

# Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Produktivität

Herr Dr. Geißler, Sie organisieren die 1. Wirtschaftskonferenz zum Generationenmanagement und bringen namhafte ExpertInnen nach Bregenz. Was erwartet die Teilnehmer/innen an diesen zwei Tagen?

Die Teilnehmenden werden die wichtigsten internationalen und österreichischen betrieblichen Konzepte und Modelle zur Förderung von Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Produktivität kennen lernen, auch mit Blick auf Geschlechter-Unterschiede, die gerade im Generationen-Management zu berücksichtigen sind. Außerdem werden konkrete Werkzeuge für ein nachhaltiges Generationen-Management vorgestellt: Die für das jeweilige Unternehmen optimalen Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die jeweiligen Generation und deren produktive Zusammenarbeit.

Diese genannten Themen werden am 2. Konferenztag in 6 Arbeitsgruppen vertieft, die zweimal parallel stattfinden, so dass zwei verschiedenen Arbeitsgruppen besucht werden können.

Erste Wirtschaftskonferenz bedeutet, es sollen demnach weitere folgen?

So ist es geplant. Wir wollen uns mit dieser Thematik systematisch weiter beschäftigen. Wir werden auf dieser Konferenz durch die Teilnehmenden die Schwerpunkte der nächsten Konferenz 2012 mitentscheiden lassen. Diese „2. Wirtschaftskonferenz zum Generationen-Management“ wird auch wieder im Festspielhaus Bregenz stattfinden, weil wir den Erfahrungsaustausch über Länder- und Politikgrenzen hinweg suchen und auch fördern wollen.

Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel erfordern eine proaktive, strategische Personalpolitik. Wo stehen wir aktuell?

Diese wichtigen demografischen Herausforderungen sind seit langem bekannt. Einige, wenige und meist große Unternehmen beschäftigen sich systematisch mit diesen Herausforderungen und werden demnächst entsprechende Wettbewerbsvorteile haben. Die große Herausforderung sind allerdings die Klein- und Kleinst-Unternehmen, die die große Mehrheit der Beschäftigten haben und da passiert fast gar nichts.

Die Erhöhung des Pensionsalters und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit haben aber eine entscheidende Voraussetzung: Die alters- und altersgerechte Umgestaltung der Arbeitswelt. Und diese wird nicht systematisch angegangen. Ein wichtiges 5-Jahresprogramm von PVA und AUVA „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ versucht hier neue Wege zu gehen. Zwischenergebnisse werden auf der Konferenz vorgestellt.

Finnland hat in diesen Fragen eine Vorbildrolle eingenommen und ein nationales Aktionsprogramm entwickelt. Was können wir von diesen Maßnahmen lernen.

Die Demografie ist eine der wenigen exakten Wissenschaften: Diejenigen, die heute nicht geboren sind, können in 15 Jahren nicht Lehrlinge werden. Finnland hat den Austritt der so genannten Baby-Boomer, also der größten Erwerbsgruppe, bereits 1981 bis zum Jahr 2003 vorhersehen können. Deshalb hat sich Finnland seit 1981 systematisch mit dieser Frage wissenschaftlich, poli-

**Dr. phil.  
Heinrich  
Geißler**



Seit 1991 selbständiger Berater in Deutschland, Österreich und der Schweiz mit den Schwerpunkten „Gesundheitsfördernde Führung“ und „Generationen-Management“. Neben der Beratung ist Dr. Geißler an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen in Österreich und Deutschland lehrend tätig. Darüber hinaus war und ist er in verschiedenen arbeitswissenschaftlichen und gesundheitswissenschaftlichen Forschungsprojekten aktiv. Mittlerweile genießt er ein Alter – 60.tes Lebensjahr – wo nicht nur der Berg, sondern auch der Golfplatz ruft.

Internet: [www.bf-geissler.com](http://www.bf-geissler.com)

tisch und in vielen praktischen Maßnahmen beschäftigt. In Österreich scheiden die Baby-Boomer derzeit aus, worauf wir schon seit 1995 immer wieder hingewiesen haben.

Die wichtigsten Finnischen Erfahrungen könnte man so zusammenfassen:

- Die Bewältigung der Demografiefrage erfordert eine gemeinsame Anstrengung der Sozialpartner, der Politik und der Wissenschaft.
- Diese gemeinsame Strategie wird am besten in umfassenden Nationalprogrammen umgesetzt und – zumindest anfangs - von einer intensiven Kampagne zu Neubewertung von „Alter“ in der Gesellschaft begleitet.
- Arbeitsfähigkeit ist messbar und sie ist förderbar, bis ins hohe Erwerbsalter. Schlechte Arbeitsfähigkeit führt zu frühzeitigem Ausstieg aus dem Erwerbsleben und verursacht enorme betriebliche und gesellschaftliche Kosten.
- Sehr gute und gute Arbeitsfähigkeit im Arbeitsleben bestimmt die Lebensqualität in der Pension und erhöht die Fähigkeit zur selbständigen Haushaltsführung.

Wie sieht ihre Vision eines „idealen“ Generationenmanagements aus?

Die Vision in einem Satz: „Die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen sind so gestaltet, dass alle Generationen optimal zusammenarbeiten und alle beschäftigten Männer und Frauen produktiv sein können.“ – Voraussetzung dafür ist, dass die Führungskräfte wissen, was Altern körperlich, psychisch, geistig und sozial bedeutet: Die Beschäftigten werden dann individuell optimal gefordert, aber weder unter- noch überfordert und das ermöglicht und erhöht die Produktivität. □

Die Fragen stellte Dr. R. Hess-Gräfenberg

## Veranstaltungshinweis

### 1. Wirtschaftskonferenz zum Generationen-Management Arbeitsfähigkeit, Gesundheit & Produktivität im Lebenslauf



Bregenz, Festspielhaus  
Mittwoch, 14. und Donnerstag,  
15. September 2011

Eine Konferenz für Personalverantwortliche, Management, Betriebs- und PersonalrätInnen, ExpertInnen für betriebliche Gesundheitsförderung, Präventivdienste, Institutionen und Verbände der Sozialpartner aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Weitere Informationen:  
[www.bf-geissler.com](http://www.bf-geissler.com)

DGUV warnt vor windigen Geschäftemachern:

## Vorsicht Abzocke!

Die Einführung der DGUV Vorschrift 2 wird im Moment verstärkt von unseriösen Geschäftemachern genutzt, um Betrieben oder öffentlichen Verwaltungen Geld aus der Tasche zu ziehen. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung warnen davor, sich auf diese Angebote einzulassen.

Die Masche funktioniert immer ähnlich: Am Telefon wird gedrängt, einen mündlichen Kaufvertrag abzuschließen. Angeboten werden beispielsweise neue Verbandskästen, Aushänge oder Infopakete mit Materialien zum Arbeitsschutz. Dabei erwecken die Anrufer den Eindruck, sie handelten im Auftrag oder mit Wissen des zuständigen Unfallversicherungsträgers. Kaufdruck wird mit dem Verweis auf die DGUV Vorschrift 2 erzeugt. Teilweise drohen die Anrufer auch mit Kontrollbesuchen oder der Benachrichtigung der Polizei, sollte das Unternehmen nicht auf das Angebot eingehen.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen warnen ausdrücklich davor, sich auf diese Offerten einzulassen. Denn keine dieser Firmen handelt mit Billigung oder gar im Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung. □

Um die Unternehmen vor dieser dreisten Abzockerei zu schützen, stellen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen klar:

Infomaterial wie Broschüren oder Plakate, Seminare und Schulungsangebote sind für die Betriebe und öffentlichen Verwaltungen über ihre jeweilige BG oder Unfallkasse in der Regel kostenlos. Die Unfallversicherungsträger beauftragen weder eigene Mitarbeiter noch Dritte damit, Betriebe anzurufen, um ihnen Infomaterial oder Schulungen kostenpflichtig anzubieten.

Die Unfallversicherungsträger beauftragen niemals externe Firmen damit, Mitgliedsunternehmen aufzusuchen oder Kontrollen durchzuführen. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen beschäftigen eigene Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die sich immer durch einen Dienstaussweis ausweisen können.

Falls Betriebe Zweifel daran haben, ob ein Anruf oder ein Schreiben im Namen Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse auch tatsächlich authentisch ist, sollten sie ihren Unfallversicherungsträger kontaktieren. □

DGUV

## Kurzbroschüre zur Schicht- und Nachtarbeit

Schichtarbeiter leben und arbeiten gegen die innere Uhr – das kann zur Belastung werden. Die neue Kurzbroschüre „Schicht- und Nachtarbeit“ der BG ETEM hilft, Belastungen zu vermeiden bzw. zu verringern. Hier lesen Sie Tipps, wie sich Schichtpläne möglichst gut gestalten lassen und wie Schichtarbeiter für ihre Gesundheit aktiv werden

können: von der auf den Arbeitsrhythmus abgestimmten Ernährung bis hin zum erholsamen Schlaf und zur sinnvollen Freizeitplanung. Ebenfalls hilfreich: das Kurzkapitel „Vorsicht Sekundenschlaf“! □

Gratis-Download: [www.bgetem.de/medien/startseite\\_medien.html#t043](http://www.bgetem.de/medien/startseite_medien.html#t043)