

# TErrA

Tätigkeitswechsel zum  
Erhalt der Arbeitsfähigkeit

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit - TErrA-Projekt- Ergebnisse

**Dr. Susanne Bartel**

Leiterin Forschung und Entwicklung, Bundesverband Deutscher  
Berufsförderungswerke

## Projektpartner



Berufsförderungswerk  
Dortmund



Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin



Unternehmen. Generationen. Regionen.



Gesellschaft für betriebliche  
Zukunftsgestaltungen mbH



Deutsche  
Berufsförderungswerke  
Bundesverband



EDG  
ENTSORGUNG DORTMUND GMBH



thyssenkrupp

## Beschäftigtenperspektive



„Ich habe im Rahmen von TERRA den Tätigkeitswechselprozess durchlaufen. Dabei ist mir bewusst geworden, dass ich meine Tätigkeit nicht unverändert bis zum Renteneintrittsalter ausführen kann und ich für eine Veränderung selbst aktiv werden muss.“

Sven Reuß, Beschäftigter im Reinigungs- und Entsorgungsservice, EDG Entsorgung Dortmund GmbH





## Unternehmensperspektive



„Die präventive Mobilität zwischen Tätigkeiten ist ein effektives Mittel, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Leider sind jedoch die Möglichkeiten, die wir innerbetrieblich nutzen können, begrenzt.“

Frank Hengstenberg, Geschäftsführer, EDG Entsorgung Dortmund GmbH





engineering.tomorrow.together.



thyssenkrupp.

## Wissenschaftsperspektive



„Maßnahmen, die der Unterstützung alternder Arbeitskräfte bzw. der Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dienen, dürfen dabei nicht erst am Ende, sondern müssen während der gesamten Erwerbsbiographie zum Einsatz kommen. Ein in diesem Sinne verstandenes Alternsmanagement umfasst eine präventiv orientierte, die gesamte Erwerbsbiographie und damit alle Altersgruppen einbeziehende Prozess-Perspektive.“

F. Frerichs (2016): Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Anforderungen an die Arbeits- und Laufbahngestaltung. In: F. Frerichs (Hrsg.): Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Springer Verlag. S. 11





## Der Tätigkeitswechselprozess



## DIMENSIONEN



### GESUNDHEIT

- Aktueller und zukünftiger Gesundheitszustand
- Belastungen und Gefährdungen im Beruf
- Private Faktoren



### QUALIFIKATION

- Fachliche und überfachliche Qualifikationen
- Vorhandene Potentiale
- Mögliche Weiterbildungen und Fortbildungen



### MOTIVATION

- Motivation in der aktuellen Tätigkeit
- Lebensziele
- Flexibilität und Beharrungsvermögen



## TÄTIGKEITSWECHSEL- PROZESS

- Präventive Erkundung von absehbaren gesundheitlichen Auswirkungen
- Gezielte Vorbereitung auf andere Tätigkeiten
- Vermeidung des Verlustes von Leistungspotential

- Gezielte Förderung, um langfristige Entwicklungsperspektiven zu geben
- Möglichkeiten auch außerhalb der eigenen Tätigkeit und des eigenen Unternehmens schaffen

- Langfristige Planung der Erwerbsbiografie
- Unternehmensübergreifende fachliche und persönliche Karrieregestaltung
- Greifbare Perspektiven aufzeigen





**TERRA**  
Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

### Tätigkeitsanalyse REBA – (Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten)

**B**ei REBA werden Arbeitsinhalten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsrisiko bewertet. Die Ergebnisse können für den präventiven Einsatz bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen genutzt werden. Im Rahmen von REBA werden die folgenden vier Tätigkeitsdimensionen analysiert:

**Ausführbarkeit:** Kann die Aufgabenstellung langfristig zuverlässig durch die gewählte arbeitstechnische Lösung gesichert werden? Analyse der körperlichen, ausbildungswirksamen, sozialen und kulturellen, arbeitsplatzbezogenen Informationen.

**Schadungsgefahr:** Werden durch die Arbeitsgestaltung körperliche und psychische Gesundheitsrisiken ausgeschlossen? Analyse der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, der gesundheitlichen

**Belastungen und des arbeitstechnischen Behaltens der Beschäftigten:**

- Belastungsgefahrhaft:** Inwiefern steigt die Arbeitsbelastung an? Analyse psychischer Ermüdung der Tätigkeit durch Monotonie oder Stress.
- Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit:** Ist die Tätigkeit so gestaltet, dass die Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten gefördert wird? Analyse der technisch-organisatorischen Bedingungen, der kooperativen und kommunikativen Bedingungen, der Qualifikationsforderung der Verantwortlichen und der kognitiven Leistungen der Tätigkeit.

Die Bewertung der Arbeitserfalte erfolgt durch individuelle Beobachtung eines Experten an einem typischen Arbeitstag.

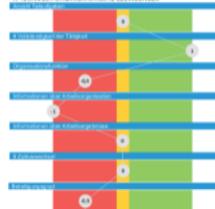
**TERRA-Toolbox**  
Gesundheit

**Funktion im Tätigkeitswechselprozess:**

Systematische Analyse und Zusammenfassung der Beanspruchungen und Belastungen der Tätigkeiten  
Sicherstellung des Bewusstseins und einer bereits getroffenen Risikoprüfung  
einer neuen Tätigkeit  
Nachgehen der im Gesundheitsbereich

### Beispiel einer REBA

#### 4 TECHNISCHE/ORGANISATORISCHE BEWERTUNGEN

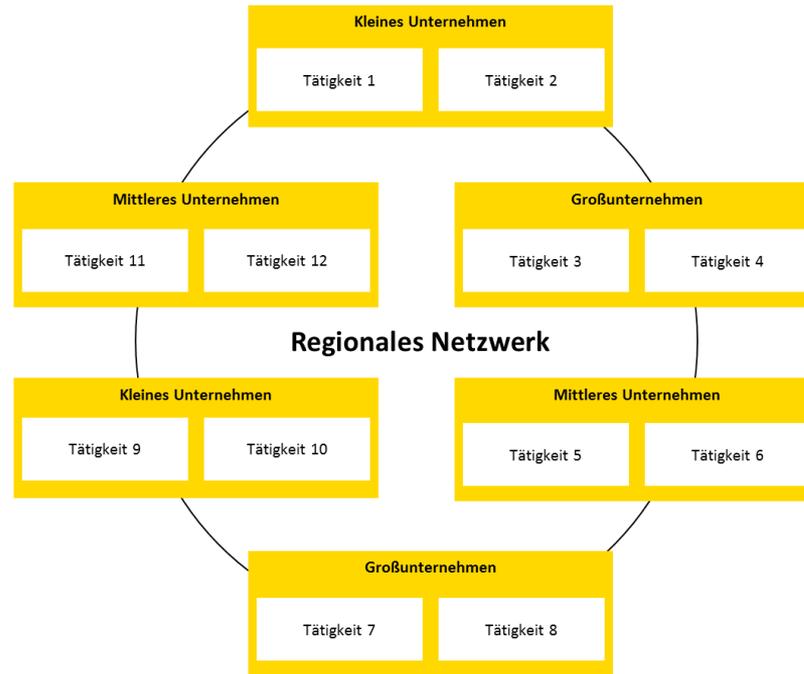


Quelle: IFA, 2018. Fortschritt, Innovationen und der Mensch.

**Impressum**  
Bundesverband Deutscher Berufshilfsstellen e.V. | Hindenburgstraße 61 | 10249 Berlin | Tel.: 030 200 930 0 | [info@bsh.de](mailto:info@bsh.de) | [www.bsh.de](http://www.bsh.de)

## Rahmenbedingungen des Tätigkeitswechsels in regionalen Netzwerken





## 10 THESEN

### zur präventiven Gestaltung von Erwerbsverläufen, Berufsaufstellungen für Politik, Sozialversicherungsträger, Unternehmen und Beschäftigte

Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Berufsfähigkeit bedeutet einen Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt, der nur durch gezielte Maßnahmen und Transparenz bei einer- und überbetrieblichen Partnern gestaltet werden kann. Zielsetzung ist es, die Beschäftigten zu unterstützen, indem die Erwerbsfähigkeit in diese gesamte Lebensphase fortgeführt wird. Dies ist ein gemeinsames Ziel von Politik, Sozialversicherungsträgern, Unternehmen und Beschäftigten.

Die Thesen sind in drei Abschnitten gegliedert. Während einige Unternehmen erwerbsfähige Tätigkeiten anbieten wollen, können andere Unternehmen Tätigkeitswechsel in regulären Unternehmen unterstützen, indem sie begrenzt werden. Unterstützung hat sich gezeigt, dass es ein zentraler Stellen in dem Unternehmen, bei dem Beschäftigte den Tätigkeitswechsel an der Politik koordinieren. Beschäftigte sind am überbetrieblichen Tätigkeitswechsel in regulären Unternehmen beteiligt. Diese Punkte werden von der gesamten Thesen- auch über die Projektpartnerschaft herausgearbeitet.

#### These 1 Präventive Gesundheits- und Qualifizierungsmaßnahmen

In Bereichen mit begrenzter Tätigkeitsdauer trägt eine Gesundheitsförderung auf dem Arbeitsmarkt durch frühzeitige Gesundheitsförderung die Lebenserwartung und die Gesundheit der Beschäftigten bis ins hohe Alter.

#### These 2 Neue arbeitsmarkt- politische Alternativen

Die Lebenslage Beschäftigter in Deutschland ist durch den demographischen Wandel und die geringe Beschäftigung in den letzten Jahren politisch und gesellschaftlich zu diskutieren. Die Politik muss neue Alternativen entwickeln, um die Lebenslage der Beschäftigten zu verbessern.

#### These 3 Beschäftigte sachlich geringere Verantwortung für Erwerbsverläufe

Die Gestaltung von Erwerbsverläufen ist sachlich geringere Verantwortung der Beschäftigten. In der Arbeitswelt sind die Verantwortung und die Verantwortung der Beschäftigten zu klären.

#### These 4 Wahrung von Beschäftigtenfähigkeiten, Berufsaufstellungen und Flexibilität

Erwerbsfähige Beschäftigte sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 5 Systematische Ermittlung von Berufsaufstellungen und Flexibilität

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 6 Systematische Ermittlung von Berufsaufstellungen und Flexibilität

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 7 Lebensphasenübergreifender Anspruch auf Sozialversicherung

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 8 Förderung erwerbsfähiger Tätigkeiten

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 9 Erwerbsfähige Tätigkeiten in der Arbeitswelt

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### These 10 Soziale Sicherung durch regionale Arbeitswelt

Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen. Die Beschäftigten sind in der Arbeitswelt zu unterstützen.

SAVE THE DATE:  
7. März 2019  
Spreespeicher,  
Berlin

## Präventive Gestaltung von Erwerbsverläufen – Anforderungen an die Politik

Wie können Erwerbsverläufe in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer präventiv gestaltet werden, um die Beschäftigten zu unterstützen? Unter dieser Fragestellung hat das BMBF geförderte Verbundprojekt TERRA einen innovativen Tätigkeitswechselprozess entwickelt, der bei Beschäftigten wie Unternehmen gleichermaßen ansetzt. Anhand von Erfahrungen aus der TERRA-Beratungspraxis diskutieren Vertreter aus Politik, Sozialversicherung, Wirtschaft und Forschung die hierfür erforderlichen sozialrechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen.





## Präventive Gestaltung von Erwerbsverläufen

Besuchen Sie uns auf  
[www.taetigkeitswechsel.de](http://www.taetigkeitswechsel.de)