

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im internationalen Vergleich

Prof. Dr. Gottfried Richenhagen

1. Wirtschaftswissenschaftliches Forum Essen
Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels
Essen, 28. – 30. September 2011

Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Forschungsfrage

Werden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in der Arbeitswelt länderspezifische Employability-Management-Konzepte verfolgt und umgesetzt und wie erfolgreich sind sie?

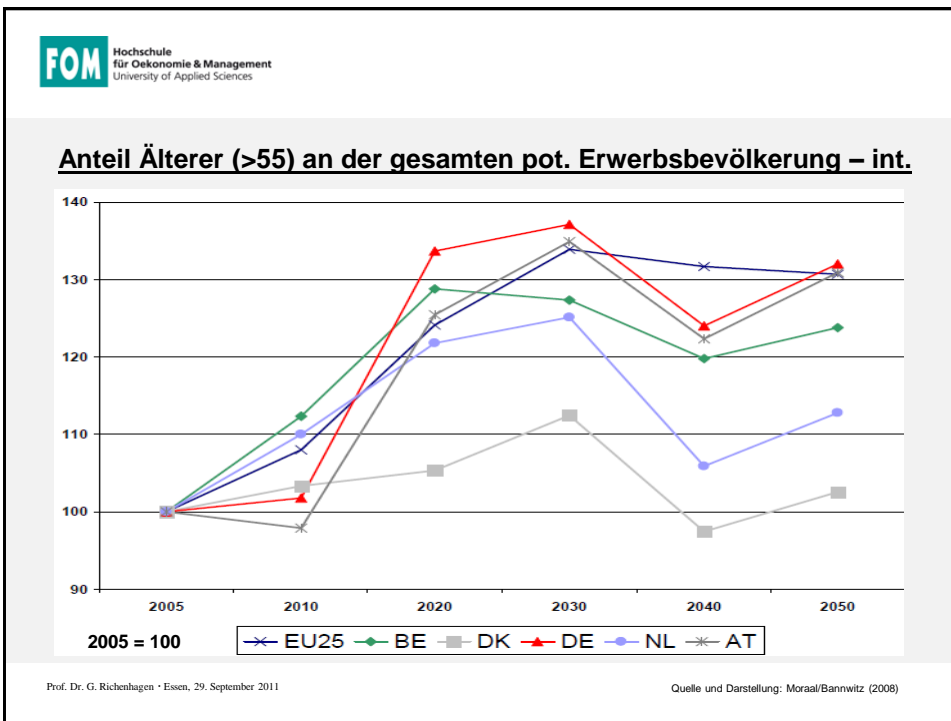
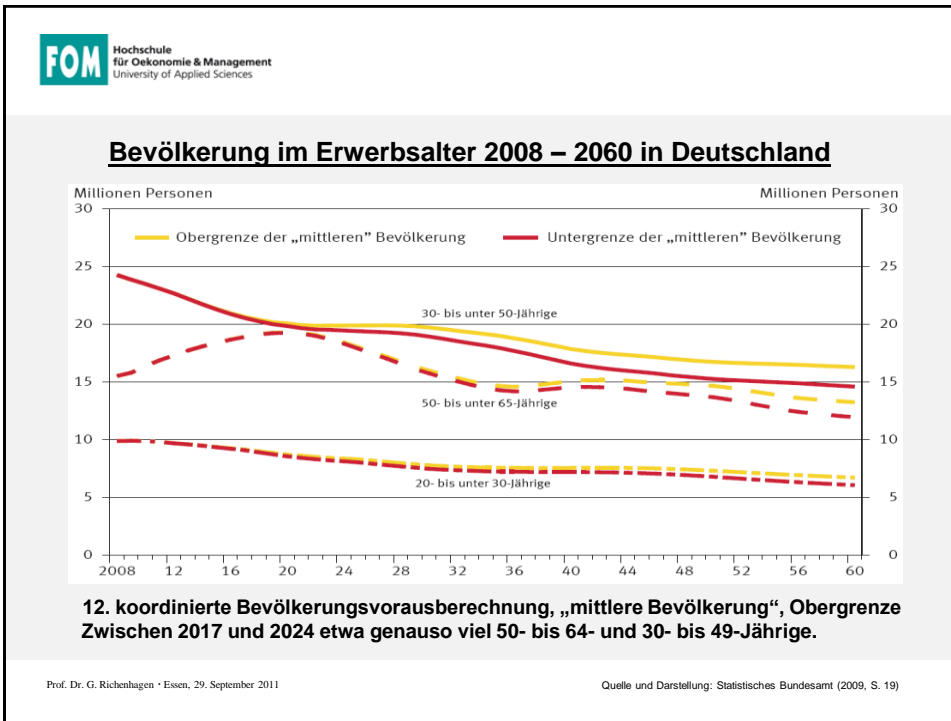
Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Gliederung

1. **Grundlagen**
2. **Einige vorliegende wissenschaftliche Befunde**
3. **Eigene Untersuchung**
4. **Fazit**

Gliederung

1. **Grundlagen**
2. **Einige vorliegende wissenschaftliche Befunde**
3. **Eigene Untersuchung**
4. **Fazit**



Employability Management - Definition

Hierunter werden alle Ziele, Strategien und Instrumente

- des Personalmanagements,
- der Team- und
- der Organisationsentwicklung

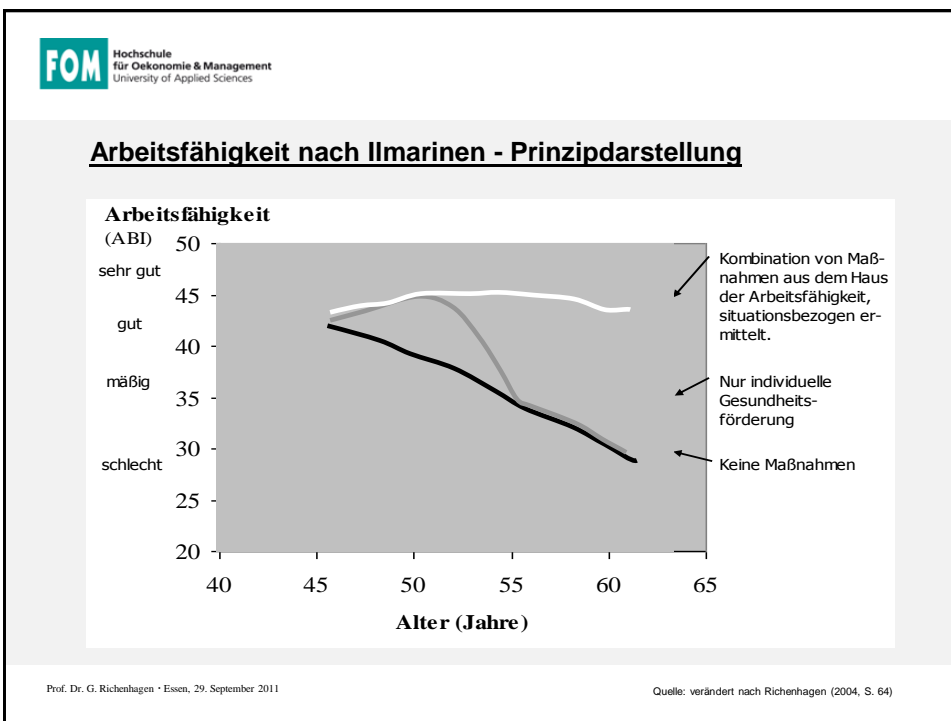
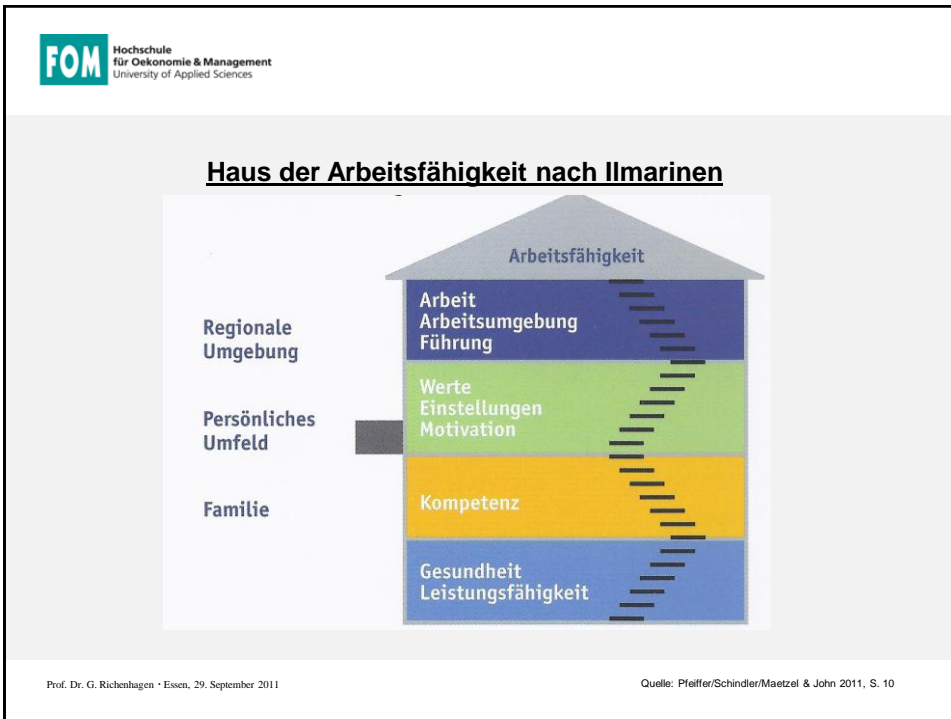
verstanden, die

- zur Förderung und zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Im Zusammenhang mit alternden Belegschaften kann man auch von Age Management sprechen.

Arbeitsfähigkeit (workability) – Definition

- Arbeitsfähigkeit bezeichnet die Summe der Faktoren, die einen Beschäftigten in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen (nach Ilmarinen/Tempel 2002, S. 166).
- Arbeitsfähigkeit in diesem Sinne ist Voraussetzung und Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit (Employability).
- Arbeitsfähigkeit lässt sich messen. Hierfür wurde in über 20-jähriger Forschung, hauptsächlich in Finnland und basierend auf intensiven Längsschnittstudien der so genannte Work Ability Index (WAI) entwickelt (vgl. Ilmarinen/Tuomi 2004).
- Arbeitsfähigkeit ist die relative Leistungsfähigkeit im Hinblick auf konkret zu benennende Arbeitsanforderungen (nach Richenhagen 2010, S. 79).



Beschäftigungsfähigkeit (Employability) – Definition

- „... ist die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten“ (Rump/Eilers 2006, S. 21),
- „Beschäftigungsfähigkeit ist andauernde Arbeitsfähigkeit, die sich in stark wandelnden Arbeitsmärkten beweist“ (Richenhagen 2010, S. 81).

Gliederung

1. Grundlagen
2. **Einige vorliegende wissenschaftliche Befunde**
3. Eigene Untersuchung
4. Fazit

Personalmanagement (PM) – Merkmale

Grad der Dezentralisierung:

Entwicklung, Förderung, Beurteilung, Betreuung sind Aufgabe der direkten Führung vs.

diese Aufgaben werden von einer zentralen Personalabteilung wahrgenommen.

Ausmaß der strategischen Orientierung:

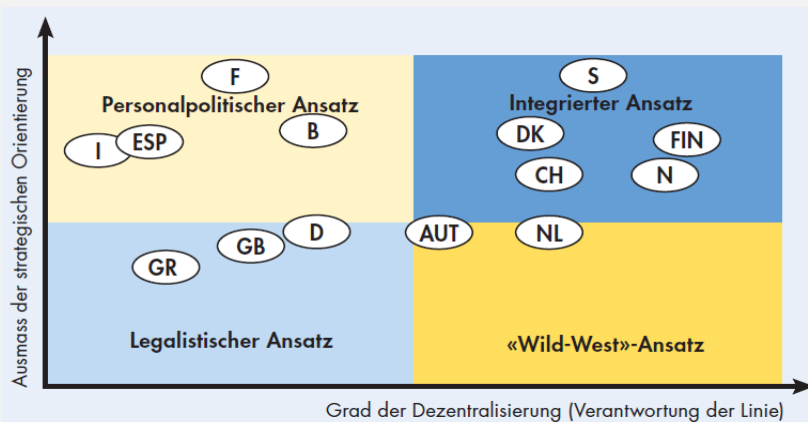
Personalauswahl, -belohnung, -beurteilung und -entwicklung:

Orientierung an Merkmalen, die auf lange Sicht für den Geschäftsbetrieb notwendig sind vs.

kurzfristige Orientierung an allgemein formulierten Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen.

Prof. Dr. G. Richenhagen · Essen, 29. September 2011

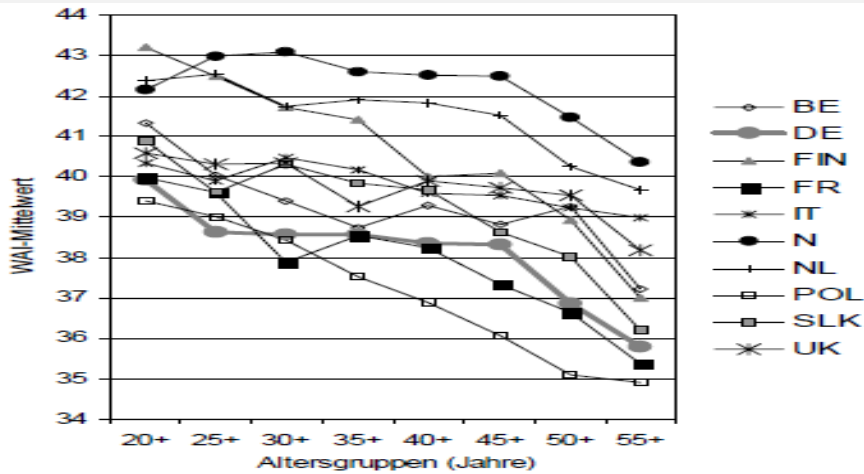
Entwicklungsstand des Personalmanagements im Vergleich



Prof. Dr. G. Richenhagen · Essen, 29. September 2011

Quelle: Hilb/Knorr (2005, S. 21) nach Cranfield Studie 2004

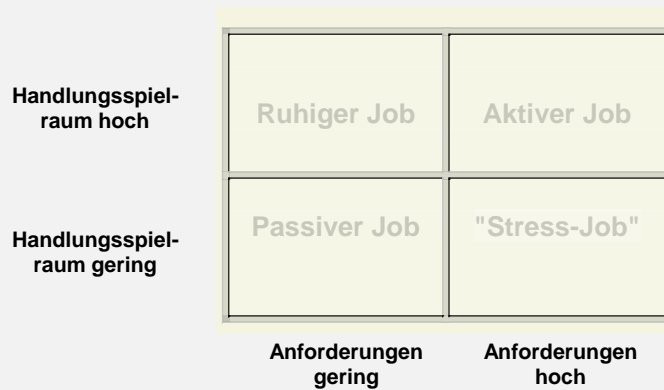
Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften – international 2003



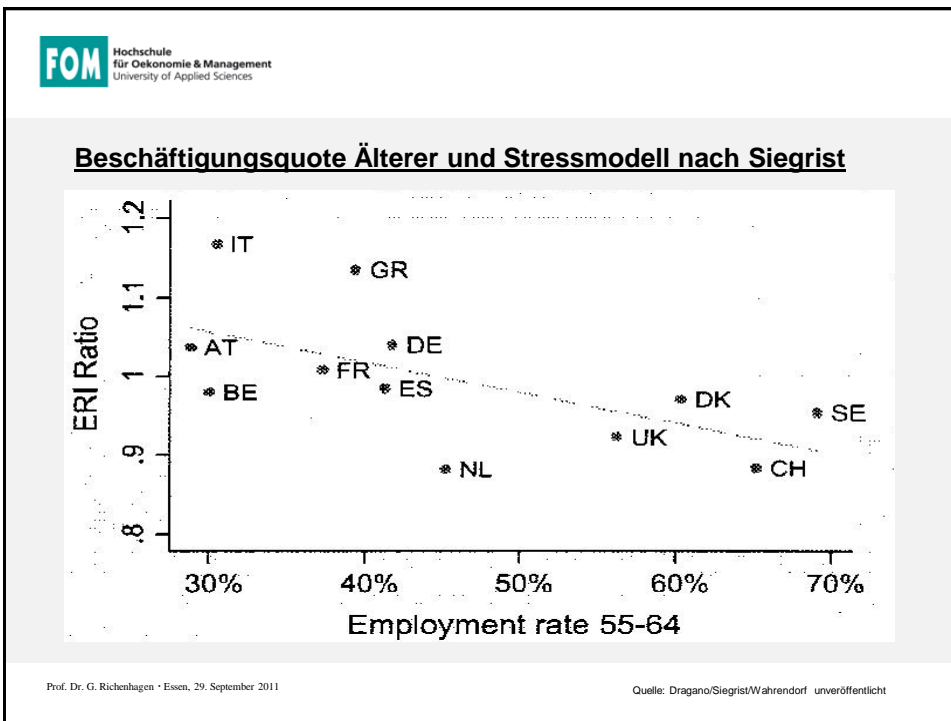
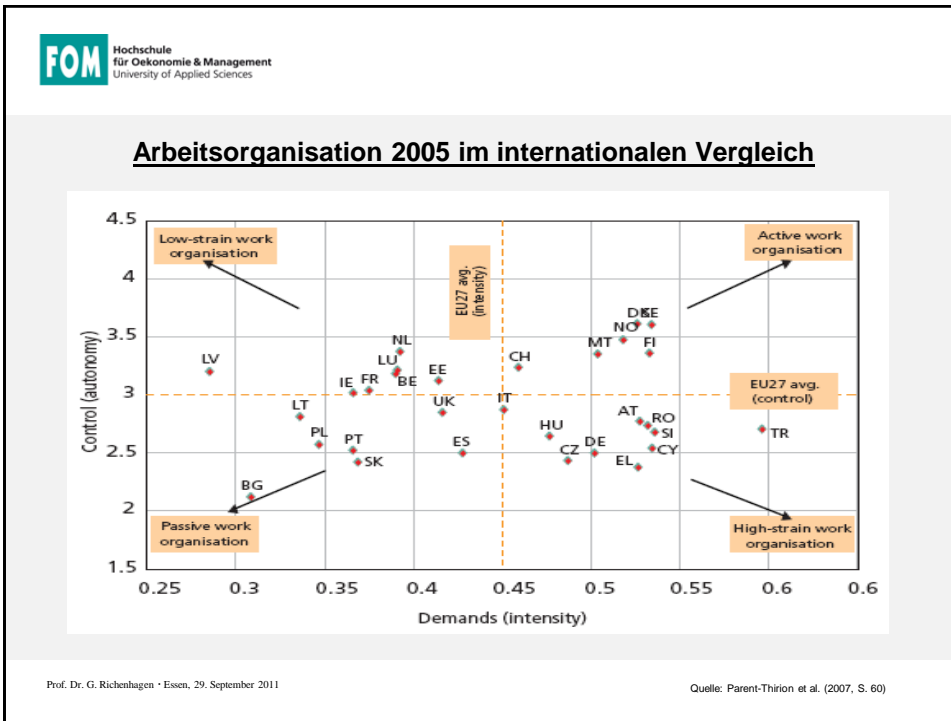
Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Quelle: Müller/Hasselhorn (2004, S. 173)

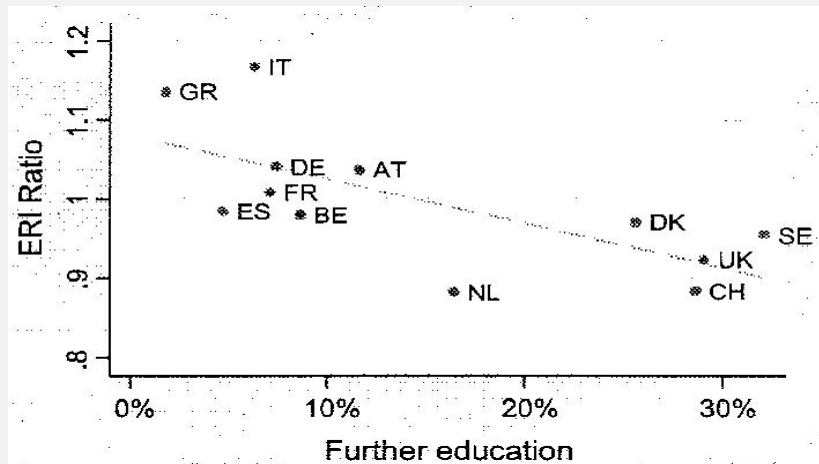
Stressmodell nach Karasek und Theorell



Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011



Lebenslanges Lernen und Stressmodell nach Siegrist



Prof. Dr. G. Riechenhagen • Essen, 29. September 2011

Quelle: Dragano/Siegrist/Wahrendorf unveröffentlicht

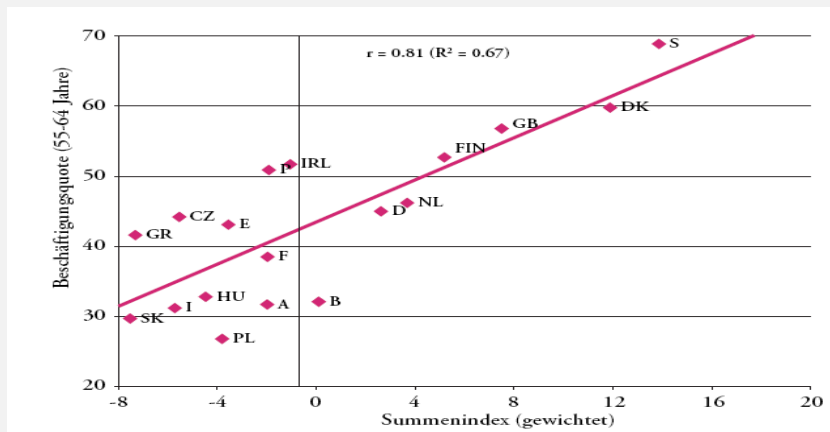
Beschäftigungsquote Älterer – Push- und Pull-Faktoren

- Wertschöpfung im Bereich Humandienstleistungen (% BIP, x2).
- Anteil Älterer mit tertiärem Abschluss.
- Teilnahme Älterer am lebenslangen Lernen.
- Teilzeitanteil der Älteren.
- Ausgaben aktive Arbeitsmarktpolitik Älterer (% BIP).
- Zufriedenheit mit der Beschäftigung.
- Relative Lohnkosten Älterer (Senioritätslohn).
- Steuern und Abgaben: Besteuerung des Einkommens in Relation zu erwarteten Rentenzahlung (x2).

Prof. Dr. G. Riechenhagen • Essen, 29. September 2011

Quelle: Schmidt/Hartlapp (2007)

Beschäftigungsquote Älterer 2005 in % - Wirkung der Faktoren



Prof. Dr. G. Riechenhagen · Essen, 29. September 2011

Quelle: Schmidt/Hartlapp (2008, S. 10)

Beschäftigungsquote Älterer – Push- und Pull-Faktoren

- Wertschöpfung im Bereich Humandienstleistungen (% BIP, x2).
- Anteil Älterer mit tertiärem Abschluss.
- Teilnahme Älterer am lebenslangen Lernen.
- Teilzeitanteil der Älteren.
- Ausgaben aktive Arbeitsmarktpolitik Älterer (% BIP).
- Zufriedenheit mit der Beschäftigung.
- Relative Lohnkosten Älterer (Senioritätslohn).
- Steuern und Abgaben: Besteuerung des Einkommens in Relation zu erwarteten Rentenzahlung (x2).

Prof. Dr. G. Riechenhagen · Essen, 29. September 2011

Quelle: Schmidt/Hartlapp (2008)

Gliederung

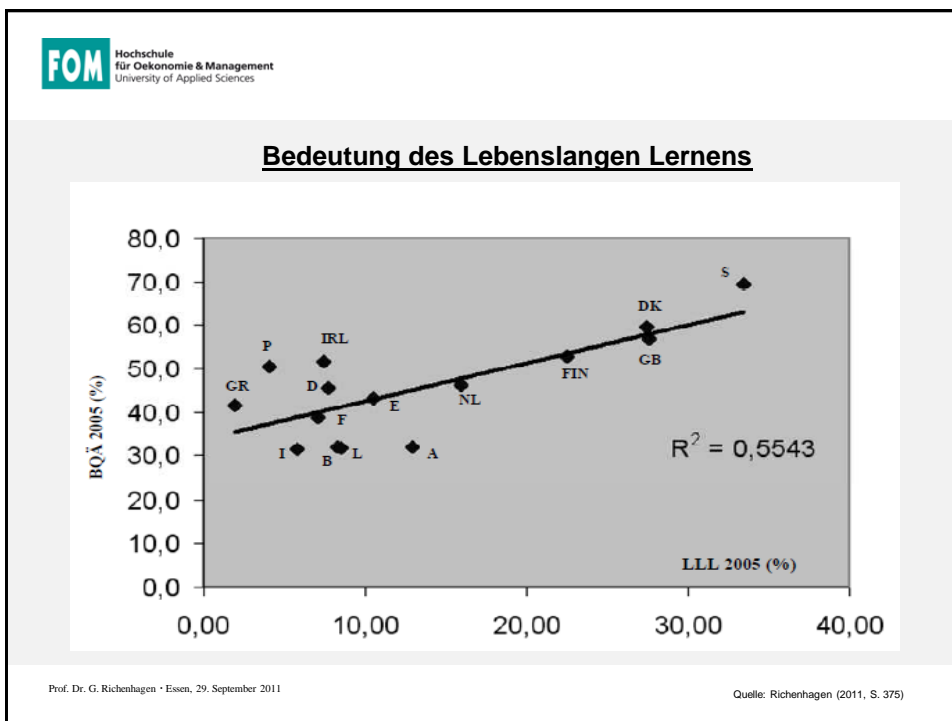
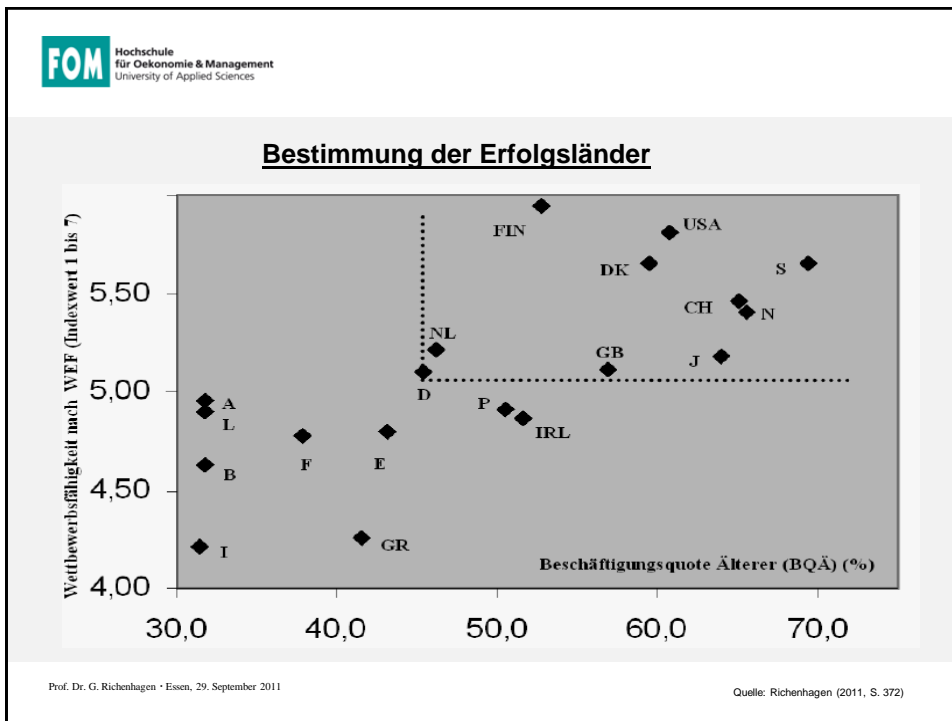
1. Grundlagen
2. Einige vorliegende wissenschaftliche Befunde
3. Eigene Untersuchung
4. Fazit

Vorgehensweise der Studie Richenhagen (2011)

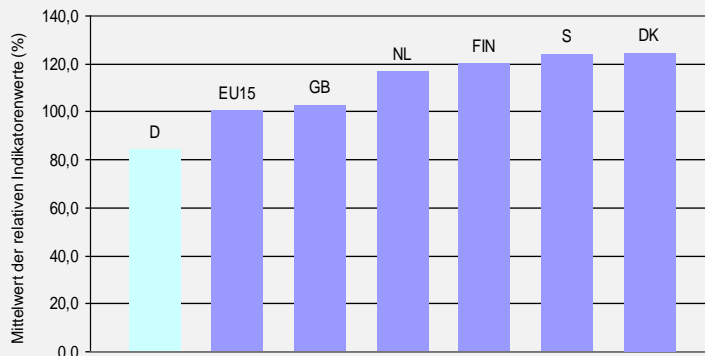
Best-Practice Ansatz: Welche Länder sind bei der Beschäftigung Älterer besonders erfolgreich (Erfolgsländer) und welche Erfolgsfaktoren sind im Bereich des Employability-Managements in diesen Ländern festzustellen?

Verwendete Daten: Erwerbstätigenquote Älterer und Teilnahme am Lebenslangen Lernen nach Eurostat/AKE, Wettbewerbsfähigkeit nach Global Competitiveness Index des WEF, 4. Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin.

Bezugsjahr 2005, letztes Jahr, in dem zum Zeitpunkt der Untersuchung alle verwendeten Daten gemeinsam vorlagen.



Handlungsspielraum im Vergleich

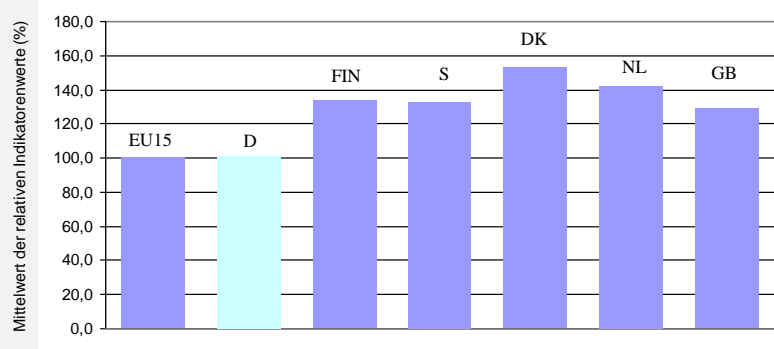


Index ergibt sich als normalisierter Mittelwert in 4 Indikatoren (Arbeitsreihenfolge, Arbeitstempo, Vorgehensweise, Pausenwahl) im Jahre 2005

Prof. Dr. G. Richenhagen · Essen, 29. September 2011

Quelle: Richenhagen (2011, S. 376)

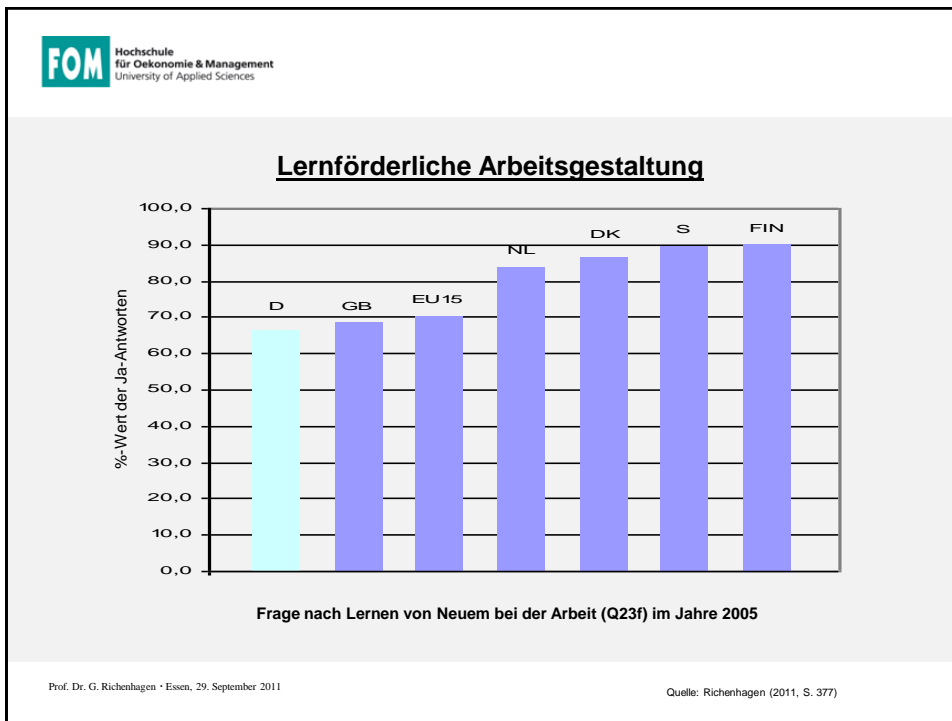
Soziale Unterstützung im Vergleich



Index ergibt sich als normalisierter Mittelwert in 3 Indikatoren (soziale Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte, Externe) im Jahre 2005

Prof. Dr. G. Richenhagen · Essen, 29. September 2011

Quelle: Richenhagen (2007, S. 112)



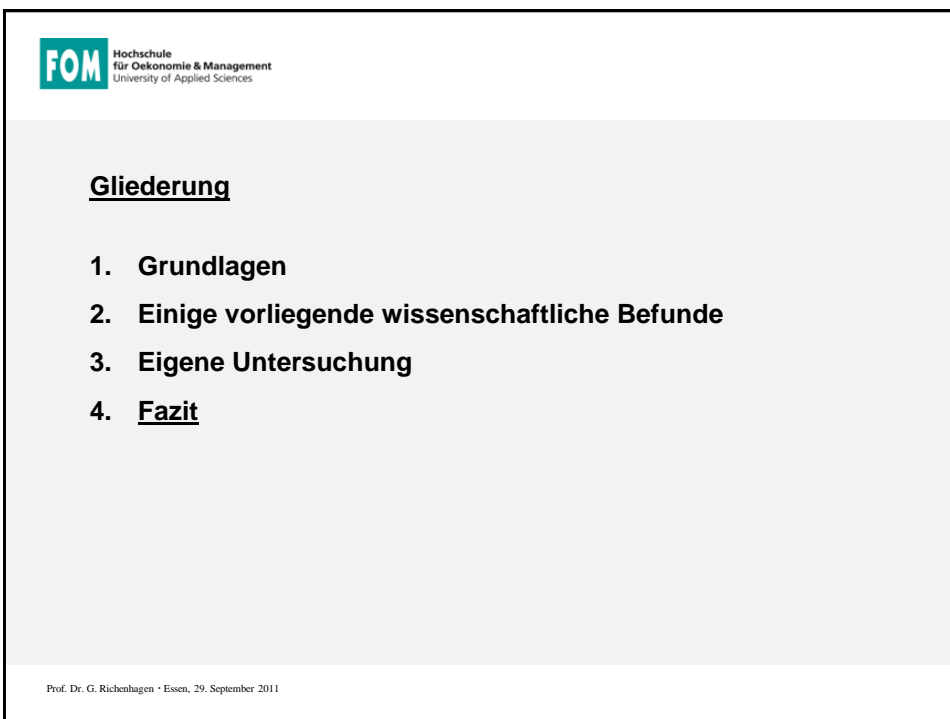
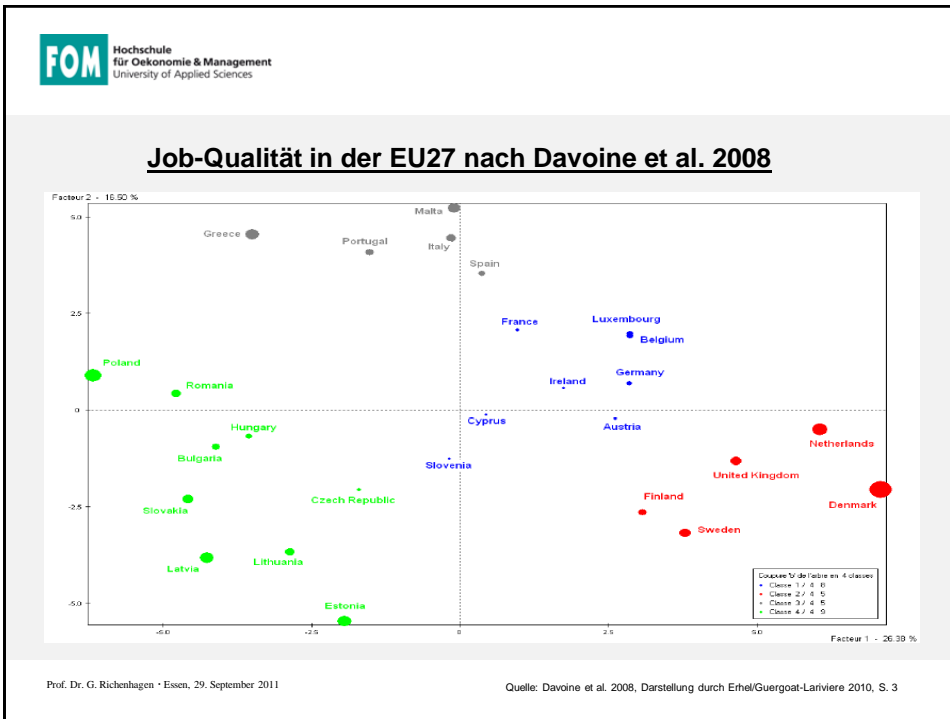
FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Charakteristika der Arbeitswelt der Erfolgsländer nach 4. EEA

- **Mehr Handlungsspielraum bei der Arbeit,**
- **eine bessere soziale Unterstützung,**
- **realistischere Zeitbudgets bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben,**
- **mehr Beteiligung der Beschäftigten in Organisationsfragen und bei der Auswahl von mitarbeitenden Kollegen,**
- **eine lernförderlichere Arbeitsgestaltung durch Lernen von Neuem bei der Arbeit, Selbstbeurteilung der Arbeitsqualität, selbständiges Lösen von unvorhergesehenen Problemen und stärkere Umsetzung eigener Ideen,**
- **ein geringerer Aus- und Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf die von den Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit.**

Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Quelle: Richenhagen (2011, S. 377)



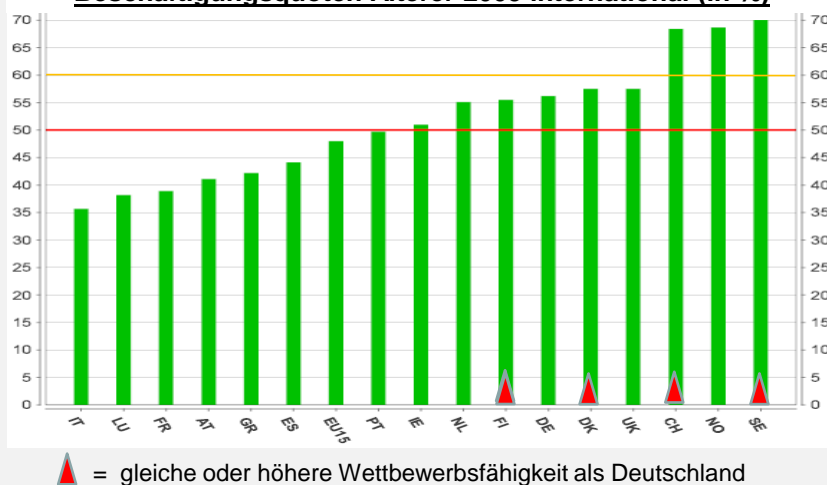
Forschungshypothese

Es gibt offensichtlich nicht nur eine skandinavische Arbeits- und Beschäftigungspolitik, sondern auch ein skandinavisches Employability-Management, das charakterisiert ist durch:

- Ein dezentrales und strategisches Personalmanagement,
- eine spezifische Mischung an Maßnahmen zur Team- und Organisationsentwicklung,
- durch die das lebenslange Lernen in weitaus größerem Maße umgesetzt wird, als dies z.B. in anderen Ländern der Fall ist.

Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Beschäftigungsquoten Älterer 2009 international (in %)



Prof. Dr. G. Richenhagen • Essen, 29. September 2011

Quelle: Eurostat, WEF