

Inhaltsverzeichnis

Winfried Hacker

1	Erwerbsarbeit der Zukunft - Prospektive Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzplanung auch für ältere Arbeitnehmer	9
1.1	Wer ist mit dem Thema „Erwerbsarbeit der Zukunft“ angesprochen?.....	9
1.2	Warum arbeitswissenschaftliche Empfehlungen zur Erwerbsarbeit der Zukunft? - Gewohnte Trends laufen aus	9
1.3	Was sind die Kernaussagen des Projektes?	11

Annegret Köchling

2	Soziodemographische Trends der Zukunft als Herausforderungen an die Betriebe und an die Arbeitswissenschaft	15
2.1	Die Altersschere	15
2.2	Altersüberhang als europäisches Problem	18
2.3	Die älteren Erwerbstätigen der Gegenwart und der Zukunft	20
2.4	Wie Betriebe der Gegenwart mit Altersstrukturen umgehen	21
2.5	Wie Betriebe der Zukunft mit Altersstrukturen umgehen sollten - fünf Herausforderungen an die Betriebe und an die Arbeitswissenschaft	26

Bärbel Bergmann

3	Zukunft der Erwerbsarbeit: Arbeit und Arbeitslosigkeit ...	29
3.1	Einführung	29
3.2	Zu Funktionen von Arbeit	30
3.3	Die Folgen des Verlusts von Arbeit	32
3.4	Lebensalter und Arbeitsmarkt	38
3.5	Schlußfolgerungen	40

Andreas Pohlandt

4	Hilfsmittel zur Gestaltung von produktiven und sozialverträglichen Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisationsformen	43
4.1	Warum wird Arbeit analysiert, bewertet und gestaltet ?	43
4.2	Eine Verfahrensgruppe zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten	44

Perry Jordan

5	Lebensarbeitsspannungsgerechte Arbeitsgestaltung	59
5.1	Einleitung	59
5.2	Ergebnisse	64
5.3	Ableitungen für die Arbeitsgestaltung	76
5.4	Ausblick	84

Sigrid Böger

6	Leitbilder als Hilfsmittel prospektiver, lebensarbeitsspannungsgerechter Arbeitsgestaltung	85
6.1	Ansprüche an die Entwicklung von Gestaltungshilfen	85
6.2	Ziel und Inhalt von Gestaltungsleitbildern	90
6.3	Leitbild - Monteur - als Beispiel	94

Heike Merboth

7	Leitbilder für Tätigkeiten in Büro und Verwaltung und in der Krankenpflege	103
7.1	Vorbemerkung	103
7.2	Leitbilder für Tätigkeiten in Büro und Verwaltung	104
7.3	Leitbild für die Krankenpflegetätigkeit	114

Jochen Pack

8	Schrittweise Gestaltung menschengerechter Arbeitssysteme in einer Gießerei durch produktorientierte Erweiterung der Arbeitssystemaufgaben	123
8.1	Einleitung	123
8.2	Vorgehensweise	124
8.3	Ausgangssituation im Sandgußbereich	125

8.4	Anforderungen im Sandgußbereich bei regelmäßigem Arbeitswechsel	127
8.5	Anforderungen bei Einführung multifunktionaler Gruppenarbeit innerhalb der bestehenden Arbeitssystemgrenzen	128
8.6	Veränderung der Anforderungen durch produktorientierte Integration der nachgelagerten Vorfertigung	130
<i>Kerstin Rauer & Perry Jordan</i>		
9	Reorganisation eines mittelständischen Unternehmens durch sozialverträgliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen	133
9.1	Aufgabenstellung und Vorgehen	133
9.2	Ergebnisse	135
9.3	Beschreibung einer alternativen Organisationsstruktur	140
9.4	Prospektive Anforderungsbewertung	143
<i>Sylvia Franke, Perry Jordan & Andreas Pohlandt</i>		
10	Partizipative Neuordnung eines mittelständischen Unternehmens	147
10.1	Ausgangssituation	147
10.2	Projektrealisierung	151
10.3	Gestaltungsmöglichkeiten der Gruppenarbeit	154
10.4	Ausblick	158
<i>Peter Richter, Susanne Schmidt-Lerm & Claudia Krenkel</i>		
11	Altern, Berufsbiographie und Arbeitsinhalt	161
11.1	Einfluß von Arbeit auf die Entwicklung im höheren Lebensalter....	161
11.2	Untersuchungsmethodik	164
11.3	Zusammenhänge zwischen Arbeitsinhalt, Gesundheit und Freizeit	166
11.4	Altersbewältigung, Gesundheit und Arbeitsinhalt	168
11.5	Arbeitsbiographie und Altersbewältigung - eine notwendige Erweiterung der Perspektive	170

Winfried Hacker

12	Erwerbsarbeit der Zukunft - Zukunft der Erwerbsarbeit: Zusammenfassende arbeitswissenschaftliche Aspekte und weiterführende Aufgaben	175
12.1	Zukunft der Erwerbsarbeit: Lern- und gesundheitsförderliche (sozialverträgliche) Arbeitsinhaltsgestaltung lohnt trotz Mangels von Erwerbsarbeit	175
12.2	Lern- und gesundheitsförderliche (sozialverträgliche) Arbeitsgestaltung ist altersgerechte Arbeitsgestaltung	181
12.3	Arbeitsbeanspruchungen beeinflussen die alterskorrelierte Leistungsfähigkeit: Menschgemachtes Altern	184
12.4	Sozialverträgliche (lern- und gesundheitsförderliche) Arbeitsgestaltung muß nicht zu Lasten betriebswirtschaftlicher Effektivität gehen	186
12.5	Lernförderliche Arbeitsgestaltung hilft der Hauptgefahr der demographischen Revolution für die Wirtschaft hochentwickelter Staaten zu begegnen	187
12.6	Arbeitsgestaltung muß in die Erzeugnis- und Prozeßgestaltung integriert werden	187
12.7	Gruppenarbeit ist kein Allheilmittel für die Erwerbsarbeit der Zukunft	189
12.8	Der Anteil geistiger Arbeit wächst in der Zukunft der Erwerbsarbeit und der arbeitswissenschaftliche Vorlauf zur Optimierung geistiger Arbeit ist unzureichend	189
12.9	Der Anteil der dienstleistenden Arbeit, insbesondere der Humandienstleistung, wächst an der Erwerbsarbeit der Zukunft, und der arbeitswissenschaftliche Vorlauf für ihre Optimierung ist gering	191
12.10	Lern- und gesundheitsförderliches Gestalten der Erwerbsarbeit der Zukunft fördert das aktive Überwinden von Erwerbslosigkeit und die aktive Ruhestandsgestaltung	193
13	Literatur	195