

Beschäftigungsfähigkeit im Demographischen Wandel – alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Oldenburg 7. November 2013,
Prof. Dr. Frauke Koppelin,
Jessica Jungmann, Sarah Kunze, Merle Salamon



(Bildnachweis: BKK 2007: Titelseite)

Teil A

1. Demographische Wandel – Herausforderung für die Betriebe
2. Beschäftigungsfähigkeit?
3. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung – was können die Betrieblichen Akteure tun?
(Handlungsansätze)

Teil B

- Analysetools, Initiativen und Impulse für die Praxis

DEMOGRAPHISCHER WANDEL – ARBEITSMARKT

(STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER 2009:14)

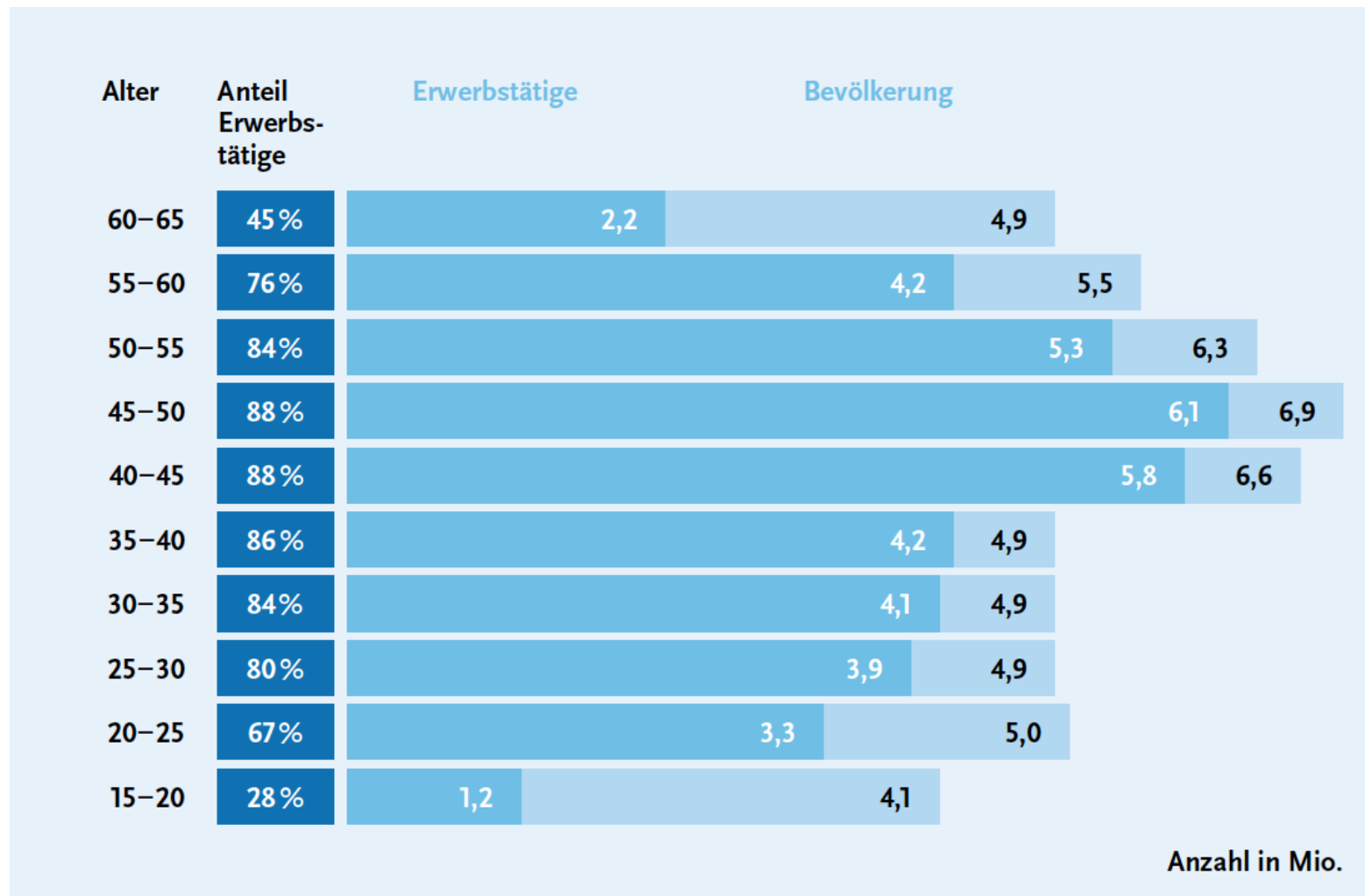
- Rückgang der Erwerbspersonen zahl ab 2020
- Konstanz der Erwerbsquoten unwahrscheinlich
- Steigende Erwerbsbeteiligung:
Verkürzung Ausbildungszeit und Anhebung Rentenalter sowie Erhöhung Frauenanteil

Tabelle 4

Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 50 Jahren und älter an allen Erwerbspersonen in den Bundesländern

Bundesland	Erwerbspersonen im Alter von 50 und mehr Jahren an allen Erwerbspersonen						
	Basisjahr 2005	Status-Quo-Variante		Primärvariante		Maximalvariante	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
%							
Baden-Württemberg	25,8	35,1	32,6	35,4	33,4	36,3	35,3
Bayern	25,3	34,2	31,7	34,5	32,7	35,4	34,4
Berlin	24,6	32,0	31,2	32,4	32,1	33,1	33,7
Brandenburg	26,4	40,8	36,9	41,4	38,1	42,5	40,2
Bremen	27,1	31,4	27,8	31,7	28,7	32,2	29,8
Hamburg	23,5	30,1	30,0	30,3	30,9	31,3	32,9
Hessen	25,9	34,6	32,2	35,0	33,2	35,9	35,0
Mecklenburg-Vorpommern	25,3	36,6	30,8	37,3	32,0	38,4	34,1
Niedersachsen	26,0	35,9	31,9	36,3	33,0	37,1	34,7
Nordrhein-Westfalen	25,4	34,0	30,6	34,4	31,6	35,3	33,3
Rheinland-Pfalz	26,1	35,6	31,7	36,0	32,7	36,9	34,6
Saarland	26,2	34,7	29,3	35,2	30,5	36,1	32,0
Sachsen	27,8	36,0	33,2	36,6	34,3	37,7	36,1
Sachsen-Anhalt	27,0	37,3	31,8	38,0	33,1	38,9	34,9
Schleswig-Holstein	27,0	36,6	33,8	36,9	34,8	37,8	36,6
Thüringen	27,1	37,4	33,5	38,1	34,7	39,1	36,6
Deutschland	25,8	34,9	31,8	35,3	32,8	36,2	34,6

BEVÖLKERUNG UND ERWERBSTÄTIGE NACH ALTERSGRUPPEN - FRÜHZEITIGER AUSSTIEG

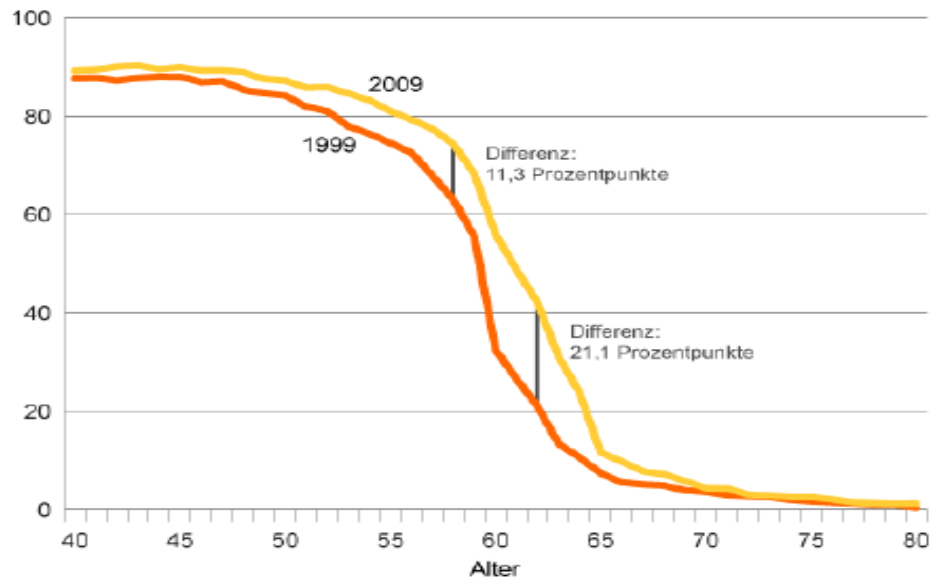


(Suga 2011: 16 ; Zitiert nach BAuA 2013: 11)

RENTE MIT 65, 66, 67....?

(STATISTISCHES BUNDESAMT 2010)

Erwerbsbeteiligung nach Alter, 1999 und 2009
in %



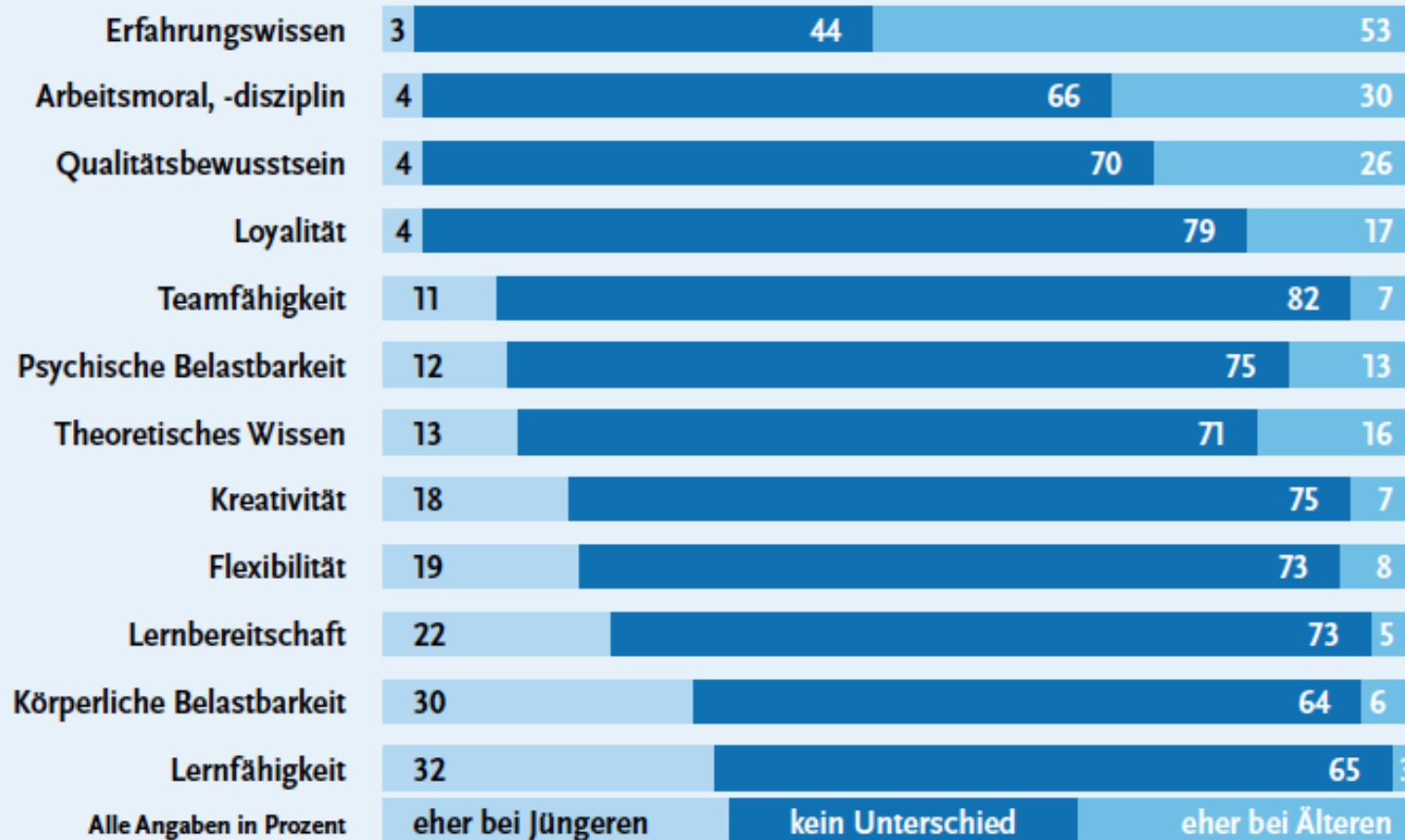
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

Mögliche Gründe für die Änderung in der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen:

- Gestiegene Bereitschaft der Arbeitsgeber, ältere Menschen einzustellen
- Qualifikation: Besser qualifizierte arbeiten länger
- Qualifikation älterer Menschen steigt
- Vorruhestandregelungen sind reduziert worden

LEISTUNGSFÄHIGKEIT – EINE FRAGE DES ALTERS?

Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren und Älteren 2002



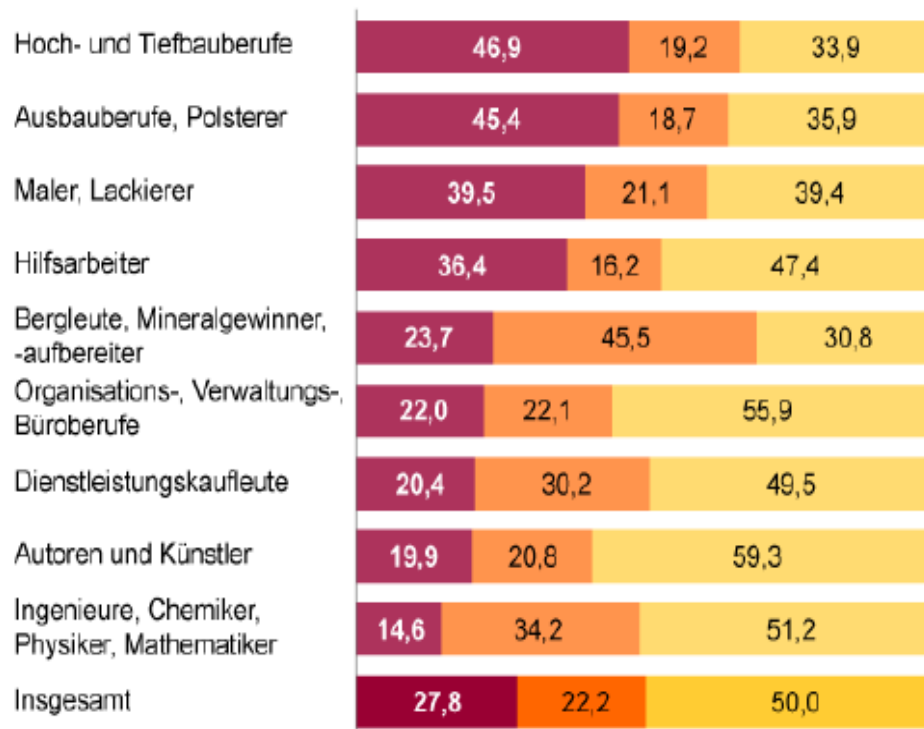
(IAB-Betriebspanel 2002, nach BAuA 2013: 56)

AUS GESUNDHEITSGRÜNDEN IN DEN RUHESTAND

Ruheständler 2009, Gründe für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Ausgewählte Berufsabschnitte, in %

■ Gesundheitsprobleme ■ Vorruhestand/Arbeitslosigkeit ■ Alters-/Regelruhestand



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

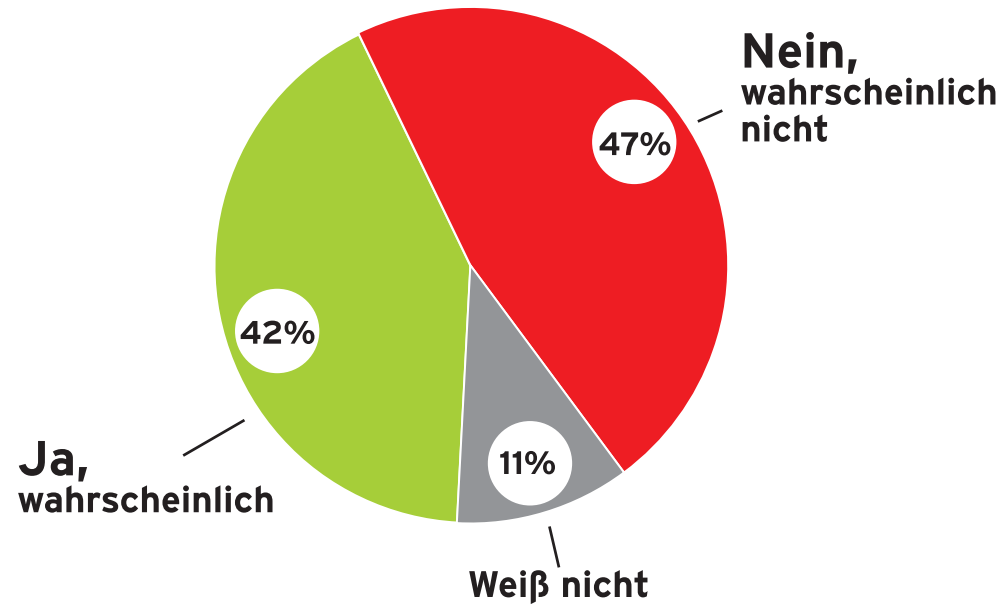
- Bei den Hoch- und Tiefbauberufe oder Ausbauberufen sowie Berufen der Holzverarbeitung ist das Risiko hoch!
- Unterdurchschnittlich bei den Bergleuten. Besondere Vorruhestandregelungen wurden aber zu 45,5% genutzt.
- Naturwissenschaftler und Ingenieure gehen am wenigstens aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand (14,6%).
- Jeder 5. bei Berufen im Büro- oder kaufmännischen Bereich, bei Technikern und Berufen im publizistischen und künstlerischen Bereich.

Tertiarisierung	<ul style="list-style-type: none">• Ausweitung des Dienstleistungssektors• Zunahme geistiger und körperlich inaktiver Tätigkeiten
Informatisierung	<ul style="list-style-type: none">• Ausweitung der modernen Informationstechnologien• Höhere Flexibilisierung durch Unabhängigkeit von Zeit, Ort und (sozialen) Beziehungen
Subjektivierung	<ul style="list-style-type: none">• Ausweitung der Eigenverantwortung, Selbstregulation und Selbstmanagement (im Sinne des „Arbeitskraftunternehmer“)
Akzeleration	<ul style="list-style-type: none">• Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen
Neue Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none">• Ablösung des „Normalarbeitsverhältnisses“• Zunahme beruflicher Unsicherheit und diskontinuierlicher Beschäftigung (atypische und prekäre Beschäftigung)

(vgl. Lohmann-Haislah 2012: 11)

Abb. 1 Zukünftige Arbeitsfähigkeit – Das Ergebnis der bundesweiten Repräsentativumfrage unter den Beschäftigten

»Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?«

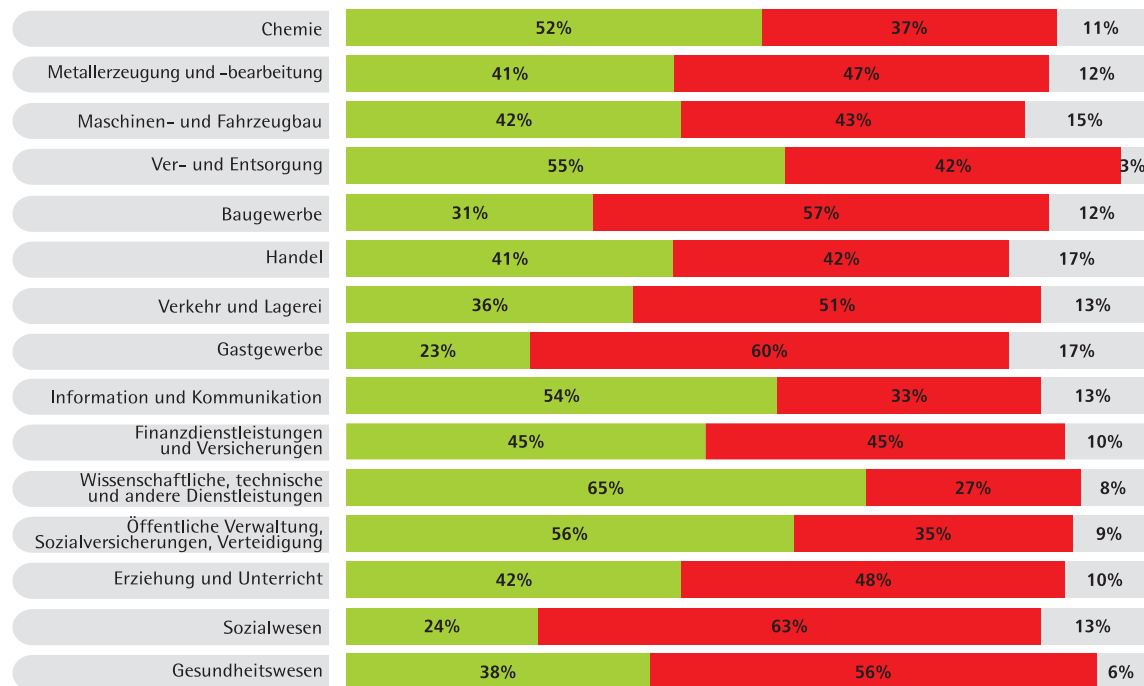


© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

Abb. 3 Arbeitsfähig bis zur Rente? – Das Ergebnis nach Branchen

»Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?«

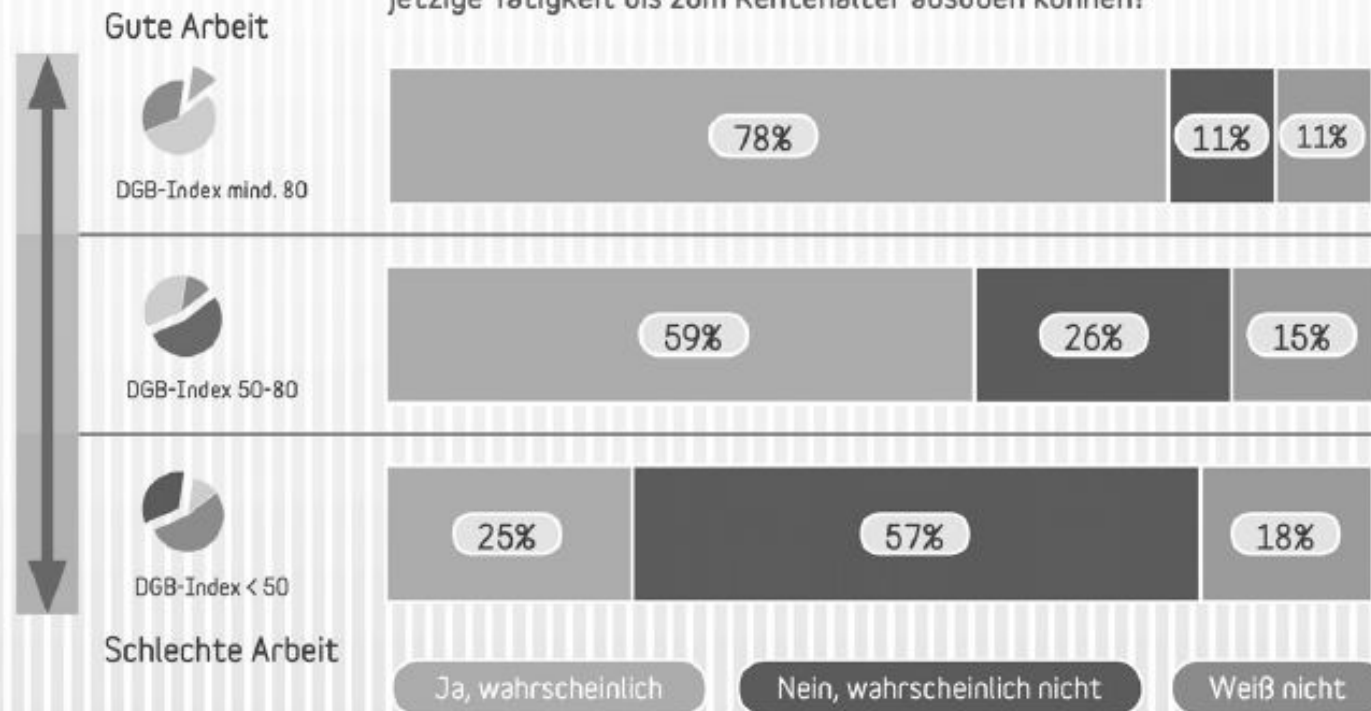
Ja, wahrscheinlich Nein, wahrscheinlich nicht Weiß nicht



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

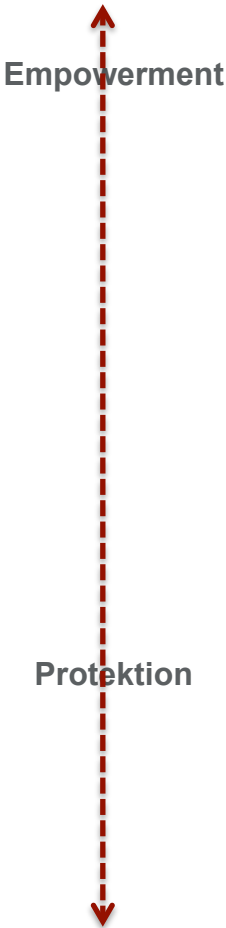
Derzeitige Arbeitsqualität und Zukunftserwartungen - der Zusammenhang

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

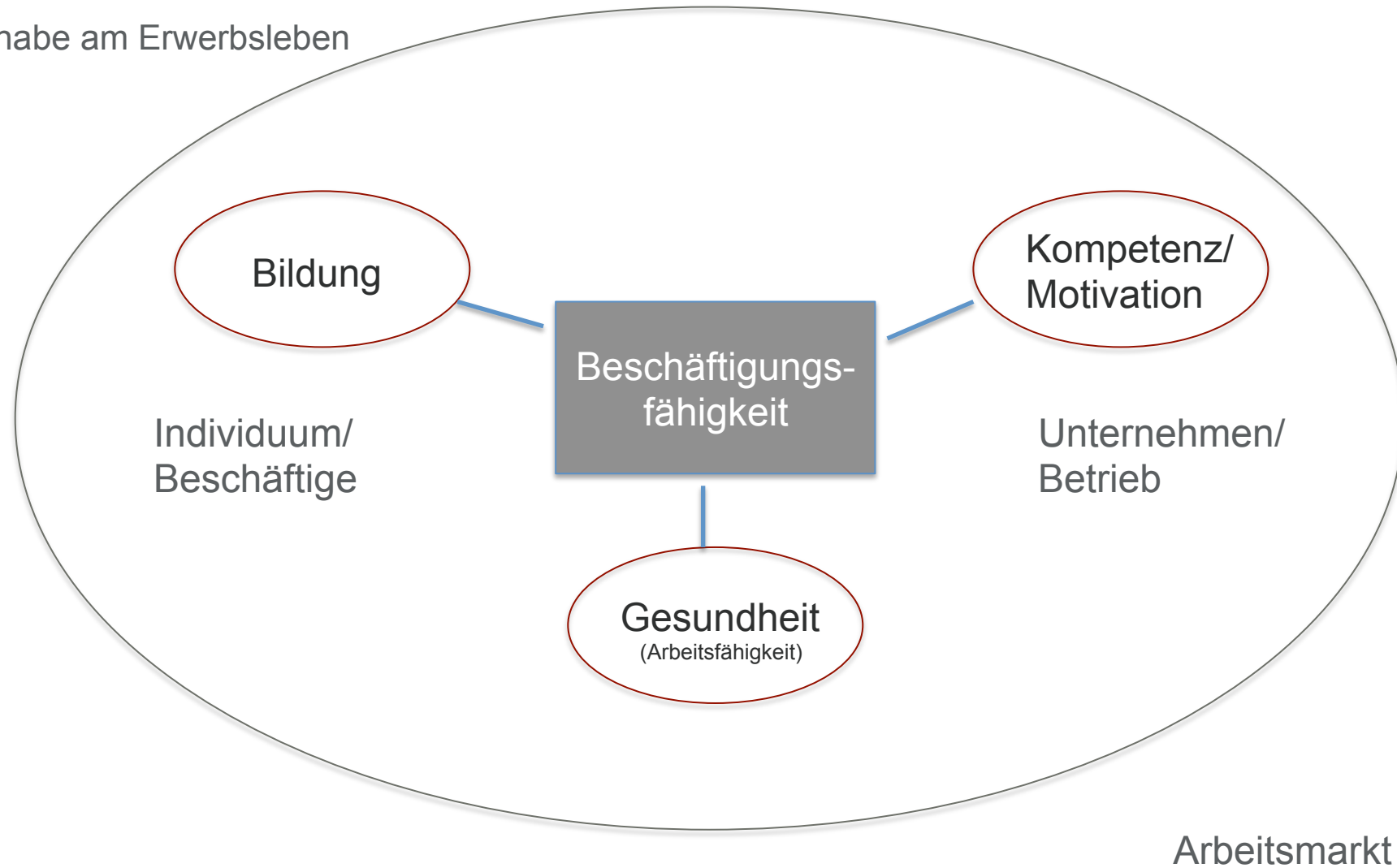


- Rückgang Erwerbspersonen-potentials
- Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Zunehmende Migration und Vielfalt der Erwerbsbevölkerung
- Heraufsetzung des Rentenzugangsalters
- Wandel der Arbeitsgesellschaft mit Folgen für die Erwerbspersonen
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit gefährdet

BEGRIFFSKLÄRUNG (NACH SEILER 2009:66-68)

 <p>Empowerment</p> <p>Protektion</p>	<p>Beschäftigungsfähigkeit</p>	<p>„...die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten sowie Fähigkeiten zu fördern“ (SGB III § 1, Arbeitsförderung)</p>
	<p>Employability (Berufsfähigkeit)</p>	<p>„Die Kompetenz des/der Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken und somit die Grundlage für eine dauerhafte Employability zu erhalten bzw. zu fördern (Gesundheitskompetenz)“</p>
	<p>Arbeitsfähigkeit</p>	<p>„...die Summe der Faktoren verstanden, die einem Menschen in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen“ (nach Illmarinen/Tempel 2002)</p>
	<p>Erwerbsfähigkeit</p>	<p>„...ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein“ (SGB II § 8 (1))</p>

Teilhabe am Erwerbsleben



Fachkompetenz, Handlungsbereitschaft, Bewältigungsfähigkeiten und die Gesundheit positiv zu beeinflussen durch:

- Gesundheitsziele in das strategische Management integrieren
- Organisationskultur des Vertrauens und des sozialen Zusammenhalts im Unternehmen fördern
- Beanspruchungsoptimale und lernfördernde Aufgabengestaltung
- Personenspezifische und alterssensible Weiterbildungsprogramme
- Wirksames Wissensmanagement (z.B. durch Paten) veranlassen
- Partizipative Arbeits- u. Arbeitszeitgestaltung
- Ermöglichung und Ermutigung zum eigenverantwortlichen Handeln (Autonomie und Handlungsspielräume)
- Für Fairness und Gerechtigkeit im Betrieb sorgen
- Einen mitarbeiterorientierten Führungsstil organisieren und eine Kultur der Wertschätzung etablieren
- Breite Angebote der Gesundheitsförderung schaffen
- Ergonomische Arbeitsplätze und Sicherstellung des Arbeitsschutzes gewährleisten

Altersgerecht

- Orientiert sich an den besonderen Bedürfnissen und Fähigkeiten der jeweiligen Altersgruppen
- Unterschiede zwischen den Einzelnen nehmen im Alter zu und werden berücksichtigt
- Beispiele sind:
 - Besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit
 - Ergonomische Hilfestellung bei altersbedingten Einschränkungen oder Schichtmodelle

Alternsgerecht

- Arbeitsorganisation, die den Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend berücksichtigt (z.B. bei der Weiterbildung, Laufbahngestaltung und Gesundheitsschutz)
- Auf die Altersstruktur der gesamte Belegschaft abgestimmt
- Ansatz korrigiert festgestellte Fehlentwicklungen, ist präventiv und zukunftsgerichtet

Handlungsfelder alternsgerechter Arbeitsgestaltung

Werden Tätigkeiten mit solchen Anforderungen auf Dauer ausgeübt, ist es schwer, mit dem Älterwerden gesund und leistungsfähig zu bleiben.



- 3 Gleichförmige Arbeitsabläufe
- 3 Daueraufmerksamkeit
- 3 Zwangshaltungen
- 3 Nachtschichten
- 3 Körperlich anstrengende Arbeiten
- 3 Taktgebundene Arbeit
- 3 Hitze, Lärm, Stäube
- 3 Hoher Zeitdruck

Handlungsfelder



- 3 Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen
- 3 Förderung gesundheitschonender Arbeitsausführung
- 3 Arbeitsanreicherung durch Veränderung des Zuschnitts von Arbeitstätigkeiten oder Mischarbeit
- 3 Verringerung von Zeitdruck
- 3 Begrenzung der Verweildauer

Ziel:

Erhalt und Förderung von Gesundheit, Motivation und Qualifikation im Erwerbsverlauf

Quelle: Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation (IAO), nach Foliensatz von www.demotrans.de

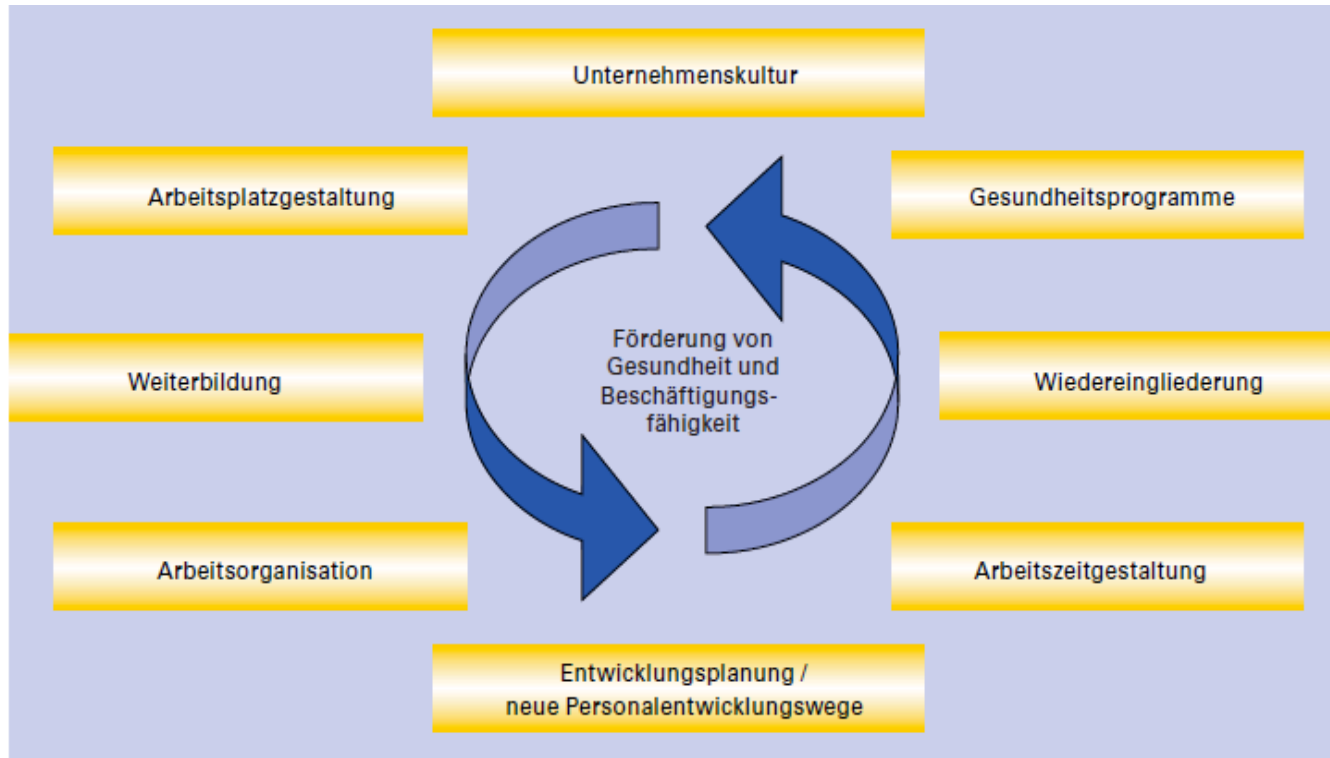
2. Memorandum:
Strategien für eine
demographiefeste
Arbeitswelt (o.J.)

„10 Goldene Regeln“

1. Wertschätzende Unternehmenskultur
2. Nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalpolitik
3. Vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung
4. Angemessene Repräsentanz der Generation 50Plus
5. Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Gesundheitsförderung und des Erhalts der Gesundheit sowie Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
6. Betriebliches Gesundheitsmanagement – Ressourcenstärkung
7. Generationensensible Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle
8. Altersgemischte Teams zur Förderung des Wissenstransfers
9. Arbeitsbegleitendes, lebenslanges Lernen
10. Alternsgerechte berufliche Karriereplanung

3. Handlungsansätze

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (BKK 2007:38)



➤ Maßnahmen sollten ineinander greifen

- **Erhalt und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten**
 - Gesundheitsprogramme und Kursangebote, Fitness und Sport
 - Gesundheitschecks
 - Ressourcenstärkung
 - Verhaltens- und Verhältnisprävention
 - BEM
 - Gefährdungsbeurteilungen
 - Förderung der Work Life Balance (Audit Beruf und Familie)
- **Systematische Implementierung**
 - über PE und OE
 - Betriebsvereinbarungen
 - Steuerkreis Gesundheit
 - Gesundheitszirkel
 - Gesundheitsberichte
 - Evaluation von Maßnahmen



http://de.123rf.com/photo_13365989_work-life-balance-bild-von-einem-wegweiser-mit-den-anweisungen-um-arbeit-und-leben-mit-balance-zwisc.html

SGB V § 20a
Betriebliche
Gesundheitsförderung

DAS HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT

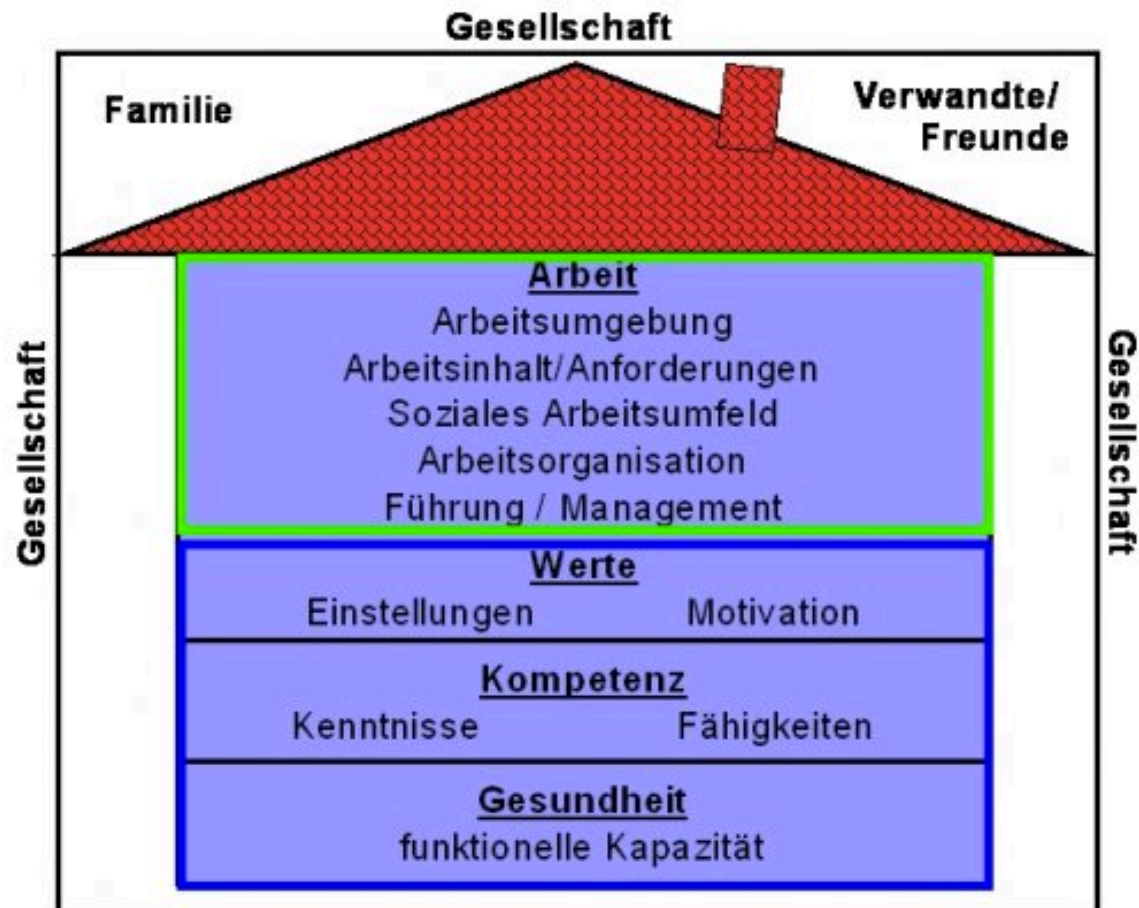


Abb. 1: Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (modifiziert nach Ilmarinen & Tempel, 2002).

Quelle: <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?arbeitsfaehigkeit>

Gesundheitsprojekt im Gesundheitspark (Münchner Verkehrsbetriebe)

Zielgruppe: Alle Beschäftigten zwischen dem 40. & 57. Lebensjahr.
Freiwillig; Wiederholung jeweils nach 2 Jahren möglich.

20 Gesundheitstage über das Jahr innerhalb der Arbeitszeit & bei vollem Lohnausgleich.

Programme zum Abbau von physischer wie psychischer Belastung werden im Gesundheitspark angeboten (Stressbewältigung, Entspannungsübungen, Sport und Gruppengespräche)

Sonderregelung bei über 58-jährigen: Sie erhalten ab dem 58. Lebensjahr in jeder Dienstwoche einen halben freien Tag.

- Umfasst eine Vielzahl von Arbeitszeitregelungen, die insbesondere die Arbeitsfähigkeit Älterer beeinflussen
- Einflussgrößen: Lage, Dauer, Flexibilität

Abbildung 5: Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit



Quelle: Frank Lennings, Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung, Präsentation, 6. Juni 2011, S. 5

Abbildung 1 Steigende Tendenz

Anteil der Betriebe und der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten 1999 und 2011, in Prozent

Datum	Tag	Info	Kommen Zeit	Gehen Zeit	Tag Ist-Zeit	Tag Sollzeit	Tag Saldo	Monat Summe	Monat Sollzeit
Übertrag Vormonat :								+005:20	
Übertrag laufende Woche :					+23:24	+23:24	+00:00		
01.11.						+00:00	+00:00	+005:20	+000:00
02.11.	Fr		13:49	18:47	+07:01	+07:48	-00:47	+012:21	+007:44
03.11.	Sa				+00:00	+00:00		+012:21	+007:44
04.11.	So				+00:00	+00:00		+012:21	+007:44
Wochenwerte KW 44								+000:00	
05.11.	Mo		10:49	14:17					
05.11.	Mi		15:07	19:40	+07:51	+07:48	+00:13	+020:22	+015:33
06.11.	Di		10:56	17:06					
06.11.	Di		17:36	20:24	+08:58	+07:48	+01:10	+021:32	+023:21
07.11.	Mi		15:47	19:11					
07.11.	Mi		15:47	19:29	+07:54	+07:48	+00:06	+037:14	+031:11
08.11.	Do		08:59	12:46					
08.11.	Do		12:56	18:46	+09:00	+07:48	+01:12	+046:14	+039:00
09.11.	Fr		11:50	15:21					
09.11.	Fr		16:02	19:55	+07:24	+07:48	-00:24	+053:36	+046:44
10.11.					+00:00	+00:00	+00:00	+053:36	+046:44
11.11.					+00:00	+00:00	+00:00	+053:36	+046:44
11.11.	Woc				+41:17	+39:00	+02:17		
12.11.			11:06	14:49					
12.11.	Mo		15:35	19:07	+07:12	+07:48	-00:36	+050:50	+054:33
13.11.	Di		10:50	14:30					
13.11.	Di		15:37	19:34	+07:06	+07:48	-00:42	+047:13	+062:22
14.11.	Mi		11:36	14:36					
14.11.	Mi		14:57	18:34	+06:26	+07:48	-01:22	+074:22	+070:11

Arbeitszeitkonten



35%

54%

34%



18%

1999

2011

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 und 2011.

© IAB

Norddeutscher Stadtstaat

Geteilter Berufsbiographien

- Beschäftigte wechseln nach einer Anzahl von Berufsjahren (in besonders belastenden Bereichen, z.B. Justizvollzug) in einem anderen bedarfsorientierten
- Voraussetzung Umschulungsprogramme
- Vereinbarung vor Dienstantritt
- Rotationsprinzip angedacht

- Berufsplanung - nicht nur ein Thema für die Jungen
- Reflexion durch Mitarbeiter/innengespräche
- Ermittlung von Qualifizierungs- und Entwicklungsinteressen
- Workshops zur beruflichen Standortbestimmung
- Systematische Planung von Personalentwicklungswegen
- Erfahrung und Kompetenzen der Älteren gezielt nutzen

- Zunahme Leistungseingeschränkter in höheren Lebensjahren
- Integrative Maßnahmen und Konzepte der Wiedereingliederung
- Ermittlung von Einsatzperspektiven durch Qualifizierungsmaßnahmen (Kaskadenmodell bei VW)

- Wertschätzung im Arbeitsleben: wichtig für Zufriedenheit und Gesundheit
- Gutes und kooperatives Führungsverhalten zentraler Bestandteil einer wertschätzenden Unternehmenskultur
- Instrumente zur Förderung einer altersgerechten Unternehmenskultur:
 - Leitlinie für eine Arbeits- und Personalpolitik
 - Mitarbeiterbefragungen zum Vorgesetztenverhalten



- Gründliche Analyse ist die halbe Planung
- Beste Ergebnisse durch Integration verschiedener Ansätze
- Alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik ist ein langfristiger Prozess, der Engagement und Zusammenarbeit erfordert

Die sieben Schritte zur „demografiefesten“ Organisation





(Bildnachweis: BKK 2007: Titelseite)

Teil A

1. Demographische Wandel – Herausforderung für die Betriebe
2. Beschäftigungsfähigkeit?
3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung – was können die Betrieblichen Akteure tun?
(Handlungsansätze)

Teil B

- **Analysetools, Initiativen und Impulse für die Praxis**



Zukunft sichern, Arbeit gestalten

STARTSEITE

INFORMIEREN:
THEMEN

LERNEN:
GUTE PRAXIS

MITMACHEN:
DIE INITIATIVE



Personalführung

Führung & Kommunikation,
Partizipation & Motivation,
Arbeitsorganisation & Arbeitszeit



Chancengleichheit & Diversity

Familie & Beruf, Demografie,
Inklusion, Frauenförderung



Gesundheit

Physische & psychische Gesundheit,
Organisationelle & individuelle
Resilienz



Wissen & Kompetenz

Personalentwicklung, Lebenslanges
Lernen, Wissenstransfer



Die Themenwochen der Initiative

Die Themenwochen bieten praxisnahe Unterstützung in den vier personalpolitischen Handlungsfeldern der Initiative - und beantworten Ihre Fragen zum Thema!

UNTERNEHMENSPRAXIS



Einheitliches

Management:

... kennt den eigenen Arbeitsplatz
... als man selbst. Das Unternehmen
... beurteilt aus ...

Das waren die
Themenwochen: Alle
Antworten online

Die Initiative jetzt auch
mit englischsprachigem
Online-Auftritt

Neuer INQA-Check
"Personalführung"
freigeschaltet

[GUTE PRAXIS] JETZT LESEN

DAS DEMOGRAPHIE NETZWERK

Informativer Film zur Arbeit des Netzwerkes:

http://www.youtube.com/watch?v=ZW_H_VeD_1s

- Beispiele aus der Praxis
- Netzwerk
- Wissenstransfer



Benutzername: Passwort: Suchbegriff



Zukunft: Bis 2015 werden zu sieben Millionen Fachkräfte fehlen politik

Aktuell

30.10.2013

Glücksfaktor Arbeit

Arbeit macht glücklich. Zu diesem Ergebnis kommt die neue Studie des Roman Herzog Instituts. Um 24 Prozent sind Erwerbstätige zufriedener mit ihrem Leben als Arbeitslose. Die Zufriedenheit mit der Arbeit spielt gleich nach der Gesundheit und Familie...

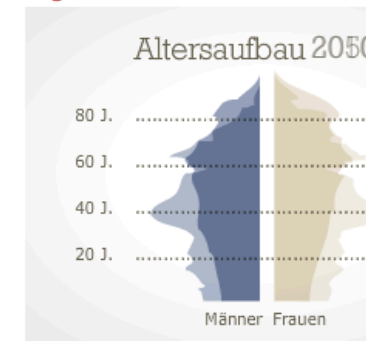
[» weiterlesen](#)

30.10.2013

Fragen und Antworten zur Zukunft der Arbeit

Wie sollte die Arbeitswelt gestaltet sein, damit Wissen und Kompetenzen aller Beschäftigten einbezogen,

Werden Sie ddn-Mitglied 3 gute Gründe für Ihr Unternehmen



KONTAKT

IMPRESSUM

Demografischer Wandel - (k)ein Problem!

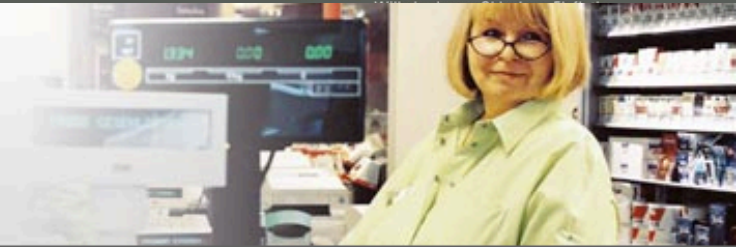
Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit



<http://www.demowerkzeuge.de>



Länger arbeiten
in gesunden
Organisationen



Sie sind hier: Startseite

Schrift: + -

- Startseite
- Projekt LagO
- Ausgangssituation
- Konzepte
- Instrumente
- Kontakt
- Modellprogramm
- Partnerbetriebe
- Veranstaltungen
- Links
- Literatur
- Downloads
- Impressum

LagO – Länger arbeiten in gesunden Organisationen

Im Projekt LagO werden, gemeinsam mit Unternehmen aus Industrie, Handel und öffentlichem Dienst, Konzepte und Maßnahmen entwickelt und erprobt, um die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. [\[mehr zum Projekt LagO\]](#)

Wissenschaftliche Projektleitung und Koordination:

Institut für Sozialforschung
und Sozialwirtschaft e.V.
Saarbrücken



www.iso-institut.de

Das Projekt wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen gefördert und fachlich begleitet durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

www.bmas.bund.de



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

www.baua.de

<http://www.lago-projekt.de/index.html>

Vorgehensweise zur Analyse der aktuellen Altersstruktur

1. Festlegung der Einheiten, die untersucht werden sollen
2. Berechnung und Darstellung
3. Interpretation der Ergebnisse

Vorgehensweise zur Prognose zur Altersstruktur

1. Ausgangspunkt: Aktuelle Altersstrukturdaten
2. Berechnung und Darstellung
3. Interpretation der Ergebnisse

Ist meine Altersstruktur

- eher alterszentriert
- eher mittelzentriert
- oder eher jugendzentriert?

Unternehmensnetzwerk zur betriebliche Gesundheitsförderung in der EU e.V. (ENWHP)

- Bezug zur Luxemburger Deklaration
- Geschäftsstelle BKK Bundesverband

www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/startseite/

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

Geschäftsstelle wird vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) im Rahmen der gemeinsamen Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) getragen.

www.dnbgf.de/startseite-bgf-aktuell.html

- Der Work Ability Index (WAI) ist zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten
- Ein Fragenkatalog zur Selbsteinschätzung
- (www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?WAI-Online)
- Die Fragen richten sich auf:
 - ✓ Die eingeschätzt aktuelle und zukünftige Arbeitsfähigkeit
 - ✓ Krankheiten und die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage im vergangenen Jahr
 - ✓ Die geschätzte krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung
 - ✓ Psychische Leistungsreserven
- Dieser Test ist schnell und einfach gemacht und ihre Auswertung ist ein einfaches Punktesystem

CHECKLISTE ZUM HANDLUNGSBEDARF (GIGA; BKK 2007)

- Die Checkliste ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung und soll einen Überblick über den Handlungsbedarf und sinnvolle Handlungsansätze zur Bewältigung des Strukturwandels geben.

Einstellung von Mitarbeitern	
Wir finden am Arbeitsmarkt zunehmend weniger Nachwuchskräfte.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Es ist davon auszugehen, dass der demographische Wandel auf unserem regionalen Arbeitsmarkt künftig zu Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung führen wird.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir stellen auch ältere Bewerber in unserem Unternehmen ein.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Stellenausschreibungen formulieren wir so, dass auch ältere Fachkräfte angesprochen werden.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Qualifizierung	
Wir bieten den Beschäftigten in unserem Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen an, damit sie ihre Qualifikation weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein

CHECKLISTE ZUM HANDLUNGSBEDARF IM BETRIEB (QUICK-CHECK DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE GESÜNDER ARBEITEN (GIGA)) (BKK 2007)

Personalentwicklungsplanung	
Wir führen regelmäßig Mitarbeitergespräche mit allen Beschäftigten durch, um Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und Fragen ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu besprechen.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir unterstützen, dass unsere Mitarbeiter aktiv ihre berufliche Weiterentwicklung planen und unterstützen sie hierbei.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir führen Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter, auch für diejenigen „über 50“ durch.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir definieren altersgerechte Arbeitsplätze und nutzen diese gezielt für den Einsatz älterer Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir fördern, dass die Beschäftigten im Verlauf ihres Berufslebens in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Aufgabenfeldern des Unternehmens tätig werden, um sich dadurch beruflich weiter zu entwickeln.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir achten bewusst darauf, dass unsere Mitarbeiter nicht dauerhaft Routinetätigkeiten ausüben.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir achten auf eine „begrenzte Verweildauer“ von Beschäftigten in besonders belastenden Tätigkeitsfeldern und bieten ihnen die Möglichkeit, nach langer Tätigkeitsausübung auf weniger beanspruchende Arbeitsplätze zu wechseln.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Bei innerbetrieblichen Stellenbesetzungen sowie bei Förder- und Karriereprogrammen spielt das Alter der Teilnehmer bei uns keine Rolle.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein

Arbeitszeitgestaltung	
Wir bieten unseren Mitarbeitern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an (z.B. Teilzeit, Blockfreizeiten, Jobsharing).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir bieten unseren Mitarbeitern Langzeit-Arbeitszeitkonten an.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir ermöglichen unseren Beschäftigten, eine berufliche Auszeit bzw. ein Sabbatjahr zu nehmen, um sich beruflich weiterzubilden oder zu regenerieren.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir bieten den älteren Mitarbeitern unterschiedliche Modelle des Berufsaustritts an (z.B. Teilzeit oder gleitender Übergang in den Ruhestand).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein

Unternehmenskultur	
Wir verfügen über Strategien, um Vorurteilen über eine generell geringere Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter im Unternehmen etwas entgegenzusetzen.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir achten darauf, dass ältere Mitarbeiter ebenso wie jüngere Anerkennung und Wertschätzung in ihrer Arbeit erfahren.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir zielen auf einen kooperativen Führungsstil im Unternehmen und darauf, dass die Mitarbeiter bei wichtigen Fragen, die ihre Arbeit betreffen, beteiligt werden und Eigeninitiative entwickeln.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Unsere Führungskräfte und Belegschaftsvertreter haben sich schon mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaften“ fundiert auseinandergesetzt.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir haben Unternehmensleitlinien für eine demographiesensible Personalpolitik entwickelt.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
In unserem Unternehmen werden Diversity-Konzepte thematisiert und vorangetrieben.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein

Betriebliche Gesundheitsförderung und Integration	
Bestimmte Arbeitsplätze beziehungsweise Arbeitsbereiche in unserem Betrieb sind „alterskritisch“ (z.B. körperlich anstrengende Arbeiten, taktgebundene Arbeit, Tätigkeiten unter hohen Arbeitsumgebungsbelastungen).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir unternehmen konkrete Anstrengungen, um Arbeitsbelastungen abzubauen und um den Gesunderhalt der Beschäftigten zu fördern (z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Durchführung von Gesundheitsworkshops, Rückenschule).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Die Arbeit erfolgt bei uns teilweise im Schichtbetrieb (Wechsel- oder Nachtschicht).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir ermöglichen älteren Mitarbeitern nach langjähriger Ausübung von Schichtarbeit, dass sie aus der Schichtarbeit aussteigen können.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir gestalten die Schichtarbeit möglichst gesundheitsschonend (Planung von Schichtfolgen; Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit nach Gesundheitskriterien).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir gestalten die Arbeitsabläufe beziehungsweise den Arbeitseinsatz so, dass ältere Mitarbeiter ihre Arbeit selbst einteilen und damit ihren Arbeitsrhythmus weitgehend selbst bestimmen können.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
Wir verfügen über ausreichende Informationen über den Gesundheitszustand der Belegschaft und mögliche Ansatzpunkte zur Förderung der Gesundheit im Betrieb.	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein
In unserem Unternehmen gibt es ein systematisches betriebliches Eingliederungs- und Fallmanagement (systematische Datenerhebung, ein Integrationsteam, Einzelfallmanagement).	<input type="checkbox"/> ja
	<input type="checkbox"/> nein

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2013) Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. Autoren Nöllenheidt, Ch. und Brenscheidt, S.: Ausgabe 2013. Dortmund. www.baua.de (letzter Zugriff 1.11.2013)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013) Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 2: „Altersgerechte Arbeitsgestaltung“. Stand Januar 2013. Berlin

BKK Bundesverband, ENWHP-Geschäftsstelle (Hrsg.) (2007) Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Strategien und Instrumente für ein langes gesundes Arbeitsleben. Essen (pdf unter http://www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Infomaterial/ENWHP_Beschaeftigungsfahigkeit.pdf (letzter Zugriff 1.11.13)

Deutsches Demographie Netzwerk (DNN) (2013) Den Wandel gestalten. 10 goldene Regeln. www.demographie-netzwerk.de

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (2013) IAB-Kurzbericht 2/2013. Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte- Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. Download unter <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf> (Letzter Zugriff 2.11.2013)

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken (iso) (Hrsg.) (2009) Länger Arbeiten in gesunden Organisationen. Praxishilfe zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung in Industrie, Handel und Öffentlichem Dienst (LAGO). Saarbrücken. Abruf unter http://www.lago-projekt.de/medien/Praxishilfe_LagO.pdf (10.10.2013)

Kraus, K (2009) Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung der Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. WISO-Diskurs, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Expertise im Auftrag der Friedrich- Ebert-Stiftung, Bonn, November 2008

Pickhaus K, Spieker H (2009) Beschäftigungsfähigkeit entwickeln und erhalten – Ansprüche aus gewerkschaftlicher Sicht. Z A. ARB. WISS., 64,4: 285-290

Seiler, K (2009) Die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit für die arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. In: Hollerderer, A. (Hrsg.) Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Fachhochschulverlag. Frankfurt a.M.: 62-82

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009) Demographischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl – Heft 4. www.statistikportal.de

Statistisches Bundesamt Deutschland (2010) DeStatis: Arbeitsmarkt. Später in den Ruhestand. Wiesbaden: 21.09.2010.

Bildnachweise:

- **BKK Bundesverband, ENWHP-Geschäftsstelle (Hrsg.) (2007)** Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Strategien und Instrumente für ein langes gesundes Arbeitsleben. Essen (pdf unter http://www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Infomaterial/ENWHP_Beschaeftigungsfahigkeit.pdf (letzter Zugriff 1.11.13) (Bild 1)
- **Statistisches Bundesamt Deutschland (2010)** DeStatis: Arbeitsmarkt. Später in den Ruhestand. Wiesbaden: 21.09.2010. Graphik: Erwerbsbeteiligung nach Alter; Ruheständler 2009
- http://www.loslachen.ch/wp-content/uploads/2009/11/arbeit_macht_spass.jpg



JADE HOCHSCHULE

Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth

Vielen Dank!