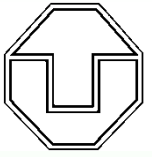


# **Arbeit – Alter – Altern aus Sicht der Arbeitsmedizin**

Klaus Scheuch, Prof. Dr. med.  
Institut und Poliklinik für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin  
Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen der GWT  
Technische Universität Dresden

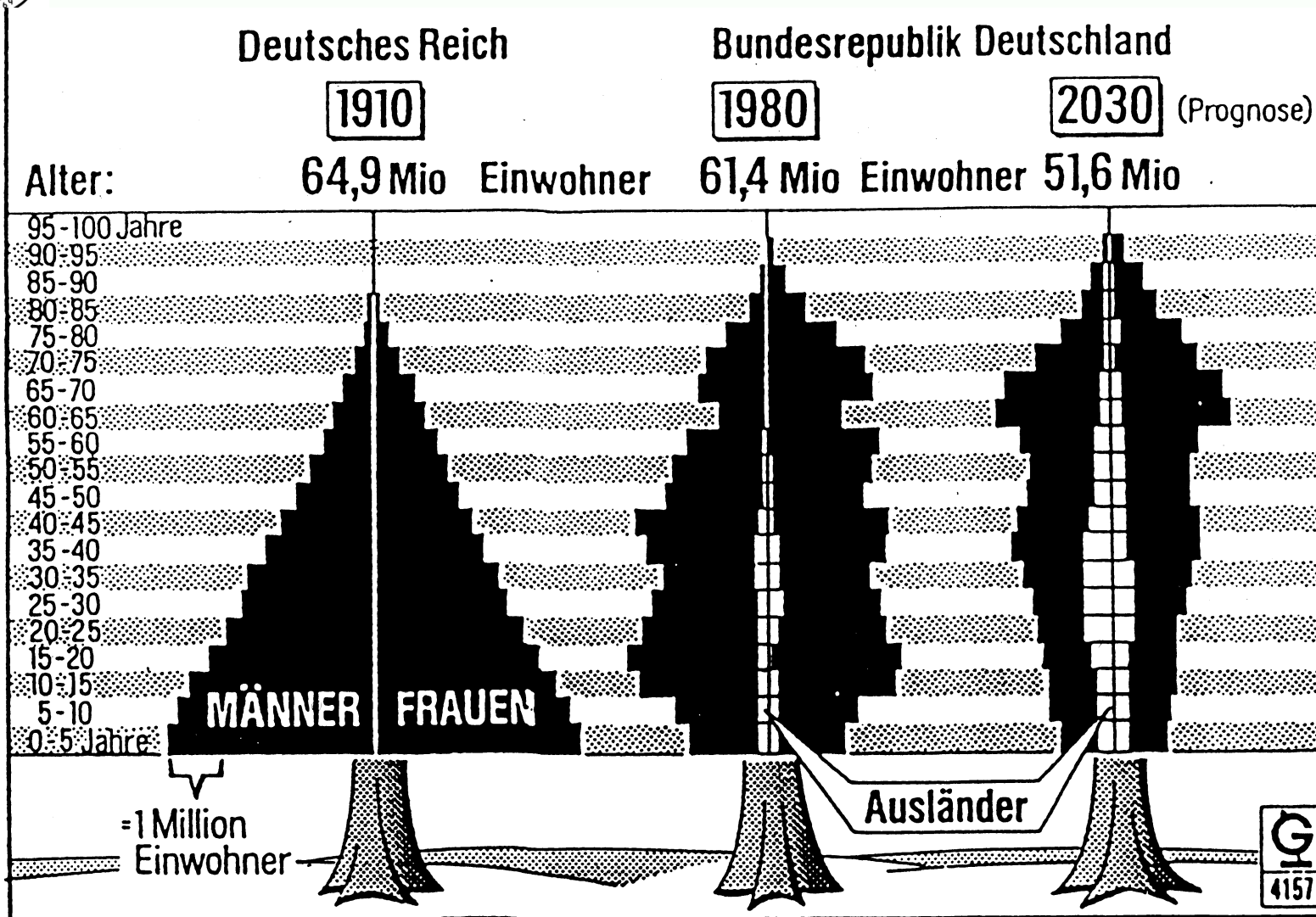
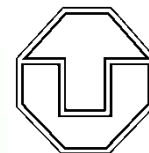


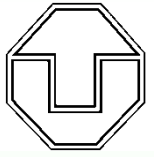
# Arbeit – Alter – Altern aus Sicht der Arbeitsmedizin



- 1. Gegenwärtige Rahmenbedingungen**
2. Besonderheiten der beruflichen Leistungsfähigkeit des alternden Menschen
3. Maßnahmen für alternde Menschen im Arbeitsprozess

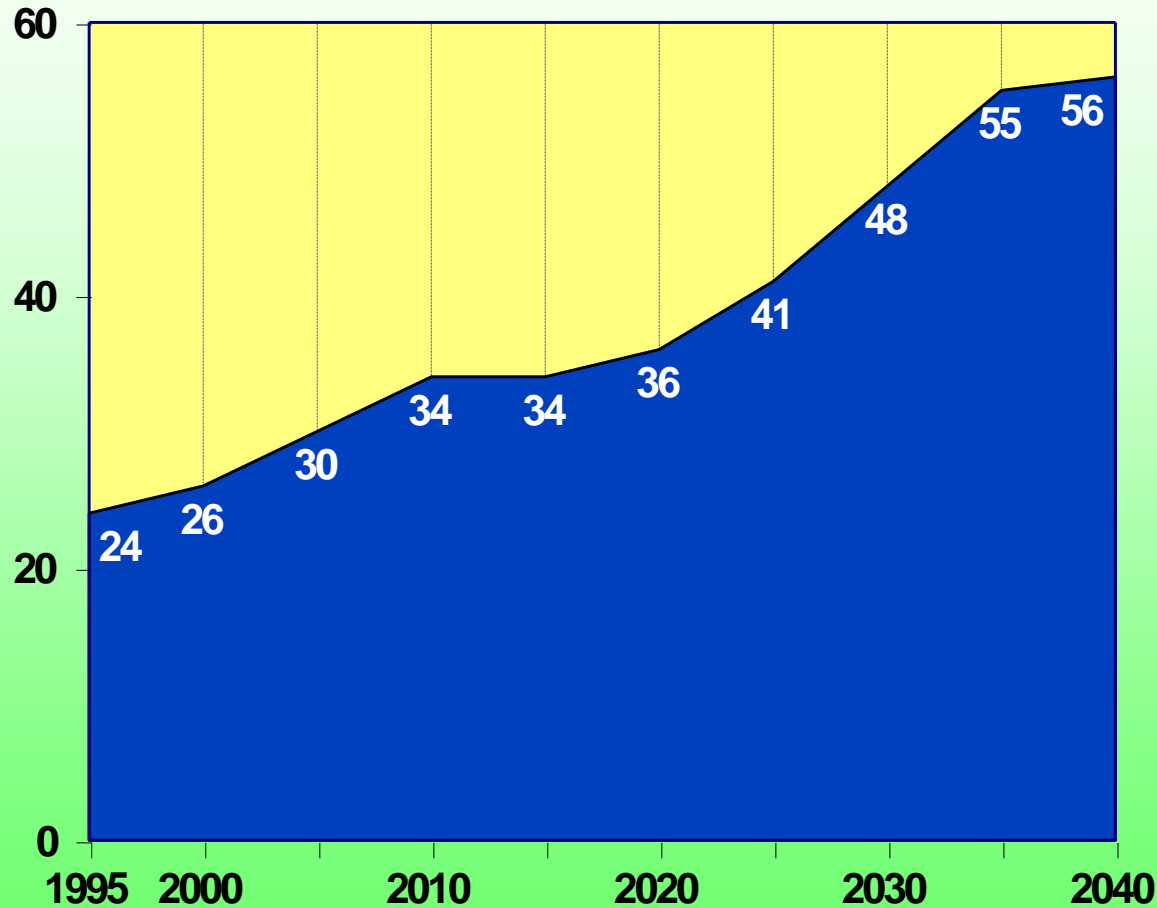
# Der deutsche Lebensbaum





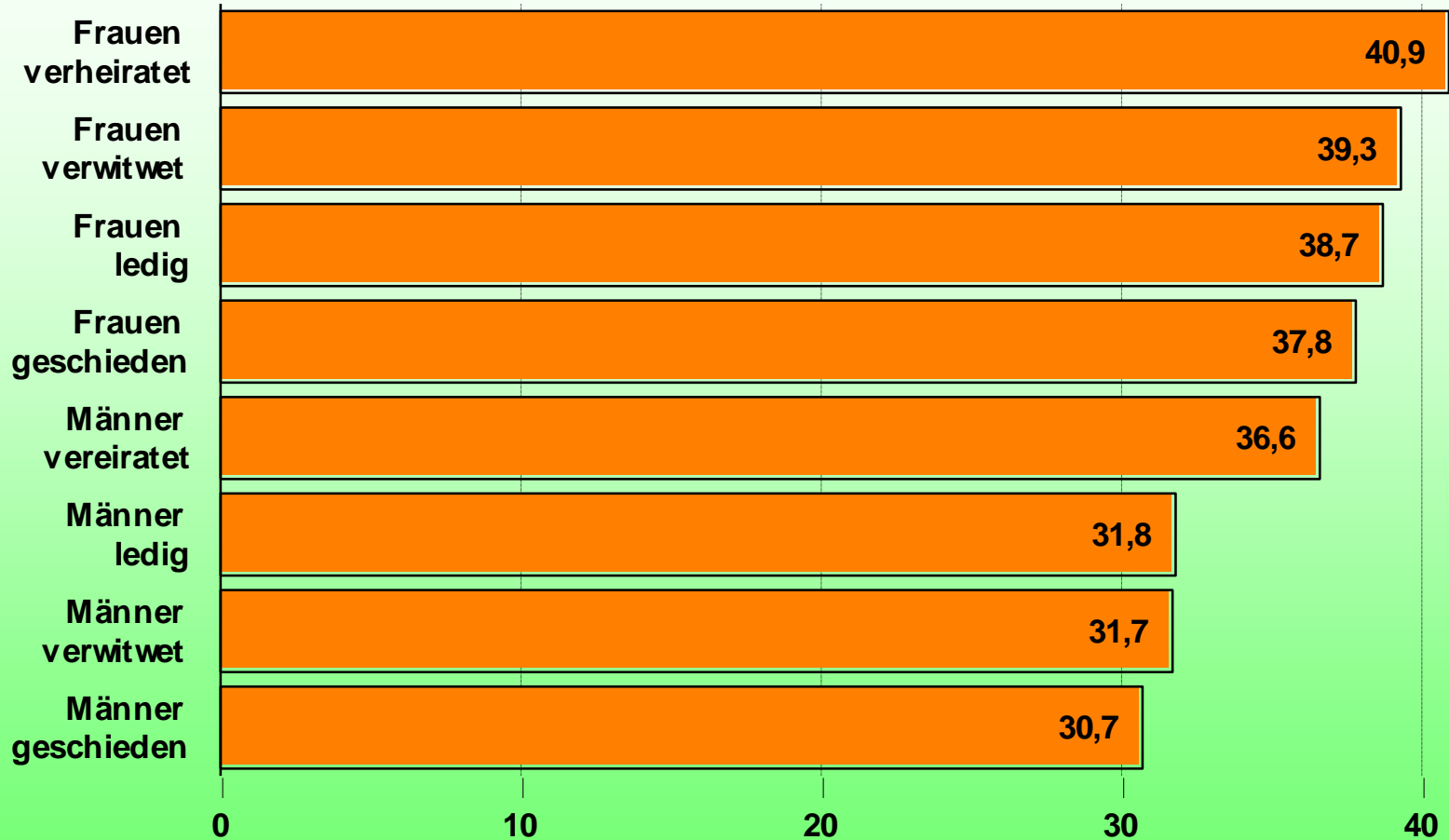
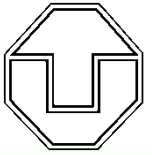
# Deutschland altert

Auf je 100 Erwerbsfähige (20 bis unter 65 Jahre)  
kommen so viele Ältere (65 Jahre und mehr)

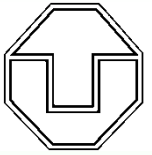




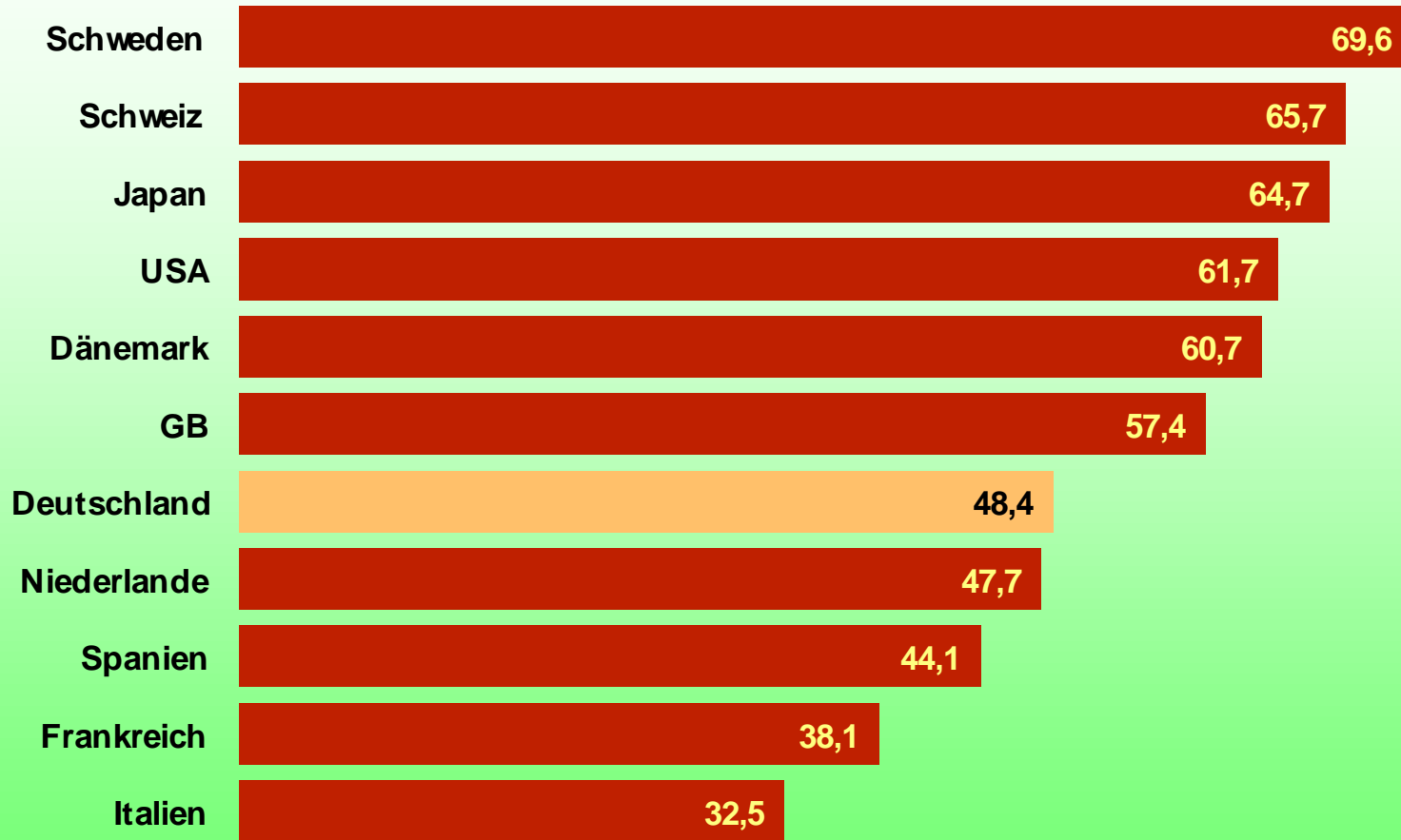
# Fernere Lebenserwartung in Jahren im Alter 45



Quelle: Tivig T, Hetze P 2007



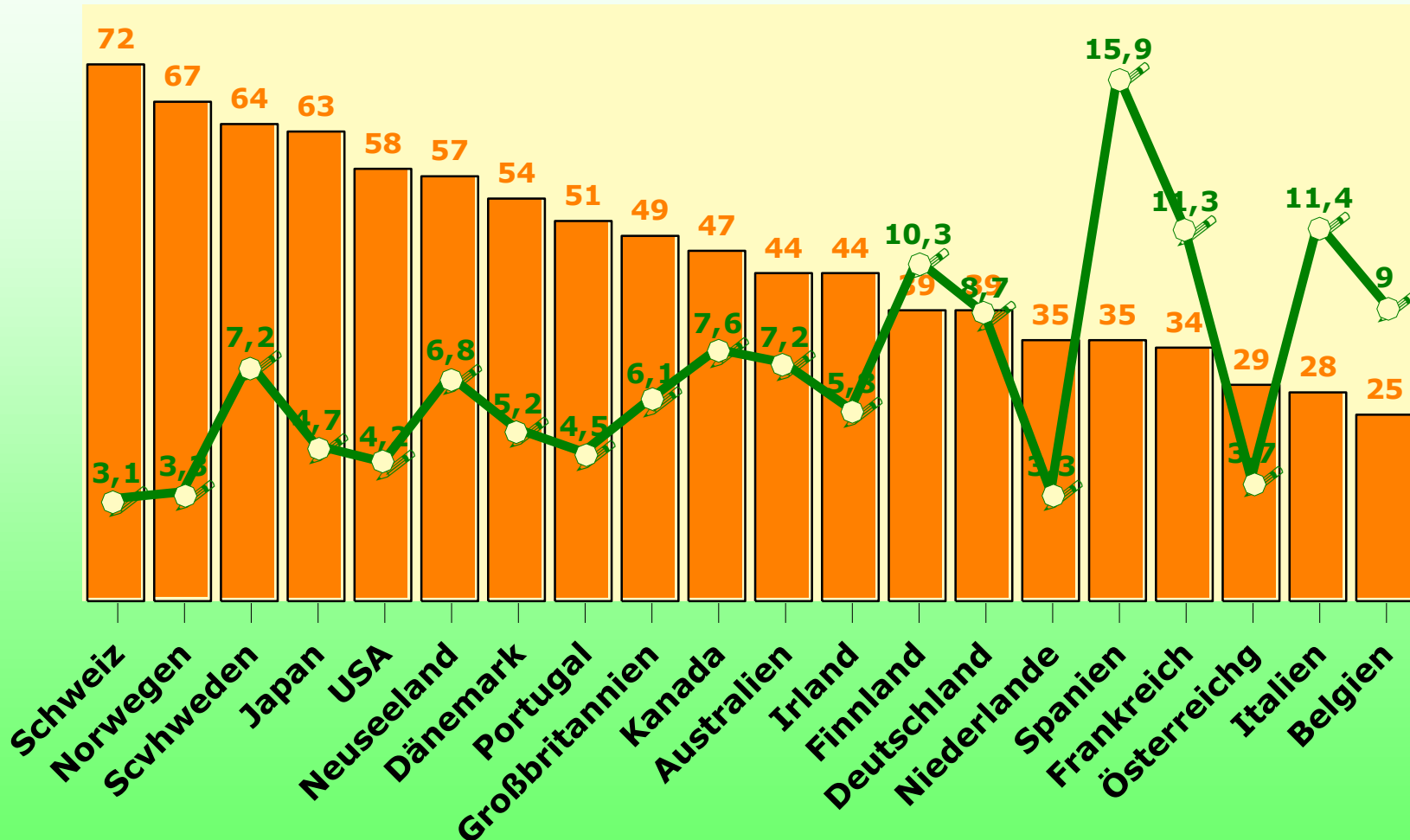
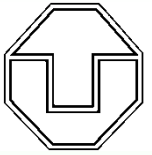
# Anteil der Erwerbstätigen unter den 55-65-jährigen (%)



Quelle: Eurostat, Mai 2008

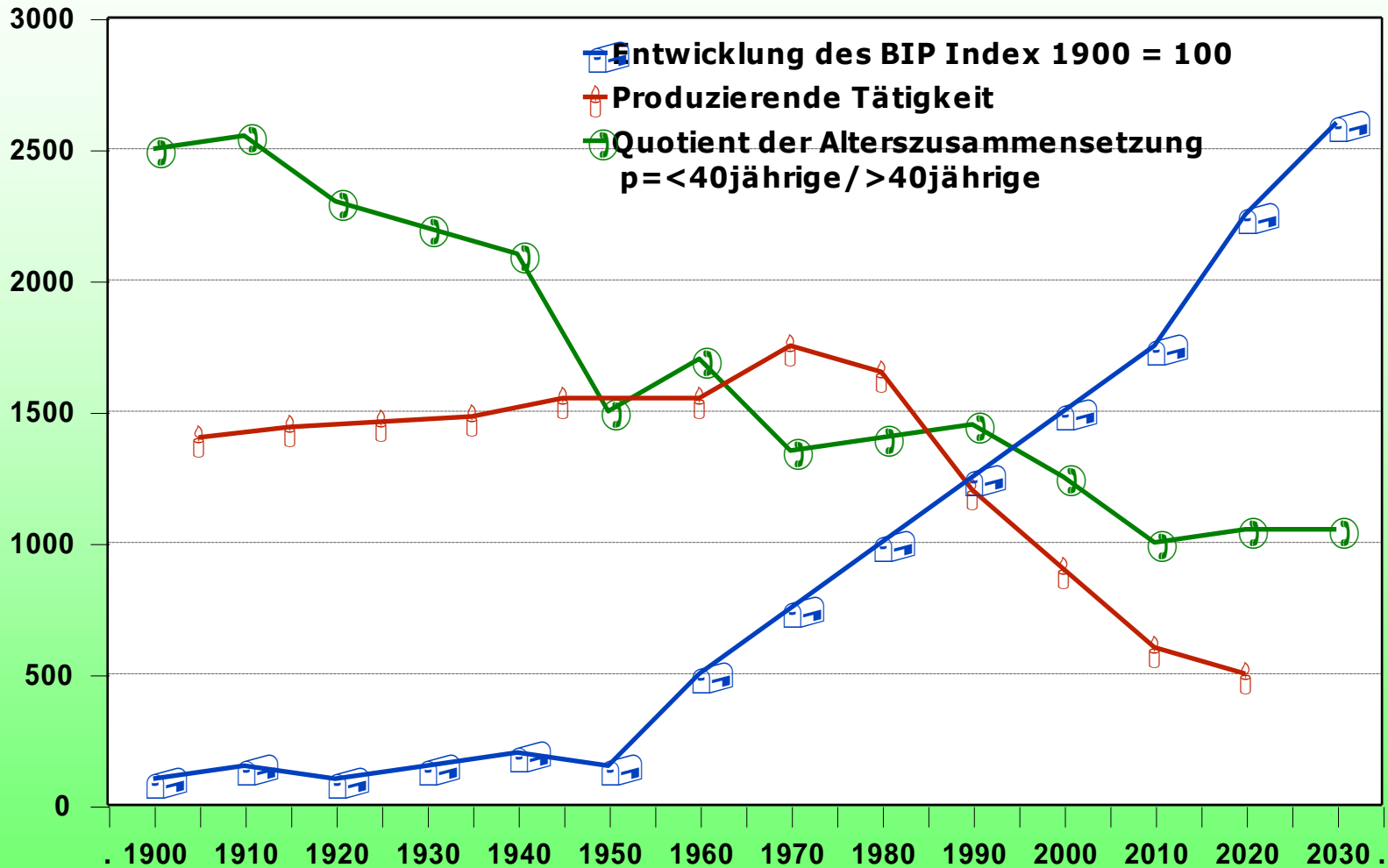
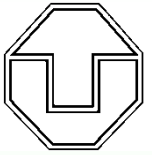


# Erwerbstätigenquote der 55- bis 64 -jährigen in % der gesamten Bevölkerung der Altersgruppe und Arbeitslosigkeit

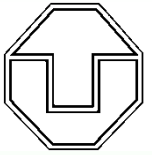




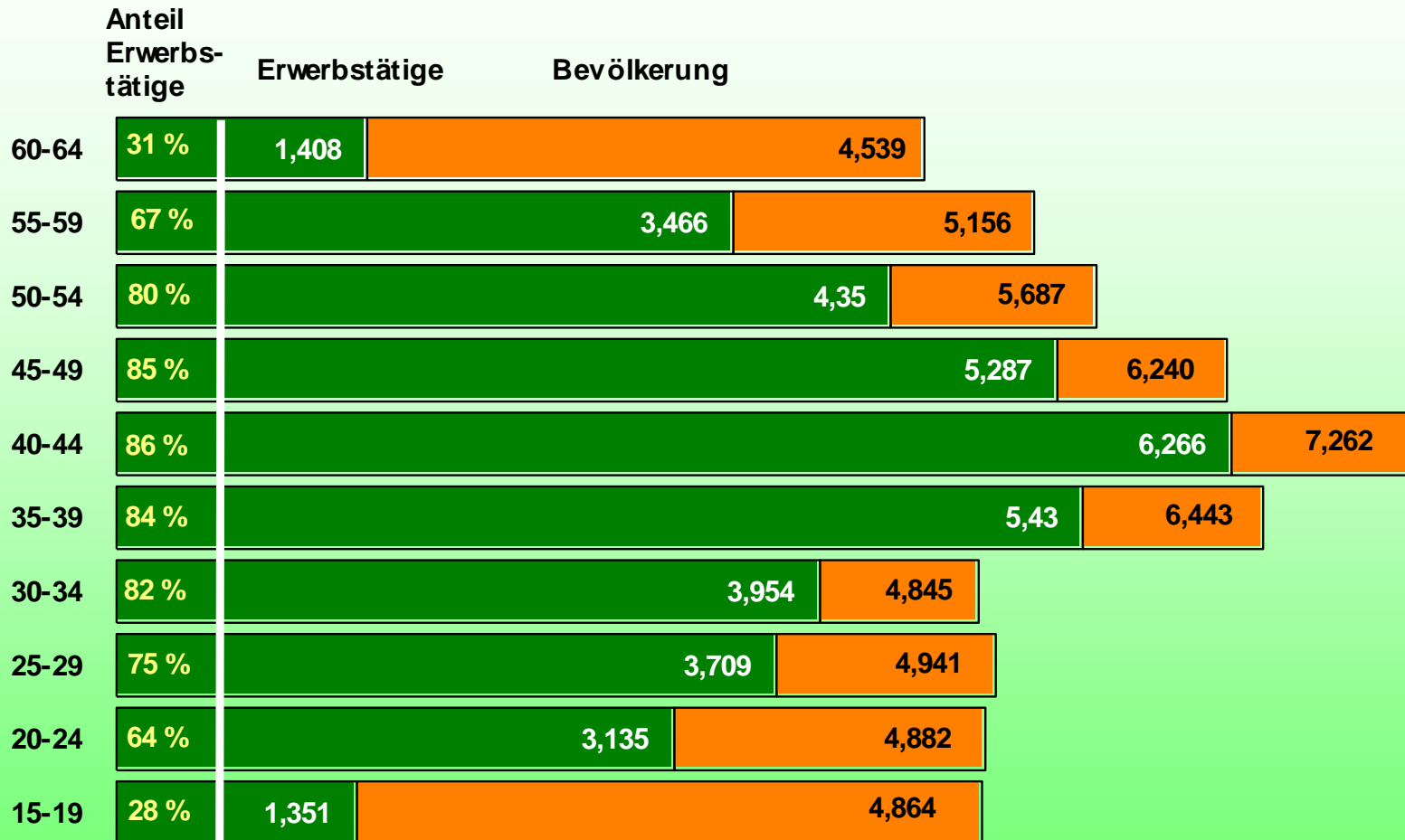
# Wirtschaftliche und demografische Entwicklung von 1900 bis 2030







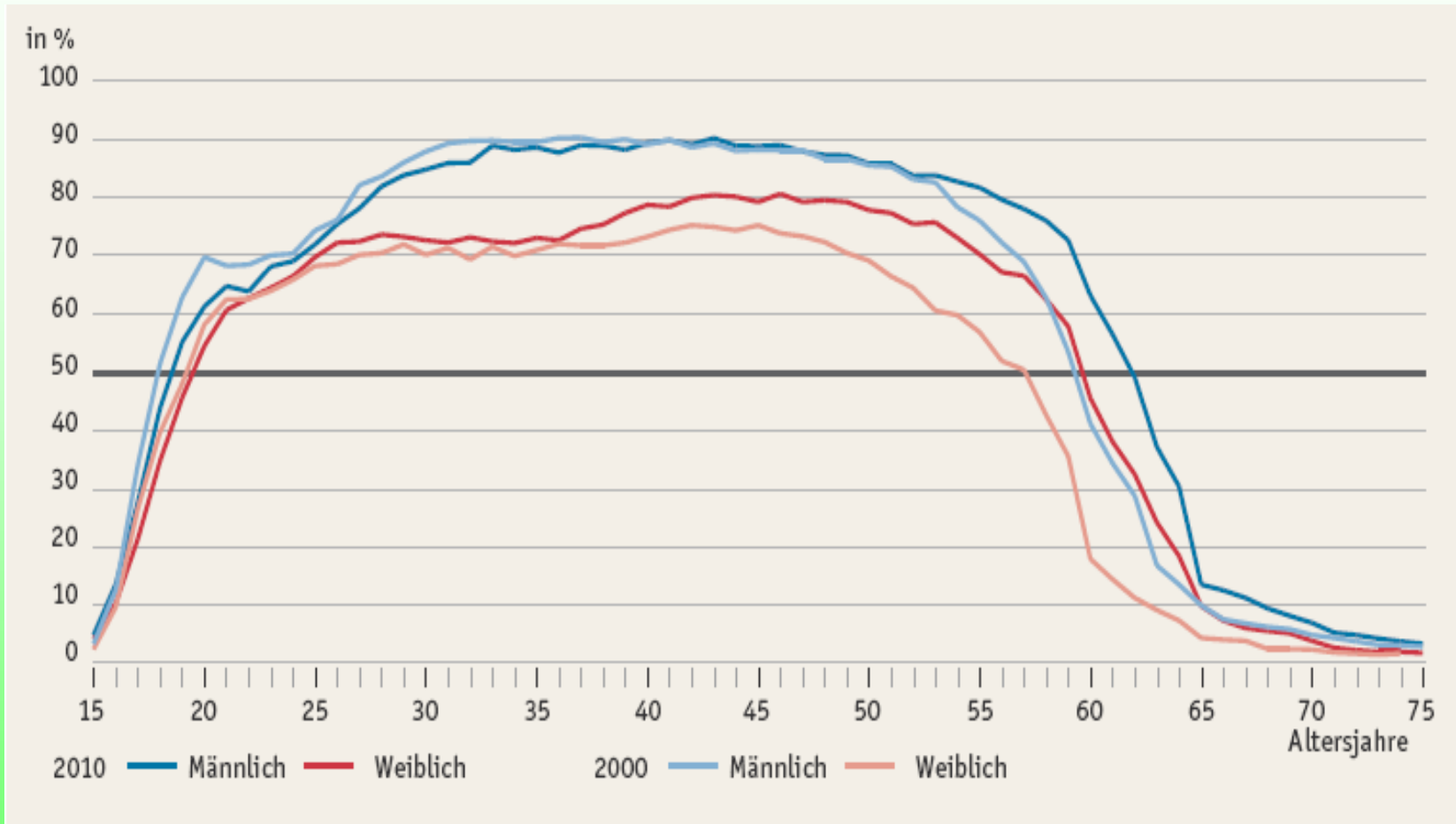
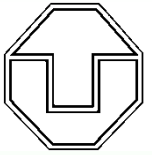
# Alter und Erwerbstätigkeit



Quelle: Suga 2006, S. 15



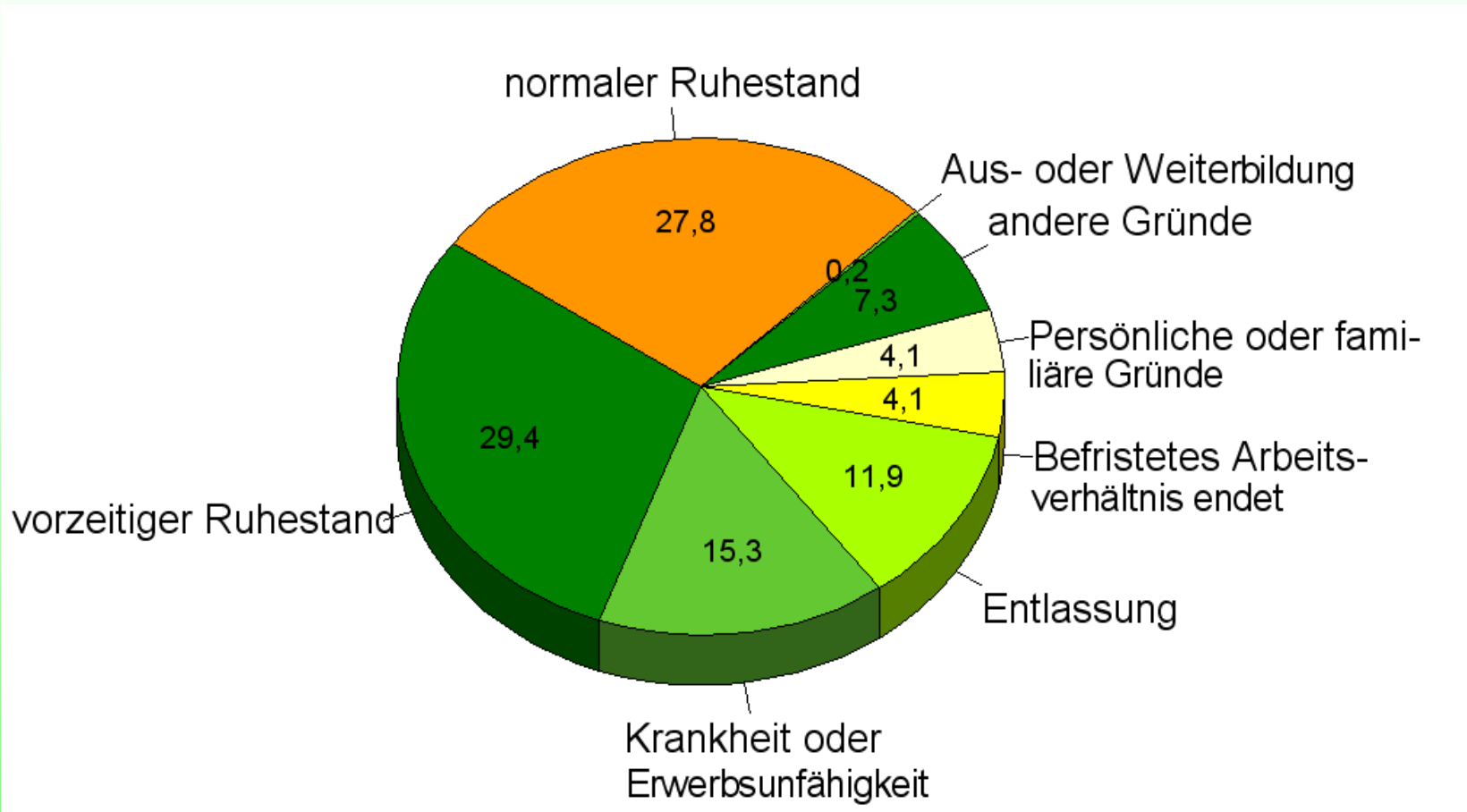
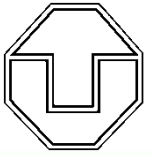
# Quote der Erwerbstätigen nach Alter und Geschlecht 2000 und 2010 (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2000, 2010



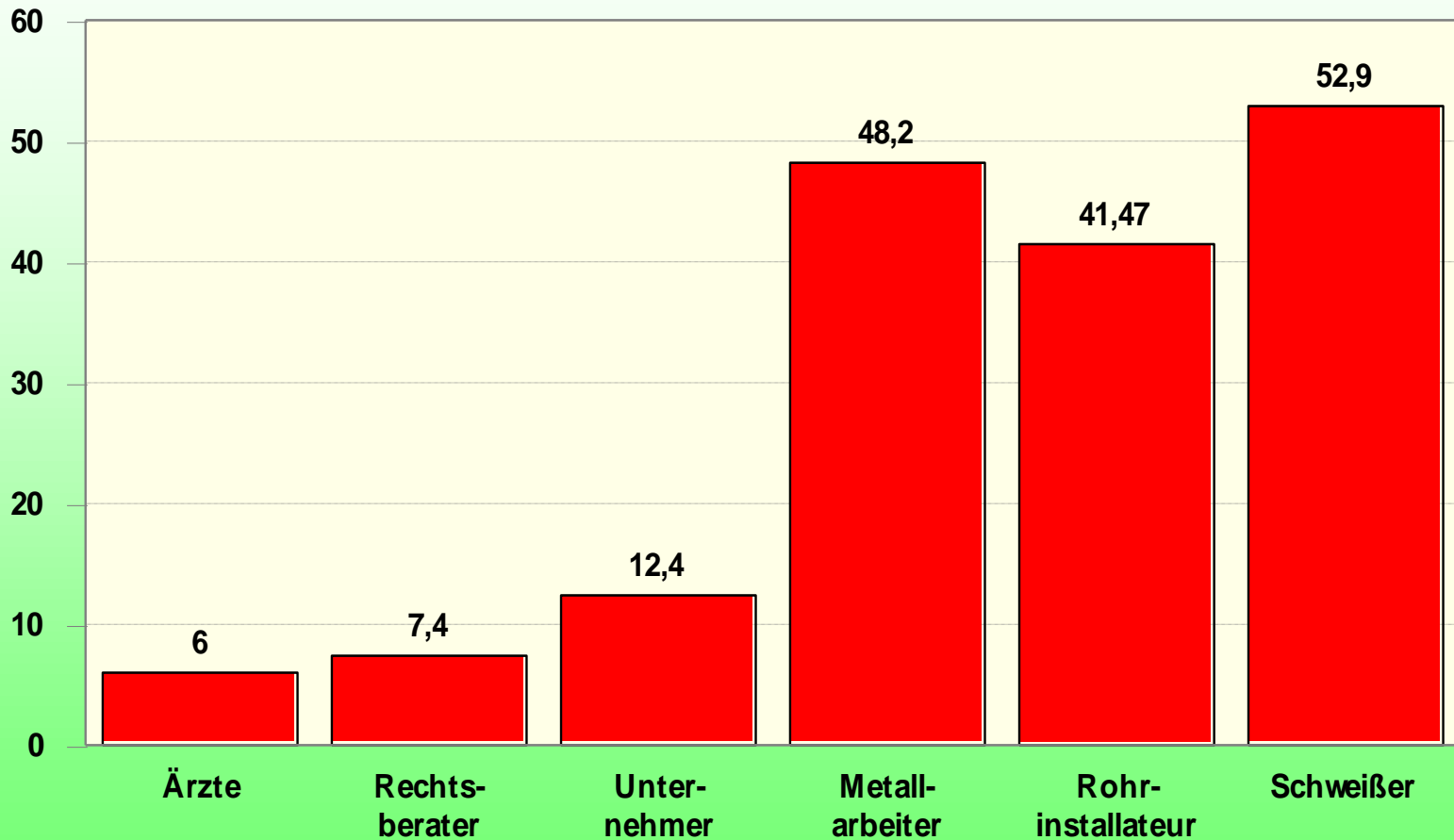
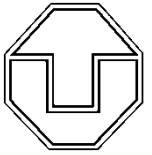
# Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben



Quelle: Dähne Judith in gute arbeit 2/2005/ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen



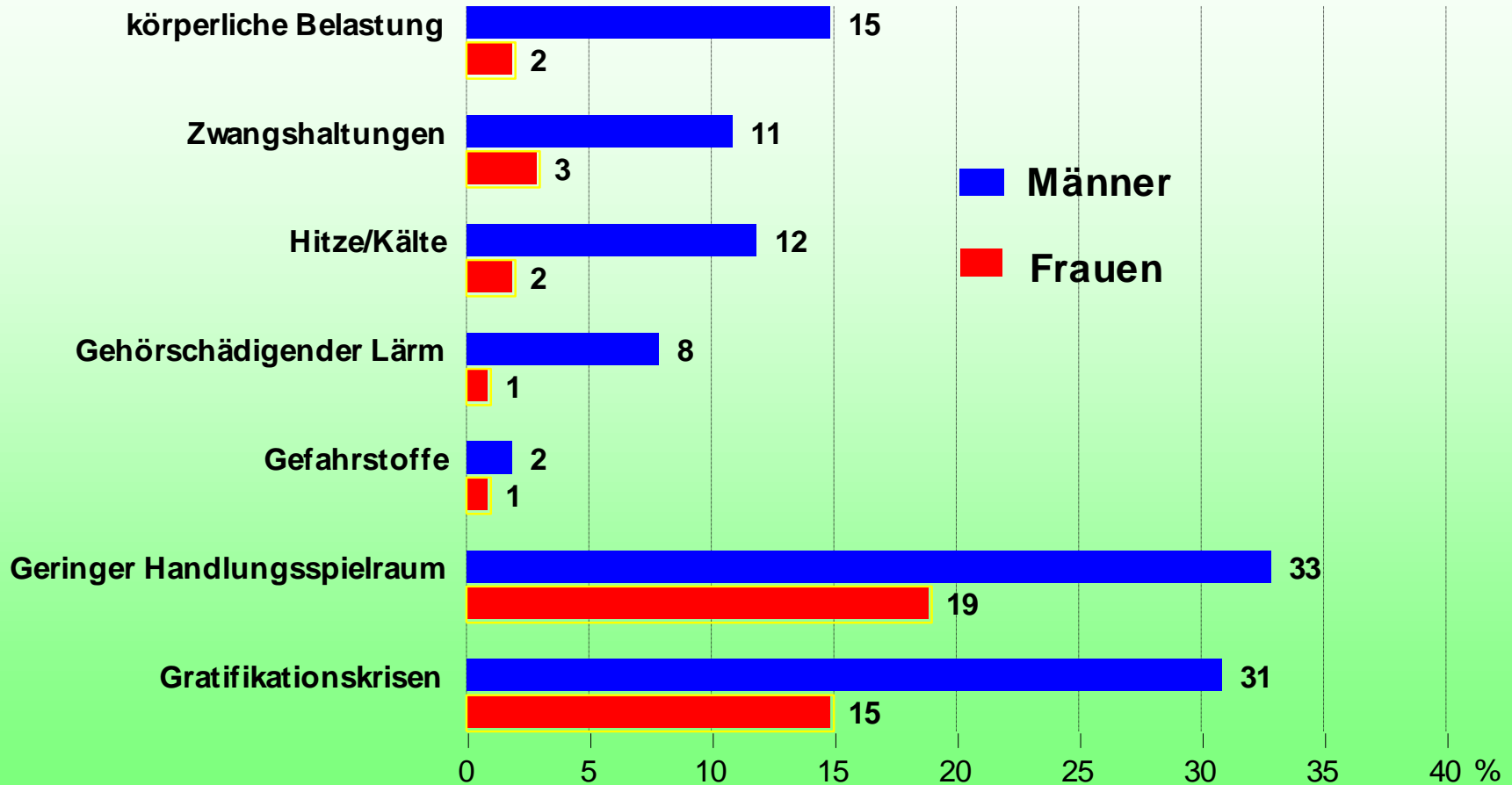
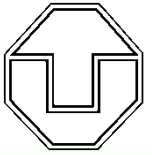
# Wer muss/geht vorzeitig in Rente ? Angaben in %



Quelle: Bertelsmann 2003



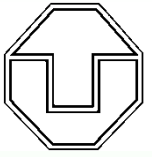
# Anteil einzelner Belastungsfaktoren an arbeitsbedingten Frühberentungen



Quelle: BKK 7/ 2008



# Arbeit – Alter – Altern aus Sicht der Arbeitsmedizin

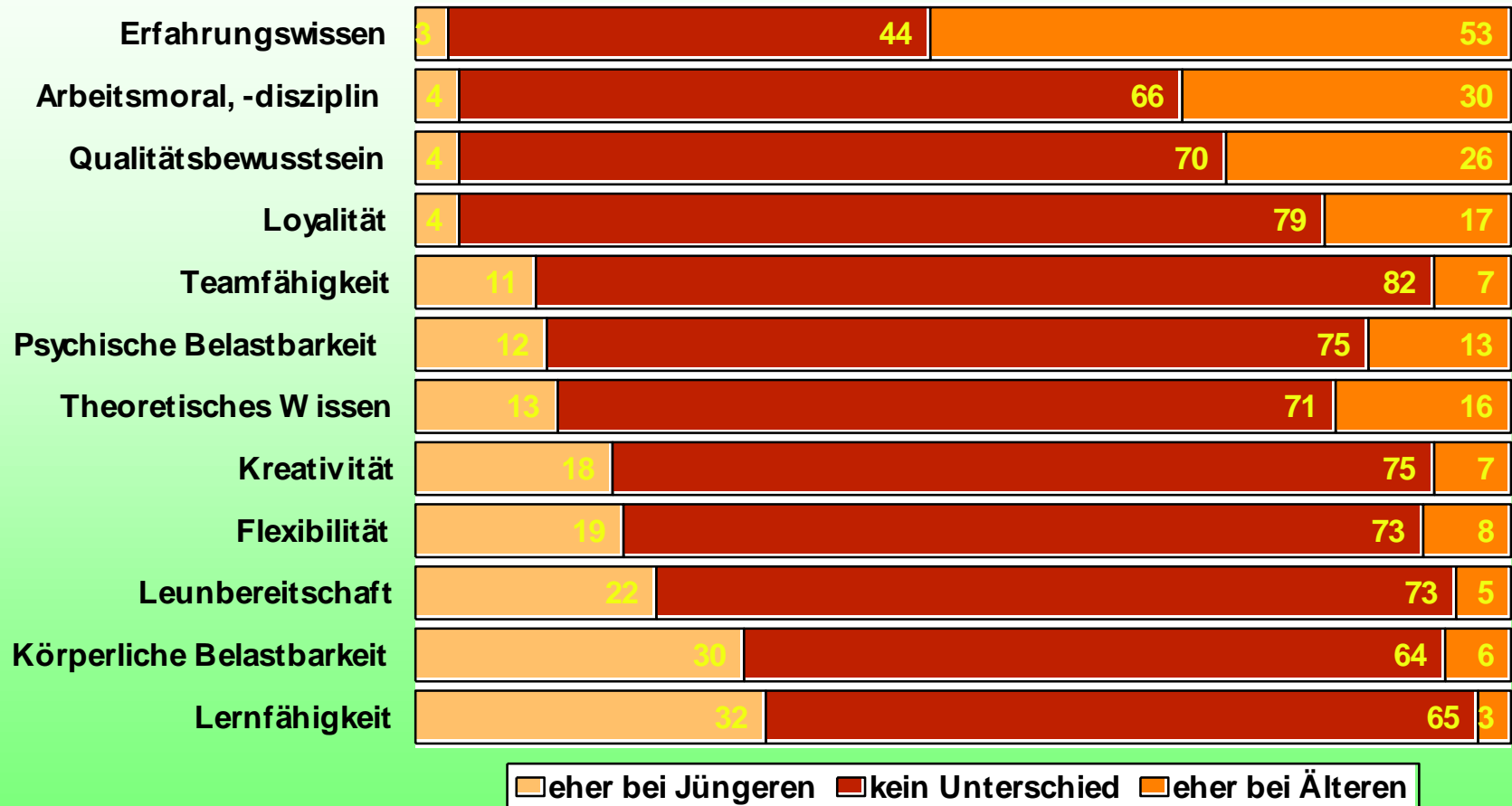
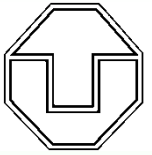


1. Gegenwärtige Rahmenbedingungen
- 2. Besonderheiten der beruflichen Leistungsfähigkeit des alternden Menschen**
3. Maßnahmen für alternde Menschen im Arbeitsprozess



# Fähigkeiten Jüngerer und Älterer (%)

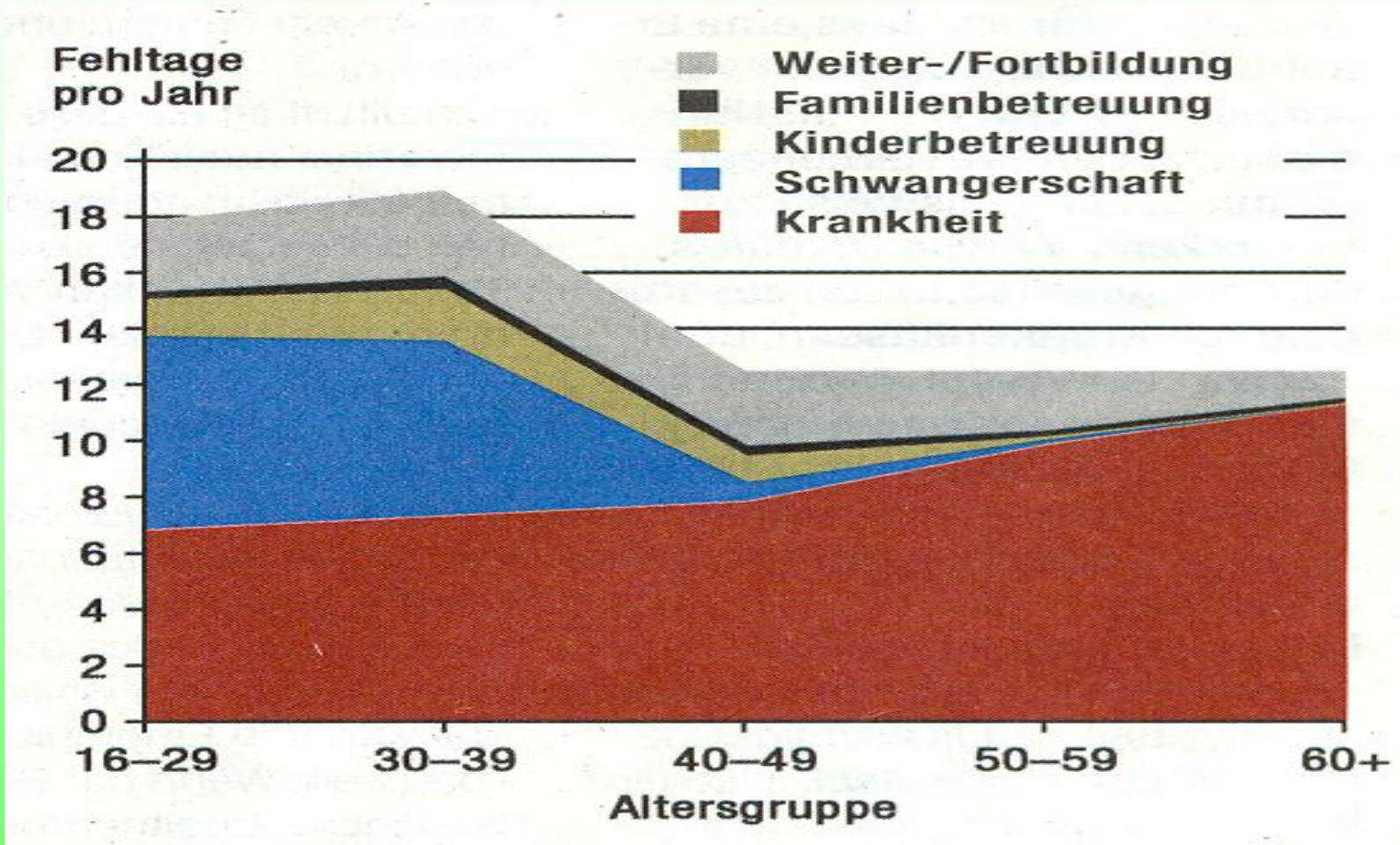
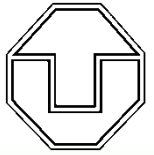
## Befragung von Beschäftigten



Quelle: IAB Betriebspanel 2002



# Fehlzeit in Abhängigkeit vom Lebensalter Beispiel Pflegepersonal

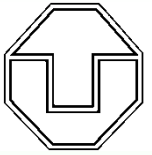


Quelle: Hasselhorn, NEXT-Studie, 2002/3, n=39 028





# Durchschnittliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

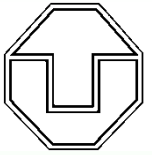


## Es nehmen ab

- Funktionsfähigkeit der Sinnesorgane, Seh-, Hör- und Tastvermögen
- Muskelkraft und Beweglichkeit
- Funktionsfähigkeit von Organsystemen (Atmung, Herzkreislauf, Hitze- und Kälteverträglichkeit)
- Widerstandsfähigkeit gegenüber hoher physischer und psychischer Dauerbelastung
- Wahrnehmungstempo



# Durchschnittliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

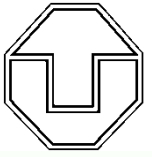


## Es nehmen ab

- Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung und des Reaktionsvermögens - besonders bei komplexen Geschehensabläufen
- Kurzzeitgedächtnis
- Fähigkeit, Arbeiten unter strenger Zeitvorgabe (Zeitdruck) zu verrichten
- Handlungssicherheit, Kontrollverhalten bei aktuellen Aktivitäten steigt



# Durchschnittliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

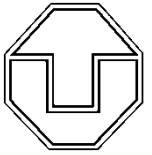


Es bleiben konstant bei älteren Arbeitnehmern

- Fähigkeit, sich normalen physischen und psychischen Anforderungen anzupassen
- Fähigkeit, das optimale Leistungsniveau während eines Arbeitstages beizubehalten
- Geschwindigkeitsbewegungen unterhalb der Dauerleistungsgrenze
- Konzentrationsfähigkeit
- Umgang mit angemessenem Wissen
- Sprachwissen



# Durchschnittliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

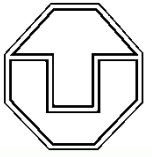


Es nehmen zu bei älteren Arbeitnehmern

- Erfahrung
- Strenge und Urteil
- Kommunikationsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Unabhängigkeit
- Kritisches Denken
- Verantwortungsgefühl
- Arbeitsbewusstsein und -ethik
- Motivation
- Reife



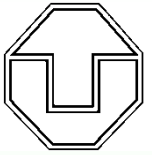
# Lernfähigkeit



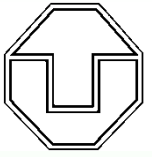
- Abhängig von lebenslangen Lernanforderungen
- Ältere lernen anders, meist nicht schlechter
  - Anknüpfen an Vorhandenes
  - Systematisches, Schritt weises Vorgehen
  - selbst bestimmtes Lerntempo
  - Fernhalten störender Umfeldeinflüsse
  - ausreichende Motivation
- Soziale Homogenität der Lerngruppen



# Arbeit – Alter – Altern aus Sicht der Arbeitsmedizin



1. Gegenwärtige Rahmenbedingungen
2. Besonderheiten der beruflichen Leistungsfähigkeit des alternden Menschen
- 3. Maßnahmen für alternde Menschen im Arbeitsprozess**



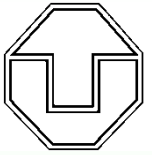
# Arbeitsschutzgesetz

## § 2 Begriffsbestimmung

Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur **Verhütung von Unfällen** bei der Arbeit und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** einschließlich Maßnahmen der **menschengerechten Gestaltung** der Arbeit.



# Gute, menschengerechte Arbeit

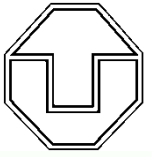


## Humankriterien zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben:

nach DIN EN ISO 9241-2 - Anforderungen an die Arbeitsaufgaben - Leitsätze

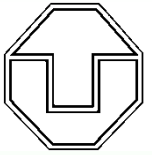
- A. Ganzheitlichkeit
- B. Anforderungsvielfalt
- C. Autonomie/ Handlungsspielraum
- D. Möglichkeiten zur sozialen Interaktion
- E. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- F. Rückmeldungen
- G. Durchschaubarkeit/ Sinnhaftigkeit







# Bedingungen für Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr (Arbeitnehmer)



Bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung von berufl. und priv. Verpflichtungen

75

Übernahme von Tätigkeiten, die gesundheitlich weniger belastend sind

72

Stärkere Anerkennung meiner Arbeitsleistung durch die Vorgesetzten

70

Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter

70

Übernahme neuer herausfordernder Aufgaben im Unternehmen

66

Unter keinen dieser Bedingungen

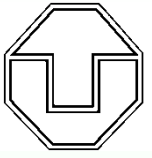
3

0 20 40 60 80 %

Quelle: BertelsmannStiftung 2006



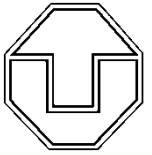
# Ältere können Aufgaben tendenziell besser erfüllen, wenn diese



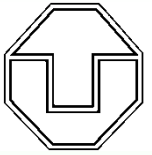
- vertraut sind
- relativ selbstständig eingeteilt werden können hinsichtlich Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf,
- komplexe Lösungen erfordern, bei denen ohne Erfahrung nichts geht,
- soziale Kompetenzen bedingen,
- detaillierte Kenntnisse über betriebliche Abläufe und informelle Beziehungen.



# Problematischer für ältere Beschäftigte sind Aufgaben, die



- mit extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte, Zugluft, hoher Luftfeuchte, Lärm, unzureichender Beleuchtung verbunden sind,
- schwere körperliche Arbeit und/oder monotone, sich ständig wiederholende (repetitive) Bewegungen erfordern,
- unter starkem Zeit- und Leistungsdruck erfüllt werden müssen,
- wenig Selbstbestimmung beim Arbeitstempo zulassen,
- keine ausreichende Erholung ermöglichen,
- gute Seh- und Hörleistungen voraussetzen.



# Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen

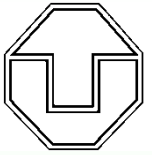
- prävention für morgen -



**Wir erhalten und fördern die  
Gesundheit und Beschäftigungs-  
fähigkeit von Arbeitnehmern und  
Unternehme(r)n**



# (Betriebs)ärztliche Beratung



- Positives Leistungsbild fördern
- Arbeitsplatzbesichtigungen, Besprechung vor Ort
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Einarbeitungszeit/Qualifizierungsmöglichkeiten
- Arbeitsorganisation ändern, Spielräume schaffen, Stellenwechsel, Puffer
- Arbeitsinhalte ändern, umfangreichere, höherwertige Tätigkeiten
- Individuelle arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung
- Gestaltung des Übergangs in die Nichtarbeit
- Lebensaltersbezogene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung?