BIT Fachkräfte sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern

| Vorstand

Verallgemeinerbare Erkenntnisse aus den Betriebsprojekten

ZUKUNFT DER ARBEITSWELT

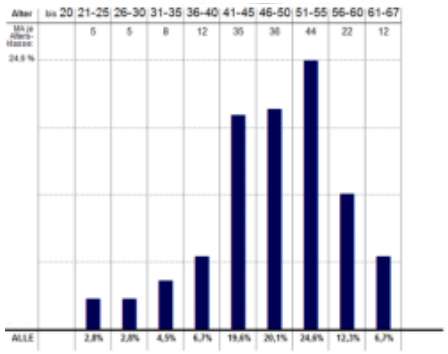
Andrea Lange, BIT e.V., Bochum

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Ausgangssituation

- Alterszentrierte Belegschaften (ca. 30% der Mitarbeiter*innen verlassen in den nächsten 10-15 Jahren die Unternehmen)
- erhöhte Leistungsverdichtungen und gestiegener Verantwortungsdruck
- Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte bereitet Probleme
- viele Arbeitsplätze in der Maschinenbaubranche bergen große Potenziale bzgl. alternsgerechter (Vielzahl an körperlichen und psychischen Belastungen) und lernförderlicher Arbeitsgestaltung (keine systematische Personalentwicklung auf der operativen Ebene)
- Anstieg der Krankenstände
- Digitalisierung ist in den Unternehmen der Branche ein nur begleitender Prozess

Das Vorgehen im Projekt



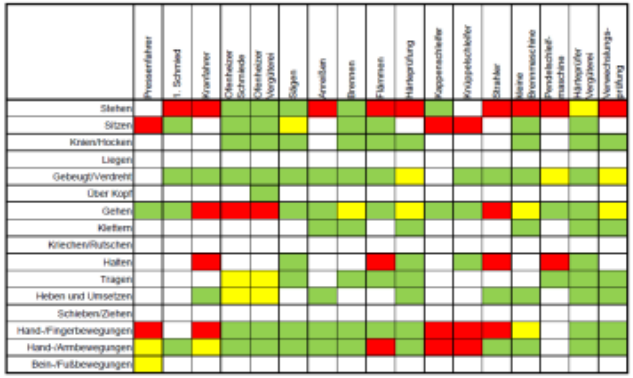
Personalentwicklung aus Mehr-Generationen-Perspektive

Engpass- und Schlüsselqualifikation

- Ergebnisse der Analysen müssen im Zusammenhang gesehen und interpretiert werden.
- Analyseergebnisse der 3 Elemente mit Hilfe des Ampelmodells darstellen.

Verschleiß durch Erwerbsverlauf

Alterskritische Belastungen



Flexibler Einsatz von Beschäftigten

- Belastungswechsel
- zeitl. begrenzter Einsatz
- Mischarbeit

Inhaltliche Schwerpunkte bei den beteiligten Unternehmen

- Altersstrukturanalysen und daraus abzuleitende Aktivitäten
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (Analyse alternskritischer Belastungsfaktoren, Bewertung, Gestaltung, Qualifizierung) mit dem Ziel:
  - Psychische, körperliche und Belastungen aus der Arbeitsumgebung abzubauen,
  - arbeitsorganisatorischer Erschwernisse zu reduzieren,
  - Prozesse zu optimieren (z.B. Schnittstellenprobleme, Ablaufanalysen, Kommunikationsdefizite)
  - Führungsverhalten zu verändern (Gesundheit & Führung)

Inhaltliche Schwerpunkte bei den beteiligten Unternehmen

- Systematische Erhebung der Mitarbeiterqualifikationen (Qualimatrix) und deren nachhaltige Verankerung in die betrieblichen Prozesse
- Wissenstransfer und damit Sicherstellung von Erfahrungs-wissen
- Qualifizierung zur Rotation zum Belastungswechsel
- Integration (schwer-)behinderter Beschäftigter und Einführung bzw. Optimierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Gesundheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeiter*innen (Handhabung von Lasten, Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz…)

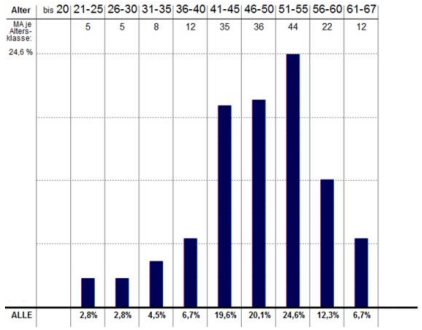
Zusammenfassende Ergebnisse (I)

- Der demografische Wandel beinhaltet das Risiko, dass die Unternehmen personell ausbluten. Die Digitalisierung wird kurzfristig keine Abhilfe schaffen.
- Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen durch alternsgerechte und lernförderliche Arbeitsgestaltung ist eine fundamentale Voraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Maschinenbaubranche.
- Ein umfassendes Verständnis von Gesundheit und Leistungsfähigkeit insbesondere bei den Führungskräften ist für eine nachhaltige Umsetzung notwendig.
- Daraus resultierend muss eine alternskritische Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung durchgeführt, Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.
- Die Unternehmen müssen frühzeitig den Wissenstransfer organisieren, damit wichtiges Knowhow nicht verloren geht.

Zusammenfassende Ergebnisse (II)

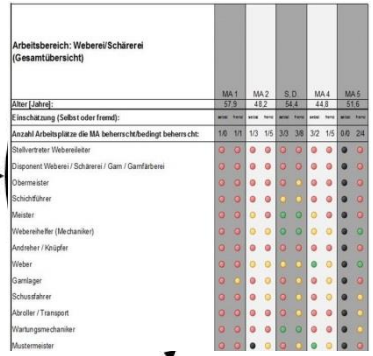
- arbeitsbegleitende Weiterbildung auf allen Hierarchieebenen bildet die Basis für die Bewältigung der Herausforderungen des digitalen Wandels. Hierzu ist eine Weiterbildungskultur Voraussetzung, die die Beschäftigten auf diesem Weg mitnimmt.
- Die Qualifizierungsbedarfe, die sich aus der schrittweisen Implementierung von Arbeit 4.0 ergeben, müssen Bestandteil der Qualifizierungsplanung (QBA) werden.
- Um Schritt halten zu können bei der Umsetzung der Digitalisierung ist zunächst eine Erfassung und Verarbeitung der Betriebs- bzw. Produktionsdaten notwendig.
- Es ist eine Gesundheits- , Beteiligungs- und Lernförderlichkeitskultur in den Unternehmen zu realisieren, die in allen Hierarchien und Fachbereichen handlungsleitend ist und insbesondere junge Fachkräfte anspricht.

Instrumente zur Umsetzung haben sich bewährt!



Personalentwicklung aus Mehr-Generationen-Perspektive

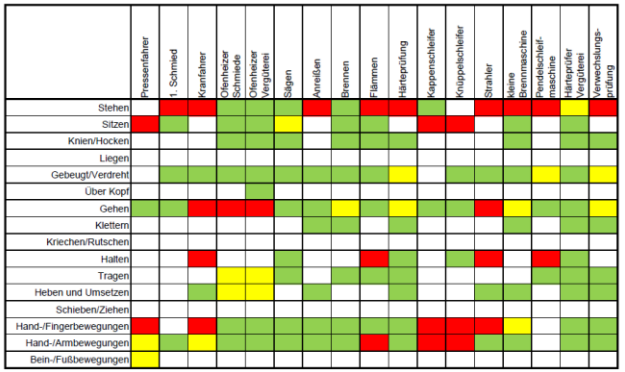
Engpass- und Schlüsselqualifikation



- Ergebnisse der Analysen müssen im Zusammenhang gesehen und interpretiert werden.
- Analyseergebnisse der 3 Elemente mit Hilfe des Ampelmodells darstellen.

Verschleiß durch Erwerbsverlauf

Alterskritische Belastungen



Flexibler Einsatz von Beschäftigten
- Belastungswechsel
- zeitl. begrenzter Einsatz
- Mischarbeit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !