



WAGE-Netzwerk

→ Das WAGE-Netzwerk

Das WAGE-Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ greift praxisrelevante Fragestellungen zum Thema „Arbeit und Alter“ auf und erarbeitet gemeinsam mit Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen und ExpertInnen Lösungsansätze, um altersgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und der demografischen Entwicklung proaktiv zu begegnen.

WAGE = **WinningAGE** = das WAGE-Netzwerk

→ Aktuelles

Seit 1. Juli 2017 stehen in Österreich zwei neue Instrumente für die Personalarbeit zur Verfügung:

Wiedereingliederungsteilzeit

Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und für längere Zeit erkrankt sind, besteht die Möglichkeit, mit dem/der ArbeitgeberIn eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren. Die Arbeitszeit kann vorläufig herabgesetzt werden, damit ein schrittweiser Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess erfolgen kann. Informationen und Zugangsvoraussetzungen dazu finden Sie auf www.oegkk.at.

Beschäftigungsbonus

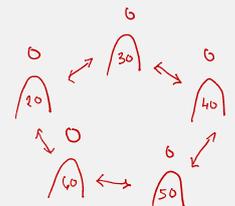
Unternehmen, die zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, können über die Dauer von bis zu drei Jahren einen Zuschuss zu den Lohnnebenkosten in Höhe von 50 % erhalten. Informationen erhalten Sie unter www.beschaefigungsbonus.at.

→ Terminavisos

Im Herbst 2017/Frühjahr 2018 widmet sich das WAGE-Netzwerk dem Thema „Wissenstransfer zwischen den Generationen“. Wir laden Sie ein, sich nachfolgende Veranstaltungen vorzumerken.

Regionale Praxisworkshops „Wissenstransfer generationen-übergreifend gestalten“

In zwei praxisorientierten Workshops haben interessierte WAGE-Mitgliedsbetriebe im Herbst 2017 die Möglichkeit, sich gemeinsam mit einer/m ExpertIn und anderen Unternehmen zum Thema Wissenstransfer auszutauschen. Interessiert? Unser Tipp: Lassen Sie sich für diesen Workshop vormerken. Das WAGE-Team organisiert die Workshops in einer Region mit vielen interessierten WAGE-Unternehmen (info@kost-af.at).



Betriebsworkshop „Wissenstransfer zwischen den Generationen“

Diese Veranstaltung findet am **28. Februar 2018 von 13 bis 17 Uhr** im OÖ-Zentralraum statt. Ausgewählte ExpertInnen führen Sie mit wissenschaftlichen und praxisorientierten Beiträgen durch den Nachmittag. In themenspezifischen Workshops ist es möglich, Ihre Fragestellungen einzubringen und an neuen Lösungsansätzen mitzuarbeiten.

→ Rückblick

Am 3. November 2016 fand bei der Firma FRONIUS in Sattledt das Fachsymposium "Alter(n)sgerechte Schichtarbeit" statt. 110 TeilnehmerInnen nutzten die Möglichkeit, sich mit ExpertInnen und oberösterreichischen UnternehmerInnen auszutauschen. Für mehr Informationen steht Ihnen die Unterlagen der Veranstaltung unter www.wage.at zur Verfügung. Mehr Informationen zum Thema Schichtarbeit finden Sie auch auf unserer Wissensdatenbank.



→ Themenschwerpunkt Schicht

Schichtarbeit altersgerecht gestalten

Schichtarbeit ist in vielen Bereichen der Wirtschaft und öffentlichen Dienstleistung, beispielsweise im Bereich der Pflege, unverzichtbar. Allerdings ist Schichtarbeit im Sinne eines dauerhaften gesundheitsgerechten Arbeitens nicht unproblematisch. Darauf weisen die Erkenntnisse arbeitswissenschaftlicher Forschung immer wieder hin. Die Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Gesundheit sind unvermeidbar, können aber durch entsprechende Gestaltung minimiert werden. Dies ist gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen alternden Erwerbsbevölkerung besonders wichtig, damit altersgerechte Schichtarbeit möglich wird.

Schichtarbeit weist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht zahlreiche Herausforderungen auf. Speziell die Nachtarbeit widerspricht dem biologischen Rhythmus. Die Konzentrationsfähigkeit ist reduziert und die Müdigkeit hoch. Dies erhöht das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Zusätzlich wird meist die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe der Beschäftigten erschwert.

Der „Healthy-Worker-Effect“

Die Wahrnehmung in den Betrieben scheint manchmal die Forschung zu widerlegen. SchichtarbeiterInnen erscheinen oft als besonders gesund und zufrieden. Arbeitswissenschaftlich wird dies mit dem sogenannten „Healthy-Worker-Effect“ begründet. Dieser beschreibt das Phänomen, dass Personen, die sensibel auf die Auswirkungen von Schichtarbeit reagieren, rasch wieder aus dem Unternehmen ausscheiden. Es verbleiben nur Personen, die mit den Anforderungen der Schichtarbeit besser zurechtkommen. Diese MitarbeiterInnen entwickeln allerdings im Laufe der Zeit vermehrt gesundheitliche Folgen wie Schlafstörungen, Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch der Missbrauch von Suchtmitteln ist eine immer wieder auftretende Bewältigungsstrategie.

Gestaltungsmöglichkeiten von Schichtarbeit

Es ist deshalb besonders wichtig, die bestehenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu nutzen, um Schichtarbeit möglichst gesundheitsgerecht zu gestalten. Neben Aktivitäten der Verhaltensprävention gibt es durchaus auch organisationale Gestaltungsoptionen für eine gesundheitsverträgliche Schichtarbeit.

Dabei spielen insbesondere die Dauer und Lage der Arbeitszeit, die Verteilung und Dynamik der Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Planbarkeit und der individuelle Spielraum für die MitarbeiterInnen eine wichtige Rolle.

Daraus lassen sich folgende Gestaltungsoptionen ableiten:

Neben der Dauer und Verteilung der Schichtzeiten, sind auch die Arbeitsbelastungen für die Dauer der Schichtlänge mit zu berücksichtigen. Es sollten maximal zwei bis drei Nachtschichten hintereinander an maximal fünf bis sieben Arbeitstagen in Folge geplant werden. Dabei ist ein schneller, vorwärtsrotierender Schichtwechsel besonders zu empfehlen.

Die gleichmäßige Verteilung von Arbeit und Freizeit, insbesondere von ausreichenden Pausen sowie von Ruhezeiten sind zu beachten. Den Mitarbeitenden soll genug sozial nutzbare Zeiten (z. Bsp. Wochenenden, Abende) zur Verfügung stehen.

Trotz des hohen Nutzens organisationaler Gestaltungsmöglichkeiten gibt es immer wieder auch Vorbehalte der Belegschaft zu geänderten Rahmenbedingungen. Auf dem Weg zu gesünderen Schichtplänen ist es daher unerlässlich, die Beschäftigten miteinzubeziehen und deren Sorgen ernst zu nehmen.

Die Erfahrung zeigt, eine Umstellung auf arbeitswissenschaftlich fundierte Schichtarbeitsmodelle trägt Früchte: die Krankenstandsquoten sinken und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden steigt.