

iga.aktuell

Ausgabe 1/2011

Das Haus der Arbeitsfähigkeit – eine praktische Handlungshilfe für Betriebe



Professor Ilmarinen im Gespräch vor seinem Haus der Arbeitsfähigkeit

Am 14. und 15.03.2011 fand zum achten Mal das iga-Kolloquium „gesund und sicher länger arbeiten“ statt. In diesem Jahr thematisierte es praktische Handlungshilfen für Betriebe. Die Schwerpunkte für das Programm gab das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ vor, ein Modell des finnischen Forschers Juhani Ilmarinen. Professor Ilmarinen beschäftigt sich seit fast 37 Jahren mit dem Thema Arbeit und Alter. Das von ihm mitentwickelte Haus-Modell stellt einen umfassenden Ansatz für die alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeit dar. Für die iga.aktuell beantwortete Professor Ilmarinen Fragen zu seinem Modell als Dialog- und Handlungsinstrument in den Unternehmen.

Herr Professor Ilmarinen, Ihr Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit“ ist mittlerweile sehr populär. Was denken Sie, ist das Besondere an dem Haus?

Zuerst einmal ist es eine ganz tolle Überraschung für mich, dass das Haus so schnell populär geworden ist. Ich glaube ein Faktor ist, dass es einfach ist. Es ist leicht zu verstehen und jeder kann sich selbst im Haus wiederfinden. All diese Stockwerke sind sichtbar und es bringt eine ganz komplexe Sache in einfache Formen. Deshalb hilft es dem Mitarbeiter, dem Unternehmen und der Gesellschaft. Es passt für alle drei Ebenen. Ich berate auch die Politik und benutze dort genau dasselbe Modell des Hauses wie in den Betrieben.

Was sind Ihre Erfahrungen mit dem Modell in der Praxis? Können die Betriebe das Haus auch umsetzen?

Wir sind dabei, es stärker für Betriebe einzusetzen. In Finnland gibt es ein großes Entwicklungsprogramm der Arbeitsfähigkeit und des „Arbeitswohlbefindens“. Hierfür verwenden wir das Haus für zwei Zwecke.

Zuerst haben wir ein neues Instrument nach den Stockwerken aufgebaut: einen Index zu Arbeit und Wohlbefinden. Dieser beinhaltet Fragen nach den Stockwerken, der Familie und dem persönlichen Umfeld. Außerdem benutzen wir das Haus zur Identifizierung und Priorisierung der Maßnahmen. Dabei gehen wir von Stockwerk zu Stockwerk. Und das macht den Dialog in den Betrieben deutlich leichter. Jeder weiß: Jetzt sind wir in dieser Etage. Die Kommunikation in den Betrieben ist einfacher geworden und auch effektiver. Deshalb können wir sehr bald konkrete Maßnahmen ableiten.

Die Betriebe können dies übrigens auch allein umsetzen. Sie brauchen nicht unbedingt einen Berater oder Experten. Wir trainieren daher auch Mitarbeiter von Unternehmen.

Wie sind Ihre Erfahrungen in anderen Ländern?

Ich habe Erfahrungen mit meinem Modell in den Niederlanden, Deutschland, Österreich und Australien. Diese Länder haben das Konzept angewandt und auch praxisnah umgesetzt.

»DIE ZAHL«

4

Wenn man in das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ von Juhani Ilmarinen hineingehen könnte, müsste man durch vier Stockwerke, um alles zu be-sichtigen.

Die unterste Etage – die körperliche und psychische Gesundheit – bildet das Fundament. Kompetenzen in Form von Wissen und fachlicher Qualifikation sind im zweiten Stock angesiedelt. Auf dem dritten Flur finden sich darauf aufbauend Werte wie Motivation und Einstellungen.

Die vierte Etage ist schließlich der Arbeit selbst gewidmet – mit all den unterschiedlichen Faktoren, die sie ausmachen: z. B. Inhalte und Anforderungen, Arbeitsumgebung, aber auch Führung. Das Haus steht dabei nicht für sich allein, sondern in einem Umfeld von Familie, Freunden und der Gesellschaft.

Um lange arbeitsfähig zu sein, muss das gesamte Haus gepflegt werden, denn die Etagen sind durch Treppen verbunden und eine gibt es nicht ohne die anderen. Die Beschäftigten können ihren Teil zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen, die Unternehmen und Vorgesetzten einen anderen. Aber auch das Umfeld wirkt auf die Arbeitsfähigkeit ein. Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigte das dies-jährige iga-Kolloquium (Seite 2).



In den Niederlanden wird das Konzept zurzeit sehr intensiv verfolgt, weil dies von der Regierung stark unterstützt wird. Man ist bestrebt, den Arbeitsfähigkeitsindex und das Modell im ganzen Land zu implementieren. Sie organisieren z.B. so genannte Arbeitsfähigkeitswochen. Das heißt, zwei Wochen lang finden Veranstaltungen für die Betriebe und Dienstleister zur Sensibilisierung für das Thema statt.

Bestätigt das Ihr Anliegen, das Altern positiv zu verstehen?

Ja, ich glaube, das ist das Wichtigste am Haus der Arbeitsfähigkeit und dem Arbeitsfähigkeitsindex – sie betonen die positiven Seiten. Es gibt so viele Möglichkeiten, neben veränderten Einstellungen gegenüber dem Altern und Veränderungen im Führungskräfteverhalten eine altersgerechte Arbeitswelt zu schaffen. Das funktioniert in allen Ländern in derselben Weise.

Das Interview führte Itke Schreiter.

MEHR INFORMATIONEN

Die Präsentationen und einen Kurzbericht vom iga-Kolloquium finden Sie auf

→ www.iga-info.de/veranstaltungen-und-ausstellungen.html

KONTAKT

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV, Susan Freiberg

→ E-Mail: susan.freiberg@dguv.de, Tel.: (03 51) 457 16 16

Zukunft der Arbeit GmbH

→ E-Mail: itke.schreiter@dguv.de, Tel.: (03 51) 457 17 66

Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz

Mit der 3. Welle des iga-Barometers, einer repräsentativen Befragung von Beschäftigten (siehe iga.aktuell 3/2010), wurden die Verbreitung und die Auswirkungen von altersgemischter Teamarbeit erhoben. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt.

FRANZISKA JUNGSMANN, PROF. JÜRGEN WEGGE

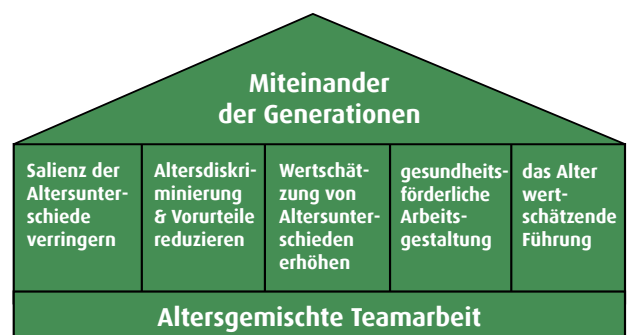
Altersgemischte Teamarbeit wird zukünftig zunehmen. Das hat zwei Gründe: zum einen die alternden Belegschaften und zum anderen Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken sollen, wie ein höheres Renteneintrittsalter und kürzere Ausbildungszeiten. Dies führt zu einer größeren Altersspanne der Berufstätigen und damit auch häufiger zu altersgemischter Teamarbeit.

Durch die Kombinationen von Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten der jüngeren und älteren Teammitglieder sind Vorteile für die Teamleistung und die Gesundheit möglich. Allerdings können sich altersbedingte Unterschiede in den Denk- und Arbeitsweisen sowie allgemeine gegenseitige Vorurteile auch negativ auf die Stimmung und Leistung des Teams und die Gesundheit des Einzelnen auswirken. Aber was sagen die Beschäftigten selbst dazu?

73 Prozent der Befragten gaben an, häufig oder dauernd in Teams zu arbeiten. Deutliche Altersunterschiede wiesen hierbei 60 Prozent der Teams auf. Befragte in Fertigungsberufen, in der Landwirtschaft und im Bergbau nehmen Altersunterschiede bei der Arbeit besonders deutlich wahr. Dies könnte z.B. daran liegen, dass in Berufsgruppen mit hohen körperlichen Anforderungen altersbedingte Veränderungen besonders stark auffallen. Befragte in der Baubranche und künstlerisch tätige Personen berichteten, dass in ihrem Arbeitsumfeld Mitarbeiter wegen ihres Alters häufiger diskriminiert werden.

Der Vergleich der Geschlechter zeigt, dass Männer die altersbedingten Unterschiede im Team stärker wahrnehmen und im Beruf zudem häufiger eine Altersdiskriminierung erleben. Frauen hatten weniger Vorurteile gegenüber Älteren und erwarteten zudem deutlich mehr Vorteile in der Zusammenarbeit von Jung und Alt. Sowohl ältere (über 50-jährige) als auch jüngere (unter 30-jährige) Arbeitnehmer nahmen die bestehenden Altersunterschiede in ihren Teams stärker wahr und verwiesen häufiger auf Situationen, in denen Mitarbeiter aufgrund ihres Alters benachteiligt wurden. Von wesentlicher Bedeutung ist auch die Größe der Unternehmen, in denen die Befragten arbeiten. Mitarbeiter größerer Unternehmen hatten mehr Vorurteile gegenüber Älteren und berichteten zudem, dass sie auch viel häufiger wegen des Alters bei der Arbeit diskriminiert wurden.

Wenn die bestehenden Altersunterschiede wahrgenommen und entsprechend „zum Thema“ im Team werden, erleben die Befragten häufiger eine Diskriminierung von Älteren und geben mehr Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern an. Das Erleben von Diskriminierung älterer Erwerbstätiger führt zudem zu einer erhöhten Bereitschaft, die aktuelle Arbeitssituation zu verlassen. In beiden Fällen resultiert dies in einer schlechteren Gesundheit der Befragten.





Tendenziell zeigt sich aber, dass die Befragten, die häufig oder dauernd in altersgemischten Teams arbeiteten, auch die damit verbundenen Vorteile für die Arbeitsgruppe positiver

bewerteten. Zudem schätzten die Befragten, die weniger Vorurteile gegenüber Älteren angaben, die Altersunterschiede im Team positiver ein. Außerdem wurde im iga-Barometer deutlich, dass eine gut gestaltete Arbeitssituation, die durch gegenseitige Unterstützung, Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum gekennzeichnet ist, die Bereitschaft zum Wechsel der Stelle und des Berufs verringert und insgesamt betrachtet mit einer besseren Gesundheit der Befragten verbunden ist.

Die Ergebnisse der Sonderauswertung verdeutlichen, dass es im Wesentlichen darauf ankommt: 1. die Wahrnehmung der Altersunterschiede in den Arbeitsgruppen zu verringern, 2. die allgemeinen Vorurteile gegenüber Älteren zu reduzieren und 3. dem Erleben von Altersdiskriminierung bei der Arbeit aktiv entgegenzuwirken.

Entsprechende Präventionsmaßnahmen sollten zudem durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und eine das Alter wertschätzende Führung ergänzt werden.

MEHR INFORMATIONEN

iga-Report 21

Download: → www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte.html

Bestellen: → projektteam@iga-info.de.

KONTAKT

TU Dresden, Prof. Jürgen Wegge

→ E-Mail: wegge@psychologie.tu-dresden.de,

Tel.: (03 51) 4633 3784

TU Dresden, Franziska Jungmann

→ E-Mail: jungmann@psychologie.tu-dresden.de,

Tel.: (03 51) 4633 2974

Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung: Entfaltet die Steuerbefreiung Wirkung?

Um das Angebot arbeitgeberfinanzierter Leistungen zur Gesundheitsförderung zu erhöhen, wurde 2009 ein Steuerfreibetrag von 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr eingeführt. Dadurch entfällt für die Unternehmen der Nachweis, dass die Leistungen – wenn sie für die Beschäftigten einkommensteuerfrei bleiben sollen – im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen. Doch inwieweit erzielt die Steuerbefreiung tatsächlich die gewünschte Wirkung?

JENS HUPFELD

Zwei Jahre nach Einführung der Steuerbefreiung hat iga untersucht, wie bekannt die Steuerbefreiung bei den Unternehmen ist und ob sie dazu führt, dass vermehrt Leistungen zur Gesundheitsförderung angeboten werden. Dazu wurde eine Online-Befragung mit 76 Mitarbeitern von Krankenkassen und Unfallversicherungsträgern durchgeführt, die Ansprechpartner für die Unternehmen zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sind. Stichprobenartig wurden auch 20 Unternehmen und zehn Steuerberater zur Relevanz der Steuerbefreiung in der Praxis befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Steuerbefreiung bei der Mehrzahl der Unternehmen bekannt ist. Fast 60 Prozent der befragten Mitarbeiter von Krankenkassen geben an, dass die Unternehmen die Steuerbefreiung „eher häufig“ (52 Prozent) oder sogar „sehr häufig“ (sieben Prozent) kennen. Allerdings bewertet mehr als die Hälfte der Unternehmen die Steuerbefreiung nach Einschätzung der BGF-Experten neutral oder zurückhaltend (51 Prozent) oder sogar eher kritisch (zwei Prozent).

Haupt-Kritikpunkt: Die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung werden als zu einschränkend oder in der Abwicklung zu kompliziert angesehen. Außerdem sehen viele Unternehmen keine echten Vorteile, weil auch zuvor die Möglichkeit bestand, Leistungen steuerfrei anzubieten, wenn diese im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse lagen.

Einige Unternehmen gingen zunächst davon aus, dass mit der Regelung ein echter Zuschuss verbunden sei. Ernüchtert stellten sie fest, dass sie die BGF-Maßnahmen komplett selbst finanzieren müssen. Ein Krankenkassen-Mitarbeiter: „In der Anfangsphase wurde die Änderung häufig so verstanden, dass die Unternehmen durch solche Ausgaben aktiv Steuern sparen. Hier hat sich mittlerweile die Realität durchgesetzt.“ Auf der anderen Seite wird die Steuerbefreiung von vielen Unternehmen aber auch als positives Signal für einen höheren Stellenwert von BGF-Maßnahmen gewertet.

Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Krankenkassen-Mitarbeiter geht allerdings davon aus, dass die Steuerbefreiung nicht zu einem größeren Angebot von Leistungen zur Gesundheitsförderung durch die Unternehmen geführt hat. Die meisten sind der Ansicht, dass die Steuerbefreiung nicht entscheidend dafür ist, ob Arbeitgeber solche Leistungen anbieten. Nur ein knappes Drittel (32 Prozent) sieht eine Zunahme. Und auch die befragten Steuerberater gaben an, dass die Steuerbefreiung so gut wie gar nicht nachgefragt oder angewandt wird. Die geringen Auswirkungen in Verbindung mit einem relativ hohen Bekanntheitsgrad lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Steuerbefreiung – wenn überhaupt – nur eine geringe Anreizwirkung entfaltet und nicht dabei hilft, bestehende Hemmnisse zu überwinden.

MEHR INFORMATIONEN

iga-Bericht als Download:

→ www.iga-info.de/themen-projekte/wirksamkeit-von-praevention/abgeschlossene-projekte.html

KONTAKT

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Jens Hupfeld

→ E-Mail: jens.hupfeld@vdek.com, Tel.: (030) 26931 1951

zurückgeschaut ++
 + vorausgeschaut +
 ++ zurückgeschaut



Fragen aus dem iga-Barometer und der iga-Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen kamen bei einer **Befragung von Handwerksbetrieben** erneut zum Einsatz. Mit der Studie, die in Zusammenarbeit des AOK-Instituts für Gesundheitsconsulting und der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland erstellt wurde, konnte belegt werden, dass auch im Handwerk der Erhalt der Gesundheit im Arbeitsprozess a) einen hohen Wert für den einzelnen Beschäftigten hat und b) von erheblicher betriebswirtschaftlicher Bedeutung ist. Zwei von drei Handwerksbetrieben sehen Investitionen in berufliche Gesundheitsförderung als eine soziale und ethische Verpflichtung gegenüber ihren Beschäftigten an. Handwerkskammer und Institut haben daraufhin mehr Information und Darstellung von Best-Practice-Beispielen speziell für kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk zugesagt. +++ „**Mein nächster Beruf**“ geht in die vierte (Modellberuf-)Runde. Die Ausschreibung im Rahmen der Forschungsförderung der DGUV läuft derzeit. Wir informieren Sie, in welchem Beruf Langzeitbeschäftigte und Berufswechsler untersucht werden. +++ Auf www.iga-info.de > Themen und Projekte wird in kurzer Form über das neue **iga-Arbeitsprogramm** informiert.



Veröffentlichungen und Veranstaltungen



iga-Report 21 iga-Barometer 3. Welle 2010

Zum dritten Mal wurden Beschäftigte in einer repräsentativen Befragung um ihre Einschätzung zum Stellenwert der Arbeit gebeten. Als variable Themen sind diesmal das Gesundheitsverhalten, der subjektive Gesundheitszustand und die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams abgefragt worden.

→ www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte.html



Aktualisiert: iga-Report 19 IgaCheck 2011 Report und Software

IgaCheck ist ein Instrument, mit dem die beruflichen Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen in jeder

Branche und für jede Tätigkeit systematisch erfasst werden können. So kann z. B. die Gefährdungsbeurteilung unterstützt werden. Die Software, vor allem das integrierte Lexikon, wurde überarbeitet und der iga-Report 19, die IgaCheck-Kurzfassung, neu aufgelegt.

→ www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte.html



Aktualisiert: iga-Report 6 Instrumente zum Bewerten betrieblicher Störungen mit Ausfallkostenkalkulator und Checklisten

Der umfangreich überarbeitete Report konzentriert sich weiterhin auf die Bewertung von betrieblichen Störungen und erläutert den Hintergrund der Berechnungen. Mit Hilfe des Ausfallkostenkalkulators können die betriebswirtschaftlichen Folgen von Personalausfällen bewertet werden. Die hinterlegten Daten und das optische Erscheinungsbild wurden erneuert.

→ www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte.html

Video zu Präventionszielen

Wer die Methode zur Entwicklung von Präventionszielen kennenlernen möchte, kann sich in einem Video nun kurz dazu informieren.

→ www.iga-info.de/themen-projekte/praeventionsziele.html



DNBGF-Broschüre „Kein Stress mit dem Stress: Eine Handlungshilfe für Beschäftigte“

Die Broschüre zeigt zum einen, was Beschäftigte persönlich für ihre psychische Gesundheit tun können. Zum anderen

bietet sie Informationen, wo der Betrieb ansetzen kann, um Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Motivation zu fördern. Die Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“, gefördert von INQA.

→ www.dnbgf.de

Zum Vormerken: Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit 2011

Die Veranstaltung, die den Austausch der Teilnehmer in den Mittelpunkt stellt, findet am 17. und 18.11.2011 im IAG in Dresden statt. In diesem Jahr geht es um die Erreichbarkeit von Zielgruppen: Wie kann man mehr über sie erfahren, wie die Präventionsmaßnahmen planen und an das Zielpublikum bringen?

iga.aktuell

KONTAKT

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
 Ulrike Waschau, Tel.: 0351 457-1010
 iga.aktuell abonnieren unter:
 → projektteam@iga-info.de

Impressum

Herausgeber: DGUV, BKK BV, AOK-BV, vdek
 Redaktion: Ulrike Waschau
 Texte von Franziska Jungmann,
 Prof. Jürgen Wegge, Itke Schreiter,
 Jens Hupfeld, Regina Herdegen, Ulrike Waschau
 Bildnachweis: Stefan Floss,
 Prof. Jürgen Wegge (Grafik S. 2)
 Gestaltung: tk-kommunikation
 Druck: Medienhaus Lissner, 04/2011