

Präventionsstrategien der Unfallversicherungsträger zum Umgang mit den Folgen des Demografischen Wandels

Gesicherte Fachmeinung des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

(Konkretisierung der diesbezüglichen Ansätze aus der Stellungnahme der DGUV „Prävention der Zukunft: mit allen geeigneten Mitteln – nachhaltig – praxisnah“ zum strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020; Dezember 2015)

Autor: Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“, Stand März 2018

Präambel

Alle Verwaltungen sowie Wirtschafts- und Dienstleistungsunternehmen werden früher oder später mit den Folgen des Demografischen Wandels konfrontiert. Ihre Belegschaften werden zunehmend älter. In einigen Branchen und Regionen kann dies zu einem Mangel an Fachkräften führen.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung stellen sich dieser Entwicklung und bringen sich aktiv mit ihren Kompetenzen ein. Sie wissen um die positiven Entwicklungen beim Älterwerden sowie die Abhängigkeit von Stärken, Schwächen und Anforderungen der Beschäftigten von der jeweiligen Lebensphase und dem Lebensalter.

Als Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Thema hat sich das Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit nach Juhani Ilmarinen bewährt. Es verfügt über vier Etagen, welche die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen abbilden:

1. Gesundheit, Leistungsfähigkeit
2. Kompetenz, Erfahrungen, Lernen
3. Werte, Einstellungen, Motivation
4. Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Führung

Alle Etagen stehen miteinander in Wechselwirkung. Zu jedem der dort (vgl. Abb. 1) genannten Themen sind Aktivitäten sowohl seitens der Arbeitgebenden als auch seitens der Arbeitnehmenden erforderlich. Zum Erreichen der Arbeitsfähigkeit darf kein Stockwerk unberücksichtigt bleiben. Das Haus ist in eine Umgebung eingebettet, die in Wechselwirkung mit dem persönlichen Umfeld, der regionalen Umgebung und den sozialpolitischen Rahmenbedingungen steht.

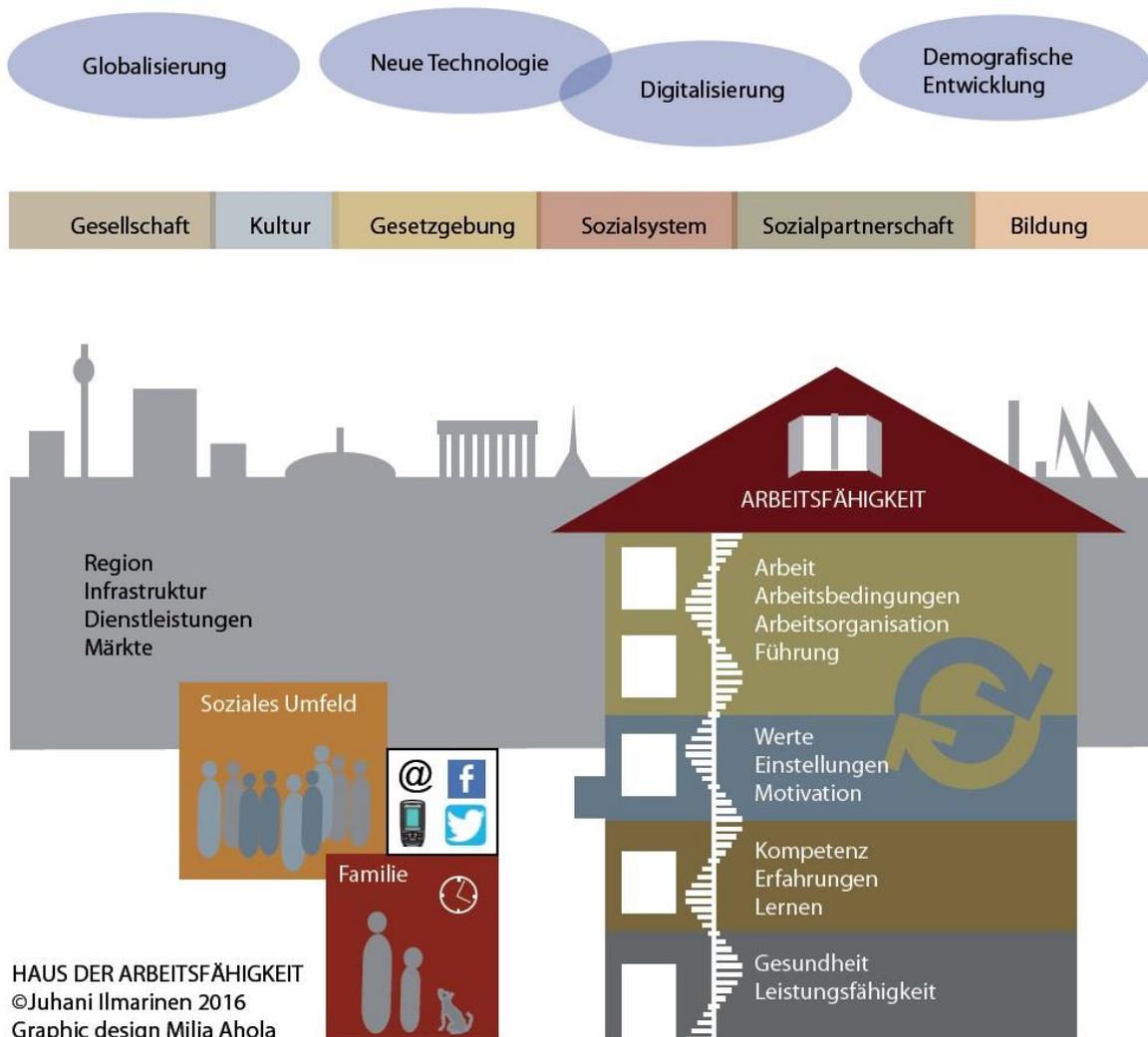


Abb. 1: Haus der Arbeitsfähigkeit in seiner Umgebung (mit freundlicher Genehmigung von Juhani Ilmarinen, Juhani Ilmarinen Consulting)

Ziele dieses Papiers

Diese Fachmeinung richtet sich an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.

Im Hinblick auf das Thema Demografischer Wandel verfolgt dieses Papier folgende Ziele:

- I. ein gemeinsames Verständnis der Unfallversicherungsträger darlegen,
- II. eine Orientierungshilfe geben, falls Handlungsbedarf abgeleitet wird, und
- III. in diesem Fall eine Grundlage für trägerspezifisches Präventionshandeln in den versicherten Einrichtungen und Betrieben sowie in den eigenen Häusern bieten.

Auf diese Weise stärken die Unfallversicherungsträger den Grundgedanken einer Demografie bewussten Prävention.

Handlungsfelder

Um den Herausforderungen des Demografischen Wandels zu begegnen, können in den Handlungsfeldern entsprechend dem Haus der Arbeitsfähigkeit durch unterschiedliche Akteure Maßnahmen ergriffen werden. Die Unfallversicherungsträger unterstützen Einrichtungen und Betriebe mit ihren Präventionsleistungen zielgruppen-, branchen- und themenspezifisch.

1. Gesundheit, Leistungsfähigkeit

Die Gesundheit als Basis der Arbeitsfähigkeit gilt es vom ersten Eintritt in eine Bildungseinrichtung bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu erhalten und zu fördern.

Durch wirksame Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit sowie frühzeitige und das gesamte Arbeitsleben begleitende Gesundheitsförderung werden die Rahmenbedingungen für die Abwendung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren geschaffen.

Die Unfallversicherungsträger unterstützen ihre Mitglieder bei Aktivitäten wie der Umsetzung eines Managements für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement. In allen 10 Präventionsleistungen, insbesondere in Beratung, Qualifizierung sowie Information und Kommunikation, z. B. der Durchführung von Kampagnen, gehören Gesundheitsthemen zum Portfolio. Darüber hinaus initiieren und begleiten die Unfallversicherungsträger Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie Modellprojekte. Sie haben außerdem die Möglichkeit, betriebliche Aktivitäten durch Anreizsysteme (Prämien, Preise, etc.) zu honorieren. Nach Eintritt eines Versicherungsfalles unterstützen die Unfallversicherungsträger mit dem Ziel, Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Versicherten bestmöglich wiederherzustellen und den Verbleib im Arbeitsleben zu gewährleisten.

2. Kompetenz, Erfahrungen, Lernen

Um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen, müssen Kompetenzen erhalten und weiterentwickelt werden. Dies erfordert lebenslanges Lernen und macht eine frühzeitig beginnende und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Versicherten aller Altersgruppen notwendig.

Die Unfallversicherungsträger stellen sich mit ihren Qualifizierungsangeboten im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit diesen Herausforderungen. Sie bilden Multiplikatoren in ihren eigenen Präventionsdiensten sowie in Betrieben, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen aus und fort. Weiterhin beantworten sie Fragen zur Prävention im Kontext des Demografischen Wandels. Neue arbeitswissenschaftliche und medizinische Erkenntnisse sowie der Stand der Technik bilden die Basis ihres Schulungsangebotes. Sie nutzen innovative, generationengerechte Lehr- und Lernmethoden und bereiten die Beschäftigten auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit vor.

3. Werte, Einstellungen, Motivation

Eine gute Unternehmenskultur, die alle Altersgruppen und Lebensphasen einbezieht, den Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenbringt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert, wirkt sich positiv auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aus. Sie kann damit - gerade in Zeiten des Fachkräftemangels - zur Gewinnung und Bindung von Beschäftigten beitragen. Das betriebliche Wertesystem steht in einem engen Zusammenhang mit dem Thema Führung und hat Einfluss darauf, ob die Mitarbeitenden länger gesund, motiviert und arbeitsfähig bleiben.

Insbesondere durch die beiden Präventionsleistungen Beratung und Qualifizierung unterstützen die Unfallversicherungsträger Betriebe, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen zu Fragen der Präventionskultur. Sie motivieren ihre Mitgliedsbetriebe zu gesundheitsgerechter Führung, unter anderem im Rahmen der Präventionskampagne **kommmit**mensch. Dazu gehören die Wertschätzung individueller Stärken und die Beachtung der Vielfalt der Belegschaft (Diversity).

4. Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Führung

Technisch sicher und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze reduzieren unabhängig vom Alter die Belastungen bei der Arbeit und sind damit eine wesentliche Grundlage, um Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten. Zusätzlich spielen eine an der Lebensphase und dem Lebensalter orientierte Organisation und Gestaltung der Arbeit, einschließlich der Arbeitszeit, für die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten eine entscheidende Rolle.

Die Unfallversicherungsträger erarbeiten praxisnahe Informationen und Handlungsanleitungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung. Darüber hinaus sind sie an der Erstellung des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes beteiligt. Sie überwachen die Einhaltung der Mindestvorschriften, beraten zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und führen Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere für Führungskräfte und betriebliche Multiplikatoren durch. Auf diese Weise bringen die Unfallversicherungsträger ihre Expertise zu einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung ein. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben arbeiten die Präventionsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen der Unfallversicherungsträger eng mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und -ärzten zusammen. Diese haben in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ mit dem Thema „Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des Demografischen Wandels“ ein relevantes Aufgabenfeld erhalten. Darüber hinaus initiieren Unfallversicherungsträger Forschungsprojekte zur Bewältigung der Folgen des Demografischen Wandels, die Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben. Sie beteiligen sich an Messen und Kongressen, prüfen und zertifizieren Arbeitsmittel sowie Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit. Zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen die Entwicklung von Kompetenzen in den Mitgliedsorganisationen, die zum Erkennen und Vermeiden von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken erforderlich sind.

Kooperationen

Eine Demografie berücksichtigende Prävention ist die Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen der Menschen und kommt allen Generationen zu Gute. Sie ist ein wesentlicher Baustein für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit – auch der Sozialversicherungszweige.

Die gesetzliche Unfallversicherung arbeitet zu den o. g. Handlungsfeldern - über die bereits genannten Akteure hinaus - insbesondere mit den Trägern der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und den Integrationsämtern zusammen. Die Ausgestaltung der einzelnen Handlungsfelder unterliegt den Rahmenbedingungen des jeweiligen Trägers, seinen politischen Zielsetzungen sowie den zielgruppenspezifischen Anforderungen.

Besonders eng arbeiten die Unfallversicherungsträger bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mit den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung zusammen. Grundlage hierfür sind die Sozialgesetzbücher. Bereits bestehende und neue Kooperationen mit weiteren Sozialversicherungsträgern, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung, gewinnen unter anderem vor dem Hintergrund des Präventionsgesetzes zusätzlich an Bedeutung.

In Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie Modellprojekten arbeiten die Unfallversicherungsträger mit Forschungseinrichtungen zusammen.