

06.16

Lizenziert für LIA.nrw.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Baua: **LASI**

Basi LIA.nrw

67. Jahrgang
Juni 2016
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Sicherheitsverantwortung

Arbeitsschutzpflichten, Betriebsorganisation und Führungskräftehaftung – mit 25 erläuterten Gerichtsurteilen

Von Prof. Dr. Thomas Wilrich

2016, ca. 220 Seiten, ca. € (D) 39,90

ISBN 978-3-503-17007-4

www.ESV.info/17007

Ganzkörper-Vibrationen
beim Fahren von
Flurförderzeugen 306

Elektromagnetische Felder 310
Atypische Beschäftigung im Kontext
von Gesundheit und Geschlecht 325

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG



EMANUEL BEERHEIDE · CHRISTIN POLZER-BAAKES

Alter(n)sübergreifende Förderung der Beschäftigungsfähigkeit?

Situationsbetrachtung aus Sicht der Beschäftigten in NRW

Damit Menschen langfristig am Arbeits- und Berufsleben teilnehmen können, ist es wichtig, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Das bedeutet nicht nur, dass die Gesundheit der Beschäftigten, die für eine aktive Teilnahme am Arbeitsleben grundlegend ist, gesichert und gefördert werden muss – auch die (über)betrieblichen Rahmenbedingungen gilt es altersübergreifend zu gestalten, sodass alle Beschäftigten davon profitieren können.

Basierend auf den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung NRW 2015, die das Landesinstitut in regelmäßigen Abständen durchführt, geht dieser Beitrag auf individuelle und betriebliche Möglichkeiten ein, die die Beschäftigungsfähigkeit der verschiedenen Beschäftigtengruppen in NRW langfristig sichern können. In der altersdifferenzierten Situationsbetrachtung werden beispielhaft die Aussagen der 2015 befragten 2.010 abhängig Beschäftigten aus NRW zu den Themen arbeitsbedingte Belastung, zukünftige Arbeitsfähigkeit, arbeitsmedizinische und betriebsärztliche Betreuung, Angebote der Gesundheitsför-

derung und Weiterbildung, herangezogen. Dabei wird deutlich, dass in den genannten Bereichen schon eine Vielzahl von positiven Maßnahmen zu beobachten sind, aber nach wie vor differenzierte Förderbedarfe identifiziert werden können.

1. Beschäftigungsfähigkeit im Wandel

Die Arbeitswelt steht aktuell vor der Aufgabe den Herausforderungen zu begegnen, die sich aus dem Zusammenspiel von demographischem Wandel und einer zunehmenden Digitalisierung ergeben. Dabei sind die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sowie der Erhalt und die För-

DIE AUTOREN

**Emanuel Beerheide**

Emanuel Beerheide leitet die Fachgruppe „Gesundheitsmanagement, psychosoziale Faktoren“ im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW

**Christin Polzer-Baakes**

Dr. Christin Polzer-Baakes koordiniert die „Arbeitsweltberichterstattung NRW“ im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW

derung der Beschäftigungsfähigkeit aller Alters- und Beschäftigtengruppen zentral, wenn man Beschäftigungsfähigkeit als die langfristige Fähigkeit zur aktiven, gesunden und kompetenten Partizipation am Arbeits- und Berufsleben versteht [1]. Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist dafür eine wichtige Voraussetzung [2]. Darüber hinaus wird die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch die Passung individueller Kompetenzen und Voraussetzungen mit den Anforderungen der Arbeitswelt geprägt. Organisationale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen können die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Idealfall unterstützen und fördern – und im schlechtesten Fall „verschleifen“. Im Fokus stehen im Folgenden individuelle und betriebliche Bedingungen, auf die institutionelle Einbindung und auf institutionelle Gestaltungsmöglichkeiten wird auf Grund der Datenlage nicht eingegangen.

Vor dem Hintergrund einer sich ändernden Arbeitswelt ist das Erkennen und Nachvollziehen von veränderten Anforderungen sowie die regelmäßige Auseinandersetzung mit der Passung von Wissen und individuellen Kompetenzen ein zentraler Prozess, der kontinuierlich auf individueller und organisationaler Ebene stattfinden sollte. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Tatsache, dass immer mehr Arbeitsplätze mit informations- und kommunikationstechnischen Arbeitsmitteln ausgestattet und immer mehr Produktions- und Geschäftsprozesse digitalisiert sind. Die zukünftige Arbeitswelt wird als flexibel, digital und vernetzt beschrieben [3], was gleichzeitig Chancen und Risiken für die Beschäftigten und für die Unternehmen impliziert.

sgerechte Arbeitsgestaltung wichtig, die nicht nur am Ende eines Erwerbslebens nach Gestaltungsoptionen sucht, sondern den gesamten Erwerbsverlauf und bestehende Potenziale in den Blick nimmt. Auf diese Weise kann u.a. Altersstereotypen im Arbeitsalltag vorgebeugt und das Risiko verringert werden, dass Beschäftigte auf Grund ihres Alters nicht anerkannt oder unterschätzt werden. Der Aufbau und die Förderung der Gesundheitskompetenz sind schon in der Schul- und Ausbildungszeit besonders wichtig und sollten darüber hinaus auch systematisch über das gesamte Berufsleben weiter gestärkt werden. Besonders berücksichtigt werden sollten dabei gesundheitsgefährdende Belastungen, die mit den oben beschriebenen Veränderungen der Arbeitswelt einhergehen. So können beispielsweise das durch den Einsatz von vernetzten Computern ermöglichte höhere Arbeitstempo und die Zunahme von gleichzeitig geforderten Aufgaben die Informationsverarbeitungsfähigkeit von Menschen übersteigen und sie damit überfordern und erschöpfen.

Dieser Beitrag zeigt auf, inwiefern die Aspekte, die zum langfristigen Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, aus Sicht der Beschäftigten in NRW 2015 umgesetzt wurden und wo noch Handlungsbedarf besteht. Als wichtige Bausteine werden Weiterbildungsangebote, lernförderliche Arbeitsumgebungen und die systematische Sicherung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten gesehen, sodass eine aktive, gesunde und kompetente Teilnahme am Arbeitsleben möglich ist.

2. Die Beschäftigtenbefragung NRW als Instrument zur Beobachtung von Entwicklungen in der Arbeitswelt

Basierend auf amtlichen Statistiken und eigenen Befragungsstudien, die bereits seit 1994 regelmäßig durchgeführt werden, beobachtet das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung die Entwicklungen in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen. Bei der Berichterstattung sind sowohl die Qualität der Arbeitsbedingungen als auch die Gesundheit der Beschäftigten von besonderem Interesse. Vor allem die repräsentative telefonische Beschäftigtenbefragung mit etwa 2.000 abhängig Beschäftigten ab 16 Jahren, die in NRW wohnen und arbeiten, wird als einer von mehreren Indikatoren herangezogen, um konkrete Aussagen über Belastungen durch die Arbeit treffen zu können. Dabei ist die subjektive Bewertung der arbeitsbedingten Belastungen durch die Beschäftigten von besonderem Interesse. Die Statistiken und Studien können auf der Website des LIA.nrw unter (http://www.lia.nrw.de/statistiken_und_studien/befragungsstudien/index.html) abgerufen werden.

Organisationale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen können die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Idealfall unterstützen und fördern

Eine Herausforderung besteht darin, mit veränderten Arbeitsformen sowie mit einer zunehmenden Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit umzugehen, die in einem wechselseitigen Beziehungsverhältnis zu den technologischen Entwicklungen stehen können. Dabei wird insbesondere Gestaltungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, beruflicher Bildung und Entwicklung sowie menschen- und gesundheitsgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen gesehen [4]. Arbeitsbedingte Belastungen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken und einen frühzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben bewirken [5]. Daher ist eine alter(n)

Die Beschäftigtenbefragung wurde für die sechste Erhebung 2015 überarbeitet, sodass es nun noch besser möglich ist, die aktuelle Situation der Beschäftigten in NRW einzuschätzen und an Hand ausgewählter Indikatoren ihre Beschäftigungsfähigkeit abzuschätzen. Einerseits wurden bestehende, zentrale Fragenkomplexe wie die arbeitsbedingten Belastungen in Anlehnung an einen umfassenden Belastungskatalog [6] überarbeitet und zusätzlich um weitere, aktuell in den Aufmerksamkeitsfokus gerückte Belastungen wie die „Erreichbarkeit nach Feierabend und am Wochenende“ oder die „Angst vor Kontrollverlust, weil die Abläufe komplex und undurchschaubar sind“ ergänzt. Wie in den vorangegangenen Befragungen bewerteten die Beschäftigten auf einer Skala von 0 „nicht belastet“ bis 4 „stark belastet“ die Intensität von nun insgesamt 36 arbeitsbedingten Belastungen. Andere Fragen wurden beibehalten und thematisierten u.a. den aktuellen Gesundheitszustand (Skala von 0 bis 10 „bester je erreichter Gesundheitszustand“), die aktuelle Arbeitsfähigkeit (d.h. das Ausüben der Tätigkeit ist möglich; Skala von 0 bis 10 „beste je erreichte Arbeitsfähigkeit“) und das Erreichen des regulären Renteneintrittsalters bei der derzeitigen Tätigkeit (Skala von 1 „sehr wahrscheinlich“ bis 4 „sehr unwahrscheinlich“). Andererseits wurde die Befragung um Themen erweitert, die die Umsetzung rechtlicher Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung, Beteiligung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung) und freiwilliger, gesetzlich nicht vorgeschriebener Angebote und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung betreffen, die die Beschäftigungsfähigkeit in der modernen Arbeitswelt fördern und erhalten sollen. Neu aufgenommen wurden auch Fragen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, die insbesondere für eine sich schnell wandelnde Arbeitswelt und den Erhalt des Wissens und der Fähigkeiten relevant sind. So wurden die Beschäftigten gefragt, inwiefern sie den Aussagen zustimmen (Skala von 1 „stimme voll zu“ bis 4 „stimme überhaupt nicht zu“), dass sie die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeit, ihr Wissen, ihr Können weiterzuentwickeln bzw. dass sie von ihrer oder ihrem Vorgesetzten in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert würden. Außerdem sollten sie angeben, an welchen Fortbildungen sie im vergangenen Jahr beruflich bzw. privat und zu welchem Zweck teilgenommen hätten.

3. Arbeitsbedingte Belastungen 2015 im Überblick

Die aktuellen Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw verdeutlichen die nach wie vor hohe Belastung der Beschäftigten durch arbeits-

bedingte psychische Belastung. Gekennzeichnet ist diese durch großen Zeitdruck, Verantwortung und einem als Problem wahrgenommenen Organisationsgrad der Arbeit insgesamt. Dabei sticht hervor, dass auch schon ein großer Teil der jüngeren Beschäftigten bis 29 Jahre angibt, unter der Arbeitsorganisation – insbesondere unter zeitlichem Stress – zu leiden. Am meisten scheint

Daher ist eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung wichtig, die (...) den gesamten Erwerbsverlauf und bestehende Potenziale in den Blick nimmt.

dies jedoch Beschäftigte mittleren Alters zu belasten. Es kann vermutet werden, dass ihnen weniger Zeit außerhalb der Arbeit zur Verfügung steht, um die arbeitsbedingte Belastung zu kompensieren und sich zu erholen, z.B. weil sie sich in einer intensiven Berufsphase befinden und

		Belastete Beschäftigte			
		gesamt (N=2.010)	nach Alter		
			16 bis 29 Jahre (n=387)	30 bis 49 Jahre (n=974)	50 Jahre und älter (n=649)
1	Arbeiten unter hohem Zeitdruck	67 %	59 %	69 %	67 %
2	Verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen	65 %	63 %	68 %	61 %
3	Hohe Verantwortung	57 %	55 %	59 %	54 %
4	Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und -menge	52 %	50 %	55 %	50 %
5	Wenig durchdachte Arbeitsabläufe	52 %	47 %	56 %	50 %
6	Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen	52 %	50 %	55 %	49 %
7	Ungünstiges Führungsverhalten	51 %	45 %	54 %	51 %
8	Konflikte mit Kunden und Patienten	49 %	48 %	49 %	49 %
9	Vorschriften, Kontrolle, mangelnde Handlungsspielräume	48 %	45 %	52 %	46 %
10	Konflikte mit Vorgesetzten	46 %	41 %	49 %	45 %
11	Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten	45 %	40 %	50 %	40 %
12	Lärm	44 %	46 %	45 %	41 %
13	Konflikte mit Kollegen	42 %	38 %	43 %	45 %
14	Einseitige, wiederholte Bewegungsabläufe	42 %	45 %	41 %	41 %
15	Routineaufgaben, eintönige Arbeit	42 %	47 %	44 %	36 %

Tab. 1: Top 15 der arbeitsbedingten Belastungen – „Sagen Sie zu jedem einzelnen Faktor, ob er sie bei der Arbeit gar nicht, etwas, ziemlich oder stark belastet.“ (Anteil etwas, ziemlich oder stark belasteter Beschäftigter zusammen)

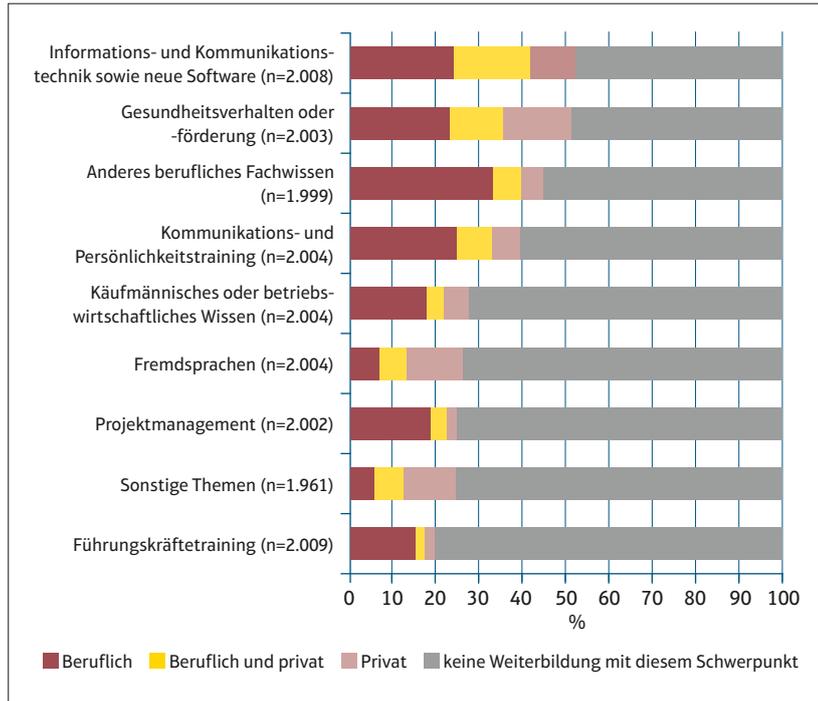


Abb. 1: Weiterbildungen im vergangenen Jahr

© Beschäftigtenbefragung NRW 2015, LIA.nrw

zusätzlich noch in Familienarbeit eingebunden sind. Ein hohes Maß arbeitsbedingter, psychischer Belastung wirkt demnach bereits frühzeitig im Arbeitsleben auf die Beschäftigten ein.

Belastung durch die Arbeitsumgebungsbedingungen wie beispielsweise durch Lärm oder körperliche Belastungen, weil Bewegungsabläufe einseitig sind und wiederholt werden, sind „erst“ an 12. bzw. 14. Stelle zu finden. Belastung, die primär mit veränderten Organisationsformen und technologischen Veränderungen in Verbindung gebracht wird, wird „nur“ von einem Drittel der

(...) fast ein Viertel der Befragten hält es für eher oder sehr unwahrscheinlich, dass sie ihre jetzige Arbeit bis zur Rente ausführen zu können.

Beschäftigten oder weniger empfunden; 33% durch Erreichbarkeit nach Feierabend oder am Wochenende, 31% durch Probleme im Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln, 26% durch Angst vor Kontrollverlust auf Grund digitalisierter, komplexer und intransparenter Arbeitsabläufe. Deutliche Altersunterschiede können aber lediglich bei Problemen im Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln festgestellt werden.

Im Vergleich zu den Ergebnissen der letzten Jahre (2008/2009, 2013) zeigen sich, trotz eines

allgemein hohen subjektiven Belastungsniveaus der Beschäftigten in NRW, auch deutlich positive Veränderungen. So nahm seit der Befragung 2008/2009 der Anteil der Beschäftigten, die angegeben haben etwas, ziemlich oder stark belastet zu sein teilweise deutlich ab: „Arbeit unter hohem Zeitdruck“ minus 11%, „hohe Verantwortung“ minus 17%, „Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und -menge“ minus 14%. Da es sich bei der Beschäftigtenbefragung jedoch um eine Trendstudie handelt, d.h. in jeder Befragung nicht dieselbe, sondern immer eine andere, repräsentative Auswahl aus der gleichen Gesamtpopulation befragt wird, können auf dieser Datenbasis zwar Aussagen über Entwicklungstrends getroffen werden, jedoch sind keine Rückschlüsse über dahinterliegende, ursächliche Zusammenhänge und Auslöser möglich.

Vor dem Hintergrund einer längeren Lebensarbeitszeit (67+) und dem Ziel Arbeit grundsätzlich menschengerecht und damit im Sinne eines salutogenen Ansatzes im Prozess des (Arbeits-) Lebens gesundheitsförderlich zu gestalten, kann die subjektive situative Wahrnehmung der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie eine langfristige Perspektive in Bezug auf das gesamte Arbeitsleben ein differenziertes Bild der aktuellen Beschäftigungssituation ergeben. Daher werden die Beschäftigten aus NRW in den Befragungen des LIA.nrw auch regelmäßig um diese Einschätzungen gebeten: Sie bewerten ihren aktuellen Gesundheitszustand und die aktuelle Arbeitsfähigkeit auf einer Skala von 0 (sehr schlecht) bis 10 (bester, je erreichter Zustand) mit 7.3 Punkten und 8.1 Punkten, also gut. Drei Viertel der Befragten blicken positiv in die Zukunft und geben an, dass es sehr wahrscheinlich (43%) bzw. eher wahrscheinlich (33%) sei, dass sie ihre jetzige Tätigkeit bis zum Renteneintritt ausüben können; 15% halten dies für eher unwahrscheinlich und 10% sogar für sehr unwahrscheinlich. D.h. fast ein Viertel der Befragten hält es für eher oder sehr unwahrscheinlich, dass sie ihre jetzige Arbeit bis zur Rente ausführen können. Betrachtet man dabei die Unterschiede zwischen den Altersgruppen, so zeigt sich, dass dies in der Gruppe ab 50 Jahren besonders kritisch eingeschätzt wird (17% eher unwahrscheinlich, 12% sehr unwahrscheinlich). Aber auch schon in der Gruppe der 16- bis 29-jährigen halten es 13% für eher unwahrscheinlich und 10% für sehr unwahrscheinlich ihre derzeitige Arbeit bis zur Rente ausführen zu können. Die oben beschriebenen Belastungskonstellationen können dafür eine Erklärung sein.

Die zukünftige Arbeitsfähigkeit resultiert jedoch nicht nur aus dem aktuellen Gesundheitszustand und der aktuellen Arbeitsfähigkeit- auch das (Erwerbs-)Alter der Beschäftigten und die

Arbeitsbedingungen sind dafür relevant. Sind die Beschäftigten jünger oder/und langfristig weniger belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit bis zum Renteneintritt ausgeübt werden kann. Förderlich können sich hier auch betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

4. Betrieblicher Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Eine wichtige Säule, um den arbeitsbedingten Belastungen zu begegnen und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, ist der gesetzlich verankerte betriebliche Arbeitsschutz. Um eine sichere, nicht gesundheitsschädigende Arbeitsumgebung, im Betrieb zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung bestellen. Eine wichtige Rolle hat dabei die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese kennen in ihrem Betrieb 71 % und den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin kennen 53 % der Beschäftigten – Kontakt zu ihnen hatte im letzten Jahr je ein Drittel davon. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. Gefährdungen am Arbeitsplatz vornehmen, dazu müssen sie die Beschäftigten jedoch nicht zwingend befragen. Etwa ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie von niemandem darauf angesprochen wurden.

Eine weitere Säule zur Verringerung arbeitsbedingter Belastungen sind freiwillige, präventive Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Basis dafür ist ein funktionierender betrieblicher Arbeitsschutz auf dem aufgebaut werden kann, um die Gesundheit der Beschäftigten zusätzlich effektiv sichern und fördern zu können. Nach Aussagen der Beschäftigten werden am häufigsten flexible Arbeitszeitmodelle (51 %) angeboten sowie Gesundheitschecks und Vorsorgen (46 %), aber auch die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (45 %) und die Förderung körperlicher Aktivität (43 %) werden häufig benannt. Die Qualität der angebotenen Maßnahmen wird von dem größten Teil der Beschäftigten durchweg gut bis eher gut bewertet (meist ca. 80 %).

Insgesamt werden bereits etwa 80 % der Beschäftigten gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten. Erfreulich ist dabei, dass alle Altersgruppen gleichermaßen von den betrieblichen Angeboten profitieren können. Allerdings zeigen sich hier wie auch schon in Vorgängerstudien des LIA deutliche Effekte in Bezug auf die Unternehmensgröße. Großunternehmen bieten deutlich häufiger Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, als kleinere Unternehmen.

5. Weiterbildung und lernförderliche Arbeitsumgebung

Zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zum Umgang mit den Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt kann Fort- und Weiterbildung ein wichtiger Bestandteil sein, da durch sie neues Wissen und neue Fähigkeiten erworben werden können. In der aktuellen Befragung des LIA wird deutlich, dass ein großer Teil der Beschäftigten in diesem Bereich schon aktiv ist: Besonders häufig wurden sowohl berufliche als auch private Weiterbildungen zur Informations- und Kommunikationstechnik sowie zu neuer Software (52 %) aber auch zu Gesundheitsverhalten oder -förderung (51 %) sowie zu beruflichem Fachwissen (45 %) besucht.

Insgesamt werden bereits etwa 80 % der Beschäftigten gesundheitsförderliche Maßnahmen angeboten.

Die meisten Weiterbildungen werden, nach Aussage der Befragten, besucht, um beruflich auf dem Laufenden zu bleiben (zwischen 55 % bei Fremdsprachen und 83 % bei Informations- und Kommunikationstechnik sowie neue Software) und nur seltener, um eine neue Tätigkeit zu übernehmen (zwischen 11 % bei Gesundheitsverhalten und -förderung und 23 % bei Führungskräfte- und Training).

Interessanterweise zeigt sich, dass die Weiterbildungsmaßnahmen der Befragten sowohl beruflich als auch privat initiiert wurden, sodass eine grundsätzliche Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung angenommen werden kann. Die beiden Themen IT und Gesundheit stehen dabei an erster Stelle und weisen auf eine gewisse Relevanz dieser Themen für die Beschäftigten hin. Kritisch zu sehen ist jedoch, dass etwa die Hälfte der Befragten im letzten Jahr keine Weiterbildungen zu diesen Themen besucht hat. Altersunterschiede ergaben sich dabei nicht.

Wichtiger als (punktuelle) Weiterbildungsmaßnahmen sind jedoch die alltägliche Arbeitsorganisation, die Raum für Lernprozesse schafft, und eine funktionierende Zusammenarbeit, die eine lernförderliche Arbeit ermöglicht. Dies wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die nicht monokausal auf die Lernförderlichkeit wirken, sondern als Konglomerat von und in Abhängigkeit mit individuellen und organisationalen Voraussetzungen die Art der sozialen Interaktion prägen. Nach Einschätzung der Befragten erhalten 83 % die Möglichkeit, ihre Arbeit, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln. Hier zeigt sich jedoch ein deutlicher Alterseffekt. Im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten (16-29 Jahre) stimmen

	gesamt (N=2.010)	16–29 Jahre (n=388)	30–49 Jahre (n=974)	50 Jahre und älter (n=645)
stimme voll zu	46 %	60 %	44 %	40 %
stimme eher zu	37 %	30 %	39 %	38 %
stimme eher nicht zu	12 %	6 %	13 %	16 %
stimme überhaupt nicht zu	5 %	4 %	4 %	6 %

Tab. 2: „Ich erhalte die Möglichkeiten, meine Arbeit, mein Wissen, mein Können weiterzuentwickeln.“ nach Alter

	gesamt	16–29 Jahre	30–49 Jahre	50 Jahre und älter
stimme voll zu	33 %	45 %	31 %	28 %
stimme eher zu	35 %	31 %	37 %	34 %
stimme eher nicht zu	20 %	16 %	21 %	21 %
stimme überhaupt nicht zu	12 %	8 %	11 %	17 %

Tab. 3: „Mein Vorgesetzter bzw. meine Vorgesetzte fördert mich in meiner beruflichen Entwicklung.“ nach Alter

ältere Beschäftigte (50 Jahre und älter) dieser Aussage deutlich weniger zu (s. Tabelle 2). Die aktive Förderung zur Weiterentwicklung ist in Bezug auf jüngere Beschäftigte stärker ausgeprägt. Die Förderung der Weiterentwicklung älterer Beschäftigter ist demnach noch ausbaufähig.

Dieser Zusammenhang wird noch sichtbar in Bezug auf die Rolle des Vorgesetzten bei der Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten. Deutlich mehr junge als ältere

Häufig wurden Weiterbildungen zur Informations- und Kommunikationstechnik sowie neuer Software aber auch zu Gesundheitsverhalten oder -förderung besucht.

Beschäftigte stimmen der Aussage zu „Mein Vorgesetzter bzw. meine Vorgesetzte fördert mich in meiner beruflichen Entwicklung“ (s. Tabelle 3). Diese subjektiven Aussagen der Befragten deuten auf eine eher „jugendzentrierte“ Perspektive der Führungskräfte in Bezug auf die Unterstützung der beruflichen Laufbahn. Auch wenn man berücksichtigt, dass ein Teil dieser Förderung sich möglicherweise mit dem beruflichen Einstieg und der Übernahme zukünftiger Rollen begründen lässt, besteht vor dem Hintergrund, dass Menschen zukünftig immer länger arbeiten werden, die Gefahr, dass die Bedeutung der beruflichen Entwicklung von Menschen ab 50 Jahren zu gering eingeschätzt wird, obwohl sie voraussichtlich noch mehr als zehn Jahre am Arbeitsleben teilhaben werden.

6. Fazit

Basierend auf der Beschäftigtenbefragung NRW 2015 ergibt sich ein differenziertes Bild zur Beschäftigungsfähigkeit der abhängig Beschäftigten in NRW. Das Gesamtbild wird geprägt vom Zusammenspiel individueller Voraussetzungen und individueller Gesundheit sowie von betrieblichen Rahmenbedingungen, wie z.B. arbeitsbedingten Belastungen, gesundheitserhaltenden und -fördernden Maßnahmen, Angebote und Strukturen und Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Seit Längerem lässt sich beobachten, dass die Beschäftigten „früher“ vorrangig „klassische“, körperliche Belastungen durch die Arbeit wahrgenommen haben, aber seit etwas mehr als einem Jahrzehnt die psychischen Belastungen (z.B. Defizite in der Arbeitsorganisation und Führungskultur, Konflikte) die Wahrnehmung deutlich dominieren. Das wird auch in der aktuellen Beschäftigtenbefragung NRW 2015 deutlich. Besonders häufig werden von den Beschäftigten psychische Belastungen durch die Arbeitsorganisation genannt, d.h. arbeiten unter hohem Zeitdruck und verschiedene Dinge gleichzeitig erledigen zu müssen. Im Vergleich zu den Befragungsdaten 2008/2009 sind hier Verbesserungen zu beobachten, die im Fokus stehen sollten, um die Beschäftigungsfähigkeit in NRW langfristig zu erhalten. Beispielsweise könnten arbeitsorganisatorische Veränderungen, wie ausreichende Pausen oder an die menschlichen Informationsverarbeitungsfähigkeiten und -grenzen angepasste Arbeitsmengen, dabei weiter Abhilfe schaffen.

Grundsätzlich zeigt sich in den beobachteten Bereichen ein relativ positives Bild der Arbeit in Bezug auf den Erhalt und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit; die Schattenseiten und Handlungsbedarfe dürfen jedoch nicht vernachlässigt werden.

Positiv ist zu betonen, dass die betrieblichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Prävention den meisten Beschäftigten bekannt sind und es keine besonderen Unterschiede zwischen den Altersgruppen gibt. Die Voraussetzungen zur Minimierung des Belastungsrisikos erscheinen daher für alle Altersgruppen im gleichen Maß vorhanden zu sein.

In Bezug auf die langfristige Sicherung der Beschäftigung im Kontext des demographischen Wandels und einer zunehmenden Digitalisierung werden positive Entwicklungen, beispielsweise im Weiterbildungsbereich zum Thema IT und Gesundheit, erkennbar, die aber noch ausbaufähig sind. Eine gewisse Sensibilität auf der individuellen und betrieblichen Ebene scheint vorhanden zu sein, könnte aber – besonders vor dem Hintergrund der rasanten technologischen Entwicklung in den letzten Jahren und zukünftig – systemati-

scher gefördert und durch verbesserte betriebliche Rahmenbedingungen ausgebaut werden.

Die deutlichen Alterseffekte in Bezug auf die beispielhaften Aussagen zur lernförderlichen Arbeitsumgebung und zur Förderung durch den Vorgesetzten müssen kritisch betont werden. Es scheint noch immer eine Perspektive auf die Beschäftigten vorzuherrschen, die eine systematische Förderung eher im frühen und mittleren Erwerbsverlauf sieht. Welche Effekte der Selbst- und Fremdwahrnehmung hier möglicherweise wirken, kann nicht gesagt werden. In der Kombination aus längerer Lebensarbeitszeit und einer Verkürzung der Halbwertszeiten von Wissen besteht aber besonderer Handlungsbedarf. Diese Konstellation ist auch deshalb als kritisch anzusehen, da die Gefahr einer systematischen Verstärkung der Problemlage besteht. Berücksichtigt werden muss dabei, dass sich Lern- und Wahrnehmungsfähigkeit zwar im Alter wandeln, aber Leistungen dennoch altersunabhängig erbracht werden. Die Lernbedingungen sollten daher auch an die veränderten Gewohnheiten Älterer angepasst werden.

Um die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten und zu fördern, sollte alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung die Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigen, das Arbeitsvolumen anpassen und lernförderlich sein. Besonders vor der aktuellen Diskussion über die sogenannte „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ ist es wichtig sich darüber bewusst zu sein, dass technische Innovationen zwar eine passende Arbeitsorganisation ermöglichen können, aber nur, wenn sie nicht einseitig auf Rationalisierung und Standardisierung fokussiert sind: Die menschliche Interaktion zwischen den Beschäftigten und mit den Führungskräften wird auch in einer digitalen Welt ein zentraler Faktor menschengerechter Arbeit bleiben. ■

LITERATUR

- [1] Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hacket, A. & Hirsland, A. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. WSI-Mitteilungen Ausgabe 02/2008, S. 70–76.
- [2] Seiler, K. & Splittgerber, B. (2012). Ein strukturelles Problem? Herausforderungen der Gesundheitsförderung für prekär Beschäftigte. In: Faller, G. (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 308–317). Bern: Verlag Hans Huber. Abgerufen am 28.04.2016.
- [3] Statistisches Bundesamt (destatis) (2015). Unternehmen und Arbeitsstätten. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UnternehmenHandwerk/Unternehmen/InformationsstechnologieUnternehmen5529102157004.pdf?__blob=publicationFile abgerufen
- [4] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015). Arbeit weiter denken. Grünbuch. Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesregierung.
- [5] Brüssig, M. (2014). Arbeitsbelastungen und Flexibilisierung des Renteneintritts. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose u. Markus Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2014: Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten. Berlin [u. a.]: Springer, S. 201–210.
- [6] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2009). Gefährdungs- und Belastungs-Katalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Bochum: Verlag Technik & Information.