

# **Neues Arbeiten in NRW**

## **Gestaltungspolitik der Landesregierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit**

—

### **Tagung des Gefüge-Projektes**

—

**13. Juni 2006 in Köln**

—

**Dr. G. Richenhagen**

# **Arbeit und Gesundheit: Drei zentrale Trends**

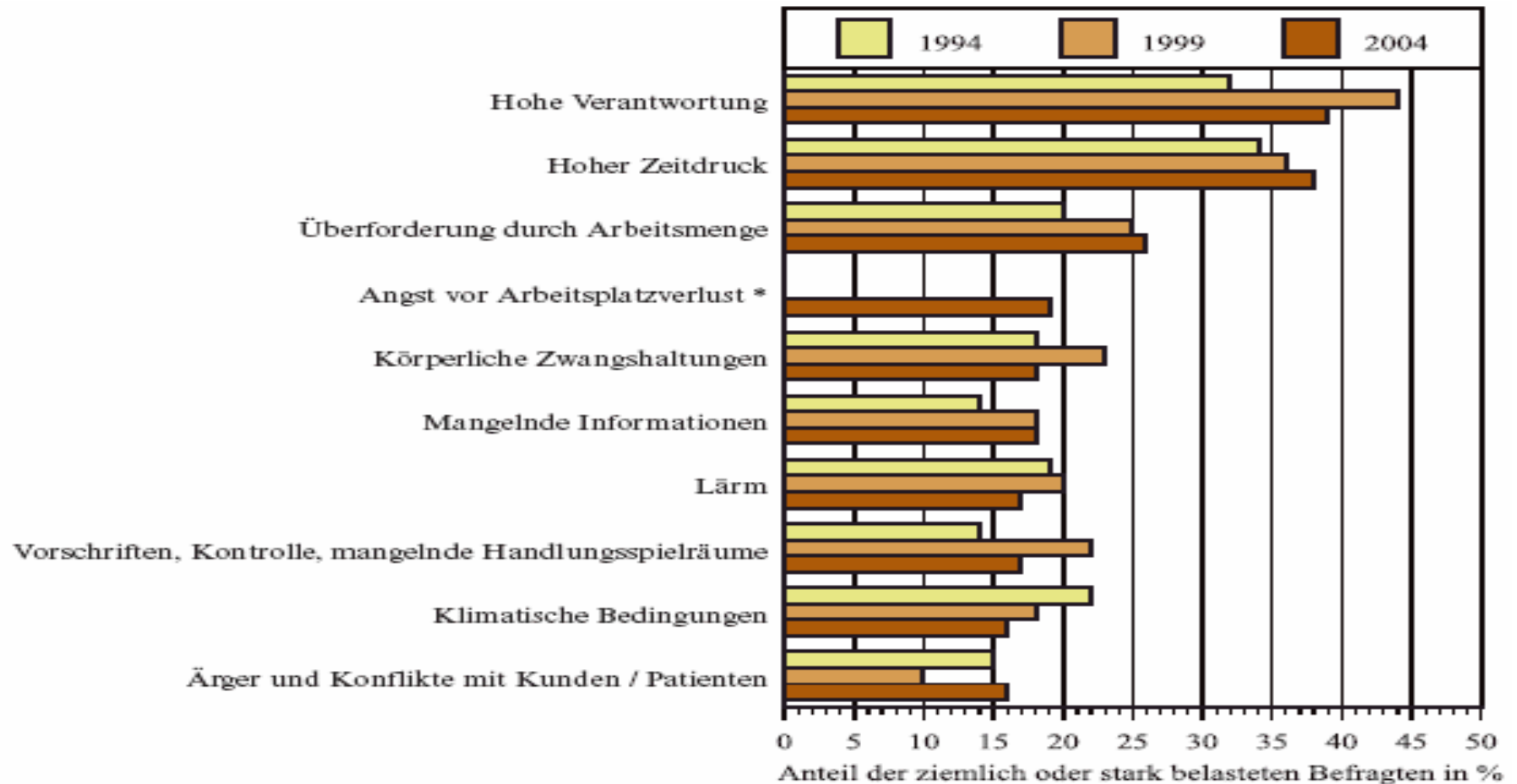
**§ Art und Umfang der Belastungen, die auf die Beschäftigten bei der Arbeit wirken, verändern sich (Belastungswandel).**

**§ Berufe und Arbeitsverhältnisse sind einem starken Wandel unterworfen (Beschäftigungswandel).**






















**§ Die Alterstruktur in der Erwerbsbevölkerung und in den Unternehmen verändert sich (demografischer Wandel).**

**... vor dem Hintergrund von Globalisierung, technologischem Wandel, Wissensgesellschaft, Dienstleistungsgesellschaft etc.**

# Wandel des Belastungsspektrums in NRW



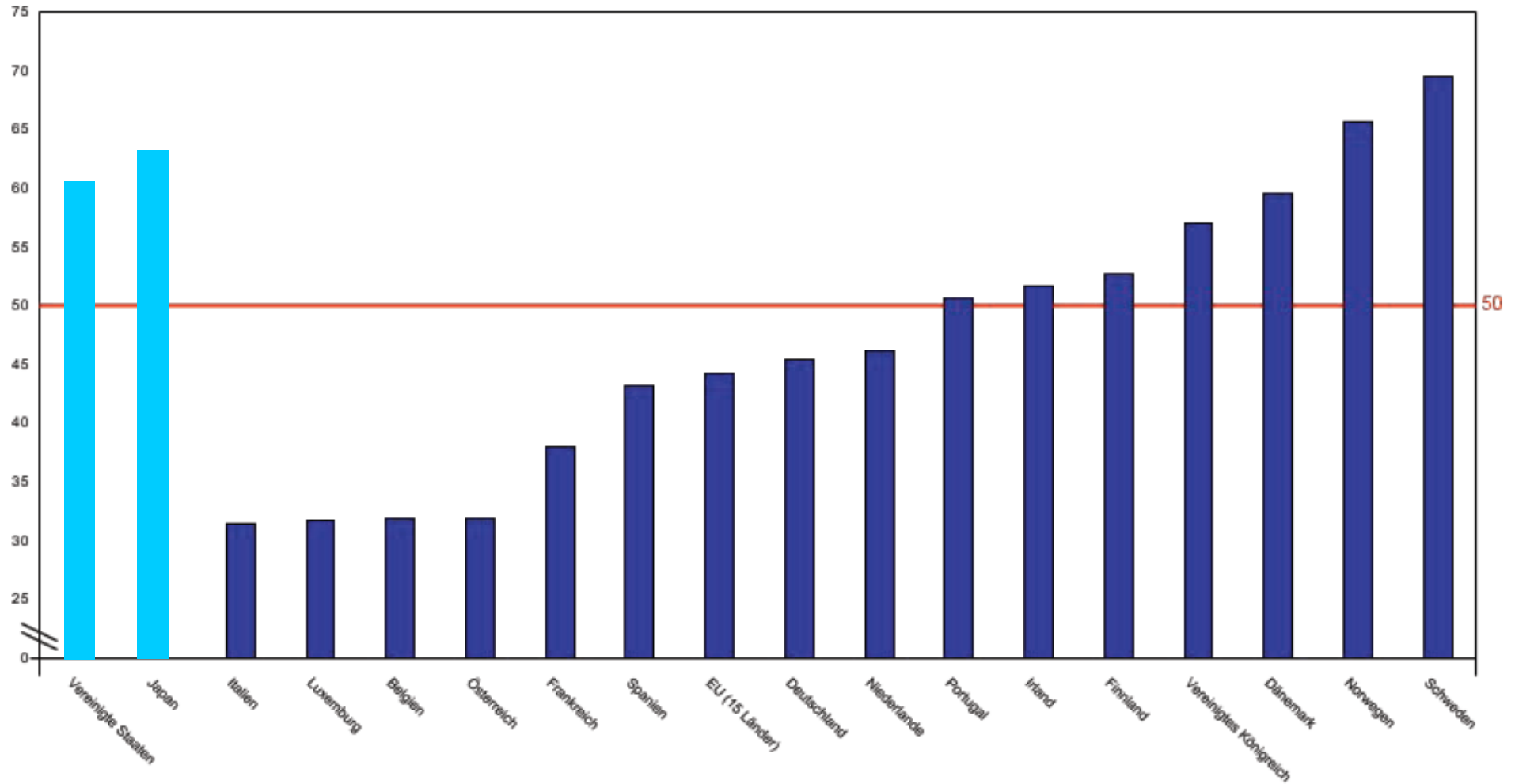
# Belastungen nach Tätigkeitsmerkmalen in NRW

Belastungsfaktor	Alle	Planen / Leiten	Dienst- leistungen	Ein- / Verkauf	Büroarbeit	Ausbilden / Lehren	Beraten	Pflegen Heilen	Herstellen / Produzieren
 = 20% über Durchschnitt									
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 

# **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.**

# Beschäftigungsquote Älterer 2005 (55 – 64 Jahre)



# Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern!

§ **Arbeitsmarkt und Beschäftigung im andauernden Umbruch.**

§ **Ursache: Wachsende Dynamisierung und Flexibilisierung.**

§ **Folge: Notwendigkeit zur Anpassung für Unternehmen und Beschäftigte steigt; Krise auf dem Arbeitsmarkt hält an; bisherige Konzepte der Sicherung von Beschäftigung stoßen an Grenzen.**

§ **Neue Konzepte: Verbindung von Flexibilität und Sicherheit.**

§ **Ein Baustein: Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit als eine betriebliche und gesellschaftliche Strategie.**

§ **Ein Weg: Lernen von den Nachbarn in der EU 15.**

# EU15-Benchmark Beschäftigungsfähigkeit

<b>Land</b>	<b>Beschäftigungs- quote allgemein (2005, Rang)</b>	<b>Beschäftigungs- quote Älterer (2005, Rang)</b>	<b>Lebenslanges Lernen (2004, Rang)</b>	<b>•</b>
<b>Schweden</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Dänemark</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Großbritannien</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>Niederlande</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
<b>Finnland</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Irland</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>23</b>
<b>Österreich</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>Deutschland</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>27</b>
<b>Portugal</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>28</b>
<b>Luxemburg</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>32</b>
<b>Frankreich</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>32</b>
<b>Belgien</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>32</b>
<b>Spanien</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>33</b>
<b>Griechenland</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>39</b>

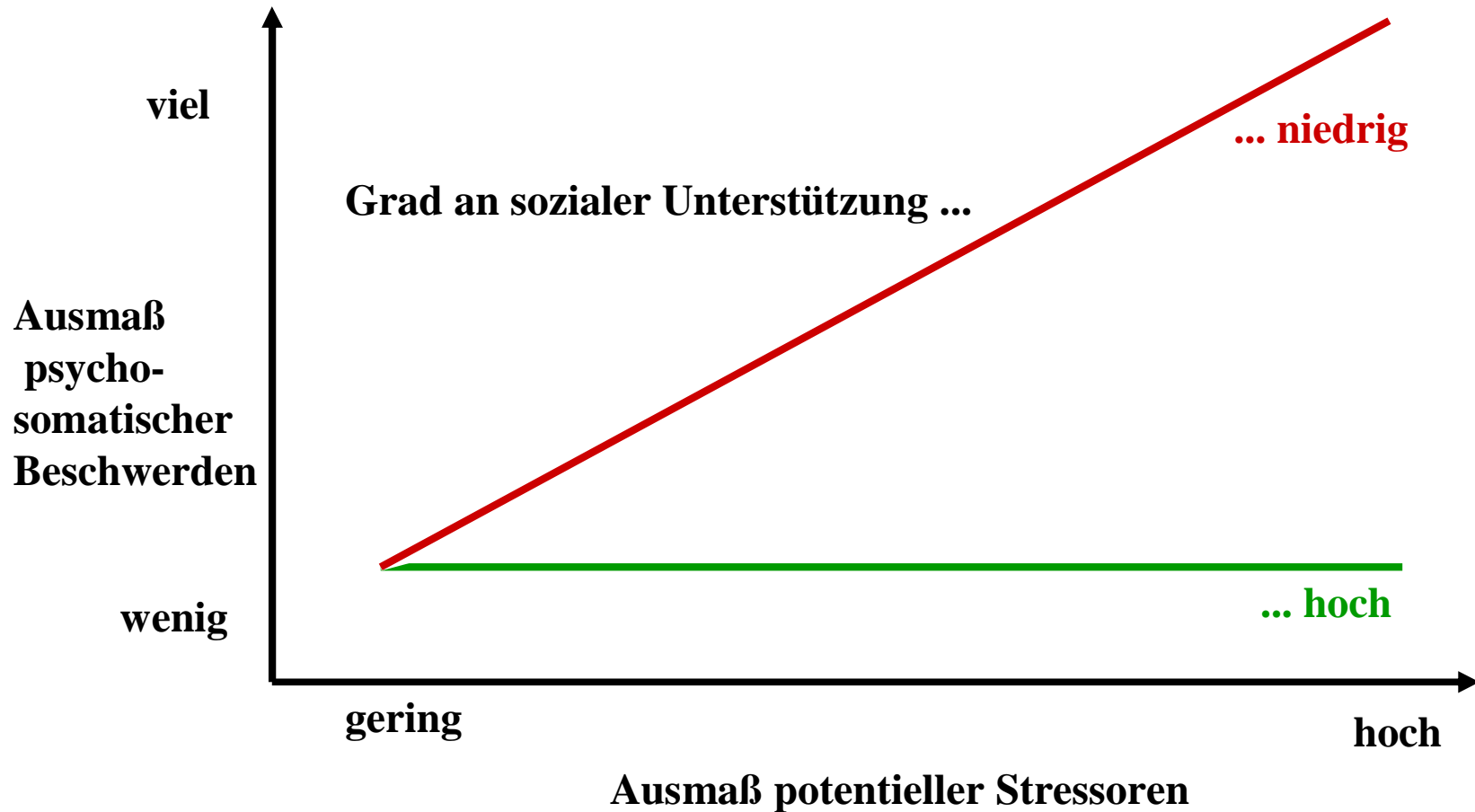
# Beschäftigungsfähigkeit - Begriffsbestimmung

- § **Beschäftigungsfähig ist, wer dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben aktiv teilhaben kann. Beschäftigungsfähigkeit entwickelt sich nicht nur im Beruf, sondern auch im privaten und sozialen Bereich.**
- § **Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet zugleich das Verhältnis der Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften einer Person zu den Anforderungen und Möglichkeiten von Unternehmen und Arbeitsmarkt.**
- § **Ihre drei zentralen Handlungsfelder sind Gesundheit, Qualifikation und Arbeitsorganisation.**

# 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!

# **„Gesundheitliche Ressourcen“ 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

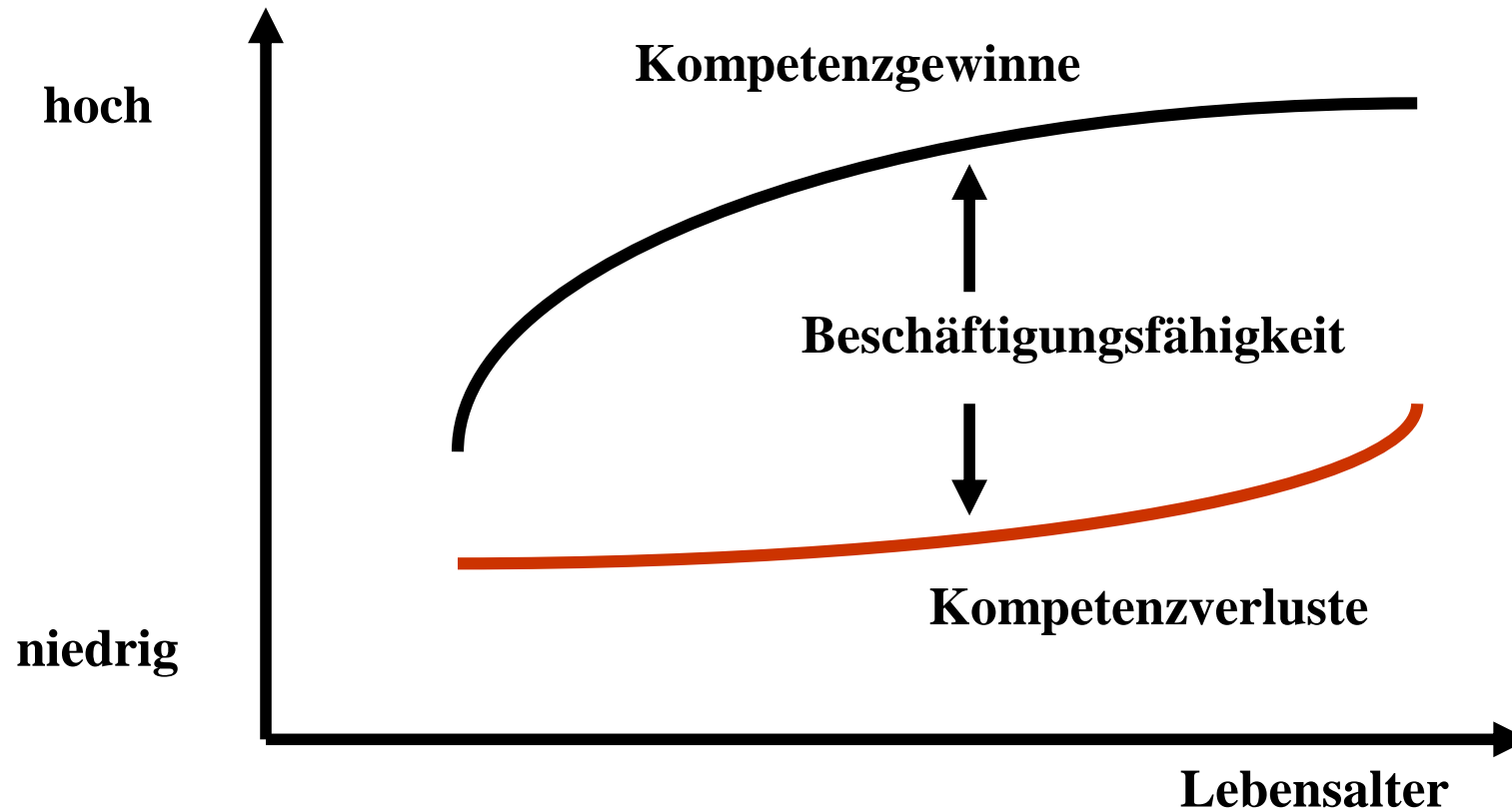
<b>Handlungsspielraum hoch</b>	<b>Ruhiger Job</b>	<b>Aktiver Job</b>
<b>Handlungsspielraum gering</b>	<b>Passiver Job</b>	<b>"Stress-Job"</b>
	<b>Anforderungen gering</b>	<b>Anforderungen hoch</b>

Erhobene Befunde:

- Erschöpfung
- Depressivität
- Arbeits-/Lebensunzufriedenheit
- Tranquilizer- und Schlafmittelverbrauch
- Krankheitstage

nach Karasek, Semmer/Udris

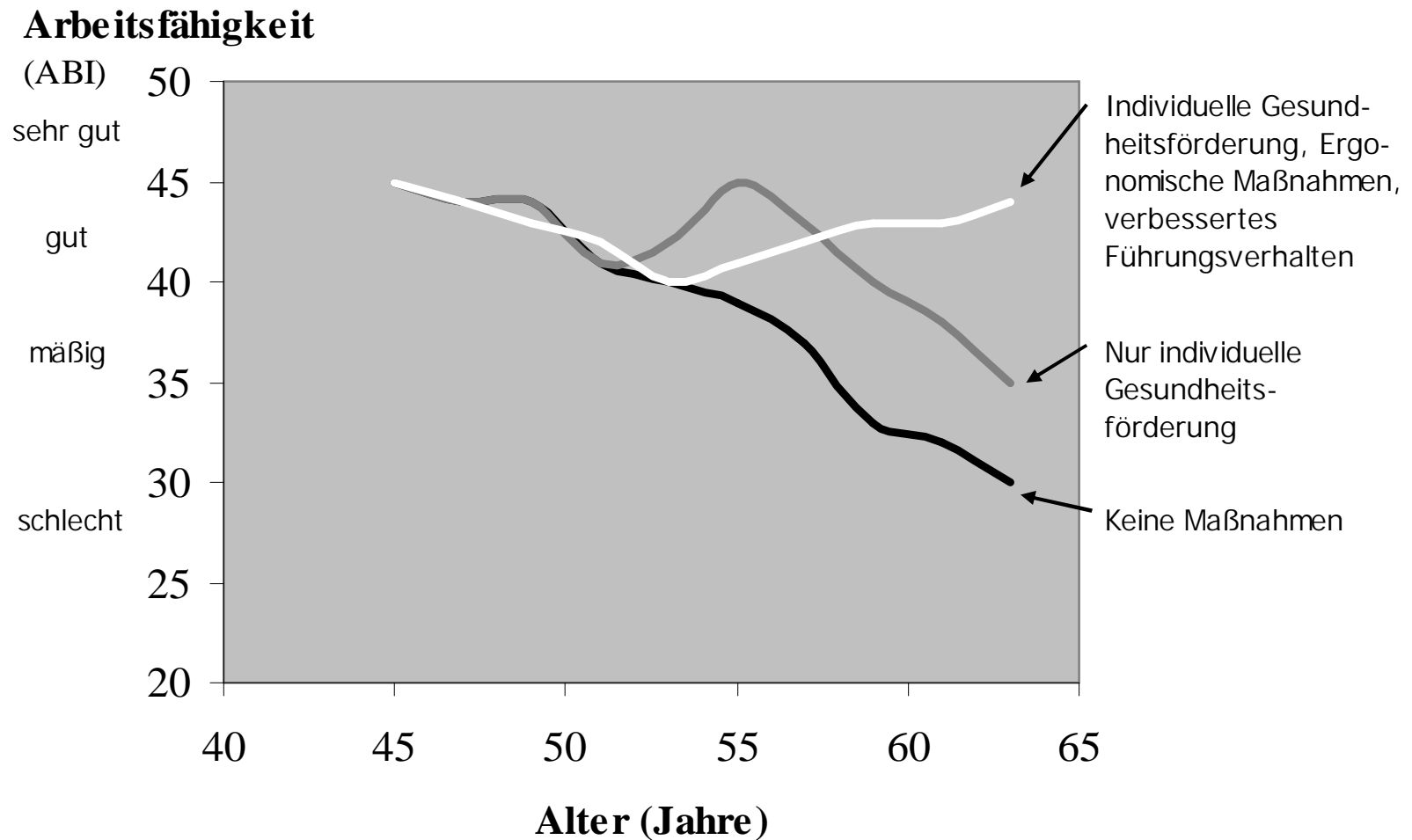
# Vom Defizitmodell ..... zum Kompetenzmodell



# Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



# Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



# Ergonomische Risikofaktoren

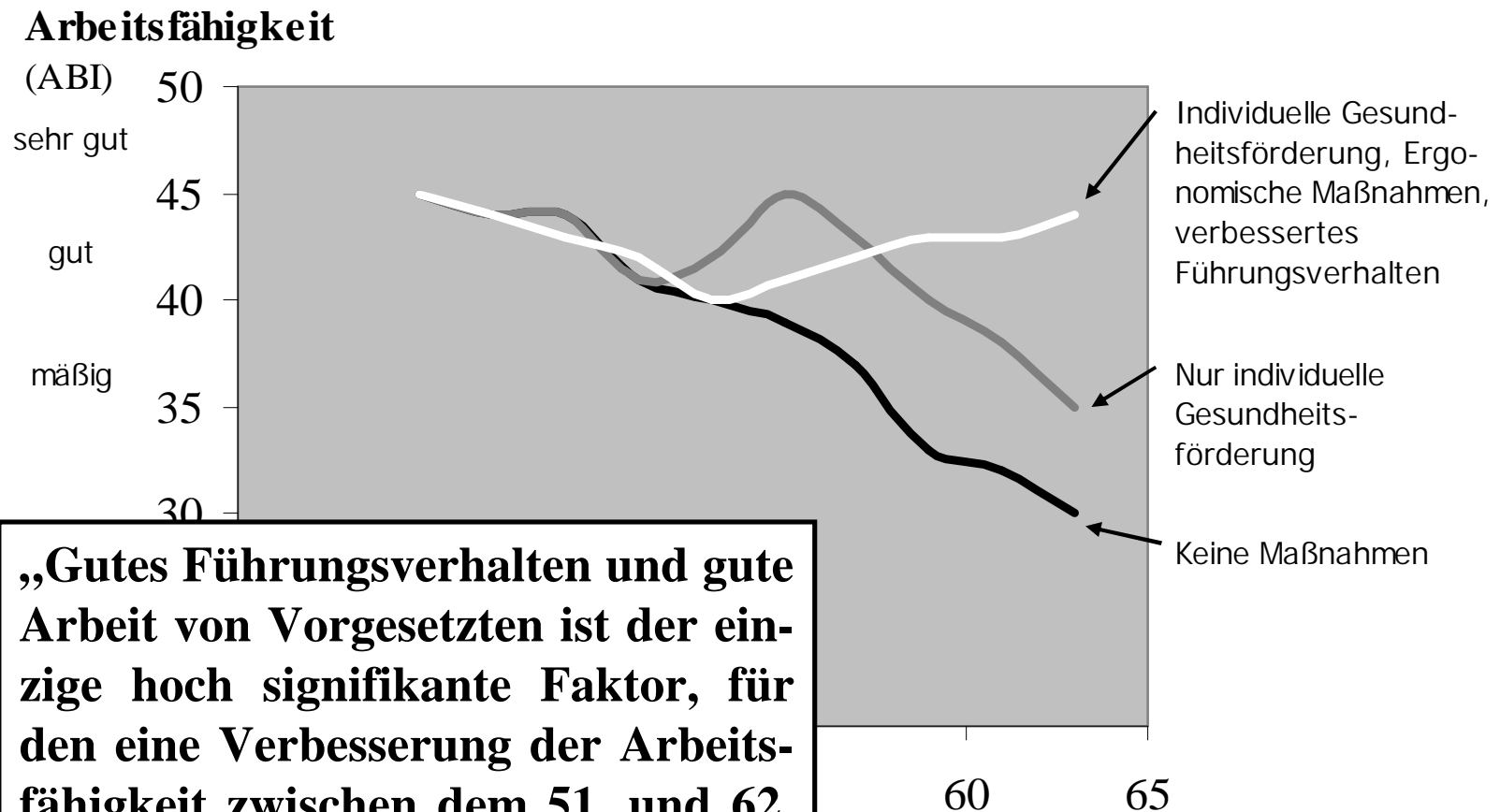
## Zu hohe körperliche Arbeitsanforderungen

- Statische Muskelarbeit
- Einsatz von Muskelkraft
- Heben und Tragen
- Spitzenbelastungen
- Repetitive Tätigkeiten
- ungünstige Arbeitshaltung

## Belastende und gefährliche Arbeitsumgebung

- Schmutzige und nasse Arbeitsumgebung
- Unfallrisiko
- heißes Klima
- kaltes Klima
- ständig wechselnde Umgebungstemperaturen

# Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



**„Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde.“**

# Entscheidend: Führungsqualitäten in vier Bereichen

§ Einstellungen und Haltungen: Eine aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter. Dies beginnt mit der Einstellung zum eigenen Alterungsprozess!

§ Kooperation: Praktizieren kooperativer Arbeitsmethoden, Fördern und Fordern. Hierarchische Führungsstile neigen dazu, die Arbeitsfähigkeit zu vermindern.

§ Organisation der Arbeitsabläufe: Berücksichtigung der Veränderung von Arbeitsfähigkeit im Erwerbsverlauf.

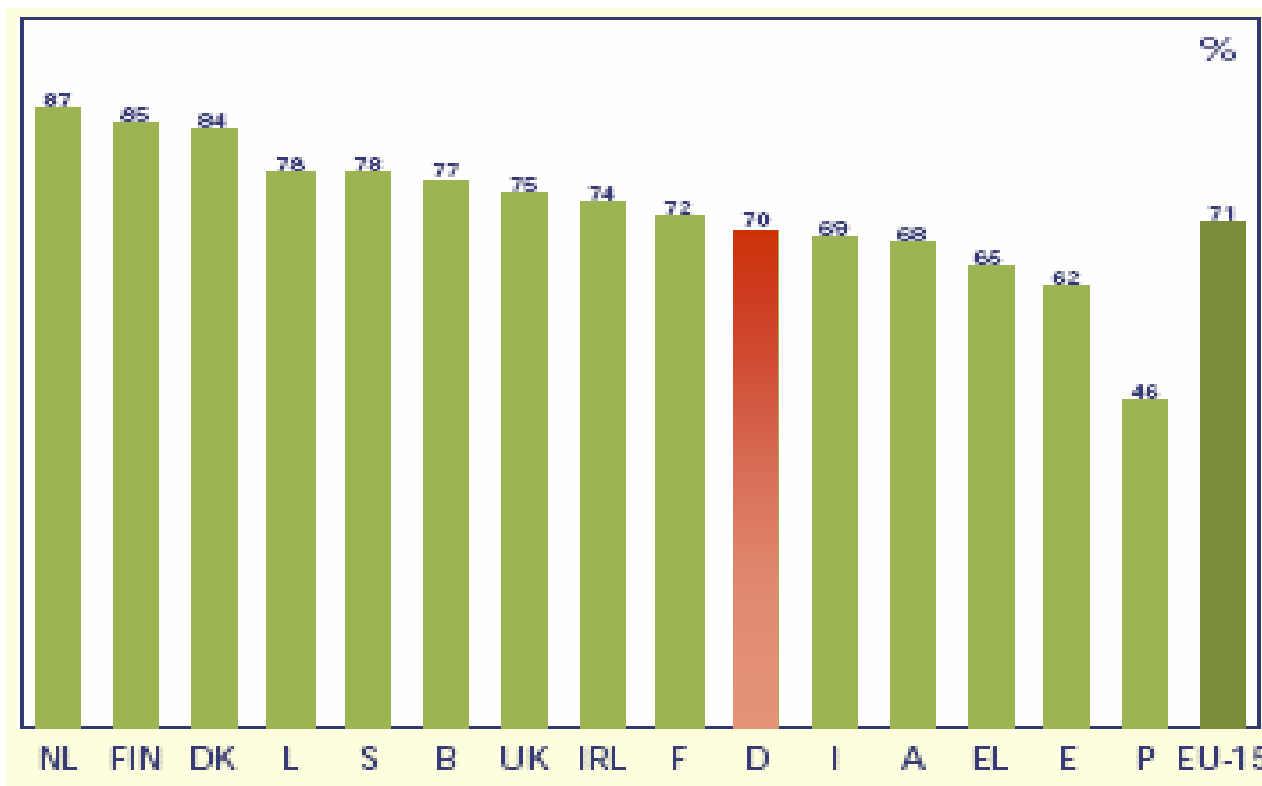
§ Kommunikation: Frühzeitige Information über anstehende Veränderungen.

# 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
Deutschland	58	54	112

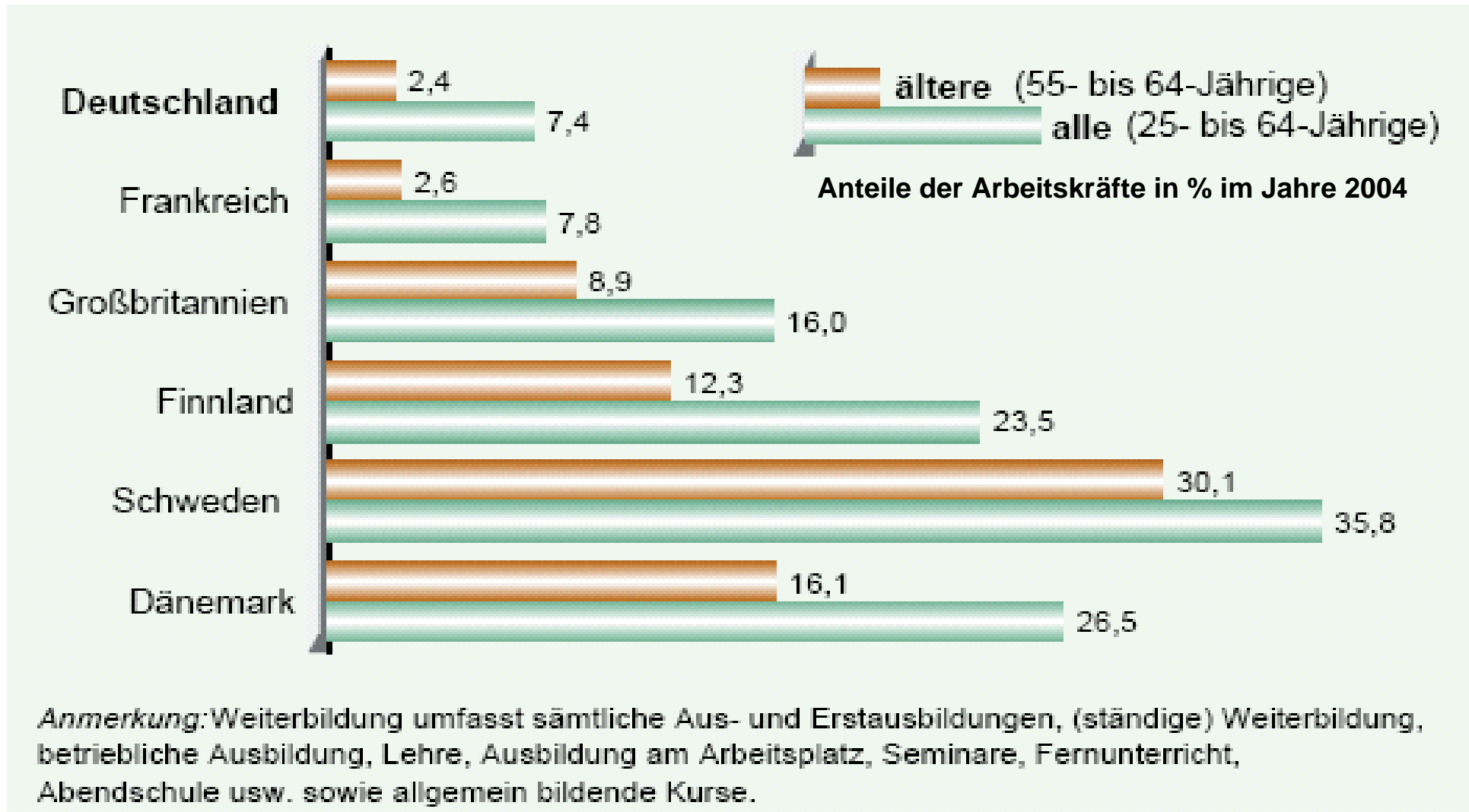
**Index ergibt sich als Summe von Rangplätzen in einzelnen Indikatoren  
(Pausen, Arbeitsreihenfolge, Methoden und Arbeitsgeschwindigkeit)**

# Beteiligung bei organisatorischen Veränderungen



Anteil der  
Beschäftig-  
ten gemäß  
(Befragung)

# Weiterbildungsquoten international



# Handlungskonzept auf Landesebene I

§ **Neues Arbeiten in NRW**: Gezielter Einsatz vorhandener arbeitspolitischer Instrumente zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit:

- Potentialberatung
- Arbeitszeitberatung
- Verbundprojekte
- Modellprojekte
- Bildungsschecks
- Qualifizierung von Demografieberatern
- Regionale Projekte und Strategien
- Branchenprojekte

# Potentialberatung

- § **Ziel:** Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit: individuell und organisationell.
- § **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.

# Arbeitszeitberatung

- § **Ziel: Flexible Gestaltung von Arbeits- und Betriebszeiten im Hinblick auf den technischen Wandel, mögliche Produktivitätssteigerungen, Beschäftigungseffekte, Gesundheitsschutz, Auswirkungen in Familie und Freizeit, Qualifizierungsmaßnahmen, Demografie**
- § **Weg: Mittels externer Beratung, gefördert vom Arbeitsministerium NRW**
- § **Förderung: Anteilfinanzierung von 50% der zuwendungsfähigen Ausgaben für Beratungstage (höchstens 500 € pro Beratungstag), max. bis zu 9 Tage**

# Bildungsschecks

- § **Ziel**: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Flankierung lebensbegleitenden Lernens, Anreize für betriebliche und private Bildungsinvestitionen, Verringerung von Weiterbildungsdisparitäten, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- § **Weg**: Beratung von Weiterbildungsaktivitäten und Förderung von Weiterbildungsausgaben
- § **Förderung**: Anteilfinanzierung von max. 50% der nachgewiesenen Teilnahme- und Prüfungsentgelte, höchstens 750 € pro Bildungsscheck

# Handlungskonzept auf Landesebene II

- § **Kooperationen mit den Sozialpartnern.**
- § **Initiative für ältere Langzeitarbeitslose.**
- § **Öffentlichkeitsarbeit mit Ziel, Unternehmen und Beschäftigte zu aktivieren, Vorurteile abzubauen.**
- § **Unterstützung für Unternehmen und Beschäftigte durch Information und Beratung.**