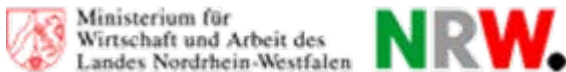


Projekt „Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb“ (BiB)

Ziele und Fragestellungen

Mit finanzieller Unterstützung von:



Arbeitsmarkt und Beschäftigungsstrukturen sind im Umbruch:

- Berufsbilder verändern sich oder fallen ganz weg
– Neue entstehen
- Der Bedarf an beruflicher (Weiter-)Qualifikation wächst: (erwerbs-)lebenslange Beschäftigung in einem einzigen, erlernten Beruf wird selten
- Kontinuierliche, lebenslange Beschäftigung wird zur Ausnahme

Ursachen des veränderten Arbeitsmarkts:

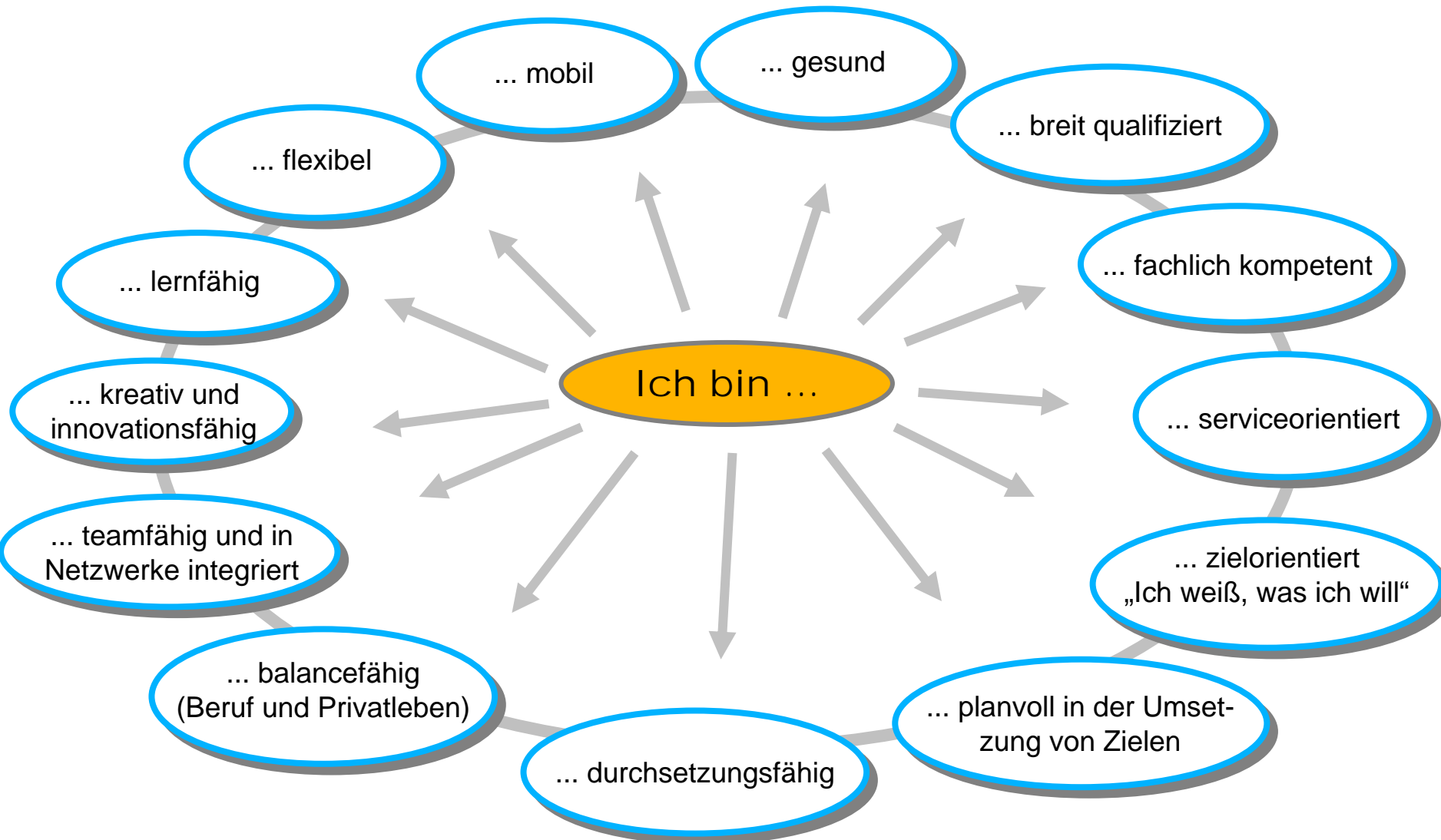
- Wachsende Dynamisierung und Flexibilisierung von Märkten und Produktion – abnehmende Planungssicherheit
- Steigender Anpassungsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte, ständig neuen Anforderungen gerecht werden zu müssen
- Anhaltende Krise auf dem Arbeitsmarkt

Eine neue Problemsituation:

- Die bisherigen Konzepte der *Sicherung von Beschäftigung* stoßen an ihre Grenzen
- Neue Konzepte müssen wachsende *Dynamik* und *Flexibilität* mit unterstützenden Formen der *Sicherheit* und der *Befähigung* verbinden
- ➡ *Beschäftigungsfähigkeit* – Leitthema der EU-Beschäftigungspolitik und der Arbeitspolitik in NRW – bietet Ansätze, um auf diese Herausforderungen zu antworten

Definition:

- Beschäftigungsfähig ist, wer dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben aktiv teilhaben kann
- Beschäftigungsfähigkeit entwickelt sich:
 - Im Beruf
 - Im privaten und sozialen Bereich





Bemessung von Beschäftigungsfähigkeit

- Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet das Verhältnis der Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften einer Person zu den Anforderungen und Möglichkeiten von Unternehmen und Arbeitsmarkt

Nutzen von Beschäftigungsfähigkeit:

„Es darf nicht sein, dass Mitarbeitende bei uns sind, bloß weil es ihnen an Alternativen mangelt.“
(Crédit Suisse)

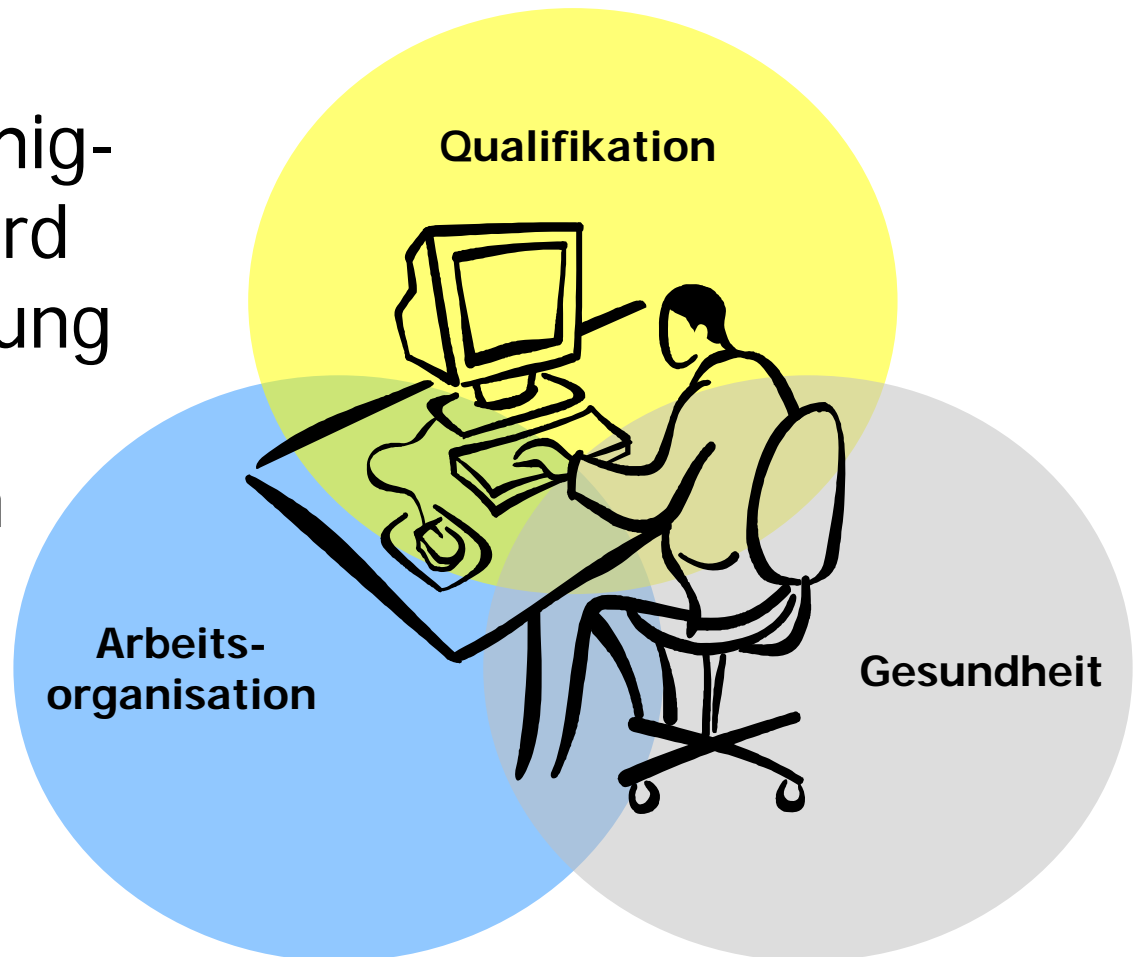
- Beschäftigte profitieren von Beschäftigungsalternativen innerhalb und außerhalb des Betriebs
- Unternehmen profitieren von flexiblen, qualifizierten, motivierten und loyalen Mitarbeitenden

Ansatzpunkte des TBS-Projekts „BiB“

- Entwicklung von praktischen Konzepten und Realisierung von Beispielen zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb
- Herstellung und Sicherung von Gestaltungsspielräumen bei der Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit für alle Beteiligten

Betriebliche Handlungsfelder

Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb wird durch die Gestaltung von drei Handlungsfeldern beeinflusst



Leitbild gemeinsame Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit

- Beschäftigte, Interessenvertretung und Unternehmensleitungen sind gemeinsam für Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich
- Die Herstellung einer gemeinsamen Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb bildet die Grundlage nachhaltiger und erfolgreicher Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit

Gemeinsame Verantwortung Beschäftigungsfähigkeit



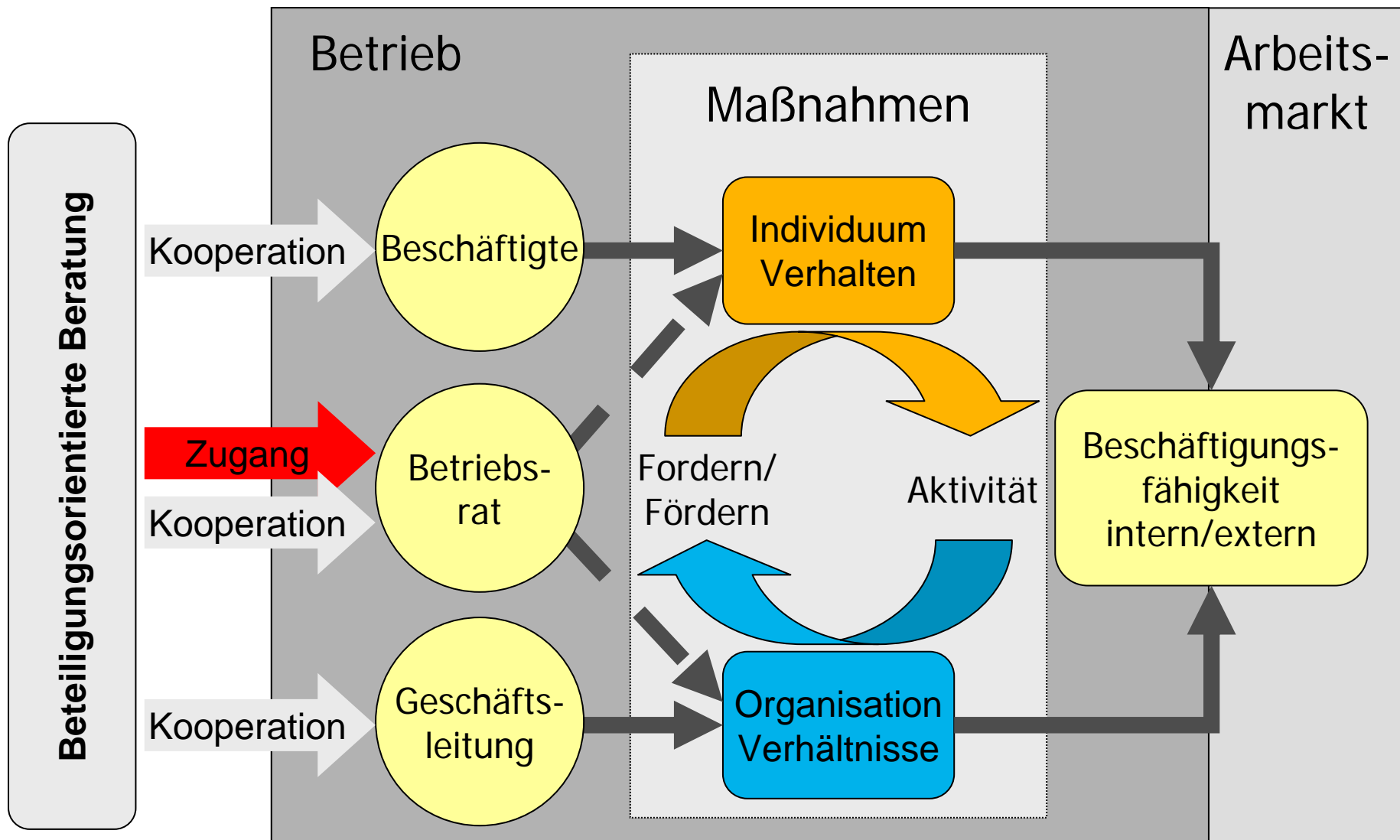
Gemeinsame Verantwortung ist der Motor dynamischer Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb

Zielgruppenspezifische Inhalte

Beschäftigte: Aktivierung der Beschäftigten und Umsetzung von Verbesserungen u.a. in den Bereichen lebensbegleitendes Lernen und Gesundheit

Unternehmen: Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen u. a. durch Verbindung von Restrukturierungen mit Beschäftigungsfähigkeit

Betriebräte: Ausbau von Beteiligungsorientierung und Entwicklung von Beteiligungsmodellen für Interessenvertretungen



Kompetenz

Fähigkeit zum sachgerechten Handeln

Gesundheit

Grundlage dauerhafter Arbeitsfähigkeit

Lernfähigkeit

Lebensbegleitender Wissenserwerb

Integration

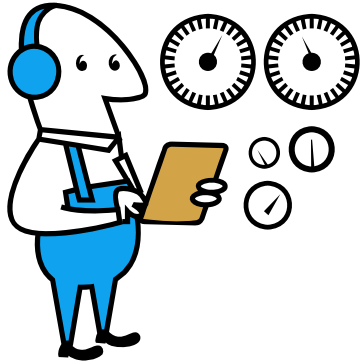
Beteiligung, Vernetzung und Motivation

(Selbst-)Management

Organisation und Verfolgung von Zielen

Verantwortung

Gemeinsame Aufgabe der Akteure



Dimensionen individueller Beschäftigungsfähigkeit

- Kompetenz
- Gesundheit
- Lernfähigkeit
- Integration
- Selbstmanagement
- Eigenverantwortung

Voraussetzung individueller Arbeitsfähigkeit

Fachliche und soziale Fähigkeiten zur Aufgabenbewältigung

Einbindung in soziale Netzwerke und Fähigkeit zur Kooperation

Qualifikation und Motivation, dauerhaft Wissen und Kompetenzen zu erwerben

Wahrnehmung und Gestaltung eigenverantwortlicher Handlungsspielräume

Berufliche Anforderungen und private Interessen in Einklang bringen

Wettbewerbsfähigkeit



Dimensionen Beschäftigungsbefähigender Unternehmen

- Arbeitsorganisation
- Know-how
- Innovation
- Integration
- Prävention
- Soziale Verantwortung

Fördernde und fordernde betriebliche Strukturen

Kontinuierliche Verbesserung und Erneuerung

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen

Wissen und Können im Unternehmen

Betriebliche Weiterentwicklung auf Basis vorhandener Humanressourcen

Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten als Ziel

Wettbewerbsfähigkeit

Ablauf der Beratung in 18 Unternehmen:

1. Erhebung betrieblicher Potenziale und Probleme mit dem TBS UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit
2. Ergänzung und Vertiefung der Ergebnisse mit dem TBS SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit sowie u.a. durch Einzel- und Gruppeninterviews
3. Bewertung der Potenziale und Probleme – beteiligungsorientierte Klärung von Prioritäten und Handlungsfeldern
4. Entwicklung eines groben betrieblichen Handlungskonzepts zur Sicherung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Vertiefende Beratung und Begleitung der Umsetzung nach Vereinbarung:

1. Beteiligungsorientierte Entwicklung eines Feinkonzepts einschließlich Maßnahmeplanung
2. Unterstützung beim Aufbau von Projektstrukturen (Steuerkreis und Projektbegleitung)
3. Begleitung und Coaching der Umsetzung
4. Projekt-Controlling anhand betrieblicher Indikatoren von Beschäftigungsfähigkeit

Ansatzpunkte Beschäftigungsfähigkeit:

- Begleitung und Ergänzung laufender oder geplanter Umstrukturierungen
- Aufarbeiten von Problemen in den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Gesundheit
- Interesse an Beschäftigungsfähigkeit als Element der Personalentwicklung

Projektergebnisse:

- Erstellung eines Konzepts zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
 - Klärung von Bedarfen, Potenzialen und Nutzen
 - Entwicklung von Handlungsanleitungen zur Umsetzung
- Controlling der Beschäftigungsfähigkeit
 - Definition betrieblicher Indikatoren zur Bestimmung der Beschäftigungsfähigkeit
- Einführung in die Projektmethodik

- Das Projekt BiB wird gefördert durch:
 - Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
 - Hans Böckler Stiftung
 - EU Sozialfonds
- Das Projekt bietet Partnerbetrieben:
 - Die Evaluierung betrieblicher Potenziale und Grenzen
 - Die beteiligungsorientierte Bearbeitung aktueller betrieblicher Probleme und Fragestellungen
 - Nachhaltigkeit durch die Verbindung unmittelbarer Problemlösungen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
 - Bis zu fünf kostenfreie Beratungstage