

BAHN BKK



Ältere Mitarbeiter – gesund alt werden im Betrieb

Elisabeth Strunz, M.Sc. Psych.

Elisabeth Strunz

- M.Sc. Psychologie
- Seit 2016 Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement für Süddeutschland im Netzwerk Gesundheit der BAHN-BKK
- Externe Doktorandin an der Universität Ulm im Bereich Klinische- und Gesundheitspsychologie



Agenda

Demografischer Wandel –
Ein Überblick

Alter & Leistungsfähigkeit
im Arbeitsleben

Alter(n)sgerechtes BGM

Agenda

Demografischer Wandel –
Ein Überblick

Alter & Leistungsfähigkeit
im Arbeitsleben

Alter(n)sgerechtes BGM

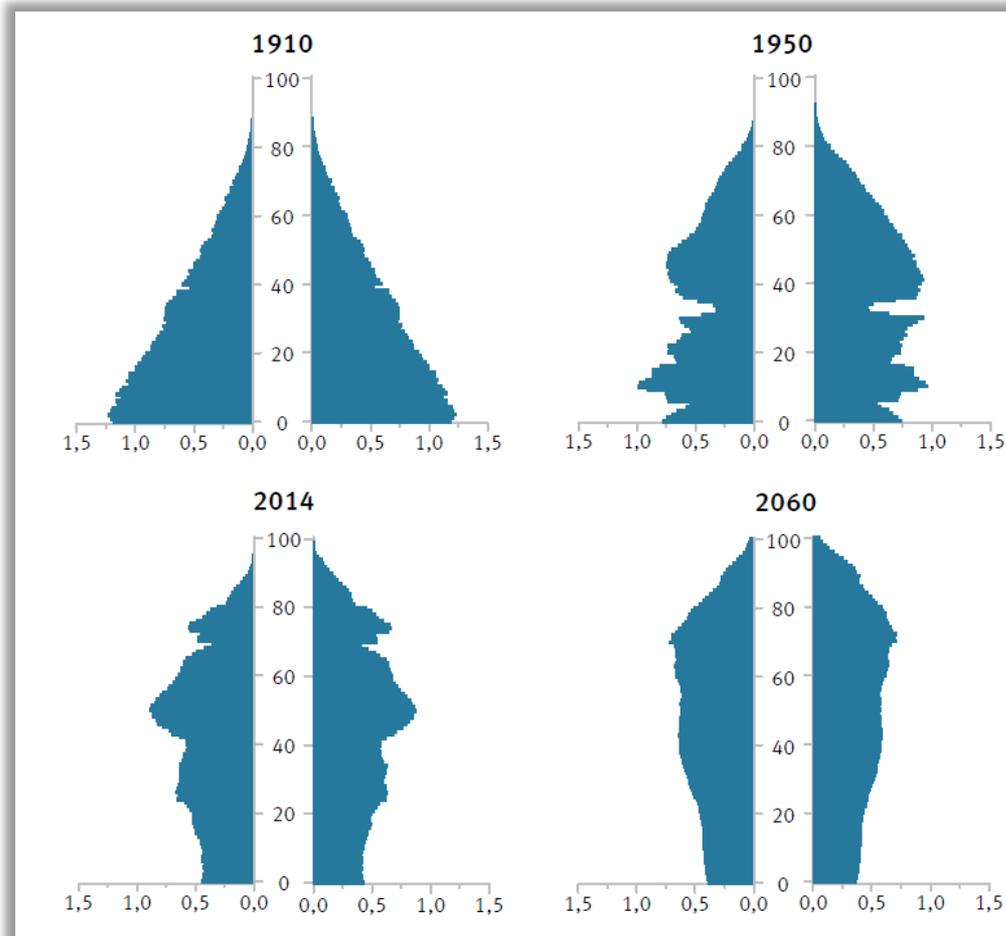
Wer ist alt?



Sind ein 60-jähriger Arzt und ein 60-jähriger Dachdecker gleich alt?

- Altern ist stark von interindividuellen Unterschieden sowie vom Arbeitskontext, -tätigkeit geprägt
- Insgesamt spricht man von Älteren Beschäftigten, wenn Sie in der 2. Hälfte ihres Berufslebens stehen

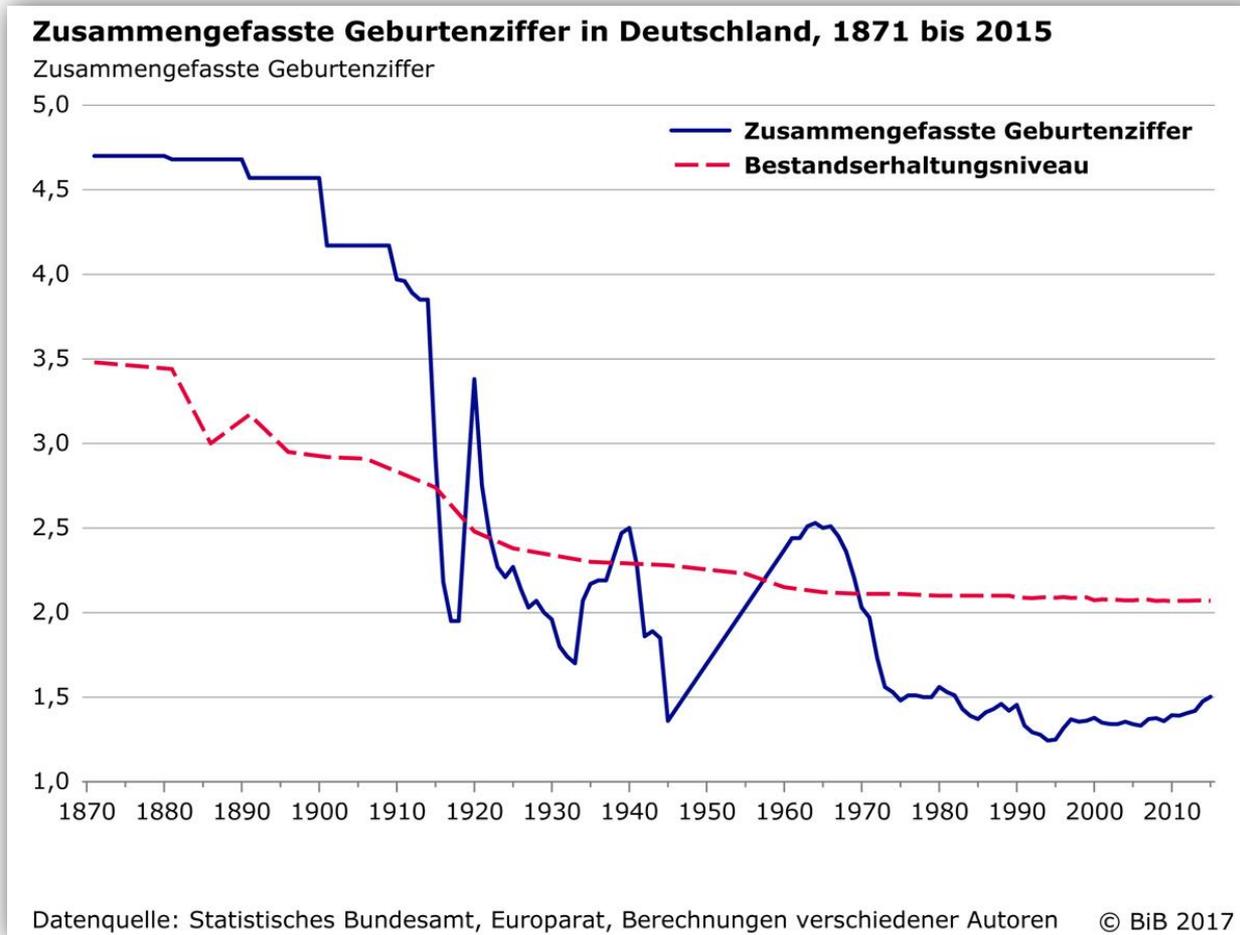
Herausforderung Demografischer Wandel Entwicklungen in Deutschland



(Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung, 2016)

Herausforderung demografischer Wandel

Determinante Geburtenentwicklung



Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland (2000-2014)

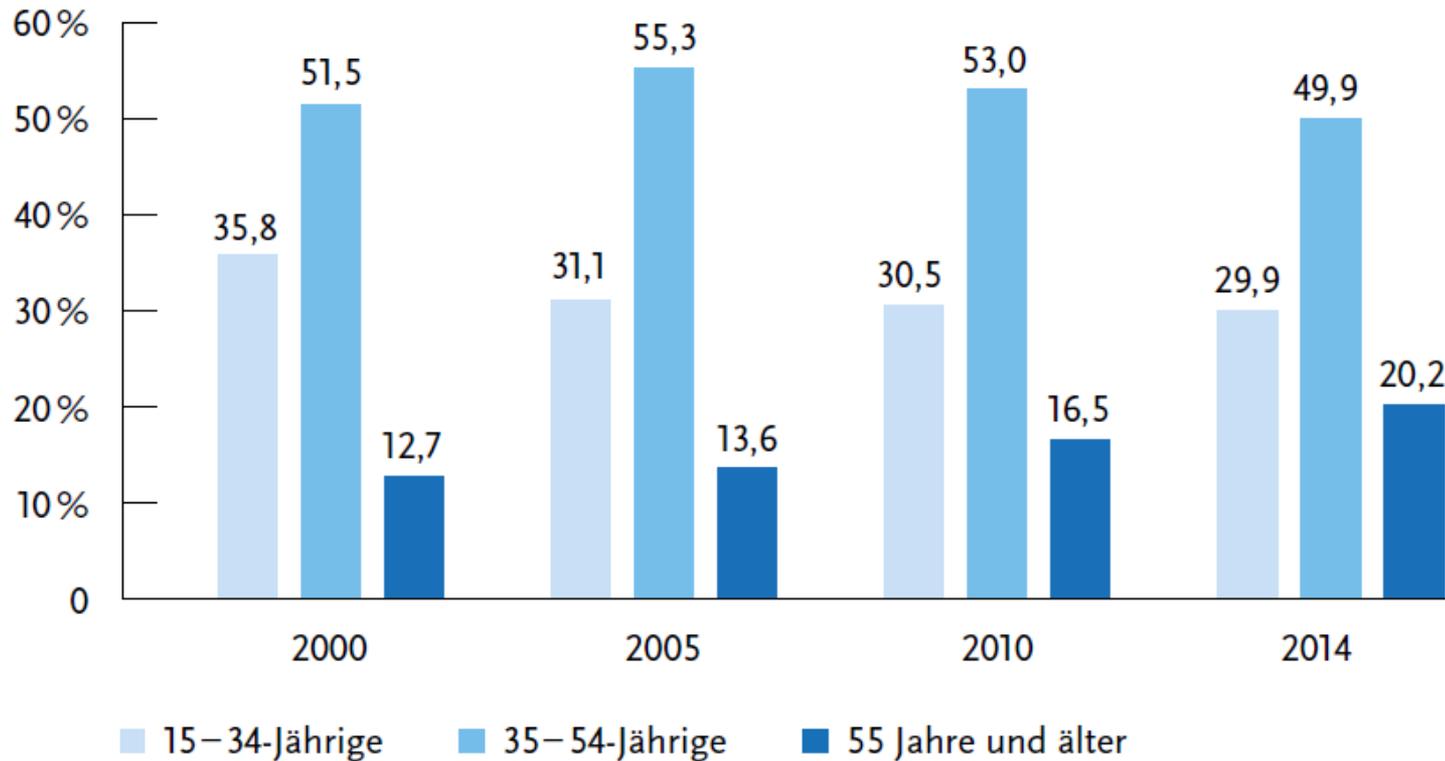
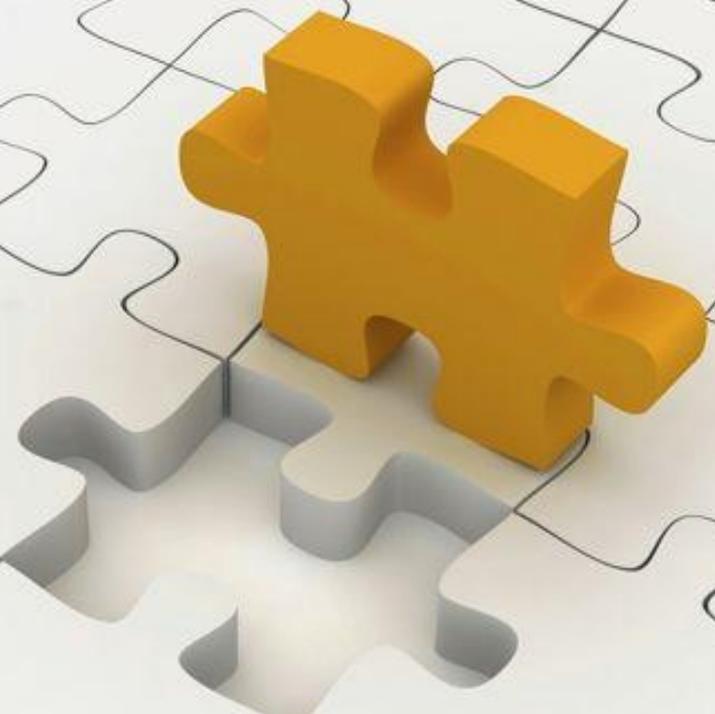


Abb. 1 Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland (2000–2014)
(Statistisches Bundesamt 2015, eigene Darstellung)

Demografischer Wandel –
Ein Überblick

Alter & Leistungsfähigkeit
im Arbeitsleben

Alter(n)sgerechtes BGM



Welche Stärken und Schwächen zeichnen ältere Arbeitnehmer im Alltag aus Ihrer Sicht aus?

Gibt es aus Ihrer Sicht Unterschiede zu jüngeren Arbeitnehmern?



Ab wann sollte ein Betrieb anfangen BGM Maßnahmen für ältere Mitarbeiter anzubieten?

Altersgerechtes- vs. Alternsgerechtes BGM

Altersgerechtes BGM

- fokussiert spezifische Unterschiede zwischen Altersgruppen
- Umfasst z.B. die altersabhängige Reduzierung der Schichtarbeit
- Nimmt eine kompensatorische, lebensphasenorientierte Sicht ein

Alternsgerechtes BGM

- fördert die Arbeitsfähigkeit und setzt Rahmenbedingungen für eine gesunde, motivierte und leistungsfähige Erwerbstätigkeit
- Reduziert das Risiko arbeitsinduzierten Voralterns
- Orientiert sich ganzheitlich am Alterungsprozess
- Nimmt eine primärpräventive, zukunftsorientierte Sicht ein

Alter & Leistungsfähigkeit

Kompetenzmodell des Alterns

Leitgedanke:

- Altern ist durch ein hohes Ausmaß an Kompetenzen gekennzeichnet
- Altern als lebenslanger Prozess, der von altersabhängigen & altersunabhängigen Faktoren gekennzeichnet ist
- Kein pauschaler Rückschluss von steigendem Lebensalter auf sinkende Leistungsfähigkeit

AUßERDEM:

- Alterungsprozess ist sehr individuell
- Innerhalb einer Altersgruppe bestehen große Unterschiede



Alter & Leistungsfähigkeit

kognitive Fähigkeiten im Alter

- **Fluide Intelligenz** nimmt ab dem frühen Erwachsenenalter ab
 - Ab 40 Jahren ist hinsichtlich Schnelligkeit & Präzision mit einem jährlichen Abfall von 1-2 % zu rechnen
- **Kristalline Intelligenz** zeigt keinen altersbedingten Abbau auf und kann im Alter sogar aufgebaut werden
- Kristalline Intelligenz kann teilweise den Abbau fluider Intelligenz ausgleichen



Alter & Leistungsfähigkeit

körperliche Fähigkeiten im Alter

Das Gehör verschlechtert sich bei Menschen ab 50 Jahren kontinuierlich

→ Ausgleich durch Hörgeräte

Abnahme der Sehleistung ab dem 30. Lebensjahr: reduzierte Farbwahrnehmung, Kontrast- und Lichtsensitivität

→ Ausgleich durch Brillen oder Linsen

Problematisch vor allem in Berufen mit hoher körperlicher Belastung

- Höherer körperlicher Verschleiß mit Schmerzen
 - Altersbedingter physischer Leistungsabbau ab 35 Jahren
 - Ab 40 Jahren negative Produktivitätsauswirkungen
- Es gibt Berufsgruppen in denen Angestellte unter normalen Bedingungen schwer gesund alt werden können.



Mit dem Alter zunehmende Fähigkeiten

- Kristalline Intelligenz
- Selbstmanagement Fähigkeiten
- Qualitätsbewusstsein
- Bedürfnis nach Autonomie
- Fokus auf positive Erfahrungen
- Gewissenhaftigkeit, Loyalität
- Verträglichkeit
- Intrinsische Motivation
- Fehlzeiten (Falldauer)
- Körperlicher Beschwerden

Mit dem Alter abnehmende Fähigkeiten

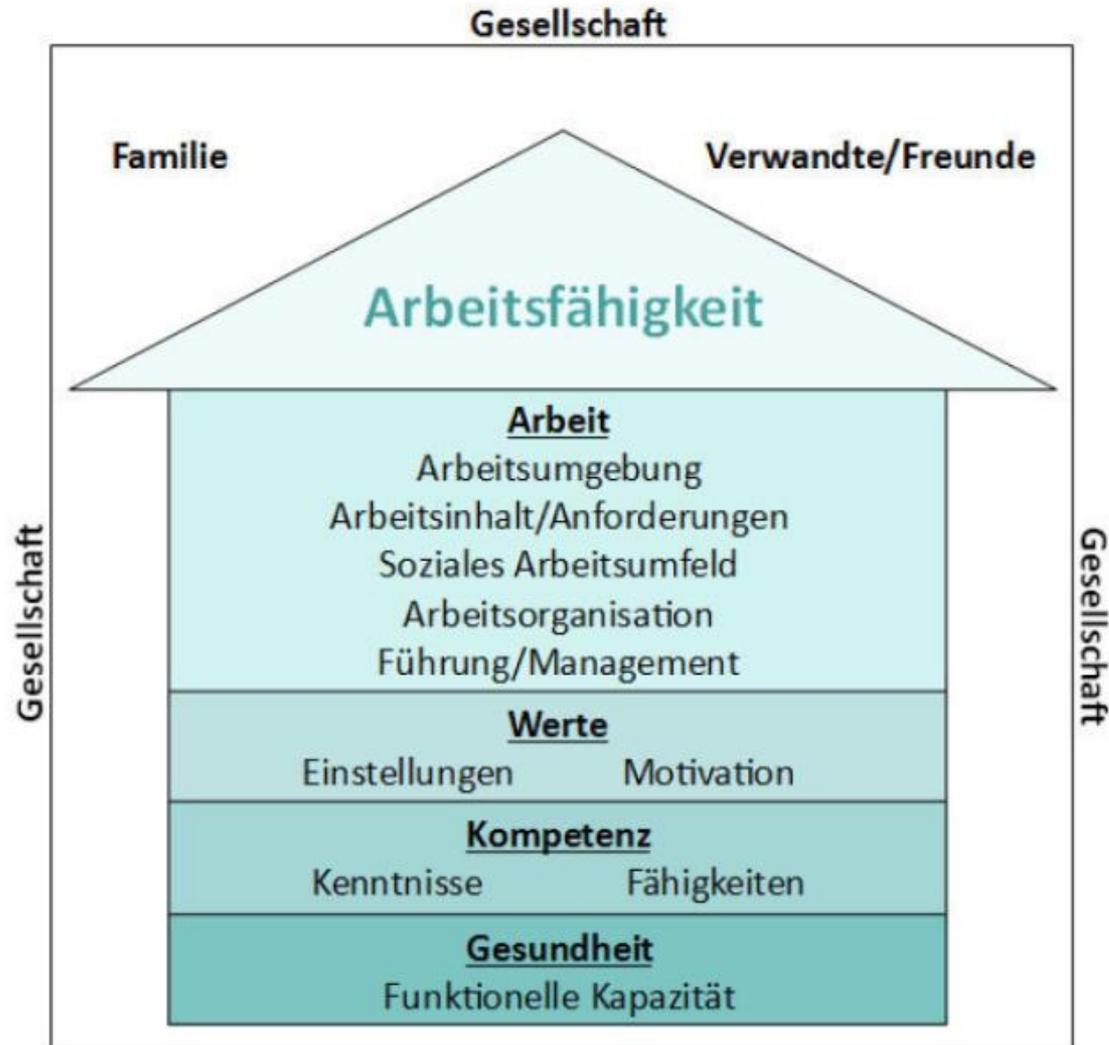
- Fluide Intelligenz
- Sensorische/Muskuläre Fähigkeiten
- Motorische Fähigkeiten
- Fehlzeiten (Fallhäufigkeit)
- Resistenz gegenüber Veränderungen
- Emotionale Erschöpfung
- Extrinsische Motivation

Unverändert

- Allgemeine Leistung
- Allgemeines Faktenwissen
- Allgemeine mentale Gesundheit
- Kreativität und objektive Innovationsfähigkeit

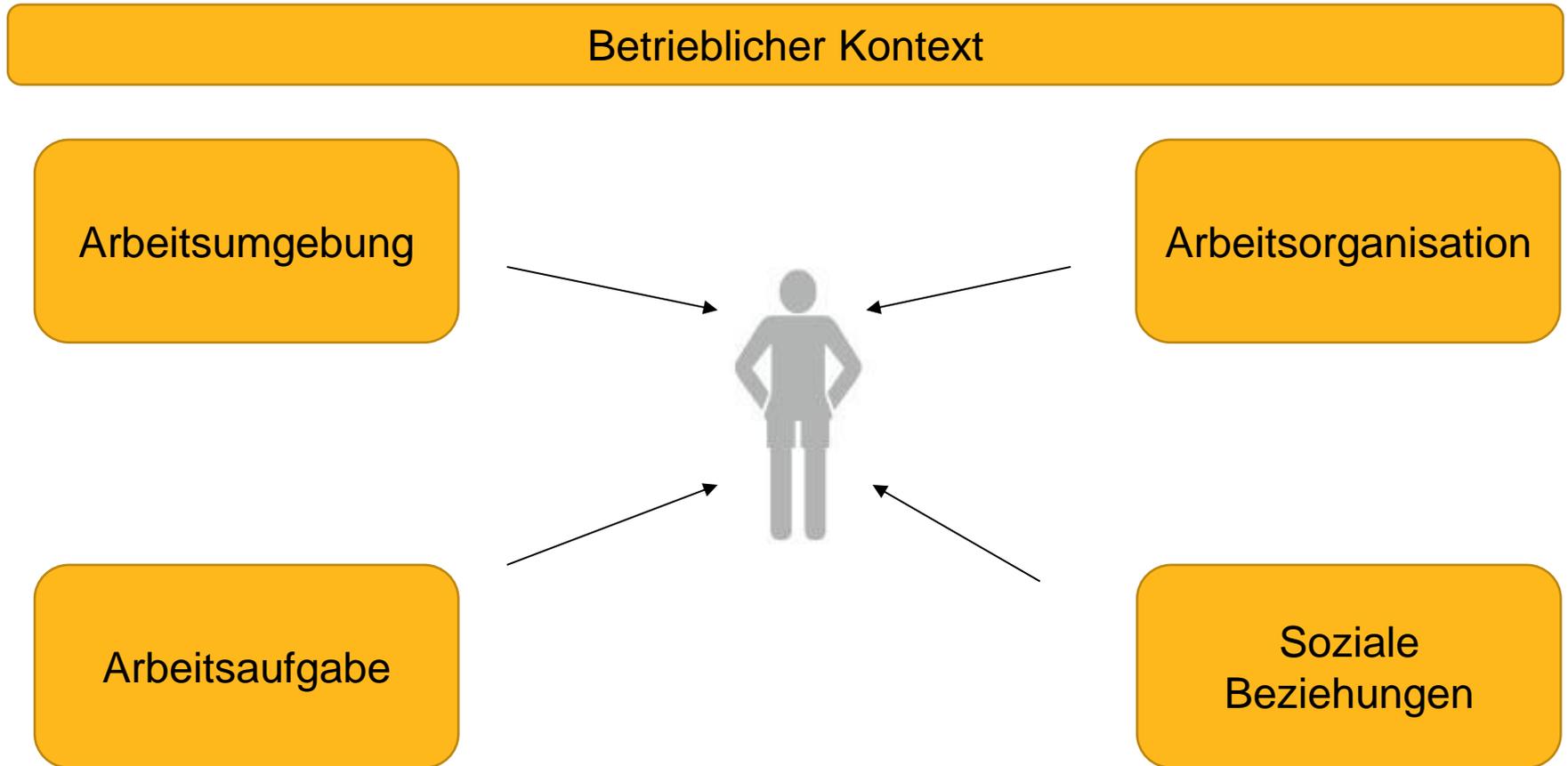
Alter & Leistungsfähigkeit

Haus der Arbeitsfähigkeit



(Ilmarinen, 2013)

Gefährdungsfaktoren und Ressourcen für die Mitarbeitergesundheit



Demografischer Wandel –
Ein Überblick

Alter & Leistungsfähigkeit
im Arbeitsleben

Alter(n)sgerechtes BGM

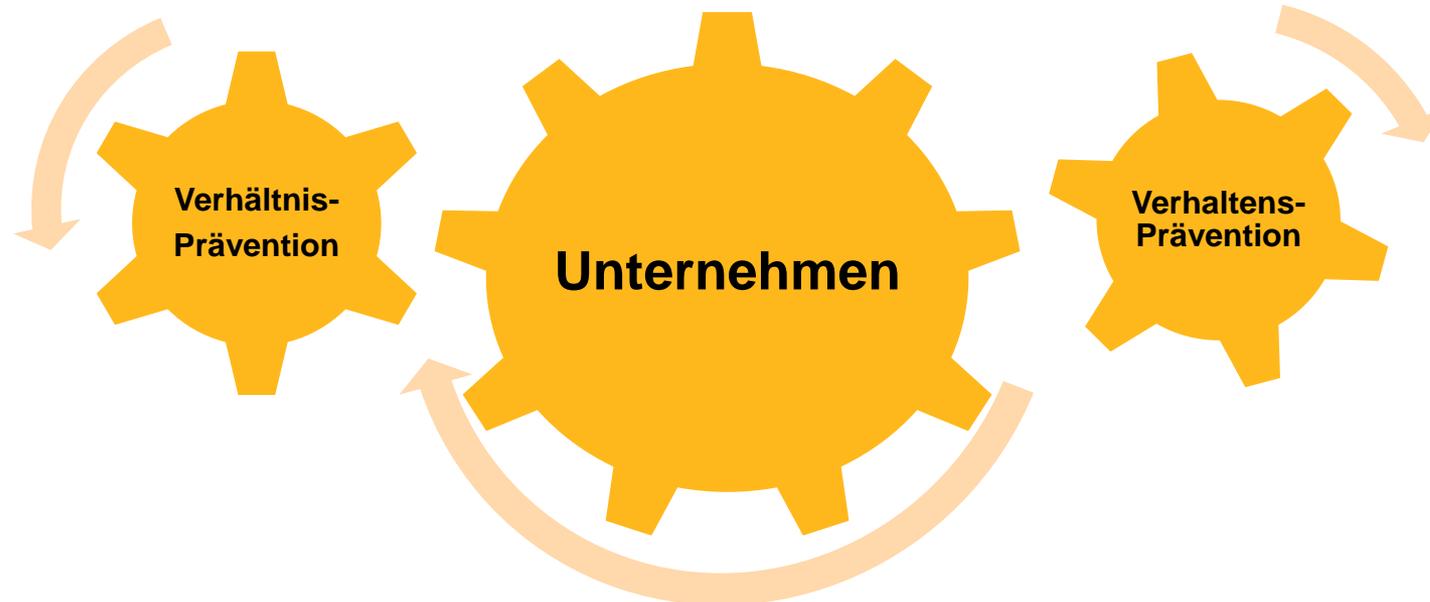




(Matthäi et al., 2009)



Zwei Ansatzpunkte für BGM



- ✓ Vermeidbare Belastungen im Unternehmen abbauen
- ✓ Gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen schaffen

- ✓ Gesunde Verhaltensweisen am Arbeitsplatz fördern
- ✓ Zu gesunder Lebensführung außerhalb des Betriebes motivieren

Verhältnisprävention

- **Initialisierung eines Arbeitskreises**
Gesundheit: Führungskraft, Arbeitsschutz, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertreter, HR, Betriebsrat, BGM Berater
- **Demografiegerechte Führung**
 - Sensibilisierung für die Bedarfe älterer Mitarbeiter
- **Arbeitsplatzprogramme**
 - Analyse körperlicher Belastung
- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**
- **Arbeitsumgebung:** Ausstattung mit Hilfsmitteln, Arbeitsschutz
- **Arbeitsorganisation:** Flexible Arbeitszeitmodelle, Schichtarbeit, Austritt aus Erwerbstätigkeit, Pausengestaltung

Verhaltensprävention

- ✓ Workshops zur Stärkung des gesundheitsbewussten Verhaltens: Stressmanagement, Ernährung, Bewegung, Zeit- und Konfliktmanagement
- ✓ Gesundheitstage
- ✓ Erfassung sensorischer Fähigkeiten: Hörtest, Sehtest

Prospektiv

Bereits bei der Planung/Neugestaltung von Arbeitsstrukturen werden Arbeitsplätze so gestaltet, dass sie sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken

Präventiv

Gesundheitliche Schädigungen, die durch die Arbeitstätigkeit auftreten können, werden gedanklich vorweggenommen

→ Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzepte werden frühzeitig bei der Arbeitsgestaltung herangezogen
→ BGF Workshops

Korrektiv

Betriebliche Abläufe werden nach der Identifizierung von Mängeln verändert

→ BGF Workshops

Lessons learned

- Altern ist von starken interindividuellen Unterschieden geprägt
- Alter(n)sgerechtes BGM betrachtet die Lebensphasen und adressiert individuelle Bedarfe des Mitarbeiters im Hinblick auf sein Alter
- Austausch zum gesunden Altern im Betrieb durch Arbeitskreise anstoßen
 - Berücksichtigung angrenzender Fachbereiche
- Keine Maßnahme ohne Analyse
- Maßnahmen aus Verhältnis- und Verhaltensprävention kombinieren
- Stärken stärken, Schwächen schwächen

Weiterführende Links

- Initiative Neue Qualität der Arbeit: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
<https://www.inqa.de>
- Work Ability Index: Erfassung von Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz
<http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?der-wai>
- Bundesministerium für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit *www.baua.de*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Ihre Ansprechpartnerin:
Elisabeth Strunz
Netzwerk Gesundheit
Tel.: Tel.: 08031 23 20 280
Mobil: 0160 7417 123
elisabeth.strunz@bahn-bkk.de**