

Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften in der Demografieberatung



Diese Basisinformation richtet sich an Innungs-, Kammer- und Verbandsberater, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, Berater des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit, Beschäftigte des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, Präventionsberater der Krankenkassen, Personal- und Unternehmensberater sowie DEx-Berater.

› Arbeitsschutzberater in den vier Handlungsfeldern der Demografieberatung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit müssen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels so gestaltet werden, dass sie die sich verändernden Erwartungen von Belegschaften und Einzelpersonen an die Arbeitsgestaltung und das Arbeitsumfeld stärker im Fokus haben. Das bedeutet, dass die Arbeits-

und Leistungsfähigkeit nachhaltig gefördert werden muss, um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben langfristig zu erhalten. Die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften leisten in den nachfolgenden Handlungsfeldern der Demografieberatung einen wesentlichen Beitrag:

- Personalbindung
 - Personalentwicklung
 - Personalaktivierung
 - Personalgewinnung
- ▶ Siehe Factsheets „Demografieberatung“ und „Aufgaben der Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften“

› Die Beratungsthemen der Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften in der Demografieberatung

Die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften müssen bei ihren Beratungsaktivitäten den neuen Rahmenbedingungen, die durch die Zunahme des Altersdurchschnitts in den Belegschaften gegeben sind, Rechnung tragen. Sie erarbeiten gemeinsam mit den betrieblichen Arbeitsschutz-Akteuren (Unternehmer, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte) passgenaue Lösungen für die Verbesserung des Arbeitsschutzes in den Betrieben. Die Beiträge des Arbeitsschutzes zu den vier Handlungsfeldern der Demografieberatung sind:

- **Personalbindung**
 - › gute Führung und Sicherheitskultur
 - › flexible Arbeitszeitgestaltung
 - › individuelle Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsschutzes, Berücksichtigung von Vorerkrankungen sowie von lebensphasenbedingten Wünschen
 - › sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen
 - › reibungslose, störungsfreie und unfallfreie Arbeitsabläufe
- **Personalentwicklung**
 - › maßgeschneiderte Aus- und Fortbildungsangebote zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
 - › Schulungen und Workshops zur Gesundheitsprävention

- › Arbeit altersgerecht gestalten, um es allen Personengruppen zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen
- › Unterstützung in medizinischen Fragen bei betriebsinternen Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen des Alters (zum Beispiel Betriebliches Eingliederungsmanagement, Mitarbeit im Arbeitskreis Gesundheit oder bei gesundheitsfördernden Projekten)
- **Personalaktivierung**
 - › Ergonomie am Arbeitsplatz, insbesondere zur Ausstattung des Arbeitsplatzes, zur Arbeitsumgebung und zum Arbeitsablauf (zum Beispiel zum schweren Heben und Tragen, zu Lichtverhältnissen bei Arbeiten mit hohen Anforderungen an die Feinmotorik, zu spezifischen Anforderungen bei Bildschirmarbeit, Einsatz ergonomischer Arbeitsmittel)
 - › Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung um den Aspekt der altersgerechten Arbeitsgestaltung (zum Beispiel Beleuchtung, höhenverstellbarer Arbeitstisch); Altersgruppenbezogene Unfallstatistik zur Ermittlung von Gefährdungsschwerpunkten und Ableitung von Maßnahmen (zum Beispiel Verletzungsschwerpunkte, Ausfallzeiten)
 - › Information zu arbeitsplatzspezifischen Gefährdungen (Unterweisung)

- › Schulungen und Workshops zur Gesundheitsprävention (zum Beispiel gesunder Rücken, Stressbewältigung, Ernährung)
- › Optimierung von körperlicher und psychischer Belastung
- › Personaleinsatz den Fähigkeiten und der Eignung entsprechend (Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigen, keine Über-/Unterforderung, arbeitsmedizinische Vorsorge)
- › Arbeitsmedizinische Vorsorge und individuelle Gesundheitsberatung (zum Beispiel Wunschuntersuchung, Gripeschutzimpfung)
- **Personalgewinnung**
 - › Arbeitszeitgestaltung vor dem Hintergrund von individuellen Bedürfnissen (zum Beispiel Teilzeit, Vermeidung von Nacharbeit, häufigere Pausen, Schichtarbeit und Telearbeitsplätzen)
 - › Kompetenzen älterer, ehemaliger Beschäftigter und von Ruheständlern für spezielle Tätigkeiten nutzen (Arbeitsvorbereitung, Unterweisung)

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.