

Erfahren und gesund - die Ressourcen älterer Erwerbstätiger

Ressourcen älterer Arbeitnehmer/innen im Mittelpunkt: Über 400 interessierte Personen aus der ganzen Schweiz besuchten die gut organisierte Tagung *40 plus – Gesundheit und Erfahrung als betriebliches Potenzial*, eine Zahl, die die Erwartungen der Veranstalter, das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz, weit übertroffen hat. Die Referate, Diskussionen und Symposien zur altersgerechten Gestaltung der Arbeit boten viel Wissenswertes für Personen aus dem öffentlichen Dienst, aus der Politik und aus privaten Firmen, für Personal- und Gesundheitsverantwortliche in Betrieben und Verbänden, für Arbeitsmediziner/innen und weitere Fachpersonen sowie für Anbieter/innen von betrieblichen Gesundheitsförderungsprogrammen.

Die Tagungsbeiträge sind abrufbar unter www.bgf-tagung.ch (deutsch) und www.congres-pse.ch (französisch).

Von Yolanda Kopp Viglino im Auftrag des seco und der Gesundheitsförderung Schweiz

In der Begrüssungsansprache betonte Norbert Semmer, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Psychologie der Universität Bern, er finde es skandalös, dass in unserer Gesellschaft über die Arbeitsfähigkeit von Frauen und Männern im besten Alter diskutiert werden muss – warum sonst würde diese Tagung 40+ (und nicht 60+) heissen?

Veranstalter

Patronat: Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern

Trägerschaft: Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Gesundheitsförderung Schweiz, Bundesamt für Gesundheit, santésuisse, CSS Versicherung, Helsana Versicherungen AG, SWICA Gesundheitsorganisation, Schweizerischer Verband für betriebliche Gesundheitsförderung, Dachverband der Fachgesellschaften für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (suissepro), Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie, Institut für Organisation und Personal der Universität Bern

Noch nie waren Europas Arbeitnehmende im Durchschnitt so alt wie heute.....

Die demografische Entwicklung in den westlichen Ländern zeigt, dass der Anteil von älteren Beschäftigten weiter zunehmen wird. Sowohl aus wirtschafts- wie aus sozialpolitischen Gründen ist es deshalb wichtig, dass auch ältere Erwerbstätige gesund und motiviert arbeiten können. „Die Arbeitsfähigkeit ist die Summe jener Faktoren, die sich sowohl auf die Person als auch auf die Arbeit beziehen und massgeblich darüber entscheiden, ob ein Individuum im Arbeitsleben langfristig erfolgreich bestehen kann“, erklärt Joseph A. Weiss vom Staatssekretariat für Wirtschaft seco. Zugleich weist er darauf hin, dass Massnahmen für die Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit früh, das heisst nicht erst beim Auftreten von Problemen einsetzen müssen.

Obwohl die über 50-Jährigen am Arbeitsplatz bereits heute einen erheblichen Teil ausmachen, orientieren sich die Arbeitsanforderungen oft am Bild des jungen, dynamischen Arbeitstätigen. Unberücksichtigt bleiben dabei die psychischen und physischen Belastungen und ihre Auswirkungen auf ältere Beschäftigte – aber auch ihr

Potenzial an Ressourcen. Gerade ältere Personen haben oft vielfältige Möglichkeiten, die an sie gestellten Anforderungen konstruktiv zu bewältigen.

Die Förderung der Gesundheit älter werdender Arbeitnehmender ist aus verschiedenen Gründen wichtig

„Die Förderung der Gesundheit der älter werdenden Erwerbstätigen ist schon aus ökonomischen Gründen vernünftig, aber sie ist auch eine humanitäre Aufgabe“, sagt Michael Kohlbacher von Gesundheitsförderung Schweiz.

„Wenn die Arbeit physisch, psychisch und sozial stimmt, arbeiten die Leute gerne bis zum Pensionsalter“, ist Maggie Graf vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) überzeugt. Doch Veränderungen in der Arbeitswelt, beschleunigte und verdichtete Arbeitsprozesse und ein Abbau von Reservekapazitäten belasten die Gesundheit der Erwerbstätigen - und sie belasten auch die (Volks)wirtschaft. In ihrem Referat zeigte Maggie Graf den Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung auf. In den letzten 30 Jahren ist die Zahl der Personen im mittleren und höheren Lebensalter stark angewachsen. Eine Entwicklung, die Sorgen bereitet, ist die Zunahme der Renten aus Invaliditätsgründen. Neben Erkrankungen des Muskel- und Skeletapparates sind es vermehrt psychische Gründe, die zur frühzeitigen Berentung führen. Wie Martina Morschhäuser vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken mit entsprechenden Untersuchungsergebnissen belegte, sind vor allem Arbeitstätige mit körperlicher Beschäftigung in grösserem Ausmass von der Frühberentung betroffen. Die Zunahme der Invalidisierungen führt zu steigenden Kosten, die zu einer erheblichen Belastung werden. Daneben stellt sich die Frage, ob es für unsere Gesellschaft gut ist, wenn ein zunehmender Teil der Bevölkerung nicht mehr im Erwerbsleben integriert ist.

Der Wandel in der Altersstruktur Erwerbstätiger erfordert Anpassungen

Da sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen weiterhin stark wandeln wird, geht es nach Martina Morschhäuser in Zukunft darum, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten vermehrt zu fördern. Dies müsse auf der einen Seite durch die Stärkung von Gesundheitsressourcen geschehen, auf der anderen Seite durch den Abbau von Arbeitsbelastungen und durch die Begrenzung der Dauer, während welcher Erwerbstätige belastenden Bedingungen ausgesetzt sind.

Die Referentin stellte Projekte aus grossen deutschen Unternehmen vor, in denen umfangreiche Verbesserungen realisiert werden konnten.

Den Abbau von Belastungen bei der Arbeit haben Projekte des von Gesundheitsförderung Schweiz mitfinanzierten Programms der lateinischen Kantone *50+santé* zum Ziel. Weitere Programmschwerpunkte von *50+santé* sind Projekte für eine gute Vorbereitung auf das Rentenalter und zur Verringerung der negativen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit, so der Programmverantwortliche Jacques A. Bury.

Gesunde Arbeit als Ressource

Belastungen bei der Arbeit können krank machen. Eine gut gestaltete Arbeit dagegen beinhaltet ein grosses Potenzial an gesundheitsfördernden Ressourcen, die u.a. die Arbeitsleistung positiv beeinflussen können. „Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement muss Belastungen und Ressourcen gleichermaßen berücksichtigen“, sagt Hans Kern, Vorstandsmitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Bei der Umsetzung des Ressourcen-Managements müssen Unternehmen die Erkenntnisse der gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung angemessen berücksichtigen.

gen; dabei ist eine möglichst gezielte Nutzung und Förderung der Ressourcen auf der persönlichen wie auf der betrieblichen Ebene wichtig.

„Wertschätzung den älteren Erwerbstätigen gegenüber ist in Organisationen selten beobachtbar; dies wird dem hohen Potenzial an Ressourcen dieser Gruppe von Angestellten – ihrer grossen Erfahrung, ihrem Wissen usw. - nicht gerecht“, gibt Hans Kernen zu bedenken.

Altersdiskriminierung ist ein grosses gesellschaftliches Problem

„Altersdiskriminierung, über deren Gründe man zu wenig weiss, ist ein grosses Problem für die Gesellschaft, das dringend eliminiert werden muss, erklärt der Finne Juhani Ilmarinen vom Institut für Arbeitsmedizin in Helsinki: „Weil geistiges Wachstum bessere kognitive und soziale Fähigkeiten mit sich bringt, haben ältere Personen andere Potenziale und Ressourcen als die jüngeren; schliesslich stellen diese – etwa die Arbeits- und Lebenserfahrung - für Betriebe spezielle Werte dar“.

Die Arbeitsfähigkeit der älteren Erwerbstätigen zu erhalten, ist eine Voraussetzung, um den demografischen Wandel in den westlichen Gesellschaften zu bewältigen. Juhani Ilmarinen stellte an der Tagung den Arbeitsfähigkeitsindex WAI (Work Ability Index) vor, ein arbeitsmedizinisches Messinstrument zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit, das eingesetzt wird, um die Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen bezüglich ihrer Arbeitsanforderungen zu erhalten und zu fördern.

Andere Staaten stünden punkto älter werdenden Belegschaften vor ähnlichen Fragen und Problemen, erläutert Oskar Meggeneder von der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse Linz in der Plenumsdiskussion. Als Kontaktpartner des europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung weiss er darüber zu berichten, dass es seitens der EU Initiativen gibt, die diese Probleme angehen.

Breite Palette von Fragen zeigt Komplexität

In der Plenumsdiskussion wurde eine breite Palette wichtiger Fragen aufgeworfen, beispielsweise zum Abbau von Arbeitskräften in Betrieben, zur Rolle der Gewerkschaften im Zusammenhang mit den älteren Arbeitnehmenden oder zu geschlechtsspezifischen Aspekten; dies bestätigt die Tatsache, dass die Thematik rund um die älteren Erwerbstätigen eine hohe Komplexität aufweist.

Fünfzehn Symposien zur Vertiefung verschiedener Themen

Laut Programm wurden zur Vertiefung 15 knapp einstündige Symposien angeboten. Fast alle wurden zweimal abgehalten; pro Veranstaltung nahmen zwischen 10 und 80 Personen teil. Die meistbesuchten Symposien waren den Themen Burnout, Arbeitsfähigkeitsindex und gesundheitsförderndes Potenzial (Ressourcen-Management) gewidmet.

Die Symposien im Überblick:

- **Altersvorbereitung – Kurs auf die nachberufliche Zukunft**

Pro Senectute berichtet über ihre Erfahrungen mit Seminaren für Menschen, die vor der Pensionierung stehen. In der Zusammenarbeit mit den Unternehmen wichtig ist der Pro Senectute eine altersgerechte Laufbahn- und Arbeitsgestaltung, die den Forschungsergebnissen über das Altern angemessen Rechnung trägt.

- **Ressourcen-Management im betrieblichen Alltag**

In diesem Projekt des Amtes für Justizvollzug des Kantons Zürich wurde der Schwerpunkt auf das gesundheitsfördernde Potenzial von Betrieb und Mitarbeitenden gelegt (Ressourcen-Management). Den Besucher/innen werden Erfolgsfaktoren und kritische Aspekte aufgezeigt.

- **Evidenzen von Programmen in Betrieben**

Weil der Anteil der älteren Arbeitnehmer/innen kontinuierlich ansteigt, gilt es, Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und Personalentwicklung in einer Weise zu gestalten, die altersspezifische Merkmale angemessen berücksichtigt. Die betriebliche Gesundheitsförderung kann dazu einen wesentlichen Beitrag leisten. Auch die Europäische Union EU hat dies erkannt und mit „Healthy Work in an Ageing Europe“ ein entsprechendes Projekt in Auftrag gegeben.

- **Effizientes Care Management – eine notwendige Dienstleistung mit nachhaltigem Nutzen für Unternehmen**

Ziele des Care Management sind eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach Krankheit oder Unfall und die Verhinderung von Invalidität. Bei dieser Präsentation geht es auch um die Bedeutung einer guten Zusammenarbeit aller Beteiligten.

- **BGF-Erfahrungstransfer von der Praxis in die Praxis**

Die Helsana Versicherungen AG berichtet in einem anwendungsorientierten Praxisbericht über ihre Angebote zur Gesundheitsförderung zu Themen wie Ernährung, Bewegung, Entspannung, die die Angestellten bereits seit etlichen Jahren nutzen können.

- **Der Arbeitsfähigkeitsindex WAI und die Reintegration in der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Die Anwendung dieses Instruments zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit bei den SBB und das Programm zur beruflichen Reintegration älterer Arbeitskräfte werden vorgestellt. Zudem werden Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen der SBB zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit skizziert.

- **Ältere Mitarbeitende bei ABB Schweiz**

ABB Schweiz stellt die innovativen Ansätze und Handlungsfelder, Modelle und Angebote des Konzerns vor, die der zunehmenden Bedeutung älterer Mitarbeitender als Wissensträger heute und in Zukunft gerecht werden sollen.

- **Änderungen der Leistungsfähigkeit im Verlaufe des Lebens aus arbeitsphysiologischer Sicht**

Helmut Krüger (bis 2004 Direktor am Institut für Hygiene und Arbeitsphysiologie der ETH Zürich) zeigt auf, dass ältere Arbeitnehmende auch angesichts der physiologischen Veränderungen, die sich mit dem Älterwerden ergeben, eine gute Leistungsfähigkeit behalten können. Jedoch müssen die Arbeitsplätze und die gezielte Weiterqualifizierung an die individuellen und an die altersspezifischen Fähigkeiten angepasst werden.

- **Älter werden – körperlich Arbeiten – Leistung erbringen!?**

Am Beispiel der Genossenschaft Migros Zürich wird konkret dargelegt, wie die Leistungsfähigkeit bei älteren Mitarbeitenden bei körperlicher Arbeit erhalten werden kann: durch die Reduktion von Belastungen bei der Arbeit, durch die Förderung von Kompetenzen und durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

- **Monitoring Arbeit und Gesundheit in der Schweiz**

Um eine systematische Auswertung von Befragungsdaten zu ermöglichen, werden zur Zeit vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich Indikatoren zu „Arbeit und Gesundheit“ entwickelt. Deren Nutzen für die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung wird am Beispiel älterer Arbeitnehmender illustriert.

- **Der gemeinsame Blick in die Zukunft des HRM (Human Resources Management)**

In diesem Workshop werden die Trends in der Arbeitswelt aufgegriffen und es werden Entwicklungen, Auswirkungen und Handlungsoptionen aufgezeigt und diskutiert.

- **Aktiv gegen Burnout**

Mit dem Ziel, Burnout zu verhindern und ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance) zu schaffen, setzt der Rückversicherer Swiss Re Akzente im Umgang mit den Mitarbeitenden: ein Schwerpunkt wird dabei auf das möglichst frühe Eingreifen bei Burnoutsymptomen von Mitarbeitenden gelegt.

- **Der Arbeitsfähigkeitsindex WAI**

Der WAI (Work Ability Index) gibt Auskunft über die Fähigkeit eines Menschen, seine Arbeit zu bewältigen, und zwar unter Berücksichtigung des Alters und der Arbeitsanforderungen. Juhani Ilmarinen vom Finnischen Institut für Arbeitsmedizin stellt dieses bewährte, in den 80-er Jahren entwickelte Messinstrument einer grossen Zahl von interessierten Personen vor.

- **Programme 50+santé**

Es wird über erste Erfahrungen mit dem Programm 50+santé des Tessins und der französischsprachigen Kantone berichtet, das die Gesundheitsförderung von über 50-jährigen Personen zum Ziel hat. Das Programm umfasst Projekte zur Reduktion von Schwierigkeiten bei der Arbeit, zur Verminderung von negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sowie zur Vorbereitung auf den Ruhestand.

- **La santé des plus de 50 ans: rapport à l'organisation du travail**

In einem breit angelegten Projekt des Kantons Genf wird unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte aufgezeigt, dass nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die Gestaltung der Arbeit einen Einfluss auf die körperliche, und vor allem auf die psychische Gesundheit haben.

Auf den Punkt gebracht

Eberhard Ulich vom Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung in Zürich und emeritierter Professor der ETH Zürich verstand es, die zentralen Aspekte der Tagungsbeiträge mit treffenden Worten zusammenzufassen: Er betonte dabei unter anderem, wie wichtig es sei, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern und in den Unternehmen ein qualitativ hoch stehendes Gesundheitsmanagement umzusetzen.

Sich dokumentieren und Kontakte knüpfen

An Informationsständen konnten sich die Tagungsbesucher/innen über einschlägige Angebote der suva, der Krankenversicherungen, öffentlicher und privater Organisationen und Institutionen informieren und dokumentieren. An der Veranstaltung boten sich zahlreiche Gelegenheiten, Kontakte zu knüpfen. Mit dem Nordic-Walking-Angebot über Mittag wurde ein spezieller Akzent gesetzt.

Dass sich die Teilnehmerinnen in den Räumen der Universität Bern wohl fühlten, war auch Doris Summermatter Kaufmann von Gesundheitsförderung Schweiz zu verdanken, die die Anwesenden umsichtig und kompetent durch den Tag führte.

Nach der gut besuchten und interessanten Veranstaltung 2005 haben die Organisator/innen bereits die nächste nationale Tagung im Visier: Diese wird am 9. März 2006 an der Universität Fribourg stattfinden und dem Thema Burnout gewidmet sein.

Literaturhinweise

Arbeit und ältere Belegschaften:

- Badura B. et al. (Hrsg.): **Fehlzeiten-Report 2002. Demografischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik.** Berlin, Springer-Verlag, 2003 (ISBN: 3-540-43625-1). *Der Fehlzeiten-Report ist ein Handbuch über die vielfältigen Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Krankheit. Im Hauptteil beschäftigt sich der Fehlzeiten-Report mit den Konsequenzen des demografischen Wandels für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik; enthalten sind Statistiken zum Krankenstand in allen Wirtschaftszweigen.*

Alter und betriebliche Gesundheitsförderung:

- Ilmarinen J. et al.: **Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?** Hamburg, VSA-Verlag, 2002 (ISBN 3-87975-840-9). *Die Autoren beschreiben die Erkenntnisse über die Arbeitsbewältigungsfähigkeit von Menschen. Im Mittelpunkt steht das Anliegen, eine Personalpolitik zu fördern, die den Herausforderungen und den Chancen des steigenden Durchschnittsalters der Erwerbsfähigen Rechnung trägt.*

Links

- www.inqa.de
- www.demotrans.de
- www.arbeitundalter.at
- www.arbeitsfaehigkeit.net (Work Ability Index WAI)

Auskunftspersonen:

- ❖ Dr. Joseph A. Weiss, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)
E-Mail: joseph.weiss@seco.admin.ch
- ❖ Dr. Michael Kohlbacher, Gesundheitsförderung Schweiz
E-Mail: michael.kohlbacher@promotionsante.ch