

Healthy corporate culture - healthy staff? Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter im Kontext der betrieblichen Gesundheitskultur

Die Gesellschaft in Deutschland altert und wird zahlenmäßig kleiner. Bereits jetzt ist die Hälfte aller Erwerbstätigen 45 Jahre oder älter.^[1] Politik und Wirtschaft betonen, dass es wichtig sei, ältere Beschäftigte so lange und so gesund wie möglich im Erwerbsleben zu halten.

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern ist das Ziel aller Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Als besonders vielversprechend gelten BGF-Konzepte, die verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen kombinieren, die Gesundheit als fundamentalen Wert ansehen und sie in allen Bereichen des Betriebs auch „leben“ (siehe hierzu auch lidA Factsheet 2019/16). Ältere Beschäftigte sind eine besondere BGF-Zielgruppe.

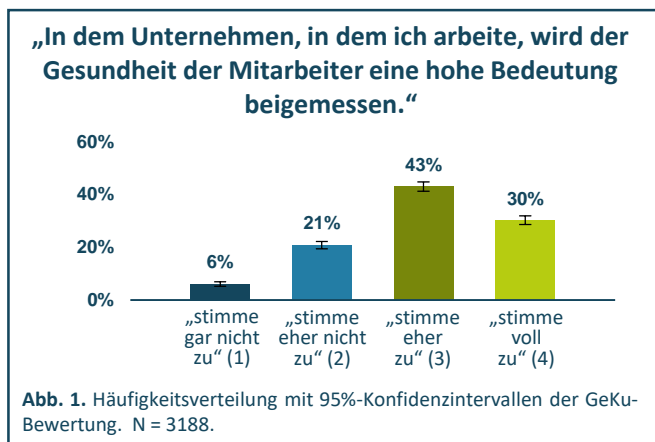
In diesem Beitrag wird untersucht, inwieweit in der Babyboomer-Generation die erlebte betriebliche Gesundheitskultur (GeKu) mit arbeits- und gesundheitsbezogenen Aspekte sowie der Erwerbsperspektive assoziiert ist.

Wer wurde befragt?

Die GeKu wurde anhand von Daten der repräsentativen lidA(leben in der Arbeit)-Studie 2018 untersucht. Befragungsteilnehmer sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 (insgesamt 3347 Personen).

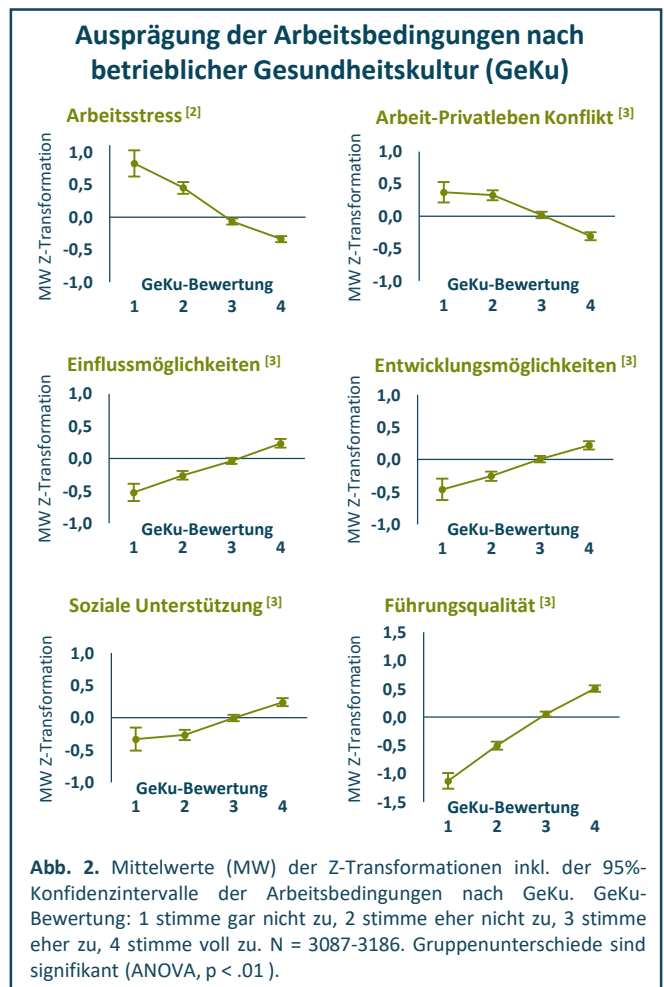
Was wurde untersucht?

Zur GeKu wurden die Teilnehmer gefragt, inwieweit sie folgender Aussage zustimmen: „In dem Unternehmen, in dem ich arbeite, wird der Gesundheit der Mitarbeiter eine hohe Bedeutung beigemessen“. Die meisten Beschäftigten sind der Meinung, dass dies zutrifft (Abb. 1). Mittels statistischer Verfahren wurden die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Erwerbsperspektive auf Unterschiede je nach GeKu-Bewertung geprüft. Da die arbeits- und gesundheitsbezogenen Aspekte mit verschiedenen Instrumenten erfasst wurden, wurden die Werte für die Vergleichbarkeit der Ergebnisse standardisiert (Z-Transformation).



Bessere GeKu, bessere Arbeit

Je besser die GeKu beurteilt wird, umso positiver auch die Einschätzung der Arbeitsbedingungen der älteren Beschäftigten (Abb. 2). Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei Arbeitsstress und Führungsqualität.



Je besser die GeKu, desto besser auch die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Bei guter GeKu, haben ältere Beschäftigte auch eine bessere Gesundheit und Arbeitsfähigkeit (Abb. 3). Die Unterschiede sind besonders ausgeprägt bei mentaler Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

In Betrieben mit guter GeKu wollen und können Mitarbeiter länger arbeiten

Beschäftigte aus Betrieben mit einer guten GeKu wollen signifikant länger arbeiten und denken, dass sie auch länger arbeiten können (Abb. 4). Besonders beim „Können“ zeigen sich deutliche Unterschiede. Beschäftigte aus Betrieben mit guter GeKu schätzen, dass sie im Mittel 1,7 Jahre länger arbeiten können als jene aus Betrieben mit schlechter GeKu (65,7 vs. 64,0 Alter in Jahren).

Ausprägung der Erwerbsperspektive nach betrieblicher Gesundheitskultur (GeKu)

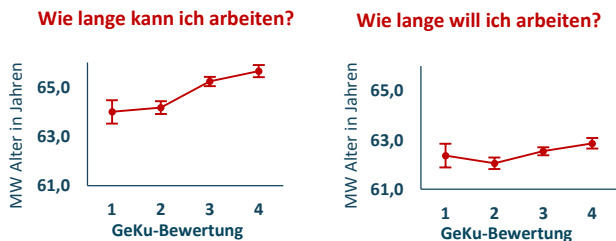


Abb. 4. Mittelwerte (MW) der Altersangaben in Jahren zu den Teilkomponenten Können und Wollen nach GeKu. GeKu-Bewertung: 1 stimme gar nicht zu, 2 stimme eher nicht zu, 3 stimme eher zu, 4 stimme voll zu. N = 2977-3144. Gruppenunterschiede sind signifikant (ANOVA, $p < .01$).

Fazit:

Die Ergebnisse zeigen, dass eine gesundheitsförderliche Betriebskultur positiv mit diversen Arbeitsbedingungen, der Mitarbeitergesundheit und Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter einhergeht. Aufgrund des gleichen Messzeitpunktes der GeKu und der anderen Faktoren sind aber Rückschlüsse auf die Wirkrichtung anhand dieser Analysen nicht möglich. Nichtsdestotrotz weisen die Ergebnisse auf ein Potenzial einer gesundheitsförderlichen Betriebskultur bezüglich der besseren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter hin. Inwieweit sie dazu beitragen kann, Beschäftigte länger in Arbeit zu halten, wie auch das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren untereinander im Kontext der GeKu sowie mit weiteren Faktoren (z. B. Sozialstatus, berufliche Qualifikation oder Tätigkeit) sollte in zukünftigen Analysen genauer untersucht werden (qualitative Untersuchungen oder Längsschnittuntersuchungen).

Ausprägung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit nach betrieblicher Gesundheitskultur (GeKu)

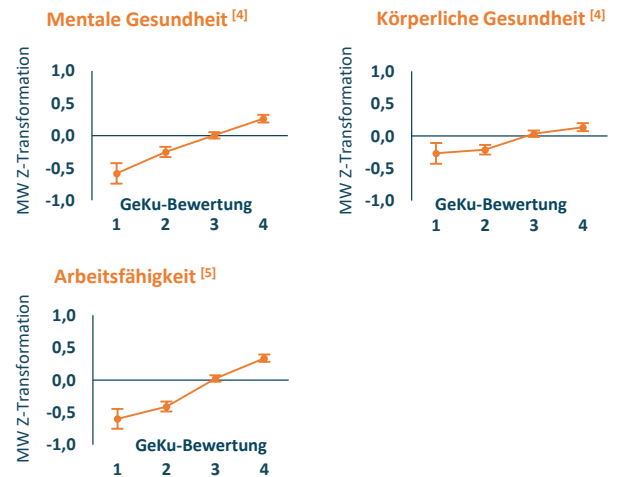


Abb. 3. Mittelwerte (MW) der Z-Transformationen inkl. 95%-Konfidenzintervalle der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit nach GeKu. GeKu-Bewertung: 1 stimme gar nicht zu, 2 stimme eher nicht zu, 3 stimme eher zu, 4 stimme voll zu. N = 3180-3184. Gruppenunterschiede sind signifikant (ANOVA, $p < .01$).

Kurz und Knapp:

- Die meisten älteren Beschäftigten werten die GeKu in ihrem Betrieb positiv.
- Je besser die Bewertung der GeKu, desto besser die Einschätzung der eigenen Arbeitsbedingungen.
- Je besser die GeKu, desto besser die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und desto länger glauben die älteren Beschäftigten, arbeiten zu können.
- Kausalitäten lassen sich aus diesen Ergebnissen aber nicht ableiten.

Quellen

- [1] Statistisches Bundesamt (Destatis). www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=12211-002.
- [2] Siegrist et al. (2004). DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- [3] Nübling et al. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastung. www-copsoq-network.org/assets/Uploads/BUCH-copsoq-dt-baua-2005-Fb1058.pdf
- [4] Nübling et al. (2006). DIW Berlin. Data Documentation 16. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.44987.de/diw_datadoc_2006-016.pdf
- [5] Hasselhorn & Freude (2007). Der Work Ability Index – ein Leitfaden. www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Schriftenreihe/Sonderschriften/s87.html

Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik
Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Gefördert von der BARMER Krankenkasse
Autoren: D Borchart, JB du Prel, HM Hasselhorn



www.lidA-studie.de
www.arbwiss.uni-wuppertal.de