

In welcher



leben wir?

Agenda

1

- Unsere Welt wird täglich dynamischer und komplexer
- Die alternde Gesellschaft steht an der Schwelle zur Wissensökonomie
- Produktiver Umgang mit Information und Gesundheit werden zu zentralen Wettbewerbsfaktoren
- Unser Glaube an das politisch Machbare sinkt
- Umsetzen durch Ermöglichen – Innovatives Staatshandeln ist gefragt (inqa)
- Unternehmen lernen von Unternehmen (ddn)



Wertschöpfung durch Wertschätzung

Unternehmen lernen von Unternehmen

Koordinaten



Gesundheitskongress Health on top SKOLAMED, Königswinter, 11. März 2008

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de

ddn 
Das Demographie Netzwerk

Dr. Rainer Thiehoff
Leiter Kommunikation inqa • Geschäftsführer ddn
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25
D-44149 Dortmund
+49 231 9071 2846
thiehoff.rainer@buaa.bund.de

Was ist ein Megatrend?



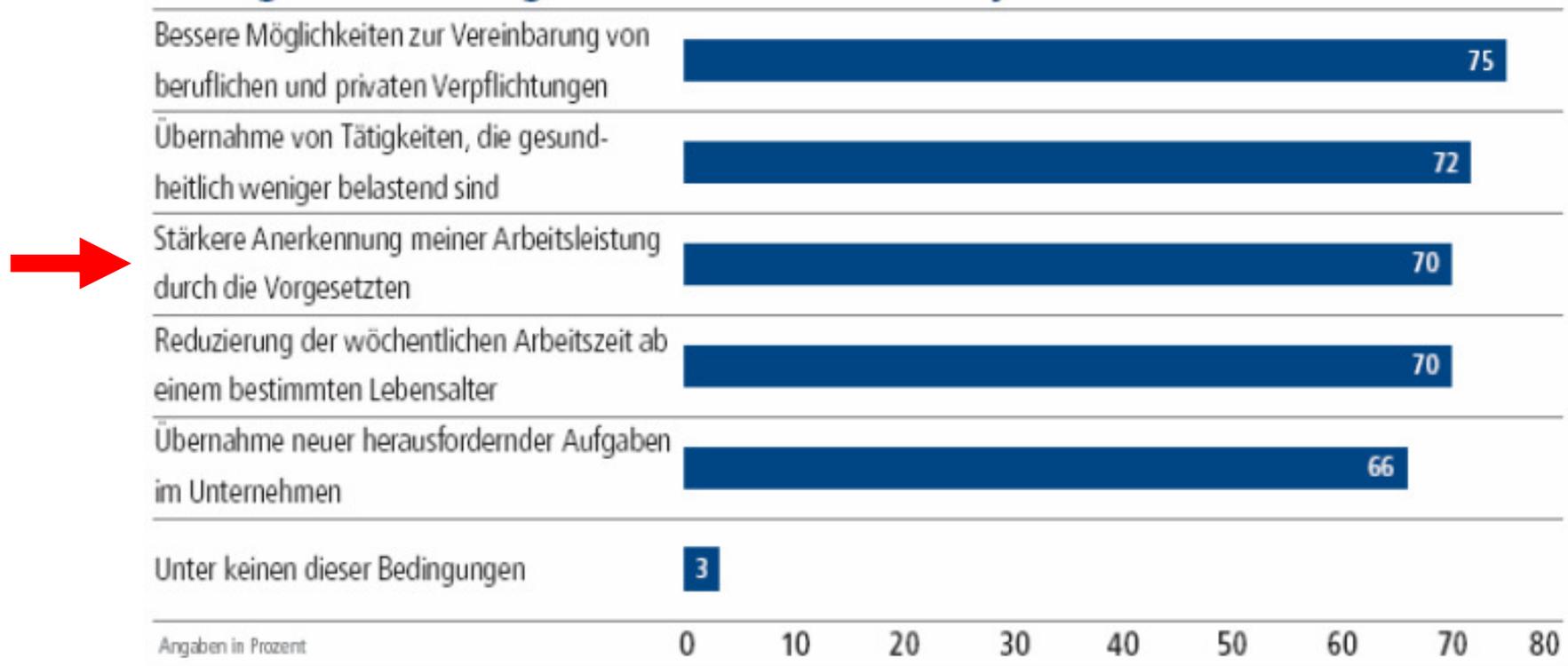
Demographischer Wandel

- Rückgang des Erwerbspotentials –
7 Millionen Erwerbspotentialpersonen fehlen im Jahr 2015
- Alterung der Erwerbsbevölkerung –
2030 wird das häufigste Alter bei 65
Jahren liegen
- Zunehmende Migration –
von 1998 bis 2030 steigt der Anteil
der Zuwanderer von 9 auf 20
Prozent



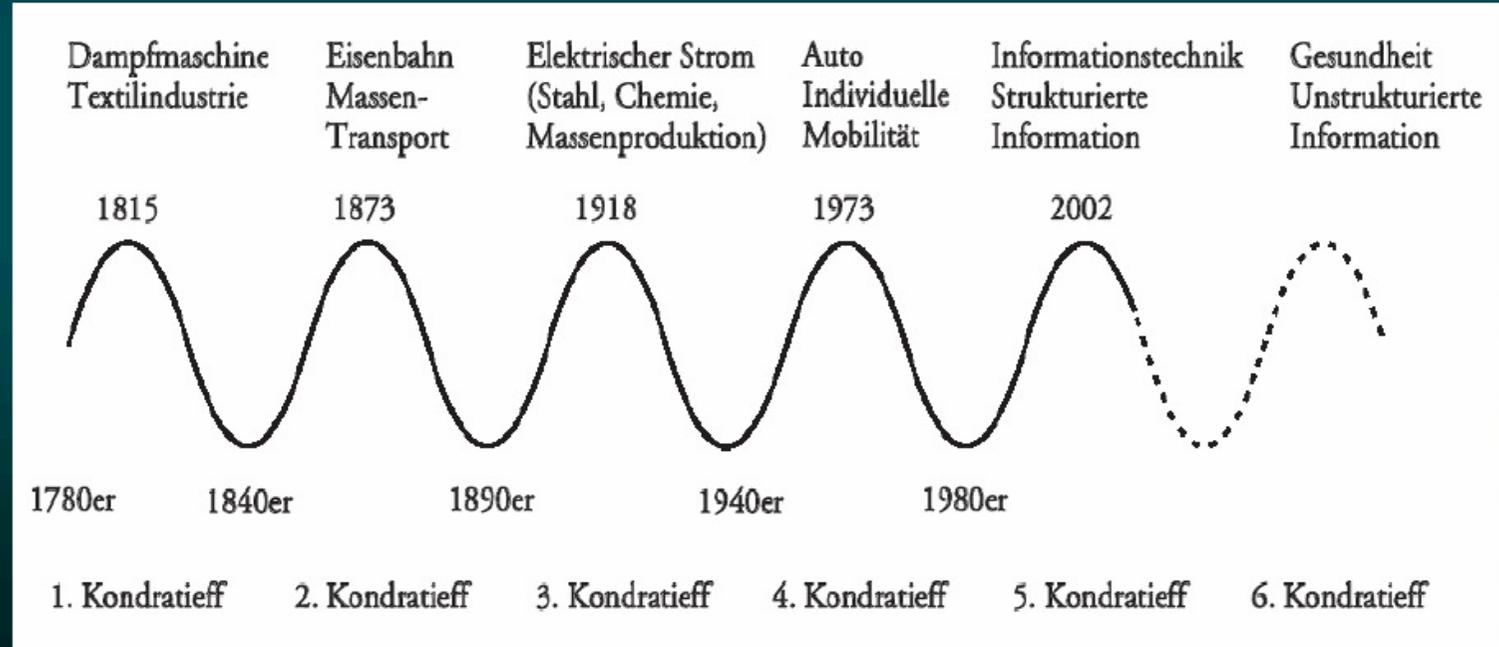
Älter werden – Aktiv bleiben

Voraussetzungen und konkrete Bedingungen, die bei der gegenwärtigen Arbeit bzw. beim Arbeitgeber erfüllt sein müssten, damit sich die Befragten eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten.



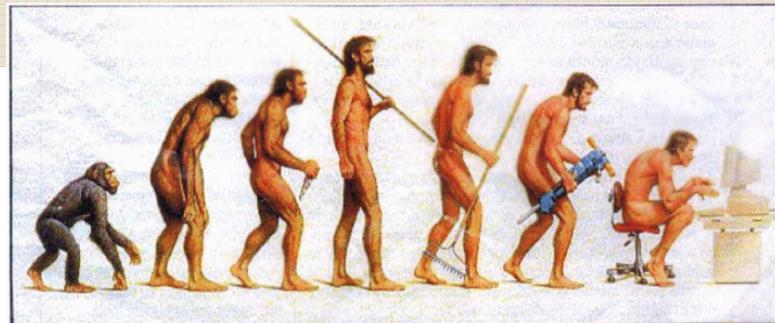
Wachstumsquellen der nahen Zukunft

Der nächste Strukturzyklus: Produktiver Umgang mit Information



Was benötigen Wissensarbeiter?

- Aus organisationspsychologischer Sicht ist der Mensch ein emotionales, soziales Lauftier (Michael Kastner)
- Er braucht positive Emotionen, gelingende soziale Beziehungen und Bewegung, Bewegung, Bewegung ... (Gerald Hüther, Joachim Bauer)
- Vor allem braucht er Sinn und Identifikation, sowie die Balance von „Laptop“ und „Lederhose“
- Alles in allem leben wir in einer Welt, für die wir nicht gebaut sind: denn wir benötigen Planbarkeit und Geborgenheit, soziale Unterstützung und regelmäßige Möglichkeiten der Entspannung
- Wir brauchen Unternehmenskulturen, die Gesundheit und produktive Kommunikation fördern



Welche Ethik?

- Wahrhaftigkeit statt Manipulation
- Konflikte fair klären statt zu unterdrücken oder gewaltsam auszufechten
- Beziehungen versöhnen statt abzurechnen
- Dienende Kultur statt interne Machtkämpfe
- Das gesamte Organisationswissen mobilisieren statt eine Person/Sichtweise von vorneherein zu verabsolutieren
- Auch Fremdnutzen beachten statt nur den Eigennutzen



Arbeit heute



Veränderungen der Arbeitswelt (1/2)

- Arbeit durch Technik zu ersetzen wird immer billiger
- Arbeit wird zunehmend diversifiziert: Überstunden, Teilzeit, Zeitarbeit, Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung, Freelancer, neue Selbständige
- die Qualifikationsanforderungen Organisieren, Managen, Betreuen, Beraten, Lernen, Handel treiben nehmen zu
- Verkürzung der Halbwertszeit des Wissens = lebenslanges Lernen
- die Lebensphasen Lernen, Anwenden, Ruhestand durchmischen sich
- Auflösen der chronologischen Zeitabläufe: nur Endpunkte werden festgelegt – Ort und Zeit spielen keine Rolle mehr



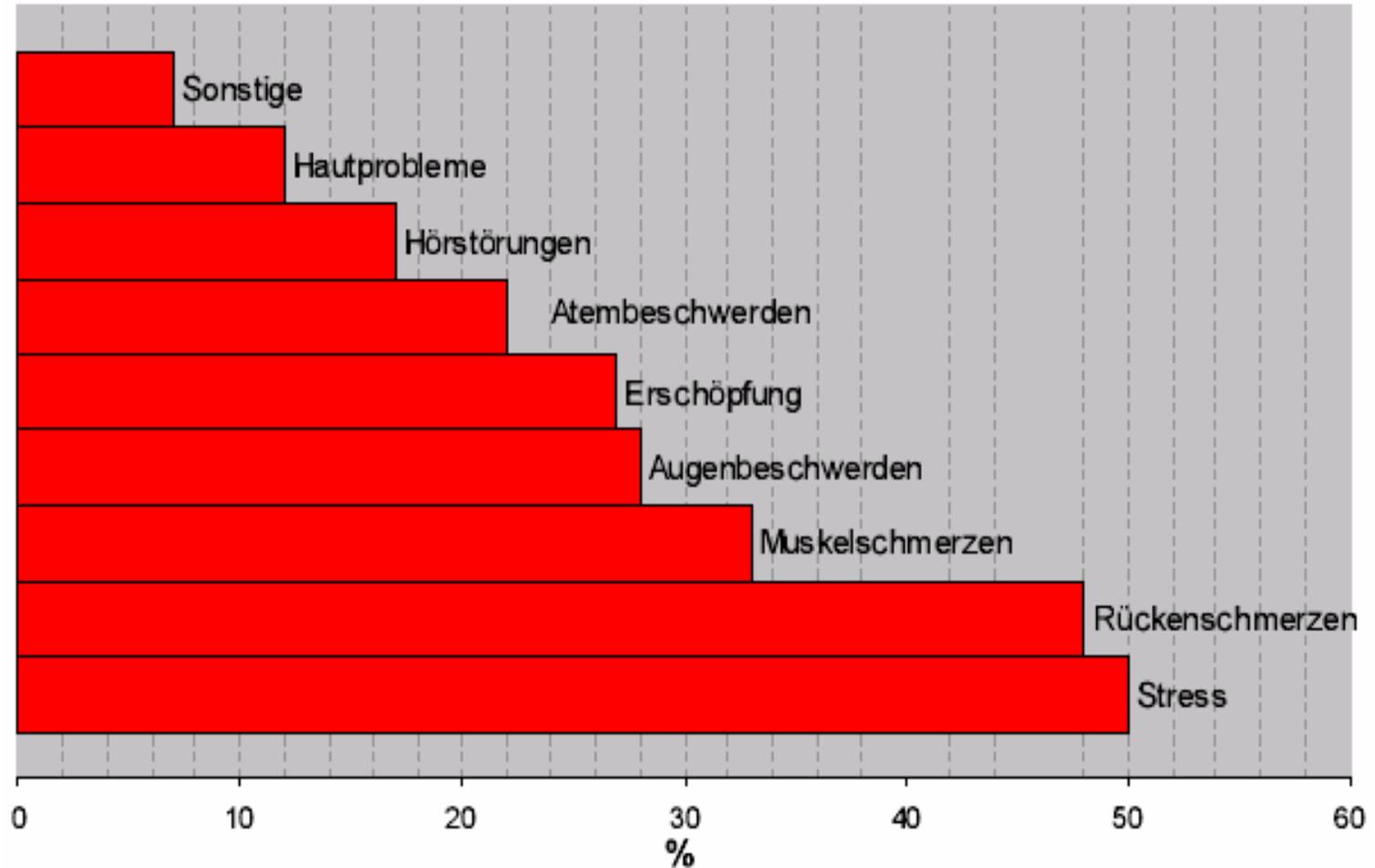
Veränderungen der Arbeitswelt (2/2)

- Arbeits- und Organisationsformen werden beschleunigt nach Effizienzerfordernissen neu formiert
- die Verantwortung für viele unternehmerische Aufgaben geht auf das Individuum über
- Beruf und Privatsphäre sind immer mehr miteinander verwoben
- Wir können, dürfen und müssen länger arbeiten; rein rechnerisch (ILO): 2010 bis 72 Jahre, 2030 bis 77 Jahre – daher brauchen wir eine qualitative und quantitative Aktivierung des Humankapitals
- psychische Belastungen und Beanspruchungen steigen relativ als auch absolut an



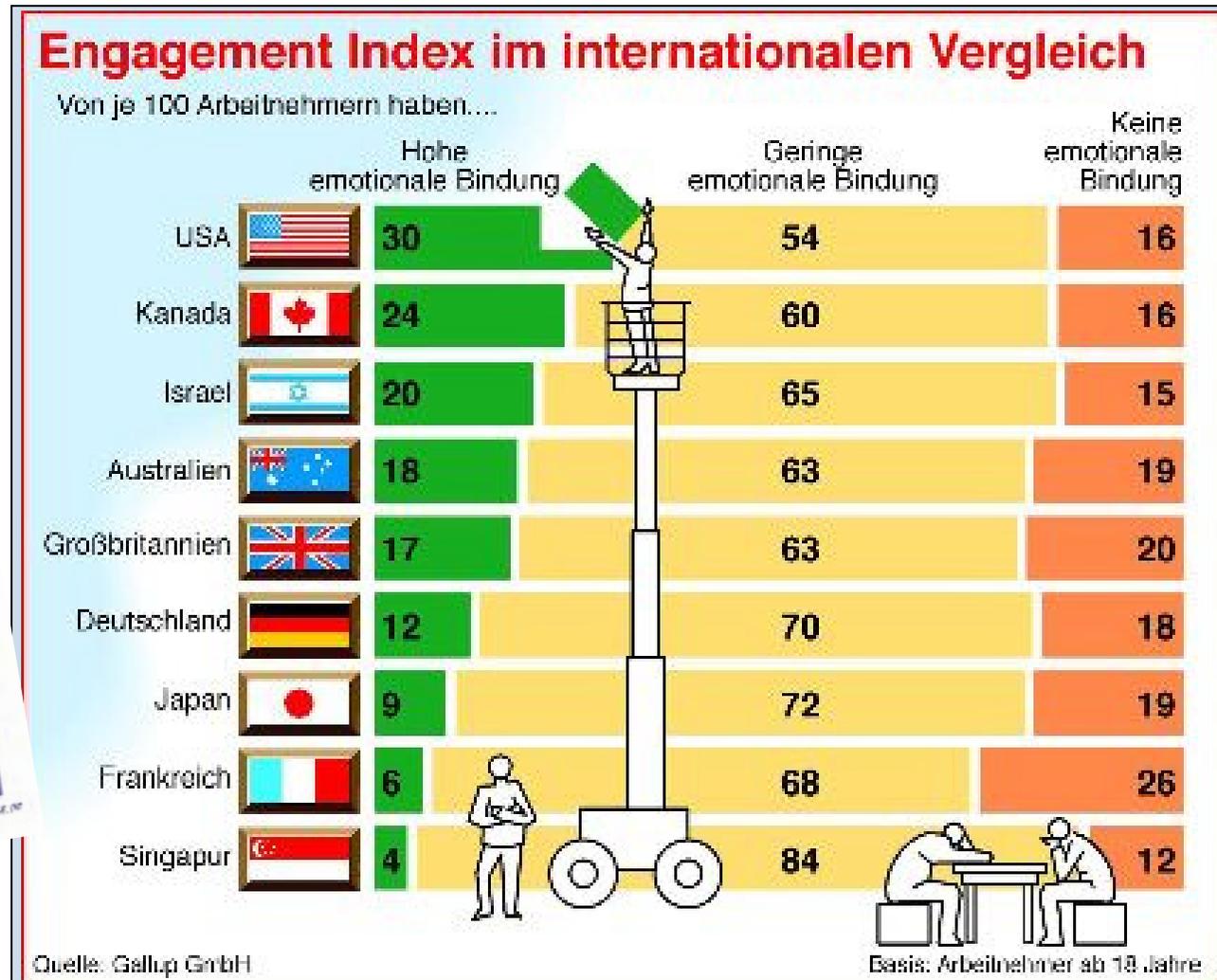
Gesundheitsprobleme im Berufsleben

% der Mitarbeiter, die über gesundheitliche Problem berichten



Produktionsausfall durch Arbeitsunfähigkeit rd. 36 Mrd. Euro jährlich

Engagement deutscher Arbeitnehmer



Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND



Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit



Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND

49%

...aller Arbeitnehmer fühlen sich leer und ausgebrannt

46%

...der Älteren (über 50) fühlen sich leer und ausgebrannt

51%

...der Jüngeren (unter 30) fühlen sich leer und ausgebrannt

Wir brauchen Systeme, in denen ...

- wir das Arbeitsleben mit Freude bewältigen, uns gebraucht fühlen und sinnvoll betätigen können
- sich präventive Aktivitäten zum Gesundheitserhalt lohnen
- die Mitarbeiter Anerkennung erfahren, wodurch wiederum die Gesundheit gefördert wird
- wir Kulturen schaffen, die uns langfristig psychisch gesund erhalten und effizient arbeiten lassen =

Vertrauens-Fehler-Lern-Innovations-Gesundheitskulturen



(Michael Kastner, 2006)

Was will Initiative Neue Qualität der Arbeit **inoa.de** ?

„Wertschöpfung durch Wertschätzung“



Qualität der Arbeit, Mitarbeiterorientierung und Gesundheit sind die Bündnisziele

Ethische Unternehmenskulturen – Wachstumstreiber der nahen Zukunft

Ermöglichendes Staatshandeln durch Organisation des **Wissenstransfers** zwischen Unternehmen, mit Experten und der Politik auf gleicher Augenhöhe

Was tut Initiative Neue Qualität der Arbeit inoa.de ?

IV. Inqa

19

- Projekte
- Kampagnen
- Kooperationen
- Veranstaltungen, Ausstellungen
- Internetauftritt, Newsletter
- Produkte
- Gute Praxis Datenbank
- Netzwerke



Office-Excellence-Check
Das verlässliche Selbstbewertungs-System zur Ermittlung eines ganzheitlichen Büro-Qualitäts

Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation

inoa-buero
Initiative Neue Qualität der Arbeit

Das »Office-Excellence-Check«
Das verlässliche Selbstbewertungs-System zur Ermittlung eines ganzheitlichen Büro-Qualitäts

Überblick von Fraunhofer IAO im Rahmen eines Forschungsprojektes der Initiative »Neue Qualität der Arbeit«.

Zur Bedeutung ...
Das Fraunhofer-Institut, auf welchem Qualitätsniveau sich unsere Büros befinden und unter welchen Umständen sie sich weiter verbessern lassen, ist nicht sehr klar, verständlich und schwierig zu beantworten oder zu messen. Der Office-Excellence-Check hilft Ihnen dabei, Ihre Bürosituation ganzheitlich zu analysieren, sich mit anderen zu vergleichen und mögliche Verbesserungsprozesse zu entwickeln.
Zielgruppe des kostenlosen und anonymisierten »Office-Excellence-Check« sind sowohl Unternehmensleiter als auch Verantwortliche im Management.



- Gedacht ist nicht gesagt
- gesagt ist nicht gehört
- gehört ist nicht verstanden
- verstanden ist nicht einverstanden
- einverstanden ist nicht behalten
- behalten ist nicht umgesetzt
- umgesetzt ist nicht beibehalten
- beibehalten ist nicht routinisiert!



ddn – die Geschichte



- inqa-Kampagne 30-40-50plus – Gesund arbeiten bis ins Alter Beginn Herbst 2004
- fünf Unternehmen engagieren sich als Partner der Kampagne
- seit Februar 2005 finden regelmäßige Treffen der Partnerunternehmen statt – begleitet von inqa
- bei diesen Treffen entsteht die Idee, ein Netzwerk „von Unternehmen für Unternehmen“ zu gründen
- am 27. März 2006 wird das ddn mit 42 Unternehmen in Berlin gegründet, heute hat der gem. e.V. bereits 116 Mitglieder!



Die Umsetzung der Idee



Wissensgenerierung

- durch gemeinsamen, strukturierten Erfahrungsaustausch (Arbeitskreise, Panel)

Wissenstransfer

- durch Best Practices und Experten-Input (AK, Panel)

Plattform

- für den Dialog mit Politik, Verbänden und Öffentlichkeit (gemeinsame Kampagnen, Gespräche, Kongresse)



II. Inqa Know-How-Kongress, 14. März 2007 „Demographie-Werkstatt Deutschland“

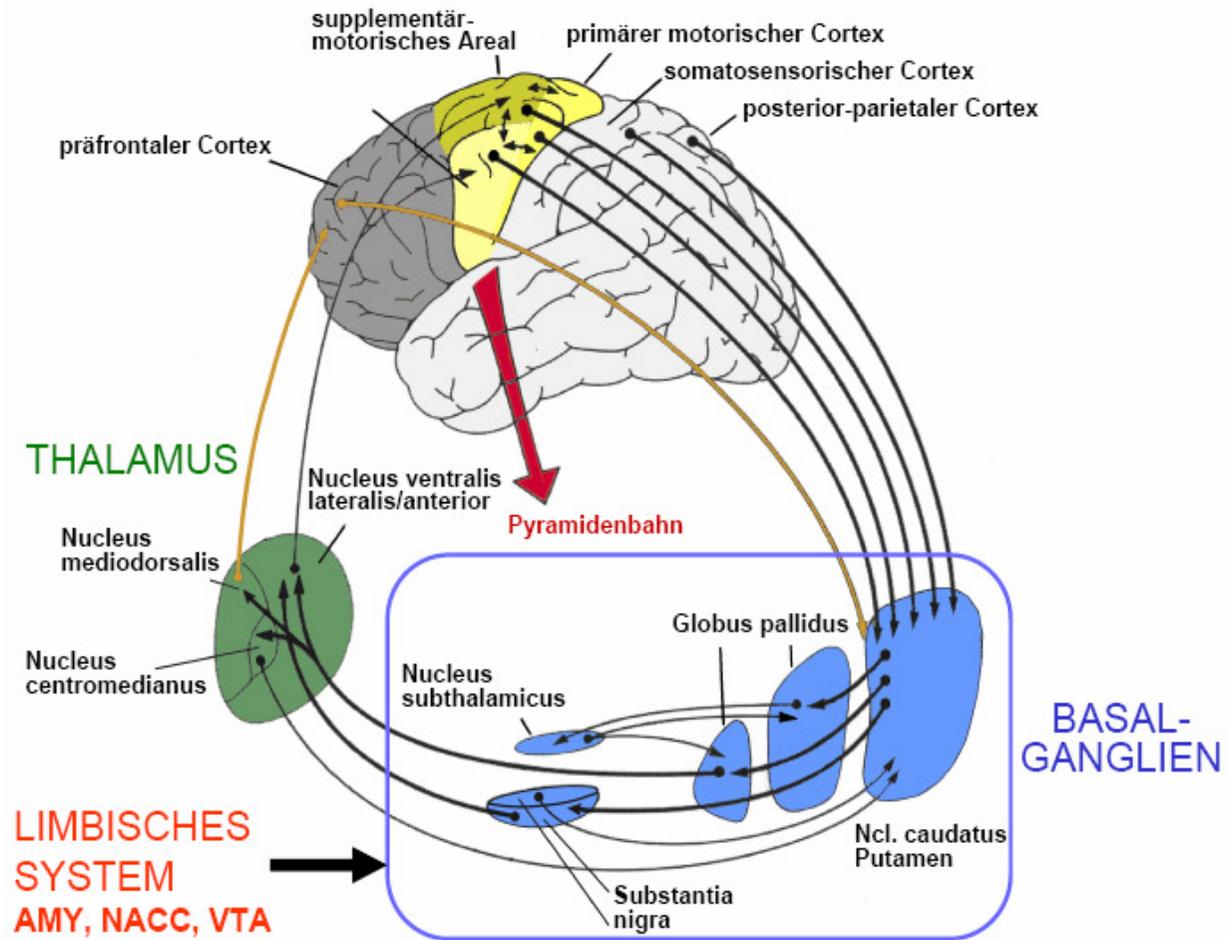


Was ist ermöglichendes Staatshandeln?

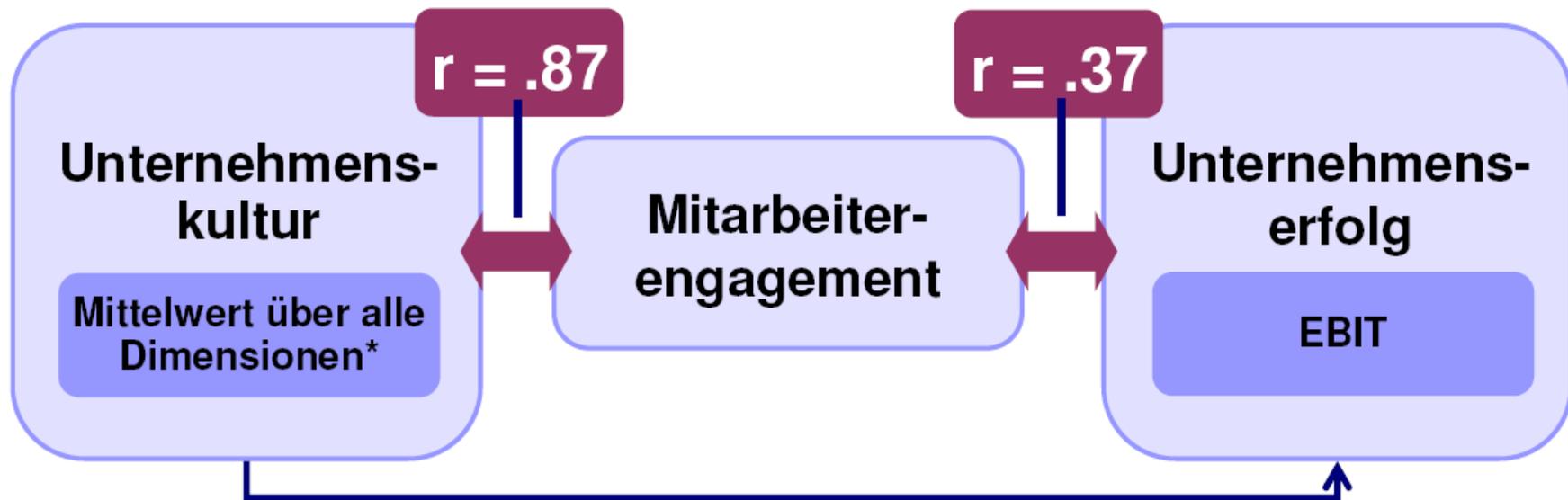
- Nicht Bestimmen oder Regulieren, sondern Anstöße geben
- Ermöglichen durch Unterstützung der Selbstorganisation, des Selbstmanagements und der Kommunikation
- Rahmen bieten - ein Stück weit vom Wettbewerb abgeschottet
- absolute Kundenorientierung: Es wird gemacht, was die Beteiligten (Unternehmen) wollen
- Nachweise des wirtschaftlichen Nutzens liefern
- intelligente und effiziente Wege des Wissenstransfers entwickeln
- innovative Marktentwicklungen fördern und nicht behindern
- Betroffene zu Beteiligten gemeinsamer Problemlösungsprozesse machen!



Wir handeln nur bei Belohnungserwartung!



Ein guter Arbeitgeber zu sein zahlt sich aus

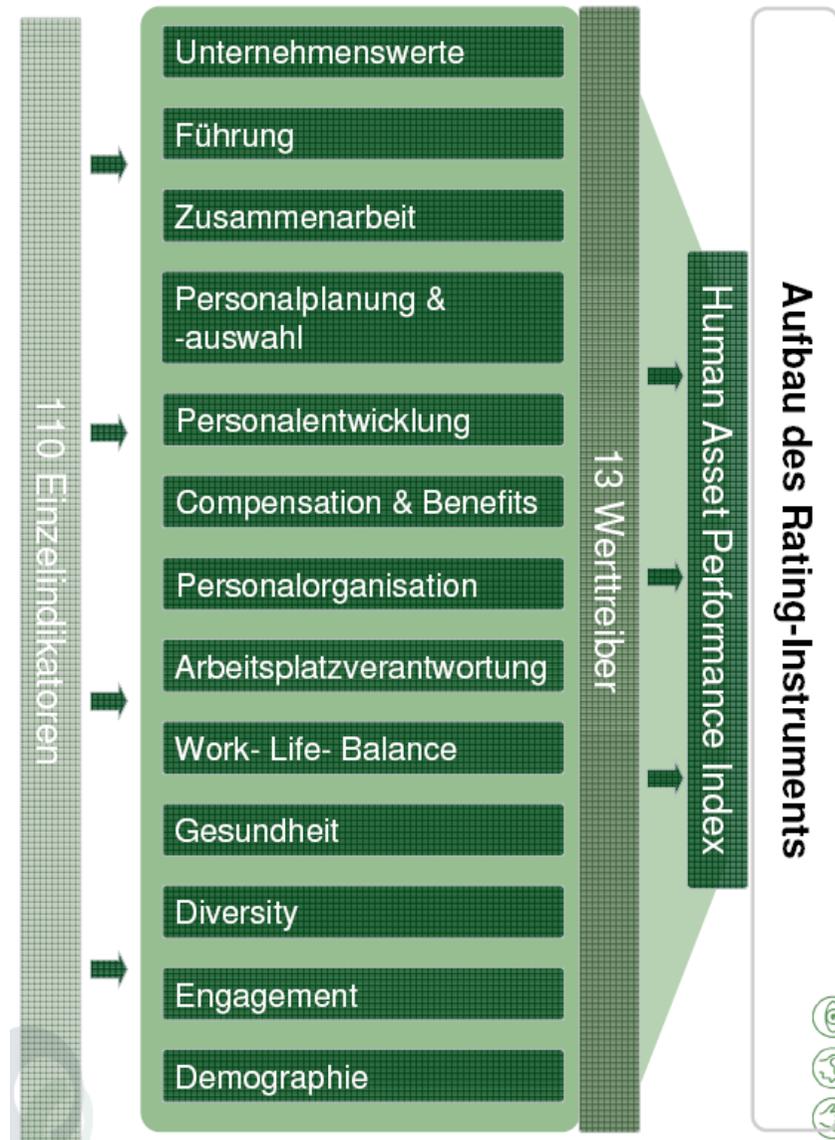


ca. 31% des Erfolges ist direkt prognostizierbar

* Basis: Repräsentative Untersuchung von 314 Unternehmen, 37.151 Befragte in Deutschland



Mitarbeiterengagement, Unternehmenserfolg und Basel II



Weitere Informationen ...



- bekommen Sie über die Websites
www.inqa.de
www.demographie-netzwerk.de
- schreiben Sie mir eine Mail
thiehoff.rainer@baua.bund.de
- oder rufen Sie mich an
+49(0)231 9071 2846



**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

