

Neues aus dem IfaA

■ Personal

Frau Rocchina Carlucci hat am 12. Januar 2009 ihre Tätigkeit im IfaA aufgenommen. Frau Carlucci ist u. a. für Sekretariats- und Öffentlichkeitsarbeit sowie für die Pflege unserer Website zuständig.

Des Weiteren hat Herr Dr. Johannes Brombach am 02. Februar 2009 seine Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im IfaA aufgenommen. Herr Dr. Brombach beschäftigt sich im IfaA-Kernbereich „Arbeitssystemgestaltung“ mit den Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung“.

Wir wünschen beiden Mitarbeitern einen guten Start und freuen uns auf deren engagierte Mitarbeit.

■ Aktuelle Themen

DGB-Index „Gute Arbeit“

Das IfaA hat sich kritisch mit den Methoden und Inhalten des DGB-Index Gute Arbeit auseinandergesetzt und gemeinsam mit Gesamtmetall eine Stellungnahme erarbeitet. Der DGB-Index ist ein Instrument, das dazu dient, arbeitspolitische Forderungen zu flankieren und über Aussagen zu tatsächlichen Arbeitsbedingungen nur wenig beisteuert. Daneben verwendet der DGB-Index willkürliche Gewichtungen einzelner Dimensionen, die zu einer Überbewertung vor allem monetärer Aspekte führt und damit sehr fragwürdig erscheint.

Mehr Infos zum Thema „DGB-Index“ erfahren Sie unter:

- www.arbeitswissenschaft.net
- www.gesamtmetall.de

Beiträge aus dem GfA-Frühjahrskongress

Der 55. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. fand vom 04. bis 06. März 2009 in Dortmund statt und wurde zusammen mit der BAuA, dem IfADo und dem Lehrstuhl für Arbeits- und Produktionssysteme der TU Dortmund ausgerichtet.

Der mit etwa 300 Teilnehmern gut besuchte Kongress begann am 04. März mit 2 zwei Workshops. Während im ersten Workshop arbeitsorganisatorische Leitbilder im Mittelpunkt standen, wurden im zweiten Workshop zukünftige Forschungsfelder innovativer Arbeitswissenschaft thematisiert.

Die beiden folgenden Tage waren von Vorträgen, Posterpräsentationen und Diskussionen geprägt, die unterschiedliche Schwerpunkte legten und sich mit dem Titelthema "Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert" befassten. Das IfaA beteiligte sich mit fünf Beiträgen. Nachfolgend sind die Kurzfassungen dieser Beiträge aufgeführt. Eine Sammlung der schriftlichen Fassung der Beiträge findet sich im Tagungsband.

Sibylle ADENAUER, Helga UNGER und Hans-Dieter SCHAT

Demografie 2.0 - Betriebliche Projekte zum Erhalt der Motivation "Mitten im Job"

Viele Ältere wollen gern früher in den Ruhestand gehen, die gesetzliche Altersgrenze steigt jedoch. Das Projekt "Mitten-im-Job" hat ein Workshop-Programm entwickelt und erprobt, das Unternehmen und Beschäftigten helfen soll, sich aktiv und zielgerichtet damit auseinander zu setzen und Perspektiven für ein längeres Erwerbsleben zu erarbeiten.

Stephan SANDROCK, Martin SCHÜTTE und Barbara GRIEFAHN

Psychische Beanspruchung bei informatorischer Arbeit unter Berücksichtigung der individuellen Lärmempfindlichkeit

Die individuelle Lärmsensitivität stellt vor allem eine bewertende, die individuelle Wahrnehmung von Geräuschen beeinflussende Prädisposition dar. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen nahe, dass diese Persönlichkeitseigenschaft auch belastungs- und beanspruchungsbezogen wirksam ist.

Joachim SCHAUER

Leistungsentgelt - Entwicklungstendenzen in der M+E-Industrie

Der Vortrag geht auf die Situation zum Stand der Anwendung des Leistungsentgelts im Rahmen der bisher eingeführten einheitlichen Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA-Tarifverträge) für Arbeiter und Angestellte in den Unternehmen der M+E-Industrie ein.

Leistungsbeurteilungsverfahren, Kennzahlenvergleich/Prämien, sowie Zielvereinbarungen sind dabei die tragenden Säulen der neuen Entgeltgestaltung.

Soweit es tarifliche Verfahren zur Leistungsbeurteilung gibt, werden diese überwiegend angewendet.

Darüber hinaus werden weitere betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung des Leistungsentgelts ausgelotet, wobei die Anwendung von Zielvereinbarungen von vielen Unternehmen favorisiert, jedoch bisher nur zögernd angewendet wird.

Martin SCHÜTTE, Stephan SANDROCK und Barbara GRIEFAHN

Prüfung der inhaltlichen Struktur der Schätzskalen des BMS-Fragebogens

Mit den 15 bipolaren Schätzskalen des BMS liegt ein in der Durchführung ökonomisches Beanspruchungsmessverfahren vor, das vier Befindensmerkmale erfassen soll. Über eine konfirmatorische Faktorenanalyse wurde die Gültigkeit der zwei Dimensionen „psychophysischer Zustand“ und „willentlicher Einsatz und Motivation“ geprüft.

Sascha STOWASSER

Teamorientiertes Wertstromdesign als Navigationswerkzeug im Produktivitätsmanagement

Teamorientiertes Wertstromdesign ist eine strukturierte Vorgehensweise zur Erfassung und Planung des Wertstroms vom Rohmaterial bis zum Endprodukt in einem interdisziplinären Team. Hierbei wird auf die ganzheitliche Betrachtung eines Produktionssystems und die konsequente Produktivitätssteigerung im gesamten Wertstrom abgezielt

■ Der demografiefeste Betrieb

Ende Januar 2009 hat das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. den Handlungsordner „Der demografiefeste Betrieb“ herausgegeben.

Gegenwärtige und auch zukünftige Veränderungen in unserer Gesellschaft - die Zunahme alternder Belegschaften einerseits und die Wirkungen des Geburtenrückgangs andererseits - führen zu erheblichen Herausforderungen für die Unternehmen. Wenn es einem Unternehmen gelingt, die Auswirkungen des demografischen Wandels in der jeweiligen betriebsspezifischen Situation zu erkennen und auch zu beherrschen, kann die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit angesichts der Veränderungen gesichert, gar gestärkt werden.

Der Handlungsordner ist in enger Zusammenarbeit mit den AGV der Metall- und Elektroindustrie entstanden. Er ist so konzipiert, dass insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen, die in der Regel nicht über eigene zu diesem Thema ausgebildete Mitarbeiter verfügen, in überschaubarer Weise Hilfestellung zu dieser Thematik finden. Ein modularer Aufbau hilft dabei, schnell auf die Informationen zuzugreifen, die betriebsindividuell benötigt werden.

Der Handlungsordner enthält zusätzlich eine CD-ROM mit einem Schnellcheck zur Ermittlung der Handlungsfelder sowie Tools zur Altersstrukturanalyse.



Ansprechpartnerin:

Sibylle Adenauer, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., Düsseldorf
E-Mail: s.adenauer@ifaa-mail.de

■ Kurzverfahren Psychische Belastung

Das Kurzverfahren Psychische Belastungen (KPB), herausgegeben vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. im Jahre 2006, wurde durch den Fachbereich Architektur, Bauwesen, Maschinenbau und Sicherheitstechnik der Bergischen Universität Wuppertal einer empirischen Überprüfung unterzogen.

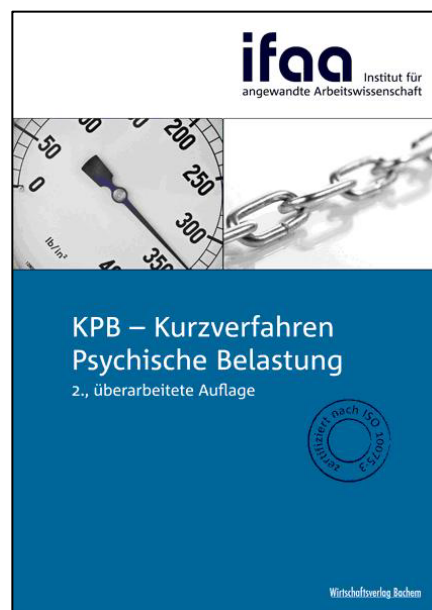
Überprüfungsgrundlage war die Orientierung an den Anforderungen der DIN EN ISO 10075 Teil 3 mit ausreichender Erfüllung der statistischen Gütekriterien und darüber hinaus die Eignung als Beurteilungsinstrument im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für den Bereich der psychischen Belastung.

Im Gutachten der Bergischen Universität Wuppertal wird festgehalten:

Das KPB

- ist ein zuverlässiges, praktikables und branchenübergreifendes Instrument zur orientierenden Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen für den Betriebspraktiker,
- ist wissenschaftlich ausreichend abgesichert durch den Nachweis zufriedenstellender Objektivität, Reliabilität und Validität entsprechend der DIN EN ISO 10075-3,
- ist praktikabel und ökonomisch im Sinne betrieblicher Handhabbarkeit,
- ist mit genügend Aussagekraft versehen, um ggf. detailliert Untersuchungen im betrieblichen Dialog anzustoßen,
- besitzt zur groben Risikoabschätzung ausreichende Einsatzgüte in der vom Gesetzgeber geforderten Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes.

In der 2., überarbeiteten Fassung des KPB werden die von Prof. Tielsch angeregten Modifikationen zur weiteren Verbesserung des Verfahrens aufgenommen. Das Verfahren wurde zudem in die Toolbox "Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aufgenommen.



Ausgabe Nr. 198, Dezember 2008

Die „angewandte Arbeitswissenschaft“ – Zeitschrift für die Unternehmenspraxis beinhaltet im Heft 198 vier Artikel:

▪ **Geführte Gruppenarbeit - Die Rückkehr zu effizienten Arbeitsprozessen,**

von J. Dörich

Die Weiterentwicklung und die Konzentration auf die ständige Verbesserung der Arbeitsabläufe und Prozesse sind zur Sicherung von Arbeitsplätzen unumgänglich. Aus den Erfahrungen der laufenden Veränderungsprozesse in den Unternehmen des Verbandes Südwestmetall sowie aus den Erkenntnissen zahlreicher Studienreisen in Japan und China zeigt der Autor die großen Potenziale in der Entwicklung der Arbeitsorganisation auf. Die Weiterentwicklung der klassischen Arbeitsorganisation hin zur geführten Gruppenarbeit muss den Kundenanforderungen sowie auch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten gerecht werden und durch den gezielten Einsatz arbeitspolitischer Führungsinstrumente mittel- oder langfristig zu Kosteneinsparungen führen.

▪ **Antworten auf den demografischen Wandel - Demografie 2 bei der Firma Wickede in Sprockhövel,**

von P. Steinmann, H.-D. Schat und S. Stowasser

Der Beitrag beschreibt die Umsetzung des Projekts „Mitten im Job“, welches von einem Verbund arbeitswissenschaftlicher Institute und Beratungsunternehmen gemeinsam mit Betrieben aus Nordrhein-Westfalen durchgeführt wird am Beispiel der Firma Wickede. Es ist ein Personal- und Organisationsentwicklungsprojekt mit dem Ziel der Sicherung der Kompetenzen des Unternehmens und damit der Produktivität der Prozesse.

▪ **Erfassung psychischer Belastungen und Rückwirkungen auf die Arbeitsgestaltung -Grenzen der Aussagekraft subjektiver Belastungsanalysen,**

von F. Nachreiner

Bei der Analyse und Beurteilung der psychischen Belastung insbesondere im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen spielen Ergebnisse aus Befragungsstudien eine bedeutende Rolle, obwohl sie zu deren direkten und validen Messung nur wenig geeignet erscheinen.

Indirekte Messungen – über den Rückschluss von Beanspruchungseinschätzungen oder die Beurteilung von Beanspruchungsfolgen per Fragebogen – können dagegen bei gut konstruierten und bedingungsbezogenen geprüften und validierten Verfahren erfolgversprechend sind und gestaltungsrelevante Informationen liefern. Es werden die Grenzen der Aussagekraft subjektiver Belastungsanalysen aus arbeitswissenschaftlicher Sicht.

▪ **KPB – Praxisorientiertes Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungsrisiken in der Arbeit,**

von R. Tielsch und B. Gauggel

Das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) ist ein bedingungsbezogenes, orientierendes Erhebungsverfahren, mit dem Ziel der Ermittlung psychischer Belastungs-

quellen und -risiken am Arbeitsplatz. Das KPB-Verfahren wurde vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft entwickelt, orientiert sich an den Vorgaben der DIN EN ISO 10075 (Teil 1 und 2). Hauptziel der durchgeführten Studie war die Validierung des Verfahrens. Das KPB ist damit ein dem Bedarf der betrieblichen Praxis entsprechendes Verfahren zur Erhebung von psychischen Belastungen.

Veranstaltungen/Konferenzankündigungen

- **Mensch & Computer 2009 „Grenzenlos frei!“**
6. bis 9. September 2009, Humboldt-Universität zu Berlin
Informationen zur Tagung Mensch und Computer 2009
<http://www2.hu-berlin.de/mc2009/index.html>
- **13th International Conference on Human-Computer-Interaction**
19. bis 24. Juli 2009, San Diego, California – USA
- **IEA World Congress, Changes, Challenges and Opportunities**
09. bis 14. August 2009, Beijing – China
- **Herbstkonferenz**
23. bis 25. September 2009, Millstätter See in Österreich
Nähere Informationen finden Sie unter: www.gfa-online.de
- **16. GTW-Konferenz**
05. und 06. Oktober 2009, Bremen
- **„Mein nächster Beruf“ – 7. IGA-Kolloquium „Gesund und sicher länger arbeiten“**
12. und 13. März 2009, BG-Akademie Dresden
Informationen und Anmeldung unter: www.dguv.de

Für eine neue Kultur der Arbeit

Am 23. März findet eine Auftaktkonferenz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin statt. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales Herr Olaf Scholz will damit den Grundstein für eine gesellschaftliche Diskussion legen, in deren Zentrum die Frage steht, wie die Arbeit der Zukunft aussehen soll. Das Programm der Veranstaltung beinhaltet dazu einzelne Vorträge von Herr Dr. Reinhard Göhner, als Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Herrn Detlef Wenzel, als 2. Vorsitzenden der IG Metall und dem Direktoriumsmitglied im Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Herrn Prof. Dr. Peter Kern. Zum Thema „Moderne Arbeitsbedingungen – der Mensch im Mittelpunkt der Wertschöpfung“ ist darauffolgend eine Podiumsdiskussion geplant, an der weitere Gesprächspartner aus der deutschen Wirtschaft teilnehmen.

Information über Fördermöglichkeiten für KMU

Spricht man mit Führungskräften aus kleinen und mittelständischen Unternehmen über eventuelle Fördermöglichkeiten, hört man oft Klagen über die Undurchsichtigkeit des Fördersystems. Um dem entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung die zentrale Förderberatung „Forschung und Innovation“ eingerichtet. Sie ermöglicht Unternehmen, sich rechtzeitig vor Projektbeginn nach Fördermöglichkeiten zu erkundigen.

(Quelle: Viele kommen zu spät. Ein Gespräch mit der Förderberatungsstelle „Forschung und Innovation“ in: Innovationsmanager (2008), Nr. 4, S. 108 ff.)

Link: www.foerderinfo.bund.de

Literaturvorstellung

- Christoph Schank/Matthias Schmidt (Hrsg.):
Demografie und Arbeit. Analysen, Prognosen und Best Practice aus Rheinland-Pfalz.
Verlag für wertorientierte Unternehmensführung. 1. Aufl., Kassel 2008.
ISBN 978-3-9811844-1-9 (107 Seiten)

Das Buch zeigt in einem ersten Teil die demografische Entwicklung in Rheinland-Pfalz, die Arbeitsmarktentwicklung sowie die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Unternehmen in Rheinland-Pfalz auf. Das besondere Augenmerk gilt den kleinen und mittelständischen Unternehmen. Im zweiten Teil werden Ansätze gegen Fachkräftemangel und Bildungsarmut vorgestellt. Im 3. Teil stellen zwei Unternehmen ihr betriebliches Konzept zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen vor:

- Rolf Dolle beschreibt Konzept und Vorgehen bei KOB – Karl Otto Braun GmbH & Co. KG – unter dem Titel: Diagnose: Demografischer Wandel, Therapie: Nachhaltige Personalpolitik.
- Arnim Zisgen stellt die Elemente einer demografieorientierten Personalpolitik bei der KSB Aktiengesellschaft, Frankenthal vor.
Beide Unternehmensbeispiele machen deutlich, dass nicht einzelne Maßnahmen, sondern ein vernetztes und integriertes Vorgehen im Unternehmen zum Erfolg führen.

Impressum

Herausgeber:

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf

Vorstandsvorsitzender: Herr Dipl.-Vw. Günter Bittelmeyer,

Direktor: PD Dr.-Ing. Sascha Stowasser,

Gestaltung: Rocchina Carlucci; Telefon: 0211/542263-13; E-Mail: r.carlucci@ifaa-mail.de

Copyright:

Sämtliche Inhalte, Texte und Grafiken dürfen ohne ausdrückliche Genehmigung des IfaA weder kopiert noch in einer anderen Weise verwendet werden.

Haftungsausschluss:

Das IfaA-Info kann Links zu Internetseiten Dritter enthalten. Diese Verbindungen werden aus Gründen der Benutzungsfreundlichkeit zur Verfügung gestellt. Das IfaA kontrolliert diese Internetseiten nicht permanent und ist für deren Inhalt nicht verantwortlich.

Die Bereitstellung von Links zu Internetseiten Dritter durch das IfaA stellt keine Billigung des Materials auf den Websites dar und impliziert keine Verbindung mit deren Betreibern. Soweit vom IfaA-Info auf Seiten Dritter verwiesen wird (Link), sind die dort angebotenen Informationen geistiges Eigentum der dort genannten Anbieter/Autoren. Sollte ein Link auf eine Seite auf rechtliche Bedenken des jeweiligen Anbieters/Autors stoßen, so werden wir auf entsprechenden Hinweis den Sachverhalt überprüfen und den Link ggf. löschen.

Sollte sich der Inhalt einer verlinkten Seite dahingehend ändern, dass dort nach deutschem, internationalem oder ausländischem Recht verbotene Inhalte verbreitet werden, so distanzieren wir uns ausdrücklich von diesen Inhalten. Auf entsprechenden Hinweis werden wir den Sachverhalt überprüfen und den Link ggf. löschen.

Alle auf unseren Seiten enthaltenen Angaben und Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Diese Informationen sind ein Service des IfaA. Für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann weder das IfaA noch Dritte die Haftung übernehmen.

© März 2009