

Arbeitsbedingte Belastungen im Generationenvergleich – Ansätze für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Florian Schnabel¹, Katharina Koch², Erwin Gollner¹

Fachhochschule Burgenland GmbH¹, Forschung Burgenland GmbH²

Abstract. Internationale Untersuchungen und Studien zeigen Unterschiede zwischen Altersklassen bzw. Generationen hinsichtlich der Belastungswahrnehmung verschiedener Aspekte von Arbeit auf. Der vorliegende Beitrag widmet sich der zentralen Frage, inwieweit diese internationale Evidenz in burgenländischen Unternehmen zutrifft. Grundlage der Studie bieten Befragungsdaten aus burgenländischen Unternehmen unter Einbezug von 1.162 Fällen. Die statistische Auswertung erfolgte mittels deskriptiver Verfahren. Ausgewählte Ergebnisse stratifiziert nach Generationen zeigen, dass sich tendenziell die jüngeren Generationen durch Arbeitstätigkeiten eher überfordert fühlen. Am häufigsten berichtet die Generation Y von Unterbrechungen und Zeitstress. In der vorliegenden Stichprobe nehmen tendenziell die jüngeren Generationen eher Unterstützung durch Kolleg*innen und die Führungskraft wahr und erhalten eher Rückmeldungen von der Führungskraft. Die Generation Z nimmt am stärksten im Vergleich zu den anderen Generationen wahr, dass im Unternehmen Gesundheit einen hohen Stellenwert hat und ein allgemein hohes Bewusstsein für Gesundheitsaktivitäten besteht. Daher ist es aus Sicht der Autor*innen für ein generationenorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement besonders wichtig, im Sinne der Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens für alle Generationen eine attraktive Gesundheitskultur zu leben.

Keywords: Generationen, arbeitsbedingte Belastungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement

1 EINLEITUNG

Internationale Untersuchungen und Studien zeigen Unterschiede zwischen Altersklassen bzw. Generationen hinsichtlich der Belastungswahrnehmung verschiedener Aspekte von Arbeit auf. So berichtet beispielsweise laut iga.Barometer 2019 die mittlere Altersgruppe tendenziell häufiger von Zeitdruck sowie von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit. Unterstützung durch Kolleg*innen sowie durch die Führungskraft nehmen die jüngeren Altersklassen im Vergleich zu älteren Altersklassen stärker wahr [1]. Laut TK-Stressstudie 2021 zählen u.a. zu viel Arbeit, Zeitdruck sowie Unterbrechungen zu den zentralen Arbeitsbelastungen. Der Studie zufolge können ältere Erwerbstätige besser mit diesen umgehen und in der Freizeit von der Arbeit abschalten, während dies jüngeren Erwerbstätigen weniger gelingt [2]. Der EU-weiten Erhebung „Flash Eurobarometer – OSH Pulse“ zufolge fühlte sich vor allem die Altersgruppe der 25-39-Jährigen Stress durch die Arbeit ausgesetzt, insbesondere aufgrund von Zeitdruck, mangelnder Kommunikation und Zusammenarbeit [3].

Der vorliegende Beitrag widmet sich der Frage, inwieweit die internationale Evidenz zu Belastungen unterschiedlicher Generationen im Arbeitskontext in burgenländischen Unternehmen zutrifft. Grundlage der Studie bieten Befragungsdaten aus

burgenländischen Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche, die im Rahmen eines geförderten Projektes zum Thema generationenübergreifendes Arbeiten mit dem Ziel erhoben wurden, Ableitungen für gesundheitsförderliche Personal- und Organisationsentwicklung zu formulieren.

Ein generationenorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet in diesem Zusammenhang einen wesentlichen Gestaltungsfaktor zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche die Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen berücksichtigen. Ziel von Betrieblichem Gesundheitsmanagement ist es, gesunde Mitarbeiter*innen und gesunde Führungskräfte in einer gesunden Organisation zu haben, um wirtschaftlichen Erfolg und den Erhalt der Gesundheit miteinander zu verbinden. Der Fokus ist auf die Förderung der Gesundheit auf organisationaler und individueller Ebene gerichtet. Dazu braucht es die Integration verschiedener Handlungsfelder auf struktureller und personeller Ebene: Gesundheitsförderung, Eingliederungsmanagement, Arbeitsschutz und Sicherheitsmanagement [4].

Die Fragestellung lautet: Wie nehmen die unterschiedlichen Generationen in burgenländischen Unternehmen arbeitsbedingte Belastungen wahr und was bedeutet das für ein generationenorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement?

2 METHODEN

Im Rahmen eines Projektes zum Thema generationenorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgte eine Altersstrukturanalyse sowie die Erhebung der psychosozialen Belastungen des diesbezüglich subjektiv wahrgenommenen Belastungsgrads und des Stellenwerts von Gesundheit im Unternehmen.

1.178 Beschäftigte aus 35 burgenländischen Unternehmen haben an der Studie teilgenommen. Nach Datenbereinigung wurden 1.162 Fälle in die statistische Auswertung aufgenommen. Im Rahmen der Befragung wurden u.a. das tatsächliche Alter in Jahren sowie die psychosozialen Belastungen in der Arbeit erhoben. Die Generationenzuordnung für die statistische Analyse erfolgte gemäß folgender Einteilung nach Eberhardt [5]: „Babyboomer“ – Geburtsjahrgänge 1955-1965, „Generation X“ – Geburtsjahrgänge 1966-1980, „Generation Y“ – Geburtsjahrgänge 1981-1994, „Generation Z“ – Geburtsjahrgänge ab 1995.

Für die Auswertung waren vorwiegend deskriptive Verfahren relevant.

3 ERGEBNISSE

Die Studienteilnehmer*innen verteilen sich wie folgt auf die Generationen: 10 % Generation Z, 33 % Generation Y, 46 % Generation X, 11 % Babyboomer. Die Geschlechterverteilung in Abhängigkeit der Generationenzuordnung ergibt, dass die Mehrheit der Frauen sich der Generation X (52 %), gefolgt von der Generation Y (29 %) und der Generation Z (11 %) zuordnet. Die Generation Babyboomer ist mit 8 % eher unterrepräsentiert. Hingegen ist die Babyboomer-Generation bei den Männern mit 13 % stärker vertreten. 40 % der Männer gehören der Generation X an, 37 % der Generation Y und 10 % der Generation Z.

Ausgewählte Ergebnisse stratifiziert nach Generationen zeigen, dass sich tendenziell die jüngeren Generationen durch Arbeitstätigkeiten eher überfordert fühlen und dies als Belastung wahrnehmen. Bezogen auf die Arbeitsbedingungen berichtet am häufigsten die Generation Y von Unterbrechungen (54 %) sowie Zeitstress (31 %), am wenigsten die Babyboomer (Unterbrechungen: 36 %, Zeitstress: 17 %). In der vorliegenden Stichprobe nehmen tendenziell die jüngeren Generationen eher Unterstützung durch Kolleg*innen (Generation Z: 61 %, Babyboomer: 38 %) und die Führungskraft (Generation Z: 91 %, Babyboomer: 78 %) wahr und erhalten eher Rückmeldungen von der Führungskraft (Generation Z: 80 %, Babyboomer: 73 %).

Das individuelle Gesundheitsverständnis verändert sich mit zunehmendem Alter zu einem holistischen Verständnis von Gesundheit und Krankheit (Babyboomer: 84 %, Generation Z: 69 %). Auffallend ist, dass die mittleren Generationen (Generation X: 72 %, Generation Y: 76 %, Generation Z: 62 %) tendenziell den Arbeitsbedingungen einen stärkeren Einfluss auf ihre Gesundheit zuschreiben.

Die Generation Z nimmt am stärksten im Vergleich zu den anderen Generationen wahr, dass im Unternehmen Gesundheit einen hohen Stellenwert hat (Generation Z: 85 %, Generation X: 73 %, Babyboomer: 79 %) und ein allgemein hohes Bewusstsein für Gesundheitsaktivitäten besteht (Generation Z: 77 %, Generation X: 66 %, Babyboomer: 69 %).

4 CONCLUSIO

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie unterstützen die internationale Evidenz (u.a. Wellmann, Hasselmann & Lück, 2020; Techniker Krankenkasse, 2021) zu der unterschiedlichen Wahrnehmung von arbeitsbedingten Belastungen zwischen den Generationen. Besonders hervorzuheben ist, dass die jüngeren Generationen tendenziell stärkere Belastungen durch Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbedingungen erfahren, allerdings auch eher gesundheitsfördernde Angebote im Unternehmen wahrnehmen als die älteren Generationen.

Aus Sicht der Autor*innen ist es daher für ein generationenorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement besonders wichtig, im Sinne der Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens für alle Generationen eine attraktive Gesundheitskultur zu leben. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass es unterschiedliche Sichtweisen und Bedürfnisse hinsichtlich Gesundheit im Arbeitskontext gibt. Dies ist in der Gestaltung von gesundheitsfördernden Angeboten und Maßnahmen zu berücksichtigen, indem unterschiedliche Personengruppen aktiv eingebunden werden. Darüber hinaus braucht es generationengerechte und möglichst vielfältige Ansätze zur zielgerichteten Kommunikation der Maßnahmen und Aktivitäten, um die Gesundheitskultur in alle Unternehmensbereiche zu tragen und den Sinn sowie den Nutzen für die Beschäftigten aufzuzeigen.

5 REFERENZEN

- [1] Wellmann, H., Hasselmann, O. & Lück, P. (2020). iga.Report 43. iga.Barometer 2019. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit, Schwerpunktthema „Sinn und Arbeit“. Dresden: iga. Zugriff unter: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_43_iga.Barometer_2019.pdf [18.01.2023].
- [2] Techniker Krankenkasse. (2021). (Hrsg.). Entspann dich, Deutschland! – TK-Stressstudie 2021. Hamburg Zugriff unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2033600/dabd321631964c329be93cf716020397/entspann-dich-deutschland-data.pdf> [18.01.2023]
- [3] Leclerc, C., De Keulenaer, F. & Belli S. (2022). OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces: Flash Eurobarometer, Report. (European Agency for Safety and Health at Work, Hrsg.). Zugriff unter: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces> [18.01.2023]
- [4] Gollner, E., Szabo, B., Schnabel, F. & Scharinger, C. (2022). Gesundheitsförderung konkret: Ein forschungsgelitetes Lehrbuch für die Praxis (2. Aufl.). Wien.
- [5] Eberhardt, D. (2019). Generationen zusammen führen: Mit Millenials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. Freiburg.