

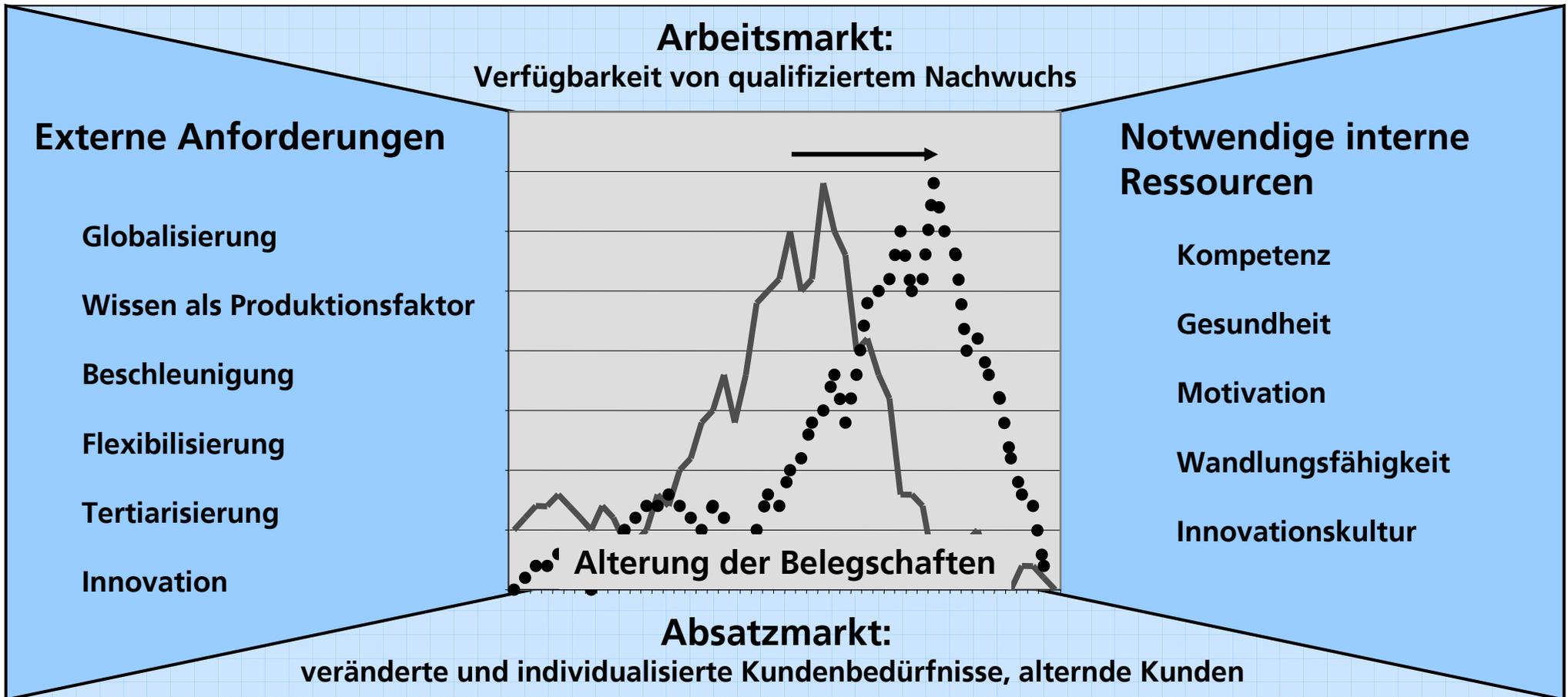
# Demographischer Wandel und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

---

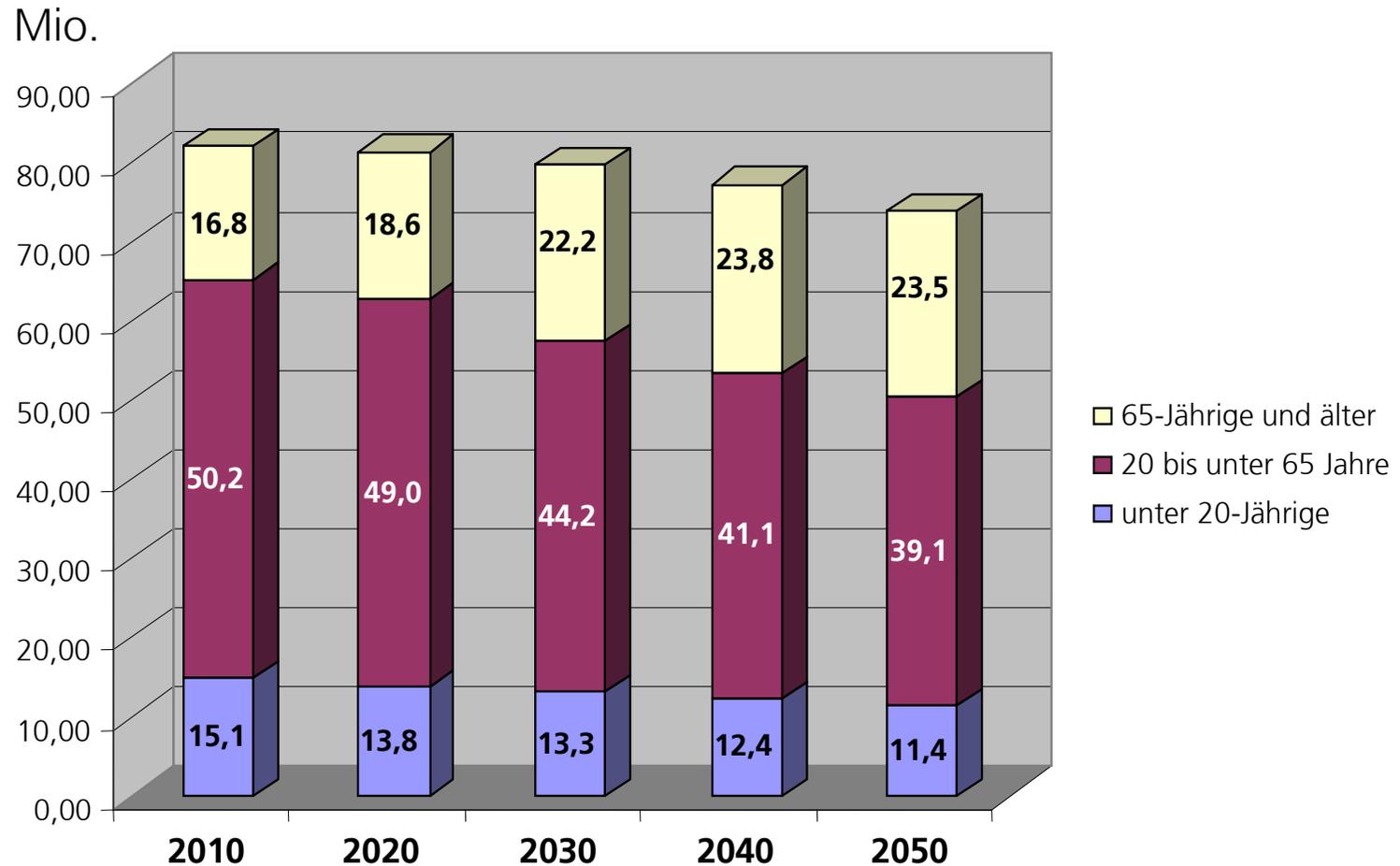
5. Nordrhein-Westfälischer Kooperationstag  
„Sucht und Drogen“ 2009  
04. März 2009, Köln

Hartmut Buck

# Unternehmen und Arbeitnehmer müssen steigende Anforderungen bewältigen



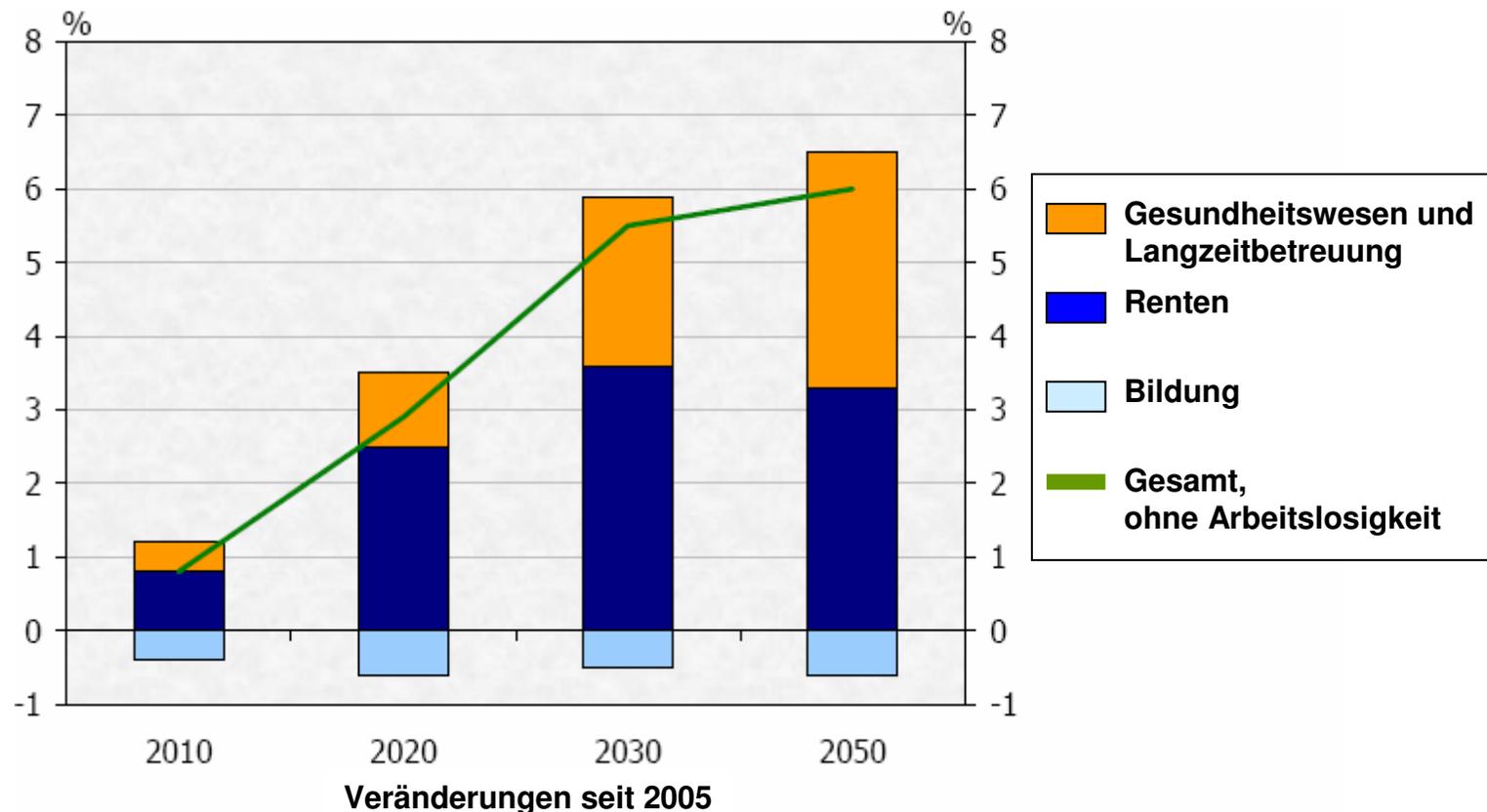
# Bevölkerung Deutschlands bis 2050 in Millionen



Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2006, S. 61-63. Variante: Annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, Basisannahme zur Lebenserwartung, Wanderungssaldo 200 000 Personen/Jahr.



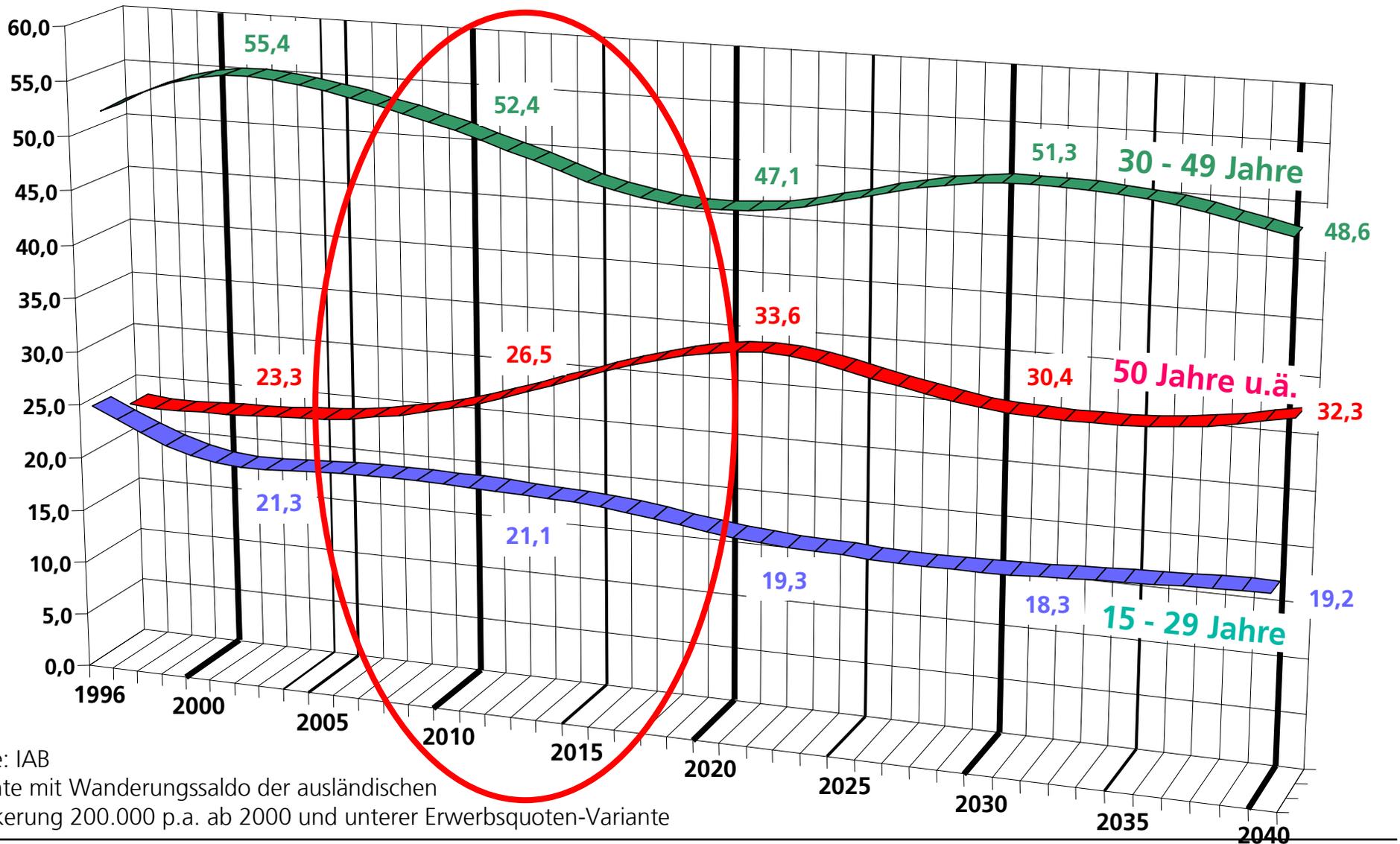
# Anstieg der altersabhängigen Ausgaben in Finnland, in Prozent des Bruttonormalprodukts



Source: Ministry of Finance, Stability programme for Finland - Vihriälä, Vesa: Preparing for an ageing society: the case of Finland. Presentation, Expert Conference on "Demographic change", Federal Ministry of the Interior, Germany, Brühl, 2nd May 2007

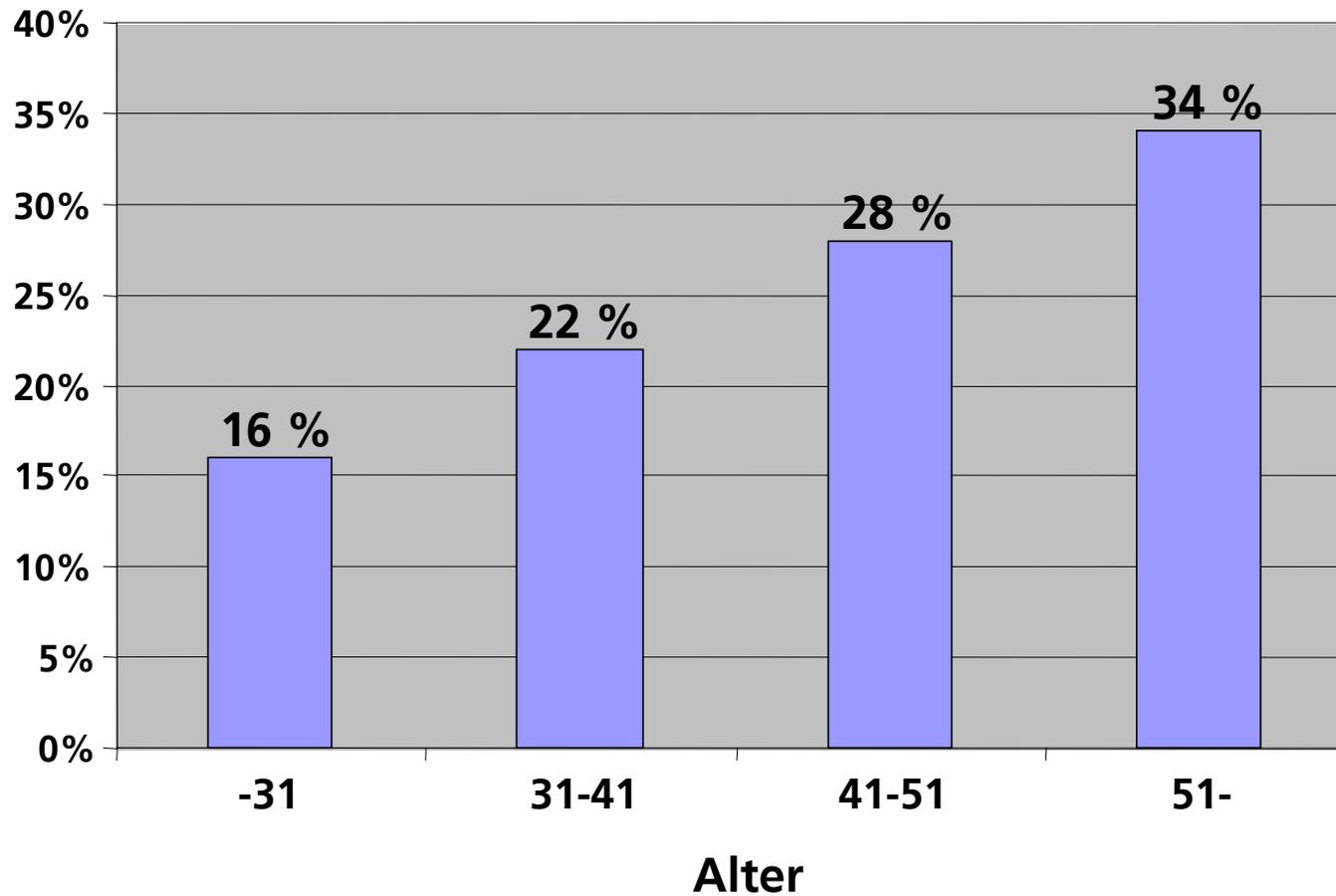


# Altersstruktur des gesamtdeutschen Erwerbspotenzials



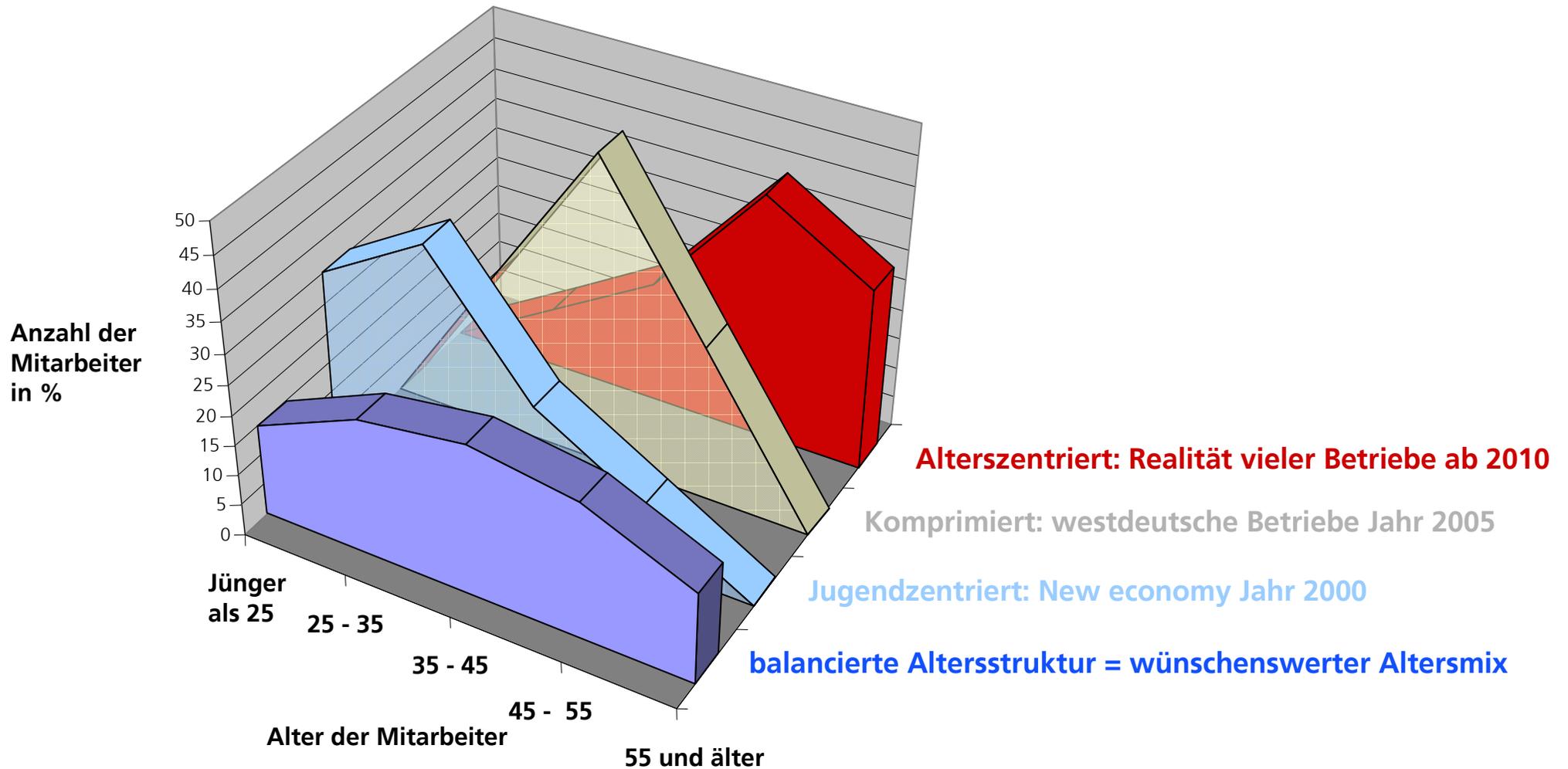
Quelle: IAB  
 Variante mit Wanderungssaldo der ausländischen  
 Bevölkerung 200.000 p.a. ab 2000 und unterer Erwerbsquoten-Variante

# Altersverteilung der Landesbediensteten von Baden-Württemberg 2004



Quelle: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 4/2006, S. 30

# Veränderung der betrieblichen Altersstrukturen



# Studie: Aktuelle Haltung der Unternehmen, Erwerbspersonen und Berufseinsteiger zur demografischen Entwicklung in Deutschland

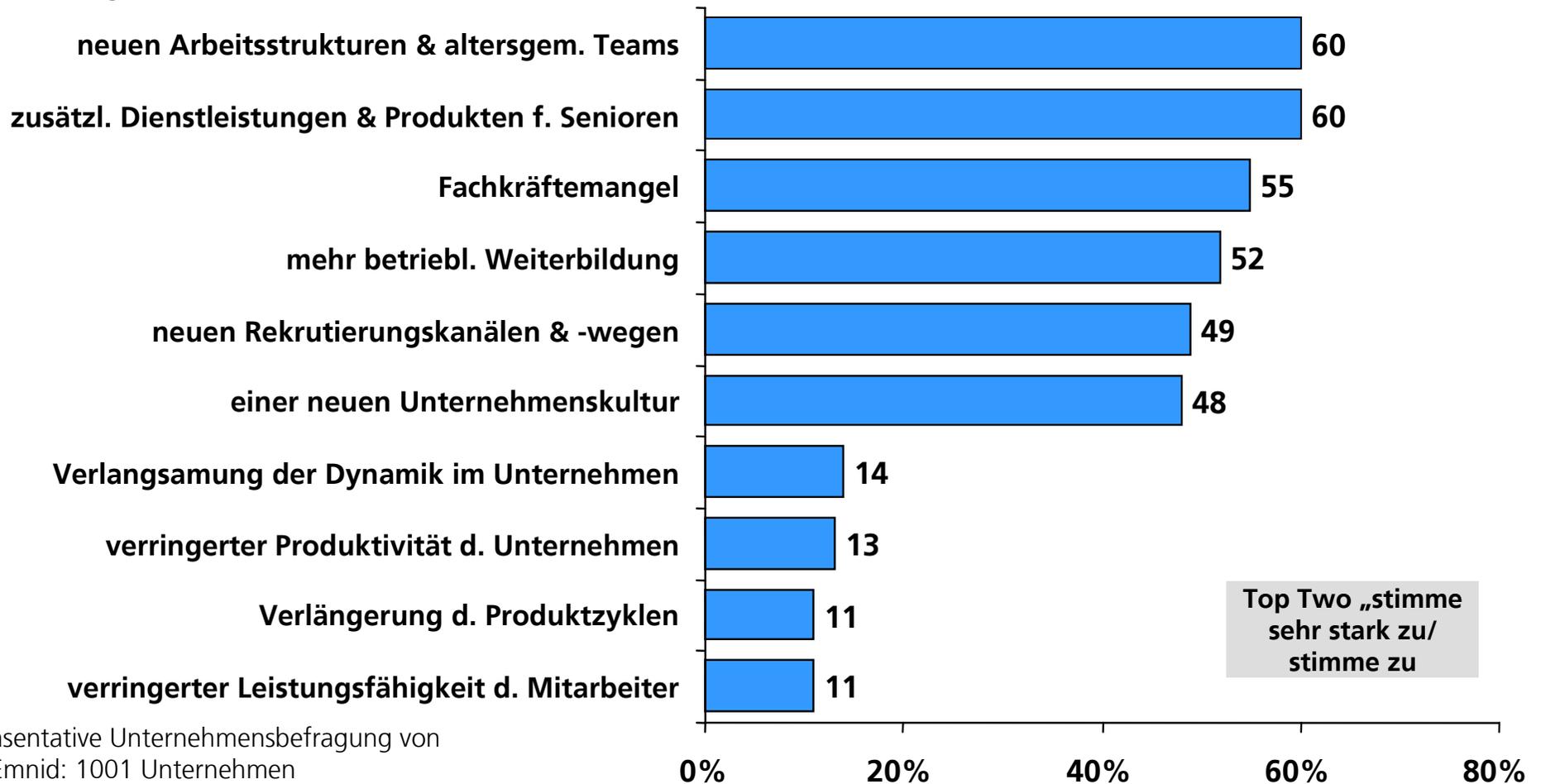
**Repräsentative Unternehmensbefragung durch TNS Emnid**  
**Auftraggeber: DIS AG**  
**in Kooperation mit Fraunhofer IAO**

## Methodik und Forschungsdesign:

- ▶ quantitative telefonische Befragung
- ▶ repräsentative Zufallsstichprobe
- ▶ standardisiert
- ▶ vorwiegend geschlossene, aber auch offene Fragen
- ▶ Erhebung soziodemografischer Daten
  - n = 1001 Erwerbspersonen,
  - 1001 Unternehmen,
  - 200 Berufseinsteiger
- ▶ Befragungszeitraum: 23. November 2005 – 12. Januar 2006

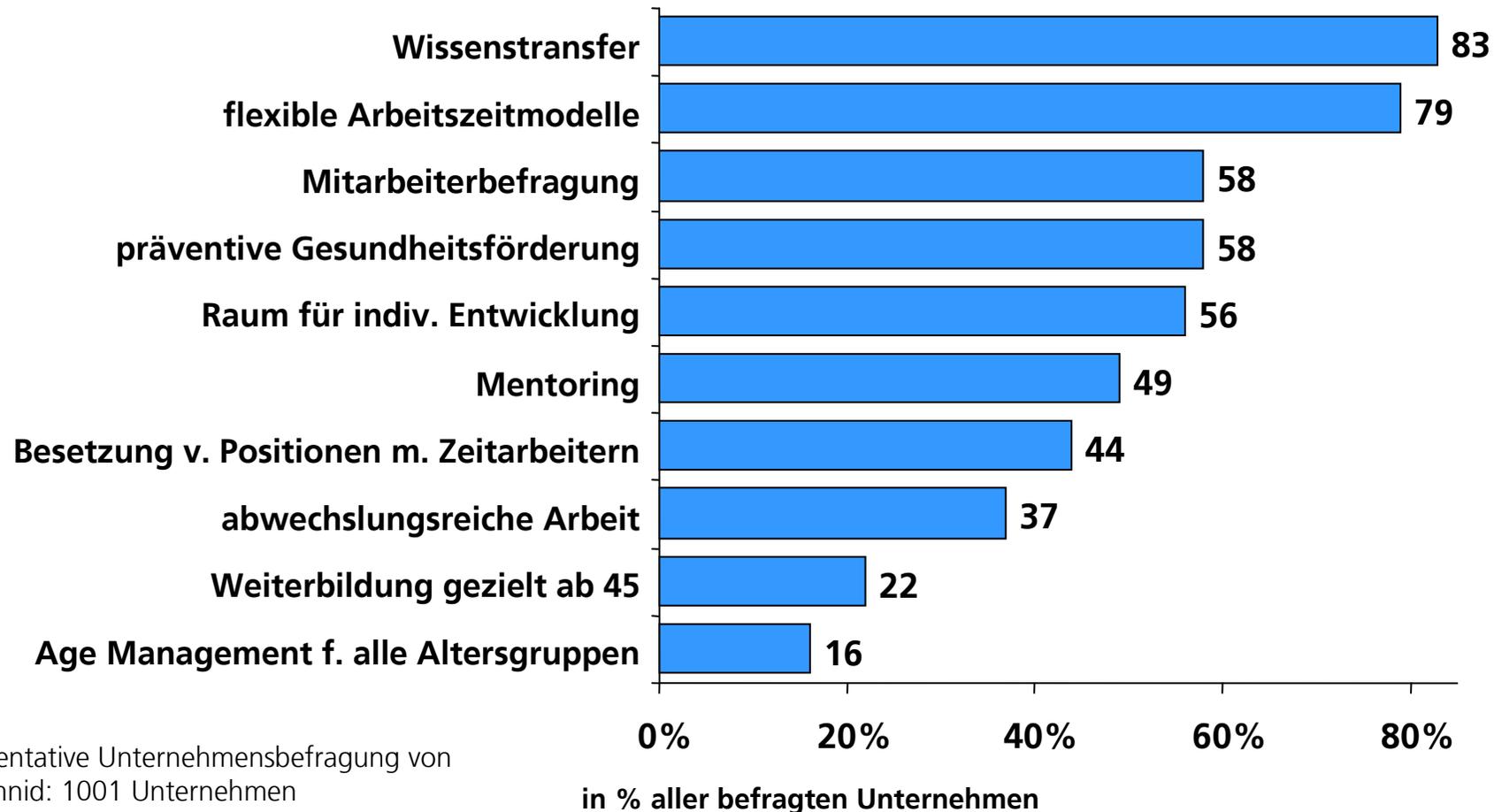
# „Inwieweit wirkt sich der demografische Wandel auf Organisationen und Unternehmen aus?“

Der demografische Wandel führt zu...“



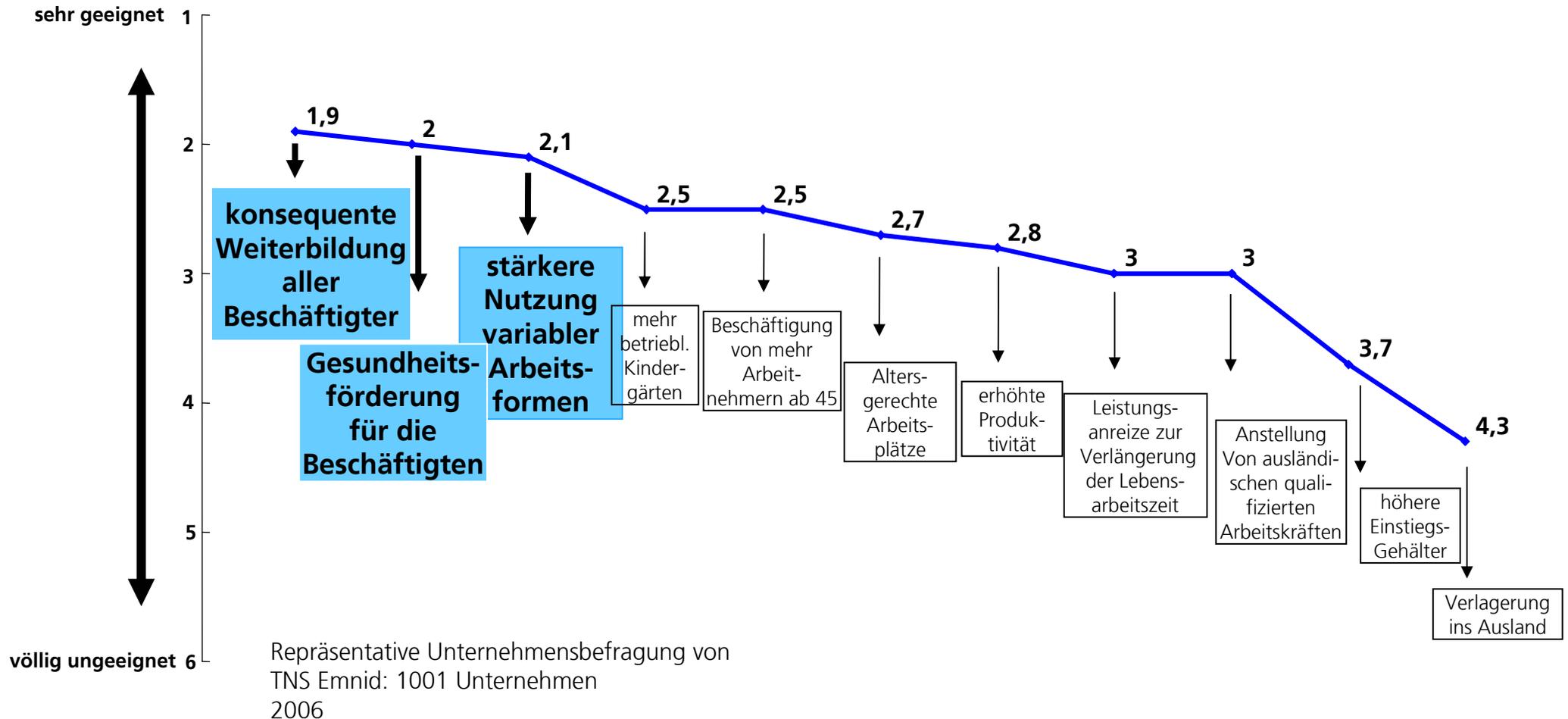
Repräsentative Unternehmensbefragung von  
TNS Emnid: 1001 Unternehmen  
2006

# „Welche der folgenden Maßnahmen des Personalmanagements nutzt Ihr Unternehmen bereits, um den demografischen Wandel zu bewältigen?“

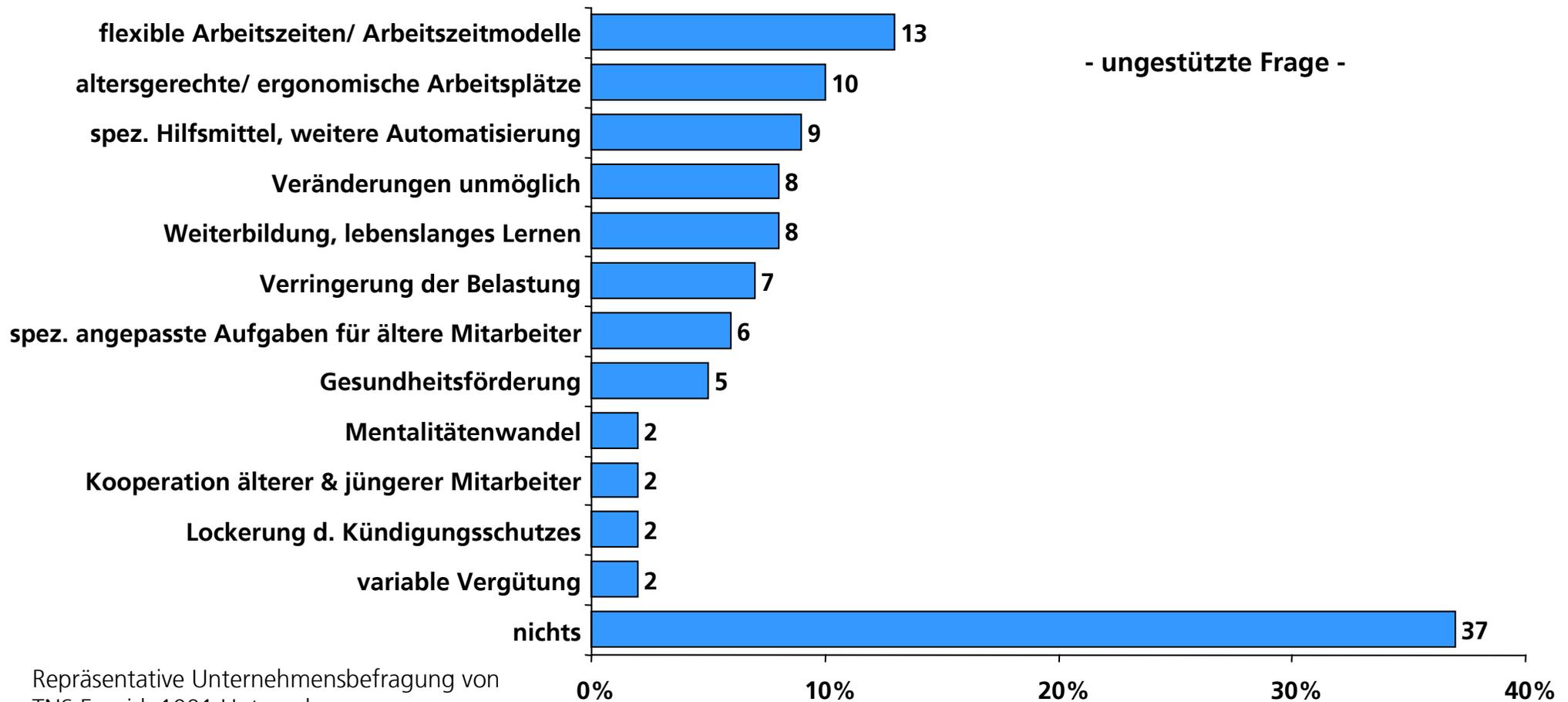


Repräsentative Unternehmensbefragung von  
TNS Emnid: 1001 Unternehmen  
2006

# „Für wie geeignet halten Sie folgende betriebliche Möglichkeiten, um dem durch den demografischen Wandel bedingten Engpass an qualifizierten Arbeitskräften entgegen zu wirken?“

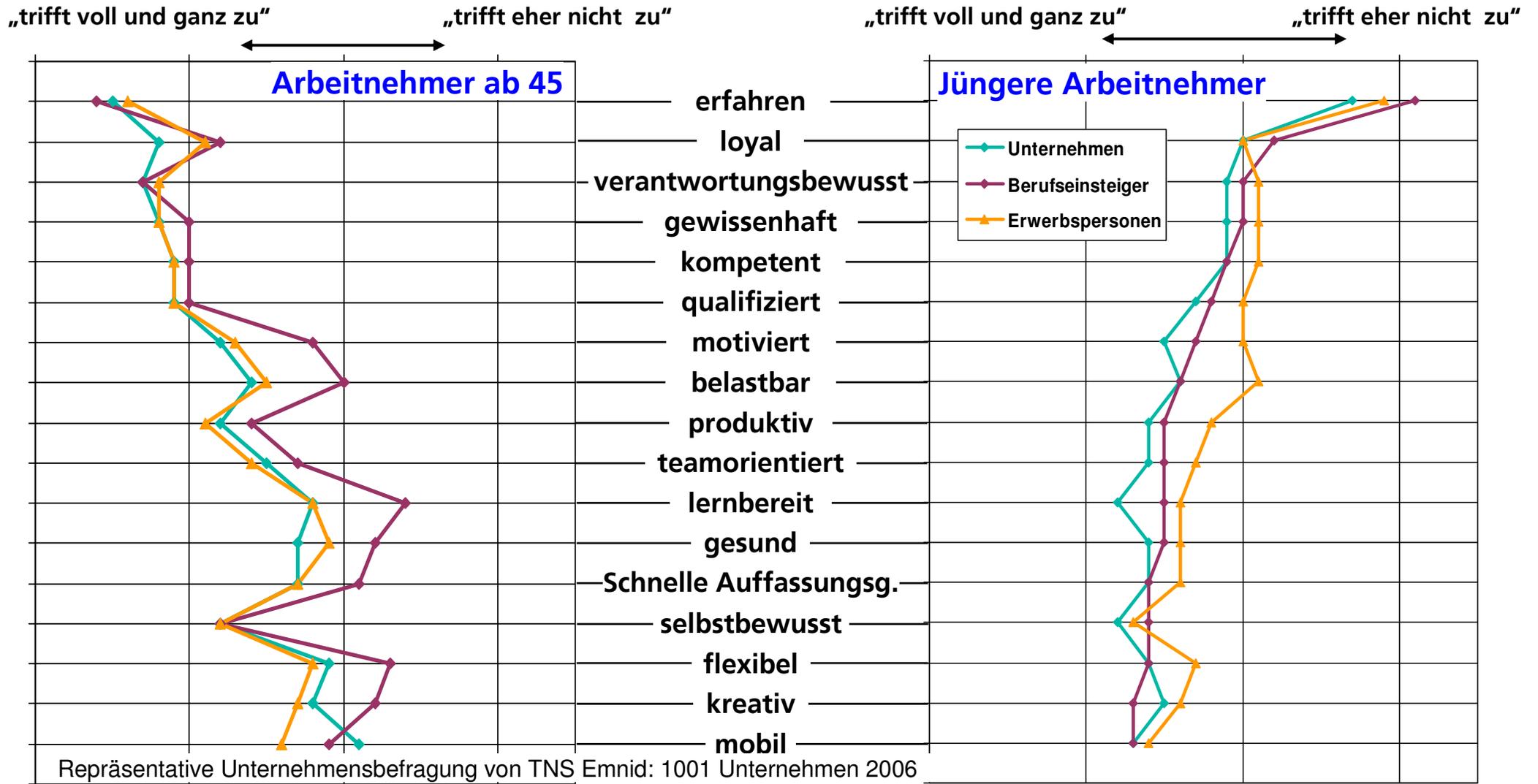


# Konkrete Veränderungen an den Arbeitsplätzen, damit ältere Arbeitnehmer länger beschäftigt bleiben könnten



Repräsentative Unternehmensbefragung von  
TNS Emnid: 1001 Unternehmen  
2006

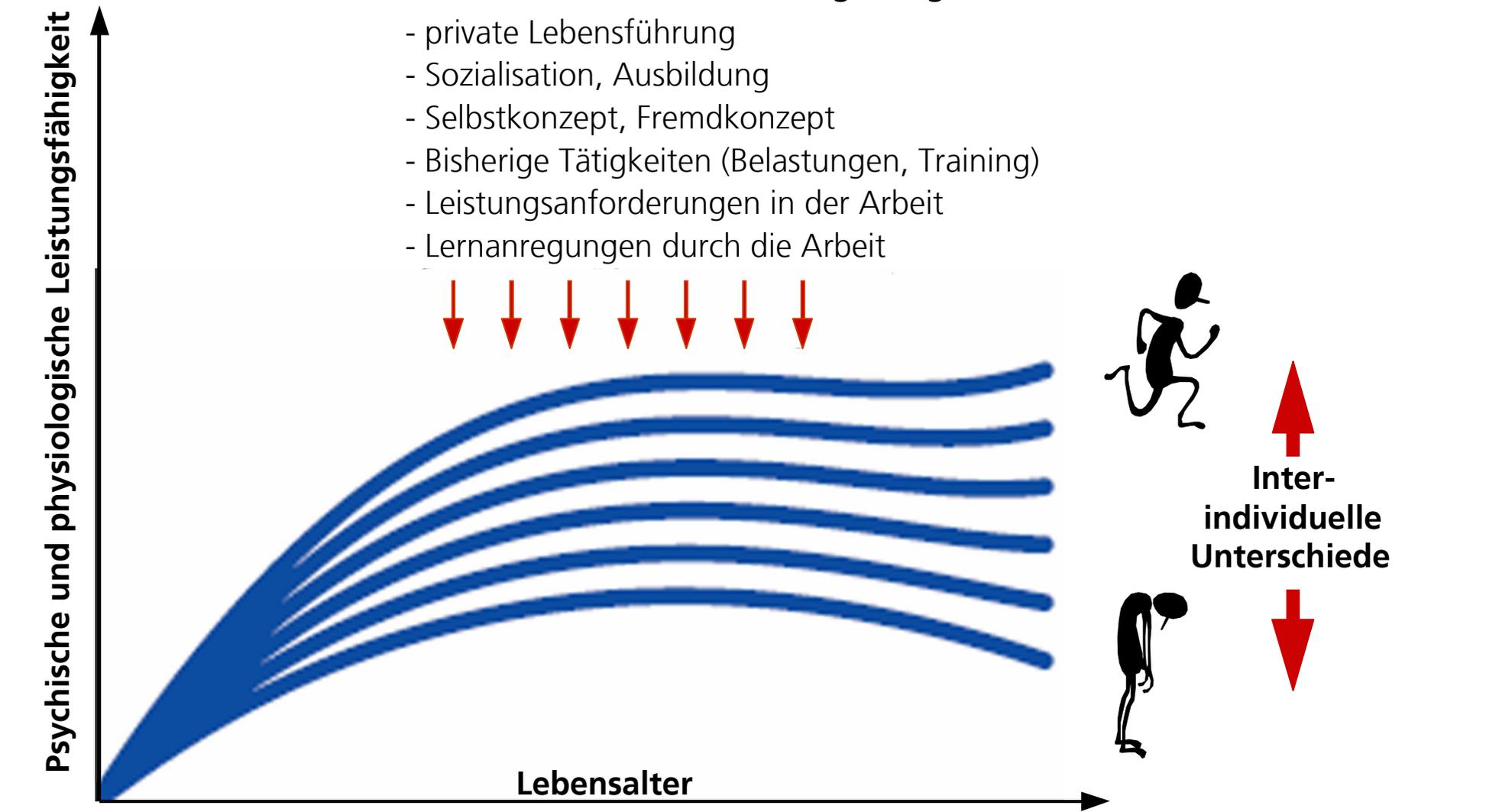
# Wenn Sie ganz allgemein die jüngeren mit den älteren Arbeitnehmern ab 45 Jahren vergleichen, wie würden Sie deren Fähigkeiten und Eigenschaften einordnen?"



# Zunahme interindividueller Leistungsunterschiede mit dem Alter

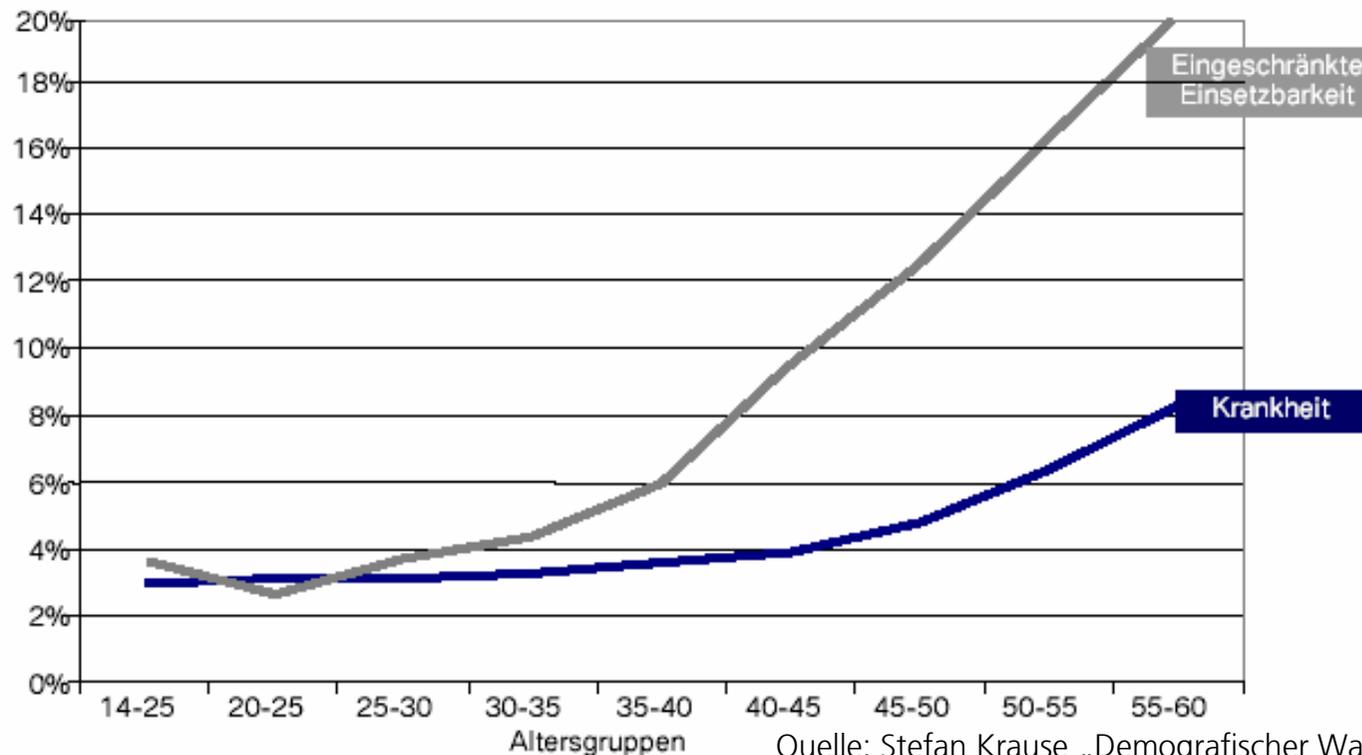
## Einflußfaktoren auf Leistungsfähigkeit:

- private Lebensführung
- Sozialisation, Ausbildung
- Selbstkonzept, Fremdkonzept
- Bisherige Tätigkeiten (Belastungen, Training)
- Leistungsanforderungen in der Arbeit
- Lernanregungen durch die Arbeit



# Personalpolitische Konsequenzen der demographischen Entwicklung.

## Beispiel: Altersspezifische Entwicklung von Krankheit und eingeschränkter Einsetzbarkeit.

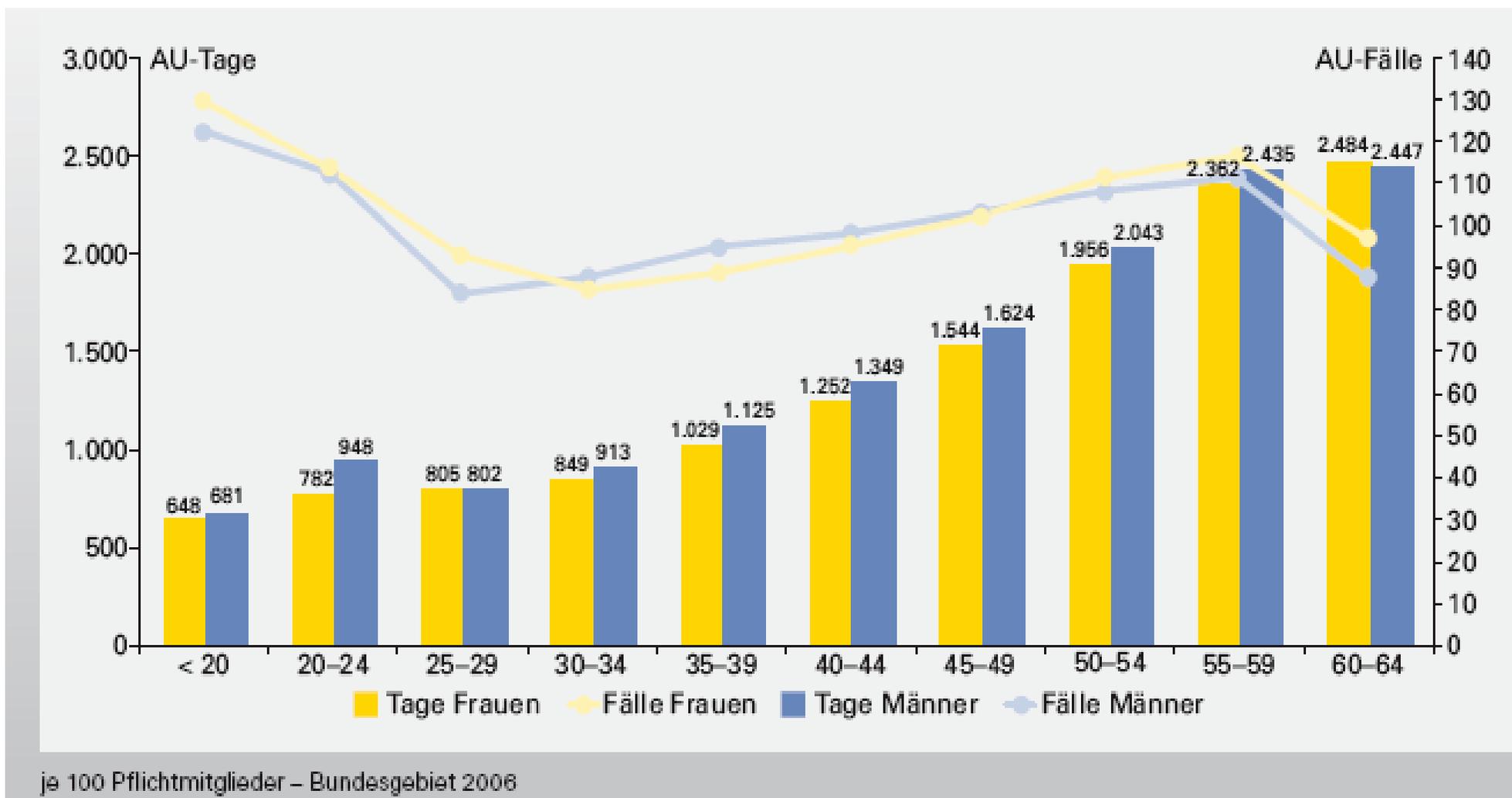


BMW AG, Quoten bezogen jeweils auf die Mitarbeiter in den Altersgruppen insgesamt

Quelle: Stefan Krause „Demografischer Wandel als Herausforderung für Unternehmensführung, Produkte und Märkte“, 60. Deutscher Betriebswirtschaftler-Tag, 2006

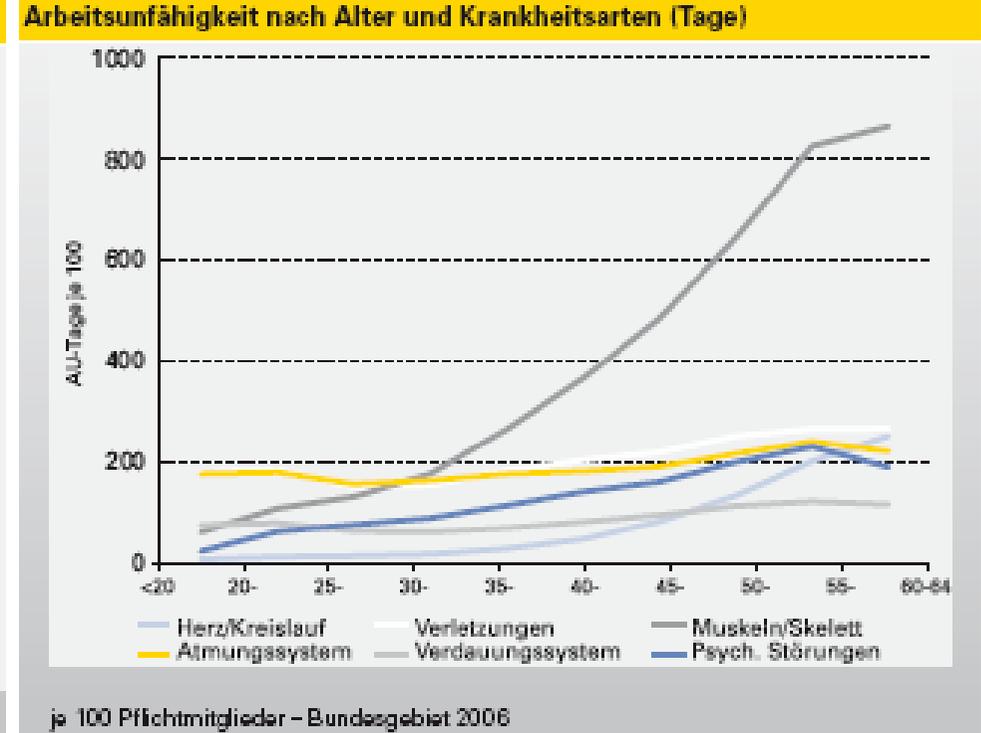
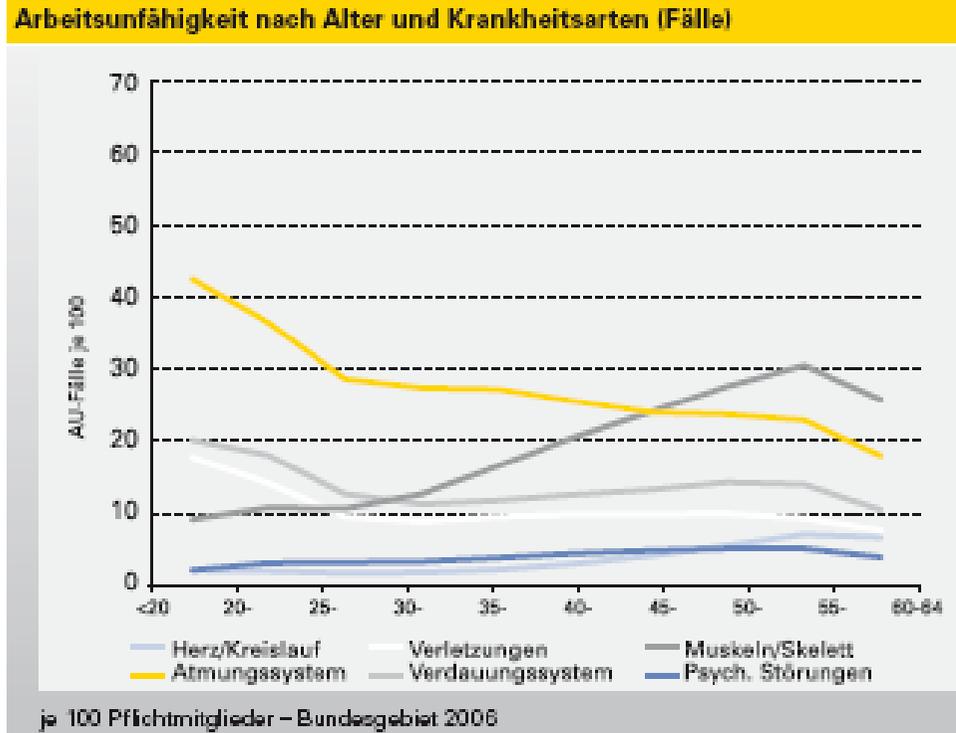


# Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Geschlecht



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2007

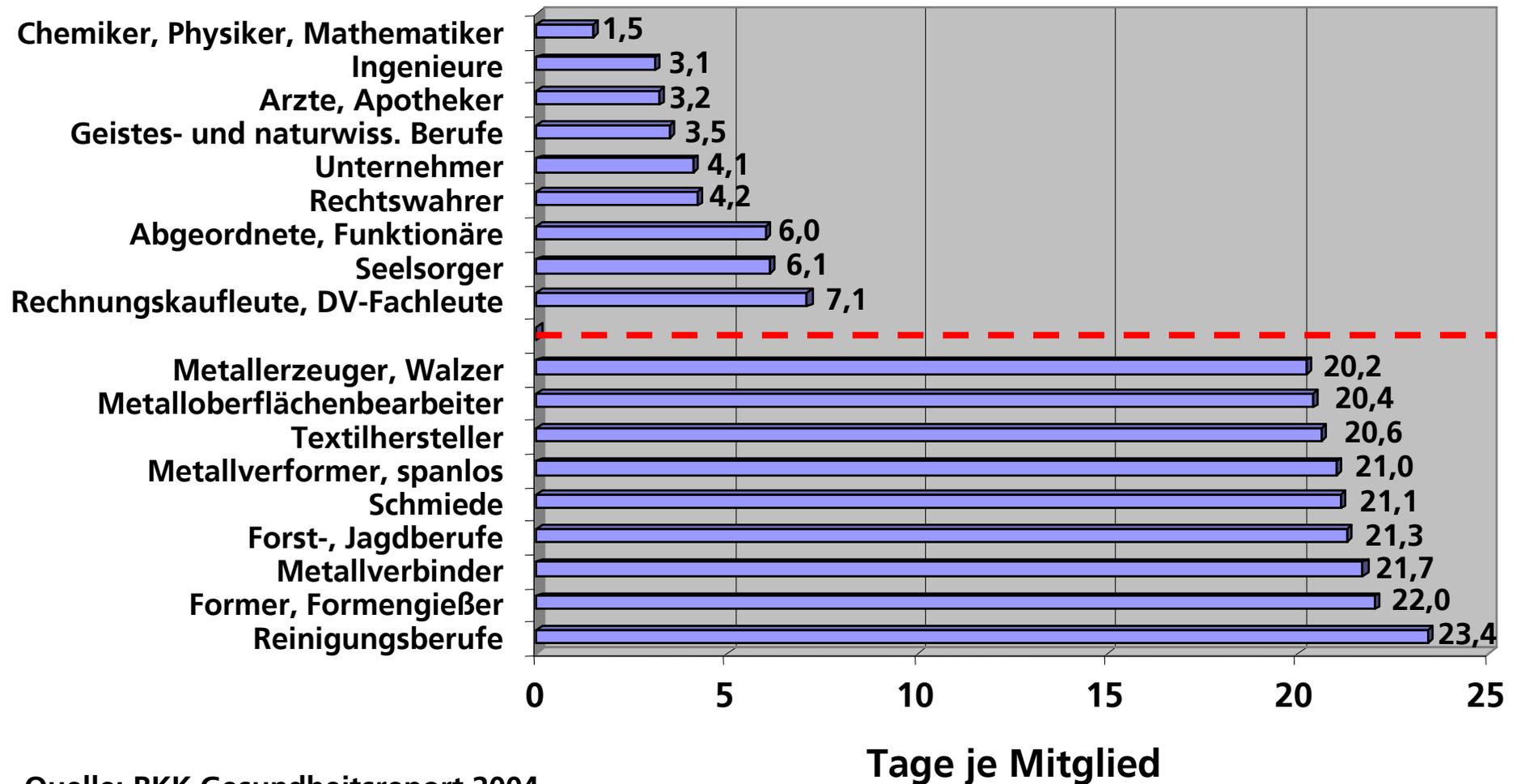
# Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Krankheitsarten



**Muskel- und Skeletterkrankungen gehören zu den Krankheitsgruppen, die mit zunehmendem Alter nicht nur häufiger auftreten, sondern bedingt durch die Krankheitsschwere zunehmend länger dauernde Arbeitsunfähigkeiten auslösen.**

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2007

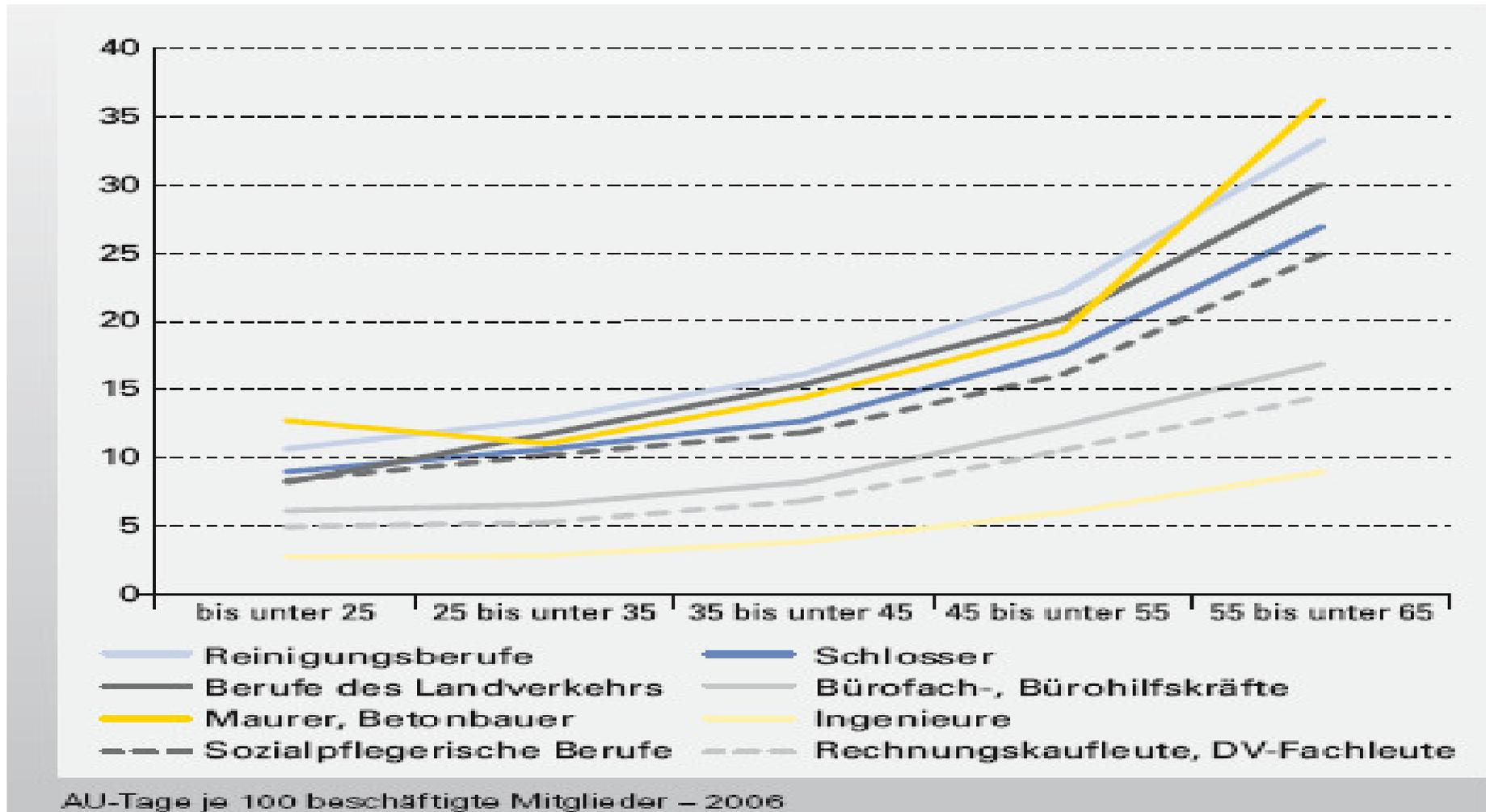
# Arbeitsunfähigkeit nach Berufen, 2003 - Hochrechnung für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2004



# Arbeitsunfähigkeit nach Alter in ausgewählten Berufen



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2007

# Langfristiger Erhalt des individuellen Leistungsvermögens

## Schutz der Gesundheit des arbeit. Menschen

Verhütung von arbeits-  
bedingten Erkrankungen  
und Unfällen



## Gesundheitsförderung

Stabilisierung der körper-  
lichen und psychischen  
Gesundheit und  
Mobilisierung der  
Leistungsfähigkeit

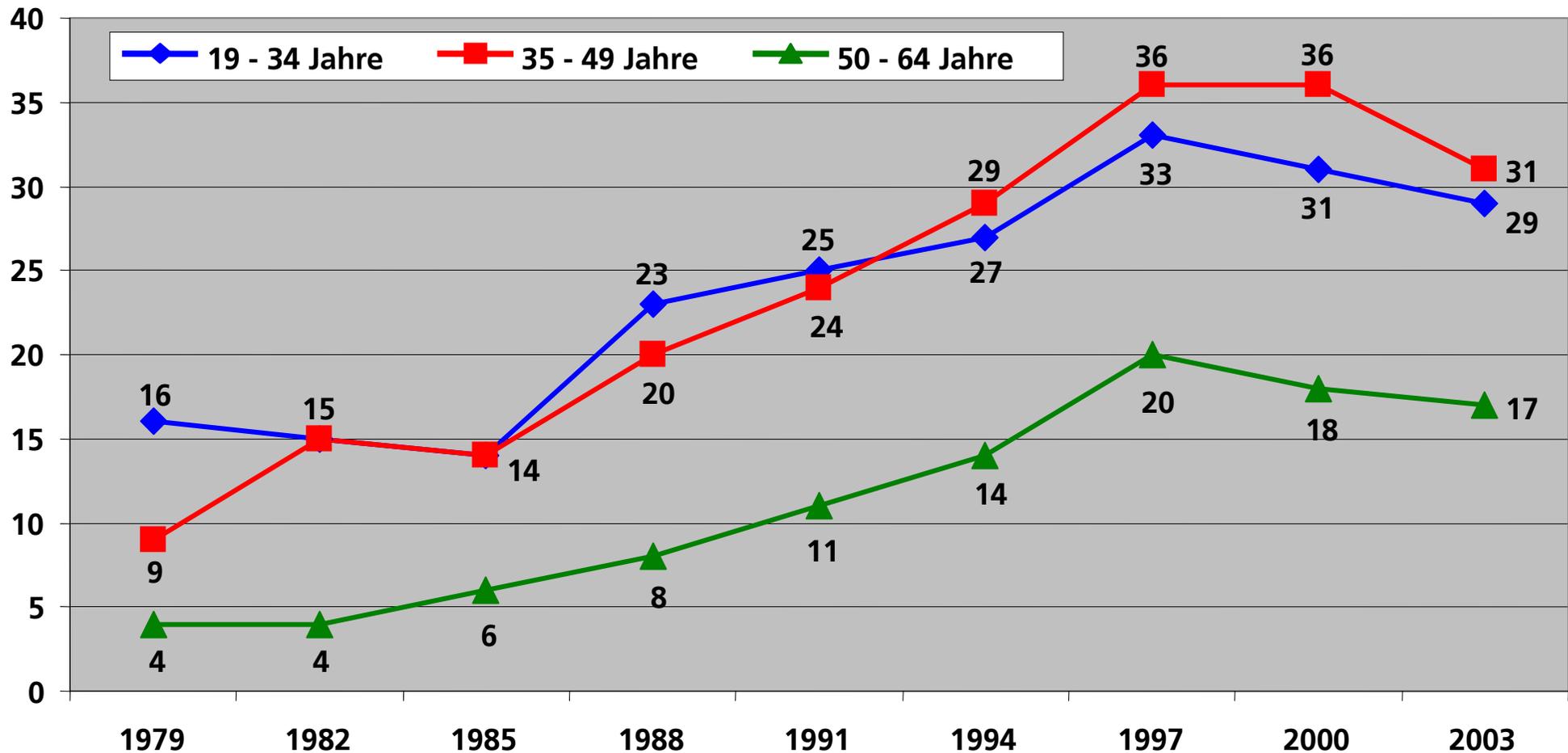


## Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung

Förderung der persönlichen  
und beruflichen Entwick-  
lung der Mitarbeiter zur  
Vorbeugung von Erkrank-  
ungen und Stärkung von  
Gesundheitsressourcen



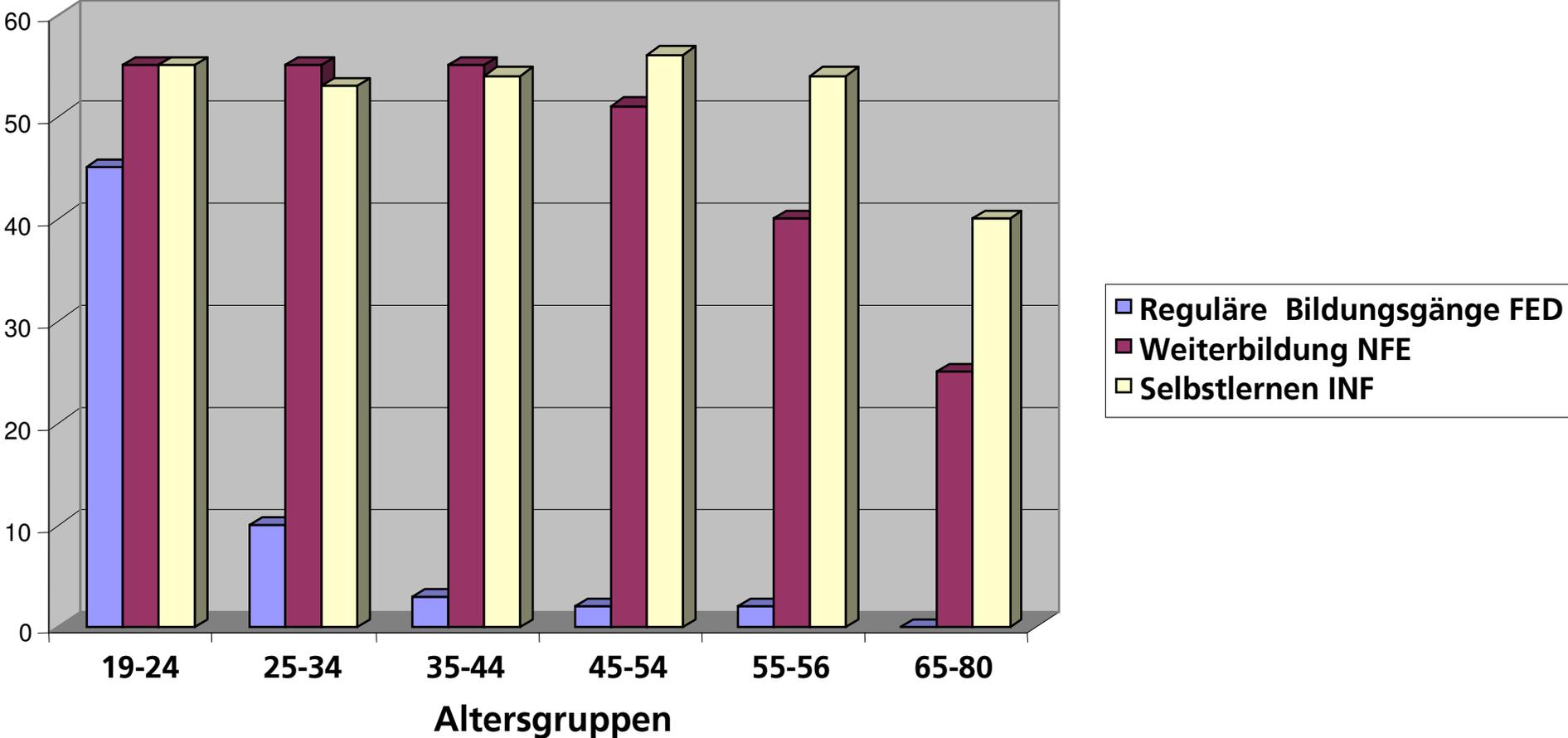
# Teilnahme an beruflicher Weiterbildung



**Abnahme der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und geringe Beteiligungsquoten Älterer**

BMBF, Berichtssystem Weiterbildung IX, 2005, S. 26

# Bildungsbeteiligung und Lernen im Lebenslauf - Deutschland



Quelle: TNS Infratest, 2007

Basis: Erwerbstätige Personen von 19-80 Jahren

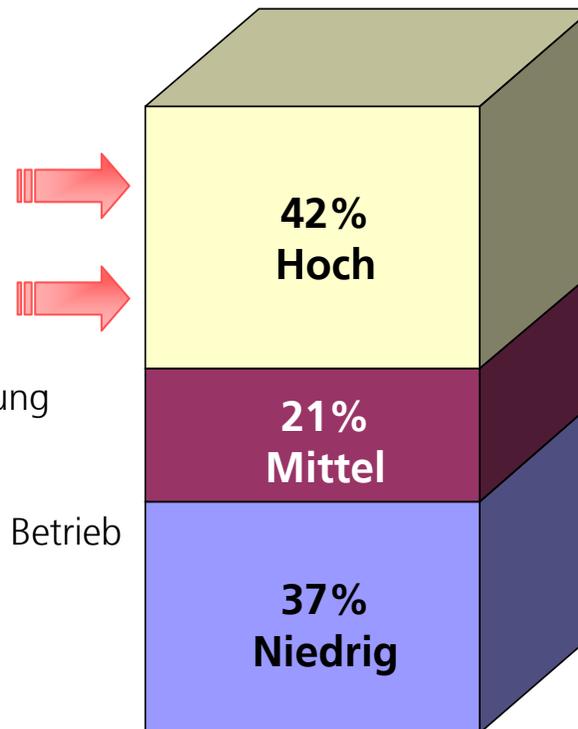
# Kompetenz zu lebenslangem Lernen

## Ausprägung der Lernkompetenz bei der 19-64 jährigen Bevölkerung

### Einflussfaktoren:

Schulische- und berufliche Ausbildungsabschlüsse  
Lernförderlichkeit der Arbeit

- Ganzheitlichkeit der Aufgabenstellung
- Kommunikativität
- Partizipation an Entscheidungen
- berufliche Entwicklungschancen im Betrieb



### Dimensionen der Lernkompetenz

#### Antizipationsfähigkeit

Kompetenz zur Auseinandersetzung mit Veränderungen in Arbeit und Beruf

#### Selbststeuerung

Fähigkeit und Bereitschaft zu Selbststeuerung und Selbstorganisation von Lernen

#### Kompetenzentwicklungsaktivität

Initiative und Aktivität, sich den Zugang zu Lernprozessen zu verschaffen

Quelle: Baethge, Lebenslanges Lernen und Arbeit.  
SOFI-Mitteilungen, 2003

# Arbeitsbedingte Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen 1

<b>Autonomie und Zeitsouveränität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Häufiges Stresserleben ohne Erholmöglichkeit</li> <li>▪ Ständiger Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben, ohne Ergebniserreichung und –rückmeldung</li> <li>▪ Zeit- und Leistungsdruck bei fremdbestimmtem Arbeitstempo</li> <li>▪ Schichtarbeit</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf können in einem bestimmten Umfang selbst festgelegt werden.</li> <li>▪ Arbeitszeitsysteme erlauben individuelle Lösungen</li> </ul>	+
<b>Belastungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Längerfristige Ausübung von Tätigkeiten mit einseitigen Belastungen</li> <li>▪ Arbeit bei extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte und hohe Luftfeuchte</li> <li>▪ Ständiges Arbeiten am Rande der körperlichen und psychischen Leistungsgrenzen</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tätigkeiten mit regelmäßigem Belastungswechsel</li> </ul>	+



# Arbeitsbedingte Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen 2

<b>Erfahrungswissen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einfach strukturierte Tätigkeiten, die ohne größeres Vorwissen ausgeübt werden können</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komplexere Tätigkeiten, bei denen Erfahrung und Qualifikation benötigt wird</li> </ul>	+
<b>Lernanforderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Langfristig gleichbleibende Tätigkeiten ohne bzw. mit seltenen Lernanforderungen</li> <li>▪ Keine Weiterbildung</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tätigkeitsbedingte kontinuierliche Lernerfordernisse</li> <li>▪ Regelmäßige Weiterbildung</li> </ul>	+
<b>Karriere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vertikale Aufstiegsmöglichkeiten nur bis ca. 45 Jahre möglich</li> <li>▪ Fehlen horizontaler Entwicklungsmöglichkeiten</li> </ul>	-
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wechsel zwischen horizontalen und vertikalen Laufbahnen möglich</li> <li>▪ Tätigkeitsfelder mit fachlichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten</li> </ul>	+



# Gestaltungsziel: Optimale Belastung

## Unterbelastung

### Physisch:

Geringe Anforderungen  
Bewegungsmangel  
Andauerndes Sitzen

### Psychisch:

Fehlende Handlungsfreiheit  
Keine Entscheidungen  
Monotonie

## Optimale Belastung



## Überbelastung

### Physisch:

Zu schwere Arbeit  
Zu starke Muskelbelastungen  
Zwangshaltungen  
Vibrationen

### Psychisch:

Daueraufmerksamkeit  
Zeitdruck  
Ärger mit Kollegen  
Fehlende Anerkennung

Quelle: IAQA, BGAG:  
CD-ROM physische und psychische Fehlbelastungen

# Handlungsbedarf: Optimierung der Belastungen und lernförderliche Arbeit

<b>Belastungen</b>	Belastungswechsel	Gefahr der Lernentwöhnung, Dequalifizierung	Erhalt der Gesundheit und der Beschäftigungsfähigkeit möglich
	Einseitige, langandauernde Belastungen	körperlicher und/oder psychischer Verschleiß; Gefahr der Lernentwöhnung	körperlicher und/oder psychischer Verschleiß
		niedrig	hoch
<b>Lernanforderungen in der Arbeit</b>			

## Ziele:

- Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

### Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Anpassung von Arbeitsanforderungen an das Leistungsvermögen Älterer



### Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Erhalt und Förderung von Gesundheit, Qualifikation, Motivation über den gesamten Erwerbsverlauf

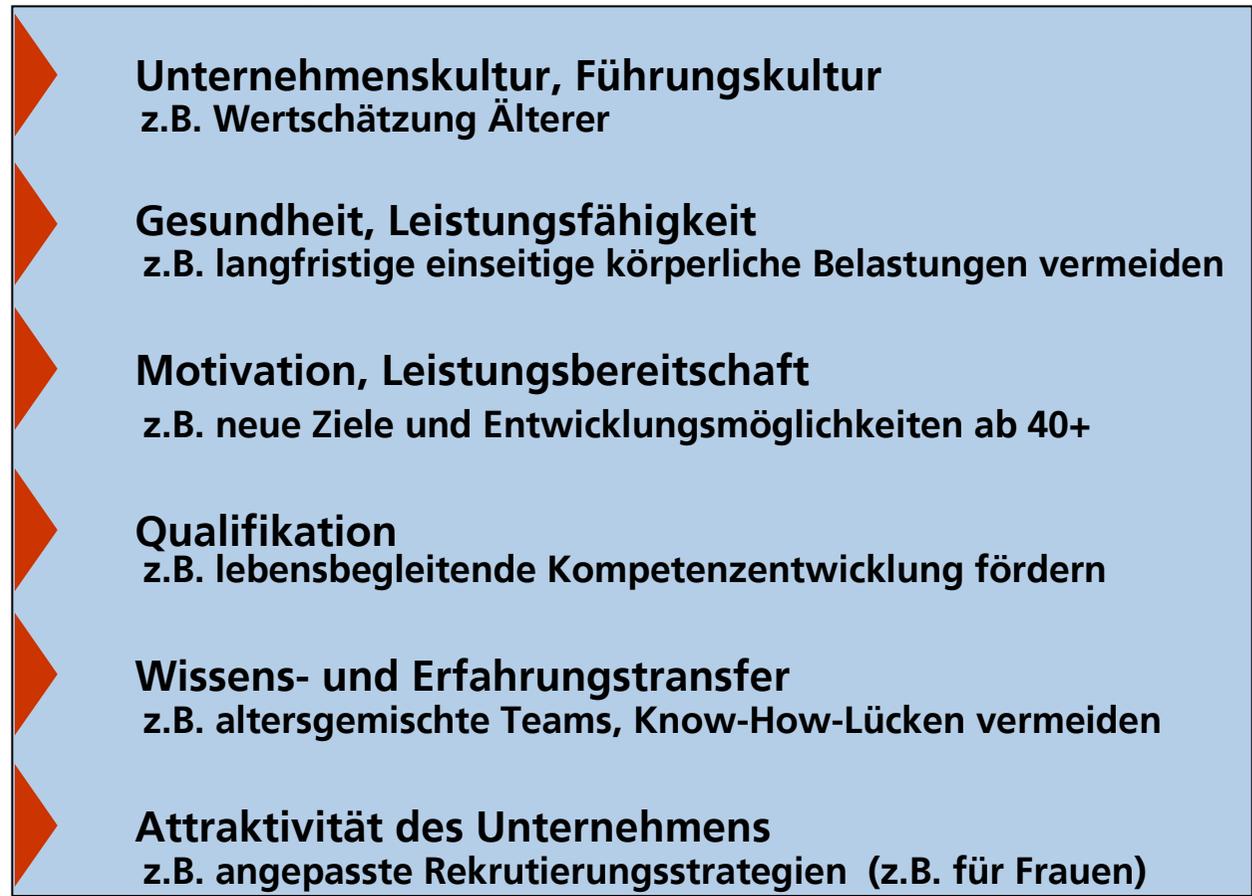


# Wirtschaftliche und personalpolitische Ziele verknüpfen

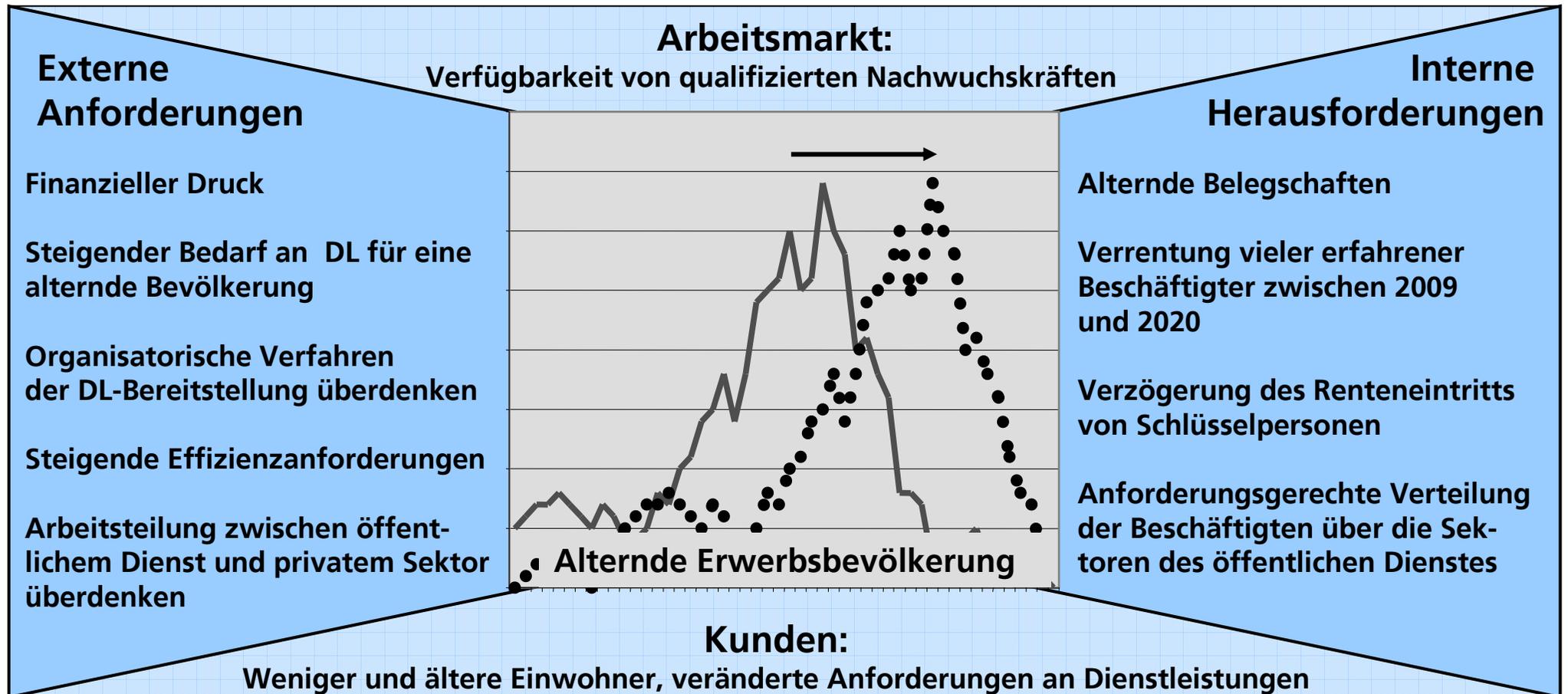
## Ziele des Unternehmens



## Anforderungen an die Personalpolitik

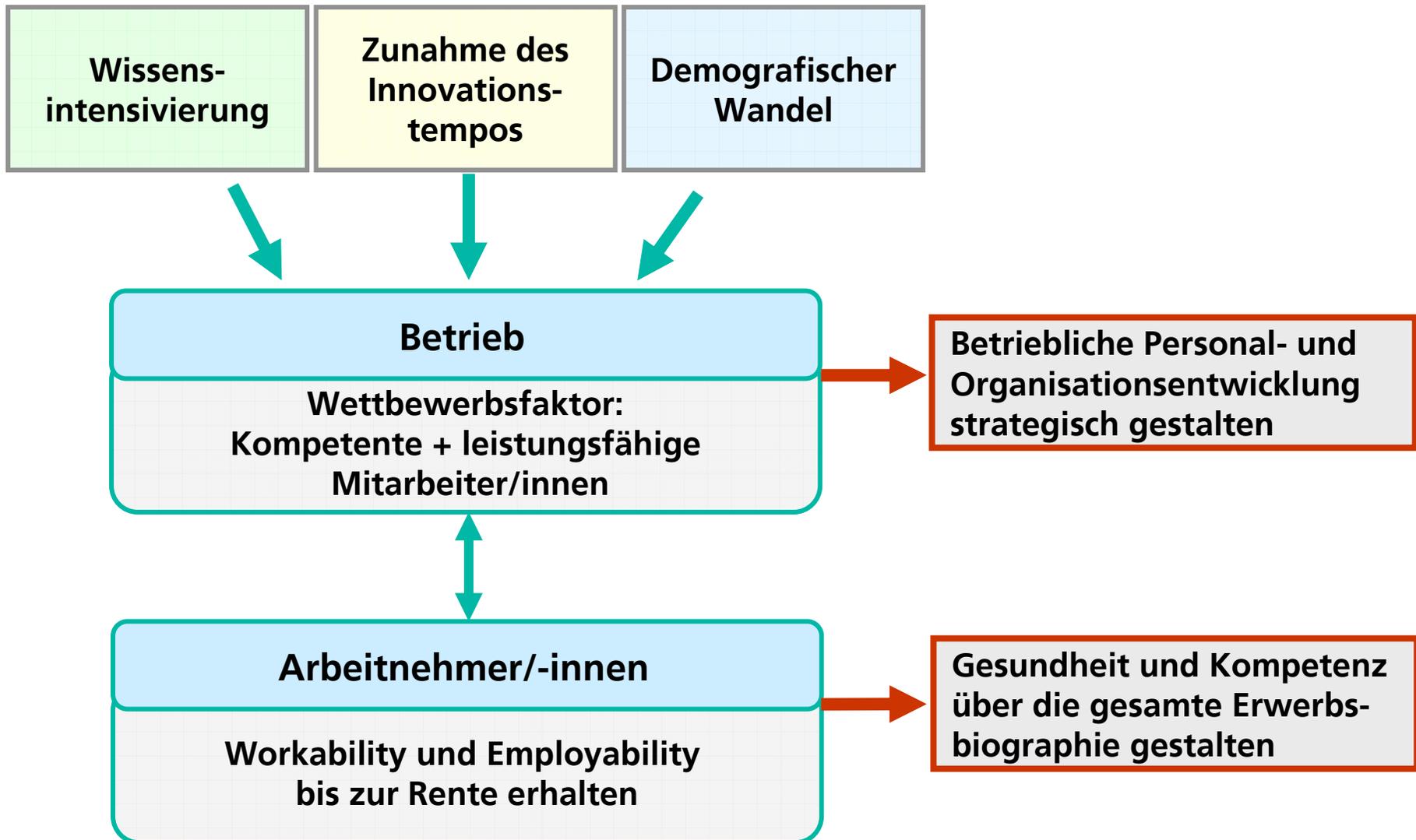


# Auswirkungen einer alternden Gesellschaft auf den öffentlichen Dienst



Based on OECD, Public Employment and Management, 2007

# Anforderungen an die Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen



# Kontakt

**Hartmut Buck**

**Fraunhofer IAO  
CT Kompetenzmanagement  
Nobelstraße 12  
D-70569 Stuttgart**

**Tel: +49 (0711) 970-2053  
Fax: +49 (0711) 970-2299  
hartmut.buck@iao.fraunhofer.de**

<http://www.iao.fraunhofer.de>

