Alt, erfahren und gesund

Ansätze zum generationengerechten Arbeiten in Produktionsbetrieben

Dr. Ursula Püringer - Arbeitsmedizinerin

Mag. David Kleiner - Arbeitspsychologe

1 Zur Einstimmung -
Altersverteilung - vor Ort Analyse
Vorstellung
Norske Skog Bruck 2
3 Generationen in der Norske
Auswertung - vor Ort Analyse 4
5 Generation und Arbeit
Maßnahmen zum Thema -
bei uns in Bruck 6

Daten & Fakten

Mitarbeiterinnen

- gesamt - 513
- weiblich - 49
- männlich - 464

ArbeiterInnen - 338
Angestellte - 139
Lehrlinge - 36

Altersschnitt ca. 39

Norske Skog - ein globaler Konzern

- ist weltweit der größte Erzeuger von Zeitungsdruckpapier und einer der größten von Publikationspapier
- produziert mit seinen Werken jährlich 6,7 Mill. Tonnen Papier
- ist mit 19 Werken weltweit vertreten
- verzeichnete 2007 einen Umsatz von 3,43 Mrd
- beschäftigt rund 8.000 MitarbeiterInnen

Daten & Fakten im Werk

Papiermaschinen:	PM3	PM4
Bahnbreite (cm):	530	645
Papierqualität:	Zeitungs-druck	Magazin-papiere (LWC)
Papiersorten:	Nornews	Norcote Norcote Satin
	Nornews Colour	Norcote Super Norcote Silk
		Norcote Top Norcote Trend
Produktion (Kapazität 2009):	128.000 Tonnen/Jahr	275.000 Tonnen/Jahr

Fakten

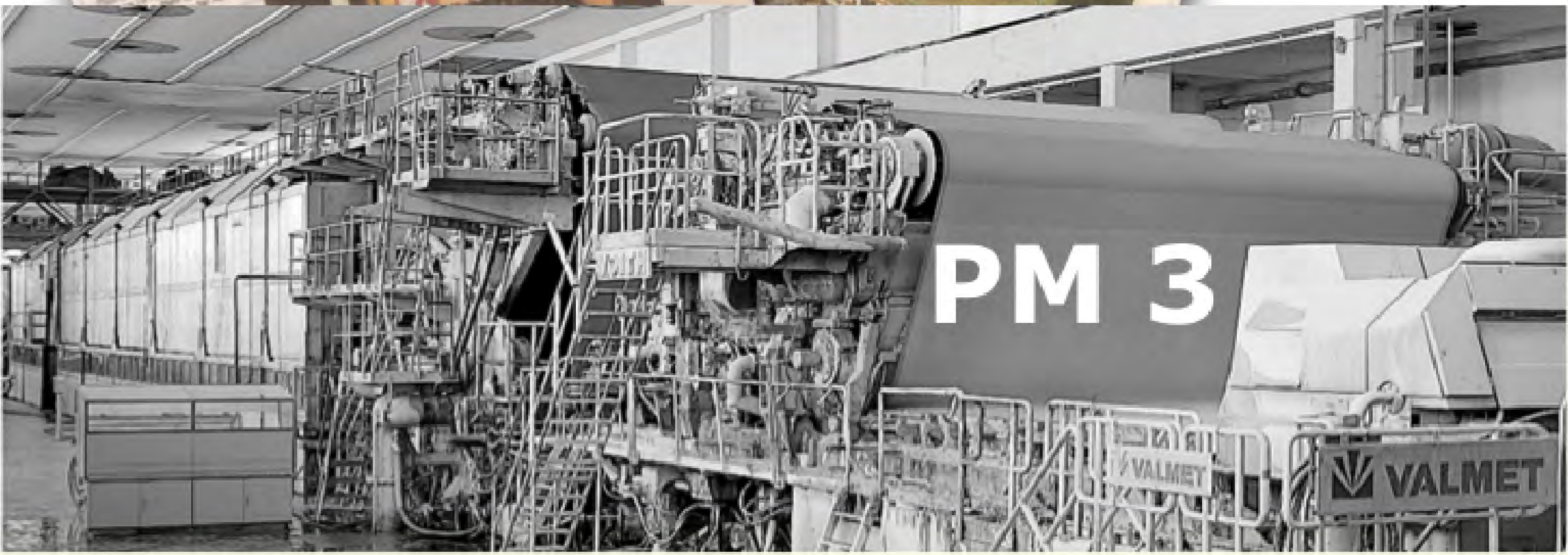
- gesamt - 513
- weiblich - 49
- männlich - 464

MitarbeiterInnen

ArbeiterInnen - 338
Angestellte - 139
Lehrlinge - 36

Altersschnitt c.a. 39

Steirerkrone
Kronen Zeitung
www.krone.at
Tödliche Mure
SBO: Ein Zukauf würde Kurspotenzial erhöhen
UNTERNEHMEN & MÄRKTE
In Wien geht die Angst vor Porr-Ausverkauf um
Millennium City punktet


PM 3
VALMET
VALMET

Tageszeitung

Wenn der Bauch
entscheidet

GEWINN

PM 4
metso

Magazinpapier

Rahmen-

Ganzheitlichkeit - Partizipation - Integration

- „Gib den Themen Sicherheit und Gesundheit einfach höchste Priorität, verankere dies beginnend beim Top-Management und lenke die Aufmerksamkeit weg von technischen Aspekten hin zum Verhalten aller MitarbeiterInnen. Nicht sicher oder produktiv zu arbeiten heißen die Alternativen, sondern sicher und produktiv."
- Eine kultivierte Arbeitswelt schafft Lebensqualität und bringt Sicherheit.
- Norske Skog will nicht nur die höchstmöglichen industriellen Standards erfüllen, sondern Menschen unterstützen, ihre Gesundheit bewusster wahrzunehmen und gemeinsam einen guten Lebens- und Arbeitsstil zu pflegen.
- Alle MitarbeiterInnen sollen so gesund wieder nach Hause gehen, wie sie das Werk betreten haben.

-bedingungen

Ganzheitlichkeit - Partizipation - Integration

- „Gib den Themen Sicherheit und Gesundheit einfach höchste Priorität, verankere dies beginnend beim Top-Management und lenke die Aufmerksamkeit weg von technischen Aspekten hin zum Verhalten aller MitarbeiterInnen. Nicht sicher oder produktiv zu arbeiten heißen die Alternativen, sondern sicher und produktiv."

Integration

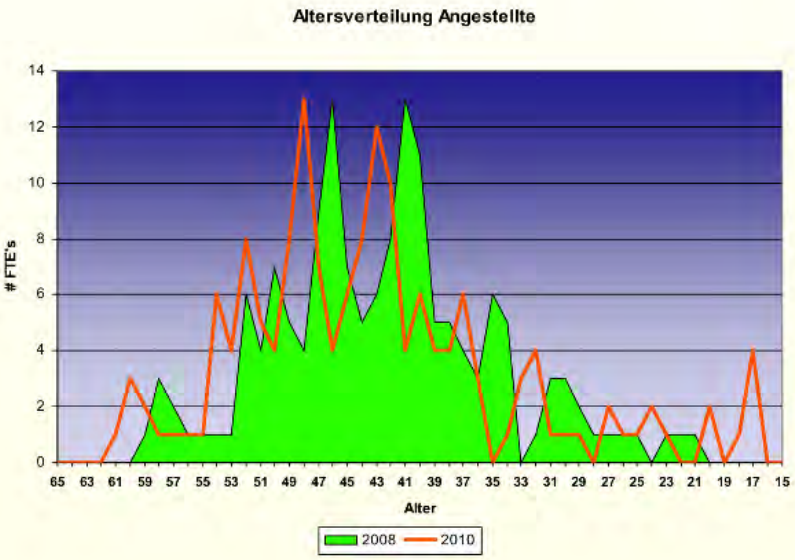
- „Gib den Themen Sicherheit und Gesundheit einfach höchste Priorität, verankere dies beginnend beim Top-Management und lenke die Aufmerksamkeit weg von technischen Aspekten hin zum Verhalten aller MitarbeiterInnen. Nicht sicher oder produktiv zu arbeiten heißen die Alternativen, sondern sicher und produktiv."

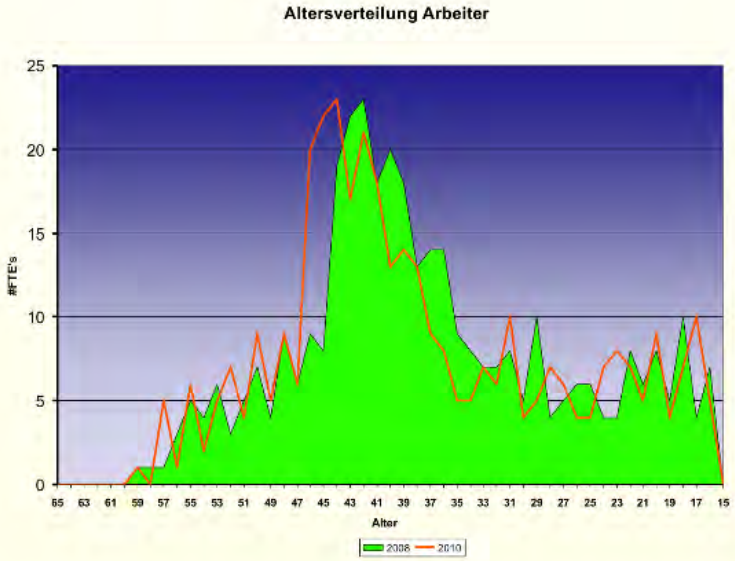
- Eine kultivierte Arbeitswelt schafft Lebensqualität und bringt Sicherheit.

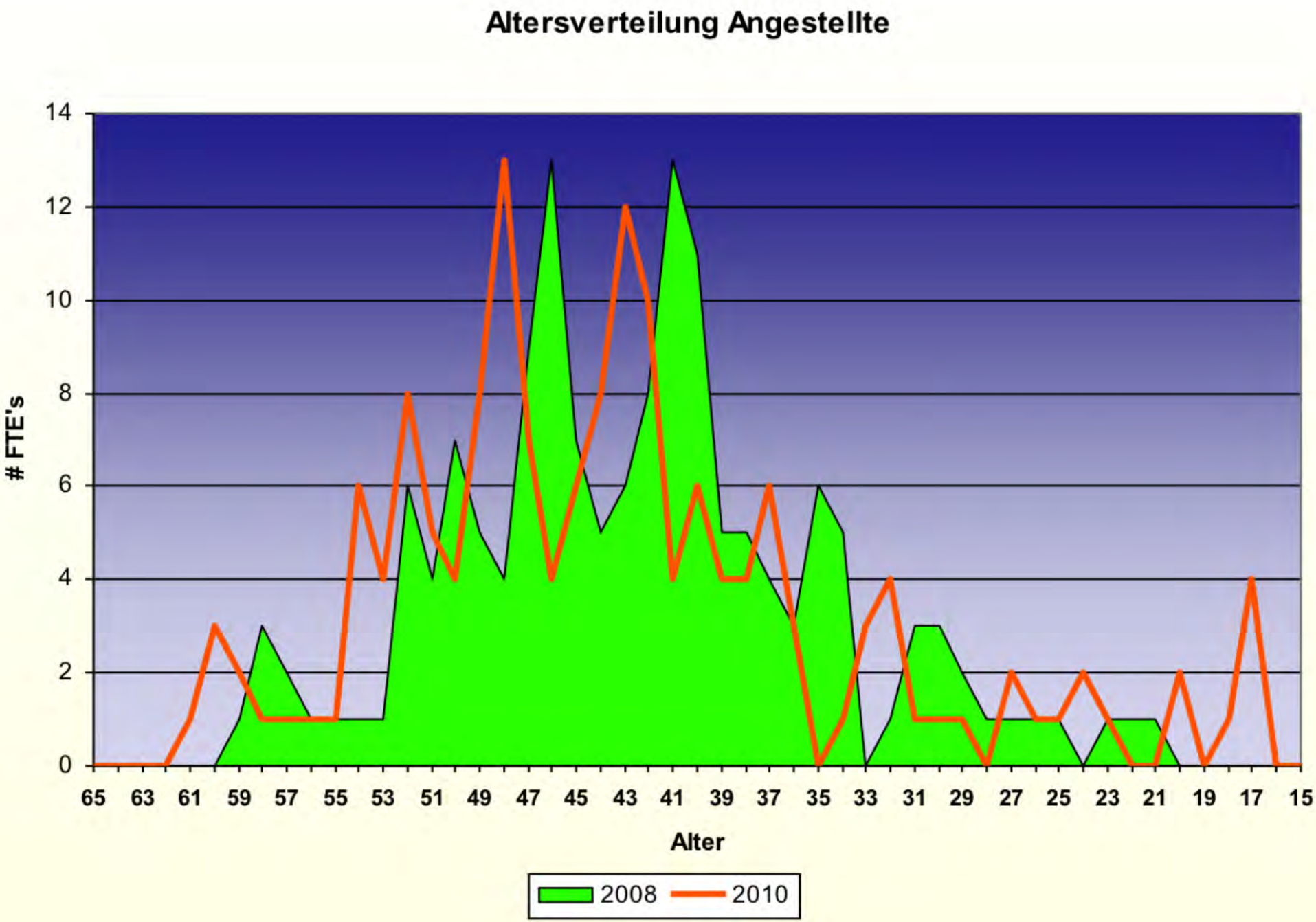
- Norske Skog will nicht nur die höchstmöglichen industriellen Standards erfüllen, sondern Menschen unterstützen, ihre Gesundheit bewusster wahrzunehmen und gemeinsam einen guten Lebens- und Arbeitsstil zu pflegen.

- Alle MitarbeiterInnen sollen so gesund wieder nach Hause gehen, wie sie das Werk betreten haben.

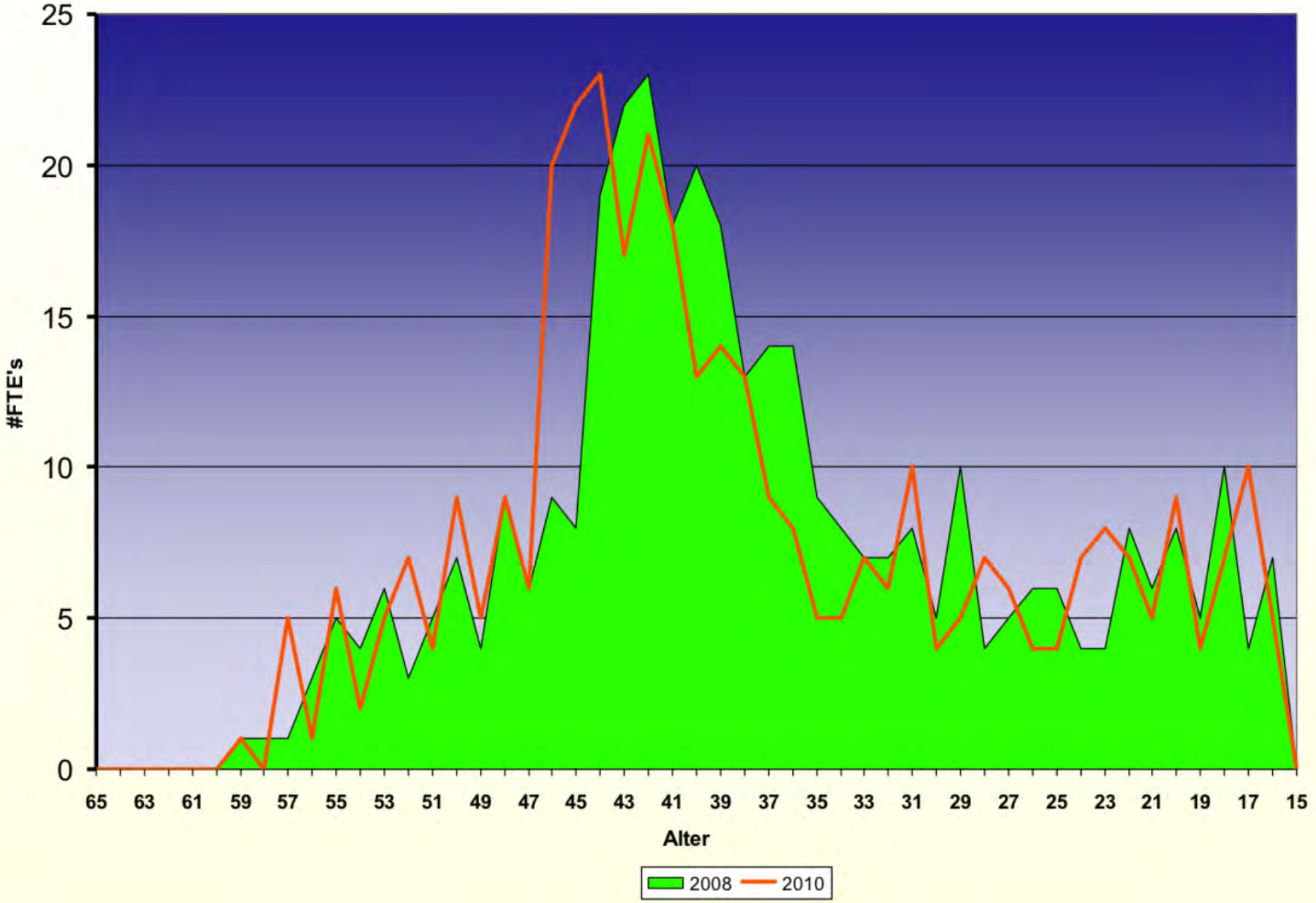
Altersverteilung

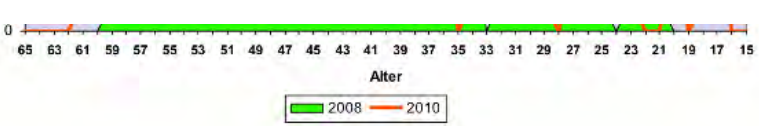


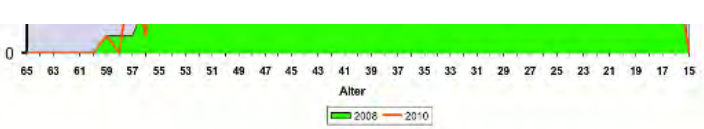



Altersverteilung Angestellte
FTE's
14
12
10
8
6
4
2
0
65 63 61 59 57 55 53 51 49 47 45 43 41 39 37 35 33 31 29 27 25 23 21 19 17 15
Alter
2008
2010

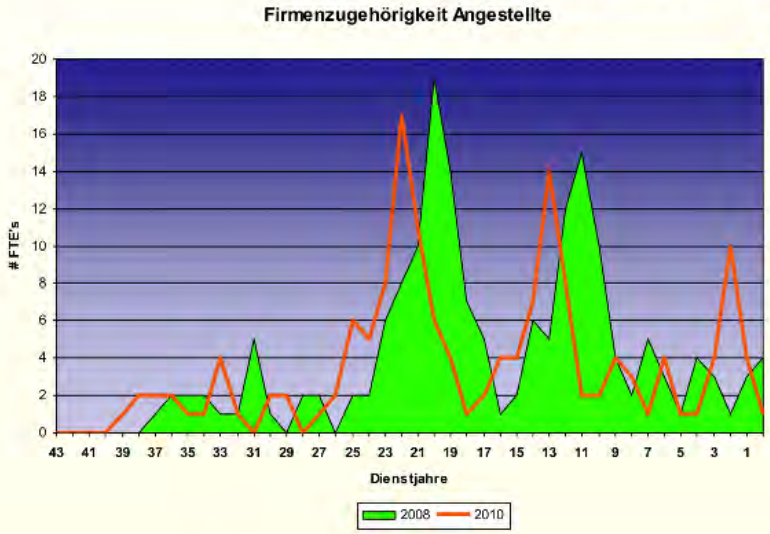
Altersverteilung Arbeiter

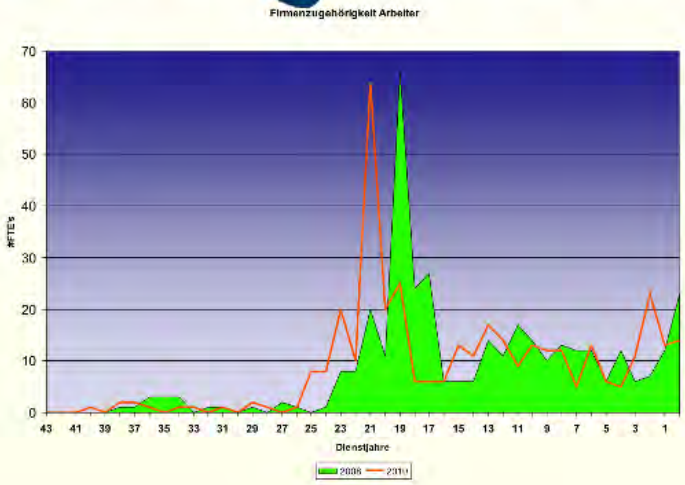






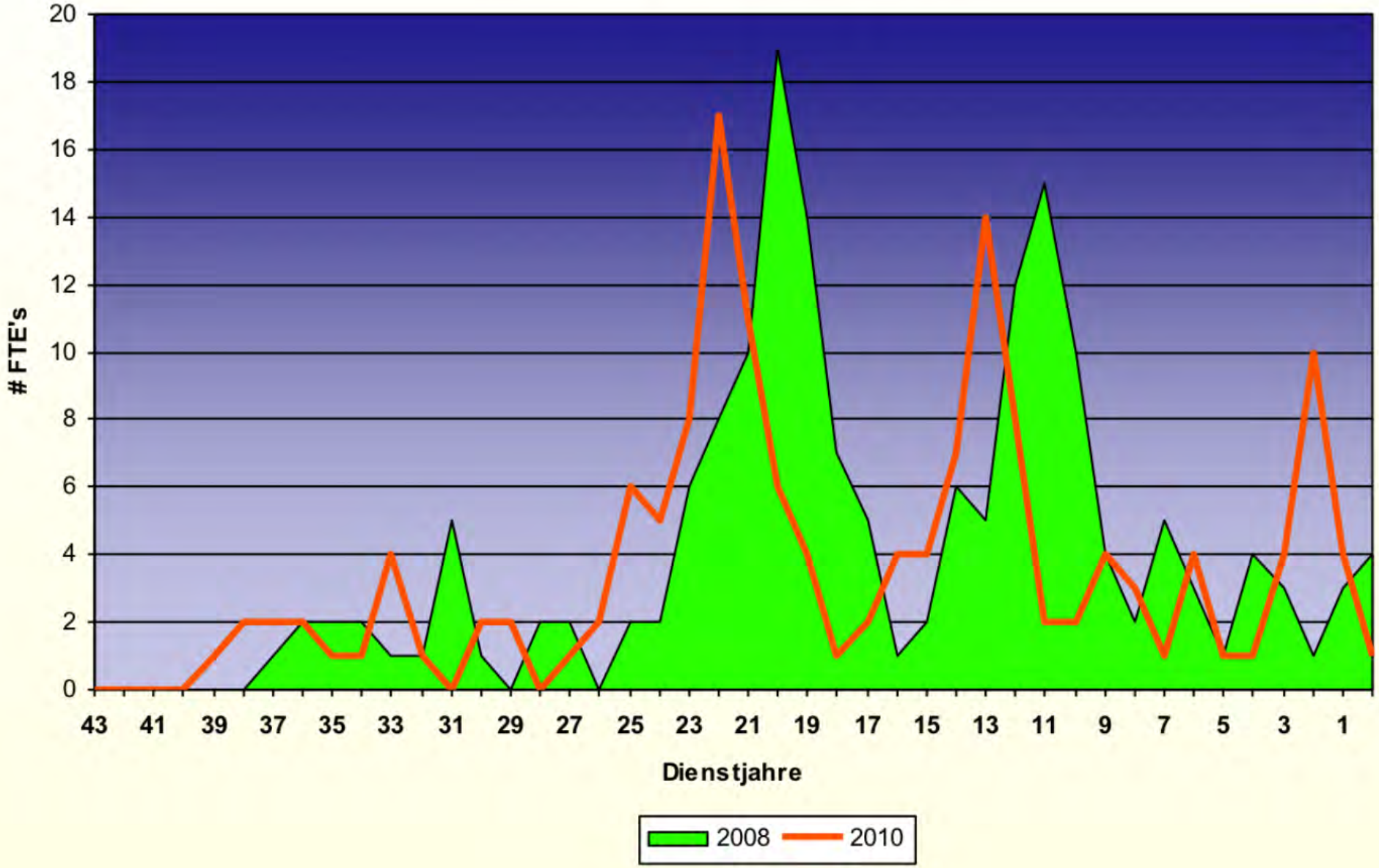
Firmenzugehörigkeit



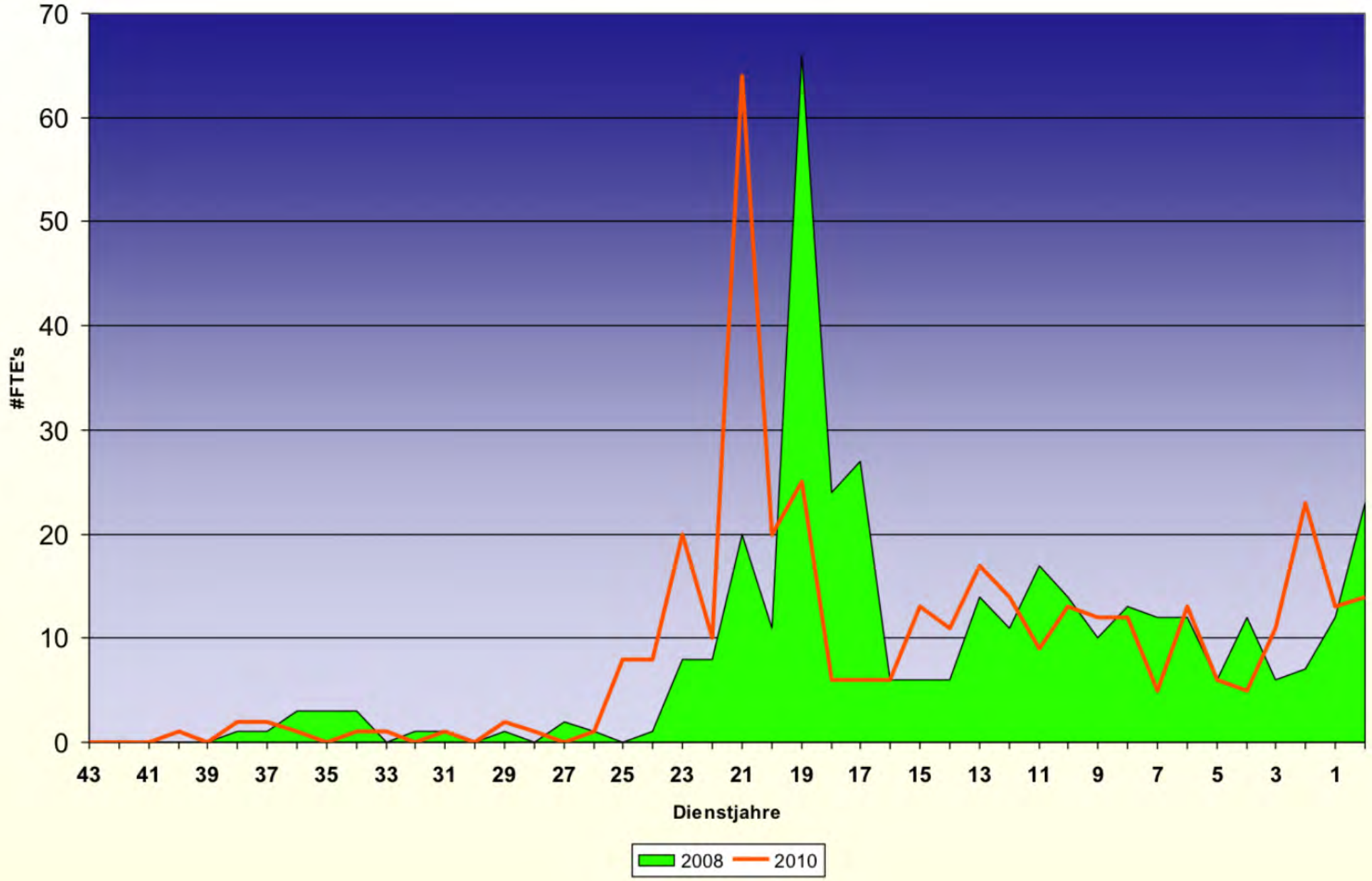


FIRMENZ

Firmenzugehörigkeit Angestellte



Firmenzugehörigkeit Arbeiter



Auswertung der Vor-Ort Analyse

Flip

Frage:

Welche möglichen Maßnahmen sind für eine Belegschaft dieser Verteilung sinnvoll?

Auswertung der Vor-Ort Analyse

Flip

Frage:

Welche möglichen Maßnahmen sind für eine Belegschaft dieser Verteilung sinnvoll?

Generationengerechtes Arbeiten - Vorgehen generell

Idealbild

Oberbohrmeister
Sonden-
behandlung
Bahn-
verladung
Baukoor-
dination
Sekretariat &
Assistenz/
Verwaltung
Elektrotechnik &
Automation
Planung/
Konstruktion

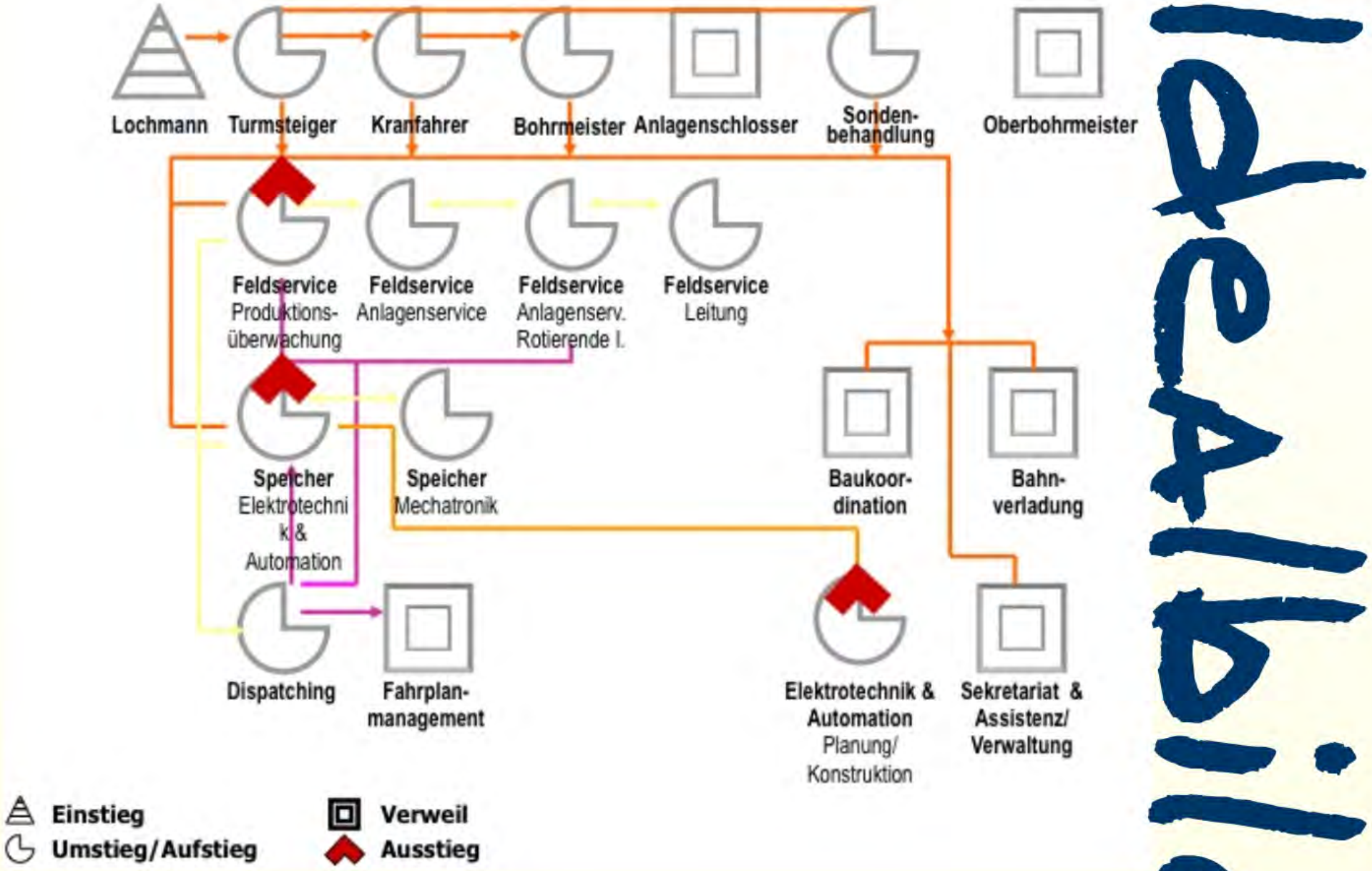
Alternsgerechte Arbeitskarriere zur Erhaltung der Gesundheit (nach A. Frevel)

Einstiegs - Arbeitsplatz (AP)

Umtiegs - oder Aufstiegs AP

Verweil AP mit altersgerechter Anpassbarkeit der Tätigkeit, abwechslungsreichen Aufgaben - bis zum Reglepensionsalter bewältigbar

Ausstiegs-AP mit erfahrungsgeleiteten Aufgaben und alternsgerechten Bedingungen, als Wahlangebot



Quelle: Chechota, 2006

Norske Skog Bruck

Analyse
Altersstrukturanalyse
Gefährdungsanalyse

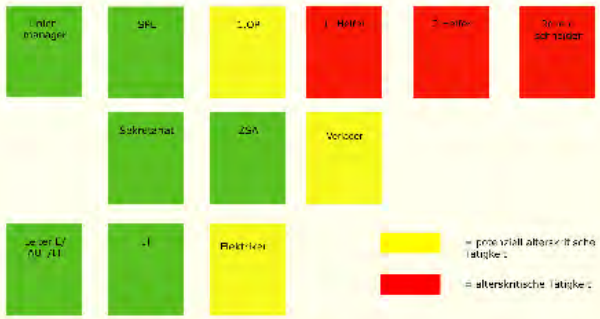
Konzeptentwicklung
Workshops
Projektgruppen

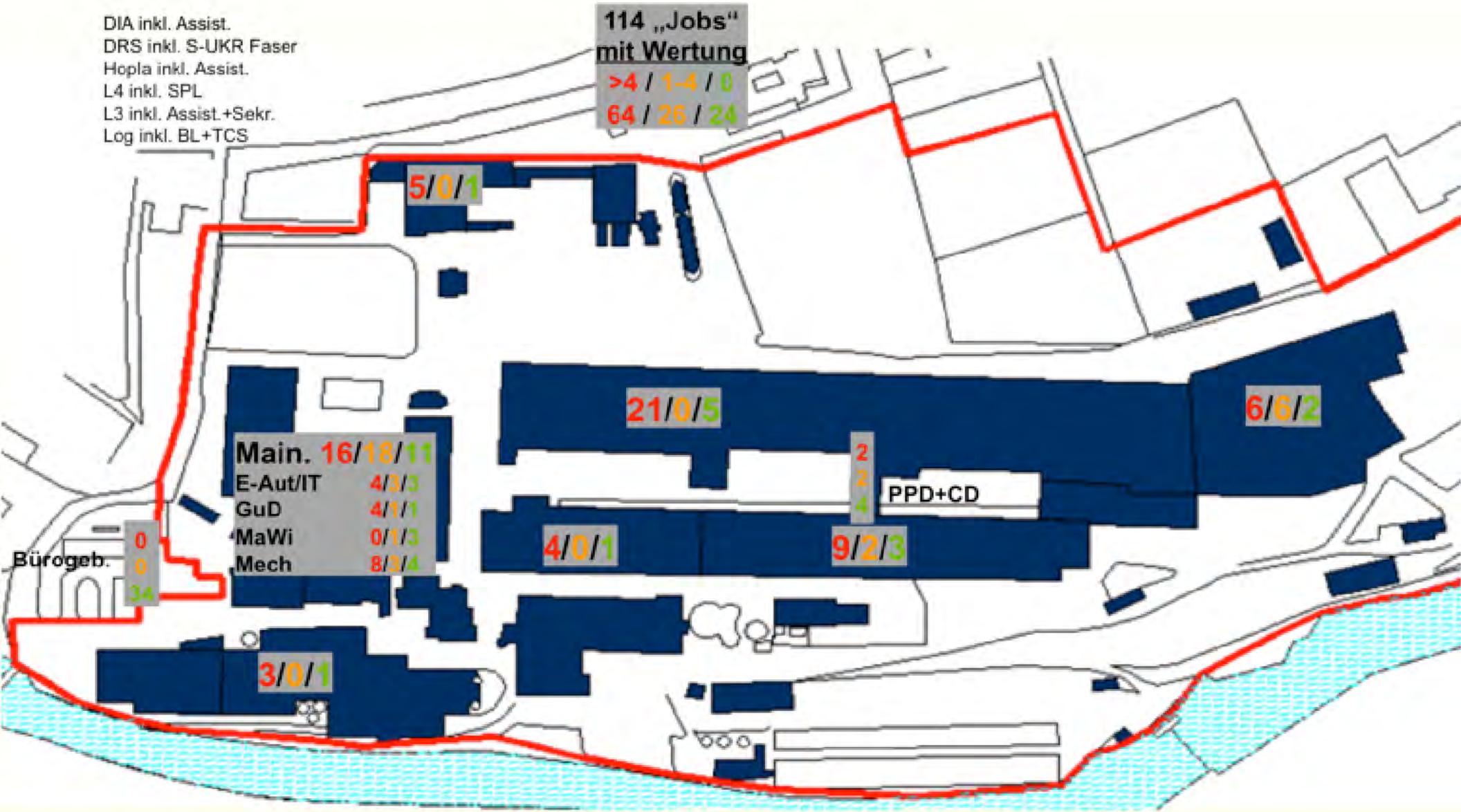
Maßnahmenumsetzung
Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit,
Zielvereinbarungen, Erfolgskontrolle

Analysephase

Risikoarbeitsplätze
erfasst in einer ....

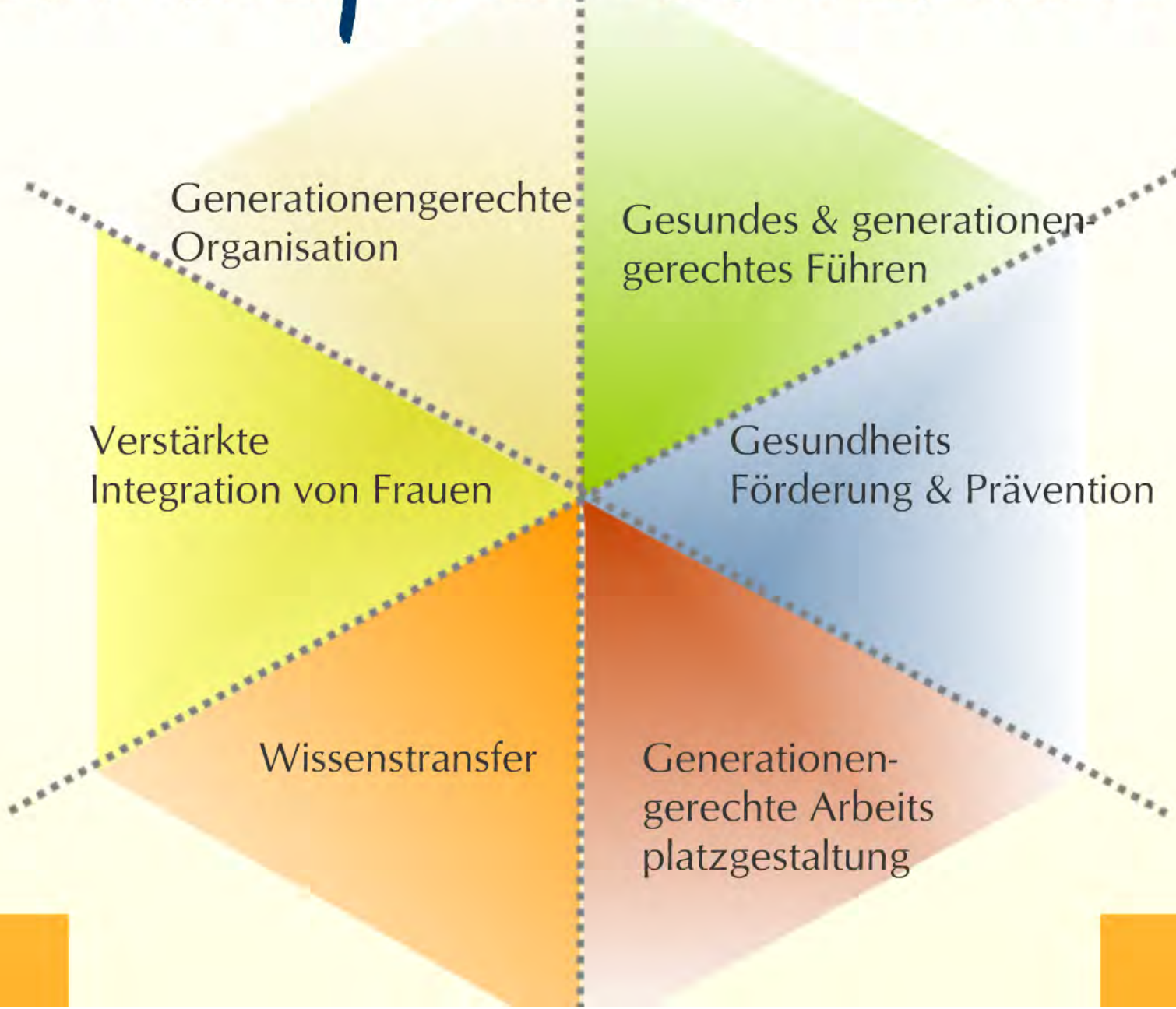
Arbeitsplatzlandkarte - Ausschnitt



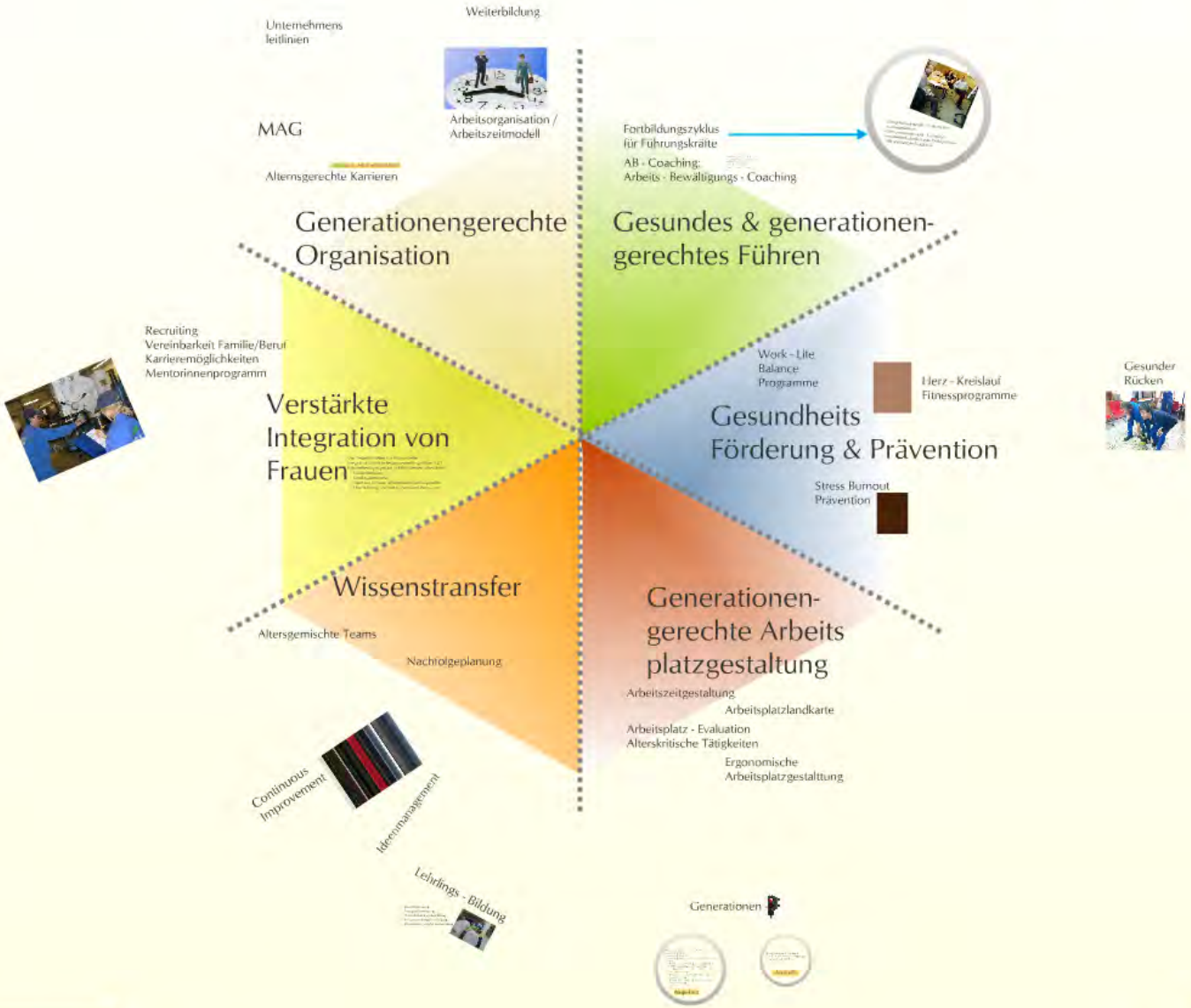

DIA inkl. Assist.
DRS inkl. S-UKR Faser
Hopla inkl. Assist.
L4 inkl. SPL
L3 inkl. Assist.+Sekr.
Log inkl. BL+TCS
114 „Jobs“
mit Wertung
>4 / 1-4 / 0
64 / 26 / 24
5/0/1
21/0/5
6/6/2
Main. 16/18/11
E-Aut/IT 4/3/3
GuD 4/1/1
MaWi 0/1/3
Mech 8/3/4
2
2
4
PPD+CD
4/0/1
9/2/3
Bürogeb.
0
0
34
3/0/1

Arbeitsplatzlandkarte - Ausschnitt

Konzeptentwicklung



Massnahmenumsetzung



ntes Führen

Work - Life
Balance
Programme

Herz - Kreislauf
Fitnessprogramme

Gesunder
Rücken

Gesundheits Förderung & Prävention

Stress Burnout
Prävention

nerationen-
echte Arbeits

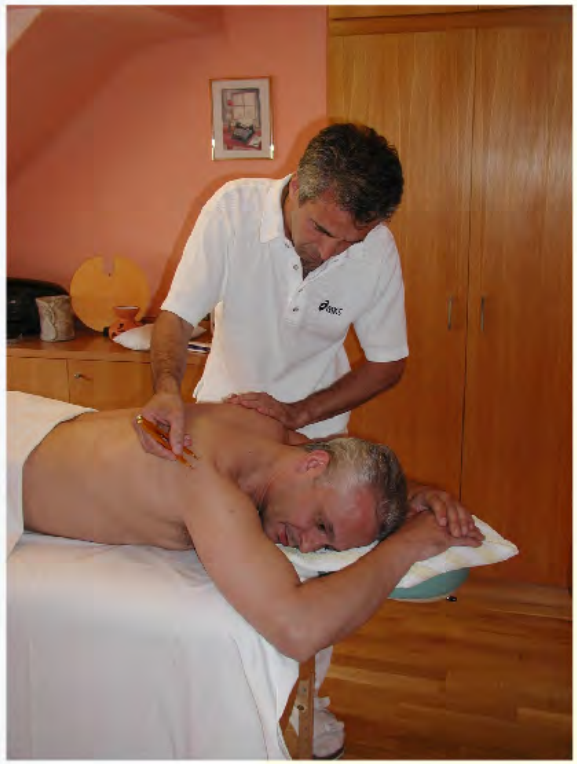
Herz - Kreislauf
Fitnessprogramme

s

& Prävention

Gesunder Rücken

Stress Burnout Prävention



transfer

folgeplanung

rlings - Bildung

Generationen-gerechte Arbeits platzgestaltung

Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsplatzlandkarte

Arbeitsplatz - Evaluation

Alterskritische Tätigkeiten

Ergonomische Arbeitsplatzgestalttung

Generationen -

Generationen -

Wenn Belastungen in mehr als fünf dieser Bereiche angekreuzt werden

- Belastung durch Lärm
- Belastung durch schlechtes Licht und schlechte Sicht
- Hitze
- Hohe Arbeitsanforderungen/Leistungsvorgaben
- Kurzzyklische und gleichförmige Tätigkeiten
- Zeitdruck
- Einseitige Belastungen
- Häufiges Einnehmen von Zwangshaltungen pro Schicht/Arbeitstag
- Häufiges Heben und Tragen von Lasten pro Schicht/Arbeitstag
- Nachtarbeit
- Schichtarbeit

Ampel rot

Wenn bis zu fünf Belastungen

- z.B. Hohe / starre Leistungsvorgaben
- Schicht- und Nachtarbeit

Ampel gelb

Wissenstransfer

Altersgemischte Teams

Nachfolgeplanung

Continuous Improvement

Ideenmanagement

Lehrlings - Bildung

Einzelbetreuung
Gruppenbetreuung
Persönlichkeitsentwicklung
Wissensweitergabe Alt/Jung
Übernahme von Verantwortung

Continuous Improvement

Ideenmanagement

Lehrlings - Bildung

Einzelbetreuung
Gruppenbetreuung
Persönlichkeitsentwicklung
Wissensweitergabe Alt/Jung
Übernahme von Verantwortung

Generationengerecht Organisation

Recruiting
Vereinbarkeit Familie/Beruf
Karrieremöglichkeiten
Mentorinnenprogramm

Verstärkte Integration von Frauen

Von Teilzeitmodellen auf Voll umstellen
Integration in strukturbestimmende Programme - GFT
Rahmenbedingungen zur volläquivalenten Arbeitskraft:
- Umkleidekabine,
- Lehrlingsbetreuerin,
- Mentorin für neue Arbeiterinnen und Angestellte
- Durchführung von Audits (best-safety-behaviour)

Wissenstransfer

Verstärkte Integration von Frauen

Von Teilzeitmodellen auf Voll umstellen
Integration in strukturbestimmende Programme - GFT
Rahmenbedingungen zur volläquivalenten Arbeitskraft:

- Umkleidekabine,
- Lehrlingsbetreuerin,
- Mentorin für neue Arbeiterinnen und Angestellte
- Durchführung von Audits (best-safety-behaviour)

Weiterbildung

Unternehmens
leitlinien

Arbeitsorganisation /
Arbeitszeitmodell

MAG

siehe auch - Arbeitsplatzlandkarte

Alternsgerechte Karrieren

Generationengerechte Organisation

Mehr Fokus auf die zukünftigen Pläne der MitarbeiterInnen -
"Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?"
"Wo sehe ich Sie in fünf Jahren?"

Fortbildungszyklus
für Führungskräfte

AB - Coaching:
Arbeits - Bewältigungs - Coaching

Verantwortung der FK gegenüber den Mitarbeiterinnen, sich auch auf Wirkungsverlust zu konzentrieren und Präventionsangebote (Gesundheitsteam - Programme) zu vermitteln

- Persönlichkeitsprofile - verbesserten Kommunikation
- Wissensmanagement - Techniken
- Kreativitätstechniken zum Problemlösen (Alt und Jung im Vergleich)

Gesundes & generationen-gerechtes Führen

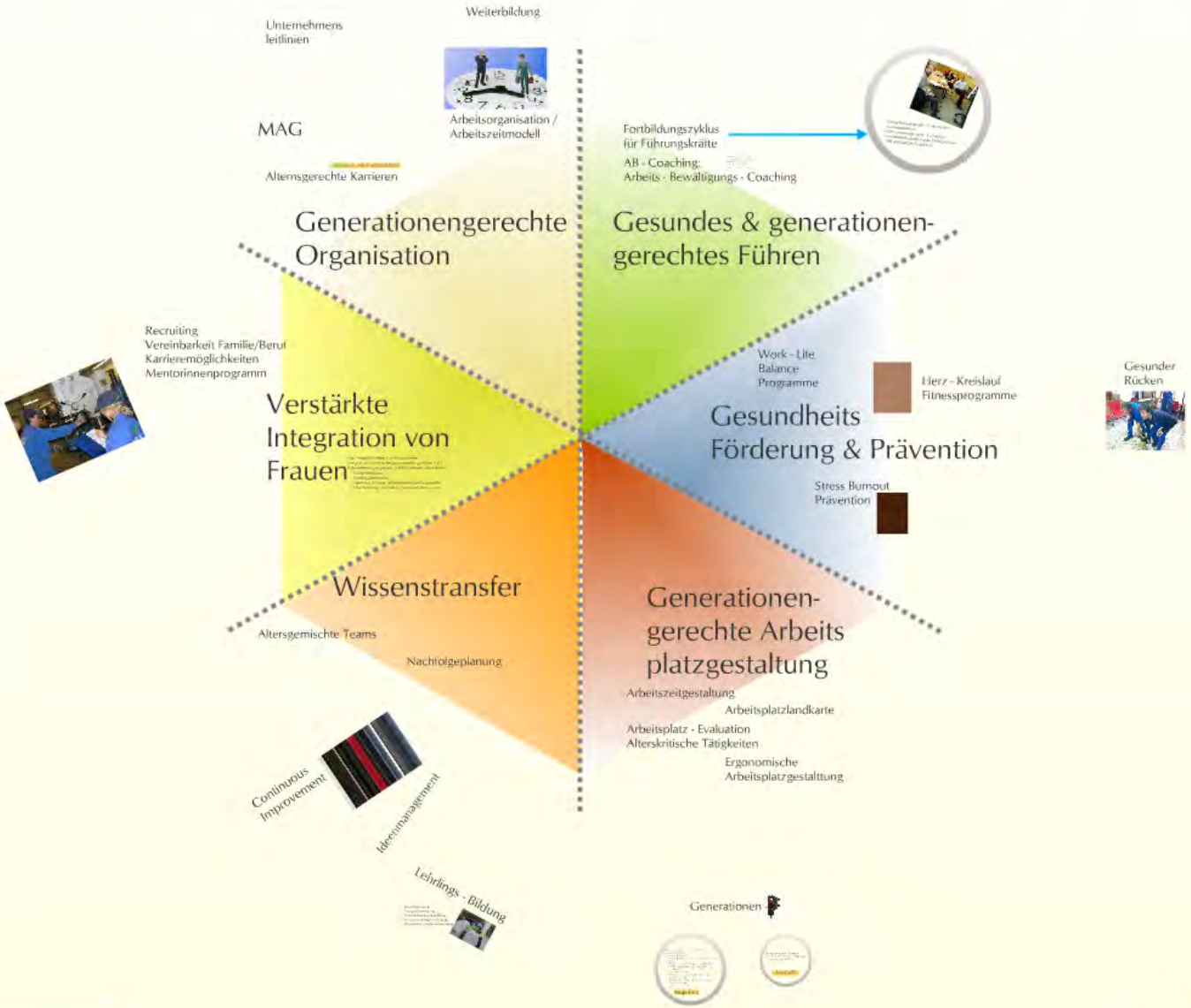
- Persönlichkeitsprofile - verbesserten Kommunikation
- Wissensmanagement - Techniken
- Kreativitätstechniken zum Problemlösen (Alt und Jung im Vergleich)

e

Verantwortung der FK gegenüber den MitarbeiterInnen, sich auch auf Workoverload zu konzentrieren und Präventionsangebote (Gesundheitsteam - Programme) zu vermitteln

ungs - Coaching

Massnahmenumsetzung



Conclusio

- Die Norske tut sich genau so schwer, wie viele andere, sich diesem Thema zu nähern
- Erfolgreiche Ansätze finden sich in der Gesundheitsförderung, im Wissensmanagement und in der Arbeitsorganisation/Arbeitszeitmodell
- Der alternsgerechte Arbeitsplatz als Vision liegt bereits am Tisch, Realisierung?
- Generationengerechte Arbeit bedeutet den Fokus auf alt UND jung zu richten.
- Die nächsten Teile des Puzzles müssen an den richtigen Platz gebracht werden, um die Schlagkraft im Unternehmen u erhöhen!

Alt, erfahren und gesund

Ansätze zum generationengerechten Arbeiten in Produktionsbetrieben

Dr. Ursula Püringer - Arbeitsmedizinerin

Mag. David Kleiner - Arbeitspsychologe