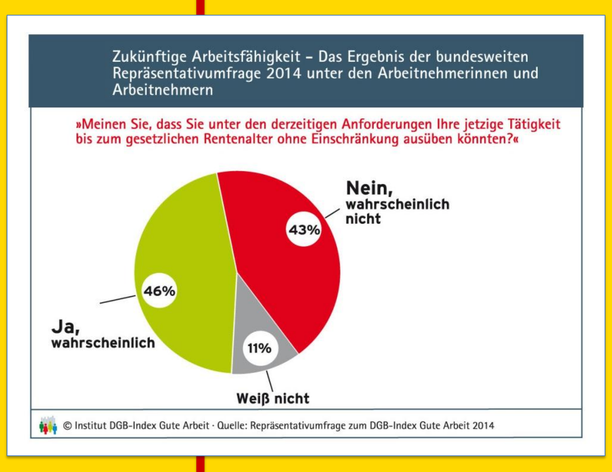
Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken (TErrA)

Alexander Bendel
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Ausgangslage



Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sowie der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt gewinnen innovative und Alters- und Alternsmanagemant-Konzepte in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Der Rückgang von Leistungspotentialen in höherem Alter steht vielfach in Zusammenhang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen und fehlenden Möglichkeiten, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.

Insbesondere der lange Verbleib auf Arbeitsplätzen mit anforderungsarmen und monotonen Tätigkeiten, hohen körperlichen Belastungen oder hohen Routineanteilen beschleunigt den körperlichen und psychischen Verschleiß und führt zu Dequalifizierung, Demotivierung, Verlust der Lernfähigkeit und sinkender mentaler Leistungsfähigkeit. Zum **Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit** sind daher Präventionskonzepte notwendig, die individuellen Gesundheits-, Motivations- und Qualifikationsdefiziten frühestmöglich und präventiv entgegensteuern.

Lösungswege

Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Präventive Tätigkeitswechsel sind ein effektives Instrument zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Sie begrenzen einseitige Belastungen, stellen neue berufliche und persönliche Anforderungen und haben dadurch das Potential, die kognitive Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Sie fördern nachweislich die Persönlichkeitsentwicklung sowie die Lernfähigkeit der Beschäftigten.

Problem

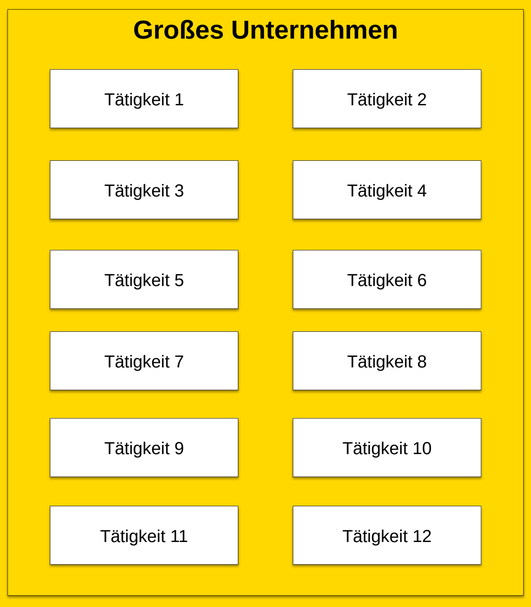
Kleine und mittlere Unternehmen

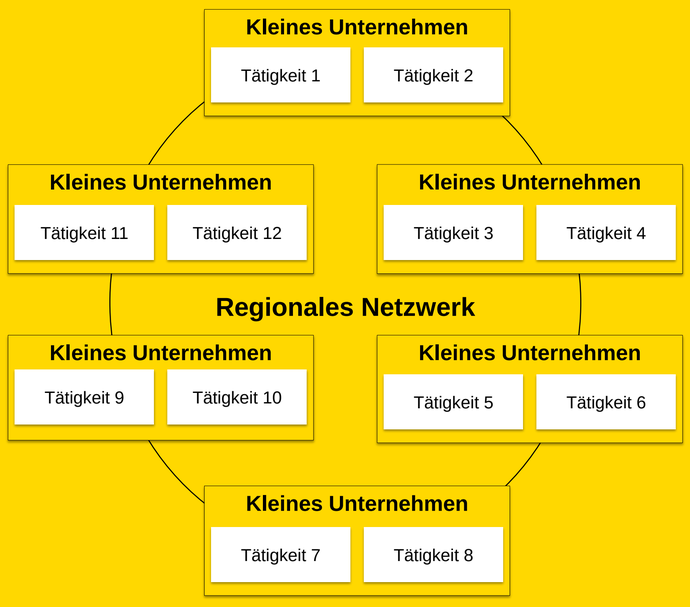
Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens stoßen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen nicht selten an die Grenzen der Umsetzbarkeit. Weder haben diese Betriebe eine entsprechende Tätigkeitsvielfalt noch die finanziellen, fachlichen und personellen Ressourcen, um präventive Tätigkeitswechsel umzusetzen.

Der TErrA-Ansatz

Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken

Kleine und mittlere Unternehmen, die in regionalen Netzwerken kooperieren, erhöhen die Anzahl zur Verfügung stehender Tätigkeiten und dadurch die Möglichkeiten für präventive Tätigkeitswechsel. Die kooperierenden Unternehmen könnten hierbei Ressourcen teilen, neue Geschäftsmodelle entwickeln und ihre Arbeitgeberattraktivität verbessern.





Ziele

- Formen von Tätigkeitswechseln identifizieren
- rechtliche, ökonomische und politische Rahmenbedingungen gestalten
- regionale Unternehmensnetzwerke aufbauen
- Präventionsprodukte entwickeln
- Fallbeispiele generieren

Methoden

- Experteninterviews
- Expertenworkshops
- berufsbiografische Interviews
- Dokumentenanalysen
- objektive Tätigkeitsanalysen
- Netzwerkanalysen
- Mitarbeiterbefragungen

Die TErrA-Toolbox

Instrumente zur Unterstützung von Tätigkeitswechseln

Im Rahmen des Forschungsprojektes werden Instrumente entwickelt und erprobt, die kleinen und mittleren Unternehmen die Umsetzung von präventiven Tätigkeitswechseln erleichtern sollen. Um ein „Matching" zwischen Mitarbeiter_innen und Tätigkeiten zu ermöglichen, sollen deshalb die mit einer Stelle einhergehenden Belastungen und Anforderungen analysiert sowie die jeweiligen Kompetenzen der/des Beschäftigten erfasst werden. Im Rahmen eines Beratungsprozesses erhalten wechselwillige Mitarbeiter_innen darüber hinaus die Möglichkeit einer individuellen Karriereplanung.

Gefährdungs- und Belastungsanalysen
- Erfassung psychischer und physischer Belastungen

Job-Profile
- Erfassung von Tätigkeits-anforderungen (fachliche, psycho-physische, arbeits-zeitliche etc.)

Kompetenzmessungen
- Erfassung individueller Kompetenzen (personale, soziale, fachliche etc.)

Karriereplanung
- prospektive Planung des Erwerbslebens (Gehaltsvorstellungen, Qualifikation, Interessen etc.)

Erste Ergebnisse

Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Wie können im Rahmen von präventiven Tätigkeitswechseln notwendig werdende (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen (Umschulung, Weiterbildung etc.) finanziert werden?

Die Sozialversicherungsträger bieten aktuell keine Finanzierungs-instrumente für präventive (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen an. Arbeitnehmer_innen können erst dann Ansprüche geltend machen, wenn ihre Leistungsfähigkeit bereits gemindert ist (z.B. durch Arbeitsunfälle, Erwerbsminderung etc.). Folgende andere Finanzierungsinstrumente müssen deshalb in Betracht gezogen werden: Arbeitszeitkonten, Weiter-bildungsfonds, Arbeitgeberzusammenschlüsse oder Branchen-tarifverträge/regionale Tarifverträge.

Erwerbsbiografien

Welche erwerbsbiografischen Faktoren erleichtern/behindern die Bereitschaft für präventive Tätigkeitswechsel?

Insbesondere der lange Verbleib auf Arbeitsplätzen, die nur wenig lern- und persönlichkeitsförderlich sind, senkt die Motivation für präventive Tätigkeitswechsel. Solche Arbeitsplätze stehen allerdings oftmals in Zusammenhang mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen, sollten also eigentlich erst recht frühzeitig gewechselt werden, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Um diesem Dilemma präventiv entgegenzuwirken, sollte die Arbeit auch in Unternehmen, die vor allem geringqualifizierte Tätigkeiten anbieten, so gestaltet sein, dass z.B. Zykluswechsel möglich sind, Kommunikation und Kooperation erfolgt, Verantwortung übernommen und/oder Feedback gegeben wird.

www.taetigkeitswechsel.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon +49 231 9071-0

TErrA
Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit