

LIA.fakten

Gesunde Arbeit – ein (Berufs-)leben lang.

Demografischer Wandel und die Digitalisierung der Arbeit verändern die Struktur der Arbeitswelt in NRW spürbar. Der demografische Wandel hat eine andere Beschäftigtenstruktur der Betriebe zur Folge: die Belegschaft wird durchschnittlich älter, weiblicher und bunter. Die Digitalisierung führt zu einer flexibleren und vernetzteren Arbeitswelt. Diese Rahmenbedingungen erfordern eine veränderte Herangehensweise an die Arbeitsgestaltung, damit möglichst viele Beschäftigte das reguläre Renteneintrittsalter erreichen und auch danach weiterhin fit bleiben.

Hintergrund

Altersgerecht oder alternsgerecht?

Obwohl sich beide Wörter nur durch einen Buchstaben unterscheiden, stecken zwei unterschiedliche Konzepte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit dahinter. Bei altersgerecht liegt der Fokus auf der älteren Belegschaft, bei alternsgerecht sind alle Generationen gemeint. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten altersunabhängig möglichst so gefördert werden, dass sie das reguläre Renteneintrittsalter erreichen und Betriebe damit insgesamt eine hohe Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

Um die momentane Situation in NRW einzuschätzen, hilft ein Blick in die Beschäftigtenbefragung 2015 des LIA.nrw (interne Vorauswertung, Veröffentlichung voraussichtlich Ende 2016/Anfang 2017). Beschäftigungsfähigkeit umfasst nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um aktiv am Berufsleben teilnehmen zu können, müssen auch die betrieblichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine lernförderliche Arbeitsumgebung, stimmen. Die betriebliche Gesundheitsförderung innerhalb des eigenen Betriebes wird zwar von 80% der Befragten als gut bis eher gut eingeschätzt, allerdings ist die Größe des Unternehmens entscheidend. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gibt es häufiger gar keine Angebote der klassischen Gesundheitsförderung, als in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (31% gegenüber 6%).

Alter von Beschäftigten – Ausschlaggebend bei Belastungen

„Arbeiten unter hohem Zeitdruck“ wird von zwei Drittel der Befragten - sowohl von den Jüngeren (bis 29 Jahre) als auch von den Älteren (30-49 Jahre sowie 50 Jahre und älter) - als größte Belastung angesehen. Ungefähr ein Drittel der Beschäftigten empfindet eine Belastung, die mit veränderten Organisationsformen und technologischen Veränderungen in Verbindung gebracht wird; 31% durch Probleme im Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln, 26% durch Angst vor Kontrollverlust aufgrund digitalisierter, komplexer und intransparenter Arbeitsabläufe. Etwa 10% der Älteren fühlen sich davon stärker belastet als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Bereits Beschäftigte im mittleren Alter sind zusätzlich skeptisch, ob sie es schaffen werden, bis zum regulären Renteneintrittsalter in ihrem Beruf arbeiten zu können. Diese Tendenz verstärkt sich in der Altersgruppe der über Fünfzigjährigen.



LIA.fakten

Beschäftigte wollen

„auf dem Laufenden“ bleiben

Es gibt ein großes Interesse aller befragten Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen. Die Gründe für eine Weiterbildung sind vielfältig, für die meisten Beschäftigten ist der Hauptgrund, „auf dem Laufenden“ zu bleiben (je nach inhaltlichem Schwerpunkt 55% - 88%). Sie werden sowohl privat als auch betrieblich organisiert. Der Fokus liegt dabei auf der Verbesserung der IT-Kenntnisse (Software, Kommunikationstechnik) und auf gesundheitsbezogenen Themen.

Bei der Befragung stellte sich heraus, dass es einen Unterschied zwischen jüngeren (16-29 Jahre) und älteren (ab 50 Jahre) Beschäftigten im Bereich berufliche Entwicklung gibt: Insgesamt haben zwar 46% die Möglichkeit, ihr Wissen weiterzuentwickeln und sehen für sich selbst gute Aufstiegschancen, Jüngere fühlen sich von ihren Vorgesetzten mit 45% jedoch stärker gefördert als die älteren Altersgruppen (31% bzw. 28%). Was die Unterstützung der beruflichen Laufbahn ihrer Beschäftigten angeht, haben die Führungskräfte vielleicht etwas einseitig die jungen Beschäftigten im Blick. Um dem drohenden Fachkräftemangel erfolgreich entgegenzutreten, sollte unbedingt die gesamte Belegschaft eine an die vorhandenen Kompetenzen und Aufgabenbereiche angepasste Förderung erhalten.

Fazit

Nur durch eine gezielte Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann auf die Problemlage effektiv



Weiterbildung ist eine gute Investition.

Eine Studie der Universität Mannheim belegt, dass die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten steigt und die eigene Zukunftsperspektive im Betrieb als gut eingeschätzt wird, wenn in die persönliche Weiterbildung investiert wird. Hier spielt das Alter der Beschäftigten keine Rolle, vielmehr lässt sich durch solch gute Rahmenbedingungen das motivationale Alter auf positive Weise beeinflussen. Egal wie alt sie tatsächlich sind, sie bleiben dem Betrieb länger als Arbeitskraft erhalten².

reagiert werden. Um alle Altersgruppen motiviert und fit im Job zu halten, ist es notwendig, ihre Potenziale zu kennen und sie unabhängig vom Alter in gleichem Maße zu fördern. Idealerweise bedeutet altersgerechte Förderung deshalb: auf die jeweilige Lebensphase abgestimmte Fort- und Weiterbildungen, Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, lernförderliche Arbeitsumgebung, arbeitsmedizinische und betriebsärztliche Betreuung sowie altersgerechte Angebote der Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten.

Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner im LIA.nrw:

- Dr. Christin Polzer-Baakes, christin.polzer-baakes@lia.nrw.de
- Emanuel Beerheide, emanuel.beerheidelia.nrw.de

Quellen & weitere Informationen:

- 1. Beerheide, E.; Polzer-Baakes, C. (2016) „Alter(n)übergreifende Förderung der Beschäftigungsfähigkeit? Situationsbeurteilung aus Sicht der Beschäftigten in NRW“. In: *sicher ist sicher*, 05.16.

- 2. Korff, J.; Biemann, T.; Voelpel, S. C. (2016) "Human resource management systems and work attitudes: The mediating role of future time perspective". In: *Journal of Organizational Behavior*, doi: 10.1002/job.2110.

Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
Ulenbergstraße 127-131
40225 Düsseldorf
www.lia.nrw.de

Telefon 02 11 31 01 - 1133
Telefax 02 11 31 01 - 11 89
info@lia.nrw.de

Bildnachweis

Seite 1: © contrastwerkstatt/Fotolia.com
Seite 2: © Robert Kneschke/Fotolia.com

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

