

A+A 2003

**Auf dem Weg in die
Zukunft:
Arbeitsfähigkeit für
alternde Belegschaften
Schätze suchen, finden und
pflegen!**

28.10.2003

**Dr. med. Jürgen Tempel
IQ-Consult gGmbH
Düsseldorf**

**ARBEIT &
GESUNDHEIT**



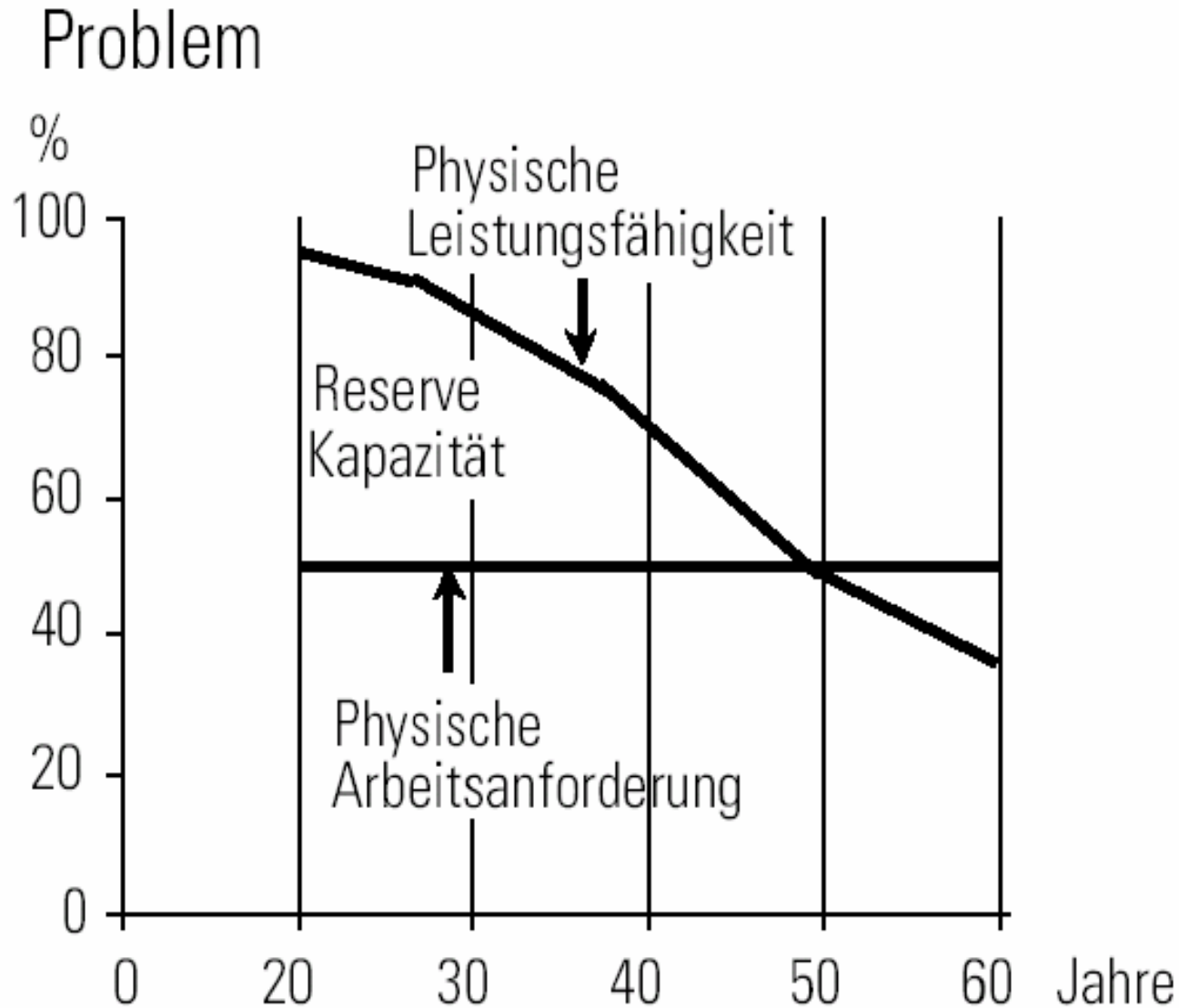
Zur Einstimmung eine kleine Diskussionsrunde:

Was ist gut daran, wenn man älter wird?

Was ist schwierig daran, wenn man älter wird?

Wie sieht es aus im Arbeitsleben?

Grundannahme ist das folgende Modell:



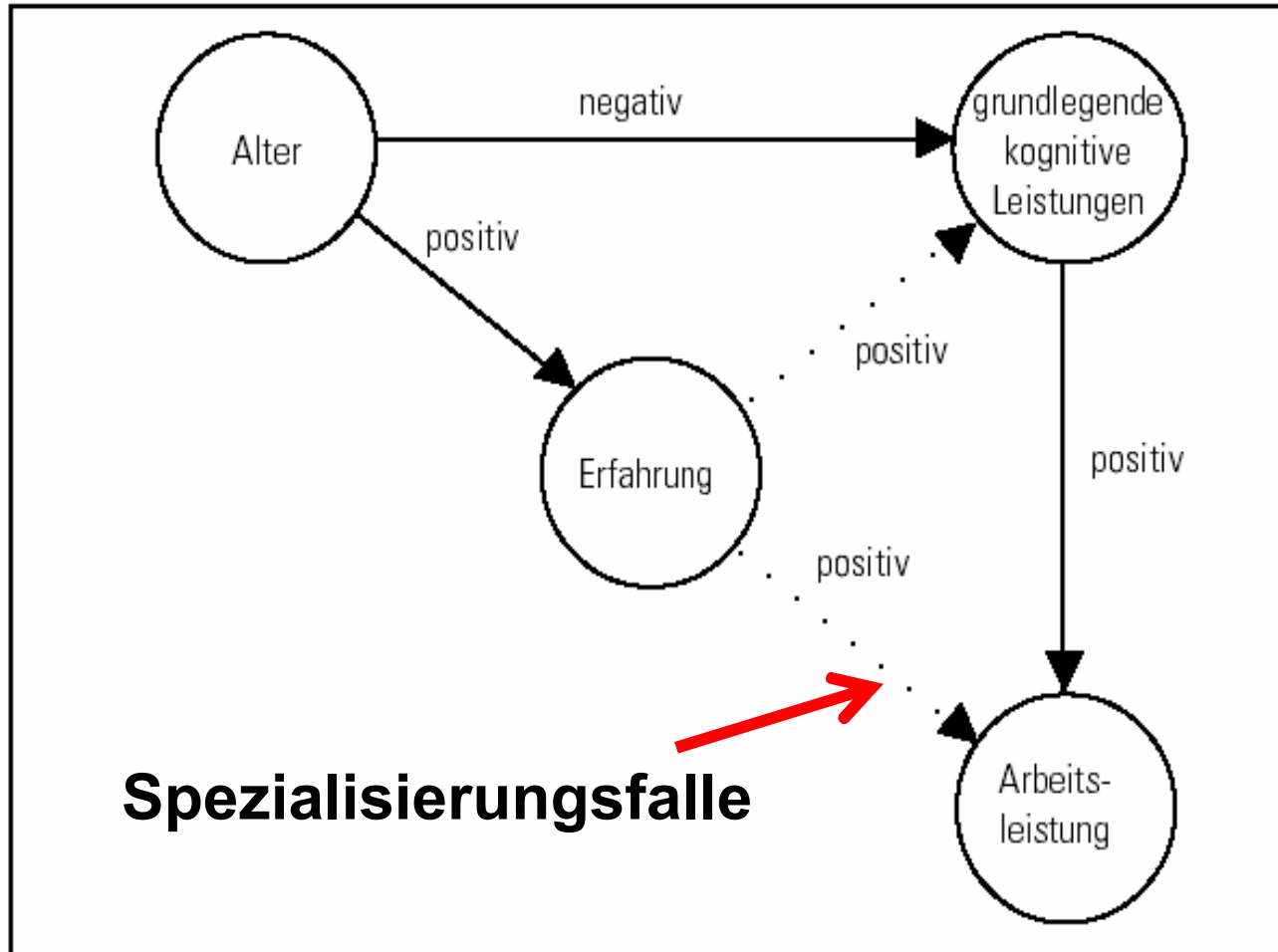
Die **Arbeitsanforderung** soll in der Regel nicht mehr als **50 % der maximalen Leistungsfähigkeit** betragen. Das gilt für die physischen wie auch die mentalen (!?) Belastungen.

Wenn bei Steigerung der Leistungsanforderung nicht die **Altersstruktur eines Unternehmens** berücksichtigt wird, dann können unzählige MitarbeiterInnen „in Schwierigkeiten“ geraten, über die sie dann vielleicht gar nicht sprechen können oder wollen.

Die wichtigsten „Killer“ älterer oder älter werdender Mitarbeiter sind:

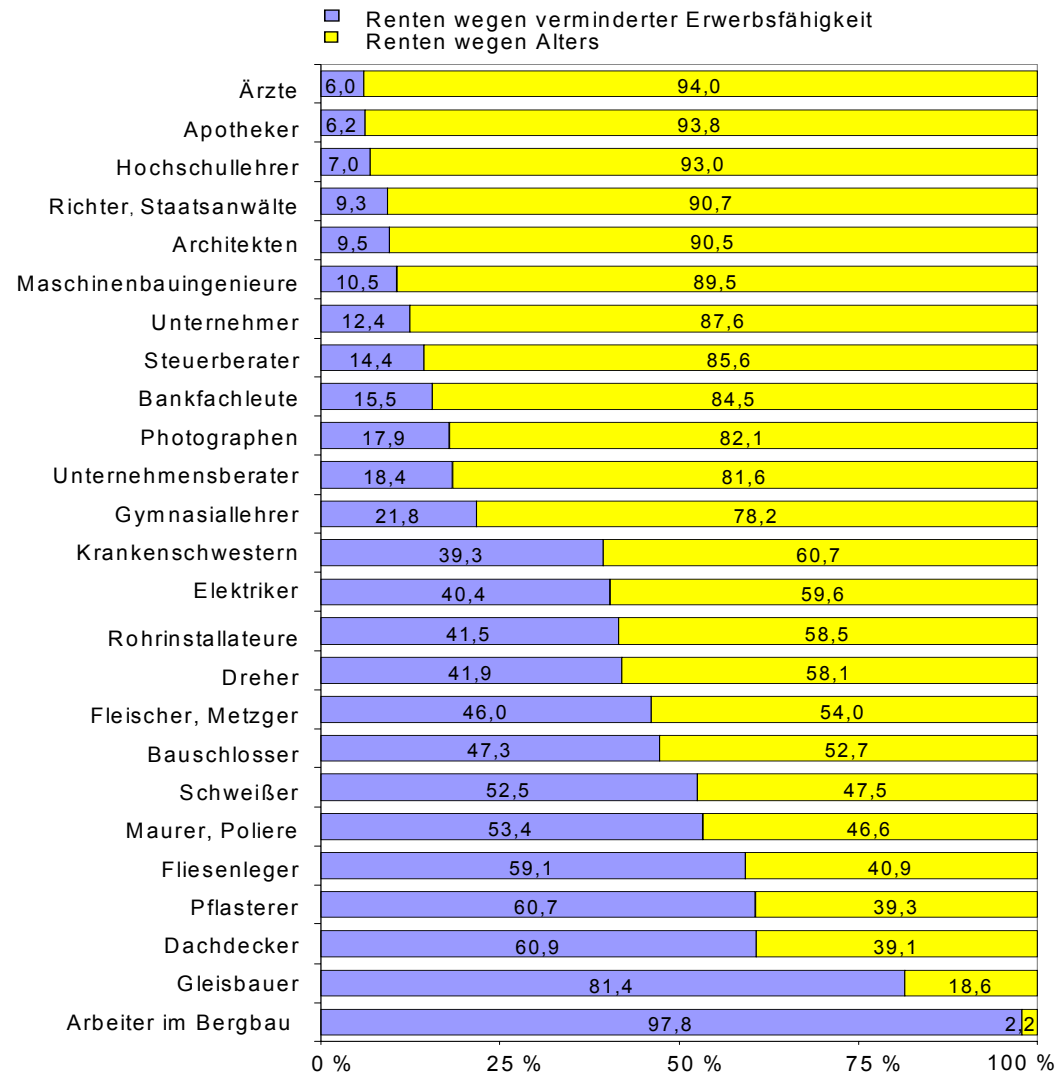
**Langdauernde physische Überforderung, kombiniert mit Haltearbeit und Monotonie,
chronischer Zeitdruck,
Ausschluss von der Weiterbildung und /oder
Schlechtes Führungsverhalten
Errichtung einer Spezialisierungsfalle.**

Abb./Tab. 102: Beziehung zwischen Alter, Erfahrung, grundlegenden kognitiven Leistungen und Arbeitsleistung (Salthouse, 1997)



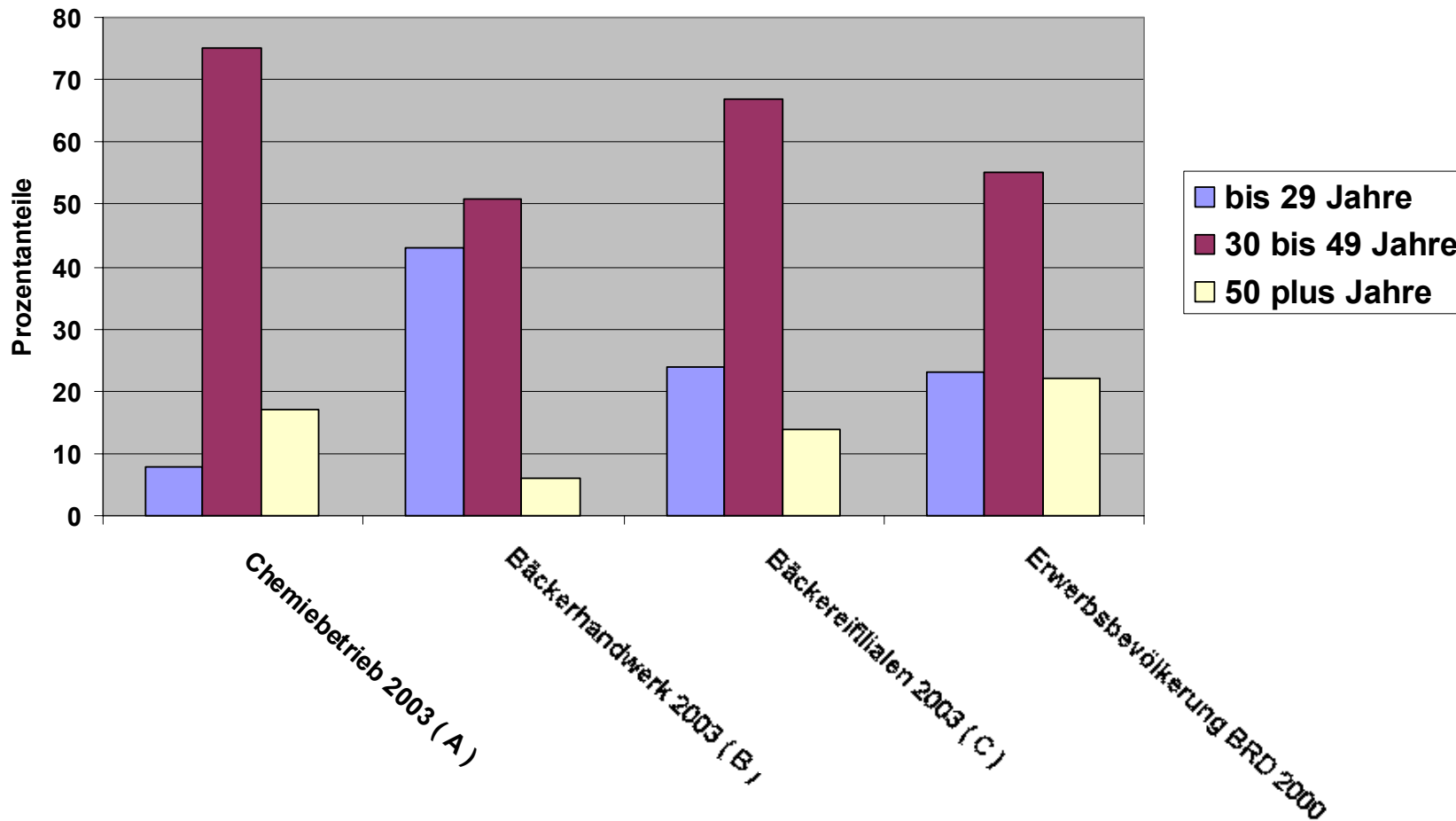
Quelle: Ilmarinen 1999:71

Rentenzugänge nach ausgewählten Berufen vor Rentenbeginn 2001

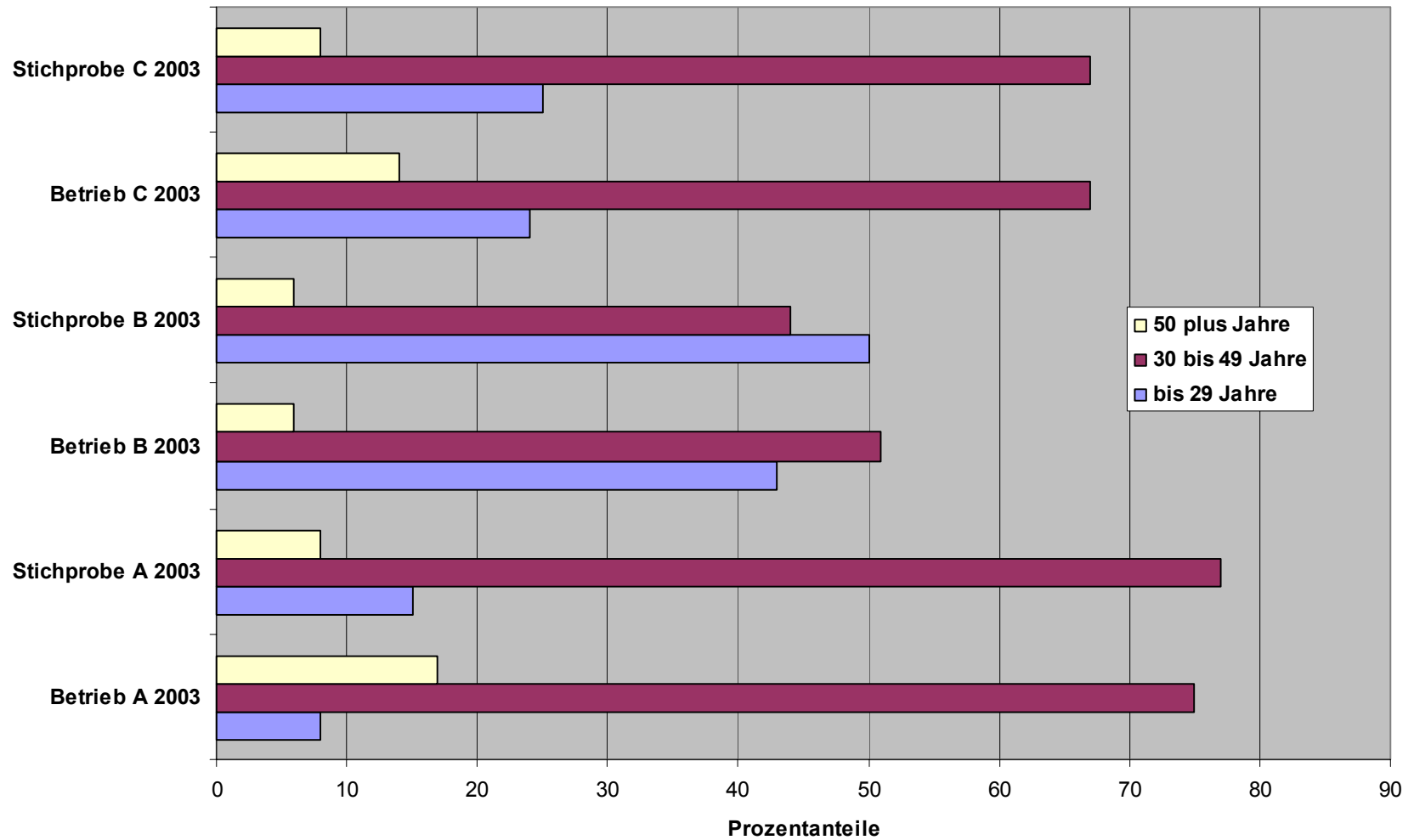


Die Ausgangslage ist
durchaus schwierig!

Vergleich der Altersstrukturen: ABI-NRW und BRD



Alterstruktur Betriebe und Stichproben



Betrieb	Größe der Grundgesamtheit / des Betriebes	Stichprobengröße: N / Beteiligung	Aussagefähigkeit der Stichprobe	Arbeitsanforderung	Durchschnittsalter (J.) / Durchschnitt ABI (Punkte)
A) Chemie	169 MitarbeiterInnen	N=100 / 60 %	Gute Übereinstimmung nach Alter und Geschlecht, ausreichende Größe	Zweischichtarbeit in der Produktion, teilweise Monotonie, körperlich leichte bis mittelschwere Arbeit	37 Jahre / 43 Punkte
B) Bäckereiunternehmen	253 MitarbeiterInnen	N=133 / 53%	Gute Übereinstimmung nach Alter und Geschlecht, ausreichende Größe	Nacharbeit, Zweischicht und Normalschicht, Monotonie, hohe Überstundenanteile, körperlich mittelschwere bis schwere Arbeit	30 Jahre / 43 Punkte
C) Bäckereifilialen	853 MitarbeiterInnen	N=100 / 12% Vergleichsstichprobe aus drei Branchen (Drogerie, Schuh- und Textilverkauf): N=82	Die Stichprobe ist zu klein. Es werden zusätzlich 9 sehr unterschiedliche Filialen besucht (Begehung nach Arbeitsschutzgesetz) und die Ergebnisse mit einer anderen Untersuchung im Einzelhandel verglichen (Tempel, 2003).	Zweischichtarbeit im Verkauf, Backen und „Snacks“, die vor Ort hergestellt werden. Teilweise Monotonie, leichte bis mittelschwere körperliche Arbeit, sozialer Druck durch die Kunden. Die Arbeitsanforderungen entsprechen denen in der Vergleichsstichprobe.	37 Jahre / 43 Punkte, 88 % Frauen Vergleichsstichprobe: 37 Jahre / 43 Punkte, 83 % Frauen

Das Arbeitsfähigkeitskonzept:

Die **Arbeitsbewältigungsfähigkeit** eines Menschen - einer Frau oder eines Mannes beschreibt deren **Potenzial**, eine bestimmte Aufgabe im Arbeitsleben zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

Der ABI enthält sieben Items:

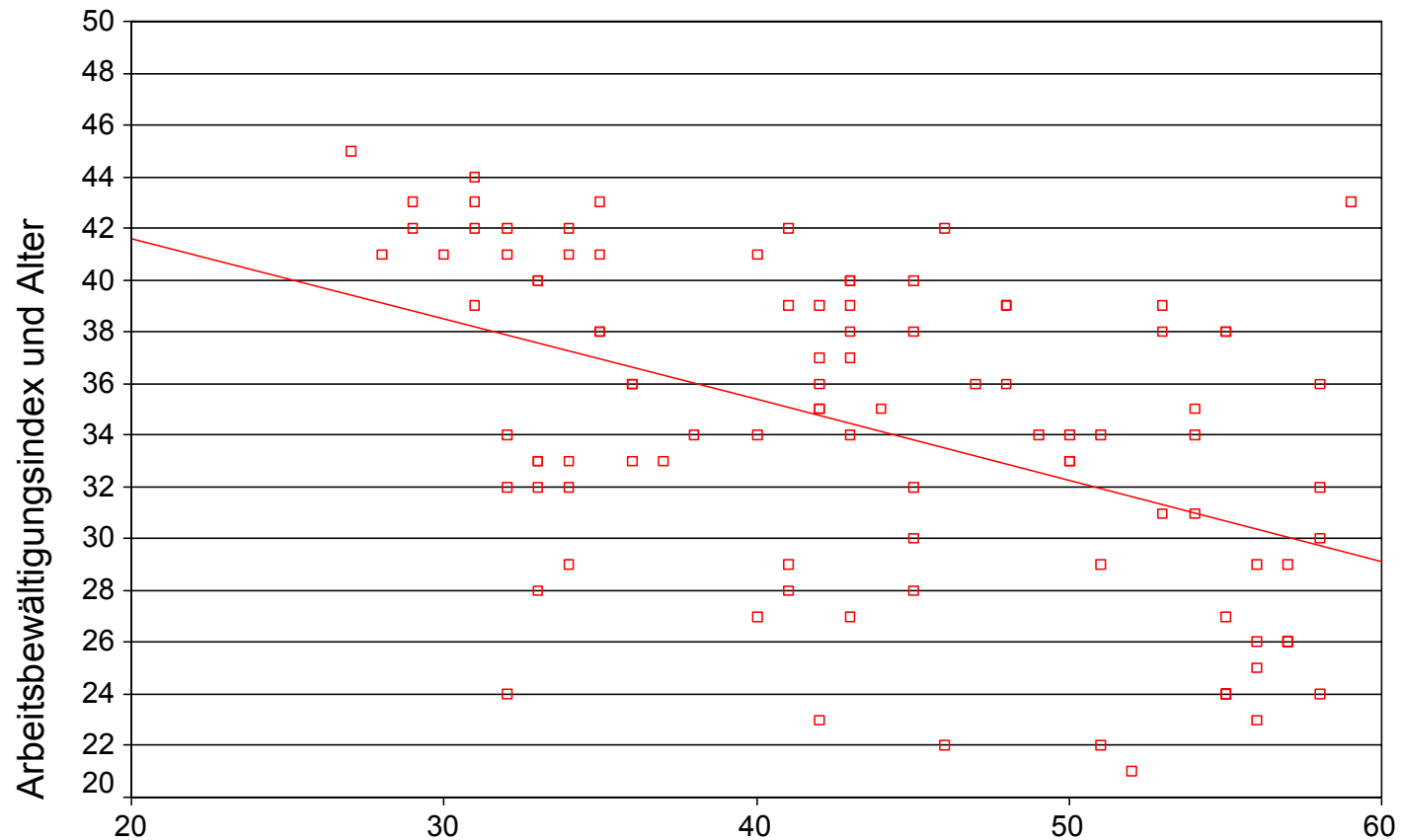
Abb./Tab. 82: Der Arbeitsbewältigungsindex setzt sich aus den folgenden Fragenkomplexen (Items) zusammen:

Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten	0-10 Punkte
Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Verhältnis zu den Anforderungen der Arbeit	2-10 Punkte
Anzahl der aktuellen Krankheiten, die von einem Arzt diagnostiziert worden sind	1-7 Punkte
Geschätzte Behinderung bei der Arbeit als Folge dieser Erkrankungen	1-6 Punkte
Krankenstand während des letzten Jahres (12 Monate)	1-5 Punkte
Eigene Vorhersage über die Arbeitsbewältigungsfähigkeit ab jetzt innerhalb der nächsten zwei Jahre	1, 4 u. 7 Punkte
Mentale Ressourcen und Befindlichkeiten	1-4 Punkte

Es werden die folgenden Einstufungen des Arbeitsbewältigungsindex vorgenommen:

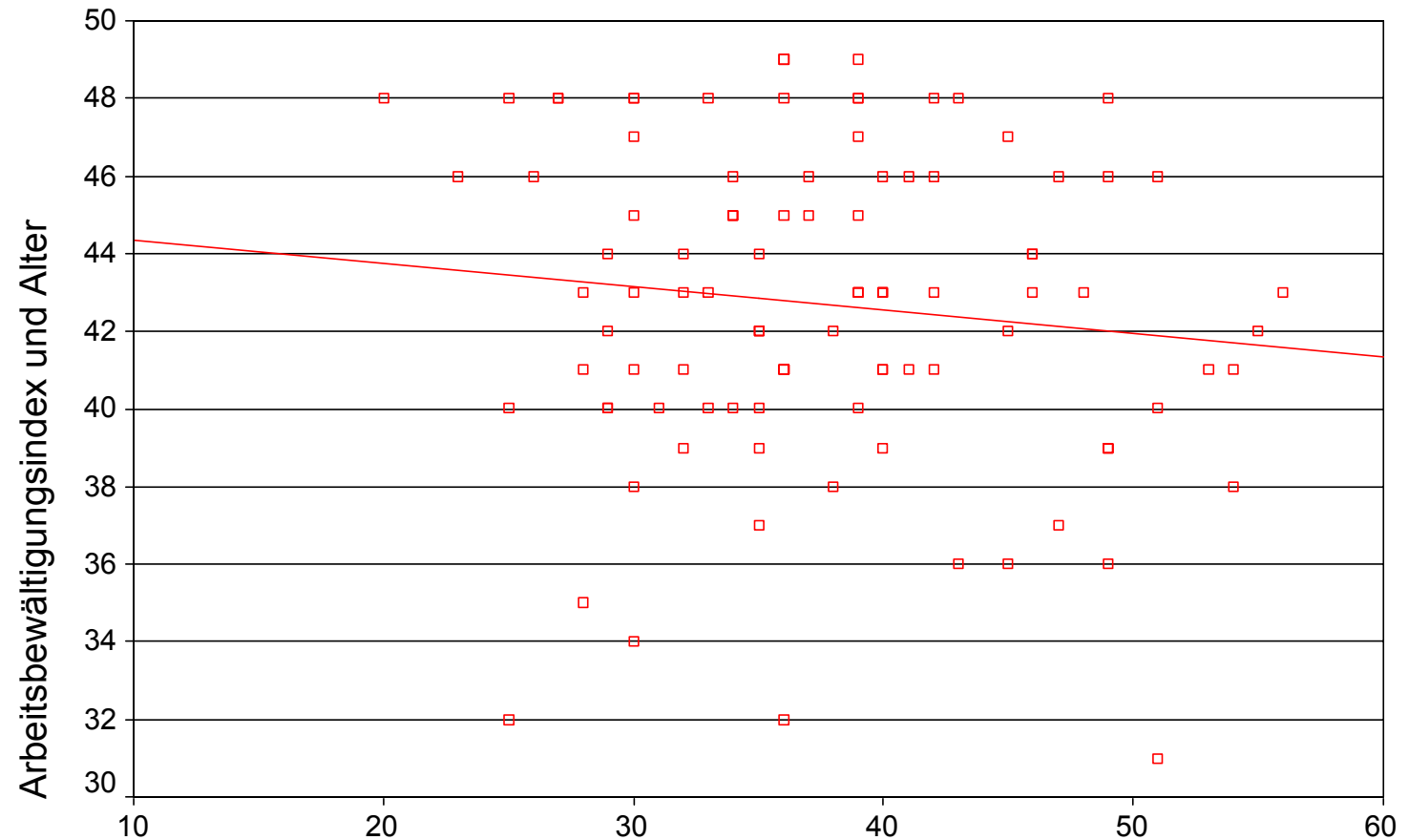
„schlecht“	2 - 27 Punkte
„mäßig“	28 - 36 Punkte
„gut“	37 - 43 Punkte
„sehr gut“	44 - 49 Punkte

Beispiel Feuerwehr: Die physischen, psychischen und sozialen Arbeitsanforderungen sind so hoch, dass mit dem Alter die Arbeitsfähigkeit deutliche abnimmt!



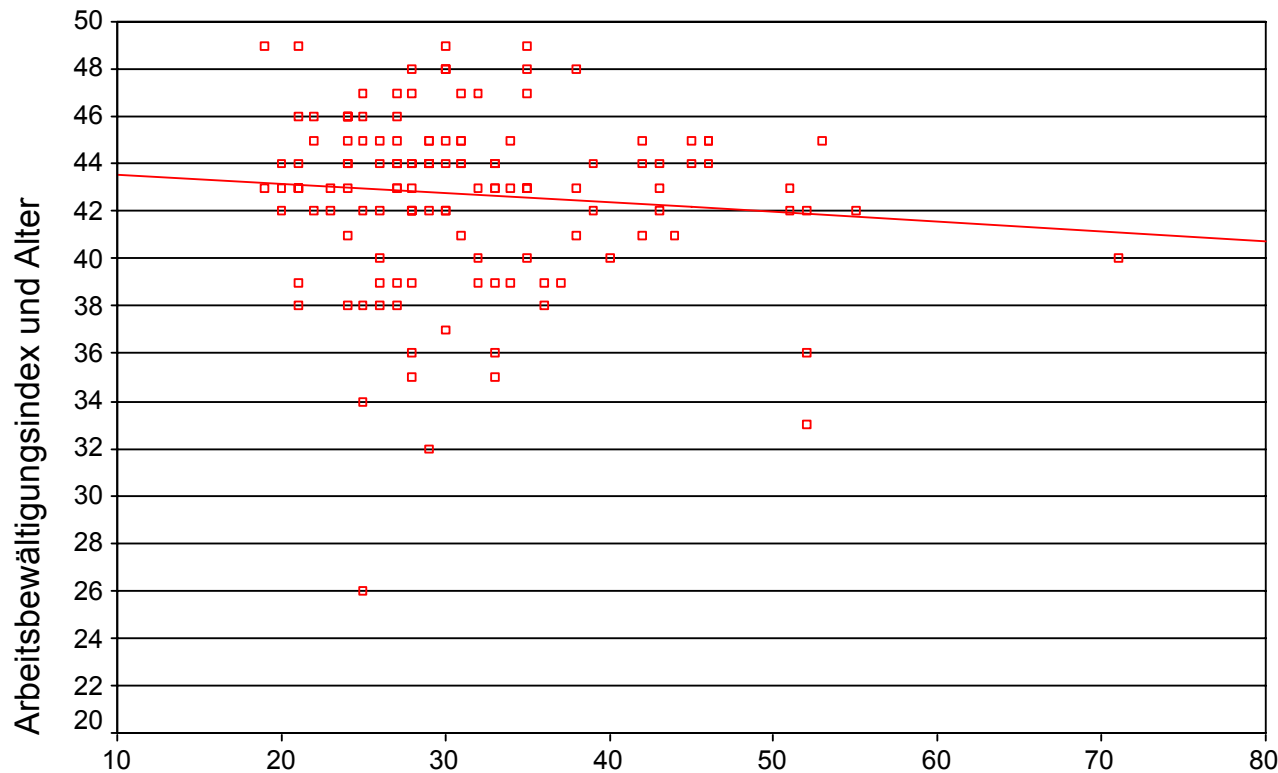
Alter - Berufsfeuerwehr München, N=98, D: 43 J., 34 P.

Erster Schatz: Es hat viel Veränderung gegeben im Unternehmen, aber jetzt steht die Mannschaft. Die Arbeitsanforderung kann von allen Altersgruppen gut bewältigt werden.



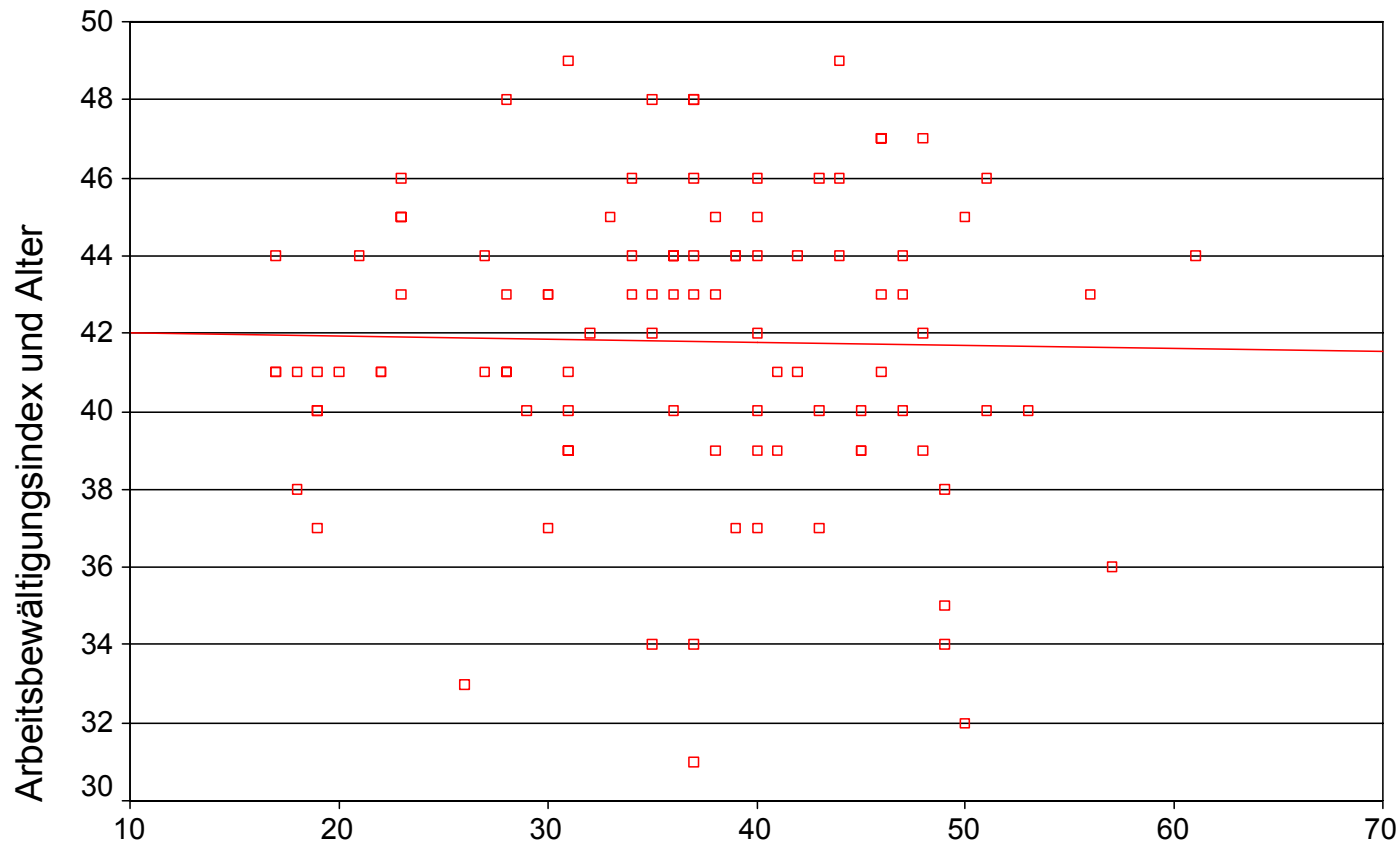
Alter - Betrieb A, N=100, D: 37 J., 43 P.

Zweiter Schatz: Die Mannschaft ist sehr jung! Deswegen werden die schweren Arbeitsanforderungen noch gut bewältigt. Aber in zehn Jahren wird es so nicht klappen. Ergonomie ist Trumpf!



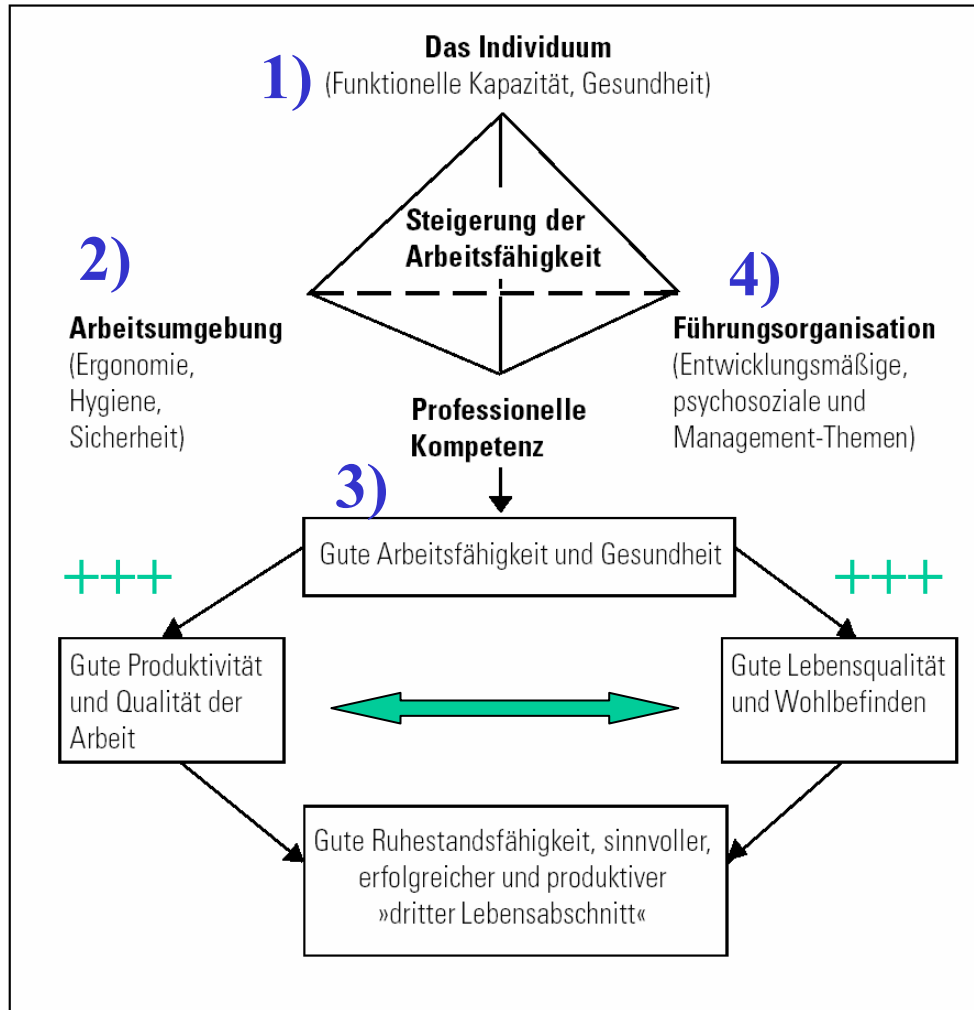
Alter - Betrieb B, N=133, D: 30 J., 43 P.

Dritter Schatz: In den Bäckereifilialen arbeiten nur Frauen, die die Arbeit auch im Alter sehr gut schaffen, obwohl sie teilweise sehr schwer ist. Dazu der Kundenumgang und der Zeitdruck.



Alter - Betrieb C, N=100, D: 37 J., 43 P.

Abb./Tab. 142: Förderungsmodell der Arbeitsfähigkeit – Vier Dimensionen von Maßnahmen und die Konsequenzen



Die Schatzpflege stützt sich auf die vier Komponenten der Arbeitsfähigkeit:

Die Unternehmen haben Zeit, für planvolles Handeln.

Was können wir tun, was wollen Sie tun, um so lange wie möglich, so gesund wie möglich im Arbeitsleben zu verbleiben?