



www.silberfuchs-netz.ch
länger leben – anders arbeiten

Bericht zum Zoom-Meeting

19. Januar 2021

Thema: Gesund

.... älter werden im Beruf

Sich gesund zu fühlen, ist in allen Laufbahnphasen eine wichtige Voraussetzung, um engagiert und produktiv beruflich tätig zu sein. Sind für Erwerbstätige mit bereits langjähriger Erfahrung besondere Voraussetzungen nötig? Was können die Verantwortlichen dazu beitragen? Welche Massnahmen sind zielführend, wenn es darum geht, vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu minimieren? Und wie beeinflussen sich Gesundheit und Arbeit ganz generell wechselseitig? (Dass z.B. Arbeitslosigkeit krank macht, ist vielfach belegt.)

Diese und weitere Fragen diskutierten Dr. Isabel Baumann und Jasmine Suter mit den Silberfuchsen im Januar-Meeting. Isabel Baumann lehrt und forscht am Departement Gesundheit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Jasmine Suter arbeitet im Betrieblichen Gesundheitsmanagement einer Schweizer Hochschule.

Sie geben auf Grund von mit Fragebogen erhobenen Daten und einer Literaturanalyse Einblick in den aktuellen Stand der Aktivitäten in Schweizer Unternehmen, machen auf Spannungsfelder aufmerksam (etwa zwischen zielgruppenspezifischen und generellen Massnahmen), regen Diskussionen an und holen Erfahrungen der Teilnehmenden ab.



Sie stellen hier ihre Präsentation zur Verfügung

Gesund älter
werden im Beruf_20

Ergänzend werden hier ein paar Diskussionspunkte festgehalten:

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

Als gesetzliche Norm (OR, Arbeitsgesetz, kantonale Personalgesetze) gilt: Arbeitskräfte dürfen nicht geschädigt werden. Ein paar Aspekte sind leicht zu kontrollieren (z.B. übermässig lange Arbeitszeit, Giftstoffe in der Luft, ergonomische Sünden usw.), andere (z.B. ungelöste Konflikte) weniger. Doch wer kontrolliert neben den äusserst seltenen staatlichen Kontrollen des Arbeitsinspektors? Die Taggeldversicherungen? Human Resources Management?

Zusammenspiel Arbeit/ Privatleben:

Schwierige Situationen im privaten Umfeld können die Ressourcen in beruflichen Zusammenhängen schmälern und Verletzbarkeit zur Folge haben (z.B. Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen). Kommt da das Betriebliche Gesundheitsmanagement ins Spiel und wenn überhaupt: Wie? Es gibt auch Widerstände z.B. von Arbeitnehmerorganisationen gegen ein «übermässiges Einmischen in die Privatsphäre».

Arbeitsbedingungen und BGM:

Ergonomie und technische Ausstattung des Arbeitsplatzes sind wichtig und in vielen Programmen präsent; Sport, Bewegungsmöglichkeiten, Fitnessabonnemente, Massage, Vorträge, Beratung usw. als Angebote für Mitarbeitende natürlich willkommen. Doch Stress (Führungs-, Klienten- oder Kollegenstress, Unter- und Überforderung u.a.) wird selten strukturell adressiert; am ehesten gehört die Instruktion persönlicher Techniken zur Stärkung der Stressresistenz zum Angebot. Das Eliminieren von «Bullshit-Jobs» (David Graeber) erscheint kaum auf dem Radar, diese fördern aber unbestritten das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Als unfair erlebte Löhne, Angst um Jobverlust, (zu) tiefes Einkommen, etc. haben oft negative gesundheitliche Konsequenzen. Häufig lassen sich in schwierigen Situationen die Teammitglieder als Unterstützung mobilisieren, aufmerksame Vorgesetzte können da viel beitragen. Dagegen bremsen Belohnungssysteme für Einzelleistungen und ein stark kompetitives Klima das kollegiale Aushelfen.

Frau Suter empfiehlt folgende **betriebliche Massnahmen speziell zugunsten älterer Arbeitskräfte:**

- ergonomische Interventionen
- Sportmöglichkeiten
- Case-Management
- betriebsärztliche Untersuchungen
- flexible Arbeitsmodelle
- altersdurchmischte Teams
- Schulungen für Führungskräfte
- Weiterbildungen
- vermehrte Erholungsmöglichkeiten.

Grossunternehmen kümmern sich – wie in anderen Bereichen, etwa Genderthemen oder Integration von Behinderten – öfter mit Programmen als KMU. Am häufigsten engagieren sie sich bei der Ergonomie, bei psychischer Gesundheit (Burnout-Prophylaxe) und für Teilzeitjobs.

Die Bestandesaufnahme von Frau Suter zeigte aber auch, dass Massnahmen spezifisch zu Gunsten erfahrener Arbeitskräfte von diesen gelegentlich als diskriminierend oder gar als Bedrohung wahrgenommen werden. Deshalb spielt die Kommunikation eine eminent wichtige Rolle; es gilt in jedem Fall, Themen und nicht Altersgruppen anzusprechen.

Verantwortung bei Arbeitgebenden oder Arbeitnehmern?

Selbstverständlich haben stets alle Beteiligten einen Beitrag zugunsten besserer Verhältnisse zu leisten. Doch Menschen sind Teil sozialer Systeme und das Individuum verfügt nur über begrenzte Handlungsmöglichkeiten. Deshalb sind edukative Massnahmen und Eingriffe von sehr begrenzter

Wirkung. Am Mangel an Wissen liegt Gesundheitsschädigung meist nicht.

BMG scheint über die Jahre **gewisse Standards** für Befragungen und bei Programmangeboten entwickelt zu haben. Orientiert sich das Tun der Beauftragten zu stark an Output? Wie, wenn man im Unternehmen im Gespräch mit Fokusgruppen unterschiedlicher Mitarbeitender mal unbefangen nachfragte, wann und wo Unterstützung zum Erhalt der Gesundheit nötig wäre? In einer englischen Firma hat vor einiger Zeit eine solche Exploration ergeben, dass kluger Umgang mit

- Schlafstörungen
- Phasen psychischer Erkrankung
- chronischen Belastungen nach Tumorerkrankungen
- Leistungsbeeinträchtigungen während der Menopause

tatkräftige Unterstützung sehr erwünscht wäre.

Elisabeth Michel-Alder/ René Lichtsteiner

25.Januar 2021