

Volkswagen AG, Zentrales Gesundheitswesen (Leiter: Dr. med. Rainer Göldner)

Arbeit und Gesundheit für leistungsgewandelte Mitarbeiter

Erfahrungen aus der Automobilindustrie

R. Göldner, B. Rudow, W. Neubauer, W. Krüger, L. Paeth

(eingegangen am 30.07.2006, angenommen am 10.11.2006)

Abstract/Zusammenfassung

Work and health of performance-disabled employees Experience in the motor industry

Performance-disabled employees are persons with restrictions on the work they can perform because of an irreversible disability or incurable disease, the existence of which has been certified by a medical practitioner. The majority of these persons are older employees with only partial disabilities. Their employment or reintegration is a problematic issue for many businesses, given that demographic development, longer working lives, increasing psychophysical stress and changes in the spectrum of diseases involved are producing a growing number of performance-disabled employees.

Volkswagen AG has acknowledged this trend in its personnel structure by introducing at its Wolfsburg plant an innovative HR and health project, called Work2Work. The project aims to install performance-disabled employees in positions which properly accommodate their deficiencies and performance capacities, help to stabilize their state of health, give them scope for personality development, and maximize their value-adding effect. The HR and healthcare departments work in close co-operation in this area. The principle tasks of healthcare are

- medical and psychological diagnosis of performance limits but also of employees' physical and mental potential,
- the analysis, evaluation and conception of workplaces for the performance-disabled,
- the provision of healthcare activities for performance-disabled employees,
- medical-psychological training for supervisors of performance-disabled employees.

While medical diagnostics provide tried-and-proven methods of determining physical performance limits in the performance-disabled, it is difficult to assess mental potential, most particularly with respect to the identification, handling and treatment of mental disorders in performance-disabled people. The proportion of mentally challenged people among the performance-disabled is estimated to be around 30 to 40 per cent. For this reason a diagnostic method is being developed to help company doctors identify mental disorders, and training to enable supervisors to recognize mental disorders in their staff members has been devised. A work and requirements analysis uses ergonomic, physiological and psychological criteria to evaluate, classify and design workplaces for performance-disabled employees. Healthcare activities for the performance-disabled are generally undertaken to coincide with times of sick leave and comprise an active element (e.g. physiotherapeutic exercises) and a theoretical one (e.g. stress management).

Keywords: performance disability – diagnostics – mental disorders – work design – health leave

Arbeit und Gesundheit für leistungsgewandelte Mitarbeiter Erfahrungen aus der Automobilindustrie

Leistungsgewandelte sind Mitarbeiter mit Tätigkeitseinschränkungen aufgrund einer ärztlich attestierten irreversiblen Krankheit. Es sind überwiegend ältere, jedoch nur zum Teil behinderte Mitarbeiter. Die Beschäftigung oder Reintegration von ihnen ist für viele Unternehmen ein Problem, da durch den

demographischen Wandel, die Zunahme der Lebensarbeitszeit, den Anstieg psychophysischer Belastungen und durch Veränderungen der Krankheitsbilder die Anzahl leistungsgewandelter Mitarbeiter wächst.

Die Volkswagen AG wird diesem Trend in der Personalstruktur gerecht, indem sie das innovative Personal- und Gesundheitsprojekt „Work2Work“ eingeführt hat. Die Zielsetzung besteht darin, Leistungsgewandelte leistungsgerecht, gesundheitsstabilisierend, persönlichkeitsförderlich und wertschöpfend einzusetzen. Hierbei arbeiten Personal- und Gesundheitswesen eng zusammen. Die Hauptaufgaben des Gesundheitswesens sind folgende:

- die medizinische und psychologische Diagnostik zur Feststellung von Leistungseinschränkungen, aber auch von körperlichen und geistigen Potenzialen der Mitarbeiter,
- die Analyse, Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte,
- die Durchführung von Gesundheitsaktivitäten für Leistungsgewandelte,
- die medizinisch-psychologische Weiterbildung von Vorgesetzten der Leistungsgewandelten.

Während es in der medizinischen Diagnostik zur Feststellung von körperlichen Leistungseinschränkungen bei Leistungsgewandelten bewährte Methoden gibt, bestehen Probleme in der Erkennung der geistigen Potentiale und besonders in der Erkennung, im Umgang und in der Behandlung psychischer Störungen bei Leistungsgewandelten. Ihr Anteil unter den Erkrankungen bei Leistungsgewandelten wird auf ca. 30–40% geschätzt. Deshalb wird eine diagnostische Methode

Abstract/Zusammenfassung

zur Erfassung psychischer Störungen für Werksärzte entwickelt. Ferner erfolgt die Weiterbildung der Vorgesetzten zur Erkennung psychischer Störungen bei ihren Mitarbeitern. Die Arbeits- und Anforderungsanalyse nach ergonomischen, physiologischen und psychologischen Kriterien erfolgt

mit dem Ziel der Bewertung, der Klassifikation und der Gestaltung der Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte. Gesundheitsaktivitäten für Leistungsgewandelte finden vor allem in der Gesundheitspause, die in einen aktiven (z.B. Gymnastik) und theoretischen Teil (z. B. Stressbewältigung) differenziert wird, statt.

Schlüsselwörter: Leistungswandlung – Diagnostik – psychische Störungen – Arbeitsgestaltung – Gesundheitspause

Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed.41 (2006) 566–573