

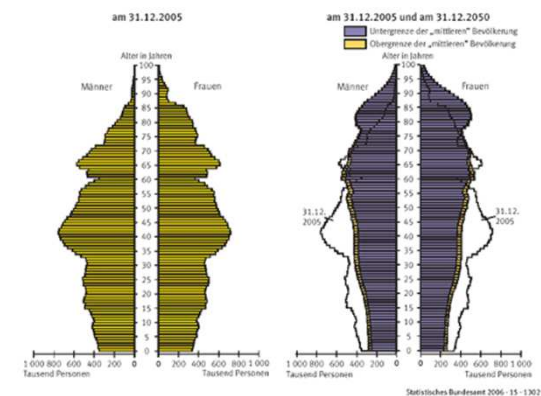
In welcher



leben wir?

TErrA
Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

- Wir werden immer gesünder und älter, unsere Lebenserwartung steigt kontinuierlich.
- Gleichzeitig stehen wir als alternde Gesellschaft an der Schwelle zur Wissensökonomie.
- Die Digitalisierung verändert unser Leben und unsere Arbeitswelt radikal.
- Durch die Globalisierung nehmen Dynamik und Komplexität überproportional zu.



Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken

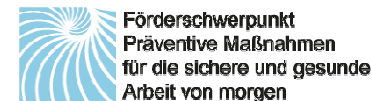
Dr. Rainer Thiehoff

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

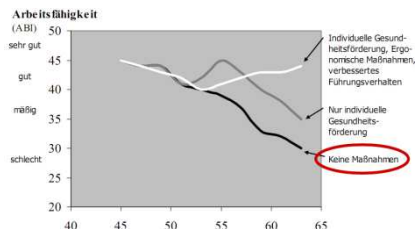
BEM Netzwerk Dortmund, Knappschaftskrankenhaus Brackel, 22.11.2016



GEFÖRDERT VOM



Vorgeschichten zum Projekt



Neuroplastizität des Gehirns

Wie lassen sich Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten alternder Arbeitnehmer besser nutzen?



Systemgrenzen überschreitende Lösungen

Woran scheitern bessere Lösungen (Allokationen) für ältere Arbeitnehmer in der Unternehmenspraxis bisher?



Transdisziplinäre Gestaltung

Betroffene gestalten Lösungen Vorort gemeinsam mit Wissenschaftlern und Stakeholdern für höhere Compliance



Soziale Nachhaltigkeit

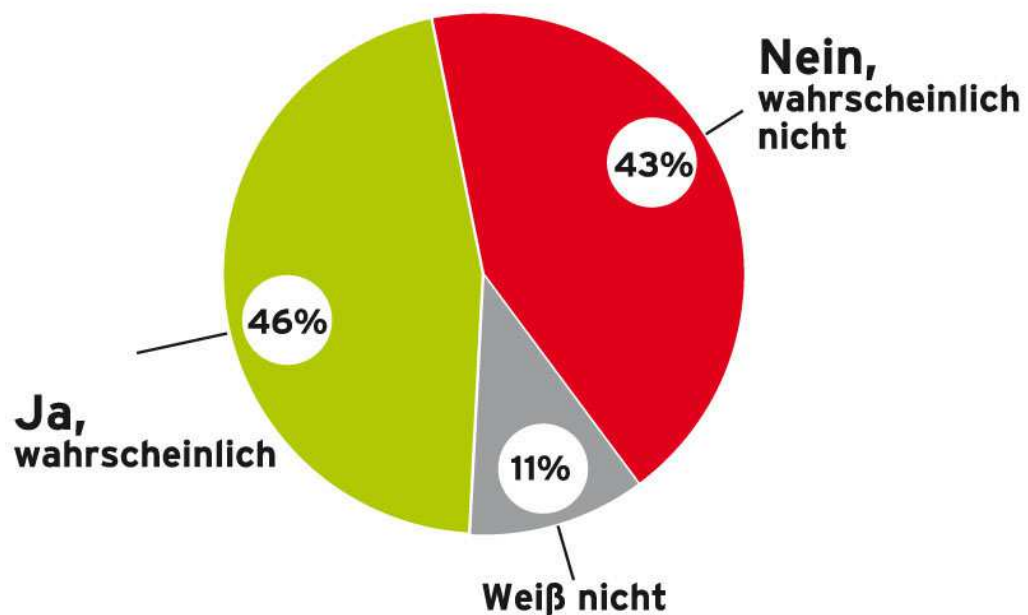
Regionale Netzwerke vermitteln zwischen mikro- und makroökonomischer Steuerung für bessere Ergebnisse

Was ist das Problem?



Zukünftige Arbeitsfähigkeit – Das Ergebnis der bundesweiten Repräsentativumfrage 2014 unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

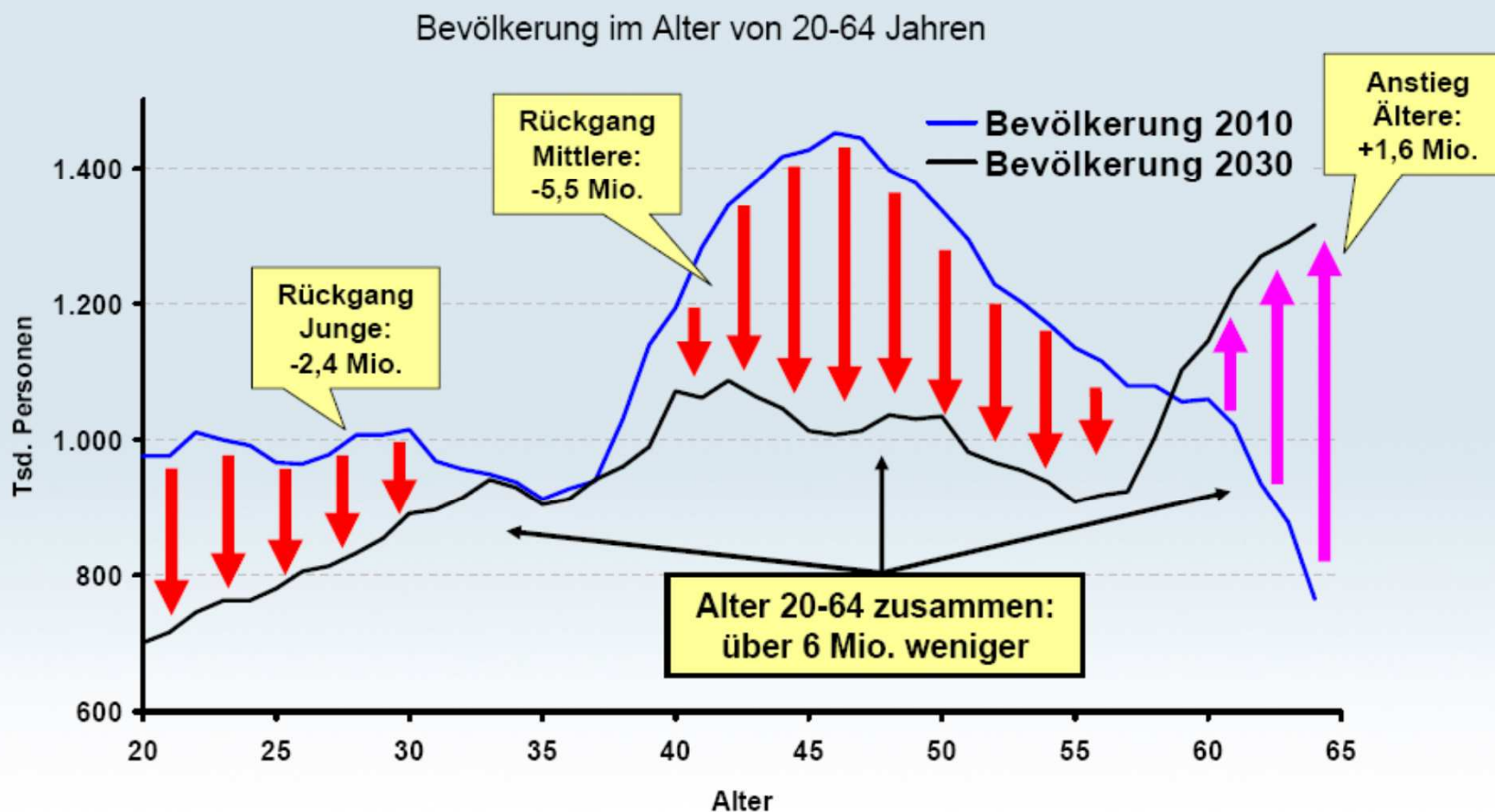
»Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?«



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



Arbeitskräfte der Zukunft: Viel weniger Junge, mehr Ältere

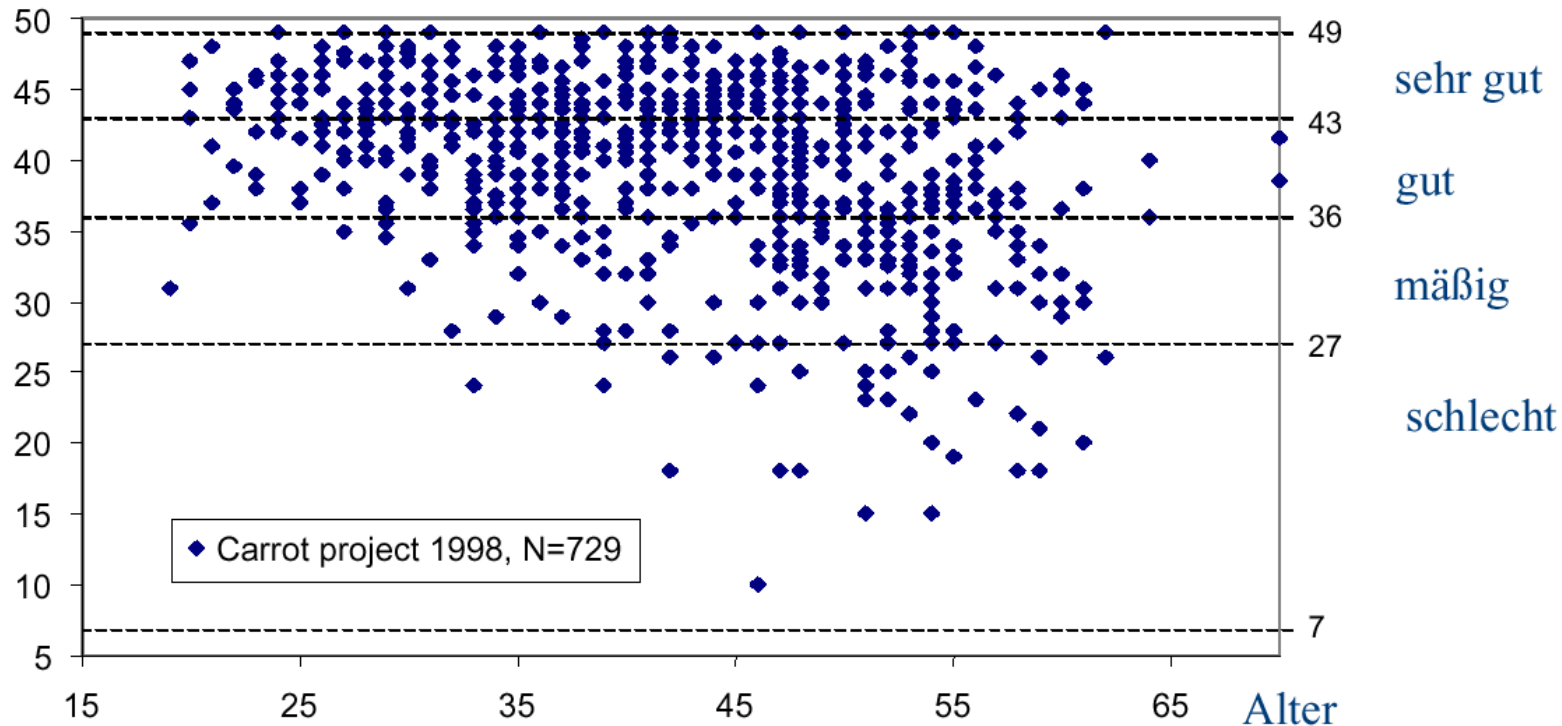


Arbeitsfähigkeit im Erwerbsleben



1/2

Die subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit (WAI, ABI) lässt im Alter nach, jedoch mit großen individuellen Unterschieden.



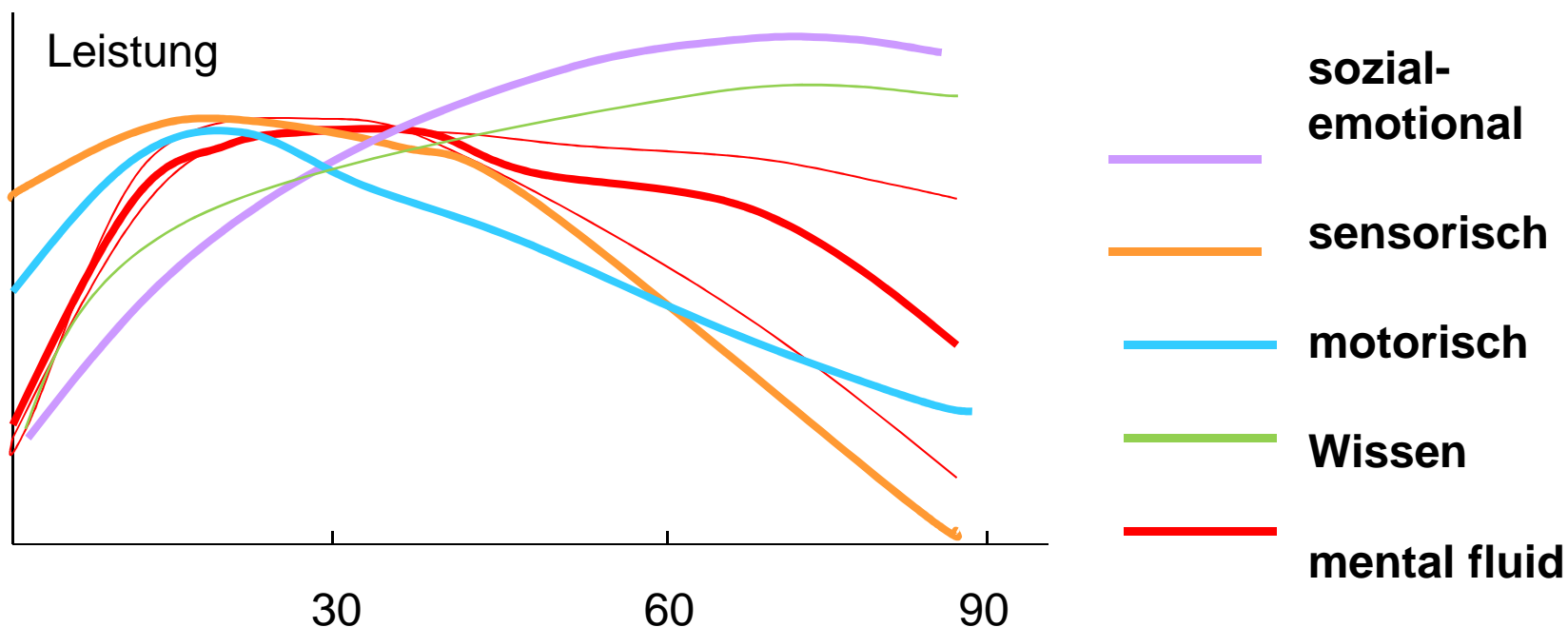
Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sind Grundlage für ein längeres Arbeitsleben; sie sollten daher gefördert werden.

Quelle: Michael Falkenstein , IfADo, INNOKAT Workshop, Dortmund 2014



Defizitmodell: alle Funktionen lassen im Alter nach

Modernes Modell: Sensorische, motorische und manche mentale („fluide“) Fähigkeiten lassen im Alter nach; Wissen, soziale und emotionale Fähigkeiten werden überwiegend besser.



Was ist zu tun?



Gesundheit

- Verringerung physischer und psychischer Belastungen
- ... Arbeitsumgebungsbelastungen
- ... Arbeitsorganisatorischer Belastungen

Qualifikation

- Berücksichtigung veränderten Leistungsvermögens
- Erhöhung der Weiterbildungsquote
- Förderung von lebenslangem Lernen

Motivation

- Vermeidung von Wertschätzungsverlust
- Schaffung neuer Aufgabenfelder
- Förderung einer altersfreundlichen Unternehmenskultur

Tätigkeitswechsel erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit



Kontext

- Demografische Entwicklung
- Arbeitswelt 4.0
- Fachkräftemangel
- Arbeit & Gesundheit

Bedarfe

Innovative Alters- und Alternsmanagementkonzepte in Unternehmen, insbesondere für **KMU**

Lösungen

- Erwerbsbiographisches Präventionskonzept
- Mobilität zwischen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten
- Kompetenzentwicklung/ Umstiegsqualifizierung
- Überbetriebliche Tätigkeitswechsel
- Umsetzung in regionalen Unternehmensnetzwerken

Ergebnis

- Gestaltung von Erwerbsbiografien
- Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Vermeidung von Produktionsausfällen durch arbeitsbedingte Erkrankungen
- Optimierung der regionalen Arbeitskräfteallokation



Demografiepolitik der Bundesregierung (Januar 2015)



„Angesichts des spätestens in den 2020er Jahren rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials gilt es, die **individuellen Erwerbchancen** zu verbessern, um das Wachstumspotenzial unserer **Wirtschaft** und damit den künftigen Lebensstandard in unserem Land zu sichern.

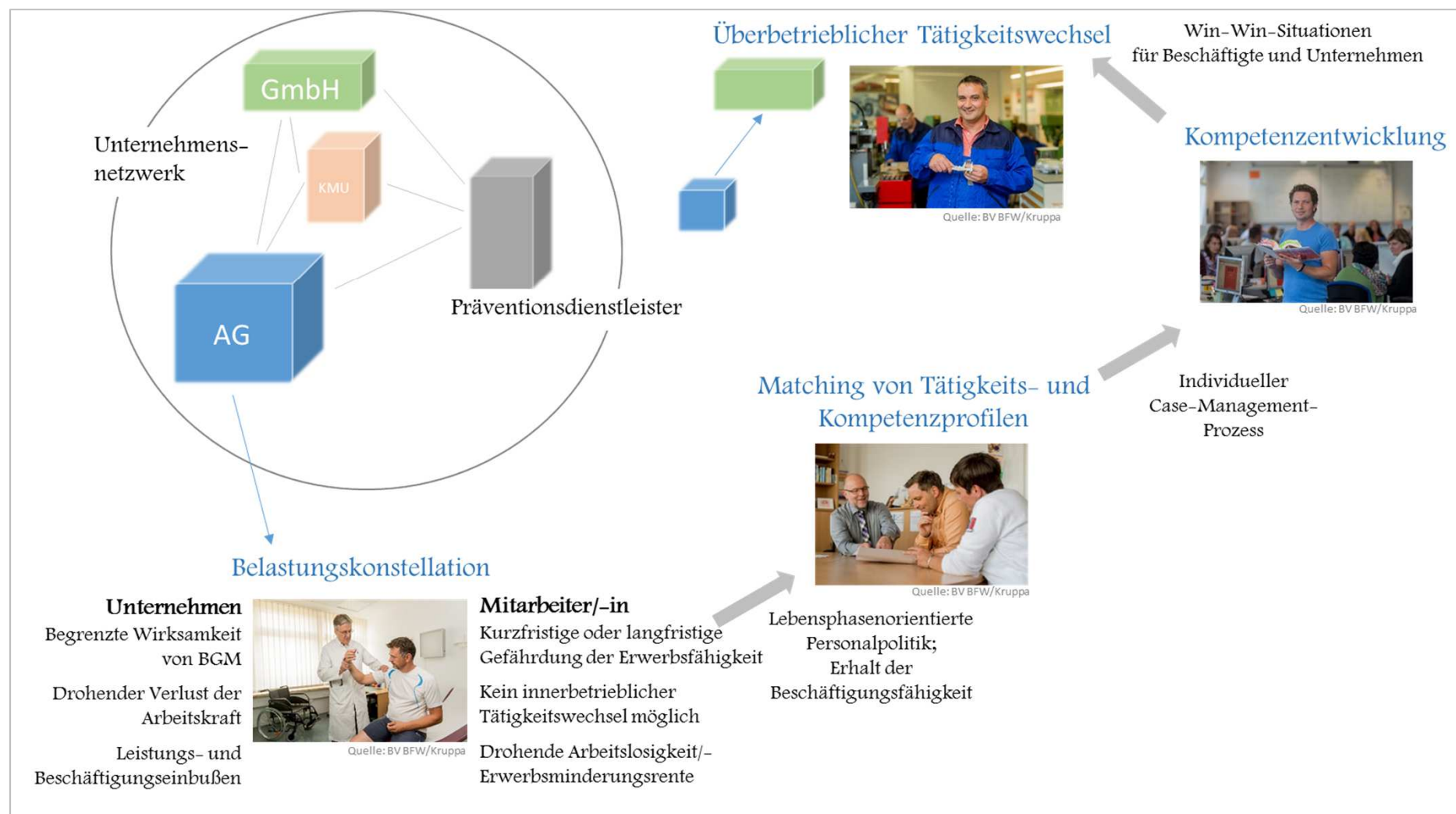
Die Bundesregierung sieht die zentralen Ansatzpunkte dafür in **Maßnahmen zur Fachkräftesicherung**, wie einer [...] höheren Qualifizierungsbeteiligung Älterer und Frauen, einem inklusiven Arbeitsmarkt, einem gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeld [...] sowie der Stärkung der Bildungspotenziale in allen Lebensphasen.“
(S. 3)



- Modelle überbetrieblicher Tätigkeitswechsel als erwerbsbiographisches Präventionskonzept transdisziplinär entwickeln ...
 - Formen von Tätigkeitswechseln identifizieren
 - Präventionsprodukte entwickeln
 - Fallbeispiele generieren
 - Rahmenbedingungen gestalten
 - Regionale (Unternehmens-) Netzwerke aufbauen
- Gemeinsam mit
 - Unternehmen
 - Beschäftigten
 - Sozialpartnern
 - Sozialversicherungsträgern
 - Regionalen Stakeholdern
 - Regionalen Netzwerken

 Vom Disability Management
zum Ability Management!

Tätigkeitswechsel Szenario





Die Verhaltenslogik der Lorenz'schen Kette ...

gedacht ist nicht gesagt

- gesagt ist nicht gehört
- gehört ist nicht verstanden
- verstanden ist nicht einverstanden
- einverstanden ist nicht behalten
- behalten ist nicht umgesetzt
- umgesetzt ist nicht beibehalten
- beibehalten ist nicht routiniert!





1. **Kollegial Begleiten**

Vernetzung, niedrigschwellige Beratung und emotionale Unterstützung

2. **Unternehmen lernen von Unternehmen**

Wissenstransfer durch Best Practices, Experten-Input sowie gemeinsamen, strukturierten Erfahrungsaustausch

3. **Regional vernetzen**

Förderung der Wissensdiffusion durch Vertrauen und Systemgrenzen überschreitendes Denken und Handeln vor Ort

4. **Plattform bieten**

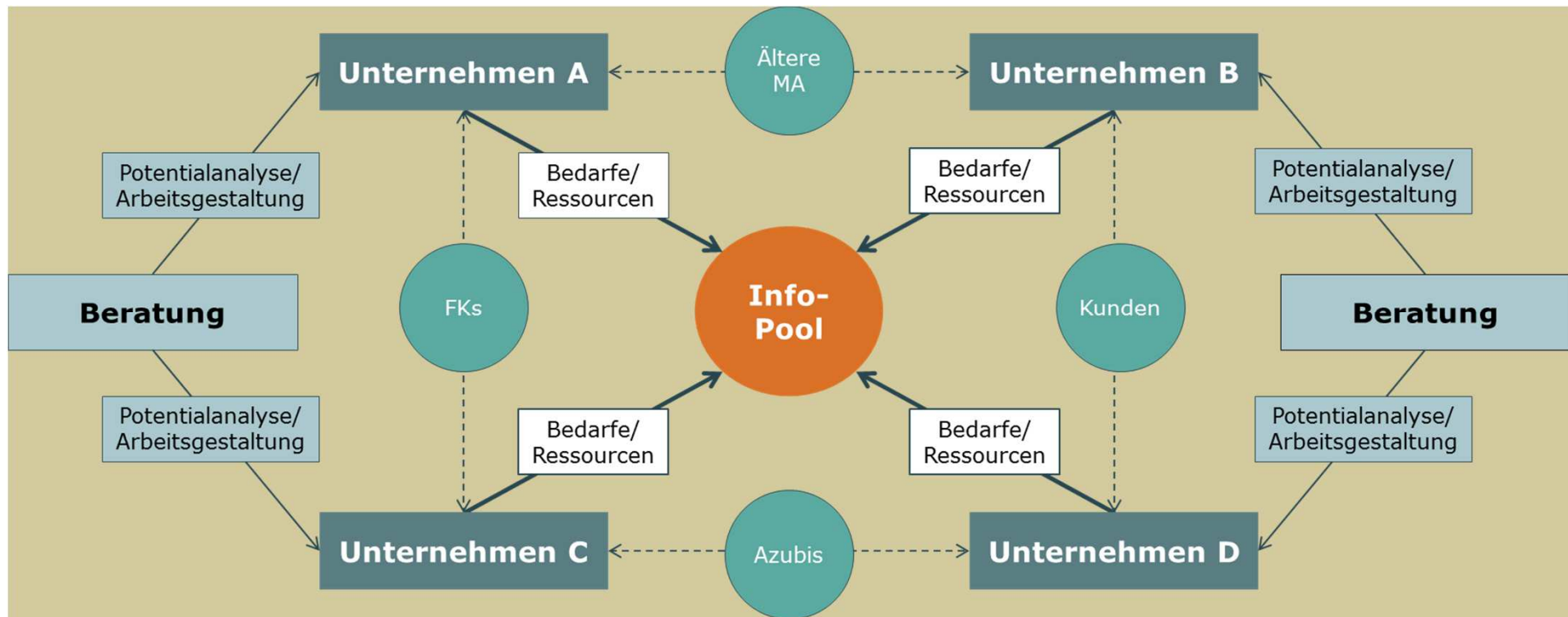
Den Dialog mit Politik, Verbänden und Öffentlichkeit führen

5. **Transdisziplinäre Gestaltung**

Praktiker Vorort gestalten die Lösungen gemeinsam mit Wissenschaftlern und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern zum Zweck höherer Compliance



in regionalen Unternehmensnetzwerken



Quelle: Alexander Bendel, 2016

Was ist neu und anders?



Erwerbsbiographische Prävention
für höhere Beschäftigungs-
fähigkeit

Transdisziplinäre
Gestaltung von
überbetrieblichen
Tätigkeitswechseln



Nachhaltige
Umsetzung
in regionalen Unternehmensnetzwerken



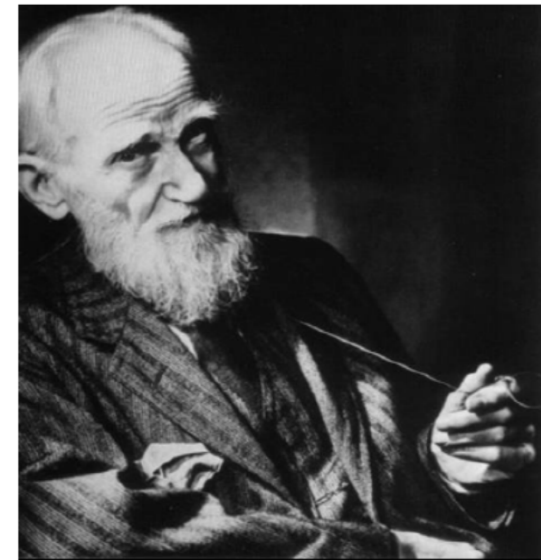
Dr. Rainer Thiehoff

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

thiehoff.rainer@buaa.bund.de

www.taetigkeitswechsel.de

(in Vorbereitung)



„Alte Leute sind gefährlich; sie haben keine Angst vor der Zukunft“ *George Bernard Shaw* (1856 – 1950)