

Age- Management

Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten und fördern

Ein physiotherapeutisches Projekt zum demografischen Wandel in
der Arbeitswelt



In der ersten Hälfte des Lebens quälen wir unseren Körper, in der zweiten Hälfte quält er uns.

Altern hat eine

- Gesellschaftspolitische Relevanz
- Betriebs- Organisationsspezifische Relevanz
- Individuelle/ persönliche Relevanz

Die Ausgangslage

- Automobilzulieferer mit 2500 Mitarbeitern
- Einzelmaßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung- bisher kein Gesamtkonzept
- Krankenstände höher als branchenüblich
- Konzern lebt von Innovation und Entwicklung

4 Handlungsfelder

im Kontext „demographische Entwicklung“

1. Gesundheit

2. Qualifikation, Weiterbildung,
lebensbegleitendes Lernen

3. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

4. Führung

Der Projektplan

1. Sensibilisierung aller Führungskräfte (n=104)
2. **Sensibilisierung aller Meister (n=62)**
3. Sensibilisierung des Führungsnachwuchs (n=15)
4. Das Demografie Cockpit
5. Demografie Werkstätten
6. Ergonomische Analysen und Schulung der Meister zum Thema Ergonomie
7. Evaluation

Das Schulungskonzept

1. Wissensvermittlung mit dem Power Rating System
2. Selbsterfahrung im Altersanzug im Produktionsprozess/ Ergonomie und Bewegung
3. Reflexion des eigenen Alterungsprozesses



In welcher Altersgruppe sind die häufigsten AU-Fälle

1. 18-25 Jahre
2. 26-45 Jahre
3. 46-59 Jahre
4. 60 – 65 Jahre

Durch was lässt sich die Lebenserwartung am ehesten prognostizieren:

1. die Cholesterinwerte
2. den Blutdruck
3. die körperliche Aktivität
4. die eigene Einstellung zum Alter

Die Arbeitsleistung eines älteren Mitarbeiters ist schwerpunktmäßig abhängig von

1. seiner körperlichen Fitness
2. von den ergonomischen Bedingungen seines Arbeitsplatzes
3. von seiner Ehefrau
4. der Einstellung seines Vorgesetzten zum Alter

Das Schulungskonzept

1. Wissensvermittlung mit dem Power Rating System
2. Selbsterfahrung im Altersanzug im Produktionsprozess/ Ergonomie und Bewegung
3. Reflexion des eigenen Alterungsprozesses



www.cornelia-schneider.de

	„Highlights“	Körperlich	Psychosoziale Kompetenz	Intellektuelle/ Fach- kompetenz
20-30				
30-40				
40-50				
50-60				
60-70				

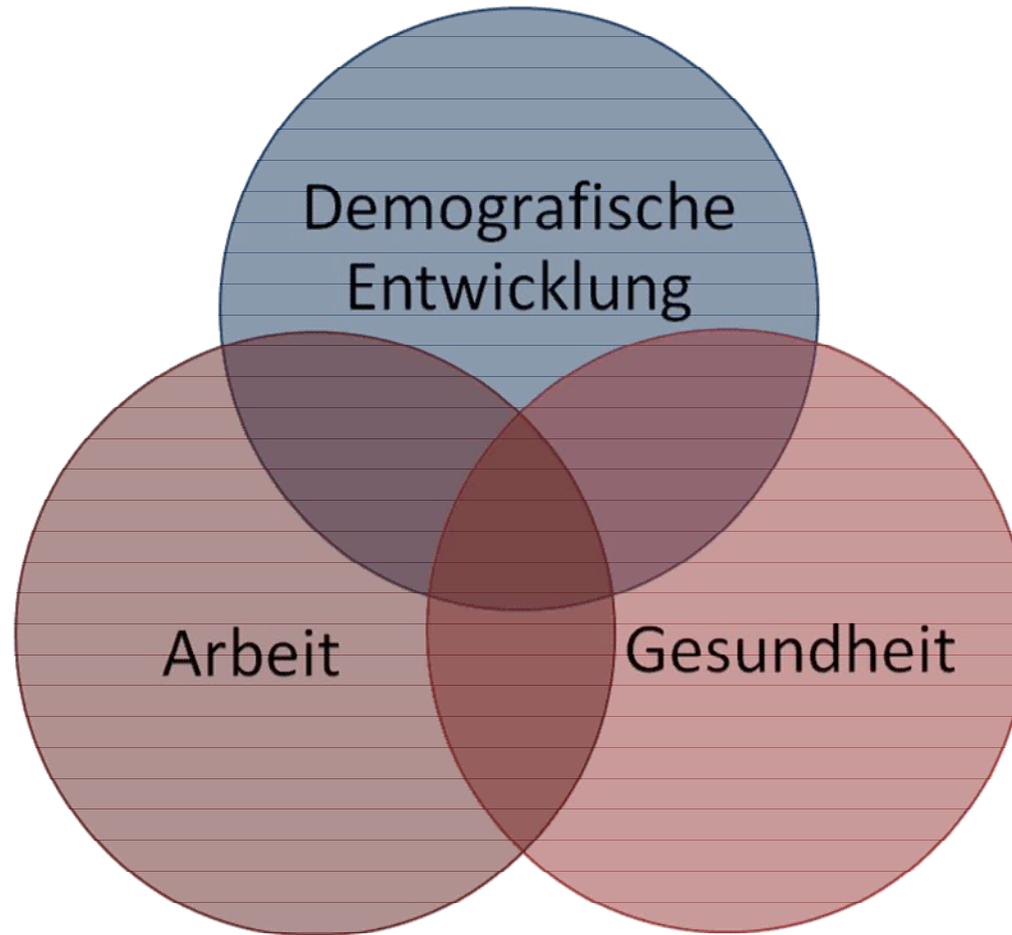
Work- Ability –Index (WAI)

misst die Arbeitsfähigkeit -stellt gezielte Prognosen

Die Items beziehen sich auf

1. die Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten jeweils erreichten,
2. auf die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Bewältigung der aktuellen Arbeitsanforderungen,
3. die Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Erkrankungen,
4. die geschätzte Beeinträchtigung der Arbeit als Folge der Erkrankungen,
5. auf den Krankenstand während des letzten Jahres,
6. auf die eigene Vorhersage der Arbeitsfähigkeit in den nächsten 2 Jahren und
7. auf die mentale Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen.

Item	Signifikanter Effekt
Einschätzung des eigenen Wissensstands	+ *
Wichtigkeit des Themas „Demografie“	+
Persönliche Betroffenheit	+ *
Möglichkeit den eigenen Alterungsprozess positiv zu gestalten	+
Bedeutung des Themas für den Betrieb	+
Einfluss als FK auf die Arbeitsfähigkeit der MA	+
Anpassungsmöglichkeit der Arbeitsweise an die altersbedingte Entwicklung von Fähigkeiten	+
Bedeutsamkeit des Themas „Lernen“	+ *
Bedeutsamkeit des Themas „Gesundheit“	+ *
Bedeutsamkeit des Themas „Ergonomie“	+
Bedeutsamkeit des Themas „Führungsstil“	+ *
Handlungsmöglichkeiten als FK	+ *



„Gesundheit heißt: lieben und arbeiten zu können.....“

Sigmund Freud

Betriebliches Gesundheitsmanagement: eine Investition mit hoher Rendite für Mensch und Betrieb

Gesundheit als «Nebenwirkung» eines guten Personalmanagements nutzt dem Betrieb und den Mitarbeitern gleichermaßen. Diese Einführung informiert fundiert über verbindliche Standards in der betrieblichen Gesundheitsförderung, ohne in bürokratischen Details zu versinken. Anhand vieler Beispiele erhalten Sie Einblick in die möglichen und lohnenden Verknüpfungen von Arbeit und Gesundheit. Profitieren Sie dabei vom Erfolg, aber auch von den Fehlern anderer. Außerdem erfahren Sie,

- wie Sie an das Thema Gesundheit und Arbeit mit neuen Ideen herangehen
- wie Sie schon vorhandene Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gesundheitsförderung nutzen
- wie Sie nachhaltige Strukturen im betrieblichen Gesundheitsmanagement schaffen
- wie Sie auch persönlich eine neue und bereichernde Sichtweise zu Ihrer eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit gewinnen.

Viele Tipps und Berichte aus der Praxis erleichtern es Ihnen, Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement pragmatisch, anregend und effektiv zu gestalten.

Verlag Hans Huber, Bern

www.verlag-hanshuber.com

HOGREFE Verlagsgruppe

Göttingen · Bern · Wien · Oxford · Prag · Kopenhagen ·

Stockholm · Paris · Amsterdam · Toronto · Cambridge, MA

ISBN 978-3-456-84892-1



Schneider Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Cornelia Schneider

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Nebenwirkung Gesundheit



HUBER

HUBER 