

Prävention im Wandel der Arbeitswelt

Mensch – Organisation – Technik

„Die Innovationsfähigkeit des Arbeits- und Wirtschaftsstandortes Deutschland mit seinen Technologien, leistungs- und wettbewerbsfähigen Unternehmen sowie seinen kompetenten Menschen erfordert betriebliche Prävention und eine humane Arbeitsgestaltung, die nachhaltig in der Praxis verankert ist.“ (Aachener Impuls 2009)¹

Die Arbeitswelt zu Anfang des 21. Jahrhunderts ist gekennzeichnet von rasanten ökonomischen, technischen und sozialen Veränderungsprozessen, die auch die Arbeitsbedingungen und die Lebensverhältnisse der Beschäftigten tiefgreifend wandeln. Besonders bedeutsam sind in den westlichen Industrienationen die Ausweitung des Dienstleistungssektors, insbesondere in der Informations- und der Kommunikationstechnologie sowie die informationstechnische Durchdringung aller Arbeits- und Produktionsprozesse. Diese Wandlungsprozesse bergen Chancen und Risiken, ändern das Tätigkeitsspektrum sowie das Anforderungsprofil der Beschäftigten und damit auch das mit der Arbeit verbundene Belastungs- und Beanspruchungsgefüge.

Auch die enge Verknüpfung von Arbeit und Arbeitsbedingungen mit dem konkreten Betrieb wird durch Technikmodernisierung, Flexibilisierung und Globalisierung zunehmend gelockert:

- Die räumliche Bestimmtheit des Arbeitsplatzes verliert an Bedeutung durch Telearbeit, Job-sharing, nicht-territoriale Arbeitsplatzkonzepte, Automatisierung und Montage/ Wartungsarbeiten, Zeitarbeit;
- Die zeitliche Bestimmtheit von Arbeitszeit nimmt durch Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit ab;
- Die organisatorische Bestimmtheit der Arbeitsverhältnisse wird durch Outsourcing, Zeitarbeit, virtuelle Unternehmen, Kontraktoren-Modelle mit Subunternehmen, (Schein)-Selbständigkeit und Ich-AGs reduziert.

Infolge dieser Entwicklung müssen auch die bekannten Strategien und Instrumentarien des Arbeitsschutzes weiterentwickelt werden.

¹ Siehe auch: BMBF-Förderschwerpunkt „Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (www.starg-online.de)

Neue Anforderungen für Arbeitnehmer

Einerseits eröffnen flexiblere Organisationssysteme neue Handlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht nur für Unternehmen, sondern auch für die Beschäftigten, die sich stärker als bisher mit ihren Persönlichkeiten, ihren Kompetenzen, aber auch ihren Lebensbedingungen einbringen und entfalten können. Andererseits belegen wissenschaftliche Studien: Die Erwartung an die Arbeitnehmer, sich stetig weiter zu qualifizieren, eine steigende Verantwortung und Konkurrenzdruck, zunehmende Zeitgebundenheit sowie häufige Restrukturierungsprozesse in den Unternehmen stellen gewaltige Anforderungen an die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit sowie die Belastbarkeit jeder einzelnen Arbeitnehmerin und jedes einzelnen Arbeitnehmers.

Neue Herausforderungen für Unternehmen

Neben diesen neuen Anforderungen müssen die Betriebe weitere Herausforderungen, beispielsweise den Erhalt und den Ausbau ihres Fachkräftepotenzials, bewältigen: Denn neben dem demografischen Wandel, der mit einem höheren Anteil an älteren Mitarbeitern zu Veränderungen der Belegschaftsstrukturen führt, erfordert auch ein wachsender Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie die steigende Beschäftigungsquote von Frauen neue Maßnahmen. Diese Entwicklungen sind bei dauerhaft erfolgreich wirkenden Strategien zur betrieblichen Organisationsentwicklung wie zur Fachkräftegewinnung zu berücksichtigen. Zusätzlich zu diesen Herausforderungen verlangt auch die heute zunehmende Zahl der Beschäftigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen intensive Anstrengungen, Arbeit gesundheitsgerecht zu gestalten. Darüber hinaus sind häufiger Mitarbeiter in sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen (befristet Beschäftigte, Zeitarbeiter, Werkvertragskräfte) in die betriebliche Organisation und Abläufe zu integrieren. Um dieser personellen und sozialen Vielfalt in den Unternehmen einen Zusammenhalt zu geben und die Arbeit für alle menschengerecht zu gestalten, sind innovative betriebliche Strategien bei der Arbeitsorganisation, im Personalwesen sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz notwendig.

Was bedeutet das für den Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Versteht man die oben dargestellten Entwicklungen als Indikatoren für die Herausforderungen, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit heute an uns stellen, wird sehr schnell deutlich, dass die traditionellen Ansätze zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit im Unternehmen weiterentwickelt werden müssen. Unternehmen, die dauerhaft im Wettbewerb bestehen wollen, sind gut beraten, Gesundheit und Gesundheitskompetenz, Beschäftigungsfähigkeit, Qualifikation und Motivation ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern und ihre Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln, zu stärken. Daneben stehen aber auch die einzelnen Beschäftigten in der Verantwortung, selbst zum Erhalt und zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit beizutragen, beispielsweise durch sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten.

Sicherheit, Gesundheit und Prävention tragen in entscheidender Weise zu geordneten, sicheren Arbeitsprozessen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei. Sie müssen in die unternehmerischen Entscheidungen, in die Betriebsorganisation, in die Unternehmenskultur integriert werden.

Maßstab für alle Aktivitäten, die diesen Zielen dienen, sind der Erhalt und die Förderung der Gesundheit sowie der Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Menschen. Dabei steht nicht allein die physische Gesundheit einer Person im Vordergrund, sondern ihr psychisches Wohlbefinden ist ebenso angesprochen wie ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Prävention, Förderung der Gesundheit – physisch wie auch psychisch -, Förderung der individuellen Handlungsfähigkeit und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sind daher die relevanten Themen.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) haben Bund, Länder und Unfallversicherungsträger gemeinsam mit Sozialpartnern und Trägern der Sozialversicherung ein neues Konzept zur Umsetzung eines präventiven betrieblichen Arbeitsschutzes entwickelt. Die GDA verfolgt das Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt so zu stärken, dass die immer noch vorhandenen „klassischen“ wie auch die „neuen“ Gesundheitsgefährdungen wirksam bekämpft und die Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden. Eine präventiv und langfristig ausgerichtete betriebliche Politik für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit muss die Entwicklung von Maßnahmen, Organisationsstrukturen und Prozessen beinhalten, die auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Beschäftigten zielen.

Zur Veranstaltung

Die Fachtagung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt: Mensch - Technik - Organisation“ bietet ein Forum, die dargestellten Entwicklungen und ihre praktischen Auswirkungen aufzugreifen und zu diskutieren. Den Betrieben will sie Empfehlungen geben sowie Wege aufzeigen, wie ein präventives und kontinuierliches Engagement um die genannten Themen die Unternehmenskultur verbessert und letztendlich auch wirtschaftlich ist. Mit den Schwerpunkten

- Führung, Motivation, Präventionskultur,
- Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement,
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung,
- Gesundheitskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen und chronische Erkrankungen einschließlich Präventions- und Interventionsmöglichkeiten,

- neue Erwerbsformen sowie
- demografischer Wandel und geschlechtergerechte Prävention

werden die wesentlichen Facetten des Wandels der Arbeit und der Arbeitswelt angesprochen. In Plenarvorträgen, Foren, Workshops und Präsentationen werden konkrete Fragestellungen und praktische Handlungsmöglichkeiten dargestellt und erörtert. Ziel ist, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren auf der betrieblichen wie auf der überbetrieblichen Ebene und der Wissenschaft zu fördern. Es soll deutlich werden, dass trotz aller – manchmal verwirrenden – thematischen Vielfalt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Prävention und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit den gemeinsamen Kern aller Aktivitäten darstellen. In diesem Sinne will die Tagung auch dazu beitragen, die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit ihrem ganzheitlichen Anspruch an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Praxis umzusetzen.

Die Mitglieder des RKW-Arbeitskreises „Gesundheit im Betrieb“
haben dieses Leitpapier im Frühjahr 2011 verabschiedet. Es beschreibt den
konzeptionellen Hintergrund der GDA-Fachveranstaltung am 1. März 2012.