

# **ARBEITSBEWÄLTIGUNGS- COACHING & Alter(n)sgerechte Berufsverläufe**

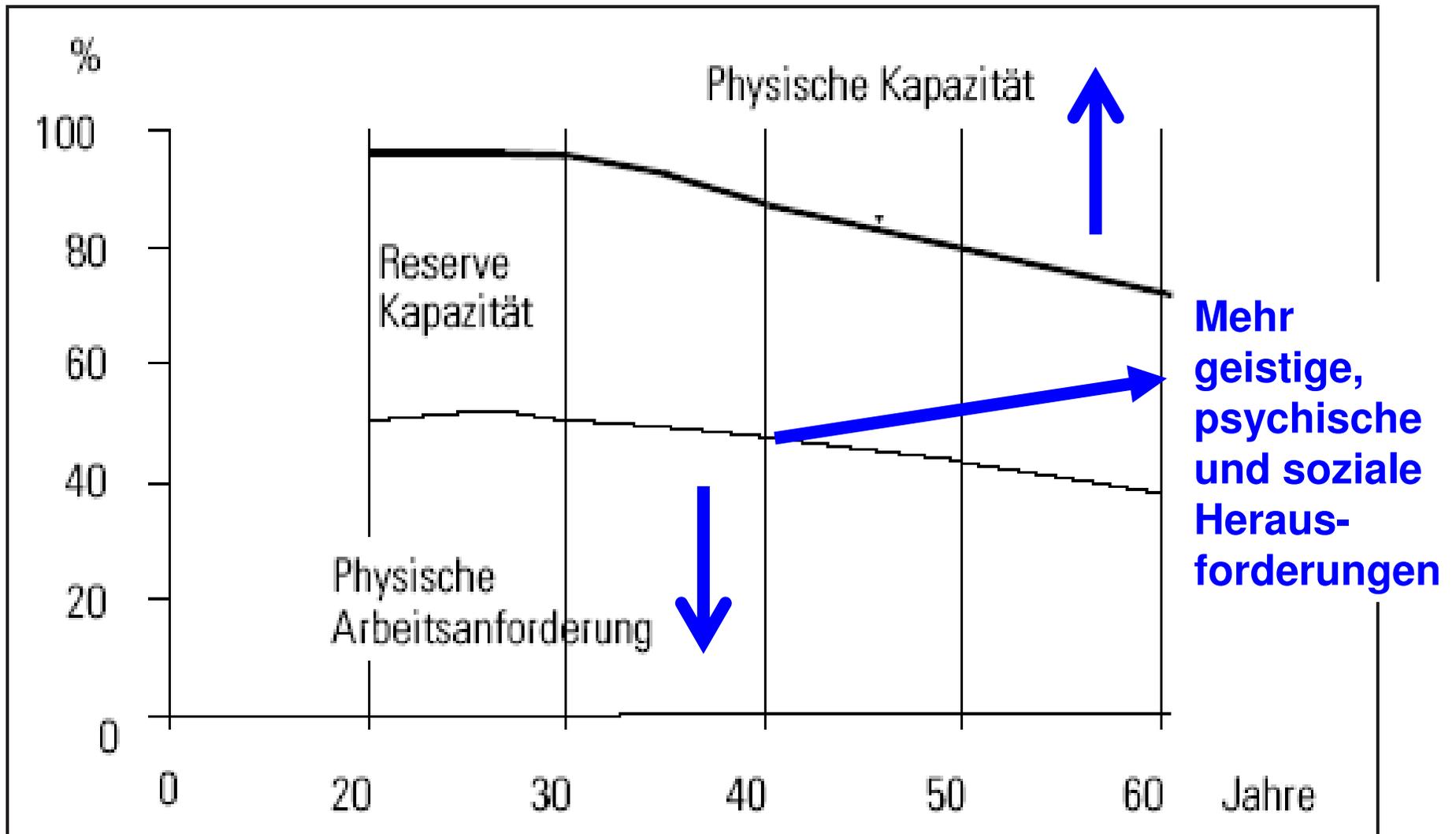
**gesundberaten**

Das Thema Gesundheit in Organisation und Beratung

**D.A.CH.-Tagung 2012**

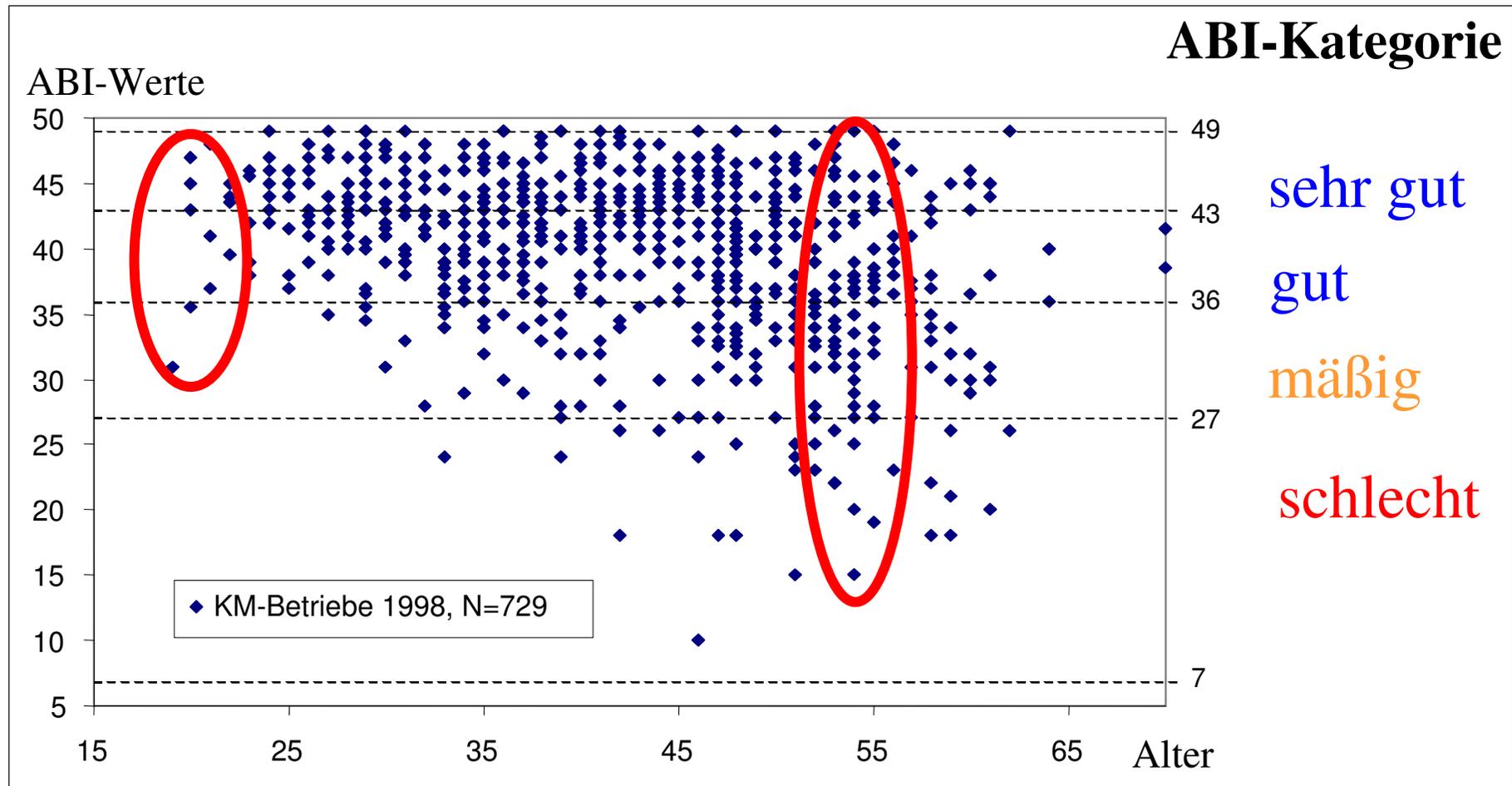
*H. Geißler*

*[www.bf-geissler.com](http://www.bf-geissler.com)*



Quelle: Ilmarinen 1999:185

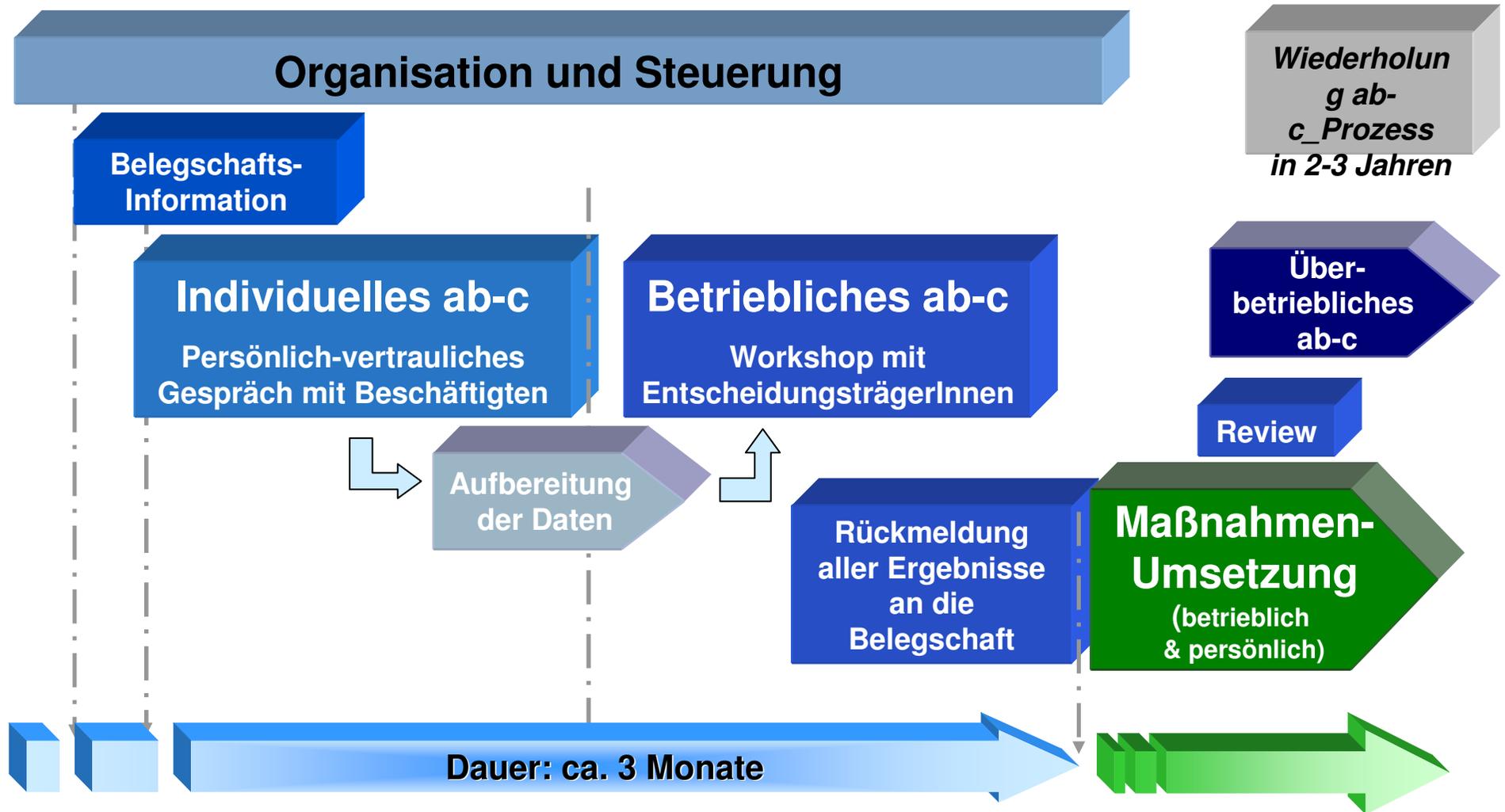
# Mit zunehmendem Alter wachsen individuelle Unterschiede





# ARBEITSBEWÄLTIGUNGS- COACHING

# Beratungsprozess Arbeitsbewältigungs-Coaching im Betrieb



**Durchführung:** ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn, Sicherheitsfachkraft, Gesundheits-/PräventionsberaterIn (Verschwiegenheitsverpflichtung!)

# ab-c als Instrument des Empowerments

Ziel	Beratungsinhalt
 ↑ Individuelle Selbstbeobachtung &-regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Frühhinweis für die Person selbst</b> (Selbstbeobachtung durch persönlichen Indexwert)</li> <li>→ <b>Vertrauliches Gespräch → Planung individueller Fördermaßnahmen</b></li> </ul>
 ↑ Betriebliche Steuerung zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Frühhinweise für den Betrieb</b> (anonymisierter Ø Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft und Förderbedarfe)</li> <li>→ <b>Moderation → Planung betrieblicher Fördermaßnahmen</b></li> </ul>
 ↑ Überbetriebliche Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Arbeitskräfte und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Frühhinweis für die Region / Branche</b> (anonymisierter Ø Arbeitsbewältigungsstatus der beteiligten Betriebe / Branchen und Förderbedarfe)</li> <li>→ <b>Moderation → Planung überbetrieblicher Fördermaßnahmen</b></li> </ul>

# Prozessaufwand in Beratungstagen (BT)

	Mittelgroßer Betrieb (100 MA)	Kleiner Betrieb (16 MA)
Steuerung und Organisation	0,25	0,25
Belegschaftsinformation	0,25	0,25
Individuelle ab-c (ggf. durch mehrere parallel arbeitende BeraterInnen)	12,5	2
Dateneingabe / Auswertung / Arbeitsbewältigungsbericht	2,5	1
Betriebliches ab-c (Workshop in Co-Moderation)	1	1
Rückmeldung an die Belegschaft	0,25	0,25
Lagebesprechung Umsetzung	0,25	0,25
<b><i>Gesamt Beratungsleistungen</i></b>	<b><i>17 BT</i></b>	<b><i>5 BT</i></b>

Selbstregulation

Begleitung:  
Fragebogen  
ausfüllen

Erläuterung WAI-  
Ergebnis

Festlegung Förderziel

Selbsterkenntnis

**Arbeitsbewältigungs-Coaching**

Jahr: ..... Code: .....

2.1. *Qualität an geht Stress in Betrieb gibt (gesundheitliche) -sektor zu bewahren*

1.1. *Andere Führung, die richtig beherrschen und kontrollieren ist mit eigenen Stress ist nicht, was es ganz Gruppe angepasst*

1.2. *Die Gruppe muss im gleichen Betrieb alles machen (Muster) nicht sich an anderen, keine mehr neuen Zellen, aber selbstmengen über alle in der Gruppe*

Individuelle Gesundheit

Arbeitsbedingungen

Einigung & Förderung der Arbeitsbewältigung

Führung & Organisation der Arbeitsorganisation

Kompetenz

*Es ist stressig, man muss immer wieder die Arbeit unterbrechen, nicht mehr über den Grundbesitz, sondern die Kunden treffen, er ist nicht mehr in der Arbeit, die Kunden treffen, Stress anbauen muss, Führer aufpassen, gewisse Rückfragen nicht realisierbar*

*noch Abließ des Kaufhaus, dann muss ich durch er kundigen, wölum ich durch überwinden kann (z.B. Hausmann, aber nicht als Neugier)*

*es gibt Kurse, Kurse erforderlich, und vom Betrieb finanziert*



**Persönlich-vertrauliches  
Arbeitsbewältigungs-  
Coaching Gespräch  
(ca. 60 Minuten)**

**Arbeitsbewältigungs-Coaching**

Bitte lassen Sie diesen Fragebogen von einem Mitarbeiter ausfüllen, der Sie bei der Arbeit begleitet. Er sollte ein Mitarbeiter sein, der Sie bei der Arbeit begleitet. Er sollte ein Mitarbeiter sein, der Sie bei der Arbeit begleitet.

Die einzige Verpflichtung besteht darin, die Angaben zu den Arbeitsbedingungen zu machen, die Sie für die Produktion machen.

Arbeitsbewältigungs-Coaching

Arbeitsbewältigungs-Coaching

Arbeitsbewältigungs-Coaching

**Arbeitsbewältigungs-Coaching**

Code: XXXX

Fragebogen	Ergebnis
w1. Dimension „derzeitige Arbeitsfähigkeit“	8
w2. Dimension „derzeitige Bewältigung der Arbeitsanforderungen“	8
w3. Dimension „aktuelle, vom Arzt diagnostizierte Krankheit“	3
w4. Dimension „geschätzte Beeinträchtigung durch die Krankheit“	5
w5. Dimension „Arbeitsanforderungen“	4
w6. Dimension „Eigenes AP in den nächsten zwei Jahren“	7
w7. Dimension „Soziale, geistige Leistungsvoraussetzungen“	2
<b>Punkte insgesamt Arbeitsbewältigungs-Index</b>	<b>37</b>

**Ergebnis und Empfehlung:**

Ergebnis	Empfehlung
10-15	1. sehr gut
16-20	2. gut
21-25	3. befriedigend
26-30	4. mangelhaft
31-35	5. unzureichend
36-40	6. sehr unzureichend

**Bemerkungen zum IGT-Status:**

*\* 30 Stress mit den Akteuren an Grenzen? - Vorwärts und Rückwärts nur schwer möglich - hoher Leistungsdruck und Stress - nicht ausreichend betriebliche Bewältigungsvoraussetzungen - können nicht beibehalten werden (nicht produktiv, nie Freude mehr am Arbeiten, die so nicht, und über den dann nicht mehr arbeiten - vorwärts geht nicht mehr, obwohl Vorwärts ist beabsichtigt*

# BeraterInnen-Haltung

im persönlich-vertraulichen Arbeitsbewältigungs-Gespräch

- Die Person ist für ihre Anliegen kundig
- Erhalt und Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit – ein Thema für Person und Betrieb
- Strikte Beachtung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes
- Selbsterkenntnis durch Visualisierung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit vermehren
- Ermutigung zur Selbstregulation

# Haltung im Gespräch (1)

- Das Gespräch mit den Beschäftigten ist mehr als ein persönliches Gespräch, nämlich Element eines Prozesses zur Organisationsentwicklung mit partizipativem Grundverständnis und -ansatz.
- Die Grundaussage lautet: Sie und Ihre Wahrnehmung der persönlichen und betrieblichen Belange sind wichtig!  
Also: Wir beginnen beim Individuum, aber wir bleiben da nicht stehen. – Das Gespräch hat Relevanz für betriebliche Steuerungs- und kollektive Förderprozesse gesund erhaltender Berufsverläufe.

# Haltung im Gespräch (2)

- Die Personen sind die wichtigen internen ExpertInnen – für sich (ihre Gesundheit, ihre Interessen und Bedürfnisse, ihre Kompetenz, ihre Motivation usw.) wie auch für ihre Wahrnehmung des Betriebes und der Arbeitsbedingungen.
- Der Ansatz lautet: Ich begegne den Personen im Betrieb mit der Beratungshaltung, dass sie und der Betrieb als Ganzes durch den Prozess mehr Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf (Förderung der ) Arbeitsbewältigung haben als vorher.

# Verhalten im Gespräch (1)

- Jedes Gespräch wird immer „tabula rasa“ geführt, also so, als ob wir nichts von den betrieblichen Dingen wissen.
- Die je eigene Fachexpertise spielt dabei keine vordergründige Rolle, d. h. wir machen keine Vorgaben für Lösungen, wir fragen nicht suggestiv, wir raten nicht zu etwas, sondern wir unterstützen die Person durch interessierte Nachfragen, ihre Wirklichkeit/Wahrnehmung zu äußern und Lösungsvorschläge zu formulieren.

# Verhalten im Gespräch (2)

- Trotz der Gesprächssituation sind die Aussagen der GesprächspartnerIn zu dokumentieren. Gleichwohl sollte nie eine „Interview-Situation“ vermittelt werden. Nach außen ist vorrangig das Interesse an (der Meinung) der Person zu zeigen. Die Mitschrift sollte so wenig störend wie möglich ausgeführt werden.
- Für die Dokumentation ist es wichtig, dass die für die Auswertung relevanten Aspekte/Aussagen aufgenommen werden, also vor allem solche, die in das Raster der Interventionen von Arbeitsfähigkeit passen.

1. Gesprächseröffnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zum Anlass</li> <li>• Zur Beratungsperson</li> <li>• Zusicherung von Vertraulichkeit; Schutz persönlicher Daten gegenüber Dritten</li> </ul>
2. ABI-Erhebung	<p>Hilfestellung bei Fragen der Person (Erläuterungen siehe J. Tempel ) (Achtung: sich zeitlich nicht im ABI verheddern!)</p>
3. Erläuterung des Ergebnisses bzw. Modells und Plausibilitäts-Nachfrage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsbewältigungs-Index liegt zwischen 7 und 49 Punkten: Je höher der Wert umso eher stehen persönliche Kapazitäten und Arbeitsanforderungen in einem Gleichgewicht; je niedriger umso eher besteht Ungleichgewicht und Gefährdung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheit</li> <li>• Zuordnung in die Arbeitsbewältigungs-Konstellation (AB): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sehr gute AB bedeutet: es passt zusammen; für die Bewältigung liegen (ggf.) ausreichend Reserven vor</li> <li>– gute AB: es passt zusammen, vielleicht sind Reserven geschrumpft oder zu gering für die Arbeitsanforderungen</li> <li>– mäßige AB: es beginnt aus dem Lot zu gehen – es passt nicht mehr gut zusammen, Ungleichgewicht kann beeinträchtigen</li> <li>– kritische AB: es passt nicht zusammen; Ungleichgewicht stellt ein Risiko dar und kann Arbeitsunfähigkeit bedeuten</li> </ul> </li> <li>• „Entspricht dieses Ergebnis Ihrem Gefühl und Ihrer Einschätzung? Ist es für Sie stimmig?“</li> <li>• „Was ist aus Ihrer Sicht für das Ergebnis ausschlaggebend?“</li> </ul>
4. Erläuterung des Förder-/Schutzziels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Jedes Ergebnis erfordert Ihr persönliches und betriebliches Handeln. – Ihr Förder-/Schutzziel lautet ..., weil ...“</li> </ul>
5. Anleitung zum Suchen von persönlichen und betrieblichen Maßnahmen	<p>Coaching-Fragestellungen an allen vier Bereichen des Fördermodells</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „<b>Was können Sie für sich</b> zur Erreichung Ihres Förderziels <b>tun</b>?“</li> <li>• „<b>Was brauchen Sie</b> zur Erreichung Ihres Förderziels <b>vom Betrieb</b>?“</li> </ul> <p>Mitschrift aller genannten Aspekte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Mit welchen Dingen möchten Sie – wie – beginnen? Was ist Ihr erster Schritt in diese Richtung?“</li> <li>• „Brauchen Sie Unterstützung? / Wer könnte Sie bei der Umsetzung unterstützen?“</li> <li>• (Verweis-Katalog)</li> </ul>
6. Gesprächsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Können wir das Gespräch abschließen? Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?“</li> <li>• Information über die nächsten Projektschritte (insbes. Rückmeldung an die Belegschaft)</li> <li>• Übergabe der Ergebnis-Durchschläge</li> </ul>

# Ergebnisblatt für GesprächspartnerIn

Code: AB01

## Arbeitsbewältigungs-Coaching

	Erreichte Punkte im Jahr		
	2007	....	....
w1. Dimension „derzeitiger Arbeitsfähigkeit“	8		
w2. Dimension „derzeitige Bewältigung der Anforderungen“	8		
w3. Dimension „aktuelle, vom Arzt diagnostizierte Krankheiten“	3		
w4. Dimension (geschätzte Beeinträchtigung durch die Krankheit)	5		
w5. Dimension „Krankenstandstage“	4		
w6. Dimension „Eigene AF in den nächsten zwei Jahren“ -	7		
w7. Dimension „Seelische, geistige Leistungsreserven“ -	2		
<b>Punkte insgesamt= Arbeitsbewältigungs-Index</b>	<b>37</b>		

Einstufung und Empfehlung:			
Arbeitsbewältigungs-Konstellation		Schutz- und Förderziel	
44 - 49	1. Sehr gut	→ Arbeitsbewältigung erhalten	
37 - 43	2. Gut	→ Arbeitsbewältigung unterstützen	X
28 - 36	3. Mäßig	→ Arbeitsbewältigung verbessern	
07 - 27	4. Kritisch	→ Arbeitsbewältigung wiederherstellen	

Bemerkungen zum IST-Stand:

- "Ich komme mit dem Alter werden an Grenzen."
- Urlaubs- und Zeitausgleich nur schwer möglich.
- hoher Leistungsdruck und Stress
- zu viel Arbeit / zu wenig Personal
- Vorwürfe, dass man Arbeit nicht schafft, obwohl Vorgesetzter nicht weiß, was geleistet wird

# Erläuterung des Ergebnisses und der Prognose

ABI-Punkte	Arbeitsbewältigungskonstellation (ABI-Kategorie)		Förder- und Schutzziel
<b>44-49</b>	<b>„Sehr gute“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	<b>T</b>	<b>Erhaltung</b>
<b>37-43</b>	<b>„Gute“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	<b>T</b>	<b>Unterstützung</b>
<b>28-36</b>	<b>„Mäßige“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	<b>T</b>	<b>Verbesserung</b>
<b>7-27</b>	<b>„Kritische“</b> Arbeitsbewältigungskonstellation	<b>↗</b>	<b>Wiederherstellung</b>

# Denk- und Handlungsanstöße für die PERSON

Gesundheit

Arbeits-  
bedingungen

Führung /

ab-c\_Fragen an die Person:

- \* ***Was können Sie für sich tun?***
- \*\* ***Was brauchen Sie vom Betrieb?***

Kompetenzen

- ↳ ***Was ist der erste Schritt?***
- ↳ ***Wo erhalten Sie Unterstützung?***

***Gesundheit***

***Führung  
Arbeitsorganisation***



***Arbeitsbedingungen***

***Kompetenz***

# Beispiel für Gesprächs- Mitschrift

→ Kopie an Person

•Jahr: .....	•Arbeitsbewältigungs-Coaching 	•Code: .....
<b>Gesundheit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Gesundheit schonen durch Vorbedenken</li> <li>• Sport intensivieren – mit Fitness und Nordic Walking – morgen starten</li> <li>• Stressbewältigungs-Training – Betrieb kann Kursbesuch unterstützen (Arbeitszeit)</li> <li>• Rückenschule als betriebliche Präventionsmaßnahme</li> <li>• Hebezeuge einsetzen</li> <li>• Gefährdungsbeurteilung</li> </ul>	<b>Führung / Arbeitsorganisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrauensvoller und kollegialer Umgang miteinander</li> <li>• Meister sollten sich mehr abstimmen bei überschneidenden Aufträgen</li> <li>• Frühere Planung wäre zum Mitdenken besser</li> <li>• Leute mehr motivieren, z. B. durch ...</li> </ul>	
<b>Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigung</b>		
<b>Arbeitsbedingungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoher Spielraum zur eigenständigen Bearbeitung</li> <li>• Persönliche Schutzausrüstung ist in Ordnung</li> <li>• Großer Zeitdruck – Qualität darf nicht leiden; frühzeitige Abstimmung mit anderen Gewerken nötig</li> <li>• Ergonomie der Möbel im Büro verbessern</li> </ul>	<b>Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gut wäre Weiterbildungsplanung am Jahresanfang</li> <li>• Ich möchte meine vorhandenen Kompetenzen auch nutzen dürfen</li> <li>• Ausbildung: auch an den höherwertigen Materialien üben können</li> </ul>	

# Betriebliches Arbeitsbewältigungs-Coaching

mit

Arbeitsbewältigungs-Bericht  
Arbeitsbewältigungs-Workshop  
Rückmeldung an Belegschaft



# Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft

Chemische Industrie; n = 96 Beschäftigte (2/3 Produktion; 1/3 Verwaltung)  
70 % Beteiligung der Zielgruppe 40plus

Vgl.: 38,44  
(Schichtarbeit Metallbranche)

Ein „gutes“  
Durchschnitts-Ergebnis  
für die ganze Gruppe

Ø ABI im Jahr 2007  
**39,38**



<b>Sehr gute Arbeitsbewältigungskonstellation</b> (44 - 49 ABI-Punkte)	<b>25%</b>
<b>Gute Arbeitsbewältigungskonstellation</b> (37 - 43 ABI-Punkte)	<b>44%</b>
<b>Mäßige und kritische Arbeitsbewältigungskonstellation</b> (7 - 36 ABI-Punkte)	<b>31%</b>

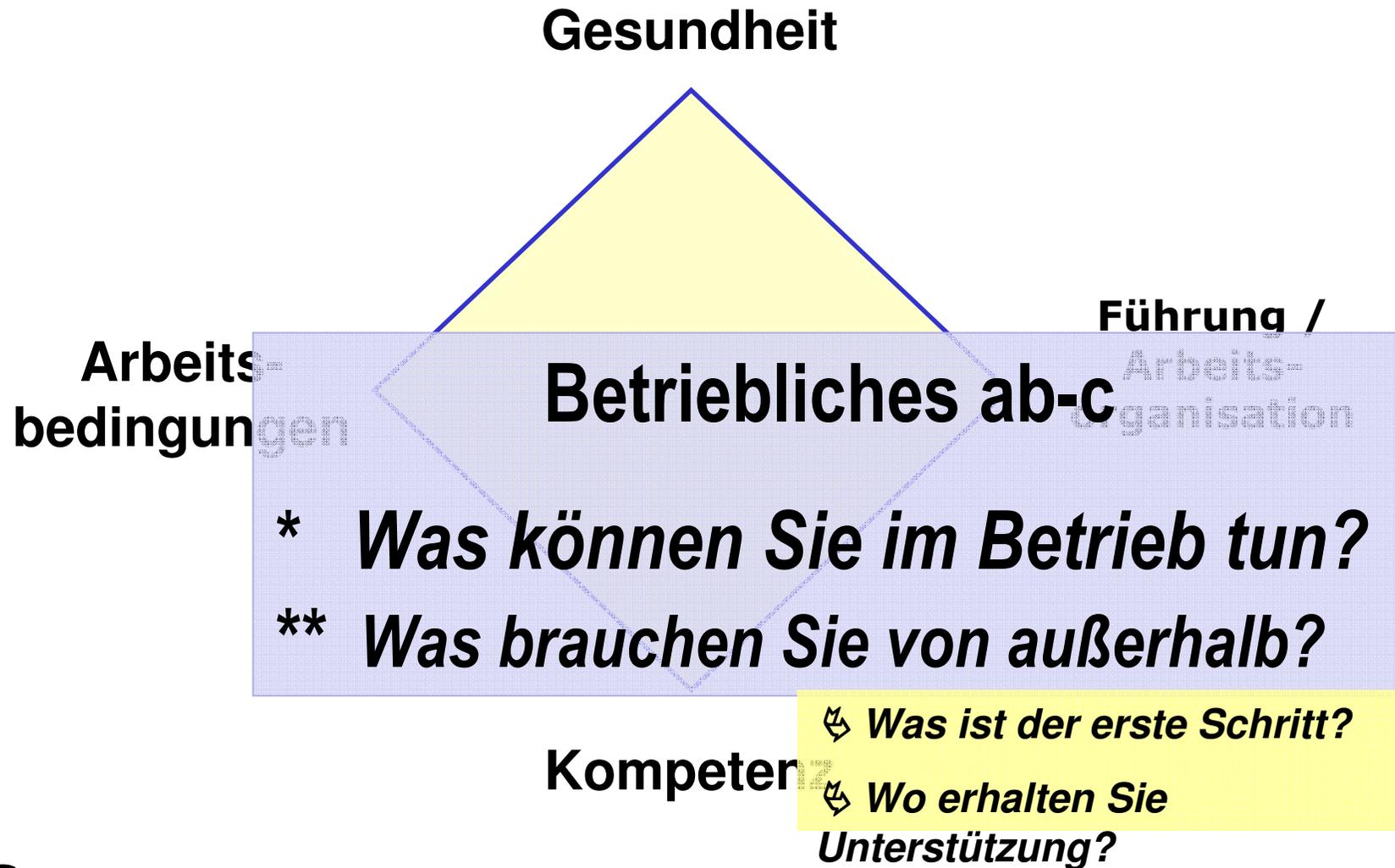
„sehr gut“:  
AB erhalten

„gut“:  
AB unterstützen

„mäßig“ und „kritisch“:  
unbedingt AB verbessern!

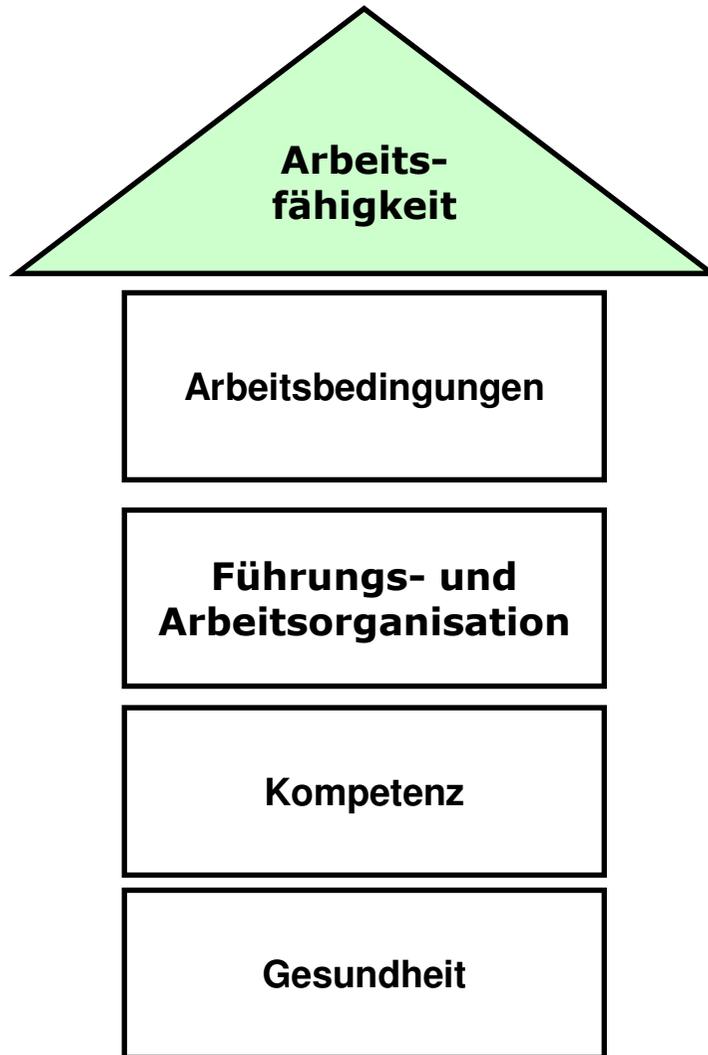
**BFG** **Achtung - Regel: Darstellung nur bei mehr**

# Denk- und Handlungsanstöße für den **Betrieb**



# Maßnahmen des Betriebes

Beispiel



→ ***Wir wollen alle Beschäftigten arbeitsfähig halten.***

→ ***Wir wollen die Bedingungen so gestalten, dass***

→ ***die jüngeren Beschäftigten sich gut einfinden,***

→ ***wir allen gute Entwicklungschancen bieten und***

→ ***auch die älteren die Arbeit gesund, motiviert und produktiv ausüben können.***

**Maßnahmen zur → präventiven Gestaltung sind z. B.**

# ALTER(N)SGERECHTE BERUFSSVERLÄUFE

# Alter(n)sgerechte Berufsverläufe

Pilotprojekte:

- Group IT
- Mechanische Werkstatt
- LogServ (Innerbetrieblicher Transport und Fuhrpark-Service)



Foto: Böhler Edelstahl GmbH & Co KG

Edelstahlwerk  
**voestalpine**

 **BÖHLER**  
EDELSTAHL

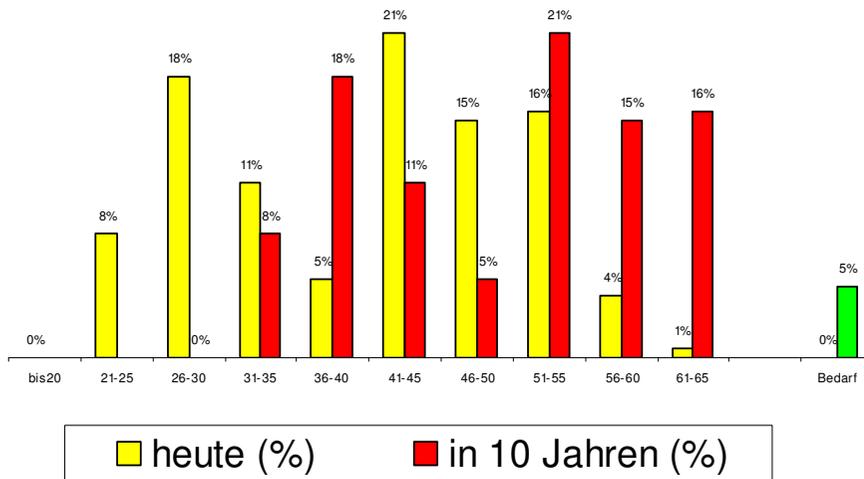
**BFG**

# Ablauf Pilotprojekt

- Vorbereitung: Dokumente (Tätigkeitsbeschreibungen, Gefährdungsbeurteilungen) & Altersstruktur
- Durchführung im Betrieb (24.-26.5.2011)
  - Steuerkreis (GF + BR + AGS-Experten + Personalleitung)
  - Leitfadengestützte Experten-Gespräche mit 6 operativen Führungskräften und 10 Mitarbeitern verschiedener Altersgruppen (<30, 30-50, >50)
  - Workshop mit den interviewten MA und FK
  - Kurzpräsentation im Steuerkreis
- Schriftlicher Bericht

# Projektvorbereitung – Dokumente und Analysen

**Altersstruktur ESE**  
heute und in 10 Jahren (n=175)



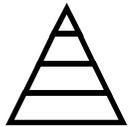
## Job-Sicherheits-Analyse



Anlage: EO1	Informationen: siehe Arbeitsplatzbeschreibung Schmelzer, Ofenhelfer, Kranfahrer Abstich selbst erfolgt durch Vorarbeiter
Teilanlage: Abstichputt	
Arbeitsgang: Abstich	PSA: Helm, Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Gießermantel, Arbeitskleidung, AV2/32/0015/07

Arbeitsablauf/Arbeitsschritt Anlage/Teilanlage	Gefährdungen, Risiken Was kann passieren?	Risiko Matrix	Maßnahmen Wie kann man das verhindern?	Bemerkung
Pfannenfeuer abstellen und Deckel auffahren Mit Pfanne in Abstichposition fahren	--	--	Vom Abstichputt aus (geschützte Position)	Vorarbeiter
Einschaufeln von Al, Si und Reisschalenasche in die Pfanne	Metallspritzer bei Nachreaktionen	<b>D2</b>	PSA: Gießermantel, Helm mit Visier	Ofenhelfer AANW 36 AV2/0033/11
	Hitze	--	Körperliche Eignung kurzfristig	
Hauptschalter aus Elektroden in Gießstellung Ofen leicht kippen	--	--	Vom Leitstand aus (geschützte Position) Freigabe für Abstechen gegeben	Schmelzer
Kippen des Ofens Verfahren des Pfannenwagens	--	--	Vom Abstichputt aus (geschützte Position)	Vorarbeiter
Entfernen von Ablagerungen im Absaugkrümmer	Metallspritzer bei Nachreaktionen	<b>E2</b>	Reaktionen durch Desoxidation weitg. vermieden PSA: Gießermantel, Helm mit Visier	Ofenhelfer
	Hitze	--	Körperliche Eignung kurzfristig	

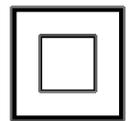
# Basis-Modell für den Berufsverlauf



Einstiegs-AP (nach Ausbildung)



Umstiegs- oder Aufstieg-AP (Entwicklungs-AP) zum Belastungswechsel (☹ bei belastungsbedingt begrenzter Tätigkeitsdauer) und/oder ☺ zur beruflichen Weiterentwicklung (mit systematischem Training und gezielter Unterstützung durch ältere/erfahrene KollegInnen)



Verweil-AP mit alternsgerechter Anpassbarkeit der Tätigkeit, abwechslungsreichen Aufgaben - bis Regelpensionsalter bewältigbar



Ausstiegs-AP mit erfahrungsgeleiteten Arbeitsaufgaben und alternsgerechten Arbeitsbedingungen - als Wahlangebot

# Leitfaden für Expertengespräche

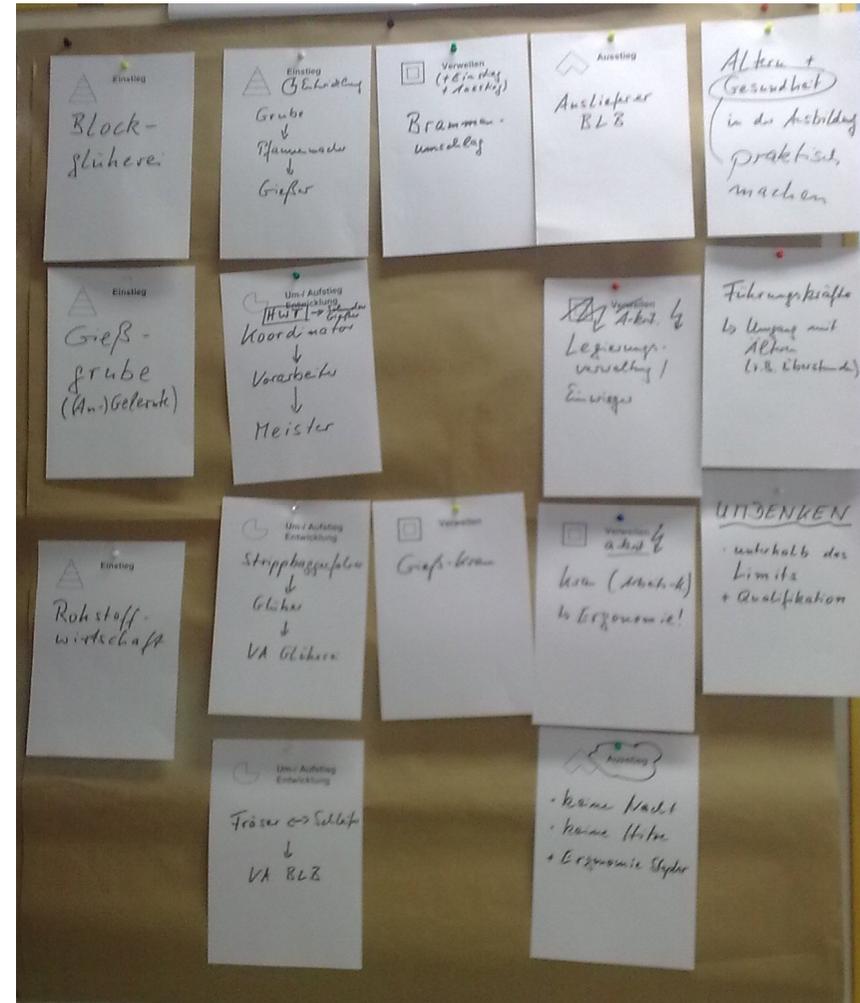
Arbeitsstelle:	
Arbeitsaufgaben a) – d) :	Zeitanteil (% von Gesamt)
Was ist körperlich anstrengend?	
Was ist geistig anstrengend?	
Was sind die besonders guten Seiten dieser Arbeitstätigkeit?	
Wie viel Ausbildung/Übung/Erfahrung braucht man für die Erfüllung der Aufgaben?	
Wie oft lernt man Neues bei der Arbeit kennen?	
Wie lange kann man diese Arbeit gesund ausüben?	
Welche typischen Berufsverläufe gibt es bisher vor und nach dieser Tätigkeit?	
Wie läuft der Prozess des Einstiegs in den Beruf? Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung?	
Welche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten haben Sie?	
Gibt es Tätigkeiten, auf denen man hier im Betrieb „gut alt werden“ kann? (Verweil-, Ausstiegs-Arbeitsplätze)	
Denken Sie, dass Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter ausführen können?	
Wenn nein: Was müsste sich verändern, dass Sie bis zum gesetzlichen Pensionsalter im Bereich arbeiten: Bestimmte Tätigkeiten, die Arbeitszeiten ...	
Wo liegen die Stärken/Schwächen der verschiedenen Generationen bei der Arbeit? Wie klappt die Zusammenarbeit zwischen den Generationen?	
Denken Sie an verschiedene Lebensphasen (Kinder, Hausbau, Pflege von Angehörigen...). Was kann getan werden, um die verschiedenen Anforderungen von Beruf und Privatem gut miteinander vereinbaren zu können?	

# Checkliste für alterskritische Tätigkeiten

Checkliste		Mögliche Maßnahmen
Körperliche Aspekte im Rahmen des Alterns	Umfasst die Arbeitsaufgabe/Arbeitsstelle folgende Aspekte ...?	Erläuterungen in Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen
1. Eingeschränkte Beweglichkeit der Gelenke, verminderte Elastizität von Sehnen und Bändern	Tätigkeiten, die Folgendes erfordern bzw. beinhalten: <input type="checkbox"/> Verdrehte Wirbelsäule	Vermeidung von Tätigkeiten, die Folgendes erfordern bzw. schon beinhalten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdrehte Wirbelsäule</li> </ul> Folgendes beachten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionierung von Gegenständen, Geräten, Bildschirmen ... so, dass länger dauernde Zwangshaltungen (Verdrehung, Vorbeugen, Bücken) vermieden werden</li> <li>• Anpassung der Arbeitsgeräte und Ausrüstungen auch in Fahrzeugen und im Büro an die individuelle Körpergröße</li> </ul>
3. Geringeres Lungenvolumen	<input type="checkbox"/> langes Stehen	Tätigkeiten mit erhöhtem Energieaufwand sollten nicht 0,7 (Männer) und 0,5 (Frauen) Liter/Minute Sauerstoffverbrauch überschreiten
5. Schwächen im Sehen und im Farbsehen	<input type="checkbox"/> Bildschirmarbeit im Büro <input type="checkbox"/> (Vor-)Lesen in dunklen Räumen	Bereitstellung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% mehr Beleuchtungsstärke für ArbeitnehmerInnen zwischen 40 und 55 Jahren</li> <li>• 100% mehr Beleuchtungsstärke für ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre</li> <li>• Erhöhung des Kontrasts an Sichtgeräten und Messinstrumenten</li> <li>• Vergrößerung der Schrift/von Symbolen auf Sichtgeräten und Monitoren</li> <li>• Beseitigung von Blendung</li> <li>• Entfernung von Blau-Grün-Unterscheidung aus dem Signalangebot</li> </ul>
6. Hitze-Unverträglichkeit	<input type="checkbox"/> Hitzearbeit im Freien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung/Vermeidung von Hitzebelastung</li> <li>• Hitzegetränke</li> </ul>
7. Geringere Kälteverträglichkeit	<input type="checkbox"/> Kältearbeit im Freien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kälteschutz</li> </ul>
8. Hörverminderung	<input type="checkbox"/> Hörprobleme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbeugende Gehörtests</li> </ul>
11. Probleme mit höherer Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/> Arbeit unter Zeitdruck	Ständigen Arbeitsdruck vermeiden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den MitarbeiterInnen Kontrolle über die Arbeitslast einräumen</li> </ul>
12. Langsamere Rehabilitation bei Verletzungen und Erkrankungen	<input type="checkbox"/> Stufenweise Eingliederungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schrittweise Rückkehr zur vollen/möglichen Arbeitsbelastung</li> <li>• Rotation zwischen leichter und schwerer Arbeit, um eine Gewöhnung an die Arbeitsanforderungen zu erleichtern</li> <li>• Bereitstellung von Informationen über vernünftige Formen der Rehabilitation und Rückkehr zur Arbeit</li> </ul>
15. längere Regeneration	<input type="checkbox"/> Regelmäßige Überstunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine regelmäßigen Überstundenleistungen</li> </ul>

# Ergebnisse Interviews (schwarz) und des MA-Workshops (grün):

- Bestandsaufnahme & Maßnahmenvorschläge
- Wünsche an den Betrieb
- Veränderung von Rahmenbedingungen

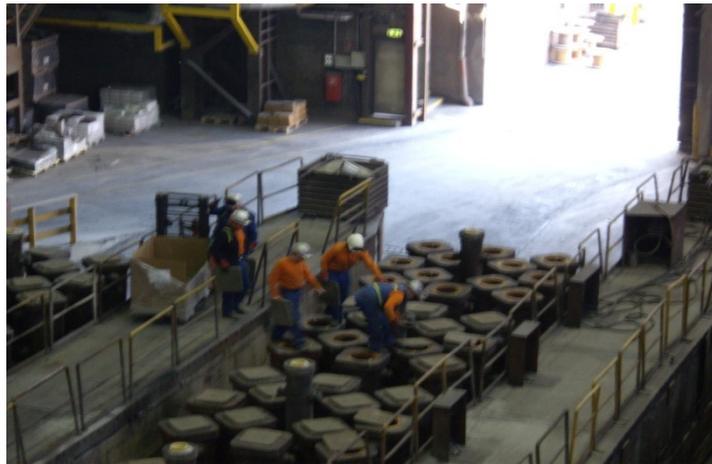


# Positive Rückmeldungen

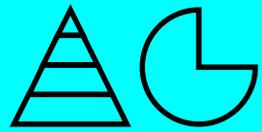
- Kulturelle Seite: Image der einzelnen Bereiche (Blockplatz als „Drehscheibe“)
- Beziehung zum Produkt - Bildungskarenz
- Kultur der gegenseitigen Unterstützung/ Zusammenhalt – geringere Selbstverständlichkeit bei Teil der Jüngeren
- Wiedereinführung des Hüttenwerktechnikers war ganz wichtig
- Teamgeist
- Fehlerminimierung - Positiver Umgang mit Fehlern
- hohe Qualität (0,2 statt 0,5er-Toleranz), Verantwortung für Endprodukt
- Abwechslungsreiches Arbeiten – „keine Charge ist gleich“

# Beispiele für Einstiegs-Arbeitsplätze

Gießgrube, Blockplatz, Einwiegen, Strippen, Krantransport



Fotos: Böhler Edelstahl GmbH & Co KG



# Einstieg & Entwicklung

- Grube → Pfannenmacher → Gießer
- Grube → Wechsel in andere Bereiche
- Hüttenwerktechniker → Schmelzer  
→ **Vorarbeiter/Koordinator**
- Strippbaggerfahrer → Glüher  
→ **Vorarbeiter Glüherei**
- Fräser ↔ Schleifer → **Vorarbeiter**  
**Blockbearbeitung**

# Verweilen

- Blockplatz
- Schrottplatz
- Einwieger & Legierungsverwalter Schrottplatz
- Fräser und Schleifer
- VID-Kranfahrer
- Chargenrechner
- Aufleger  
Förderbühnenbeschickung
- Kranfahrer (in Abhängigkeit vom Kran)
- Meister, Vorarbeiter, Gieß-Koordinator
- Anlagenführer
- Tätigkeiten in der Hütte ohne Alterskritisches (siehe nächste Folie)

# Beispiele für Verweil-Arbeitsplatz

## Einwieger, Strippbagger



Fotos: Böhler Edelstahl GmbH & Co KG

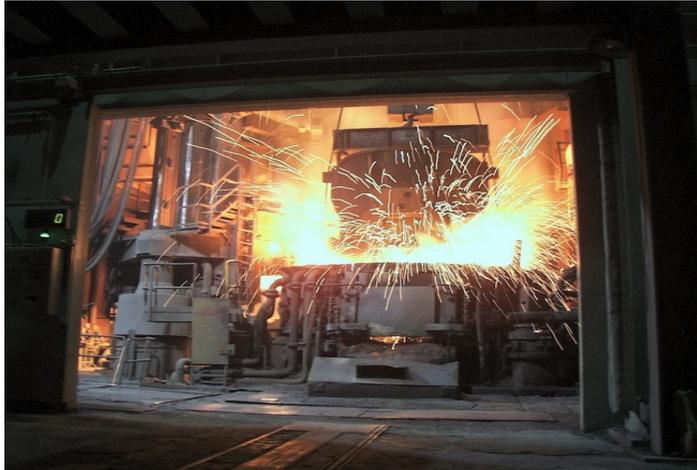
- Blockplatz
- Schrottplatz
- Einwieger & Legierungsverwalter  
Schrottplatz
- Fräser und Schleifer
- VID-Kranfahrer
- Chargenrechner
- Aufleger Förderbühnenbeschickung
- Kranfahrer (in Abhängigkeit vom Kran)

- Meister, Vorarbeiter, Gieß-Koordinator
- Anlagenführer
- Tätigkeiten in der Hütte ohne Alterskritisches (siehe nächste Folie)

# Alterskritisches

- Einbahnstrasse nach oben [z. B. 1. Schmelzer] als Sackgasse
- Aktuelles langzyklisches Nachtschichtsystem
  - **Nachtarbeit**
  - **NSchG**
- 12er-Schichten
  - **Überstunden für Ältere**
- Pfannenmacher
  - **Grubenarbeit des Gießers**
- Arbeit auf den heißen Platten
- Legierungsverwalter Stahlwerk
- Baggerfahrer Stripphalle

# Beispiele für alterskritische Arbeitsplätze: Schmelzen, Gießen, Pfannenmacher (3-Schicht)



→ Vertiefte  
Analyse!

Fotos: Böhler Edelstahl GmbH & Co KG

**BFG**

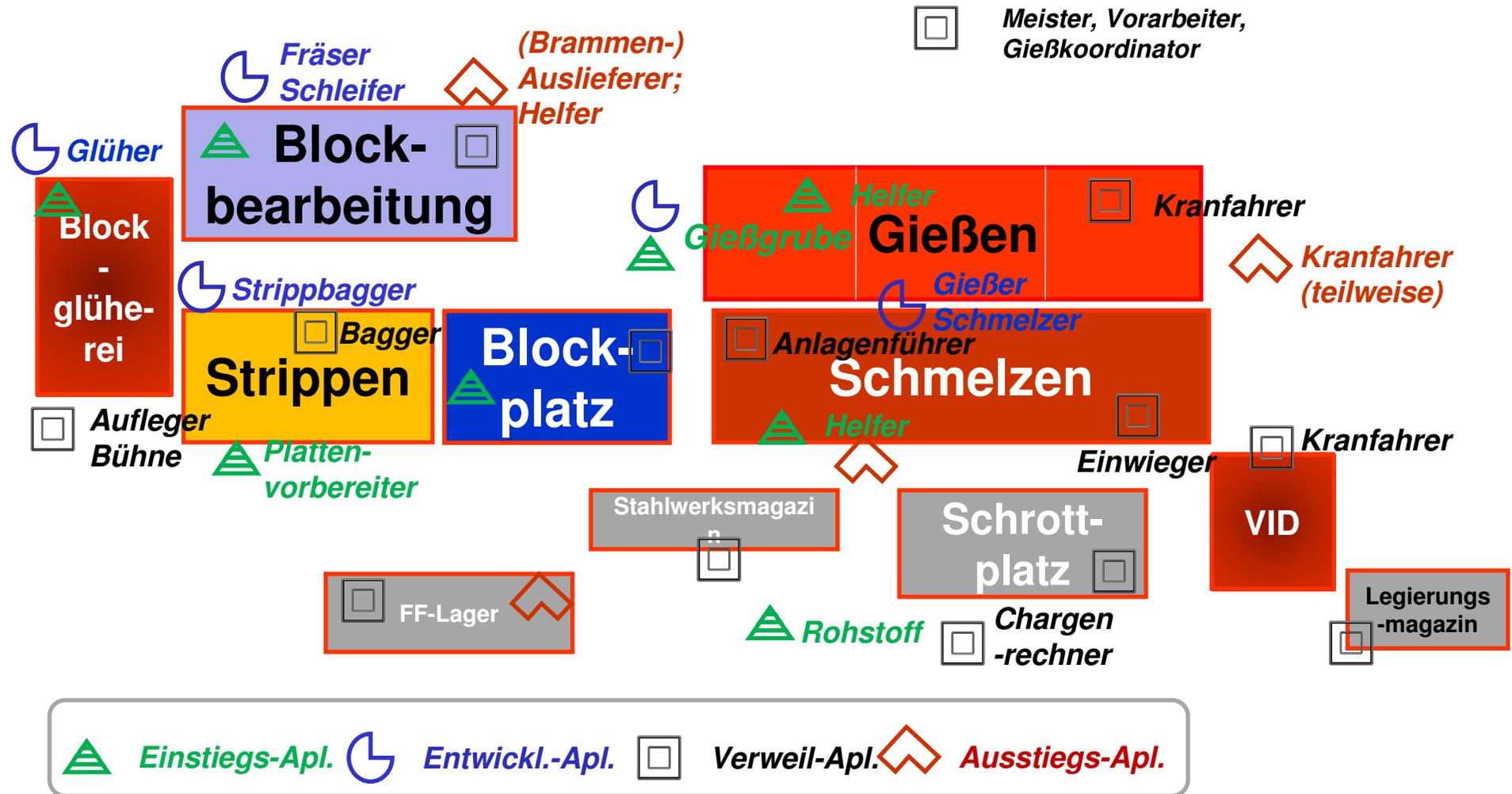
# Ausstieg (als Wahlangebot)

- Chargenrechner (vorher Anlagenführer)
- Zulieferer FF
- Helfer in BLB
- BLB (**Auslieferer, Brammenauslieferer**)

## „Neue“ Ausstiegs-Möglichkeiten:

- Straßenreiniger mit Maschine
- Teiltätigkeiten (z.B. PC BLB, „Magazineur“, KVP-Moderation, Mischarbeit, ...)
- Evtl. Teilzeit

# Arbeitsplatz-Landkarte



# Verbesserungen von Rahmenbedingungen

- Ergonomie, z.B. Messwarten (Beleuchtung, BS, Sessel)
- FF: Stapler für ständiges Vorwärtsfahren
- Nachtschicht
- Keine 12er bzw. Reduktion von 12er-Schichten
- Finanzielle Ausschleifregelungen bei Tätigkeitswechsel
- *(Vorarbeiter-/Meister-Entwicklung? – Führung!)*
- KVP ausbaufähig
- *Qualifikation aufbauen (Problem Ältere: 12er, Überstunden, ...) → höhere Flexibilität*



# Übung

- Was wäre die wichtigste Maßnahme zur Förderung/zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit von PfarrerInnen?
- Welchem Stockwerk im „Haus der Arbeitsfähigkeit“ würden Sie diese Maßnahme zuordnen.