

# Demographischer Wandel

## Das Konzept »Haus der Arbeitsfähigkeit«

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland werden immer älter. Die beruflichen Anforderungen steigen und müssen von immer weniger Erwerbstätigen bewältigt werden. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen die Ressourcen ihrer Beschäftigten nachhaltig fördern und sich verstärkt für deren Gesundheit und den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit engagieren.

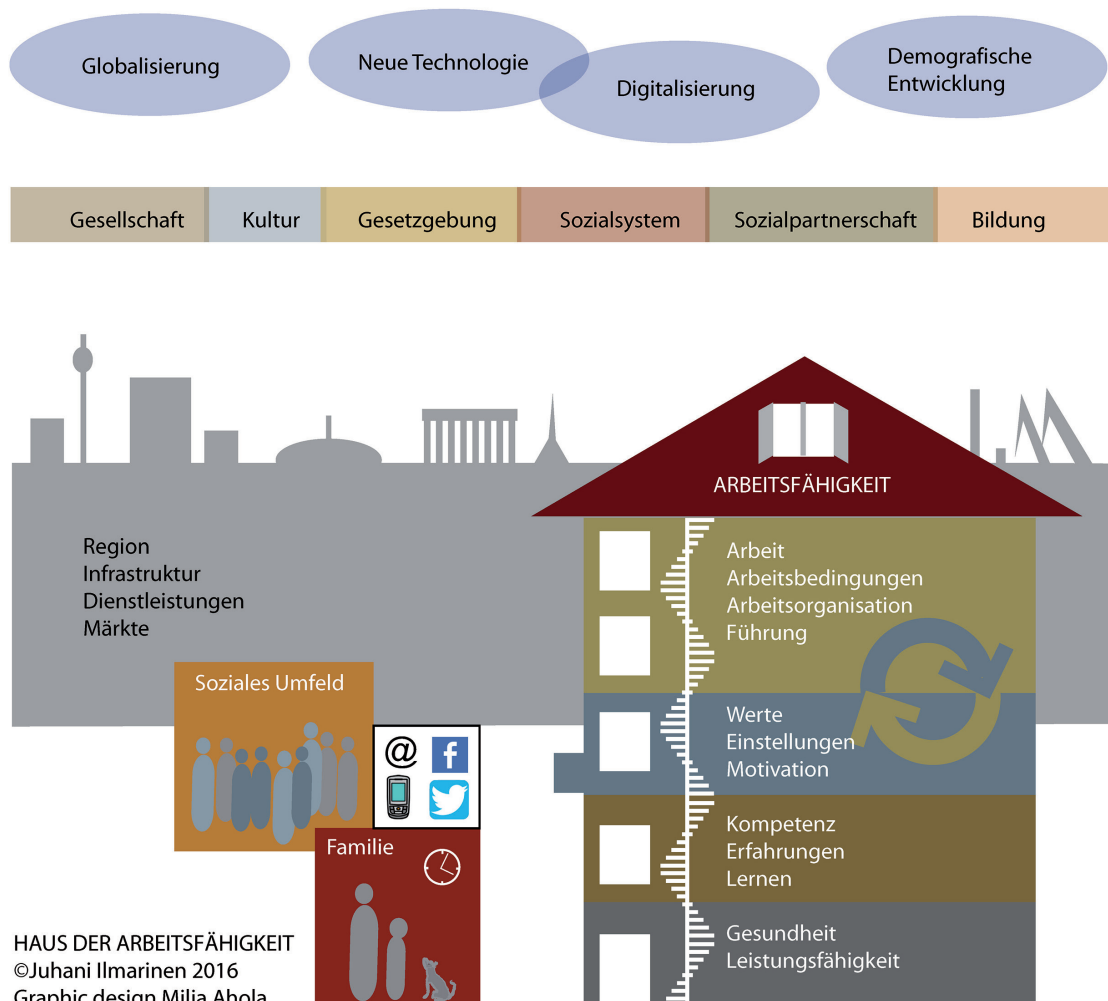
### Das »Haus der Arbeitsfähigkeit«

Bei der Beratung zum Demographischen Wandel empfiehlt die BGHW das Konzept »Haus der Arbeitsfähigkeit«.

- Grundlage des Konzeptes ist die Überzeugung, dass die Arbeitsfähigkeit einer Person auf der Wechselwirkung zwischen ihren Ressourcen und den Arbeitsanforderungen beruht. Nur wenn die Anforderungen der Arbeit und die Ressourcen der arbeitenden Person zusammenpassen, kann die Arbeit gut ausgeführt werden

- Das Haus der Arbeitsfähigkeit veranschaulicht die gegenseitige Abhängigkeit individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Aspekte
- Konzipiert wurde das »Haus der Arbeitsfähigkeit« im Zuge einer Längsschnittstudie. Das Modell basiert auf dem umfassenden Forschungsprojekt »FinnAge«, bei dem finnische Arbeitsmediziner über einen Zeitraum von elf Jahren (1981 bis 1992) Daten von finnischen Arbeitern verschiedener Berufsgruppen gesammelt, analysiert und bewertet haben
- Diese Daten belegen den Einfluss und die Wechselwirkungen von vier Hauptfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit von Personen im Arbeitsleben

Diese vier Hauptfaktoren werden als Stockwerke im »Haus der Arbeitsfähigkeit« dargestellt. Die unteren drei Stockwerke beschreiben die individuellen Ressourcen: Gesundheit und



Leistungsfähigkeit, Kompetenz und Erfahrungen sowie Werte, Einstellungen und Motivation. Das vierte Stockwerk steht für das Arbeitsleben.

### Bedeutung der Stockwerke

- **Gesundheit und Leistungsfähigkeit:** umfasst die physische, psychische und soziale Gesundheit als Voraussetzung für Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben
- **Kompetenz, Erfahrungen und Lernen:** umfasst die Praxis- und berufsbezogene Handlungskompetenz. Dazu zählen die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz des Beschäftigten, aber auch die persönliche Kompetenz zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit
- **Werte, Einstellung und Motivation:** Hier geht es vor allem um das Verhältnis zwischen individueller Sichtweise und betrieblicher Arbeitskultur. Die sozialen Werte der Beschäftigten tragen maßgeblich zur (oft charakteristischen) Arbeitskultur bei. Auch die eigene gesundheitsbezogene Einstellung findet sich im dritten Stockwerk wieder
- **Arbeitsbedingungen und -organisation, Führung:** umfasst die Arbeit selbst in all ihren Aspekten, ihre Organisation, ihren Inhalt und ihre Umgebung sowie die Führung im Unternehmen

### Dynamisches Modell

- Dass es sich um ein dynamisches Modell handelt, wird durch **Treppen** dargestellt. Die Treppen zwischen den einzelnen Stockwerken verdeutlichen die Wechselwirkungen zwischen sämtlichen Stockwerken des Hauses
- Die stärkste Wechselwirkung besteht zwischen den Stockwerken 3 und 4 (Werte und Einstellung sowie Arbeitsbedingungen). Positive und negative Erfahrungen am Arbeitsplatz wirken auf das dritte Stockwerk ein, das daraufhin positiv oder negativ gewichtet ist
- Entscheidend ist, dass die vier Stockwerke in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Die Arbeitsfähigkeit entspricht dem Verhältnis zwischen Arbeit und individuellen Ressourcen. Passen Arbeit und individuelle Ressourcen gut zusammen, ist auch die Arbeitsfähigkeit gut

- Das dritte Stockwerk hat einen **Balkon**, von dem aus der Arbeitnehmer sein unmittelbares Arbeitsumfeld sehen kann: die Familie und das soziale, persönliche Umfeld. Hier wirken zwei Einflussfaktoren von außen auf die Arbeitsfähigkeit des Individuums, indem sie das Gleichgewicht zwischen dessen Arbeit und den individuellen Ressourcen verbessern oder verschlechtern
- Somit hängt die individuelle Arbeitsfähigkeit von sechs Faktoren ab. Zur Sicherung und Förderung der Arbeitsfähigkeit stehen die vier beschriebenen Handlungsfelder im Fokus, aus denen sich im betrieblichen Alltag unterschiedliche Maßnahmen ableiten lassen

### Angebote der BGHW

Die BGHW unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen auf ihrem Weg zu einem »demographiefesten« Betrieb. Sie stellt Informationsmaterial zur Verfügung und unterstützt Aktivitäten durch kompetente Beratung – telefonisch oder persönlich vor Ort. Experten vermitteln nötiges Fachwissen in verschiedenen Seminaren für unterschiedliche Zielgruppen und Ausrichtungen. Die aus der Beratung bekannten Aufsichtspersonen, die Präventionsberaterinnen und -berater sowie die Gesundheitsschutzexpertinnen und -experten stehen den Mitgliedsunternehmen gerne zur Verfügung.



### Weitere Informationen

- BGHW-Wissen W 28-1: Demographischer Wandel – Potenziale und Handlungsfelder
- BGHW-Wissen W 21-1: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Grundlagen
- BGHW-Broschüre B 103: Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen
- DGUV-Information 2006-004: Die Mischung macht's – Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit
- Website [www.inqa.de](http://www.inqa.de): Initiative Neue Qualität der Arbeit, initiiert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Website [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net), WAI-Netzwerk Deutschland (im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit)
- Website [www.lago-projekt.de](http://www.lago-projekt.de), Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso): Projekt LagO (Länger arbeiten in gesunden Organisationen)