

# **Arbeit, Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit**

## **Aktivitäten in NRW**

-

**Vortrag beim sicherheitstechnischen  
Kolloquium der Universität Wuppertal**

-

**8. November 2005**

-

**Dr. G. Richenhagen**

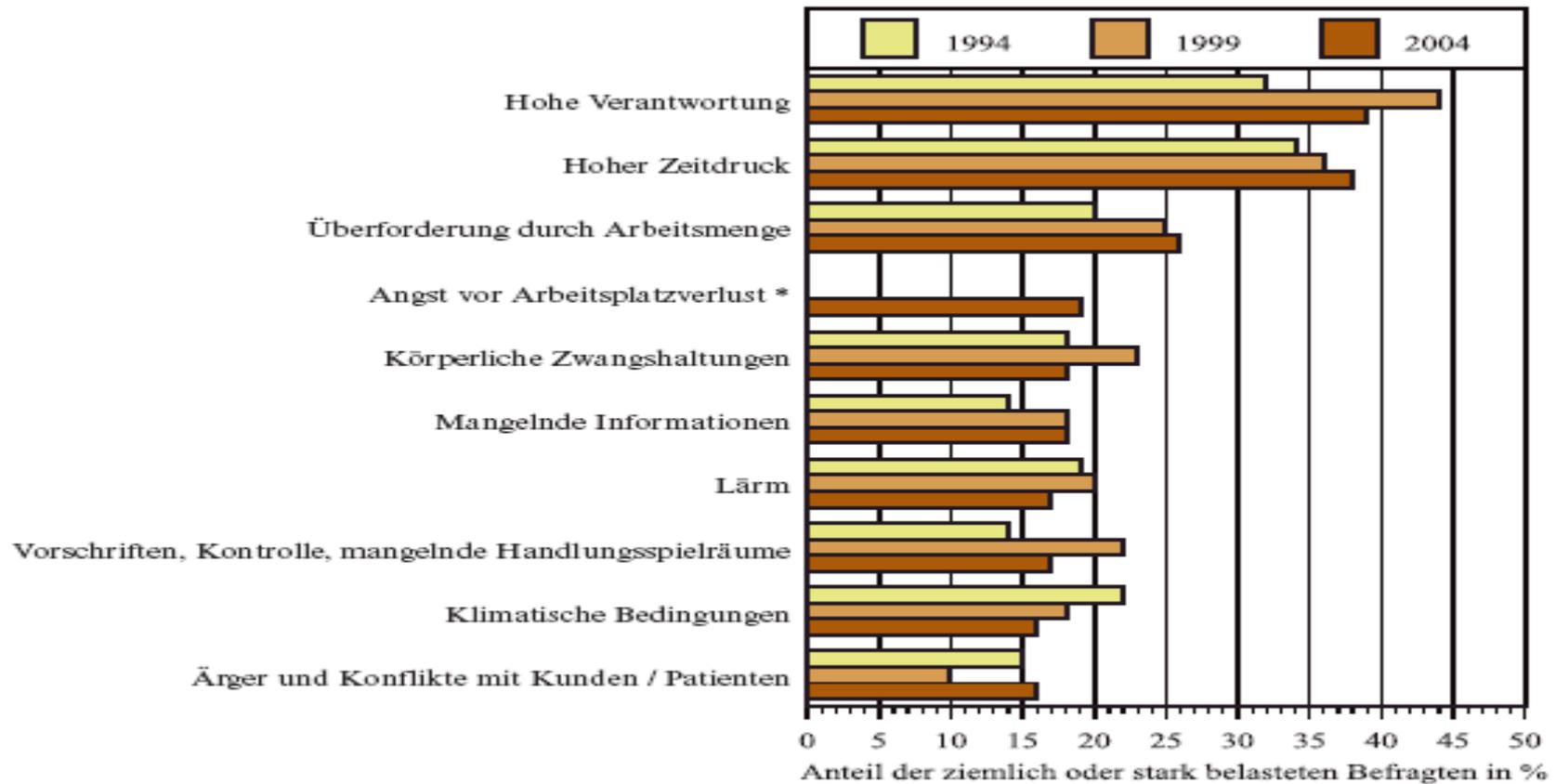


# Arbeit und Gesundheit: Drei zentrale Trends

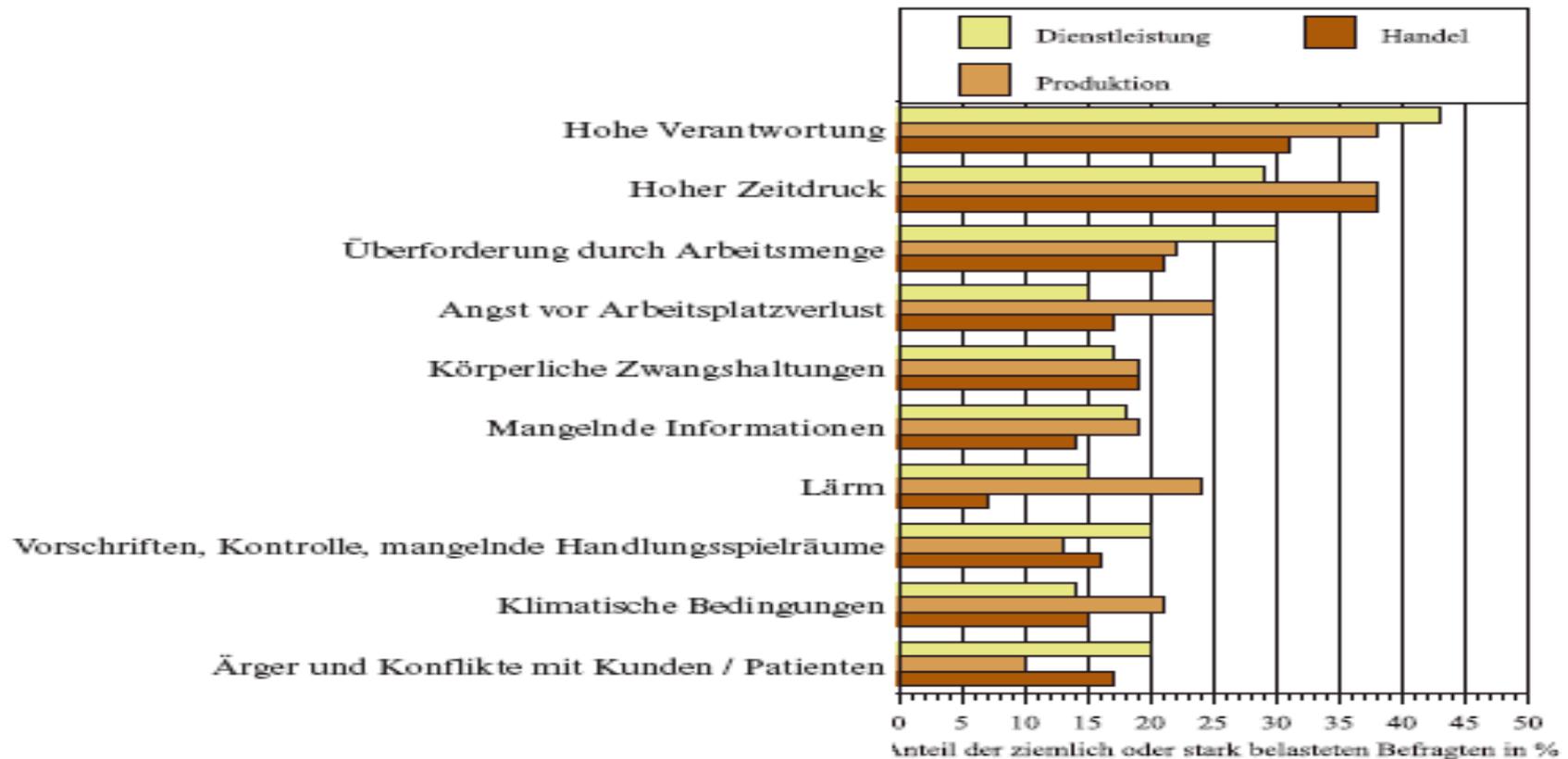
- **Art und Umfang der Belastungen, die auf die Beschäftigten bei der Arbeit wirken, verändern sich (Belastungswandel).**
- **Berufe und Arbeitsverhältnisse sind einem starken Wandel unterworfen (Beschäftigungswandel).**
- **Die Alterstruktur in der Erwerbsbevölkerung und in den Unternehmen verändert sich (demografischer Wandel).**



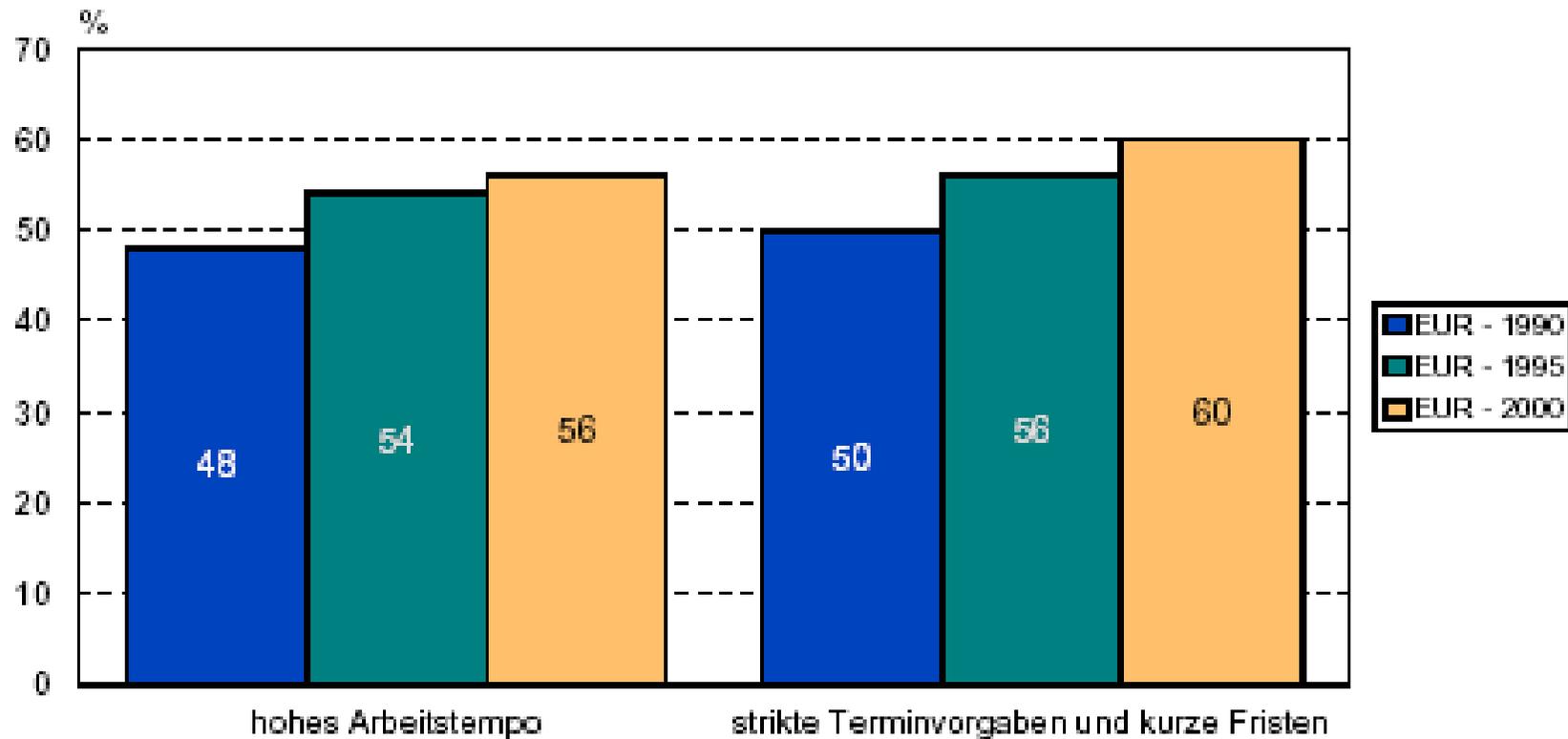
# Wandel des Belastungsspektrums in NRW



# Belastungen nach Branchen in NRW

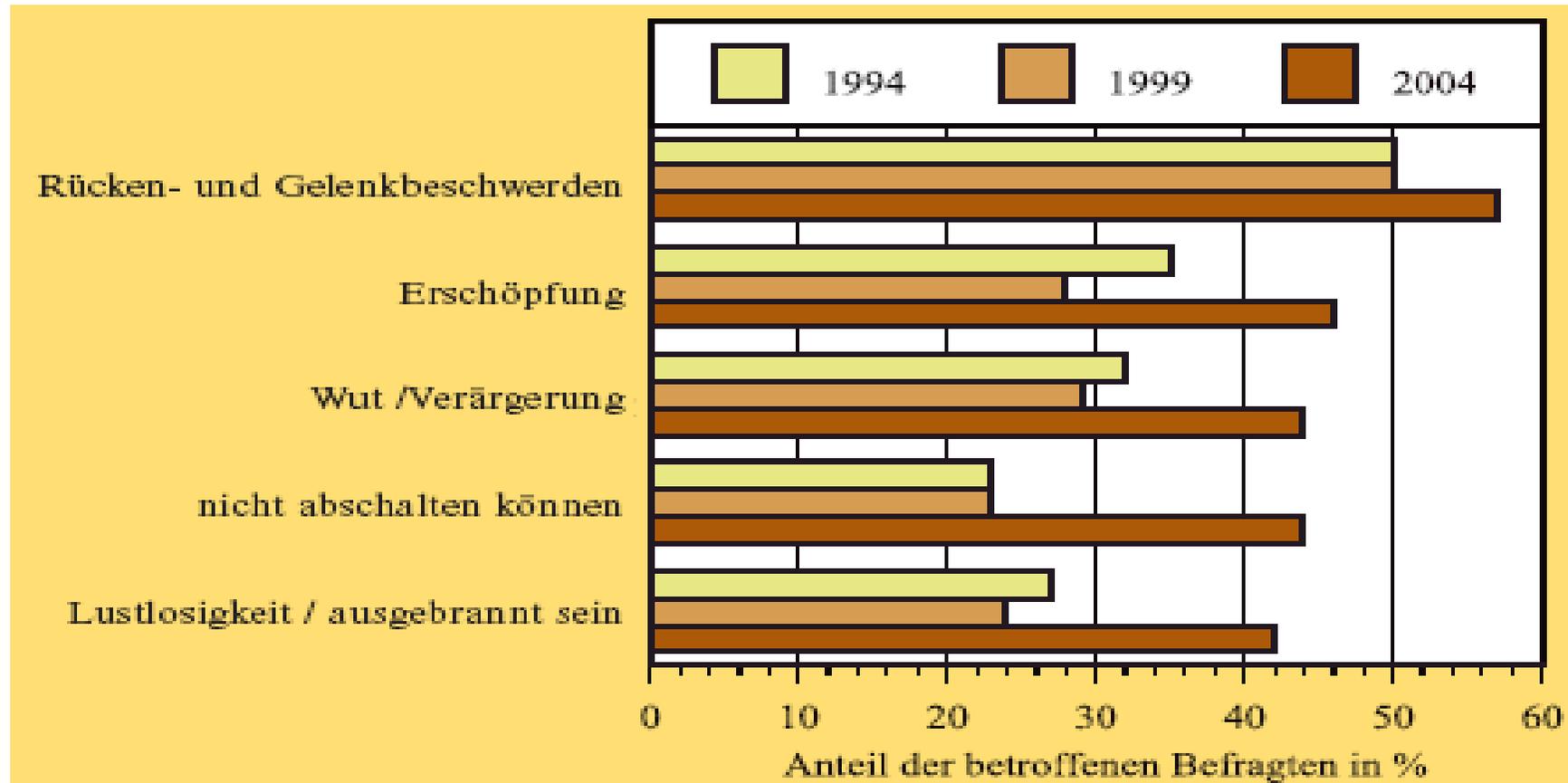


# Zunahme des Zeitdruckes 1991 – 2000 in der EU

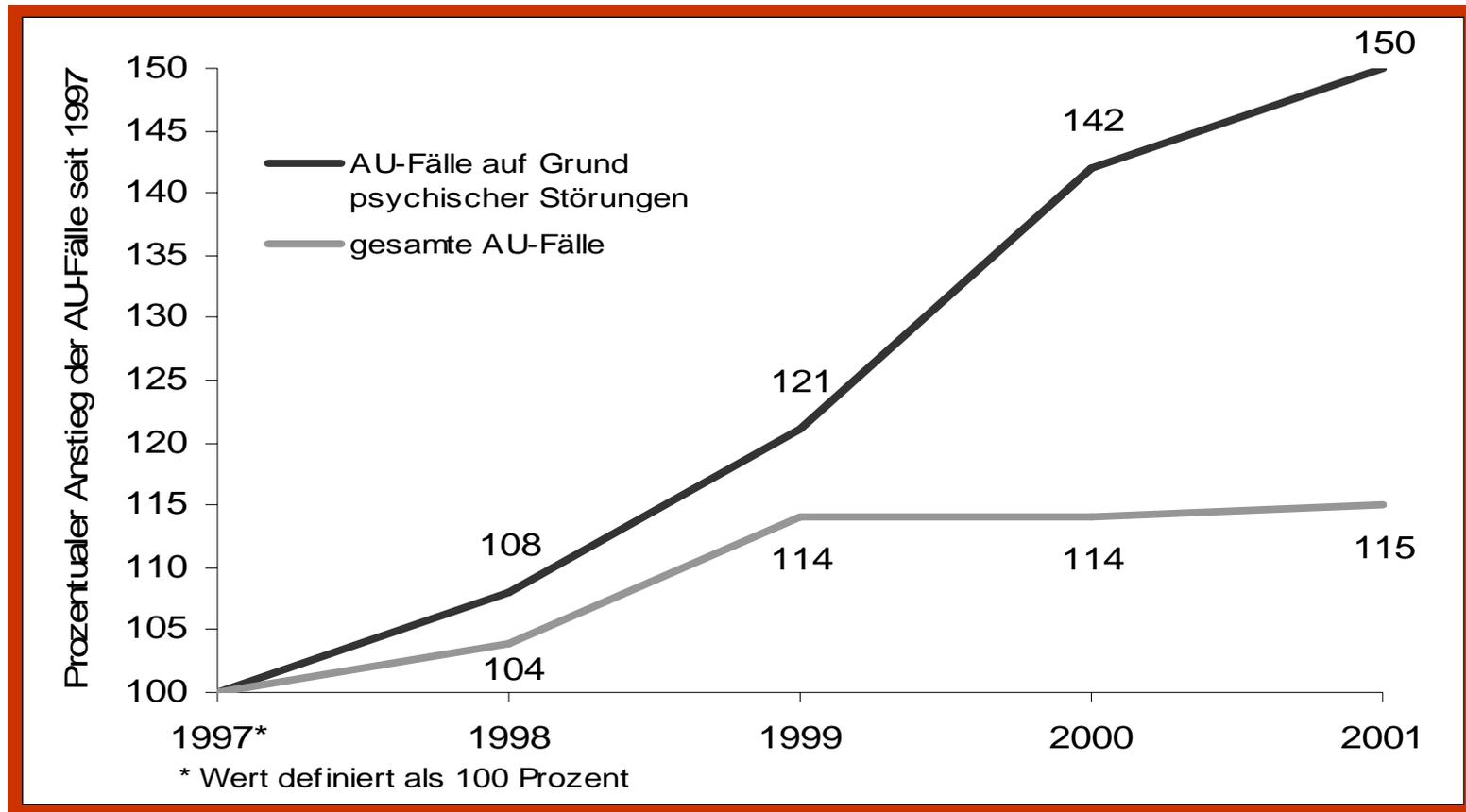


## Unter Zeitdruck stehende Erwerbstätige in % der Befragten

# Auswirkungen der Belastungen in NRW



# AU-Fälle auf Grund psychischer Störungen



# Psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch

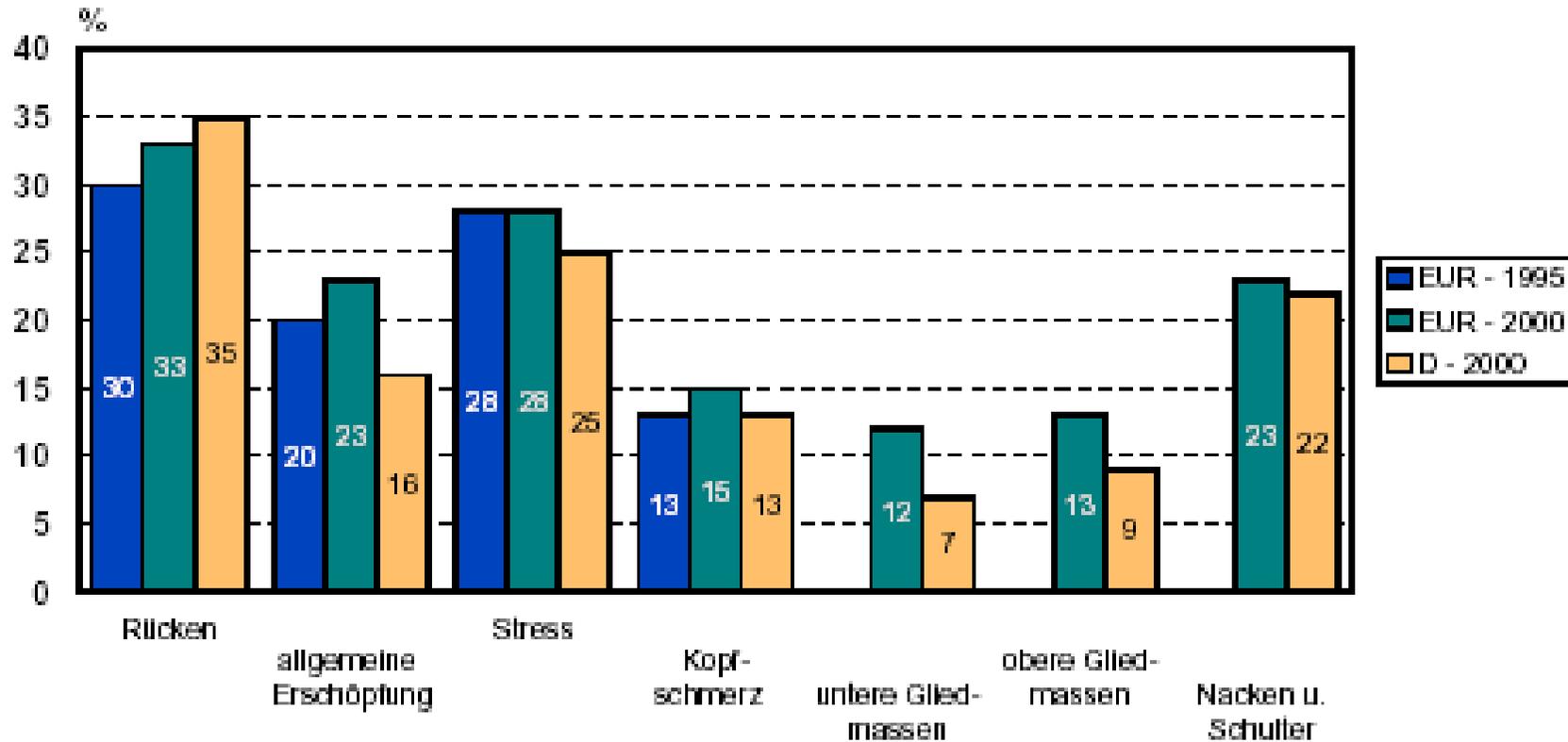
AU-Tage wegen psychischer Erkrankungen  
je 100 Versicherte von 1997 bis 2003



Veränderungen gegenüber 1997: + 62,3 %

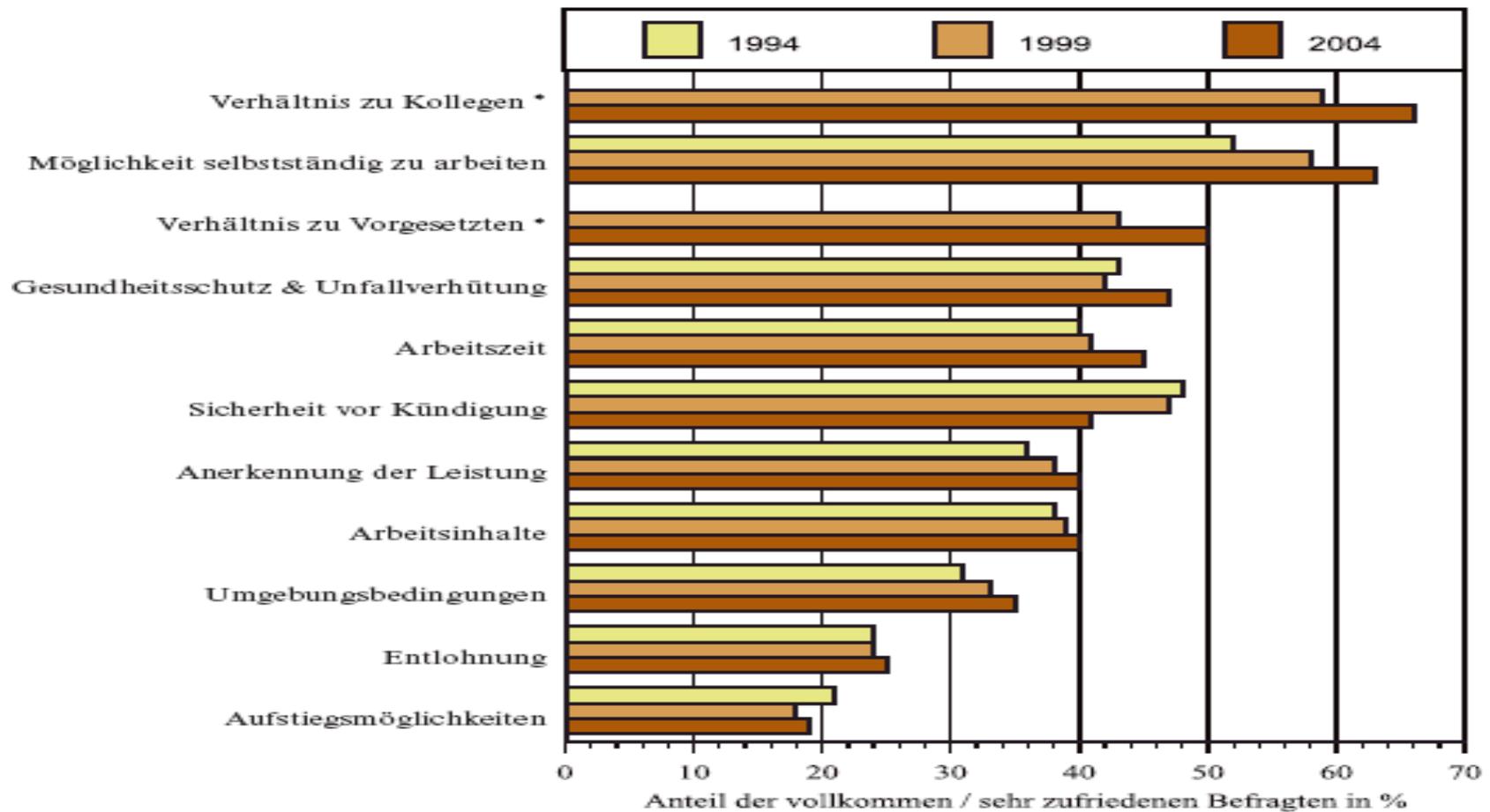


# Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme (EU und D)



Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme in % der Befragten

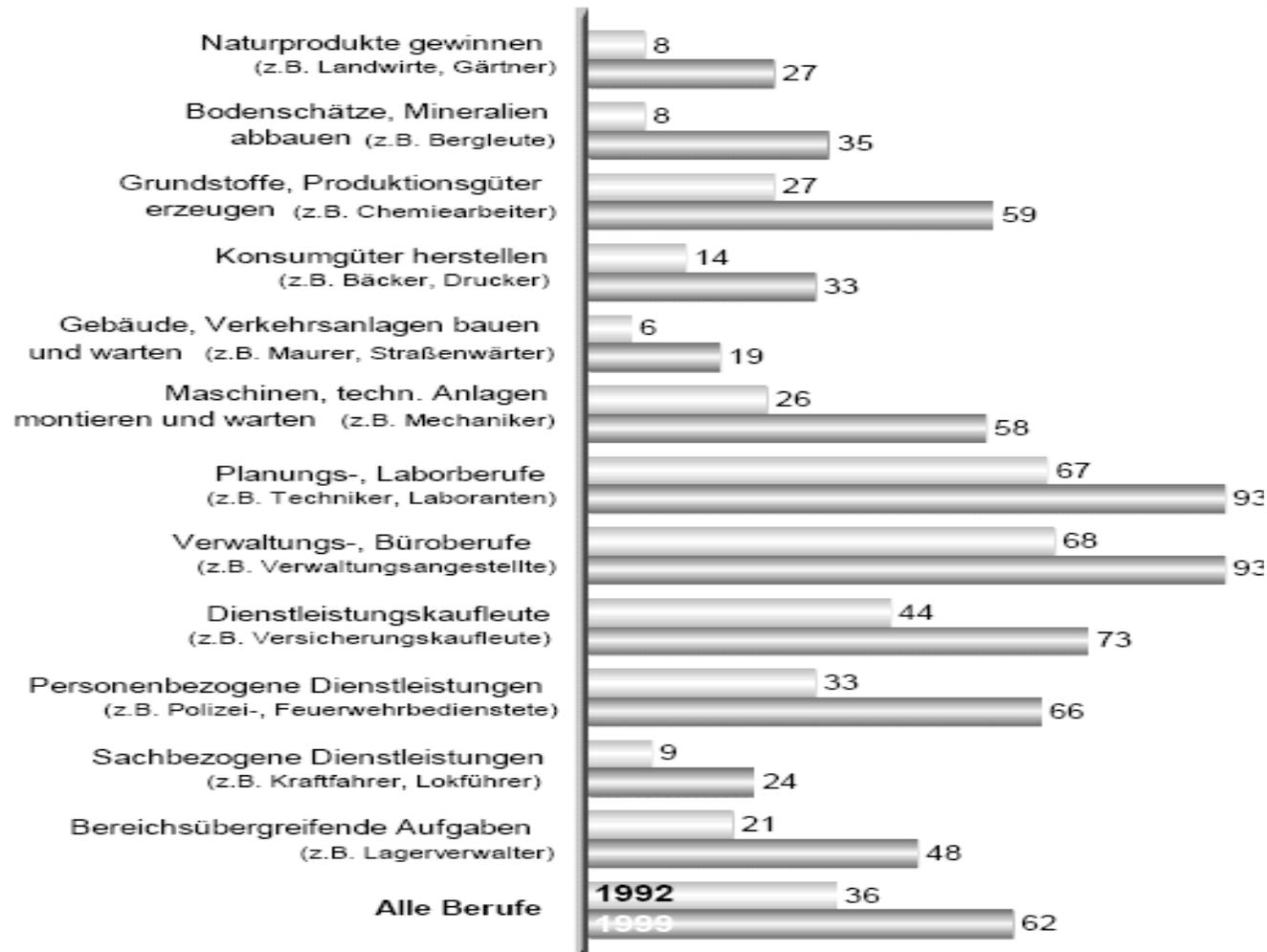
# Hohe Arbeitszufriedenheit in NRW



# Wandel in Berufen und Arbeitsverhältnissen

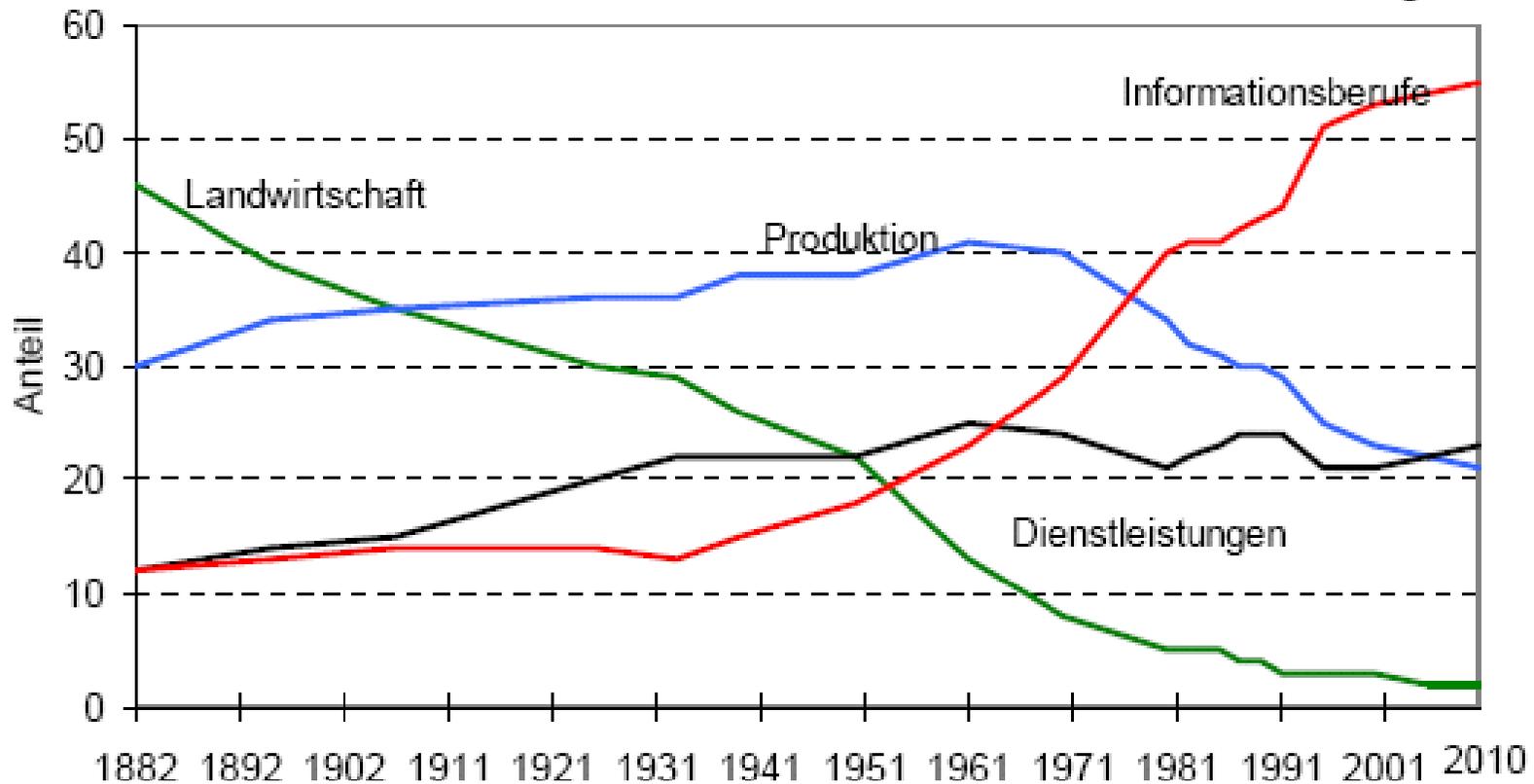
- Neue Berufe entstehen, Berufsbilder verändern sich.
- Kontinuierliche lebenslange Beschäftigung bei einem Arbeitgeber wird seltener.
- Auch im „Normalarbeitsverhältnis“ weiten sich neue Arbeitsformen aus.
- Die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens wächst, weil der Bedarf an beruflicher Qualifikation ständig ansteigt.

# Kaum ein Beruf mehr ohne Computer



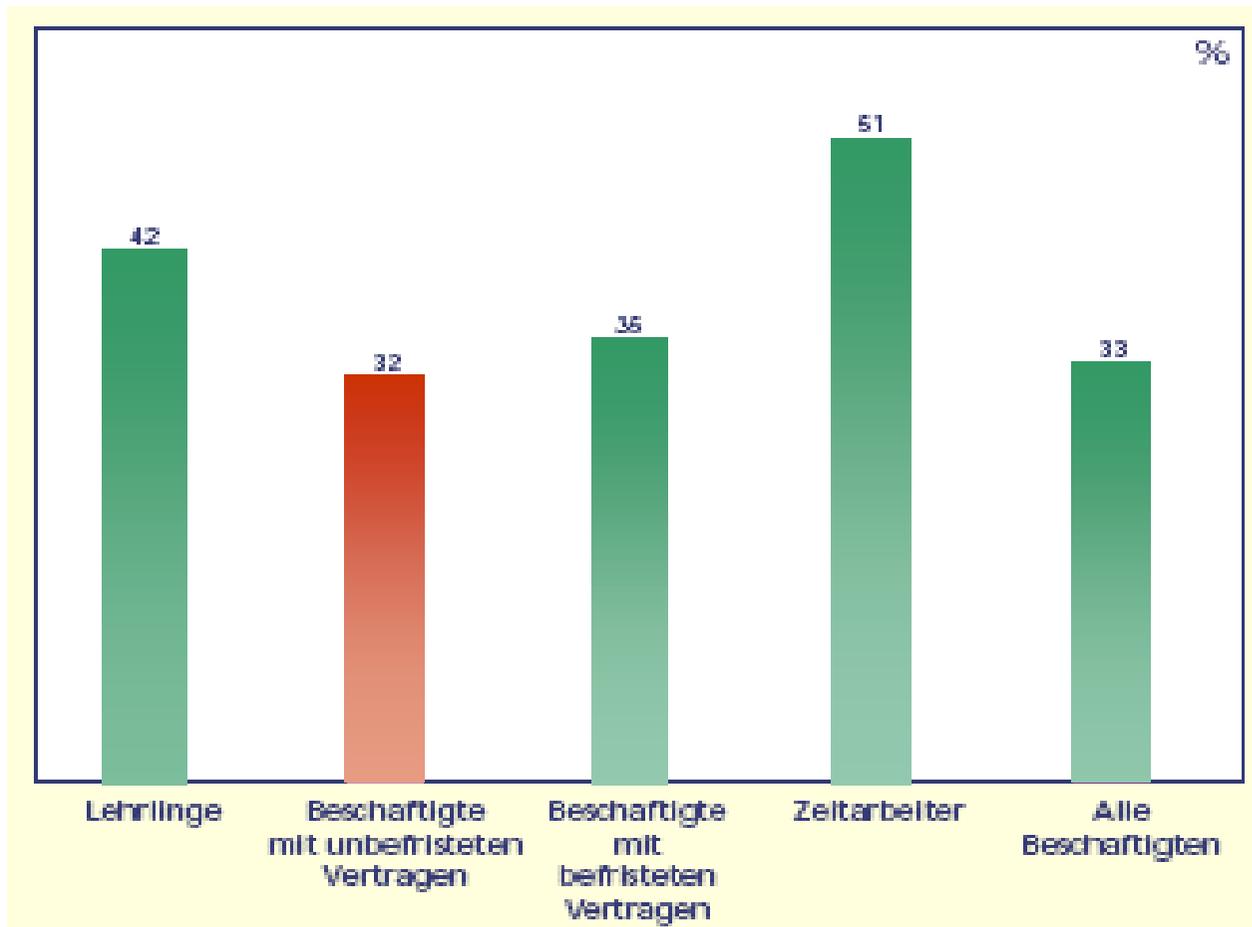
Verbreitungsgrad  
computergesteuerter  
Arbeitsmittel nach  
Berufsbereichen in D,  
Erwerbstätige in %

# Informationsberufe nehmen zu!



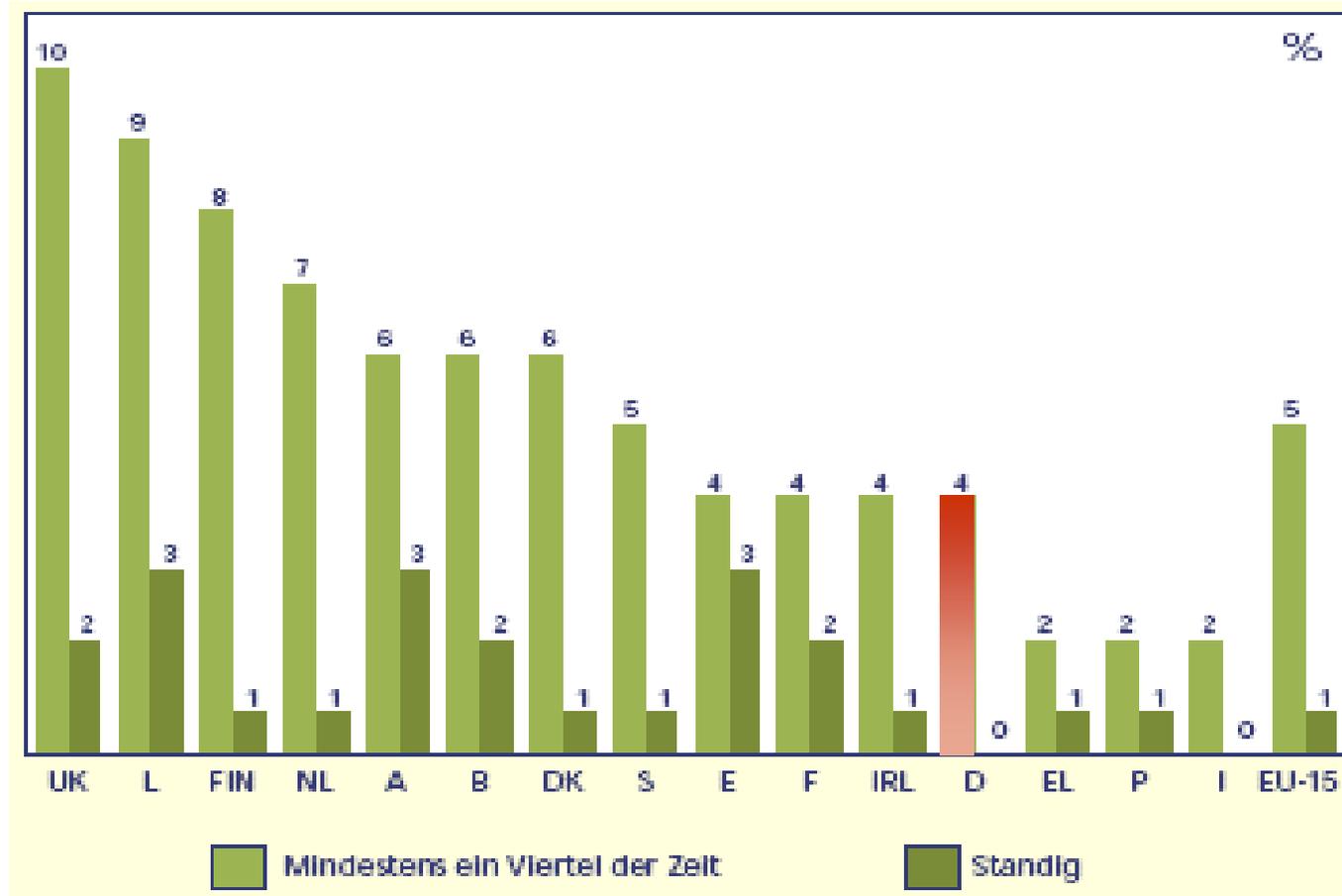
**Informationsberufe:  
Die Arbeit mit und an Informationen jeder Art steht im Vordergrund**

# Arbeitnehmer ohne Einfluss auf Arbeitstempo (EU)



Anteil der  
Beschäftigten  
gemäß Befragung

# Telearbeit in der EU



Anteil der Beschäftigten gemäß Befragung

# Aspekte der Flexibilisierung

- Qualitätszirkel, Projektarbeit, Gruppenarbeit,
- Neue Selbständigkeit,
- „Atypische“ Arbeitsverhältnisse (geringfügig, befristet, Zeitarbeit),
- Flexible Arbeitszeiten,
- Flexible Arbeitsmärkte.



# Beispiel IT-Branche

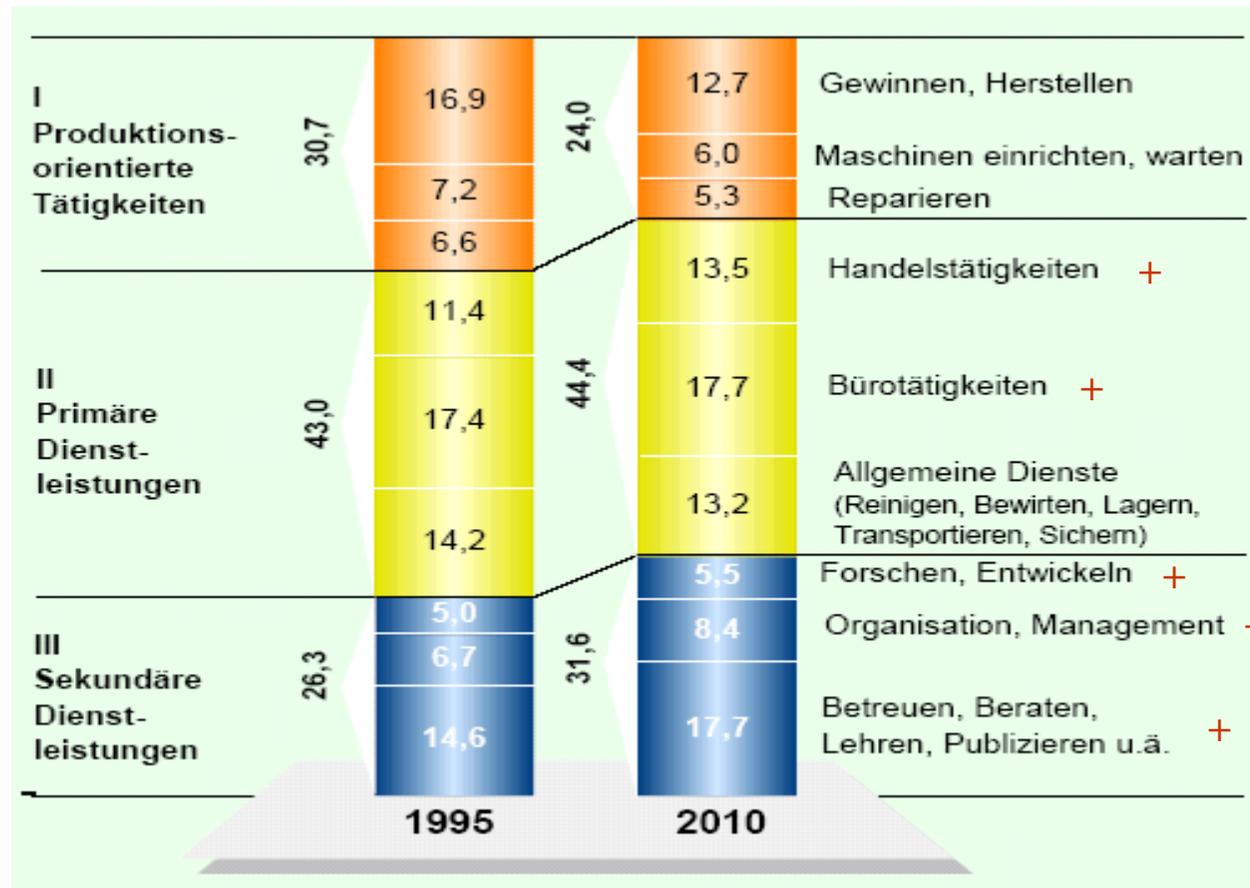
- In jungen, kleinen bis mittelgroßem Unternehmen dominiert Projektarbeit.
- Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeiten mehr als 46 Stunden pro Woche.
- 80 % geben an, Arbeit mit nach Hause zu nehmen.
- Lediglich 50% legen großen Wert auf Trennung von Arbeit und Privatleben.



# Flexibilisierung und Gesundheit

- Es gibt positive und negative Effekte im Hinblick auf den Faktor Gesundheit.
- Was überwiegt, hängt von der Flexibilisierungsform, von ihrer Realisierung und von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Grenzen) ab.
- Typische positive Effekte haben ihre Ursache z.B. in mehr Mitsprachemöglichkeiten, größeren Handlungsspielräumen, besserer Zusammenarbeit.
- Negative Effekte resultieren z.B. aus geringerem beruflichem Status, Verlust an Sicherheit und Vertrauen, bedrohter Work-Life-Balance.

# Der Weg in die Wissensgesellschaft



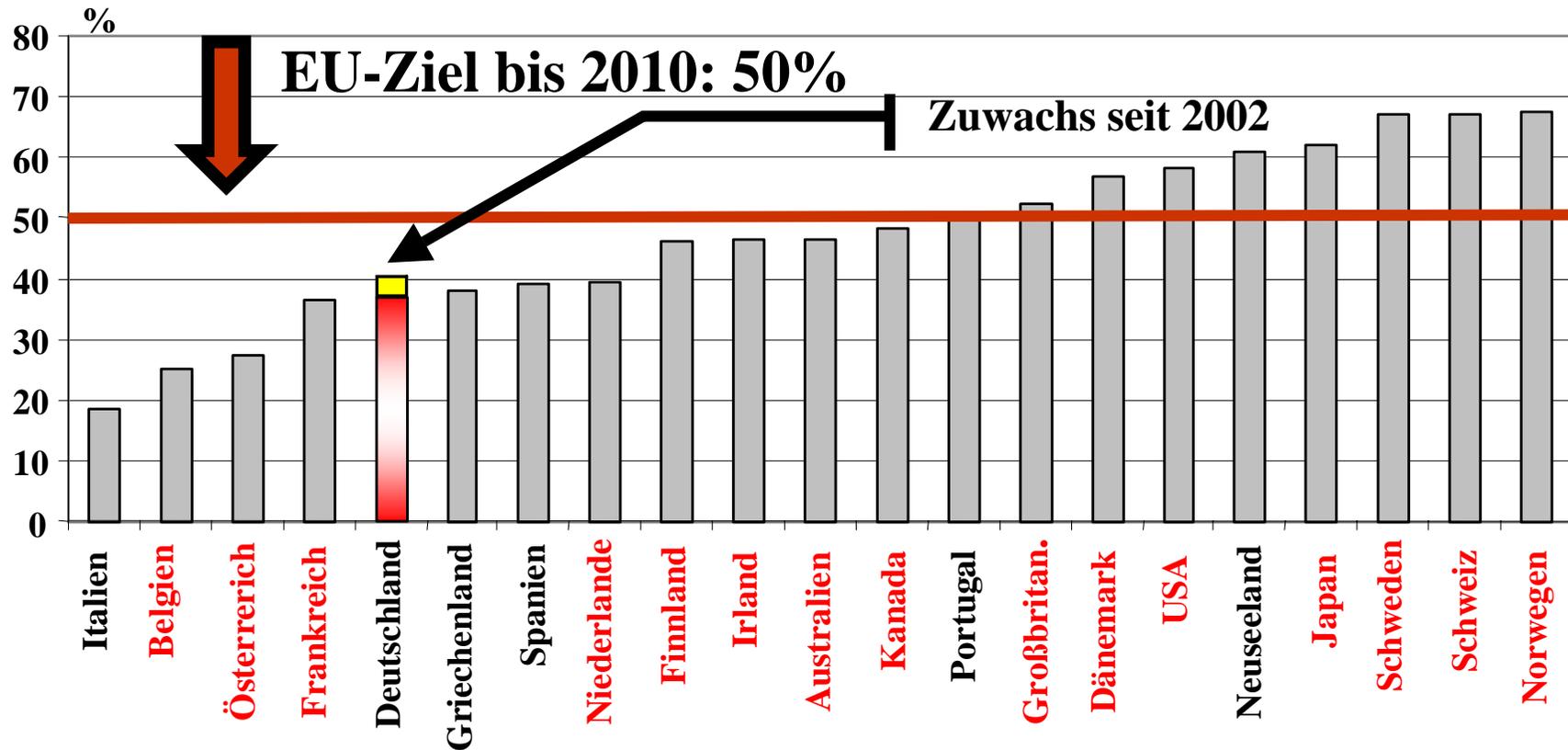
Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen in D (Anteile in %)

+ = Zunahme

# Belastungen nach Tätigkeitsmerkmalen in NRW

Belastungsfaktor	Alle	Planen / Leiten	Dienst- leistungen	Ein- / Verkauf	Büroarbeit	Ausbilden / Lehren	Beraten	Pflegen Heilen	Herstellen / Produzieren
Hohe Verantwortung	39	42	36	31	26	51	35	59	42
Hoher Zeitdruck	38	50	28	34	31	43	37	45	42
Überforderung durch die Arbeitsmenge	26	29	20	18	22	44	27	37	20
Angst vor Arbeitsplatz- verlust	19	13	18	17	17	12	17	20	30
Mangelnde Informationen	18	16	22	19	14	11	15	22	16
Körperliche Zwangshaltungen	18	11	21	14	9	17	22	31	25
Vorschriften, Kontrolle	17	16	15	9	11	24	26	20	16
Lärm	17	7	14	11	4	40	6	10	38
Ärger und Konflikte mit Kunden und Patienten	16	17	17	20	8	22	28	22	12
Klimatische Bedingungen	16	12	23	15	4	8	9	15	24

# Anteil der Beschäftigten an den 55 - 64jährigen (2002)



Rot markierte Länder: Höheres Bruttoinlandsprodukt je Kopf in 2004 als Deutschland.

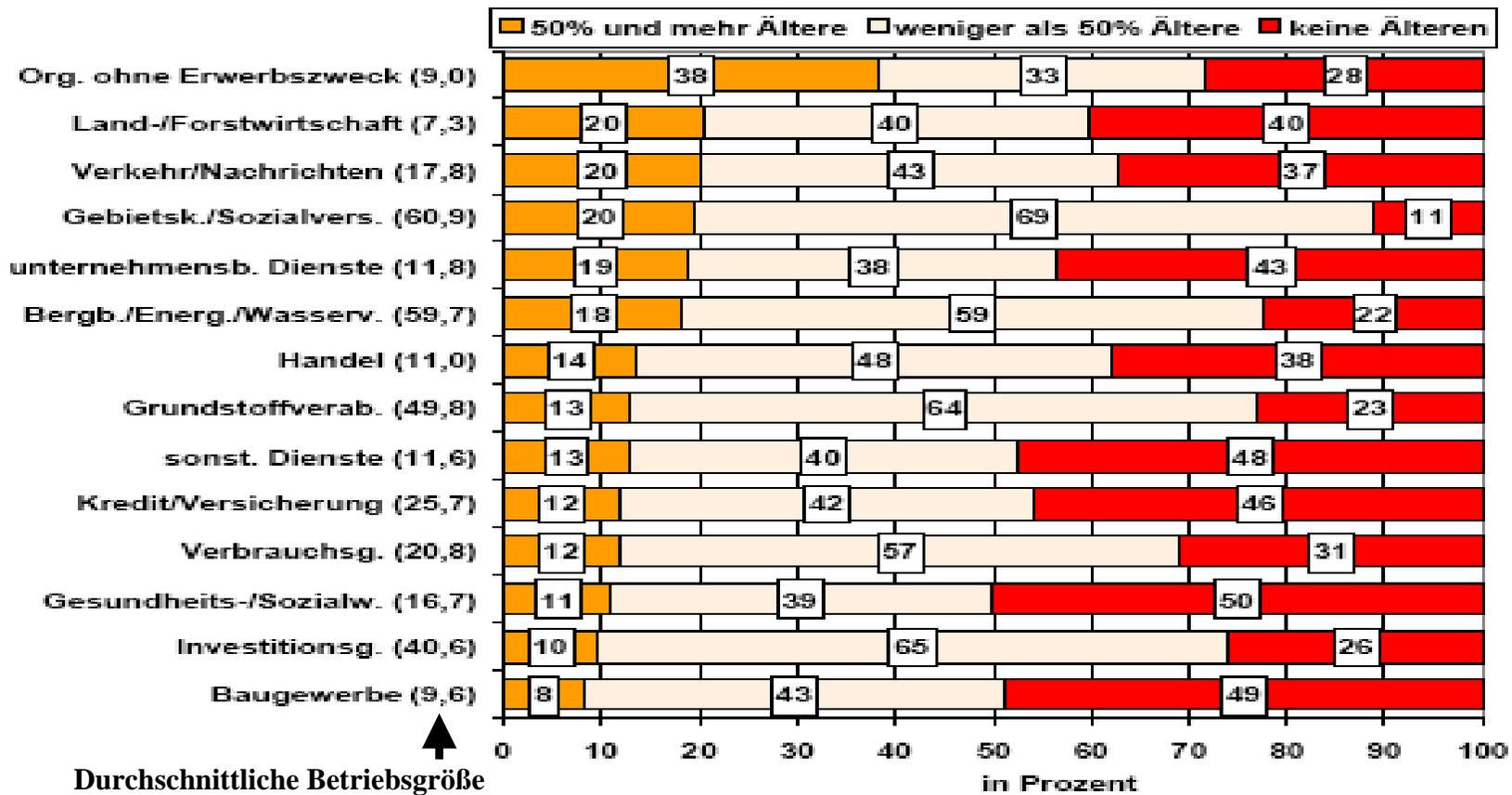
# Der Anteil Älterer in den Betrieben ...

**variiert sehr stark nach ...**

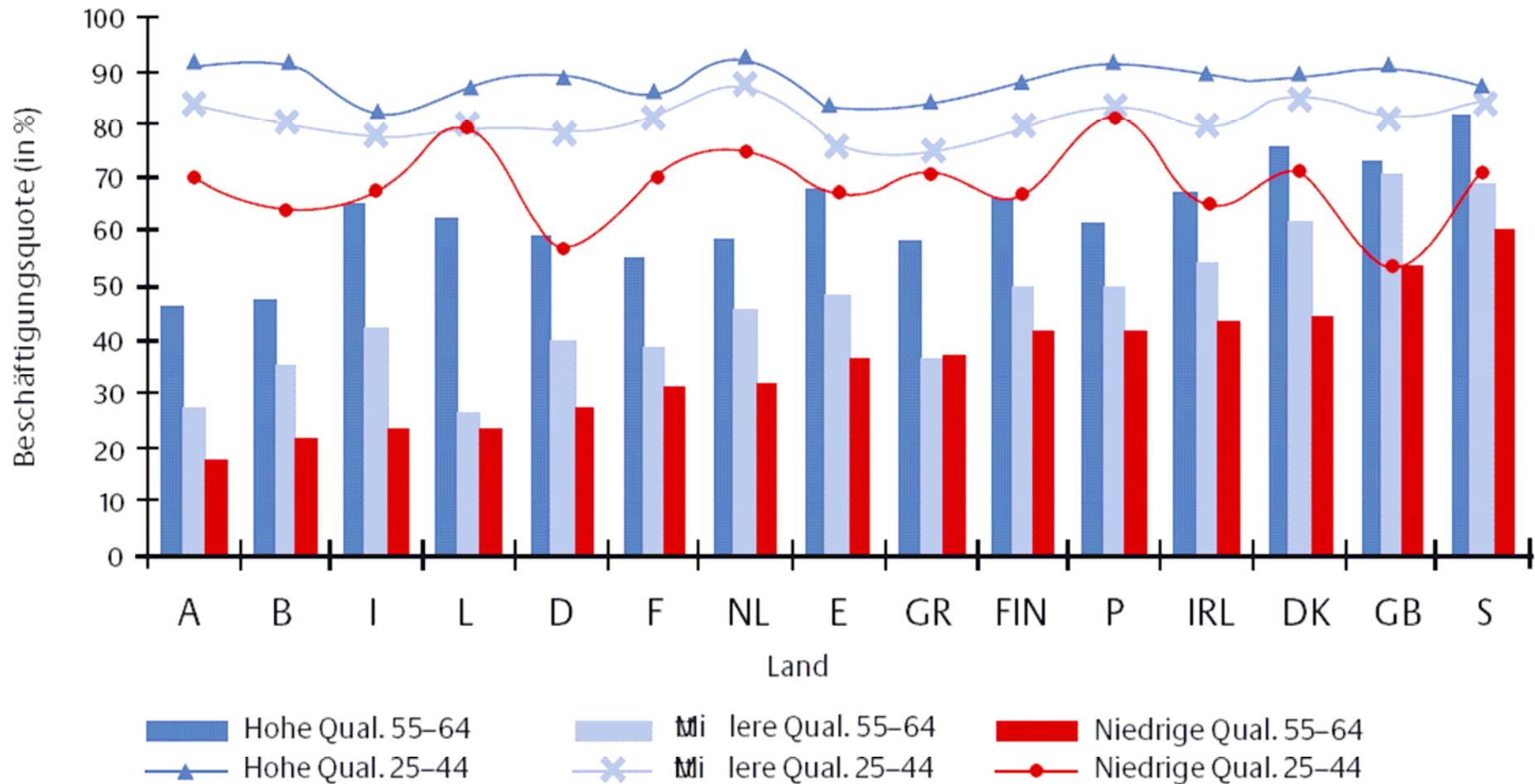
- **... Branchen,**
- **... Qualifikationsniveau,**
- **... Geschlecht und**
- **... Gesundheitsbedingungen.**



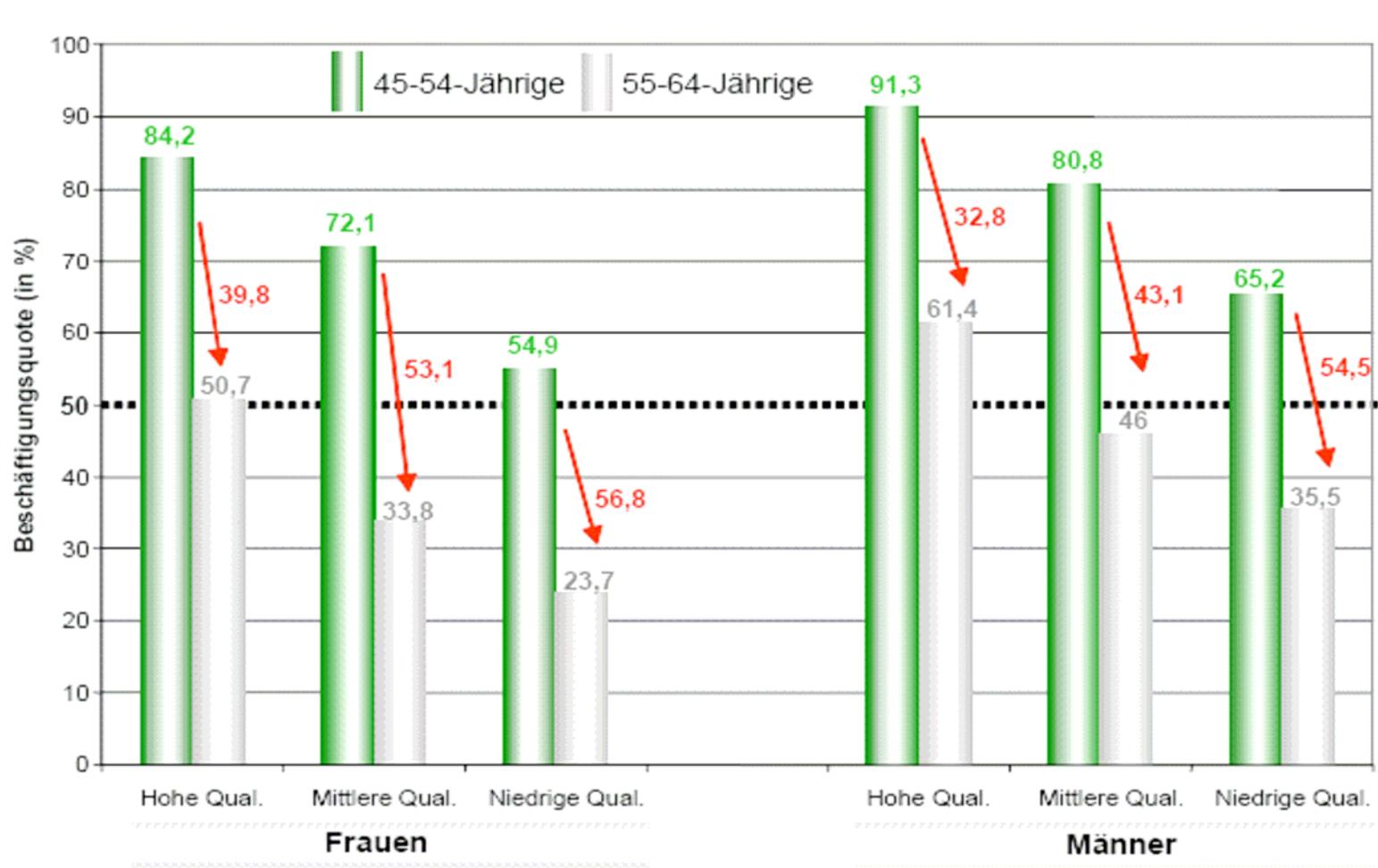
# Anteil Ältere nach Branchen mit Betriebsgrößen



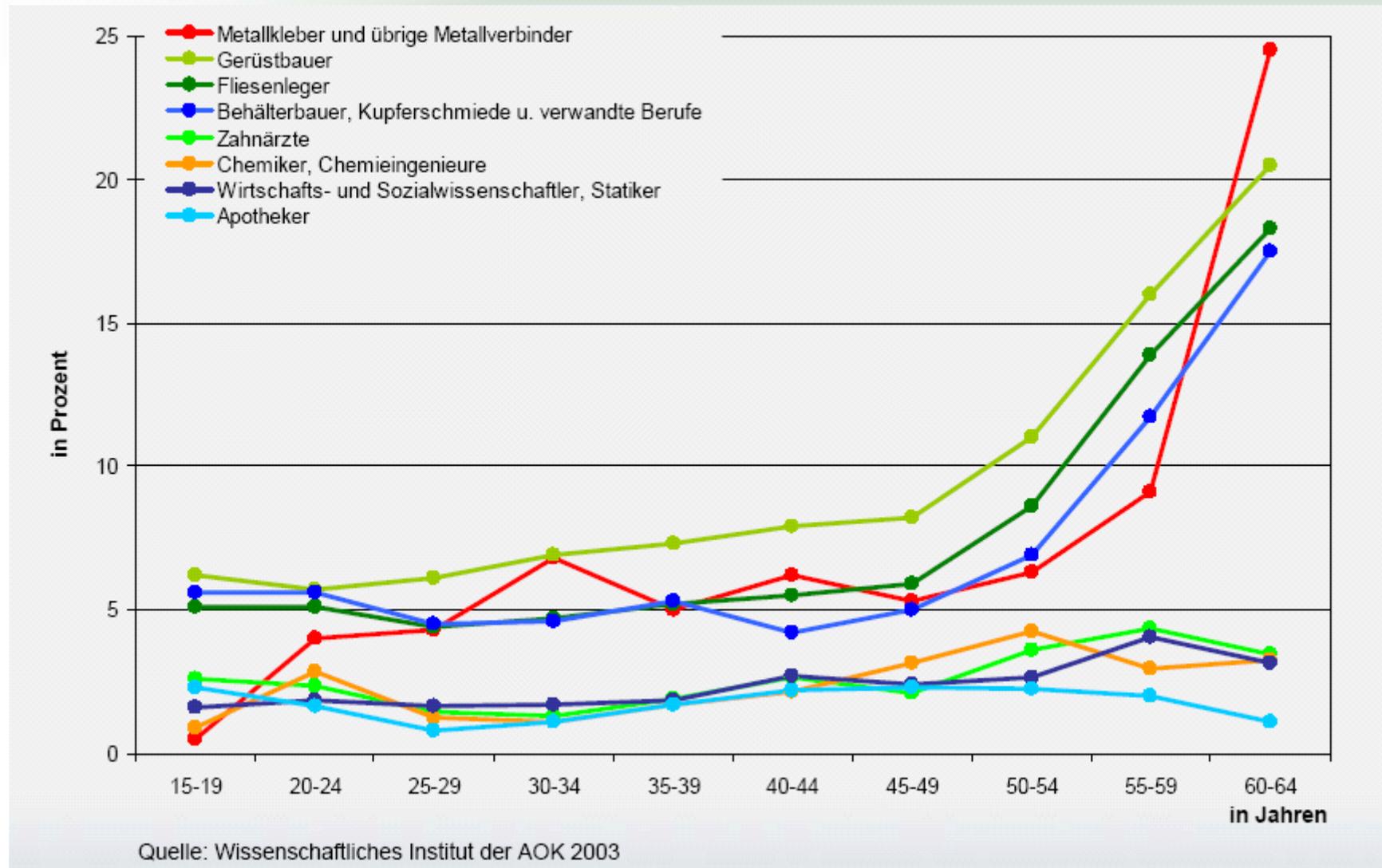
# Beschäftigungsquoten Äterer nach Qualifikationsniveau



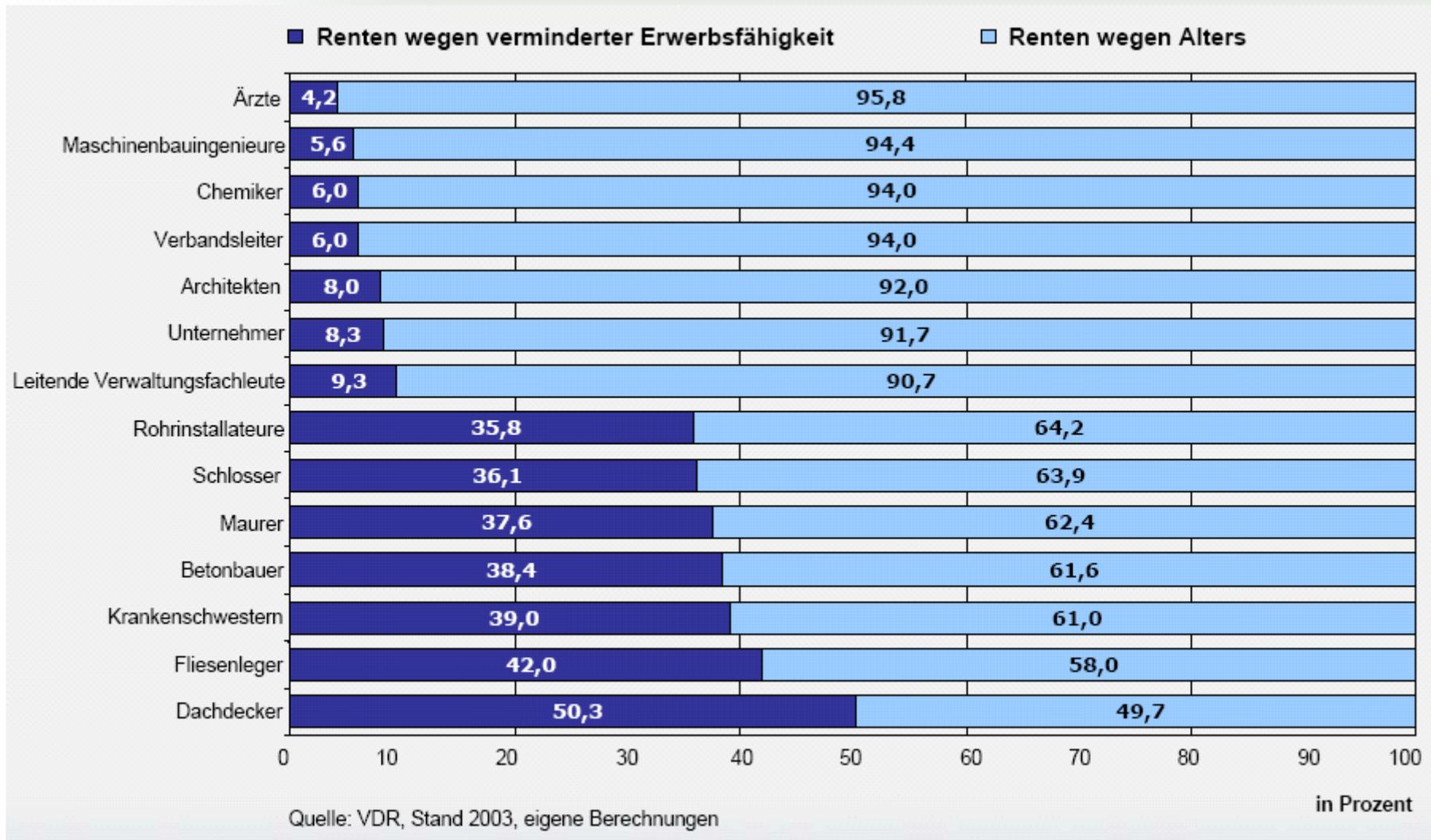
# Beschäftigungsquoten Älterer nach Geschlecht



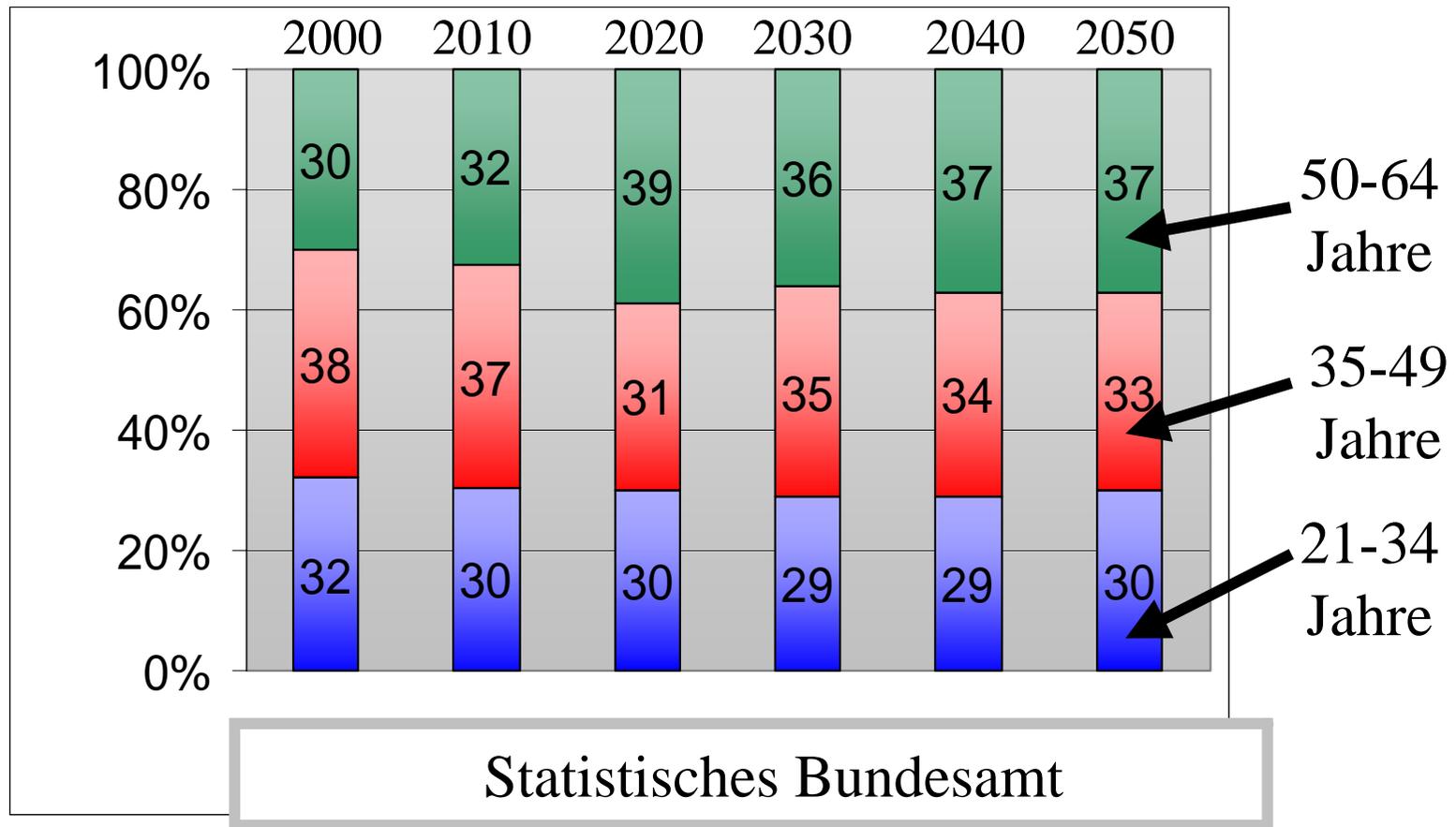
# Krankenstand nach Alter in ausgewählten Berufen



# Rentenzugänge nach ausgewählten Berufen



# Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2050



# Fazit aus Prognos Deutschland Report 2002 - 2020

**Es besteht die Gefahr, dass ohne geeignete Gegenmaßnahmen der demografische Wandel ab 2010 ...**

- **... zu einer altersbedingten Abschwächung des Produktivitätsfortschrittes führt,**
- **... eine Konkurrenz der Unternehmen um potentielle junge Erwerbsfähige auslöst und**
- **... den Mismatch am Arbeitsmarkt, d.h. die qualitative Lücke zwischen Angebot und Nachfrage verschärft.**

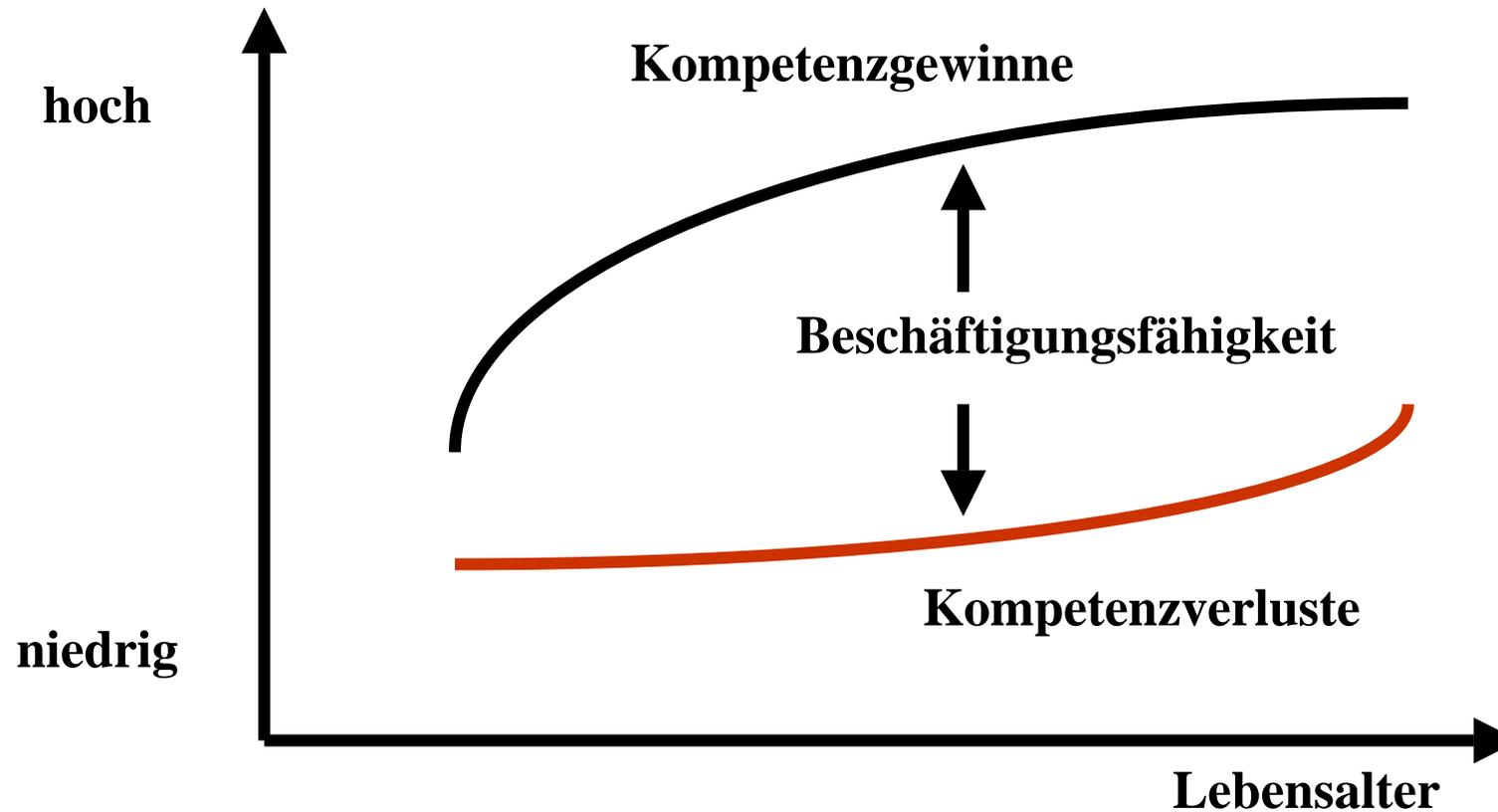
# Altern im Beruf, je nach Sichtweise ...

**kontinuierlicher  
Prozess der De-  
qualifizierung**



**Zugewinn  
von erfahrungs-  
gebundenen be-  
ruflichen Stär-  
ken.**

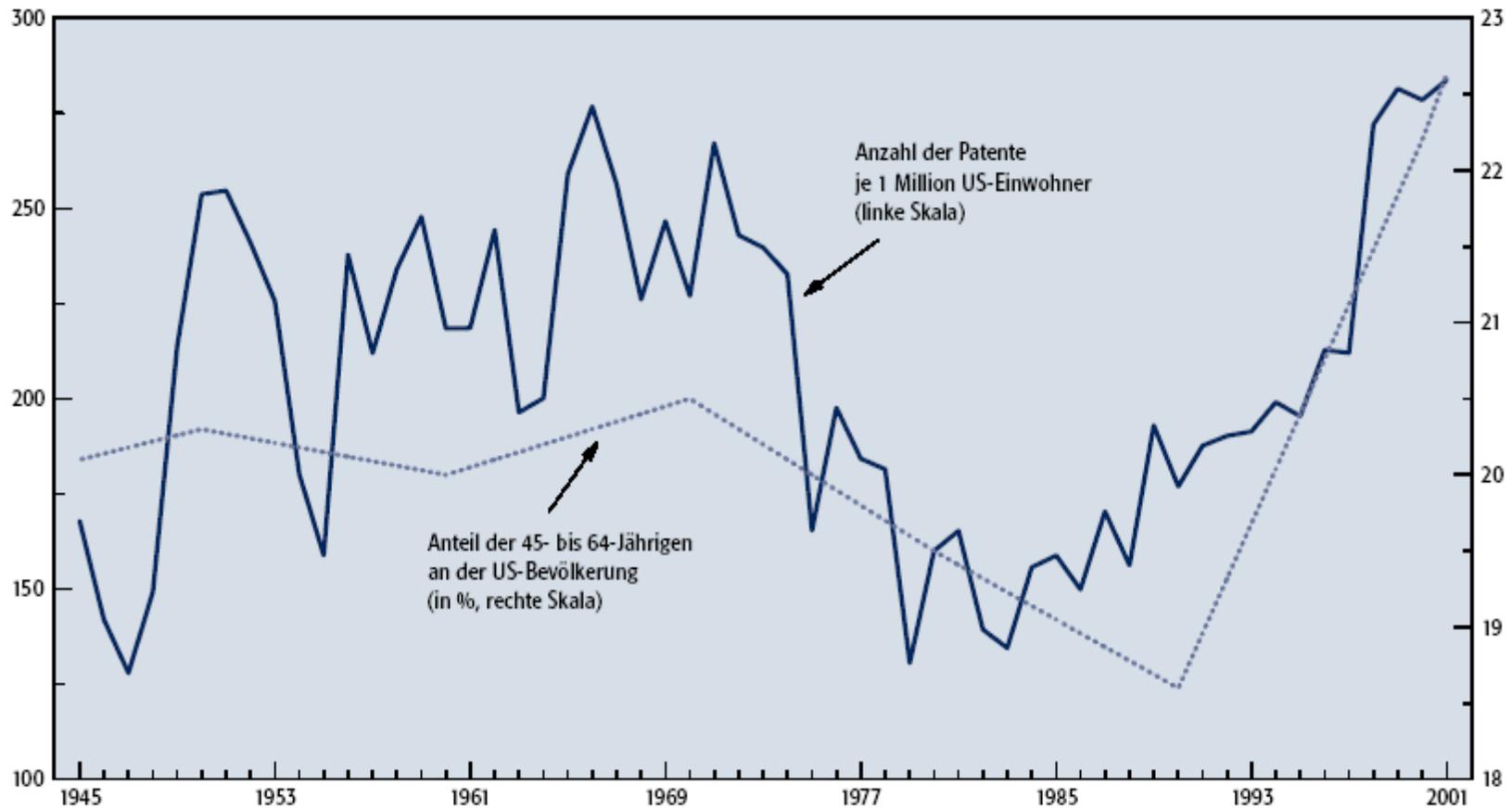
# Vom Defizitmodell ..... zum Kompetenzmodell



# Unfallverhalten bei älteren Fahrerinnen und Fahrern in 5 Unternehmen des ÖPNV

Alters- klasse	Zahl der Fahrer	Zahl der Unfälle	Unfälle / 100 MA
21 - 29	355	444	1,25
30 - 39	1.532	1.466	0,95
40 - 49	1.658	1.410	0,85
50 -59	1.149	869	0,75
<b>Gesamt</b>	<b>4.694</b>	<b>4.189</b>	<b>0,89</b>

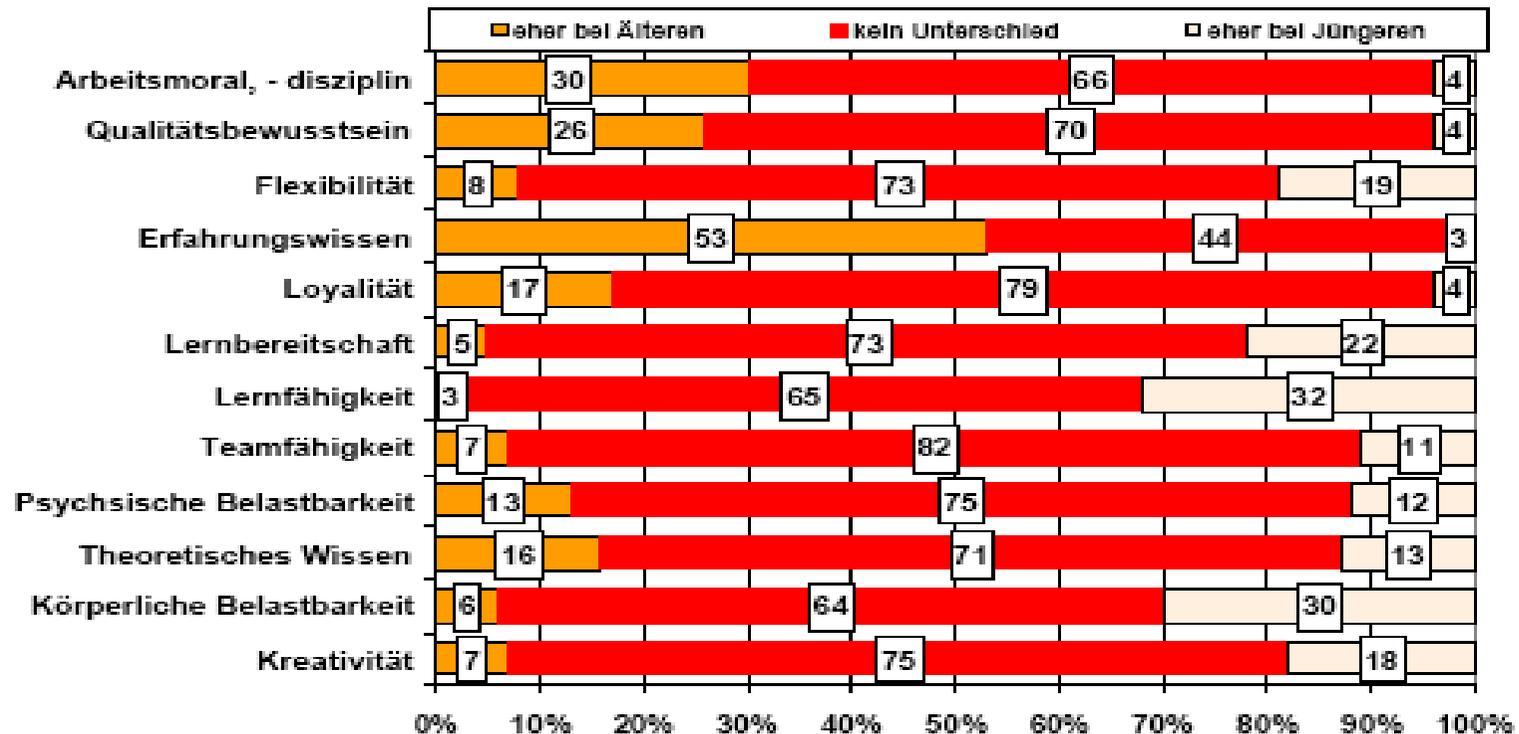
# Bevölkerungsstruktur und Patente



# Gesundheitliche Auswirkungen und Alter

	Angaben aller Beschäftigten	14 - 29 Jahre	30 - 49 Jahre	50 Jahre und älter
Schwerhörigkeit	5	3	4	9
Sehstörungen	14	8	15	19
Herz-Kreislaufbeschwerden	10	6	9	21
Kopfschmerzen	31	34	33	22
Lustlosigkeit/ausgebrannt sein	42	47	41	37
Erschöpfung	46	53	45	41

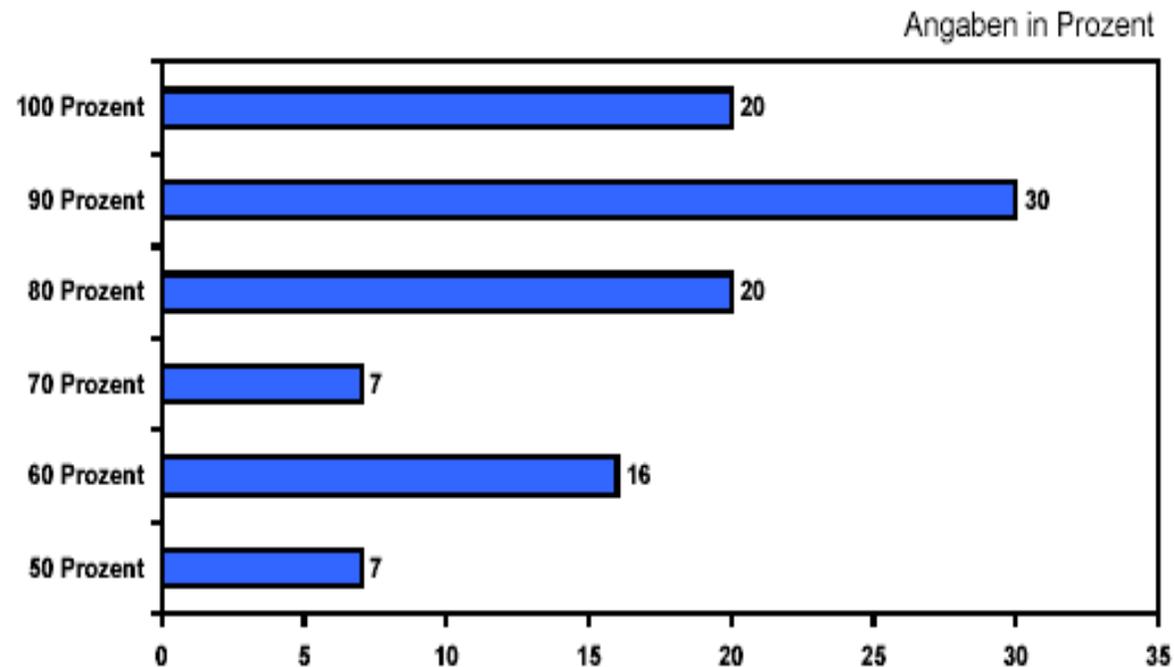
# Altersspezifische Leistungsfähigkeit im Urteil der Personalverantwortlichen



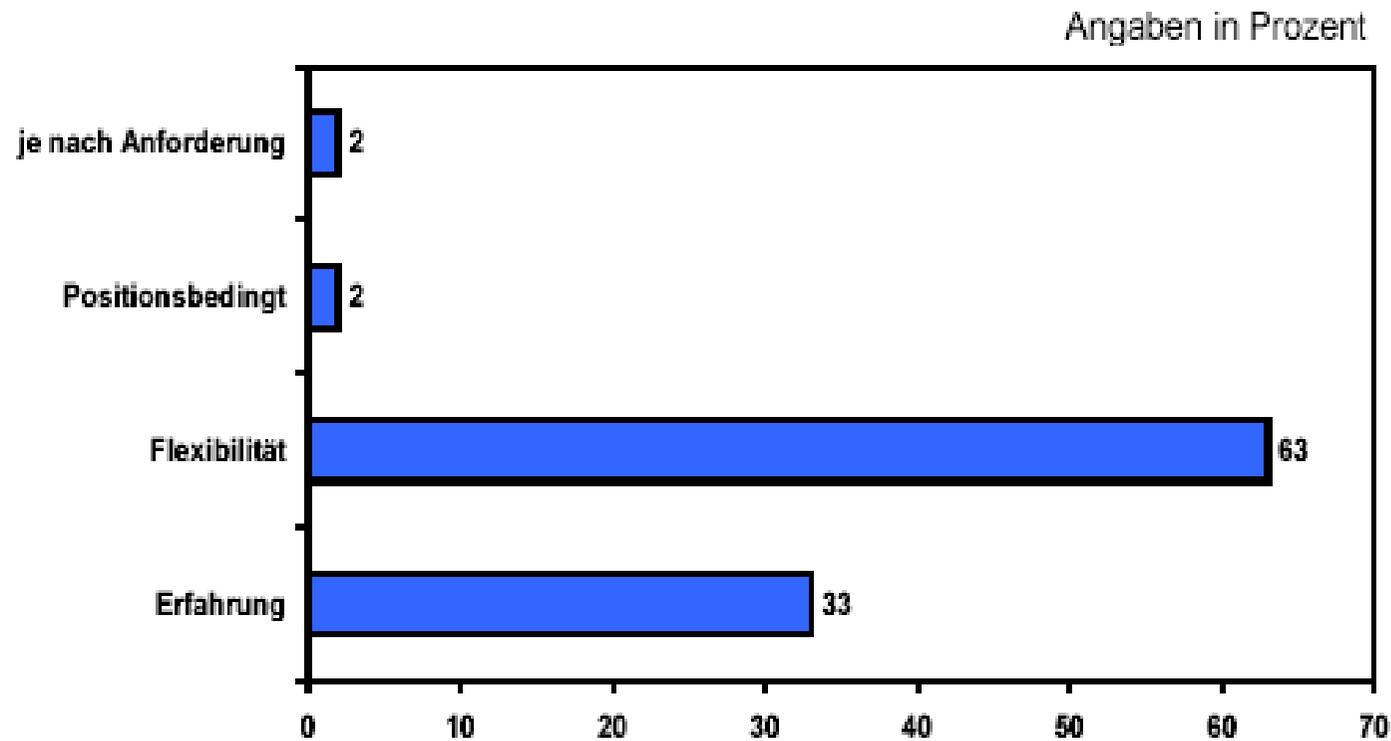
Reihenfolge geordnet nach Wichtigkeit im Urteil der Personalverantwortlichen, wichtigste Anforderung oben.

# Personalentscheider halten Erfahrungswissen zu einem großen Teil für kompensierbar!...?

Zu wie viel Prozent ist das angesammelte (Fach-)Wissen der Älteren aus Ihrer Sicht mit dem (Fach-)Wissen von den Jüngeren kompensierbar? (Skala 50 – 100 %)



# Was halten Personalentscheider bei der Besetzung von Führungspositionen für wichtiger?



# IAT-Altersübergangsreport 2005

- „Die meisten Betriebe verfolgen **keine altersspezifischen Personalstrategien**; für sie sind Altersstrukturen nur in Einzelfällen ein Gestaltungsfeld.
- Hinsichtlich einer Diskriminierung Älterer geben die Betriebe ein ambivalentes Bild ab: Einerseits wird die Leistungsfähigkeit der – schon beschäftigten – Älteren von den Personalverantwortlichen geschätzt, andererseits ist ca. die Hälfte der Betriebe grundsätzlich nicht oder nur unter Bedingungen bereit, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu einzustellen. Hier scheinen konkrete Erfahrungen im Betrieb und mehr oder weniger diffuse Vorstellungen über „Ältere allgemein“ bei Personalverantwortlichen im **Widerspruch** zu liegen.“

# Der demografischer Wandel stellt alte Strategien in Frage.

- „Ältere Mitarbeiter alte Produkte, junge Mitarbeiter neue Produkte“.
- „Weiterbildung über 50 lohnt sich nicht“.
- „Weiterbildung für An- und Ungelernte ... ?“
- „Auszubildende können wir uns nicht leisten“.
- „Hau rein bis 55, danach genieße das Leben“
- „Work-Life-Balance...?“

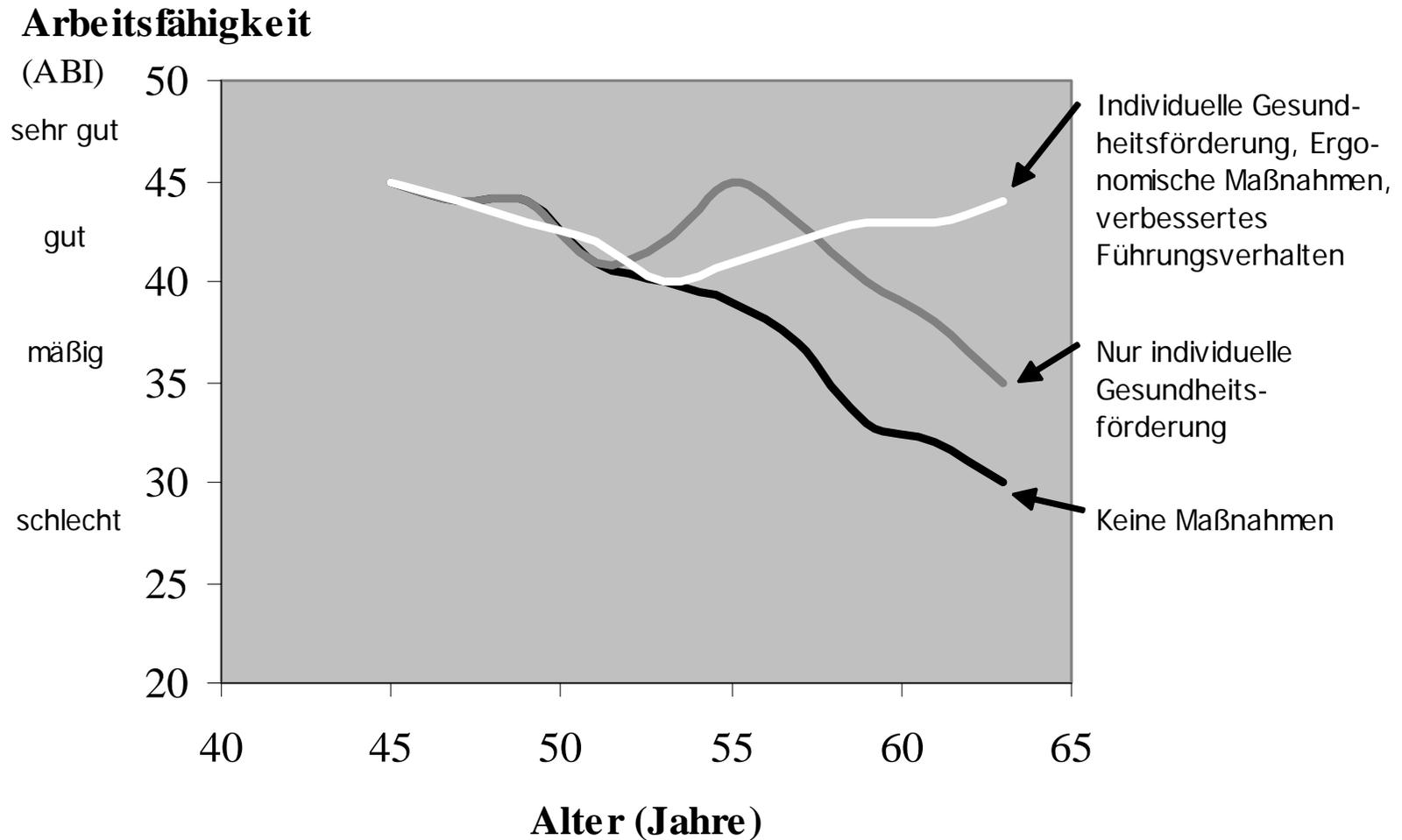
**Wettbewerbsfähigkeit gefährdet!**

# Wann sind Unternehmen und Beschäftigte fit für den demografischen Wandel?

Unternehmen sind fit für den demografischen Wandel, wenn sie durch eine **alternsflexible Personalstrategie** die Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit ihres Personals andauernd wirksam fördern und erhalten. Hierzu müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Beitrag leisten.

Unternehmen und Beschäftigte tragen somit eine **gemeinsame Verantwortung** für den Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens.

# Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



# Allerdings: Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer!

**Gesetzlich bzw. tariflich legitimiert:**

- **Fluglotse**
- **Pilot**
- **Bergmann**

**Wissenschaftlich nachgewiesen – Lösungen schwierig:**

- **Fahrer ÖPNV**
- **Bauarbeiter**

**Erfahrungswissen liegt vor – Lösungen schwierig**

Schicht- u. Nachtarbeit plus Heben und Tragen schwerer Lasten plus Umgebungsbelastungen

- **Stahlarbeiter**
- **Gießer**

Montage auf Baustellen

- häufige Ortswechsel
- hohe Anzahl von Überstunden
- teilw. ungünstige klimatische Einwirkungen b. d. Arbeit im Freien

Montagearbeit/ Prüfarbeit

- hohe Anforderungen an Feinmotorik
- hohe Anforderungen an Wahrnehmung (häufig Teilzeitarbeit)

Konstante Überforderungen

- Zeitdruck
- Mehrarbeit
- zeitparallel. Arbeiten
- Wechsel d. Vorgaben
- Learning-by-Doing
- ...

**Erste Hinweise liegen vor:**

**Berufe mit Burn-Out-Syndrom**

**und hoher Frühinvalidität, evtl.**

- **Lehrer von Grund- und Hauptschulen**

## Erstes Fazit

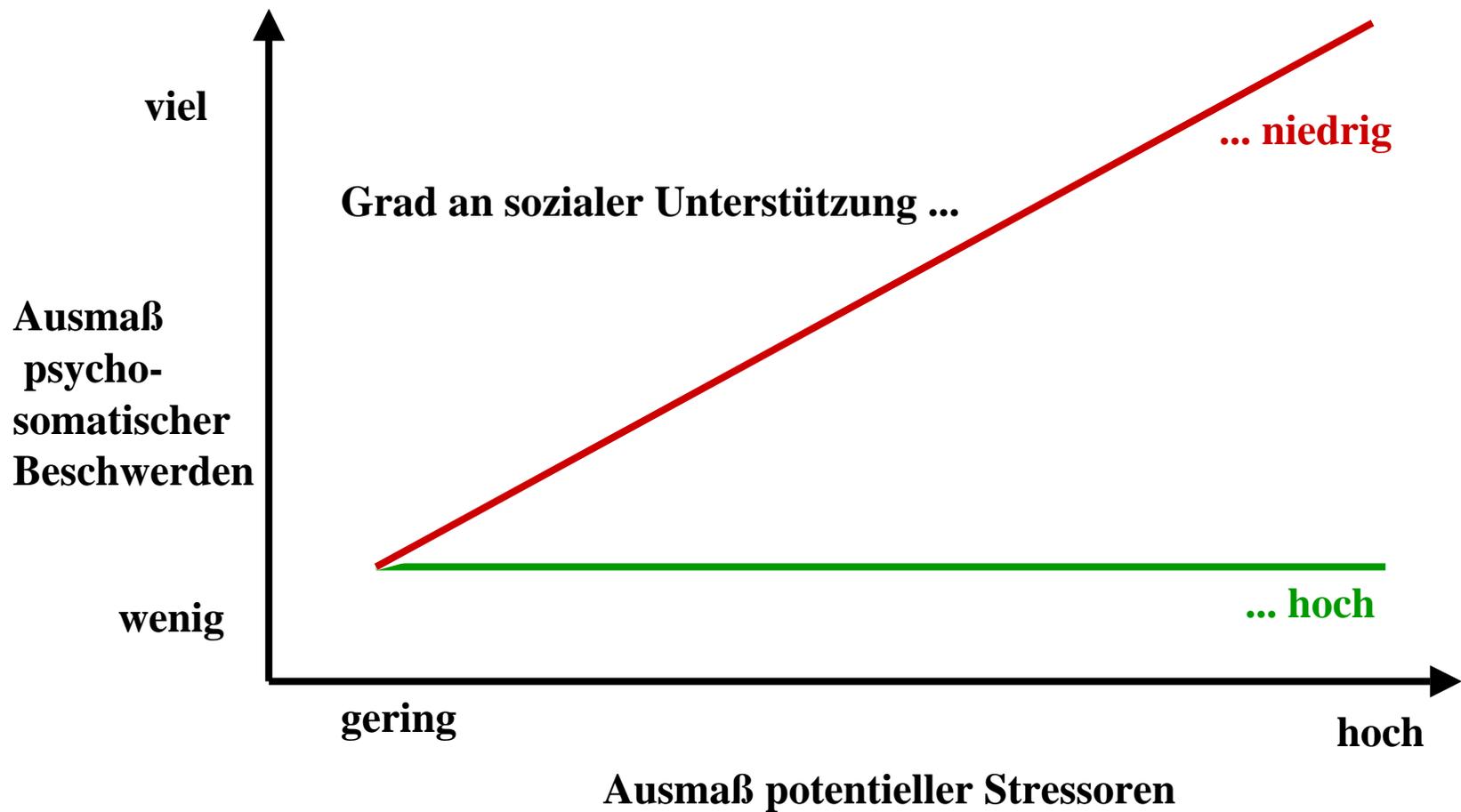
**Erhalt und Förderung der Gesundheit in einem umfassenden Sinne wird zu einer zentralen Aufgabe der Unternehmen und ihrer Beschäftigten. Wir brauchen (mehr) gesunde Arbeit in gesunden Unternehmen.**



## Gesundheit ...

... umfasst körperliches, seelisches und **soziales Wohlbefinden**. Sie ist immer Voraussetzung und zugleich Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen **Person, Verhalten und Verhältnissen**. Dabei geht es um mehr als Vermeidung von Krankheit: Es geht darum, **gesundheitliche Potentiale**, die in der Person, in ihrem Verhalten, aber auch in den Verhältnissen z. B. im Betrieb liegen, zu einer besseren Bewältigung von Arbeit und Leben zu nutzen. Gesundheit ist in diesem Sinne eine Kompetenz zur aktiven Arbeits- und Lebensbewältigung.

# Gesundheit heißt auch soziales Wohlbefinden



# Der neue Dualismus im Arbeitsschutz

## Schutzaspekt:

Was macht  
krank?

„Belastungen“,  
Stressoren!



## Förderaspekt:

Was erhält  
gesund?

Ressourcen!

**Gesundheit fördert Arbeit!**

# **„Gesundheitliche Ressourcen“ oder - einfach - „Entlastungsfaktoren“ sind ...**

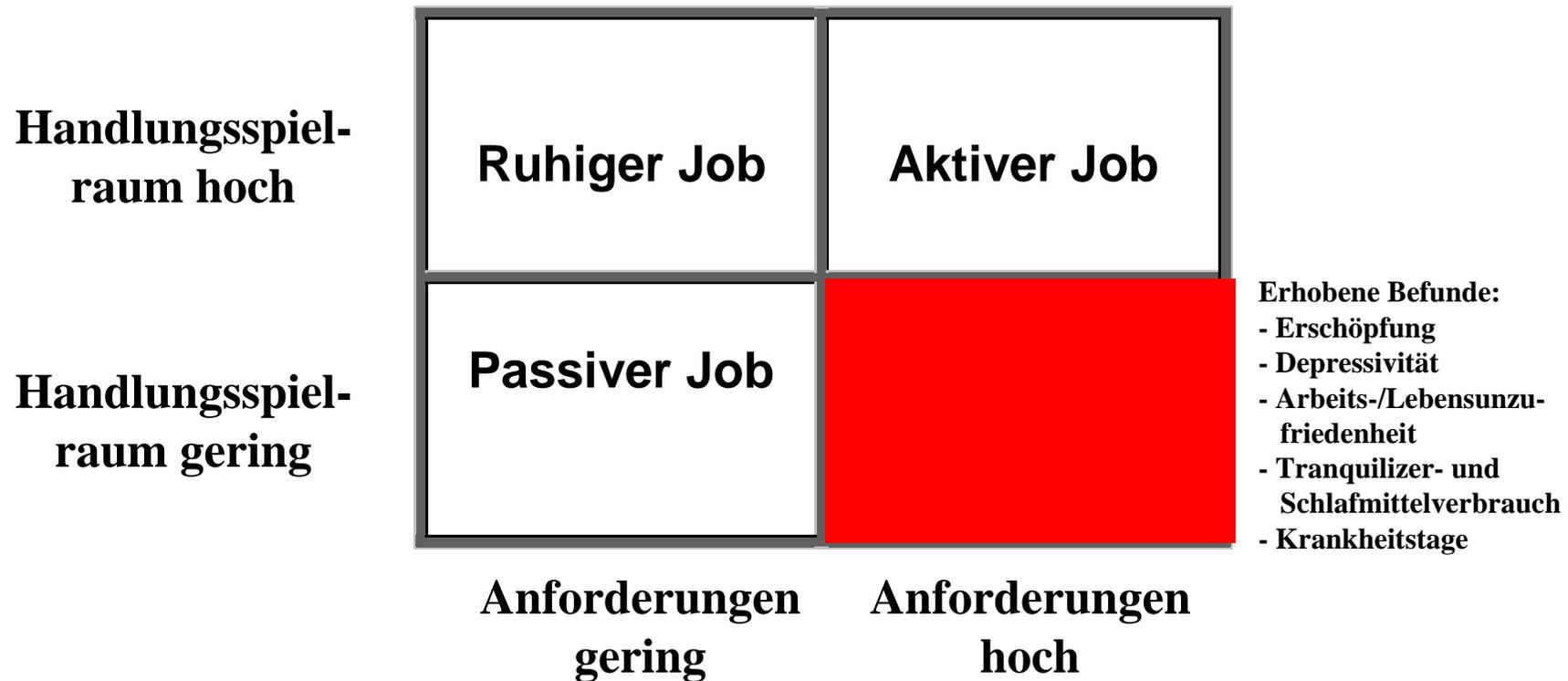


**... personale, soziale oder organisationale Merkmale des Arbeitssystems, die die Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflussen, also z. B. Handlungsspielraum, soziale Unterstützung, Beteiligung („Partizipation“), „Belohnung“, Erholungsfähigkeit, positive Grundüberzeugungen („Kohärenzgefühl“), hilfreich empfundene Rückmeldungen, gute Qualifikation, „Wir-Gefühl“ („commitment“), Motivation, Aufgabenvielfalt ....**

# Gesundheitliche Ressource Handlungsspielraum

- Andere Begriffe sind Tätigkeitsspielraum, Entscheidungsspielraum, Freiheitsgrade, Kontrolle, Autonomie, Job decision latitude.
- Kleine und Kleinstunternehmen haben Vorteile im Hinblick auf diese Ressource.
- Als Indikatoren für Handlungsspielraum kommen z. B. in Frage: Entscheidungsfreiheit hinsichtlich Arbeitsverfahren, Arbeitsmittel und zeitlicher Reihenfolge.
- Wissenschaftliche Belege: Karasek/Theorell (1990), Semmer/Udris (1995)

# Gesundheitliche Ressource Handlungsspielraum



# Handlungsspielraum im europäischen Vergleich

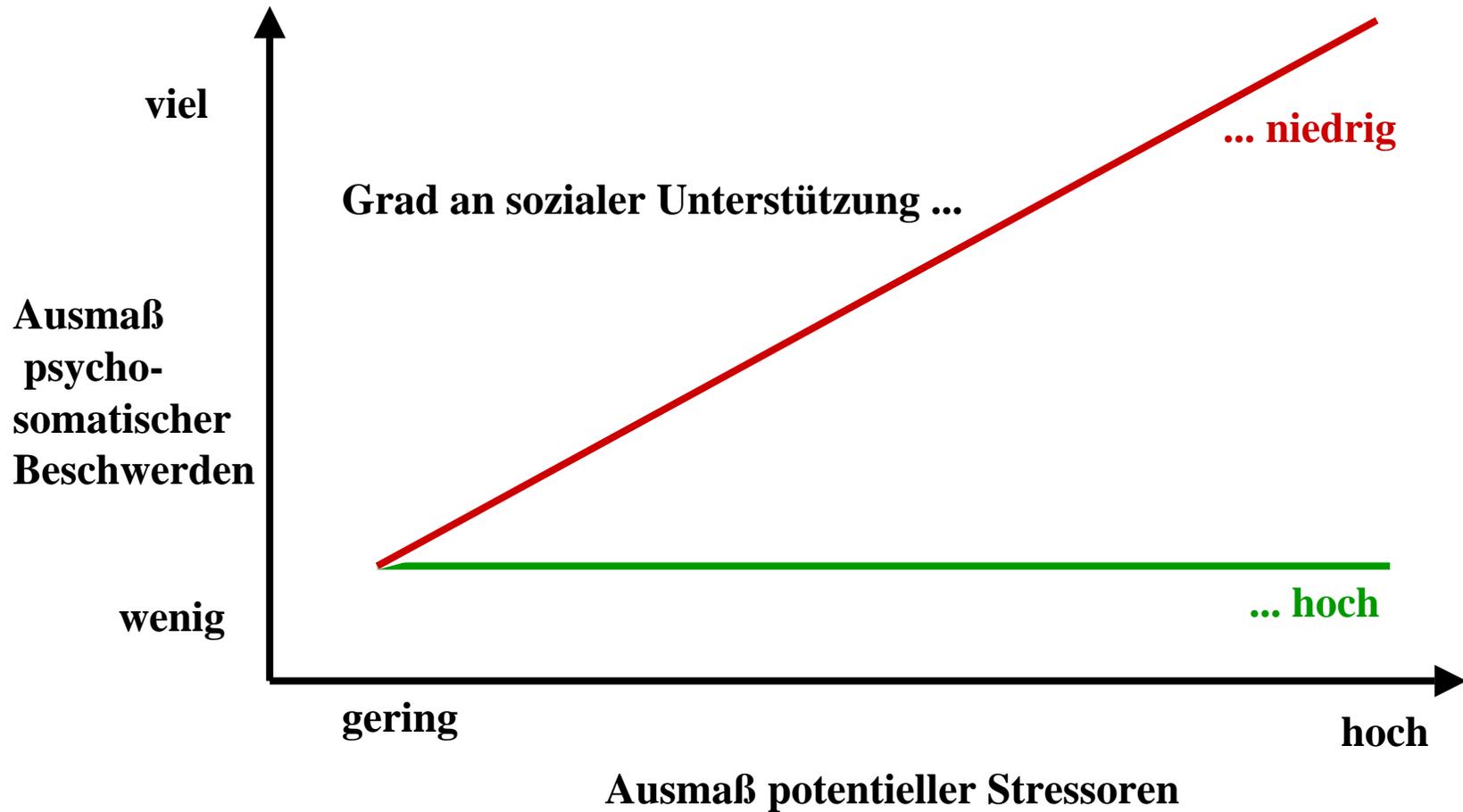
Land	Männer	Frauen	Gesamt
Dänemark	8	22	30
Portugal	15	15	30
Schweden	17	31	48
Luxemburg	23	25	48
Belgien	24	26	50
Niederlande	24	26	50
Italien	26	34	60
Spanien	53	12	65
Finnland	32	35	67
Frankreich	42	31	73
Griechenland	43	33	76
Großbritannien	31	47	78
Irland	31	49	80
Österreich	53	40	93
<b>Deutschland</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>112</b>

Index ergibt sich als Summe von Rangplätzen in einzelnen Indikatoren  
(Pausen, Arbeitsreihenfolge, Methoden und Arbeitsgeschwindigkeit)

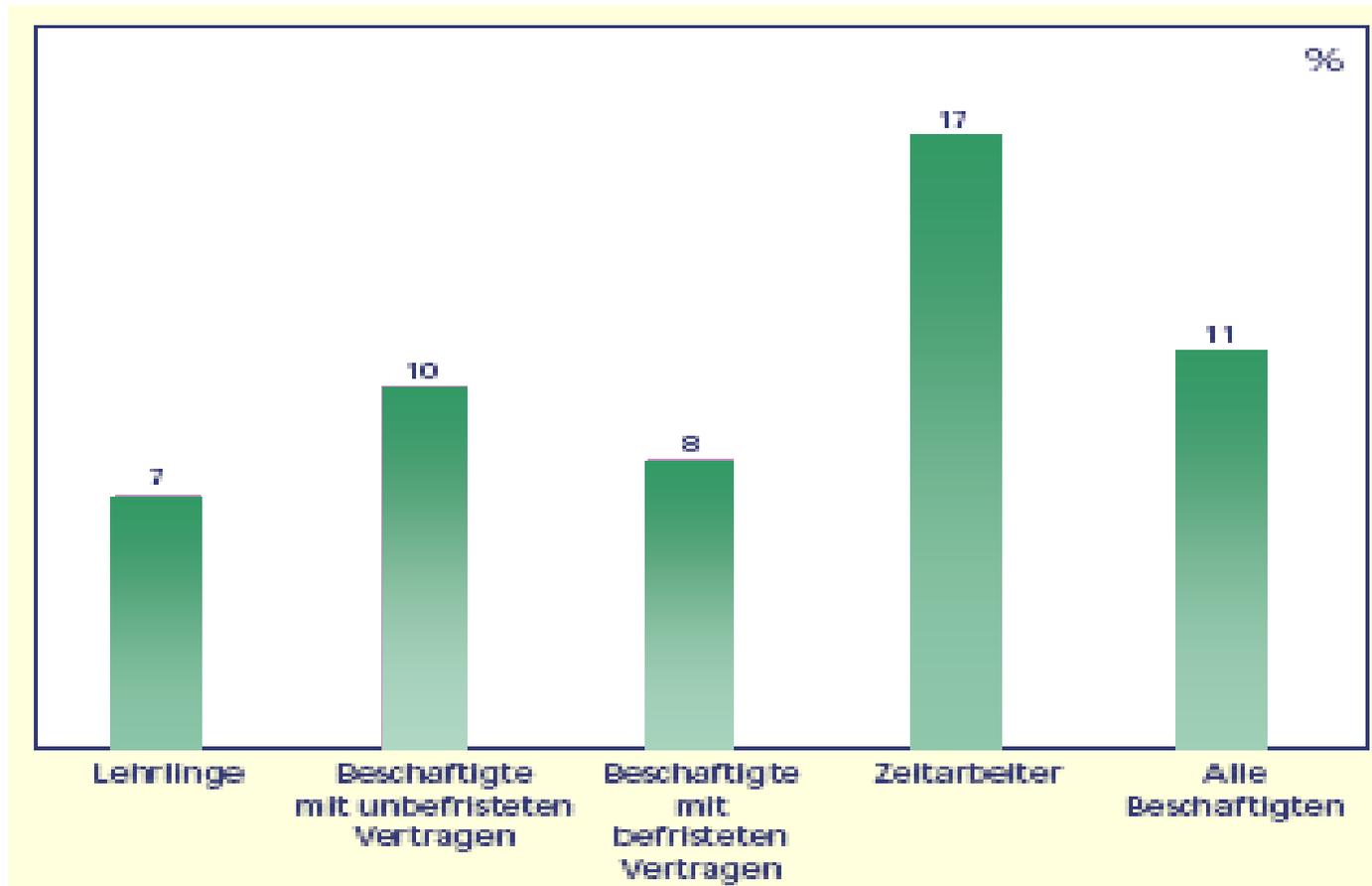
# Gesundheitliche Ressource soziale Unterstützung

- Unterstützung kann durch Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Lebenspartner oder andere Personen erfolgen.
- Kleine und Kleinstunternehmen haben Vorteile im Hinblick auf diese Ressource.
- Indikatoren sind z. B. Qualität, Umfang und Stabilität sozialer Beziehungen.
- Wissenschaftliche Belege: Badura u. a. (1981 und 1987), House u. a. (1988), Pfaff (1989), Frese/Semmer (1991), Sagan (1992), Berkman (1995), Strobel/v. Krause (1997)

# Gesundheitliche Ressource soziale Unterstützung



# Kaum Soziale Unterstützung durch Kollegen erhalten EU-weit...



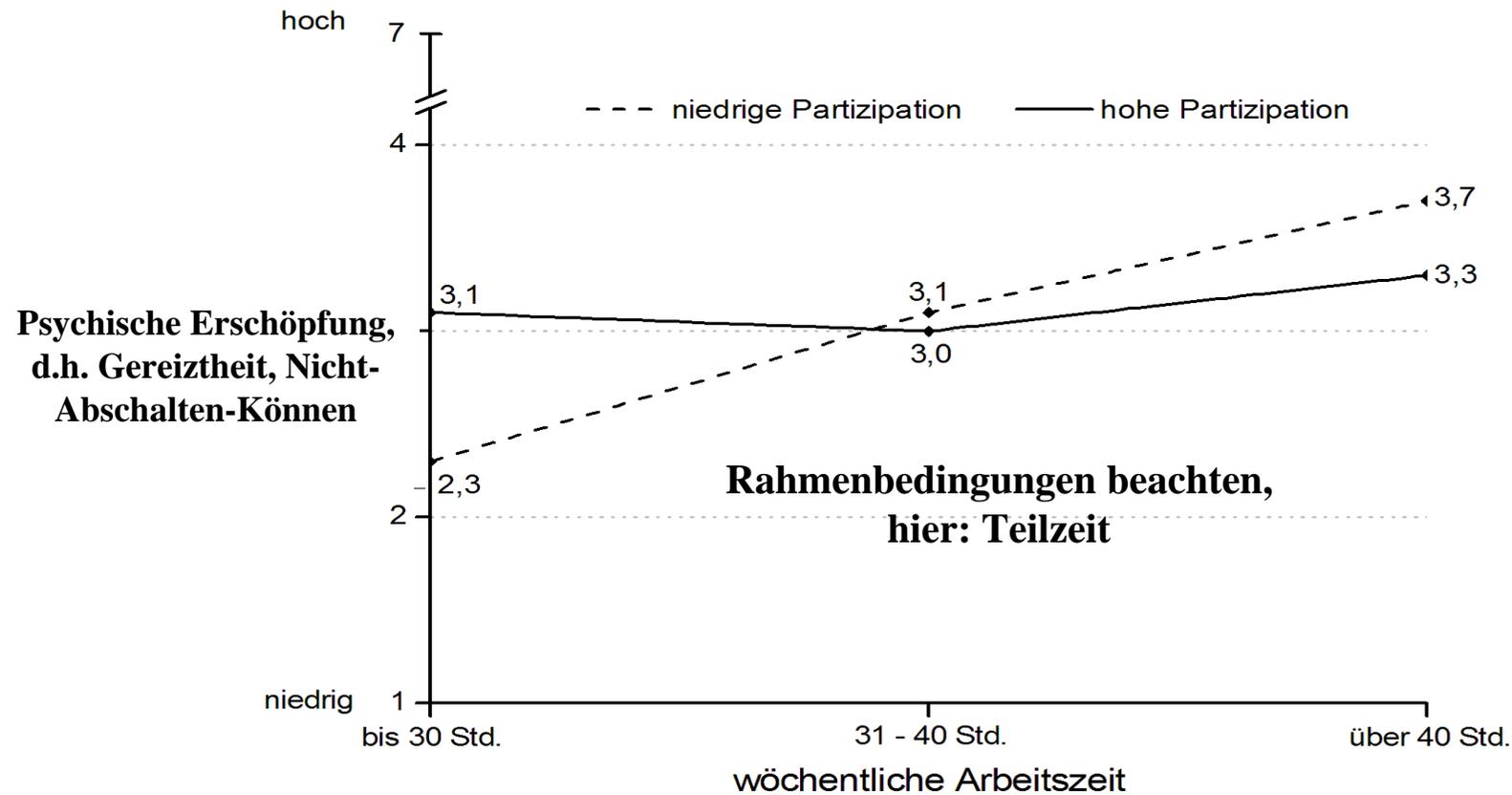
Anteil der Beschäftigten gemäß (Befragung)

# Gesundheitliche Ressource Beteiligung

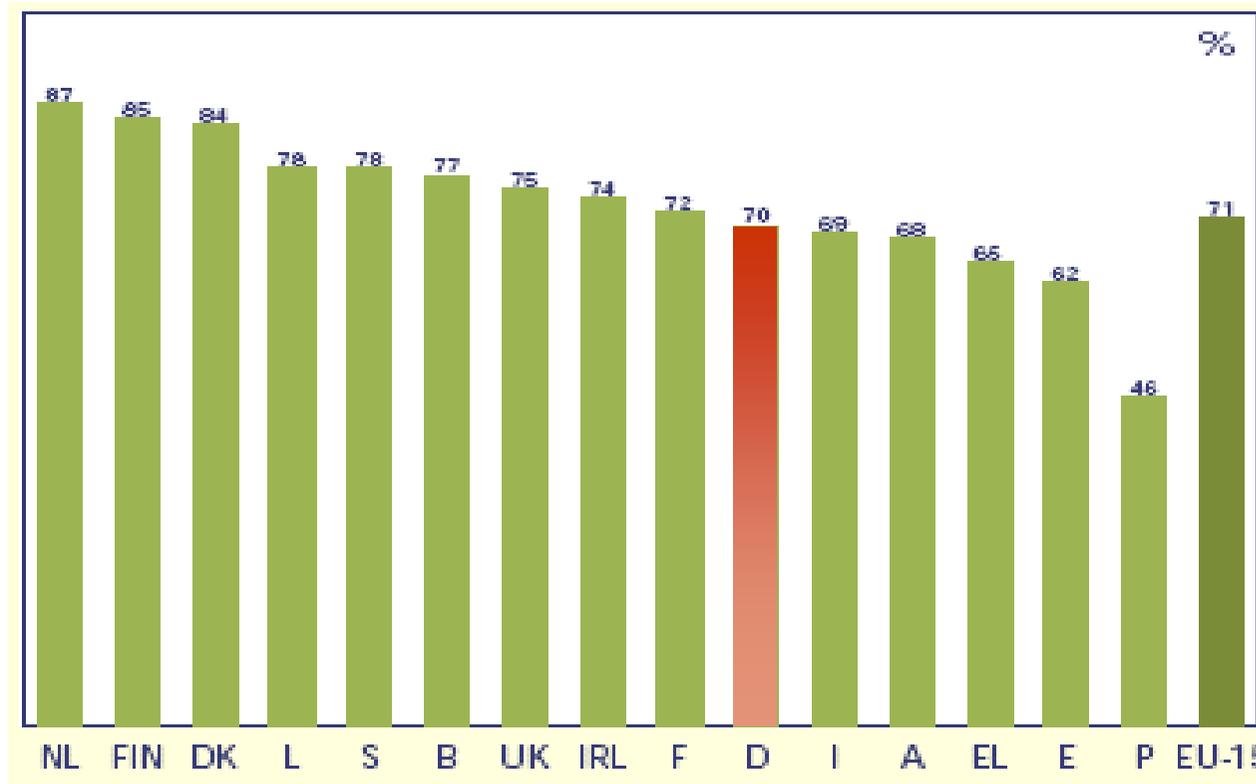
- Indikatoren sind z. B. Grad der Beteiligung in den Bereichen Arbeitsaufgabe, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung.
- Kleine und Kleinstunternehmen haben Vorteile im Hinblick auf diese Ressource.
- Wissenschaftliche Belege: Seibel/Lühring 1984, Wiegand 2002, Lohmann/Prümper 2003, Bolm-Audorff u.a. 2005



# Gesundheitliche Ressource Beteiligung



# Beteiligung bei organisatorischen Veränderungen (im europäischen Vergleich)



Anteil der  
Beschäftig-  
ten gemäß  
(Befragung)

# Gesundheitliche Ressource Belohnung

- Hierunter versteht man materielle und nicht-materielle Faktoren („Gratifikationen“) wie Bezahlung, Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen, Aufstiegschancen, Status, Arbeitsplatzsicherheit, ökonomische Stabilität des Unternehmens.
- Indikatoren ergeben sich aus dem Verhältnis von Verausgabung und Belohnung des Beschäftigten: Stehen beide in einem fairen oder fair empfundenen Verhältnis zueinander, so wirkt dies gesundheitsförderlich.
- Wissenschaftliche Belege: Siegrist (1996, 2002)

# „Gratifikationskrisen“ erhöhen das Erkrankungsrisiko



**Verausgabung = Arbeitsanforderung x Leistungsbereitschaft**

## Gesundheitliche Ressource individuelle Lebensführung

- Persönlich beeinflussbare Faktoren wie z. B. körperliche Aktivität, soziale Unterstützung durch Familie und Freunde, kognitive Techniken, Entspannung, Ernährung etc. können als individuelle Ressourcen wirken.
- Beispiel Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Schlaganfall, Herzinfarkt) sind: Bluthochdruck, erhöhtes Cholesterin, -Diabetes, Übergewicht, körperliche Inaktivität, Rauchen.
- Allerdings: Die Nutzung dieser Ressourcen korreliert sehr stark mit Ausbildung, Einkommen und sozialem Status.

# Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und sozialer Status

Merkmal	Anteil ( % )
Arbeitsunfähigkeit	69
Armut (Jahreseink. < 10.000 \$)	53
ohne High-School-Abschluss	50
Ruhestand	45
Arbeitslos	43
Gutes Einkommen (> 50.000 \$ p. a.)	29
Gute Ausbildung (Collegeabschluss )	25

**Anteil der Personen mit mehr als 1 Risikofaktor.**

# Arbeitsunfähigkeit nach Berufen: Die **meisten** AU-Tage haben...

Berufsbezeichnung	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied
Fahrzeugreiniger, -pfleger	1,8	40,2
Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	1,9	32,4
Gleisbauer	1,6	31,4
Glas-, Gebäudereiniger	1,5	28,4
Raum-, Hausratreiniger	1,5	27,8
Bauhilfsarbeiter	1,6	27,8
Krankführer	1,4	27,7
Gärtner, Gartenarbeiter	1,9	27,6
Maschinen-, Behälterreiniger und verwandte Berufe	1,6	27,2
Straßenwarte	1,9	26,3
Halbzeugputzer u. sonst. Formgießerberufe	1,8	25,5
Wächter, Aufseher	1,4	25,1
Stahlschmiede	1,6	24,5
Zimmerer	1,3	23,9
Postverteiler	1,3	23,8
Gummihersteller, -verarbeiter	1,7	23,5

# Arbeitsunfähigkeit nach Berufen: Die **wenigsten** AU-Tage haben...

Berufsbezeichnung	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied
Chemietechniker, Physikotechniker	0,4	4,0
Handelsvertreter, Reisende	0,4	3,7
Apotheker	0,3	3,6
Industriemeister, Werkmeister	0,3	3,5
Maschinenbautechniker	0,3	3,4
Hochschullehrer, Dozenten an höheren FS u. Akademien	0,3	3,2
Ärzte	0,2	2,8
Architekten, Bauingenieure	0,3	2,7
Publizisten	0,3	2,7
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, a.n.g., Statistiker	0,3	2,6
Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter	0,2	2,0
Unternehmensberater, Organisatoren	0,2	1,8
Übrige Fertigungsingenieure	0,2	1,6
Chemiker, Chemieingenieure	0,1	1,1
Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus	0,1	1,0
Elektroingenieure	0,1	1,0



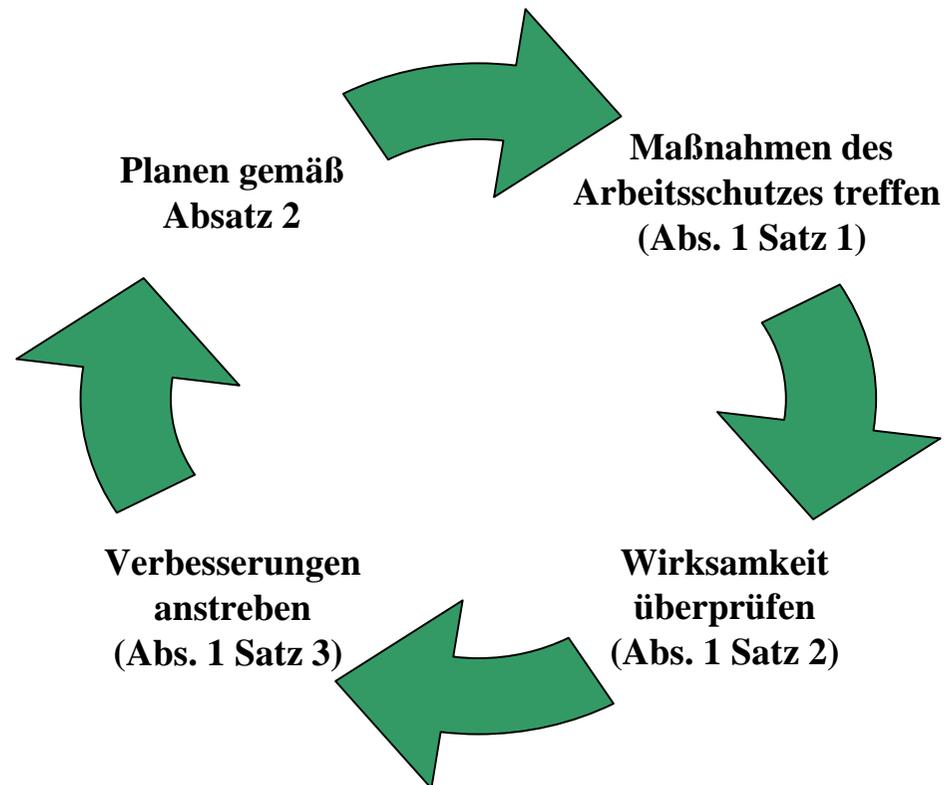
**Bertelsmann Stiftung,  
Hans-Böckler-Stiftung  
(Hrsg.): Vorschläge  
der Expertenkommission  
„Zukunftsfähige  
betriebliche Gesund-  
heitspolitik“. 2004**

# Merkmale gesunder Unternehmen

- **Kooperative Führungsstile**
- **gemeinsame Überzeugungen und Regeln**
- **flache Hierarchien und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit**
- **Vertrauen und gegenseitige Hilfe**
- **Transparenz von Entscheidungen**
- **Beteiligungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume**
- **professionelle Weiterbildungskonzepte**



# Systematisches Arbeitsschutzhandeln nach § 3 Arbeitsschutzgesetz



# Maßnahmen-Beispiele Gesundheit

- **Arbeitsschutz!**
- **Ergänzung des betrieblichen Arbeitsschutzes um Gesundheitsförderung**
- **Maßnahmen der Verhaltensprävention**
- **Integration gesundheitlicher Ressourcen in die Arbeitsabläufe**
- **Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements**
- **Anreizsysteme für Prävention**
- ...



# Europäische Beschäftigungsstrategie

**Strategie der EU-Mitgliedstaaten zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa. Eines der Ziele ist das Erreichen der Vollbeschäftigung in Europa bis 2010. Die Europäische Beschäftigungsstrategie wurde 1997 auf dem Beschäftigungsgipfel in Luxemburg vereinbart. Sie konzentriert sich auf die Themen **Beschäftigungsfähigkeit**, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit. Diese Leitlinien müssen alljährlich von den Mitgliedsstaaten in den nationalen Aktionsplänen (NAP) für Beschäftigung umgesetzt werden. Die Strategie wurde 2003 neu konzipiert - unter anderem wurden die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den Arbeitsmarkt einbezogen.**

# Beschäftigungsfähige Mitarbeiter



# Beschäftigungsfähige Unternehmen



# Begriffsbestimmung Beschäftigungsfähigkeit



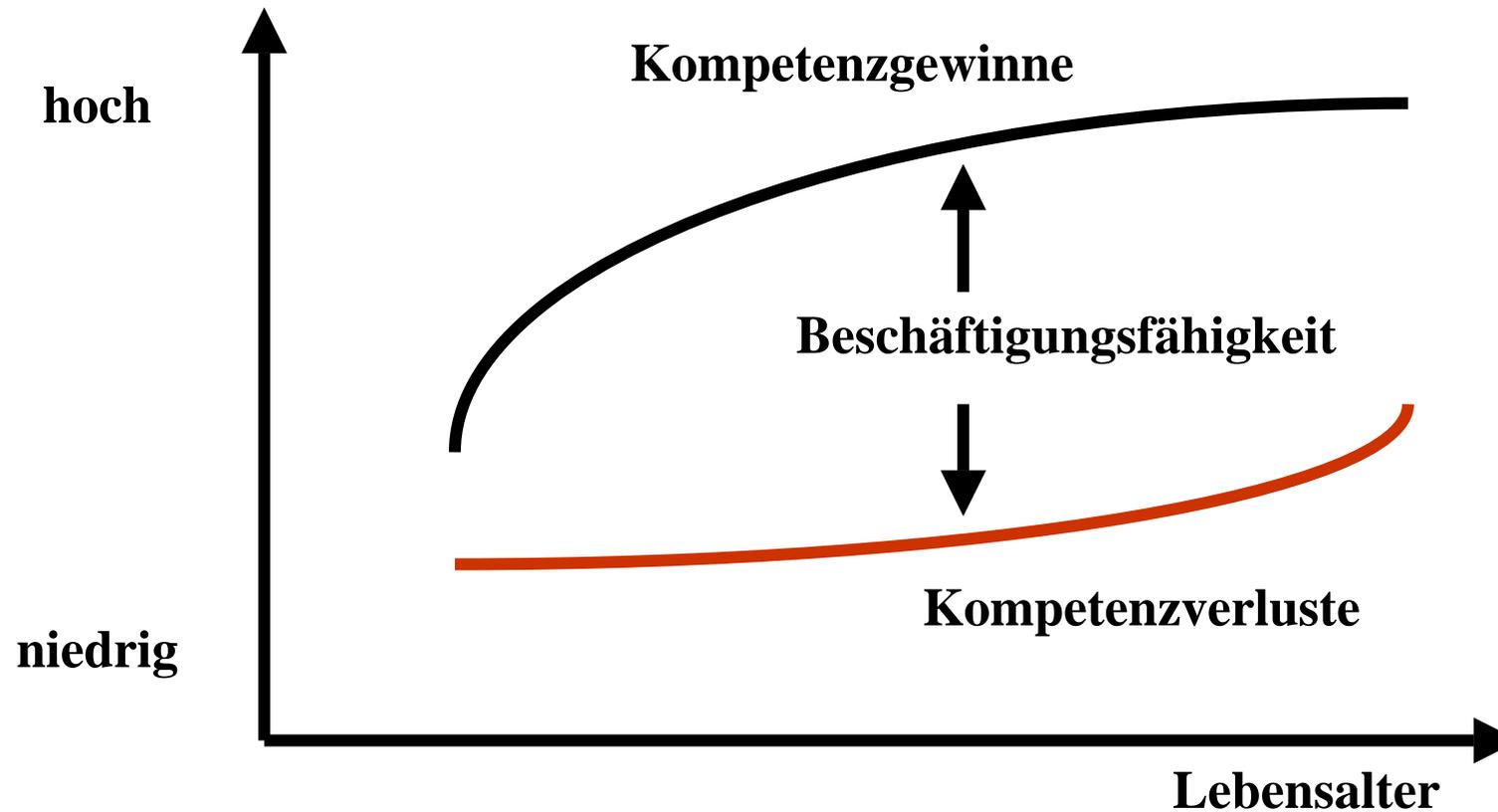
**Beschäftigungsfähig sind Frauen und Männer, die dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben aktiv teilhaben können.**



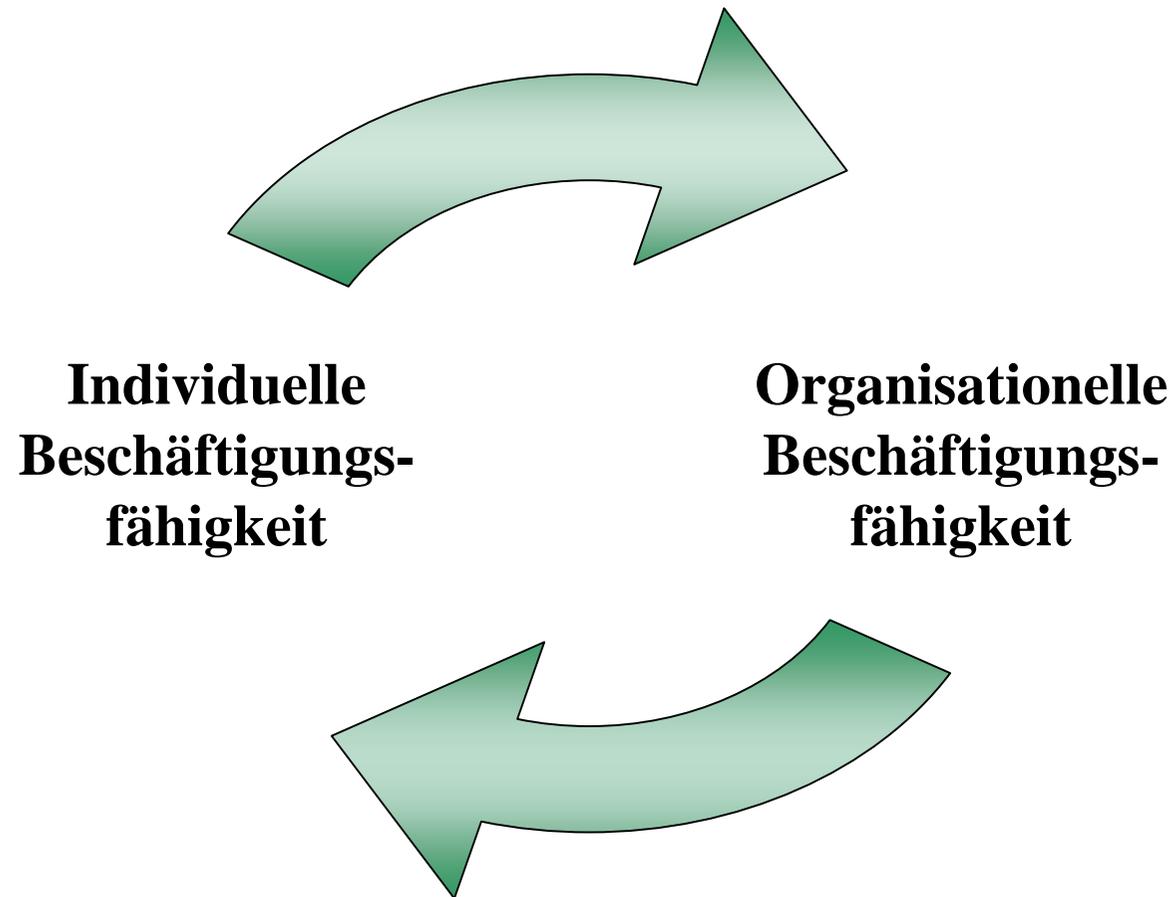
Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen

**NRW.**

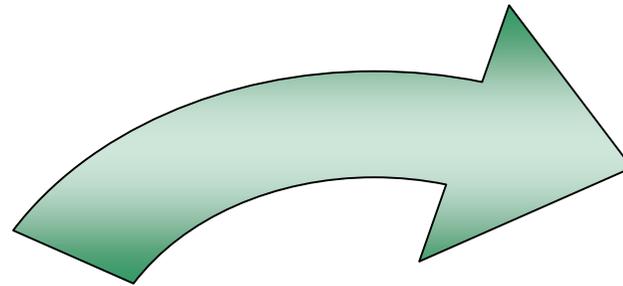
# Beschäftigungsfähigkeit während des Berufslebens



# Die zwei Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit

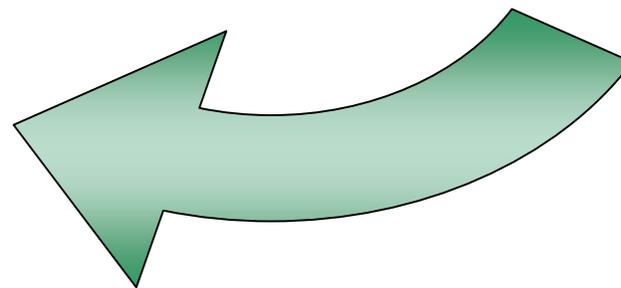


# Ziel: Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit



**Nutzen für die  
Beschäftigten**

**Nutzen für das  
Unternehmen**



# Handlungsfelder der Beschäftigungsfähigkeit

- **Gesellschaftliches Klima und persönliche Einstellungen**
- **Gesundheit bei der Arbeit**
- **Arbeitsgestaltung, d.h. Gestaltung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit**
- **Kompetenzentwicklung und insbesondere Lebensbegleitendes Lernen**



# Gesellschaftliches Klima und persönliche Einstellungen.

**Das Konzept Beschäftigungsfähigkeit fordert nicht nur von den Einzelnen, sich stetig mit den Anforderungen des Arbeitslebens auseinander zu setzen und ihnen zu entsprechen (Verhalten). Es fordert ebenso von den Unternehmen Verhältnisse bereitzustellen, die die Potenziale der Einzelnen fördern und entwickeln. Flankierend hierzu ist es erforderlich ein Klima zu schaffen, dass den Veränderungsprozess begleitet und auf ihn aufmerksam macht.**



# Ein Positiv-Beispiel aus den Niederlanden



*Kleurrijke mensen vergrijzen niet*



# Gesundheit fördert ...



... **Beschäftigungsfähigkeit bei Frauen und Männern, indem sie Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft stärkt. Gesundheit ist ein Wettbewerbsfaktor.**

**Unternehmen und Beschäftigte tragen eine gemeinsame**

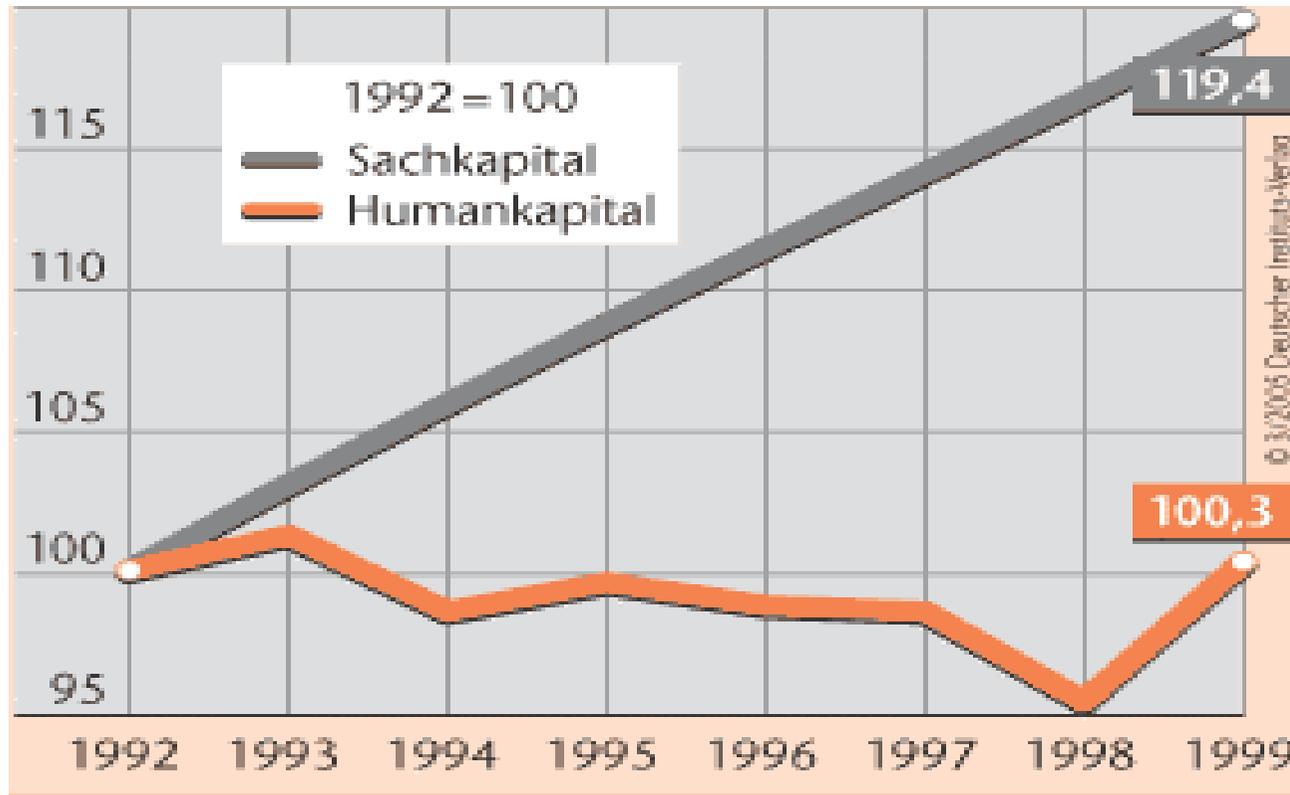
**Verantwortung für Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit!**

# Kompetenzentwicklung

**Zentraler Ansatz der Aus- und Weiterbildung ist es, Frauen und Männer darin zu unterstützen, die Kompetenzen zu erhalten oder zu erwerben, die notwendig sind, um beschäftigungsfähig zu sein, sowie die im internationalen Vergleich zu geringe Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen. Qualifizierung trägt zur individuellen Entfaltung der Bürgerinnen und Bürger, zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und damit zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei.**

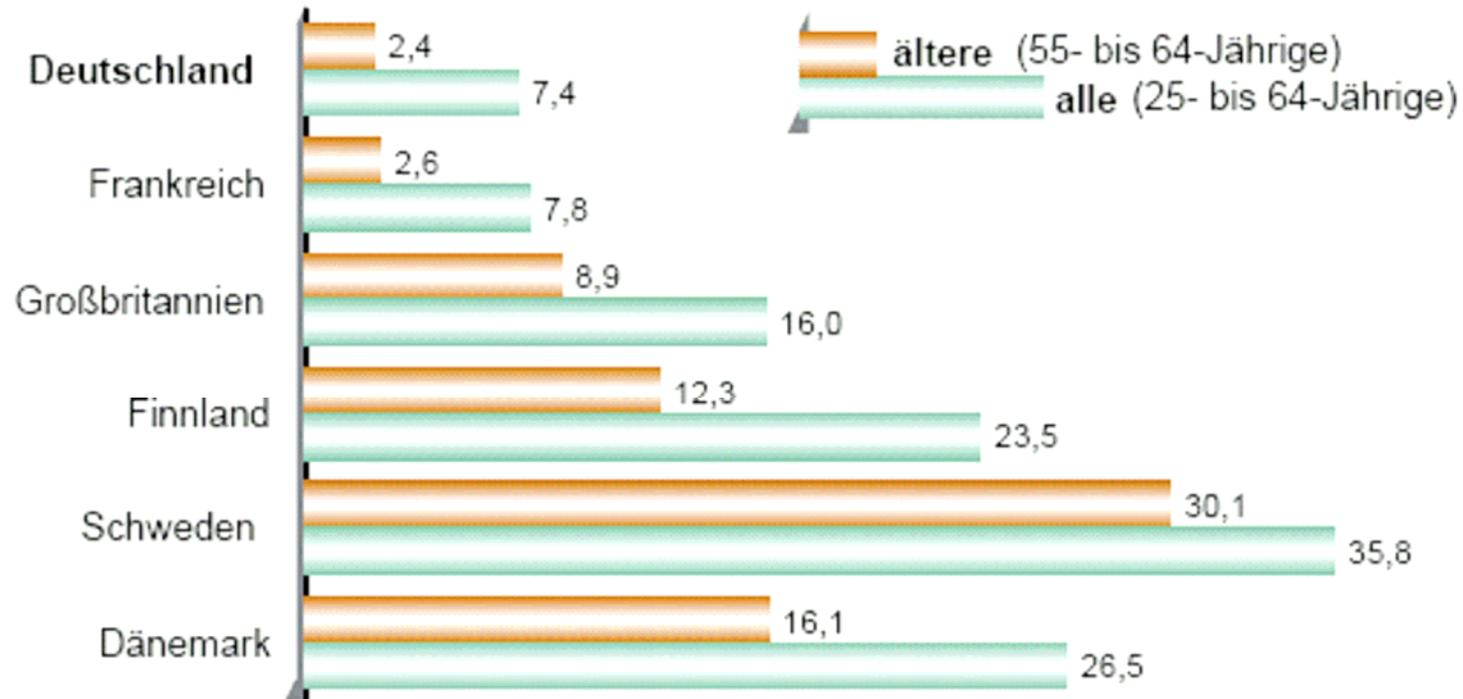


# Entwicklung des realen Human- und Sachkapitals



**Humankapital hier berechnet als Wert aller Schul- und Berufsabschlüsse, wenn diese wieder erworben werden müssten.**

# Weiterbildungsquoten international

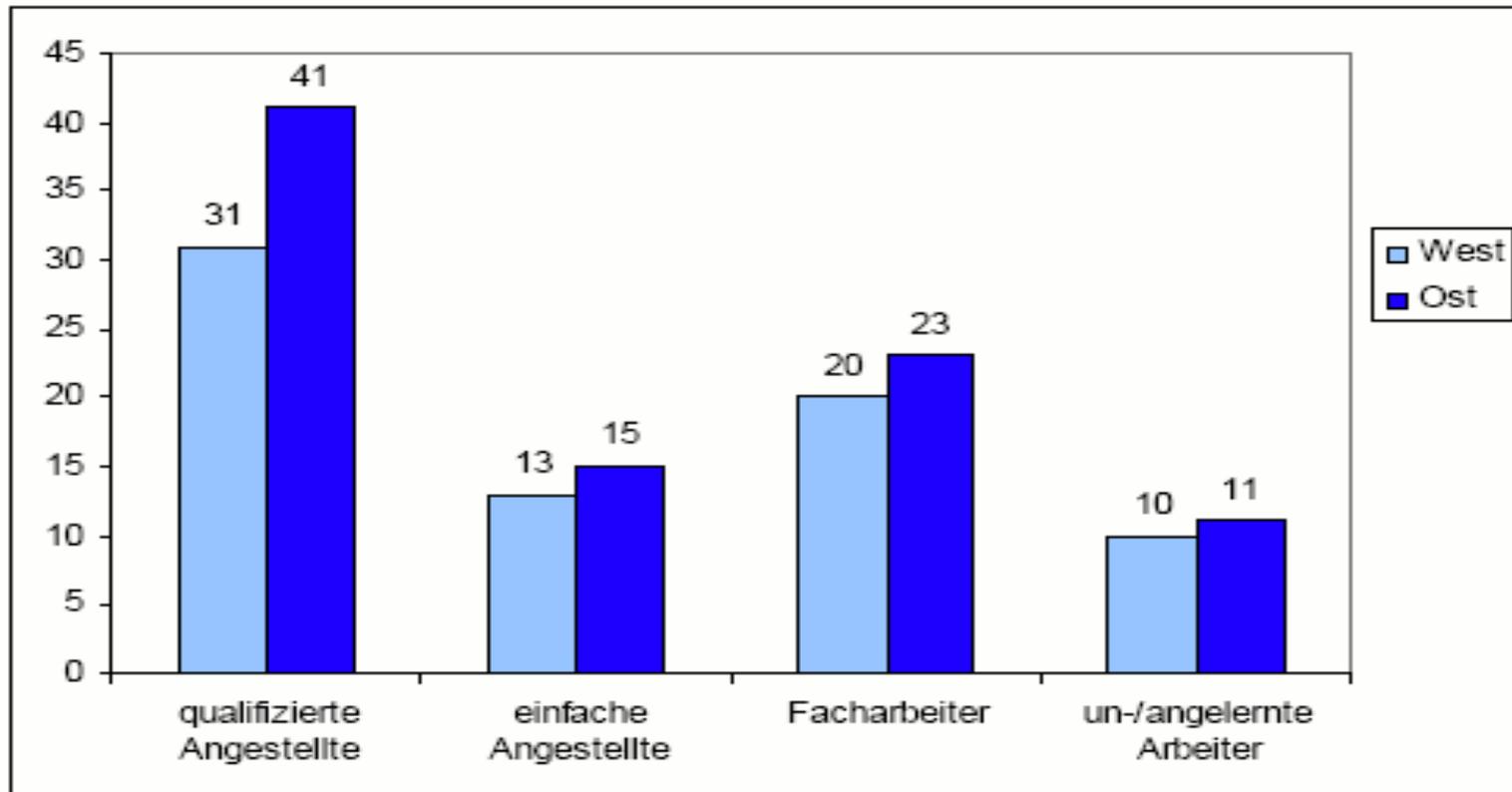


*Anmerkung:* Weiterbildung umfasst sämtliche Aus- und Erstausbildungen, (ständige) Weiterbildung, betriebliche Ausbildung, Lehre, Ausbildung am Arbeitsplatz, Seminare, Fernunterricht, Abendschule usw. sowie allgemein bildende Kurse.

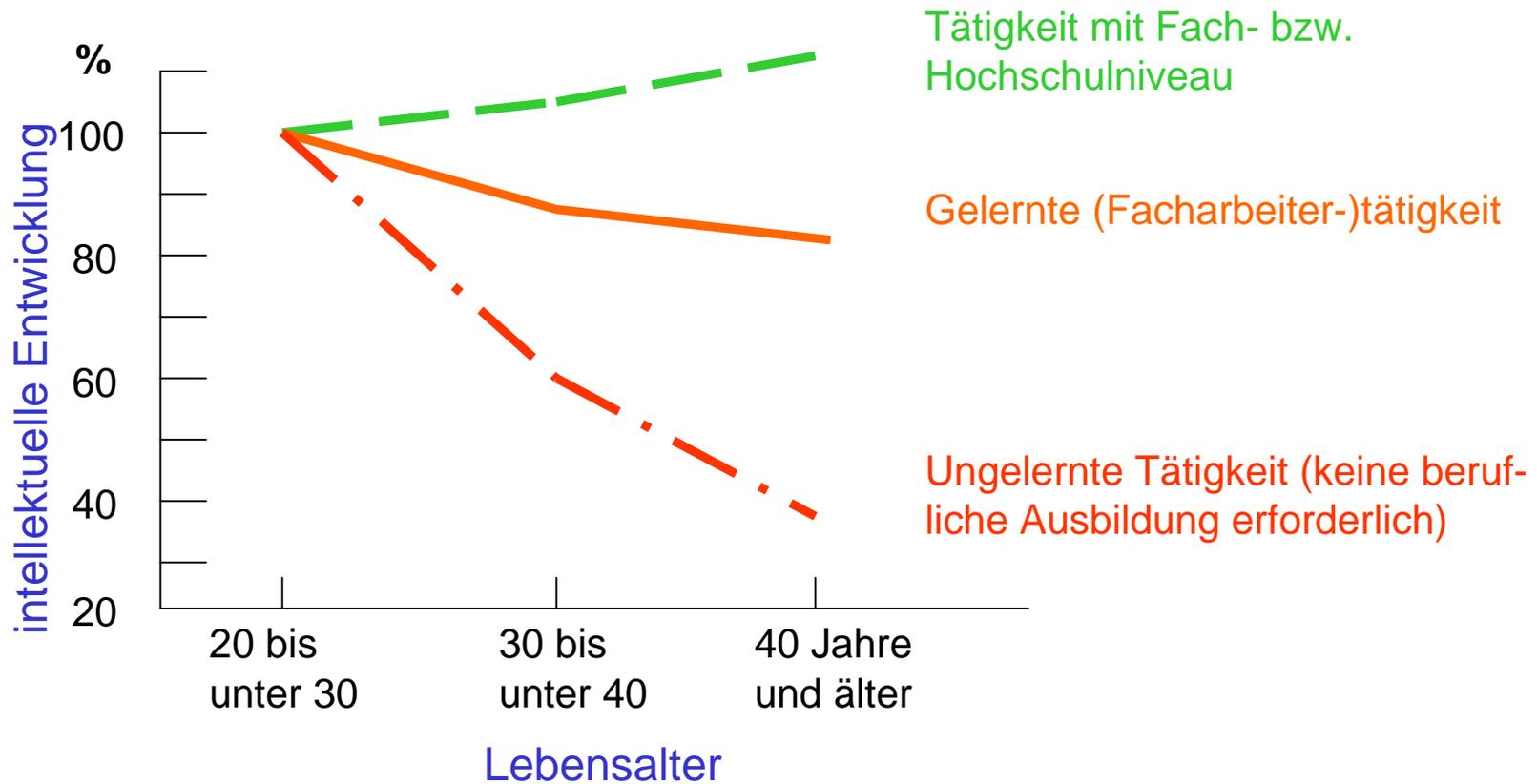
# Im europäischen Vergleich: Mehr Weiterbildung!

- Die Teilnahmequote der 25 – 64jährigen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist im europäischen Vergleich (EU-15) erheblich zu gering (Relation in 2004: 6 zu 10)
- Die Teilnahmequote Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen ist im europäischen Vergleich (EU-15) erheblich zu gering (Relation in 2000: 1 zu 6).
- Die Teilnahmequote Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen (z.B. 35-49 Jahre) in Deutschland zu gering (Relation in 2000: 1 zu 2).

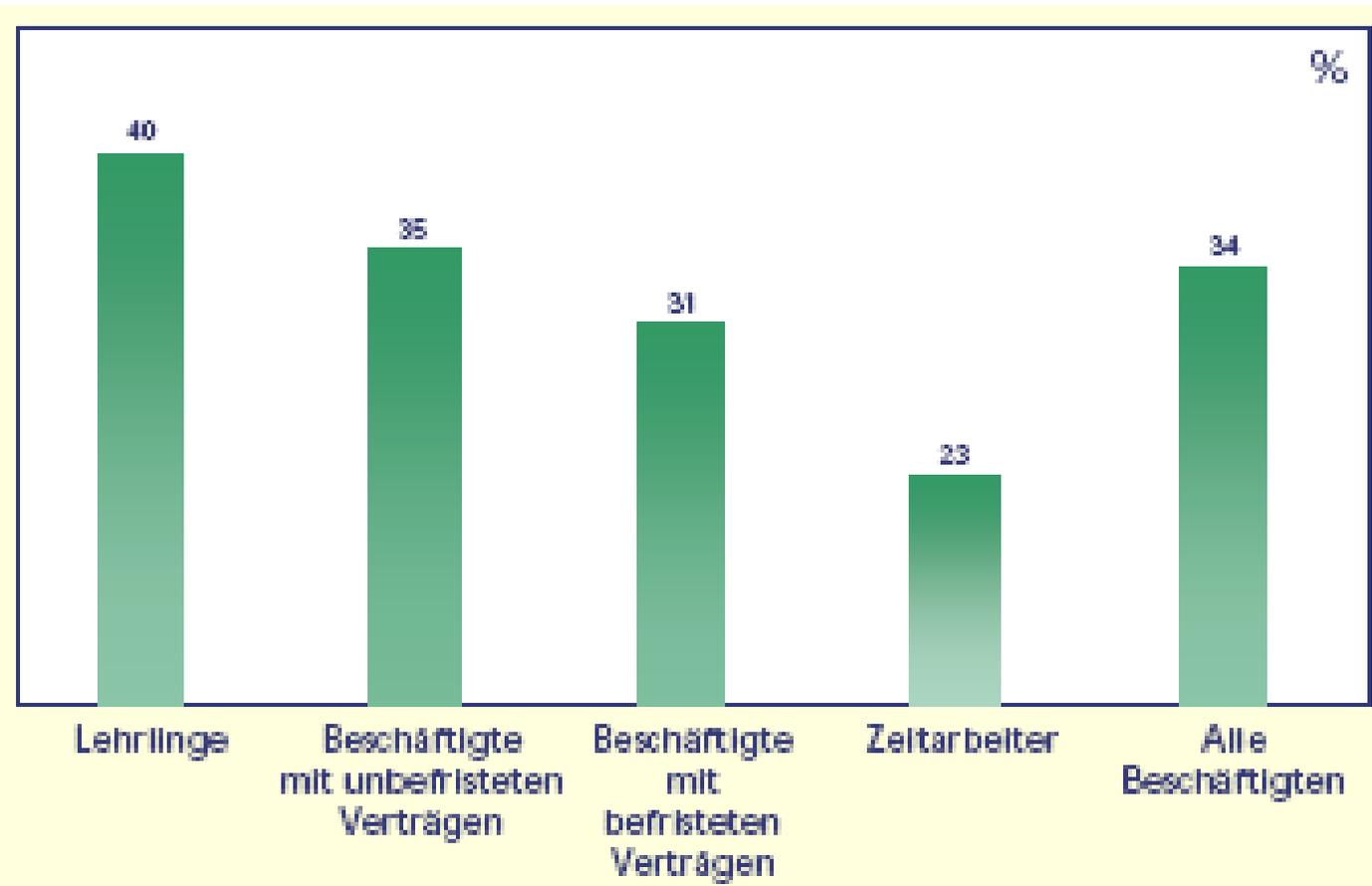
# Wer lernt Neues bei der Arbeit?



# Intellektuelle Entwicklung und Lebensalter



# Arbeitnehmer mit Schulung in den letzten 12 Monaten (nach Arbeitsverhältnis, EU-weit)



Anteil der Beschäftigten gemäß (Befragung)

# Maßnahmen-Beispiele Weiterbildung

- **Lernförderliche Arbeitsgestaltung, z.B. durch Arbeitsanreicherung, altersgemischte Teams oder Tandems.**
- **Erarbeitung von betrieblichen Qualifizierungsplänen für alle Altersgruppen.**
- **Ermöglichen von Lernen am Arbeitsplatz durch Lernzeiten oder eLearning.**
- **Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für ältere Beschäftigte (z. B. zu neuen Technologien).**
- **Betriebsinterne Weiterbildungsberatung, einschl. Weiterbildungs-Coaching.**
- **Erhöhung der Bereitschaft, auch Freizeit in die eigene Weiterbildung zu investieren.**

## Arbeitsgestaltung ...

**... also die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit tragen zur Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern dadurch bei, dass entwicklungsfördernde und –fordernde Arbeitsbedingungen unterstützt werden. Arbeitsgestaltung schafft Voraussetzungen, die Beschäftigte und Unternehmen in die Lage versetzen, ihre Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit selbstständig und nachhaltig zu verbessern.**



# Beispiel alter**n**sgerechte Arbeitsgestaltung

**Ältere können besser Aufgaben erledigen, die ...**

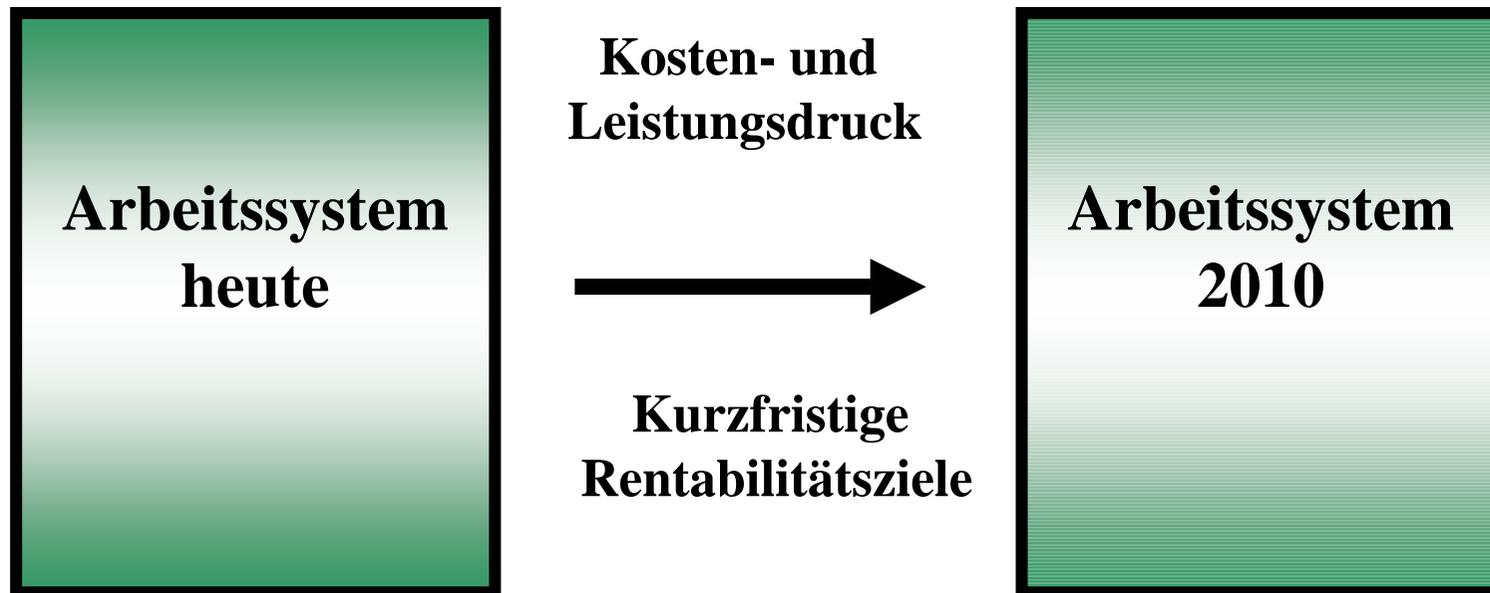
- **vertraut sind,**
- **relativ selbständig eingeteilt werden können (Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf),**
- **komplexe Lösungswege erfordern, bei denen ohne Erfahrung „nichts geht“,**
- **soziale Kompetenzen erfordern,**
- **detaillierte Kenntnisse über betriebliche Abläufe und informelle Beziehungen voraussetzen.**

# Beispiel alterns**n**gerechte Arbeitsgestaltung

**Ältere können weniger gut Aufgaben erledigen, die ...**

- **mit extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte, Zugluft, hohe Luftfeuchte, Lärm, unzureichende Beleuchtung verbunden sind,**
- **schwere körperliche Arbeit und/oder monotone, sich ständig wiederholende Bewegungen erfordern,**
- **unter starkem Zeit- und Leistungsdruck erfüllt werden müssen,**
- **wenig Selbstbestimmung beim Arbeitstempo zulassen,**
- **keine ausreichende Erholung ermöglichen,**
- **gute Seh- und Hörleistungen voraussetzen.**

# Ziel: Alternsgerechte bzw. altersflexible Arbeitssysteme im Unternehmen



# Altersflexible Arbeitszeitmodelle

- **Altersteilzeit in der Variante Blockmodell zurückführen.**
- **Lebensphasenorientierte Teilzeitmodelle (Elternzeit, Wiedereinstieg, Altersteilzeit).**
- **Keine starre Regelung des Ausscheidens mit 65.**
- **Arbeitszeitkonten.**
- **Sabbatical.**
- **...**



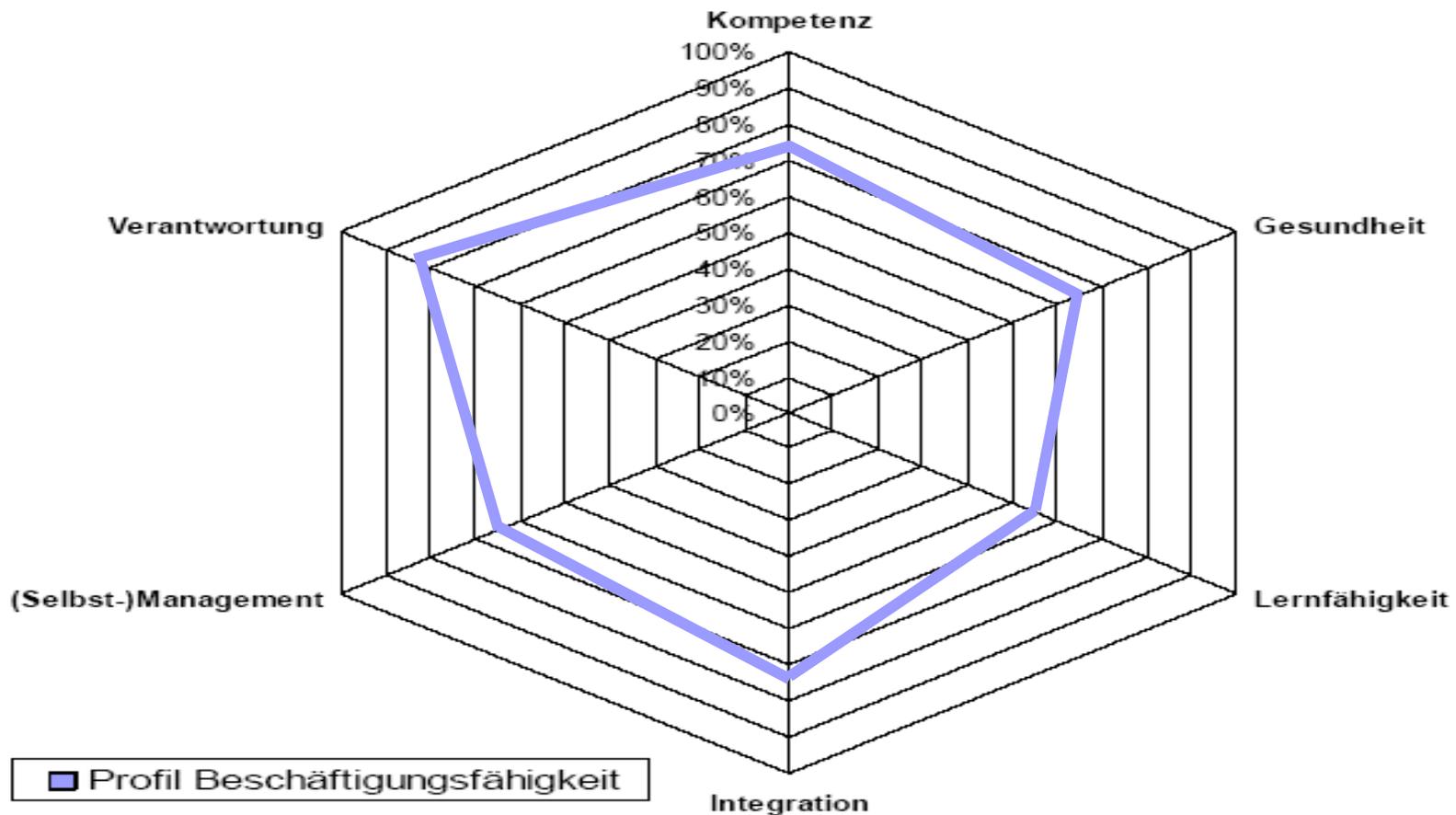
# Quick Check Beschäftigungsfähigkeit

<b>Kompetenz</b>	Fähigkeit zum sachgerechten Handeln
<b>Gesundheit</b>	Grundlage dauerhafter Arbeitsfähigkeit
<b>Lernfähigkeit</b>	Lebensbegleitender Wissenserwerb
<b>Integration</b>	Beteiligung, Vernetzung und Motivation
<b>(Selbst-)Management</b>	Organisation und Verfolgung von Zielen
<b>Verantwortung</b>	Gemeinsame Aufgabe der Akteure

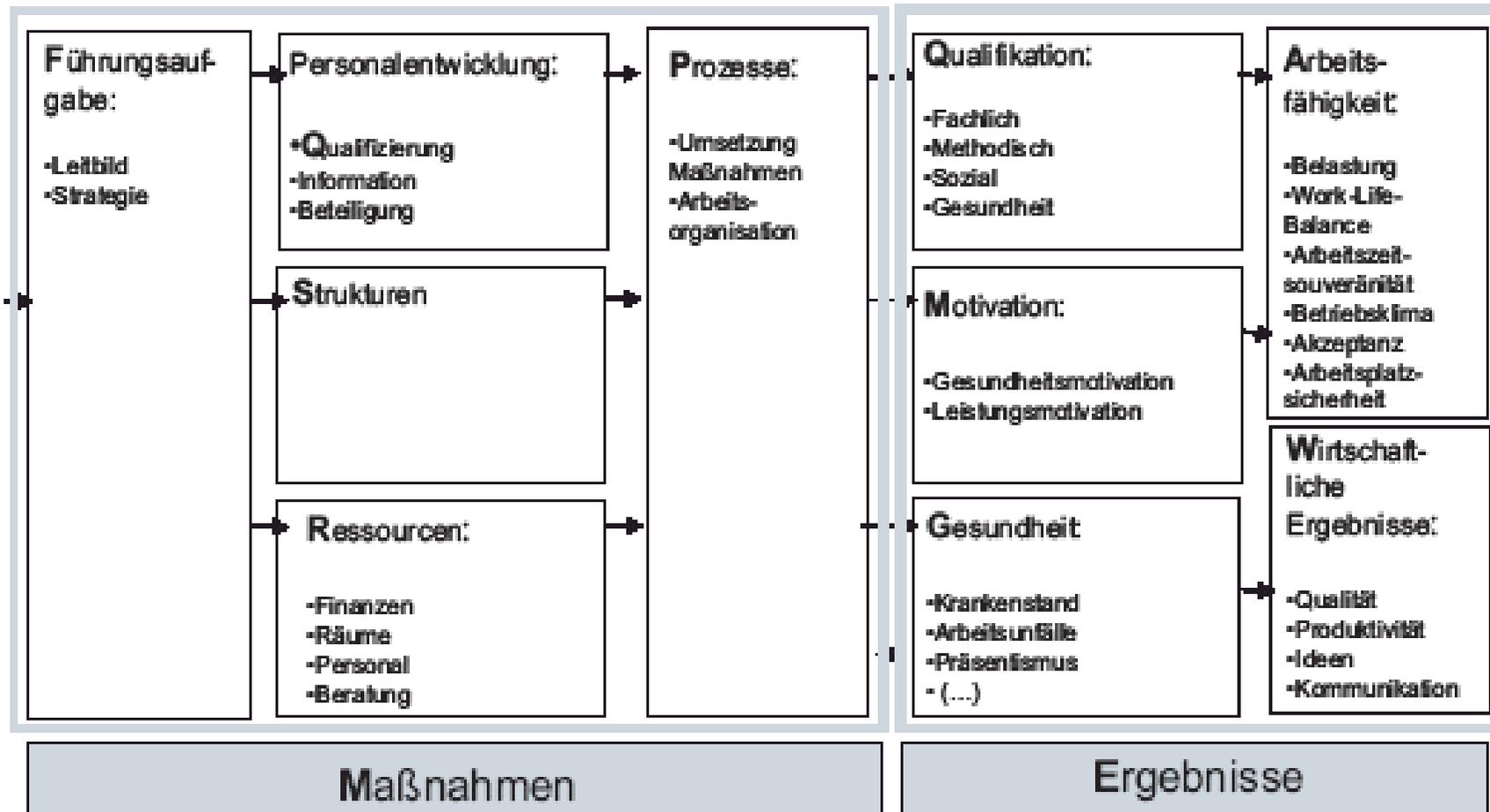
# Quick Check Beschäftigungsfähigkeit (Beispiel)

Frage	Sehr niedrig (1)	Niedrig (2)	Mittel (3)	Hoch (4)	Sehr hoch (5)	Wert
1. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Allgemeinwissen (Sprache, Schrift, Mathematik, Fremdsprachen)?	<input type="radio"/>					
2. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an fachliches Wissen (Inhalte beruflicher Bildung und Qualität beruflicher Abschlüsse, Fortbildungen)?	<input type="radio"/>					
3. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an das Prozesswissen (Kenntnisse und Einbettung in vor- und nachgelagerte Arbeitsabläufe)?	<input type="radio"/>					
4. Wie sind die Handlungsspielräume der Beschäftigten zur Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsinhalt und Arbeitsablauf)?	<input type="radio"/>					
5. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Kooperation im Arbeitsprozess)?	<input type="radio"/>					
6. Wie hoch sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die Fähigkeit der Beschäftigten, Probleme jenseits von Routinesituationen zu lösen?	<input type="radio"/>					
7. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an eigenverantwortliche Strukturierung, Umsetzung und Kontrolle von Aufgaben?	<input type="radio"/>					
8. Inwieweit sind die Beschäftigten in der Lage die Qualität ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsergebnisse selbst zu beurteilen?	<input type="radio"/>					
9. In welchem Umfang erwerben die Beschäftigten in der Arbeit Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen, die ihnen auch eine Beschäftigung in anderen Berufen ermöglichen bzw. einen Berufswechsel erleichtern?	<input type="radio"/>					
<b>Summe Werte</b>						

# Quick Check Beschäftigungsfähigkeit (Beispiel)



# Management der Beschäftigungsfähigkeit



# Arbeitspolitische Instrumente in NRW

- **Förderung, z. B. von Beratung , Modellprojekten**
- **Strategische Kooperationen, z.B. Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten (GiGA), Landespräventionskonzept**
- **Gremienarbeit, z.B. Unterstützung der Bundesinitiative „Neue Qualität der Arbeit (Inqa)“**
- **Öffentlichkeitsarbeit, Wettbewerb und Transfer, z.B. Best-Practice-Award der GiGA**
- **Information und Beratung, z.B. Komnet u.a.**
- **Rechtsetzung und –anwendung, z.B. Arbeitsschutzgesetz, Präventionsgesetz**
- **Verwaltungsmodernisierung, z.B. Programmarbeit der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung**

# Beispiel Potentialberatung

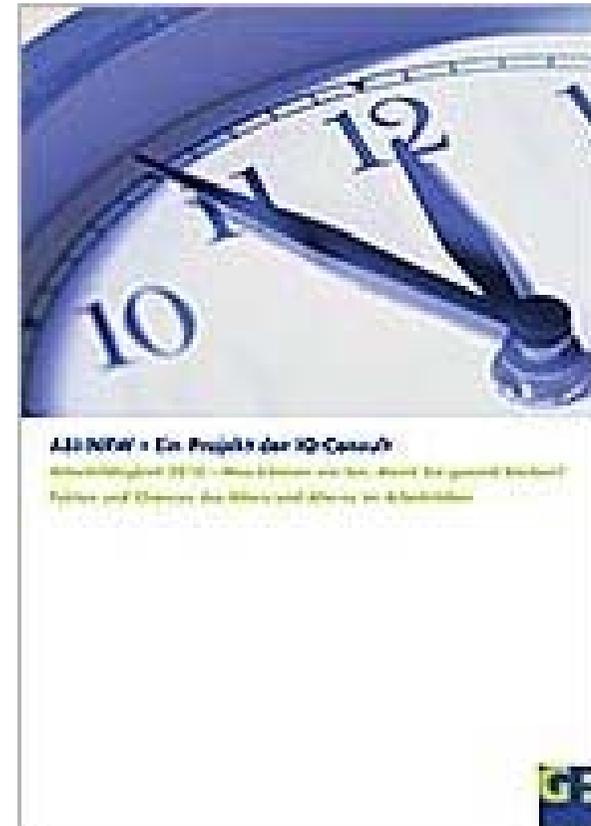
- **Ziel:** Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- **Weg:** Mittels externer, beteiligungsorientierter Beratung werden Erfolgspotentiale und Schwächen ermittelt, ein verbindlicher betrieblicher Handlungsplan vereinbart und Umsetzungsschritte eingeleitet.
- **Förderung:** anteilige Finanzierung von (max. 15) Beratungstagen, Zuwendungsempfänger sind insbesondere KMU.
- **Die Beratung soll den Faktor „Gesundheit bei der Arbeit“ einbeziehen.**

[www.gib-nrw.de](http://www.gib-nrw.de)

# Modellprojekte - Beispiel ABI NRW

**„Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?“ Ein NRW-Modellprojekt in den Betrieben Malzer´s Backstube GmbH & Co. KG, einem Backwarenhersteller und einem Pharmaunternehmen.**

**Durchgeführt von:**



# Beispiel Potentialberatung MAGQ

**M | A | G | Q**  
Motivation  
Arbeit  
Gesundheit  
Qualität

**M | A | G | Q**  
Motivation  
Arbeit  
Gesundheit  
Qualität

**Ein Modellprojekt zur Förderung  
der Integration des  
Arbeits- und Gesundheitsschutzes  
in betriebliche Managementstrukturen**

Unterstützt durch die  
Gemeinschaftsinitiative  
„Gesünder Arbeiten“



Gefördert mit Mitteln aus der Ziel-3-Förderung des Landes  
Nordrhein-Westfalen



europäische erwerbschutz  
Europäischer Sozialfonds

**BIT** | **Wülfersland** | **consult** | **SIC** | **TBS**

[www.bit-bochum.de/infos/MAGQ.html](http://www.bit-bochum.de/infos/MAGQ.html)



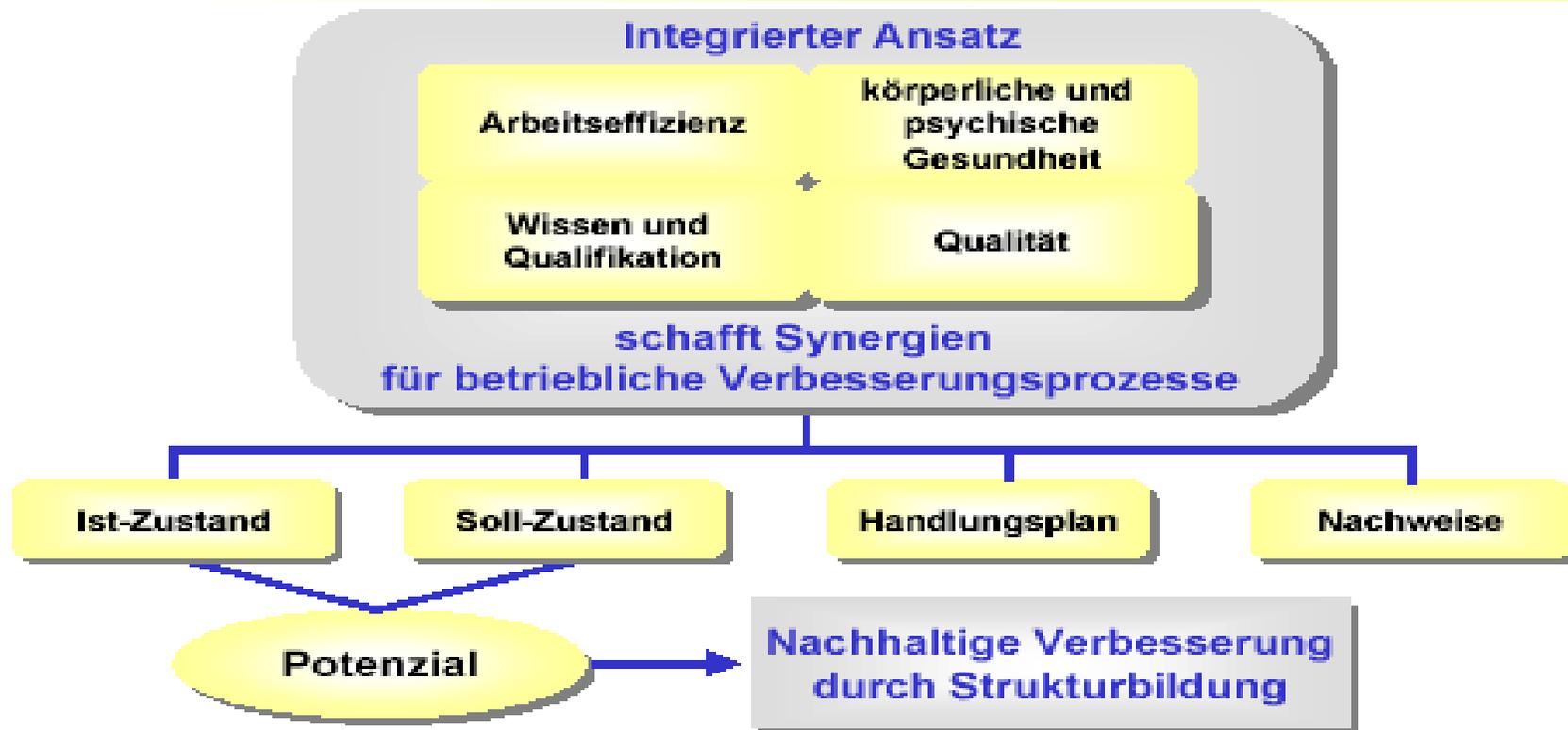
Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen



# Beispiel Potentialberatung MAGQ

## Themenfelder der MAGQ - Potenzialberatung

**MAGQ**  
Motivation  
Arbeit  
Gesundheit  
Qualität



# Modellprojekte – Beispiel pro:gründer

- **Investitions-Check**
- **Netzwerk von Beratern**
- **Internetportal mit Werkzeugen**
- **Info-System Gründer (Suchmaschine)**
- ...

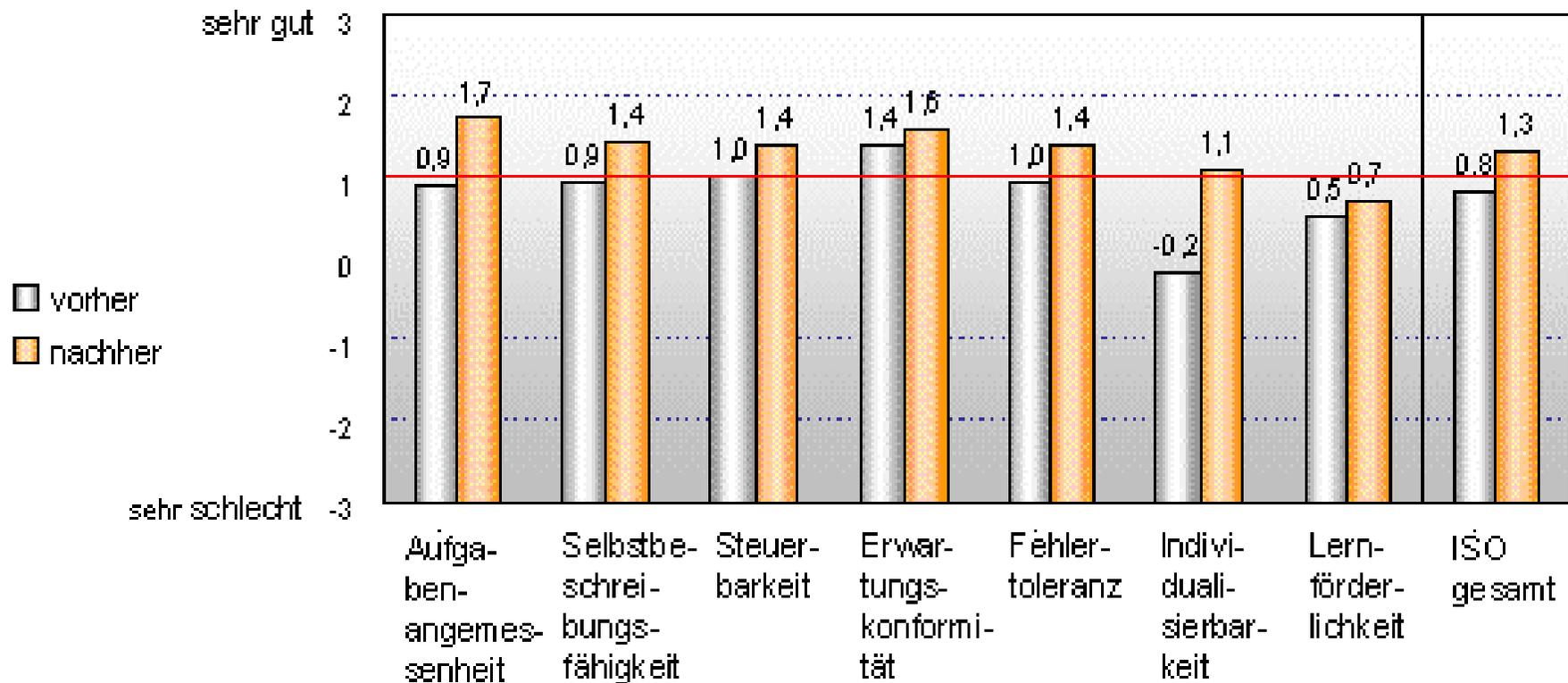
[www.progruender.de](http://www.progruender.de)



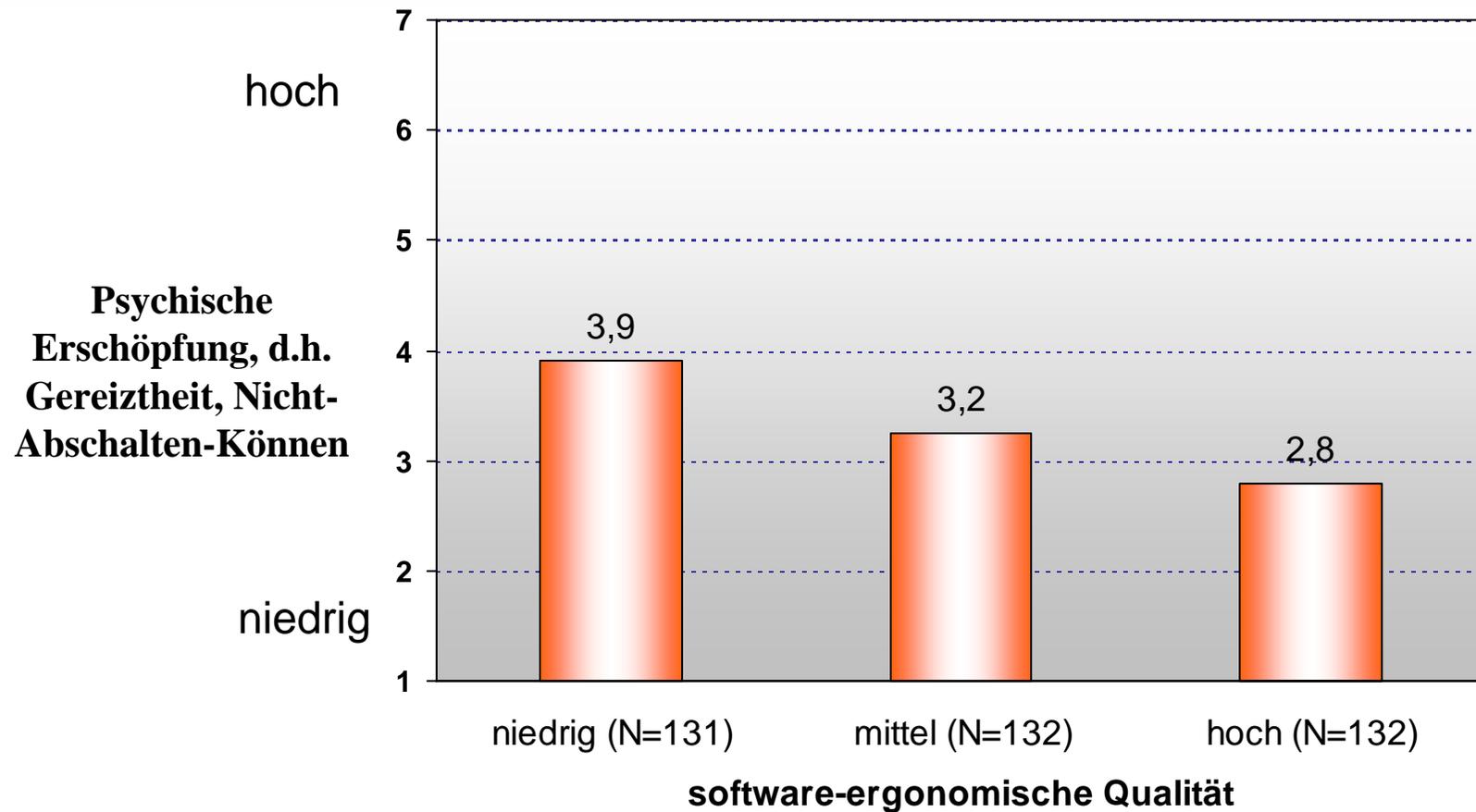
# Modellprojekte – Beispiel Ergusto



# Verbesserung der Software-Ergonomie bei SAP



# Softwareergonomie und psychische Belastung



# Strategische Kooperationen - Beispiel GiGA



# GiGA-Ziele

- **In Unternehmen und bei Beschäftigten ein modernes, ganzheitliches Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verankern.**
- **Führungskräfte in KMU dafür zu gewinnen, sich mit dem Aufbau eines konsequenten, systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu befassen.**
- **Die Vorteile eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Führungskräften und Beschäftigten darzustellen.**
- **Verstärkt die Handlungsbereitschaft von Beschäftigten in konkretes Handeln zu überführen.**

# Wege zu den GiGA-Zielen

- **Information und Sensibilisierung durch professionell gestaltete Infomaterialien und Medienarbeit.**
- **Unterstützung durch kundenorientierten Service**
- **Vernetzung der Akteure.**
- **Best Practice statt „moralischem Zeigefinger“.**



# Die Leitthemen der GiGA

- **Führung wahrnehmen, Beschäftigte stärken!**
- **Gesünder arbeiten am Computer!**
- **Gesünder Heben und Tragen!**
- **Gesünder Arbeiten bis zur Rente!**
- **Unbürokratischer Arbeitsschutz ist möglich!**



# GiGA-Quick-Check

<b>Die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen ist bekannt und fließt in personalpolitische Entscheidungen ein</b>	
<b>Die Altersstruktur besteht zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Mitarbeitern.</b>	
<b>Die Arbeitstätigkeiten sind so gestaltet, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können.</b>	
<b>Die Mitarbeiter werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt.</b>	
<b>Es gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Fachkräften auszubilden oder zu rekrutieren.</b>	
<b>Alle Mitarbeiter – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern.</b>	
<b>Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs wird gezielt gefördert.</b>	
<b>Allen Mitarbeitern wird im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten.</b>	

# MobbingLine NRW

Mobbing ist Chefsache?!  
Wir helfen weiter.

[www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de)



# MobbingLine NRW

Allein unter Kollegen?  
Wir helfen weiter.

[www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de)

Gemeinschaftsinitiative  
Gesünder Arbeiten

**NRW**

- Die Partner der MobbingLine NRW:
- BGF Institut
  - Evangelische Beratungsstelle
  - Bistum Aachen
  - Evangelische Kirche Westfalen
  - Evangelische Kirche Rheinland
  - KomNet KompetenzNetz NRW

Gemeinschaftsinitiative  
Gesünder Arbeiten

**@11NRW** Bürger- und ServiceCenter  
Partner der MobbingLine NRW

**NRW**

# GiGA-Anzeigen und Großflächenplakate



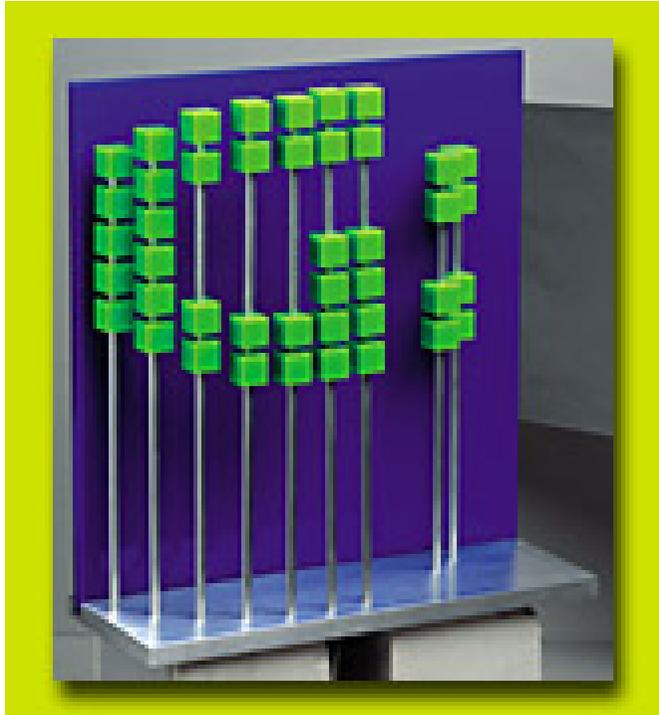
# Landesregierung und GiGA unterstützen Inqa

- **Mitarbeit in Initiatoren- und Steuerkreis**
- **Unterstützung der Kampagne 30, 40, 50plus – Gesund arbeiten bis ins Alter**
- **Mitarbeit in inqa:büro**
- ...

**[www.inqa.de](http://www.inqa.de),**  
**[www.inqa-buero.de](http://www.inqa-buero.de)**



# Best-Practice-Award der GiGA für KMU



**Die Preisträger der Jahre 2002 bis 2005 finden Sie in [www.gesuender-arbeiten.de](http://www.gesuender-arbeiten.de) und in der G2P-Datenbank der GiGA: [www.gute-praxis.org](http://www.gute-praxis.org)**

# Malzer´s Backstube: Preisträger des Sonderpreises „Demografischer Wandel“ der GiGA 2005



# Information, Beratung - Beispiel Komnet

KomNet - modernes Wissensmanagement für Bürger- und Kundenservices. Immer wenn das Internet als Beratungsmedium genutzt werden soll oder Call Center und Hotline nicht mehr weiterwissen, findet KomNet schnell und passgenau Experten, Lösungswege und kundengerechte Antworten: [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de).

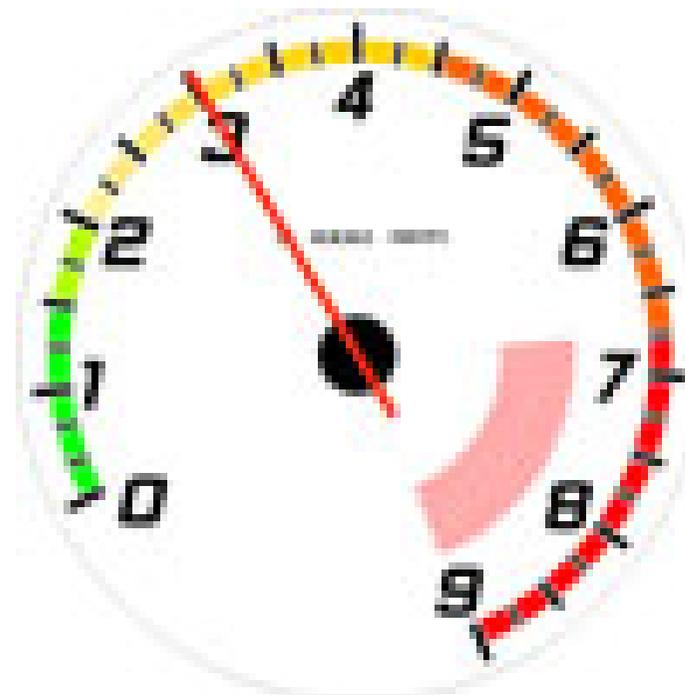


[www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)



# Beratung im Netz – Beispiel: Gesund am Bildschirm

- **Einstieg über Schnelltest**
- **Tools zur Gefährdungsbeurteilung**
- **Kurze Informationen zum Thema**
- **Beratungsangebot, persönlich oder mit KomNet**

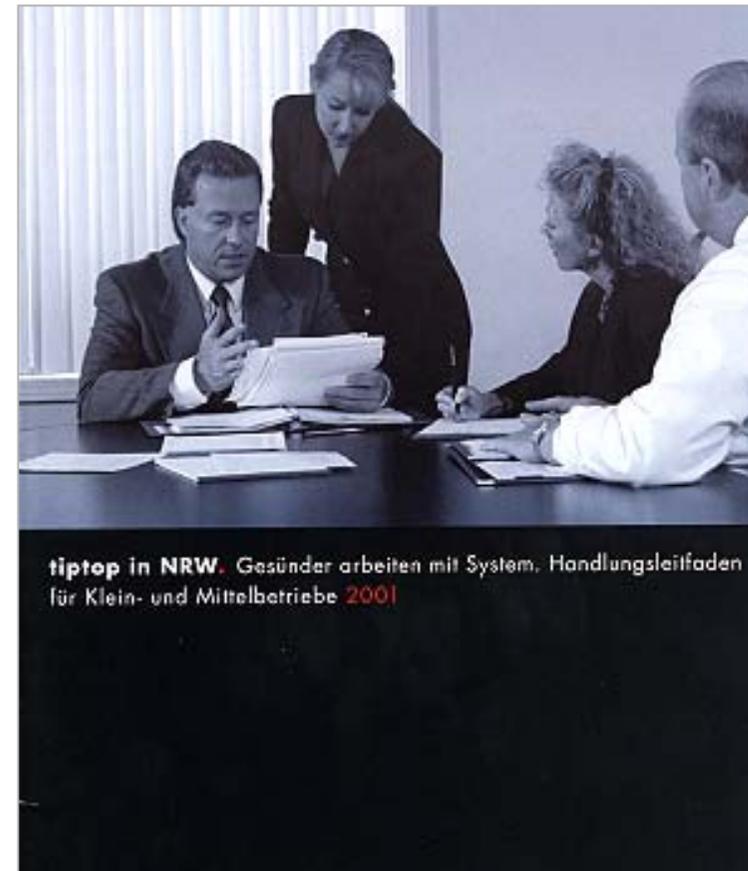


[www.gesund-am-bildschirm.de](http://www.gesund-am-bildschirm.de)

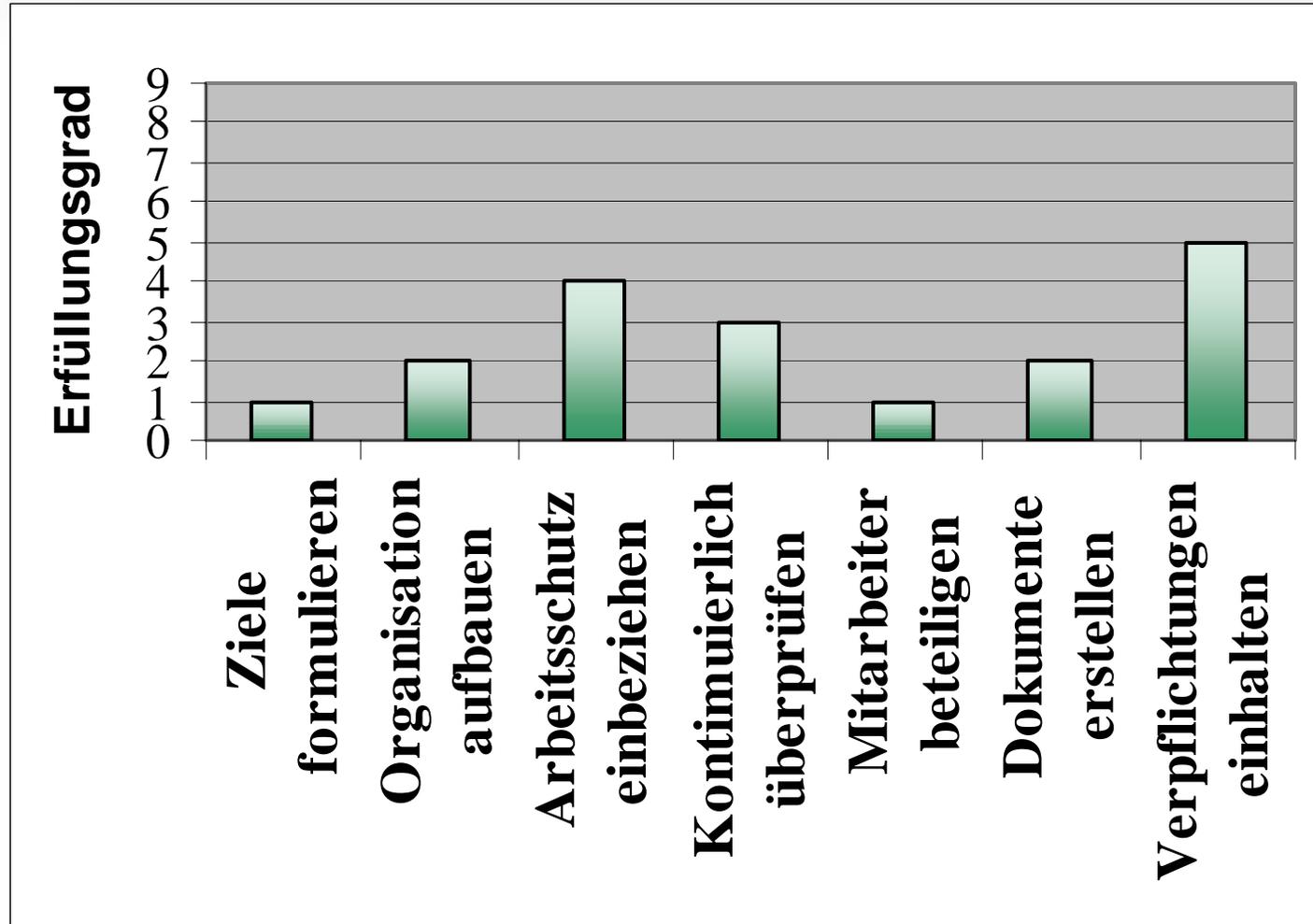
# Beispiel Programmarbeit – Gesünder Arbeiten mit System

- Entwicklung eines Grundverständnisses
- Leitfaden für KMU
- Beratungsinstrument der Arbeitsschutzverwaltung
- Beratung von 1200 Betrieben
- Strategien für regionale Netzwerke der Ämter

[www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de)



# Gesünder Arbeiten mit System



# Abschluss von Zielvereinbarungen im Programm

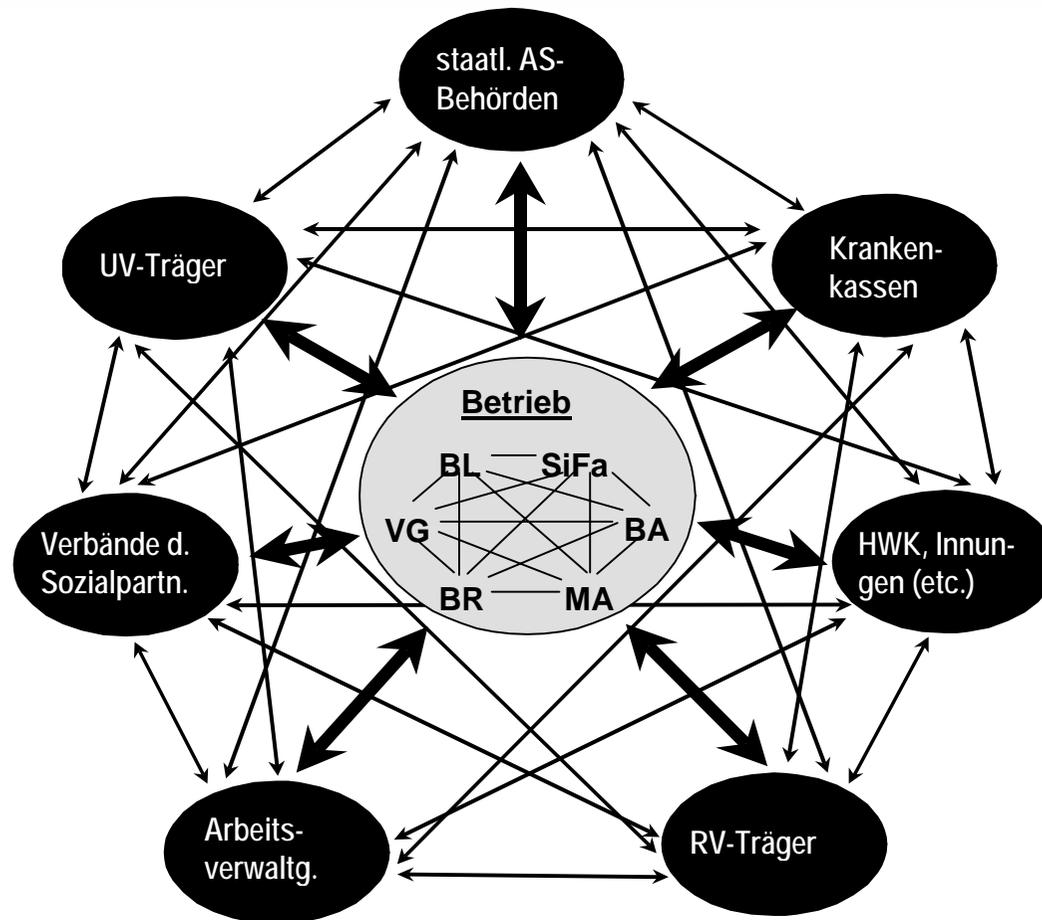
<b>Anzahl AN</b>	<b>Anzahl Betriebe</b>	<b>... mit Zielvereinbarung</b>	
		<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 11</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>46</b>
<b>11 - 50</b>	<b>456</b>	<b>286</b>	<b>63</b>
<b>51 - 200</b>	<b>512</b>	<b>335</b>	<b>66</b>
<b>&gt; 200</b>	<b>229</b>	<b>148</b>	<b>65</b>

# Programm der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung NRW

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window. The address bar contains the URL: <http://www.arbeitsschutz.nrw.de/bp/research/programme/abba/>. The page header features the logo for 'Arbeitsschutz in NRW Für Gesundheit und Beschäftigung' and navigation links: Home | Kontakt | Sitemap | Impressum. Below the header are three buttons: 'Beratung online', 'Anträge stellen', and 'Beschäftigungsfähigkeit'. A search bar is present with the text 'Suche:' and a 'Go' button. The main content area displays the title 'abba.: Psychische Belastungen vermeiden - gesünder arbeiten' and a 'Druckversion' link. A list of bullet points describes the program: 'abba.' stands for 'Aktivierende Beratung zum Abbau psychischer Belastungen am Arbeitsplatz', is a project of the North Rhine-Westphalian labor protection authorities, focuses on mental stress at work, aims to inform and clarify, and helps in times of globalization and social security system changes to ensure and shape humane working conditions in NRW. An image shows two hands holding a small black figure of a person. The footer of the browser window shows the Windows taskbar with icons for Start, phonostar-Player, Microsoft PowerPoint, and the current page.



# Kooperationsebenen und -stränge



# Vorschläge des 5. Altenberichtes der Bundesregierung

- **Abschluss demografiegerechter Tarifverträge: Präventive Förderung statt passive Schutzregelungen für Ältere**
- **Bildungspolitische Unterfütterung der Rentenreform: Erwachsenenbafög zum Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse**
- **Die Nutzung der Altersteilzeit zum gleitenden Übergang in die Rente**
- **Anreizstrukturen für präventive Gesundheitsförderung**
- **Senken der Barrieren bei der Einstellung Älterer**
- **Keine starre Regelung des Ausscheidens mit 65 und finanzielle Anreize in der Rentenversicherung zur Weiterarbeit**



# Ziel: Früherer Berufsbeginn

- **Das Durchschnittsalter der Abiturienten beträgt rund 20 Jahre.**
- **Die praktische berufliche Ausbildung beginnt mit durchschnittlich rund 19 Jahren.**
- **42% der Beschäftigten sind bei Beginn der praktischen beruflichen Ausbildung 19 Jahre oder älter.**
- **Branchenunterschiede bis zu einem halben Jahr: In Industrie und Handel beträgt das Durchschnittsalter 19,1 Jahre, im Handwerk und im Öffentlichen Dienst 18,6 Jahre.**

# Zusammenfassende Thesen I

- **Wenn es den Unternehmen nicht gelingt, den Faktor „Gesundheit bei der Arbeit“ professionell zu managen, werden sie Wettbewerbsnachteile erleiden.**
- **Unternehmen benötigen daher im Hinblick auf den Faktor „Gesundheit bei der Arbeit“ eine integrative und auf Langfristigkeit angelegte Unternehmensstrategie, die an ihren speziellen, auch kurzfristigen Bedarfen anknüpft und zu gesundheitsförderlichen Arbeitssystemen führt.**

# Zusammenfassende Thesen II

- **Der Staat sollte im Hinblick auf diese Herausforderungen unterstützend wirken. Er setzt Mindeststandards und Rahmenbedingungen. Er gibt Anstöße, er moderiert und flankiert diese Entwicklung. Von besonderer Bedeutung sind dabei Strategien, die beim Erhalt und der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit ansetzen.**
- **Die Präventionspotentiale des Arbeitsschutzsystems und der gesetzlichen Krankenkassen (nach § 20 SGB V) müssen stärker genutzt werden.**

# Zusammenfassende Thesen III

- **Die staatliche Politik kann einen Rahmen schaffen, in dem Konzepte zum Faktor „Gesundheit bei der Arbeit“ ausgearbeitet und umgesetzt werden können, aber den Sozialpartnern kommt eine besondere Rolle zu: Sie müssen die betriebliche Gesundheitspolitik zu einem prioritären Feld ihre Aktivitäten machen. Sie tragen durch ihre Vertreter in den Organen der Selbstverwaltung der Sozialversicherungssysteme eine Mitverantwortung.**

