

### 1. Ausgabe, 27. November 2009

#### Inhalt

- Rückblick auf die IfaA-Fachveranstaltung Demografie im Mai 2009 „Arbeits- und leistungsfähig bis 67 – Betriebliche Lösungsansätze“ (Seite 1)
- Geistige Leistungsfähigkeit erhalten und fördern. Erkenntnisse aus dem Projekt PFIFF (Seite 3)
- Chancen des Work Ability Index – WAI – (Seite 3)
- Praxisbeispiele zu Ergonomie und Gesundheitsförderung (Seite 5)
- Nachhaltige Erfolge in der betrieblichen Gesundheitsförderung erreichen (Seite 7)
- Interessante Hinweise auf Literatur, Veranstaltungen, Links (Seite 7)

*Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. – IfaA – gibt themenorientiert diesen Newsletter zum Thema Demografie heraus. Der Newsletter zeigt aktuelle Entwicklungen auf und stellt aktuelle Informationen zum demografischen Wandel bereit.*

*Er bietet darüber hinaus ergänzende und vertiefende Informationen zu dem Ordner „Der demografiefeste Betrieb“, den das IfaA Anfang 2009 herausgebracht hat.*

*Der **Schwerpunkt dieser ersten Ausgabe** liegt auf dem Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit durch betriebliche Gesundheitsförderung und ergonomische Arbeitsgestaltung.*



#### Rückblick auf die IfaA-Fachveranstaltung Demografie im Mai 2009 „Arbeits- und leistungsfähig bis 67 – Betriebliche Lösungsansätze“

Am 13. Mai 2009 fand in Düsseldorf eine Fachveranstaltung des IfaA zu dem Thema „Arbeits- und leistungsfähig bis 67 – Betriebliche Lösungsansätze“ statt. Sie richtete sich an die Mitarbeiter in den Verbänden der M+E-Industrie und an Unternehmen. Hier ein Rückblick auf die vier Beiträge:

#### Aspekte der Arbeits- und Leistungsfähigkeit

**Sibylle Adenauer, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. – IfaA –**

Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit wird von verschiedenen Faktoren, die sowohl dem

beruflichen als auch dem persönlichen und privaten Umfeld zuzuordnen sind, beeinflusst.

Mit zunehmendem Alter unterliegt die Arbeits- und Leistungsfähigkeit einem Wandel. Fähigkeiten und Eigenschaften, die sich mit dem Alter positiv entwickeln können, bilden ein Potenzial, das im Betrieb genutzt werden sollte. Fähigkeiten und Eigenschaften, die mit dem Alter eher abnehmen (z. B. das Hörvermögen, das Sehvermögen), können z. B. durch geeignete technische Maßnahmen (akustische Signale in der Produktion, größere Schrift auf dem Monitor) kompensiert werden, sodass die Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten bleiben. Die Beschäftigten haben eine Verantwortung für den Erhalt ihrer Gesundheit. Mit Gesundheitsförderungsmaßnahmen zielen Unternehmen darauf ab, die Beschäftigten für ihre Verantwortung zu sensibilisieren und sie durch Angebote zu befähigen, die Verantwortung für die eigene Gesundheit wahrzunehmen.

### **Erfahrungen mit dem Work Ability Index – WAI – im Bereich Gesundheit der ThyssenKrupp Steel AG**

***Dr. Werner Mölders, Leitender Betriebsarzt, ThyssenKrupp Steel AG, Duisburg***

Das hohe Durchschnittsalter der Belegschaft und der große Anteil älterer Mitarbeiter rücken die Prävention und Gesunderhaltung der Beschäftigten in den Blickpunkt der Betrachtung. Eine wichtige Erfahrung ist, dass der Einsatz des WAI im Rahmen der Gesundheitsförderungsmaßnahmen bei vielen Mitarbeitern das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit gestärkt und zu einer optimistischeren Einschätzung der eigenen Gesundheit und des Leistungsvermögens geführt hat.

Ausführlich:

„Chancen des Work Ability Index – WAI –“, S. 3 ff.

### **Aktuelle Herausforderungen an das betriebliche Gesundheitsmanagement *Heinz Kowalski, Institutsdirektor und Geschäftsführer des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF –, Köln***

Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein unternehmerischer Produktivitätsfaktor und damit eine der tragenden Säulen für den Unternehmenserfolg. Die Säulen sind:

- ein nachhaltig wirtschaftliches Unternehmen – es sichert Leistungsmöglichkeiten, Einkünfte und Arbeitsplätze;
- zufriedene Kunden – sie sichern den Absatz;
- gesunde, motivierte und qualifizierte Beschäftigte – sie sichern Innovation und Produktivität.

Mit einem Gesundheitsmanagement zielen Unternehmen u. a. darauf ab, krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kosten zu reduzieren. Diesem Ziel dient auch, die Beschäftigten zu sensibilisieren und zu befähigen, Verantwortung für den Erhalt ihrer (gesundheitlichen) Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu übernehmen.

### **Vorausschauende Unternehmenspolitik, Prävention bei „wandernder Kohorte“**

***Markus Benkel, Ergonomiebeauftragter, Adam Opel GmbH, Werk Kaiserslautern***

Länger arbeiten „Rente ab 67“ und das Ergebnis der Altersstrukturanalyse und -prognose führten zu dem Projekt Vorausschauende Unternehmenspolitik, Prävention bei „wandernder Kohorte“. Nach der Bestandsaufnahme, d. h. der Analyse der Arbeitsplätze, umfassen Verbesserungen

- die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung (technischer Ansatz);

- Antworten auf die Frage: was tun bei eventuell gesundheitlich notwendigem Arbeitsplatzwechsel (organisatorischer Ansatz) und
- die Gesundheitsförderung (informativer, präventiver Ansatz).

Ausführlicher:  
„Praxisbeispiele zu Ergonomie und Gesundheitsförderung“, S. 5 ff.

## Geistige Leistungsfähigkeit erhalten und fördern. Erkenntnisse aus dem Projekt PFIFF

Nicht nur die körperliche, sondern auch die geistige Leistungsfähigkeit kann positiv beeinflusst und langfristig erhalten werden. Das zeigen Erkenntnisse aus dem Projekt PFIFF: "Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer". PFIFF ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördertes Projekt.

Folgende Fragen wurden untersucht:

- In welchem Zusammenhang stehen Arbeitsbedingungen und geistige Fitness?
- Welchen Einfluss hat Stress auf unsere „grauen Zellen“?
- Wie können wir durch unsere Ernährung etwas für unsere geistige Leistungsfähigkeit tun?
- Wie kann uns Sport beim Erhalt der geistigen Fitness helfen?
- Welche Bedeutung hat lebenslanges Lernen für die geistige Fitness?

Link: [www.pfiffprojekt.de](http://www.pfiffprojekt.de) (pfiff1)

Die Ergebnisse aus dem ersten Teil des Projektes, PFIFF 1, sind in der Broschüre „Geistig fit im Beruf“ (2008) nachzulesen. Sie zeigt auf, wie eine entsprechende Arbeitsorganisation aussehen kann, informiert über die Einflüsse von Bewegung, Ernährung, Stress und Gehirntraining auf die kognitive

Leistungsfähigkeit und stellt Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Literatur vor.

Link zur Broschüre „Geistig fit im Beruf“ (2008); PDF: [www.inqa.de](http://www.inqa.de) (Themen/Demographischer Wandel /Publikationen)

Das aktuell laufende Projekt PFIFF 2 (seit Mai 2009) knüpft an die Vorarbeiten von PFIFF 1 an. Es geht in diesem zweijährigen Folgeprojekt vor allem um die praktische Umsetzung und Wirksamkeitsprüfung von Trainingsmaßnahmen zum Erhalt der geistigen Fitness älterer Arbeitnehmer.

Link: [www.pfiffprojekt.de](http://www.pfiffprojekt.de) (pfiff2)

## Chancen des Work Ability Index – WAI –

Der Work Ability Index – WAI – bzw. Arbeitsbewältigungsindex – ABI – ist ein Fragebogen, mit dem die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten, d. h. die Fähigkeit, die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu bewältigen, erfasst werden kann.

Der WAI wurde in den 1980er Jahren am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin in Helsinki von dem finnischen Arbeitsmediziner und Arbeitswissenschaftler Juhani Ilmarinen entwickelt. Im Sinne eines Frühwarnsystems ist der WAI ein Hilfsmittel zur Analyse der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel, diese wiederherzustellen, zu verbessern oder zu erhalten.

### Rahmenbedingungen für die Anwendung: Information – Freiwilligkeit – Vertraulichkeit der Daten

Der WAI-Fragebogen wird von den Beschäftigten selbst und auf freiwilliger Basis ausgefüllt. Vor dem Ausfüllen des Fragebogens müssen die Beschäftigten über den WAI, die Verwendung der Daten und über das weitere Vorgehen informiert werden. Nur mit Zustimmung des Beschäftigten dürfen die ermittelten Punktwerte und der Befund in die Gesundheitsdatenakte aufgenommen werden. Der WAI gehört in die Hände des Werkarztes bzw. des Werkärztlichen Dienstes. Die durch den Fragebogen gewonnenen Informationen sind streng vertraulich zu behandeln. Es gilt die

ärztliche Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber.

## Der WAI-Fragebogen

Mit dem Ausfüllen des Fragebogens gibt der Beschäftigte seine eigene und damit eine subjektive Einschätzung seiner Arbeitsfähigkeit wieder. Nur wenn Vertraulichkeit und Freiwilligkeit gewährleistet sind, der Beschäftigte weiß, worum es geht und versteht, dass er davon profitiert (durch Maßnahmen zur Wiederherstellung oder Verbesserung seiner Arbeitsfähigkeit), wird er die Fragen im eigenen Interesse „wahrheitsgemäß“ beantworten.

Der Fragebogen besteht aus sieben sogenannten WAI-Dimensionen (mit insgesamt 10 Fragen), die mit Punkten bewertet werden:

- WAI 1:  
derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit
- WAI 2:  
Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die aktuellen Arbeitsanforderungen
- WAI 3:  
Anzahl der aktuellen vom Arzt diagnostizierten Krankheiten
- WAI 4:  
geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten
- WAI 5:  
Krankenstand im vergangenen Jahr
- WAI 6:  
Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren
- WAI 7:  
psychische Leistungsreserven

Link: [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net)

## Auswertung des Fragebogens durch den Betriebsarzt bzw. den Werkärztlichen Dienst

Der Betriebsarzt bzw. der Werkärztliche Dienst erhält den ausgefüllten Fragebogen

und ermittelt nach einem festgelegten Punktwertsystem den WAI-Index. Zur Einschätzung der Arbeitsfähigkeit gibt es vier Kategorien:

- 7 – 27 Punkte:  
schlechte Arbeitsfähigkeit –  
Arbeitsfähigkeit wiederherstellen
- 28 – 36 Punkte:  
mittelmäßige Arbeitsfähigkeit –  
Arbeitsfähigkeit verbessern
- 37 – 43 Punkte:  
gute Arbeitsfähigkeit –  
Arbeitsfähigkeit unterstützen
- 44 – 49 Punkte:  
sehr gute Arbeitsfähigkeit –  
Arbeitsfähigkeit erhalten

## Rückmeldung an den Beschäftigten und Empfehlung von Maßnahmen

Die Information des Beschäftigten über das Ergebnis erfolgt durch den Betriebsarzt bzw. den Werkärztlichen Dienst und ist ein wesentlicher Bestandteil der WAI-Erhebung. Ein Formblatt erleichtert dem Betriebsarzt die Rückmeldung u. a. durch eine Beispielliste von möglichen Maßnahmen zur Wiederherstellung bzw. zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit. Sie sind in den folgenden Kategorien zusammengefasst und zielen sowohl auf die Verhältnisprävention als auch auf die Verhaltensprävention ab:

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit
- funktionelle Kapazität (körperliche Aktivität, gesunder Lebensstil) und Förderung der beruflichen Fähigkeiten

Der WAI hat Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte. Mit Unterstützung der Beschäftigten, die in der Regel ihre Arbeitsplätze am besten kennen, können mögliche Schwachstellen identifiziert und rechtzeitig Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden.

Den Nutzen für Beschäftigte zeigt das folgende Beispiel: Der Mitarbeiter, 51 Jahre, arbeitet als Schlosser in einer mechanischen

Werkstatt in Früh- und Spätschicht. Er klagte über Rückenschmerzen, die, so ergab sich aus der Beantwortung des WAI-Fragebogens, durch das Heben und Tragen schwerer Lasten verstärkt wurden. Eine Rückenschule einschließlich eines individuellen Aufbauprogramms seiner Rückenmuskulatur sowie ergonomische und organisatorische Verbesserungen an seinem Arbeitsplatz haben seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt.

#### Literatur:

**Ehlbeck, Imke; Giesert, Marianne (Hrsg.): Arbeitsfähig in die Zukunft, HAWAI4U, Schritt für Schritt zum gesunden Unternehmen, Ein Leitfaden für die Praxis, 2009**

[www.inqa.de](http://www.inqa.de)

(Themen/Demographischer Wandel/Mit dem Work-Ability-Index zum gesunden Betrieb; als PDF (als Suchwort den Titel eingeben).

#### Links:

BAuA: [www.baua.de](http://www.baua.de) (Suchwort: WAI)

WAI-Netzwerk in Deutschland:

[www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net)

## Praxisbeispiele zu Ergonomie und Gesundheitsförderung

### Beispiel

#### Adam Opel GmbH – Vorausschauende Unternehmenspolitik, Prävention bei „wandernder Kohorte“

Die Adam Opel GmbH – Komponentenwerk in Kaiserslautern – produziert u. a. Blechteile, Achsen, Hauben und Motoren. Länger arbeiten, „Rente ab 67“ und das Ergebnis der Altersstrukturanalyse öffneten den Blick für den Handlungsbedarf. Die Altersstrukturanalyse offenbarte einen Altersdurchschnitt der Belegschaft von 47,6 Jahren und zeigte, dass die Mitarbeiter der Altersgruppe 45 – 58 Jahre den größten Anteil an der Belegschaft stellen, hingegen der Anteil der unter 25-Jährigen sehr niedrig ausfällt. Die Schlussfolgerung war: Nur eine vorausschauende Unternehmenspolitik ermöglicht Prävention bei wandernder Kohorte und wird der Anforderung gerecht, „länger gesünder zu arbeiten“. „Health and Safety is 1 Priority“ – die Gesund-

heit und Sicherheit jedes Mitarbeiters zu schützen – erhielt von der Unternehmensleitung oberste Priorität. Ergonomie ist „Chefsache“. Der Ergonomie-Beauftragte ist u. a. Schaltstelle und Koordinator zwischen Werkleitung und Bereichsebenen im Unternehmen sowie zwischen dem Unternehmen und Hochschulen, Arbeitskreisen und Kliniken.

Kernelement der vorausschauenden Unternehmenspolitik ist der Ergonomie-Prozess Opel, der aus einem **ganzheitlichen Ansatz** besteht: der Analyse und Bewertung der Arbeitsplätze und Maßnahmen in den drei Bereichen: Technik, Organisation und (Verhaltens-) Prävention. Im Masterplan sind Ziele, Inhalte und Umsetzungsplan des Ergonomie-Prozesses Opel festgehalten.

**Ausgangspunkt** für die Analyse und Bewertung der Arbeitsplätze ist die Arbeitsplatzbegehung. Sie gibt ein umfassendes Bild der aktuellen Situation unter Berücksichtigung aller Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Mit Hilfe der Checkliste Ergonomie (diese enthält die Kriterien für die Bewertung, z. B.: Körperhaltung, Materialanstellung, Krafteinsatz) werden die ergonomisch kritischen Arbeitsplätze und Aufgaben identifiziert; die Mitarbeiter vor Ort werden hier einbezogen. Das Ergonomie-Analyseverfahren NPW (New Production Worksheet) ist das Werkzeug, um die Arbeitssituationen (real und geplant) im Hinblick auf ihre Belastung zu dokumentieren und zu bewerten.

Nach einem Punktwertsystem werden die Arbeitsplätze drei Kategorien zugeordnet:

- 0 – 25: **niedriges Risiko = grün**; empfehlenswert; Maßnahmen nicht erforderlich
- 26 – 50: **mögliches Risiko = gelb**; nicht empfehlenswert; Maßnahmen zur erneuten Gestaltung ergreifen
- > 50: **hohes Risiko = rot**; vermeiden; Maßnahmen zur Risikobeherrschung erforderlich

Maßnahmen zur Verbesserung umfassen mit dem technischen und organisatorischen Ansatz die Verhältnisprävention und mit dem präventiven Ansatz die Verhaltensprävention.

### 1. **Technischer Ansatz:** Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und -umgebung

In moderierten Ergonomie-Workshops werden die Mitarbeiter auch in die Lösungsfindung eingebunden. Beispiele für erarbeitete technische Optimierungen sind z. B. die Erhöhung eines Arbeitspodestes an einem Arbeitsplatz; in einem anderen Fall führte der Umbau der Transportgestelle dazu, dass eine bessere Handhabung der zu transportierenden Teile möglich ist. Mit dem Einsatz eines Gerätes an einem Arbeitsplatz entfällt das Heben und Tragen für die Mitarbeiter und aus dem „rot“ bewerteten Arbeitsplatz wurde ein „grüner“. Dadurch ist auch der Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeitern auf diesem Arbeitsplatz möglich. Neben Verbesserungsmaßnahmen werden ergonomische Gestaltungsanforderungen schon bei der Planung neuer Arbeitsplätze berücksichtigt.

### 2. **Organisatorischer Ansatz:** Gestaltung von Arbeitsabläufen und Einsatz von Mitarbeitern

Mit Hilfe der Datenbank ERGO-FWS (Frühwarnsystem) erfolgt **der Abgleich arbeitsplatzspezifischer Daten mit dem Fähigkeitsprofil der Mitarbeiter**. Das ist die Aufgabe des Werkarztes. Die Datenbank ist leicht zu verwalten und zu aktualisieren. Sie ermöglicht u. a. die Identifizierung leistungsgerechter Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen.

### 3. **Präventiver Ansatz:** Förderung von Verständnis und Fitness für Vorgesetzte und Mitarbeiter

Ein Kernelement des präventiven Ansatzes ist das Programm „Qualifizierung von älteren Mitarbeitern „Programm 45 +“. Es ist eine Kombination aus Information, Training und Coaching und umfasst alle Funktionsebenen des Werkes, von der Werkleitung bis zum Mitarbeiter in der Produktion. Der präventive Ansatz zielt auf die Verhaltensprävention und schließt z. B. Themen wie gesunde Ernährung, Bewegung, Ergonomie am Arbeitsplatz ein.

Kernfragen der Qualifizierung für die Werkleitung sind z. B.: Was bedeutet die demografische Entwicklung für den Umgang mit den

anstehenden Veränderungen im Werk Kaiserslautern und konkret für mich? Wie kann eine positive „Alterskultur“ im Werk aufgebaut werden? Themen für die Mitarbeiter sind u. a.: Wie kann ich gut angelernt werden, mein Wissen weitergeben und mich fit halten und dem Alter positiv gegenüber stehen? Das Curriculum „Qualifizierung älterer Mitarbeiter“ enthält die zielgruppenspezifischen Maßnahmen.

**Quelle: Markus Benkel: Vorausschauende Unternehmenspolitik, Prävention bei „wandernder Kohorte“.**  
**Vortrag auf der IfaA- Fachveranstaltung Demografie „Arbeits- und leistungsfähig bis 67 – Betriebliche Lösungsansätze“, Düsseldorf, 13.05.2009**

### **Beispiel**

#### **ATP Automotive Testing Papenburg GmbH – Ergonomische Verbesserungen nach einer Arbeitsplatzanalyse**

Die ATP Automotive Testing Papenburg GmbH ist mit rund 75 Beschäftigten ein mittelständisches Unternehmen der Kfz-Industrie mit Sitz in Niedersachsen. Sie ist eines der weltweit größten herstellereigenen Automobil-Prüfgelände für Personen- und Nutzfahrzeuge.

In den Leitsätzen und -zielen des Unternehmens sind die Mitarbeiter als tragende Säule des Unternehmens fest verankert. Zu dieser Wertschätzung der eigenen Mitarbeiter im Unternehmen gehört die moderne und ergonomisch sinnvolle Einrichtung der (Büro-) Arbeitsplätze. Sie tragen dazu bei, die Motivation der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, eine falsche Körperhaltung zu vermeiden und Fehlzeiten zu reduzieren.

Auf einer Fachtagung zur Bewältigung des demografischen Wandels vor einigen Jahren erkannte die Unternehmensleitung die Chancen altersgerechter Arbeitsbedingungen und ergonomischer Optimierung der (Büro-) Arbeitsplätze für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Den Anfang für entsprechende Maßnahmen bildete eine Bestandsaufnahme. Die Arbeitsplatzsituation wurde auch mit den Mitarbeitern

vor Ort besprochen, mögliche Verbesserungen wurden unmittelbar angesprochen und, soweit möglich, wurden Änderungen sofort umgesetzt bzw. eingeleitet. Auf der Basis der **Arbeitsplatzanalyse** wurde ein **Maßnahmenpaket** erstellt. Die **Vorschläge der Mitarbeiter** zur Optimierung der Arbeitsplätze wurden **berücksichtigt**.

Um die Entscheidungsfindung zu erleichtern, wurden Referenzarbeitsplätze zur praktischen Erprobung bereitgestellt. Zu dem Maßnahmenpaket gehörten u. a. die Optimierung der Greifräume und eine Ergonomieschulung für alle Mitarbeiter.

**Ausführlich:**

[www.inqa.de](http://www.inqa.de) (Gute Praxis/Datenbank Gute Praxis/Suchwort: ATP Automotive Papenburg)

Link zum Unternehmen:

[www.atp-papenburg.com](http://www.atp-papenburg.com)

### Beispiel

#### **Hamburger Hochbahn AG – Spitzenleistungen älterer Beschäftigter auf gesunden Arbeitsplätzen**

Die Hamburger Hochbahn AG ist ein Großunternehmen mit Sitz in Hamburg. Mit 25 % der Beschäftigten über 50 Jahre ist der Anteil der Älteren an der Belegschaft hoch. Als die Fehlzeitenquote vor einigen Jahren auf über 16 % anstieg, kam es zu einem Umdenken bei der Unternehmensführung.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung führt die Hamburger Hochbahn AG mit den Mitarbeitern z. B. Anerkennungs-gespräche, Arbeitsbewältigungsgespräche oder Fehlzeitengespräche durch. Verbesserungen in der Arbeitsplatzgestaltung, Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit und zahlreiche gesundheitsförderliche Maßnahmen haben die Fehlzeiten gesenkt, das Arbeitsklima verbessert und die Beschäftigten identifizieren sich (wieder) auf eine neue Weise mit ihrem Unternehmen.

**Ausführlich:**

[www.inqa.de](http://www.inqa.de) (Gute Praxis/Datenbank Gute Praxis/Suchwort: Hamburger Hochbahn AG)

**Link zum Unternehmen:**

[www.hochbahn.de](http://www.hochbahn.de)

### Nachhaltige Erfolge in der betrieblichen Gesundheitsförderung erreichen

Kurzfristiges Denken führt in der Regel nicht zu langfristig befriedigenden Ergebnissen, wie die Wirtschaftskrise zeigt. Das gilt auch für die betriebliche Gesundheitsförderung. Wie hier Nachhaltigkeit erreicht werden kann, vermitteln die Erfahrungen aus dem Projekt NAGU – Nachhaltige Arbeits- und Gesundheitspolitik im Unternehmen. Betriebliche Gesundheitsförderung trägt dazu bei, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken. Unternehmen mit einer guten Gesundheitskultur, d. h. mit gesunden und motivierten Mitarbeitern, kommen besser durch die Krise und gesünder aus ihr heraus.

**Quelle:**

Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF: „Für eine gesunde Zukunft - Gesundheitsförderung in Krisenzeiten“  
[www.bgf-institut.de](http://www.bgf-institut.de)  
(Publikationen/Broschüren)

**Link:**

[www.nagu-projekt.de](http://www.nagu-projekt.de)

### Interessante Hinweise auf Literatur, Veranstaltungen, Links

**Rump, Jutta; Eilers, Silke; Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein, Hochschule für Wirtschaft (Hrsg.): Ökonomische Effekte des Age Managements, Ludwigshafen: Verlag Wissenschaft & Praxis, 2009**

Die Studie wurde im Jahr 2008 von der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung in Auftrag gegeben. Ziel dieser Studie ist es, konkrete Nutzenaspekte des Age Managements anhand vorhandener Forschungsergebnisse herauszustellen.

Link:

[www.becker-stiftung.de](http://www.becker-stiftung.de)

(AGE CERT – Qualitätssiegel altersgerechte Personalentwicklung/Projektteam)

**Peter Knauth; Kathrin Elmerich; Dorothee Karl (Hrsg.): Risikofaktor demografischer Wandel, Generationenvielfalt als Unternehmensstrategie, Düsseldorf: Symposium Publishing GmbH, 2009**

Ziel dieses Buches ist es, über neueste wissenschaftliche Erkenntnisse hinaus Erfahrungen aus betrieblichen Umsetzungsprojekten vorzustellen, insbesondere wie Einzelmaßnahmen in eine Gesamtstrategie eingebettet werden können. Die Beispiele – darunter Audi, BMW, BASF – beleuchten, wie Unternehmen den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen und welche Einsichten sie bei der Umsetzung ihrer Strategien gewonnen haben.

Link zum Buchhinweis:

[www.symposium.de/personal](http://www.symposium.de/personal)

## INQA-Datenbank Gute Praxis

In der INQA-Datenbank Gute Praxis finden Sie mehr als 300 Unternehmensbeispiele zu den Handlungsfeldern einer demografiefesten Personalarbeit.

Link: [www.inqa.de](http://www.inqa.de) (Gute Praxis)

## Veranstaltungen 2010

- **WAI-Konferenz**  
am 29./30. April 2010, Berlin  
  
Programm und Anmeldung:  
[www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net)
- **REFA-Bodenseeforum 2010 Demographiewandel im Unternehmen – Bedeutung für die Praxis.**  
27. und 28. Mai 2010, Graf-Zeppelin-Haus Friedrichshafen  
  
Informationen:  
[www.refa-bw.de](http://www.refa-bw.de)  
(Seminare/REFA-Bodenseeforum)

### Korrektur eines Fehlerteufels:

In der elektronischen Version des Ordners „Der demografiefeste Betrieb“ (IfaA, 2009) hat sich ein Fehler eingeschlichen. Er betrifft den Schnellcheck „Demografiefeste Personalarbeit“ in Teil 1 des Ordners: Instrumente zur Bestandsaufnahme. Bei Frage 3 muss der Verweis bei „Nein“ richtigerweise lauten: „**siehe Teil 2:** Grundlegende Informationen, 2 Leistungsfähigkeit und Alter“. In der Papierversion des Ordners ist der Hinweis korrekt.

#### Ansprechpartner

Sibylle Adenauer | Uerdinger Straße 56 |  
40474 Düsseldorf

Telefon 0211/542263-32 | Fax 0211/542263-37 |  
E-Mail [s.adenauer@ifaa-mail.de](mailto:s.adenauer@ifaa-mail.de)

#### Herausgeber

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (IfaA) |  
Uerdinger Straße 56 | 40474 Düsseldorf

Telefon 0211/542263-0 | Fax 0211/542263-37 |  
E-Mail [info@ifaa-mail.de](mailto:info@ifaa-mail.de)

#### Institutsdirektor

Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser