

Das Verbundprojekt wird von der BAuA gefördert und in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) durchgeführt.

Die Erprobung der Seminarkonzepte erfolgt in folgenden Seminaren:

1. Existenzgründerseminare in Langenfeld
14-tägiges Seminar; Veranstalter: Transfergesellschaft FAA und Stiftung Bildung und Handwerk; gefördert mit ESF-Mitteln; von Fa. ABB durchgeführt.
2. „Frauen in der Gesundheitswirtschaft“ in Duisburg
berufsbegleitendes Programm zur Motivation von Berufsrückkehrerinnen z. B. im Bereich ambulante Pflege durch die Regionalstelle „Frau und Beruf“.
3. Projekt „Unterstützung älterer Arbeitsloser bei der Existenzgründung“ in Schwerin
Veranstalter: Inbit; Träger einer Gesundheitsakademie mit eigenen Trainern.
4. ARGE-Projekt „Existenzgründung im Nebenerwerb“ („Bielefelder Modell“) in Bielefeld.
Training für Langzeitarbeitslose; 4 x 4 Wochen und 2 x 12 Wochen;
5. Projekt der Agentur für Arbeit Detmold, Informationstage für Existenzgründer.

Bereits in der Ausschreibung für die eintägigen Existenzgründerseminare hat die Agentur für Arbeit Detmold den Gedanken des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgenommen.

Die Projekterfahrungen werden in ein nationales Handlungskonzept zur Gesundheitsprävention münden, zu dessen Erarbeitung und Umsetzung bis 2007 auch Deutschland sich aufgrund einer Empfehlung des Rates der EU verpflichtet hat.

Weitere Informationen zum Projekt unter:

www.gesund-gruenden.de, www.inqa.de
und www.selbststaendig-und-gesund.de

Broschüre fasst Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms zusammen

Mehr Ältere in Beschäftigung

■ (GF/EP) Die Herausforderungen ■ des demographischen Wandels beschränken sich nicht allein auf Deutschland. Auf die unzureichende Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, eine vergleichsweise geringe Erwerbsquote Älterer, die steigende Zahl von Vorruheständlern sowie steigende Rentenkosten reagiert Finnland mit dem Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“. Die BAuA hat jetzt eine Zusammenfassung des Abschlussberichts unter dem Titel „Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert“ als INQA-Bericht 18 veröffentlicht.

Das Finnische Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“ wurde durch einen Regierungsbeschluss aus dem Jahre 1997 angestoßen. Seine Laufzeit betrug insgesamt vier Jahre (1998-2002). Hervorzuheben ist insbesondere, dass über das Ministerium für Soziales und Gesundheit, das Arbeits- und das Bildungsministerium als Hauptverantwortliche für dieses Projekt hinaus, auch das Finanzministerium, das Ministerium für Handel und Industrie, sämtliche Sozialpartner, der Verband der Finnischen Kommunal- und Regionalbehörden, das Finnische Institut für Arbeitsmedizin, die Sozialversicherungsanstalt, der Bund der Arbeitsrentenanstalten und der Bundesverband der Finnischen Unternehmen direkt an der Umsetzung des Programms beteiligt waren. Damit wurde das Programm durch eine breite Plattform gesellschaftlicher und betrieblicher Entscheidungsträger und Akteure unterstützt. Das Hauptziel des Programms bestand darin, den Status älterer und älter werdender Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, um damit einen Anstieg der Erwerbsquote Älterer sowie die Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters zu erreichen.



Die Broschüre zeigt die Maßnahmen auf, die zur erfolgreichen Umsetzung des Nationalprogramms führten.

Das Programm zielte schwerpunktmäßig darauf ab, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer zu erhalten und zu fördern. Die Aus- und Weiterbildung wurde unter dem Gesichtspunkt „Lebenslanges Lernen“ verbessert. Ergänzend dazu liefen auf der Führungsebene Programme zur Stärkung von Führungskompetenzen und zur Weiterentwicklung der Managementkultur. Unter dem Motto „Ältere Arbeitnehmer sind nationales Wirtschaftsgut“ fand ein Kampf gegen Altdiskriminierung statt. Damit sollten auch die Einstellungen gegenüber dem Leistungsvermögen älterer Beschäftigter verbessert werden.

Parallel dazu wurden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit dem Ziel umgesetzt, die Chancen älterer Beschäftigter bei der Arbeitssuche zu vergrößern. Sie sollten dazu beitragen, die Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsprozess zu erleichtern und den Anteil älterer Langzeitarbeitsloser zu verringern.

Flankierend wurden eine Reihe von Gesetzesänderungen im Bereich der Rentengesetzgebung auf den Weg gebracht. Durch Medienkampagnen wurde das Programm einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht.

Eine wesentliche Grundlage für die wissenschaftliche Begleitung des Finnischen Nationalprogramms „Älter werdende Arbeitnehmer“ bildeten Forschungs- und betriebliche Umsetzungsprojekte.

Darüber hinaus wurden mittels geeigneter Instrumente (Entwicklung eines BFG-Barometers) die Ergebnisse des Nationalprogramms besonders in Hinsicht auf Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung dokumentiert und evaluiert.

Zwar sind die Ausgangs- und Rahmenbedingungen für die Initiierung und Umsetzung von Programmen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel in Finnland und Deutschland nicht identisch. Dennoch können die Erfahrungen aus dem Finnischen Nationalprogramm für alle Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft wichtige Anhaltspunkte geben, um umzusetzende Strategien zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Vor allem wird die Bedeutung eines ganzheitlichen Vorgehens unterstrichen, das einen breiten Konsens auf allen relevanten gesellschaftlichen Ebenen erfordert. Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden wichtige Anregungen gegeben, wie sich die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer fördern lässt.

Damit erweist sich die Broschüre als wichtige Quelle, um mehr über die finnischen Ansätze, Projekte und Modelle zum Erhalt und zur Förderung älter werdender Arbeitnehmer zu erfahren.

Die Broschüre befindet sich als PDF-Datei unter der Adresse

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/root,did=117016.html>

auf der Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) oder kann beim Informationszentrum der BAuA angefordert werden.

Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

Toolbox und BASA in überarbeiteter Fassung veröffentlicht

■ (GR) In allen Bereichen der Wirtschaft haben in den vergangenen Jahren psychische Belastungen ständig zugenommen. Die betriebliche Praxis benötigt Instrumente und Verfahren, um diese Belastungen erfassen zu können. Mit der Toolbox 1.1 und dem Verfahren BASA stellt die BAuA zwei praxistaugliche Instrumente zur Verfügung.

Die Toolbox erschien erstmalig 2002 mit der Version 1.0. Sie war eine Reaktion auf die steigende Nachfrage von betrieblichen Nutzern nach Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen. Angesichts eines großen Angebots war es für die Praktiker häufig schwer, das geeignete Mittel für den eigenen Bedarf vor Ort zu finden. Mit der Toolbox kann sich der betriebliche Nutzer in der Verfahrenslandschaft orientieren, da sie eine Übersicht und Systematisierung einschlägiger Verfahren im deutschsprachigen Raum enthält. Zudem werden die Nutzer bei der Auswahl geeigneter Verfahren unterstützt und sie können ihr Wissen auf dem Gebiet psychischer Belastung vertiefen.

Beschrieb die Toolbox Version 1.0 noch 82 Verfahren, liegen in der Version 1.1 jetzt 93 vor. Anfragen für die weitere Aufnahme von Verfahren in die Toolbox zeigen, dass ein Ende der Entwicklung noch nicht in Sicht ist. Mit der Toolbox kann auch online auf der BAuA-Homepage gearbeitet werden. Hier ist die Suche nach einem passenden Instrument im Stichwortverzeichnis, im Instrumentenverzeichnis oder im Autorenverzeichnis möglich. Die Auswahl von Verfahren kann außerdem anhand von Übersichtstabellen erfolgen.

Das Verfahren BASA („Psychologische Bewertung von Arbeitsbedin-

gungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber“) und seine Entwicklung wurden mit dem Forschungsbericht Fb 909 „Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen“ 2001 veröffentlicht. BASA ist ein Screeningverfahren. Es kann im Rahmen betrieblicher Gefährdungsbeurteilung und in Projekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zur Erfassung psychischer Belastungen eingesetzt werden. Neben Defiziten in der Arbeitsplatzgestaltung werden auch vorhandene Ressourcen, die Schutzfaktoren für Sicherheit und Gesundheit darstellen, identifiziert.

BASA ist ein universelles Verfahren und wurde beispielsweise in der Telekommunikationsbranche, im öffentlichen Personen-Nahverkehr, bei der Polizei, in der ambulanten Pflege oder auch an Arbeitsplätzen in der Produktion erfolgreich eingesetzt.

Beim betrieblichen Einsatz von BASA zeigte sich, dass das Verfahren einiger Ergänzungen bedarf. Die neue Veröffentlichung „Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber. Weiterentwicklung, Validierung und Software“ von Richter und Schatte (2005) schließt diese Lücken. So wurden zusätzlich zum Fragebogen eine Beobachtungsversion und für kleine Arbeitsgruppen ein Leitfaden für Gruppendiskussionen entwickelt. Zudem stellt sie auszugsweise Ergebnisse der ersten Teilvalidierung vor und enthält das Handbuch zur BASA-Software.

Toolbox 1.1 und BASA-Software befinden sich in der Rubrik „Informationen für die Praxis“ unter dem Stichwort Handlungshilfen auf der BAuA-Homepage. Druckversionen beider Berichte können kostenlos beim Informationszentrum der BAuA bestellt werden.