

LagO-Broschüre (inklusive CD) kostenlos bestellen über Bestellformular:
<http://www.iso-institut.de/veroeffentlichungen/schriften/bestellformular.html>

Kurzinformationen zum Inhalt

Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen
Förderschwerpunkt „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“

Länger arbeiten in gesunden Organisationen

**Praxishilfe zur altersgerechten
Arbeitsgestaltung in Industrie,
Handel und Öffentlichem Dienst**



gefördert vom



jahrelang begleitet durch



durchgeführt von

Institut für Sozialforschung
und Sozialwirtschaft e.V.
Saarbrücken



Inhalt

Vorbemerkung	5
1. Einführung	7
1.1 Arbeit, Alter und Gesundheit	7
1.2 Das Umsetzungskonzept ‚In sieben Schritten zur demografiefesten Organisation‘	11
2. Einleitung demografieorientierter Gestaltungsvorhaben – Schritt 1	13
2.1 Aufbau von Projektstrukturen	13
2.2 Projektverantwortlichkeiten und Ressourcen	17
2.3 Der Betriebs-/Personalrat als Mitgestalter	18
2.4 Sensibilisierung und Einbindung der Beschäftigten	19
3. Analyse der betrieblichen Ausgangssituation – Schritt 2	21
4. Festlegung betrieblicher Handlungsfelder – Schritt 3	31
5. Entwicklung von Maßnahmen – Schritt 4	41
6. Erprobung von Maßnahmen – Schritt 5	51
7. Erfolgsüberprüfung und Bewertung von Maßnahmen – Schritt 6	55
8. Transfer und nachhaltige Verstetigung – Schritt 7	59
9. Konzepte zur Aktivierung	67
9.1 Aktivierung der Beschäftigten	67
9.2 Führungskräfte: ‚Gate Keeper‘ der Gesundheit	78
9.3 Arbeitsschutzspezialisten als betriebliche Experten für Prävention	82
10. Literaturverzeichnis und nützliche Links	86

1. Einführung

1.1 Arbeit, Alter und Gesundheit

Wie in allen modernen Gesellschaften altert und schrumpft auch die Bevölkerung Deutschlands. Für Unternehmen und Arbeitsmarkt ist dabei weniger der absolute Rückgang der Bevölkerungszahlen bedeutsam, als vielmehr die gravierenden Verschiebungen in der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung. Bei der Entwicklung hin zu ‚weniger Jungen und mehr Älteren‘ wird den älteren Erwerbspersonen eine deutlich wachsende Bedeutung im Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystem zukommen:

- Der Zustrom jüngerer Nachwuchs- und Fachkräfte wird geringer.
- Die Zahl der Erwerbspersonen in den mittleren Altersgruppen, die gegenwärtig die Kernbelegschaften stellen, nimmt ab.
- Der Anteil der über 50-Jährigen an den Belegschaften steigt.
- Die Zahl der über 60-Jährigen, die infolge verschlossener Frühverrentungspfade bis zur gesetzlichen Altersgrenze tätig bleiben, wächst deutlich an.

Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, ihre Produktivität und Leistungsfähigkeit mit einer größeren Zahl älterer Mitarbeiter und weiter alt werdenden Belegschaften erhalten bzw. steigern zu müssen. Es wird einerseits darauf ankommen, die Leistungsfähigkeit Älterer möglichst lange zu erhalten und zugleich – etwa durch arbeitsorganisatorische und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen ebenso wie

durch kontinuierliche Förderung der Gesundheits- und Leistungspotentiale – auf sich im Lebensverlauf verändernde Bedingungen der Leistungsverausgabung einzugehen und das spezifische Fähigkeitspektrum Älterer abzufordern.

Ansonsten droht mit dem Altern von Belegschaften eine Zunahme von Erkrankungsfällen und Einschränkung. Repräsentative Daten der Krankenkassen zum betrieblichen Fehlzeitengeschehen belegen, dass Ältere zwar nicht häufiger als Jüngere erkranken, aber einmal erkrankt im Durchschnitt eine deutlich längere Arbeitsunfähigkeitsdauer haben (vgl. BKK Gesundheitsreport 2008). Die kontinuierliche Zunahme der Ausfallzeiten mit dem Alter ist vor allem auf den starken Anstieg der Muskel- und Skeletterkrankungen zurückzuführen, insbesondere in der Altersgruppe ab 50 Jahren (vgl. Heyde/Macco/Vetter 2009).

Bei einer wachsenden Zahl älterer Beschäftigter, die zudem – wegen der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre und der Beseligung von Anreizen für einen vorzeitigen Renteneintritt – länger im Erwerbsleben stehen sollen, rückt die Frage nach ihrer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Neue Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze in Unternehmen und Gesellschaft sind erforderlich, damit Ältere auch länger arbeiten können.

Beschäftigungsfähigkeit – mehr als eine Anforderung an Arbeitnehmer

Beschäftigungsfähigkeit soll nicht nur auf die Erwerbspersonen und ihr Leistungsvermögen (Gesundheit, Qualifikation, Motivation) bezogen wer-