



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Schneller, höher, weiter – bis ins hohe Alter?

Anforderungen, Ressourcen und Befinden von
Erwerbstätigen im Altersgruppenvergleich

Andrea Lohmann-Haislah

Schlechtleistungen im Arbeitsverhältnis – Prävention und Reaktion

17.09.15, Berlin

Was Sie erwartet ...

- Leistung in der Arbeit und Alter
- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
 - Was, wer, wie und wie viele wurden befragt
- Stand, Entwicklung, Alter
 - physische Anforderungen & Belastung
 - psychische Anforderungen & Belastung
 - Ressourcen
 - unmittelbare Beanspruchung & Stress
 - Beschwerden
- Zusammenfassung & Fazit

Leistung in der Arbeit und Alter

- ältere Beschäftigte vielfach als Schlechtleister im Verdacht
- Was ist ein älterer Beschäftigter?
 - allgemein
 - irgendwann im Alter zwischen 40 und 60
 - OECD
 - zweite Hälfte des Berufslebens, Rentenalter noch nicht erreicht, gesund und leistungsfähig
 - Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)
 - fließende Grenze zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr

Leistung in der Arbeit und Alter

- Defizitmodell des Alterns
 - geht davon aus, dass man bis ca. 50 Jahre Kompetenzen erlernt, danach unvermeidbarer, genereller körperlicher & geistiger Verfall eintritt
 - gilt seit den 1980er Jahren als überholt
- Kompetenzmodell des Alters
 - geht davon aus, dass es altersbedingt zu einem Abbau von körperlicher Leistungsfähigkeit kommt, dies jedoch nicht für psychische oder mentale Funktionen gilt
 - Kompetenzen werden durch Training erhalten, durch Lebenserfahrung gesteigert und durch Integration bewahrt!

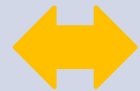
Leistung in der Arbeit und Alter

- Was verändert sich wie?

physische und funktionelle Kapazitäten (Schnelligkeit, Kraft, Ausdauer, Beweglichkeit, Hören, Sehen), Lerngeschwindigkeit



Lernfähigkeit, Informationsaufnahme, Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit



Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, Erfahrungswissen, soziale Kompetenz, selbständiges Handeln



- was abnimmt, ist für viele Tätigkeiten gar nicht wichtig (Kraft im Büro)
- Aber: wir altern unterschiedlich
(Lebensführung, Bildung, Lernanregungen etc.)

Leistung in der Arbeit und Alter

Ältere können besser Aufgaben erledigen, die ...	Ältere können schlechter Aufgaben erledigen, die ...
<ul style="list-style-type: none">• vertraut sind	<ul style="list-style-type: none">• schwere körperliche Arbeit und/oder monotone sich ständig wiederholende Bewegungen
<ul style="list-style-type: none">• selbstständig eingeteilt werden können (Arbeitsmenge/-rhythmus/-ablauf)	<ul style="list-style-type: none">• mit extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte, hohe Luftfeuchte, Lärm, schlechter Beleuchtung verbunden sind
<ul style="list-style-type: none">• komplexe Lösungswege erfordern (mit Erfahrung!)	<ul style="list-style-type: none">• unter starkem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten
<ul style="list-style-type: none">• soziale Kompetenzen erfordern	<ul style="list-style-type: none">• wenig Selbstbestimmung beim Arbeitstempo zulassen
<ul style="list-style-type: none">• Kenntnisse über betriebliche Abläufe und informelle Beziehungen voraussetzen	<ul style="list-style-type: none">• keine ausreichende Erholung ermöglichen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

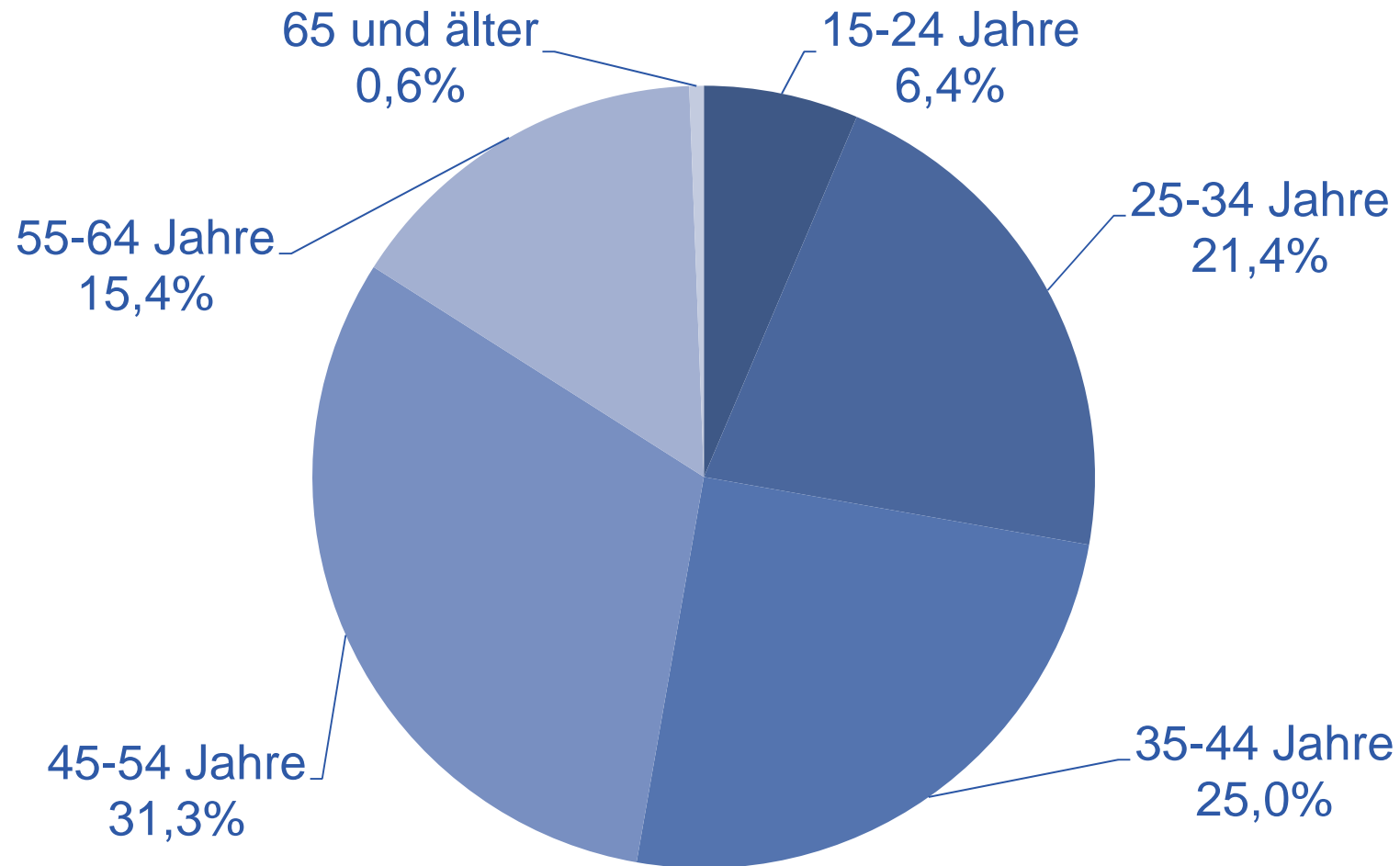
- 6. Befragungswelle (seit 1979)
- CATI durch TNS Infratest Sozialforschung
- Okt. 2011 bis Mrz. 2012
- Stichprobe
 - N (gesamt) = 20.036 Erwerbstätige in Deutschland ab 15 Jahre, bezahlte Tätigkeit von mind. 10 Std./Wo, ausreichende Deutschkenntnisse
 - n (abhängig Beschäftigte) = 17562
- Gewichtungen nach Mikrozensus für
 - Alter, Geschlecht, Familienstand, deutsch/nicht deutsch, Stellung im Beruf, Berufsabschluss, Bundesland Wohnort



Miniglossar

- CATI: Computer Assisted Telephone Interview = computergestützte telefonische Befragung
- BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

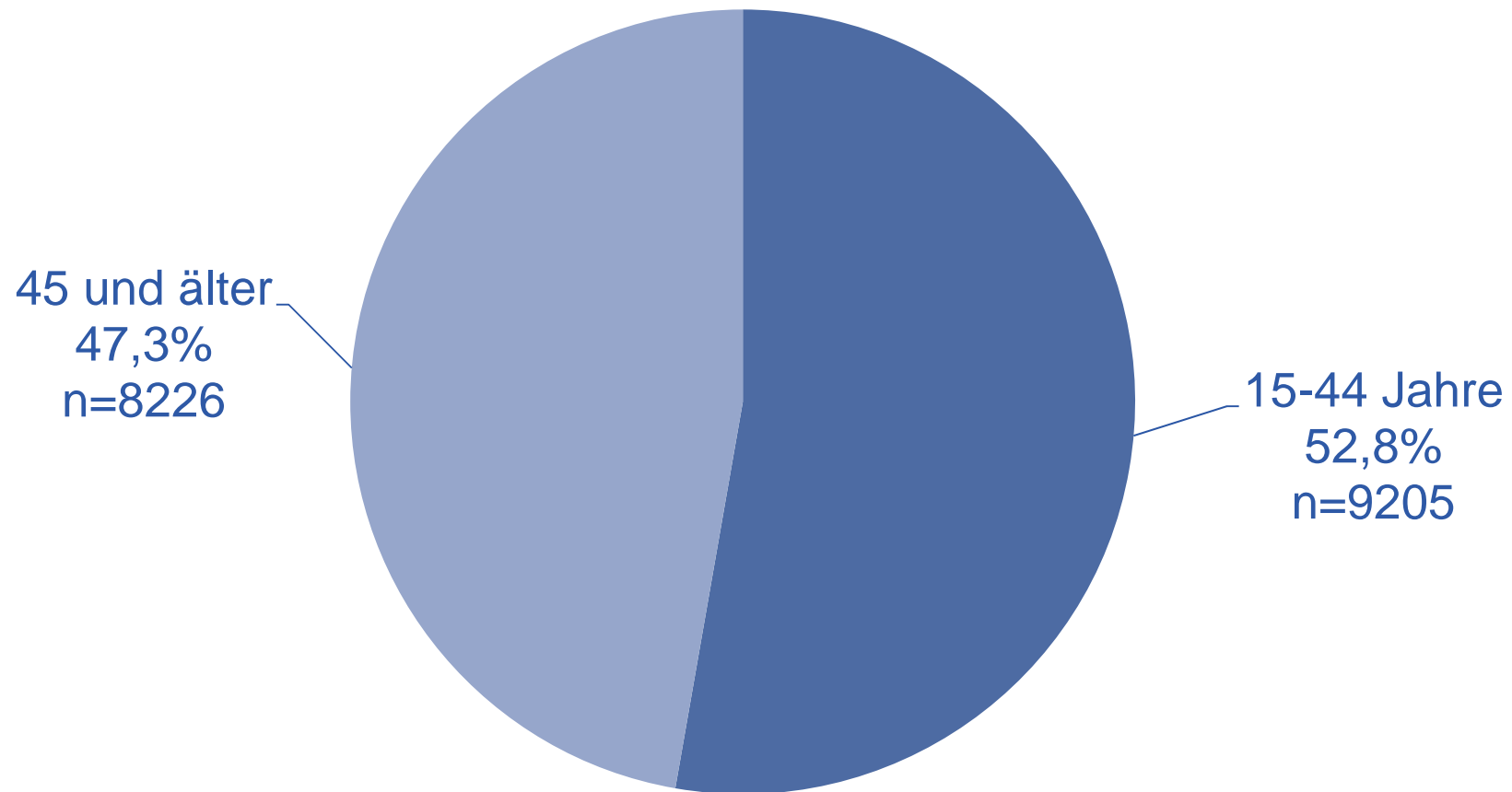
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

n = 132 ohne Altersangabe

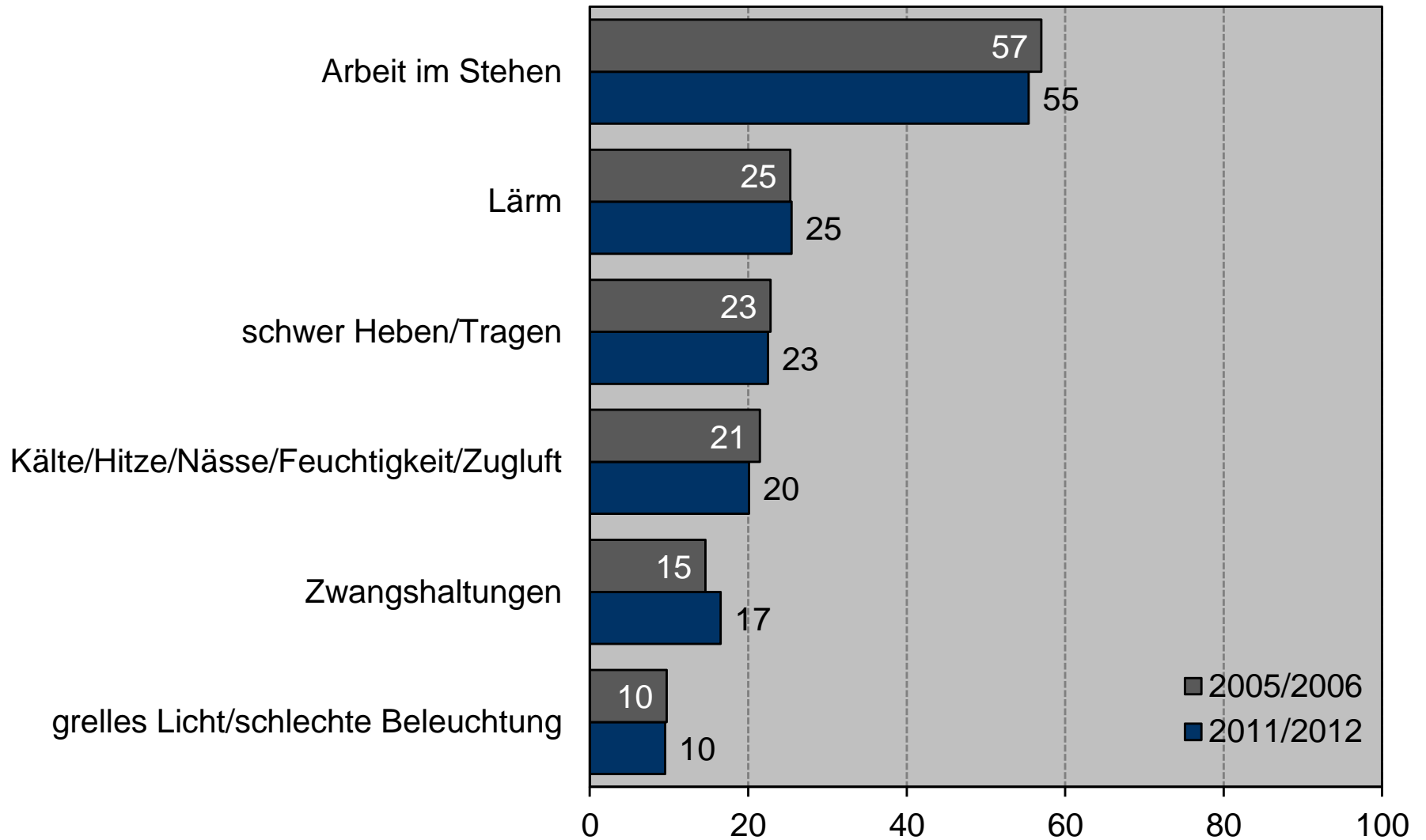
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

n = 132 ohne Altersangabe

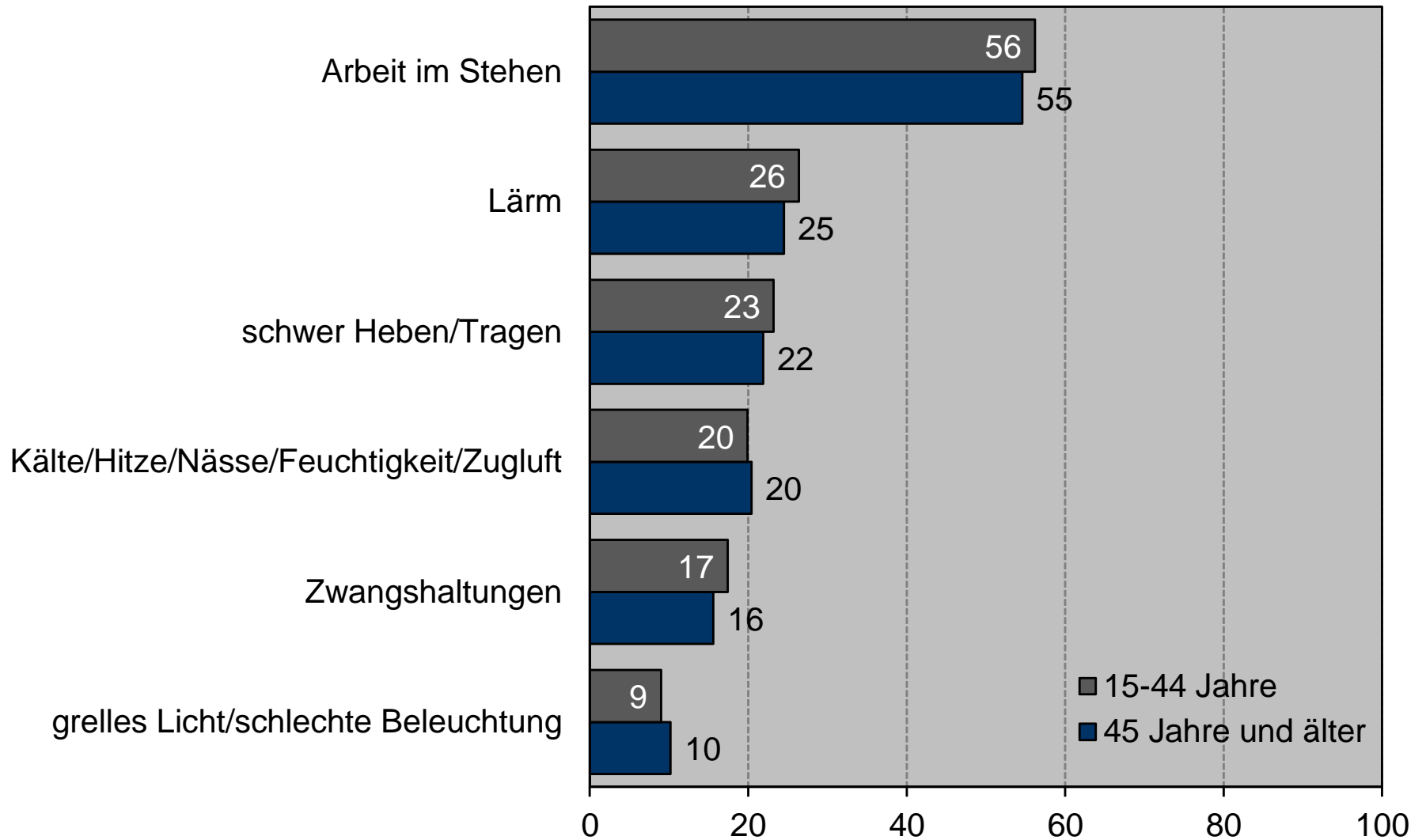
Physische Anforderungen: Stand



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

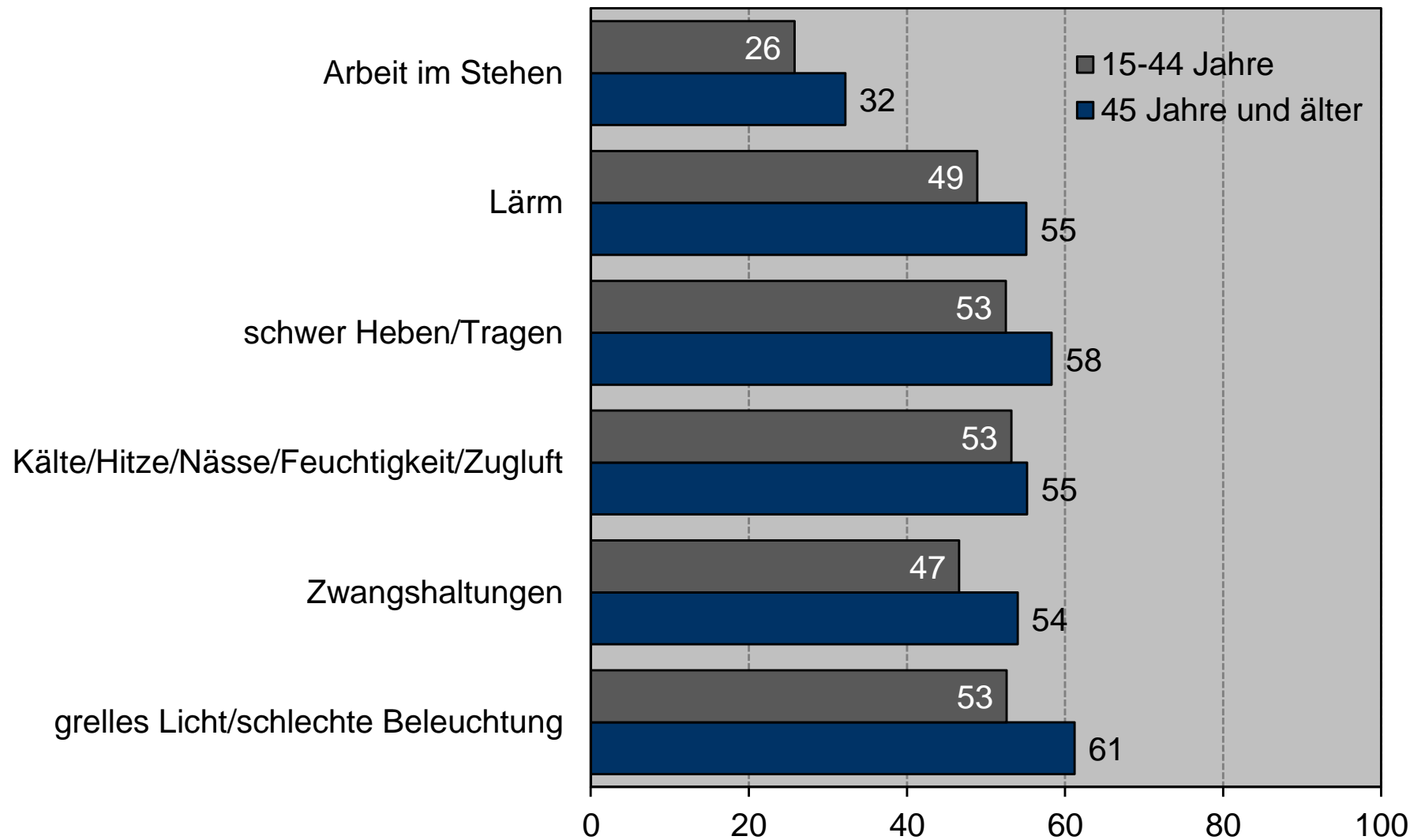
Physische Anforderungen: Alter



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767)

abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

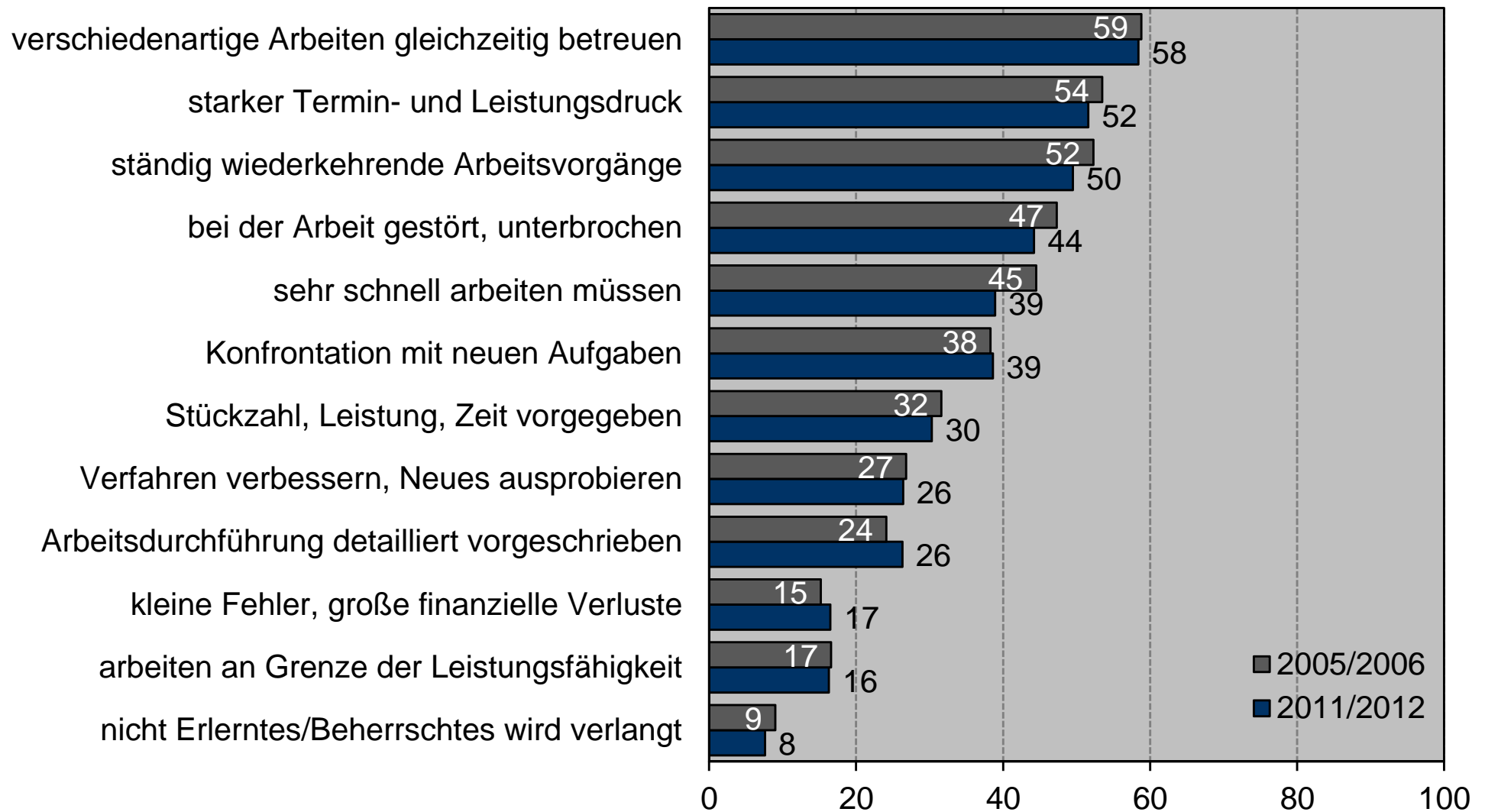
Physische Anforderungen häufig/davon belastet: Alter



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767)

abhängig Beschäftigte in Prozent

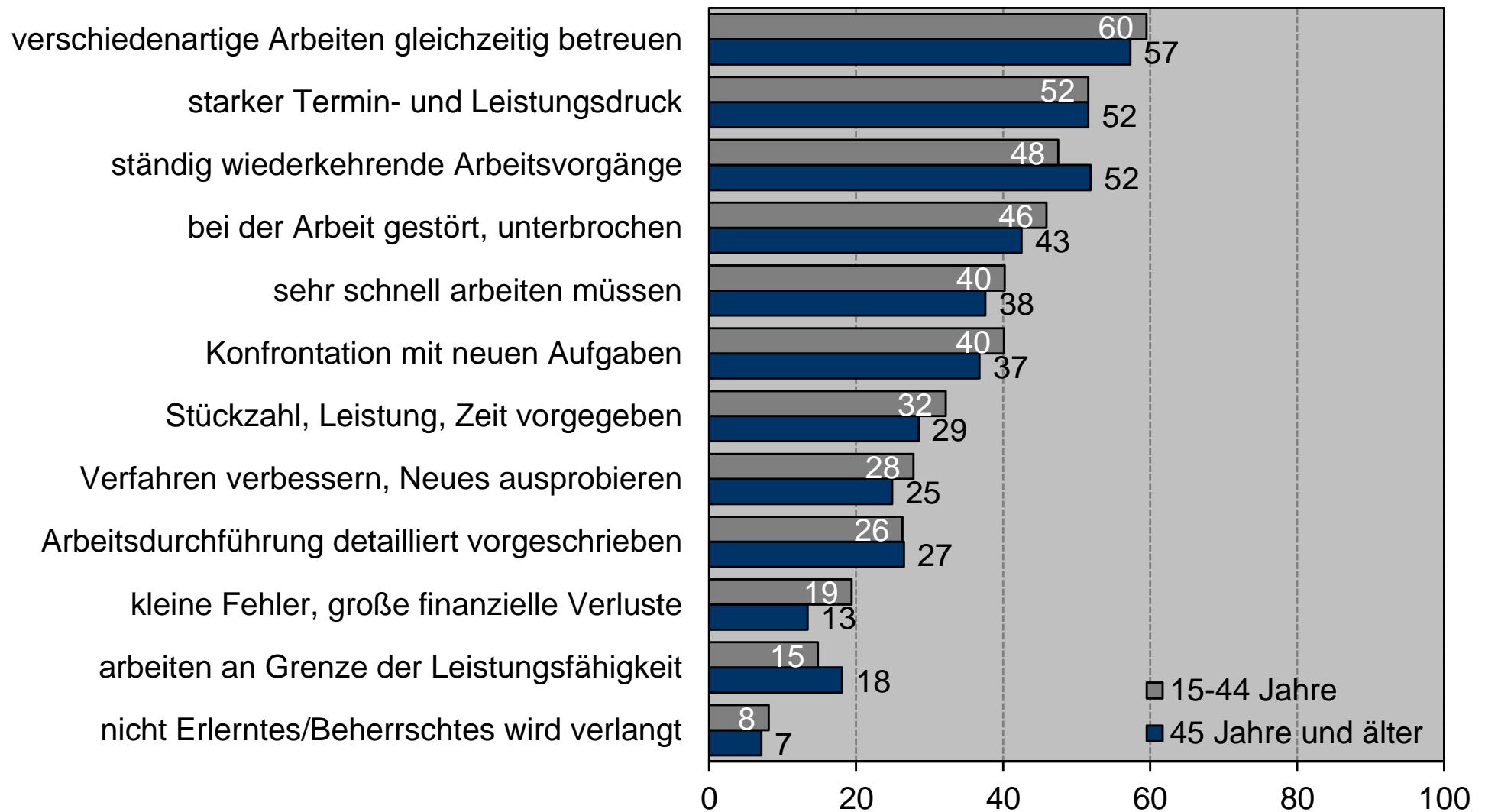
Psychische Anforderungen: Stand



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

Psychische Anforderungen: Alter

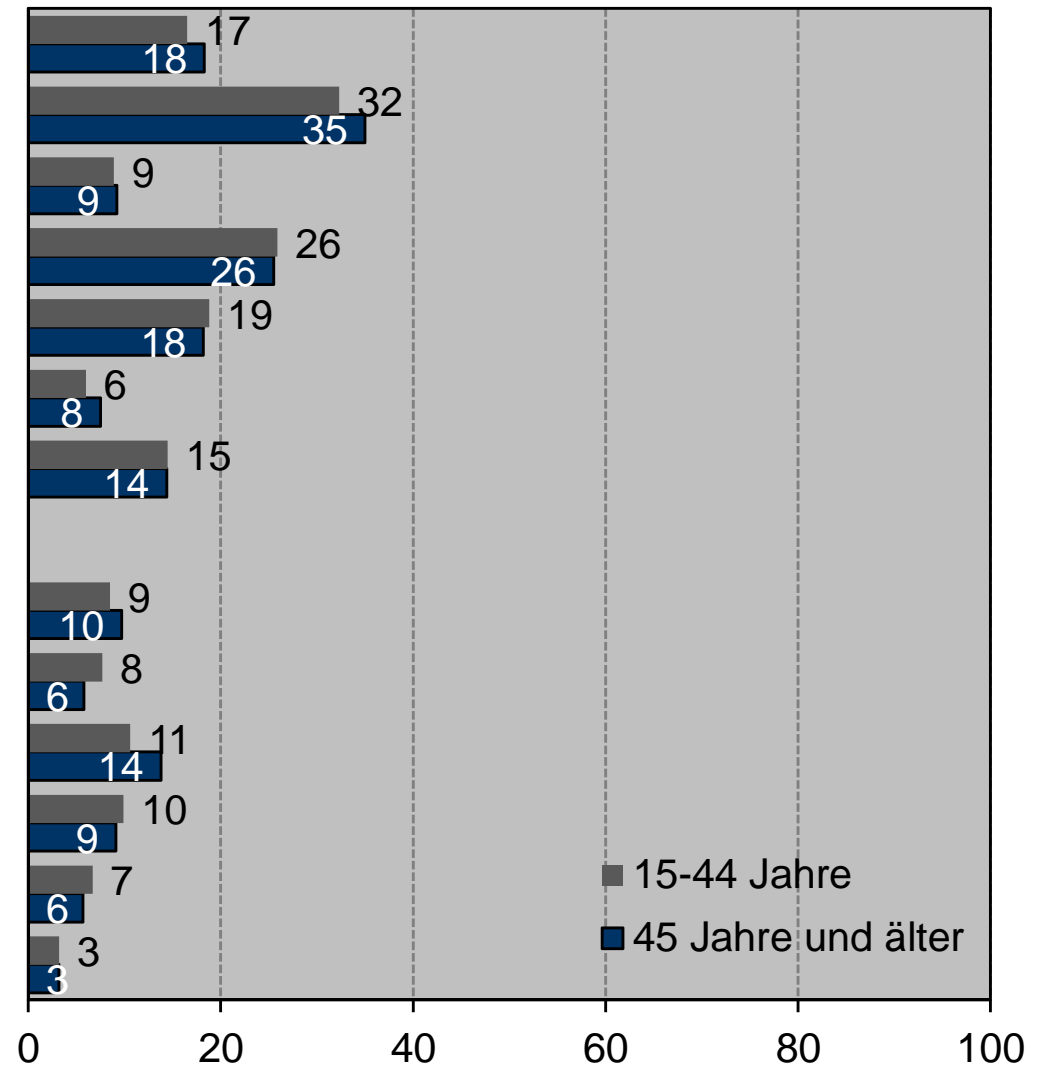


(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

Psychische Anforderungen häufig/davon belastet: Alter

- verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen
- starker Termin- und Leistungsdruck
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
- bei der Arbeit gestört, unterbrochen
- sehr schnell arbeiten müssen
- Konfrontation mit neuen Aufgaben
- Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben
- Verfahren verbessern, Neues ausprobieren
- Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben
- kleine Fehler, große finanzielle Verluste
- arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit
- nicht rechtzeitig informiert
- nicht alle notwendigen Informationen
- nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt



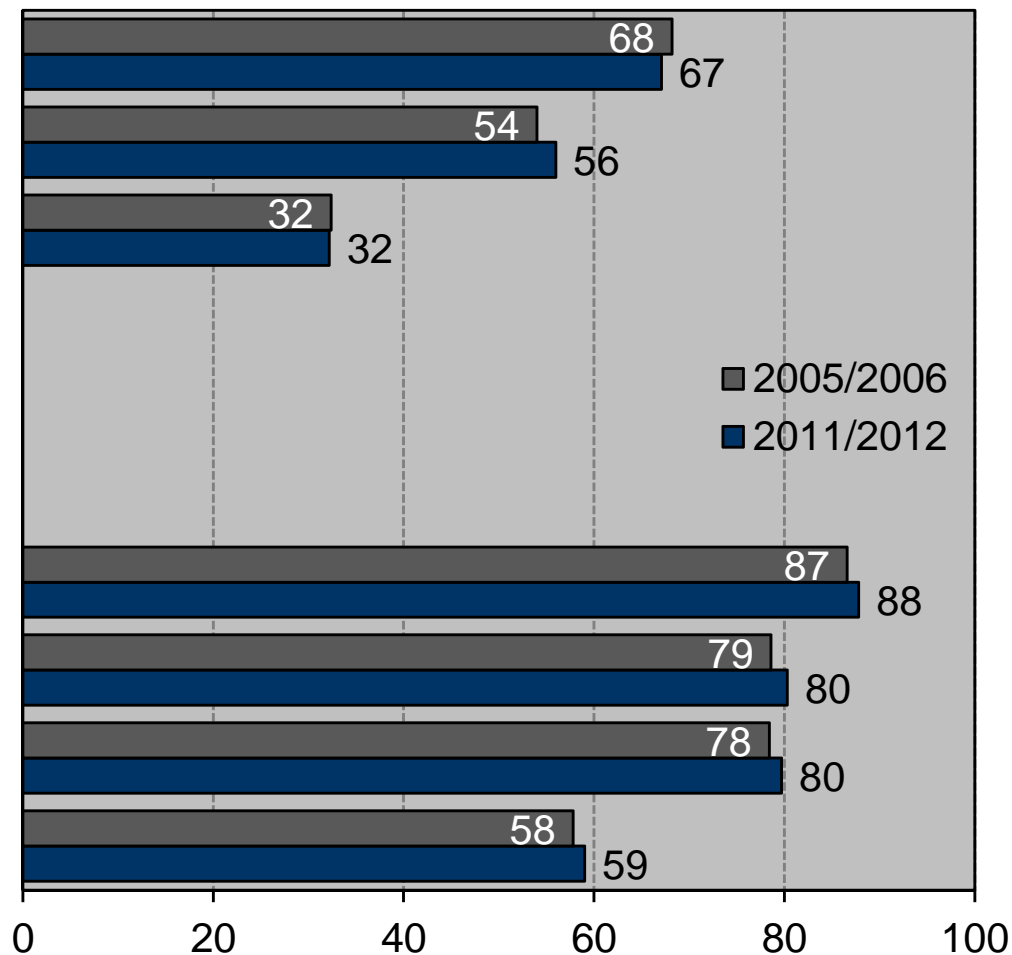
(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent

Ressourcen: Entwicklung

Handlungsspielraum

- Arbeit selbst planen und einteilen
- selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird
- Einfluss auf Arbeitsmenge



soziale Unterstützung

- gute Zusammenarbeit mit den Kollegen
- am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft
- Hilfe/Unterstützung von Kollegen
- Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten

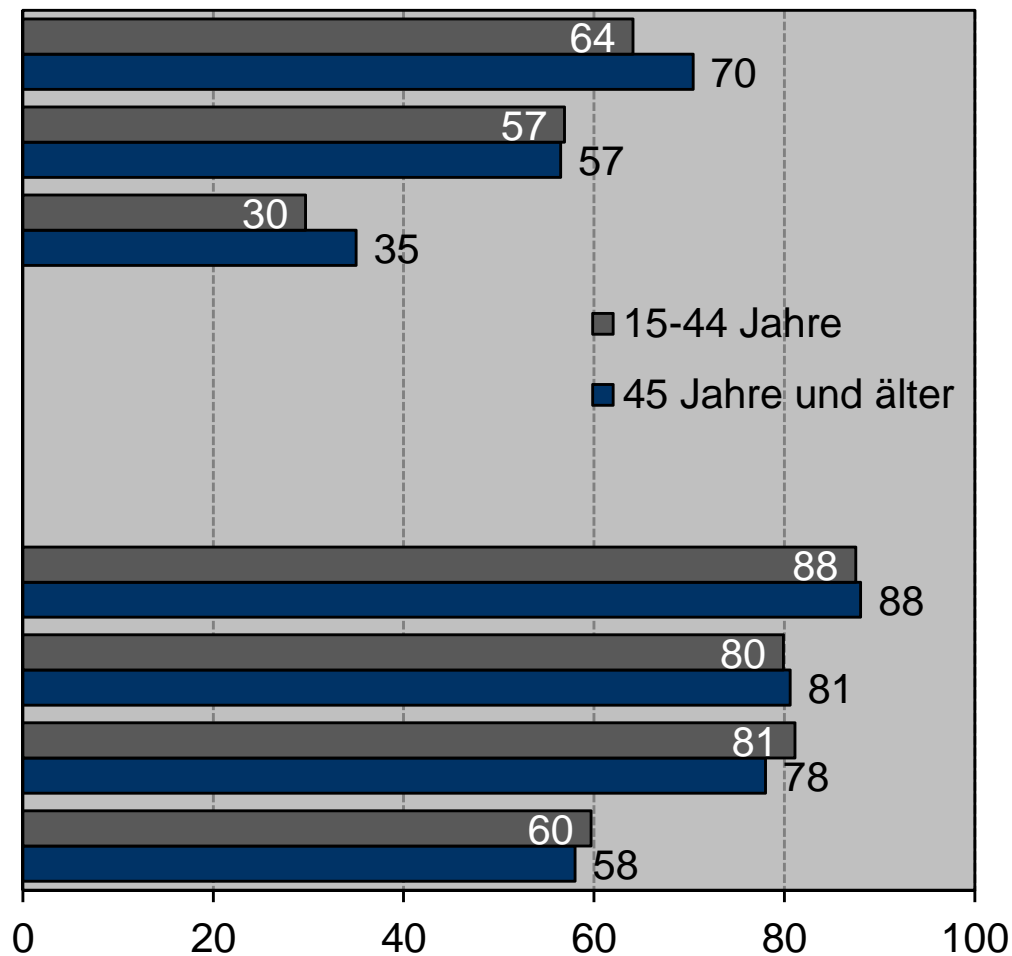
(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

Ressourcen: Alter

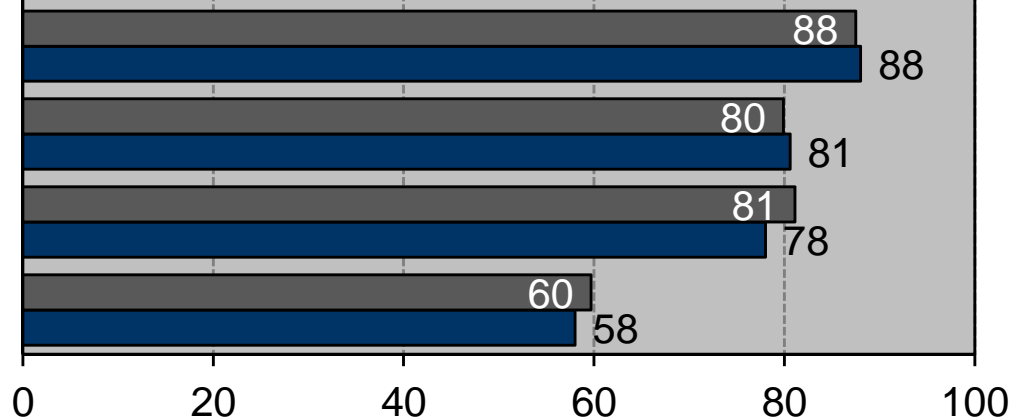
Handlungsspielraum

- Arbeit selbst planen und einteilen
- selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird
- Einfluss auf Arbeitsmenge



soziale Unterstützung

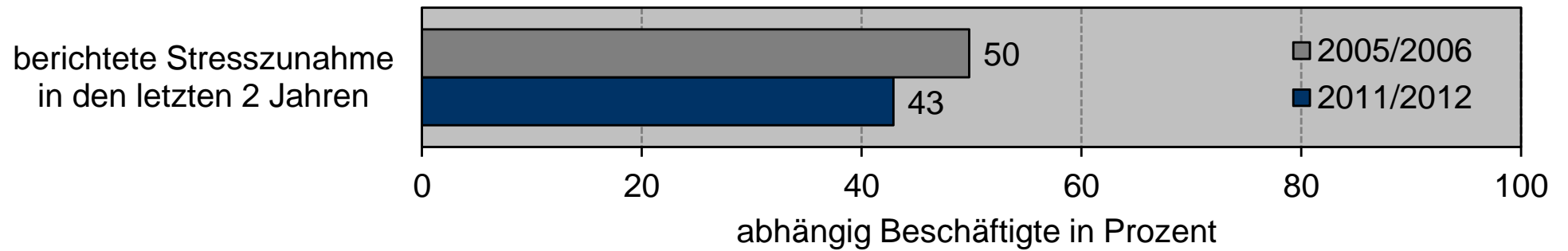
- gute Zusammenarbeit mit den Kollegen
- am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft
- Hilfe/Unterstützung von Kollegen
- Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

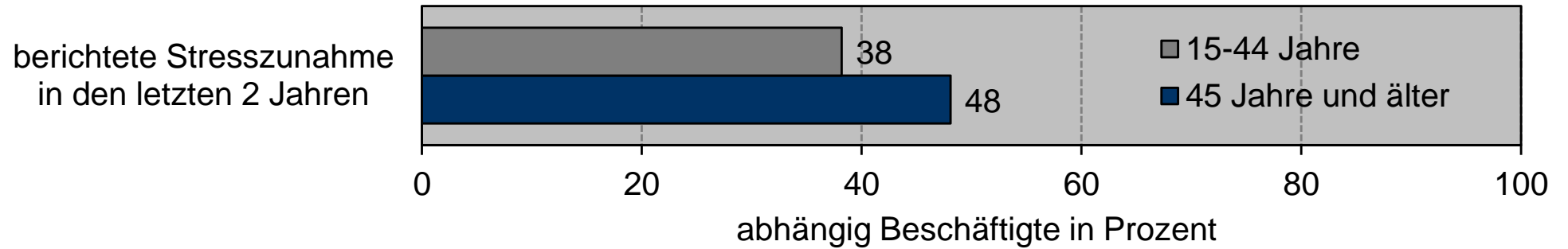
abhängig Beschäftigte in Prozent häufig

unmittelbare Beanspruchung & Stress: Entwicklung



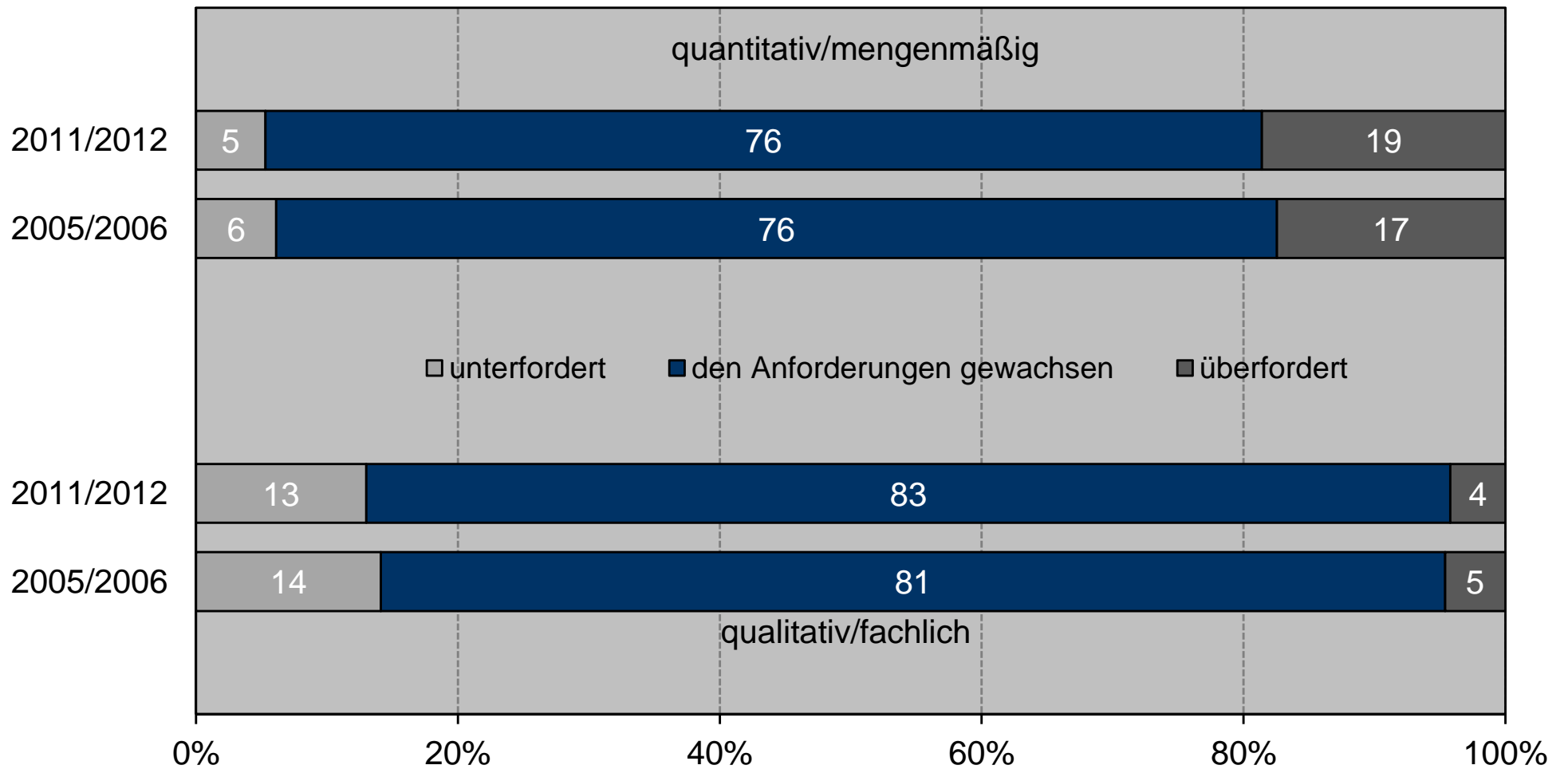
(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

unmittelbare Beanspruchung & Stress: Alter



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

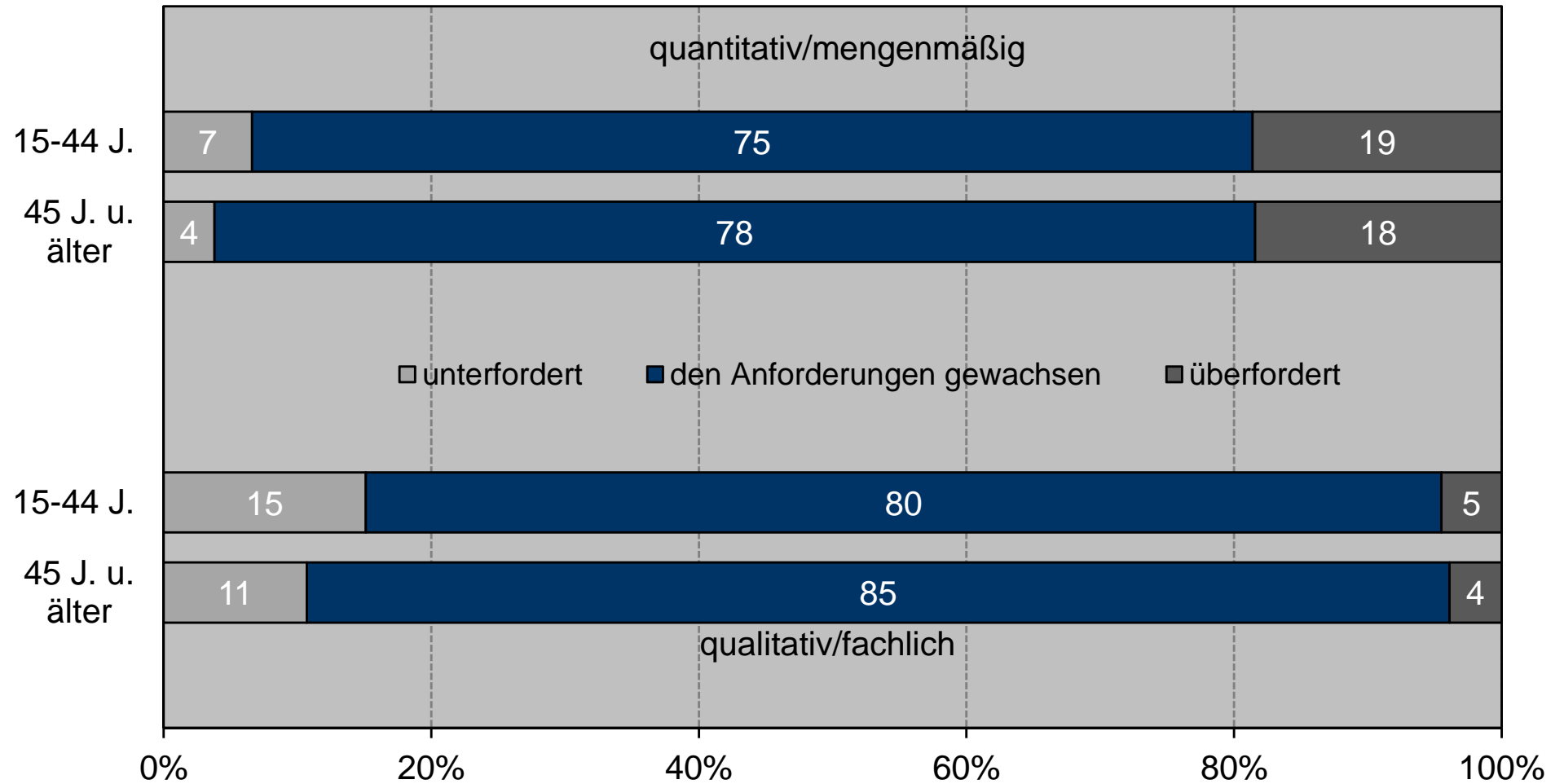
unmittelbare Beanspruchung & Stress: Stand/Entwicklung



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte

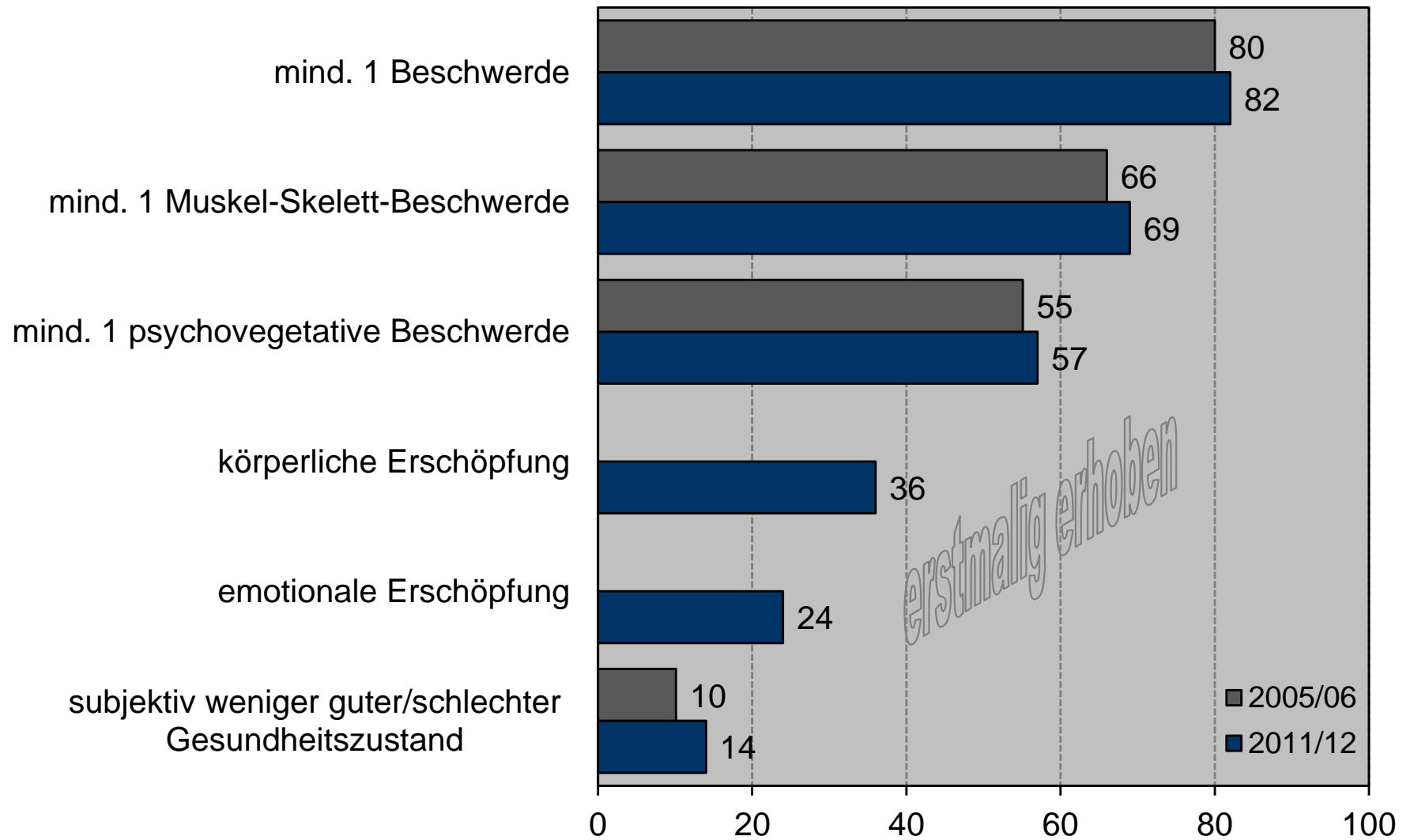
unmittelbare Beanspruchung & Stress: Alter



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte

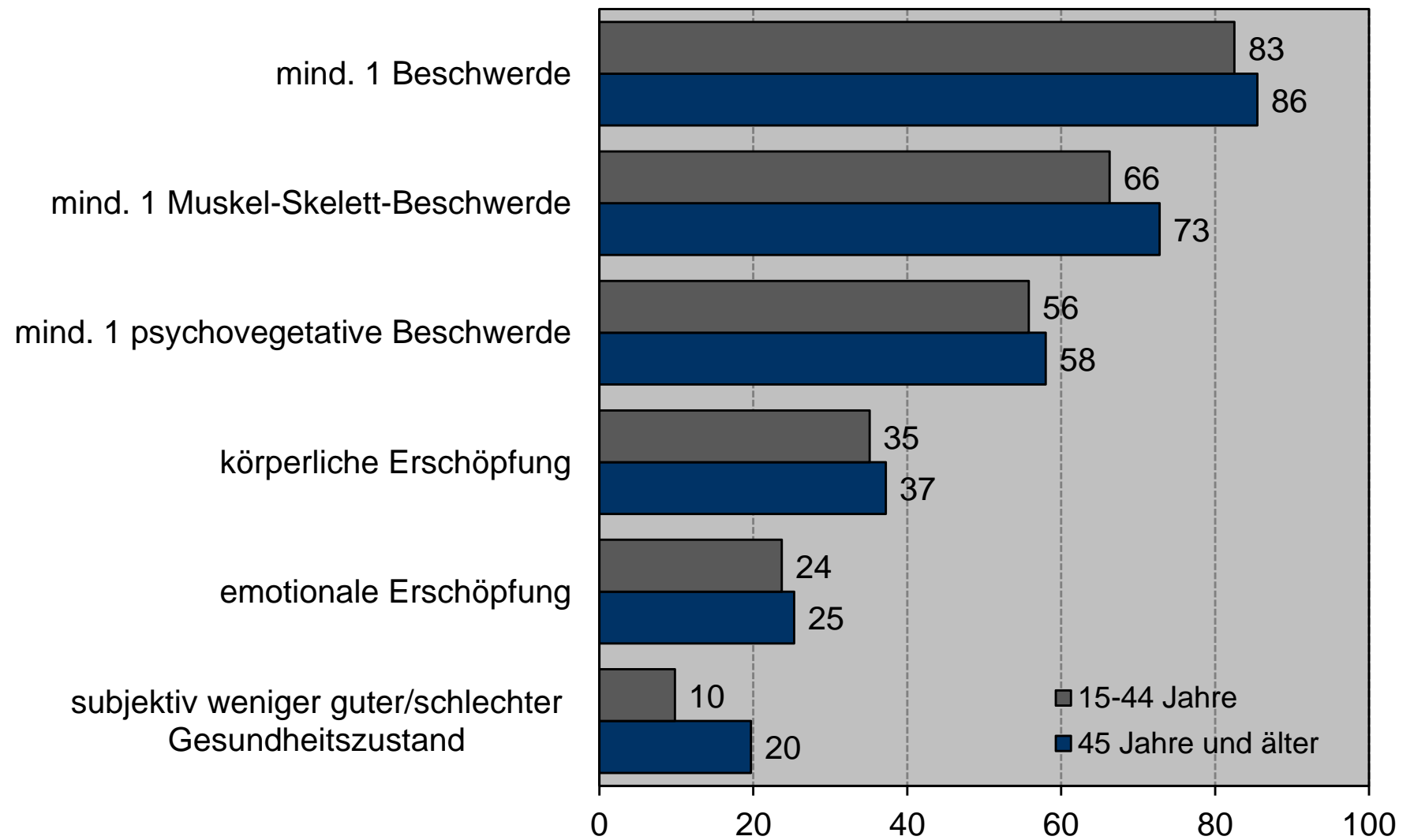
Beschwerden: Entwicklung



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 n= 17767; 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent

Beschwerden: Alter



(BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012; n=17562)

abhängig Beschäftigte in Prozent

Zusammenfassung & Fazit

- kaum Veränderungen seit 2005/2006, jedoch keine Entwarnung, psychische Belastung z.T. auf hohem Niveau
- kaum Altersunterschiede bei physischen/psychischen Anforderungen, subjektiver psychischer Belastung, sozialer Unterstützung, Wahrnehmung von fachlichen/mengenmäßigen Anforderungen, psychovegetativen Beschwerden, Erschöpfung
- jedoch: mehr subjektive physische Belastung, subjektive Stresszunahme, allgemeine/körperliche Beschwerden, aber auch mehr Handlungsspielraum bei älteren Beschäftigten

Zusammenfassung & Fazit

- jedoch: drei Viertel der Betriebe haben gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht angemessen umgesetzt
- Höhe & Kombination von physischen und psychischen Anforderungen und Zusammenwirken mit Ressourcen für Beurteilungen ausschlaggebend – für alle Beschäftigten!
- differentielle Arbeitsgestaltung, systematische Anforderungswechsel und Lernanreize über die gesamte Erwerbsbiografie sind Schlüsselfaktoren für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit

