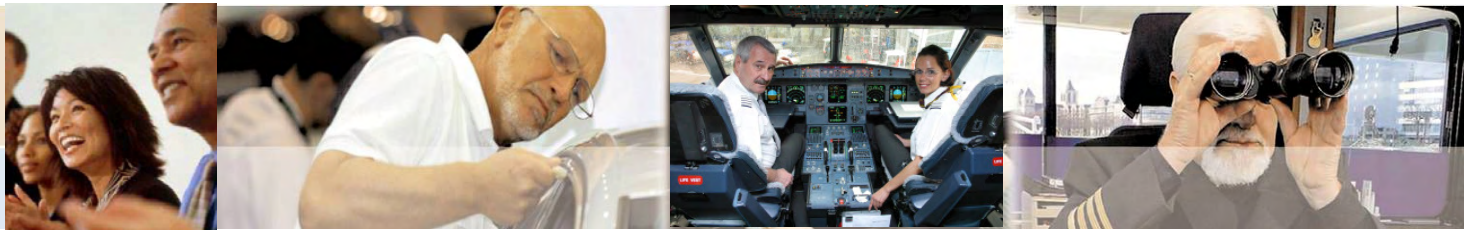
In welcher leben wir?

- 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

Dr. Rainer Thiehoff

Leiter Kommunikation inqa • Geschäftsführer ddn

Bundesanstalt für Arbeitschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25

D-44149 Dortmund

+49 231 9071 2846

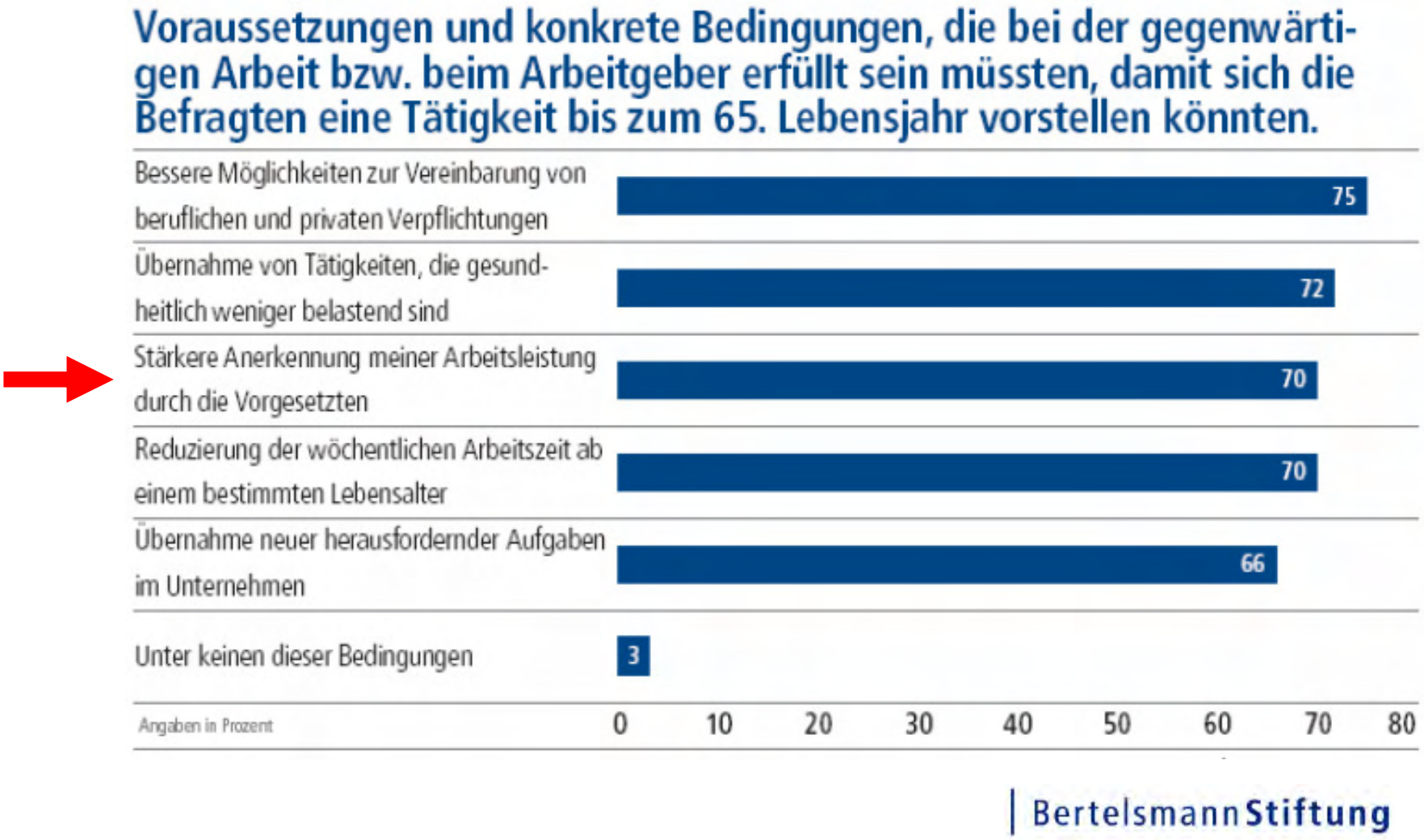
thiehoff.rainer@baua.bund.de

Was ist ein Megatrend?

Demographischer Wandel

- Rückgang des Erwerbspersonenpotentials –
  7 Millionen Erwerbspersonen 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



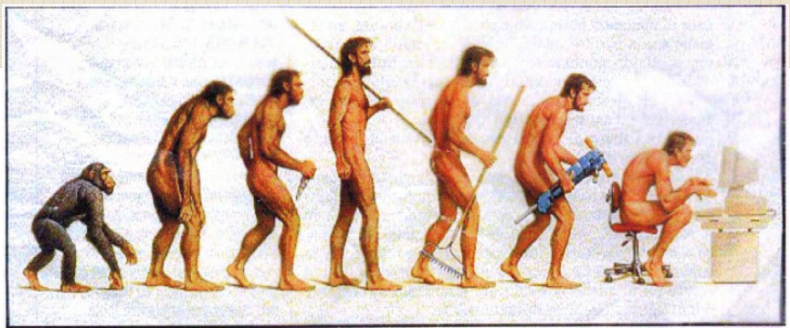
Wachstumsquellen der nahen Zukunft

Der nächste Strukturzyklus: Produktiver Umgang mit Information

Dampfmaschine Textilindustrie	Eisenbahn Massen-Transport	Elektrischer Strom (Stahl, Chemie, Massenproduktion)	Auto Individuelle Mobilität	Informationstechnik Strukturierte Information	Gesundheit Unstrukturierte Information
1815	1873	1918	1973	2002	
1780er	1840er	1890er	1940er	1980er	
1. Kondratieff	2. Kondratieff	3. Kondratieff	4. Kondratieff	5. Kondratieff	6. Kondratieff

Was benötigen Wissensarbeiter?

- Aus organisationspsychologischer Sicht ist der Mensch ist 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



Wettbewerbsfaktor Unternehmenskultur

Welche Ethik?

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

Quelle: Händeler, Die Geschichte der Zukunft, Kapitel 10

Arbeit heute

Veränderungen der Arbeitwelt (1/2)

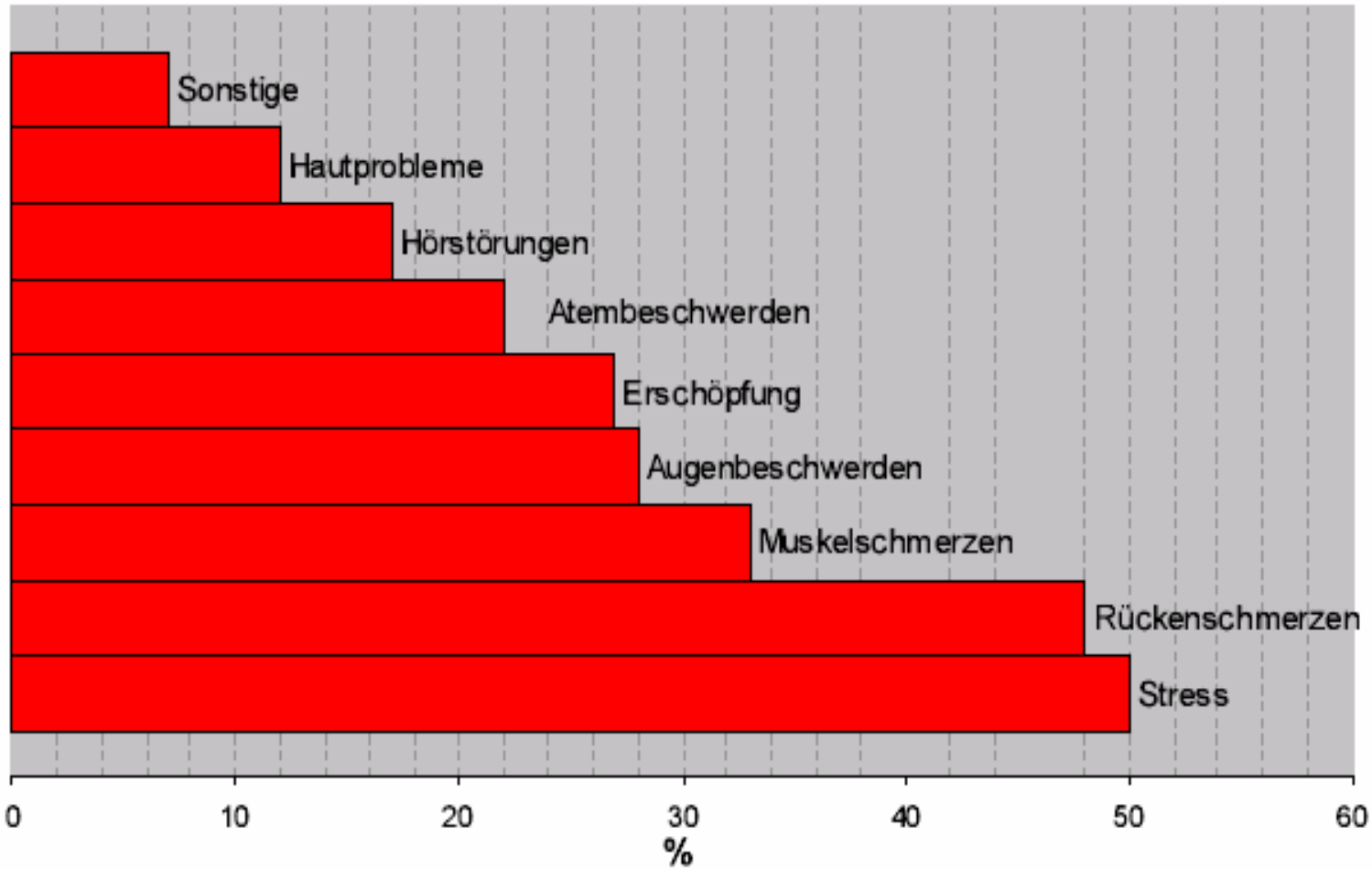
- Arbeit durch Technik zu ersetzen wird immer billiger
- Arbeit wird zunehmend diversifiziert: Überstunden, Teilzeit, Zeitarbeit, Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung, Freelancer, neue Selbständige
- die Qualifikationsanforderungen Organisieren, Managen, Betreuen, Beraten, Lernen, Handel treiben nehmen zu
- Verkürzung der Halbwertzeit 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 Arbeitwelt (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

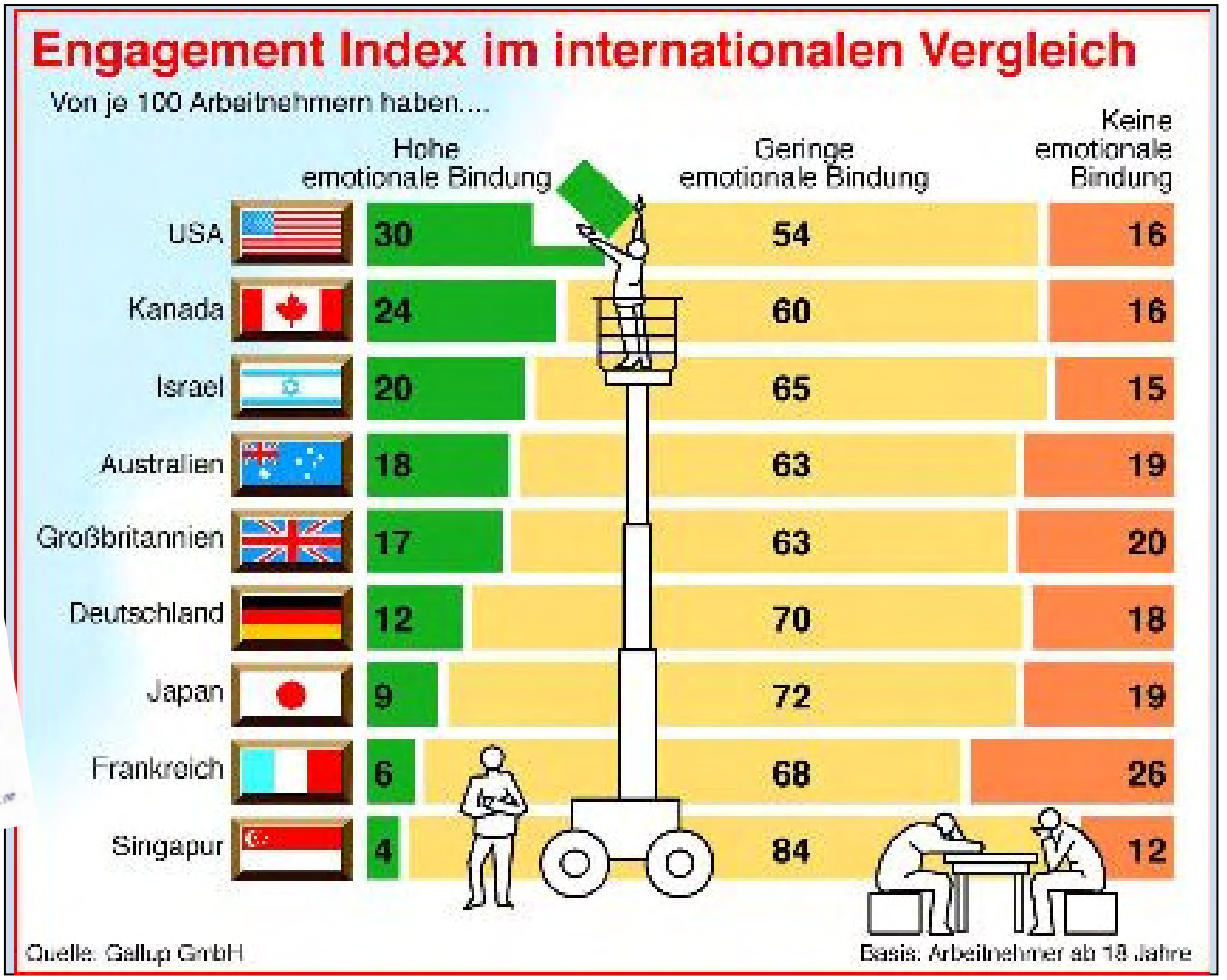
Gesundheitsprobleme im Berufsleben

% der Mitarbeiter, die über gesundheitliche Problem berichten



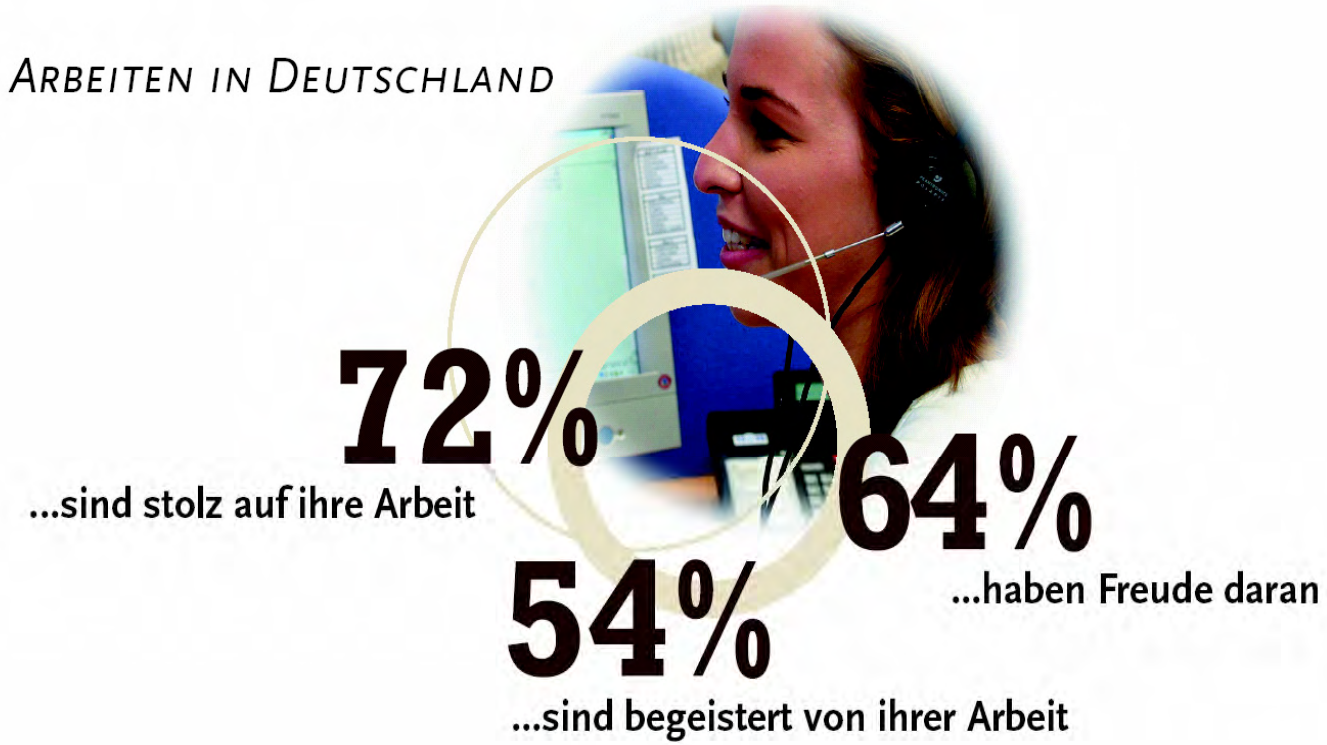
Produktionsausfall durch Arbeitsunfähigkeit rd. 36 Mrd. Euro jährlich

Engagement deutscher Arbeitnehmer



wirtschaftlicher Schaden ca. 250 Milliarden Euro pro Jahr

Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit



Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit

Ergebnisse der Untersuchung Gute Arbeit

Wir brauchen Systeme, in denen …

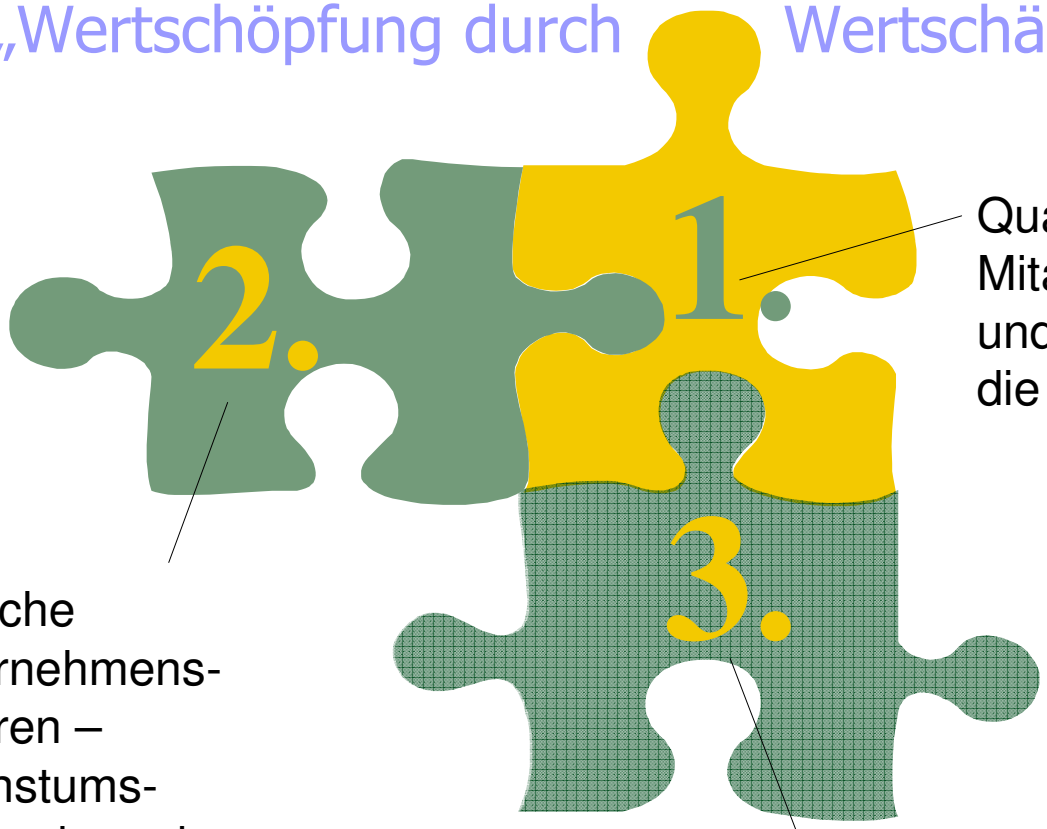
- wir das Arbeitsleben mit Freude bewältigen, uns gebraucht fühlen und sinnvoll betätigen können
- sich präventive Aktivitäten zum Gesundheitserhalt lohnen
- die Mitarbeiter Anerkennung erfahren, wodurch wiederum die Gesundheit gefördert wird
- wir Kulturen schaffen, die uns langfristig psychisch gesund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

Vertrauens-Fehler-Lern-Innovations-Gesundheitskulturen

(Michael Kastner, 2006)

Was will inqa.de ?

„Wertschöpfung durch Wertschätzung“



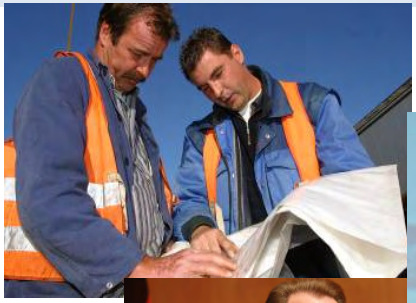
Qualität der Arbeit, Mitarbeiterorientierung und Gesundheit sind die Bündnisziele

Ethische Unternehmens-kulturen – Wachstums-treiber 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 inqa.de ?

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



ddn
Das Demographie Netzwerk

Philosophie: Lorenz‘sche Kette

- 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

ddn
Das Demographie Netzwerk

- 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!

ASSTEL · Deutsche Telekom · ING DiBa · Opel · Lilly (Antworten, auf die es ankommt.)

Die Umsetzung der Idee

ddn
Das Demographie Netzwerk

Wissensgenerierung

- durch gemeinsamen, strukturierten Erfahrungsaustausch (Arbeitskreise, Panel)

Wissenstransfer

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

Plattform

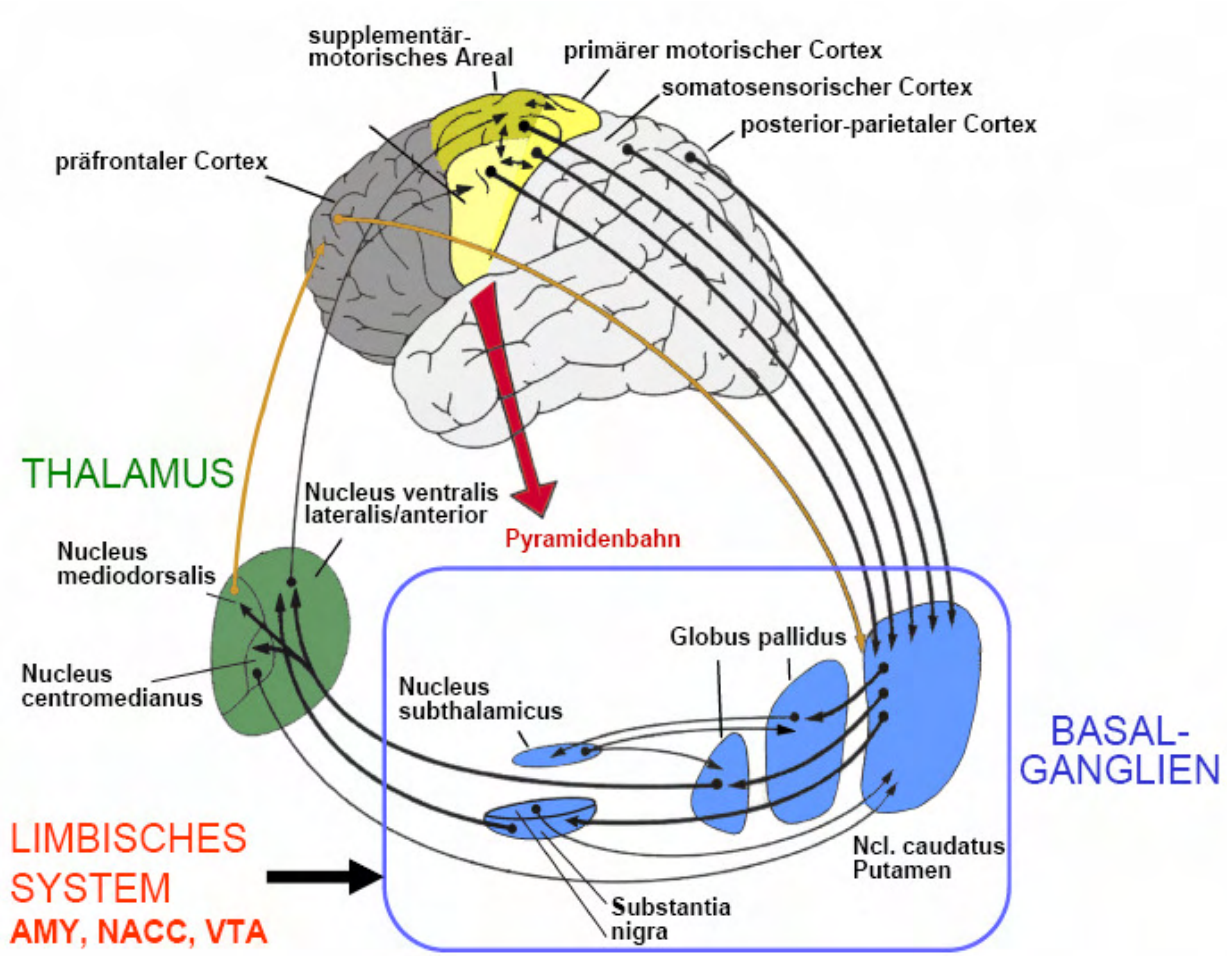
- für den Dialog mit Politik, Verbänden und Öffentlichkeit (gemeinsame Kampagnen, Gespräche, Kongresse)

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

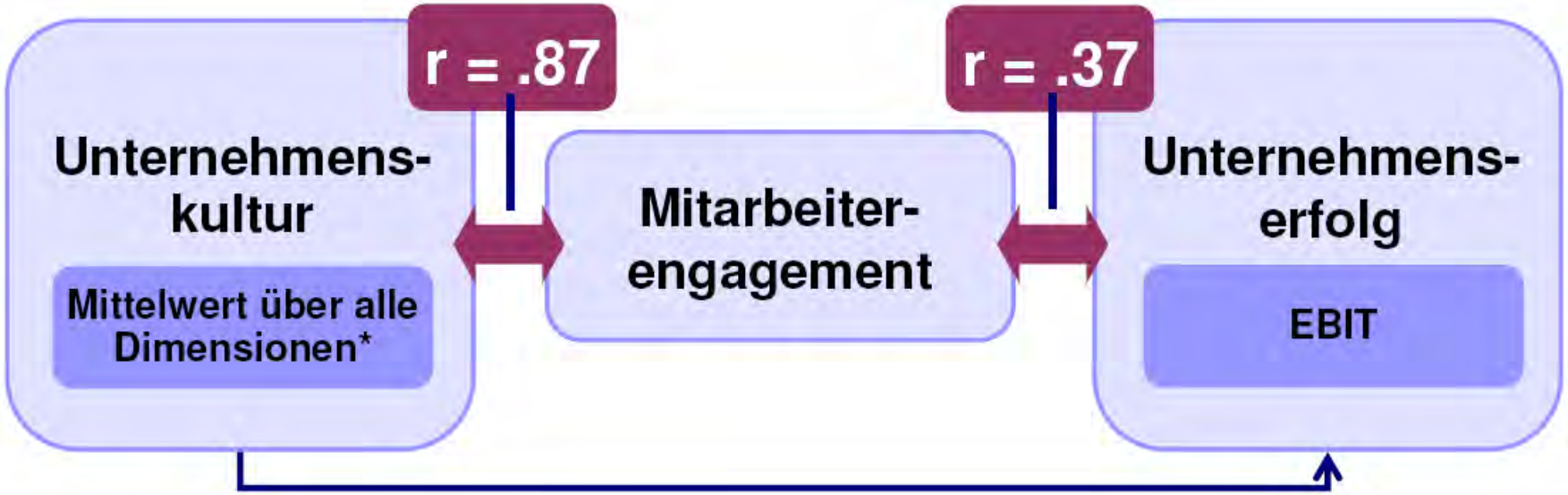
Was ist ermöglichendes Staatshandeln?

- 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!



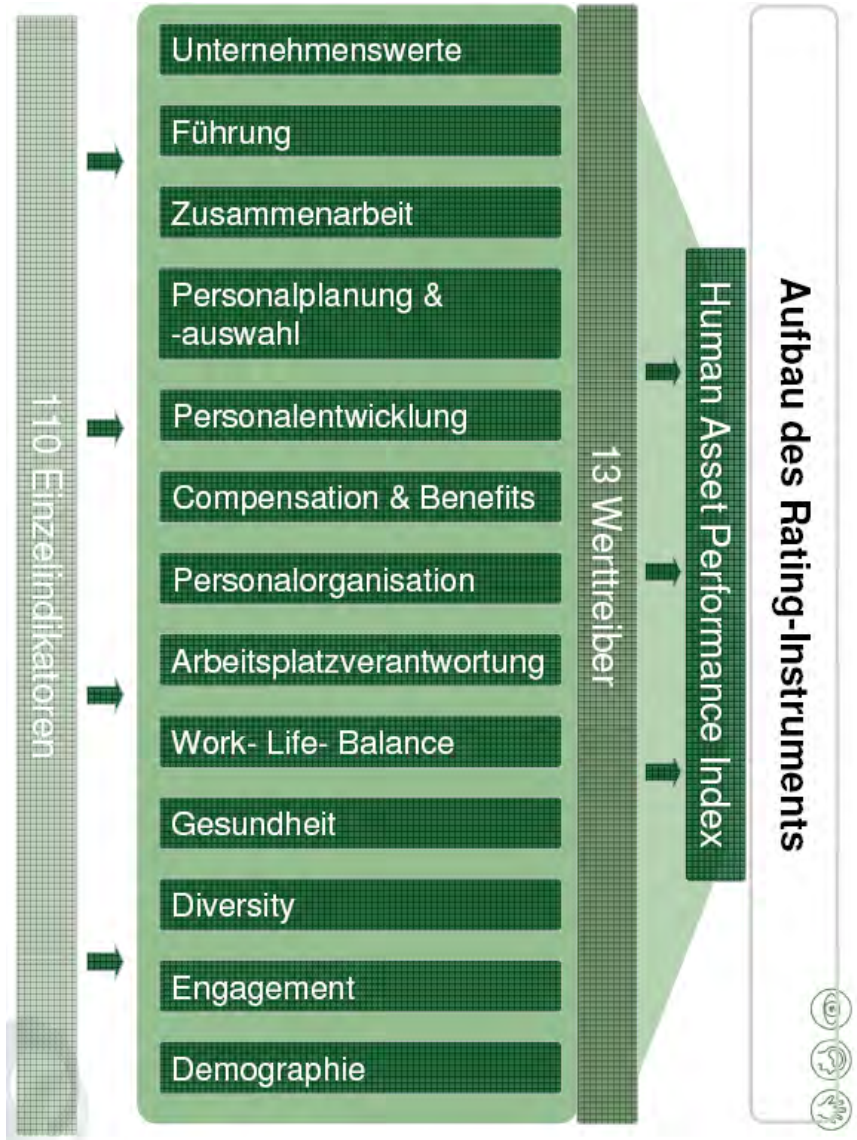
Ein guter Arbeitgeber zu sein zahlt sich aus



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!