



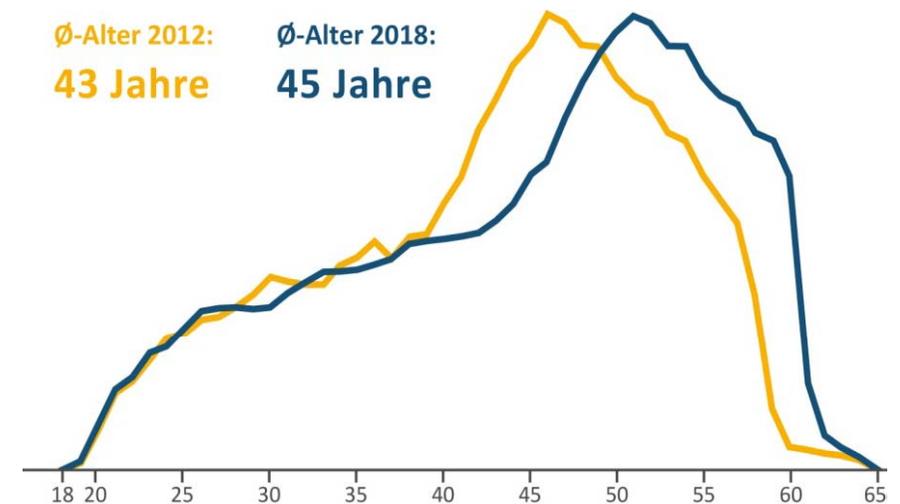
Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie - Partizipation und Inklusion von Anfang an (PINA)

Weiterentwicklung von Maßnahmen und Abläufen
für ein vernetztes Alternsmanagement

Motivation

Ausgangssituation Automobilindustrie

- Durchschnittsalter in den Fertigungswerken bei 44 Jahren
- Mit 5,5% anteilig höchste Beschäftigung von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung
- Zunehmende Anzahl von Mitarbeitern mit „einsatzkritischen Einschränkungen“



⇒ **Aus der Situation lernen durch eine entsprechende Arbeitsgestaltung und Förderung schon für junge Mitarbeiter**

Projektpartner

Initiative und Projektbearbeitung

- Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie
-  Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation, Prof. Mathilde Niehaus
-  Institut für Arbeitswissenschaft TU Darmstadt, Prof. Ralph Bruder

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:



fachlich begleitet durch:



Industriepartner



Zielsetzung

„Vorhandene Maßnahmen in einen größeren Zusammenhang stellen und die Akteure ermuntern, weitere Teilschritte zu gehen, in den Unternehmen und bei den Sozialversicherungsträgern“

(B. Grunewald, 09.12.2010)



©INQA/Uwe Völkner/FOX

⇒ **Systematisierung, Vernetzung und Weiterentwicklung von Lösungen, um über bisherige Betrachtungen hinauszugehen**



Projektkonzept des „Alternsmanagements“

„Alternsmanagement“: Ziel

Herausforderungen am Beispiel Automobilindustrie:

- Globaler Wettbewerb (auch unternehmensintern)
- Rasante Veränderungen (Fahrzeugkonzepte, Modelle, Technologie)
- Demografischer Wandel

Alternsmanagement trägt dazu bei...

- dass der Unternehmensstandort
- auch mit einer durchschnittlich älter werdenden Belegschaft
- im globalen Wettbewerb bestehen kann.



Beschäftigungsfähigkeit und Standort sichern

„Altersmanagement“: Bezugspunkte

Gesamtbelegschaft

- „Von jung bis alt“ (Erwerbsverlauf)
- Alle (allgemeine Maßnahmen) und Risikogruppen

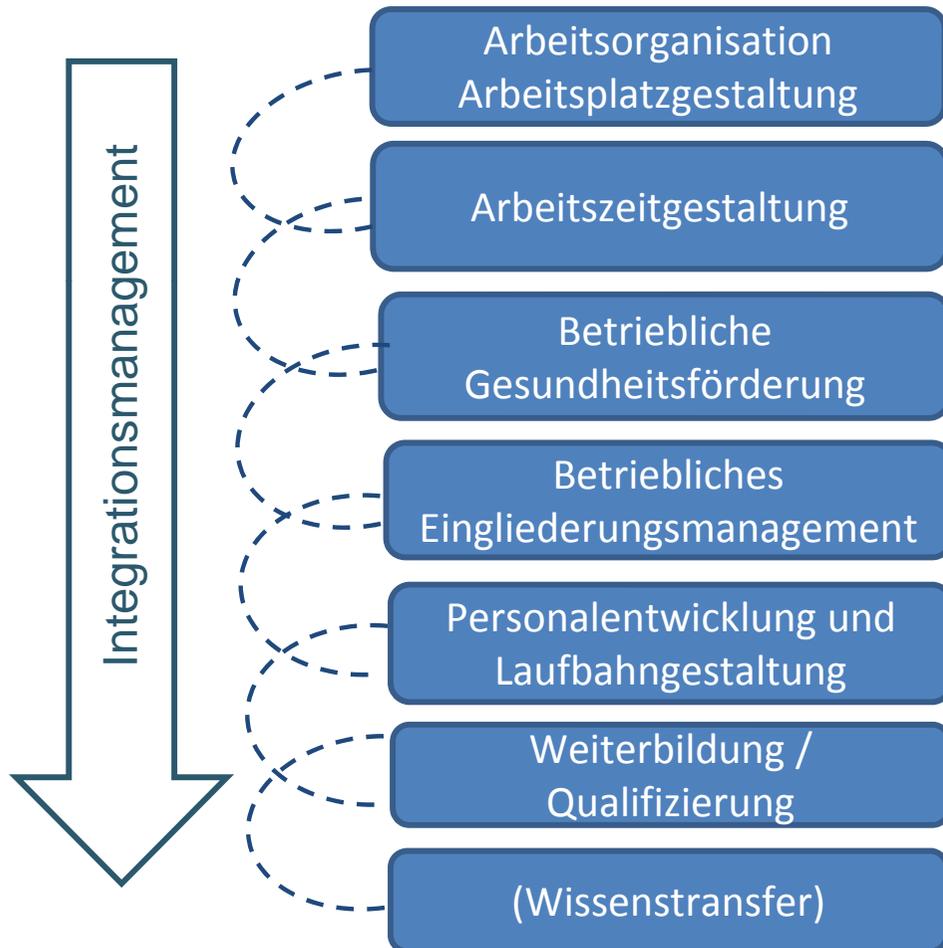
Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterfähigkeiten

- Frühzeitiges Mitdenken der jeweils „anderen“ Seite

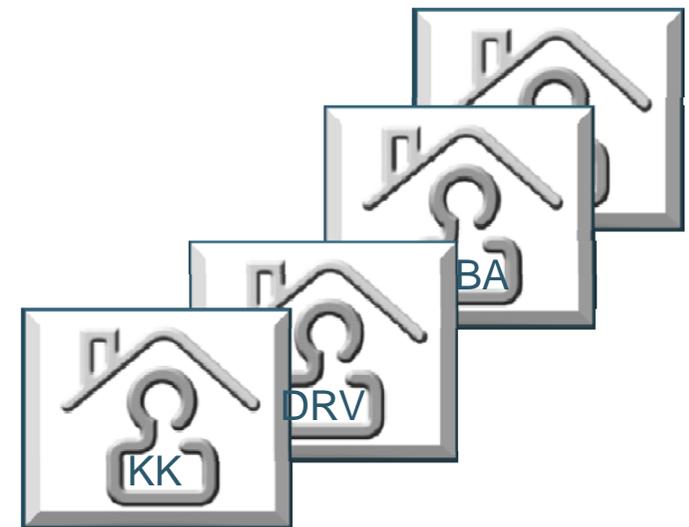
Vernetzung vorhandener Handlungsfelder

- Sensibilisierung für Zusammenhänge
- Management: Lösung von Zielkonflikten, Evaluation

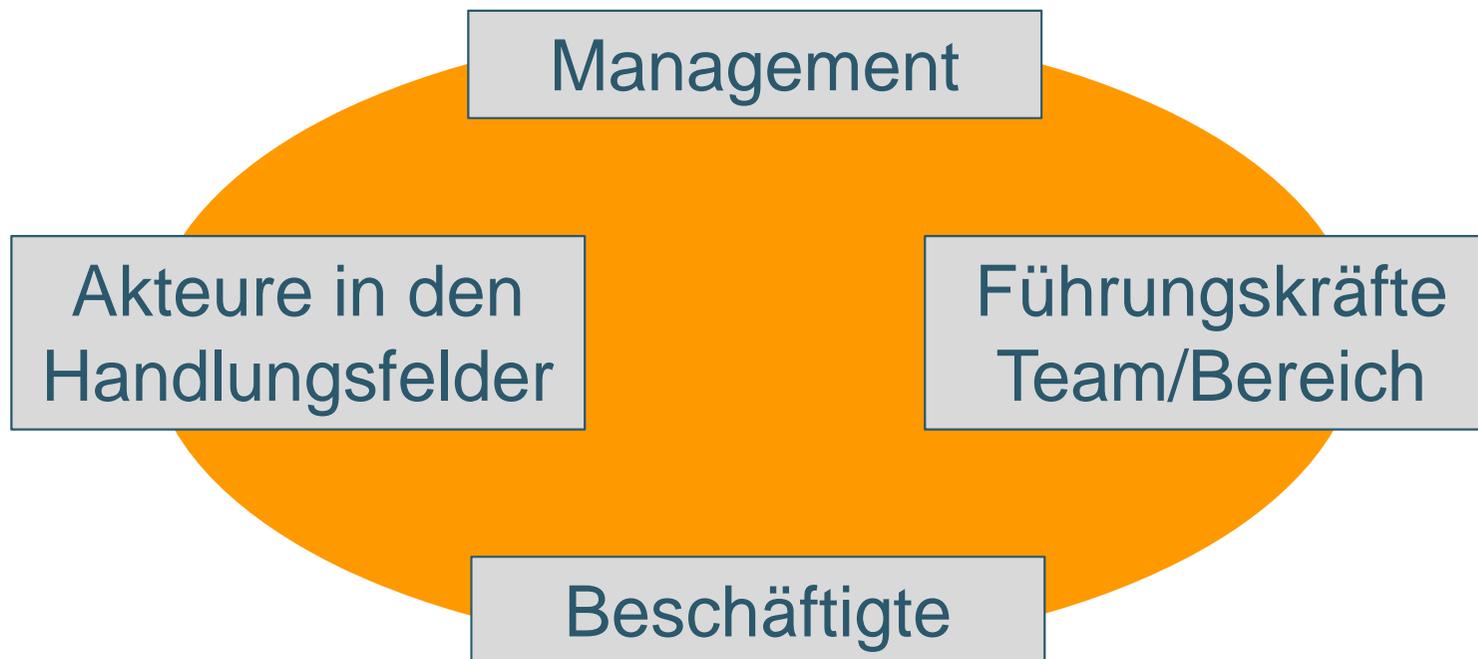
Zugang über betriebliche Handlungsfelder



... und die Betrachtung der
Zusammenarbeit und Vernetzung
mit externen Akteuren



Vernetzung von Akteursebenen



Wichtige Partner und Multiplikatoren





Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Projekt

Situation 2012: Stand in den PINA-Unternehmen

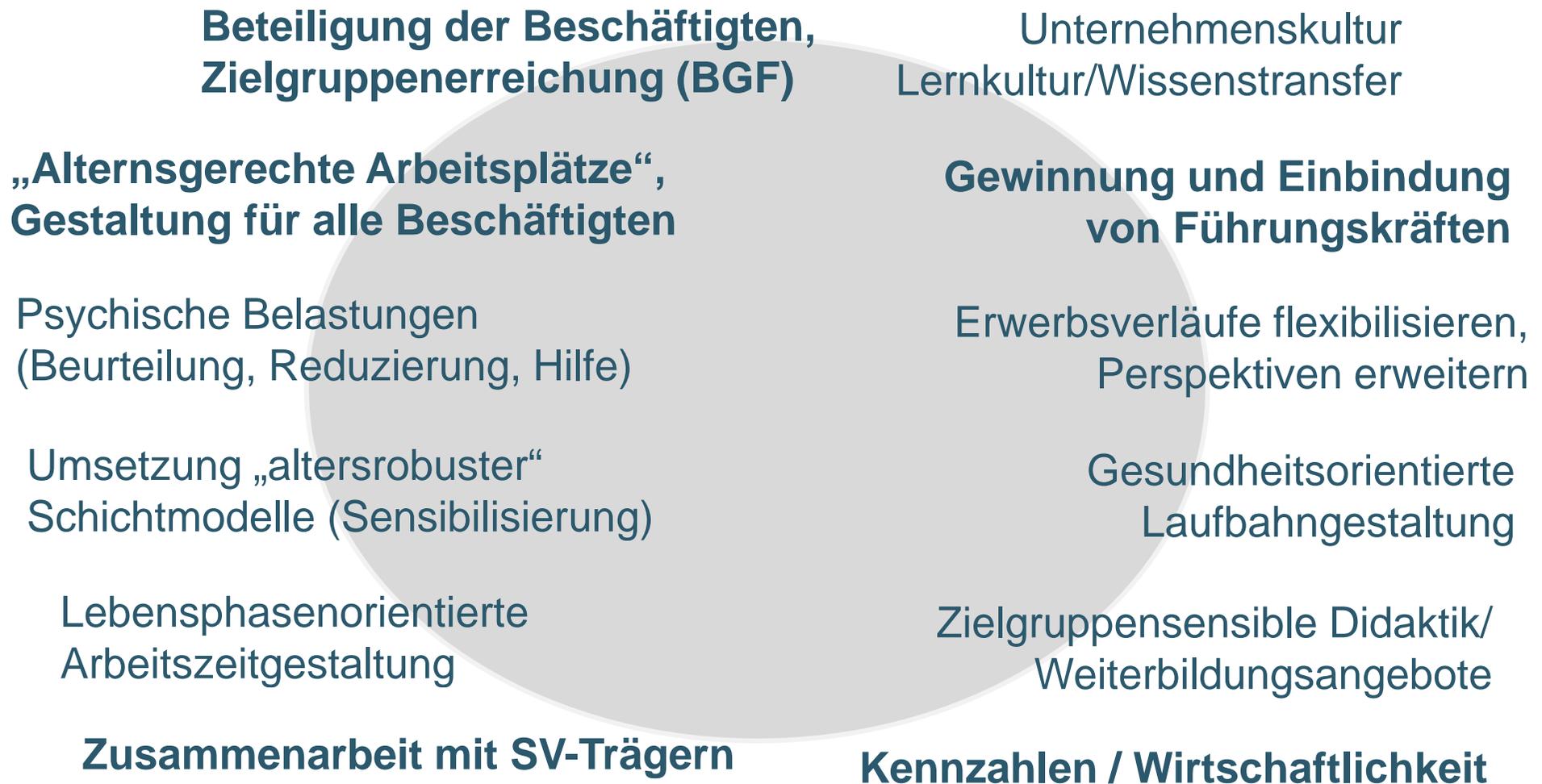
In den Handlungsfeldern

- Hohe Systematisierung von Einzelabläufen
- Vergleichbare Maßnahmen und Zielsetzungen
- Unterschiede in Detailgestaltung und Umsetzungsgrad

Übergreifende Vernetzung

- Vor allem durch einzelne Akteure in Gremien/Arbeitskreisen
- Vernetzung der Abläufe verschiedener Handlungsfelder eher gering
- Unzufriedenheit mit Unterstützung der externen Akteure / Politik

Situation 2012: Herausforderungen und Themenauswahl



PINA-Bausteine für ein verbessertes Alternsmanagement

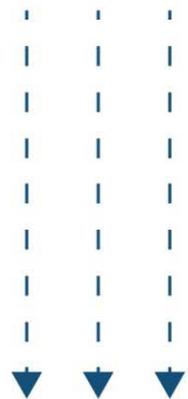
Aufbau von Kennzahlen als Grundlage für Analyse & Steuerung

Sensibilisierung, Aktivierung und Einbindung der Führungskräfte

Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (Grundlagen vermitteln)

Förderung der Beteiligung der Beschäftigten (Beispiel BGF)

Gute Gestaltung der Kooperation mit externen Akteuren



Schaffung von Grundlagen & Multiplikatoren, Maßnahmengestaltung

Die Produkte im Überblick

- Indikatoren entwickeln:
Kennzahlenlandkarte: Details, zentrale Kenngrößen, Fit-Kennzahlen
- Führungskräfte sensibilisieren, einbinden und aktivieren:
Leitfaden zur Stärkung der Rolle von Führungskräften
- Hintergründe und Zusammenhänge vermitteln:
Orientierungshilfe „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“
- Mitarbeiterbeteiligung stärken:
Checkliste zur zielgruppenorientierten Planung von BGF-Maßnahmen
- Prozess der Rehabilitation stärken:
Leitfaden zur Gestaltung einer guten Zusammenarbeit,
demnächst zudem Überreichung eines Positionspapiers

Qualität und Zielgruppe

Ergebnisse / Produkte



Tools zur Bewertung von Handlungsbedarf im Alternsmanagement



Tools zur Unterstützung operativer Planungs- & Gestaltungsprozesse im Alternsmanagement (z.B. Leitfäden, Checklisten)

Nutzer und Multiplikatoren



Gesamtbroschüre



**Bausteine eines vernetzten
Alternsmanagements**

Ergebnisse des Projekts „Gesund und qualifiziert älter werden in der
Automobilindustrie – Partizipation und Inklusion von Anfang an (PINA)“

1. Einführung
 2. Alternsmanagement - Vernetzung vorhandener Aktivitäten
 3. Bausteine für ein vernetztes Alternsmanagement
 4. Weiterführende Informationen
- ⇒ Beschreibung Modell und Kurzvorstellung der Produkte
- ⇒ Ausführliche Produkte im Anhang bzw. auf der Projektwebsite

demnächst verfügbar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Für das PINA-Projektteam:

Michaela Kugler
Tel. 06151 / 16 2989
kugler@iad.tu-darmstadt.de
www.pina-projekt.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin