



Zukunft in Arbeit

Können-Wollen-Dürfen:
Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

21. Oktober 2014, ORGATEC in Köln

Marianne Giesert

Agenda



- 1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen**
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit
4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen
5. Können – wollen – dürfen
6. Was ist zu tun?



1. Büroarbeit gestern und heute

- Vom Federkiel zur Schreibmaschine - Laptop
- Mehr und mehr technische Hilfsmittel über das Telefon, Faxgerät hin zum Internet weltweit
- Geschwindigkeit und Fülle der Information hat erheblich zugenommen und stellt neue Anforderungen,
- wie z.B. ständige Lernbereitschaft. Flexibilität u Mobilität

1. Büroarbeit heute



- **Trends der Büroarbeit: flexibel, mobil, virtuell und selbst gesteuert**
- **Montags – Freitags 8 Stunden im Büro nimmt immer mehr ab** - Beschäftigte sind zunehmend unterwegs, sie arbeiten direkt beim Kunden oder im Home Office, mit dem Notebook im Zug, am Flughafen oder notfalls an der Raststätte.
- die gewohnte Normen werden außer Kraft gesetzt. Alles scheint **flexibel** – die Arbeitszeit, der Arbeitsvertrag, der Arbeitsort, der Arbeitsplatz und die Arbeitsgruppen.

1. Büroarbeit morgen



Studie von KYOCERA MITA Deutschland mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation

- Die Arbeit wird nicht mehr an einen festen Ort gebunden sein, sondern von der ganzen Welt aus stattfinden können.
- Die Arbeitszeitmodelle der Zukunft richten sich am individuell unterschiedlichen Arbeitsrhythmus des Einzelnen aus.
- Die Technik der Zukunft ist nicht nur intelligent und vernetzbar, sondern auch designorientiert.
- Unternehmen werden an ihrer CO₂-Bilanz gemessen werden und in allen Bereichen Wert auf ressourcen- und energieneutrales Wirtschaften legen müssen.
- Das papierlose Büro wird es nicht geben.

1. Büroarbeit morgen

Studie von KYOCERA MITA Deutschland mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation



Technologische Aspekte der Arbeit

- Alle Kommunikationssysteme, darunter auch Systeme zum Drucken, Kopieren und Faxen, sowie Mitarbeiter sind miteinander vernetzt, und zwar rein virtuell über längere Phasen.
- Das Büro der Zukunft ist ein Raum mit hohen Ansprüchen an Design und Sinnlichkeit: Drucker, Kopierer und Multifunktionssysteme werden in der Zukunft genauso designorientiert sein wie Handys, Notebooks und PCs.
- Die Bürowelten der Zukunft werden sich dem demographischen Wandel anpassen. Das heißt, Bürotechnik wird sich viel stärker an den Bedürfnissen älterer Mitarbeiter orientieren.
- Dass Papier auch im Büro der Zukunft eine Rolle spielen wird, ist nahezu unumstritten. Welche Rolle es spielen wird, ist heiß diskutiert. Manche Experten werfen die Vision eines „Superpapiers“ an die Wand, das sowohl wiederverwendbar als auch durch Feuerfestigkeit nahezu unzerstörbar ist und zugleich nicht aus Holzfasern besteht.
- Die „Cloud“ bzw. cloudbasierte „Points of Print“ werden auch die Zukunft des Dokumentenmanagements bestimmen. Diese geben jedem die Möglichkeit, Dokumente an öffentlichen Druckern auf der ganzen Welt auszudrucken



1. Büroarbeit morgen

Organisatorische Aspekte der Arbeit

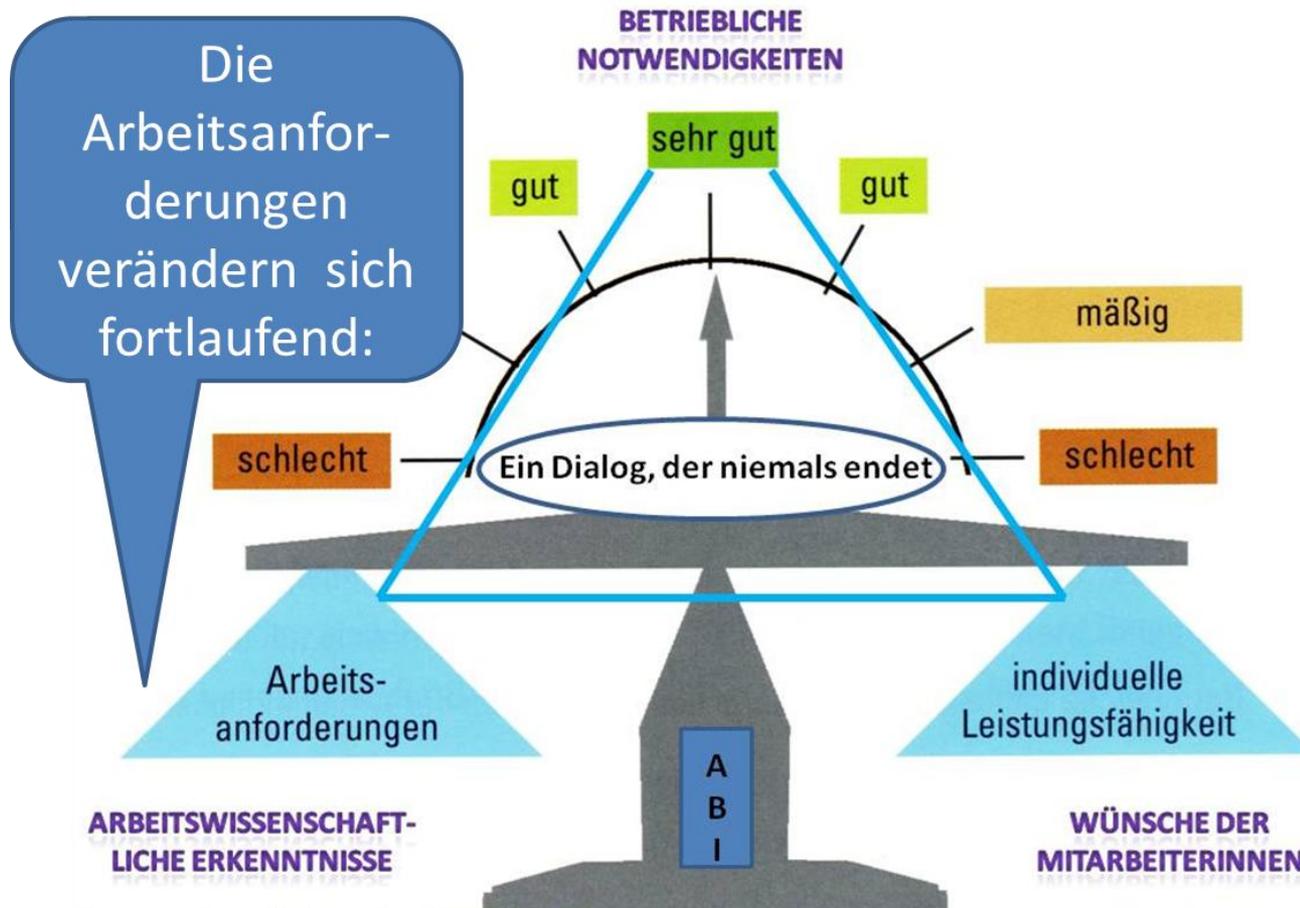
- Die Büroarbeit der Zukunft wird häufig auch von zu Hause aus passieren. Die virtuelle Vernetzung bildet dafür die technische Basis. Berufs- und Privatleben haben keine richtige Abgrenzung von einander.
- Das wird auch Auswirkung auf die Arbeitszeiten haben: Diese werden sich flexibel an private und Unternehmensbedürfnisse anpassen.
- Der Mitarbeiter wird praktisch immer erreichbar sein.
- Die Menschen werden je nach Funktion und Aufgabe stärker dezentral arbeiten. Die Arbeitswelt der Zukunft wird aber nicht komplett virtuell funktionieren, sondern es werden kreative Kernteams in der Zukunft zusammenarbeiten, die mit der Unternehmenskultur und Identität eng zusammenhängen. Gerade unter Experten herrscht die Meinung vor, dass feste Unternehmensstrukturen in Zukunft aufgebrochen werden und die Beschäftigung von Freelancern normal werden wird – in allen Unternehmensbereichen.

Agenda



1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen
- 2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern**
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit
4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen
5. Können – wollen – dürfen
6. Was ist zu tun?

2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern



Ilmarinen 2006, Graphik Sina Hattesoht, www.hawaii4u.de, 2008

Büroarbeitsplätze der letzten 40 Jahre



1970



1990

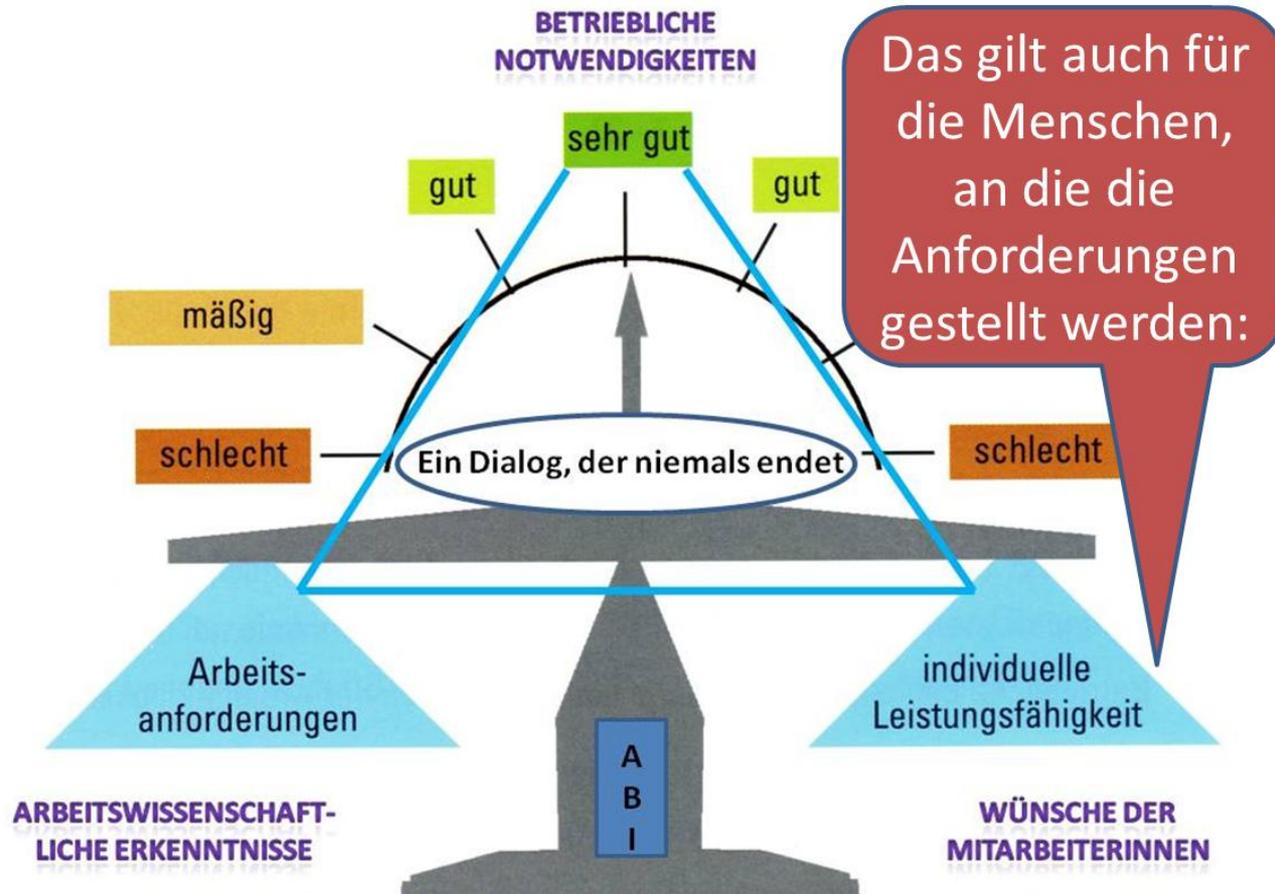


2010

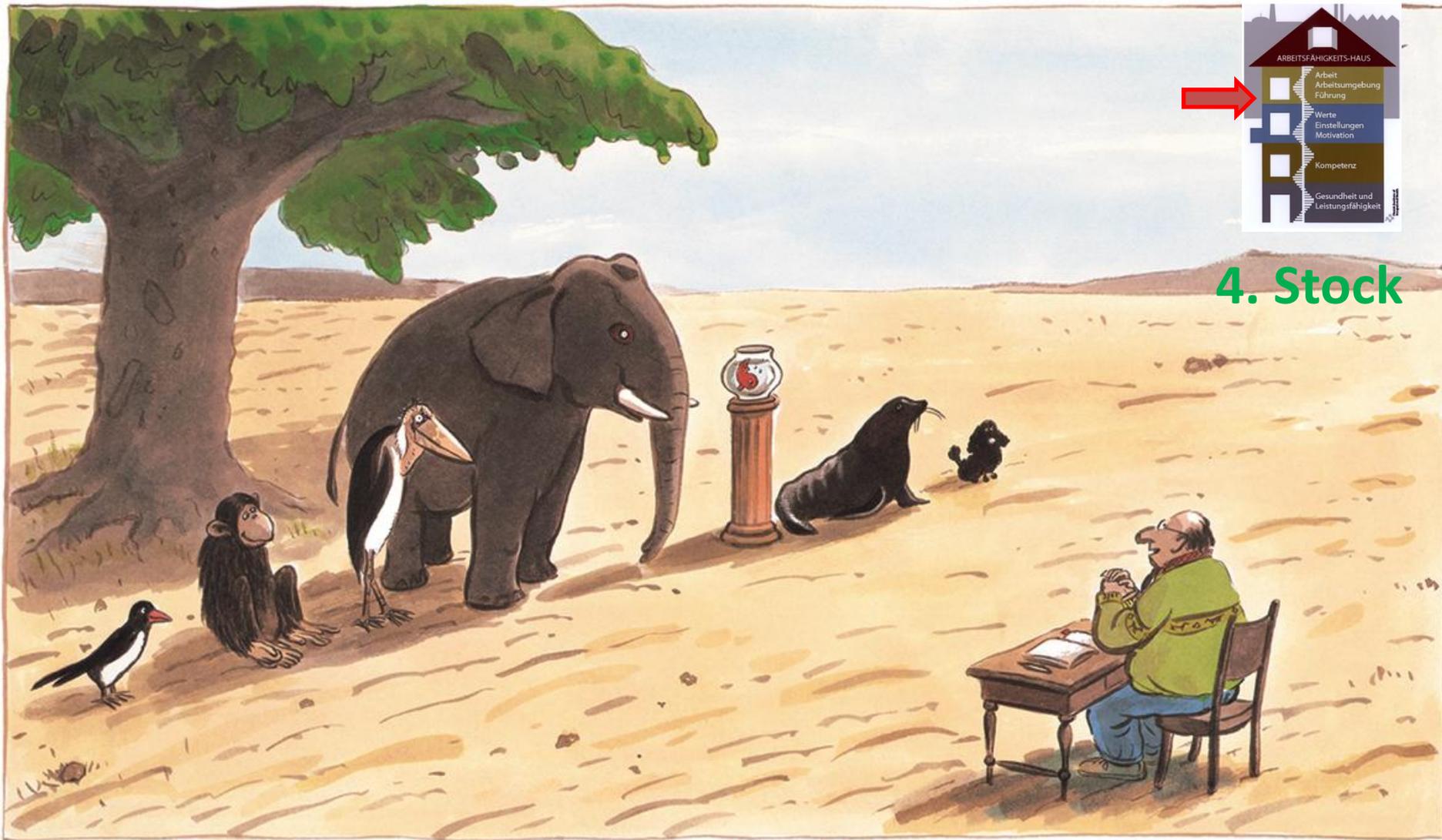


Quelle: WirtschaftsWoche (2011)

2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern



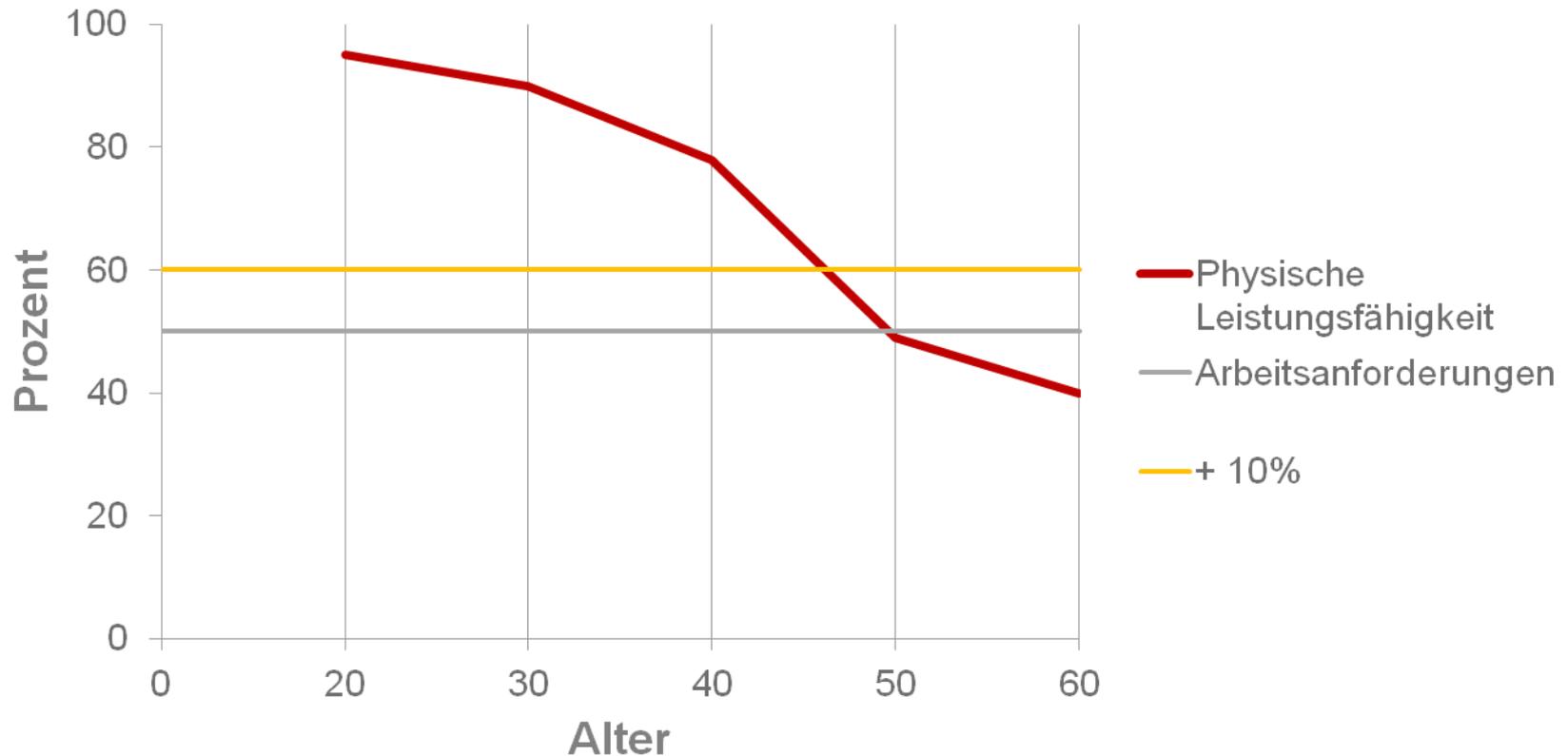
Ilmarinen 2006, Graphik Sina Hattesoht, www.hawai4u.de, 2008



Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!

Traxler, mfG., Quelle: Tempel und Ilmarinen, Hg. Giesert, S. 98

Arbeitsanforderungen, funktionelle Kapazität und Veränderung Energiereserven

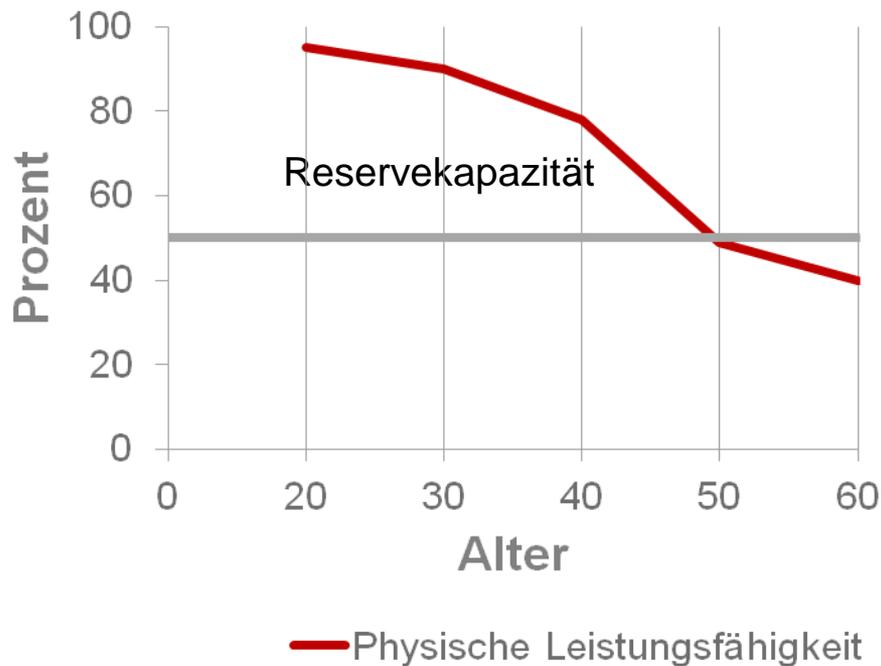


Quelle: Ilmarinen 1999

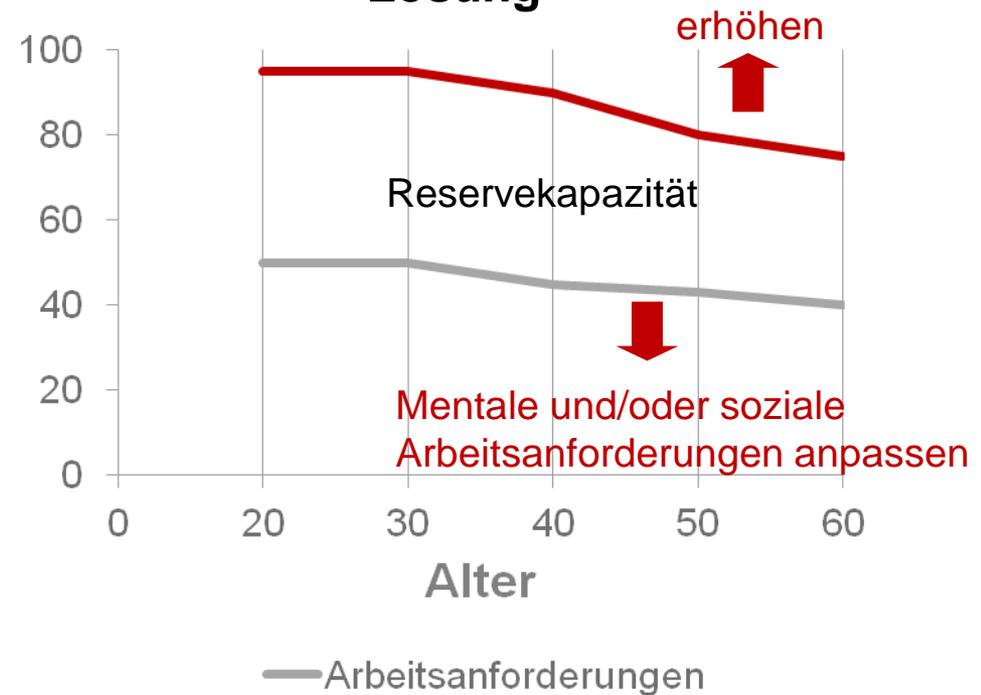
Möglichkeiten alternsgerechter Arbeitsgestaltung

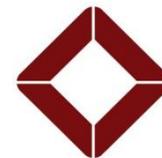


Problem

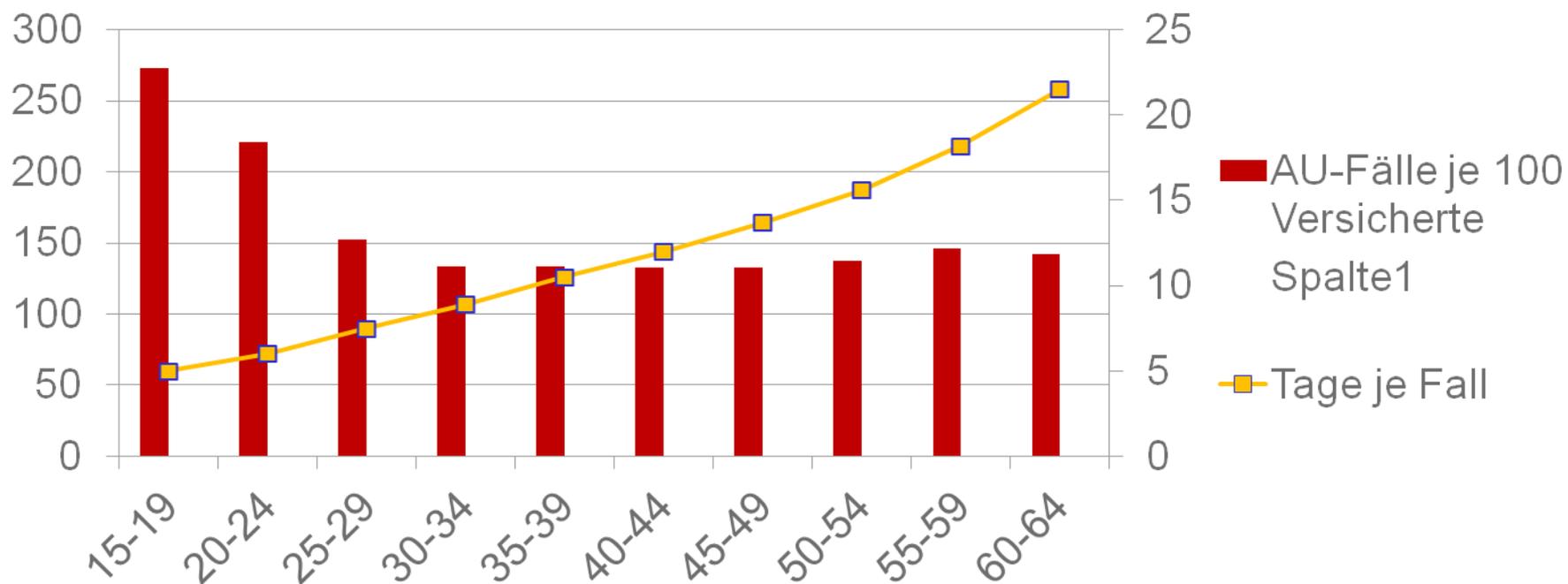


Lösung

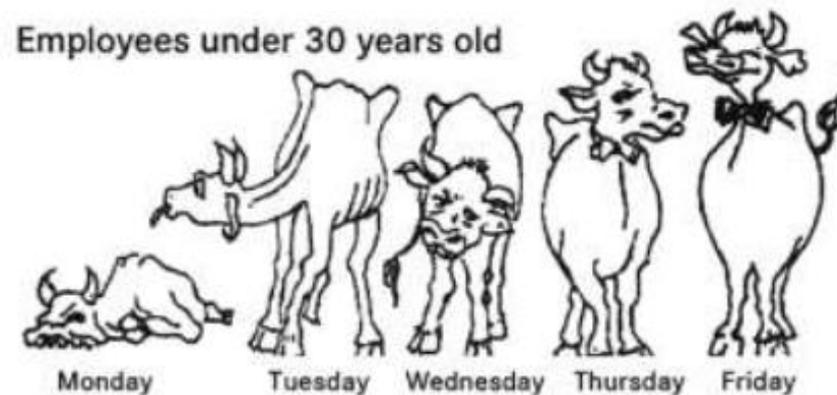
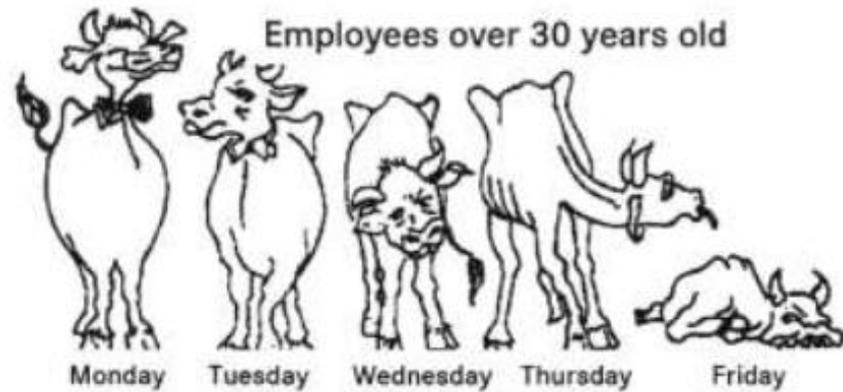




Arbeitsunfähigkeitstage



Quelle: Macco, K., Schmidt, J., Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2009, in: Badura, B, u.a. (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2010, Heidelberg.



At least they understand each other on Wednesday

Quelle: mit freundlicher Genehmigung von J. Ilmarinen



2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Definition

- „**Arbeitsfähigkeit (workability)** ist die Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten beruflichen Situation in die Lage versetzen, gestellte Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.“
(Ilmarinen/Tempel, 2002)
- „**Beschäftigungsfähigkeit** ist die andauernde Arbeitsfähigkeit, die sich in sich verändernden Arbeitsmärkten und somit in immer wieder verschiedenen Person-Situation-Konstellationen beweist.“
(IBES, 2013 sowie auch Richenhagen, 2009)

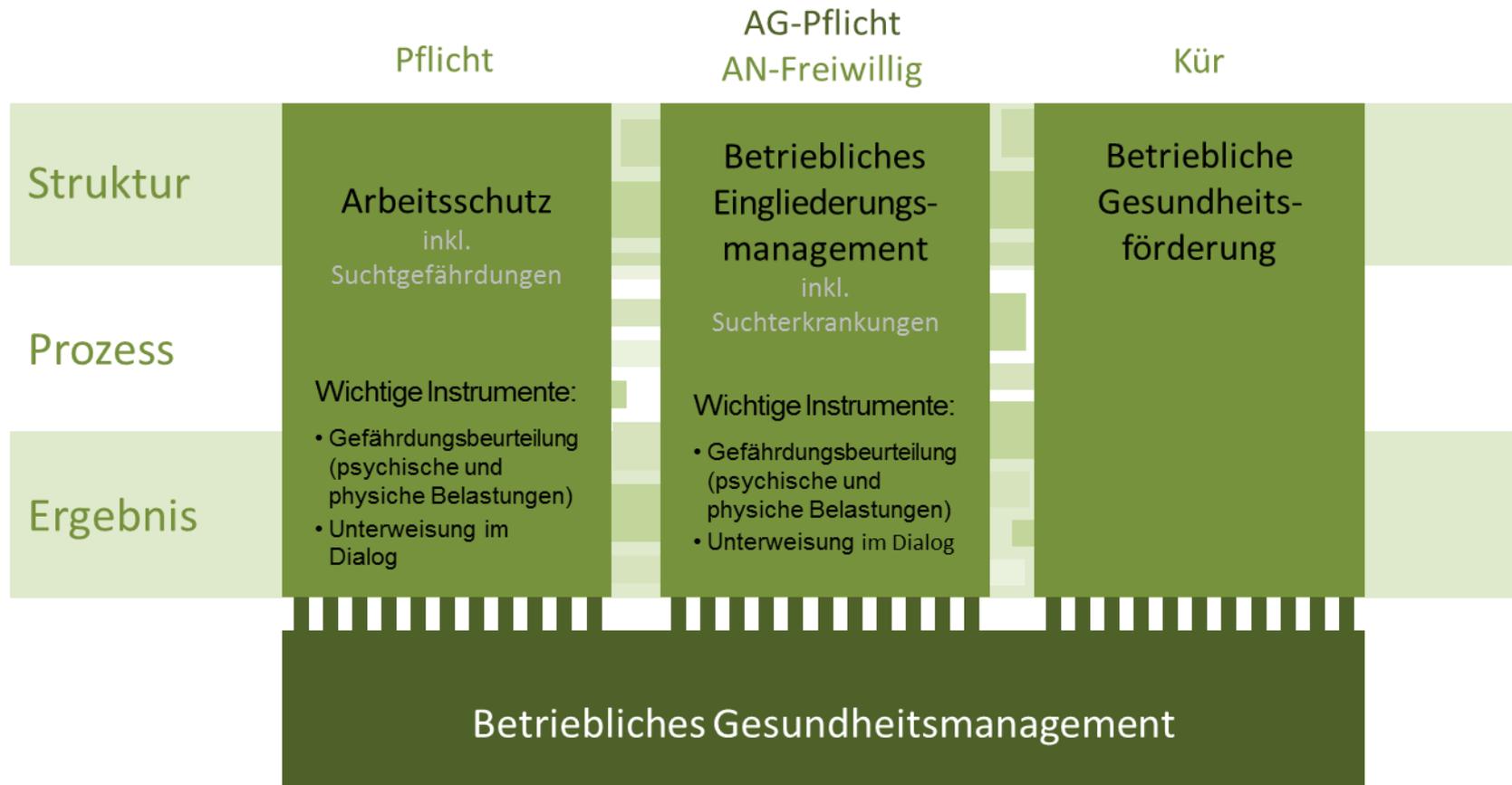


Agenda



1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
- 3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit**
4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen
5. Können – wollen – dürfen
6. Was ist zu tun?

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Fundament für gute Arbeit



Agenda

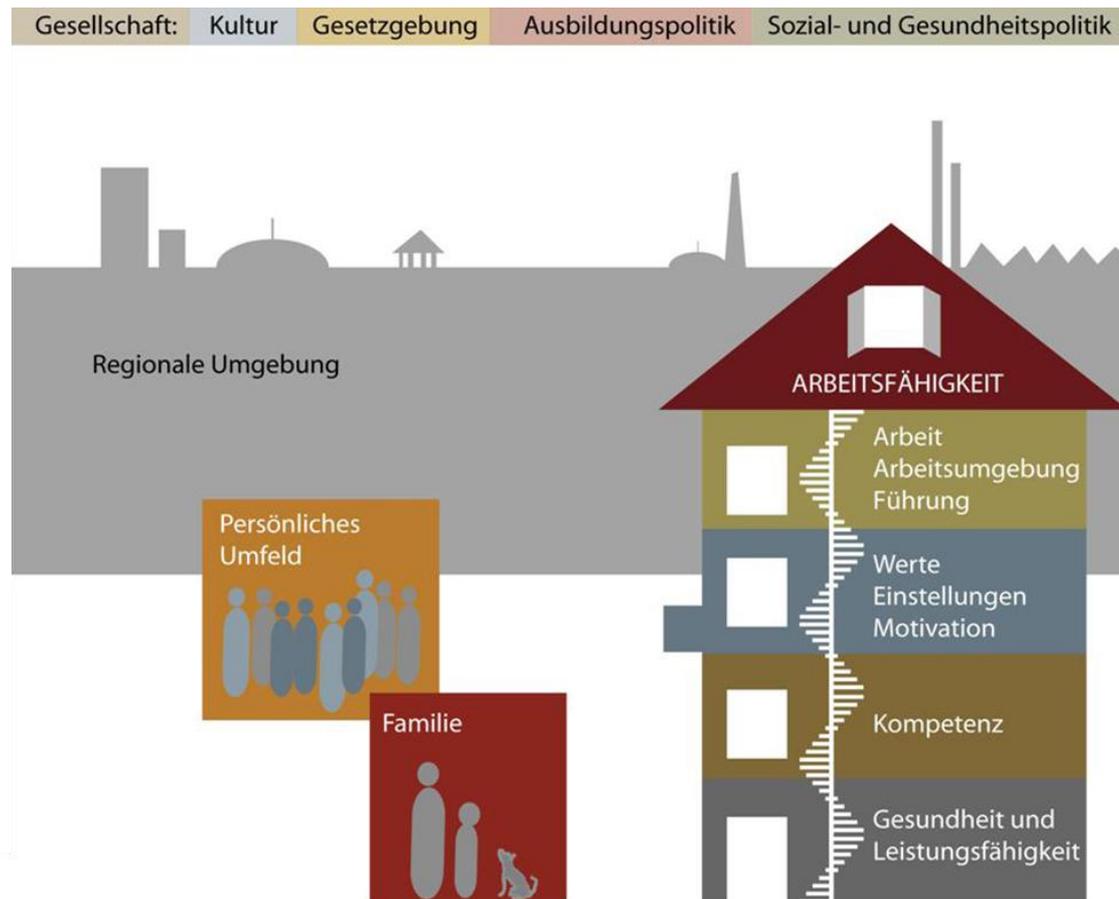


1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit
4. **Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen**
5. Können – wollen – dürfen
6. Was ist zu tun?

Wir bauen unser Haus der Arbeitsfähigkeit



4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen



FIOH 2011

Agenda

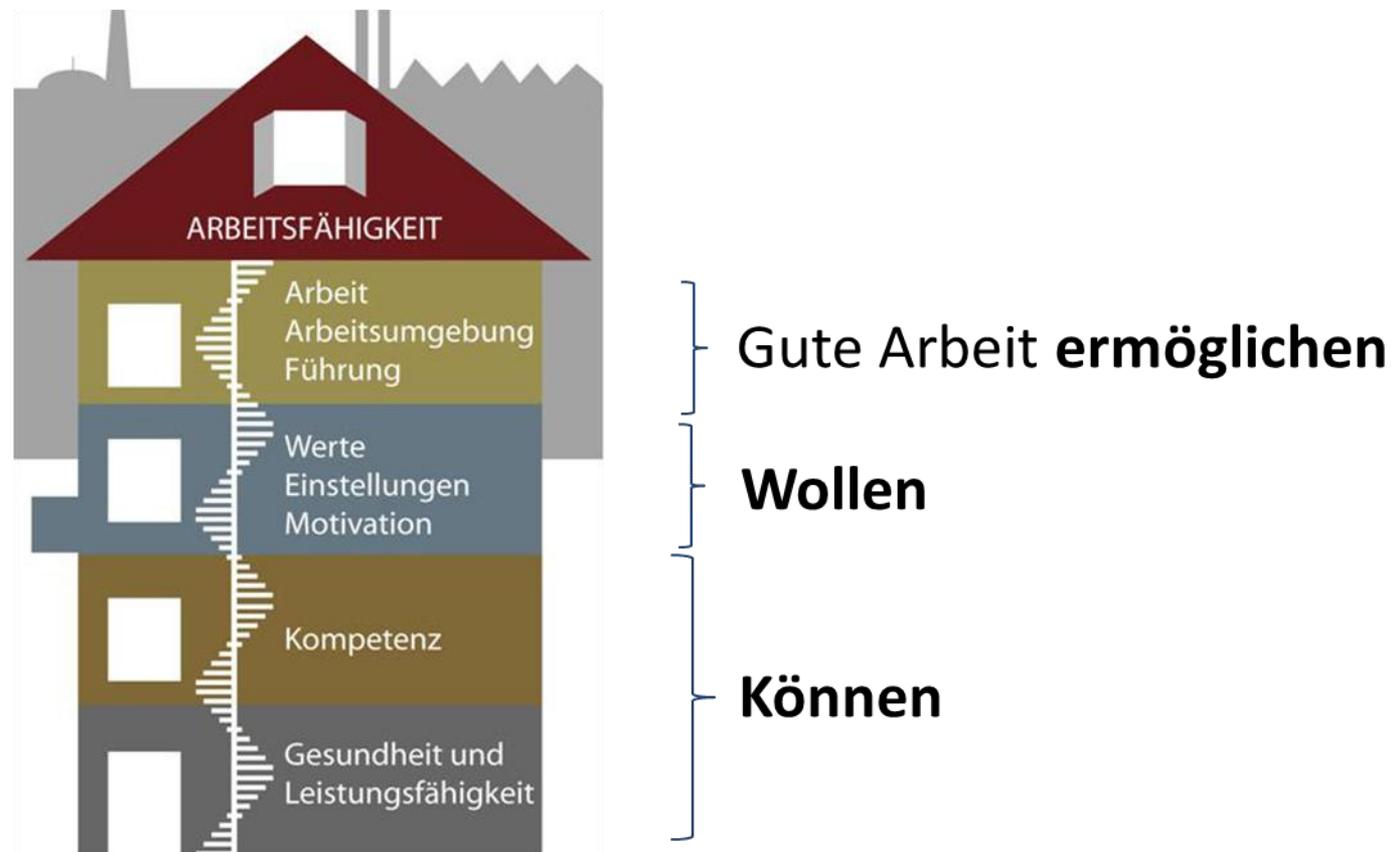


1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit
4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen
5. **Können – wollen – dürfen**
6. Was ist zu tun?

5. Können, wollen, dürfen



Können, Wollen, Ermöglichen



Quelle: FIOH 2011

Können



Beispielhafte Maßnahmen 1. Stockwerk Gesundheit

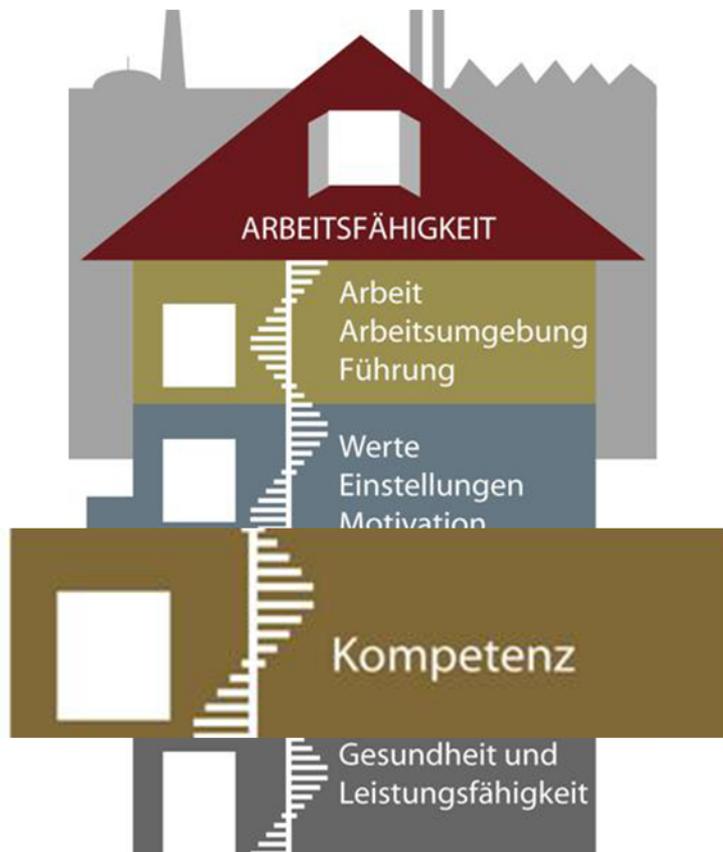


Quelle: FIOH 2011

- „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit.“ (WHO)
- Gesundheit und Krankheit
- Was kann ich als Individuum für mich tun? Was kann ich tun, um mich gesund zu erhalten?
- Wie kann mich das Unternehmen dabei unterstützen?



Beispielhafte Maßnahmen 2. Stockwerk Kompetenz



- Wissensmanagement
- Lebenslanges Lernen, Systematische Fortbildung
- Lernförderliche Arbeitssituation
- Alters- und qualifikationsspezifisches Weiterbildungsverhalten
- Weiterbildungsbemühungen müssen erhöht werden bei
 - Allen Altersgruppen
 - Allen formalen Bildungsvoraussetzungen

vgl. BMAS (2010): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt.



Beispielhafte Maßnahmen 3. Stockwerk Werte



Quelle: FIOH 2011

- Anerkennungskultur
- Lebensphasenorientierung
- Partizipation
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Altersdiskriminierung und Vorurteile reduzieren
- Vielseitigkeit als Wert (Diversity Management)

vgl. auch iga Report 21 – iga-Barometer 3. Welle 2010, S. 95

dürfen



Beispielhafte Maßnahmen 4. Stockwerk Arbeit

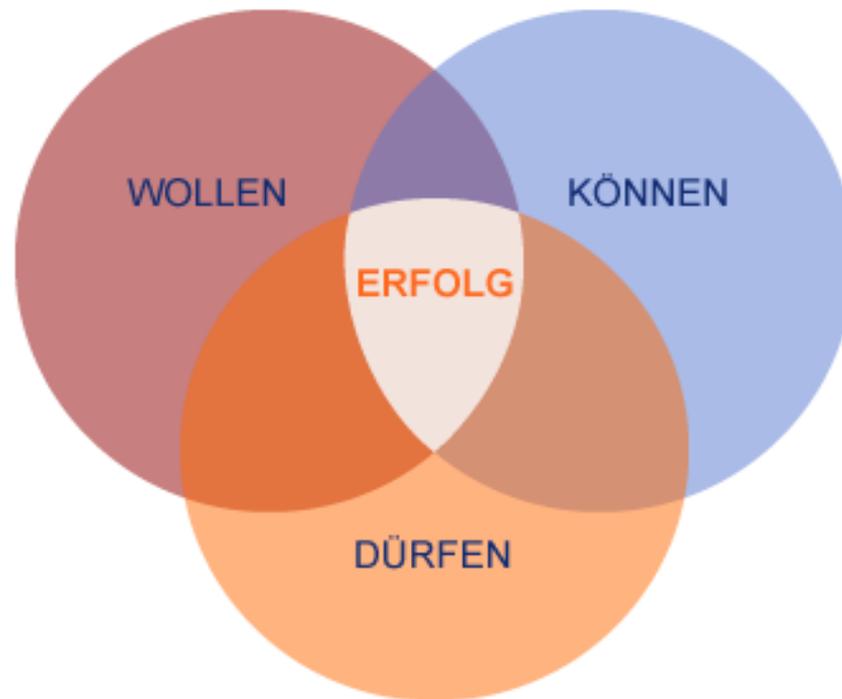


Quelle: FIOH 2011

- Gesundheits- und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Arbeitszeit
- Soziales Umfeld
- Strukturen und Prozesse
- Gesundheits- und altersgerechte sowie wertschätzende Führung

vgl. auch iga Report 21 – iga-Barometer 3. Welle 2010

5. Können – wollen - dürfen



Agenda



1. Büroarbeitsplätze gestern, heute, morgen
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Fundament für gute Arbeit
4. Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen
5. Können – wollen – dürfen
6. **Was ist zu tun?**

Wir bauen unser Haus der Arbeitsfähigkeit



6. Was ist zu tun?



- **Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, mit den Säulen, des Arbeitsschutzes mit der Gesundheitsförderung, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Betrieblichen Gesundheitsförderung bietet auf der Basis der gesetzlichen Regelungen ein gutes Fundament für den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigtenfähigkeit der Beschäftigten.**
- Die beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung – körperliche und psychische Belastungen sowie die Unterweisung im Dialog ist dabei der wichtigste Dreh- und Angelpunkt



6. Was ist zu tun?

Einblick in die Rechtlichen Grundlagen



	Rechtliche Grundlagen	Aufgaben
Arbeitgeber	§ 3 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Bereitstellen geeigneter Organisation und der erforderlichen Mittel• Vorkehrungen, dass Maßnahmen bei allen Tätigkeiten beachtet werden• Einbindung der Maßnahmen in die Führungsstrukturen• Möglichkeit für Beschäftigte sicherstellen, ihren Mitwirkungspflichten nachkommen zu können
	§ 5 ArbSchG, Abs. 1	<ul style="list-style-type: none">• Gefährdungsbeurteilung
	§ 12 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Unterweisung
	§ 6 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Dokumentation der Maßnahmen zum Arbeitsschutz
	ArbStättV BildscharbV u.a.	<ul style="list-style-type: none">• Mindestanforderungen an Arbeitsplätze müssen erfüllt sein
	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG § 75 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligung der Interessenvertretung bei betriebl. Maßnahmen der Unfallverhütung/Gesundheitsschutz
	§ 89 Abs. 1, 4 BetrV § 81 Abs. 1, 3 BPersVG	<ul style="list-style-type: none">• Hinzuziehung der Interessenvertretung bei der tatsächlichen Durchführung des Arbeitsschutzes, Mitteilungspflicht über Auflagen u. Anordnungen der Behörden

Betriebliches Gesundheitsmanagement - **Arbeitsschutz**



Betriebs- Personalrat/Schwerbehindertenvertretung	Rechtliche Grundlagen	Aufgaben/Beteiligungsrechte
	§ 80 Abs. 1 BetrVG § 68 BPersVG § 95 Abs. 1 SGB IX	<ul style="list-style-type: none">• Überwachung der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes• Förderung des Arbeitsschutzes
	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG § 75 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG	<ul style="list-style-type: none">• Mitbestimmung bei betriebl. Maßnahmen der Unfallverhütung/des Gesundheitsschutzes• Gefährdungsbeurteilung
	§ 87 Abs. 1, 4 BetrVG § 81 Abs. 1, 3 BPersVG § 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX (teilweise)	<ul style="list-style-type: none">• Sicherstellung der tatsächlichen Durchführung des Arbeitsschutzes• Teilnahme an Besprechungen mit Sicherheitsbeauftragten
	§§ 90, 91 Abs. 1 BetrVG §§ 75 Abs. 1 Nr. 16, 76 Abs. 2 Nrn. 5, 7 BPersVG	<ul style="list-style-type: none">• Vorschlagsrecht/ bei besonderen Belastungen• Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung

Betriebliches Gesundheitsmanagement - **Arbeitsschutz**



	Rechtliche Grundlagen	Aufgaben
Arbeitgeber	§§ 90, 91 Abs. 1 BetrVG §§ 75 Abs. 1 Nr. 16, 76 Abs. 2 Nrn. 5, 7 BPertVG	<ul style="list-style-type: none">• Unterrichts- u. Beratungspflicht, z.T. Beteiligungspflicht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung
	§ 81 BetrVG	<ul style="list-style-type: none">• Pflicht zur Belehrung u. Unterrichtung von Beschäftigten über Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz
ArbeitnehmerIn	§ 15 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten und gemäß d. Unterweisung u. Anordnung durch den Arbeitgeber für d. eigene Sicherheit u. Gesundheit bei d. Arbeit Sorge zu tragen• Bestimmungsgemäße Verwendung technischer Arbeitsmittel
	§ 16 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Unverzügliche Meldung an d. Arbeitgeber o. Vorgesetzten bei festgestellter unmittelbarer erheblicher Gefahr für d. Sicherheit u. Gesundheit u. bei defekten Schutzsystemen
	§ 17 ArbSchG	<ul style="list-style-type: none">• Vorschlagsrecht in Fragen d. Sicherheit u. d. Gesundheitsschutzes• Recht, Behörden anzurufen, wen d. Arbeitgeber bei Beschwerden zu Sicherheit keine Abhilfe schafft. ArbeitnehmerInnen dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen



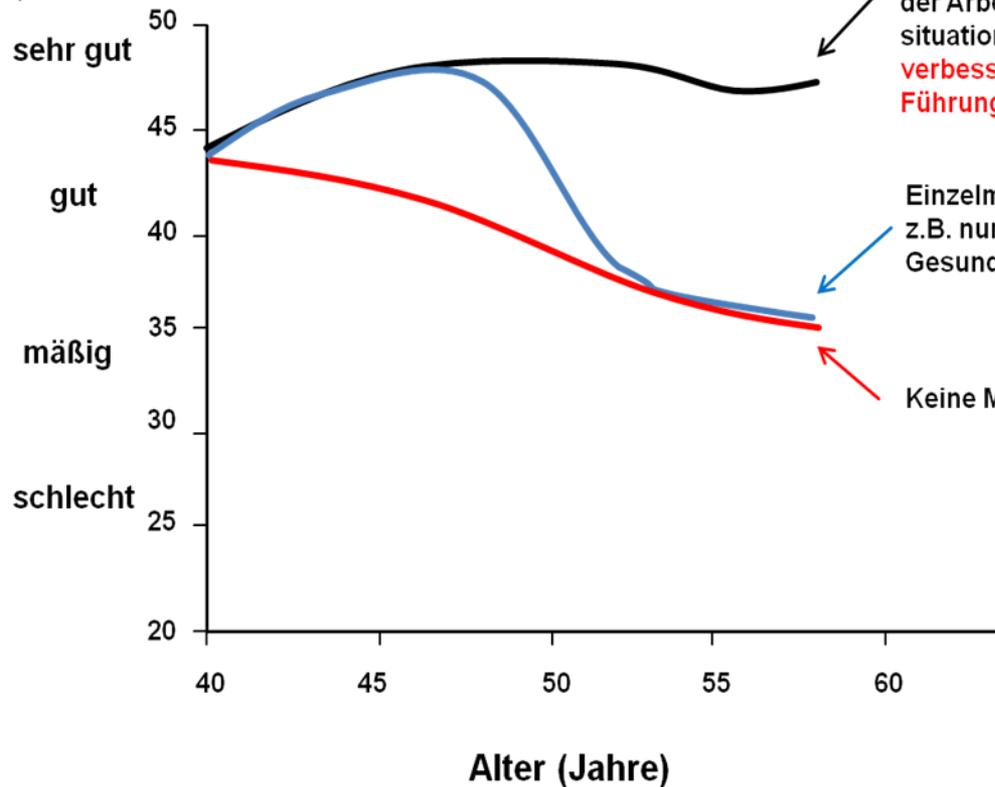
- **6. Was ist zu tun?**
- **Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte als BR und PR im BGM nutzen**
- **Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung als Basis**
- **Mut haben - Grenzen bei Überforderung setzen und kommunizieren**
- **auf Pausen achten und Erholungszeiten nehmen**
- **Lebenslanges Lernen und Neugierde für Neues**
- **Gute soziale Kontakte zum Arbeiten und Leben**

6. Was ist zu tun?



Kombination aller Faktoren wichtig

Arbeitsfähigkeit
(ABI)



Kombination von Maßnahmen aus dem Haus der Arbeitsfähigkeit, situationsbezogen ermittelt, **verbessertes Führungsverhalten**

Einzelmaßnahme, z.B. nur individuelle Gesundheitsförderung

Keine Maßnahmen

Quelle: nach Richenhagen (2011) S. 36, in Anlehnung an Ilmarinen

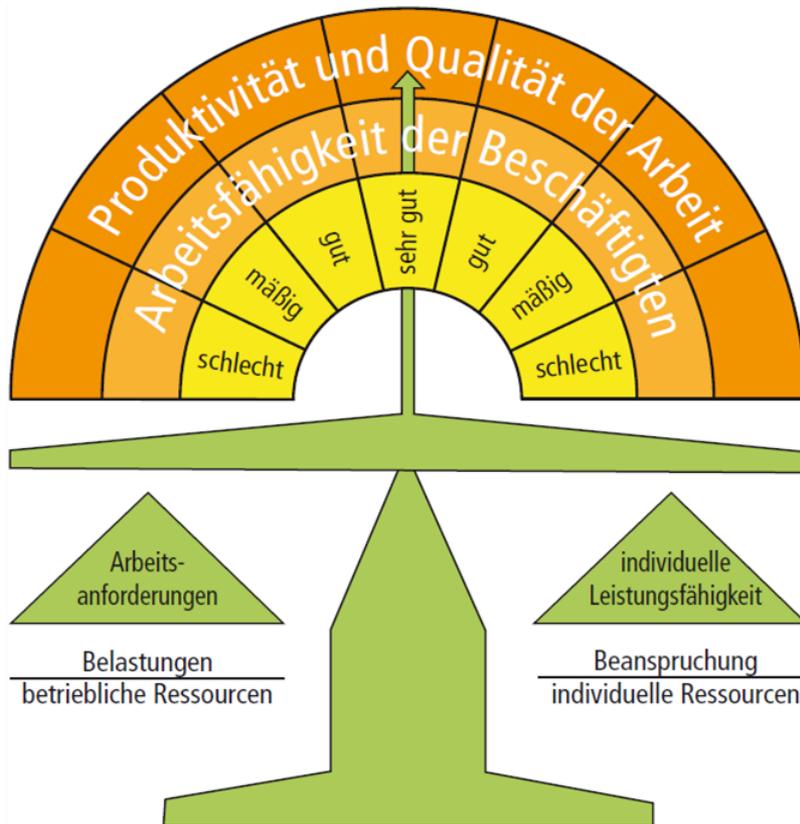
6. Was ist zu tun?



Arbeitsfähigkeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Balance von Arbeitsanforderungen und individuellen Ressourcen

Einen kontinuierlichen wertschätzenden Dialog führen in der Balance



Literaturtipp



Jürgen Tempel und
Juhani Ilmarinen (2013):
Arbeitsleben 2025.
Herausgegeben von
Marianne Giesert.
Hamburg: VSA-Verlag
ISBN 978-3-89965-464-6

Jürgen Tempel/Juhani Ilmarinen

Arbeitsleben 2025

GESELLSCHAFT | KULTUR | GESETZGEBUNG | BILDUNG | SOZIALVERSICHERUNG



Das Haus der Arbeitsfähigkeit
im Unternehmen bauen

Herausgegeben von
Marianne Giesert

VSA

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Marianne.Giesert@arbeitsfaehig.com
www.arbeitsfaehig-in-die-zukunft.com

