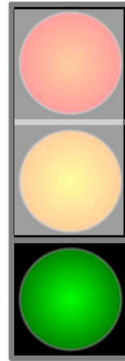


“Grünes Licht für alle Generationen!”



Altersgerechte Arbeitsgestaltung & alternsgerechte Berufsverläufe

Arbeitsunterlage 1

Leitfaden zum
Erfahrungsaustausch mit MitarbeiterInnen

INHALT

Einführung	3
Welche Arbeitsmaterialien werden verwendet?	6
Wer ist am Erfahrungs-Austausch beteiligt?	8
Wie läuft der Erfahrungs-Austausch ab?	9
• Erfahrungsaustausch mit Einzelpersonen (bei Begehungen)	9
• Erfahrungsaustausch in der Gruppe	11
Einladung zum Erfahrungs-Austausch in der Gruppe	13
Hilfsmittel für Gesprächsführende	14
Vorbereitungen am Ort des Erfahrungs-Austauschs.....	15
Begrüßung und Einstieg	16
Erfahrungs-Austausch: Alterskritische Arbeitsbedingungen	17
Erfahrungs-Austausch: Alternsgerechte Berufsverläufe.....	22
Beispiele für Gestaltungslösungen (zu Arbeitsmaterial B und C)	24
Arbeit mit Arbeitsmaterial C „Alternsgerechte Berufsverläufe“	25
Grünes Licht für alle Generationen	29
Nachbereitungen	30
Unterstützung für Gesprächsführende: Gestaltungsbeispiele.....	31
Information und Service.....	32

Einführung

„Produktivität ist nicht vom Alter abhängig, sondern von der Organisation der Tätigkeit.“ (J. Ilmarinen)

Dieser Leitfaden unterstützt Betriebe und Organisationen bei der Durchführung eines **innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs zur Erhebung alters- und altersgerechter Arbeit und Berufsverläufe**. Mit der schrittweisen Vorgehensweise und der Veranschaulichung mit den Arbeitsmaterialien können Begehungen und erkundende, vertiefende Gespräche mit Beschäftigten einzeln oder in Gruppen durchgeführt werden. Das Instrumentarium kann angewandt werden von InhaberInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), Führungskräften, PersonalentwicklerInnen, BetriebsrätInnen oder Präventions-ExpertInnen (Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Arbeits- und Organisationspsychologie, Gesundheitsförderung). Es eignet sich zudem auch für einen innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch mit den Beschäftigten.

Thema ist die altersgerechte (dem jeweiligen Alter entsprechende) und altersgerechte (den Prozess des Älterwerdens berücksichtigende) Arbeitsgestaltung. Es geht um gute Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen im Betrieb: Die Jüngeren sollten einen guten Überblick über ihre Aufgaben und zunehmend Routine bekommen, die Beschäftigten in den mittleren Altersgruppen sollten sich gut weiterentwickeln können und die Älteren sollten (systematisch) von alterskritischen Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen entlastet werden können. Oft genügen technisch-ergonomische und/oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen (z.B. Mischarbeit), damit die Arbeit gesund bis zur Pension ausgeübt werden kann. Wenn es jedoch Arbeitsplätze gibt, die in der Regel über einen längeren Zeitraum nicht schädigungsfrei ausgeübt werden können, sind Möglichkeiten für präventive Tätigkeitswechsel zu ermitteln. Bei einer größeren Menge solcher alters-/belastungskritischer Arbeitsplätze kann es sinnvoll sein, dass der Betrieb Berufsverlaufs-Modelle entwickelt, um möglichst allen Beschäftigten die Chance zu geben, die Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbsphase auf einem stabilen und möglichst hohen Niveau zu halten. Dabei ist vor allem darauf zu achten, dass Menschen mit zunehmendem Alter immer unterschiedlicher werden und insbesondere auf körperliche Belastungen reagieren; das betrifft beispielsweise das Sehen, das Hören, die Kraft oder die Verträglichkeit von Nachtschichten. Dieser Leitfaden beschreibt drei aufeinander aufbauende Schritte für die Beschäftigung mit alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung:

1. Wenn es noch keine Arbeitsplatzbegehungen (Evaluierung) zur Untersuchung alter(n)skritischer Bedingungen im Betrieb /in der Abteilung gegeben hat, dann findet das als erster Schritt statt (siehe AUVA-Checkliste zu Alter(n)skritischen Faktoren in Produktions- und Bürobereichen). Eine Altersstrukturanalyse (siehe AUVA-Altersstrukturcheck) gibt zudem differenzierte Hinweise auf gegenwärtige oder künftige Personalrisiken (z.B. quantitativer und qualitativer Rekrutierungsbedarf, Wissenstransfer).

Da die subjektive Einschätzung durchaus von den generellen arbeitswissenschaftlichen Anhaltspunkten abweichen kann, können zusätzlich die Einschätzungen der Beschäftigten erfragt werden, z.B. in Einzelgesprächen bei Begehungen oder im Erfahrungs-Austausch in Gruppensitzungen. Für die Feinanalyse, die eine Unterscheidung nach Geschlecht und Altersgruppe vorsieht, wird in inhaltlicher Orientierung an der AUVA-Checkliste das → Arbeitsmaterial A eingesetzt.

2. Mit dem → Arbeitsmaterial B werden ergänzende Aspekte der Arbeitsorganisation, der Qualifikation und der Führung/ Zusammenarbeit im Betrieb erfasst.

Von den Beschäftigten wird individuell beurteilt, bei welchen Tätigkeiten, an welchen Arbeitsplätzen oder bei welchen Rahmenbedingungen (z.B. Hitze/Kälte, Schichtarbeit) alterskritische Faktoren vorliegen. Anhand der Einschätzungen aus der Beschäftigung mit den Arbeitsmaterialien A und B können Belastungsschwerpunkte für verschiedene Altersgruppen, unterschieden nach Geschlecht, erkannt werden. Bei einer Häufung von Hinweisen zu Belastungen im (eher) kritischen Bereich sind Maßnahmen zur Vermeidung oder zumindest zur Verringerung unzuträglicher Bedingungen zu ergreifen. In Einzel- oder Gruppengesprächen können Ideen für Veränderungen gesammelt und Vorschläge für konkrete Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet werden.

3. Nicht immer können dabei technisch-ergonomische oder organisatorische Umgestaltungen entwickelt werden, da es Arbeitsbedingungen gibt, die objektiv nicht wesentlich verändert werden können. Dazu gehören z.B. kontinuierliche Schichtsysteme in der Fertigung, in der Pflege, in Notaufnahmen, bei der Feuerwehr und Polizei sowie Arbeiten mit hohen körperlichen und/oder geistigen, psychischen und sozialen Anforderungen. Insbesondere in solchen Fällen kann es nützlich sein, über alternsgerechte Berufsverläufe nachzudenken (→ Arbeitsmaterial C): Gibt es Tätigkeiten, die mit zunehmendem Alter beziehungsweise mit der Dauer beeinträchtigender Belastungen „kritisch“ (schwierig auszuführen) sind oder werden? Auf welchen Arbeitsplätzen kann eine Person gut bis zur Pension bleiben? Und: Welche Arbeitsplätze eignen sich, um gut in die Tätigkeit einzusteigen? Wie ist eine – auch an Belastungswechseln orientierte – berufliche Entwicklung planbar?

Der Leitfaden ist so aufgebaut, dass er

- in persönlichen Gesprächen bei Begehungen als Hintergrundmaterial für das Ausfüllen der Arbeitsmaterialien A und B dient
- oder in Gruppengesprächen als Arbeitstext („Drehbuch“) eingesetzt werden kann. In diesem Fall können **die Gesprächsführenden** die in Anführungszeichen gesetzten *„kursiv und blau gekennzeichneten Texte“* laut vorlesen, um einen Erfahrungsaustausch durchzuführen. Sie können das natürlich auch mit eigenen Worten machen.

Der nachfolgend geschilderte Aufbau orientiert sich an dem Einsatz als Gruppengespräch. Die Leitfragen können natürlich auch in Einzelgesprächen bei Begehungen gestellt werden; die Ergebnisse sollten danach jedoch in einer gebündelten Form in den Arbeitsmaterialien A und B zusammengefasst werden.

Welche Arbeitsmaterialien werden verwendet?

Für **den innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch zur Erhebung alters- und altersgerechter Arbeit und Berufsverläufe** kommen drei Arbeitsmaterialien zum Einsatz.

Arbeitsmaterial A (mit den beiden Seiten 1 und 2) enthält die Inhalte der AUVA-„Checkliste zu Alter(n)skritischen Faktoren in Produktions- und Bürobereichen“.

Für eine altersgruppen- und geschlechterdifferenzierte Erhebung wurde statt der Auswahlmöglichkeiten „trifft zu“ und „trifft nicht zu“ eine Farbskala verwendet, die von

grün (keine Belastung) über gelb (geringe Belastung) und orange (spürbare Belastung) bis rot (sehr hohe Belastung)



Mit den Unterscheidungsmöglichkeiten nach Alter (Altersgruppen) und Geschlecht (siehe Erläuterung und Beispiele auf Seite 9-11) sind Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Einschätzungen erkennbar.

Arbeitsmaterial B enthält ergänzend einige Aspekte der Arbeitsorganisation, der Qualifikation und der Führung/Zusammenarbeit im Betrieb.

Beide Arbeitsmaterialien können sowohl für individuelle Gespräche (bei Begehungen) als auch in Gruppengesprächen eingesetzt werden. Häufungen im orange/roten Bereich verweisen auf kritische Bedingungen. Die entsprechenden Arbeitsplätze/Tätigkeiten sind in der Tabelle gesondert anzugeben.

	Aspekte, die das <u>Sehen</u> betreffen			orange/rot Tätigkeit/Bereich
Beleuchtungsstärke ausreichend				
Gute Lesbarkeit von Zeichen und Symbolen				
Blendung wird vermieden				

Wenn eine Belastungsart nicht vorhanden ist, z.B. „Hitzearbeit“, dann wird dieser Faktor natürlich nicht bearbeitet und gegebenenfalls durchgestrichen. Wenn die Belastung vorkommt ist zu prüfen, ob sie als beeinträchtigend wahrgenommen wird.

Arbeitsmaterial C kommt dann zum Einsatz, wenn grundsätzliche Überlegungen zu altersgerechten Berufsverläufen angestellt werden sollen. Ausgehend von den Ergebnissen aus den Arbeitsmaterialien A und B lassen sich – am ehesten in Gruppengesprächen – Hinweise zu solchen Tätigkeiten ableiten, die als alters-/altersgerecht (Häufungen im grünen Bereich) und zu solchen Tätigkeiten, die als alters-/alterskritisch (Häufungen im roten Bereich) bezeichnet werden können. Zu prüfen/beurteilen ist dann, welche sich für einen Einstieg in eine Tätigkeit besonders eignen (Aufbau von Systemwissen und Routine), welche als Übergangsstationen (berufliche Entwicklung) geeignet sind, welche nur für eine begrenzte Dauer ausgeübt werden sollten und deshalb Entlastungsmöglichkeiten bieten sollten und auf welchen MitarbeiterInnen gut bis zur Pension bleiben können. Dopplungen in der Zuordnung sind denkbar, z.B. kann ein Entwicklungsarbeitsplatz durchaus auch ein Verweilarbeitsplatz sein.

Für die betriebliche Umsetzung sind entsprechende organisatorische und qualifizierende Maßnahmen zu beschreiben.

Tätigkeit/Bereich	...		
	Alter(n)sgerecht	Alter(n)skritisch	Maßnahmenvorschläge
Einstieg			
Entwicklung			
Verweilen			
Entlastung			

Wer ist am Erfahrungs-Austausch beteiligt?

Ziel	Gemeinsames Lernen für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung & Berufsverlaufs-Möglichkeiten
Auswahl der Beteiligten	<p>Im Erfahrungsaustausch – sowohl bei Einzelgesprächen im Rahmen der Begehung als auch in Gruppengesprächen – sollte der gesamte Betrieb/die gesamte Abteilung strukturell abgebildet sein, also z.B. entsprechend der Belegschaftszusammensetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle Altersgruppen: Lehrlinge, MA bis 30 Jahre, 31 bis 50 Jahre, ab 51 Jahren • Frauen und Männer • MitarbeiterInnen und unmittelbare Vorgesetzte • alle Tätigkeitsgruppen, z.B. aus Produktion/Dienstleistung, Technik, Forschung/Entwicklung, Verkauf, Verwaltung ... • die besonderen Arbeitsbedingungen wie z.B. Lärm, Hitze/Kälte, Arbeit im Freien ... und die vorhandenen Arbeitszeit-Modelle (z.B. Tagarbeitende, Wechselschicht, Nachtschicht, ...) • SVP, Betriebsrat
ExpertInnen	Im Erfahrungsaustausch können ExpertInnen wie ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, Arbeits- und OrganisationspsychologIn beteiligt sein

Wie läuft der Erfahrungs-Austausch ab?

Erfahrungsaustausch mit Einzelpersonen (bei Begehungen)

Bei der Begehung können die Arbeitsmaterialien A und B als (Din-A4-)Blätter verwendet werden, z.B. auf einem Klemmbrett. Sie kommen zur feineren Bewertung der Arbeitsbedingungen überall dort zum Einsatz, wo die Analyse mit der AUVA-Checkliste Hinweise zu alter(n)skritischen Bedingungen aufzeigt und eine genauere Untersuchung stattfinden soll, wie sich die Situation in verschiedenen Altersgruppen oder bezüglich der Arbeit von Frauen und Männern unterscheidet. Die Eintragungen zeigen bei Verwendung entsprechender Symbole Belastungsschwerpunkte.

Als Symbole für die Unterscheidung bieten sich an

- eine Unterscheidung nach Geschlecht
z.B. w (weiblich), m (männlich), d (divers)
- eine Unterscheidung nach Alter (im Regelfall reichen die groben Altersgruppen)
unter 30-jährige (u), zwischen 30- und 50-jährige (z), über 50-jährige (ä)


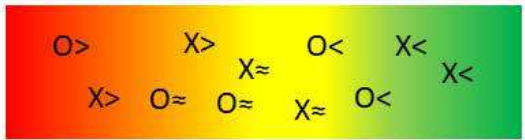
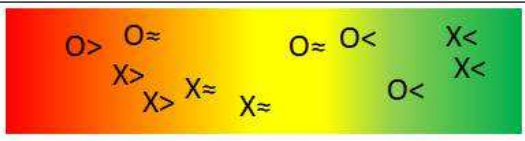
Es können sicherlich auch eigene Abkürzungen oder Symbole verwendet werden, z.B.

X für männlich, O für weiblich und Ziffern oder Zahlen für die Altersgruppen.

Wenn die Begehung abgeschlossen ist, können die Einzelaussagen auf einem größeren Blatt zusammengefügt werden. Aspekte, die eine Häufung im orange-roten Bereich aufweisen, sind bezüglich der Tätigkeiten/Arbeitsplätze gesondert hervorzuheben.

Aufgrund der Expertise der durchführenden Person und unter Beachtung der Hinweise der MitarbeiterInnen können Hinweise/Vorschläge zur Vermeidung/Verringerung der Belastungen entwickelt werden.

Beispiel: Lebensmittel Großhandel – Kommissionierung Warenausgang

Legende		
X	männlich	
O	weiblich	
<	unter 30-jährige	
≈	30- bis 50-jährige	
>	über 50-jährige	
Handhabung mit/von schweren Objekten, Werkzeugen, Geräten, die großen Kraftaufwand erfordern		①
Handhabung von Lasten (Heben, Tragen, Schieben, Ziehen)		②

- ① manuelle Entleerung von Gitterboxen (Metall), Gebinde bis zu 25 kg (Ø 10 kg), ca. 2000 Vorgänge/Schicht
- ② Gitterboxen (40 -60 kg leer) schwergängig, unebener Boden

Maßnahmenvorschläge:

- Gitterboxen mit herunterklappbaren Seitenwänden anschaffen
- Bodenunebenheiten beseitigen
- Transport nur noch mit Hubwagen, mit dem die Boxen zum Be-/Entladen auf Hüfthöhe angehoben werden können
- Tätigkeiten mit Belastungswechsel (Job Rotation) für über 40-jährige anbieten

Erfahrungsaustausch in der Gruppe

Aufbauend auf einer Betriebsbegehung können die Arbeitsmaterialien A und B einem Gruppengespräch mit MitarbeiterInnen ausgefüllt werden. InhaberInnen/GeschäftsführerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), Führungskräfte, BetriebsrätInnen, PersonalentwicklerInnen oder interne oder externe Präventions-ExpertInnen (Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Arbeits- und Organisationspsychologie, Gesundheitsförderung) sollten hinzugezogen werden. Eine Person aus diesem Kreis sollte die Moderation des Gruppengesprächs übernehmen.

Das Gespräch kann sich bei Klein(st)unternehmen mit den Bedingungen im gesamten Betrieb beschäftigten oder in größeren Unternehmen jede Abteilung oder besondere Arbeitsplätze/-bereiche gesondert behandeln. Die Vielfalt sollte übersichtlich genug bleiben; bei eher gleichartigen Tätigkeiten wird für den betrachteten Bereich eine Größe bis höchstens 150 Beschäftigte empfohlen.

Ein Gruppengespräch dauert im Regelfall mindestens eine Stunde; bei einem größeren Zeitbedarf sind mehrere Gespräche oder eine Konzentration auf ausgewählte Tätigkeiten vorzusehen.

Für die individuelle Beurteilung der Belastungssituation können die bei der Begehung/in den Einzelgesprächen verwendeten Symbole Anwendung finden (z.B. Eintrag mit Filzstift durch die Person).

Für die Vorbereitung und Durchführung sind folgende Dinge vorzubereiten:

Vorbereitung im Raum	Sitzkreis ohne Tische und 3-4 Pinnwände für Arbeitsmaterialien aufstellen bzw. Arbeitsmaterialien A, B, ggf. C an der Wand befestigen
-----------------------------	---

Gesprächsinhalte	Materialien
Begrüßung und Ziele	Gesprächsleitfaden
Arbeitsmaterial A (und ggf. kurze Zusammenfassung der Evaluierungsergebnisse – AUVA-Checkliste - zu alter(n)s-kritischen Faktoren und zur Altersstrukturanalyse)	Arbeitsmaterial A als Plakat (DinA1 oder A0)
Klären der Arbeitsplätze/Tätigkeiten/Bereiche mit orange-roter Bewertung und eintragen	
Arbeitsmaterial B zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung bezüglich Arbeitsorganisation, Qualifikation/ Kompetenz und Führung/Zusammenarbeit	Arbeitsmaterial B als Plakat (DinA1 oder A0)
Klären der Arbeitsplätze/Tätigkeiten/Bereiche mit orange-roter Bewertung auf Arbeitsmaterial B und eintragen	
Arbeitsmaterial C: Fragen für Berufsverläufe und Beispiele für Berufsverläufe (mit Bezug zum Unternehmen) vorstellen und eintragen (In Kleinunternehmen oder in Abteilungen ist im ersten Schritt eine Konzentration auf wenige (3 bis 4) Tätigkeitsbereiche sinnvoll)	Arbeitsmaterial C (siehe auch Beispielsammlung)
Abschluss: Wie geht es weiter?	

Einladung zum **Erfahrungs-Austausch** in der Gruppe

- ⇒ MitarbeiterInnen für den Erfahrungs-Austausch auswählen
- ⇒ Zeitliche Freistellung dieser MitarbeiterInnen für den vorgesehenen Zeitraum (z.B. einen Halbtage) mit den zuständigen Vorgesetzten abstimmen
- ⇒ Einladung an diese MitarbeiterInnen aussprechen und/oder Einladungsschreiben übermitteln
- ⇒ Einen Raum bzw. Ort auswählen, der ermöglicht, dass gleichzeitig 4 Arbeitsmaterialien sichtbar aufgehängt werden können oder 3 Pinnwände sichtbar sind

Einladung zum **Erfahrungs-Austausch**
„Altersgerechte Arbeitsgestaltung und
alternsgerechte Berufsverläufe“

Wann:

Von Uhr bis Uhr

Wo:

Hilfsmittel für Gesprächsführende

Die Hilfsmittel für die **Durchführung des Erfahrungsaustausches** finden Sie im Medienpaket:

- ❑ Arbeitsmaterialien A, B, C
- ❑ Arbeitsunterlage 2: Beispielsammlung , die entsprechend den jeweiligen Arbeitsmaterialien aufgebaut ist und auch Beispiele nach Branchen/Tätigkeiten auflistet
- ❑ Vorbereitend liefert der Artikel **„Altersgerechte Arbeitsgestaltung und altersgerechte Berufsverläufe“** entsprechende Hintergrundinformationen.

Vorbereitung am Ort des Erfahrungs-Austauschs

Raum mit Sitzkreis möglichst ohne Tische bereitstellen

Vorbereitung:

- a) Arbeitsmaterialien (A, B, C) auf 3-4 Pinnwände oder mit Kreppklebeband im Raum aufhängen
- b) Zur Dokumentation Filzstift/Fasermaler bereitlegen

Begrüßung und Einstieg

Begrüßung

„Willkommen zum Erfahrungsaustausch über die Frage, wie wir die Arbeitsbedingungen und möglicherweise auch den Berufsverlauf alter(n)sgerecht gestalten können. Wir haben deshalb ein Abbild des Betriebes/der Abteilung im Raum: ...

(Stellen Sie die konkreten Personengruppen vor:) *Verschiedene Altersgruppen, Frauen und Männer, MitarbeiterInnen und unmittelbare Vorgesetzte, alle Tätigkeitsgruppen, z.B. aus Produktion/Dienstleistung, Technik, Forschung/Entwicklung, Verkauf, Verwaltung; Personen mit besondere Arbeitsbedingungen z.B. Lärm, Hitze/Kälte, Arbeit im Freien; Personen mit den unterschiedlichen Arbeitszeit-Modelle (z.B. Tagarbeitende, Wechselschicht ...), SVP, BR und Präventions-ExpertInnen (Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Arbeits- und Organisationspsychologie ...).“*

Ziele vorstellen

„Wir wollen gemeinsam erkunden, wie alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung & Berufsverlaufs-Möglichkeiten bei uns konkret aussehen und aussehen könnten. Grundlage dafür ist die persönliche Bewertung von Faktoren und Arbeitsbedingungen, die von der Wissenschaft und in den Arbeitsschutzvorschriften als möglicherweise kritisch für das Älterwerden in der Arbeit angesehen werden. Gemeinsam überlegen wir Möglichkeiten zur Vermeidung oder Verringerung der Belastungen und entwickeln Ideen für Umsetzungsmaßnahmen.

*In einem weiteren Schritt schätzen wir ein, ob systematische Berufsverläufe in unserem Betrieb erforderlich und wenn ja möglich sind. Dafür schauen wir, wie man bei uns ohne Überforderung gute Einstiege für die verschiedenen Aufgaben oder Tätigkeiten haben, wie man sich entwickeln, wo man gut bis zur Pensionierung arbeiten und wo man gezielt im Alter (vor allem körperlich) entlastet werden kann. – Wir beschäftigen uns also mit der Frage, **wie unsere Arbeitsbedingungen mitaltern bzw. mitaltern sollten**, damit alle möglichst produktiv, arbeitsfähig und gesund sein können.“*

Erfahrungs-Austausch: Alterskritische Arbeitsbedingungen

Materialien:

- **Arbeitsmaterial A (Erhebung alter(n)skritischer Faktoren)**
- **Arbeitsmaterial B: Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung** (nach Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020)
- **Beispiel für die zu verwendende Symbolik für Altersgruppen und Geschlecht**
- **Stifte**

Einleitung erfolgt je nach Stand der Evaluierung.

- Wenn eine Evaluierung (AUVA Checkliste) unter Berücksichtigung des Alters schon stattgefunden hat:
„Wir hatten bei der Evaluierung alter(n)skritischer Faktoren folgende Ergebnisse: ...“ (kurze Darstellung der Ergebnisse)
- Wenn eine Evaluierung unter Berücksichtigung des Alters **noch nicht** stattgefunden hat:
„Gerade die Älteren unter uns haben es schon erfahren, dass sich beispielsweise das Sehen oder das Hören oder die Verträglichkeit von körperlichen Belastungen, z.B. beim Heben/Tragen, verändert hat. Deswegen wollen wir die verschiedenen Faktoren und Arbeitsbedingungen nochmals persönlich bewerten lassen, weil es Unterschiede innerhalb von Altersgruppen, Tätigkeiten oder Geschlechtern, aber auch zwischen diesen geben kann.“

Die moderierende Person erläutert die gewählte Symbolik mit der Unterscheidung nach Geschlecht und Altersgruppe und verteilt die Hilfsmittel (Stifte). Jede und jeder TeilnehmerIn trägt ihre/seine individuelle Wahrnehmung der Belastungssituation auf dem Plakat (Arbeitsmaterial A) ein.

Bitte tragen Sie mit den entsprechenden Symbolen Ihre Sichtweise zur Belastungssituation so ein, wie Sie es persönlich empfinden. Wenn Sie beispielsweise das Gefühl haben, dass es bei ihrer Arbeit für Sie zu hell oder zu dunkel ist, dann im orangen oder roten Bereich oder wenn für Sie die Signale gut hörbar sind, dann im grünen Bereich. Bitte schreiben Sie jetzt!"

→ Übergang zu Arbeitsmaterial B

Gesprächsführende/r:

„Wir haben bis jetzt für alle Generationen und unterschieden nach Geschlecht im Betrieb erhoben, welche Belastungen im grünen, gelben, orangen oder roten Bereich liegen. Das Ergebnis unseres Erfahrungsaustausches zeigt die folgenden Punkte: (Zusammenfassung der Ergebnisse von Arbeitsmaterial A)“

„Wir wollen uns im nächsten Schritt gemeinsam einige weitere Arbeitsbedingungen und Arbeitsvoraussetzungen wie die Arbeitsorganisation, Qualifikation/Kompetenz und Führung/Zusammenarbeit ansehen, die wir wieder persönlich bewerten.“

Vorgehensweise wie vorher: Jede und jeder TeilnehmerIn trägt ihre/seine individuelle Wahrnehmung der Belastungssituation auf dem Plakat (Arbeitsmaterial B) ein.

Gemeinsame Beurteilung der Ergebnisse


Wenn die Ergebnisse ausschließlich im grün-gelben Bereich sind:

„Danke für die Bewertungen. Wir sehen, dass alle Bewertungen im grün-gelben Bereich sind, d.h. dass die Anwesenden die Bedingungen in allen Altersgruppen als ausführbar (altersgerecht) einstufen und eine besondere Beachtung geschlechtsspezifischer Anforderungen nicht erforderlich ist. Das ist gut so und wir können die Erhebung abschließen. Zu prüfen ist, ob die erkannten Stärken des Betriebs/der Abteilung ausreichend gesichert sind oder ob es Sinn macht, noch einen Blick auf die Förderung alterngerechter Berufsverläufe zu richten.“

Wenn die Ergebnisse auch im orange-roten Bereich sind:

„Danke für die Bewertungen. Wir sehen dass ... Personen die jeweiligen Faktoren oder Arbeitsbedingungen im orange-roten Bereich bewertet haben. Wir wissen aber nicht, welche Bereiche, Tätigkeiten oder Bedingungen das konkret sind. Bitte nennen Sie diese, ich schreibe das dann dazu. Wir beginnen mit ...“

Beispiel

Legende		
X	männlich	
O	weiblich	
<	unter 30-jährige	
≈	30- bis 50-jährige	
>	über 50-jährige	

Wechsel-, Nachtschicht		①
regelmäßige oder häufige Überstunden		②

① PflegerInnen Station X

② PflegerInnen Station X

Maßnahmenvorschläge:

- Zusätzliches Personal zur Entlastung! (machbar?)
- Schichtsystem prüfen
- Alterngerechte Berufsverläufe prüfen; Belastungswechsel (Job Rotation) durch Teiltätigkeiten einrichten:...

„Danke. Wir haben jetzt auf den Arbeitsmaterialien A und B einen konkreten Überblick über Tätigkeiten oder Bereiche oder Arbeitsbedingungen, die aus Ihrer/Eurer Sicht noch nicht altersgerecht gestaltet sind.“

Die kritischen Arbeitsplätze/Arbeitsbedingungen werden nun einzeln angesprochen und die Gruppe wird gebeten, Ideen für Verbesserungsvorschläge zu nennen:

Welche Maßnahmen sollen (Handlungsbedarf) und können (Handlungsmöglichkeiten) getroffen werden, um die Belastungen zu vermeiden oder zu verringern?“

Die – möglichst konkreten – Vorschläge, zumindest Hinweise auf das weitere Verfahren (z.B. Arbeitsgruppe zum Thema ... bestehend aus den Personen ...) werden auf der Wandtafel oder einer Flipchart notiert.

Zu protokollieren ist: Welche Belastungen sollen mit welchen Maßnahmen vermieden/verringert werden?

Anschließend kann die Umsetzungsplanung starten. Das weitere Vorgehen ist abhängig von den betrieblichen Absprachen bezüglich der Entscheidungsprozesse. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

– Damit ist Erhebung zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung – *eigentlich* – abgeschlossen. Die üblichen Verfahren der Wirkungsüberprüfung nach Maßnahmenumsetzung sind zeitgerecht vorzunehmen. Auch dabei können die Arbeitsmaterialien eingesetzt werden.

Warum „eigentlich“? Weil Einzelmaßnahmen zwar hilfreich sind, aber nicht das gesamte „System“, den Betrieb, die Verwaltung, in den Blick nehmen. Weil strukturelle Aspekte nicht immer ausreichende Beachtung finden. Weil die Passung von Tätigkeit und Person (Arbeitsfähigkeit) nicht umfassend berücksichtigt wird. Weil in verschiedenen Lebensphasen durchaus unterschiedliche Möglichkeiten und Bedarfe bestehen, die mit der alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung nicht umfänglich erfasst werden.

Beispiel: An der eigentlichen Tätigkeit und den Rahmenbedingungen für BusfahrerInnen lässt sich nichts ändern. Alle müssen fahren und die Schichtdienste (Früh, Spät, Nacht; Wochenende und Feiertage) leisten. Mit zunehmendem Alter erhöht sich der Erholungsbedarf. Ein öffentliches Nahverkehrsunternehmen hat deshalb zusätzliche Entlastungstage für

alle über 55-jährigen und für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen eingerichtet. Die Gesundheitsquote steigt und die Fluktuation in der höheren Altersgruppe sinkt. Die betriebliche Investition rentiert sich dadurch.

Insofern kann es Sinn machen, das Arbeitsleben und die Arbeit insgesamt in den Blick zu nehmen. Diese „Kür“ ist ein präventiver Ansatz zur Entwicklung von Überlegungen, welche Möglichkeiten es zur Ausgestaltung von Berufsverläufen gibt, um – unter Beachtung von Lebensphasen und altersbedingten Veränderungen – die Arbeitsfähigkeit durch förderliche Berufseinstiege und Entwicklungen möglichst lange zu erhalten.

Erfahrungsaustausch: Altersgerechte Berufsverläufe

Materialien:

- **Arbeitsmaterial C „Altersgerechte Berufsverläufe“**
- **Stifte**
- **Beispielsammlung**
- **Hintergrundmaterial (vorab lesen): „Altersgerechtes Berufsleben – mitalternde Arbeit“**

Der Erfahrungsaustausch zu den Berufsverläufen und für die Entwicklung von möglichen Berufsverlaufs-Modellen erfordert zwei Schritte:

1. Die Sichtung und Zusammenfassung der Ergebnisse der Erhebungen zu alter(n)sgerechten Arbeitsbedingungen mit den Arbeitsmaterialien A und B.
2. Das Gespräch über Einstiege, Entwicklungs-, Verweil- und Entlastungsmöglichkeiten (siehe Hintergrundinformation „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe“) und Dokumentation in Arbeitsmaterial C.

Gesprächsführende/r:

„Wir haben bis jetzt für alle Generationen und unterschieden nach Geschlecht im Betrieb erhoben, was im grünen, gelben, orangen oder roten Bereich liegt. Das waren als Ergebnis die folgenden Punkte: ... (Zusammenfassung der Ergebnisse von Arbeitsmaterial A und B im Hinblick auf förderliche und auf besonders belastende Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen)

„Danke für die Bewertungen der Aspekte, die uns den Stand bezüglich altersgerechter Arbeitsgestaltung gezeigt haben. Wir haben damit die Grundlagen dafür, dass wir über mögliche Berufsverläufe in unserem Unternehmen/unserer Abteilung sprechen können. Ich stelle kurz die Fragen vor und anschließend gehen wir jeden Aspekt nochmals einzeln durch.“

- 1. Wie oder wo kann man gut einsteigen, gut Routine entwickeln bzw. einen Überblick gewinnen?*
- 2. Wie oder wo kann man sich weiter entwickeln?*
- 3. In welchem Bereich oder bei welcher Tätigkeit könnte man gut alt werden, ohne Überlastung oder Unterforderung?*
- 4. In welchen Bereichen oder bei welchen Tätigkeiten brauchen insbesondere ältere Personen oder auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Entlastung? Und am besten so, dass das Erfahrungswissen nicht verloren geht?"*

Beispiele für Gestaltungslösungen (zu Arbeitsmaterial B und C)

Die Beispiele für Gestaltungslösungen sind in der → **Arbeitsunterlage 2 (Beispiel-Sammlung)** zusammengestellt. [Sie können schrittweise ergänzt werden.]

Einen Überblick zu den Aspekten und den Branchen/Tätigkeiten liefert die nachstehende Matrix.

Beispiele zu Arbeitsmaterial B				
Aspekte, die die Arbeitsorganisation betreffen				
Eigene Entscheidungsmöglichkeit (Arbeitsverfahren, Arbeitsmittel) vorhanden	Mobile Pflege	Instandhaltung		
Abwechslungsreichtum und Belastungswechsel (z.B. körperlich - geistig) gegeben	Krankenhaus	Montage	Altenheim	Ergo-/Physiotherapie
Arbeitszeitgestaltung entsprechend individueller Ressourcen;	ÖPNV	Verwaltung	Mobile Pflege	
Arbeitszeitgestaltung entsprechend individueller Bedarfe (Lebensphase, Lebenssituation)				
regelmäßige und ausreichende Pausen	Lagerei	Mobile Pflege	Versicherung	Tischlerei
Aspekte, die die Qualifikation/Kompetenz betreffen				
Arbeitsaufgaben passen zur Kompetenz (Wissen, Können) / Kompetenz (Wissen, Können) passt zu den Arbeitsaufgaben	Optiker	Instandhaltung	Elektrotechnik	Estrichleger
Qualifizierung unabhängig vom Alter	Mechanische Werkstatt	Dachdecker		
guter Wissenstransfer durch Erfahrene	Stahlindustrie	öffentliche Verwaltung		
Aspekte, die die Führung und die Zusammenarbeit betreffen				
Anerkennung durch unmittelbare Vorgesetzte	diverse Branchen			
fachliche Unterstützung durch Vorgesetzte (Rückmeldung)	Verwaltungsbehörde	Metallbetrieb Handwerk	innerbetriebliche Logistik	
fachliche Unterstützung durch KollegInnen	Verwaltungsbehörde	Bank		
Beispiele zu Arbeitsmaterial C				
Einstieg	Erläuterungen und Beispiele aus verschiedenen Branchen/Tätigkeiten			
Entwicklung				
Verweilen				
Entlastung				

Arbeit mit Arbeitsmaterial C „Alternsgerechte Berufsverläufe“

„Welche Bereiche haben wir in unserem Unternehmen, die für das Arbeitsmaterial C in Frage kommen?“ - z.B. Büro, Handwerk/Technik, Produktion, Lager/Expedition. – „Danke.“

So, jetzt beginnen wir mit der 1. Frage: Wie oder wo kann man gut einsteigen, gut Routine entwickeln bzw. einen Überblick gewinnen? - Ich beginne mit ... der Produktion.“

(Tragen Sie die Hinweise der MA in die Tabelle auf Arbeitsmaterial C ein)

„Gibt es bei dem/den genannten Einstieg/en Hinweise auf alterskritische Arbeitsbedingungen für die EinsteigerInnen, etwa Überforderung wegen mangelnder Routine oder falscher Einstiegs-Arbeitsplatz aufgrund von Personalmangel oder keine Begleitung durch Erfahrene ...?“

„Wir machen mit der 2. Frage weiter: Wie oder wo – und wohin – kann man sich weiter entwickeln? Ich beginne mit ... der Produktion.“

(Tragen Sie die Hinweise der MA in die Tabelle auf Arbeitsmaterial C ein)

„Gibt es bei den genannten Entwicklungen Hinweise auf alterskritische Arbeitsbedingungen – für die Routinierten etwa Unterforderung oder Überforderung durch Anlernaufgaben für EinsteigerInnen, die bei der Bemessung der Ziele nicht berücksichtigt werden? ...“

„Es folgt jetzt die 3. Frage: In welchem Bereich oder bei welcher Tätigkeit könnte man ohne Überlastung oder Unterforderung gut alt werden? Wie sieht das in ... der Produktion aus?“

(Tragen Sie die Hinweise der MA in die Tabelle auf Arbeitsmaterial C ein)

„Gibt es bei den genannten Verweilmöglichkeiten Hinweise auf alterskritische Arbeitsbedingungen wie beispielsweise regelmäßig viele Überstunden oder Nachtschichten ...?“

„Wir kommen zur 4. und letzten Frage: In welchen Bereichen oder bei welchen Tätigkeiten brauchen insbesondere ältere Personen oder auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Entlastung? Und am besten so, dass das Erfahrungswissen nicht verloren geht? Ich beginne wieder mit ... der Produktion.“

(Tragen Sie die Hinweise der MA in die Tabelle auf Arbeitsmaterial C ein) „Gibt es bei den genannten Entlastungsmöglichkeiten Hinweise auf alterskritische Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Unterforderung, also Tätigkeiten, die als Einstieg gedient habe, wie Helfer oder Kehren der Hallenböden ...?“

Beispiele zu Arbeitsmaterial C: Alter(n)sgerechte Berufsverläufe

Tätigkeit/ Bereich	Produktionsbereich 1		
	Alter(n)sgerecht	Alter(n)skritisch	Maßnahmenvorschläge
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • ... sollte Wareneingangskontrolle sein, weil man Überblick über alle Materialien und Hilfsstoffe bekommt 	<ul style="list-style-type: none"> • Wareneingang erfordert viel Heben/Tragen mit auch höheren Gewichten (bis zu 25 kg), nicht durchgängige Möglichkeit zur Nutzung von Hebe-/Transportmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens drei Monate verpflichtend für alle NeueinsteigerInnen im Produktionsbereich - geschlechtsspezifische Grenzwerte (Leitmerkmalmethode anwenden; § 64 ASchG) beachten; geschlechtergerechten Arbeitseinsatz (Frauen nur <10 kg) ermöglichen • Freistellung zur Einarbeitung für jeweils eine Person mit bis zu 20% der Arbeitszeit (verringert bis zu ... gelegentliche Unterstützung und Kontrollen) Keine operative Aufgabe für MA >50 Jahre, aber möglich als VorarbeiterIn

<p>Entwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nach 3-6 Monaten: Weitere Tätigkeiten Schleifen Grobbearbeitung (Anlernzeit 4 Wochen) und nach mind. 4 Jahren Erfahrung plus 3 Monate Einarbeitung Feinbearbeitung</i> • <i>Qualitätskontrolle – ca. 2 Jahre bis zur Routine</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Grobbearbeitung hat hohe körperliche Belastung, sollte nicht länger als 20 Jahre ausgeübt werden müssen</i> • <i>Feinbearbeitung hat regelmäßige Nachtarbeit– sollte nicht länger als 20 Jahre ausgeübt werden müssen</i> • <i>Q-MA sollten mind. je ein Jahr Grob- und Feinbearbeitung als Erfahrungsvoraussetzung haben</i> • <i>Hohe Anforderungen an gutes Sehvermögen</i> 	<p><i>Achtung: Anforderungen des NSchG beachten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Höherer Aufwand zum Erlangen der notwendigen Zertifikate für verschiedene Prüfverfahren ...</i>
<p>Verweilen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Warenausgang</i> • <i>Qualitätskontrolle</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hohe Konzentrationsanforderung bei Warenkontrolle und Erstellung/ Prüfung Warenbegleitpapiere</i> • <i>Hohe Verantwortung, hohe Konzentrationsanforderung</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>VorarbeiterIn Wareneingang, Warenausgang, Qualitätskontrolle</i> • <i>Einarbeitung in PC-gestützte Lagerlogistik (Grund- und Aufbaukurs; 3 Monate mit erfahrener Person)</i> • <i>ausreichende Beleuchtungsstärke installieren</i>
<p>Entlastung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trennung von Feinbearbeitung und Endkontrolle, wenn erforderlich/gewünscht</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nachtschicht</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nachtschicht max. 20 Jahre, ggf. nur auf freiwilliger Basis → mit Altersstrukturanalyse abgleichen; Möglichkeiten für freiwillige Nachtschicht erproben</i>

Tätigkeit/ Bereich	Packstationen Linien A-C und Hochregallager		
	Alter(n)sgerecht	Alter(n)skritisch	Maßnahmenvorschläge
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verpackungslinie A, nach 6 Monaten Verpackungslinie B</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>In den ersten Wochen erfahrene/n KollegIn beistellen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Theorie- und Praxis für Verständnis der Frachtbriefe als Einarbeitungs-Material erstellen</i> • <i>Zeit für Einarbeitung durch VorarbeiterIn in der Aufgabenplanung berücksichtigen</i>
Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verpackungslinien B und C</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Häufiges Heben und Bewegen von Werkstücken von 3 bis 15 kg</i> • <i>enge Taktbindung und viele Überstunden an den Verpackungslinien</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>geschlechtsspezifische Grenzwerte beachten (mit Leitmerkalmethode überprüfen)</i> • <i>Personalmenge und Personaleinsatzplanung überprüfen</i> • <i>erproben, ob Taktverlängerung zu einer Erhöhung der Anwesenheitsquote führt</i>
Verweilen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verpackungslinien A bis C</i> • <i>Hochregallager</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Überstunden, Monotonie</i> • <i>Höhere psychische und mentale Anforderungen (PC-gestützte operative Logistik)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>... möglich, wenn keine/wenige Überstunden und weniger enge Taktzeiten, z. B. durch Kurzpausen</i> • <i>Eignung und Interesse frühzeitig durch „Praktika“ erproben - Konzept für ein Praktikum erstellen</i>
Entlastung	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verpackungslinien A bis C (50%)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nur freiwillige Überstunden für Ältere, sonst alterskritisch</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bereichsübergreifende Umstiegs-/ Verweilmöglichkeiten prüfen einschließlich Mischarbeit</i>

„Besten Dank! Wir haben jetzt einen Überblick über die möglichen Berufsverläufe im Unternehmen/in der Abteilung. Und wir wissen, welche alterskritischen Aspekte noch verändert werden müssen.“

Grünes Licht für alle Generationen!

*„**Wir wollen die Ampel auf grün stellen!** Für alle Altersgruppen, für Frauen und Männer! – Wir haben jetzt einen Überblick, was alterskritische Aspekte der Arbeit sind, was also im orange-roten Bereich bewertet wurde. Wir wissen, bei welchen Tätigkeiten oder in welchen Bereichen das der Fall ist. Das alles sieht man auf den Arbeitsmaterialien A und B. Wir wissen auch, wie die Berufsverläufe in unserem Unternehmen/unsere Abteilung sind, wo sie altersgerecht sind beziehungsweise derzeit noch alterskritische Bedingungen haben, wie aus Arbeitsmaterial C ersichtlich. Das bedeutet, dass wir auch Vorstellungen entwickelt haben, wie sie optimal oder zumindest besser altersgerecht zu gestalten sind.*

Damit sind wir bei den nachfolgenden Schritten:

- *Die Ergebnisse unseres Erfahrungsaustausches werden der Geschäftsführung/im Arbeitsschutzausschuss ... vorgestellt und (anschließend) mit den PräventionsexpertInnen (ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, Arbeits- und OrganisationspsychologIn ...) besprochen, um*
 - *konkrete Maßnahmen aus den orange-rot bewerteten Aspekten der Arbeit abzuleiten und/oder*
 - *die alterskritischen Aspekte der bisherigen Berufsverläufe zu verringern oder zu beseitigen.*
 - *Weitere Maßnahmen könnten sein: Qualifizierung von (operativen) Führungskräften zu „Alter(n), Arbeit & Gesundheit“; Entwicklung von Unterweisungen zu altersgerechter Arbeitsgestaltung; Qualifizierungen für SVP ...“*

Ich danke nochmals für die aktive Beteiligung und ich halte Sie/Euch auf dem Laufenden bezüglich der weiteren Aktivitäten bei uns.“

Nachbereitung

Zur weiteren Bearbeitung bzw. Umsetzung der Ergebnisse des Erfahrungsaustausches (am besten mit den Präventions-expertInnen (ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, Arbeits- und OrganisationspsychologIn ...) sollten Sie diese vorstellen:

- der Geschäftsführung
- der Abteilungsleitung
- dem/der UnternehmerIn
- im Arbeitsschutz-Ausschuss
- ...

um

- konkrete Maßnahmen aus den orange-rot bewerteten Aspekten der Arbeit abzuleiten,
- die alterskritischen Aspekte der bisherigen Berufsverläufe zu verringern oder zu beseitigen,
- gegebenenfalls weitere Maßnahmen abzuleiten, z.B.
 - Qualifizierung von (operativen) Führungskräften zu „Alter(n), Arbeit & Gesundheit“;
 - Entwicklung von Unterweisungen zu altersgerechter Arbeitsgestaltung durch die SFK
 - Qualifizierungen für SVP zu ausgewählten Themen (mit Unterstützung der AUVA, der Arbeiterkammer ...)

Die Ergebnisse des **innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs zur Erhebung alters- und altersgerechter Arbeit und Berufsverläufe** sowie die vorgesehenen Maßnahmen werden im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-dokument erfasst.

Die umgesetzten Maßnahmen werden im Sinne der Evaluierung als fortlaufender Prozess nach einer ausreichenden Zeit der Erprobung/des Einsatzes in ihren Wirkungen beurteilt. Dafür können die Materialien der AUVA wiederholt eingesetzt werden.

Unterstützung für Gesprächsführende: Gestaltungsbeispiele

Im Medienpaket finden Sie die „**Arbeitsunterlage 2: Beispielsammlung**“. Suchen Sie für ihr Unternehmen/die Abteilung möglichst vergleichbare Beispiele: Dafür ist die Beispielsammlung folgendermaßen gegliedert:

1. für Arbeitsmaterial A, entsprechend der AUVA-Checkliste, zu den Aspekten Sehen, Hören, Beweglichkeit/ Koordination, Kraft, Ausdauer, Hitze/Kälte, Regenerationsbedürfnis, Stressempfinden;
2. für Arbeitsmaterial B ergänzend zu den Gestaltungsbereichen Arbeitsorganisation, Qualifikation/Kompetenz, Führung/ Zusammenarbeit;
3. für Arbeitsmaterial C orientiert nach Berufsverläufen – Einstieg, Entwicklung, Verweilen, Entlastung jeweils mit Hinweisen auf altersgerechte oder alterskritische Aspekte.

Information und Service

INTERNET:

<https://www.eval.at/alternsgerechte-arbeitsgestaltung> mit Unterlagen zur Evaluierung Alter(n)skritischer Aspekte der Arbeit, Checklisten, Videos und einem Altersstruktur-Check

Weitere Informationen, Anregungen, Beispiele für alter(n)serechte Arbeitsgestaltung:

www.arbeitundalter.at ist die entsprechende Homepage der Sozialpartner mit vielen Anregungen und Beispielen

www.gesundearbeit.at ist eine Seite des ÖGB und der Arbeiterkammer

Weitere Unterstützung durch die AUVA:

- Beratung durch MitarbeiterInnen der Unfallverhütungsdienste der AUVA (www.auva.at/praevention)
- Projekt AUVAfit (www.auva.at/auvafit)
- Programm fit2work (www.auva.at/fit2work)

IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) / Adalbert-Stifter-Straße 65 / 1200 Wien / Tel. +43 5 93 93-20000

Konzeption und Text: Dipl. Soz.ök. Alexander Frevel und Univ.Prof. em. Dr. Heinrich Geissler

Stand: Juni 2018