
Vom Arbeitsschutz zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung – Voraussetzungen für eine wirksame Verhältnisprävention

Wolfgang Anlauff, November 2016

Initiative betriebliche Gesundheitskompetenz stärken
Ein neues Präventionsmodell für Unternehmen und Beschäftigte
(InGeMo)

2 Etappen

Arbeits-, Unfall- und Gesundheitsschutz

- Vermeidung von Unfällen
- Vermeidung von körperlichen Gefährdungen (Hitze, Kälte, Heben und Tragen, Lärm usw.)
- Expertenorientierte Analyse und Gestaltung
- Gestaltung: Technik im Vordergrund

Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

- Gesundheit und Wohlbefinden
- Körperliche und psychische Wirkungen im Blick
- gesamte Arbeitssituation im Blick
(Platz, Umgebung, Aufgabe, Organisation, soziale Rahmenbedingungen)
- Beschäftigte beurteilen ihre Beanspruchung
- Kontinuierliche Verbesserung, nachhaltig wirksame Organisationsentwicklung

Vom Arbeitsschutz zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung

Zielsetzung

Vermeidung von Krankheit versus körperliches, psychisches und geistiges Wohlbefinden

Gegenstand

Punktuelle oder ganzheitliche Betrachtung der Arbeitssituation

Methoden

Expertenorientierte Messverfahren versus Beschäftigte als Messinstanz

Kooperation

Mitbestimmung, Beteiligung, neue Akteure und Formen der Zusammenarbeit

Qualifizierung

Alle Gesundheitsakteure (Führung, Fachkräfte, Betriebsrat, Beschäftigte)

Ziele und Orientierungen

Leistungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit

menschengerechte Gestaltung von Arbeit

Orientierung Lernen

Lernen in der Arbeit
Qualifizierung und
Entwicklung

Orientierung Gesundheit

körperliches und psychisches
Wohlbefinden im gesamten
Arbeitszyklus

Orientierung Motivation

Zufriedenheit mit und
Wichtigkeit von
Arbeitsbedingungen

Analyse und Gestaltung:

Arbeitsinhalte, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, soziale
Rahmenbedingungen

Vorgehen im Pilotunternehmen

1. Grundlagen schaffen
 - Steuergruppen etablieren, gemeinsames inhaltliches Arbeitsverständnis entwickeln, Arbeitsplanung, betriebliche Kommunikation, Projektstrukturen entwickeln
2. Analysen
 - Personalstrukturen aktuell und künftig
 - Körperliche und psychische Beanspruchungen und Ressourcen
 - Visualisierung in Belastungslandkarten (physikalisch, physiologisch, psychisch)
3. Maßnahmenentwicklung und Priorisierung
 - Workshops mit Beschäftigten
 - Konzeptarbeit Projektgruppen
 - Entscheidung Steuergruppe
4. Maßnahmenumsetzung
5. Wirksamkeitskontrollen und Optimierung

Kriterien für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung

	Kriterien	Detailbeschreibung
physiologische und physikalisch – technische Faktoren	Physiologische Faktoren	Lastenmanipulation „Heben-Halten-Tragen“, Lastenmanipulation „Ziehen-Schieben“, Hand-Arm-Kräfte, Körperhaltungen
	Sehen/Lichtverhältnisse	Beleuchtungsstärken
	Klima	Luftaustausch, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Zugluft
	Hören/Hörvermögen	Schallpegel
	Gefahrstoffe	Nach Relevanz, entsprechend Gefahrstoffmanagement
	Technische Ergonomie	Steharbeitsplatz, Sitzarbeitsplatz, Zwangshaltung, Fahrtätigkeit, häufiges Gehen
	Informationsaufnahme	Zeichengröße, Farbdarstellung, Bildschirmposition

Psychische Faktoren

	Kriterien	Detailbeschreibung
psychosoziale Faktoren	Arbeitsplatz und -umgebung	physiologische Faktoren, Licht, Klima, Lärm, Gefahrstoffe, technische Ergonomie, Informationsaufnahme
	Arbeitsaufgabe	vollständig, abwechslungsreich, Über- und Unterforderung, emotionale Anforderungen, Sinngehalt & Bedeutsamkeit
	Lernen und Entwicklung	Lernen in der Arbeit, Qualifizierung, Entwicklungswege
	Arbeitsorganisation	Handlungsspielräume, Verantwortung, Transparenz, gemeinsames Arbeiten, Störungen und Behinderungen, Arbeitsmenge
	Arbeitszeit	Schicht, Lage, Umfang, Planbarkeit
	Soziale Beziehungen	Führung und Mitsprache, Team und Kollegialität
	Beruf und Privatleben	Ökonomische Sicherheit, Vereinbarkeit

Auszug: zu psychischen Beanspruchung und Ressourcen

Kriterium	Arbeitsaufgabe						Arbeitsorganisation					soziale Beziehungen					
	Arbeitsplatz und - umgebung	Arbeitsinhalte (Über-) Unterforderung emotionale Anforderungen	Verantwortung	Sinnhaftigkeit	Lernen und Entwicklung	Störungen und Behinderungen	Arbeitsmenge	Handlungs- spielräume	Transparenz	Arbeitszeit	Führung	Kollegialität	Mitsprache	Veränderung	Beruf und Privatleben		
Unternehmen gesamt (191)	63%	84%	82%	77%	70%	90%	73%	81%	75%	66%	90%	69%	56%	81%	62%	87%	89%
indirekte Tätigkeit 1 (24)	81%	87%	93%	70%	74%	96%	89%	85%	83%	87%	99%	87%	76%	88%	84%	96%	90%
Logistik 1 (25)	56%	84%	71%	75%	44%	91%	69%	73%	60%	66%	87%	64%	42%	74%	51%	90%	85%
Logistik 2 (25)	60%	80%	79%	85%	74%	96%	74%	87%	88%	66%	91%	58%	58%	77%	58%	86%	95%
Logistik 3 (10)	74%	88%	90%	83%	67%	93%	82%	84%	73%	69%	97%	80%	62%	94%	71%	80%	95%
Logistik 4 (13)	51%	68%	79%	74%	85%	73%	68%	70%	69%	45%	72%	72%	24%	74%	35%	75%	83%
Logistik 5 (35)	63%	85%	83%	79%	81%	83%	62%	84%	80%	54%	88%	69%	52%	79%	58%	81%	95%
indirekte Tätigkeit 2 (8)	79%	83%	92%	88%	81%	90%	90%	93%	64%	81%	100%	83%	83%	92%	85%	100%	87%
Logistik 6 (13)	52%	87%	92%	68%	90%	94%	71%	94%	88%	55%	89%	55%	41%	79%	56%	94%	98%
Instandhalter (13)	44%	87%	82%	72%	46%	96%	86%	66%	54%	85%	95%	61%	63%	84%	78%	94%	83%
Systembetreuer (2)	keine Auswertung																
Führungskraft (8)	88%	88%	88%	83%	69%	100%	88%	85%	73%	88%	92%	93%	88%	83%	78%	91%	75%
keine Angaben (16)	55%	82%	71%	82%	66%	85%	58%	72%	75%	60%	90%	66%	51%	82%	51%	78%	80%

Umsetzung von über 200 Maßnahmen

Qualifizierung

- Arbeitsorganisatorische Veränderungen (Einsatzflexibilität, Rotation u.ä.) flankieren
- Qualitätsstandards sichern
- Personalentwicklungskonzept (Mitarbeiter/-innen und Organisation)

Grundlagen

- Analysemethoden
- Belastungslandkarten zu physikalischen, physiologischen und psychischen Faktoren
- Qualifizierung von FK, BR und Fachkräften für Gestaltung
- Betriebsvereinbarung (Entwurf)

Führung und Mitwirkung

- mitarbeiterorientierte Führungskultur ausbauen (Mitwirkung, Dialog, wertschätzende Rückmeldung)

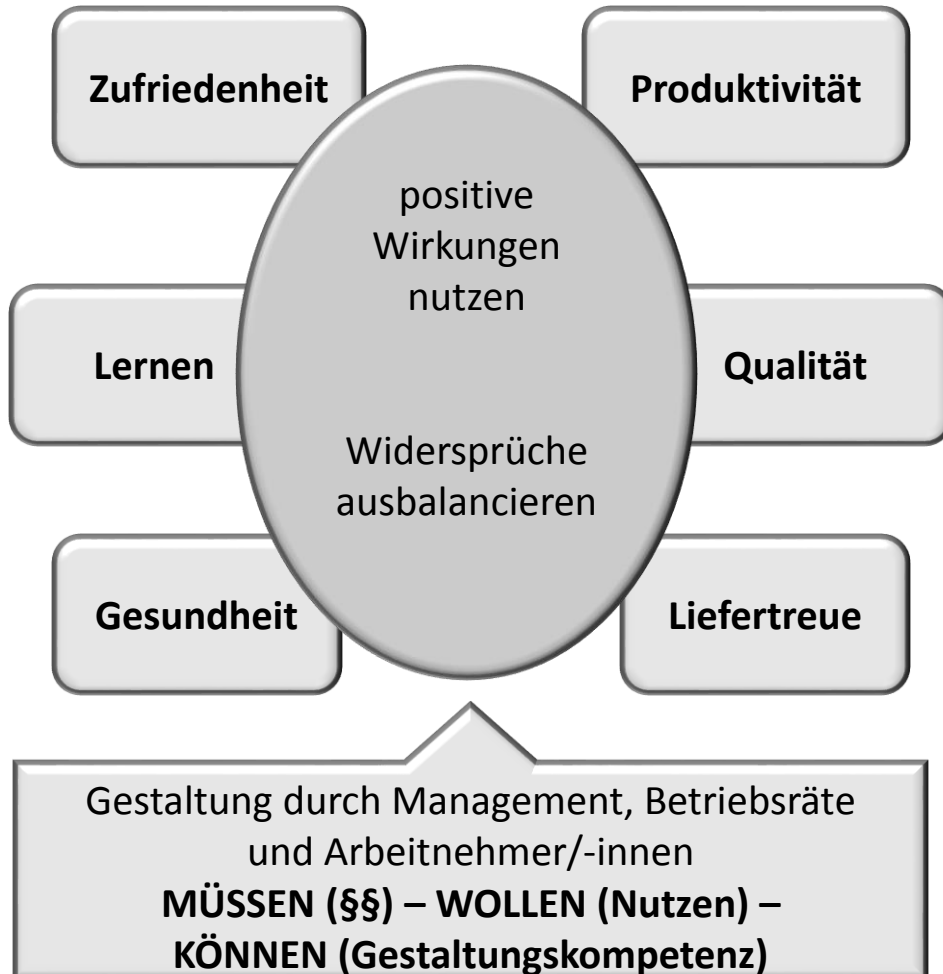
Ergonomie (Investitionen)

- Höhen- und neigungsverstellbare Arbeitstische und Arbeitsmittel,
- Hebe- und Tragehilfen,
- Lärmreduzierung,
- bessere Ausleuchtung der Arbeitsplätze.

Arbeitsorganisation

- Rotation
- Anreicherung von Tätigkeiten
- begrenzte Verweildauer

Erfolgsfaktoren



1. **inhaltliche Orientierung** an gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit
2. **Analyse:** körperliche und psychische Beanspruchungen und Ressourcen integrativ betrachten
3. **Gestaltung:** Balance zwischen den Zielen und Interessen der Mitarbeiter/-innen und des Unternehmens herstellen
4. **Akteure:** Macht- und Fachpromotoren aktivieren
5. **Beteiligung und Lernen**
6. **Prozess: spezifisches Vorgehen für Unternehmen**
7. **Nachhaltigkeit:** Spannungsfeld von Pilot und Serie berücksichtigen (Nachhaltigkeit)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**ffw GmbH - Gesellschaft für Personal-
und Organisationsentwicklung**

Allersberger Straße 185/F, D-90461 Nürnberg

www.ffw-nuernberg.de, E-Mail: info@ffw-nuernberg.de

Tel.: 0911/462679-0

