



Gute Arbeit ist gesunde Arbeit !

Betriebliche Gesundheitskonzepte und Prävention zur Arbeitskrafterhaltung

Fachtagung „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“

Friedrich-Ebert-Stiftung
LB Niedersachsen, Hannover
03. Februar 2016

Dr. Kerstin Thönnessen
Arbeit und Zukunft e.V. - Hamburg



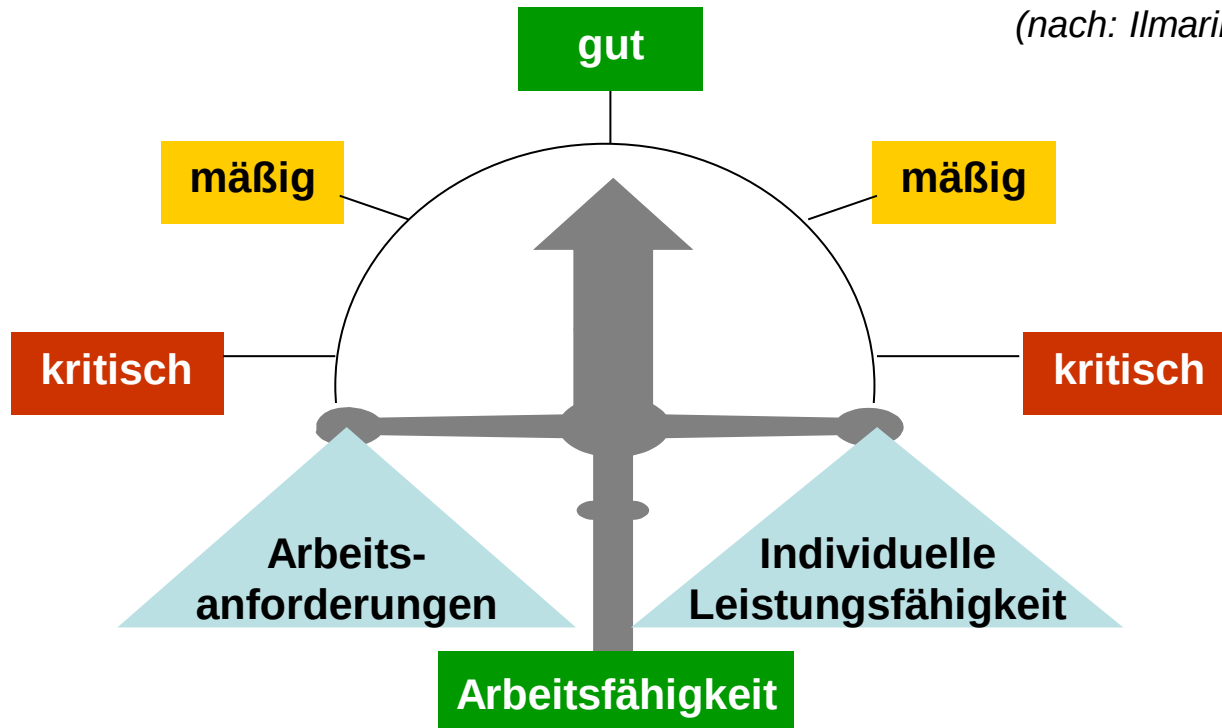
Inhalte

- Das Haus der Arbeitsfähigkeit
- Aktuelle Konzepte zu betrieblicher Gesundheit + Prävention
- Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® - Ansatz beim INDIVIDUUM und bei der EINRICHTUNG
- 2 (fast) niedersächsische Good Practice - Beispiele



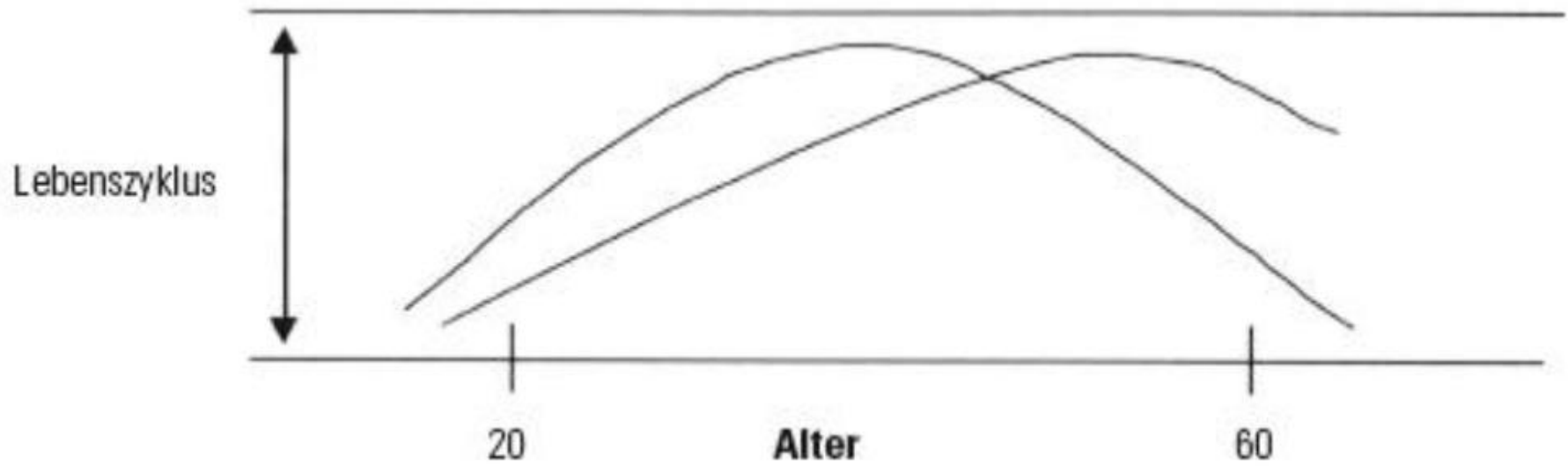
Wie steht es um unsere Arbeits(bewältigungs)fähigkeit ?

(nach: Ilmarinen & Tempel, 2003)

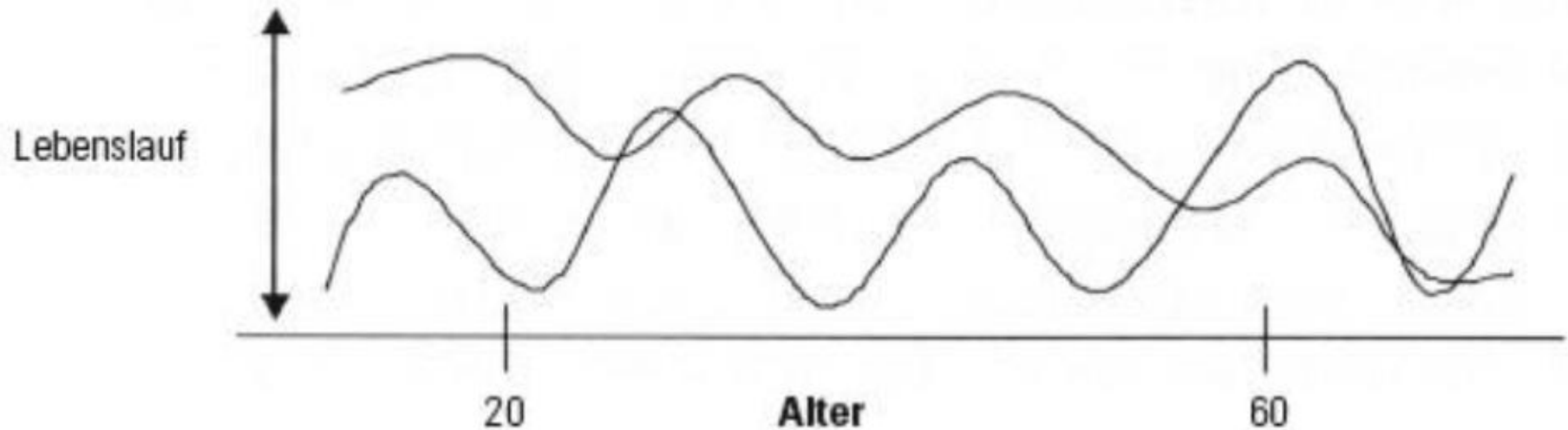


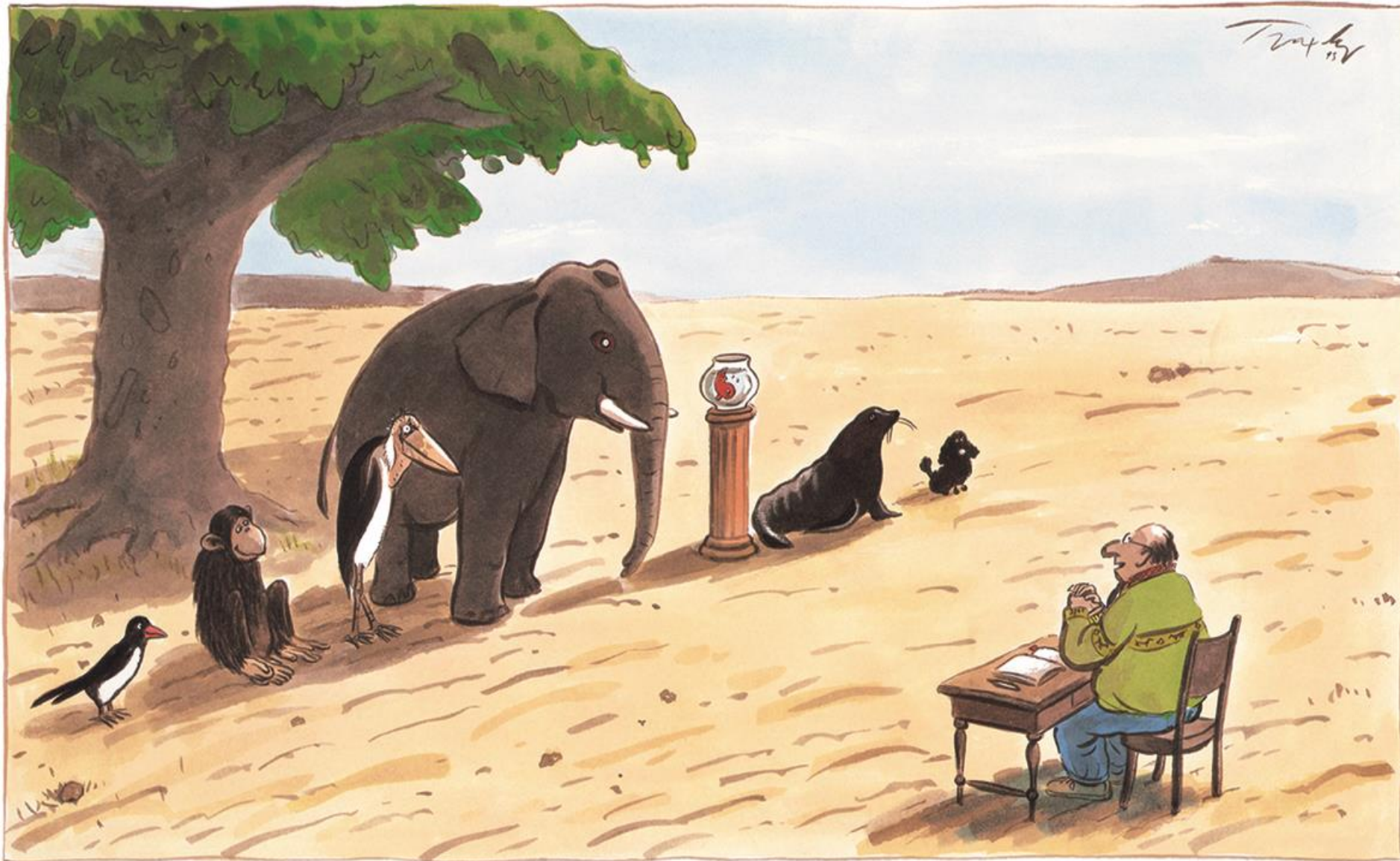
Arbeitsfähigkeit = Potenzial eines Menschen, eine Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

Persönliche Möglichkeiten und **Arbeitsanforderungen** verändern sich und müssen ggf. alters-, alters- und gesundheitsangemessen gestaltet werden.



Ist das denn wirklich so ?

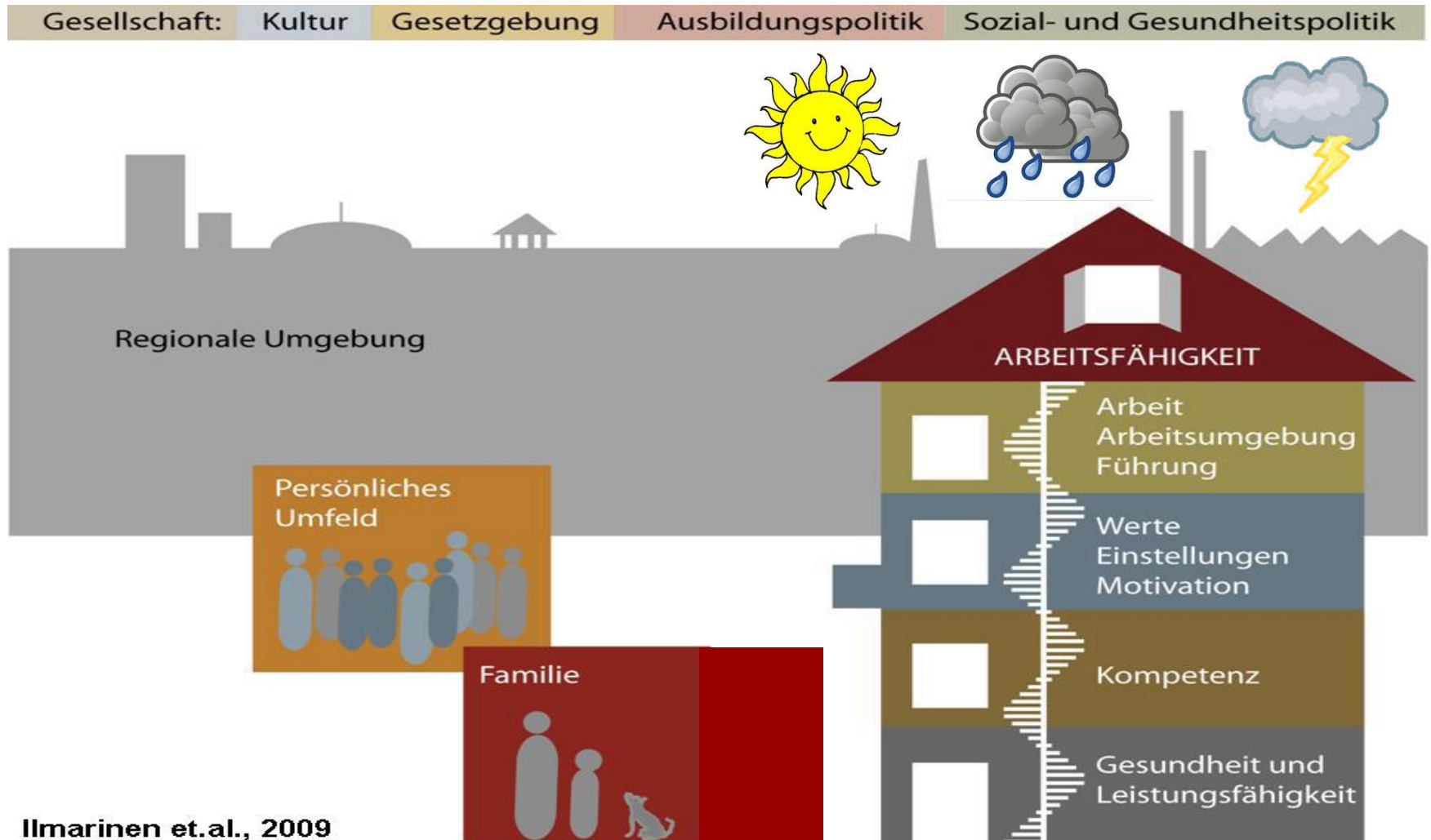




Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!

Quelle: Tempel & Ilmarinen, Hg. Giesert, S. 98, m.f.G. Traxler

Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Hilfe !!!

Arbeitsbewältigungsfähigkeit

Arbeitsbedingungen

Unternehmenskultur & Führungsorganisation

Kompetenz & Qualifikation

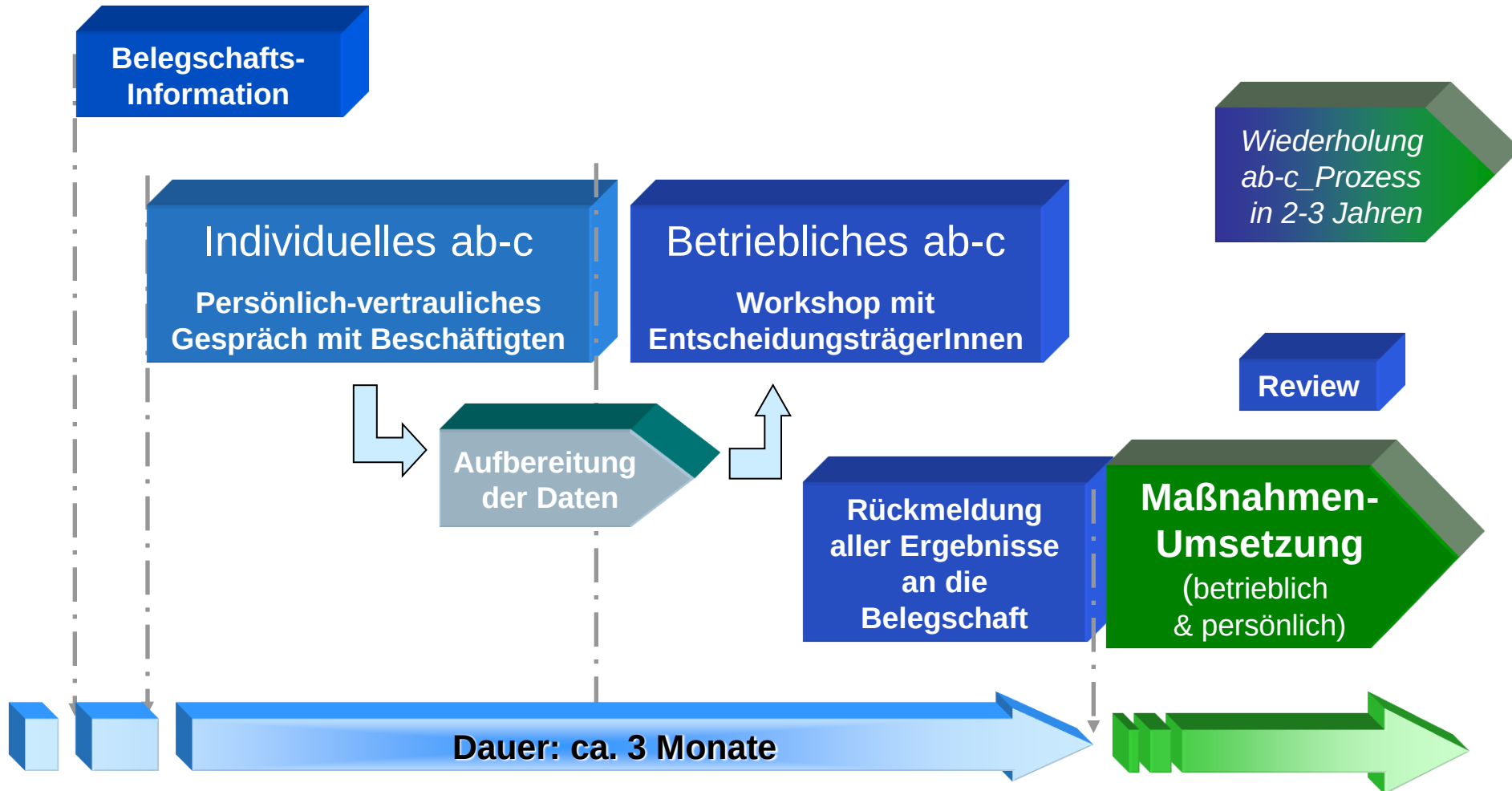
**Körperliche und seelische Konstitution &
Gesundheitsverhalten**

in Anlehnung an A. Frevel, arbeitsleben

Aktuelle Konzepte zu betrieblicher Gesundheit + Prävention - *hier in Form von Werkzeugen* -

- **Work Ability Index (WAI, ABI)**
- **Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c[®])**
- **Anerkennender Erfahrungs-/ Erwartungsaustausch**
- **Work Ability 2.0 (Arbeitsbewältigungs-Personen-Radar & Arbeitsbewältigungs-Betriebsradar)**
- **Alternsgerechte Berufsverläufe**
- **Betriebsberatung**
- **.....**

Arbeitsbewältigungs-Coaching im Betrieb



Durchführung: Arbeitsmediziner_in, -psycholog_in, Präventionsberater_in (Verschwiegenheitsverpflichtung!)

Arbeitsbewältigungs-Index und –Konstellation

Bsp. KFZ-Montage mit 80 % „Leistungsgewandelten“ (69/87)

ABI-Wert (Mittel)	27 (von 49)
Sehr gute Arbeitsbewältigungs-Konstellation (AB-K) → erhalten!	4,4 %
Gute AB-K → unterstützen!	13,2 %
Mäßige AB-K → verbessern!	44,1 %
Kritische AB-K → wiederherstellen!	38,2 %

Zum Vergleich:

Pflege: 28 + 36 + 24 + 12 %

Handel: 29 + 49 + 11 + 11 %

Denk- und Handlungsanstöße für die **Person**

Gesundheit

Arbeits-
bedingungen

Führung /

ab-c_Fragen an die Person:

- * *Was können Sie für sich tun?*
- ** *Was brauchen Sie vom Betrieb?*

Kompetenz

↳ *Was ist der erste Schritt?*

↳ *Wo erhalten Sie Unterstützung?*

Fördervorsätze und Förderhinweise (Montage)

Arbeitsfähigkeit

Arbeitsbedingungen

Führungs- und
Arbeitsorganisation

Kompetenz

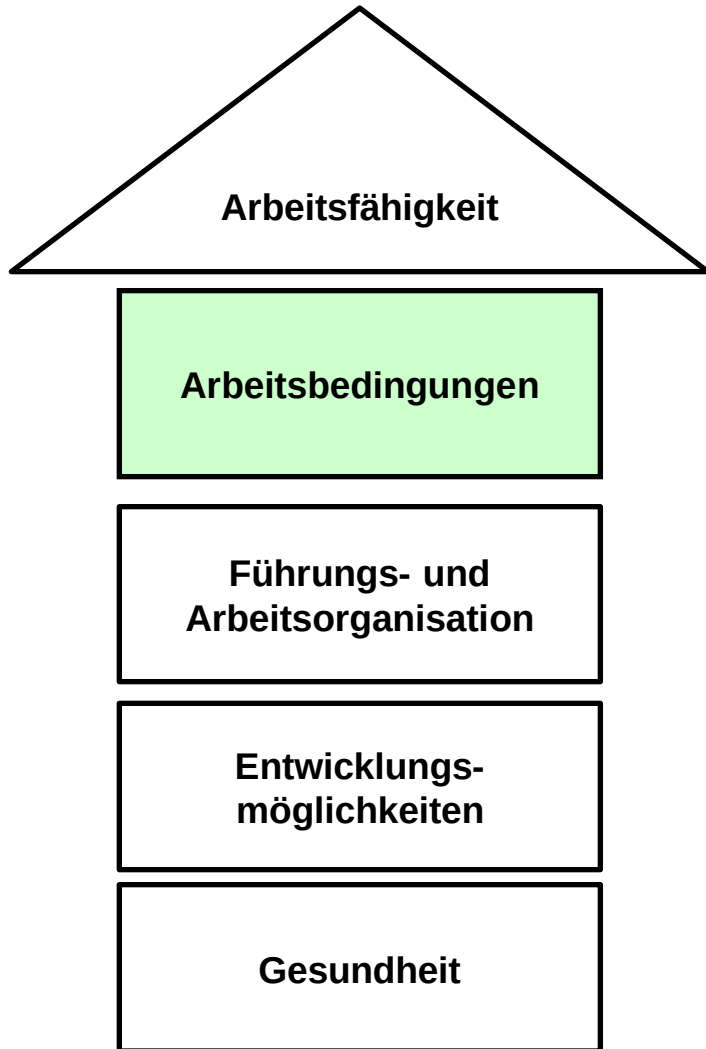
Gesundheit

persönliche Fördervorsätze	betriebliche Förderhinweise	gesamt
194	256	450
24	130	154
12	50	62
42	42	84
116	34	150

= Ø 6
Förder-
themen /
Person

Good Practice -1-

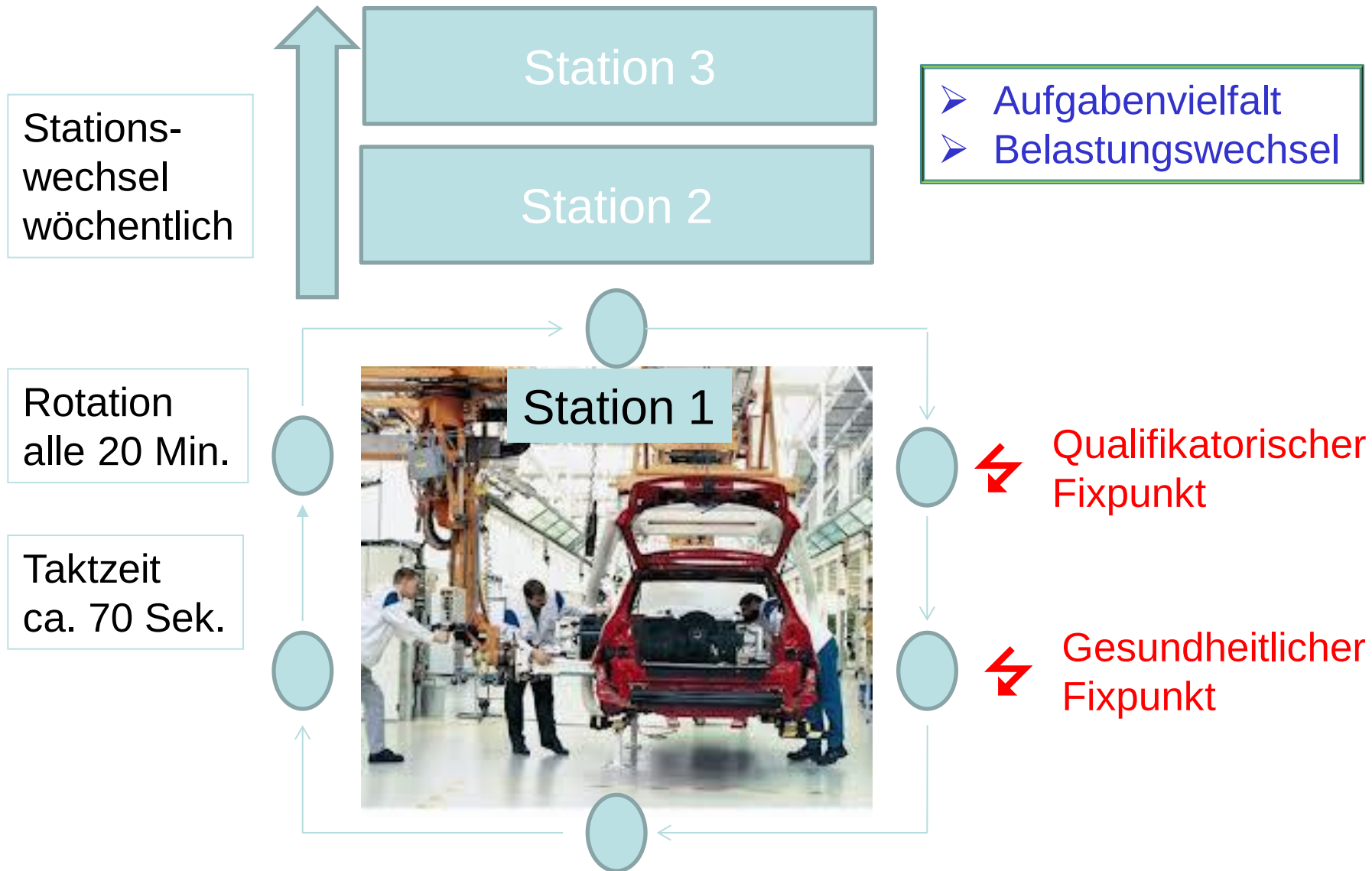
Arbeitsbedingungen (KFZ-Montage)



- Lösungsansätze im Fertigungsbereich zur **Integration Leistungsgewandelter / Älterer**
- ...

Beispiel:
„Integrierte Exklaven“

Rotations-Prinzip in der KFZ-Montage



Qualifizierung & „Integrierte Exklaven“

Qualifikatorischer Fixpunkt →

Pro Schicht 1 zusätzliche Arbeitskraft, um eine vollständige Qualifizierung aller MitarbeiterInnen zu realisieren („WAI-Männer“)

Gesundheitlicher Fixpunkt →

Herauslösung von Teilaufgaben (z.B. Vormontage)

- neuer Arbeitsplatz direkt neben dem Band
- für MA mit gesundheitlichen Einschränkungen & alle über 40-Jährigen
- Körperliche Entlastung durch einfache Mistätigkeiten (sitzen, Stehen, Gehen)
- Keine Mikro-Pausen
- 4 – 8 Wechsel/Schicht

**Entscheidung 2015:
Prinzip wird für alle
Montagelinien
angewandt!**



Good Practice –II-

Tarifvertrag zum demografischen Wandel und der Generationsgerechtigkeit bei der VHH

**für die MitarbeiterInnen der
Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG vom 18.06.2012**

Zwischen

der Arbeitgebervereinigung öffentlicher Nahverkehrsunternehmen e.V.
(AVN), Hannover

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch den Landesbezirk Hamburg, Fachbereich 11 Verkehr, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg,

ist für den Bereich der

Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (VHH), Hamburg,

folgender **Tarifvertrag zum demografischen Wandel und der Generationsgerechtigkeit bei der VHH** vereinbart:

Präambel

1. Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

2. Die Analyse der konkreten Situation

3. Die Balance im Haus der Arbeitsfähigkeit

4. Stock: Arbeit, Arbeitsumgebung und Führung

3. Stock: Werte, Einstellungen und Motivation

2. Stock: Kompetenz

1. Stock: Gesundheit und Leistungsfähigkeit

4. Maßnahmen zur Stabilisierung der Balance in den jeweiligen Stockwerken

4. Stock: Arbeit, Arbeitsumgebung und Führung

§ 1 Arbeitszeiten

§ 2 Urlaubsregelungen

§ 3 Die Gestaltung des Fahrdienstes

§ 4 Ergonomie am Arbeitsplatz

§ 5 Entlastungstage

3. Stock: Werte, Einstellungen und Motivation

§ 1 Wertschätzende Dialoge

§ 2 Partizipation der MitarbeiterInnen

2. Stock: Kompetenz

§ 1 Qualifizierung generell

§ 2 Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz

§ 3 Vorbereitung auf die Zeit nach dem Arbeitsleben
(Dritter Lebensabschnitt)

1. Stock: Gesundheit und Leistungsfähigkeit

§ 1 Rolle der Führungskräfte

§ 2 Fachklinik Aukrug

§ 3 Anforderungen an den betriebsärztlichen Dienst

5. Gültigkeit, Laufzeit und Nachwirkung

§ 5 Entlastungstage

Für alle MitarbeiterInnen gilt, dass individuelle Entlastungstage (ET) alters- und aufgabenunabhängig im Rahmen eines BEM-Verfahren möglich sind.

BusfahrerInnen in Vollzeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr haben aufgrund ihres erhöhten Regenerationsbedarfes (erhöhte physische, psychische, soziale Belastung und vergleichsweise geringere Selbstbestimmung am Arbeitsplatz) Anspruch auf sogenannte Entlastungstage.

Auszug aus Kap. 4

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

Gestaltung und Ablauf der betrieblichen Dialoge zur Stabilisierung der Balance

Auszug aus Kap. 4

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 (Langzeit-) Erkrankte mit einer „instabilen“ bzw. „sehr instabilen“ Balance
Dialog	Anerkennender Erfahrungsaustausch (AE) Gesundheit / Arbeitsbewältigungsfähigkeit erhalten bzw. fördern	Achtsames Arbeitsbewältigungsgespräch (BEM) - § 84 Abs. 2 SGB IX Gesundheit / Arbeitsbewältigungsfähigkeit wieder herstellen, erhalten bzw. fördern
Förder-/Schutzabsicht	Erhöhung der Selbstreflexion, Bedingungen für die offensichtlich hohe Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu erkennen, zu erhalten und nach Möglichkeit zu verstärken	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 werden Sie zur Wiedererlangung / Erhaltung