

# GESUNDHEIT IM BETRIEB

## Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung

Mit Arbeit gesund älter werden!

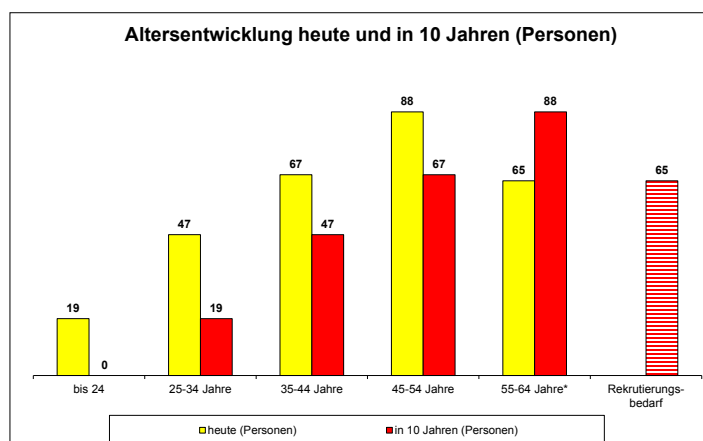
### WAS IST DAS ZIEL?

- Wertschätzung der Ressourcen aller Generationen und Geschlechter
- ArbeitnehmerInnen länger und gesünder im Erwerbsleben halten
- Arbeitsaufgaben entsprechend den individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten gestalten
- Betriebe für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung sensibilisieren
- altersbedingte Veränderungen und Ressourcen berücksichtigen und adäquate Arbeitsbedingungen für alle Generationen schaffen
- Belastungen für alle vermindern
- Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen erhöhen

### DER WEG DORTHIN - ALTERSMANAGEMENT

#### 1. Schritt

##### Altersstrukturanalyse durchführen



Quelle: Sozialministerium

#### 2. Schritt

##### Tätigkeiten identifizieren, die für Ältere besonders belastend sein können

z.B. Lärm, Hitze, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Heben und Tragen, Zwangshaltungen, Nacht- und Schichtarbeit, monotone Arbeiten ohne Einflussmöglichkeiten, Arbeit unter Zeitdruck. Dabei sind auch geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen.

#### 3. Schritt

##### alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung

- Erleichterung der physischen Arbeit durch Einsatz technischer Hilfsmittel
- Organisation der Arbeit nach individuellen Ressourcen
- Weiterqualifizierung und Kompetenzerweiterung
- ergonomische Gestaltung z.B. Anpassung des Arbeitsplatzes an den individuellen Aktionsradius, verstärkte Arbeitsplatzbeleuchtung (ÖNORM B 1600 und 1601), Reduktion der Kälte- und Hitzearbeitsplätze
- Exposition gegenüber gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen verringern
- altersgerechte Schichtpläne
- "Bunte Generationen-Mischung" im Team
- effiziente Erholungsmöglichkeiten durch Kurzpausen
- Förderung eines Klimas der Anerkennung und Wertschätzung verschiedener Altersgruppen
- Informationsaustausch zwischen den Generationen
- Bewusstseinsbildung bei Führungskräften

### Veränderungen im Laufe des Lebens

- |   |             |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ körperliche Leistungsfähigkeit, Dauerleistungsreserven</li><li>▪ Anpassung an unregelmäßige Arbeitszeiten (Nacht-, Schichtarbeit)</li><li>▪ Arbeiten unter Zeitdruck</li><li>▪ Sinnesleistungen (Sehen und Hören)</li><li>▪ Beweglichkeit der Gelenke und Sehnen</li><li>▪ Kurzzeitgedächtnis</li><li>▪ rasche Anpassung an Hitze und Kälte</li></ul> | ↓           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Begabung, Intelligenz</li></ul>   | ↔           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualitäts-, Verantwortungsbewusstsein</li><li>▪ Problemlösungsfähigkeit</li><li>▪ soziale Kompetenz</li><li>▪ selbstständiges Handeln</li><li>▪ höhere planerische und kommunikative Fähigkeiten</li><li>▪ Prozessorientierung</li></ul>  | ↑<br>Steigt |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erfahrungswissen</li><li>▪ Aufgabenerfüllung</li><li>▪ aus Fehlern lernen</li><li>▪ Langzeitgedächtnis</li><li>▪ Überblick haben</li></ul>  | ↑           |

## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

### DIE ARBEITSFÄHIGKEIT WIRD ZU 60% VON DEN ARBEITSBEDINGUNGEN BESTIMMT (ILMARINEN, 1999)

Gemäß § 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.

Dabei ist auch die Eignung der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation zu berücksichtigen  
Damit ist klargestellt, dass es vor allem eine Führungsaufgabe ist, Ältere im Erwerbsleben zu halten.

Berücksichtigung der älteren ArbeitnehmerInnen, weil dem Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf Grund ihres erforderlichen längeren Verbleibs im Erwerbsleben besondere Bedeutung zukommt. (Quelle: Infoblatt der Arbeitsinspektion zum Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz - ANS-RG, BGBl. I Nr. 159/2001)

### ALTER = FLIESENDE GRENZE ZWISCHEN 45 UND 65 JAHREN

In der wissenschaftlichen Literatur wird eine durch das tatsächliche Alter festgelegte Grenze abgelehnt, da die Symptomatik des Alterns und des Alters an individuellen Beobachtungen festgestellt und bewertet werden muss.

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Den Beschäftigten können beispielsweise folgende Angebote nahe gebracht werden

- Teilnahme an Gesundheitszirkeln
- Vorträge/Seminare zu relevanten Themen
- Bewegungsangebote (Fitnessstudio, Laufgruppe)
- gesunde Ernährung
- Unterstützung bei Alkohol- und Nikotin- Entwöhnung

## WEITERGEHENDE INFORMATIONEN

- [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)
- [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)
- [www.iv-net.at](http://www.iv-net.at)
- [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)
- [www.smartregion.eu](http://www.smartregion.eu)
- [www.arbeitsfaehigkeit.at](http://www.arbeitsfaehigkeit.at)
- [www.fit2work.at](http://www.fit2work.at)
- [www.eval.at](http://www.eval.at)
- [www.baua.de](http://www.baua.de)

[arbeitsinspektion.gv.at](http://arbeitsinspektion.gv.at)

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

## IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien • Verlags- und Herstellungsort: Wien • **Inhalt, Redaktion:** Eva-Maria Marat, Elsbeth Huber • Stand: Juli 2015  
Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.