

› Factsheet – Themeninfo

C_120

Oktober 2014

Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit

prädemo
Kompetenz in der
Demografieberatung

› Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Arbeitsfähigkeit

Die Auswirkungen des demografischen Wandels und des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 67 Jahren führen zu einer längeren Verweildauer im Erwerbsleben und zu einer steigenden Anzahl an älteren Beschäftigten innerhalb der

Belegschaft. Deswegen wird der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten für ein Unternehmen immer wichtiger.

Arbeitsfähigkeit hat nicht nur eine Bedeutung für den Einzelnen, weil sie die

Grundlage des Wohlbefindens darstellt. Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten entscheidet mit über Leistung, Produktivität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

› Hintergrund zum Thema Arbeitsfähigkeit

Die für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit relevanten Einflussfaktoren sollen in einem möglichst ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen sollen. Arbeitsfähigkeit kann mit zunehmendem Alter abnehmen, gleich bleiben und sich sogar verbessern. Wesentliche Faktoren der Arbeitsfähigkeit sind (nach: „Haus der Arbeitsfähigkeit“ von Juhani Ilmarinen):

1. **Gesundheit und Leistungsfähigkeit**
2. **Kompetenz**
3. **Werte und Einstellung**

4. Arbeit, Arbeitsumgebung und Führung

Eine Grundlage der Arbeitsfähigkeit ist die individuelle **Gesundheit** des Menschen mit seiner physischen, psychischen und sozialen **Leistungsfähigkeit**.

Kompetenz steht für das Bildungs- und Qualifikationsniveau, für die fachlichen und sozialen Kompetenzen zur Bewältigung der an den Arbeitnehmer gestellten Arbeitsaufgabe.

Die sozialen und ethischen **Werte** im Unternehmen, wie sie von den Führungskräften vermittelt werden, sowie die

Einstellung des Beschäftigten sind ein wesentlicher Aspekt, wie er sich in das Arbeitsleben einbringen möchte.

Arbeit umfasst die Faktoren Führung, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsinhalt und Arbeitsanforderungen. Gemeint sind an dieser Stelle insbesondere diejenigen Belastungen und Anforderungen, die mit der konkret zu leistenden Arbeit für den Arbeitnehmer verbunden sind. Das Führungsverhalten hat einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit.

› Maßnahmen und Beratungsthemen

Die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten wird also von allen Faktoren beeinflusst, die mit der Gestaltung von Arbeit zu tun haben. Somit kann auch jedes Beraterfeld einen Beitrag zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten aller Altersgruppen leisten. Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit sind immer jeweils spezifisch auf die betriebliche Situation auszurichten. Maßnahmen sind unter anderem:

■ Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Maßnahmen sind zum Beispiel:

- › Sport und Bewegung im Arbeitsablauf (Rückenschule, Hebe und Trage-Training, gemeinsame Lauftreffs)
- › gesundheitsförderliche Ernährung
- › Maßnahmen zur besseren Stressbewältigung (zum Beispiel Entspannungsphasen, Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit)

■ Arbeit, Arbeitsumgebung und Führung

Maßnahmen sind zum Beispiel:

- › Transparente Kommunikation und mitarbeiterorientierte Führung
- › Flexible Arbeitszeitgestaltung und eine partizipative Schichtzeitplanung
- › Gefährdungsbeurteilung durchfüh-

☉ *Siehe auch Factsheets „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Konzepte zur Stressprävention“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“*

■ Kompetenz

Maßnahmen sind zum Beispiel:

- › Förderung der Fach- und Schlüsselkompetenzen (soziale, kommunikative, personale Kompetenzen)
- › Verborgenes Wissen und Kompetenzen der Beschäftigten für das Unternehmen erschließen und nutzbar machen; Wissen ausscheidender Beschäftigter sichern
- › Ständige Aus- und Weiterbildung ermöglichen (Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen, Wissen, Training-on-the-Job)

☉ *Siehe Factsheet „Personalentwicklung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“*

ren, um belastende Situationen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen festzulegen

- › Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, -mitteln und -räumen
- › Beteiligung der Beschäftigten zur Lösungsfindung

■ Werte und Einstellung

Maßnahmen sind zum Beispiel:

- › Deutlich formulieren, welche Werte zum Unternehmenserfolg beitragen (wie Leitbild)
- › Beschäftigten in die Arbeitsplanung und -gestaltung mit einbeziehen, Verbesserungsvorschläge ernst nehmen
- › Förderung eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs miteinander
- › Entwicklung einer wertschätzenden Führungs- und Unternehmenskultur, zum Beispiel Aufnahme von Werten in die Unternehmensziele

☉ *Siehe Factsheets „Unternehmenskultur (Werte)“, „Personalbindung“ und „Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)“*

☉ *Siehe Factsheets „Unternehmensführung“, „Personalführung“, „Vereinbarkeit von Beruf, Familie, und Pflege“, „Gefährdungsbeurteilung“, „Ergonomische Arbeitsgestaltung“, „Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“*

› Instrumente zum Thema

■ INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ – www.inqa-unternehmenscheck.de

Gemeinsamer Qualitätsstandard und Potenzialanalyse mit integrierter Behandlung der Maßnahmen zum demografischen Wandel. Zielgruppe: Führungskräfte von KMU, Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen.

■ INQA-Check „Personalführung“ – www.inqa-check-personalfuehrung.de/

Gemeinsamer Qualitätsstandard und Potenzialanalyse zur Personalführung, der komplett alle Maßnahmen zum demografischen Wandel mit integriert. Zielgruppe: Führungskräfte von KMU, Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen.

■ Arbeitsbewältigungsindex (ABI) / Work-Ability-Index (WAI) – www.arbeitsfaehigkeit.net

Fragebogeninduzierter Index zur Ermittlung der Arbeitsfähigkeit. Zielgruppe: Mitarbeiter



Herausgeber:

Offensive Mittelstand, Theodor-Heuss-Str. 160, 30853 Langenhagen; E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; August 2014
© Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.