



**Erfolgreich Arbeiten: Qualifizierter. Flexibler. Gesünder.
Das arbeitspolitische Rahmenkonzept zur Entwicklung und
Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen**

Dr. Gottfried Richenhagen

pragdis-Tagung vom 14. bis 15. April 2010 in Essen





**Unternehmen und Beschäftigte, müssen sich erfolgreich an Stand-
orten und auf Märkten behaupten.**

D.h. für die **Beschäftigten:**

- Den sich ständig wandelnden Arbeitsanforderungen gerecht werden,
- eine hohe Qualität und Produktivität sicherstellen,
- Innovationen vorantreiben und den strukturellen Wandel mittragen sowie
- sich auf turbulenten Arbeitsmärkten orientieren und behaupten.

Dazu müssen sie aktiv ihre Kompetenz, Gesundheit und Flexibilität erhalten und beständig weiterentwickeln.





**Unternehmen und Beschäftigte, müssen sich erfolgreich an Stand-
orten und auf Märkten behaupten.**

D.h. für die **Unternehmen**: vorausschauende und kontinuierliche
Anpassung und Sicherung von

- Produktivität und Flexibilität,
- Produkt- und Dienstleistungsqualität,
- Produkt- und Prozessinnovationen,
- Kunden- und Dienstleistungsorientierung,
- Kompetenz und Qualifizierung der Beschäftigten sowie
- gesundheits- und lernförderlichen Arbeitsbedingungen.



**Unternehmen und Beschäftigte, müssen sich erfolgreich an
Standorten und auf Märkten behaupten.**

Dies bedeutet **insgesamt**:

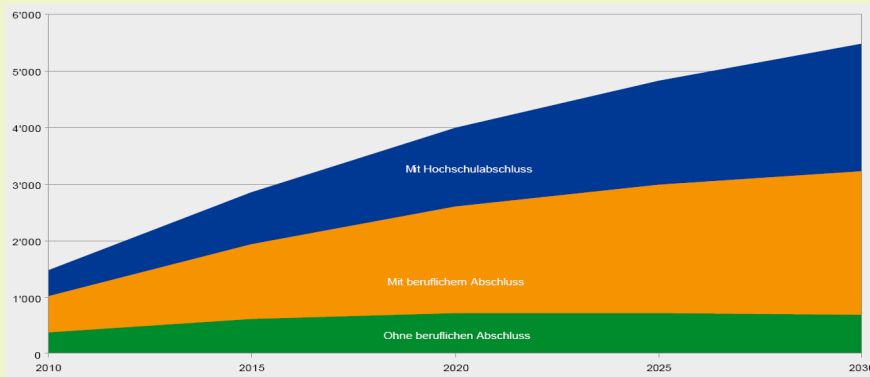
Es kommt immer mehr auf die Menschen an: Unternehmerische
Initiative, Kreativität, Kompetenz, soziale Fähigkeiten im Team,
Gesundheit, Beteiligung!

Die **Beschäftigungsfähigkeit** rückt so stärker als bisher ins
Blickfeld.

Und: Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen dabei auch
denen helfen, die auf diesem Wege Schwierigkeiten haben.



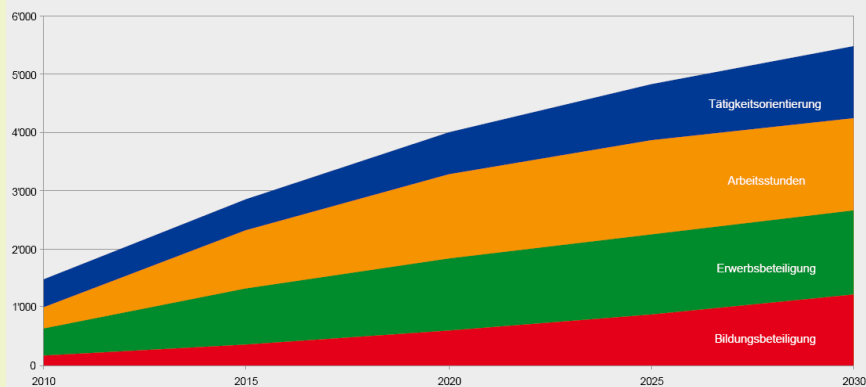
Mismatch nach Qualifikationen 2010 bis 2030 (in 1000)



Annahme: Bildungsbeteiligung, Tätigkeitsstruktur, Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeit unverändert (Bezugsjahr 2004), bis 2030 durchschnittlicher Zuwanderungsgewinn 150.000 Personen pro Jahr mit gleicher Qualifikationsstruktur wie einheimische Bevölkerung.



Wirkungen von Handlungsfeldern auf Arbeitskräftelücke (in 1000)



Annahme: erhöhte Durchlässigkeit zwischen Fachrichtungen und Tätigkeiten, wöchentliche Arbeitszeiten maximal 40 Stunden, erhöhte Erwerbsbeteiligung Frauen und Ältere, höhere Bildungsbeteiligung.



9 Dr. Richenhagen Essen, 15.04.2010

Quelle: Harm Bengen (2010)



Beschäftigungsfähigkeit – Begriffsbestimmung

Beschäftigungsfähig ist, wer ...

- über ausreichende und aktuelle Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten, über Gesundheit, Flexibilität und Mobilität verfügt,
- um die sich ständig ändernden Anforderungen in Beruf und Arbeit zielgerichtet und eigenverantwortlich bewältigen zu können.
- Ziel ist die Teilhabe am gesellschaftlich-wirtschaftlichen Leben auf Basis Existenz sichernder Arbeit.

10 Dr. Richenhagen Essen, 15.04.2010



Beschäftigungsfähigkeit – Weitere Erläuterungen

- **Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet also zugleich das Verhältnis der Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften einer Person zu den Anforderungen und Möglichkeiten von Unternehmen und Arbeitsmarkt.**
- **Ihre zentralen betrieblichen Handlungsfelder sind Gesundheit, Bildung, Motivation, Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung.**
- **Es gibt betriebspraktische Ansätze zur Bilanzierung der Beschäftigungsfähigkeit (Individuum, Unternehmen).**
- **Weitere Informationen:**
www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/
- **Siehe auch: ZfA 4/2009.**



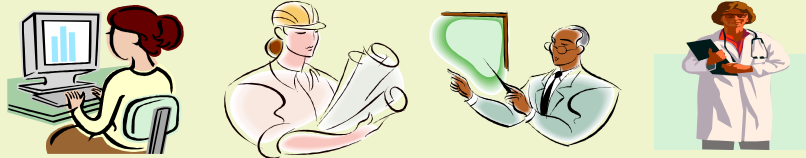
Arbeitsfähigkeit – Begriffsbestimmung nach Ilmarinen

- **Arbeitsfähigkeit bezeichnet die Summe der Faktoren, die einen Beschäftigten in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen.**
- **Arbeitsfähigkeit in diesem Sinne ist Voraussetzung und Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit, ohne irgendeine Form von Arbeitsfähigkeit gibt es keine Beschäftigungsfähigkeit.**
- **Arbeitsfähigkeit lässt sich messen. Hierfür wurde in über 20-jähriger Forschung, hauptsächlich in Finnland und basierend auf intensiven Längsschnittstudien der so genannte Work Ability Index (WAI) entwickelt.**



Der Begriff Beschäftigungsfähigkeit – Das Wichtigste kurz gefasst

- Beschäftigungsfähigkeit ist andauernde Arbeitsfähigkeit in sich wandelnden Arbeitsmärkten.
- Es geht um Verhalten und Verhältnisse!
- Beschäftigungsfähig zu sein heißt: Qualifizierter, flexibler und gesünder arbeiten!



Betriebliche Herausforderungen, hinter denen Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit stehen können:

Stagnierende oder sinkende Produktivität, Qualitätsprobleme, Lieferschwierigkeiten, weg brechende Märkte, steigende oder hohe Fehlzeiten, Ausscheiden von Leistungsträgern, unflexible Arbeits- und Betriebszeiten, Schwierigkeiten bei Personalrekrutierung und -einsatz, ...



Aufgabe des Staates:

Aktivierende Unterstützung von

- kleinen und mittleren Unternehmen und
- von Beschäftigten.

Arbeitspolitischer Rahmen:

Das Konzept Beschäftigungsfähigkeit und der ESF.

Dachmarke:

„Erfolgreich arbeiten. Qualifizierter. Flexibler. Gesünder.“

Beschreibung:

www.arbeit.nrw.de und ZfA 4/2010.



„Erfolgreich arbeiten. Qualifizierter. Flexibler. Gesünder.“

Förder- und Service-Angebote:

- Beratungsunterstützung (z.B. Potentialberatung),
- Anreize für mehr Weiterbildung (z.B. Bildungsscheck),
- Informations- und Servicemanagement (z.B. KomNet),
- Innovative Projekte.



Potentialberatung in NRW

- **Ziel:** Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, individuell und organisationell.
- **Weg:** Mittels externer, beteiligungsorientierter Beratung werden Erfolgspotentiale und Schwächen ermittelt, ein verbindlicher betrieblicher Handlungsplan vereinbart und Umsetzungsschritte eingeleitet.
- **Förderung:** anteilige (50%) Finanzierung von (max. 15) Beratungstagen bis zum Förder-Höchstsatz von 500 €, Zuwendungsempfänger sind KMU (bis 250 Beschäftigte).



Bildungsschecks in NRW

- **Ziel:** Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Flankierung lebensbegleitenden Lernens, Anreize für betriebliche und private Bildungsinvestitionen, Verringerung von Weiterbildungsdisparitäten, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- **Weg:** Beratung von Weiterbildungsaktivitäten und Förderung von Weiterbildungsausgaben
- **Förderung:** Anteilfinanzierung von max. 50% der nachgewiesenen Teilnahme- und Prüfungsentgelte, höchstens 500 € pro Bildungsscheck

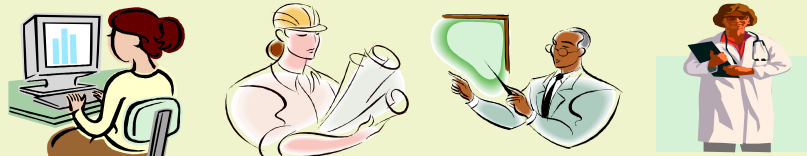


Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Grundsatz

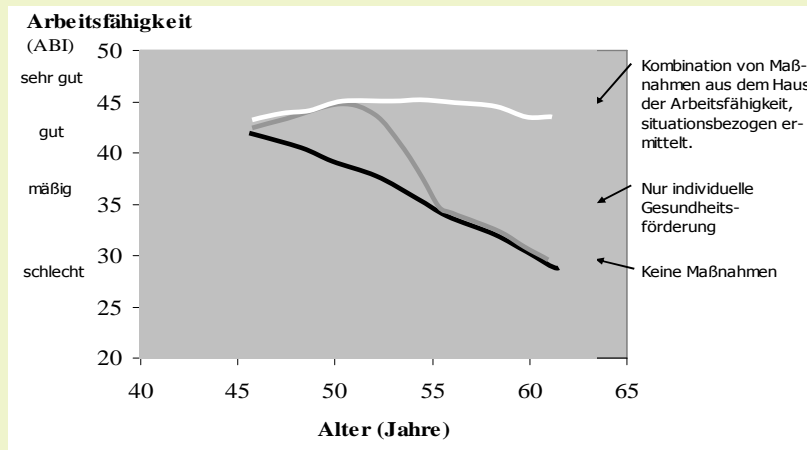
Beschäftigung allein erhält Beschäftigungsfähigkeit nicht, Arbeit allein erhält Arbeitsfähigkeit nicht!



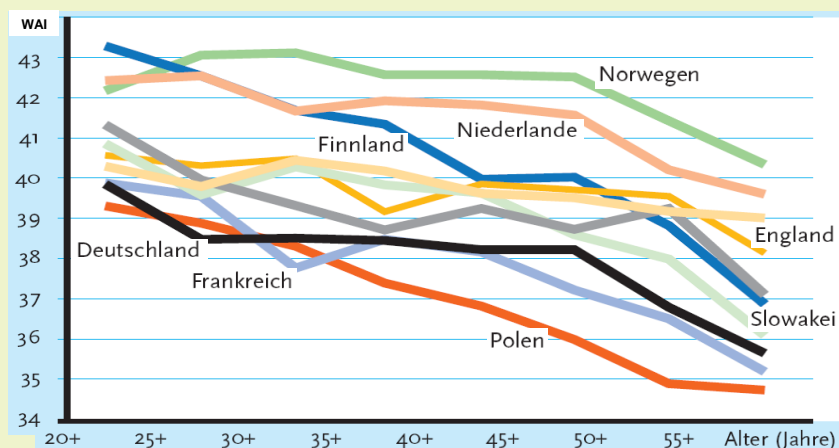
Beschäftigungsfähigkeit muss gemanagt werden. D.h. es müssen, Verhaltensweisen gefördert und Verhältnisse hergestellt werden, die eine aktive und dauerhafte Teilnahme am wirtschaftlichen Leben ermöglichen.



Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



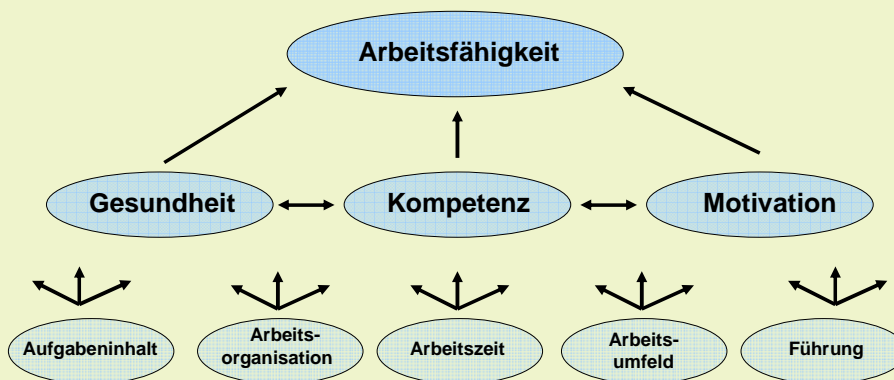
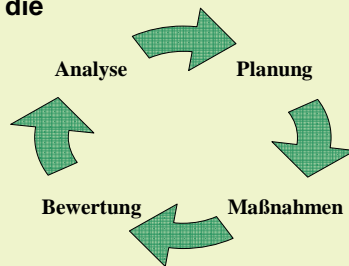
Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften





Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit managen!

Die meisten vorgeschlagenen Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sind nicht neu, sondern einem modernen Human-Resource-Management wohl bekannt. Neu ist, sie ganzheitlich und systematisch anzuwenden. Man kann dann von Employability-Management sprechen. Hierfür ist die **Beteiligung der Beschäftigten von zentraler Bedeutung.**





Projekt „intakt!“:

Grundlage für den Aufbau eines NRW-weiten Netzwerkes zur Arbeitsfähigkeits-Beratung, integriert in die Potentialberatung.

Ziele:

- **Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie zur Unterstützung des Arbeitsfähigkeitskonzeptes in KMU,**
- **Bündelung der Vielfalt an vorhandenen Beratungstätigkeiten,**
- **Erprobung neuer Beratungsansätze,**
- **Transfer der Arbeitsfähigkeitsberatung in die Breite.**



Projekt „intakt!“:

Grundlage für den Aufbau eines NRW-weiten Netzwerkes zur Arbeitsfähigkeits-Beratung, integriert in die Potentialberatung.

Projektpartner:

- **Krankenkassen,**
- **Potentialberater,**
- **Pilotunternehmen.**

Projektleitung:

- **Prognos AG und Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln**