

Gesund bis zur Rente

Professorin: „Alternsgerechte Bedingungen Königsdisziplin“

HERRIEDEN – Wie können Beschäftigte so gesund wie möglich bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten? Professorin Dr. Anja Liebrich forscht zu solchen Themen in dem von ihr mitbegründeten „Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH“. Sie lehrt an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management am Standort Nürnberg Wirtschaftspsychologie. Am Rande einer Veranstaltung der DGB Region Mittelfranken in Herrieden-Schernberg erläuterte sie, was „alternsgerechte Arbeitsplätze“ sind und was unter dem „finnischen Arbeitsfähigkeitskonzept“ zu verstehen ist.

Was ist das „finnische Arbeitsfähigkeitskonzept“?

Das Konzept beschäftigt sich mit der Passung zwischen den Anforderungen aus der Arbeit und den Mitarbeitern, die diese Arbeit ausführen – kurz: Was kann getan werden, damit unsere Arbeit zu unserem Leben passt, und wir möglichst lange und so gesund wie möglich bei unserer Arbeit sind. Wo kann man ansetzen, um die Anforderungen meiner Arbeit, und das, was ich dafür mitbringe, gut auszubalancieren? In Finnland forscht man intensiv zu diesen Fragestellungen seit den 1980er Jahren.

Was ist für die genannten Ziele am wichtigsten?

Der Dialog zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, etwa dazu: Was kann getan werden, um die Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen. Ebenso wichtig ist die Frage nach der Förderung und Entwicklung notwendiger Kompetenzen und auch motivationaler Aspekte für die Tätigkeit. Nicht zuletzt müssen Arbeitsbedingungen und Führung betrachtet werden. Maßnahmen in diesen Feldern unterstützen die Schaffung eines gesunden Arbeitsumfeldes.

Wie können sich die Arbeitgeber für Arbeitsbedingungen einsetzen, die nicht krank machen?

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten gemeinsam klären: Wie sieht, je nach individueller Situation, gut gestaltete Arbeit aus? Bei Maßnahmen, um Krankheitsausfalltage zu reduzieren, spielt etwa die Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle. In diesem Kontext gibt es eine Vielzahl von Faktoren, die der Arbeitgeber beeinflussen kann. Im Dialog lässt sich gut herausarbeiten: Was kann man als Arbeitnehmer machen, und was kann der Arbeitgeber gestalten.

FLZ-INTERVIEW

Wie soll der Arbeitgeber dies alles konkret umsetzen?

Das Arbeitsschutzgesetz sieht eine Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit vor. Hier müssen wirklich alle Gefährdungen abgeklopft werden. Dazu zählen neben körperlichen auch psychische Risiken. Die zentrale Frage ist: Wie hoch ist die Belastung, und was kann getan werden, um diese zu minimieren?

Wo sollte man bei einem für die heutige Zeit typischen Büroarbeitsplatz konkret ansetzen?

Zum Beispiel bei der Ergonomie: Welchen Stuhl beziehungsweise welche Sitzposition, und welchen Tisch hat der Arbeitnehmer? Es muss auch geprüft werden, welche Kompetenzen man für die Tätigkeit braucht. Etwa, welche Software angewendet werden muss. Und ob die jeweiligen Programme überhaupt für die Aufgabenstellung tauglich sind. Auch die Menge der Arbeitsbelastung sollte im Blick sein – also ob die Aufgaben in der zur Verfügung stehenden Zeit zu bewältigen sind.

Soll der Arbeitgeber zusammen mit einem Arbeitsmediziner Fragebögen erarbeiten und verteilen?

Es gibt keinen Königsweg. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber



Professorin Dr. Anja Liebrich: „Es geht darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, bei denen es egal ist, ob jemand alt oder jung ist.“ Foto: Kurt Güner

sich gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung – deren Einschaltung ist gesetzlich vorgeschrieben – um diese Probleme kümmert.

Sie sprechen von „alternsgerechten“ Arbeitsplätzen. Was ist der Unterschied zu altersgerechten Jobs?

Altersgerecht bedeutet, dass die Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter so gestaltet sind, dass die Balance stimmt zwischen deren Fähigkeiten und den Anforderungen. Alternsgerechte Bedingungen sind dagegen die Königsdisziplin. Es geht darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, bei denen es egal ist, ob jemand alt oder jung ist, die sozusagen mitaltern können. Natürlich ändern sich hier im Laufe der Jahre auch Aufgaben,

Arbeitsmittel und Fähigkeiten. Deshalb ist es zusätzlich auch entscheidend, lebensbegleitendes Lernen zu organisieren.

Nicht alle Tätigkeiten, die notwendig sind, sind erfüllend. Wie lässt sich diese Tatsache mit Ihren Zielen vereinbaren?

Bei einfacheren Tätigkeiten in der Fertigung kann man ebenfalls für Abwechslung sorgen, etwa indem die Beschäftigten Abläufe und Dienstpläne mitgestalten und in ihrer Arbeitsgruppe immer wieder für neue Aufgaben zuständig sind. Unterforderung macht die Menschen ebenso krank wie Überforderung.

INTERVIEW: KURT GÜNER