

TErrA

Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit



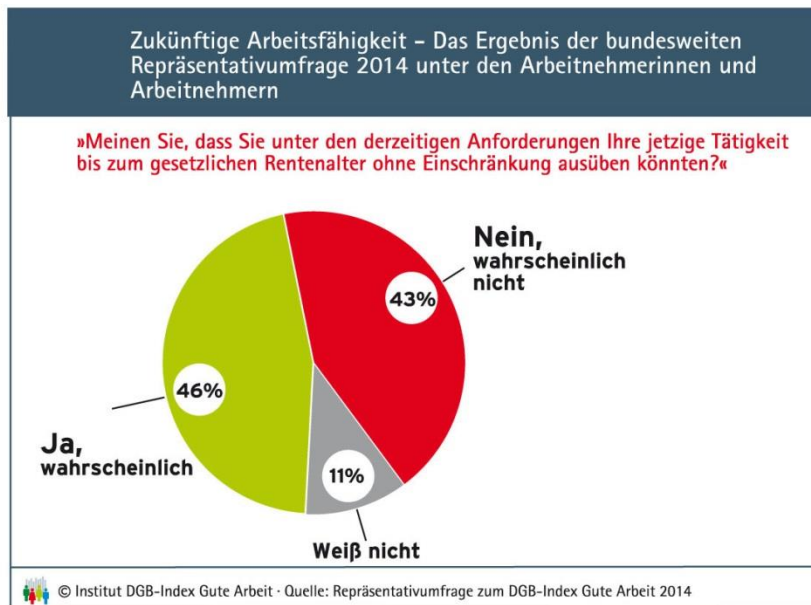
Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum
Erhalt der Arbeitsfähigkeit in
regionalen Netzwerken (TErrA)

Alexander Bendel

Dortmund, 11. Juni 2017



Ausgangspunkt



Ausgangspunkt

Wissensgesellschaft

- Arbeit 4.0, Digitalisierung, Wissen und Kompetenz als zentrale Wettbewerbsfaktoren
- Sicherstellung und Entwicklung von Kompetenzen und Motivation über die gesamte Erwerbsphase

Demographischer Wandel

- verlängerte Erwerbsphasen, alternde Belegschaften
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit



Was ist zu tun?

- Tätigkeitswechsel erhöhen/erhalten die Beschäftigungsfähigkeit

Gesundheit

- Verringerung physischer und psychischer Belastungen
 - Arbeitsumgebungsbelastungen
 - arbeitsorganisatorische Belastungen

Qualifikation

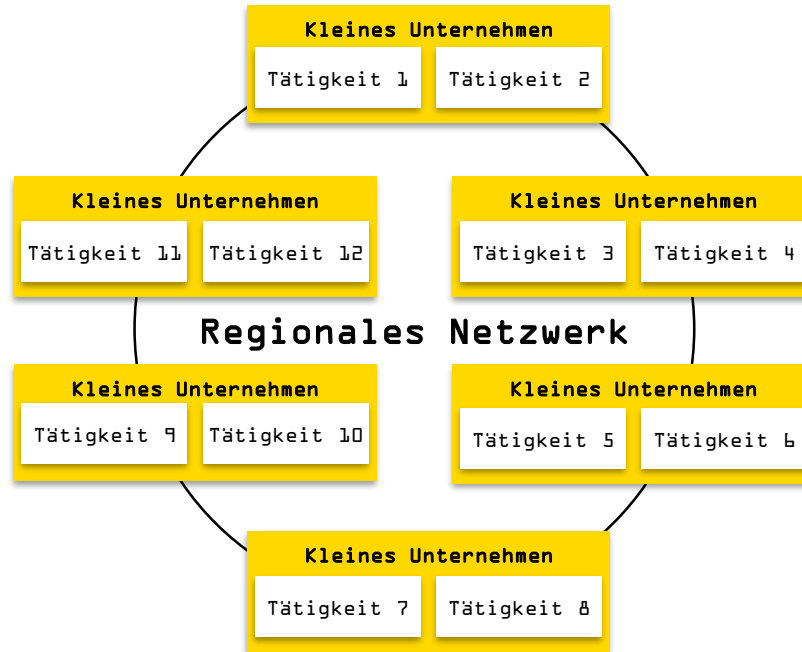
- Berücksichtigung veränderten Leistungsvermögens
- Erhöhung der Weiterbildungsquote
- Förderung von lebenslangem Lernen

Motivation

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

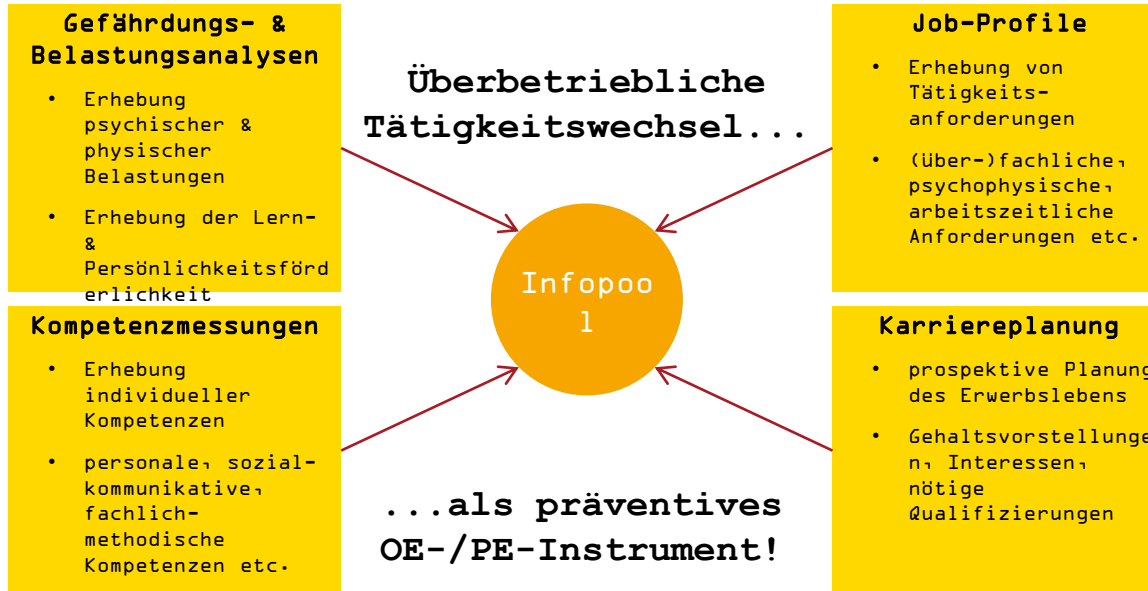


Was ist zu tun?



Was ist zu tun?

Regionale Unternehmensnetzwerke



Was ist zu tun?

Regionale Unternehmensnetzwerke

Kollegial begleiten

- Vernetzung, niedrigschwellige Beratung, emotionale Unterstützung

Unternehmen lernen von Unternehmen

- Wissenstransfer durch Best Practices, Experteninput sowie gemeinsamer Erfahrungsaustausch

Regional vernetzen

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

Plattform bieten

- Dialog mit Politik, Verbänden und Öffentlichkeit

Interdisziplinäre Gestaltung

- Praktiker vor Ort gestalten die Lösungen gemeinsam mit Wissenschaft und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern zum Zweck höherer Compliance



Projektziele

Modelle Überbetrieblicher Tätigkeitswechsel als erwerbsbiographisches Präventionskonzept transdisziplinär gestalten

- Formen von Tätigkeitswechseln identifizieren
- (rechtliche, ökonomische, politische etc.) Rahmenbedingungen gestalten
- regionale (Unternehmens-)Netzwerke aufbauen
- Präventionsprodukte entwickeln
- Fallbeispiele generieren

Gemeinsam mit...

- ...Unternehmen
- ...Beschäftigten
- ...Sozialpartnern
- ...Sozialversicherungsträgern
- ...regionalen Stakeholdern
- ...regionalen Netzwerken

**Vom Disability-Management
zum Ability-Management!**



Arbeitspakete

Analyse Ist-Zustand

- Experteninterviews
- Berufsbiographische Interviews
- Tätigkeitsanalysen
- Mitarbeiterbefragung zum Thema Arbeitsgestaltung

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Finanzierungsmöglichkeiten
- Akteure
- Kosten-Nutzen-Rechnungen
- Typologie von Tätigkeitswechseln

Netzwerkbildung

- Akquise von Unternehmen
- Informationsveranstaltungen
- Netzwerkpflge

Casemanagement

- Betreuung von Einzelfällen
- Konzipierung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Evaluation



Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Ausgangsfrage

- Wie können Qualifizierungsmaßnahmen präventiv finanziert werden?

Zwischenergebnisse

- Präventionsgesetz?
- Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG)?
- Flexirentengesetz?
- Lebenszeitkonten?
- Arbeitszeitkonten?
- Ziehungsrechte?
- Weiterbildungsfonds?
- Arbeitsversicherung?



Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Ausgangsfrage

- Wie können Einkommensverluste nach Tätigkeitswechseln vermieden werden?

Zwischenergebnisse

- Mischfinanzierungen (z.B. Aufstockung durch Rentenversicherung)
- Arbeitgeberzusammenschlüsse
- Branchentarifverträge / regionale Tarifverträge



Experteninterviews

Zielgruppe

- **Personalverantwortliche** aus Branchen, in denen Tätigkeiten erbracht werden, die das Arbeiten bis zum Renteneintrittsalter unwahrscheinlich machen
- Beispiel: Pflegebranche (Personaler, Pflegedienstleitungen etc.)

Zwischenergebnisse

Beispiel Pflegebranche

- Fachkräftemangel
- psychische und physische Belastungen werden bestätigt
- Arbeitnehmer_innen wechseln Tätigkeit/Branche vor Leistungsminderung
- Zitat: „Lieber eine leistungsgewandelte Arbeitskraft, die ein halbes Jahr ausfällt, als gar keine“

Beispiel Müllentsorgung

- Tätigkeiten mit unterschiedlichen Belastungen („Kellertouren“ vs. Vorort)
- „Verheizung“ junger Arbeitnehmer_innen > Tätigkeitswechsel erst, wenn Krankheiten chronisch werden
- trotzdem: hohe Arbeitgeberattraktivität durch gute Bezahlung/hohen Sozialstandard



Berufsbiographische Interviews

Zielgruppe

- **Arbeitnehmer_innen**, die einen Tätigkeitswechsel aufgrund von Leistungswandel vollzogen haben
- Beispiel: Stahlverarbeitung (von der Instandhaltung in die Wäscherei)

Zwischenergebnisse

Beispiel Stahlverarbeitung

- ältere Arbeitnehmer_innen
- Motivation, Tätigkeit vor Leistungsminderung zu wechseln, nur gering ausgeprägt
- wichtigster Faktor: Entgelt

Beispiel Müllentsorgung

- Unwissenheit über eigene Situation
- Qualifikationsniveau gering
- wichtigster Faktor: Entgelt



Objektive Tätigkeitsanalysen

Zieltätigkeiten

- **Tätigkeiten**, die das Arbeiten bis zum Renteneintrittsalter unwahrscheinlich machen
- Beispiel: Müllentsorgung (Heraussetzen und Einladen von Mülltonnen im Stadtgebiet)

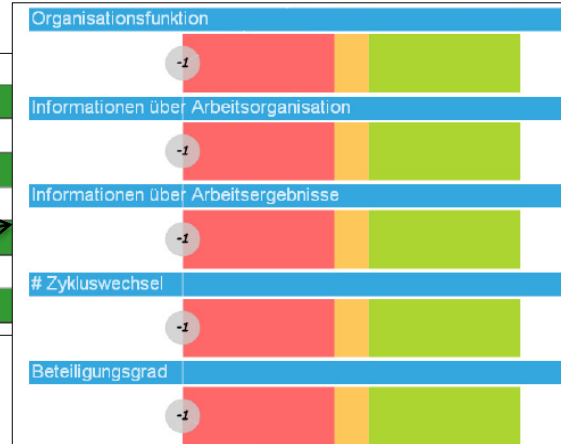
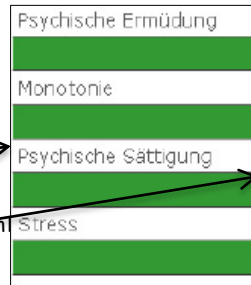
Zwischenergebnisse

Beispiel Müllentsorgung

- Ausführbarkeit: **durchschnittlich**
- Schädigungslosigkeit: **schlecht**
- Beeinträchtigungsfreiheit: **gut**
- Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit: **schlecht**

Beispiel Altenpflege

- Ausführbarkeit: **schlecht**
- Schädigungslosigkeit: **durchschnittlich**
- Beeinträchtigungsfreiheit: **schlecht**
- Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit: **gut**



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen

