

## Zielsetzung des Projekts

DIWA-IT verfolgt das Ziel, innovative Ansätze einer demografiegerechten und präventiven Personalpolitik in der IT-Wirtschaft zu identifizieren, weiterzuentwickeln und zu verbreiten. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung von Konzepten, die die besonderen Rahmenbedingungen moderner Wissensarbeit angemessen berücksichtigen, und die geeignet sind, die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der „Wissensarbeiter“ über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg zu fördern und zu erhalten.

Das Projekt verfolgt folgende Teilziele:

- Schärfung des Problembewusstseins für Fragen des demografischen Wandels und der Prävention in Unternehmen und Verbänden in der IT-Wirtschaft.
- Identifikation von guten Praxislösungen im Bereich Arbeitsgestaltung und Unternehmenskultur, die einen förderlichen Einfluss auf die Gesunderhaltung von Beschäftigten haben.
- Entwicklung und Erprobung von Präventionskonzepten unter besonderer Berücksichtigung von arbeitslebensphasenspezifischen Präventionsbedarfen (Berufseinstieg, Führung, Familienphase, ältere Beschäftigte).
- Aufbau einer themenbezogenen Akteursallianz mit Vertretern aus Unternehmen, Verbänden der IT-Wirtschaft und Präventionsdienstleistern mit dem Ziel des Austauschs und der Verbreitung präventiver Gestaltungs-ideen.

Zu den Unterstützern des Verbundes gehören u.a. folgende Verbände und überbetriebliche Akteure

Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

"Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung" (FiFF) e.V.

Techniker Krankenkasse (TK)

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

sowie eine Reihe von IT-Unternehmen

## AnsprechpartnerInnen im Projekt

### Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)



Dr. Anja Gerlmaier  
Abt. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation  
Universität Duisburg-Essen  
45117 Essen  
*Besuchsanschrift:*  
Munscheidstr. 14  
45886 Gelsenkirchen  
T +49 (0)209-1707-286  
anja.gerlmaier@uni-due.de

### Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München



PD Dr. Andreas Boes  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
T +49 (0)89-272921-0  
andreas.boes@isf-muenchen.de

### Büro Moderne Arbeitszeiten

#### moderne arbeitszeiten

Beratung · Schulung · Organisation · Dr. Ulrike Hellert

Dr. Ulrike Hellert  
Heiliger Weg 60  
Im Wasserturm  
44135 Dortmund  
T +49 231 58 97 63-2  
ulrike@hellert.de

Das Projekt DIWA-IT ist ein vom BMBF gefördertes Vorhaben, an dem das Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg/Essen, das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München sowie das Büro Moderne Arbeitszeiten, Dortmund beteiligt sind. Die Laufzeit des Projekts beträgt 36 Monate (Juni 2007 – Mai 2010).



Gesund arbeiten,  
gesund bleiben  
in der IT-Wirtschaft



# Gesund arbeiten, gesund bleiben in der IT-Wirtschaft

Zukunftsprognosen zur Bevölkerungsentwicklung zeigen, dass aufgrund der rückläufigen Geburtenraten und der steigenden Lebenserwartung das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahren stark ansteigen wird. Vor dem Hintergrund dieses demografischen Wandels und den damit verbundenen möglichen Engpässen an qualifiziertem und erfahrener Personal stellt eine nachhaltige, d.h. auf die langfristige Erhaltung, Pflege und Nutzung von Humanressourcen abzielende Personalpolitik gerade in der Wissensökonomie einen zunehmend wichtigen Wettbewerbsfaktor für mehr Innovation, Beschäftigung und Wachstum dar.

## IT-Wirtschaft – eine junge Branche wird älter

Bisher spielten in den Unternehmen der IT-Wirtschaft Fragen einer demografiegerechten und präventiv ausgerichteten betrieblichen Personalpolitik angesichts häufig eher junger Belegschaften eine untergeordnete Rolle. Es zeichnet sich allerdings ab, dass der Altersstrukturwandel auch in der „jungen“ IT-Wirtschaft eine Herausforderung für die zukünftige Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit darstellt. War noch bis Anfang 2000 die Branche durch überwiegend junge, hoch qualifi-

zierte, männliche Mitarbeiter gekennzeichnet, die zum Teil ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine erfolgreiche Spezialistenkarriere absolvieren konnten, so zeigen die Daten der Bundesagentur der Arbeit, dass die Branche in den letzten Jahren zunehmend altert: Der Anteil der über fünfzigjährigen Beschäftigten in der IT-Wirtschaft hat zwischen 1999 und 2004 um 78% zugenommen. Zudem ist davon auszugehen, dass mittelfristig aufgrund der sinkenden Absolventenzahlen in den informationstechnischen Studiengängen mit massiven Personalrekrutierungsproblemen zu rechnen ist.

## „Wissensarbeit“: Herausforderung für die gesunde Gestaltung von Arbeit

Die IT-Wirtschaft ist insgesamt durch massiven internationalen Wettbewerb, kurze Innovationszyklen und projektförmige Arbeitszusammenhänge gekennzeichnet. Jüngste Forschungsergebnisse belegen, dass die daraus resultierenden Arbeitsbedingungen mit ihren hohen Flexibilitätserfordernissen auf Dauer hochgradig psychisch belastend sind. Bei immer mehr IT-Fachleuten führen sie inzwischen zu chronischen Erschöpfungssymptomen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vorzeitigen Leistungseinbußen.

Allerdings erweisen sich viele klassische Methoden der Arbeitsgestaltung oder Stressprävention im Bereich der „Wissensarbeit“ als ‚zahnlose Tiger‘. So werden etwa Maßnahmen zur Arbeitszeitbegrenzung nicht selten als Hindernis bei der fristgerechten Aufgabenbewältigung erlebt denn als Schutz vor Überlastung. Andererseits führen rein verhaltensorientierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu wenig dauerhaften Erfolgen, weil sie in der Regel Symptome zu kurieren versuchen und zum Wandel auslösender Bedingungen wenig beitragen.

## Im Fokus: Prävention – ein Arbeitsleben lang

Diese IT-spezifische Situation im Zusammenhang mit dem wachsenden Problemdruck in den Unternehmen erfordert spezifische Präventionsansätze, die im Projekt „Demografischer Wandel und Prävention in der IT“ (DIWA-IT) entwickelt und verbreitet werden sollen. Zentrale Fragestellung des Projekts DIWA-IT ist deshalb, wie Beschäftigte in der IT-Wirtschaft trotz hoher psychomentaler Belastungen gesund bleiben können, und ihre Arbeitsfähigkeit über unterschiedliche Arbeitslebensphasen mit wechselnden Belastungen hinweg erhalten und weiterentwickelt werden kann.