



Arbeit, Gesundheit, Alter: Was bedeutet demografischer Wandel für die Arbeitswelt?

Arno Georg

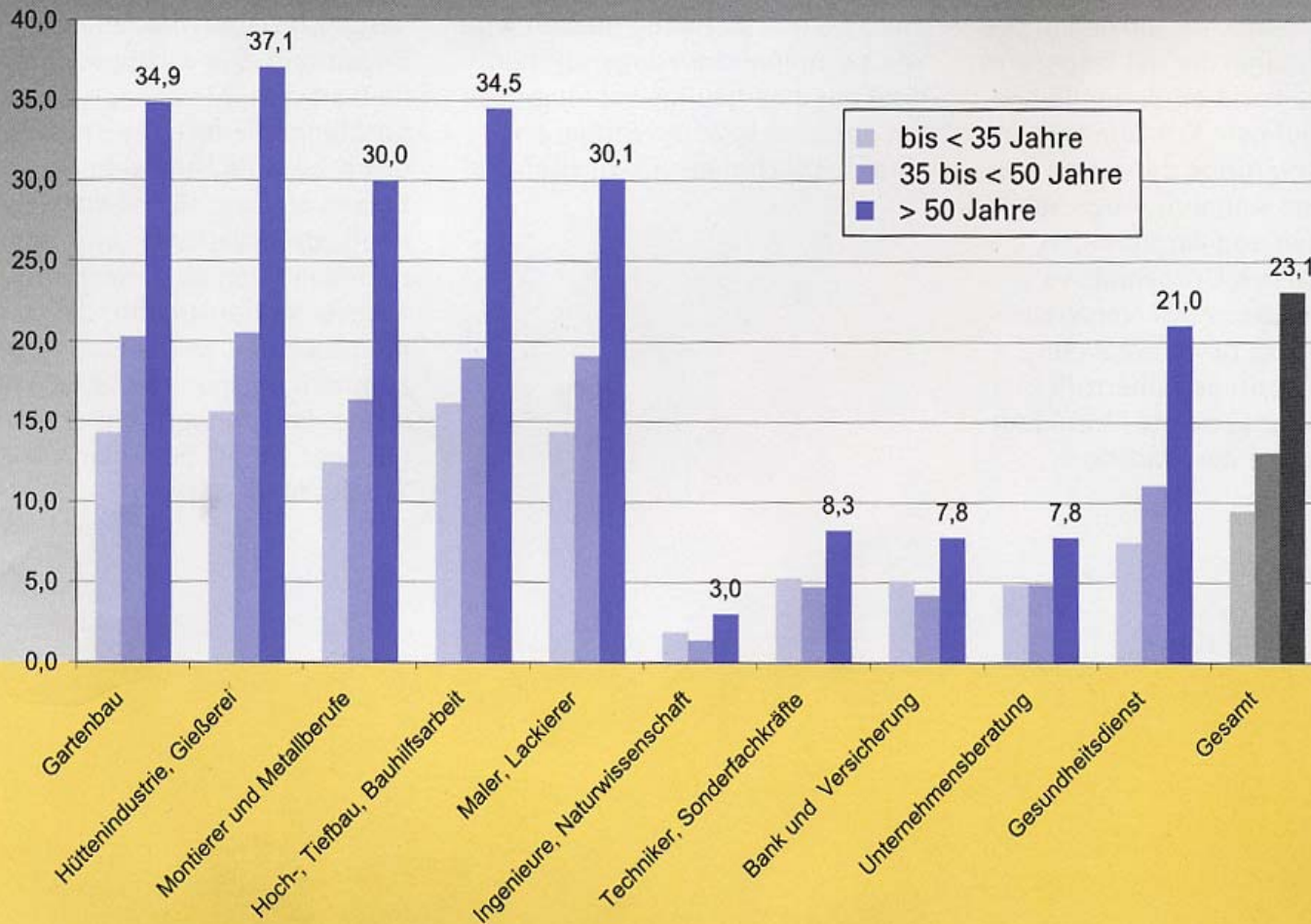
-
1. Ausgangslage in Betrieben
 2. Arbeit und Gesundheit
 3. „Stärken“ und „Schwächen“ Älterer
 4. Gestaltungsfelder alternsgerechter Arbeit

- Abnahme des Potenzials an Fachkräften mit mittleren und höheren Qualifikationen.
- Den meisten Betrieben fehlt (noch) der „Leidensdruck“.
- Nicht mehr möglich:
„Hau rein bis 55 und dann der goldene Ruhestand“.

- „Arbeitsbedingtes Voraltern“ (Ulich):
durch kumulierte Belastungswirkungen aus der
bisherigen Berufstätigkeit
- Risiko der Frühverrentung wächst bei schwerer
körperlicher Arbeit um mehr als die Hälfte.
- Schichtarbeit: nach 15 Jahren verdoppelt sich das
Risiko einer Herz-Kreislaufkrankheit.
- Mehrarbeit über 10 Jahre: erhöhte Gefahr
für Herzinfarkt
- Stress und Leistungsdruck über 10 Jahre:
Herzkrankheitsrisiko um etwa 80% erhöht.

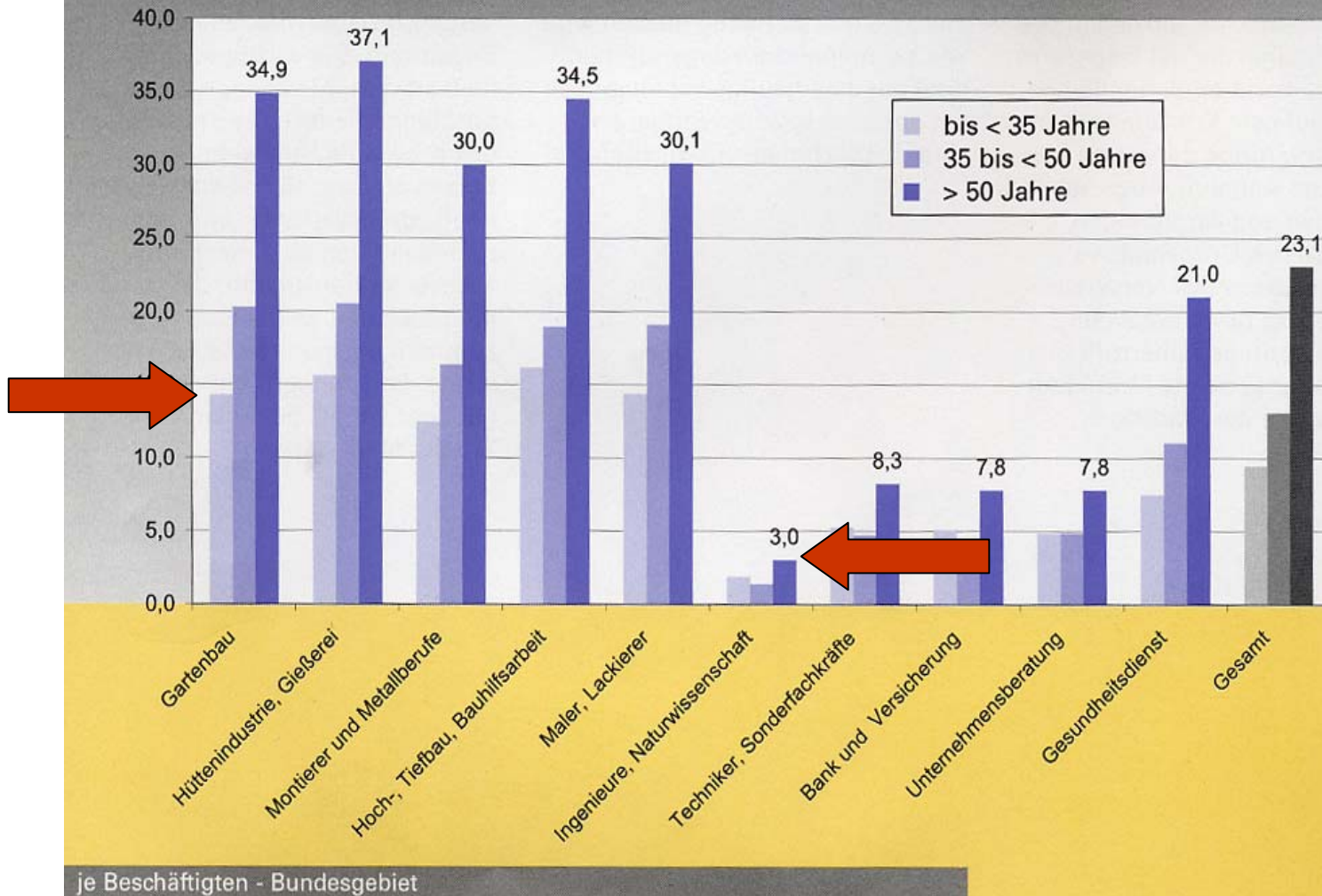
(Siegrist/ Dragano)

AU-Tage nach Beruf und Altersgruppen (Männer)



je Beschäftigten - Bundesgebiet

AU-Tage nach Beruf und Altersgruppen (Männer)



**Unterstellte
Vorteile**

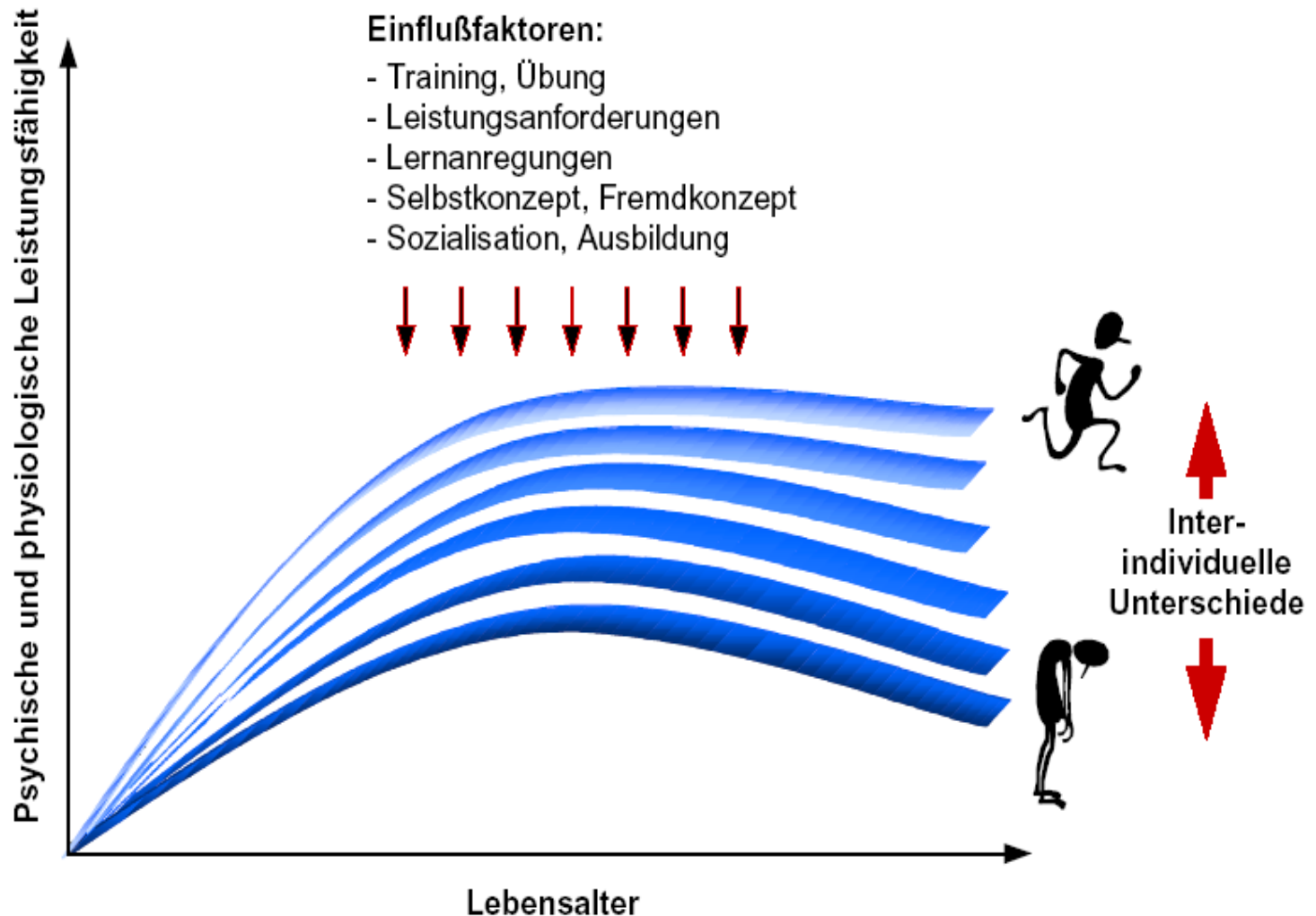
Physiologische Leistung	Psychologische Leistung	Qualifikation
Geübtheit in motorischen Abläufen	Verantwortungsbewusstsein	Praktisches Urteilsvermögen
	Menschliche Reife	Organisationstalent
	Loyalität	Erfahrungswissen
		Zuverlässigkeit
		Genauigkeit

Ältere

**Erwartete
Handicaps**

Eingeschränkte Wahrnehmung	Resignation, Frustration	Veraltetes Wissen
Verminderte Reaktionsfähigkeit	Konservatives Denken	Fehlende Weiterbildung
Geringe Leistungsreserven	Starrheit	Unzureichende Lernmotivation
Abnahme von Kraft und Beweglichkeit	Geringere psychische Belastbarkeit	Unterentwickelte Teamfähigkeit
Körperlicher Verschleiß	Geringeres Wahrnehmungstempo	

Abschied vom Defizitmodell



Gestaltungsfelder für den Erhalt und die Förderung von Gesundheit, Qualifikation, Motivation und Erwerbsfähigkeit

