

Altersgerechte Arbeitsgestaltung in Kleinbetrieben



Präventionsrelevante Grundmerkmale kleiner Unternehmen

- eine ausgeprägte Kunden- und Dienstleistungsorientierung mit der Folge traditionell hoher organisatorischer und personeller Flexibilitätsanforderungen, insbesondere in zeitlicher und fachlicher Hinsicht;
- ein relativ hohes Anforderungs- und Belastungsniveau, bedingt durch hohe Flexibilitätsanforderungen, einstationäre Arbeit, Montagetätigkeiten, Zeit- und Kostendruck etc.;
- überdurchschnittliche Handlungs- und Kontrollspielräume der Beschäftigten, hohes Maß an Eigenverantwortung, Selbstorganisation und „unternehmerischem Denken“ der Mitarbeiter;
- soziale Unterstützung – in horizontaler und vertikaler Dimension – als Grundvoraussetzung erfolgreicher Anforderungsbewältigung;
- kommunikative Steuerung, Anti-Formalismus und Pragmatismus bei betrieblichen Problemlösungen;
- personalisierte und quasi-familiäre Arbeitsbeziehungen (wechselseitige Akzeptanz individueller Bedürfnislagen und Ansprüche, aber auch hohe Erwartungen an das Commitment der Mitarbeiter; Ambivalenz von sozialer Unterstützung und sozialer Kontrolle);

**Präventionsdidaktischer
Ansatz (Präventionsinhalte
aus Alltagsentscheidungen
ableiten)**

**Prävention als
sozialer Prozess
(Führung, Organisation,
Beteiligung)**

**Zielgruppenspezifische
Aufbereitung
(Struktur, Inhalte Zugänge)**

**Aufmerksamkeit
aktivieren
(Visualisierung, Bildrhetorik)**

**Cross-Media
(Koppelung mit anderen
Medien)**



Alterskritische Arbeitsanforderungen

„Themen“

Belastungen aus der Person

- Fehlende Lernerfahrungen
- Geringer Erfolg
- Fehlendes Selbstvertrauen, Angst vor neuen Aufgaben
- Außerbetriebliche Konflikte

Körperliche Belastungen

- Zwangshaltungen
- Einseitige Belastungen
- Heben und Tragen

Belastungen aus der Arbeitsumgebung

- Lärm
- Schwingungen
- Hitze und Kälte
- Beleuchtung
- Schadstoffe

Belastungen aus der Arbeitsaufgabe

- Unvollständige Aufgaben
- Hohe quantitative Anforderungen

Alterskritische Arbeitsanforderungen

„Themen“

Belastungen aus der Arbeitsorganisation

- Nicht eindeutige Anweisungen
- Verantwortung
- Störungen
- Unklare Arbeitsaufgabe
- Informationsmangel und -überlastung
- Taktgebundene und kurzzyklische Arbeiten
´ und Aufgaben

Belastungen aus der Unternehmenskultur

- Sorgen um den Arbeitsplatz
- De-Qualifizierung
- Betriebliche Perspektivlosigkeit
- Arbeitsplatzabbau

Ausgangssituation:

- Vorbehalte der MitarbeiterInnen, (noch) kein Problemdruck bei der Leitung
- Frühverrentungspraxis als gesellschaftlich getragene „Exitoption“
- Gegensätzliche Erwartungshaltung: Leitung vs Beschäftigte

Zugang:

- Priorität der Wirtschaftlichkeit
- Fachkräftemangel, Gesundheit und Altersstrukturanalyse als Einstiegsthemen
- Korrekte Ansprache und „richtiges Wording“
- Umsetzen anstatt Dokumentieren:
Bürokratischen Aufwand gering halten



Region Dortmund



Gesundheitsbezogene
Angebote und Anbieter
in der Region



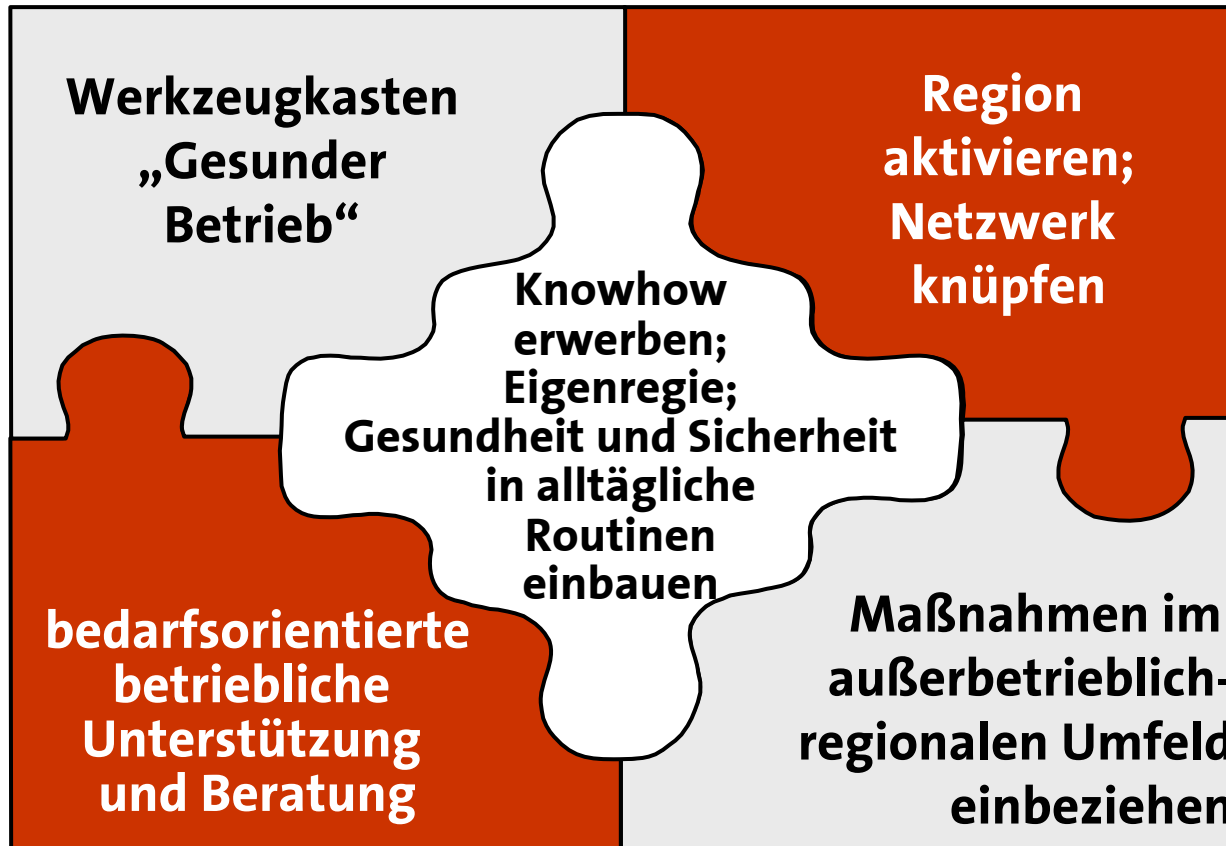
**Pragmatisches
Management von
Gesundheit & Sicherheit
in Kleinbetrieben**

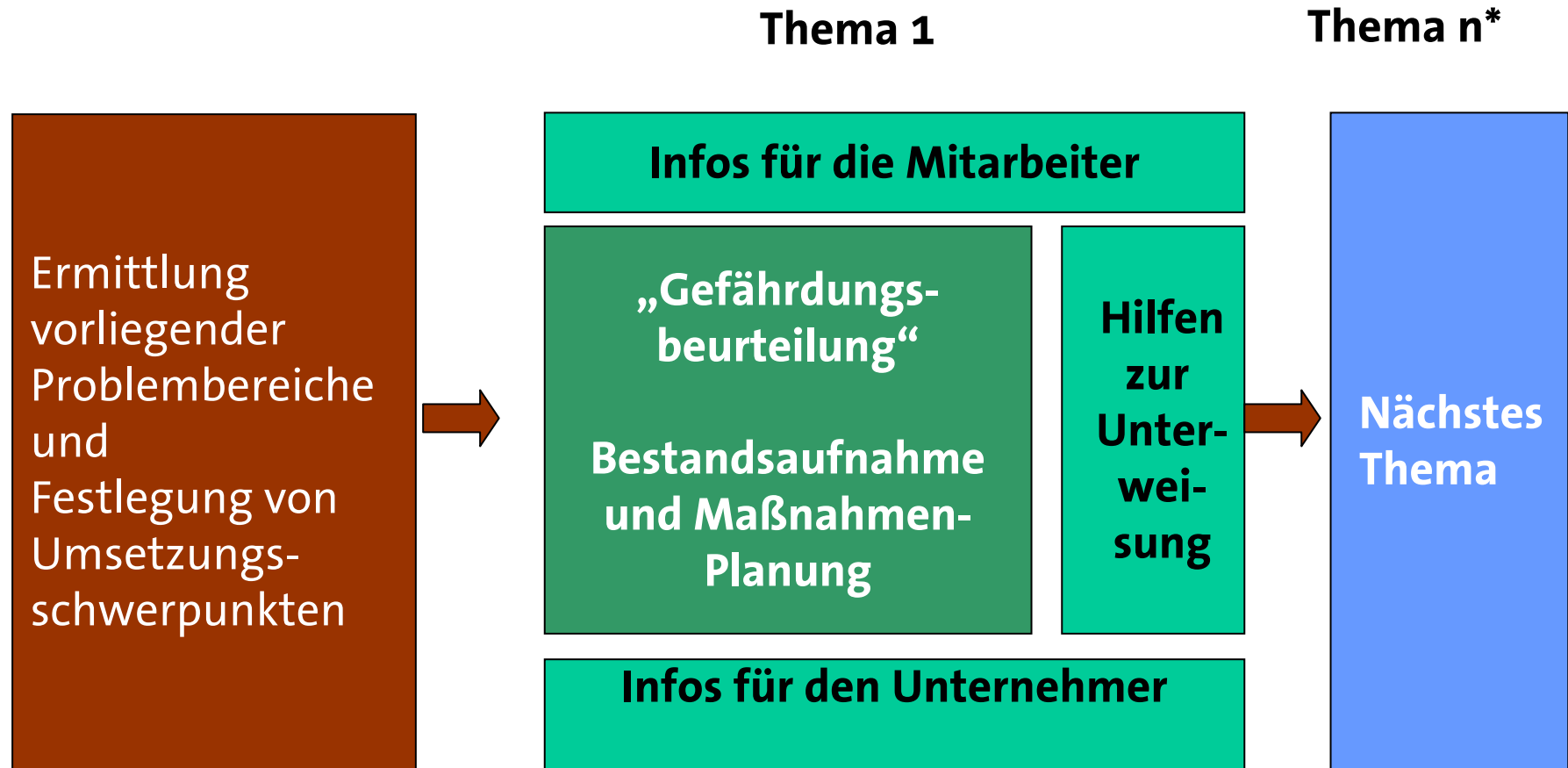
www.pragmagus.de



Beschäftigungsfähigkeit
in der Region
(Arbeit – Alter - Gender)

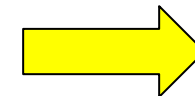
www.regiopraevent.de





Übersicht: Aufgaben im Unternehmen

 Führung	 Arbeitsorganisation	 Arbeitsplatz	 Bauplanung von Arbeitsstätten	 Erste Hilfe
 Brandschutz	 Zeit- und Selbstmanagement	 Kooperation im Betrieb	 Arbeits- und Lebensgestaltung	 Stress
 Bildschirmarbeit	 Baustellen	 Körperliche Belastungen	 Hautschutz und Allergien	 Gefahrstoffe
 Leitern und Gerüste	 Maschinen	 Handwerkzeuge	 Schweißen	 Transportieren
 Strom	 Investition	 Sucht im Betrieb	 Existenzgründung	



- Anknüpfen an spezifische Eigeninteressen und institutionelle Stärken der Kooperationspartner
- Ein austariertes Modell der Arbeitsteilung und auf Dauer alltagstaugliche Anspruchsdimensionen
- Entwicklung möglichst einfacher Mechanismen des Netzwerkmanagements
- Hohe Personengebundenheit mit regelmäßiger persönlicher Ansprache; Netzwerkkümmerer
- Bescheiden beginnen; Ansprüche langsam und geduldig steigern.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kontakt:

Uwe Dechmann
Sozialforschungsstelle Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Tel: 0231-8596-250
Mail: dechmann@sfs-dortmund.de