

Abschlußkonferenz des Projektes INNOVA

Innovationsstrategien für Verkehrsunternehmen mit alternden Belegschaften

Forum 2 - Individualisierung und Beteiligung

Anton Stadler ZAG, Projektmitarbeiter VDV- Akademie

Köln, 14. November 2007

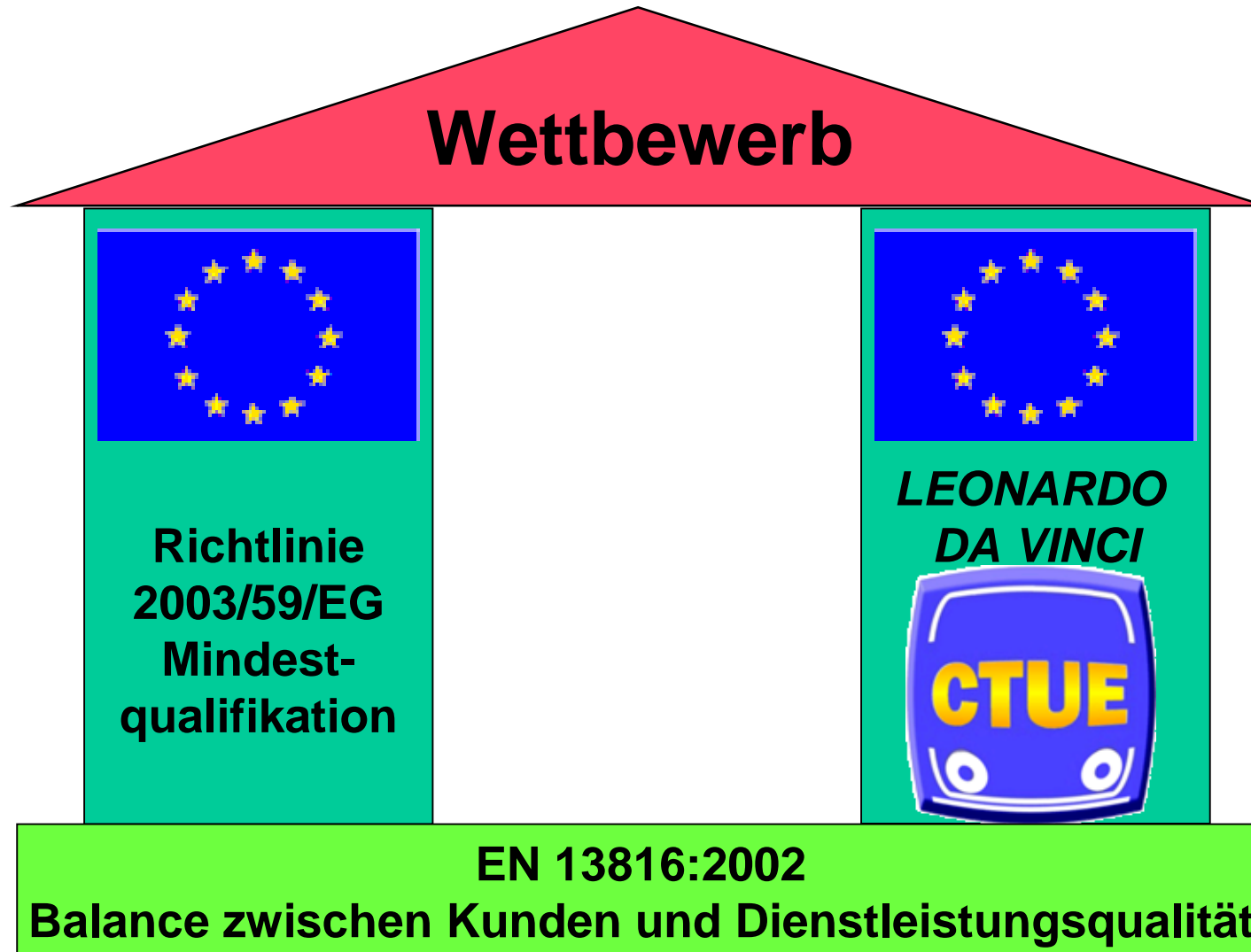
Projektziel: Individualisierung und Beteiligung

- Welche Entwicklung nimmt die Verkehrsbranche?
- Was passiert im demografischen Wandel?
- Welche Chancen gibt es?

Entwicklung eines serviceorientierten Verkehrsmarktes in Europa



Dienstleistungsmarkt, Qualifikation und Kompetenzen



Anforderungen

Kundenorientierung

Fahrverhalten

Sprachkompetenz

Dienstleistungs-
kompetenz

Gesundheitsschutz
(Fahrer)



Schonender
Umgang mit dem
Fahrzeug

Umweltschutz

Sicherheit

Kommunikation und
Kooperation innerhalb
des Unternehmens

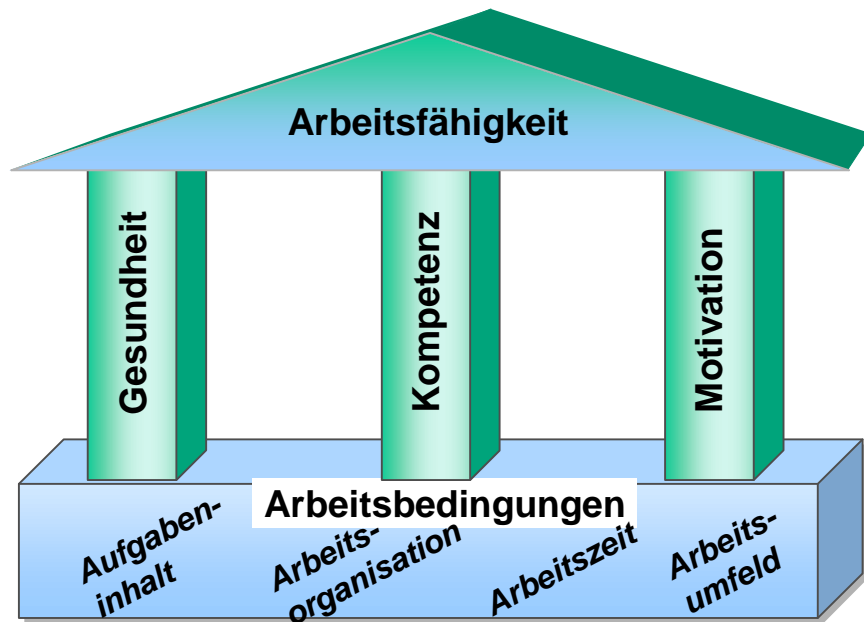
Zentrale Zielstellungen:

- n **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.
- n **Befähigung** der Verkehrsbetriebe, Erwerbsverläufe der Beschäftigten und betriebliche Veränderungsprozesse so zu gestalten, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter erhalten bleibt.
- n **Orientierung** von MultiplikatorInnen, den Aspekt der demografieorientierten Arbeitsgestaltung auch in anderen Betrieben und Branchen zu befördern.

Individualisierung und Beteiligung

- n 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).
- n Ein **beteiligungsorientierter Ansatz** ist zwingend gegeben (Einbezug der Beschäftigten).

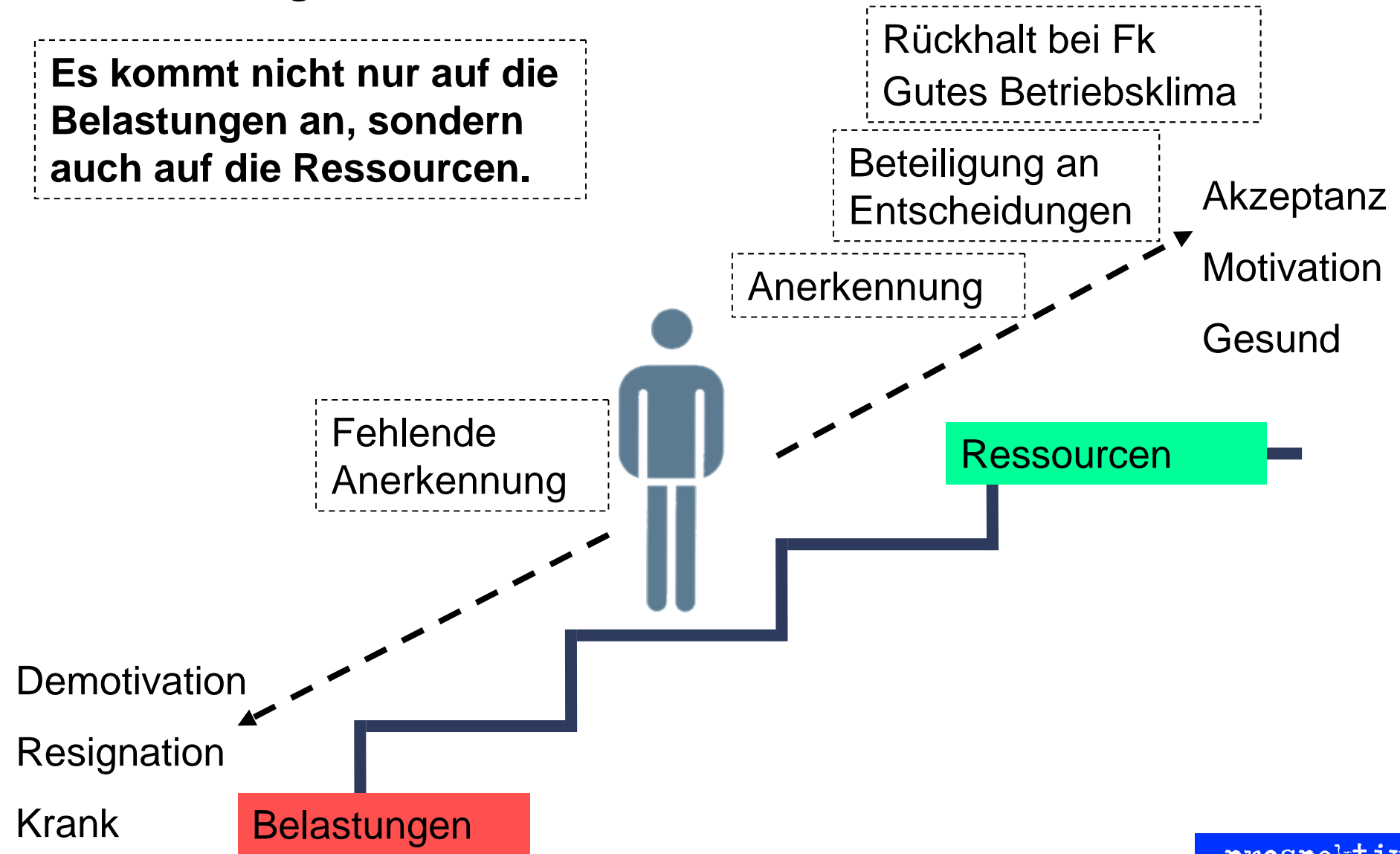
House of workability (nach Ilmarinen)



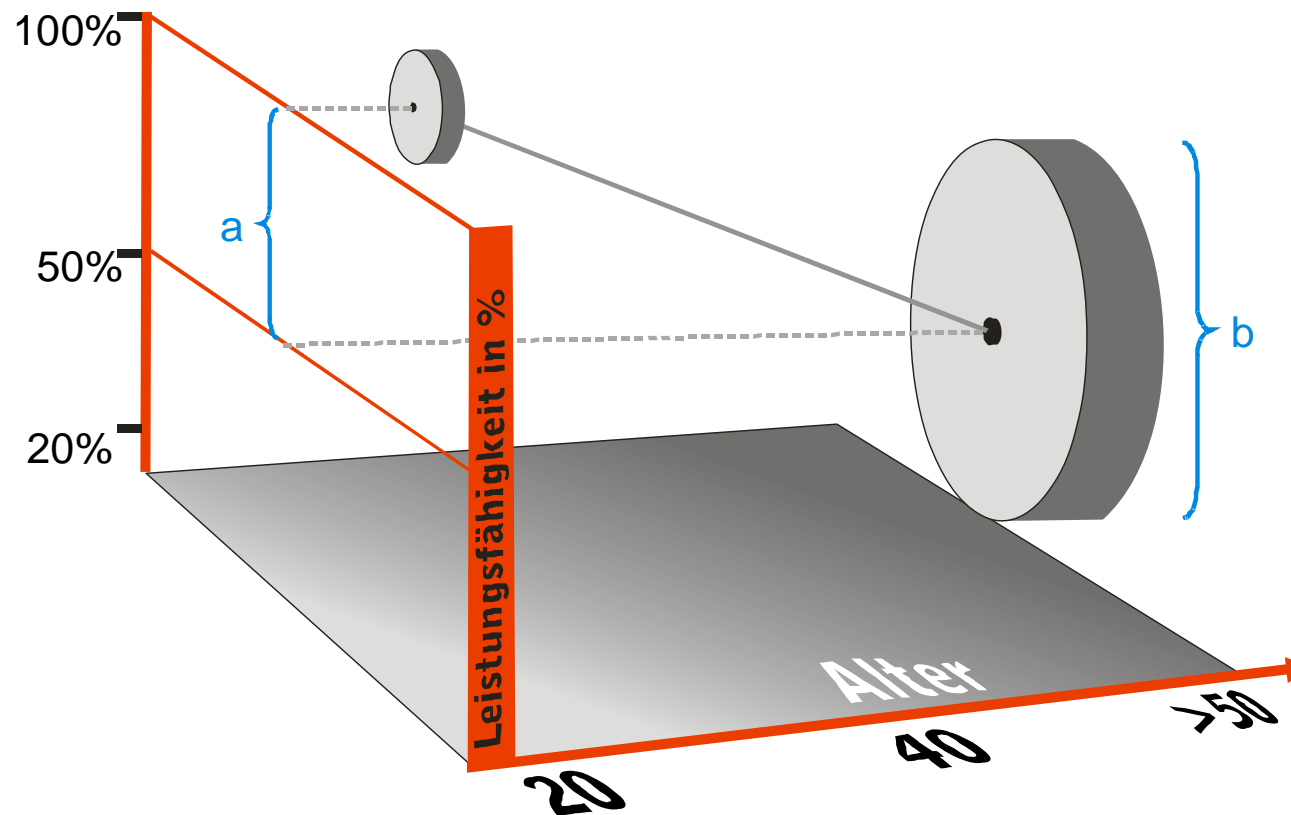
| Beispielhafte Skizzierung der Inhalte | |
|---------------------------------------|---|
| Kompetenz | Extrafunktionale Kompetenzen; Beherrschte Tätigkeiten; Qualifizierungsbedarf; Erfahrungswissen |
| Gesundheit | Krankenstand; Erholungsfähigkeit; Tätigkeiten mit begrenzter Dauer |
| Motivation | Arbeitszufriedenheit; 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 |

Ganzheitlicher Ansatz

Was hält mich gesund? - Was macht mich krank?



Altersverlauf der Leistungsfähigkeit (Balteskurve)



a = Variabilitäten zwischen den Altersgruppen
b = Variabilität innerhalb der Gruppe der Älteren; $b > a$

Ganzheitliche Ansätze sind notwendig!

Gesunde Mitarbeiter, gesunde Unternehmen

Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen
Hinweise für eine altersgerechte Personalpolitik

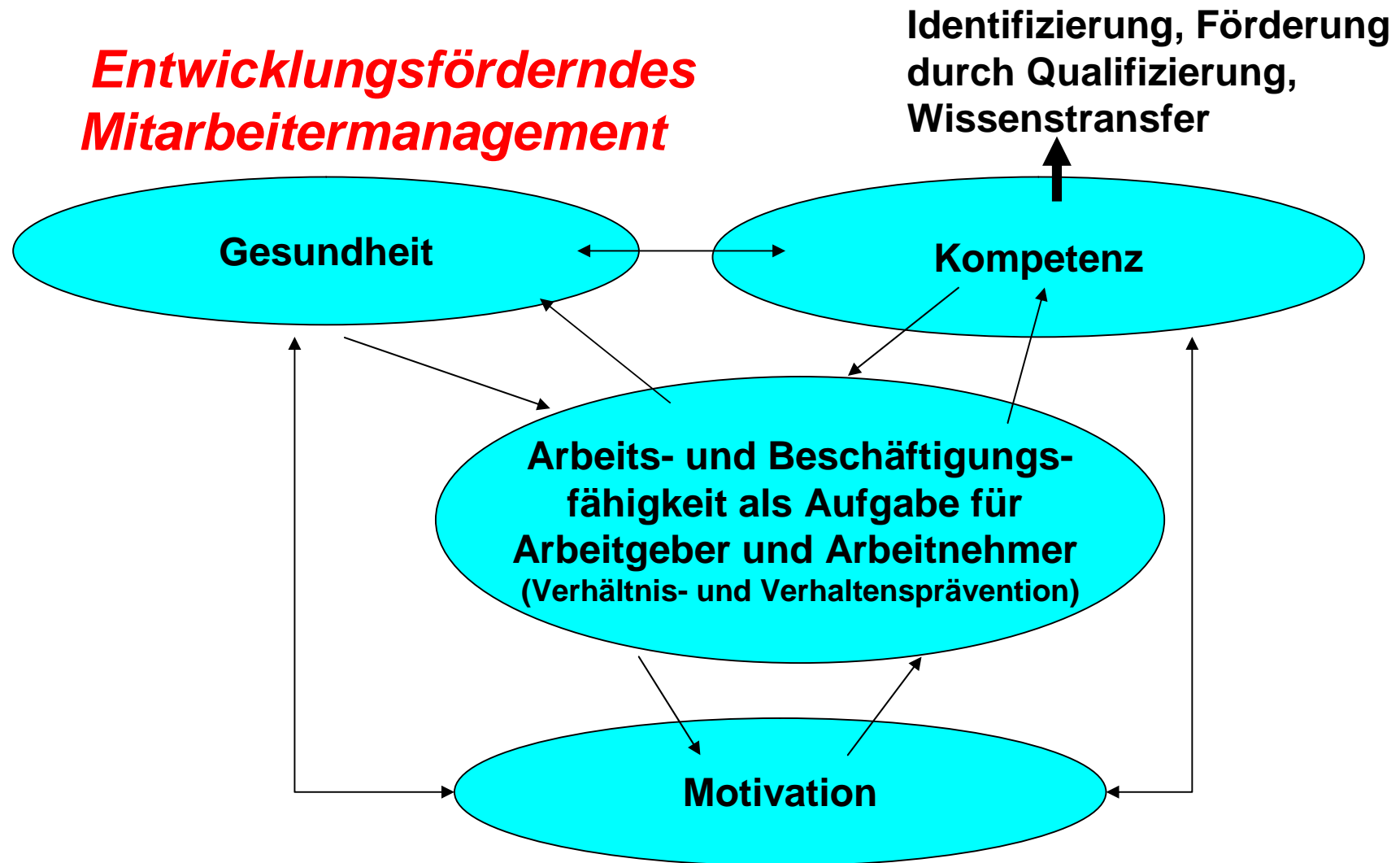
Besonders „alterskritische Tätigkeiten“

- körperlich belastende, monotone Arbeit,
- Aufgaben mit hoher Kundenabhängigkeit oder
- sozio - emotionale Belastungen in Kranken- und Pflegeberufen.

<http://www.lexisnexis.de/aktuelles/115863?or=0&ur=0&tt=news>

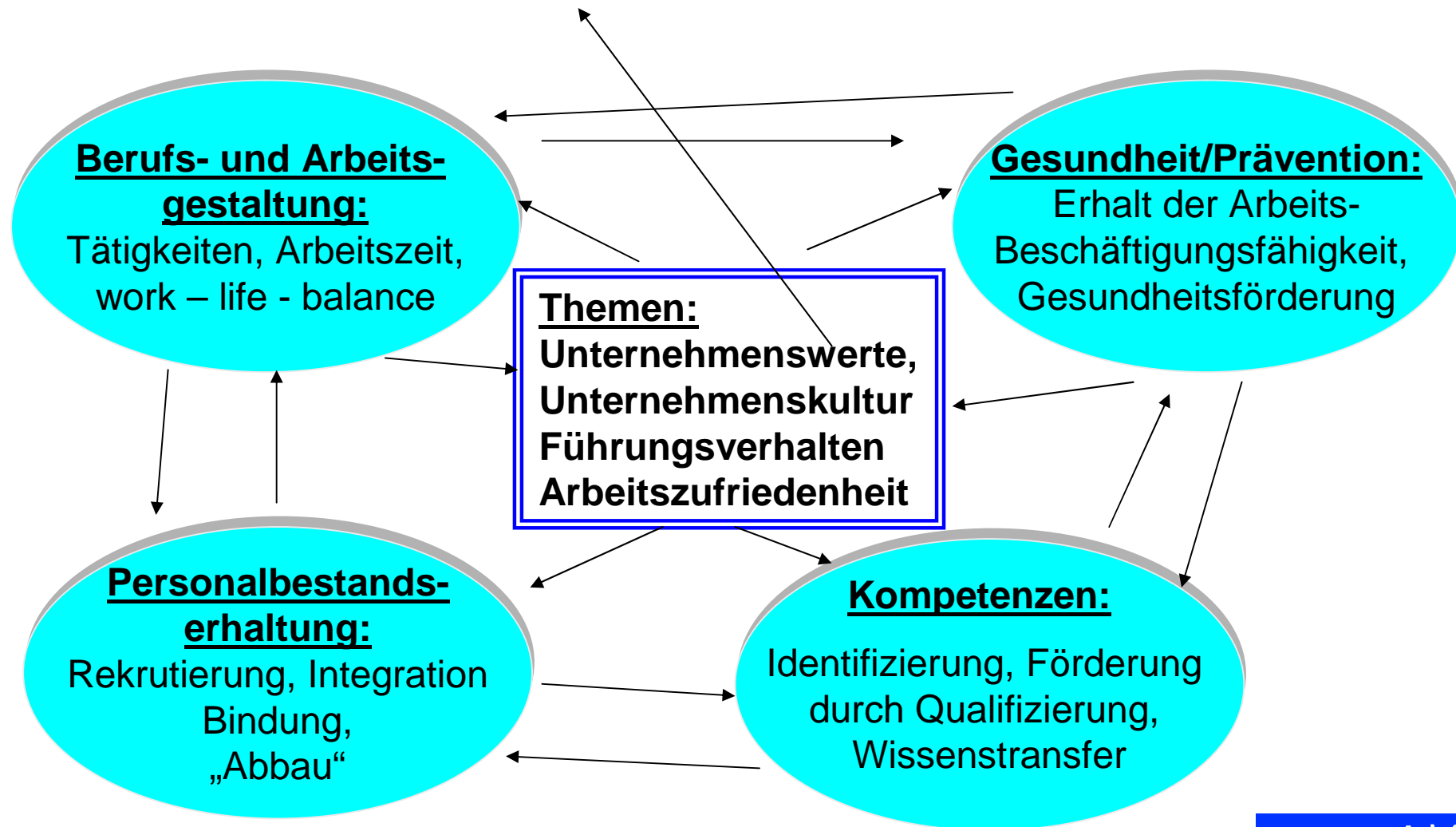
Produktivität = Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Entwicklungsförderndes Mitarbeitermanagement



Gestaltungsfelder der Zukunft

Weiche Werte: Nachhaltigkeit, Integrität, Vertrauen, Respekt, Mut und Verantwortung



Ganzheitliche Ansätze sind notwendig!

Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement - RoG

**Gleichgewicht
zwischen
Belastungen und Ressourcen**

Und nur zur Diskussion anhand des Leitfadens