



Thesen des Thematischen Initiativkreises (TIK)

"30, 40, 50 plus - Älterwerden in Beschäftigung"

in der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

22.08.2007

Deutschland wird sich zukünftig den wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen mit einer durchschnittlich älteren und voraussichtlich verringerten Bevölkerung stellen. In den anderen europäischen Staaten liegen ähnliche Entwicklungen vor, die von der Europäischen Kommission mit gemeinsamen Strategien angegangen werden. Die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft hängt davon ab, dass wir in Deutschland und in Europa die damit verbundenen Aufgaben bewältigen.

Der **TIK in INQA** erkennt, dass diese Herausforderungen nur von einer Gesellschaft bewältigt werden können, in denen die Menschen dauerhaft die Chance erhalten, sich aktiv am wirtschaftlichen und sozialen Leben zu beteiligen.

Der **TIK in INQA** stellt den Menschen und die Arbeit in den Mittelpunkt seiner Betrachtung. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern, um den sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und die Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben zu erhöhen.

Der **TIK in INQA** ist überzeugt, dass eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema "Beschäftigungsfähigkeit" dazu beiträgt, dass Unternehmen, Beschäftigte und Regionen die verfügbaren Potentiale besser ausschöpfen und damit nachhaltige Wirkung am Arbeitsmarkt erzielen.

These 1 des TIK in INQA:

Der Initiativkreis erkennt aus der Sachlage heraus die Notwendigkeit, den Folgen des demographischen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft durch die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zu begegnen. Eine hierauf ausgerichtete Organisation der Arbeitsbeziehung betont die wechselseitige Verantwortung von Unternehmen und Beschäftigten und fordert zu erhöhten Anstrengungen beider Seiten auf.

These 1 des TIK in INQA- Erläuterung:

Der Begriff Beschäftigungsfähigkeit umschreibt die Voraussetzung, die jeder einzelne aber auch die Gesellschaft als solche besitzen muss, damit eine aktive Teilnahme am wirtschaftlichen und sozialen Leben dauerhaft möglich ist. Beschäftigungsfähigkeit ist keine absolute Eigenschaft einer Person, sondern immer das Ergebnis eines Verhältnisses zwischen Anforderungen innerhalb gesetzter Rahmenbedingungen und den individuellen Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften von Personen.

These 1 des TIK in INQA- Erläuterung:

Eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst die Beschäftigungsfähigkeit:

- individuelle Arbeitsfähigkeit: Geschlecht, Alter, genetische Veranlagung, Gesundheit, Aus- und Weiterbildung, kognitive Leistungsfähigkeit, Motivation, Einstellung zur Arbeit, zu Altern und Lernen, Änderungsbereitschaft
- soziale Faktoren: Familie, Freunde, Erwerbsstatus, Lebensphasen, Work-Life-Balance
- betriebliche Bedingungen: Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, Führung und Management, eine auf Förderung der Einsatzflexibilität ausgerichtete Organisationsstruktur, Vorsorgesystem, -qualität
- sozialpolitische Rahmenbedingungen: soziale Unterstützungssysteme, Beschäftigungsform

These 1 des TIK in INQA- Erläuterung:

Die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in wechselseitiger Verantwortung von Unternehmen und Arbeitnehmern leistet einen wichtigen Beitrag für den Erhalt und den Ausbau der Innovations- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und stärkt die Basis für den Erhalt und den Ausbau von Arbeitsplätzen.

Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sind eng verzahnt mit Maßnahmen und Aktivitäten der öffentlichen Gesundheit, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, der Renten- und Gesundheitspolitik, der Bildungspolitik und der Sozialpolitik.

These 2 des TIK in INQA:

Diese Zielvorstellung kann nur hinreichend verwirklicht werden, wenn die Kompetenzen der Beschäftigten aus allen Altersgruppen erkannt, gefördert und eingesetzt werden, keine Altersgruppe ausgegrenzt wird und die Beschäftigten in diesem Prozess engagiert mitwirken.

These 2 des TIK in INQA- Erläuterung:

Die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, ist aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers ebenso von Bedeutung wie aus Sicht der Gesellschaft. Um die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers bis ins Alter zu sichern, muss der Gestaltung der Arbeit besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Präventive Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemeinsam mit einer konsequent an den ergonomischen Erkenntnissen ausgerichteten menschengerechten Arbeitsgestaltung sowie die betriebliche Gesundheitsförderung wirken sich gegenseitig verstärkend zusammen. Die Arbeitsbedingungen sollten insbesondere die kognitiven¹ Fähigkeiten der Arbeitnehmer unterstützen und fördern. Dies unterstützt die Leistungsbereitschaft, gibt Motivation, fördert die Flexibilität und erhält dauerhaft die Lernbereitschaft. Negativen Entwicklungen eines Alterungsprozesses kann durch gute Arbeitsbedingungen vorgebeugt werden.

These 3 des TIK in INQA:

Dies setzt voraus, dass die Innovationsfähigkeit der Unternehmen durch strukturelle Maßnahmen gestärkt wird. Es müssen Anreize geschaffen werden, die die Unternehmen motivieren, sich konsequent der Thematik zu widmen und ausreichende Beschäftigungschancen für alle Altersgruppen zu entwickeln.

These 3 des TIK in INQA- Erläuterung:

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Beschäftigungsfähigkeit wird den Unternehmen helfen, Stärken und Schwächen innerhalb der eigenen Strukturen zu erkennen. Instrumente für die betriebliche Umsetzung sind vielfältig entwickelt, doch benötigen die Unternehmen Anreize und Unterstützung, um sie zielgerichtet und erfolgreich umzusetzen. Um diese gewünschten Effekte zur Wirkung zu bringen, ist die Arbeitsorganisation in Richtung auf eine sich in Bewegung befindliche flexible Struktur zu entwickeln. Dies betrifft sowohl eine vom Unternehmen zu schaffende Änderungskultur als auch eine gesteigerte Änderungsbereitschaft der Beschäftigten, in der der Abgleich der Anforderungen der verschiedenen Arbeitsaufgaben mit den Potentialen des Mitarbeiters eine zentrale Rolle spielt.

These 3 des TIK in INQA- Erläuterung:

Damit dies besser als bislang unabhängig von der Unternehmensgröße gelingen kann, müssen außer den freiwilligen Vernetzungen und Kooperationen der beratenden Institutionen grundlegende Strukturen geschaffen werden. Einrichtungen, die sich aus vorhandenen Strukturen wie der Sozialversicherung entwickeln könnten, sollten zur Verfügung stehen, um den vorhandenen Informationsbedarf von Unternehmen zu decken. Das Entgelt für diese Dienstleistung müsste durch solidarische Finanzierung aus Wirtschaft und Gesellschaft aufgebracht werden, damit Informationen zum Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit nicht als wirtschaftlicher Vorteil nur den finanzstarken Unternehmen zur Verfügung steht. Ein Beitrag, vorhandenes und verfügbares Wissen in den Unternehmen zu etablieren und die Chance, mittels der Umsetzung nachhaltig Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, sollte im Interesse aller Einrichtungen liegen, die sich mit den Konsequenzen des demographischen Wandels auseinandersetzen.

Der TIK hat deshalb einen kohärenten Handlungsansatz durch folgende Aktivitäten entwickelt:

- Schaffung einer Plattform aller möglichen Partner, Institutionen und ihrer Dienstleistungen in Bezug auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.
- Entwicklung eines Modells für einen regionalen Ansatz; bestehende regionale Netzwerke (informelle und formelle) wie EQUAL, können genutzt werden. Der Bundesagentur für Arbeit (BA) kann eine besondere koordinierende Rolle übertragen werden. Eine regionale Verwurzelung ist zu schaffen mit Transparenz bezüglich regionaler Stärken und Schwächen.

Aktivitäten des TIK- Fortsetzung:

- Die Sozialversicherungsträger erhalten eine "logistische" Aufgabe, die in Bezug auf Leistungen, Finanzierbarkeit und Lösungsangeboten zu spezifizieren ist.
- Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmöglichkeit stehen in einem engen Zusammenhang, der auf die besondere Bedeutung der BA verweist.

Aktivitäten des TIK- Fortsetzung:

- Neben regelmäßigen Früherkennungsuntersuchungen sollten auch regelmäßige Angebote freiwilliger Check-ups zur Beurteilung der Beschäftigungsfähigkeit und gesundheitlicher Risiken angeboten werden. Messinstrumente für Beschäftigungsfähigkeit sind zu entwickeln.
- Integrierte Handlungsansätze sind zu entwickeln durch Nutzung der Möglichkeiten der integrierten Versorgung; die Versorgungsforschung muss stärker in diese Fragestellungen einbezogen werden.

Aktivitäten des TIK- Fortsetzung:

- Die Erhaltung und Weiterentwicklung spezifischer kognitiver Kompetenzen (z.B. berufliche Lernkompetenz) ist altersdifferenziert zu fördern.
- Beschäftigungsfähigkeit als Gesundheitsziel sollte in einem zu erarbeitenden Präventionsgesetz besonders hervorgehoben werden.
- Positive Entwicklungen sind über Anreizsysteme wie Bonusregelungen sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen in ihrer Wirkung zu verstärken und nachhaltig zu sichern.

¹ Kognitive Fähigkeiten: Verarbeitung von Sinneseindrücken und -reizen durch Wahrnehmung, Bewusstsein und Urteilsvermögen

Aktivitäten des TIK- Fortsetzung:

- Innovative Handlungsansätze, die geeignete Maßnahmen bei Tätigkeiten mit beschränkter Tätigkeitsdauer alternativ und chronischen Belastungen vorbeugend auslösen, sind zu entwickeln.
- Grund(Schlüssel)Qualifikationen sind zu diskutieren für die Schaffung und Ermöglichung horizontaler Karrieren

inqa-demographie

Initiativkreis 30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung

Ihr Kontakt für Rückmeldungen und Anregungen:

Email:

30-40-50plus@inqa.de

Tel.-Hotline:

0180 - 30 40 50 9

Internet:

www.inqa.de

www.inqa-demographie.de

The screenshot shows a web browser window with the title "INQA - Initiativkreis - Älterwerden in Beschäftigung - BAuA Explorer". The address bar contains the URL "http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/initiativkreis.did=207286.html". The main content area features the INQA logo with the tagline "Initiative Neue Qualität der Arbeit" and a photograph of a man working. Below the logo, there is a navigation menu with "Themen" expanded to show "Demographischer Wandel" and "Initiativkreis". The "Initiativkreis" section is highlighted, and the "Älterwerden in Beschäftigung" page is displayed. The page text describes the "30-40-50plus" initiative as a platform for companies to share knowledge and improve the employability of older workers. A sidebar on the right contains a search bar, "Drucka", "E-Mail", and "Download" buttons. The status bar at the bottom indicates "Fertig, es sind Fehler auf der Seite aufgetreten."