

Alternsgerechtes Arbeiten

28. Juni 2018

Interreg



EUROPÄISCHE
UNION

Österreich-Tschechische Republik

Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

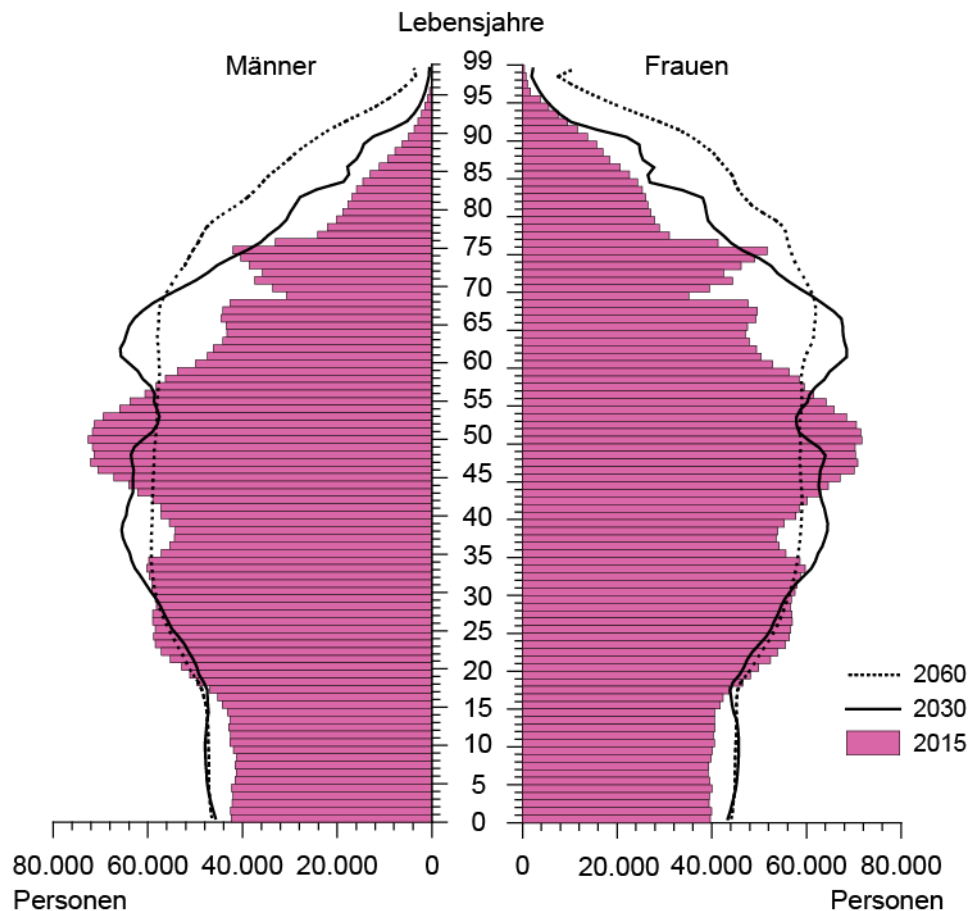


Foto: Kurhahn - Fotolia.com

Definition und Anknüpfungspunkte

Zahlen, Daten, Fakten: Bevölkerungsentwicklung

Bevölkerungspyramide 2015, 2030 und 2060



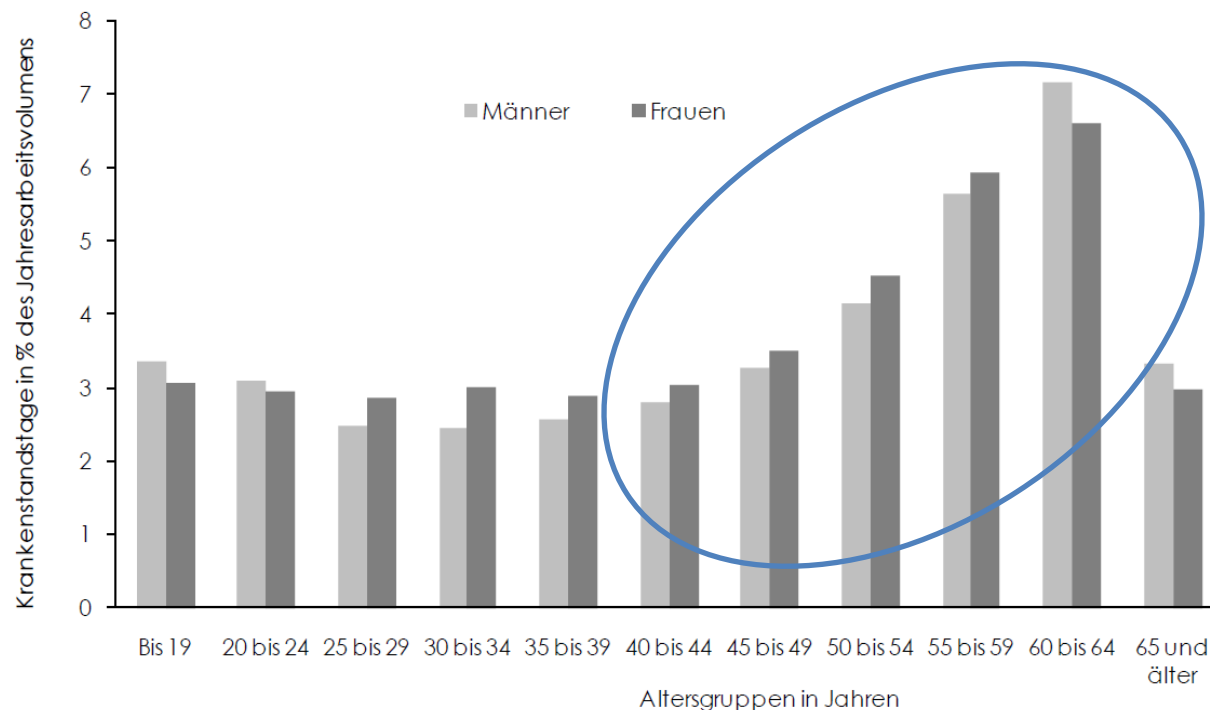
Q: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 21.11.2016.

Quelle: Statistik Austria, erstellt am 21.11.2016

Zahlen, Daten, Fakten: Fehlzeiten

- Junge Beschäftigte fallen **häufiger** infolge Krankheit oder Unfall aus
- **Dauer** pro Krankenstand steigt mit dem Alter
- **Krankenstandsquote** steigt im Alter (40: 3% => 64: 7%)

Krankenstandsquote nach
Alter und Geschlecht,
Österreich, 2014



Quelle: T. Leoni, Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

Zahlen, Daten, Fakten: Arbeitsunfälle

Anerkannte Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) nach Alter, absolut und relativ, 2015, Dienstnehmer

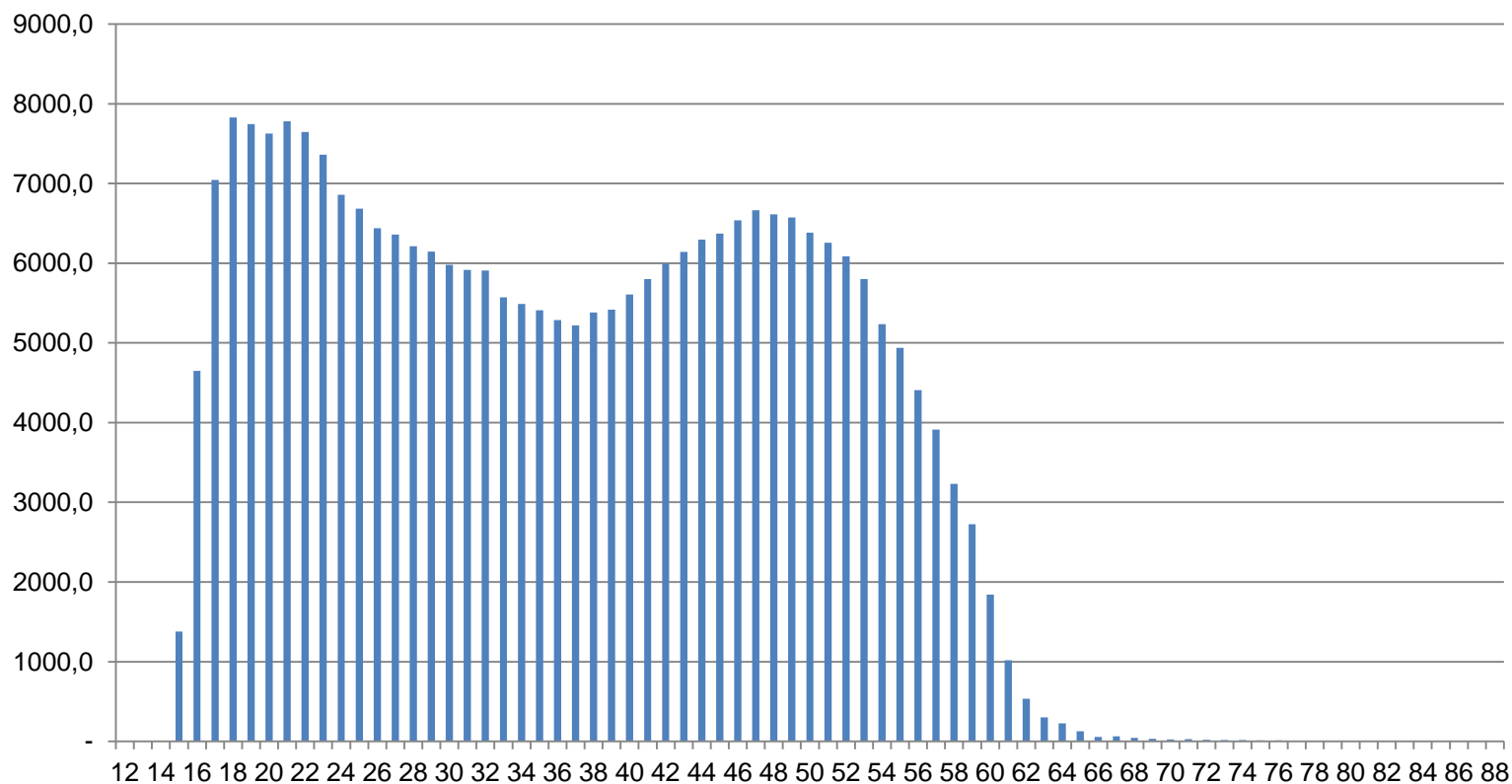
Alter	Arbeitsunfälle absolut	Unfallrate je 1.000 Versicherte gesamt	Unfallrate je 1.000 Versicherte, schwer
unter 25	21.226	53,74	3,28
25 bis 34	20.155	28,83	2,15
35 bis 44	16.777	23,74	2,06
45 bis 54	18.501	22,69	2,22
55 bis 64	7.302	23,16	2,71
über 64	157	17,74	3,16

Quelle: AUVA/HST

Zahlen, Daten, Fakten: Arbeitsunfälle absolut

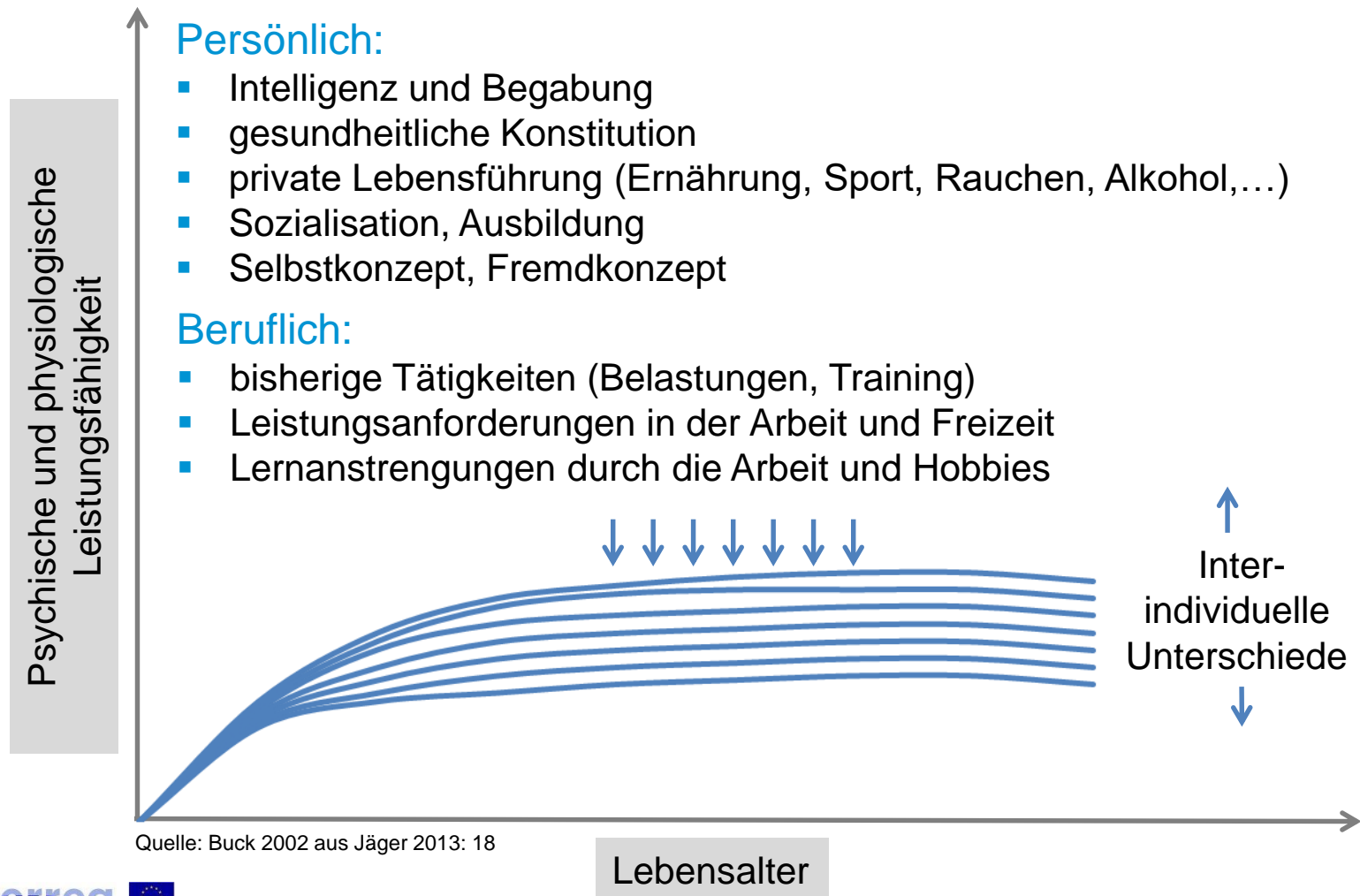
Meldepflichtige Arbeitsunfälle ohne Wegunfälle 2011-2015, Erwerbstätige nach Jahrgängen

Alle Wirtschaftsklassen, AUVA



Quelle: AUVA/HST

Faktoren für Leistungsstreuung im Alter



Begriffsklärung

Altersgerechte Arbeit: Der Arbeits- und Leistungsfähigkeit einer Altersgruppe angemessen.

Alternsgerechte Arbeit: Arbeit, die über verschiedene Altersstufen hinweg ausgeübt werden kann.

Altersformen

Chronologisches Alter: Anzahl der Lebensjahre

Biologisches Alter: Leistungsfähigkeit im Vergleich zur eigenen und anderen Altersgruppen (Fitness)

Psychologisches/subjektives Alter: „Gefühltes“ Alter und damit zusammenhängende Verhaltensweisen (Neugierde, Lernbereitschaft, Offenheit...)

Soziales/gesellschaftliches Alter: Rollenbilder, Normen und Werte in Bezug auf Alter, Vorurteile

Rechtliches Alter: Grenzen, die auf Grund des chronologischen Alters erreicht werden (Strafmündigkeit, Volljährigkeit...)

Anknüpfungspunkte der AUVA?

Prävention und Gesundheitsförderung

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Partizipative Prozesse: Inklusion aller Altersgruppen
- Führung: Unterstützung, Anerkennung, Lebensphasenorientierung

Laufbahngestaltung

Qualifikations- und
Kompetenzentwicklung

Bewusstseins- und
Einstellungswandel

Arbeitsorganisation

- Vermeiden von: einseitigen Belastungen, gesundheitlichem + qualifikatorischem Verschleiß
- Integration verschiedener Tätigkeiten und Funktionen, Gruppenarbeitsformen, generationenübergreifendes Arbeiten

Management

ung
(ung)

Zwei Blickpunkte für die Evaluierung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen



1. Gewährleistung der langfristigen Unversehrtheit und Gesundheit für ALLE Beschäftigten über den GESAMTEN Erwerbsverlauf



2. Berücksichtigung von ALTERSKRITISCHEN Faktoren = mit dem Alter einhergehende Veränderungen, Bedürfnisse und Potentiale

4 Handlungsfelder alternsgerechten Arbeitens

- **FÜHRUNG**
unterstützt langjährige Arbeitsfähigkeit und Kompetenz.

- **WEITERBILDUNG**
sichert Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation.

- **ARBEITSORGANISATION**
ermöglicht die optimale Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplatz.

- **GESUNDHEIT**
ist eine wichtige Basis für die Arbeitsfähigkeit bis zur Pension.

Handlungsfeld Führung

a) Indirekter Einfluss durch Entscheidungen

Gestaltung von Rahmenbedingungen – Beispiele:

- Adäquater Einsatz der MitarbeiterInnen nach Fähigkeiten und Kompetenzen
- Gestaltung generationenübergreifender Zusammenarbeit
- Angebot an verschiedenen Arbeitszeitmodellen
- Vermeidung einseitiger Belastungen (z. B. Jobrotation)
- ...

Handlungsfeld Führung

b) Direkter Einfluss über Führungsverhalten

Kommunikation und Interaktion mit MitarbeiterInnen

- Regelmäßige informelle Gespräche mit MitarbeiterInnen aller Altersgruppen
- Durchführung formaler MitarbeiterInnengespräche => Standortbestimmung
- Wertschätzende Feedbacks zu erbrachten Leistungen
- Konstruktiver Umgang mit Fehlern
- Vorbildwirkung im Umgang miteinander
- ...

Handlungsfeld Weiterbildung

Qualifikationsangebote altersgerecht gestalten

*(Breitere Kompetenzen schaffen
erweiterte Einsetzbarkeit)*

- Qualifikationsangebote für ALLE MitarbeiterInnen
- Altersgerechte Gestaltung von Lerninhalten:
 - Praxisbezug und Anknüpfung an Erfahrungen insbesondere für Ältere wichtig
- Wissen und Erfahrung nutzen
 - Möglichkeiten der Wissensweitergabe schaffen (z. B. Generationentandems, Mentoring)

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

...als Rahmen für altersgerechte Arbeitsgestaltung

- **Aufgaben oder Tätigkeiten:** Passen diese zu meinen MitarbeiterInnen?
- **Arbeitsmenge:** Sind Zeitvorgaben und Ziele realistisch?
- **Arbeitszeit:** Beinhaltet sie beispielsweise ausreichende Regenerationszeiten? Ist die Lage der Arbeitszeit dauerhaft gesundheitlich problematisch?
- **Arbeitsumgebung:** Ist das Licht ausreichend, gibt es Rückzugsmöglichkeiten zur Erholung etc.?
- **Arbeitsmittel:** Sind diese ergonomisch gestaltet?
- **Arbeitsabläufe:** Passen Logistik, Materialfluss, Informationsweitergabe etc.?

Handlungsfeld Gesundheit

Präventive und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit

*(Vorbeugung von Erkrankungen und Unfällen
Ganzheitliche Förderung von Gesundheit)*

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Vermeiden von einseitigen Belastungen und gesundheitlichem Verschleiß
- Partizipative Prozesse: Inklusion aller Altersgruppen
- Integration verschiedener Tätigkeiten und Funktionen
- Gruppenarbeitsformen und generationenübergreifendes Arbeiten
- Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

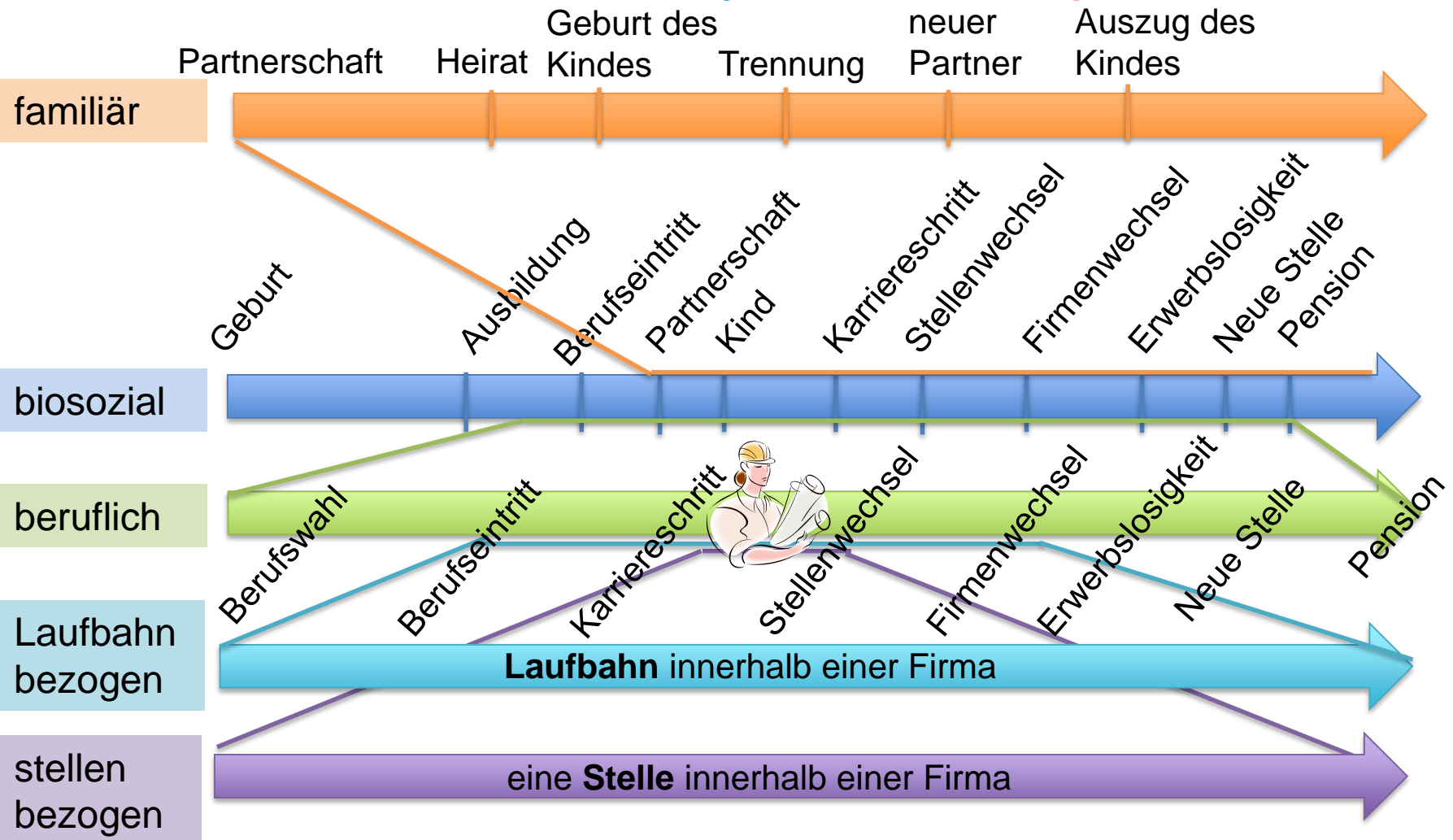


Alternsgerechtes Führen

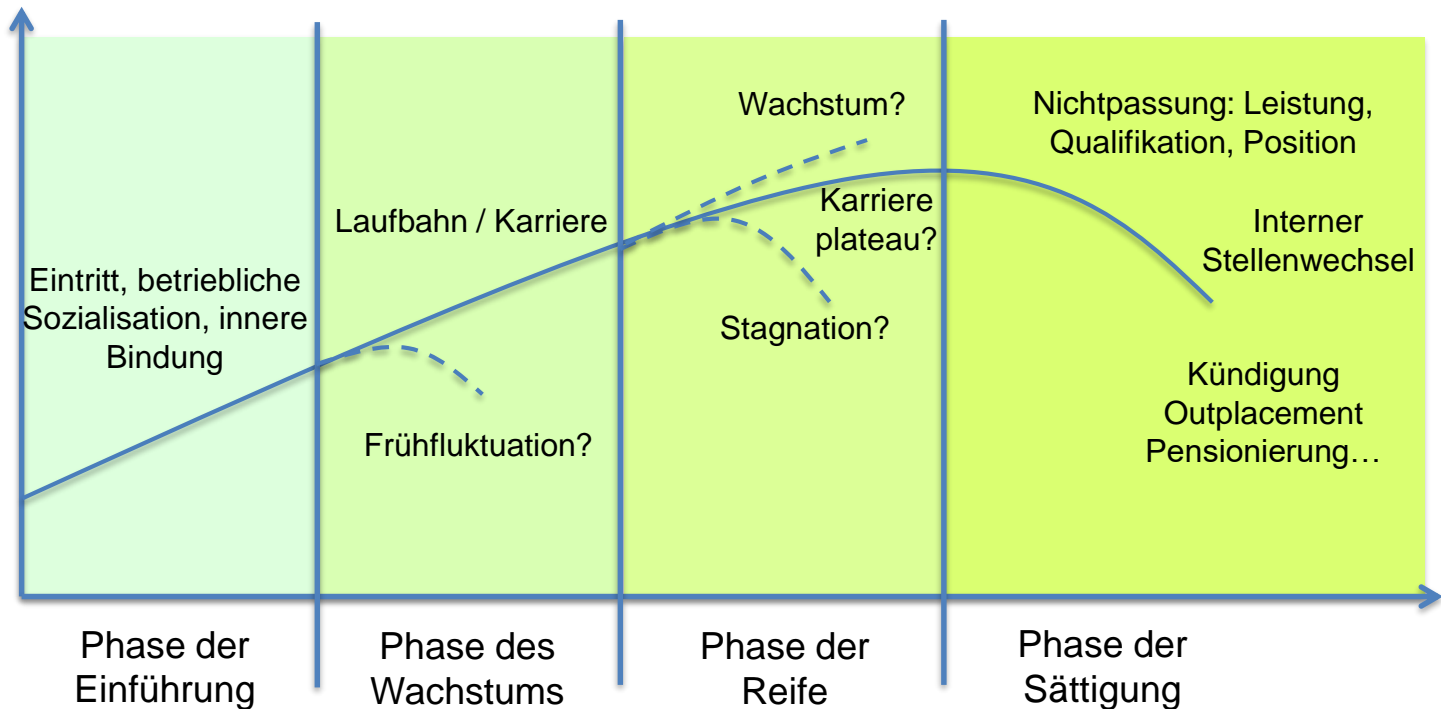
Hintergrund

- Optimaler Einsatz sowie systematische Förderung und Entwicklung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Unter Berücksichtigung des individuellen Lebenszyklus
 - biosozial
 - familiär
 - beruflich
 - laufbahnbezogen
 - stellenbezogen

Verschiedene Lebenszyklen – Beispiele!



Verlauf des laufbahnbezogenen Lebenszyklus



(nach Graf, 2008)

Vielen Dank für Ihr Zuhören und Mitdenken!

Mag. Eva Pernthaler
Arbeits- und Organisationspsychologin
Klinische- und Gesundheitspsychologin

AUVA Landesstelle Linz
Unfallverhütungsdienst
Garnisonstraße 5, 4010 Linz
Tel. +43 5 9393 32733
eva.pernthaler@auva.at