

Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung

Ermittlung alterskritischer Arbeitsbedingungen „55 plus“

Dieser Leitfaden dient als Hilfestellung für Betriebspraktiker und Arbeitsgestalter, um alterskritische Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen älterer Beschäftigter zu ermitteln und einzuschätzen. Es geht also um die Ermittlung aktuellen Handlungsbedarfs mit Blick auf heute ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und nicht um die Frage, wie die Arbeit in präventiver Perspektive „alternsgerecht“ gestaltet werden kann.

Die Ergebnisse liefern Hinweise, ob und in welchen Handlungsfeldern Gestaltungsbedarf für einen adäquaten Einsatz von im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen höheren Alters besteht. Der Leitfaden kann zugleich dazu dienen, einen „Vorher-Nachher-Vergleich“ bei der Durchführung von Maßnahmen altersgerechter Arbeitsgestaltung vorzunehmen.

Ziele der Arbeitsplatzbeobachtung:

1. Erhalt von Hinweisen für eine Einschätzung alterskritischer Arbeitsbedingungen
2. Sensibilisierung der Beteiligten für Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeitsgestaltung

Das Besondere der vorgeschlagenen Vorgehensweise besteht darin, dass – etwa im Unterschied zu gängigen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung – keine allgemeine, personenunabhängige Bewertung von Arbeitsbedingungen vorgenommen wird. Vielmehr sollen der konkrete Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsplätze der einzelnen (älteren) Person/en einer näheren Betrachtung und Analyse unterzogen werden. Untersucht wird also beispielsweise nicht, ob bestimmte einzunehmende Körperhaltungen bei der Arbeitsausführung allgemein verbesserungsfähig oder zumutbar sind, sondern ob diese für die jeweilige Person mit ihren individuellen körperlichen und psychischen Voraussetzungen (un-)kritisch sind.

Diese Vorgehensweise folgt der Überlegung, dass es bei der Einschätzung „alterskritischer“ Arbeitsbedingungen um die Einschätzung einer Relation geht: nämlich des Verhältnisses von konkreten Arbeits- und Leistungsanforderungen auf der einen Seite und dem individuellen Leistungsvermögen der älteren Person auf der anderen Seite. Eine mangelnde Übereinstimmung von Leistungsanforderungen und Leistungsvermögen kann als „alterskritisch“ bezeichnet werden. Mit dieser Herangehensweise wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass es „den“ älteren Beschäftigten nicht gibt. Ältere Arbeitnehmer/innen unterscheiden sich in ihrem Leistungsvermögen

stärker als jüngere. Dabei differieren sowohl ihre konstitutionellen wie qualifikatorischen und psychischen Voraussetzungen und damit auch ihre individuelle Belastbarkeit. Von daher setzt das Verfahren auch nicht auf objektiv messbare Größen (zum Beispiel Lufttemperatur, Lastgewicht) sondern auf eine erfahrungsgeleitete Abschätzung alterskritischer Arbeitsbedingungen. Das bedeutet zugleich: Dieses Instrument ersetzt keine Gefährdungsbeurteilung!

Bei der Entwicklung des Leitfadens wurde darauf geachtet, dass er möglichst einfach zu handhaben ist. Er beschränkt sich auf zentrale Dimensionen der Arbeit, denen eine besondere Bedeutung für ein „gesundes Arbeiten im Alter“ zukommt und die einer Beobachtung zugänglich sind.

Zunächst sollten sich die Arbeitsplatzbeobachter Zeit nehmen, dem Beschäftigten bei seiner Arbeitsausführung eine Weile zuzuschauen. Nachdem man sich mit den Grundzügen der Arbeit vertraut gemacht hat, sollten die Arbeitsanforderungen mit Blick auf die einzelnen aufgeführten Kriterien reflektiert werden.

Für die Bewertung stehen vier Kategorien in Form unterschiedlich gefärbter Kästchen zur Verfügung, von denen jeweils eines angekreuzt wird:

- Rot steht für „alterskritisch“: Das Merkmal tritt in besonders deutlicher Ausprägung auf und wird als besonders beanspruchend bewertet;
- Gelb steht für „verbesserungsfähig“: Das Merkmal tritt zeitweise oder in mittlerer Ausprägung auf und eine Verbesserung wird als wünschenswert betrachtet;
- Grün steht für „unkritisch“: Das Merkmal ist unproblematisch bzw. positiv gestaltet;
- Weiß steht für „trifft nicht zu“: das Merkmal ist kein Bestandteil der Arbeit.

Die Einschätzungen erfolgen am jeweiligen Arbeitsplatz im Gespräch und im Erfahrungsaustausch dreier Personen. Dabei sollten beteiligt sein:

- die bzw. der Durchführende der Arbeitsplatzbeobachtung;
- der bzw. die ältere Beschäftigte, dessen bzw. deren Arbeitsplatz untersucht wird;
- eine Fach- oder Führungskraft, die für Fragen der Arbeitsgestaltung bzw. des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuständig oder mitverantwortlich ist (zum Beispiel unmittelbarer Vorgesetzter, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner).

Die drei Beteiligten sollten möglichst eine gemeinsam getragene Beurteilung der einzelnen Merkmale vornehmen. Wird keine Übereinstimmung erzielt, erfolgt eine Mehrheitsentscheidung.

Das sich Zeit nehmende kriteriengeleitete Gespräch am Arbeitsplatz über die auftretenden Arbeitsanforderungen und deren Bewältigung ist ganz wesentlich, um genauer „hinzusehen“, um die Arbeitssituation der jeweiligen Person adäquat begreifen und einschätzen zu können. Schon zu diesem Zeitpunkt können wichtige Fragen zu Gründen und Hintergründen auftretender Arbeitsbelastungen wie auch erste Ge-

staltungsüberlegungen zur Sprache kommen. Diese sollten auf dem Leitfaden unter „Anmerkungen“ festgehalten werden. Auch Erläuterungen zu den auftretenden Arbeitsanforderungen können an dieser Stelle vermerkt werden.

Je nach Ziel der Untersuchung und je nach vorhandenen betrieblichen Ressourcen können die Arbeitsplätze aller Beschäftigten ab einem bestimmten Alter (etwa „55 plus“) einbezogen werden. Die Arbeitsplatzbeobachtung kann sich jedoch ebenso auf Stichproben bzw. bestimmte Teilgruppen älterer Mitarbeiter/innen beziehen.

Vor dem Einsatz des Instruments sind den einbezogenen Beschäftigten Sinn und Zweck der Untersuchung ausführlich zu erläutern. Wichtig ist, den Betroffenen zu vermitteln, dass es nicht darum gehen soll, ihre Leistungsfähigkeit oder gar Leistungseinschränkungen zu erfassen, dass ihnen keine beruflichen Nachteile drohen, sondern vielmehr umgekehrt die Arbeitsbedingungen auf dem Prüfstand stehen und möglichst verbessert werden sollen. Zugleich sind die Mitwirkungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats zu berücksichtigen. Nur bei einem gegebenen Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten kann die Arbeitsplatzbeobachtung zutreffende Ergebnisse liefern.

Autorinnen:

Dr. Martina Morschhäuser

Dr. Ingrid Matthäi

Arbeitsplatzbeobachtung „55 plus“

<input type="checkbox"/> „alterskritisch“: Das Merkmal tritt in besonders deutlicher Ausprägung auf und wird als besonders belastend bewertet.	<input type="checkbox"/> „verbesserungsfähig“: Das Merkmal tritt zeitweise oder in mittlerer Ausprägung auf und eine Verbesserung wird als wünschenswert betrachtet.
<input type="checkbox"/> „unkritisch“: Das Merkmal ist unproblematisch bzw. positiv gestaltet.	<input type="checkbox"/> „trifft nicht zu“: das Merkmal ist kein Bestandteil der Arbeit.

Arbeitsplatz / Arbeitssystem:	Datum:
-------------------------------	--------

Körperliche Anforderungen der Arbeit	
<ul style="list-style-type: none"> Anforderungen an Kraftaufwand (z.B. Heben und Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten) Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Ungünstige Körperhaltungen/Zwangshaltungen (angehobene Arme, verdrehte Wirbelsäule, einseitige und ungewöhnliche Körperhaltungen) Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Häufiges Bücken, Beugen, Knien/Hocken Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Anforderungen an Geschwindigkeit und Beweglichkeit (Rumpf, Hüft-, Knie-, Fußgelenke) Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Gleichbleibende Körperhaltung (dauerndes Stehen/Sitzen) Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Anforderungen an besondere Geschicklichkeit und Feinmotorik Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Arbeitszeitgestaltung	
<ul style="list-style-type: none"> Nachtschicht / Wechselschicht <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Unzureichende Erholzeiten (Länge, Lage) <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Mangelnde Möglichkeit selbstbestimmter Kurzpausen <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Arbeitsumgebungsbelastung	
<ul style="list-style-type: none"> Ungünstiges Klima (Hitze, Kälte, Zugluft, Nässe) <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Gefahrstoffe <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Lärm <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Mangelnde Beleuchtung <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Ungünstige räumliche Verhältnisse <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Thermische Gefährdung (Kontakt mit heißen/kalten Medien) <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Vibrationen/Erschütterungen <p>Anmerkungen</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fehlende oder ungenügende Arbeitsmittel 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unzureichende Hebe- und Transporthilfen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangelnde Anpassungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes an individuelle Besonderheiten (z. B. Höhenverstellbarkeit von Sitzen) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschinenanbindung / Taktbindung 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geringer Entscheidungsspielraum 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichförmige Arbeit 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Isolierte Arbeit 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anmerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Leistungsanforderungen	
<ul style="list-style-type: none">▪ Zeitdruck Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">▪ Mangelnde Beeinflussbarkeit des Arbeitsrhythmus Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">▪ Hohe Konzentrationsanforderungen / Daueraufmerksamkeit Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none">▪ Verantwortungsdruck Anmerkungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Sonstige Anmerkungen (z.B. Zykluszeit, Fach- und Führungspersonal in der Nähe):