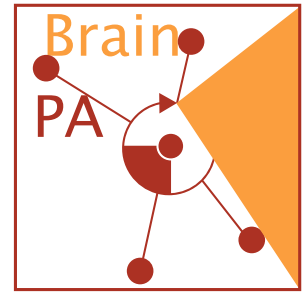


BrainPA – Brancheninitiative für zukunfts- fähige Personalarbeit und Arbeitsgestaltung



Das Projekt wurde am 29.02.2016 erfolgreich abgeschlossen.

Die Projektbroschüre und die Gestaltungsleitfäden Aussendienst, Job-Rotation und langzyklische Tätigkeiten stehen nun zum Download unter <http://ffw-nuernberg.de/brancheninitiative-fuer-zukunftsfaehige-personalarbeit-und-arbeitsgestaltung-brainpa> für Sie bereit!

Ausgangslage

„Brancheninitiative für zukunftsfähige Personalarbeit und Arbeitsgestaltung – BrainPA“ – ein Verbundprojekt von IG Metall und ffw GmbH

Der demografische Wandel stellt die Unternehmen des Verbundprojektes vor besondere Aufgaben: Im Strukturwandel der Arbeitswelt mit seinen hohen Herausforderungen durch die Markt- und Innovationsdynamik sowie zunehmend komplexeren Arbeitsanforderungen müssen die Unternehmen ihre Leistungsfähigkeit mit alternden Belegschaften erhalten und steigern. Daher kommt dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg eine Schlüsselstellung zu. Betriebliche Arbeitsgestaltung und zukunftsfähige Personalarbeit sind entscheidende Strategien für gesundes Altern der Beschäftigten und für die Sicherung von Fachkräften, Innovationskraft und Marktposition.

Herausforderungen

Die Antwort auf diese Herausforderungen besteht in der Implementierung einer alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung und Personalarbeit. Dabei müssen folgende Aspekte in den Blick genommen werden:

- die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten über die gesamte Arbeitslebensspanne hinweg,
- der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung,
- die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten durch eine lernförderliche Arbeitsorganisation und
- die Fachkräftesicherung mit den Aspekten Rekrutieren, Binden und Entwickeln von Mitarbeiter/-innen.

Der präventiv wirkende Gestaltungsansatz für eine alters- und altersgerechten Arbeit umfasst dabei die Schwerpunkte:

- Qualifizierung der Beschäftigten und lernförderliche Arbeitsgestaltung,
- Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärken, um dadurch brachliegende Kompetenzen zu erschließen und die Attraktivität der Arbeitsbedingungen zu steigern,
- Wissensmanagement zur systematischen Nutzung des Erfahrungswissens der Beschäftigten,
- Rekrutierungsstrategien, die frühzeitig externe Personalsuche mit interner Potenzialerschließung (z. B. Nachfolgeplanung, Laufbahngestaltung) verknüpfen,
- Gesundheitsprävention als Mittel zum dauerhaften Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen,

→

- spezifische Regelungen für leistungseingeschränkte Mitarbeiter/-innen und
- dialogorientierte Führung als Treiber für Motivation, Kreativität und Leistungsbereitschaft.

Projektziel

Als strategischer Handlungsansatz setzte der Projektverbund auf Initiativen in vier unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen:

- Heizgerätehersteller,
- Landmaschinenhersteller,
- Aufzug- und Fahrtreppenhersteller und
- unternehmensinterne Logistikdienstleister.

In diesen Bereichen wurden besonders die Kerntätigkeiten „großzyklische Linienmontage“, „Montage und Service beim Kunden“ und „Lagerlogistik“ berücksichtigt.

Die Aktivitäten beinhalteten auf der **Gestaltungsebene der Unternehmen**:

- Analyse der Alters- und Personalstruktur,
- Bewertung von Arbeitsbedingungen,
- Herausarbeiten von externen Trends und
- Begleitung der exemplarischen Gestaltung in ausgewählten Bereichen.

Auf der **überbetrieblichen Ebene** wurden die betrieblichen mit überbetrieblichen Maßnahmen verknüpft. Diese Aktivitäten umfassten:

- eine qualitative Bestandsaufnahme der demografieorientierten Arbeits- und Personalpolitik in den Unternehmen der einzelnen Bereiche,
- drei tätigkeitsbezogene Darstellungen zu Analyse- und Gestaltungslösungen für „großzyklische Linienmontage“, „Montage beim Kunden“ und „Lagerlogistik“,
- die gezielte überbetriebliche Transfer- und Kommunikationsarbeit und
- die Sicherung der nachhaltigen Wirkung durch die Überführung der Projektaktivitäten in die Regelarbeit der Organisationen.

Finanzierung

Das Projekt wurde vom Bundesindustrieverband Deutschland Haus-, Energie- und Umwelttechnik e.V. (BDH) unterstützt.

Laufzeit des Projekts: 01.09.2013 – 29.02.2016

Förderkennzeichen: NQA.01.00189.13

→

Das Projekt wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de) im Rahmen der INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (www.inqa.de) gefördert, durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) fachlich begleitet und durch die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (www.gsub.de) betreut.

GEFÖRDERT VOM



IM RAHMEN DER INITIATIVE:



PROJEKTRÄGER:



Ansprechpartner



Wolfgang Anlauff

Telefon: +49 911 46 26 79-0

E-Mail: anlauff@ffw-nuernberg.de



Hans Dieter Hartwich

Telefon: +49 911 46 26 79-25

E-Mail: hartwich@ffw-nuernberg.de

Dr. Jürgen Klippert

Telefon: +49 69 66 93-23 92

E-Mail: juergen.klippert@igmetall.de