

„Die Kirchliche Verwaltung von Morgen.“

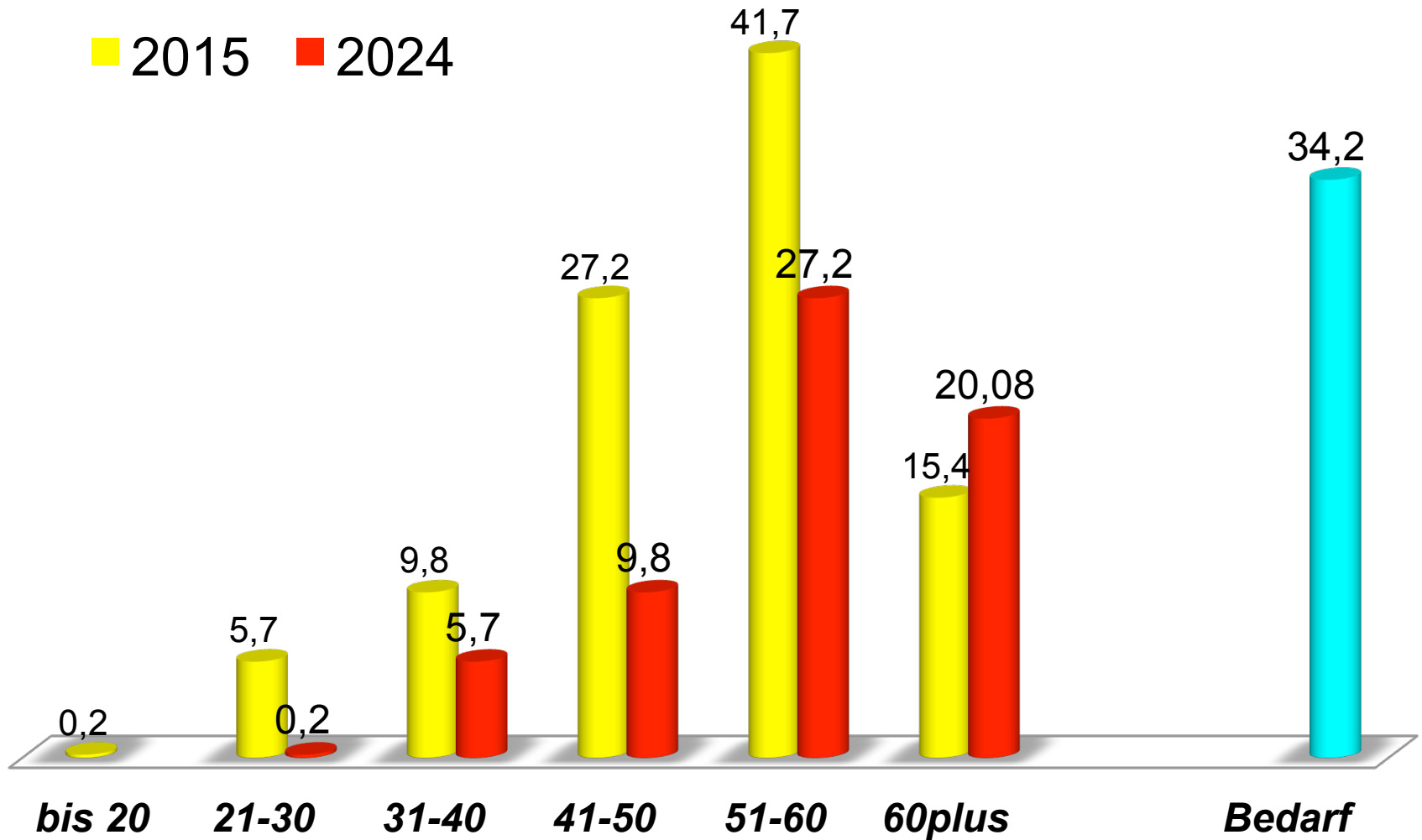
**Mitglieder- und Informationsversammlung des RVM
am Mittwoch, den 28. September 2016**

Prof. Dr. H. Geissler

Inhalte

- Ein erster Blick auf das Altern
- Denkmuster
- Alter, Arbeit & Gesundheit
- Die Führungskraft steht hinter mir
- Arbeitsschutz – Gesundheits-
Management
- Innovationen
- Eine mögliche Vision?

Altersstruktur 2015-2024, Verwaltung, n=2508



Was sehen Sie?

**Sehr
wenige**

$$1 + 3 = 4$$

$$2 + 4 = 6$$

$$3 + 2 = 5$$

$$5 + 1 = 6$$

Fast alle

$$2 + 2 = 5$$

**Fast
niemand**

Bruch

Übergang

Europa (seit Aristoteles):
Modelle und Dualismus

China vor Christus:
Situation und Kohärenz

Entweder oder *Oder*

Sowohl - Als auch

Es gibt oder *Es gibt nicht*

Es gibt - Es ist noch nicht vorhanden

4 Jahreszeiten

2 „echte“ Jahreszeiten und 2
Übergänge

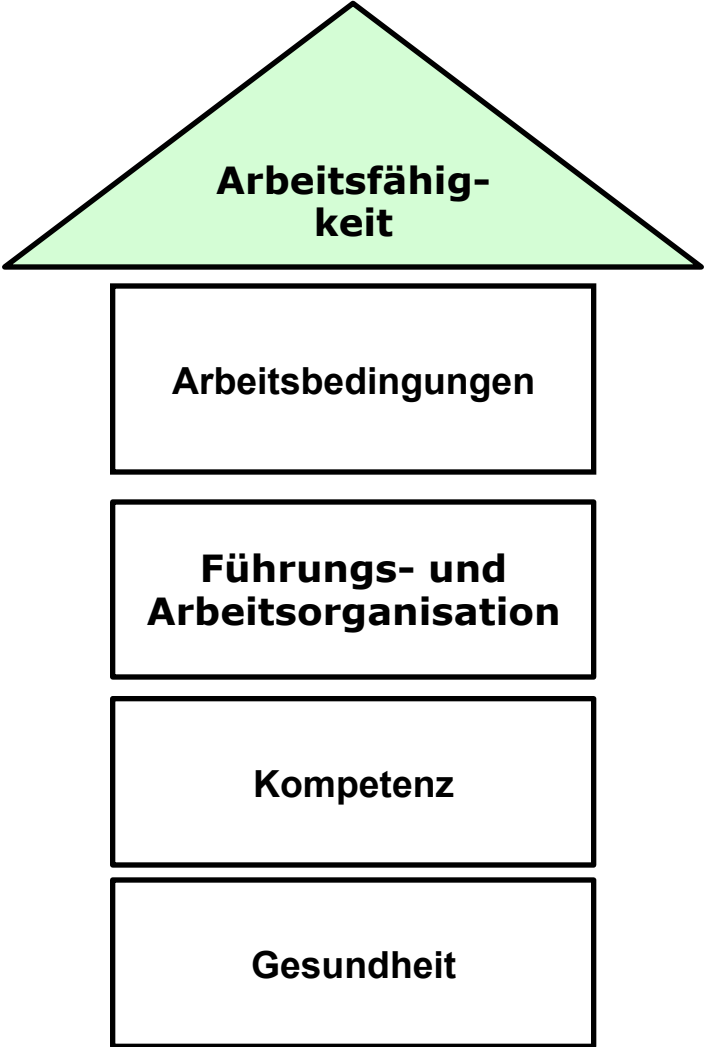
Tätersprache (handelndes Subjekt) →
Ursache-Wirkungs-Denken, lineares
Denken (interpretierende Sprache)

Referierende Sprache → „was sich
den Sinnen zeigt“, Gegenwarts-
orientierung

Keine durchgängige
Philosophie des Alterns (nur
Bruchstücke: z.B. Cicero,
Montaigne oder Beauvoir)

Philosophie der Übergänge
(Leben erschöpft, Alter
entspannt, Tod lässt uns
ausruhen)

Ziel: hohe Arbeitsfähigkeit



Arbeitsfähig-
keit

Arbeitsbedingungen

Führungs- und
Arbeitsorganisation

Kompetenz

Gesundheit

- ***Alle Beschäftigten arbeitsfähig halten.***
- ***Die Bedingungen so gestalten, dass***
 - ***die Jüngeren sich gut einfinden (ohne Überforderung)***
 - ***wir allen gute Entwicklungschancen bieten und***
 - ***auch die Älteren die Arbeit gesund, motiviert und produktiv ausüben können.***

ZIEL: Arbeit gut bewältigen können

Möglichst

- lange ($\geq$ Rentenalter)
- gesund
- gerne (motiviert)
- produktiv

arbeiten

- **können** (Gesundheit und Kompetenz)
- **wollen** (Motivation)
- **dürfen** (Arbeitsbedingungen, Führung)

→ betriebliche und individuelle Aufgabe



Niemand kann
Arbeitsfähigkeit
alleine erreichen.

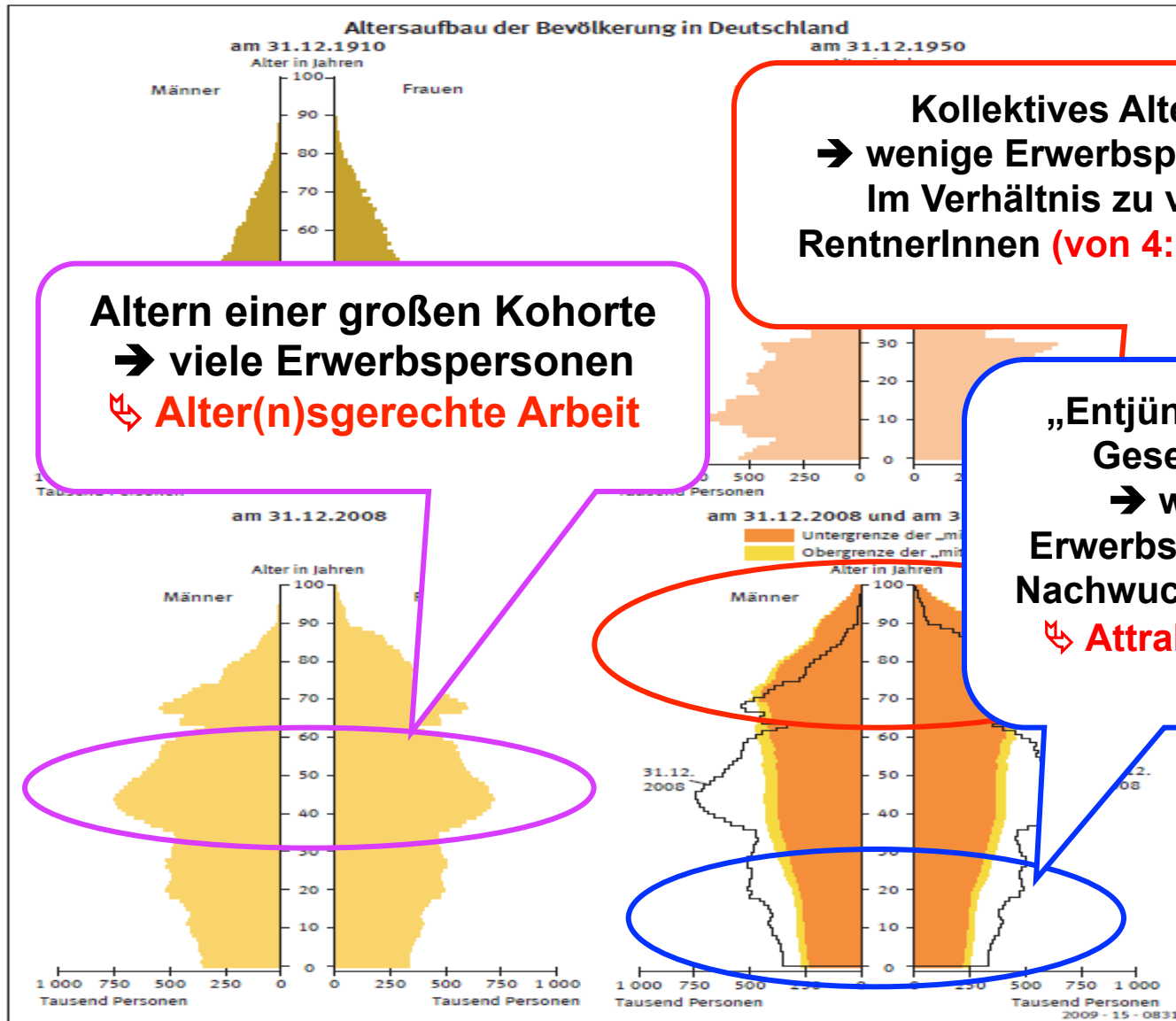
Mentale Modelle: Das Sichtbare ist unsichtbar!

Automobilindustrie: Japan-Besuch der 3 Weltmarktführer aus Detroit:

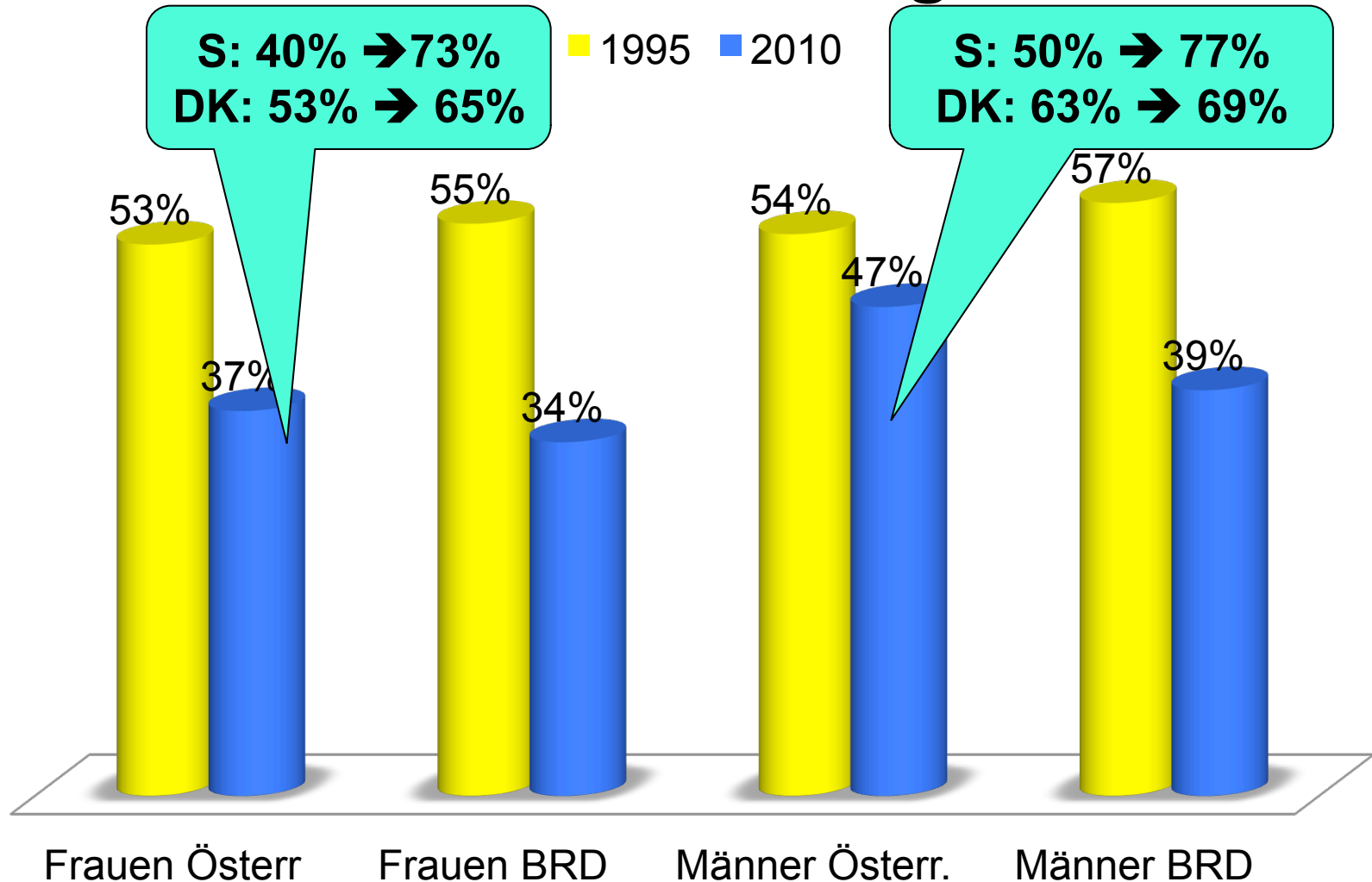
- Japan: Just in time in der Theorie
- Japan: Betriebsbesichtigung Toyota
- USA: Ignoranz & die Folgen

(nach: Peter Senge: Die 5. Disziplin)

Aspekte des demografischen Wandels



Anteil Gesunder Lebensjahre an der Lebenserwartung ab 65



Gesellschaft:

Kultur

Gesetzgebung

Bildung

Sozialversicherung

Regionale Umgebung

Persönliches
Umfeld



Familie



ARBEITSFÄHIGKEITS-HAUS

Arbeit
Arbeitsumgebung
Führung

Werte
Einstellungen
Motivation

Kompetenz

Gesundheit und
Leistungsfähigkeit

Organis.



Person

Finnish Institute of
Occupational Health

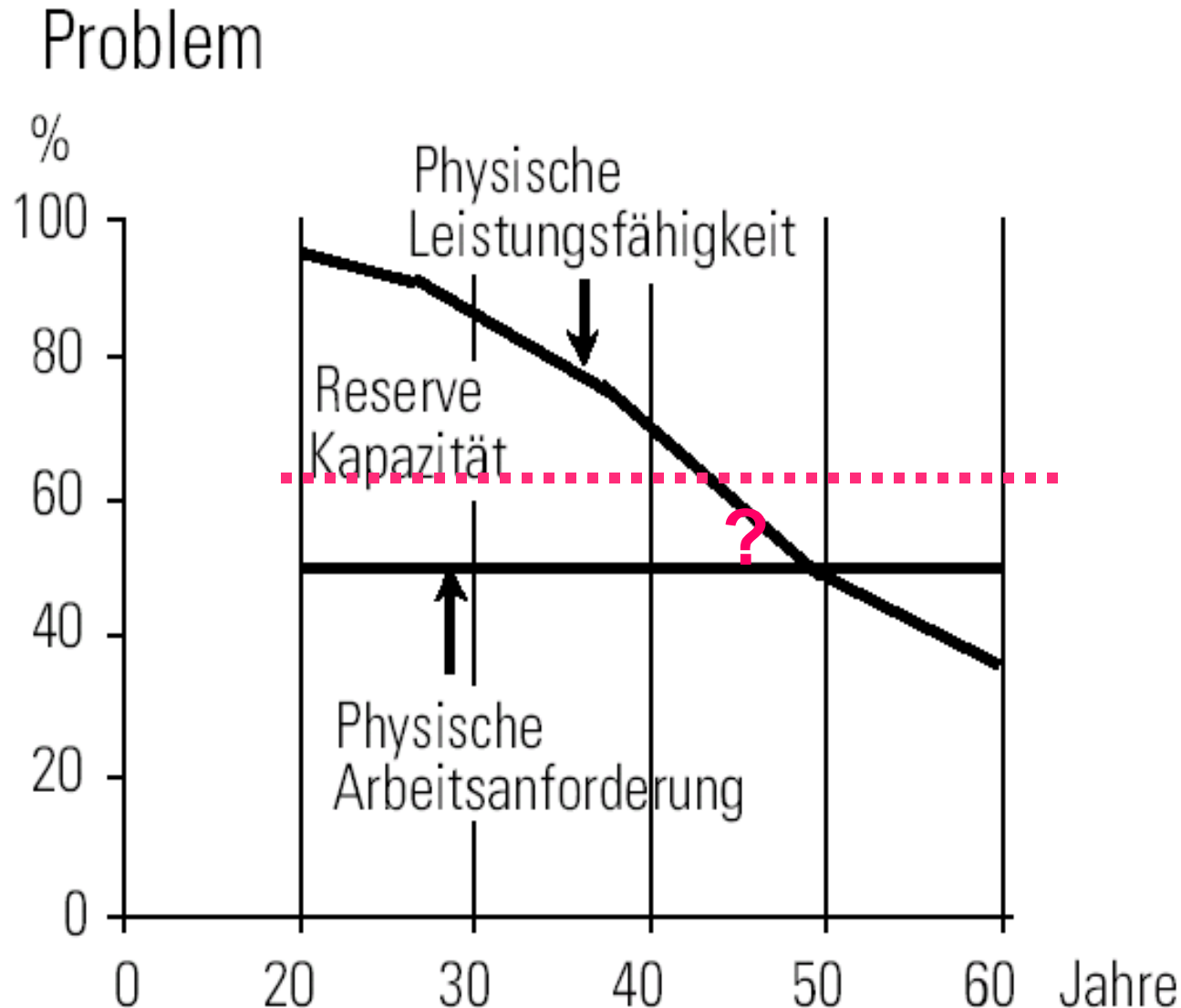
Körperliche Veränderungen

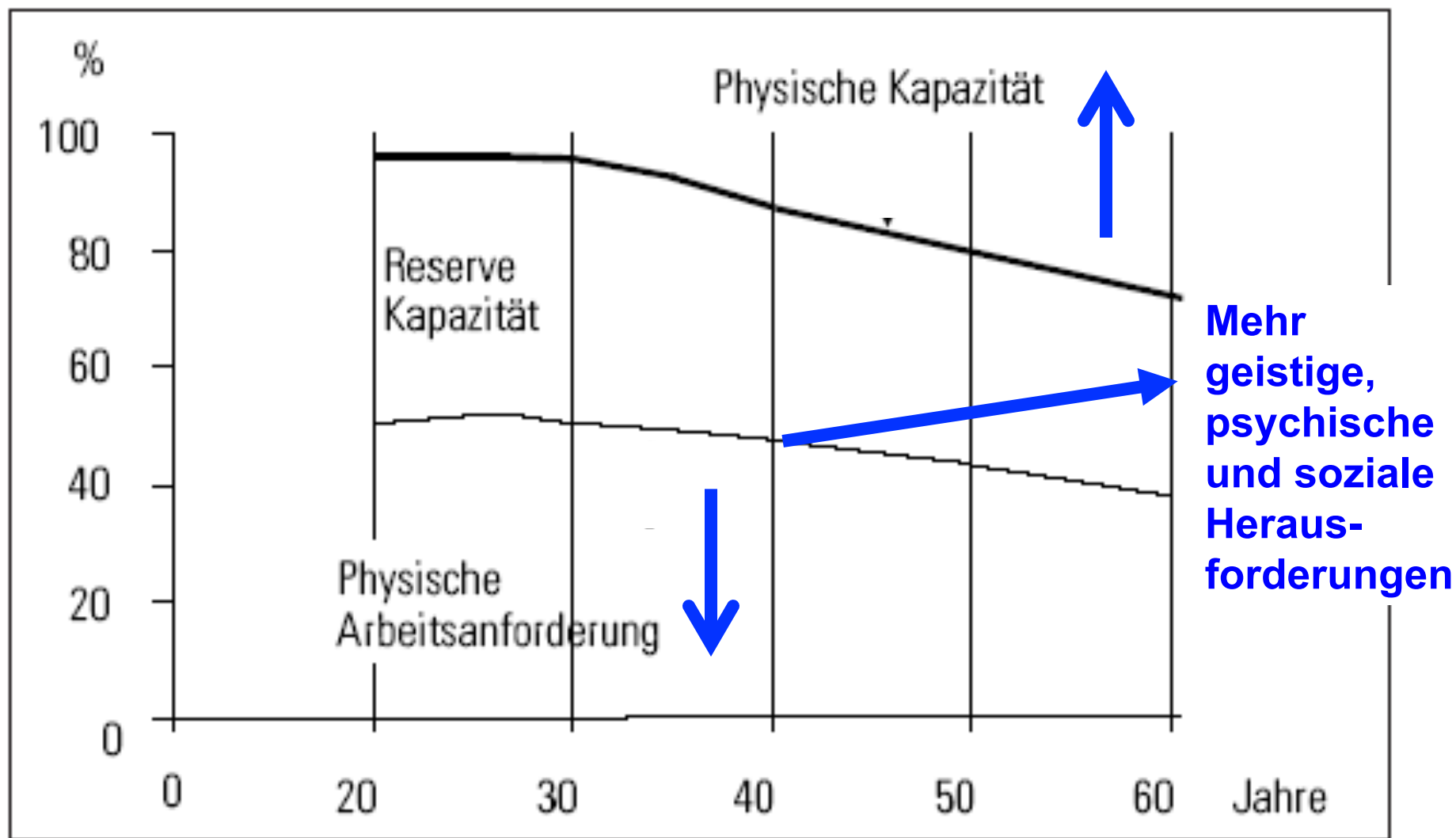
- Eingeschränkte Beweglichkeit der Gelenke und Elastizität der Sehnen und Bänder
- Verminderte physische funktionelle Kapazität und Kraft
- Seh- und Hörverminderung
- Hitze- und Kälte-Unverträglichkeit
- Verminderte Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Entscheidungsfähigkeit
- Häufung von Lendenwirbelbeschwerden, Erhöhtes Risiko für Fallen und Ausrutschen, langsamere Rehabilitation
- Geringere Erholungsdefizit-Toleranz

nach Spirduso,

1995

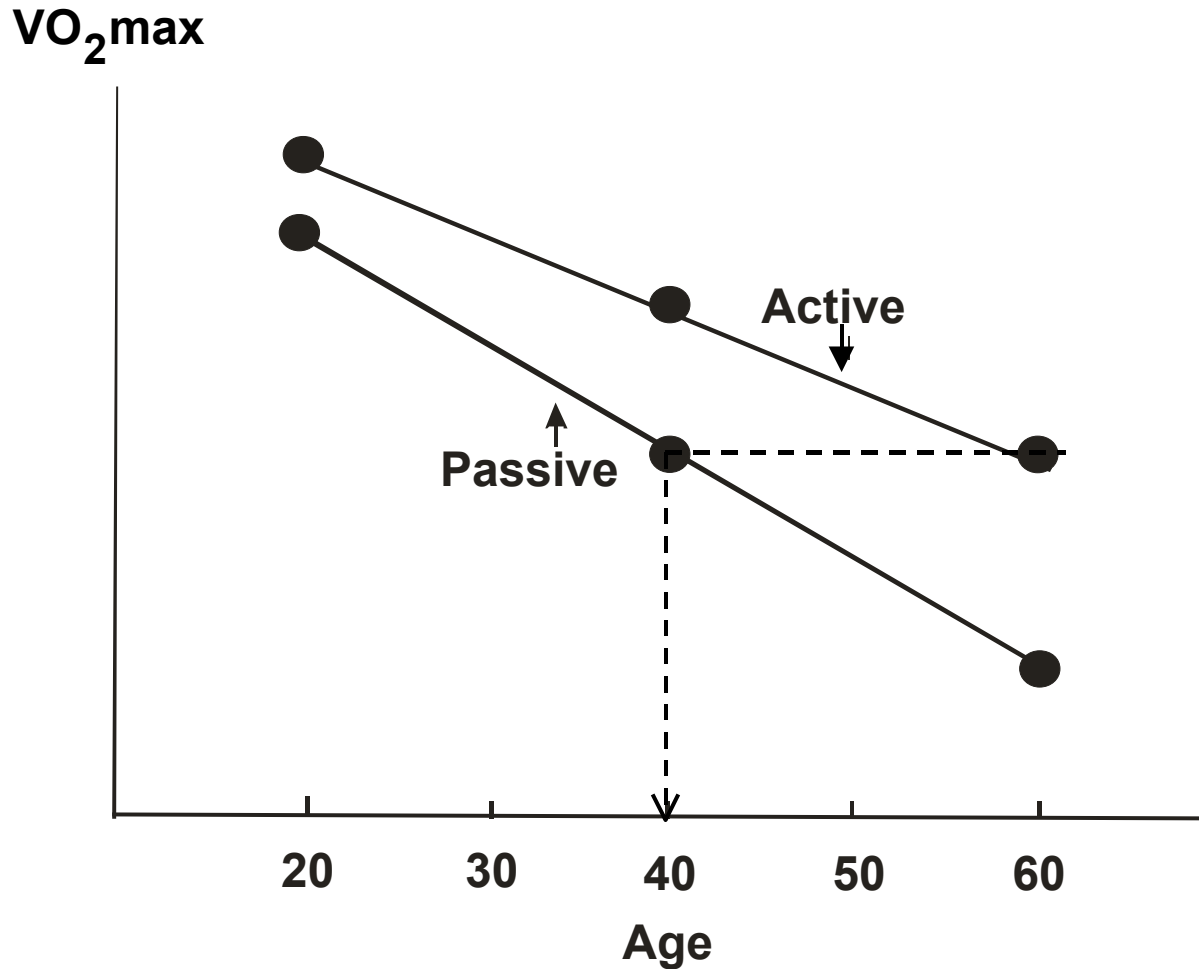
Arbeitsphysiologische Grundlagen:





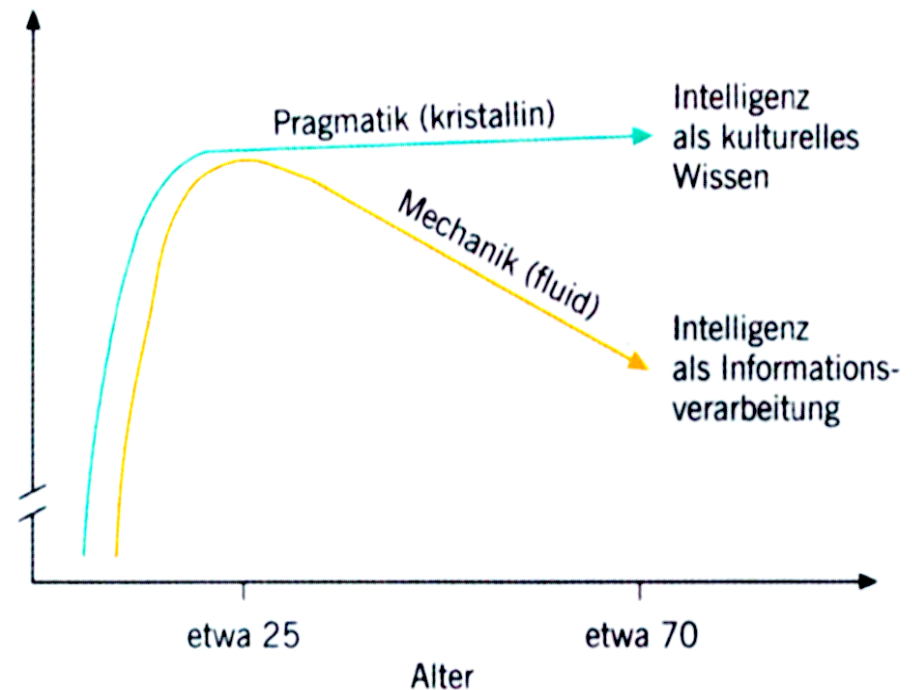
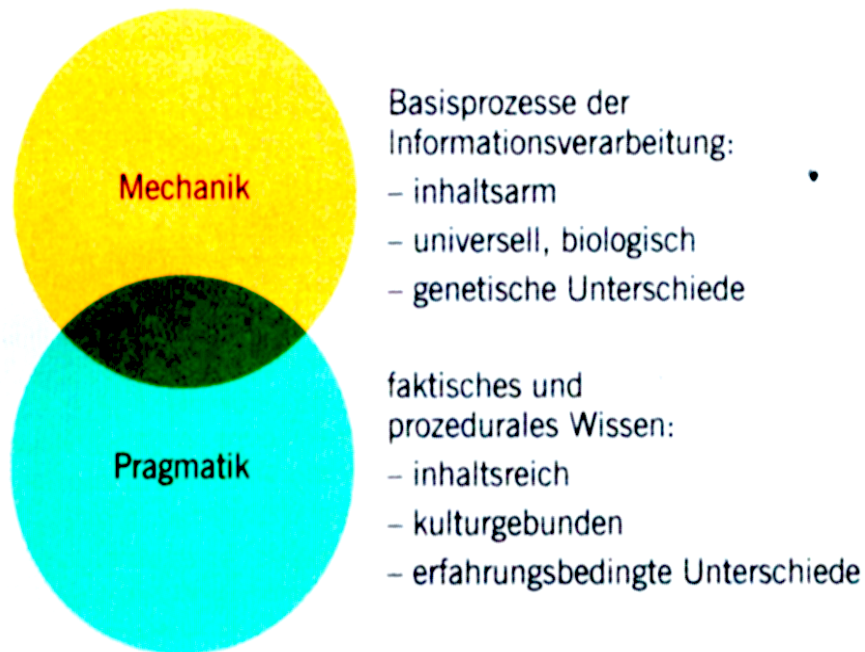
Quelle: Ilmarinen 1999:185

Sauerstoffaufnahme der Lunge



Geistig-soziale Entwicklungen

Zwei-Komponenten-Modell der Intelligenz



Baltes, Lindenberger, Staudinger / Spektrum der Wissenschaft, 1998

Psycho-vegetative Beschwerden – Alter & Arbeitszeit

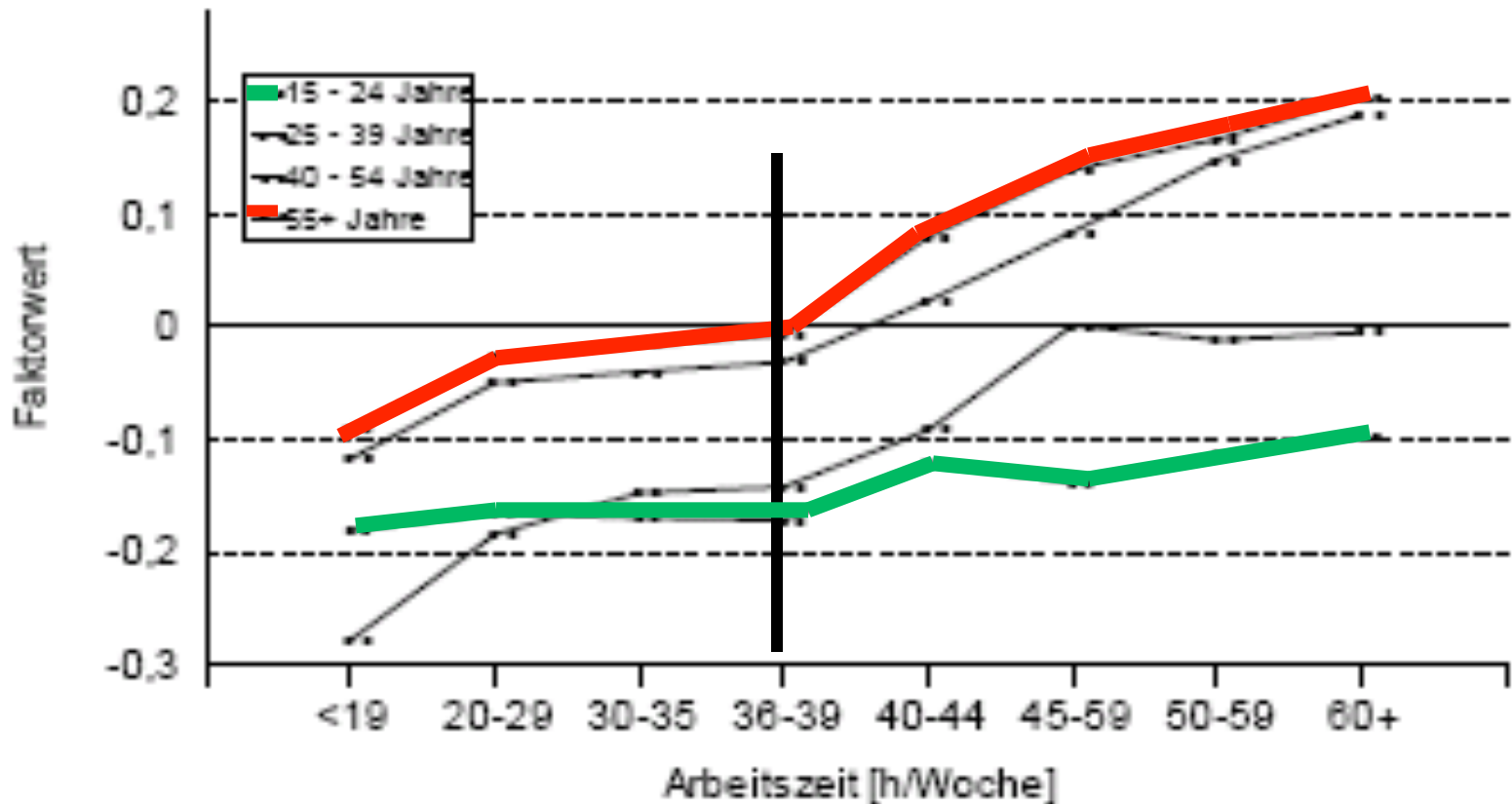
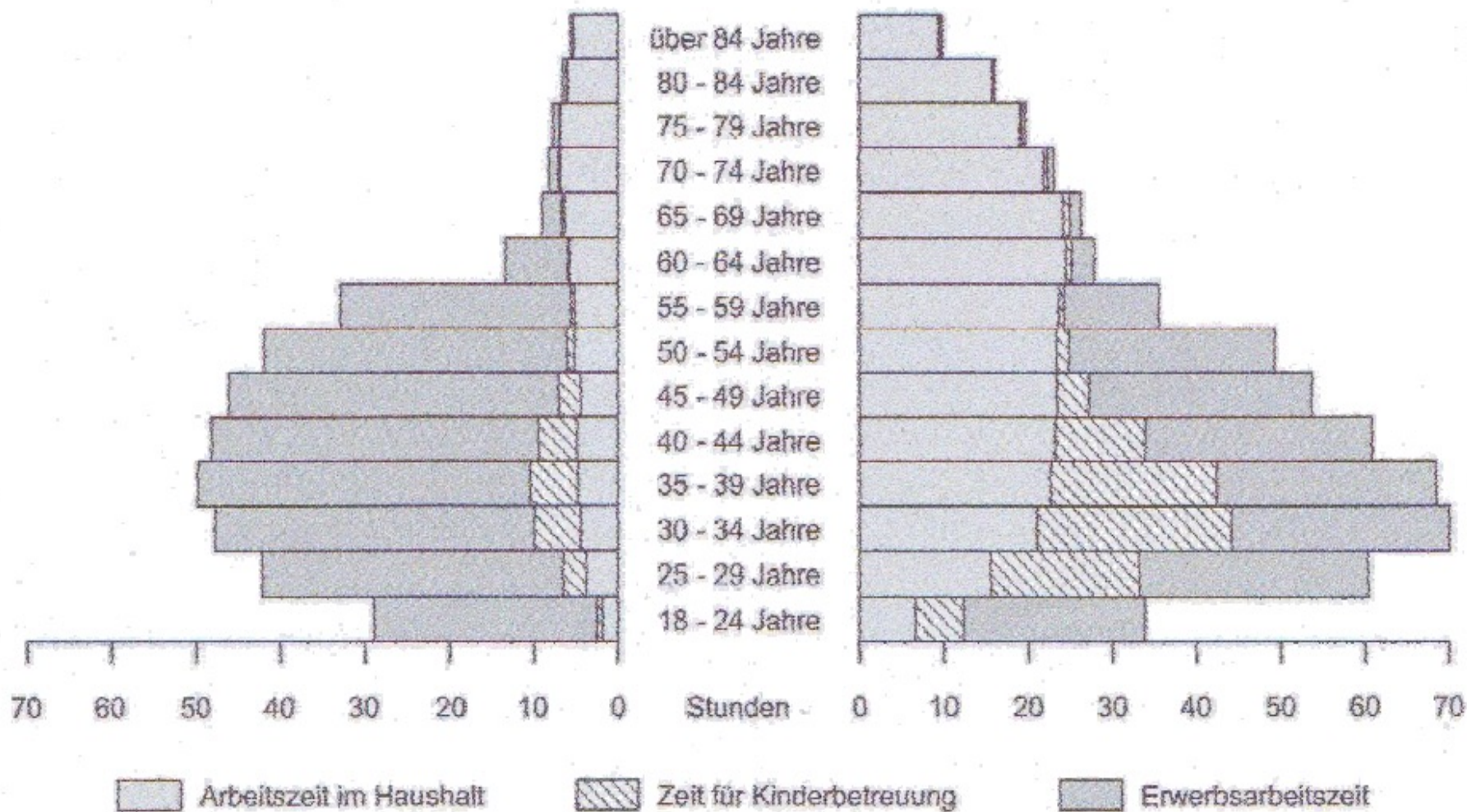


Abbildung 9: Psycho-vegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit und dem Alter der Befragten

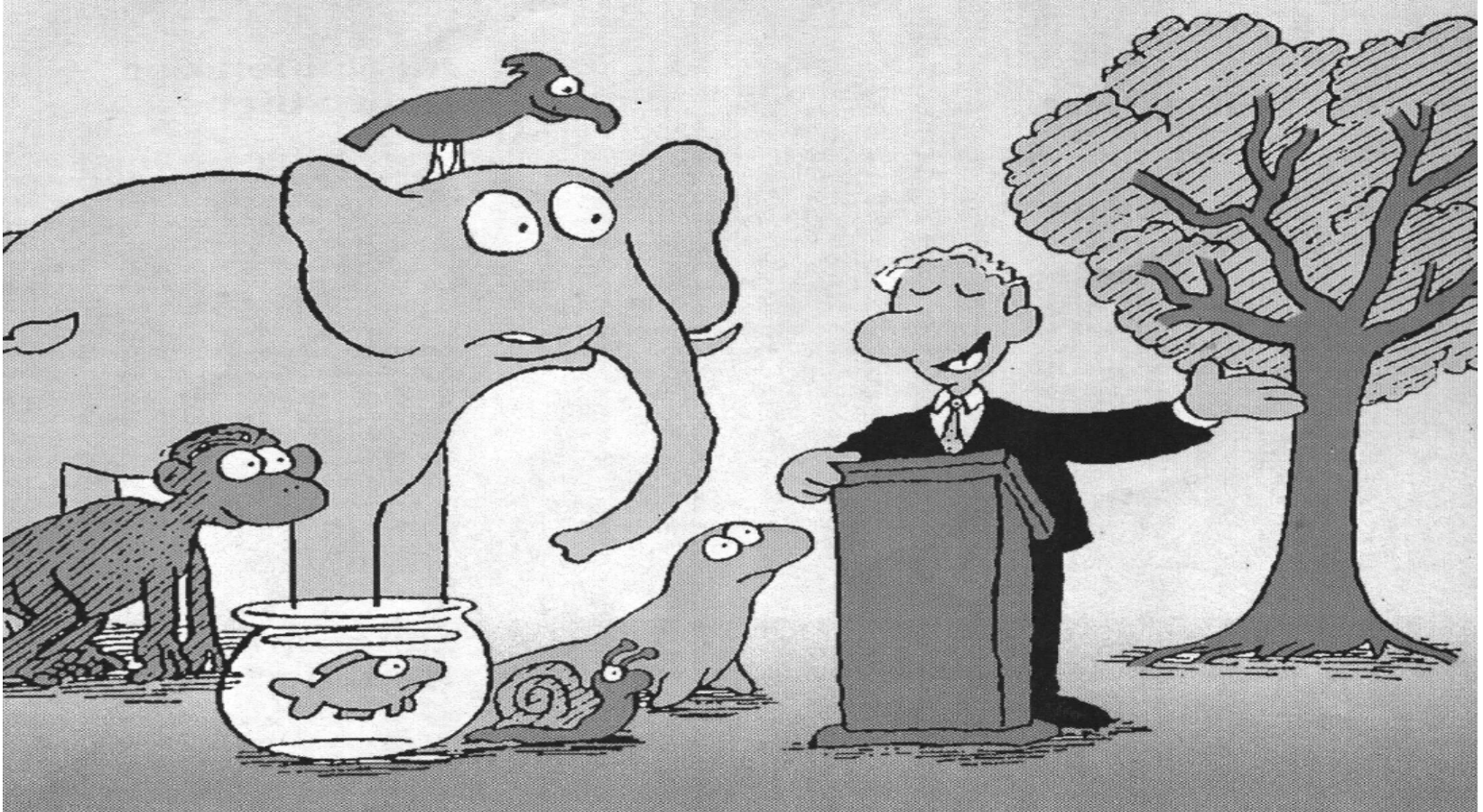
Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. www.gutearbeit-online.de

Männer

Frauen



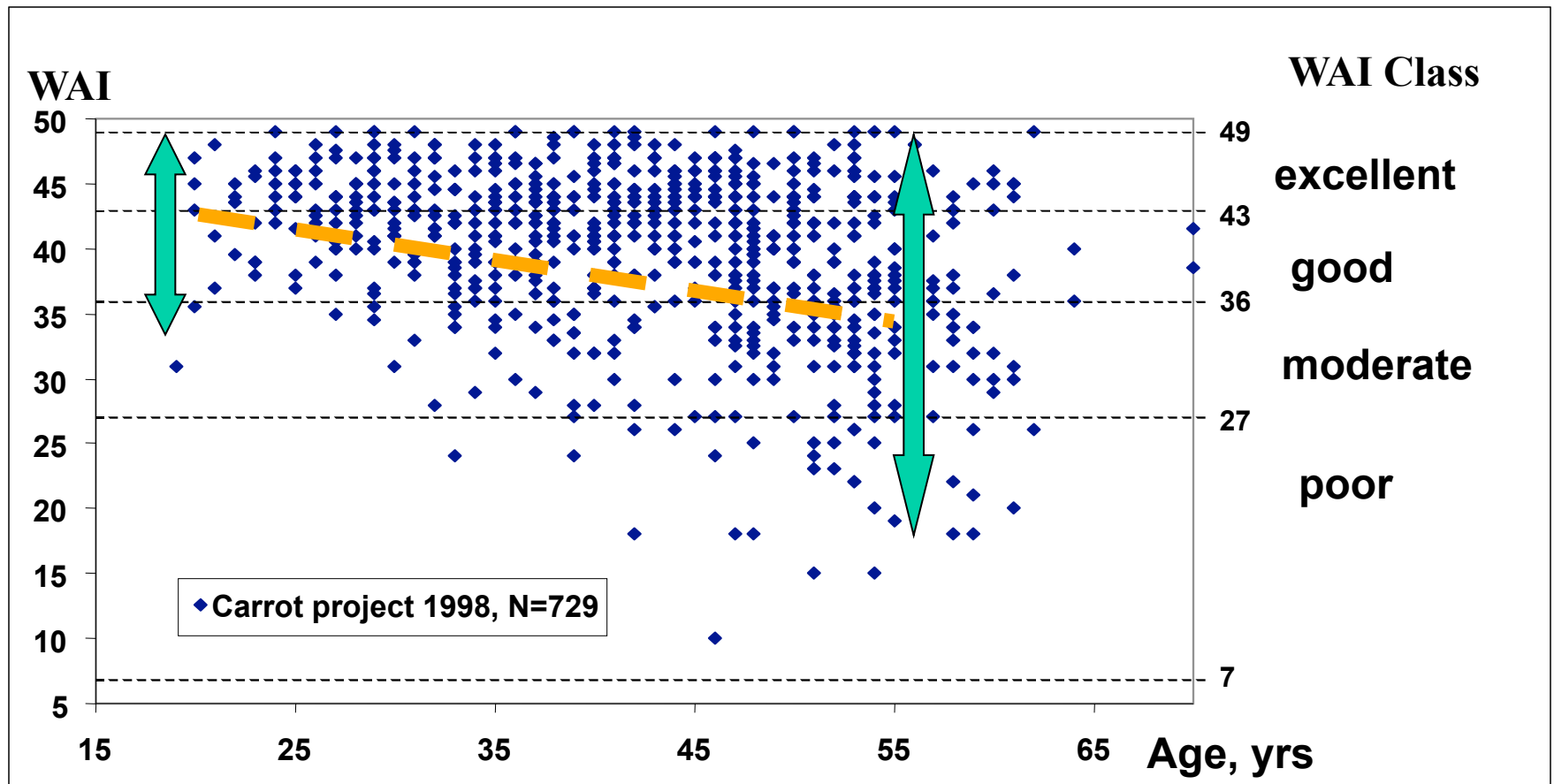
Gleichbehandlung oder Individualität?



Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!

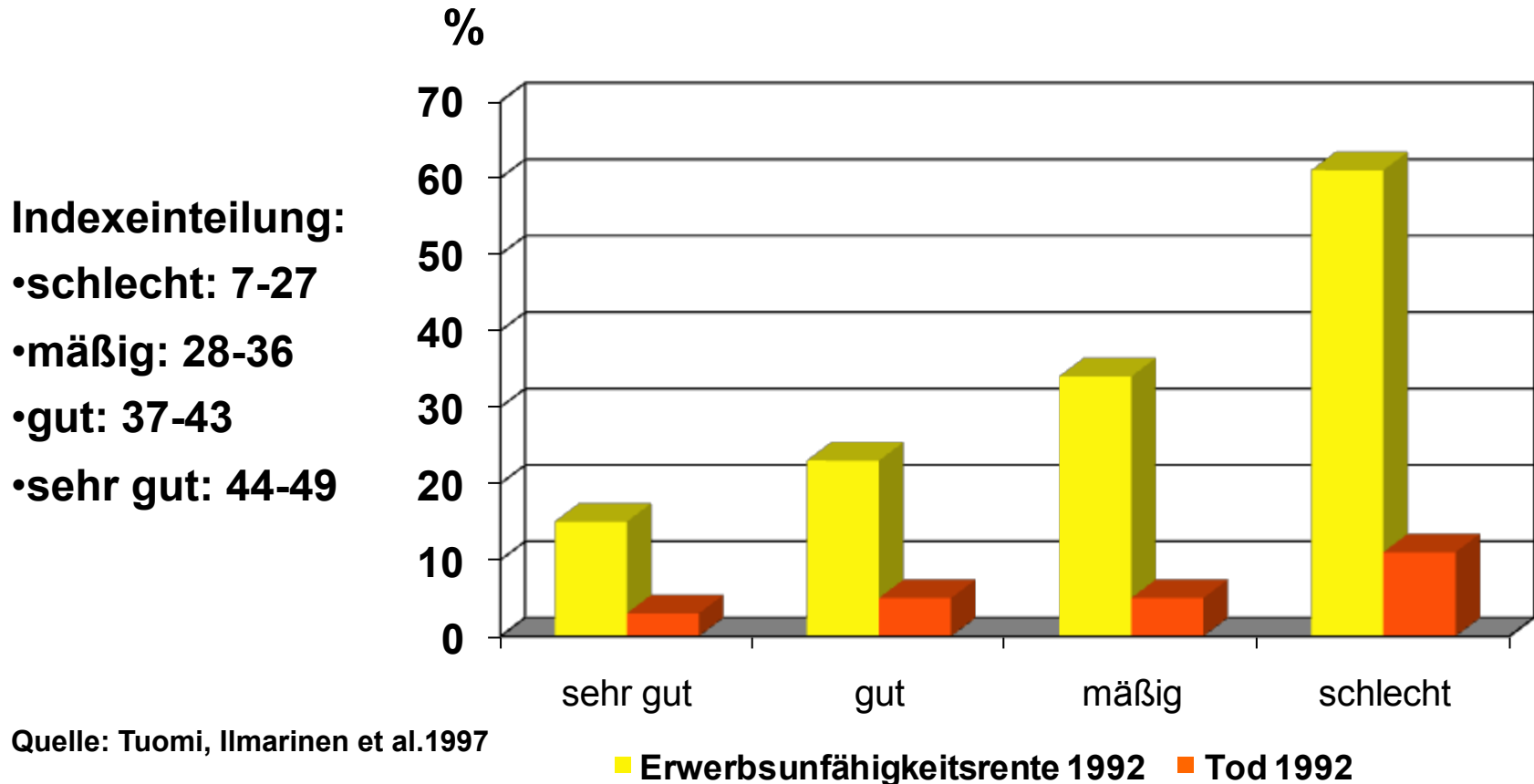
Mit zunehmendem Alter wachsen die Unterschiede

Work ability index (WAI)



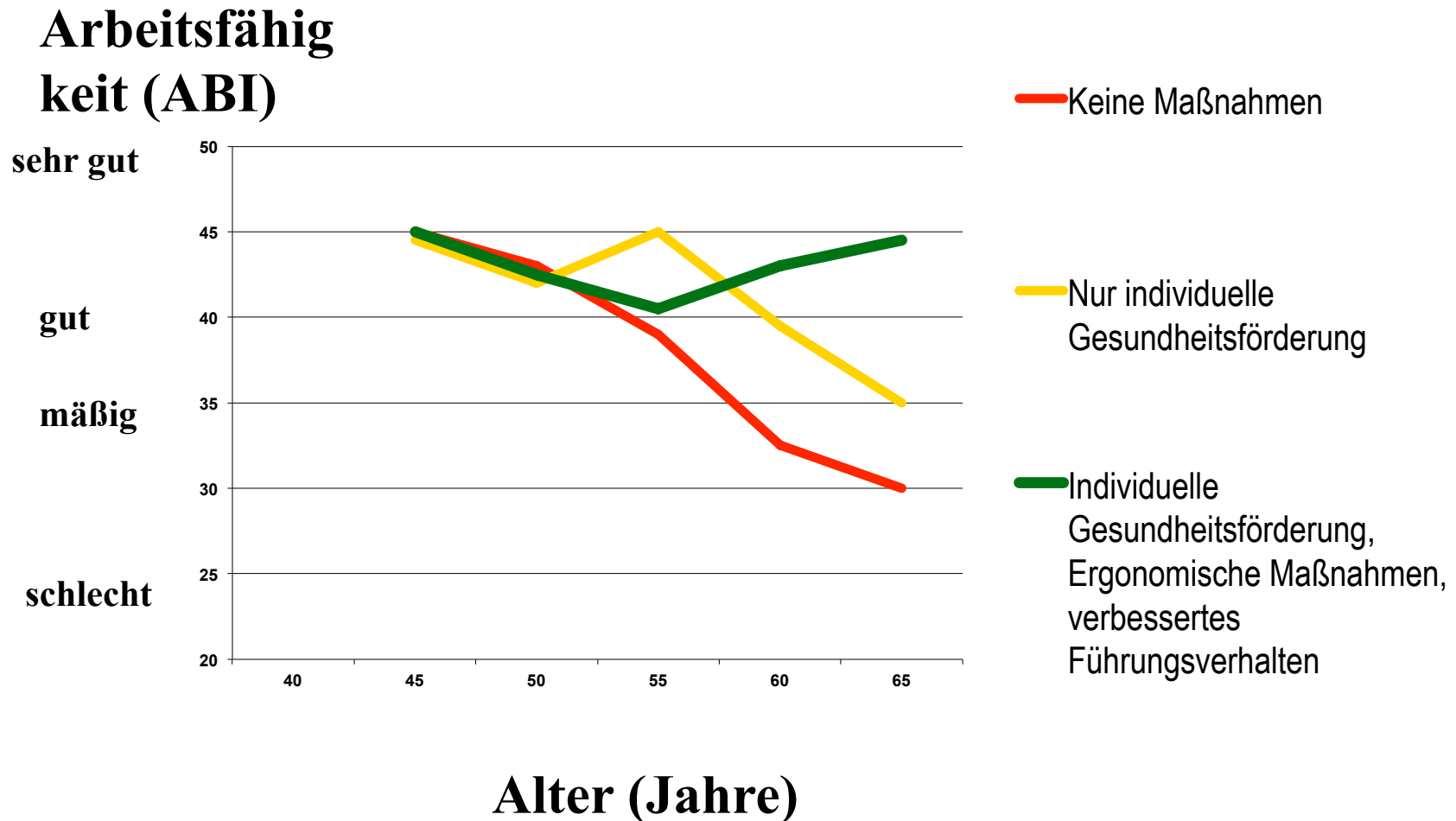
Vorhersagekraft und Frühhinweise des Work Ability Index

Zusammenhang zwischen WAI und der Vorhersage von Sterblichkeit und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bei kommunalen Arbeitnehmern in den Jahren 1981-1992



Veränderungen der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren

(nach Ilmarinen)

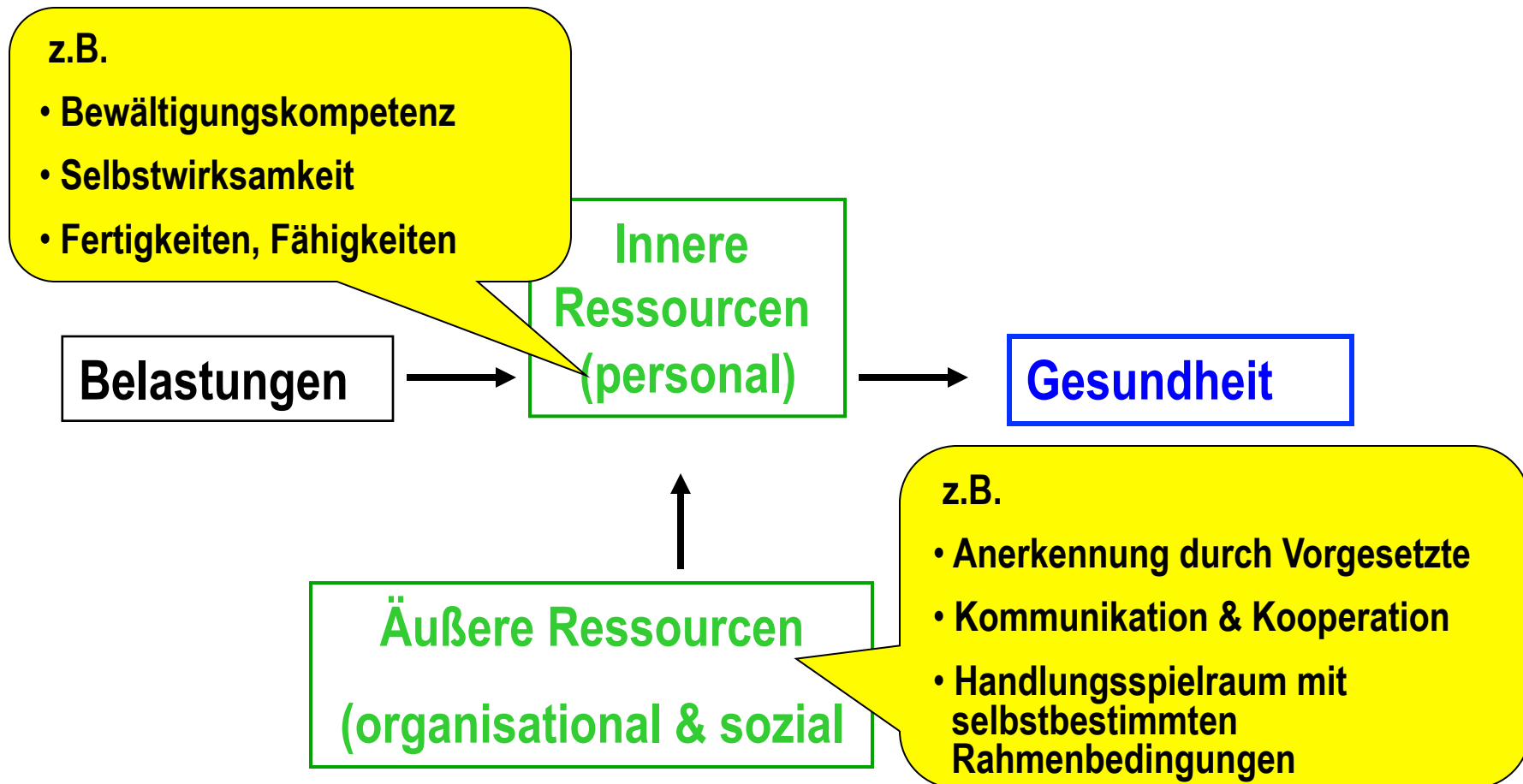


Ausarbeitung: Dr. Richenhagen

**ANERKENNENDE,
WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNG
ALS GESUNDHEITSAKTOR &
RESSOURCE**

Ressourcen als Mediator und als Moderator

(nach M.Rimann und I.Udris)



Relatives Herz-Kreislauf-Risiko bei niedriger Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft

Normalgewichtige ohne
Gratifikationskrise (1.0)



Normalgewichtige mit
Gratifikationskrise (3.07)



Übergewichtige ohne
Gratifikationskrise (4.57)

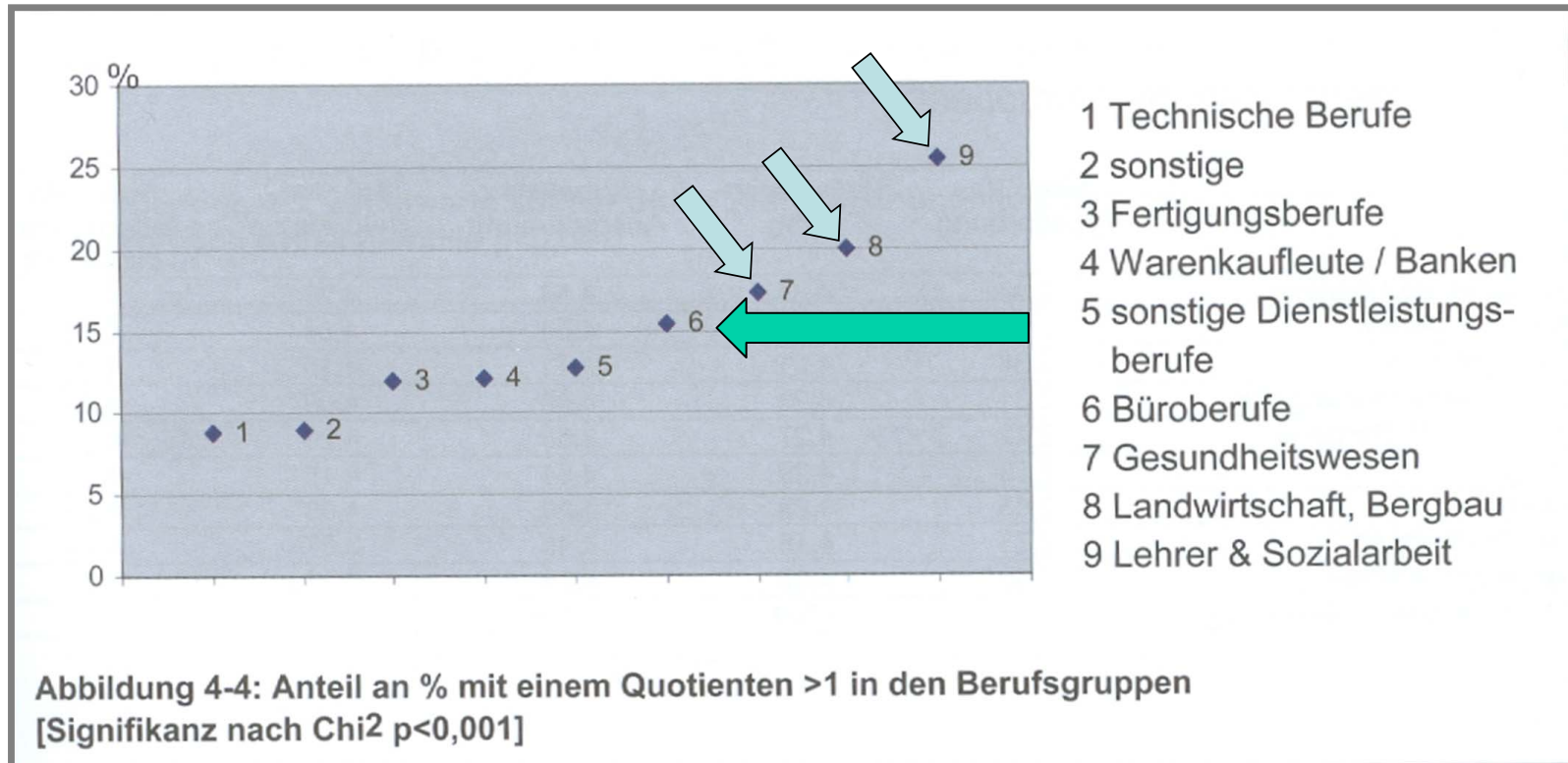


Übergewichtige mit
Gratifikationskrise (7.45)



Quelle: J. Siegrist

Häufigkeit beruflicher Gratifikationskrisen nach ausgewählten Berufsgruppen

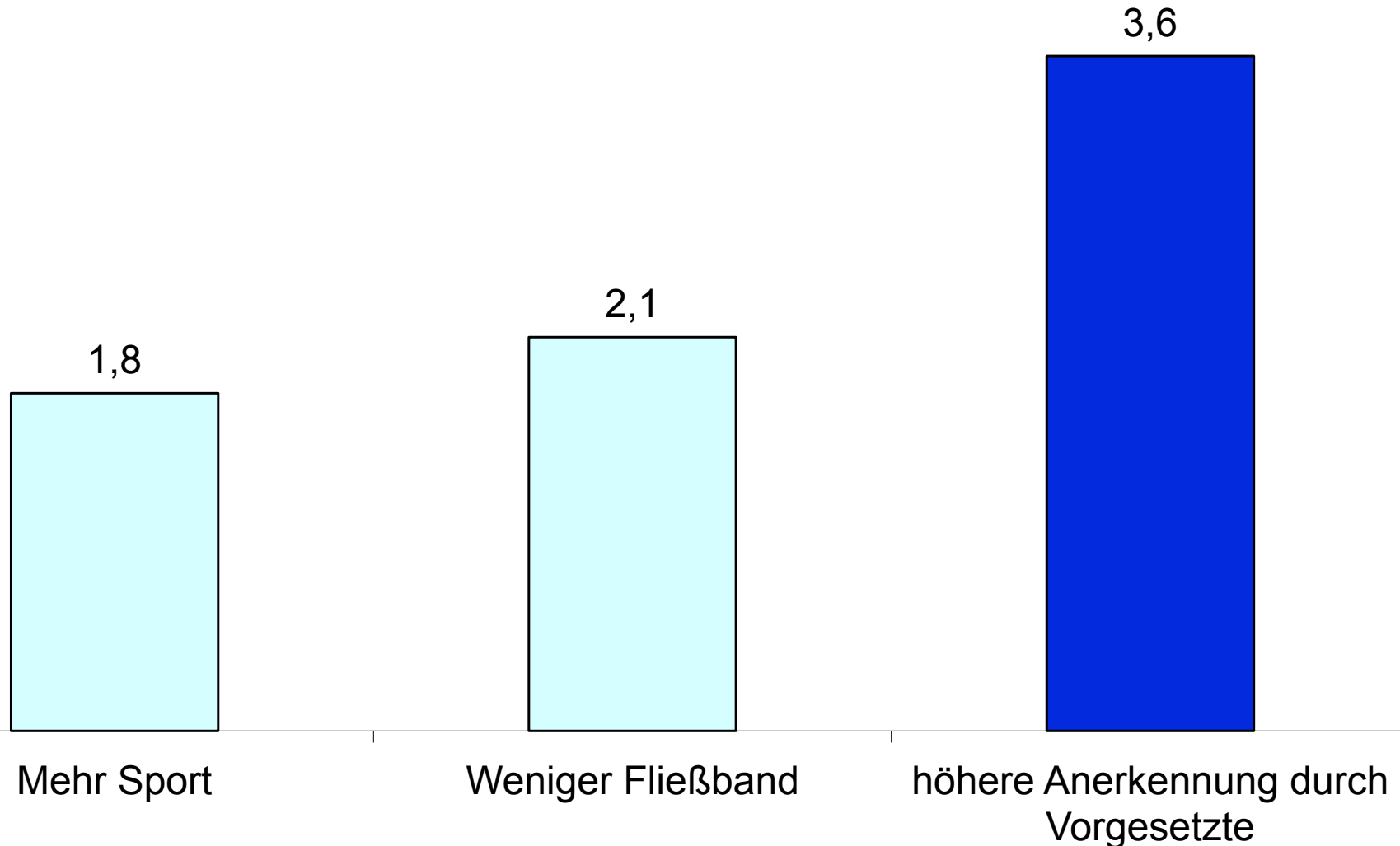


Quelle: Das IGA-Barometer 2005 (BKK Essen 2005)

J. Siegrist: Gratifikationskrisen am Arbeitsplatz und ihre Folgen.
11. DGPPN-Hauptstadtsymposium, Berlin, Vortrag 7.3.2012

Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002. S. 249)



An-Erkennen von Person und Leistungen

„Wir haben zwar jetzt so ein System, wo man dann am Ende des Jahres ein bisschen Geld bekommt, aber Geld ist nicht alles.

Ein Gespräch wäre da bestimmt schöner. Mit den Leuten, die sehr oft krank sind, sprechen sie ja auch. Da könnten sie mit uns ja genauso sprechen. “ (ÖPNV)

„Muss ich erst krank werden, dass mein Teamleiter mit mir redet? “ (Callcenter)

Kantine

Die Kantinen als Ort der negativen Kommunikation, des Krank-Redens, der Gerüchte und der Nörgelei:

„Ich lasse mich nicht demotivieren“, oder:
Ich bleibe nur länger, „wenn die Richtigen dort sind“

==> Aktivierung der schweigenden
Mehrheit durch stärken-orientierte
Interventionen

Positive Beziehung zur Arbeitsaufgabe

- 6% fahren nur wegen des Geldes
- 94 % haben eine **positive Beziehung** zur Arbeitsaufgabe:
 - KommunikatorInnen
 - FahrkünstlerInnen
 - Selbständige

Gesundheitsressource:
Arbeitsfreude & -stolz
durch
Wahlmöglichkeiten

Lob = Anerkennung?

Lob

- Aktuelles Kompliment
- Leistungs-Beurteilung
- Absichtsvoll im Moment des Lobes
- **SAGEN**

Anerkennung

- Generelle Wertschätzung
- Leistungs-Wertschätzung
- Absichtslos im Moment des AE
- **FRAGEN**

Systematische Gesprächsthemen für FK

- **Anerkennung!**
- Was gefällt Ihnen- **am meisten** - bei der Arbeit?
- Was stört und belastet Sie - **am meisten**?
- Wenn Sie in meiner Position wären, was würden Sie **als erstes** weiter verbessern?
- Auf was sind Sie **besonders** stolz als MitarbeiterIn unseres Unternehmens?
- Was macht aus **Ihrer Sicht** das Unternehmen für die Gesundheit der MitarbeiterInnen?
- Können/Wollen Sie Ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter (Ältere)/die nächsten Jahre (Jüngere) ausüben?
 - Wenn ja: Wie können wir Sie unterstützen?
 - Wenn nein: Was müsste sich ändern?

Eine kleine Übung mit dem/der NachbarIn

- Was gefällt Ihnen - **am meisten** - bei der Arbeit?
- Wenn Sie in meiner Position (= Führungskraft) wären, was würden Sie **als erstes** weiter verbessern?

Es fragt die (fiktive) Führungskraft – Sie antworten

„Arbeiten bis 67?“

Arbeitsfähigkeit

Arbeit

Umgebung Gemeinschaft
Belastungen Anforderungen
Management Führung

Weniger Zeit-/Termindruck, Mehrarbeit weg, Frauen sind nicht so belastbar, Trainer auf Dauer zu anstrengend (Reisen), weniger Dienstreisen

angemessene Auslastung, gute Führung, Anerkennung, mehr Urlaub, kürzere WAZ ab 60, Ältere fördern, Teilzeit, gutes Klima erhalten, transparente Entscheidungen – bessere Kommunikation, mehr Planung & Organisation, Individuum berücksichtigen

Werte

Einstellungen Motivation

Wollen/Müssen – anderer Lebensplan, Beurteilung weg ab 55, Mehr Verantwortungsspielraum, Sicherheit (keine Befristung), berufl. Weiterkommen bis zum Ende der Laufbahn

Bildung

Kenntnisse

Kompetenz

Geschicklichkeit

Erfahrungswissen nutzen – Wissensmanagement, höhere Wertschätzung

Gesundheit

Leistungsfähigkeit

guter Gesundheitszustand, bessere Ergonomie, BGF-Angebote nutzen

Dialog

- Freier Sinnfluss (Bohm)
→ **Zusammenführen**
- Win - win
- Gewinn, wenn einer einen Fehler gemacht hat
- Andere Standpunkte wahrnehmen
- Reflexion und Suspendieren der eigenen Vorannahmen
- **(gemeinsam) Lernen**

Diskussion

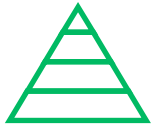
- *Lat. Wurzel: zerteilen, zerlegen, zerschlagen → **Auseinander-Setzen***
- *Gewinnen – Verlieren*
- *Wer Fehler macht, hat verloren*
- *Den eigenen Standpunkt verteidigen*
- *Die eigenen Voran-nahmen vertreten*
- **(alleine) Gewinnen**

Japanische Methode für vorurteilsfreie Kommunikation

	POSITIVES	NEGATIVES
ICH	Was habe ich ihm/ ihr Gutes getan?	Was habe ich ihm/ ihr Negatives angetan?
MITAR- BEITER/IN	Was hat er/sie mir Gutes getan?	 Diese Frage stelle ich mir nicht!

ALTER(N)SGERECHTE BERUFSVERLÄUFE

Basis-Modell für Berufsverläufe



Einstieg (Tätigkeit nach Ausbildung) zum Aufbau von Routine



Umstieg bei belastungsbedingt begrenzter Tätigkeitsdauer ☹ und/oder berufliche Entwicklung ☺ (mit systematischem Training und gezielter Unterstützung durch ältere/erfahrene KollegInnen) oder Aufstieg



Verweilen mit alternsgerechter Anpassung der Tätigkeit, abwechslungsreiche Aufgaben → bis zum Regelrentenalter zu bewältigen



Entlastung mit erfahrungsgeleiteten Arbeitsaufgaben und alternsgerechten Arbeitsbedingungen – als Wahlangebot



Alter(n)sgerechte (Teil-)Tätigkeiten



Alterskritische (Teil-)Tätigkeiten

Alter(n)sgerechte Berufsverläufe

Rohölaufsuchungsgesellschaft als Entwicklungsprojekt

Projekte Linz:

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

Strassenmeistereien

Med. Hochschule Hannover

Sozialgeriatrie Graz

Edelstahlwerk

- BEG: 15 Projekte 2011-2015
- Schmiedetechnik: 3 Projekte 2015/16

MAGNA Powertrain (Giesserei)

Pharmaindustrie (Logistik)

Arbeitsmarktservice Österr.



Foto: Böhler Edelstahl GmbH & Co KG

Umbau der Leistungsfähigkeit

Abbau (physiologisch)	Muskulatur, Kraft und körperliche Schnelligkeit, Sauerstoffaufnahmefähigkeit, Körpertemperatur, sensorische Leistungen wie Sehkraft, Hörvermögen, Tastsinn, Feinmotorik
Stabilität (psychisch, mental)	Gedächtnis (Ausnahme Kurzzeitgedächtnis) Intelligenz (fluide baut ab, dafür nimmt kristalline zu), Assoziationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Kreativität (praktische Kreativität nimmt zu), Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit
Zuwachs (geistig, sozial)	Empathiefähigkeit, ganzheitliches Handeln, Kooperationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Verantwortungsübernahme, Arbeitsmoral, Loyalität, Qualitätsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, Ausgeglichenheit

**SATIS EST. ← SEHR GROßE
INDIVIDUELLE UNTERSCHIEDE !**

- **Entlastung**
- **Früherkennung**

Tarifvertrag der VHH (Auszug)

<https://vhhbus.de/unternehmen/tarifvertrag-demografischer-wandel/>

§ 2 Urlaubsregelungen

Die VHH verpflichtet sich, allen MitarbeiterInnen einmal pro Jahr mindestens 3 Wochen Urlaub am Stück zu ermöglichen.

Arbeitgeber und Führungskräfte haben darauf zu achten, dass die MitarbeiterInnen einmal pro Jahr mindestens 2 Wochen Urlaub am Stück tatsächlich nehmen.

Die MitarbeiterInnen haben weiterhin ein Wahlrecht, ob sie ihr jährliches Urlaubsgeld gemäß § 2 TV Urlaubsgeld ausbezahlt oder ganz oder teilweise stattdessen in zusätzlichen Urlaub abgegolten haben wollen. Sollten die MitarbeiterInnen die Variante zusätzlichen Urlaubs in Anspruch nehmen wollen, so haben sie diesen Wunsch im Rahmen der betriebshofspezifischen jährlichen Urlaubsplanung gleich mit anzugeben.

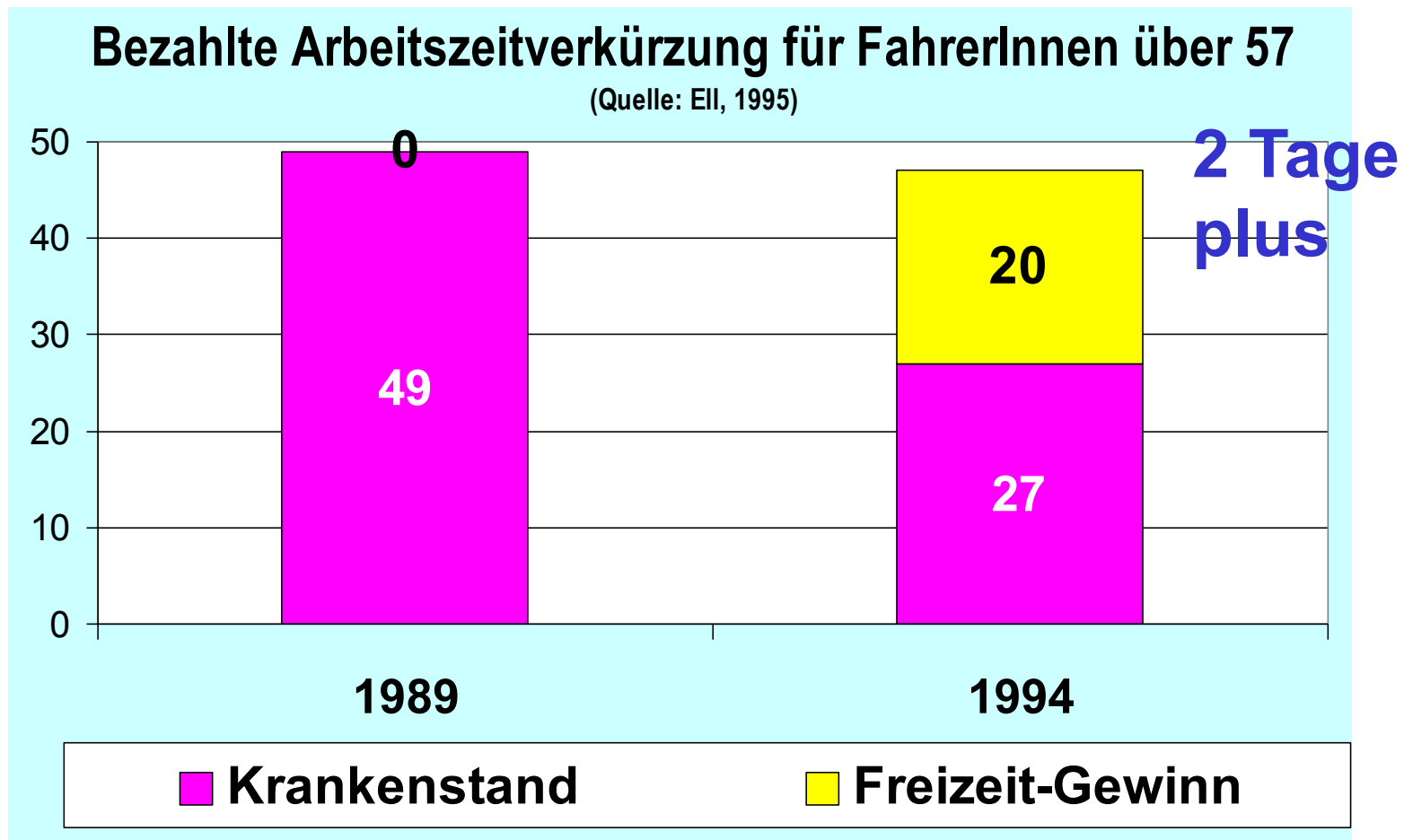
VHH Ampelschema als Bewertungsschema

Faktor/Einstufung	Unbedenklich	Problematisch	Sehr bedenklich
Anzahl und Lage der 6 bis 10 minütigen Pausen	Stündlich	Ein- bis zweistündlich	Seltener als zweistündlich
Lage der gesetzlichen Pausen	Mittig gelegen (Nach 3,5 bis 5,5 Std. Dienstzeit) bzw. bei mehreren gesetzlichen Pausen gleichmäßig über den Dienst verteilt.	Die Pause liegt nicht mittig, jedoch auch nicht zu nah an Dienstbeginn bzw. -ende	Die Pause liegt ein bis anderthalb Stunden nach Dienstbeginn bzw. vor Dienstende
Höhe des Personalwirkungsgrades	Unter 70%	70% - 80%	Über 80 %

Ziel bei der planerischen Dienstplanerstellung ist es, dass Dienste im roten Bereich die Ausnahme darstellen.

Bis zum vollendeten 55. Lebensjahr	Individuelle Entlastungstage über BEM – Verfahren möglich	
Ab dem vollendeten 55. Lebensjahr	4 Entlastungstage pro Jahr	1 Entlastungstag pro Quartal
Ab dem vollendeten 58. Lebensjahr	6 Entlastungstage pro Jahr	1 Entlastungstag alle 2 Monate
Ab dem vollendeten 61. Lebensjahr	8 Entlastungstage pro Jahr	2 Entlastungstage pro Quartal aber max. 1 Entlastungstag pro Monat
Ab dem vollendeten 64. Lebensjahr	10 Entlastungstage pro Jahr	Planerisch 1 Entlastungstag pro Monat, ohne die Monate in die Urlaubsblöcke genommen werden. Maximal 1 Entlastungstag pro Monat

Gesundheit: Kostenfaktor oder Investition



Gestaltung und Ablauf der betrieblichen Dialoge zur Stabilisierung der Balance

VHH	Ca. 90 % der Belegschaft (Stand 2010)	Ca. 10 % der Belegschaft (Stand 2010)
Zielgruppe	Gesunde und Gesundete mit einer „stabilen“ bis „sehr stabilen“ Balance	Gesundheitlich Gefährdete und (Lang- zeit-)Erkrankte mit einer „instabilen“ bzw. „sehr instabilen“ Balance
Dialog	Anerkennender Erfahrungsaustausch (AE) Gesundheit/Arbeitsbewältigungs- fähigkeit erhalten bzw. fördern	Achtsames Arbeitsbewältigungs- gespräch (BEM) – § 84 Abs. 2 SGB IX Gesundheit/Arbeitsbewältigungsfähigkeit wieder herstellen, erhalten bzw. fördern
Förder-/Schutz- absicht	Erhöhung der Selbstreflexion, Bedingungen für die offensichtlich hohe Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu erkennen, zu erhalten und nach Möglichkeit zu stärken	Erhöhung der Selbstreflexion, Ursachen für individuelle Belastungen erkennen, um dann gemeinsam Initiativen der Verbesserung und der Wiederherstellung zu starten und zu ermöglichen

Haltung der Führungskraft	"Von Ihnen lernen" – MitarbeiterInnen als interne BeraterInnen der Führungskräfte zur Ermittlung der Ressourcen für den Erhalt der Balance	"Sie auf Dauer in Arbeit halten" bzw. Störungen in der Balance gemeinsam beheben
Inhalte	Was gefällt Ihnen bei der Arbeit? Was schätzen Sie am und im Unternehmen bzw. worauf sind Sie stolz? Was würden Sie an Stelle des Vorgesetzten als Erstes weiter verbessern? Was stört und belastet Sie? Was macht das Unternehmen für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen? Was brauchen Sie, um Ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Erreichen Ihrer Regelaltersgrenze zu erhalten?	Was werden Sie zur Wiedererlangung/ Erhaltung der Arbeitsfähigkeit machen? Was brauchen Sie von Seiten des Betriebes (ggf. wie lange?)? Jeweils Fragen zu den vier Förderfeldern/Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit: Gesundheit Kompetenz Werte, Motivation Arbeit, Führung

ENTLASTUNGSMODELLE

Abloy Oy 5

Alterns-Meister Zusatzurlaub

- Bezahlte Zusatzurlaube
- Fitness-Untersuchung mit Maßnahmen
- Zusatzurlaub nach Alter:
 - 58: 6 Tage 59 bis 62: 2 Tage mehr/Jahr
 - Ab 63: 3 Tage mehr/Jahr
 - Absprache mit dem Supervisor
 - Keine Kombination mit anderen Absenzen oder Urlauben
- Urlaub nach dem Geburtstag

Vattenfall: Das 80-90-100 Programme (Nils Friberg)

- Ziel: Verlängerung der Arbeitskarriere (65-67-70), Senken des Krankenstandes, Transfer von Erfahrungswissen
- Belastung und Arbeitszeit senken ab 58+
- 80-90-100 Konzept :
 - Arbeitszeit 80 %
 - Lohn 90 %
 - Rente 100 %
- Offen für alle – Pilotphase von 6 Monaten – dann Rücktritt oder Fortsetzung (Entscheidung durch Arbeitgeber)
- Von 1.300 MA haben 330 teilgenommen (ca. 25%)
- Ergebnisse:
 - Alles Beteiligten sind zufrieden mit dem Konzept
 - Renteneintritt um 4 Jahr erhöht



ARBEITSBEWÄLTIGUNGS- COACHING

ab-c als Instrument des Empowerments

Ziel	Beratungsinhalt
 ↑ Individuelle Selbstbeobachtung &-regulation	→ Frühhinweis für die Person selbst (Selbstbeobachtung durch persönlichen Indexwert) → Vertrauliches Gespräch → Planung individueller Fördermaßnahmen
 ↑ Betriebliche Steuerung zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Beschäftigten	→ Frühhinweise für den Betrieb (anonymisierter Ø Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft und Förderbedarfe) → Moderation → Planung betrieblicher Fördermaßnahmen
 ↑ Überbetriebliche Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Arbeitskräfte und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe	→ Frühhinweis für die Region / Branche (anonymisierter Ø Arbeitsbewältigungsstatus der beteiligten Betriebe / Branchen und Förderbedarfe) → Moderation → Planung überbetrieblicher Fördermaßnahmen

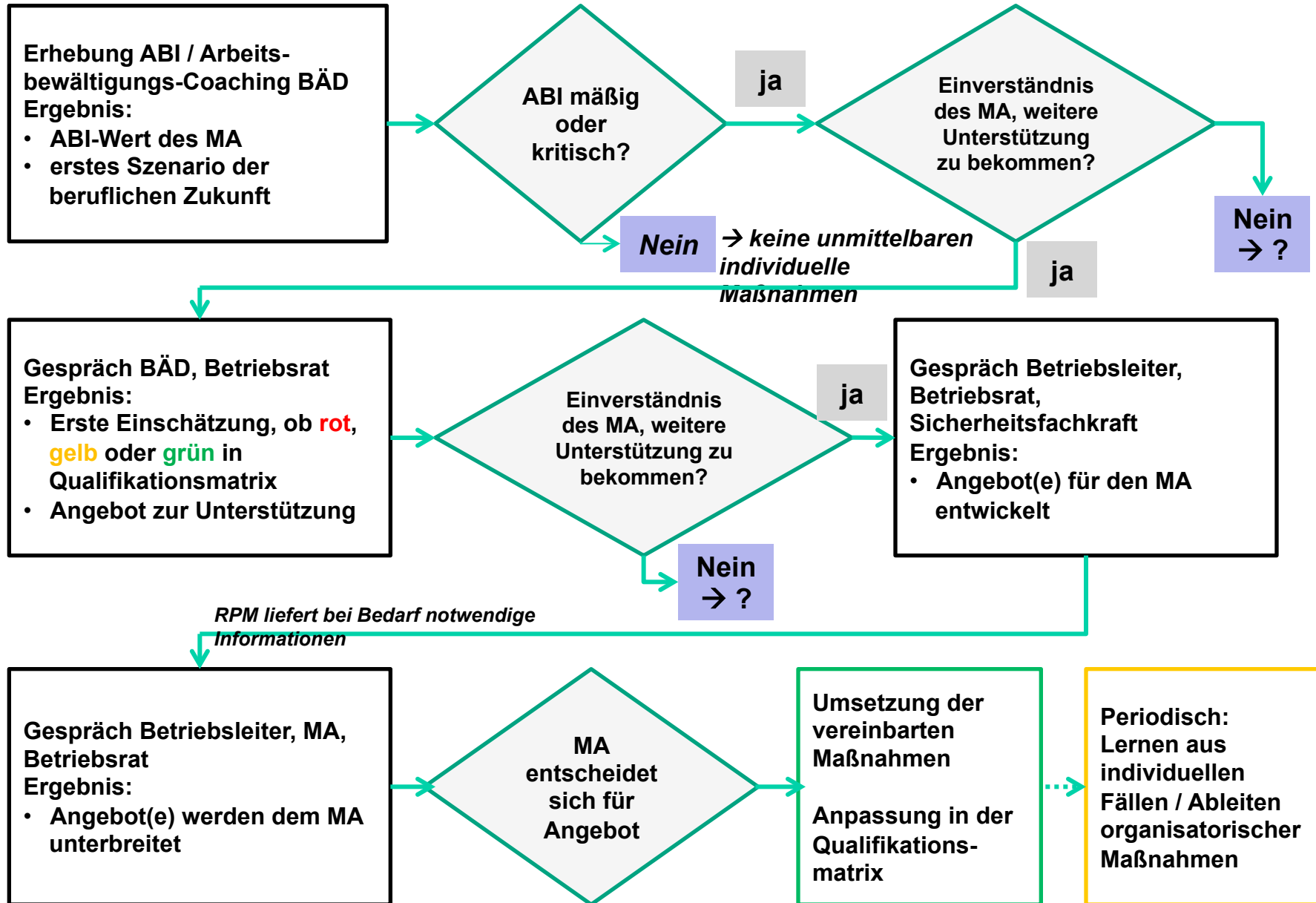
Frühhinweise durch den Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)

Ergebnis	Kategorie der Arbeitsfähigkeit	Maßnahme
7 - 27 Punkte	„schlecht“	Arbeitsfähigkeit wieder herstellen
28 - 36 Punkte	„mäßig“	Arbeitsfähigkeit verbessern
37 - 43 Punkte	„gut“	Arbeitsfähigkeit unterstützen
44 - 49 Punkte	„sehr gut“	Arbeitsfähigkeit erhalten

Frage 6:

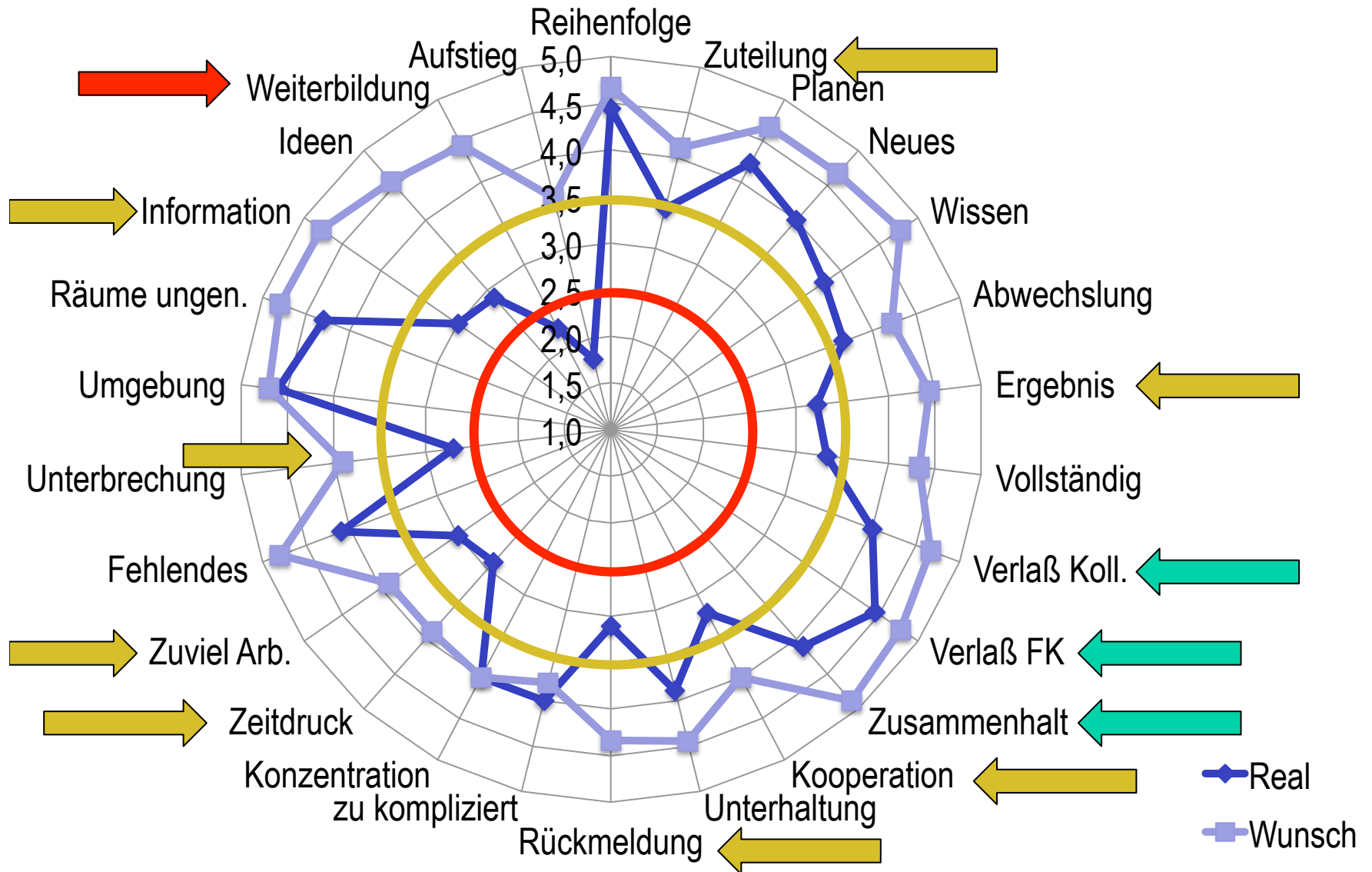
- Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?
 - Unwahrscheinlich
 - Nicht sicher
 - ziemlich sicher

Umsetzungsprozess: „Arbeitsfähigkeit & Berufsverlaufsmatrix“

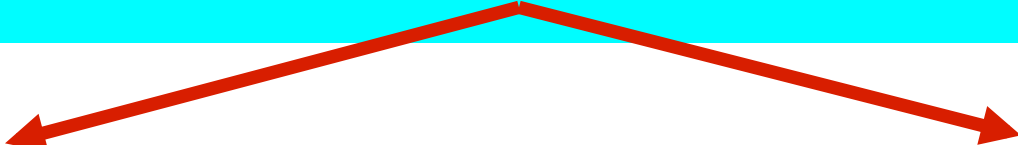


PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG NACH ARBSCHG

Abteilung A



Regulationsbehinderungen



Hindernisse:

- **Erschwerungen (motorisch/informativ)**
- **Unterbrechungen (Personen, Arbeitsmittel, Software)**

... wenn dann noch zusätzlich betrieblich keine Bewältigungsmöglichkeiten bzw. unterstützende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden

- **Zusatzaufwand (Arbeitsverdichtung)**
- **Riskantes/unergonomisches Verhalten**

Überforderungen:

- Monotonie
- **Zeitdruck**
- neg. Umgebungsbedingungen

Regulationsressourcen erschöpfen und Regeneration ist nicht mehr ausreichend gegeben

Gesundheitspotenziale & Gesundheitsrisiken

(Nach: Oesterreich, Volpert (Hrsg.): Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen, 1999)

Psychische Ressourcen erhöhen

- Kommunikation
- Wahl- und Einflussmöglichkeiten
- Zusammenarbeit

↑ **Aktive Freizeit** (Bereicherung)

↑ **Selbstwirksamkeit**

↓ **Ängstlichkeit**

Psychische Belastungen vermindern

Hindernisse/Überforderungen

- Zeitdruck

↑ **Zufriedenheit**

↓ **Psychosomatik**

Informatorische Erschwerungen:

- Sind die für die Durchführung der Arbeitsaufgabe notwendigen Informationen vollständig?
- Sind sie übersichtlich bzw. gut erkennbar?
- Sind sie fehlerfrei bzw. aktuell?
- Sind sie verfügbar?

Motorische Erschwerungen

- Sind alle benötigten Arbeitsmittel vorhanden?
- Sind die Arbeitsmittel verfügbar?
- Sind sie leicht zugänglich?
- Sind sie leicht zu bedienen?
- Sind sie zuverlässig?
- Sind sie für die Bearbeitung des Arbeitsauftrages geeignet?

Motorische Erschwerungen

Motorische Erschwerungen	
Zu wenige Vollversionen für Acrobat → • Bearbeitung und • Verkettung und • Versendung von Dokumenten erschwert	
Zusatzaufwand für anderen Raum, Nutzung des anderen PC's (= Unterbrechung für die andere Person) und bei Abwesenheit: Schlüssel beim Empfang besorgen	
TELKO über das interne Telefonsystem ist „billiger“, aber langwieriger und umständlicher → Information über Vorgehen bei TELKO → Memo zum Vorgehen beim Zusammenführen der TN	Verbesserung durch „go to meeting“-Programm
Bei längerem Gebrauch des Mobiltelefons und höherem verbrauchten Datenvolumen verlangsamt sich das Internet und verlängert Recherchen	Eig. Telekom-Ticket
Mangelnde Internetstabilität bei mobilem Arbeiten	
Laptop darf nicht völlig stromlos werden, weil Start nicht möglich ist → Zusatzaufwand	
Besprechungsraum im 5.Stock	

Unterbrechungen:

- **Durch Personen**

(indirekt durch Tel.: Eil-Aufträge, Nachfragen, ...
direkt: im Büro)

- **Durch Arbeitsmittel** (ohne software)

- gestörte Funktionen (z.B. Stau oder kein Papier im Drucker)
- Ausfall oder Blockierung von Arbeitsmitteln (z.B. Kopierer, Drucker ...)

- **Durch Software**

(Internetausfall, Datenbank wird erst hochgeladen ...)

Zeitdruck:

Arbeitsrückstände

- Werden Überstunden geleistet?
- Wird Arbeit mit nach Hause genommen?
- Kommt es vor, dass Pausen durchgearbeitet oder verkürzt werden?
- Werden einzelne Arbeitsschritte verkürzt oder ausgelassen?
- Helfen kurzfristig KollegInnen aus?
- Auf welche Ursachen sind die Arbeitsrückstände zurückzuführen?
- Gibt es regelmäßige Schwankungen im Zeitdruck?

Arbeitsrückstände

Maßnahmen gegen Arbeitsrückstände	Anteil	
Überstunden täglich	60%	20% : Keine wegen Kindern
Überstunden wöchentlich	20%	
Arbeit mit nach Hause nehmen	80%	20% nicht: Teilzeit
Pausen durcharbeiten	80%	Pausen werden genommen
Schieben von Projekten		Nicht immer möglich
Vorbereitung in der S-Bahn	20%	

Ohne diese Maßnahmen zur Reduktion bzw. Vermeidung von Arbeitsrückständen erwarten 80% der untersuchten Personen tägliche und 20% wöchentlich Arbeitsrückstände. Es ist darauf hinzuweisen, dass Arbeitsrückstände nicht auf mangelnde individuelle Arbeitsorganisation zurückzuführen sind: Alle 5 Personen hatten spezifische Tages- oder Wochen-Pläne zur Bearbeitung der priorisierten Arbeitsaufgaben.

Innovationen – schräger Blick

- Leymann, Mobbingforscher ← Gespräche mit PfarrerInnen
- Post – Kontakte → soziale Dienstleistung (Japan)
- Voest: Was ist die ungesehene Kompetenz der Elektriker & Schlosser
- Lingenau: Junge im Dorf halten – Mehrgenerationen-Wohnen mit Mietreduktion
- Krumbach: Internationaler Architekten-Wettbewerb für 7 Bushäuschen (z.B. ein japanisches)



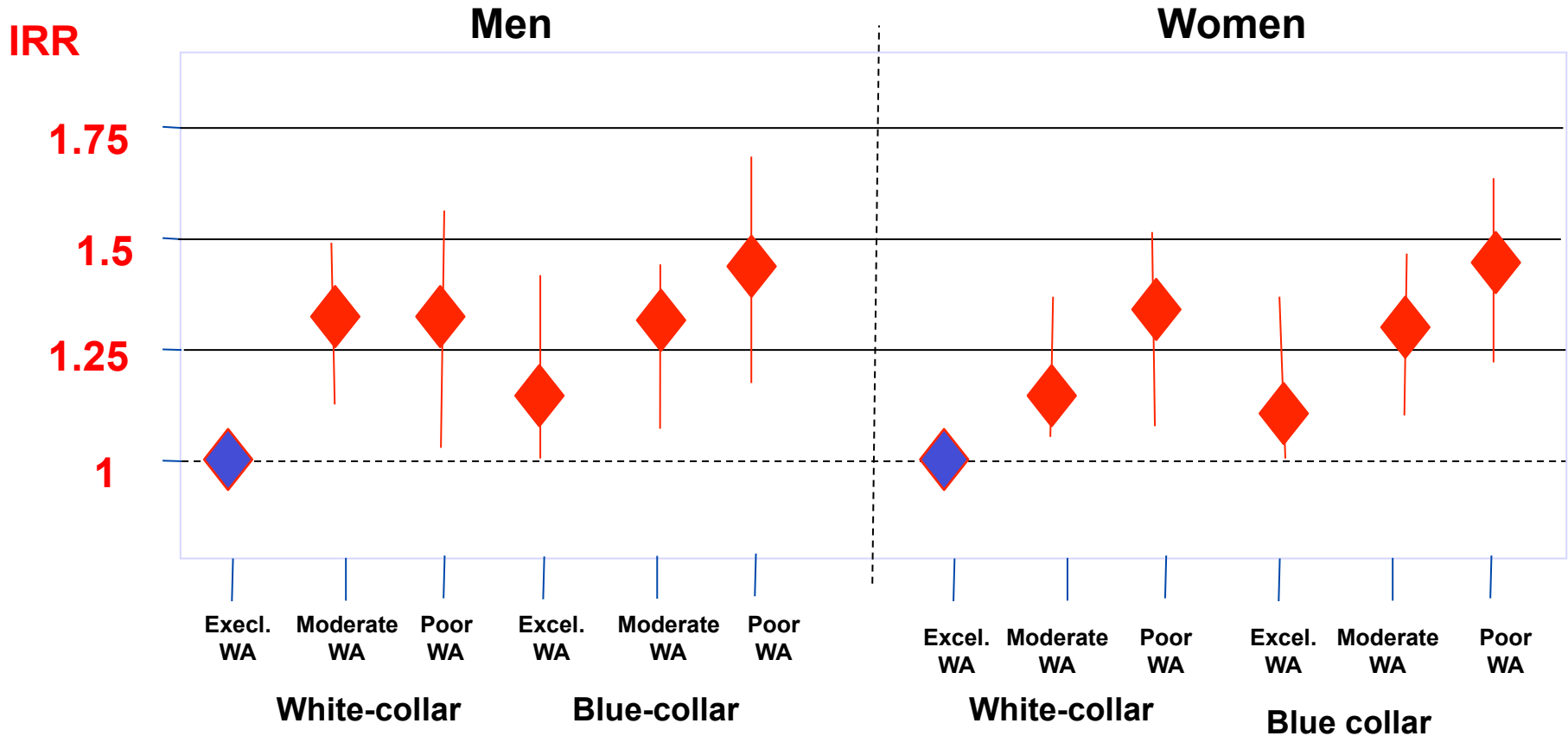
BFG

Mögliche Regelungen in Deutschland?

- Gesetz zur Förderung der Workability
- Ab 63 entscheiden **nur** die AN, ob sie weiter arbeiten
- Ab 800 MA zahlt AG 100% der Krankenstandkosten
- Bei Frühverrentung wegen gesundheits-schädigender Arbeitsbedingungen zahlt der AG die Kosten der Frührente bis zum Regelrentenalter im Voraus

Midlife work ability predicts old age disability (IADL) (= keine selbständige Haushaltsführung)

Risk for IADL disability according to midlife professional group and work ability*



*adjusted for age+marital status+alcohol intake+smoking+exercise+main chronic diseases

(von Bonsdorff M.B. et al. CMAJ)

***„Produktivität ist
nicht vom Alter
abhängig, sondern
von der Organisation
der Tätigkeit.“***

Juhani Ilmarinen