
Demografischer Wandel – Fluch oder Chance

Glücklicher im Alter Handlungsfelder gelingenden Alterns



22.10.2015

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel ist keine Naturgewalt, sondern eine gestaltbare Herausforderung.

Bogedan, Müller-Schöll, Ziegler (WSI, Hans-Böckler-Stiftung)

Der demografische Wandel ist eine Chance. Identifizieren und nutzen Sie die Potentiale Ihrer Mitarbeiter schon heute effektiver!

Ralf Overbeck, Wirtschaftsberater, Coach und Dozent

Auch aus Steinen, die in den Weg gelegt werden, kann man Schönes bauen.

Johann Wolfgang von Goethe

Demografischer Wandel

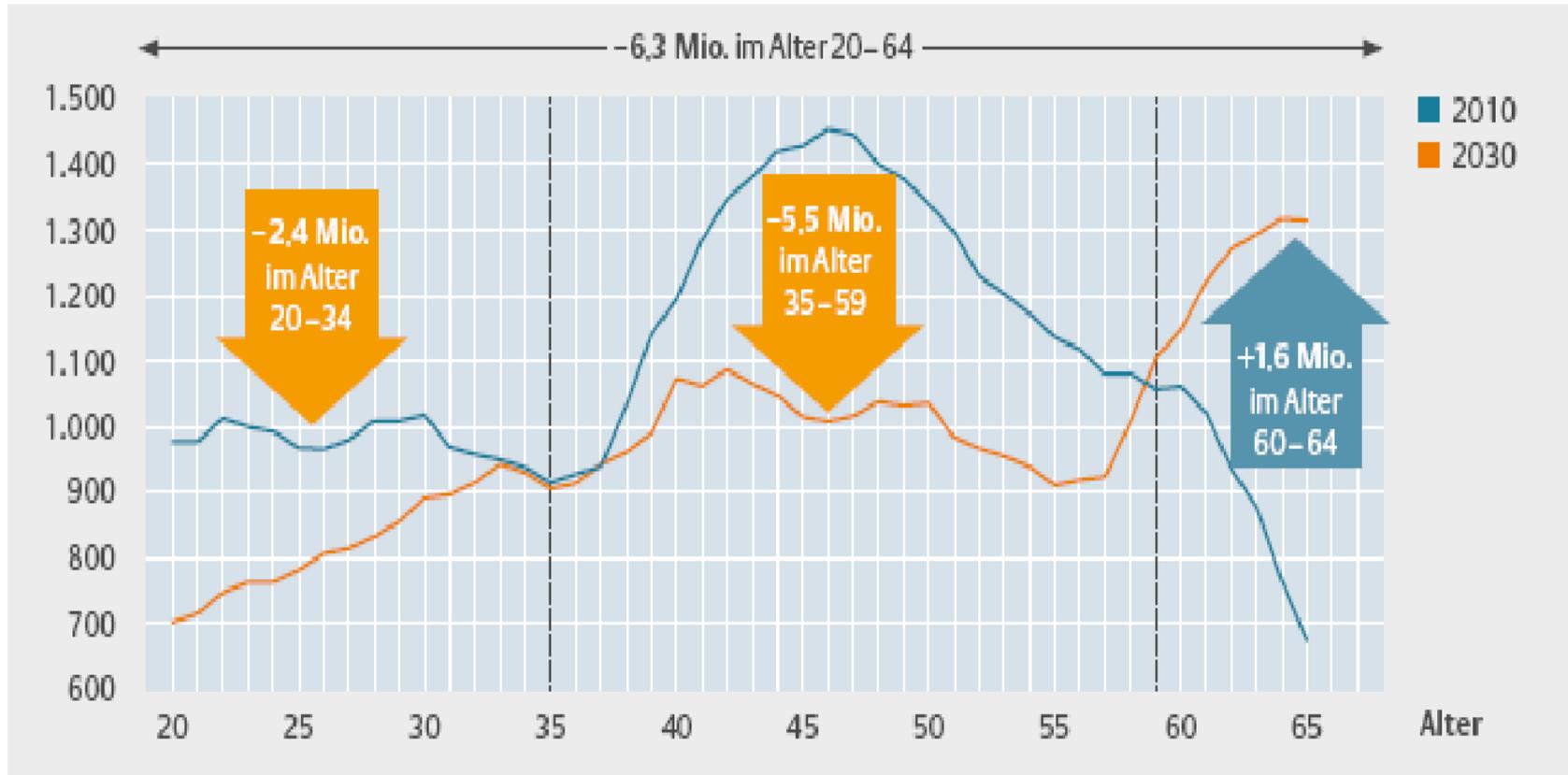
Demographische Entwicklung

Quelle: Statistisches Bundesamt



Demografischer Wandel

Altersspezifische Bevölkerungsbestände 2010 und 2030



BMAS (2012): Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere; S. 47.

Defizitmodell des „Älteren Arbeitnehmers“ ?

Stereotype über das Alter:

„ Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.“

(Aristoteles, gr. Philosoph, 384 - 322 v. Chr.)

Defizitmodell des „älteren Arbeitnehmers“ ?

Stereotype - Positive Attribute

- Motivation
- Zuverlässigkeit
- Pünktlichkeit
- Größere Ausgeglichenheit
- Größere Erfahrung
- soziale Kompetenz
- Sorge für den Betriebsfrieden
- menschliche Reife
- Verantwortungsbewusstsein
- Betriebstreue und Beständigkeit
- sprachliche Gewandtheit
- Größeres Arbeitsinteresse und Arbeitsmoral
- Größere Einsatzbereitschaft



Quelle: AOK-Mediendienst 2013

Defizitmodell des „älteren Arbeitnehmers“ ?

eher gleichbleibend:

- **Allgemeinwissen**
- **Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung**
- **Aufmerksamkeit und Anpassungsfähigkeit**
- **Intelligenz, Konzentrationsfähigkeit**
- **Lernfähigkeit**
- **Kreativität**
- **Merkfähigkeit im Langzeitgedächtnis**
- **Ausdauer: Widerstandsfähigkeit bei normaler Belastung**

Abbildung 4: Der Wandel des Leistungsspektrums im Alterungsprozess. Quelle: Wolff, Heimfrid; Spieß, Katharina; Mohr, Heinrike (2001): Arbeit- Altern – Innovation. Basel 2001

Defizitmodell des „älteren Arbeitnehmers“ ?

Stereotype - Negative Attribute

- Nachlassen geistiger und körperlicher Kräfte (Muskelkraft, Beweglichkeit und Schnelligkeit)
- geistige Umstellungsfähigkeit

**„Im Prinzip ist Altwerden bei uns erlaubt,
aber es wird nicht so gern gesehen.“**
(Dieter Hildebrand in „Scheibenwischer“ 2003)

- Hör- und Sehvermögen, Tastsinn
- Geschwindigkeit Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Kurzzeitgedächtnis

Quelle: Wolff, Heimfrid; Spieß, Katharina; Mohr, Heinrike (2001): Arbeit- Altern – Innovation. Basel 2001

„Defizitmodell des „Älteren Arbeitnehmers“ ?

Generelle Hypothesen zu abnehmender Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigten konnten nicht bestätigt werden

deutliche Gesundheits- und Leistungsunterschiede sind auch in jüngeren Altersgruppen erkennbar

Abnahme der Leistungsfähigkeit im Alter

- Körperkräfte

- sensorische Leistungen

- Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung

- Aufnahmefähigkeit

Zunahme der Leistungsfähigkeit im Alter

- Lebens- und Arbeitserfahrungen

- Kommunikationsfähigkeiten

- Überblick über komplexe Sachverhalte

- Qualitätsbewusstsein

Zusammenhang zwischen Produktivität und Alter wissenschaftlich nicht begründet

Was hält uns gesund?

Ist Gesundheit eine Frage des Alters oder des Lebensstils?



Was hält uns gesund?

Physische Risikofaktoren	Psycho - soziale Risikofaktoren	Organisatorische Risikofaktoren
<ul style="list-style-type: none">- Lastenhandhabung (schweres Heben und Tragen)- Ganzkörpervibrationen- schwere körperliche Arbeit- monotone Bewegungen- Dauernutzung IT - Technik- statische Belastung der Muskulatur und Gelenke- Arbeiten in Höhen oder Tiefen- ...	<ul style="list-style-type: none">- Überforderung/ Unterforderung- Personalführung- Arbeitsdichte/ Arbeitsbelastung- Eigenkompetenz- Entscheidungskompetenz- Kommunikationsfähigkeit- Fehlende soziale Kontakte- Lob und Anerkennung- ...	<ul style="list-style-type: none">- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz- Organisationsentwicklung- Restrukturierung- Geringes Freizeitpotenzial- Arbeitszeit/ Schichtrhythmen- Nicht planbare Mehrarbeitszeit- Wegzeiten- ...

Gesundheitsbedingt in den vorzeitigen Ruhestand

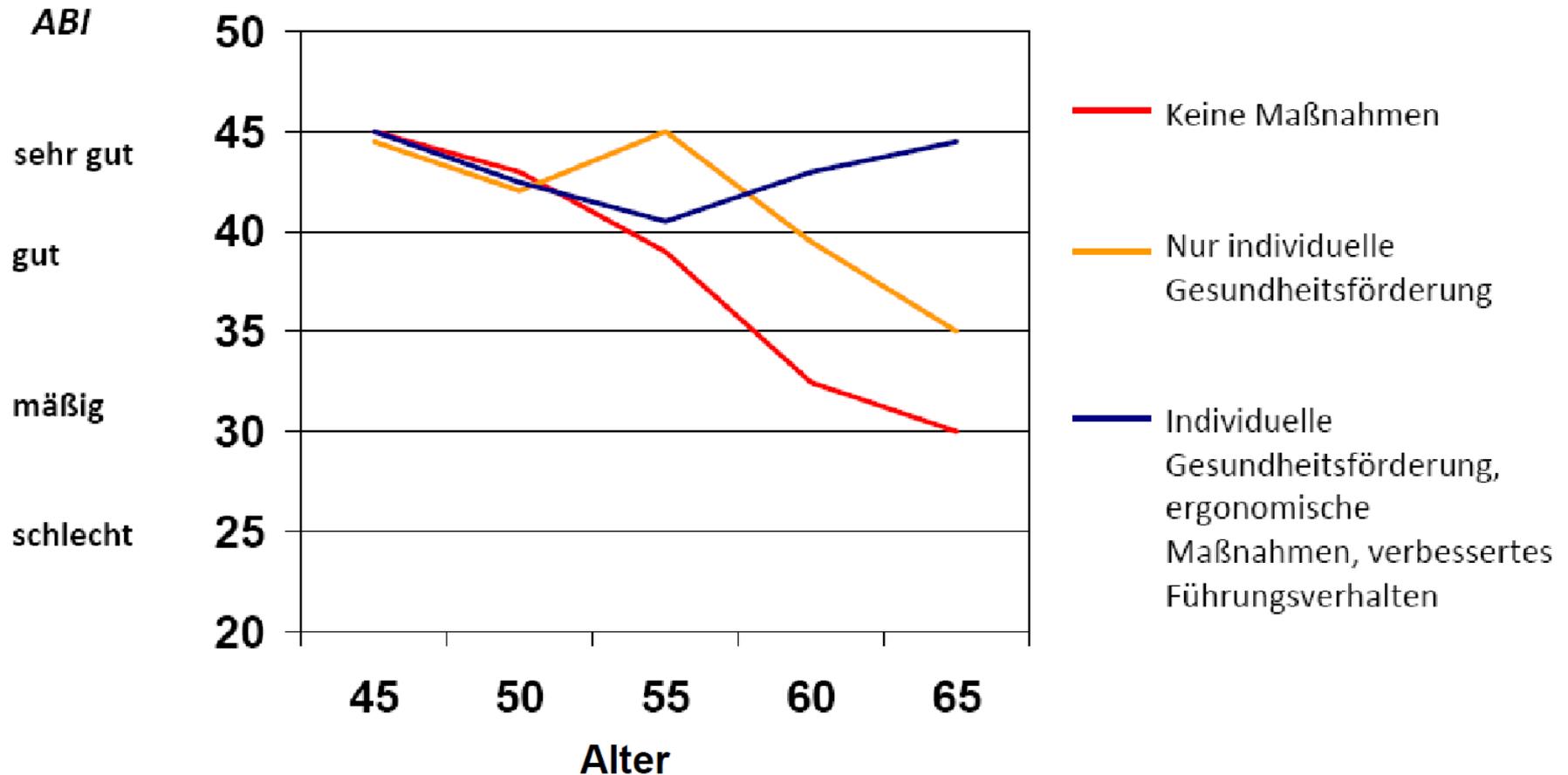
- Hoch- und Tiefbauberufe	46,9 %
- Ausbauberufe (Fliesenleger, Heizungsbauer, Polsterer)	45,4 %
- Maler, Lackierer	39,5 %
- Hilfsarbeiter	36,5 %
- Verwaltungs- und Büroberufe	22,0 %
- Ingenieure, Chemiker, Physiker ...	14,6 %



Ausgeübter Beruf/Tätigkeitsspektrum und dessen Belastungs- und Ressourcenmuster haben einen entscheidenden Einfluss auf gesundheitsbedingten Erwerbsausstieg.

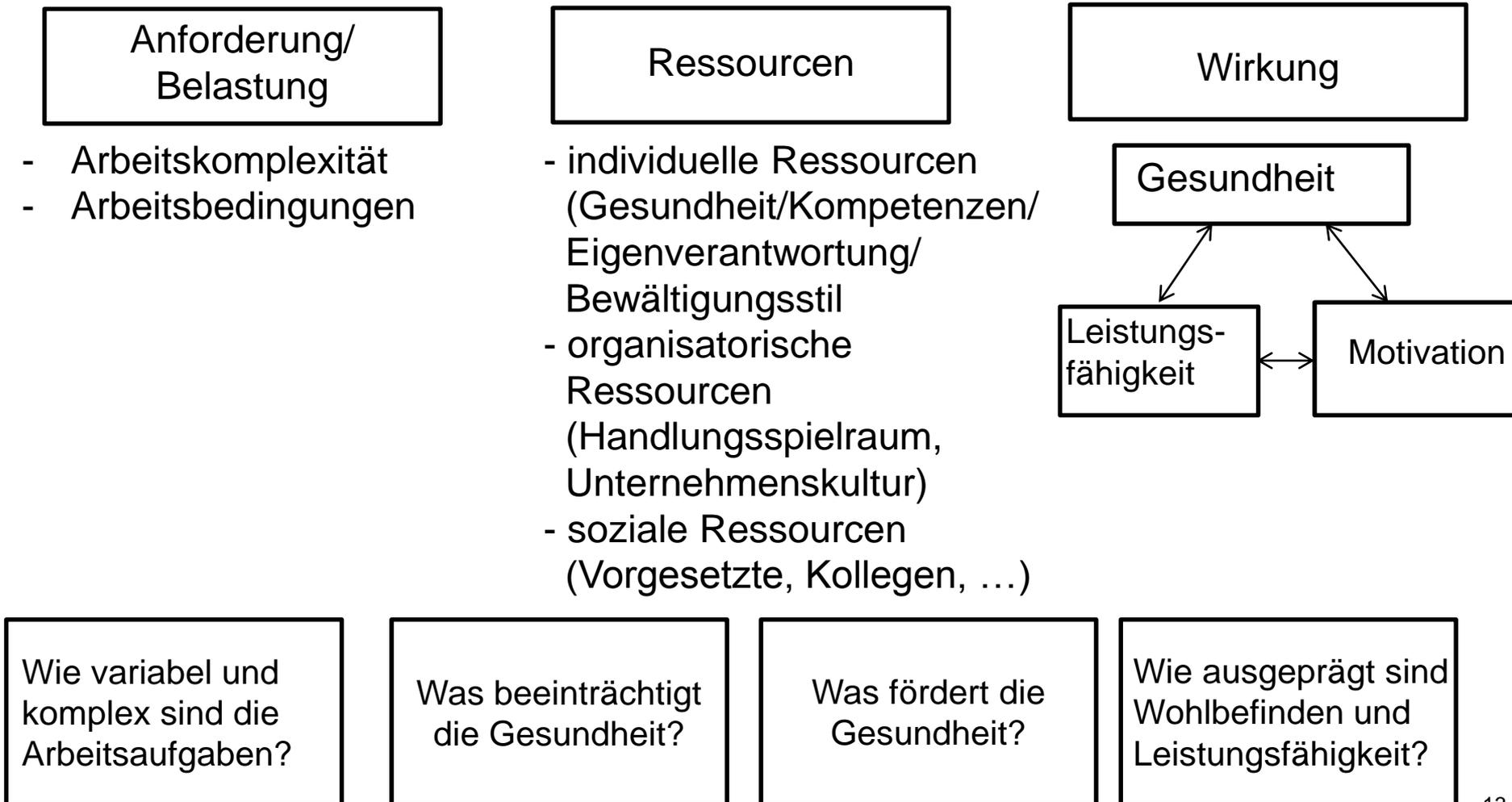
Was hält uns gesund?

Förderung der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen)



Das Heidelberger Ressourcenmodell

- **Wie ist es möglich, bis zur Regelaltersgrenze (67) und darüber hinaus gesund und leistungsfähig zu bleiben?**



Nicht auch das noch!

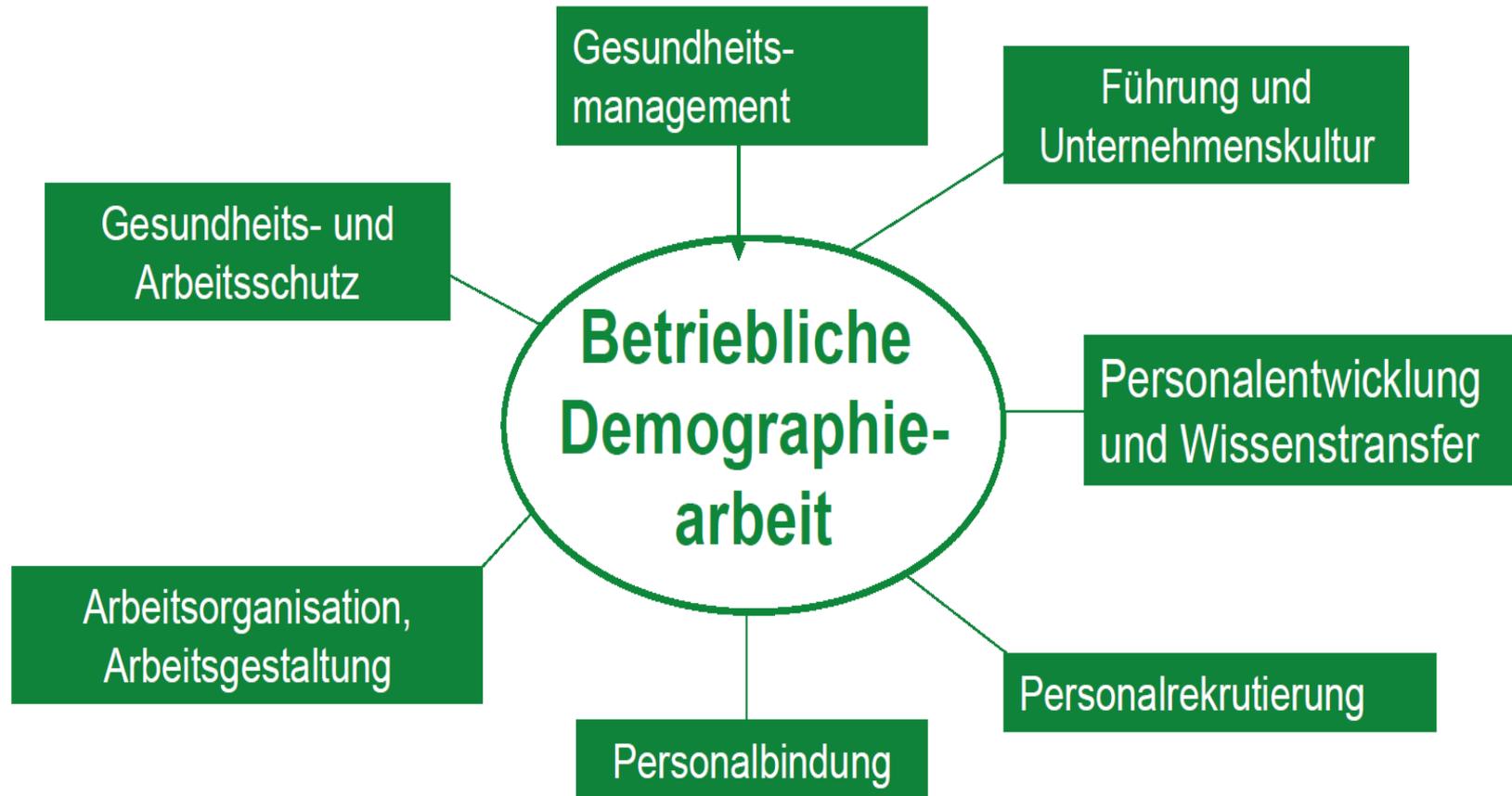
„Der Aufwand ist viel zu hoch, jetzt noch zusätzlich zum Personalmanagement, Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Arbeitsschutzmanagement und Gesundheitsmanagement ein „Altersmanagement“ einzuführen.“

Aber:

- **Demografiearbeit / Altersmanagement ist letztlich nichts anderes als konsequente Gesundheitsförderung, Organisations- und Personalentwicklung im Betrieb für alle Altersgruppen der Belegschaft!**
- **Es geht nicht darum etwas Zusätzliches / Neues einzuführen !**

Maßnahmen für ein demografiefestes Unternehmen

Handlungsfelder



Maßnahmen für ein demografie-festes Unternehmen

Gesundheit- und Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none">- Betriebliches Eingliederungsmanagement- Vorsorge, Gesundheitscheck- Ergonomieanalyse, ergonomische Arbeitsplätze- Pausengymnastik- Gesundheitskompetenz vermitteln- Verringerung Umgebungsbelastungen (Klima, Lärm, Staub, ...)
Personalentwicklung/Wissenstransfer	<ul style="list-style-type: none">- Qualifizierung für altersgerechte Jobs- Erfahrungssicherheit- Führungskräfte Qualifizierung
Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none">- altersgemischte Teams („Alte Hasen & Junge Wilde“)- familienfreundliche Strukturen- Schichtplangestaltung- Störungen/ Arbeitsunterbrechung- Monotonie
Führung- und Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none">- gesunde Führung- wertschätzende Dialoge

Maßnahmen für ein demografiefestes Unternehmen

- Vivantes, Berlin
 - altersgemischte Teams,
 - Implementierung von Gesundheitsförderung über die Führungskräfte,
- Berliner Stadtreinigung
 - Anschaffung von Niederflurfahrzeugen,
 - Gesundheitslotsen, geben während der Arbeit Hilfestellung zu Fragen bzgl. Gesundheitsthemen
- Landtag Brandenburg
 - höhenverstellbare Schreibtische
- Wurst Stahlbau GmbH
 - Ergonomische Stühle,
 - Dämmungsmatten gegen Lärmbelästigung,
 - Präventionskurse,
 - Stressbewältigung und
 - Prämien für Gripeschutzimpfungen

Beispiel BMW

„...Wir haben etwa **Lupen** an den Arbeitsplätzen angebracht, an denen zum Beispiel kleine Teilenummern gelesen werden müssen. In einem Pilotprojekt beginnt die **Frühschicht am Montag jetzt zwei Stunden später**, weil unsere Mitarbeiter dadurch weniger Probleme mit dem Schichtwechsel übers Wochenende haben. Außerdem haben wir eine **Rotation** eingeführt, damit die Leute nicht acht Stunden bei einer Tätigkeit in gebückter Haltung arbeiten müssen und Schmerzen bekommen. Jetzt wechseln sie am Band an allen Plätzen durch und haben dadurch mehr Ausgleich.“

Quelle: ZEIT online, abrufbar unter:
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-04/interview-bmw-harald-krueger>

Abo | Shop | E-Paper | E-Books | Audio | Newsletter | Archiv | Spiele | Blogs | Fotostrecken | Video | Schlagzeilen

ZEIT ONLINE | BERUF

Partnersuche

START POLITIK WIRTSCHAFT MEINUNG GESELLSCHAFT KULTUR WISSEN DIGITAL STUDIUM KAF

Bewerbung | Beruf

BMW-PERSONALVORSTAND

"Wir haben Lupen an den Arbeitsplätzen"

BMW will seine alternde Belegschaft gesund halten: mit ergonomisch optimierten Arbeitsplätzen und Betriebssport. Was das bringt, sagt Personalvorstand Harald Krüger. VON TINA GROLL UND MATTHIAS BREITINGER

5. April 2012 11:05 Uhr 15 Kommentare | ↗

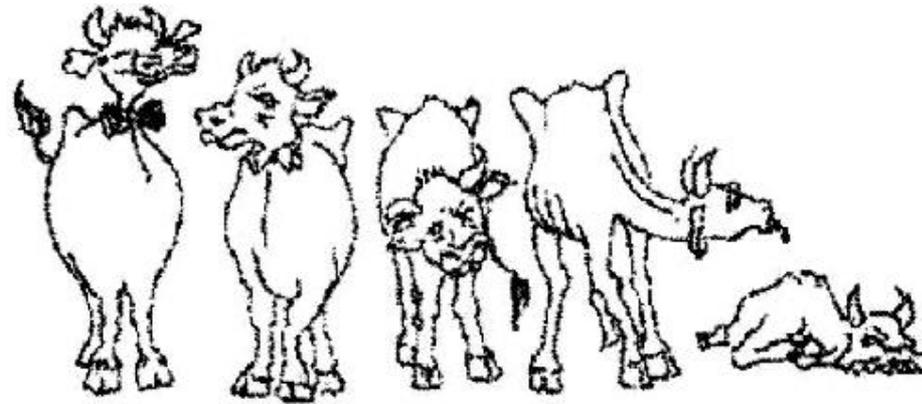


Gesund und sicher länger arbeiten: Welchen Beitrag leistet Führung?

„Gesundes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde“

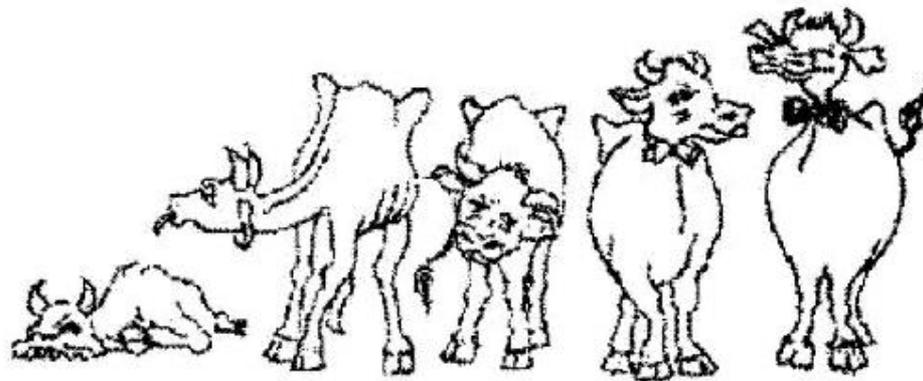
(Tuomi u.a. 1997, zitiert aus Ilmarinen/Tempel (2002), S. 245)

**Beschäftigte über
30 Jahre:**



Montag Dienstag Mittwoch Donnerstag Freitag

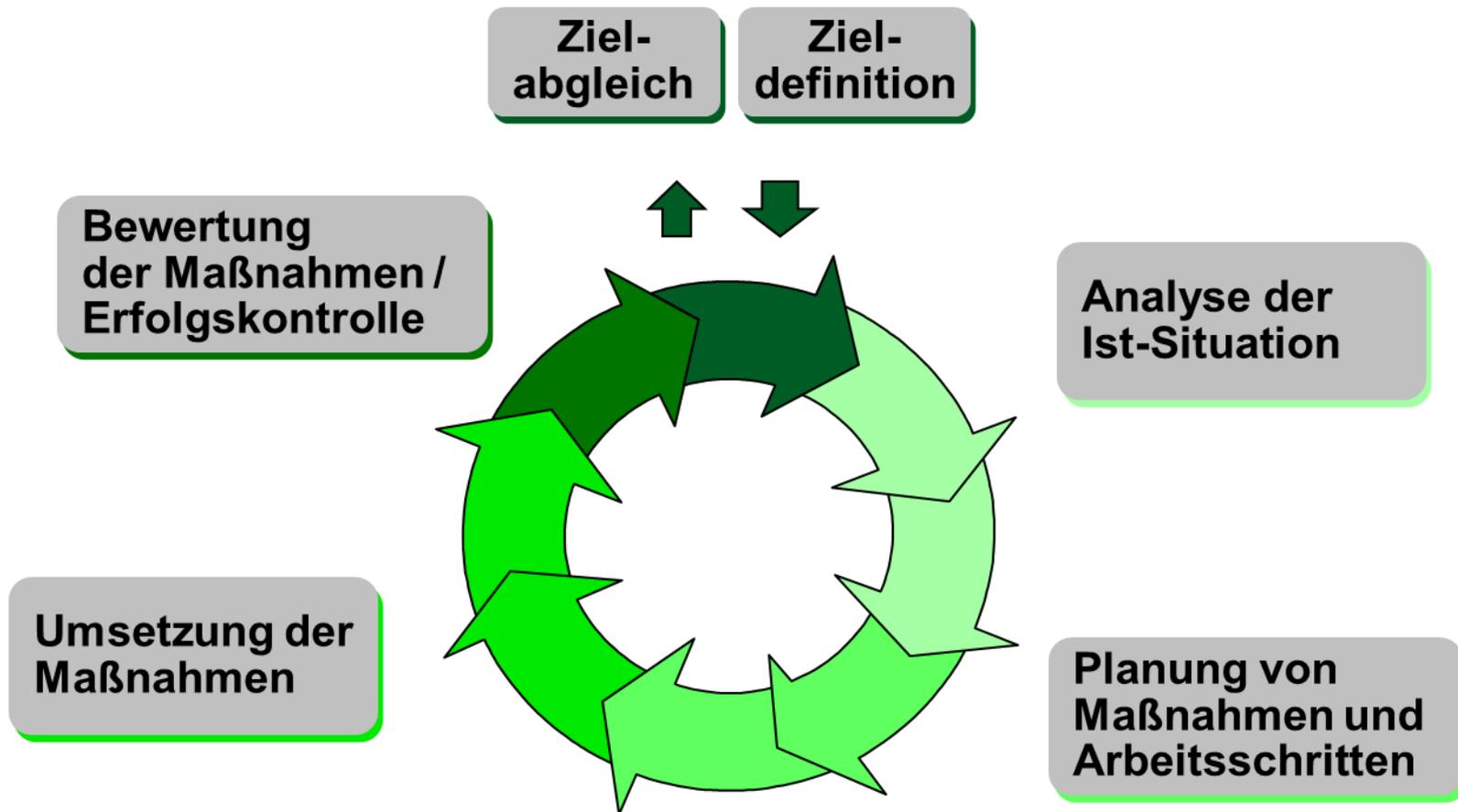
**Beschäftigte
unter 30 Jahre:**



Montag Dienstag Mittwoch Donnerstag Freitag

Letztendlich versteht man sich am Mittwoch am besten!

Projektschritte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement



„Alt werden ist natürlich kein
reines Vergnügen.
Aber denken wir an die
einzige Alternative“

(Robert Lembke)

Das „Demografie“ Portfolio der AOK Sachsen-Anhalt

- Unterstützung und Beratung bei der Implementierung des BGM
- Durchführung von Gesundheitsaktionen
- Mitarbeiterbefragungen mit Auswertung nach Alterskohorten
- Arbeitssituationsanalysen, wenn gewünscht mit besonderem Fokus auf ältere Mitarbeiter
- Ergonomieanalysen: Begehung der Arbeitsplätze insb. der älteren Mitarbeiter;
- Beratung zur Implementierung des Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

