



Ihr Beispiel Guter Praxis der Arbeitsgestaltung

Hinweise zum Ausfüllen des
Erhebungsformulars

<http://gutepraxis.inqa.de>

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDGEDANKEN ZUR INQA-DATENBANK GUTE PRAXIS	1
2	KRITERIEN FÜR DIE AUSWAHL EINES BEISPIELS DER GUTEN PRAXIS	2
3	ERHEBUNGSFORMULAR UND HINWEISE ZUM AUSFÜLLEN	3
4	MUSTERBEISPIEL	3
5	KONTAKT	6

1 Grundgedanken zur INQA-Datenbank Gute Praxis

Unternehmen helfen Unternehmen

Die Grundidee der INQA-Datenbank Gute Praxis ist einfach. Beispiele für Gute Praxis der Arbeitsgestaltung aus dem betrieblichen Alltag werden gesammelt und aufbereitet, damit andere von diesen Erfahrungen profitieren können. Das erspart häufig, das Rad ein zweites Mal zu erfinden. Und so wird auf unkomplizierte Weise der Erfahrungsaustausch von Unternehmen zu Unternehmen gefördert - und damit vielleicht auch die Geschäftsbeziehungen...

Geben Sie anderen ein Beispiel...

Zahlreiche Unternehmen und Institutionen beteiligen sich am INQA-Netzwerk und helfen so, Wissen und Erfahrungen über die Gestaltung von Neuer Qualität der Arbeit zusammenzutragen.

Für den Transfer von Beispielen Guter Praxis ist die INQA-Datenbank ein Hilfsmittel an zentraler Stelle. Denn sie beinhaltet die entsprechenden fachbezogenen Informationen für die verschiedensten Disziplinen von Qualität der Arbeit.

Gibt es auch in Ihrem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen und Lösungen für eine Gute Praxis der Arbeitsgestaltung, für eine Neue Qualität der Arbeit?

Hier ist die Plattform zur Darstellung!

2 Kriterien für die Auswahl eines Beispiels der Guten Praxis

Unbedingt zu beachten:

Die Maßnahme war erfolgreich und hat sich in Ihrem Betrieb bewährt.

partiell:

- Die Maßnahme berücksichtigt arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.
- Die Maßnahme ist durch gesetzliche Vorschriften begründet.
- Die Maßnahme ist in betriebliche Arbeitsabläufe eingebettet.
- Die Maßnahme ist modellhaft und lässt sich leicht bzw. unter definierbaren Bedingungen auf andere Arbeitsplätze, Unternehmen oder Branchen übertragen.
- Die Maßnahme verbessert dauerhaft Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen.
- Der Aufwand der Maßnahme ist dem Problem angemessen.

3 Erhebungsformular und Hinweise zum Ausfüllen

Füllen Sie bitte das [Erhebungsformular](#) aus und senden Sie es an die INQA – Datenbank – Redaktion.

Das Redaktionsteam kontaktiert Sie dann bei Rückfragen, erstellt einen prägnanten Datenbankeintrag und legt Ihnen den Entwurf zur Kontrolle noch einmal vor. Nach Ihrer anschließenden Freigabe/Autorisierung wird der Beitrag publiziert.

Berücksichtigen Sie bitte bei der Beschreibung Ihres Beispiels, dass sich die INQA-Datenbank Gute Praxis ausschließlich an betriebliche Akteure und nicht an Wissenschaftler wendet. Benutzen Sie deshalb eine klare, einfache Sprache und verwenden Sie möglichst keine Abkürzungen oder Spezialbegriffe, die anderen Lesern nicht geläufig sein könnten. Wichtig ist außerdem, dass sie nur gute Beispiele beschreiben, die bereits im Betrieb erprobt wurden.

4 Musterbeispiel

Rechtzeitig fördern, lang(e) profitieren: Bei DEGUMA rüstet sich eine junge Belegschaft für den demographischen Wandel

Das thüringische Maschinenbauunternehmen DEGUMA Schütz GmbH versteht sich nicht nur auf Vertrieb und Reparatur von Gummi- und Kunststoff verarbeitenden Maschinen. Mit ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, High-Tech-Ruheräumen und gemeinschaftlichem Wandern wird bereits heute an der Gesunderhaltung der jungen Belegschaft gearbeitet.



Angestoßen durch die Teilnahme an der Demographie-Initiative des Verbandes deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) hat die Altersstrukturanalyse einen demografiebedingten Handlungsbedarf ergeben, obwohl die 40 Mitarbeiter starke Belegschaft mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren vergleichsweise jung ist. Statistische Daten belegen, dass vor allem die andauernden physischen Belastungen in dieser Branche zu vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit und Frühverrentung, aber auch zu einer relativ hohen Fluktuation in andere Berufe führen. Mit rechtzeitiger Prävention möchte die Geschäftsführerin Barbara Schütz nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft bis zur Rente gewährleisten, sondern auch die Mitarbeiter an ihr Unternehmen binden. Dabei werden zum Teil unkonventionelle

Wege gegangen, für "die man auch manchmal belächelt wird. Doch der Erfolg gibt uns recht" berichtet sie.

Die Gesundheitsförderung bei DEGUMA umfasst eine Fülle unterschiedlicher Maßnahmen, wie Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

- variable Arbeitsplatzgestaltung, die den "Sitzarbeitern" ermöglicht zwischen einem Sitz- und einem Steharbeitsplatz zu wechseln
- Anschaffung von luftgepolsterten Schuhen für "Steharbeiter"

Förderung von Gesundheit und Fitness der MitarbeiterInnen

- Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeiter für Gesundheitsfragen durch Bücher und Vorträge.
- Einrichtung eines Ruheraumes, in dem Elemente der Magnetfeld-Resonanz-Therapie genutzt werden können, die darauf abzielen eine Regeneration des Stütz- und Bewegungsapparates zu fördern sowie Rückenbeschwerden infolge einseitiger Haltungen und Belastungen zu reduzieren und zusätzlich der allgemeinen Entspannung dienen.
- Betriebliches Fastenwandern und Nordic Walking

Ergebnisse

- Positive Resonanz der Mitarbeiter auf die Arbeitsschutzaktivitäten - höhere Motivation - stärkere Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen

Erfolgsfaktoren

- Prävention braucht Vorbilder und ist deshalb "Chefsache"
- unternehmerisches Interesse an den Mitarbeitern als Personen
- betriebliche Gesundheitsförderung als Bestandteil der Unternehmensphilosophie

Weiterführende Informationen

Wie ist das Leistungsniveau der Belegschaft zu halten? Werden altersspezifische Qualifikationskonzepte benötigt? Wie kann ein Unternehmen im Kampf um die besten Köpfe bestehen? Antworten auf diese und weitere Fragen bekommen VDMA-Mitgliedsunternehmen in der VDMA-Demographie-Initiative. Buchtip: Reindl, J., Feller, C. Morschhäuser, M. & Huber, A. (2004). Für immer jung? Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Frankfurt am Main: VDMA.

[VDMA-Demographie-Initiative](#)

Steckbrief

Themen

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- physische Belastungen
- Personalentwicklung
- Unternehmenskultur / Betriebsklima
- Demographischer Wandel

Branchen

- Maschinenbau allg.

Unternehmensgröße

- Kleinunternehmen

Anzahl der von der Maßnahme profitierenden Mitarbeiter 40

Kontakte

Ansprechpartner im Unternehmen

Barbara R. Schütz
Geschäftsführerin
DEGUMA Schütz GmbH
Industriestr. 4-8
36419 Geisa
036967 - 761-0
deguma@deguma.com
<http://www.deguma.com>

5 Kontakt

Redaktion der INQA-Datenbank Gute Praxis

Dr.-Ing. Kathrin Thurau
Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstr. 40 – 42
10317 Berlin
Telefon 030 51548 - 4231
Fax: 030 51548 - 4211
gutepraxis.inqa@buaa.bund.de

Dipl.-Wirtschaftsing. Eva Wilke
Telefon 030 51548 - 4215
wilke.eva@buaa.bund.de

Dietmar Hauser
Telefon 030 51548 - 4233
hauser.dietmar@buaa.bund.de

Pascal Frai
Fachredakteur der Geschäftsstelle der Initiative Neue
Qualität der Arbeit
Telefon 0231 9071 - 2818
frai.pascal@buaa.bund.de