



Prof. Dr. Jutta Rump
 Ernst-Boehe-Str. 4
 67059 Ludwigshafen
 0621 / 5203-238
 jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Die Zukunft der Arbeit: (betriebliche) Gesundheitsförderung in sozialen Einrichtungen

Linz, den 11. Oktober 2011

1. Trends



Die Folgen für Arbeitgeber

Die große Herausforderung für Arbeitgeber wird sein:

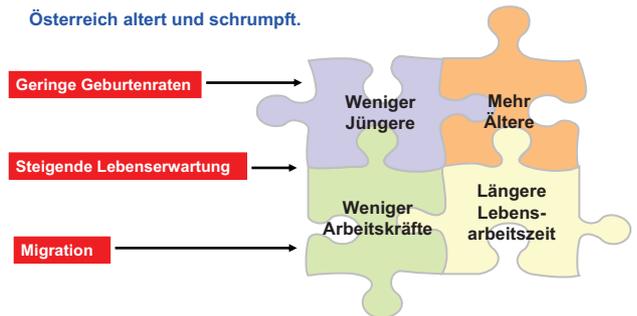
1. Der Umgang mit Fachkräftengaps (auch bzw. gerade in Bereichen der Sozialwirtschaft).
2. Eine Alterung der Belegschaften.
3. Der sinkender Anteil von Nachwuchskräften.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die Unterschiedlichkeit der Sozialisation der Generationen.
6. Die Abweichung vom Postulat des Normalarbeitsverhältnisses.
7. Die Zunahme von Vielfalt.

Gliederung

1. Trends
2. Konsequenzen der Megatrends, insbesondere für die Sozialwirtschaft
3. Anforderungen an Beschäftigte: Beschäftigungsfähigkeit / Jobfitness
4. Anforderungen an Arbeitgeber
5. Schlussbetrachtung

1.1 Demografie

Österreich altert und schrumpft.



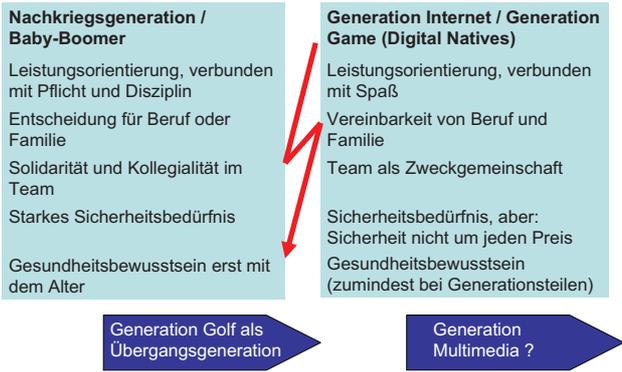
1.2 Gesellschaftlicher Wertewandel

Der Arbeitsmarkt der Zukunft ist ein Markt der Vielfalt.

In den nächsten Jahren werden sechs Generationen auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten:

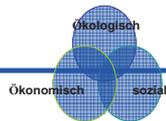
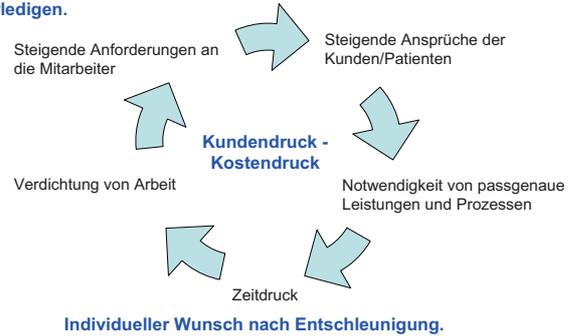
- ❖ Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren).
- ❖ Baby Boomer Generation (bis 1965 geboren).
- ❖ Generation Golf (bis 1975 geboren).
- ❖ Generation Internet (bis 1985 geboren).
- ❖ Generation Game (bis 1995 geboren).
- ❖ Generation Multimedia (ab 1995 geboren).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Generationen unterschiedlich „ticken“.



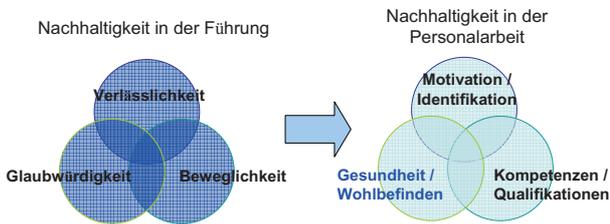
1.3 Arbeitsplatz-Entwicklungen

Zeit wird zu einem knappen Gut. Zudem ist mehr in weniger Zeit zu erledigen.



1.4 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird in Zukunft mehr als den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt umfassen.



2. Konsequenzen der Megatrends



2.1 Die Megatrends auf einen Blick.



Die Arbeitswelt von morgen zeichnet sich durch folgendes Aspekte aus:

1. Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Langfristig ein sinkender Anteil an Erwerbspersonen.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen und deren Werte.
6. Die Verschärfung bereits bestehender Fachkräfteengpässe
7. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
8. Die steigenden Ansprüche der Kunden.
9. Die Notwendigkeit von passgenauen Produkten und Leistungen.
10. Der Zeitdruck.
11. Die weitere Verdichtung von Arbeit.
12. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz.
13. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Handeln.
14. Der persönliche Wunsch nach Entschleunigung.

2.2 Besonderheiten in der Sozialwirtschaft

Wird die Situation und die künftigen Auswirkungen der Trends in Bezug auf die Sozialwirtschaft untersucht, ist festzustellen, dass sich die Herausforderungen, denen die Branche gegenüberstehen, erheblich sind:

Spannungsfelder

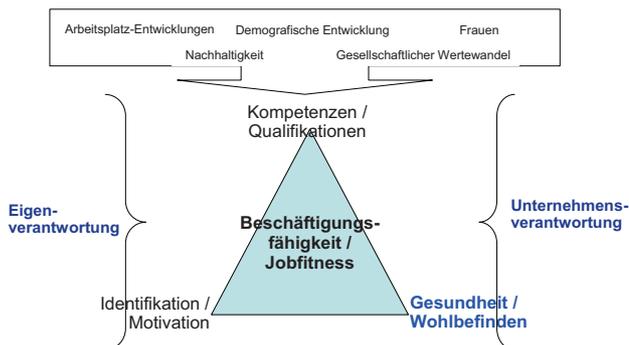


Diese Spannungsfelder lassen sich nur durch einen ganzheitlichen Ansatz in der Personalpolitik auflösen, bei dem Motivation, Qualifikation und Gesundheit der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert hat. Das trägt auch zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und der Berufsbilder bei.

3. Anforderungen an Beschäftigte: Beschäftigungsfähigkeit / Jobfitness



3.1 Das Anforderungsprofil: Das „magische“ Dreieck



3.2 Die Konkretisierung von Beschäftigungsfähigkeit / Jobfitness



3.3 Vermögenswert

Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich bei Beschäftigungsfähigkeit um den eigenen Vermögenswert handelt.

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,2 Mio. €.

4. Anforderungen an Arbeitgeber: Die Bedeutung von betrieblicher Gesundheitsförderung



4.2 Erhalt und Förderung der Jobfitness ein Leben lang: „In Bewegung bleiben – in Balance bleiben“



3.4 Pflicht des Einzelnen

Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem/r Einzelnen.

Der/die Einzelne ist gefordert, sich kontinuierlich anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit:

Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg

Qualifizieren und Lernen in der Zukunft:

Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Arbeitgeber, die Beschäftigungsfähigkeit fördern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.

4.1 Handlungsfelder



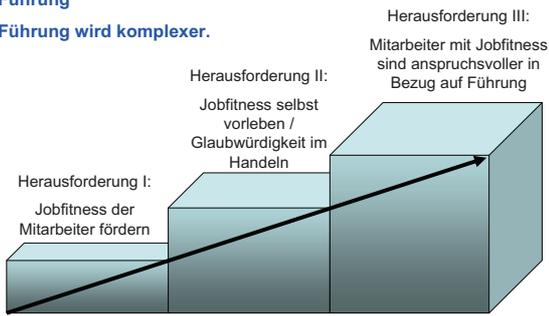
Unternehmenskultur als Rahmenbedingung

Eine **Unternehmenskultur**, die die Beschäftigungsfähigkeit / Jobfitness im Blick hat, zeichnet sich durch folgende Werte aus:

- ❖ Nachhaltigkeit und Längerfristigkeit.
- ❖ Leistungsorientierung.
- ❖ Integrität.
- ❖ Respekt.
- ❖ Fairness.
- ❖ Offenheit.
- ❖ Vertrauen.
- ❖ Individualität.
- ❖ Eigenverantwortung.

Führung

Führung wird komplexer.



Arbeitsorganisation

Eine „fördernde“ Arbeitsplatzgestaltung basiert auf dem Prinzip: „Belastungsentlastend und „Öfter mal etwas Neues“.

- ❖ Ergonomische Arbeitsumgebung
- ❖ Reibungslose Arbeitsorganisation
- ❖ Ausreichende Handlungs- und Gestaltungsspielräume
- ❖ Flexible Arbeits(zeit)modelle
- ❖ Einbeziehung der Mitarbeiter in die Arbeitszeit-/Dienstplangestaltung
- ❖ Berücksichtigung von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die Auswirkungen z.B. der Schichtarbeit (in die Arbeitszeit-/Dienstplangestaltung)
- ❖ Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter zum Abschalten und zur Erholung
- ❖ Konzepte zum Umgang mit Ausfällen durch Krankheit, Urlaub, Elternzeit, Pflegezeit ...

Personalentwicklung

Personalentwicklung im Sinne der Förderung von Jobfitness baut auf folgenden Maßnahmen auf:

- ❖ Integration der steigenden Anforderungen in die Ausbildung
- ❖ Kontinuierliche, altersgerechte fachliche Weiterbildung (medizinisch, psychologisch, ökonomisch,...)
- ❖ Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens
- ❖ Kontinuierliche altersgerechte überfachliche Weiterbildung (Kommunikation, Konfliktbewältigung, Stressbewältigung, Selbstreflexion, Teamentwicklung,...)
- ❖ Supervisionsangebote für Mitarbeiter
- ❖ Coaching für Führungskräfte
- ❖ Orientierung der Personalentwicklung nicht nur an Inhalten, sondern auch an dem Selbstverständnis und den Werten

4.3 Motivierung und Mitarbeiterbindung

Die jüngeren Beschäftigten haben andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitsplatz und eine „gute“ Arbeitsumgebung.

Während Ältere durch ein höheres Gehalt und durch Beschäftigungssicherheit eher **an einen Arbeitgeber gebunden** werden können, legt die Mehrheit der Jüngeren zudem Wert auf

- ❖ interessante Arbeitsinhalte (93 %),
- ❖ Abwechslung (90%),
- ❖ die Anerkennung der eigenen Leistung z.B. durch den Vorgesetzten (86 %),
- ❖ das Betriebsklima (85%),
- ❖ eine Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Familien-/Privatleben (82%),
- ❖ Weiterbildungsmöglichkeiten (81 %),
- ❖ selbstständiges Arbeiten (80 %),
- ❖ **den Erhalt des Wohlbefindens und der eigenen Gesundheit (70%).**

4.4 „In Balance bleiben“ (Voraussetzung für Gesundheit)

Die Arbeitsplätze sind mehr und mehr durch Verdichtung, Beschleunigung, Komplexität gekennzeichnet. Nicht selten entsteht der Eindruck „**Hamster im Rad zu sein**“. Die Mitarbeiter dabei zu unterstützen „**in Balance zu bleiben**“ wird zu einem wichtigen Handlungsfeld.

Die **Berücksichtigung sowohl der Arbeitssituation als auch der Lebensphase** der Mitarbeiter und Vorgesetzten ist ein möglicher Weg.

Berufsphasen	Beruf. Einstieg	Arbeitsalltag / Arbeitsprozesse	Personalentwicklung / Karrieren	Veränderung (Arbeitsplatz / Bereich)	Ausland	Beruf. Rückzug (zeitl. / endgültig)
Lebensphasen						
Single	Information + Beratung			Monitoring		
Partnerschaft	Flexible Arbeitsmodelle			Coaching		
Familie / Kinderbetreuung	Services			Mitarbeitergespräch		
Familie / Pflege	Gesundheitsförderung			Wissenstransfer		
Um-/ Neuorientierung	Kontakt halten					
Krankheit						
Ehrenamt / bürgerschaftl. Engagement						

4.5 Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung hat zwei Dimensionen: **Präventiv und reaktiv.**

- ❖ Reduktion von Zeitdruck, z.B. durch Überprüfung und ggfs. Änderung der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.
- ❖ Vereinfachung, wo es möglich ist.
- ❖ Analyse und ggfs. Reduktion von Belastungen und „Gefährdungen“
- ❖ Einflussmöglichkeiten bei der Arbeits-/Dienstplangestaltung.
- ❖ Berücksichtigung von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei der Gestaltung z.B. von Schichtdienst.
- ❖ Technische Hilfsmittel zur Entlastung.
- ❖ Rückzugsmöglichkeiten zum Abschalten und zur Erholung.
- ❖ Angebote von Rückenschulen, Stressmanagementtrainings, Supervisionen.
- ❖ Zusammenarbeit mit Physiotherapeuten/innen und Krankengymnasten/innen (auch) für Mitarbeiter.
- ❖ Integration der Gesundheitsförderung in die Führungsgrundsätze.

5. Schlussbetrachtung



Wird lebenslange Gesundheit, lebenslange Motivation und lebenslanger Kompetenzerhalt nicht in den Fokus genommen, sind die Folgen für Arbeitgeber gravierend.

- ❖ 75% insbesondere der qualifizierte Mitarbeiter beginnen **innerlich zu kündigen**.
- ❖ Die **Krankenstände** steigen (min. + 20%).
- ❖ Die **Fehlzeiten** nehmen zu (min. + 3 Tage).
- ❖ Die **Motivation und das Engagement** sinken (nur jeder 8. Mitarbeiter ist dann noch engagiert).
- ❖ Viele Mitarbeiter entwickeln **keine Identifikation mit dem Arbeitgeber** – mit fatalen Folgen für die Aufgabenbewältigung.

Dennoch wird nicht selten in diesem Zusammenhang die Frage gestellt:

WAS HABEN WIR DAVON?

Die Antwort:

KÖNNEN SIE ES SICH LEISTEN, ES NICHT ZU TUN?

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

