

Vorstellung des Projektes INNOVA

Innovationsstrategien für Verkehrsunternehmen mit alternden Belegschaften

Michael Weber-Wernz, VDV-Akademie Köln
Kai Beutler, MA&T GmbH Würselen
Thomas Langhoff, prospektiv GmbH Dortmund

08. August 2006 in Köln

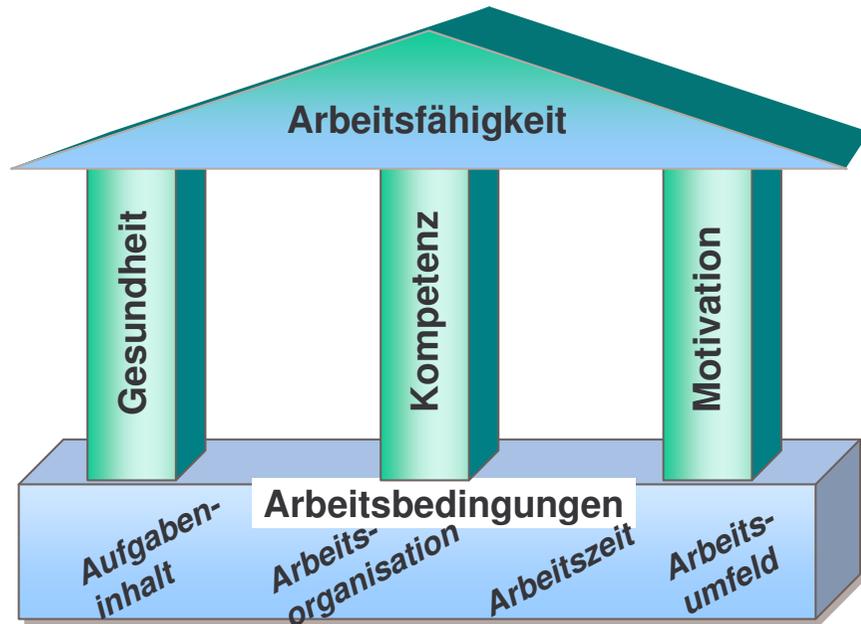
Ziele des Projektes

Das Projekt verfolgt folgende **zentrale Zielstellungen**:

- **Sensibilisierung** von Unternehmen des kommunalen Personenverkehrs in NRW für die Notwendigkeit und die Chancen, die sich aus dem Einfluss des demografischen Wandels für die betriebliche Gestaltung in Unternehmen wie auch für die Beschäftigten ergeben.
- **Befähigung** der Verkehrsbetriebe, Erwerbsverläufe der Beschäftigten und betriebliche Veränderungsprozesse so zu gestalten, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter erhalten bleibt.
- **Orientierung** von MultiplikatorInnen, den Aspekt der demografieorientierten Arbeitsgestaltung auch in anderen Betrieben und Branchen zu befördern.

- Der **Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten wird unter Berücksichtigung der jeweils gegebenen Kontextbedingungen (Arbeitsbedingungen in den Unternehmen) als eine Funktion von Gesundheit, Qualifikation und Motivation verstanden, so dass auf die Wechselwirkungen und die Gefügeleistung der verschiedenen Gestaltungsfelder besonderer Wert gelegt wird (house of workability nach Ilmarinen).
- Ein **beteiligungorientierter Ansatz** ist zwingend gegeben (Einbezug der Beschäftigten).

House of workability (nach Ilmarinen)



Beispielhafte Skizzierung der Inhalte	
Kompetenz	Extrafunktionale Kompetenzen; Beherrschte Tätigkeiten; Qualifizierungsbedarf; Erfahrungswissen
Gesundheit	Krankenstand; Erholungsfähigkeit; Tätigkeiten mit begrenzter Dauer
Motivation	Arbeitszufriedenheit; Vorgesetztenverhalten; Betriebsklima; Kundenforderungen; Balancierung von Unternehmenszielen und privaten Zielen; work-life-balance
Arbeitsbedingungen	
Aufgabeninhalte	z.B. schwere körperliche Arbeit; geistige Anforderungen
Arbeitsorganisation	Aufgabenwechsel; Teamarbeit
Arbeitszeit	Rufbereitschaft; Schichtarbeit
Arbeitsumgebung	Gefahrstoffe; Lärm; Klima

- Das Projekt ist als umsetzungsorientiertes Modellprojekt angelegt mit sechs betrieblichen Modellvorhaben, arbeitswissenschaftlicher Begleitung und Transfer über die Branche.
- Das Projekt hat Pilotcharakter und dient als Orientierung und Benchmark für die Branche.

Zielgruppen

- Betriebliche Akteure in Verkehrsunternehmen: Vorstände, Geschäftsführungen, Personalleitungen, PersonalentwicklerInnen, BetriebsleiterInnen sowie betriebliche Interessenvertretungen (sowie Einbezug der Beschäftigten).
- Überbetriebliche Akteure: VerbandsvertreterInnen (speziell des VDV), BeraterInnen, Intermediäre, MultiplikatorInnen und PersonalmanagerInnen, für die die Gestaltung von Erwerbsverläufen bei Tätigkeiten mit begrenzter Dauer Anforderung ihres Kundenkreises, Betriebes oder Branche sind.
- Genderspezifische Gestaltungsansätze sind ausdrücklich Projektgegenstand.

Projektpartner

Betriebspartner:

- Kölner Verkehrsbetriebe AG
- Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG
- Märkische Verkehrsgesellschaft GmbH
- Verkehrsgesellschaft Ennepe-Ruhr mbH
- Oberbergische Verkehrsgesellschaft AG
- Dürener Kreisbahn GmbH

Arbeitswissenschaftliche Begleitung und Beratung:

- prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH Dortmund
- Mensch, Arbeit und Technik GmbH, Würselen

Transferpartner:

- VdV-Akademie Köln
- BG Bahnen
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)

- **Breitenerhebung** in der Branche zur Validierung der zentralen Handlungsbedarfe.
- **Altersstrukturanalyse** und Interpretation sowie Skizzierung verschiedener Zukunftsszenarios in den Modellbetrieben.
- Bestandsaufnahme der jungen **Berufsbilder** „Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“ und „Fachkraft im Fahrbetrieb“ in den Unternehmen (Ausbildung, Übernahme, Einsatz). Beurteilung und Gestaltung von Erwerbsverläufen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.
- **Alternsgerechte Qualifizierung** der Beschäftigten mit der Zielstellung des Erhalts der Arbeitsfähigkeit. Schwerpunkt ist die Qualifizierung und die Organisation von Mischarbeit und damit verbundenem organisiertem Belastungswechsel.

- Einführung bzw. Systematisierung eines **ressourcenorientierten Gesundheitsmanagements** zur Verringerung von Gesundheitsbeeinträchtigungen. Im Vordergrund stehen Maßnahmen zur Bewältigung psychischer Belastungen.
- Entwicklung spezifisch für **Frauen** geeigneter Aufgaben- und Anforderungsprofile.
- Konzeptionisierung und Einführung eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** für Beschäftigte mit vorzeitiger Fahrdienstuntauglichkeit (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

Unmittelbarer Nutzen der beteiligten Partner

- Zeitlicher Vorsprung bei der Zukunftsgestaltung.
- Partizipation und Erfahrungsaustausch bei der proaktiven Gestaltung von Lösungsbeispielen aus sechs Unternehmen.
- Kostenlose arbeitswissenschaftliche Begleitung und Beratung von erfahrenen Experten zum Thema.

Geplante Ergebnisse für die Zielgruppen - I

Ⓢ Eine Handlungshilfe zur proaktiven Gestaltung des demografischen Wandels in Verkehrsunternehmen

- Gestaltung von Erwerbsverläufen bei sogenannten Tätigkeiten mit begrenzter Dauer (insbesondere Fahrdiensttätigkeit)
- Beurteilung und Optimierung der Umsetzung der „neuen“ **Berufsbilder** „Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice und „Fachkraft im Fahrbetrieb“ aus Sicht der Alternsgerechtigkeit
- **Alternsgerechte Qualifizierung und Organisation von Mischarbeit** (mit organisiertem Belastungswechsel)
- **Überarbeitung vorhandener (und ggf. Entwicklung neuer) Personal- und Gestaltungsinstrumente** mit dem Schwerpunkt Mitarbeiterbindung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: strukturierte Mitarbeitergespräche, Personaleinsatzpläne etc.

🌐 Eine Handlungshilfe ... (Fortsetzung)

- Systematisierung (ggf. Einführung/Weiterentwicklung) eines **ressourcenorientierten Gesundheitsmanagements** zur präventiven Verringerung von Gesundheitsbeeinträchtigungen: Schwerpunkt ist die Organisation individueller Ressourcen zur Stabilisierung der Gesundheit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter
- Konzeptionierung und Einführung eines **betrieblichen** Eingliederungsmanagements für Beschäftigte mit drohender vorzeitiger Fahrdienstuntauglichkeit (§84 Abs. 2 SGB IX)
- Darstellung von **Beispielen guter Praxis** für Lösungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Branchennutzen / G2P-Datenbank)

Geplante Ergebnisse für die Zielgruppen - III

Ein **Dozentenleitfaden**, der es neben dem Selbsteinsatz durch betriebliche Akteure auch Multiplikatoren und Beratern ermöglicht, die obenbeschriebenen Umsetzungsinstrumente und -konzepte im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit den Verkehrsunternehmen zu vermitteln.

Ein **Katalog** von Erfahrungen und Erfolgsfaktoren zur Gestaltung von Erwerbsverläufen bei **Tätigkeiten mit begrenzter Dauer**, die auch anderen Branchen Hinweise und Anreize geben, die Herausforderung zur Restrukturierung von Tätigkeitsprofilen anzunehmen.

Der nachhaltige Transfer der Projektergebnisse in die Branche wird über **verschiedene Maßnahmen** gewährleistet:

- Eigene Projekt-Homepage www.innova-projekt.de auch über das Projektende hinaus
- Projektforum auf dem 3. VDV-Personalkongress in 2007
- Verbands- und Akademie-Mitteilungen
- Projekt-Rundbriefe
- Drei separate Transferveranstaltungen während des Projekts
- Branchentagung als Projektabschluss
- Streuen des Projektabschlussberichts

**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit! ☆**