

textil-fit in die Zukunft

Den demografischen Wandel in der Textilindustrie erfolgreich gestalten.

Die Produktion läuft und die Zahlen stimmen – also warum etwas ändern? Ein Blick in die Zukunft verrät warum.

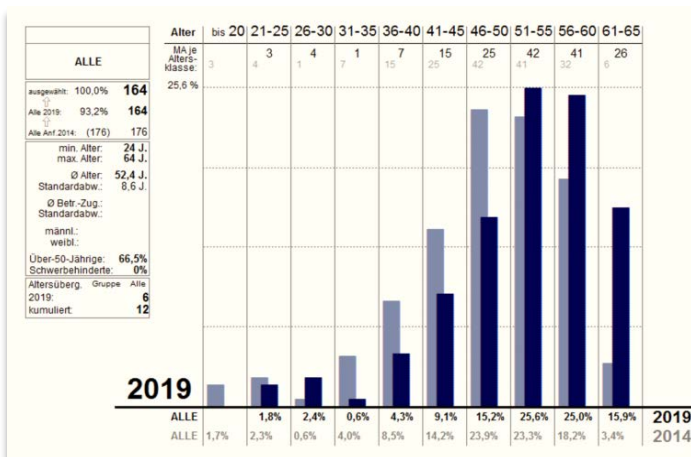
Wissen Sie, wie Ihre Belegschaft „altert“? Ist ein erheblicher Teil Ihrer Beschäftigten bereits jetzt über 50 Jahre alt? Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft – möglicherweise schon über 45 Jahre? Nicht ungewöhnlich für die Textilindustrie:

„Der demografische und strukturelle Wandel in der Textilindustrie trägt dazu bei, dass immer mehr ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Aufgaben an den Arbeitsplätzen verrichten müssen.“ bestätigte Udo Waden, Produktions- und Lagerleiter der Coats Opti Germany GmbH auf der Abschlussveranstaltung des Projektes textil-fit am 1. Dezember im Textilmuseum Bocholt.



Die Altersstrukturanalyse: Ein Blick in die Zukunft.

Eine Ist-Analyse Ihrer Personalstammdaten zeigt Ihnen zunächst die prozentuale Verteilung der Altersgruppen und deren Anteil im Betrieb oder der Abteilung. Sogar eine Betrachtung verschiedener Schichtgruppen ist sinnvoll. Lassen Sie Ihre Belegschaft in einem weiteren Schritt „altern“: um 5, 10 und 15 Jahre. Diese Prognose verdeutlicht, wie sich die Altersstruktur verändern wird. Ein handhabbares Excel-Tool finden Sie unter www.textil-fit.de (Download → Instrumente).



Was passiert, wenn nichts passiert...

...wenn Sie keine passenden Fachkräfte gewinnen können, wenn Sie keine geeigneten Auszubildenden finden?

Ihre Belegschaft wird altern – wie links abgebildet im Vergleich 2014 und 2019.

Und eine alterszentrierte Belegschaft wird nur eingeschränkt leistungsfähig sein. Denn Fähigkeiten verändern sich mit dem Lebensalter – Kräfte nehmen ab, Wissen und Erfahrungen nehmen u. a. zu.

Dabei liegt der Nutzen einer Altersstrukturanalyse klar auf der Hand:

Eine gesicherte Datenbasis liefert Ihnen ein umfassendes Bild über die Zusammensetzung Ihrer Belegschaft. Die Kenntnis der tatsächlichen Altersstruktur hilft Ihnen, passgenaue Maßnahmen für die Personalentwicklung zu gestalten. Denn mit der Zukunftsprognose sehen Sie, mit welchen Personalstrukturen und potentiellen Personalproblemen Ihr Betrieb in einem längerfristigen Planungszeitraum konfrontiert sein wird. Ihr Betrieb altert gesund, wenn Sie die Personalplanung mit den Aufgabenfeldern Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz effizient verbinden.

Info – BOX 1: Die Initiative NEUE Qualität der Arbeit stellt in einer Übersicht unterschiedliche Instrumente für eine Altersstrukturanalyse vor: <http://www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/Diversity/Demografie/altersstrukturanalysen.html>. Ebenso hilfreich zum Einstieg in das Thema Demografie sind die INQA-Checks *Guter Mittelstand* und *Personalführung*.

Belastungen in der Textilindustrie: Der Rücken zwick.

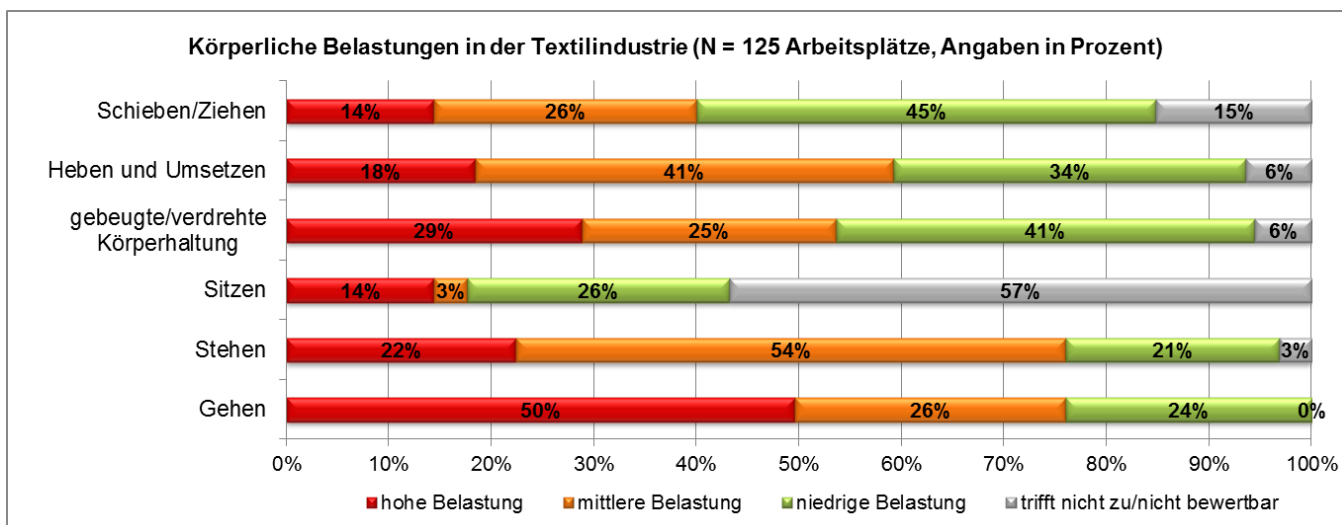
Wie steht es um den Krankenstand in Ihrem Unternehmen? Liegt dieser sogar über dem Branchenschnitt? Ältere Arbeitnehmer sind nicht weniger leistungsfähig. Ihre Fähigkeiten verändern sich mit dem Lebensalter. Ihr großer Vorteil gegenüber Jüngeren: Berufliche Routine, Erfahrungswissen, mehr Qualitätsbewusstsein und Gelassenheit. Wenn nur das Kreuz nicht immer weh täte... Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze sind gleichzeitig auch effiziente Arbeitsplätze. Glauben Sie nicht? Unternehmensbeispiele auf www.textil-fit.de (Lösungen) zeigen, dass Investitionen sinnvoll sind und nicht immer teuer sein müssen. Dafür bringen sie viel: Vereinfachte Arbeitsabläufe, geringere Belastungen für die Beschäftigten, Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Alternsgerecht gestaltete Arbeitsplätze machen die Arbeit für jüngere und ältere Beschäftigte gleichermaßen attraktiv und möglich. Das ist auch eine Chance, junge Bewerber zu erreichen.



„Dem Erhalt der körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz muss höchste Priorität eingeräumt werden. So gehört das Thema *Wie kann die Arbeit alter(n)sgerecht aussehen?* in jede Betriebsratsitzung. Es gilt: Jeder Arbeitsplatz kann optimiert werden.“ referierte Gerd Jansen, Betriebsratsvorsitzender bei IBENA Textilverwerke GmbH.

Wie erkennen Sie Belastungen an den Arbeitsplätzen Ihrer Beschäftigten?

Einseitige körperliche Belastungen resultieren häufig in Rückenschmerzen, Knie-, Arm- und Fußschmerzen, Bandscheibenvorfällen oder Verspannungen der Schulter- und Nackenmuskulatur. Legen Sie die Produktionsbrille ab! Betrachten Sie den Arbeitsprozess aus dem Blickwinkel, wie Ihre Beschäftigten die Arbeit ausführen. Achten Sie bei der körperlichen Belastung vor allem auf folgende Aspekte: *Wie häufig müssen Gegenstände gehoben, getragen oder umgesetzt werden? Wie schwer sind diese Gegenstände? Welche Körperhaltung nehmen Ihre Beschäftigten dabei ein?* In Gesprächen mit Ihren Beschäftigten erhalten Sie wertvolle Hinweise. Nutzen Sie Instrumente, um die Belastung zu bewerten (s. Info-BOX 2). Zudem sehen Sie, welche Faktoren bei der Ausführung besonders kritisch sind, z. B. die Häufigkeit, das Gewicht, die Körperhaltung oder die Arbeitsumgebung.



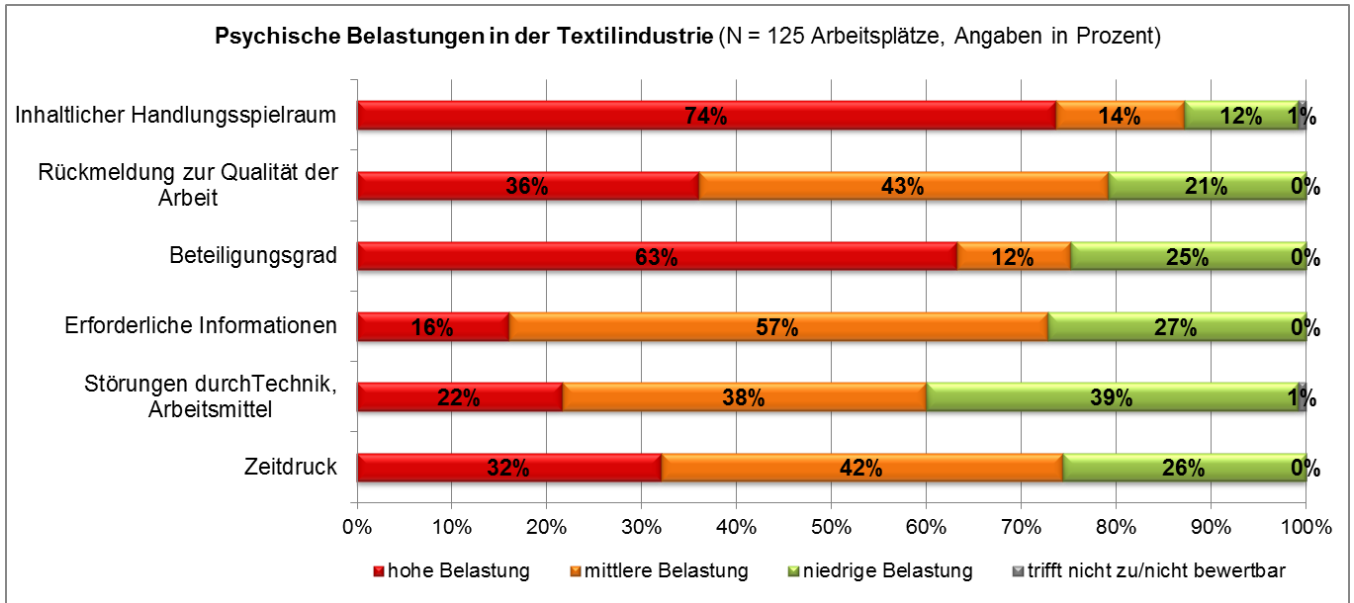
Info – BOX 2: Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin stellt Leitmerkmalmethoden zur Verfügung, die Sie nutzen können, um Belastungen an Ihren Arbeitsplätzen Schritt für Schritt zu bewerten: http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/Gefahrdungsbeurteilung_content.html

Psychische Belastungen sind weniger gut beobachtbar. Daher ist es empfehlenswert, diese in Gesprächen oder Gruppeninterviews zu erfragen. Fragen Sie Ihre Beschäftigten z. B. danach, welche Betriebsmittel häufig fehlen oder defekt sind, wie häufig die benötigten Informationen unvollständig oder fehlerhaft sind, wie viele ungeplante Unter-

brechungen durch andere verursacht werden und ob sie regelmäßig an Veränderungen und Entscheidungen, die ihre tägliche Arbeit betreffen, mit einbezogen werden. So erhalten Sie wertvolle Informationen, die Sie für positive Veränderungen nutzen können. Nach solchen Aspekten gefragt und „gehört“ zu werden, bedeutet für die Beschäftigten eine Wertschätzung ihrer Arbeit. Dies wirkt motivierend.



„Eine beteiligungsorientierte, wertschätzende Unternehmenskultur und ein kooperativer Führungsstil haben wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ betonte Hans Szymanski, Vorstandsvorsitzender des BIT e.V. und Projektleiter textil-fit, am 1. Dezember 2016 in Bocholt.



Belastung erkannt – welche Lösungen gibt es?

Prüfen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten, Führungskräften und Ihren Fachkräften für Arbeitssicherheit, welche konkreten Veränderungen sinnvoll und machbar sind. Technische Maßnahmen, z. B. Veränderungen an Maschinen oder Anschaffungen von neuen Arbeits- oder Hilfsmitteln tragen zu einer Reduzierung der Belastung bei. Einfache Lösungen aus unterschiedlichen Bereichen der Textilindustrie können Sie auf www.textil-fit.de einsehen. Aber nicht alle Belastungen können auf diese Weise auf ein erträgliches Maß reduziert werden.

„Die Bereitstellung modernster Maschinen, Software, Arbeitsgeräte, Mess- und Regeltechnik reicht nicht aus. Qualifiziertes und motiviertes Personal ist notwendig. Dabei ist eine altersgerechte Arbeitsgestaltung der Nährboden für eine Mitarbeiterqualifikation und Rotation.“ resümierte Ansgar van Clewe, Geschäftsführer der Gerhard van Clewe Textilveredelung GmbH & Co. KG.



Beschäftigte belastungsorientiert an Arbeitsplätzen rotieren lassen.

Die Lösung liegt in einer ganzheitlichen Betrachtung der Situation: Ein belastungsorientierter Arbeitsplatzwechsel bietet hier viele Vorteile. Auf Basis der Belastungsanalysen ist es daher sinnvoll, Mitarbeiter an Arbeitsplätzen innerhalb des Arbeitsbereiches oder über mehrere Arbeitsbereiche hinweg rotieren zu lassen. Eine Grundlage für die Entscheidung, wie am besten rotiert werden sollte, bildet das Arbeitsplatzkataster. Dieses finden Sie auf www.textil-fit.de (Download → Instrumente). Lesen Sie dazu ein Beispiel auf www.textil-fit.de.



„Wir konnten den Krankenstand um 21% senken (2015 zu 2016). Ausschlaggebend war, dass wir körperliche und psychische Belastungen enorm reduziert haben. Neben ergonomischen Lösungen ist die hierarchieübergreifende Zusammenarbeit der Abteilungen nur eine der erzielten Verbesserungen.“ erklärte Andreas Peter, Technischer Leiter der Neutex Home Deco GmbH aus einem Auszug aus der Ergebnispräsentation am 1. Dezember 2016.

„Lernförderliche Arbeitsgestaltung und Beteiligung der Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen in jedem Lebensalter sichern die Beschäftigungsfähigkeit.“ betonte Andrea Lange von BIT e.V. auf der Fachtagung am 1. Dezember 2016 in Bocholt.



Also lautet der Beschluss, dass der Mensch was lernen muss. (Wilhelm Busch)

Wissen Sie, welche Tätigkeiten Ihre Beschäftigten beherrschen? Und für welche weiteren Tätigkeiten sie sich interessieren? Hier kann eine Qualifikationsbedarfsanalyse helfen: Sie dient dazu, Qualifikationen und Potenziale der Beschäftigten systematisch zu erfassen – aus Sicht Ihrer Führungskräfte, aber auch aus der eigenen Sicht mit ihren Qualifizierungswünschen. So wird Ihnen deutlich, welche Beschäftigten welche Tätigkeiten vollständig, teilweise oder gar nicht ausüben können und welche sie ausüben möchten. Denn es gilt: Nur qualifizierte Beschäftigte können durch Arbeitsplatzwechsel besser vor einseitigen Belastungen geschützt werden und flexibler einsetzbar. Spezialisten, die täglich dieselbe Tätigkeit ausüben, werden dagegen über Jahre hinweg durch dieselben körperlichen und psychischen Belastungen überbeansprucht. Diese Belastungen sind auch für die Jüngeren nicht gesund – egal, ob sie diese momentan noch besser verkraften. Lassen Sie Ihre Beschäftigten daher systematisch an Arbeitsplätzen rotieren, die unterschiedliche Belastungsanforderungen aufweisen. Die Voraussetzung dafür ist, dass Ihre Beschäftigten diese Arbeitsplätze sicher beherrschen, damit sie nicht überfordert werden oder gar Stress erleben. Und nicht zu guter Letzt können Sie qualifizierte Beschäftigte flexibel in der Produktion einsetzen – ein weiterer wichtiger Wettbewerbsfaktor für die Zukunft Ihres Unternehmens.

Info – BOX 3: Auf der Projekthomepage www.textil-fit.de finden Sie detaillierte Informationen zum Projekt textil-fit. Dazu gehören neben den Analyseinstrumente auch Beispiele für ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze in der Textilindustrie, Gesundheit als Führungsaufgabe sowie praktische Tipps und Hinweise, um Veränderungen nachhaltig in Ihrem Unternehmen zu implementieren.

Das Projekt textil-fit wurde durchgeführt von BIT e.V.:
Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.
Max-Greve-Straße 30 • 44791 Bochum • 0234 92231 0
www.textil-fit.de • info@bit-bochum.de

BIT

Kooperationspartner: Gesamtverband textil+mode und IG Metall



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

