

Gesund arbeiten bis ins Alter: alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung & betriebliches Gesundheitsmanagement

Forum Universität & Gesellschaft, Universität Bern, 25.11.2011

Georg Bauer, PD Dr. med. Dr. PH

Abteilung Gesundheitsforschung und BGM (POH)

Institut für Sozial- und Präventivmedizin (Universität Zürich) und

Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften (ETH Zürich)

www.poh.ethz.ch

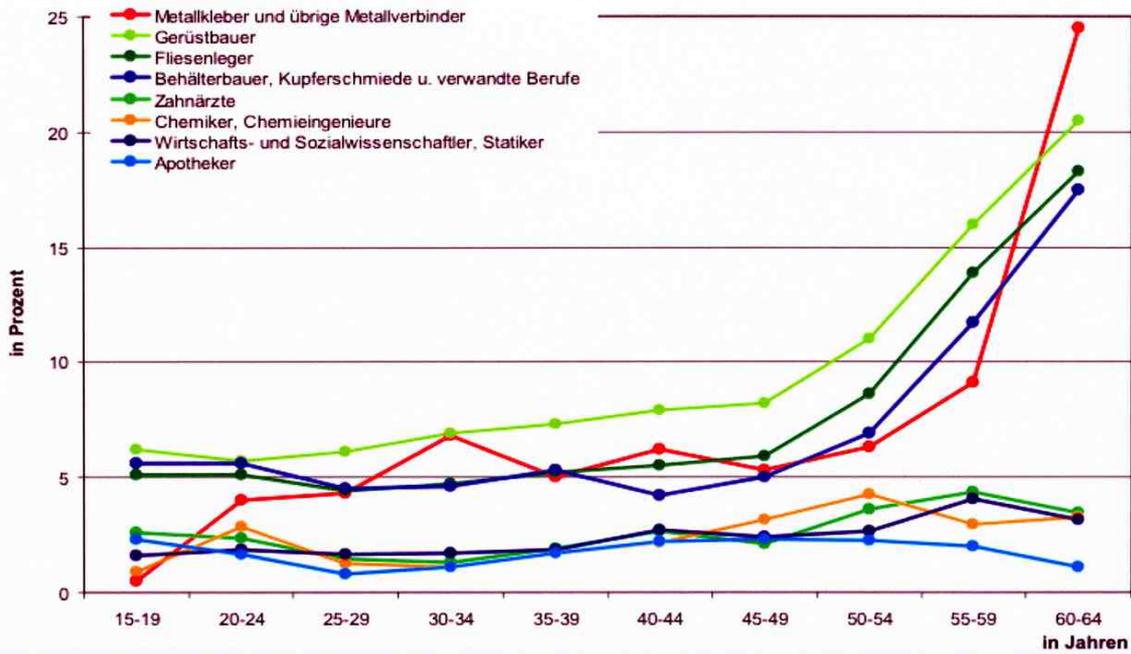
gfbauer@ifspm.uzh.ch

Überblick

- Arbeit, Gesundheit & Lebensalter: Rolle des sozialökonomischen Status
- Arbeit macht krank - Arbeit macht gesund: Bedeutung des Ressourcen-/Belastungsverhältnisses
- Ziel: salutogene Organisation – für jedes Alter
- Der Weg zum Ziel: Systemisches BGM

Absenzen nach Alter: ausgewählte Berufsgruppen BRD

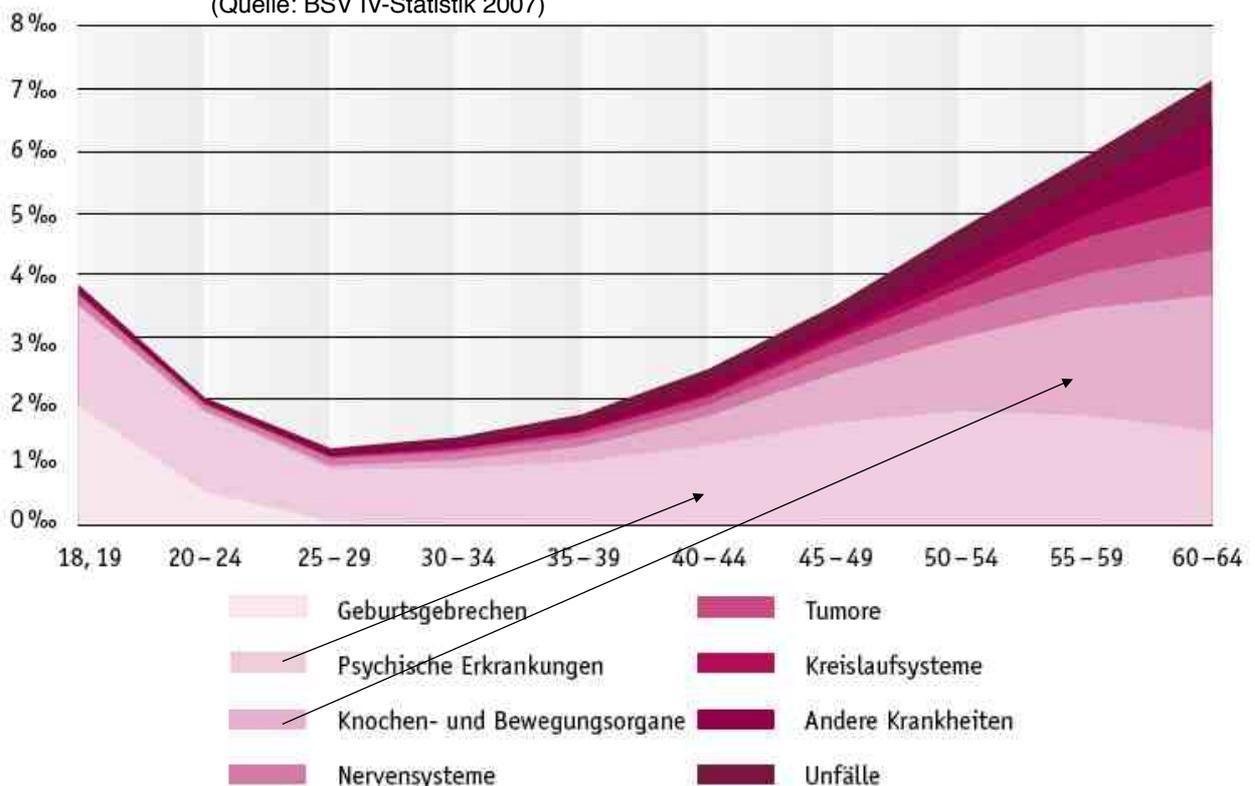
(Quelle: iso Saarbrücken 2005)



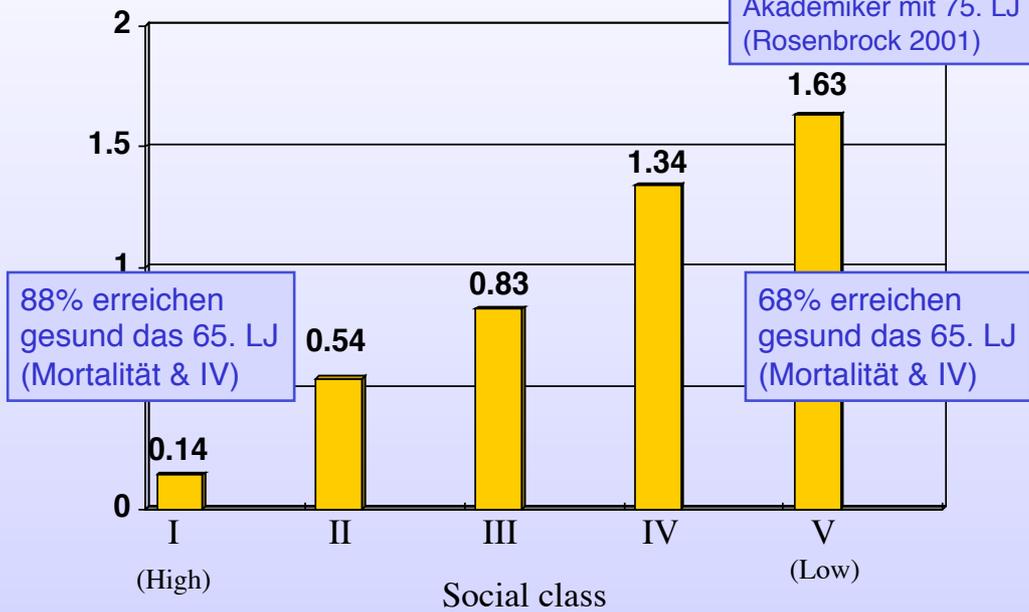
Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK 2003

Grafik 6.3.3 NeurentenbezügerInnen 2006 in der Schweiz nach Ursache und Alter

(Quelle: BSV IV-Statistik 2007)



Arbeit & gesundheitliche Ungleichheit - Invalidenrente Kanton Genf



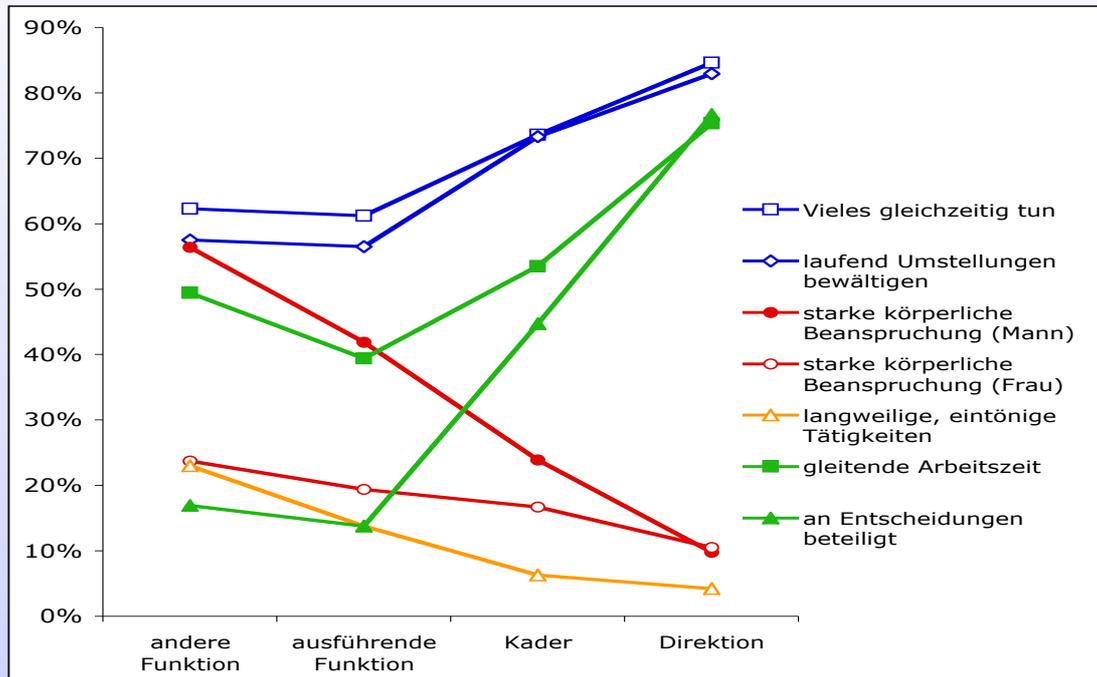
In USA mit 45. LJ gleiches Mass chron. Erkrankungen wie Akademiker mit 75. LJ (Rosenbrock 2001)

(Social class and permanent work incapacity in Switzerland: a 20-year follow-up study Gubéran & Usel. Int J Epidemiol 1998; 27:1026-32) (standardized incidence ratios)



Arbeitsbedingungen nach beruflicher Position

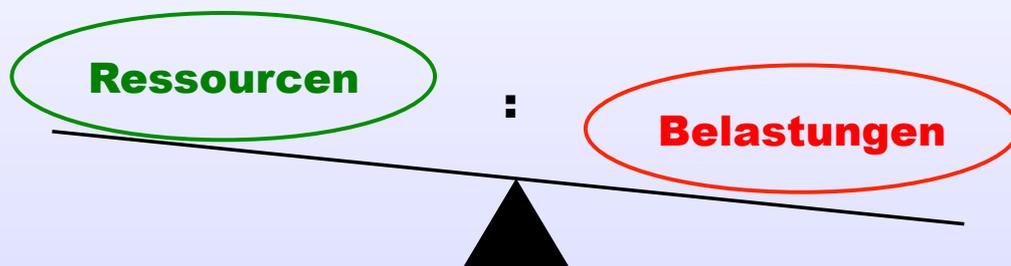
Hämmig, Jenny, Bauer 2005 (Obsan Arbeitsdokument 12). Monitoring auf Basis SHP 2001, SGB 2002



POH/Bauer/2011

7

Organizational Health Index: Ressourcen-/Belastungs-Ratio



Ressourcen > Belastungen -> Ratio > 1

Ressourcen = Belastungen -> Ratio = 1

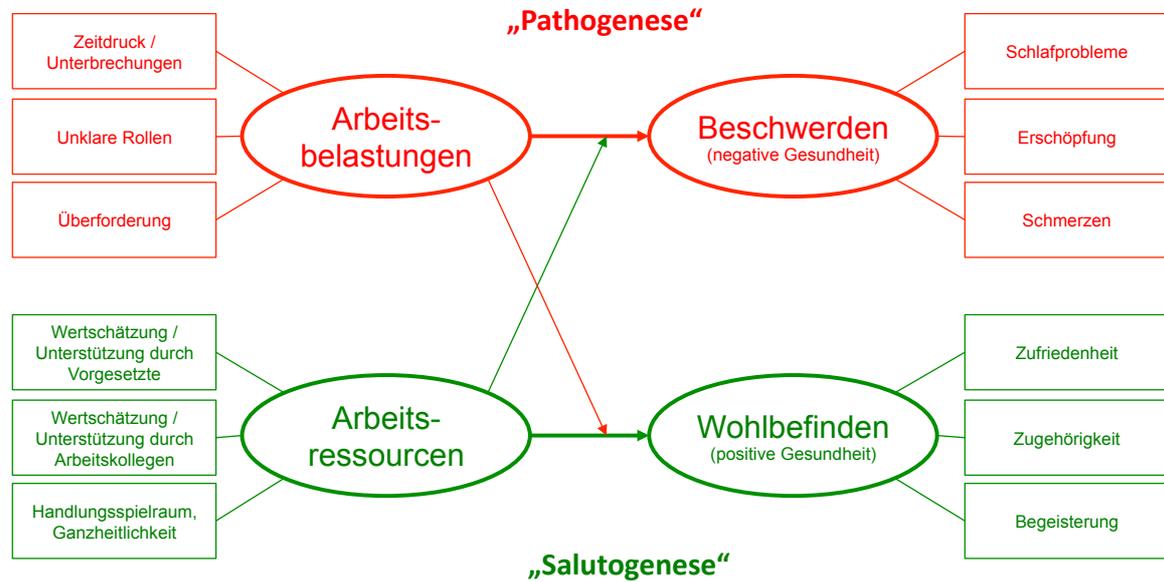
Ressourcen < Belastungen -> Ratio < 1

POH/Bauer/2011

8

Basis der Ressourcen-Belastungs Ratio

(Modell basierend auf Job-Demands-Resource Model – Backer, Schaufeli, Dimioutri;
Datenbasis: SWiNG Evaluationsprojekt mit 8 Betrieben, 3500 MA)

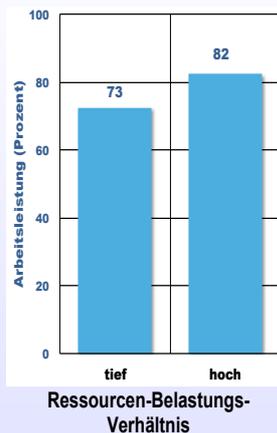


POH ISPM UZH / ZOA ETH

9

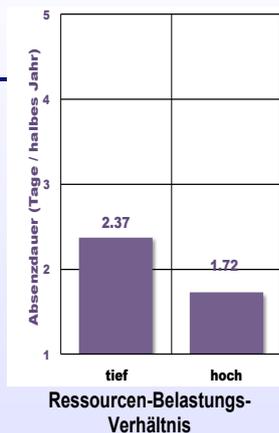
Organizational Gesundheitsindex: Ressourcen-/Belastungs-Ratio

uzh | eth | zürich



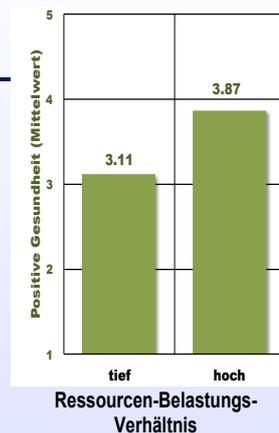
ARBEITSLLEISTUNG

Ein hohes Ressourcen-Belastungs-Verhältnis geht mit höherer Arbeitsleistung einher (Selbstangabe auf einer Skala von 0-100%)



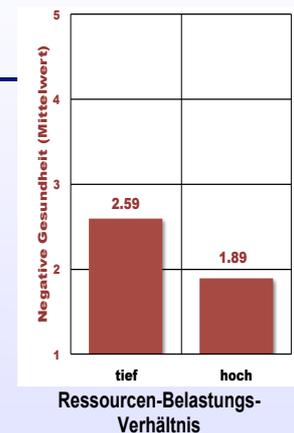
ABSENZDAUER

Ein hohes Ressourcen-Belastungs-Verhältnis geht mit einer kürzeren Absenzdauer einher (Selbstangabe / Tage pro halbes Jahr)



POSITIVE GESUNDHEIT

Ein hohes Ressourcen-Belastungs-Verhältnis geht mit einer stärkeren Bindung zum Unternehmen, höherer Zufriedenheit und Freude bei der Arbeit einher (Gesamtfaktor)



NEGATIVE GESUNDHEIT

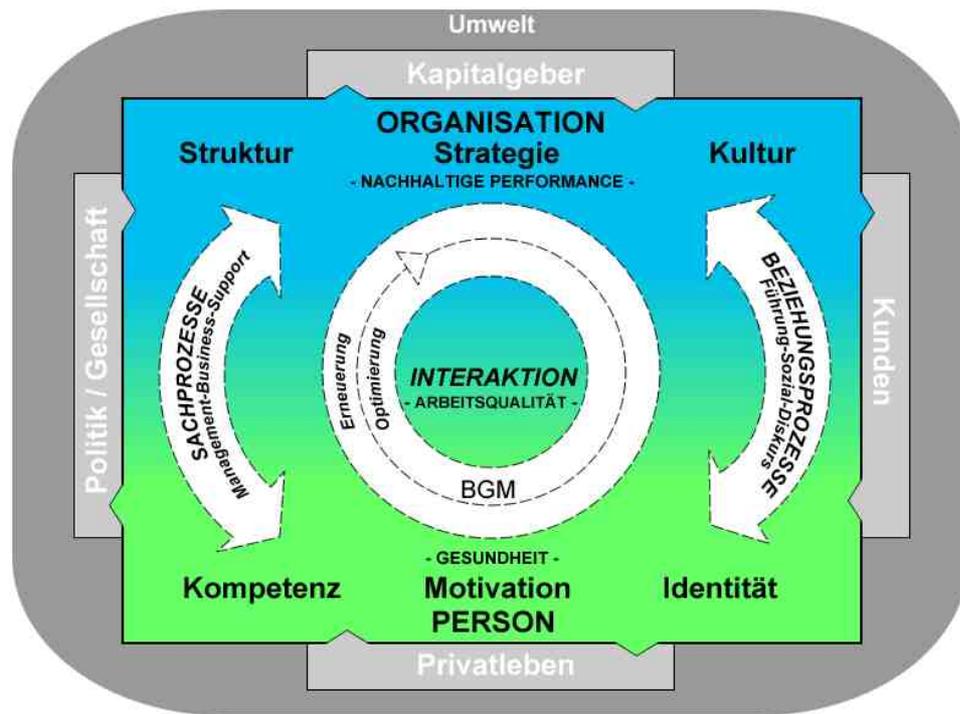
Ein hohes Ressourcen-Belastungs-Verhältnis geht mit geringerer Erschöpfung, weniger Beschwerden und Schlafproblemen einher (Gesamtfaktor)

Zwischenfazit: Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung

- Kalendarisches Alter weniger wichtig als biologisches Alter
- Biologisches Alter zentral abhängig von Ressourcen-/Belastungsverhältnis bei der Arbeit (v. a. daher nimmt Varianz der Gesundheit/Leistungsfähigkeit innerhalb einer Altersgruppe mit dem Alter zu)
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (Verbesserung des Ressourcen-/Belastungsverhältnis) zentrale Strategie zur Reduktion gesundheitlicher Ungleichheit & Erhalt Arbeitsfähigkeit
- Mit Alter noch zunehmende Bedeutung der Ressourcen: für individuelle Kompensation reduzierter Leistungsfähigkeit & für Unternehmensbindung
- Im Einzelfall altersgerechte Arbeitsgestaltung (Anpassung an Gesundheit & Kompetenzen), v. a.
 - Schichtarbeit, körperliche Anstrengung, Stress, Pausen, Arbeitsumgebung



Landkarte einer salutogenen Organisation (Jenny & Bauer 2009)



Kernaussagen

- Gesundheit = Interaktion Person & Organisation
- Beachtung von Sach- & Beziehungsprozessen
- BGM = Optimierung des Vorhandenen

Empfehlungen alter(n)sgerichte Arbeit & Organisation

(Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (inqa). „Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern – Chance für Betriebe und Tarifpolitik“. 10/2011. www.inqa.de)





Der Weg zum Ziel: systemisches BGM

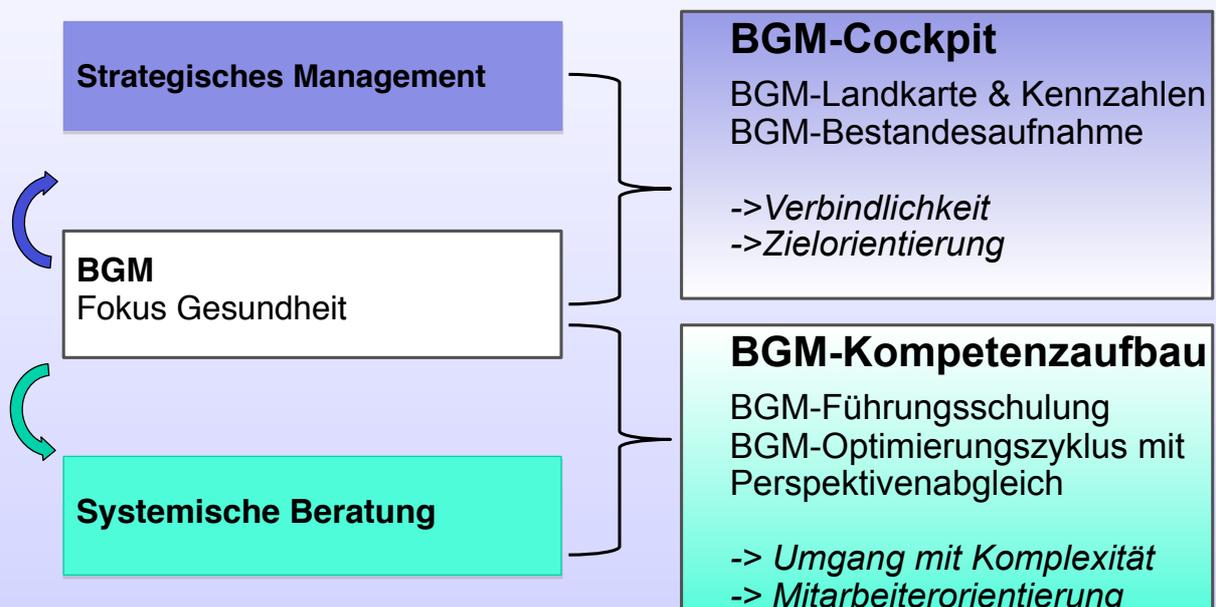


POH/Bauer/2011

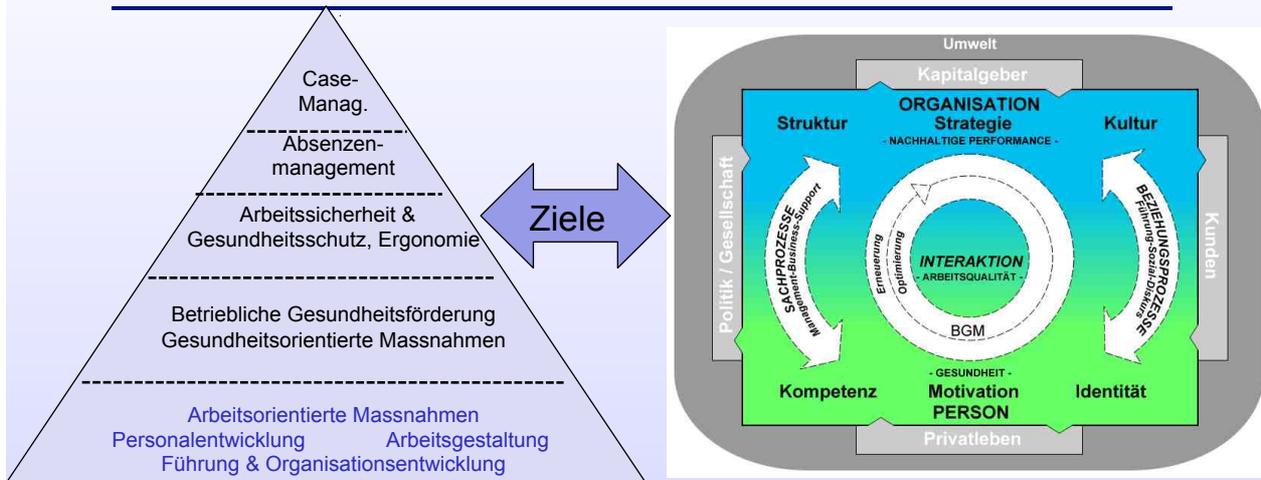


15

Systemisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Teil der Unternehmensführung



BGM-Bestandesaufnahme: Abstimmung Handlungsbedarf, Ziele & Massnahmen

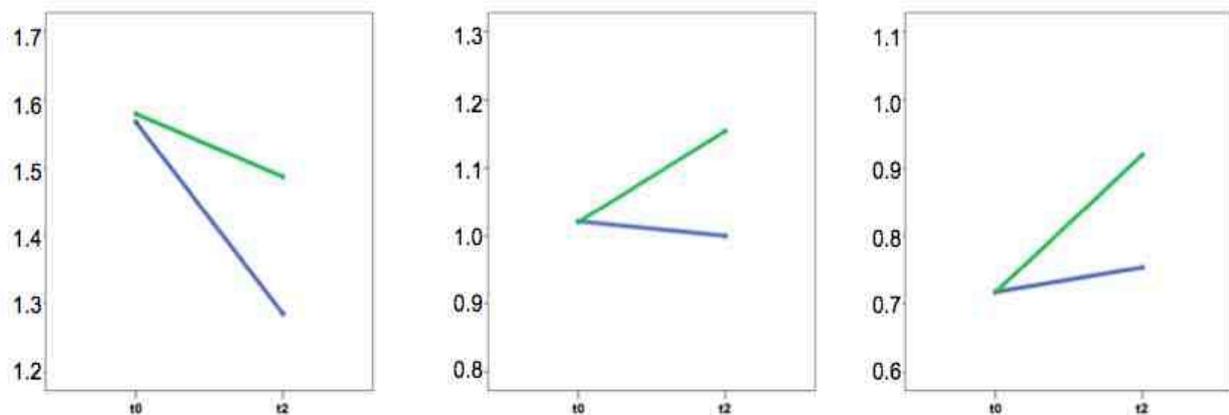


Bestehende BGM-Massnahmen
-> *Gemeinsame Zielsetzung*

Belastungen/Ressourcen
Potentiale
-> *Optimierungsbedarf*

Belastungs-Ressourcen-Index: Veränderung im Rahmen Projekt SWiNG

Mitarbeitende



Grün = Gruppe von Personen, für die SWiNG eine hohe Wirkung hatte (Impact Assessment: positiver Einfluss auf Ebene Person, Führung, Organisation)

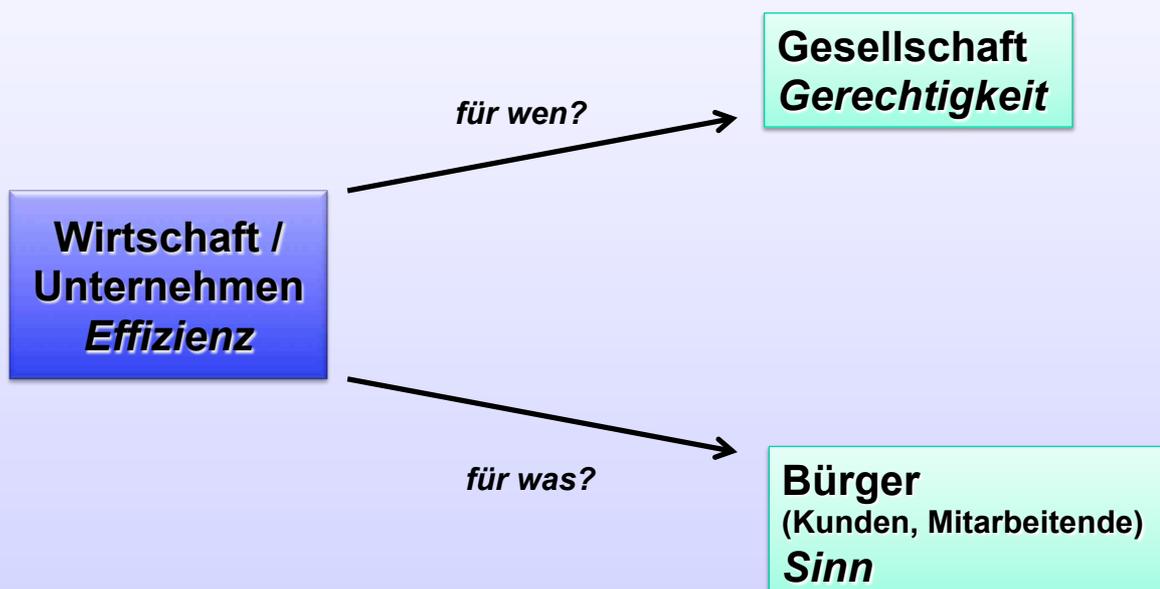
Blau = Gruppe von Personen, für die SWiNG ein mittlere/tiefe Wirkung hatte

Gesellschaftlicher Kontext

- Beschleunigung, Verdichtung, Entgrenzung der Arbeit
- (sehr) häufiges Stressempfinden 26.6% (2000) vs. 34.4% (2010) (Seco 2010)
- Trend zur „Eigen“-Verantwortung: Selbstverwirklichung, Selbstmanagement - Management by Objectives,
 - „Interessierte Selbstgefährdung“ (Krause FHNW)
 - „Depressive Verstimmung, Erschöpfung und Verzweiflung sind Schatten des karriere- und selbstverwirklichungssüchtigen Selbst“ (Ehrenberg: Das erschöpfte Selbst)
 - „Verinnerlichung der Liturgie des Managements“ (Summer: Macht die Gesellschaft Depressiv?)

Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft

(in Anlehnung an: Wirtschaft in der Gesellschaft, Ulrich 2000)



Handlungsbedarf Altersgruppe 50+

(Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (inqa). „Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern – Chance für Betriebe und Tarifpolitik“. 10/2011. www.inqa.de)

Sicht Betriebsräte

- Physische & psychische Belastungen
- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- Hoher WB-Bedarf / niedrige Neigung

Sicht Geschäftsleitung

- Hoher WB-Bedarf
- Geringe WB-Beteiligung
- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- Physische Belastungen

