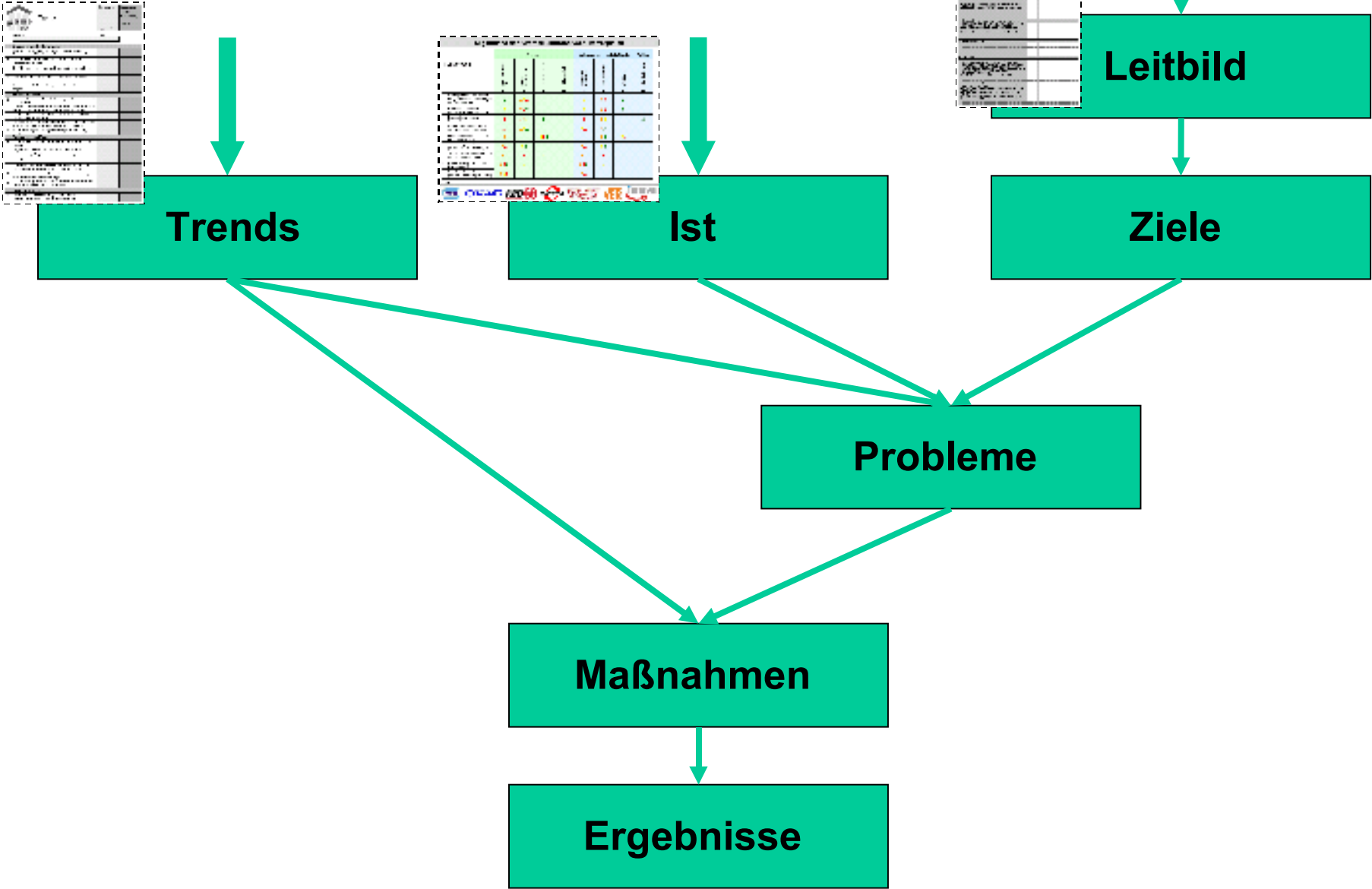


Gestaltungsbaukasten

18. März 2007

- Kai Beutler für Projektteam

Vorgehenslogik



Gestaltungsfelder

Arbeitsorganisation

Abläufe

Aufbauorganisation

Technik

Fahrzeuge

EDV,
Arbeitsumgebung

Personalentwicklung

Personalplanung

Qualifizierung

Führung

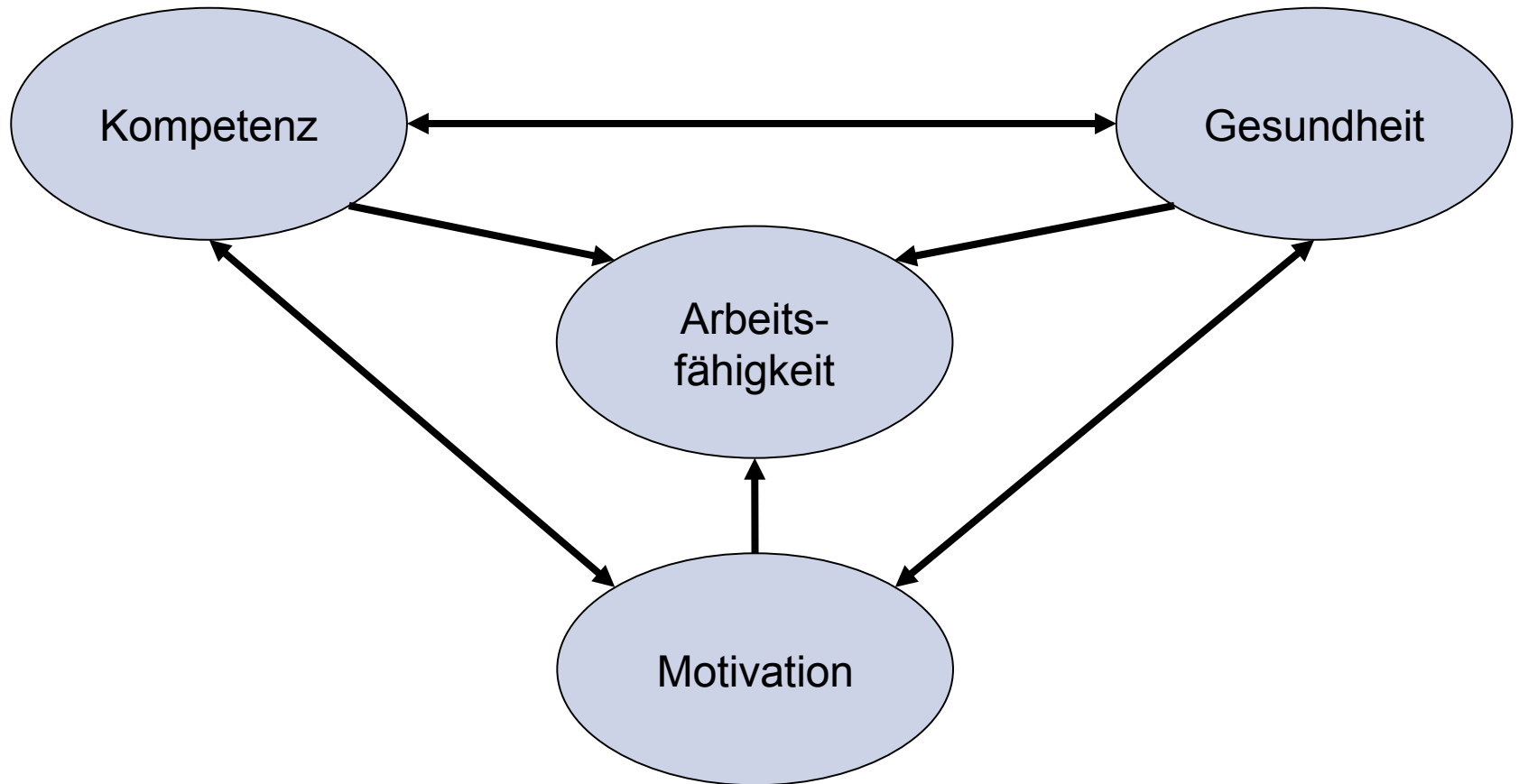
Rahmenbedingungen

Arbeitszeit

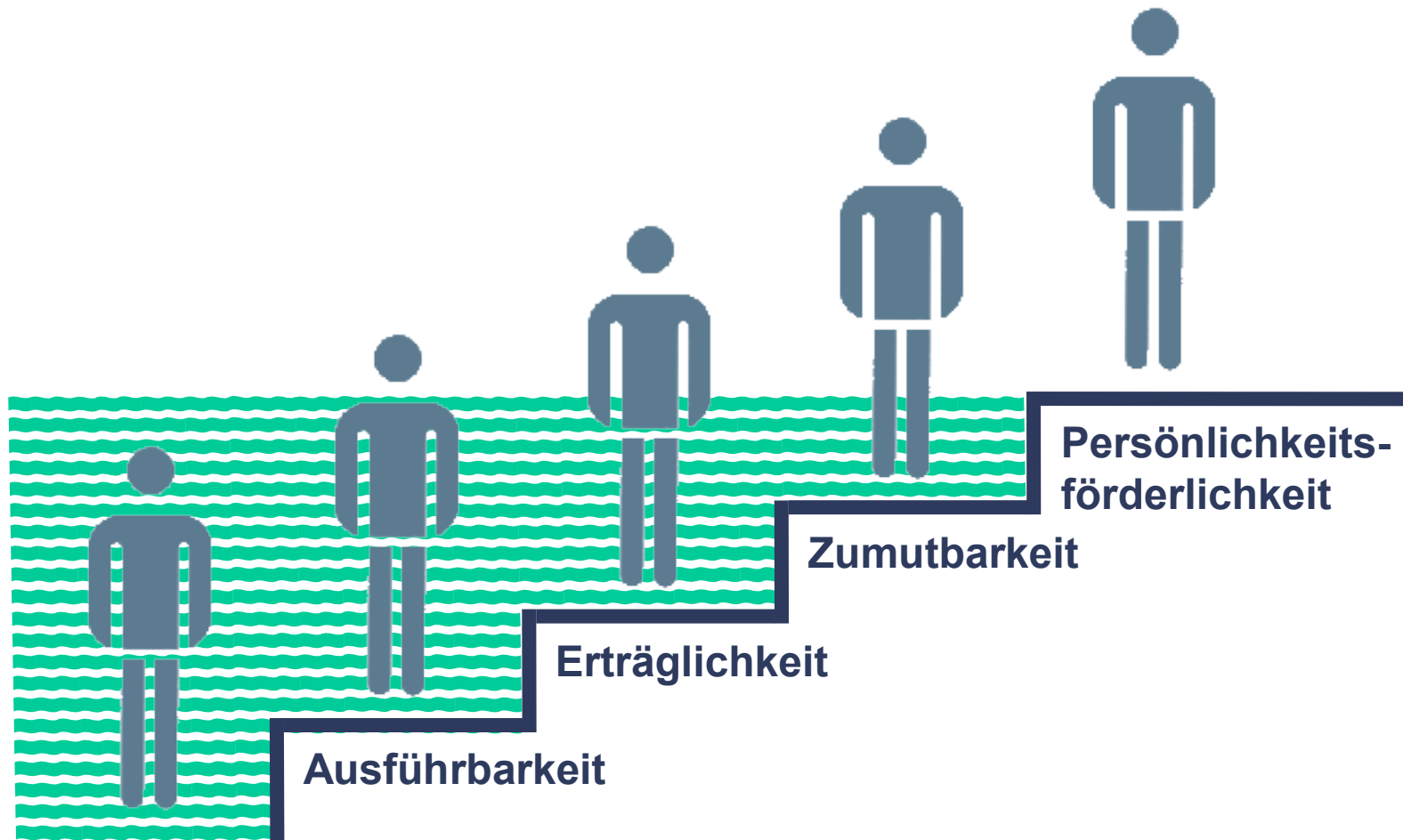
Entgelt

Arbeitsverträge

Arbeitsfähigkeit



Bewertungskriterien für die Gestaltung menschlicher Arbeit



Präventive Arbeitsgestaltung

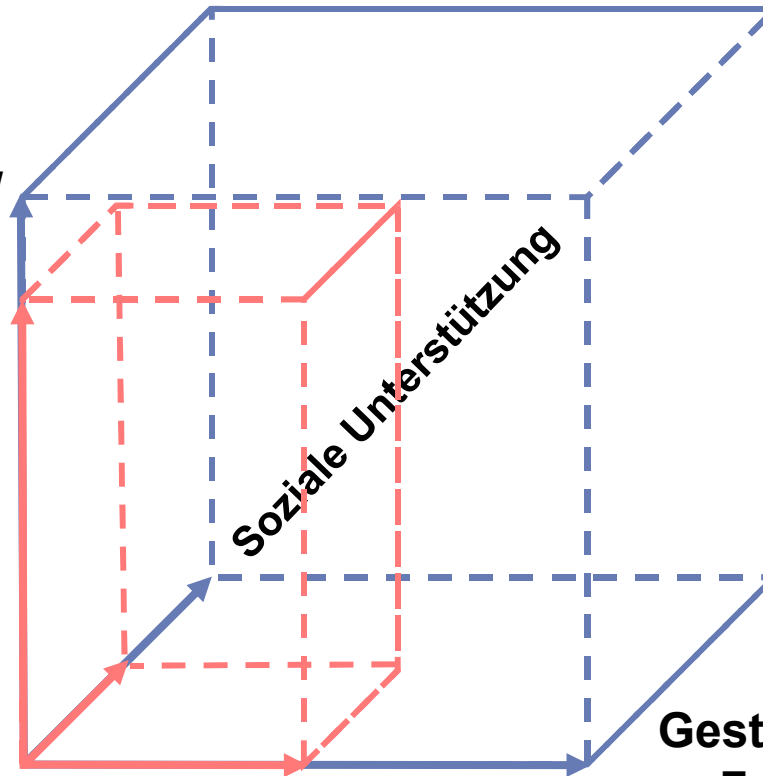
Gestaltungsebene	Ermüdung	Monotonie	Sättigung	Stress
Aufgaben	Senkung der Aufgabenschwierigkeit Vermeidung simultaner Aufgabenerfüllung	Aufgabenvariabilität	Setzung von Unterzielen Aufgabenbereicherung	Stellung transparenter Aufgaben
Arbeitsmittel	Eindeutige Informationsdarstellung	Vermeidung maschinenbestimmten Arbeitstemplos	Ermöglichung individueller Ausführungsweisen	Geben von Entscheidungshilfen durch weitere Informationen
Arbeitsumgebung	Bessere Beleuchtung	Mehr Farben	Vermeidung eintöniger Umgebungsreize	Transparente Gestaltung des Arbeitsplatzes
Arbeitsorganisation	Aufgabenbereicherung	Aufgabenwechsel	Geben von Feedbacks zum Arbeitsergebnis	Schaffung sozialer Unterstützung
Arbeitszeit	Verkürzung der Arbeitszeit / Tag	Einführung von Gleitzeit	Einführung von Kurzpausen	Vermeidung von Zeitdruck

© Das gesunde Unternehmen, Bernd Rudow, 2004

Institutionelle Gesundheitsressourcen

Handlungsspielraum / Vorhersagbarkeit

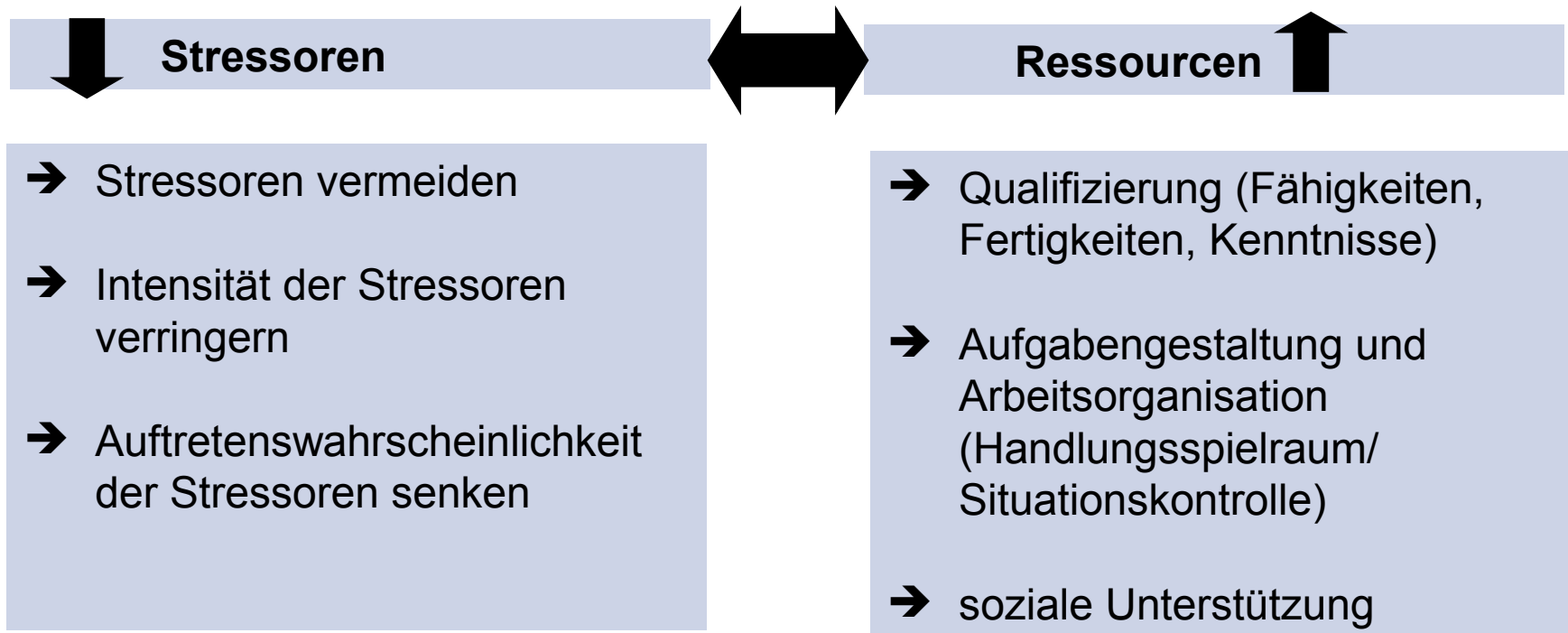
- Reihenfolge
- Entscheidungsfreiraum



Gestaltung der Arbeit

- Ergonomie
- Abfolge
- Arbeitsinhalte
- Arbeitsmenge

Ressourcenbereitstellung und Stressorenreduktion

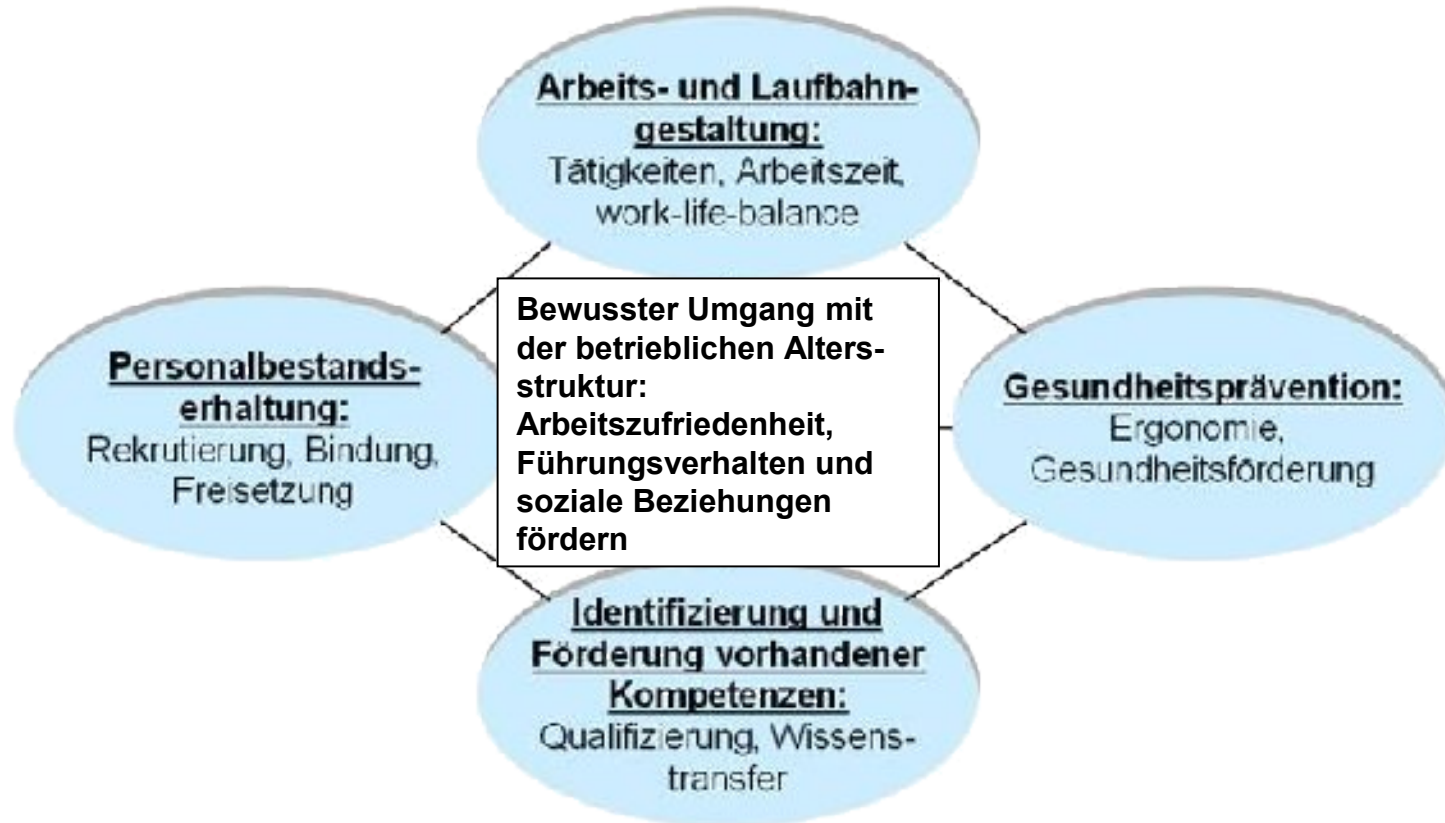


Wenn Stressoren keine Ressourcen gegenübergestellt werden ...

1. Über- und Unterforderung bei der Arbeit
2. Zu wenig Zeit für eine gute Arbeit
3. Diskrepanz zwischen Verantwortung und Befugnissen
4. Unklare Anweisungen und Funktionen
5. Unklare Ziele und Vorstellungen auf unternehmerischer und persönlicher Ebene
6. Fehlende Unterstützung
7. Fehlen von Anerkennung oder Belohnung
8. Mangel an Einfluss / fehlender Entscheidungsspielraum
9. Vorhandene oder drohende Gewalt
10. Diskriminierung
11. Schädliche Expositionen am Arbeitsplatz
12. Nicht angemessene Fähigkeiten und Fertigkeiten
13. Fehler, die hohe Kosten verursachen oder das Leben oder die Gesundheit anderer gefährden
14. Risiko des Arbeitsplatzverlustes

© Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung & Soziales, Referat D.6, 1999)

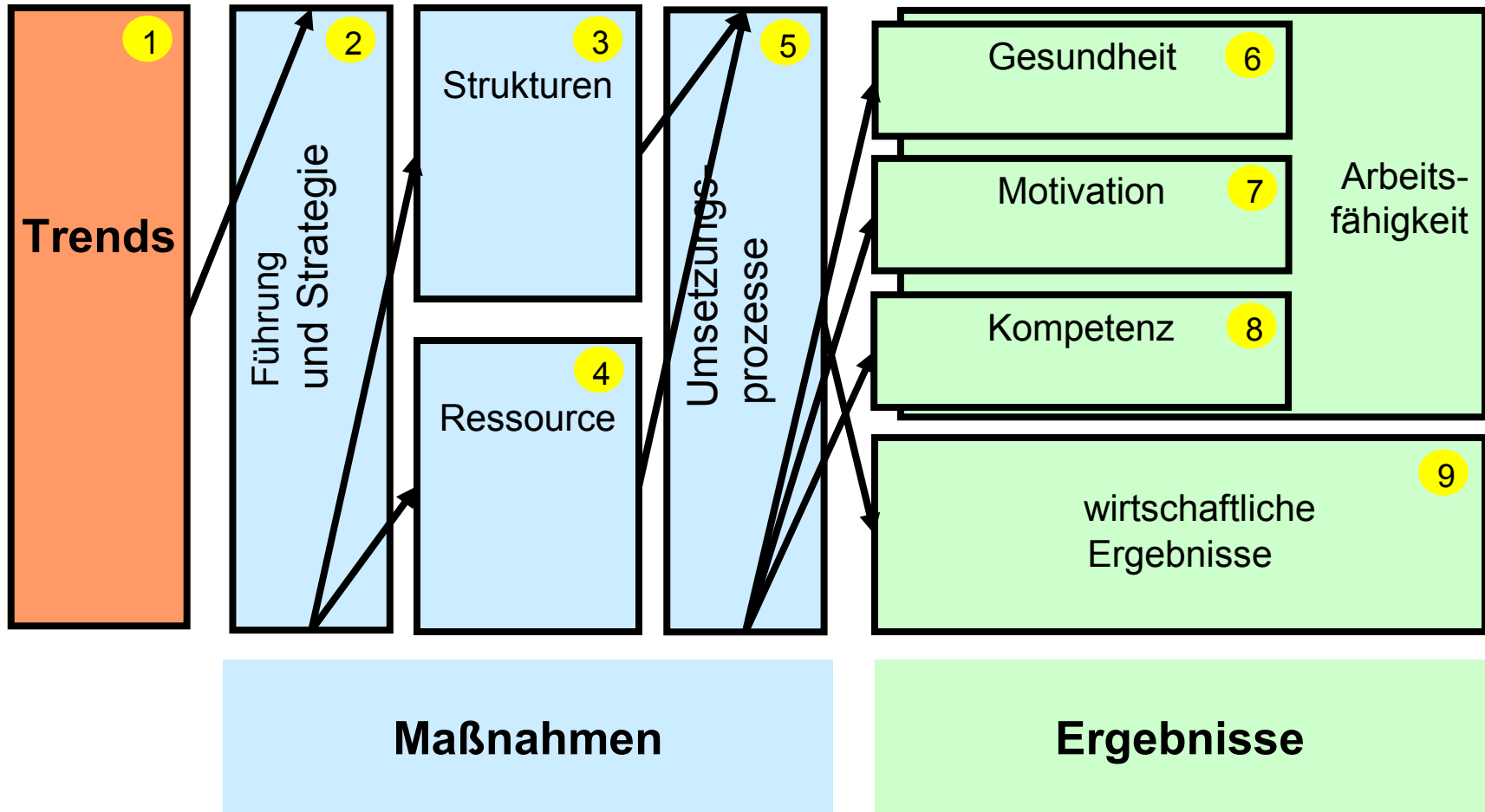
Zentrale Gestaltungsfelder des Age Managements (Umgang mit alternden Belegschaften)



Führungsaufgaben

1. Strategie	2. Teamentwicklung	3. Individuelle Personalentwicklung	4. Innovationsmanagement	5. Ressourcenmanagement Controlling	6. Selbst-reflexion
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Leitbild, ➤ Balanced Score Card (BSC), ➤ Zielvereinbarungen, ➤ Betriebsvereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gruppenarbeit, ➤ Leistungsentgelt, ➤ Beteiligungsqualifizierung (BQ), ➤ Gruppengespräche (GG), Jour Fix ➤ Delegieren 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Strukturierte Mitarbeitergespräche (sMAG), ➤ Qualifizierungsmatrix, ➤ Lerninsel 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nutzwertanalyse (NWA), ➤ Prozessorganisation, ➤ Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), ➤ Betriebliches Vorschlagswesen (BVW) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nutzwertanalyse (NWA), ➤ Prozessorganisation, ➤ Kennzahlen Arbeitsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fk-Coaching, ➤ Selbstcheck, ➤ Seminar ..., ➤ 360-Grad-Feedback

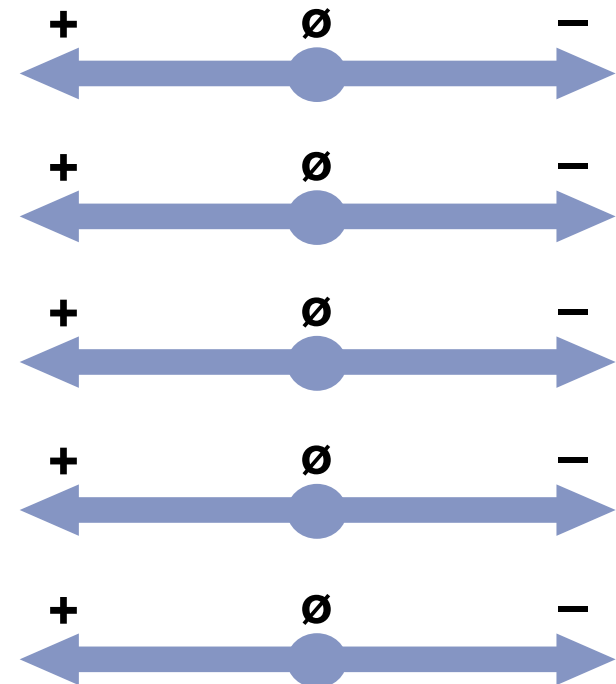
Gesundheitsmanagement-Modell



Führungsaufgaben im Gesundheitsmanagement

1. Vermittlung von Wissen zu Gesundheit
2. Aufklärung: Entwicklung von Einstellungen
3. Entwicklung des Gesundheitsverhaltens
4. Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit
5. Schaffung zentraler Bedingungen

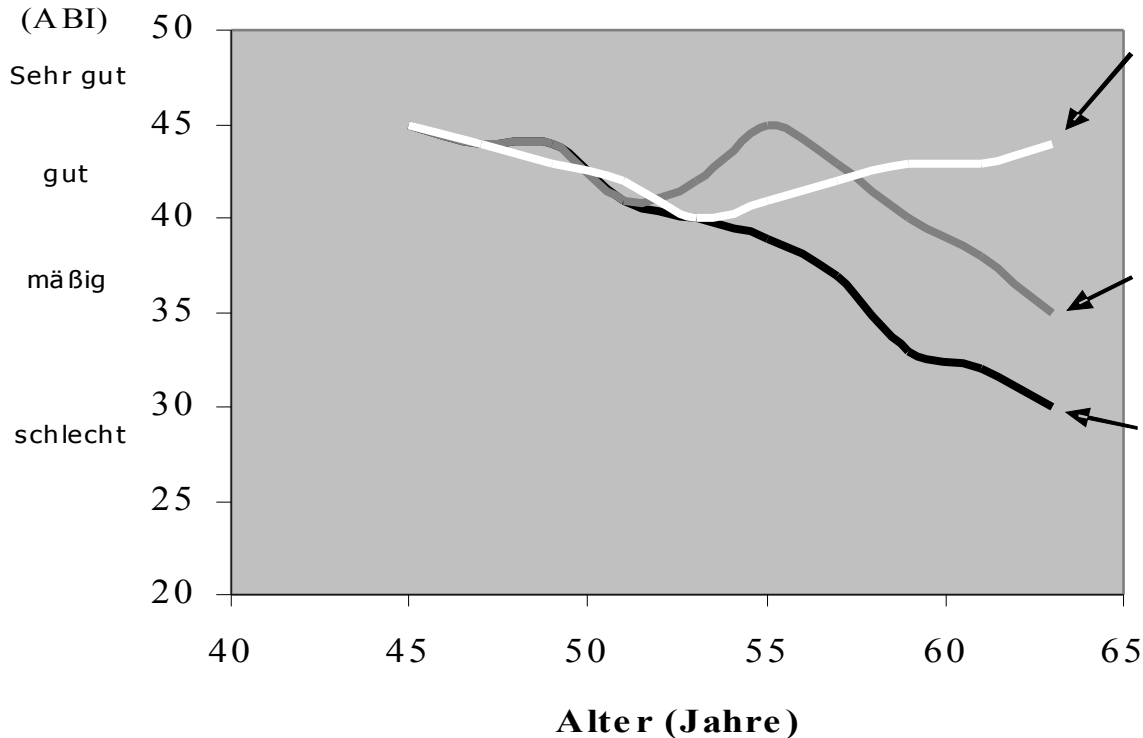
Ausprägung



© Heckhausen, J. & Heckhausen, H., 2005

Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen betrieblichen Maßnahmen

Arbeitsfähigkeit



Individuelle Gesundheitsförderung, Ergonomische Maßnahmen, verbessertes Führungsverhalten

Nur individuelle Gesundheitsförderung

Keine Maßnahmen

Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzig hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde“ (Ilmarinen/Tempel, S.245)

© Prinzipdarstellung nach Tuomi/Ilmarinen, S. 230f.)