

Impulsvortrag

Haus der Arbeitsfähigkeit – so stärken Unternehmen ihre Mitarbeitenden im digitalen und demographischen Wandel

Demographie Werkstatt 2022

Workability Management – Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden sichern

27.01.2022

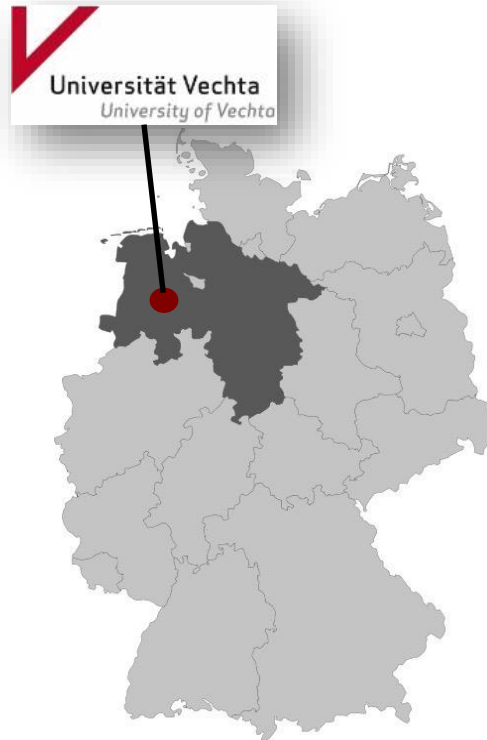
Dr.in Laura Naegele

Institut für Gerontologie, Universität Vechta, Deutschland

Unsere thematischen Schlaglichter heute

1	Wandel der Arbeitswelt
2	Haus der Arbeitsfähigkeit
3	Digitalisierung und Arbeitsfähigkeit

1.1 Das Institut für Gerontologie (IfG)



Institut für Gerontologie

- Gegründet 2006
- Acht Fachbereiche
- Studiengänge Bachelor und Master in „Gerontologie“ & Gasthörendenprogramm

Altern und Arbeit

Altern und Gesellschaft

Alter und Gesundheit

Forschungsmethoden

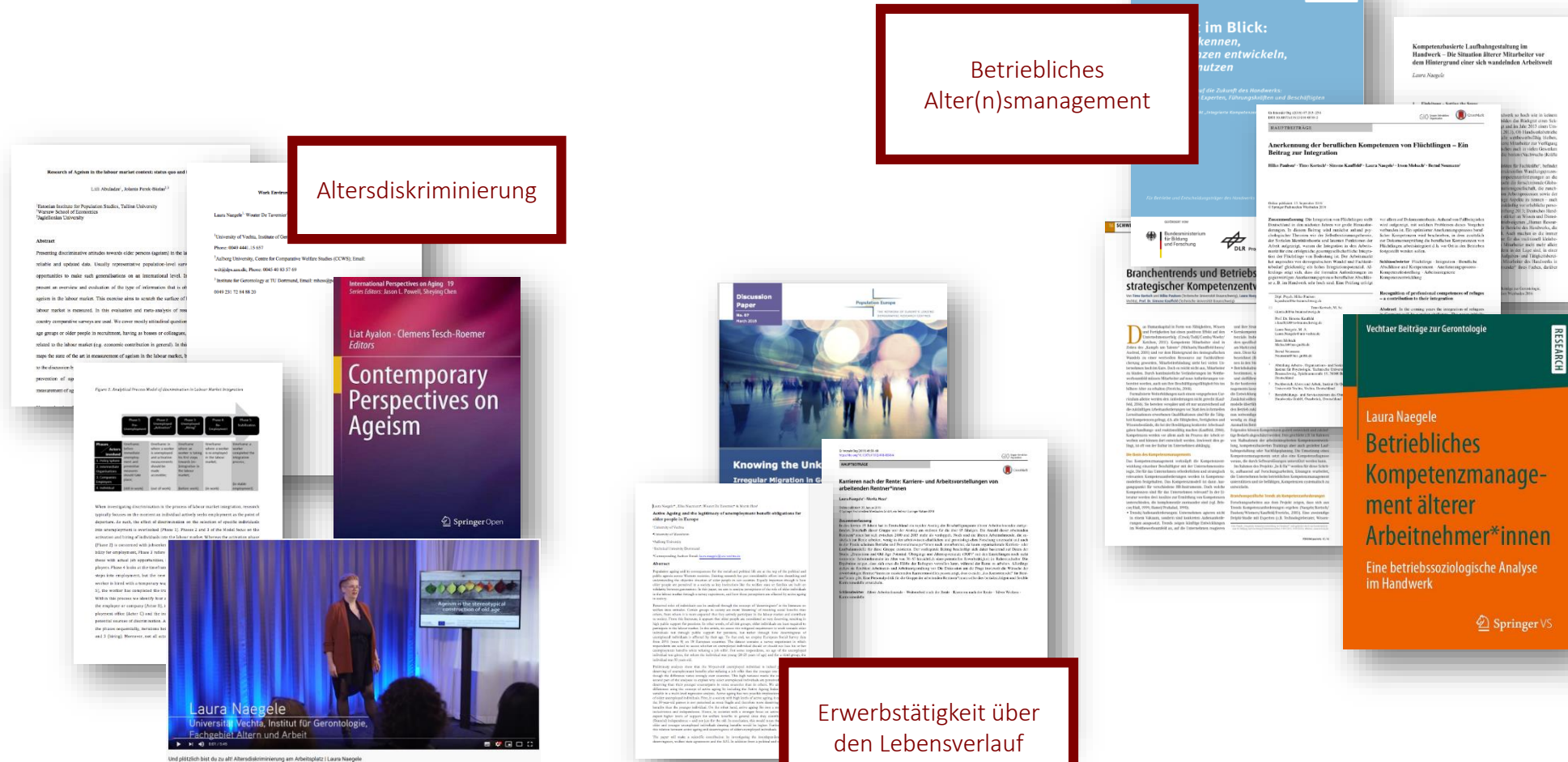
Ökonomie und Demographischer Wandel

Organisationelle Gerontologie

Psychologische Gerontologie



1.2 Meine Arbeitsschwerpunkte



Altersdiskriminierung

Betriebliches
Alter(n)smanagement

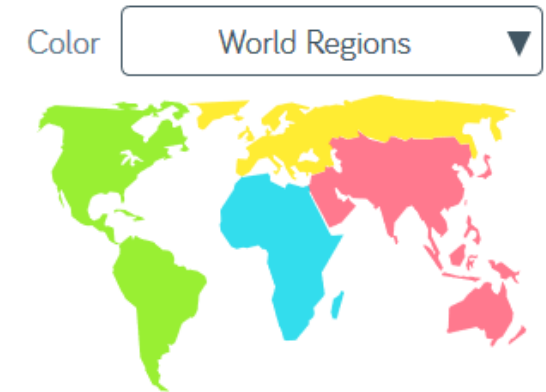
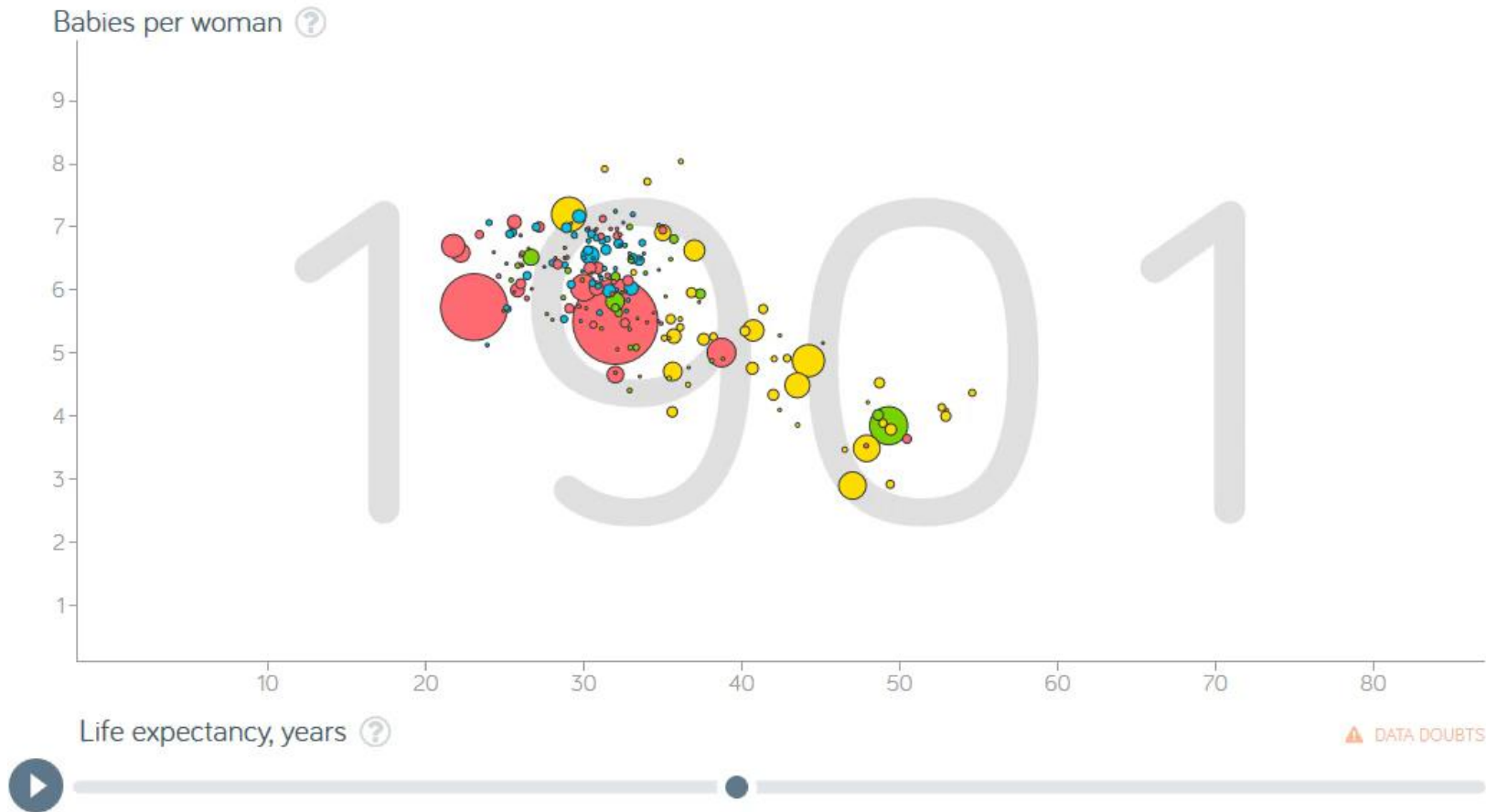
Erwerbstätigkeit über
den Lebensverlauf

Unsere thematischen Schlaglichter heute

2

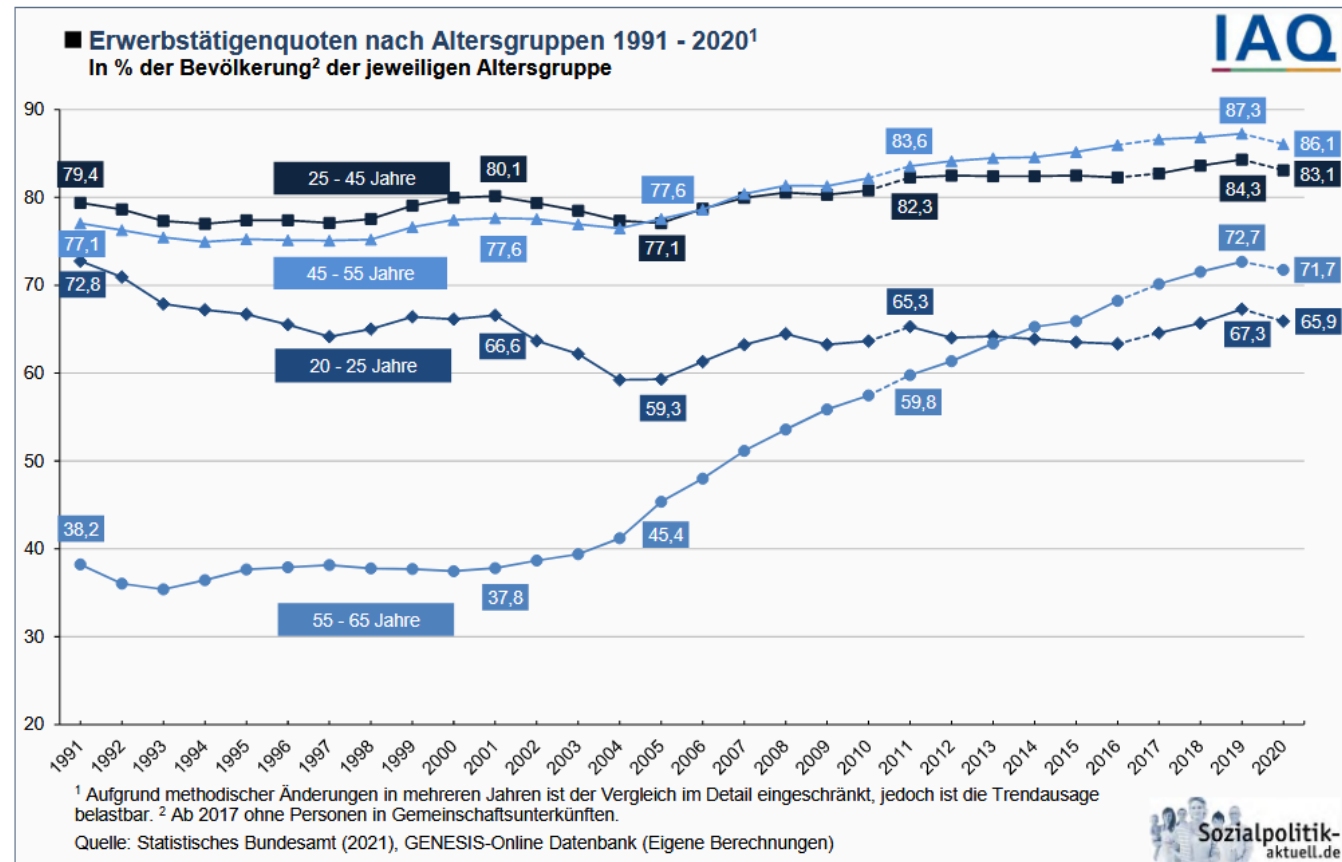
Wandel der Arbeitswelt

2.1 Demografische Alterung



2.2 Erwerbstätigenquote Älterer

...schauen wir auf die Entwicklung der Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und über den Zeitverlauf.



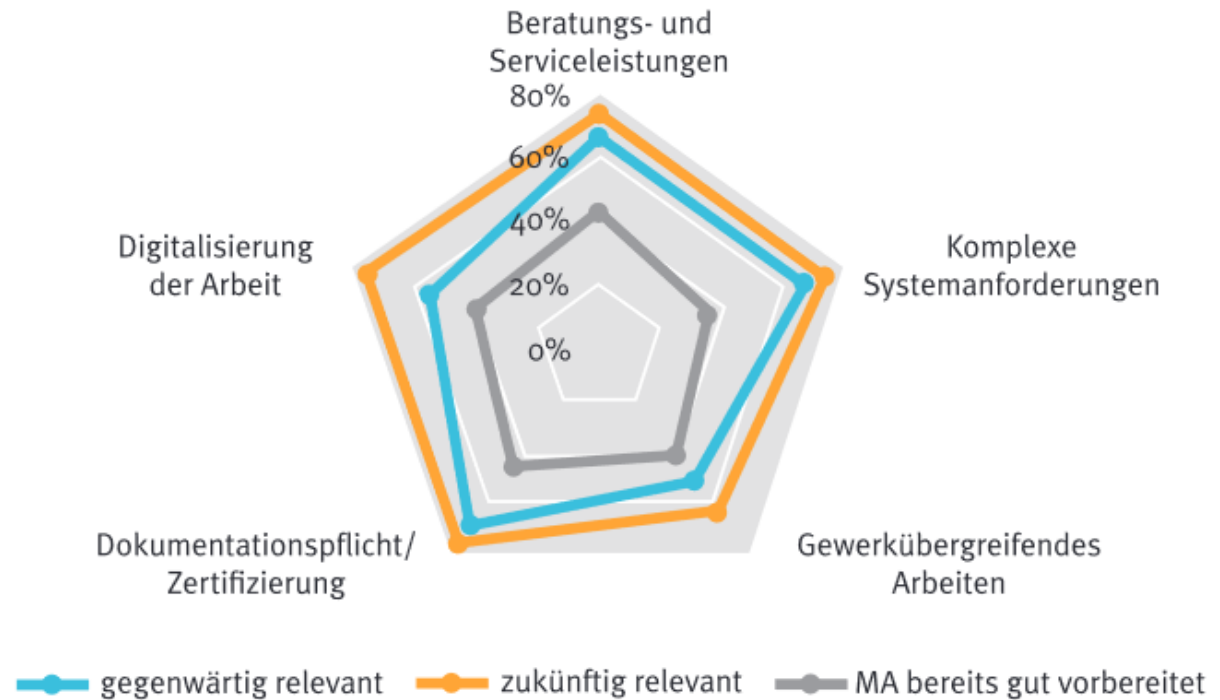
(Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung)

Abb. A

2.3 Digitalisierungsanforderungen (vor Corona)

Gewerkübergreifende (Handwerks-)Trends

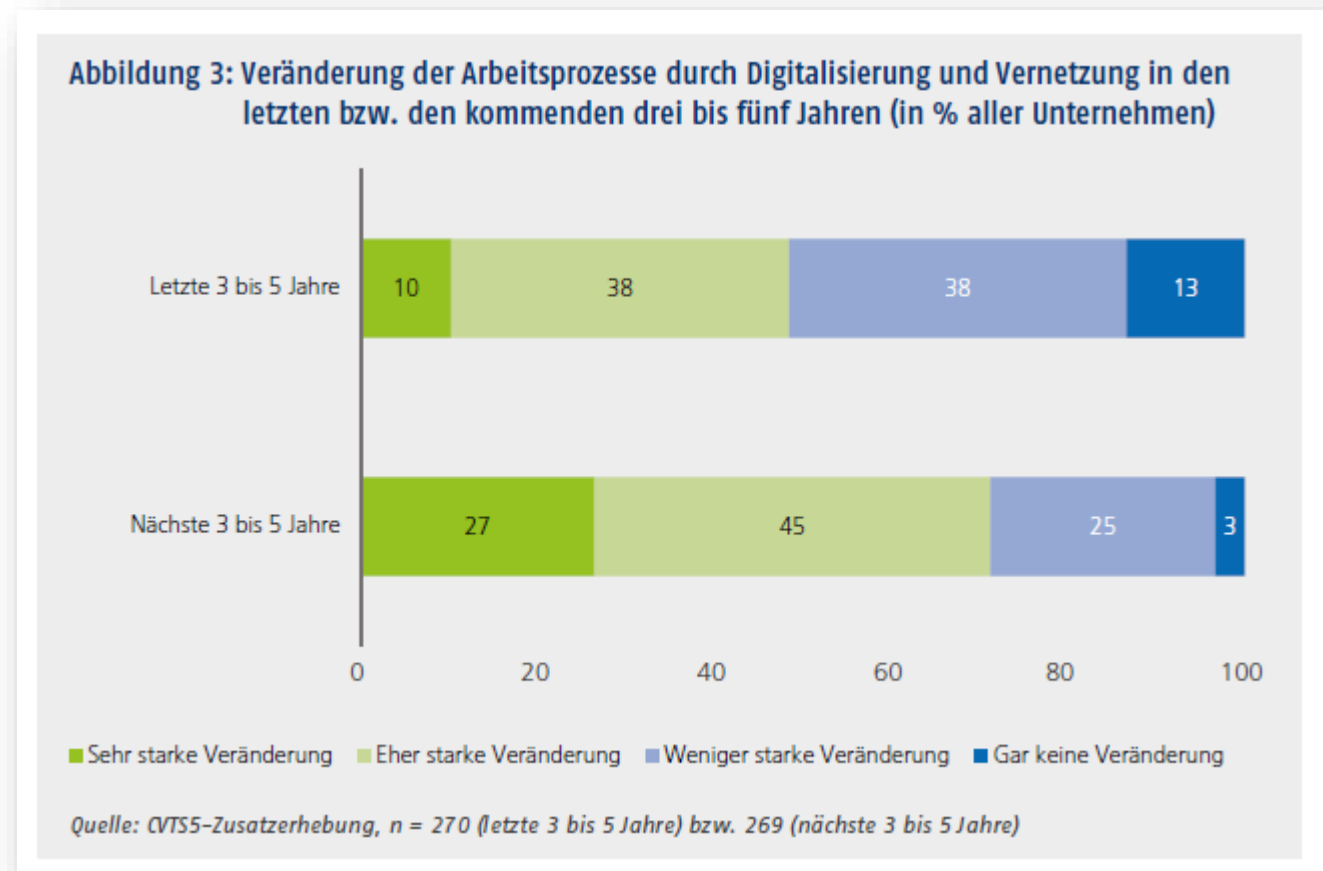
... und jetzt darauf wie sich Kompetenzanforderungen an (ältere) Mitarbeiter*innen wandeln.



(2016, n=257)

2.3 Digitalisierungsanforderungen (nach Corona)

...Corona kann mit Blick auf die Digitalisierung auf der Betriebsebene als „Beschleuniger“ gesehen werden.



(Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)

(2020, n=270)

2.4 Zwischenfazit & Ausblick

Zwischenfazit:

Unternehmen bzw. Betriebe stehen vor der Herausforderung die Arbeitsfähigkeit von (älteren) Beschäftigten in zunehmend digitalisierten Arbeitswelten aufrechtzuerhalten.

Ausblick:

Welche Impulse hierfür lassen sich aus dem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ ableiten?



(Abb. J)

Unsere thematischen Schlaglichter heute

2

Haus der Arbeitsfähigkeit

2.1 Geschichte des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“

Arbeitsfähigkeit: Das Verhältnis der individuellen Leistungsfähigkeit zur tatsächlichen, vom Unternehmen gestellten Arbeitsanforderung

- Wie passt das was ich kann auf das was von mir gefordert wird?

Historische Entwicklung

- **Beginn 1980er Jahre** (Finnland)
 - Sorgen: zunehmend alternde Gesellschaft + Fachkräftemangel
- **Frage: „Wie lange können Personen arbeiten?“**
 - Feststellung: Arbeitsfähigkeit sank im Alter
 - Forscher*innen rund um Prof. Dr. Juhani Ilmarinen begannen zu überlegen was die Gründe dafür sein könnten?
 - Ergebnis: **Individuelle, arbeitsplatzbezogene, soziale und gesellschaftliche Faktoren** spielen eine Rolle.
- **Entwicklung des Haus der Arbeitsfähigkeit** (2004) zur Systematisierung von Einflussfaktoren
 - Ableiten von Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit für die Praxis
 - Einzigartigkeit des Ansatzes: Konziertes Vorgehen d.h. Lösungen wurden und Beteiligung von Sozialpartnern und Interessensvertretungen erarbeitet (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Forschung, Politik etc.)



Abb. H

2.2 Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Abb. D-G

Ilmarinen und Kolleg*innen **arbeiteten vier Handlungsebenen (Etagen) heraus**, welche die Arbeitsfähigkeit einer Person maßgeblich beeinflussen. Diese bauen wie die Etagen eines Hauses, aufeinander auf und betreffen sowohl **individuelle als auch arbeitsorganisatorische Faktoren**:

(4) Arbeitsbedingungen und –organisation

-

(3) Werte, Einstellung & Motivation

-

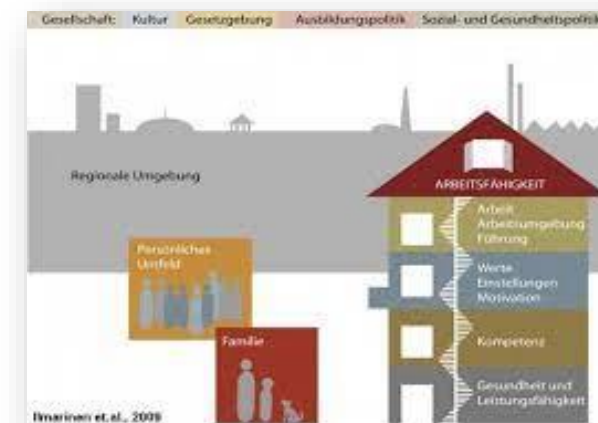
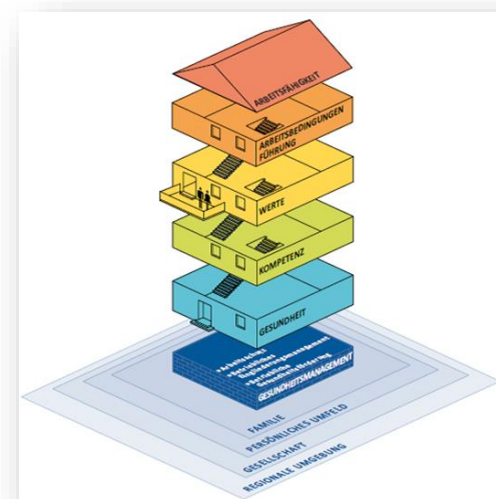
(2) Kompetenz und Lernbereitschaft

-

(1) individuelle Gesundheit und -verhalten



„Die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten hängt davon ab, wie stabil dieses Haus gebaut ist und wie gut es instand gehalten wird. Diese vier Stockwerke sowie das [...] Umfeld sind die Handlungsebenen, um für eine gute Arbeitsfähigkeit zu sorgen.“ (Arbeitsfähigkeit.org)



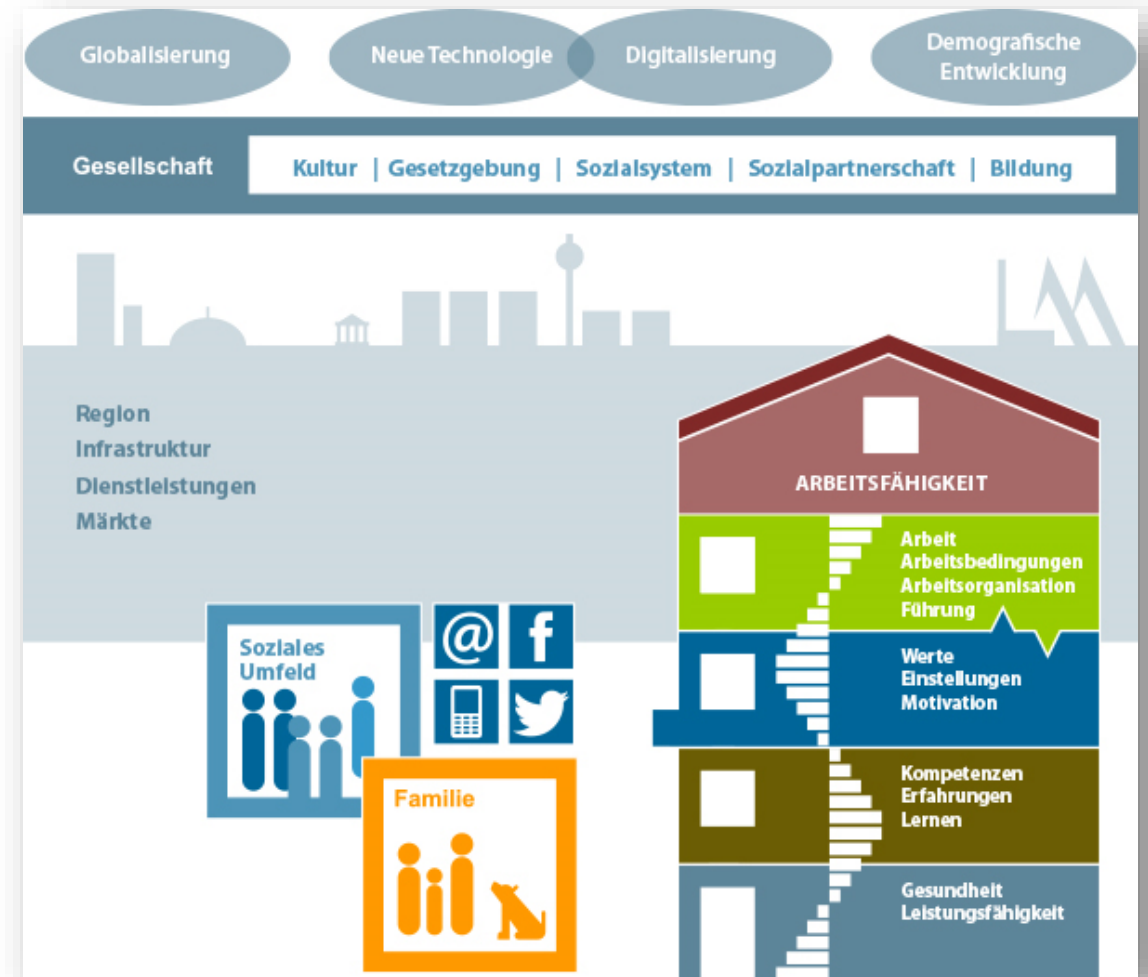
2.3 Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Werfen wir noch einmal einen genaueren Blick auf die verschiedenen Handlungsebenen:

- Individuelle und Arbeitskontextbezogene Faktoren (Haus + Etagen)
- Familiäres & Soziales Umfeld
- Regionale Strukturen & Marktanforderungen
- Gesellschaftliche Faktoren
- Globale Megatrends

Wichtig:

Alle Handlungsebenen müssen gleichermaßen auf das Ziel die Arbeitsfähigkeit zu erhalten ausgerichtet sein!



Unsere thematischen Schlaglichter heute

3

Digitalisierung und Arbeitsfähigkeit

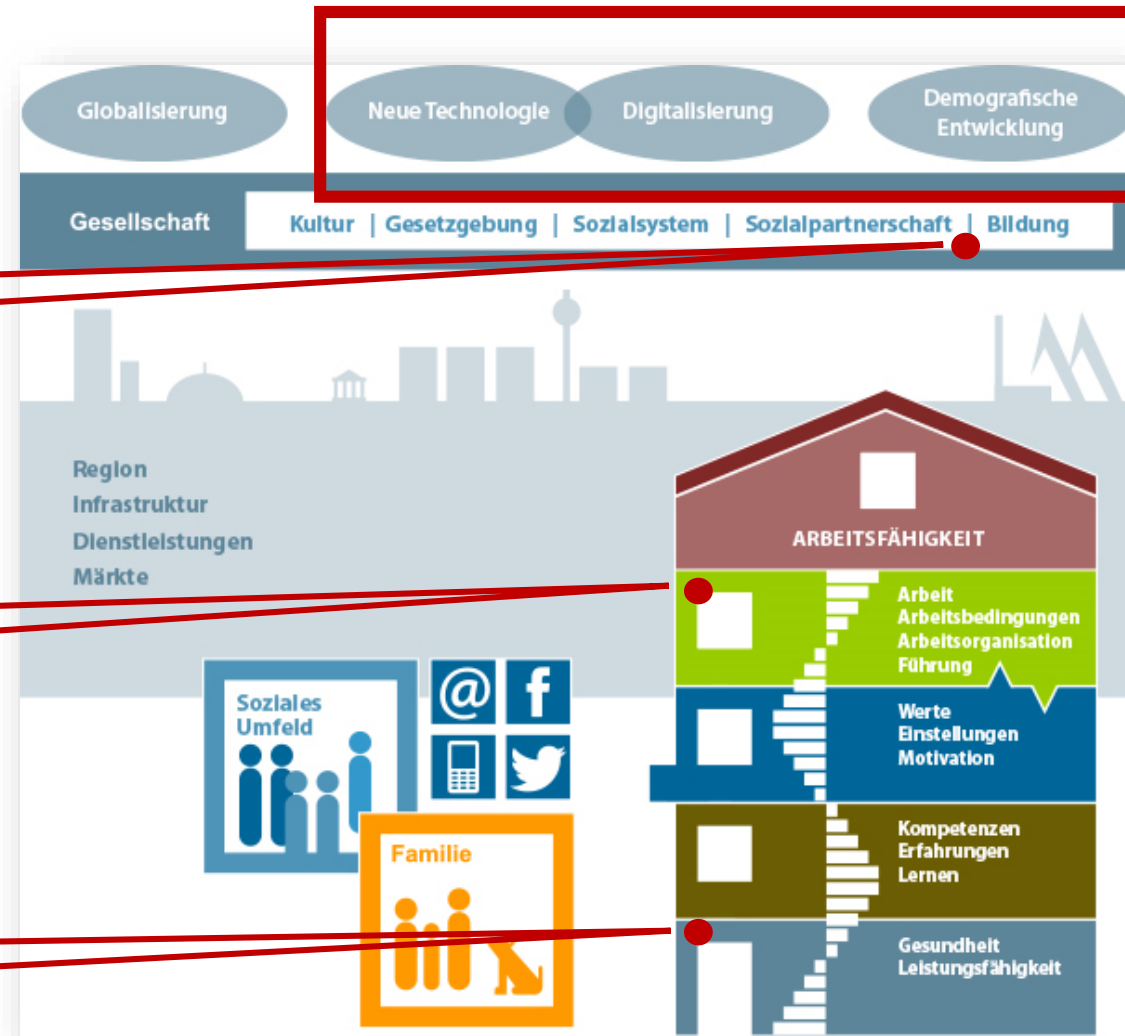
3. 1 Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Digitalen Wandel

Was macht jetzt Digitalisierung mit unserem Haus?

Digitale Kompetenzen ein Erwerbsleben lang ausbauen

Neue Arbeitsformen und -weisen (Homeoffice, Digitale Kommunikation)

Entgrenzte Arbeit, Zunahme gesundheitlicher Belastungen



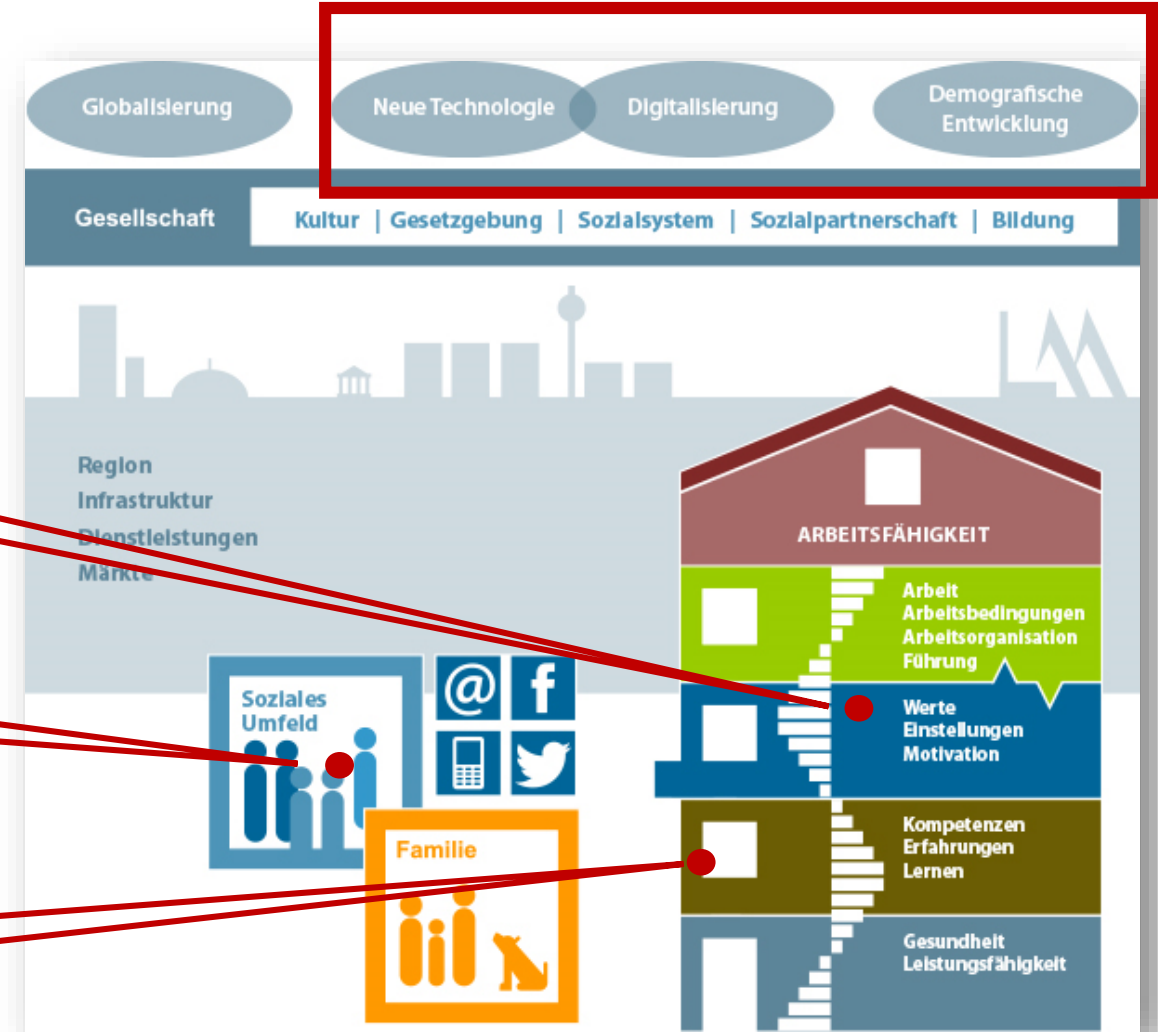
3.1 Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Digitalen Wandel

Was macht jetzt Digitalisierung mit unserem Haus?

Altersdiskriminierende Vorstellungen

Pflege- und Careverantwortung besser
Vereinbar im Homeoffice?

Alter(n)sgerechte Bildungsangebote
auch im digitalen Raum



3.2 Fazit

Zusammenfassend lässt sich also sagen...

- Alter(n) wirkt sich auf die **Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit** von Personen aus.
- Wie diese Auswirkungen jedoch konkret bei einer Person aussehen ist bestimmt durch die Summe von **individuellen, arbeitsbezogenen** aber auch von **gesellschaftlichen und sozialen** Faktoren.
- Die Digitalisierung verändert die **Arbeitswelt** und bietet gleichzeitig **Chancen** als auch neue **Risiken** für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

... alles weitere dann in der...



Abb. K

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr.in Laura Naegele
Universität Vechta
Institut für Gerontologie
Fachgebiet für Altern und Arbeit
Mail: laura_naegele@uni-vechta.de
www.lauranaegele.net

Weiterführende Literatur

Bögel, J. & Frerichs, F. (2011). Betriebliches Alters- und Alternsmanagement. Handlungsfelder, Maßnahmen und Gestaltungsanforderungen. 1., neue Ausgabe. Norderstedt: Books on Demand.

Conen et al. (2011) Activating Senior Potential in Ageing Europe: An Employers Perspective. Online verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/254814721_Activating_senior_potential_in_Ageing_Europe_an_employers%27_perspective (Zugriff 27.10.2021)

Frerichs, F. (2014). Alterngerechte Qualifizierung und Lernen im Erwerbsverlauf. In: Informationsdienst Altersfragen (IDA), 41(2): 10-16.

Frerichs, Frerich (2010). Alterngerechte Qualifizierung und Lernen im Erwerbsverlauf. Themenschwerpunkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (5): 36-39.

Naegele, L. (2020): Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Arbeitnehmer*innen - Eine betriebssoziologische Analyse im Handwerk. Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Springer.

Naegele, L., Kortsch, T. & Wiemers, D. (2015): Zukunft im Blick. Trends erkennen, Kompetenzen entwickeln, Chancen nutzen. Drei Perspektiven auf die Zukunft des Handwerks: Eine Befragung von Experten, Führungskräften und Beschäftigten. Ergebnisse aus dem Projekt "Integrierte Kompetenzentwicklung im Handwerk (In-K-Ha). Technische Universität Braunschweig (Hrsg.). Braunschweig.

Naegele, L., Brümmer, G. & Frerichs, F. (2017): Betriebskultur und Wissenstransfer: Arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung durch "Kompetenz-Tandems" bei der ebm GmbH & Co. KG. In: Kauffeld, S., Frerichs, F. (Hrsg.): Kompetenzmanagement in kleinen und mittleren Betrieben - Eine Frage der Betriebskultur? Reihe: Kompetenzmanagement in Organisationen. Springer. S. 145 -167.

Reinhardt, K. (2004): Betriebliches Kompetenzmanagement. Chance und Herausforderungen für ein Kompetenzmanagement in der Praxis. Online Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/307575329_Studie_Betriebliches_Kompetenzmanagement_Chancen_und_Herausforderungen_fur_ein_Kompetenzmanagement_in_der_Praxis (Zugriff: 27.10.2021).

Abbildungsverzeichnis (Zugriff 27.01.2022)

Abb. A: <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15.pdf>

Abb. B: Naegele, L., Kortsch, T. & Wiemers, D. (2015): Zukunft im Blick. Trends erkennen, Kompetenzen entwickeln, Chancen nutzen. Drei Perspektiven auf die Zukunft des Handwerks: Eine Befragung von Experten, Führungskräften und Beschäftigten. Ergebnisse aus dem Projekt "Integrierte Kompetenzentwicklung im Handwerk (In-K-Ha). Technische Universität Braunschweig (Hrsg.). Braunschweig.

Abb. C: <https://www.youtube.com/watch?v=Z3jgS3BV2eg>

Abb. D: https://www.arbeitundbalance.de/images/grafic/wai_haus_600.jpg

Abb. E: <https://www.arbeitsfaehig.com/uploads/z-neue%20Uploads/galleries/Haus%20der%20Arbeitsf%C3%A4higkeit.png>

Abb. F: KWB. e. V.

Abb. G: <http://arbeitsfaehigkeit.org/arbeitsfaehigkeit/haus-arbeitsfaehigkeit/>

Abb. H: <https://kurier.at/wirtschaft/berufswelt-jugendwahn-muss-aus-koepfen/822.966>

Abb. I: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619>

Abb. J: https://files.albert-schweitzer-stiftung.de/1/ausblick-rueckblick_Thomas-Reimer-f_700.jpg

Abb. K: <https://media.istockphoto.com/vectors/text-writing-breakout-session-vector-id1087453122?k=20&m=1087453122&s=170667a&w=0&h=9Wc8-IKySuH15helhYeda0qlax2FcEFYzcCRA5GuZdE=>