

textil-fit in die Zukunft

Gesunde Führung - Aufgaben der Führungskräfte von heute.

Arbeitsplätze altersgerecht gestalten: ergonomisch und gleichzeitig effizient.

„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 Betriebsratssitzung. Es gilt: Jeder Arbeitsplatz kann optimiert werden.“ Gerd Jansen, Betriebsratsvorsitzender bei IBENA Textilwerke GmbH.



Test: Wie verändern sich diese Fähigkeiten im Laufe des Arbeitslebens?

Dieser Faktor ...	nimmt zu	nimmt ab	bleibt konstant
Muskelkraft/ -stärke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebens- und Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Routine und Geübtheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachkompetenz und Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reaktionsgeschwindigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsaufnahme/-verarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seh- und Hörvermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ob Ihre Einschätzungen richtig sind, lesen Sie hier:

<http://www.textil-fit.de/gestalten/aktiv-werden/alterskritische-gefaehrungs-und-belastungsanalyse/was-sie-beruecksichtigen-muessen/>

Gefährdungen und Belastungen an Arbeitsplätzen: Oft alterskritisch.

Die vorhandene Gefährdungsbeurteilung nach §5 und §6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Betriebssicherheits- und Arbeitsstättenverordnung bezog sich in den beteiligten Unternehmen der Textilbranche vorwiegend auf den klassischen Arbeitsschutz, insbesondere die Sicherheitstechnik (Abbildung im Innenteil). Eine ganzheitliche Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung als wesentliches Instrument zur altersgerechten Arbeitsgestaltung? Ist aus Sicht der Arbeitswissenschaft wünschenswert, wird aber noch nicht in allen Unternehmen durchgeführt. Leider, denn sie liefert wichtige Hinweise, wie die Gesundheit der Beschäftigten gefördert und erhalten werden kann und zeigt Reserven für eine Arbeitseffizienz auf – Informationen, die für Unternehmer in erster Linie interessant sind, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Info – BOX 1: Auf www.textil-fit.de finden Sie hilfreiche Informationen, Anregungen und Tipps, wie Sie Ihre Arbeitsplätze altersgerecht gestalten möchten. Praktische Beispiele aus den Projektbetrieben liefern zahlreiche Ideen. Denn die Bearbeitung dieser Themen ist eine wesentliche Aufgabe im demografischen Wandel. Nur wenn Führungskraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsrat zusammenarbeiten, kann dies erfolgreich gelingen.

Lösung: Alternskritische Aspekte in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen.

Die alterskritische Gefährdungs- und Belastungsanalyse baut auf dem Katalog der Faktoren der Gefährdungsbeurteilung der Berufsgenossenschaften auf. Ergänzt werden alterskritische Elemente. Diese können die Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen physisch oder psychisch dauerhaft unter- bzw. überfordern:

nicht alterskritisch	alterskritisch	
1. Mechanische Gefährdungen 2. Elektrische Gefährdungen 3. Gefahrstoffe 4. Biologische Gefährdungen 5. Brand- und Explosionsgefährdungen 6. Thermische Gefährdungen 7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (I) 8. sonstige Gefährdungen	9. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (II) 9.1 Vibration/Ganzkörperschwingung 9.2 Hand- und Armschwingungen 10. Physische Belastungen/ Arbeitsschwere 10.1 Dynamische Arbeit 10.2 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Finger-Hand, Hand-Arm-System) 10.3 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Fuß-Bein-System) 10.4 Arbeiten im Sitzen, Stehen oder Gehen 10.5 Arbeiten in Hocken, Knien oder Liegen 10.6 Arbeiten mit belastenden Körperhaltungen (gebeugter oder verdrehter Rücken, über Kopf) 10.7 Lastenhandhabung 10.8 Zwangshaltung	11. Belastungen aus der Arbeitsumgebung 11.1 Lärm 11.2 Klima 11.3 Beleuchtung 12. Psychische Belastungen 12.1 Vielseitigkeit 12.2 Ganzheitlichkeit 12.3 Regulationsbehinderungen 12.4 Aufmerksamkeit 12.5 Wissen und Lernen 12.6 Information und Mitsprache 12.7 Zusammenarbeit 12.8 Handlungsspielraum 12.9 soziale Unterstützung 13. Belastungen aus der Arbeitszeit 13.1 Überstunden/Mehrarbeit 13.2 Arbeiten außerhalb normaler Arbeitszeiten 13.3 Schichtarbeit

Sind ältere Beschäftigte weniger leistungsfähig? Nein!

Arbeitsgestaltungsmaßnahmen müssen altersbedingte, negative Veränderungen, wie z. B. die Abnahme von Muskelkraft und Bewegungs- und Reaktionsgeschwindigkeit oder die Minderung des Seh- und Hörvermögens berücksichtigen. Leistungsfaktoren, die im Alter eher zunehmen, sind gleichzeitig Ressourcen, die Sie zur altersgerechten Arbeitsgestaltung nutzen können. Denn ältere Beschäftigte sind nicht weniger leistungsfähig. Ihre Fähigkeiten verändern sich mit dem Lebensalter. Ihr großer Vorteil gegenüber Jüngeren: Berufliche Routinen, Erfahrungswissen, mehr Qualitätsbewusstsein und Zuverlässigkeit.

Info – BOX 2: Die Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ist am 1. Juni 2015 in Kraft getreten. Sie dient der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln. Machen Sie sich mit den Inhalten der BetrSichV vertraut, denn sie

- beinhaltet Vorgaben zur alters- und altersgerechten Gestaltung,
- berücksichtigt ergonomische und psychische Belastungen,
- fordert die Umsetzung bzw. die Einhaltung des Standes der Technik,
- trägt besonderen Unfallschwerpunkten Rechnung,
- hat die angemessene Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln zum Ziel.

Beispiel: Altersgerechte und ergonomische Maßnahmen in der Textilindustrie.

Im Rahmen des 3-jährigen Projektes wurden in den 11 beteiligten Betrieben über 40 Maßnahmen der Arbeitsgestaltung umgesetzt – organisatorische und personelle Maßnahmen ergänzen diese sinnvoll:

Aufmachung/Warenschau – Bestandsaufnahme:

Stoffrollen wurden vor dem Transport ins Lager in Folie verpackt und auf Paletten kommissioniert. Die Paletten standen dabei auf dem Hallenboden. Dies hatte zur Folge, dass sich die Mitarbeiter in der Aufmachung dauernd bücken mussten.

Das Umpacken von bis zu 200 Rollen (je bis zu 30 kg) vom Bügeltisch auf die Palette ergab in der Leitmerkmalmethode Heben, Tragen und Umsetzen einen Punktwert von 36. Das heißt, dass diese Tätigkeit zu einer hohen körperlichen Belastung führt und körperliche Überbeanspruchung möglich ist. Die Folgen: Beschwerden im Rücken, vor allem im Lendenwirbelbereich sind wahrscheinlich.



Die Beleuchtung war sehr unterschiedlich. In der Warenschau – wo Tageslicht eine gleichbleibende Qualitätskontrolle erschwert – besonders wichtig. Um die Warenqualität stets gleichermaßen bewerten zu können, müssen konstante Beleuchtungsverhältnisse gewährleistet sein. Deshalb wird in der Warenschau überwiegend künstliche Beleuchtung gewählt und Tageslicht vermieden.



Die Beleuchtung an den Arbeitsplätzen liegt sogar über 2000lx. Dies impliziert auch eine altersgerechte Beleuchtung von 50 % mehr Beleuchtungsstärke für Beschäftigte über 45 Jahre und 100% mehr Beleuchtungsstärke für Personen über 55 Jahre. Kritisch ist die sehr niedrige Arbeitsumgebungsbeleuchtung, teilweise von nur 100lx. Dadurch werden große Beleuchtungsunterschiede in der Halle erzeugt. Holzvertäfelte Wände können zudem die künstliche Beleuchtung nicht genügend reflektieren – eine düstere Atmosphäre in der Halle.

Aufmachung/Warenschau – umgesetzte Maßnahmen:

Durch den Einsatz von höhenverstellbaren Hubwagen können die Mitarbeiter die verpackten Stoffrollen nun vom Verpackungstisch auf die Palette rollen, so dass sie nicht mehr das volle Gewicht handhaben müssen. Durch die höhenverstellbare Gabel können die Mitarbeiter die Rollen nun in aufrechter Körperhaltung auf der Palette fixieren.

Die holzvertäfelten Wände wurden weiß gestrichen, die Leuchtstoffröhren zugunsten einer energiesparenden LED-Beleuchtung ausgetauscht. Die Arbeitsumgebungsbeleuchtung hat sich deutlich verbessert. Die weiß gestrichenen Wände bewirken eine freundlichere Atmosphäre in der Halle.



Ergänzt wurde die Anschaffung der Hilfsmittel (höhenverstellbare Hubwagen) durch Hinweise zum Umgang mit Lasten. Die Beschäftigten lernten, welche Ursachen es für körperliche Beschwerden wie z. B. Rückenschmerzen gibt und wie sie Lasten – z. B. Stoffrollen – rückengerecht bewegen sollen. Insgesamt bedeutete dies nicht nur eine gesündere Arbeitshaltung sondern auch eine effizientere Arbeitsweise – zudem werden die Hubwagen für den innerbetrieblichen Transport in der Abteilung genutzt – anstelle von Handhubwagen. Die verbesserte Beleuchtung erleichtert nicht nur Teiltätigkeiten im Umfeld der Schaumaschinen, sie führt auch zu einem verbesserten Wohlbefinden – die Beschäftigten fühlen sich fitter.

Im Übrigen leistete diese Veränderungen einen Beitrag zur Unternehmenskultur: Die Beschäftigten haben gelernt, dass ihre Hinweise zu den Arbeitsbedingungen ernst genommen werden. Die Investitionen zeigen den Beschäftigten eine Wertschätzung Ihrer Person und Ihrer Gesundheit – das wiederum wissen sie zu schätzen. Wenn Sie solche Veränderungen abteilungsübergreifend im Betrieb anstoßen, können Sie eine wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur nachhaltig fördern und stärken!

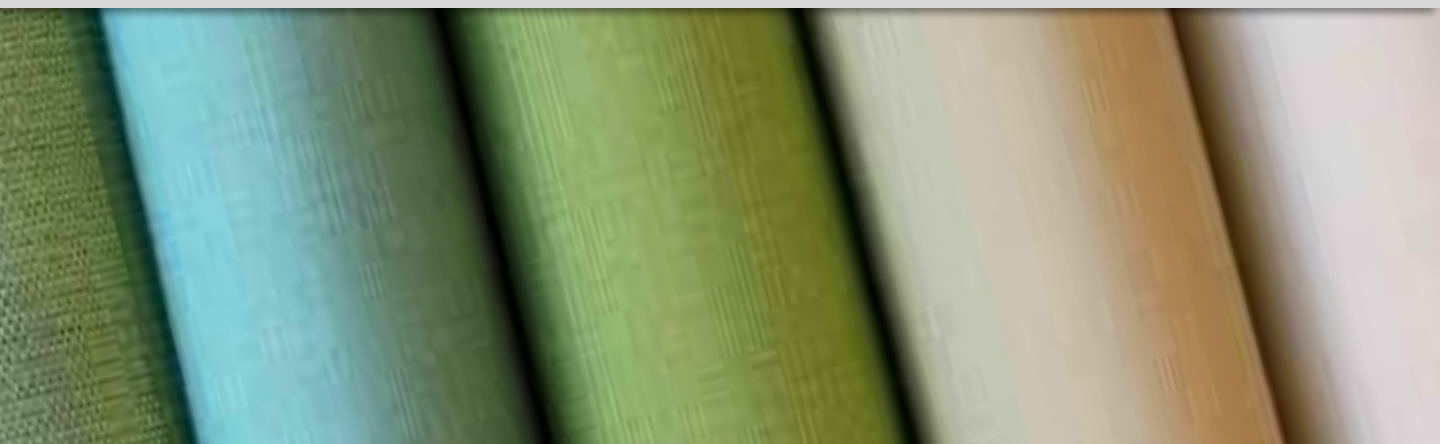
Info – BOX 3: Lesen Sie weitere Beispiele altersgerechter Arbeitsgestaltung aus den beteiligten Betrieben auf www.textil-fit.de. Diese finden Sie hier: <http://www.textil-fit.de/ergebnisse/loesungen/>. Werfen Sie zudem einen Blick in den Abschlussbericht des Projektes (Kapitel 5: Maßnahmen planen und umsetzen – ab Seite 46). Den Abschlussbericht können Sie hier downloaden: http://www.textil-fit.de/fileadmin/redaktion/Grafiken_Abschlussdokumentation/Abschlussbericht_des_Projektes_textil-fit.pdf.

Auch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) bietet zahlreiche Informationen zum Thema *Ergonomie* und wie diese vor allen in KMU umgesetzt werden kann. Ein Blick in die INQA-Checks und Handlungshilfen lohnt sich: <http://www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/inhalt.html>

BIT e. V. beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit den Herausforderungen des demografischen Wandels. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung, Erprobung, und Optimierung praxistauglicher Instrumente für den Mittelstand. Wissenschaftliche Erkenntnisse werden dabei so aufbereitet, dass sie nachhaltig in Unternehmen umgesetzt werden. Maßgeschneiderte Qualifizierungen und realisierbare Lösungsvorschläge sind Markenzeichen von BIT. Dem Projekt textil-fit gingen zahlreiche Forschungsprojekte voraus, z. B.:

- ergo-stahl: Die erfolgreiche Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie
- Demografit: Erfolgreiche Personalpolitik zu Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Zuge des demografischen Wandels
- A-flex: Alternsflexible Arbeitssysteme

Diese Projekte finden Sie auf der Homepage von BIT e.V.: <http://www.bit-bochum.de/leistungen/forschung/>



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:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

