



### www.verein45plus.biz

### Herzlich Willkommen!



### "Demografische Entwicklung und Generationenmanagement -Warum geht dieses Thema uns alle an?"

Dornbirn, 3.9.2015

Prof. Dr. Heinrich Geissler

# Förderung der Arbeitsfähigkeit, für alle Generationen

Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Ausbildungspolitik Sozial- und Gesundhe

Beim Individuum beginnen, aber <u>nicht</u> beim Individuum stehen bleiben!

© FIOH 2010 Age Power



#### • Führung:

Wissen über alter(n)sgerechte
Arbeitsgestaltung und
Wissensvermittlung &
Konzentration auf
Ressourcen/Stärken
(Anerkennender
Erfhrungsaustausch)

#### PE/OE:

Alter(n)sgerechte Berufsverläufe

#### • Arbeitsmedizin:

Früherkennung durch Arbeitsbewältigungs-Coaching

### Denk-Hemmungen

### Was sehen Sie?

Sehr wenige

$$1 + 3 = 4$$

$$2 + 4 = 6$$

$$3 + 2 = 5$$

$$5 + 1 = 6$$

Fast alle

$$2 + 2 = 5$$

Fast niemand

### Bruch

### Übergang

Europa (seit Aristoteles): Modelle und Dualismus	China vor Christus: Situation und Kohärenz	
Entweder oder Oder	Sowohl - Als auch	
Es gibt oder Es gibt nicht	Es gibt - Es ist noch nicht vorhanden	
4 Jahreszeiten	2 "echte" Jahreszeiten und 2 Übergänge	

Keine durchgängige Philosophie des Alterns (nur Bruchstücke: z.B. Cicero, Montaigne oder Beauvoir) Philosophie der Übergänge (Leben erschöpft, Alter entspannt, Tod lässt uns ausruhen)

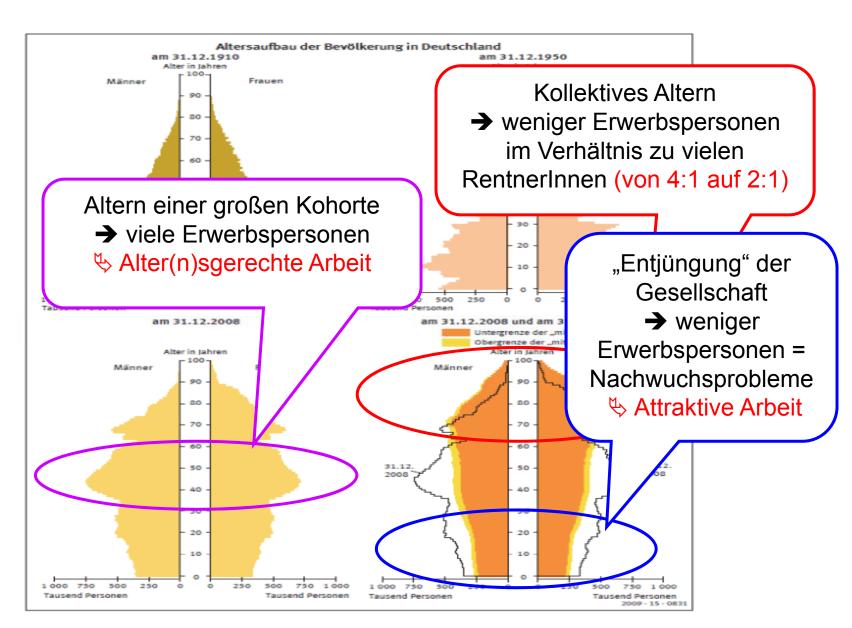
# Mentale Modelle: Das Sichtbare ist unsichtbar!

Automobilindustrie: Japan-Besuch der 3 Weltmarktführer aus Detroit:

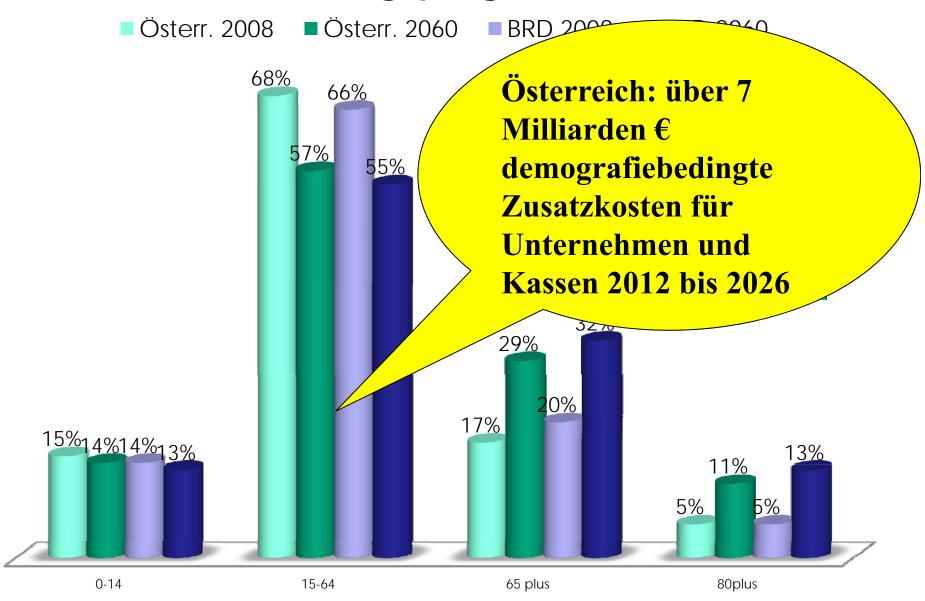
- Japan: Just in time in der Theorie
- Japan: Betriebsbesichtigung Toyota
- USA: Ignoranz & die Folgen

(nach: Peter Senge: Die 5. Disziplin)

### Aspekte des demografischen Wandels

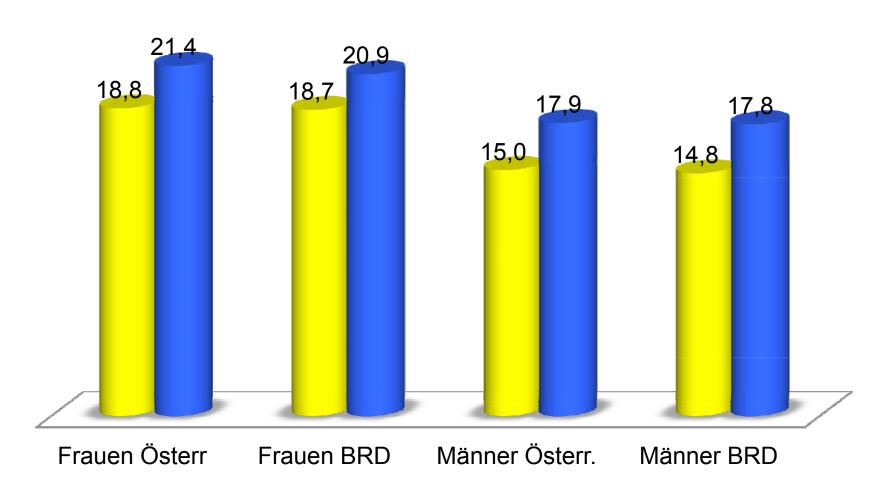


### Bevölkerungsprognosen 2060



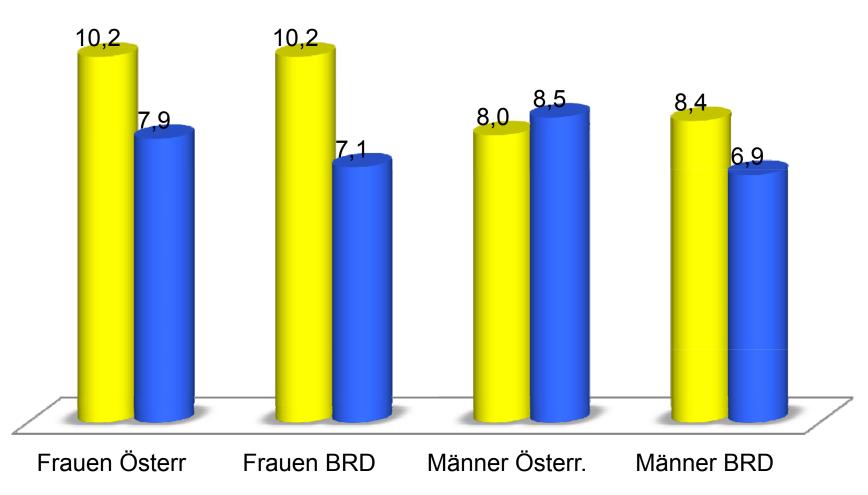
### Lebenserwartung ab 65 (Jahre)

**■** 1995 **■** 2010

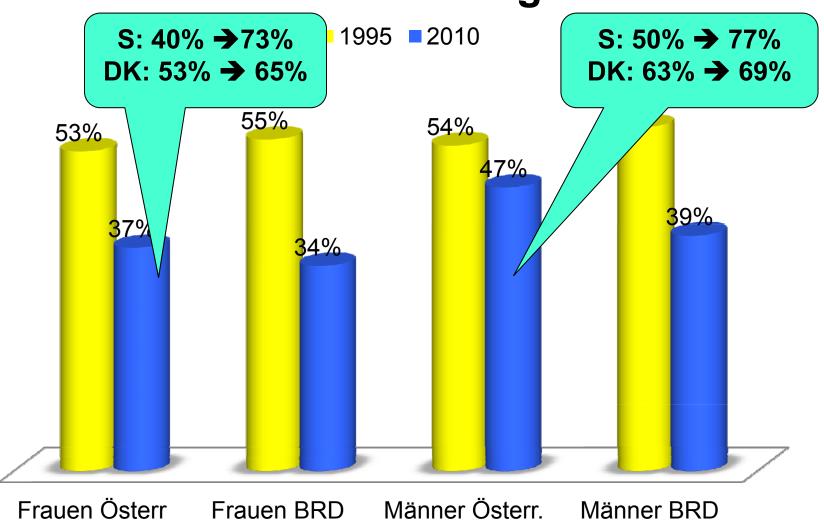


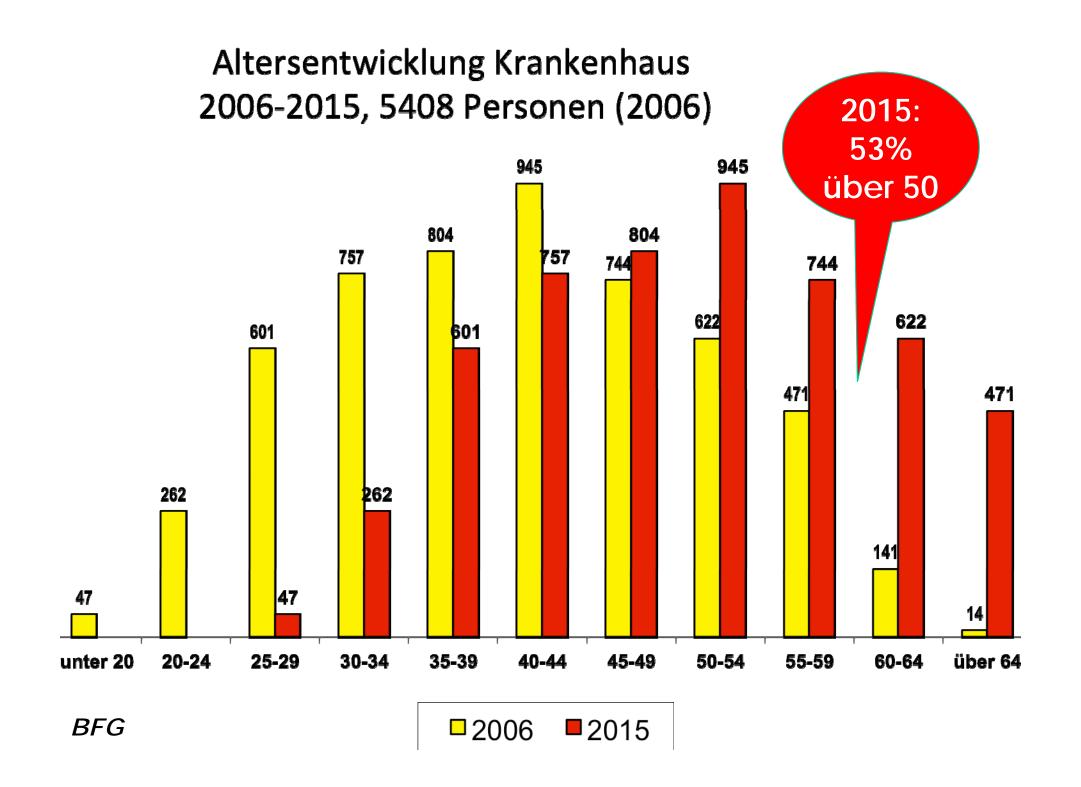
### **Gesunde Lebensjahre ab 65**

1995 2010



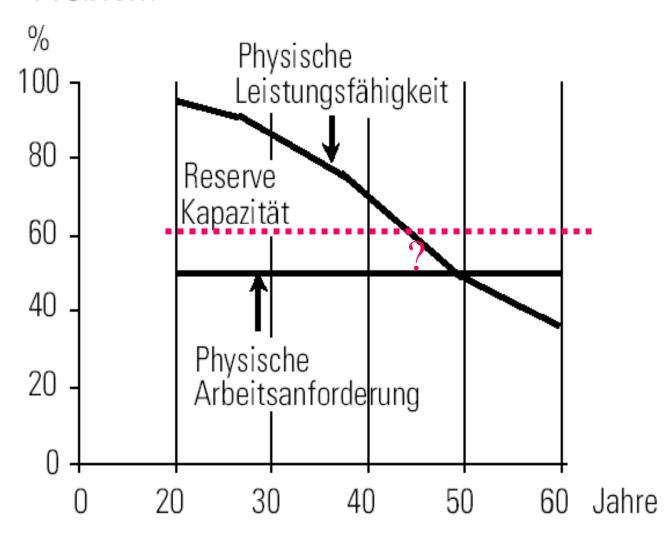
### Anteil Gesunder Lebensjahre an der Lebenserwartung ab 65

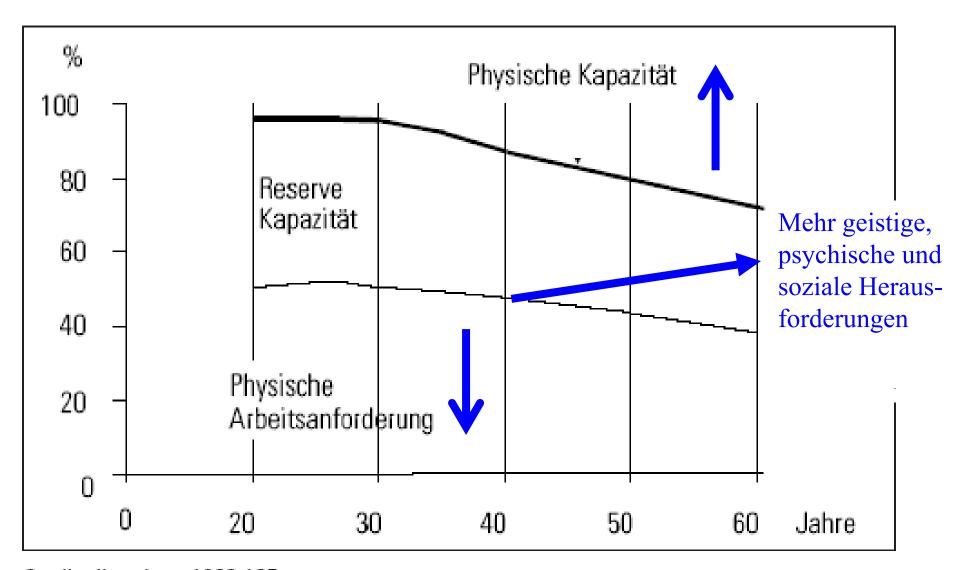




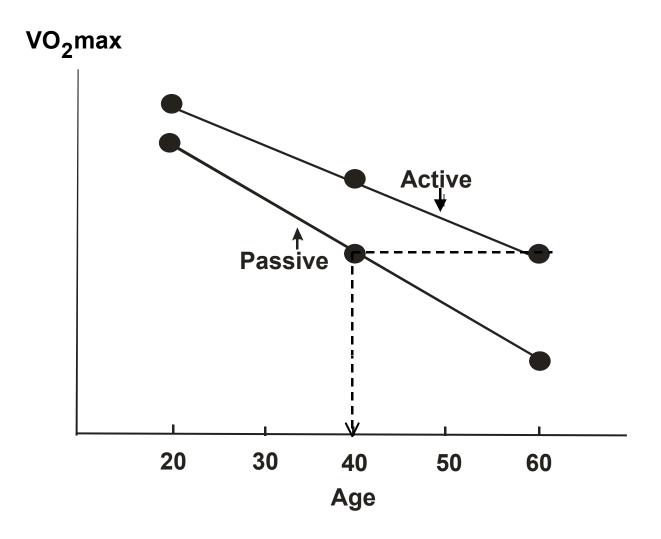
### Arbeitsphysiologische Grundlagen:

### Problem





Quelle: Ilmarinen 1999:185



## Psycho-vegetative Beschwerden – Alter & Wochen-Arbeitszeit

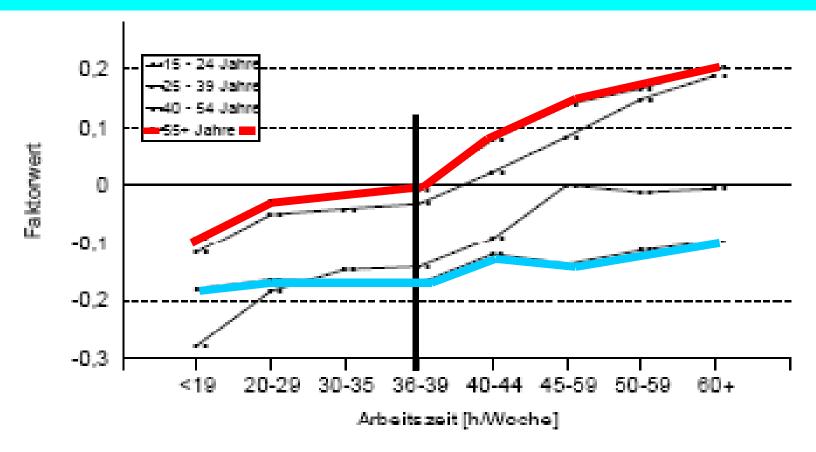


Abbildung 9: Psycho-vegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit und dem Alter der Befragten

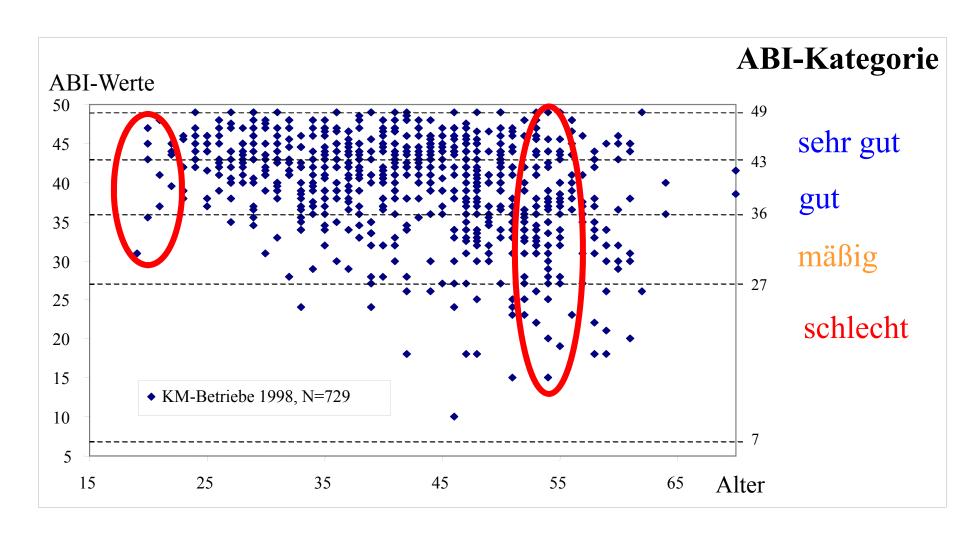
Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

www.gutearbeit-online.de

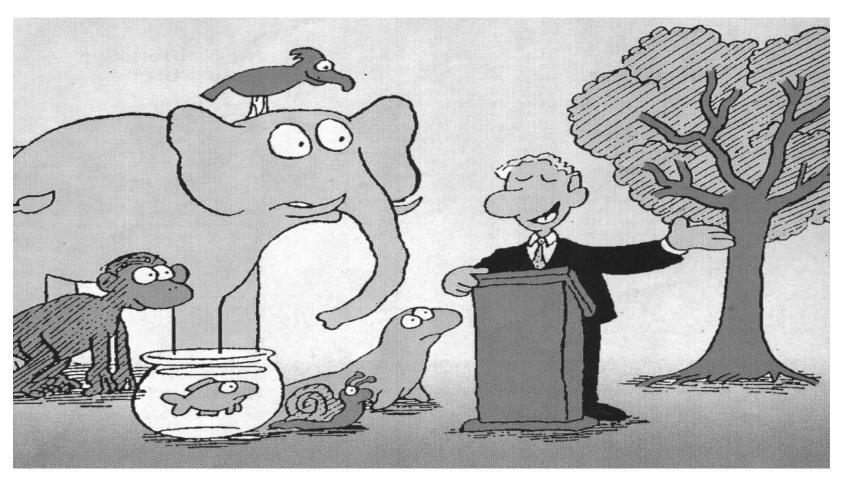
# "Arbeitsbedingtes Vor-Altern" (Hacker)

ABI-Werte (Skala 7-49 Punkte)	Frauen			Männer		
	30-44	45-54	55-64	30-44	45-54	55-64
Sehr starkes Stressempfinden: Selten	41,4	39,6	37,4	42,0	40,1	38,5
Mindestens wöchentlich	37,2	31,7	30,1	36,4	32,2	29,7

## Mit zunehmendem Alter wachsen individuelle Unterschiede



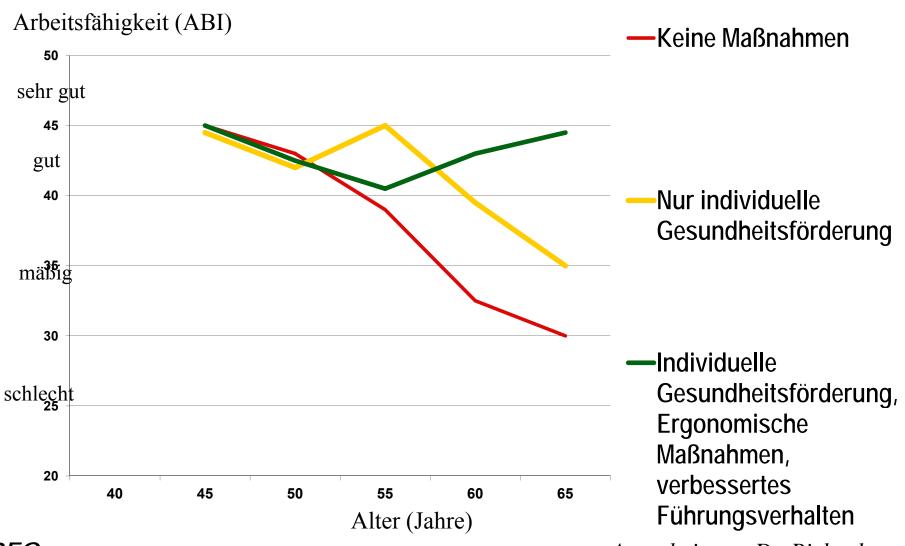
### Gleichbehandlung oder Individualität?



Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!

### Veränderungen der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren

(nach Ilmarinen)



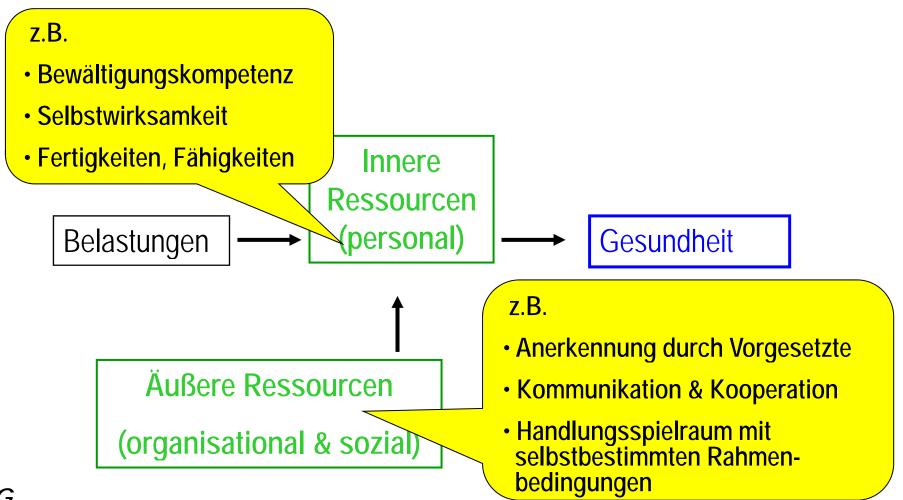
**BFG** 

Ausarbeitung: Dr. Richenhagen

# Anerkennende, wertschätzende Führung als Gesundheitsfaktor & Ressource

# Ressourcen als Mediator und als Moderator

(nach M.Rimann und I.Udris)



# (Fehlende) Anerkennung & Gesundheit

### Relatives Herz-Kreislauf-Risiko bei niedriger Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft

Normalgewichtige ohne Gratifikationskrise (1.0)



Normalgewichtige mit Gratifikationskrise (3.07)



Übergewichtige mit Gratifikationskrise (7.45)









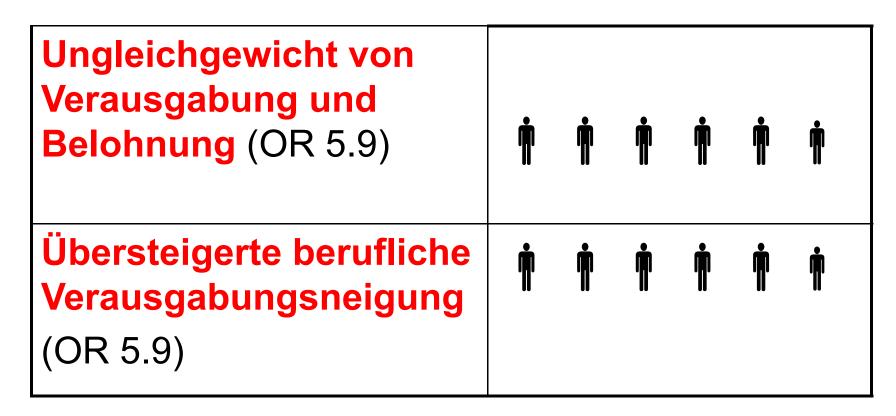
Quelle: J. Siegrist

### Wahrscheinlichkeit häufiger Beschwerden bei fehlender Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft

häufige Beschwerden	Fahrdienst (n=399-297)	Handwerk (n=435-408)	Verwaltung (n=241-184)	
Muskel-Skelett-Symptome	† †			
Magen-Darm-Symptome	<b>†</b> †	Ť Ť	† † †	
Müdigkeit, Schlafstörungen		<b>†</b> †		
Verkühlungen		Ť †		
Übelkeit, Schwindelgefühl	† †	Ť †		

Quelle: Peter, Geißler, Siegrist, Stress Medicine (1998)

# Berufliche Gratifikationskrisen & depressive Symptome



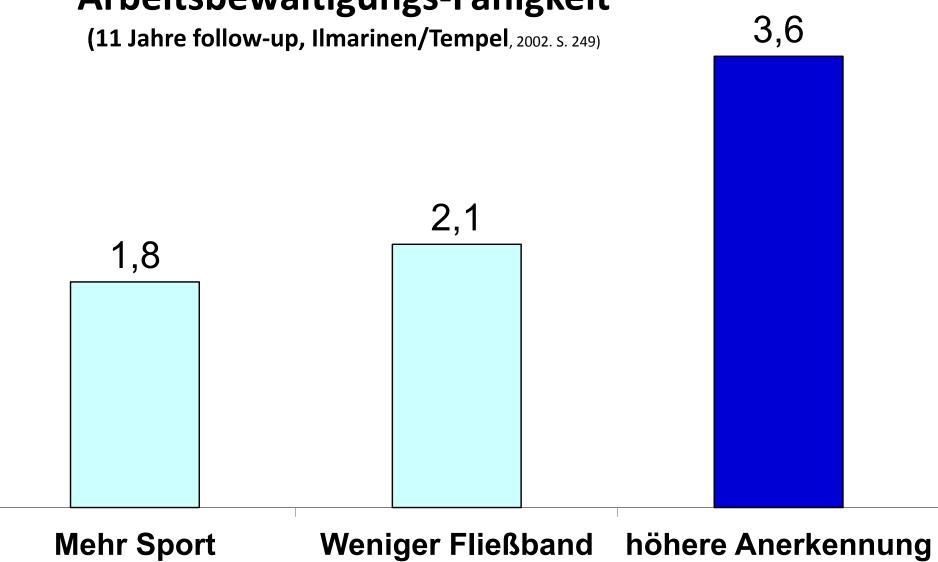
Larisch, Joksimovic, von dem Knesebeck, Starke, Siegrist, 2003

### Berufliche Faktoren & Diabetes II

Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung (Gratifikationskrise nach Siegrist) (OR 1.7) **Niederer beruflicher Status:** Frauen (OR 1.7) Männer (OR 2.9)

Kumari, Head, Marmot 2004 (Whitehall II)

### Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit



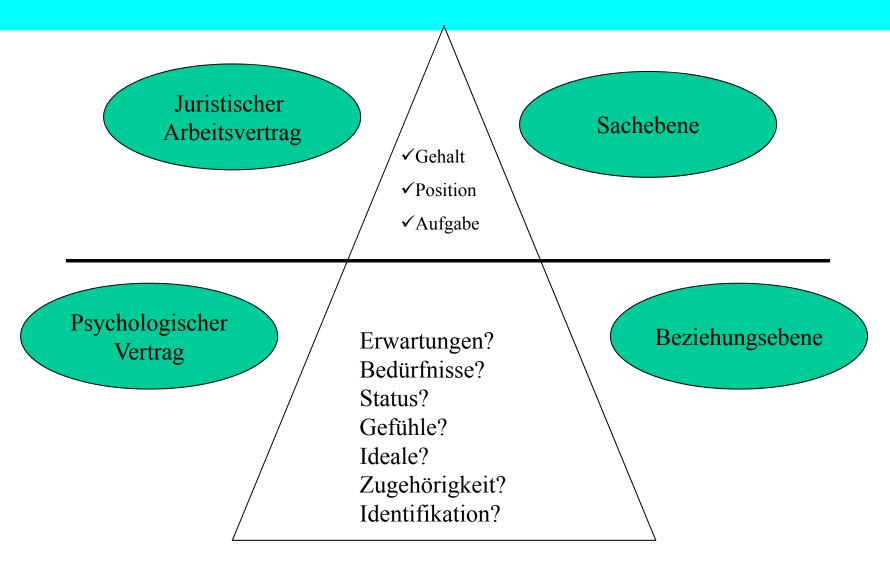
**BFG** 

durch Vorgesetzte

# Der psychologische Arbeitsvertrag

(Denise Rousseau)

### Es existieren immer 2 Verträge.



### Vier Gruppen einer Belegschaft...



# Gesundheitsfördernde Führung – Anerkennender Erfahrungsaustausch

# An-Erkennen von Person und Leistungen

"Wir haben zwar jetzt so ein System, wo man dann am Ende des Jahres ein bisschen Geld bekommt, aber Geld ist nicht alles.

Ein Gespräch wäre da bestimmt schöner. Mit den Leuten, die sehr oft krank sind, sprechen sie ja auch. Da könnten sie mit uns ja genauso sprechen. "(ÖPNV)

"Muss ich erst krank werden, dass mein Teamleiter mit mir redet?" (Callcenter)

### Kantine

Die Kantinen als Ort der negativen Kommunikation, des Krank-Redens, der Gerüchte und der Nörgelei:

"Ich lasse mich nicht demotivieren", oder: Ich bleibe nur länger, "wenn die Richtigen dort sind"

==> Aktivierung der schweigenden Mehrheit durch stärken- orientierte Interventionen

# Positive Beziehung zur Arbeitsaufgabe

- 6% fahren <u>nur</u> wegen des Geldes
- 94 % haben eine positive Beziehung zur Arbeitsaufgabe:
  - KommunikatorIn
  - FahrkünstlerIn
  - Selbständige/r

Gesundheitsressource: Arbeitsfreude & -stolz

durch Wahlmöglichkeiten

#### Lob = Anerkennung?

#### Lob

- AktuellesKompliment
- Leistungs-Beurteilung
- Absichtsvoll im
   Moment des Lobes
- SAGEN

#### **Anerkennung**

- GenerelleWertschätzung
- Leistungs-Wertschätzung
- Absichtslos im Moment des AE
- FRAGEN

### Anerkennender Erfahrungsaustausch – die Ziele

38

- Beziehungspflege = direkte Gesundheitsförderung durch FK und
- Aktualisierung des psychologischen Arbeitsvertrages
- Ermittlung bestehender Ressourcen bei der Arbeit und von
- Verbesserungspotentialen
- Anerkennender Erfahrungsaustausch:

"MA als Experten für Arbeit und Gesundheit/Wohlbefinden/ Arbeitsfähigkeit" ernstnehmen – **MA als interne BeraterInnen nutzen** 

**BFG** 

#### ALTER(N)SGERECHTE BERUFSVERLÄUFE

#### Älterwerden: Chancen & Risiken

#### **Chancen:**

- Erfahrungswissen wächst
- Höhere soziale, kommunikative und psychische Leistungsfähigkeit
- (Informelle) Netzwerke
- Geringe Fluktuation
- Weniger Unfälle

#### Risiken:

- KörperlicheÜberforderung
- Nachtarbeit
- Ständige Überstunden
- Zeitdruck
- Soziale, psychische, geistige Unterforderung
- Falsche Lehrmethoden (Software!!!)

#### Basis-Modell für Berufsverläufe



Einstieg (Tätigkeit nach Ausbildung) zum Aufbau von Routine



**Umstieg** bei belastungsbedingt begrenzter Tätigkeitsdauer ⊗ und/ oder berufliche **Entwicklung** ⊚ (mit systematischem Training und gezielter Unterstützung durch ältere/erfahrene KollegInnen) oder **Aufstieg** 



**Verweilen** mit alternsgerechter Anpassung der Tätigkeit, abwechslungsreiche Aufgaben → bis zum Regelrentenalter zu bewältigen



Entlastung mit erfahrungsgeleiteten Arbeitsaufgaben und alternsgerechten Arbeitsbedingungen – als Wahlangebot

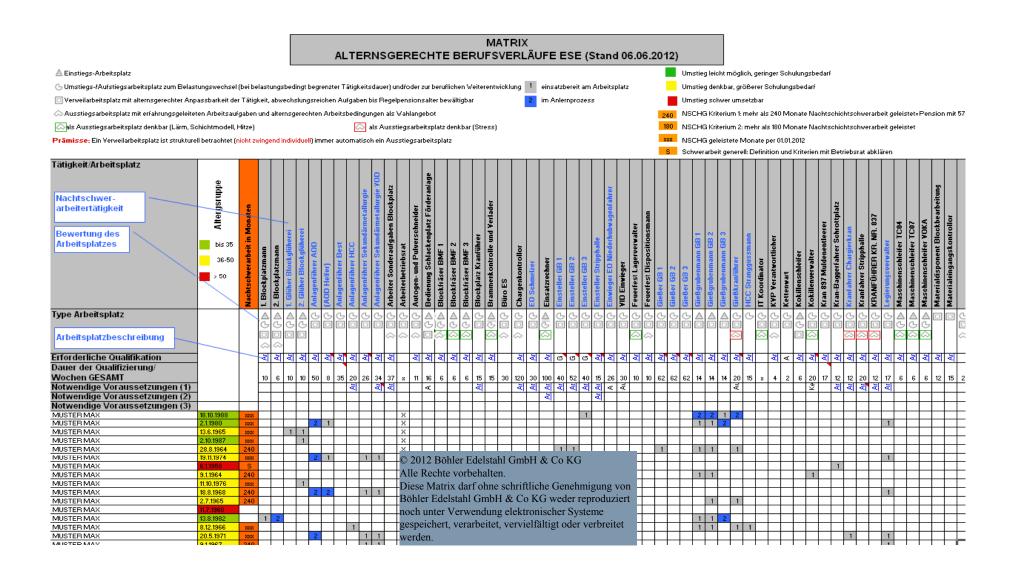


Alter(n)sgerechte (Teil-)Tätigkeiten



Alterskritische (Teil-)Tätigkeiten

#### Laufbahnmatrix



## Früherkennung statt (zu) späte Korrektur:



#### ab-c als Instrument des Empowerments

Ziel		Beratungsinhalt
↑ / †  ↑ Individuelle Selbstbeobachtung &-regulation	<b>→</b>	Frühhinweis für die Person selbst (Selbst-beobachtung durch persönlichen Indexwert)
	<b>→</b>	Vertrauliches Gespräch → Planung individueller Fördermaßnahmen
↑ Betriebliche Steuerung zur Förderung der Arbeits-	<b>→</b>	Frühhinweise für den Betrieb (anonymisierter ∅ Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft und Förderbedarfe)
bewältigung der Beschäftigten	<b>→</b>	Moderation → Planung betrieblicher Fördermaßnahmen
↑ Überbetriebliche Handlungs- möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Arbeits-kräfte und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe  ■ Called  ■ Called	<b>→</b>	Frühhinweis für die Region / Branche (anonymisierter Ø Arbeitsbewältigungsstatus der beteiligten Betriebe / Branchen und Förderbedarfe)
	<b>→</b>	Moderation → Planung überbetrieblicher Fördermaßnahmen

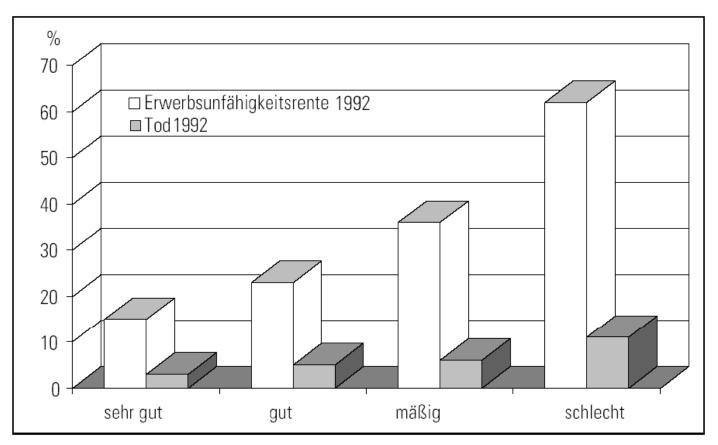
## Frühhinweise durch den Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)

#### Frage 6:

- Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?
  - OZiemlich sicher
  - O Nicht sicher
  - Unwahrscheinlich

#### Frühhinweise für Berufs-/Erwerbs-Unfähigkeit und Sterblichkeit

Abb./Tab. 83: Zusammenhang zwischen Arbeitsbewältigungsindex und der Vorhersage von Sterblichkeit und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bei kommunalen Arbeitnehmern in den Jahren 1981-1992



Indexeinteilung: schlecht: 7-27, mäßig: 28-36, gut: 37-43 und sehr gut: 44-49 Punkte

Quelle: Tuomi, Ilmarinen et al. 1997

#### Gemeinsam lernen.

## Innovation durch Generationen-Kooperation



- Das aktuellere technische Wissen der Jüngeren
- Prozesswissen & Erfahrungswissen der Älteren

- Jüngere neigen zu lokaler Optimierung
- Oft geringeres aktuelles (technisches) Wissen der Älteren

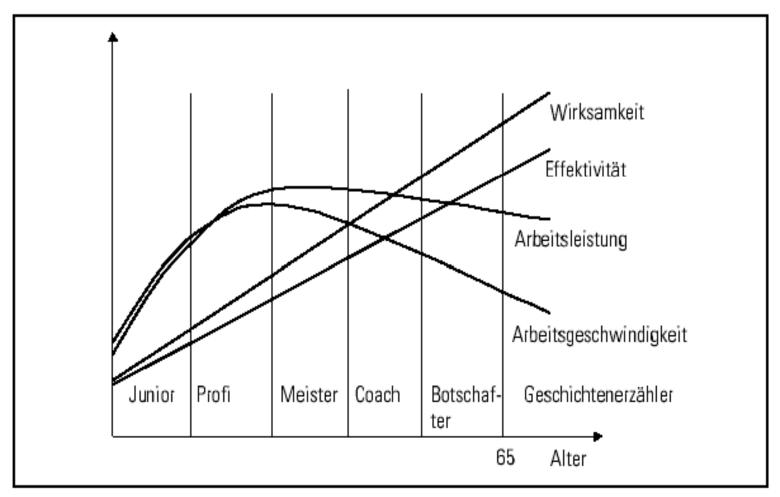
#### Welche Fragen fragen?

- Was ist der besondere Einfluss des Alterns auf das Lernen?
   oder
- Was ist der besondere Einfluss des Lernens auf das Altern?

## Konsequenzen für altersgerechte Didaktik

- Ältere lernen nicht schlechter als Jüngere sondern anders
- Ältere brauchen einen Sinn
- Ältere sind oft lernentwöhnt
- Neue Lerninhalte mit vorhandenen Denkund Handlungs-Strukturen verknüpfen – Bezug zum Alltag
- Ziele müssen es wert sein, Neu-/Umlernen auf sich zu nehmen
- Bei EDV/software ab 50 Einzelunterricht:
  - ← individuelle Lernmuster

Abb./Tab. 177: Alter, Arbeitsgeschwindigkeit und -leistung, Effektivität und Wirksamkeit



Quelle: Rantanen 2000

#### **Fazit**

- FK/BR & MA müssen mehr über Arbeit, Alter(n) & Gesundheit wissen → alter(n)s- und geschlechtergerechte Arbeitsgestaltung &
- Evaluierung nach ASchG unter Berücksichtigung von Alters- und Gender-Unterschieden
- Nicht kleckern: Klotzen!

## Krankheit ist ein Kostenfaktor.

# Gesundheit ist eine Investition.





#### www.verein45plus.biz

#### Danke & Auf Wiedersehen