

Fit4Work

Studie 2010

Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in Produktion und Logistik

Herausgeber: H. Gerhäuser • W. A. Günthner • F. R. Lang • G. Reinhart •
K. Schilling

Autoren: J. Egbers • F. Leutert • M. Neuberger • J. Schilp •
R. Spillner • D. Walch • J. Weikamp • B. Williger

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	5
2	Die demographische Entwicklung in Gesellschaft und Arbeitswelt.....	7
3	Definition einer altersgerechten Arbeitsgestaltung	11
4	Wohlbefinden am Arbeitsplatz: (K)eine Frage des Alters?.....	15
4.1	Ausgangssituation.....	15
4.2	Aktuelle Befundlage	15
4.3	Methodisches Vorgehen	18
4.3.1	Ort und Zeitraum der Untersuchung	18
4.3.2	Beschreibung der Stichprobe.....	18
4.3.3	Versuchsplan und Operationalisierung der Variablen.....	19
4.4	Ergebnisse	22
4.4.1	Deskriptive Darstellung der Zusammenhänge.....	22
4.4.2	Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Eine Frage der Person oder der Arbeitsbedingungen?	24
4.4.3	Alter und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.....	26
4.5	Diskussion und Fazit.....	27
5	„Anti-Aging“ – ein Führungsphänomen der Vergangenheit?	35
5.1	Betriebliche Erfordernisse des 21. Jahrhunderts.....	35
5.2	Führung.....	37
5.2.1	Definitionen	37
5.2.2	Arten der Führung.....	37
5.3	Führungstheorien – noch zeitgemäß?	38
5.3.1	Transaktionale vs. transformationale Führung.....	38
5.3.2	Autoritär, demokratisch oder laissez-faire?.....	39
5.3.3	Mitarbeiterorientierung, Aufgabenorientierung oder Partizipation?	39
5.3.4	Führung je nach „Reifegrad“ des Geführten?	39
5.4	Sozioemotionale Selektivitätstheorie – eine Lebensspannentheorie der Motivation	40
5.5	Arbeitsmotivation unter entwicklungspsychologischen Gesichtspunkten	41
5.6	Führungsverhalten und Mitarbeitermotivation	44

5.7	Zusammenfassung und Fazit	46
6	Lebenslanges Lernen in der Logistik: Personalentwicklung durch alternsgerechtes E-Learning.....	51
6.1	Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels	51
6.2	Prozessadaptives E-Learning in der Logistik.....	52
6.3	Innovationsfähigkeit erhalten durch alternsgerechte Weiterbildung ..	56
6.4	Zusammenfassung und Fazit	61
7	Belastungsorientierte Job Rotation für eine alternsgerechte Arbeitsorganisation am Beispiel der Logistik.....	65
7.1	Die operative Logistik vor dem Hintergrund des demographischen Wandels	66
7.2	Maximale Aussagekraft bei minimalem Aufwand – Die Leitmerkmalmethode	69
7.3	Erweiterte Leitmerkmalmethode für die Arbeitsanalyse in der Logistik.....	70
7.4	Ergonomie von der Planung bis zum laufenden Betrieb.....	72
7.5	Heben bis zum Limit	72
7.6	Fortlaufende Belastungsermittlung und -visualisierung im Pick-by- Vision	73
7.7	Alternsgerechte Arbeitsorganisation.....	74
7.8	Zusammenfassung und Fazit.....	75
8	Mensch-Roboter-Kooperation zur Erhöhung der Mitarbeiterereinsatzbarkeit.....	79
8.1	Einführung.....	79
8.2	Mensch-Roboter-Kooperation und -Interaktion.....	80
8.3	Faktoren der Gestaltung	82
8.3.1	Normative Anforderungen	83
8.3.2	Akzeptanz	84
8.3.3	Gestaltungsrichtlinien für graphische Oberflächen	85
8.4	Unterstützung durch Augmented Reality in der Nutzerschnittstelle ..	87
8.4.1	Augmented Reality.....	88
8.4.2	Einsatzmöglichkeiten für das AR-System	88
8.5	Beispiel-Szenario	91
8.5.1	Ausgangssituation.....	91
8.5.2	Konzeptgestaltung	92

8.5.3	Assistierter Montageablauf	93
8.5.4	Prozessteil Bereitstellung.....	93
8.5.5	Prozessteil Handhabung	95
8.5.6	Prozessteil Fügen	103
8.6	Zusammenfassung und Fazit	104
9	Integration Leistungsgewandelter in die Planung von Montagesystemen	113
9.1	Der demographische Wandel in der Montage	113
9.2	Entstehende Probleme für die Montage	114
9.3	Zielsetzung: Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte einplanen können	116
9.4	Vorgehen zur Einplanung von Leistungsgewandelten.....	117
9.4.1	Systemanforderungen.....	119
9.4.2	Systemkonzeption.....	120
9.4.3	Systemauslegung.....	122
9.5	Zusammenfassung und Fazit	124