



ifaa | 20. Mai 2016

Der demografiefeste Betrieb

Inhaltsverzeichnis

Seite

Der demografiefeste Betrieb.....	1
1 Alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung mit dem gerontologischen Testanzug GERT am 19.04.2016 bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen in Bochum.....	2
2 Vorstellung „Projekt STÄRKE“ – Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Stärkung der Änderungsfähigkeit mit Resilienz-Konzepten.....	4
3 Wissen sichern und teilen – Wie Unternehmen systematisch vorgehen können	5
4 Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA	7
5 DEMOGRAFIE A K T I V – Gemeinschaftsinitiative für NRW	8
6 Veranstaltungshinweise 2016	9

1 Alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung mit dem gerontologischen Testanzug GERT am 19.04.2016 bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen in Bochum

Durch das Tragen eines gerontologischen Testanzugs oder Alterssimulationsanzugs besteht für jüngere Menschen die Möglichkeit, typische Einschränkungen älterer Menschen zu erleben. Die Einsatzmöglichkeiten eines Alterssimulationsanzugs sind vielfältig.

Im Rahmen eines Workshops zum Thema alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen in Bochum führten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Tätigkeiten aus dem administrativen und dem technischen Bereich durch, während sie den Anzug trugen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten von ihren Erfahrungen mit dem Alterssimulationsanzug:

- Die Durchführung der Aufgaben erforderte aufgrund der simulierten altersbedingten Einschränkungen einen höheren Zeitbedarf.
- Die Gewichte an Armen und Beinen (zur Simulation abnehmender Muskelkraft) lösten ein Gefühl von Trägheit und Ungeschick aus, was wiederum zu einem Einsatz von Ersatzmuskulatur und zur Einnahme einer Schonhaltung beitrug.
- Das eingeschränkte Sichtfeld führte zu einer ungewohnten Kopfhaltung.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschrieben die Nutzung der Arbeitsmaterialien (Arbeitsanleitung, Schraubendreher, Computermaus, Lineal, Schere) als ungeeignet aufgrund der körperlichen Einschränkungen.
- Außerdem war bei der Ausführung der Aufgabe eine stärkere Konzentration und Fokussierung auf die einzelnen Arbeitsschritte notwendig. Die Ausführung der Aufgaben verlief insgesamt mehr sequentiell statt parallel.



Abb. 1: Teilnehmer beim Tragen des Alterssimulationsanzugs

Basierend auf ihren Erfahrungen leiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer folgende Empfehlungen für die Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze ab:

- Das Vorsortieren kleinteiliger Produkte und Arbeitsmittel kann die Ausführung von Aufgaben für Personen mit eingeschränkter Sensorik erleichtern.
- Bei der Vergabe von Zuständigkeiten und Tätigkeiten sollten die Fähigkeiten älterer Mitarbeiter berücksichtigt werden. Beispielsweise ist das Schaffen eines störungsfreien Arbeitsumfeldes zur Erledigung von Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, denkbar.
- Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen spielt neben inhaltlichen Anpassungen auch die Berücksichtigung technischer Aspekte eine wichtige Rolle. Hierunter fallen insbesondere die Wahl der Beleuchtung am Arbeitsplatz und die Bereitstellung adaptierbarer ergonomischer Arbeitsmittel (z. B. höhenverstellbare Schreibtische), die den Anforderungen der Beschäftigten entsprechend eingestellt werden können.
- Auch bei Montageanleitungen und anderen Dokumenten stellte sich im Rahmen des Workshops eine Anpassung von Schriftgröße, Kontrast und Übersichtlichkeit als Notwendigkeit für eine altersgerechte Gestaltung heraus.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops wiesen darauf hin, dass sich der Alterssimulationsanzug nicht nur im Bereich Arbeitsgestaltung einsetzen lässt, sondern insbesondere auch, um (jüngere) Beschäftigte für eine gesundheitsbewusste Lebensführung zu sensibilisieren.



Foto: Alexander Füten

Abb. 2: Die Referenten des ifaa: Dr. Stephan Sandrock (links) und Anna Peck (rechts) mit Nora Bredthauer, Praktikantin am ifaa

Informationen zum GERontologischen Testanzug GERT:
<http://www.produktundprojekt.de/alterssimulationsanzug/>



2 Vorstellung „Projekt STÄRKE“ – Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Stärkung der Änderungsfähigkeit mit Resilienz-Konzepten

Die zunehmende Digitalisierung und der demografische Wandel stellen hohe Anforderungen an Unternehmen und ihre Beschäftigten. Kleine und mittelständische Unternehmen sind aufgrund ihrer stärkeren Marktabhängigkeit besonders anfällig für plötzlich auftretende Störungen und können langfristig dem Wettbewerb nur mit hoher Anpassungsfähigkeit an Veränderungen standhalten. Sie müssen Prozesse vorausschauend planen, mit Abweichungen und Fehlern konstruktiv umgehen und richtige Schlussfolgerungen aus ihnen ziehen.

Die Fähigkeit, sich in einer neuen Situation schnell anzupassen und angemessen zu reagieren, sowie aus Krisen gestärkt hervorzugehen, wird als Resilienz¹ bezeichnet. Dies lässt sich auf Organisationen und Individuen gleichermaßen beziehen. Auch im Sinne des alter(n)sgerechten Arbeitens spielt Resilienz eine wichtige Rolle: Psychisch gestärkte Beschäftigte sind länger leistungsfähig und können den Anforderungen des Berufslebens besser gerecht werden. Welche Faktoren auf individueller und organisationaler Ebene resilientes Verhalten fördern und wie Unternehmen insgesamt resilient werden, ist nur teilweise bekannt und daher Forschungsgegenstand des BMBF-geförderten Projektes STÄRKE.

Im Projekt wird ein Gesamtkonzept zur Analyse und Weiterentwicklung individueller und organisationaler Resilienz in kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt und erprobt. Das Projekt verbindet arbeitswissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und psychologische Ansätze. Analysebasis ist u. a. das EFQM-Modell, welches eine Basis für eine grundlegende Organisationsanalyse sowie für die Identifikation und Priorisierung von Handlungsbedarf bietet und ein ganzheitliches Verständnis von Ursachen und Wirkungszusammenhängen ermöglicht. Neben dem EFQM-Modell sollen im Projekt weitere Analyseinstrumente herangezogen werden.

Der Fokus des ifaa liegt auf der Entwicklung von Instrumenten zur Analyse der individuellen und organisationalen Resilienz, sowie auf der Erstellung einer Handlungshilfe, dem „Resilienzkompass“. Mit diesem können Unternehmen u. a. ihre Anpassungsfähigkeit zukünftig selbstständig analysieren und geeignete Entwicklungsmaßnahmen ableiten. Zusätzlich entsteht ein Baukasten mit Analyse-tools, Bewertungsmatrix, Vorgehensmodell und Workshop-Konzepten zur Umsetzung in KMU aller Branchen.

Neben dem ifaa wirken folgende wissenschaftliche Partner im Projekt Stärke mit:

- Technische Universität Darmstadt, Institut für Arbeitswissenschaft, Darmstadt (Konsortialführung)
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW), Köln
- Hochschule Fresenius für Wirtschaft und Medien GmbH, Düsseldorf

¹ von *lat. resilire* ‚zurückspringen‘, ‚abprallen‘; psychische Widerstandskraft; Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigung zu überstehen (Duden online; Pons)

Fünf KMU aus Nordrhein-Westfalen und dem Saarland sind als Pilotunternehmen beteiligt:

- Bergische Sägen- und Hobelmesserindustrie Fritz Jul. Buchholz GmbH & Co. KG, Remscheid
- Heusch GmbH & Co KG, Aachen
- HGH GmbH & Co. KG, Lüdenscheid
- Kunststoffverarbeitung Schneppenheim GmbH, Pulheim
- Martin Luck Metallgießerei GmbH, Saarbrücken

Bei der Auftaktveranstaltung im Februar äußerten die Vertreter der beteiligten Pilotunternehmen folgende Motivationen zur Teilnahme:

- Das Unternehmen auf die Zukunft vorbereiten zu wollen
- Anpassung an veränderte Umwelt- und Wettbewerbsbedingungen und Stärkung der Mitarbeiter
- Stärkung von Betrieb und Beschäftigten zum besseren Umgang mit dynamischem Markt
- Stärkere Ressourcenorientierung und Erkennen von Verbesserungspotentialen in der Betriebsstruktur
- Austausch mit Unternehmen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen
- Austausch mit Forschungseinrichtungen

Laufzeit des Projekts: Januar 2016 – April 2019

Informationen:

ifaa: <http://www.arbeitswissenschaft.net/das-sind-wir/forschungsprojekte/>

Webseite des Projekts: http://www.iad.tu-darmstadt.de/forschung_15/forschungsschwerpunkte_1/ao_1/staerke.de.jsp

3 Wissen sichern und teilen – Wie Unternehmen systematisch vorgehen können

Wissen als unternehmerischer Wettbewerbsfaktor nimmt weiter an Bedeutung zu, denn:

- Technologische Neuerungen folgen immer schneller aufeinander und erfordern die kontinuierliche Aktualisierung des entsprechenden Wissens.
- Der Einsatz neuer Technologien in der Produktion führt zu einem Anstieg wissensbasierter Tätigkeiten.
- Die Vernetzung von Handelsbeziehungen (Globalisierung) erfordert aktuelles Wissen über Märkte und Kundenverhalten.
- Basel II, aktualisiert durch Basel III, stellt strenge Anforderungen an die Kreditvergabe und rückt den Wert von Wissen stärker in den Mittelpunkt der Betrachtung.

Gemäß ISO 9001 soll im Unternehmen vorhandenes Wissen so dokumentiert sein, dass es jederzeit von jedem abgerufen werden kann und dauerhaft gesichert ist [Anforderungen aus der Revision der DIN EN ISO 9001;2015].

Wenn viele Mitarbeiter das Unternehmen gleichzeitig verlassen, weil sie zeitgleich die Altersgrenze erreichen, besteht die Gefahr, dass wichtiges Wissen „en bloc“ mit ihnen verloren geht. Neben dem altersbedingten Austritt von Beschäftigten gibt es aber zahlreiche weitere Situationen – planbare und nicht planbare – die deutlich machen, wie wichtig es ist, (Erfahrungs-) Wissen frühzeitig zu

sichern: der plötzliche Ausfall eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin durch Krankheit oder Unfall, ein interner Stellenwechsel oder Wechsel zu einem anderen Unternehmen, die Regelung der Stellvertretung bei Urlaub, Elternzeit oder Pflegefall in der Familie des Mitarbeiters. Fehlt die fachliche Expertise, können Störungen in den Prozessabläufen und Mängel in der Qualität von Dienstleistungen und Produkten die Folge sein.

Für Unternehmen – unabhängig von der Größe – ist es daher wichtig, unternehmensrelevantes Wissen, insbesondere das Wissen in den Köpfen der Mitarbeiter (implizites Wissen), zu identifizieren und zu sichern und dabei geplant vorzugehen.

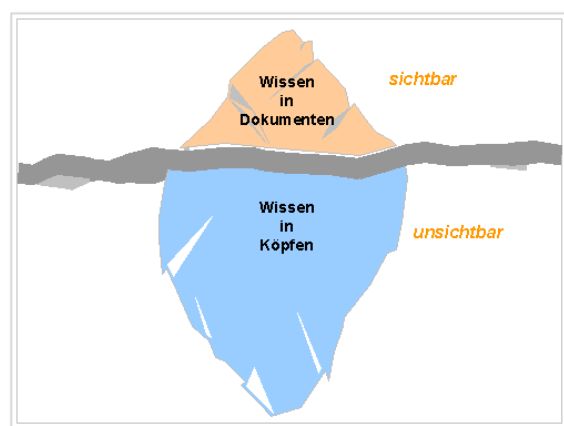


Abb. 3 Erfahrungswissen (Köchling 2002 und 2004 – in Anlehnung an Moldaschl 2001, S. 147)

<http://www.demowerkzeuge.de/werkzeuge-im-ueberblick/berufsaustritt-uebergang-in-die-rente/nachfolgeplanung/>

Das ifaa veröffentlicht hierzu im Sommer d. J. eine Broschüre „Wissen sichern und teilen“. Sie zeigt die Relevanz des Themas für große, mittlere und kleine Unternehmen auf, beschreibt den Regelkreislauf des Wissensmanagements, geht auf mediale sowie personelle Hilfsmittel und Instrumente für den Wissenstransfer ein und zeigt auf, welche Faktoren dazu beitragen, den Wissenstransfer erfolgreich zu gestalten.



Abb. 4 Transfer von implizitem Wissen (fotolia.com/id/75918812)

Zahlreiche Praxisbeispiele großer, mittlerer und kleiner Unternehmen zeigen die Bandbreite betrieblicher Erfahrungen und Vorgehensweisen auf. Nützliche Links und Literatur runden die Broschüre ab. Diese ist in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des ifaa-Arbeitskreises „Arbeits- und Leistungsfähigkeit im demografischen Wandel“ entstanden und eine Ergänzung und

Aktualisierung des Handlungsfelds „Wissen sichern und weitergeben“ in der Publikation: ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.) (2015) Leistungsfähigkeit im Betrieb. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Springer, Heidelberg

LINKS

INQA-Check "Wissen & Kompetenz"

Der INQA-Check "Wissen & Kompetenz" wurde von der "Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland", einem eigenständigen Netzwerk unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelt. Der Check stellt den gemeinsam von allen Partnern der Offensive Mittelstand getragenen Standard für einen systematischen Umgang mit den Themen Wissen und Kompetenz dar.

<http://www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/check-wissen-kompetenz.html?nn=15602>

<http://www.inqa-check-wissen.de/check-wissen/daten/mittelstand/index.htm>

NOVA PE. Damit Wissen und Erfahrung nicht in Rente gehen

<http://nova-personalentwicklung.de/produkte-m/systematischer-wissenstransfer-m>

<http://www.novape.rub.de/beschreibung.html>

4 Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA

Die vier strategischen Themenfelder der Initiative

Um weiter wettbewerbsfähig zu sein, müssen Unternehmen auf Innovationen in ihrer Personalpolitik setzen. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet dazu Wissen und Unterstützung in vier Handlungsfeldern an: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz.

<http://www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/inhalt.html>

Die Angebote für Unternehmen und Institutionen

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Wissen und Unterstützung für Unternehmen und Institutionen, die im Rahmen gezielter Veränderungsprozesse ihre Arbeitskultur verbessern und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern wollen. Die Angebote umfassen:

- Checks & Handlungshilfen
- Top 100 – Impulse aus der Praxis
- Beratung & Auditierung
- Vernetzung
- Publikationen

<http://www.inqa.de/DE/Angebote/inhalt.html>

Aktuelles aus der Arbeitswelt

Hier finden Sie Hinweise auf aktuelle Entwicklungen aus der Arbeitswelt:

<http://www.inqa.de/DE/Service/Aktuelles-aus-der-Arbeitswelt/inhalt.html>

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit

Unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit kommen Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen, um neue Ansätze einer modernen Arbeits- und Personalpolitik zu diskutieren. Gemeinsam entwickeln sie konkrete und praxisorientierte Lösungen, die Unternehmen und Institutionen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen unterstützen.

Hier erfahren Sie mehr darüber, wie die Initiative eine neue Qualität der Arbeit fördert und wie Sie die Initiative dabei aktiv unterstützen können

- Über die Initiative und ihre Ziele
- Das Netzwerk (ddn)
- Förderprojekte
- Mitmachen

<http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/inhalt.html>

<http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html>

5 DEMOGRAFIE A K T I V – Gemeinschaftsinitiative für NRW

Die Initiative DEMOGRAFIE A K T I V richtet sich an Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigte, die die Vorteile einer demografiebewussten Unternehmensstrategie nutzen wollen. Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels verbessern nicht nur die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, sie wirken auch positiv auf Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten und sichern damit Vorteile im Wettbewerb um Fachpersonal.

Träger der bundesweit einzigartigen Initiative DEMOGRAFIE A K T I V sind:

- das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW,
- die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und
- der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW

Unter „Aktuelles“ finden Sie die Rubrik: Zu Besuch bei Demografie-aktiven Unternehmen (s. auch 6, Veranstaltungshinweise 2016).

Sie finden Beispiele guter Praxis wie die folgenden:

- Mehr Teilzeit und alternsgerechte Arbeitsplätze – Hans Hess Autoteile GmbH, Köln
- Langfristige Personalplanung zur Sicherung des Know-how-Transfers – ABB Automation Products (APR) GmbH, Minden
- Den Generationenwechsel begleiten – Pilz Versorgungstechnik GmbH, Herne

http://www.arbeit-demografie.nrw.de/Good_Practice/index.php?idart=17&oc=on

Die Rubrik „Fragen & Antworten“ informiert über verschiedene Aspekte des demografischen Wandels und älter werdende Belegschaften.

Einen Download-Bereich und weitere Informationen, so zum Siegel DEMOGRAFIE A K T I V, zu Instrumenten, Kooperationen (Netzwerke), Schulungsangeboten, finden Sie unter:
<http://www.arbeit-demografie.nrw.de/index.html>

6 Veranstaltungshinweise 2016

Zu Besuch bei Demografie-aktiven Unternehmen

In der kostenlosen Veranstaltung **am 01.06.2016** präsentiert die Firma BLEISTAHL in Wetter/Ruhr interessierten Unternehmen ihre Erfahrungen mit dem Demografie-Prozess der Initiative.

Anmeldung: <http://www.arbeit-demografie.nrw.de/>

DER DEMOGRAFIEKONGRESS 2016

Termin: **01. - 02. September 2016**

Veranstaltungsort: Hotel InterContinental Berlin, Budapester Straße 2, 10787 Berlin

Dieses Jahr befasst sich der Demografiekongress mit dem demografischen Wandel im Kontext der Digitalisierung. Wie jedes Jahr werden vier große Themenblöcke angeboten: „Wohnen & Services“, „Pflege & Medizin“, „Kommunale Gestaltung“ sowie „Arbeitswelt & Personal“.

Der Themenblock Arbeitswelt & Personal befasst sich mit diesen Themen:

Donnerstag, 1. September 2016

- Babyboomer gehen in Rente – Strategien der Unternehmen
- Gesunde Mitarbeiter – was leisten Personalmanager und Betriebsräte?
- Digitalisierung und Industrie 4.0 – Verlustbringer für den Arbeitsmarkt?

Freitag, 2. September 2016

- Wie kommen Flüchtlinge in Arbeit?
- Gehen uns die Unternehmer aus? Unternehmensnachfolge im demografischen Wandel
- Integrationsfirmen – Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt?
- Jung, alt, oder gemischt? – Mit welcher Belegschaft ist man erfolgreich?

<http://www.der-demografiekongress.de/programm-2016/>

11. Demographie-Kongress Best Age

Termin: **08. - 09. November 2016**

Veranstaltungsort: dbb forum berlin, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin

Der Demographie-Kongress Best Age ist eine Initiative des Behördenspiegels und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Vorgestellt und erörtert werden aktuelle Fragestellungen im Kontext des demografischen Wandels.

Mehr Informationen zum 11. Demographie-Kongress Best Age finden Sie hier:

<http://www.best-age-conference.com/Kongress/>

Demografie Wissen Kompakt 2016 - Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

Termin: **28. November 2016**, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), DASA Arbeitswelt Ausstellung, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Der steigende Anteil von Älteren in den Belegschaften und die schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze setzen den demografischen Wandel in vielen Unternehmen auf die Tagesordnung. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern wird für immer mehr Personalverantwortliche zu einer wichtigen Aufgabe.

Auf der Veranstaltung "Demografie Wissen Kompakt 2016" werden Tools und Werkzeuge für die Personalarbeit vorgestellt und erörtert.

Weitere Informationen, Programm, Anmeldung:

<http://www.baua.de/de/Aktuelles-und-Termine/Veranstaltungen/2016/11.28-Demografie.html>

Weitere Veranstaltungshinweise finden Sie hier:

- ddn-Das Demographie Netzwerk, unter Termine: <http://www.demographie-netzwerk.de/>
- Die interaktive INQA Karte
In der Terminübersicht finden Sie Veranstaltungen in Ihrer Nähe und im übrigen Bundesgebiet. Als Filter stehen Ihnen eine Umkreissuche, eine Themenauswahl und eine Zeitraumangabe zur Verfügung. <http://www.inqa.de/DE/Service/Termine/inhalt.html>
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) – Veranstaltungen zu bevölkerungswissenschaftlichen Themen:
http://www.bib-demografie.de/DE/Veranstaltungen/Termine/Termine_node.html

- Demografie Portal des Bundes und der Länder:

http://www.demografieportal.de/DE/Service/Veranstaltungen/function/veranstaltungen_formular.html?nn=3780028&c_source.HASH=6ab5d4e615e9c6c52519&cl2Categories_Region.HASH=3cfaf5a615ecdeb7771c&cl2Categories_Themen.HASH=7a808eb615e8a5a76f18&cl2Categories_Foimat.HASH=8dcc808615e7ab977517

.....

ANSPRECHPARTNERIN: Stud.-Ass. Sibylle Adenauer

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-32, Fax 0211 542263-37,
s.adenauer@ifaa-mail.de

.....

HERAUSGEBER: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37, info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

.....

INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser