

Tätigkeitswechsel als Instrument alter(n)sdifferenzierter Arbeitsgestaltung

Arbeitsforschungstagung 4.-5.12.2018, Session 8:
Prävention in der Arbeit 4.0

Michael Niehaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



Agenda

- Ausgangslage
- Der systematische Beratungsprozess
- Fazit: Zentrale Erkenntnisse des Projekts



Zukünftige Arbeitsfähigkeit – Das Ergebnis der bundesweiten Repräsentativumfrage 2014 unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

»Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?«



© Institut DGB-Index Gute Arbeit - Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



Ziele des Projekts

- Entwicklung und Erprobung von Modellen überbetrieblicher Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dauerhaft zu erhalten

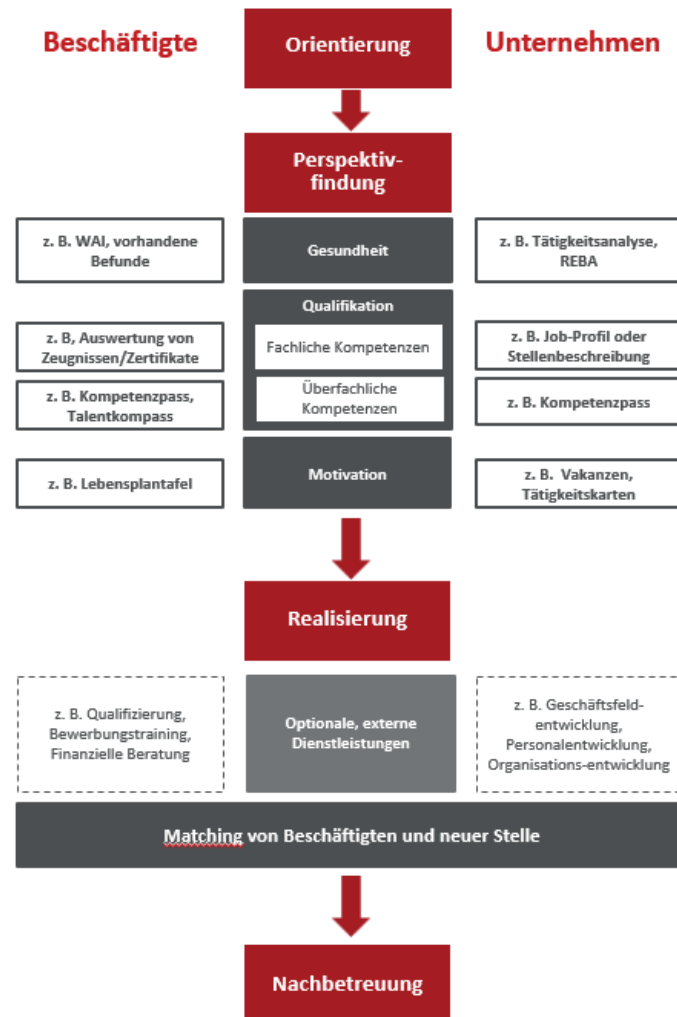
Projektbereiche

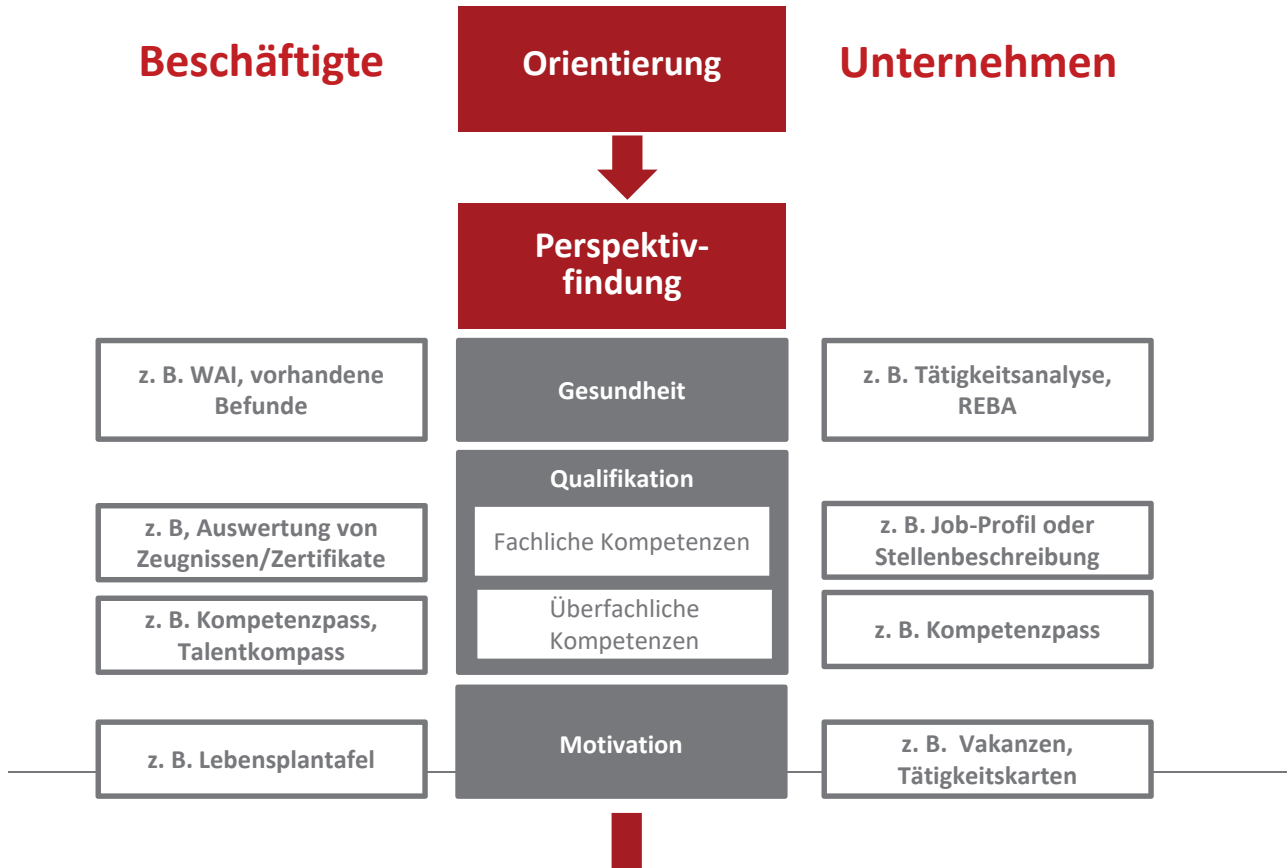
- **Tätigkeitswechsel.**
Instrumente zum (über-)betrieblichen Tätigkeitswechsel und TErrA-spezifische Beratungsansätze
- **Netzwerke.**
Regionale Netzwerkarbeit und überregionaler Transfer
- **Rahmenbedingungen.**
Rechtliche, politische und ökonomische Rahmenbedingungen überbetrieblicher Tätigkeitswechsel



Der systematische Beratungsprozess







Tätigkeitsanalyse REBA – (Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten)

Bei REBA werden Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bewertet. Die Ergebnisse können für den prospektiven Einsatz bei der Gestaltung von Arbeitssystemen genutzt werden. Im Rahmen von REBA werden die folgenden vier Tätigkeitsdimensionen analysiert:

- **Ausführbarkeit:** Kann die Aufgabenerfüllung langfristig zuverlässig durch die gewählte arbeitsgestalterische Lösung gewährleistet werden? Analyse der Körperhaltungen, aufzubringenden Kräfte und Nutzung von handlungsleitenden Informationen.
- **Schädigungslosigkeit:** Werden durch die Arbeitsgestaltung körperliche und psychische Gesundheitsschäden ausgeschlossen? Analyse der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, gesundheitlichen Belastungen und arbeitsbedingtes Befinden der Beschäftigten.

- **Beeinträchtigungsfreiheit:** Inwiefern beugt die Arbeitsgestaltung psychischen Fehlbeanspruchungen vor? Analyse psychischer Ermüdung der Tätigkeit durch Monotonie oder Stress.
- **Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit:** Ist die Tätigkeit so gestaltet, dass die Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten gefördert wird? Analyse der technisch-organisatorischen Bedingungen, der Kooperations- und Kommunikationsanforderungen, der Qualifikationsanforderung, der Verantwortungsinhalte und der kognitiven Leistungen der Tätigkeit.

Die Bewertung der Arbeitsinhalte erfolgt durch teilnehmende Beobachtung einer/s Expert/-in an einem typischen Arbeitstag.

Funktion im Tätigkeitswechselprozess:

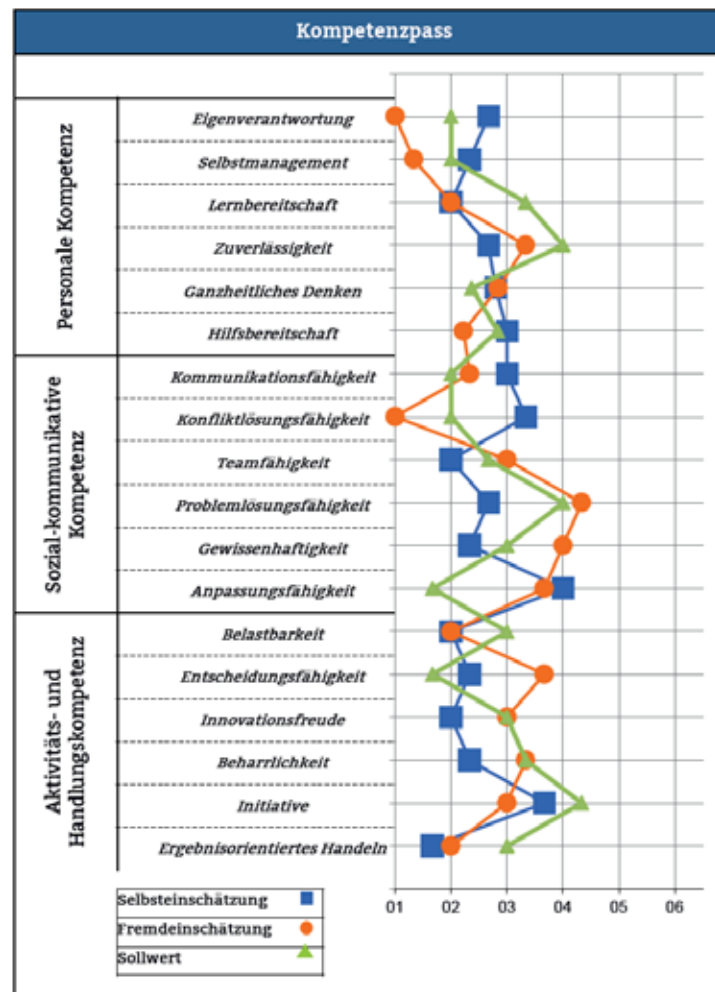
- Systematische Analyse und Zusammenfassung der Beanspruchungen und Belastungen der Tätigkeiten
- Sicherstellung, dass Beschäftigte mit einer bereits gefährdeten Arbeitsfähigkeit einer neuen Tätigkeit nachgehen, die ihre Gesundheit nicht weiter verschlechtert.

Kompetenzpass

Der Kompetenzpass erfasst die überfachlichen Kompetenzen von Beschäftigten – die sogenannten „Soft Skills“. Dabei werden einzelne überfachliche Kompetenzen nach vier Kompetenzarten geordnet:

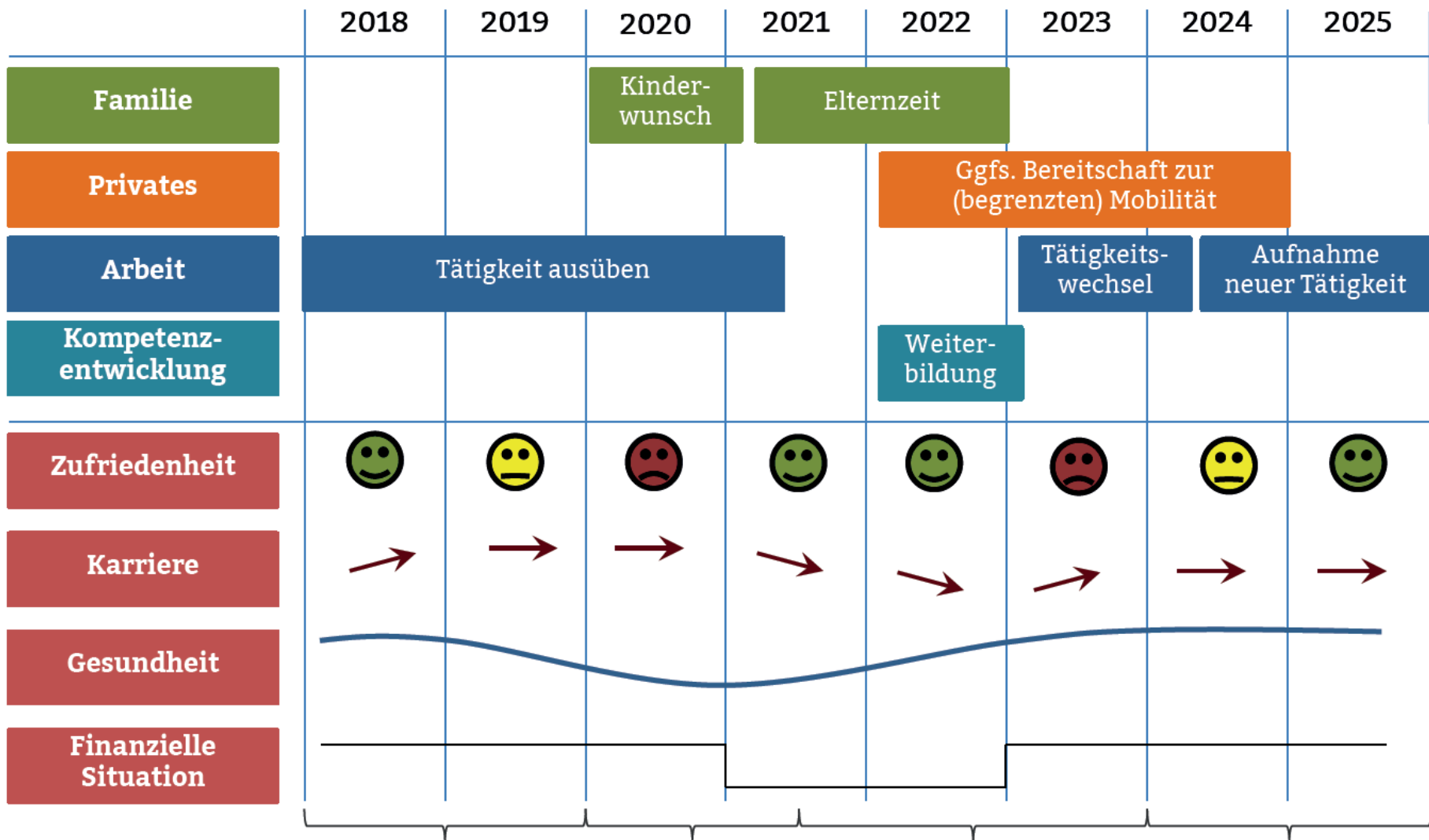
1. Personale Kompetenz
2. Aktivitäts- und Handlungskompetenz
3. Sozialkommunikative Kompetenz
4. Fach- und Methodenkompetenz

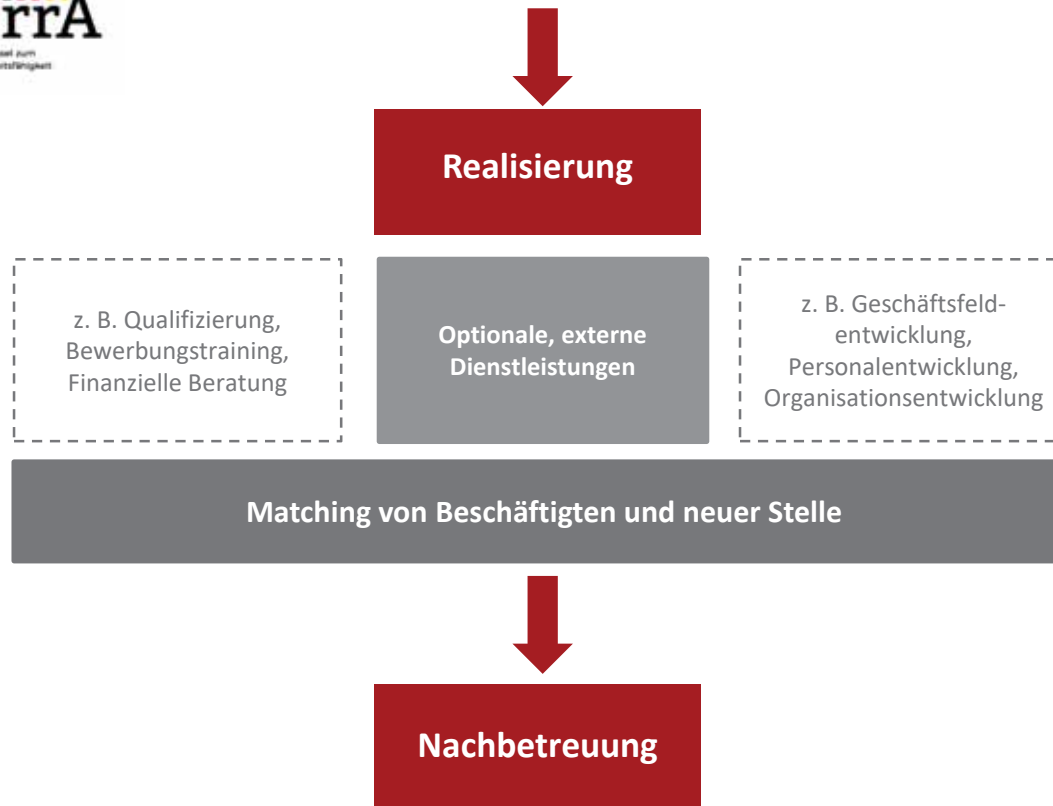
Den Kompetenzarten sollten jeweils drei bis vier Einzelkompetenzen zugeordnet werden, z. B. bei der Kompetenzart „Sozialkommunikative Kompetenz“ die drei Einzelkompetenzen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Jede Einzelkompetenz ist wiederum mit drei Aussagen zu operationalisieren, um jeweils SOLL-Anforderungen in Bezug auf die Tätigkeit festzulegen und mittels Fragebogen hierzu eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten und eine Fremdeinschätzung des direkten Vorgesetzten zu ermöglichen.



Funktion im Tätigkeitswechselprozess:

- Erfassung überfachlicher Kompetenzen
- Identifizieren von SOLL-Anforderungen vakanter Positionen
- Abgleich von IST- und SOLL-Werten sogenannter „weicher“ Faktoren im Tätigkeitswechselprozess





Zentrale Erkenntnis

Die TErrA-Idee ist ihrer Zeit zu weit voraus



Individuelle Ebene

- Das **Beharrungsvermögen** der Beschäftigten ist größer als erwartet. Sehenden Auges gehen Beschäftigte das Risiko einer arbeitsbedingte Erkrankung ein. Es ist es ist kein oder nur ein geringes **Bewusstsein für die eigene Gesundheit** vorhanden. Eigeninitiativen zur **Weiterqualifizierung** oder zur Verbesserung der Arbeitssituation werden nicht ergriffen. Auch hier herrscht noch ein altes Denken vor, dass die gesundheitlichen die arbeitsbedingten gesundheitlichen Einschränkungen gewissermaßen durch gute soziale Absicherung, das heißt eine gute Bezahlung, erkauft wird. **Erst wenn Nichts mehr geht (Krise), erfolgt eine Umorientierung.**



Rahmenbedingungen

- Bei **Politik, Sozialversicherungen, Unternehmen und Beschäftigten** ist die TErrA-Idee an sich immer sehr **positiv** aufgenommen worden. Gleichwohl konnte die zentrale Idee eines präventiven Tätigkeitswechsels im Rahmen des Projektes bisher aus unterschiedlichen Gründen **nicht realisiert werden**. Für das Projekt und seine mögliche Strahlkraft ist das sicherlich bedauerlich, aus wissenschaftlicher Sicht sind die operativen Schwierigkeiten mit **großem Erkenntnisgewinn** verbunden.
- Die Sozialversicherungsträger haben zwar das präventive Potenzial von TErrA erkannt, können dies aber derzeit nicht operativ umsetzen, da die **rechtlichen Rahmenbedingungen** Leistungen nur zulassen, wenn bereits ein Schadensfall eingetreten ist.





Präventive Gestaltung von Erwerbsverläufen

www.taetigkeitswechsel.de

Michael Niehaus

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fachgruppe 1.1: Wandel der Arbeit

Friedrich-Henkel-Weg 1-25

44149 Dortmund

Fon: +49 (0) 231 9071 2233

E-Mail: niehaus.michael@bua.bund.de