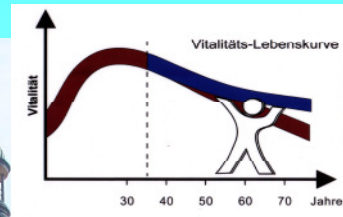


Arbeitsbedingte und gesundheitsbezogene Ressourcen älter werdender Führungskräfte- Untersuchungen zur Vitalität und Arbeitsfähigkeit in einem Unternehmen

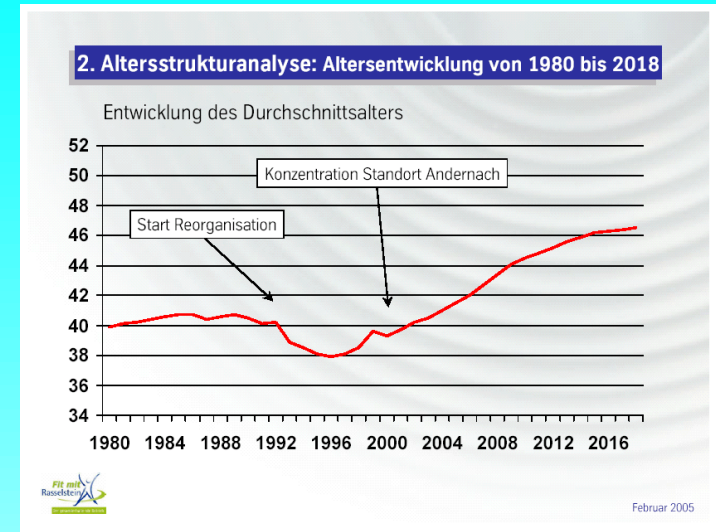
**Gabriele Freude
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**



Gliederung

- ***Ausgangslage***
- ***Methodik: Vitalität und Arbeitsfähigkeit***
- ***Einige Ergebnisse zur Charakterisierung von Vitalität und Arbeitsfähigkeit von Führungskräften***
- ***Mögliche Ressourcen hinsichtlich altersassoziierter Veränderungen von Vitalität und Arbeitsfähigkeit***

Ausgangslage



- Prognose hinsichtlich der Entwicklung der Altersstruktur (Altersstrukturanalyse)
- Anliegen des Unternehmens: Vitalitätsdiagnostik an Führungskräften zur Reflektion eigener altersabhängiger Veränderungen
- Datenerhebung: Vitalitätsindikatoren, Arbeitsfähigkeit, Stress, Einstellungen gegenüber Leistungsfähigkeit Älterer

Vitalität

**alters- und geschlechtstypische Funktionstüchtigkeit
und Befindlichkeit eines Menschen in der Einheit**

- vom physischen Funktionszustand,
- vom mentalen Funktionszustand,
- und der sozialen Kompetenzen

Biologisches Alter (Funktionsalter)

- das vitale Alter
 - Maß für die Ausprägung der alterstypischen Veränderungen eines biologischen Systems
 - es beschreibt den funktionellen Zustand eines Organismus zu einem bestimmten Zeitpunkt seines chronologischen Alters
- biologisches und kalendarisches Alter können erheblich voneinander abweichen

Arbeitsfähigkeit

Beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen (Ilmarinen).

Interaktionistischer Ansatz: Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten wird bestimmt durch seine individuellen Ressourcen und Charakteristika seiner Arbeit

Ansätze der Prävention: Gesundheit, Werte, Bildung, Arbeit

WAI-Netzwerk: www.arbeitsfaehigkeit.net

Methodik: Vitalitätsdiagnostik

Testbatterie mit 56 Einzelindikatoren

des Herz-Kreislaufsystems:

Ruheblutdruck, leistungsphysiologische Kreislaufparameter,
Vitalkapazität

des Bewegungssystems:

psychomotorisches Grundtempo, visomotorische Koordination,
Muskelkraft

Körperzusammensetzung (BIA)

kognitive Funktionen:

Reaktionsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit,
Problemlösefähigkeit, kognitive Umstellfähigkeit

Persönlichkeitsmerkmale:

Rigidität, Stressdisposition, Extra-/Introversion

soziale Kompetenzen:

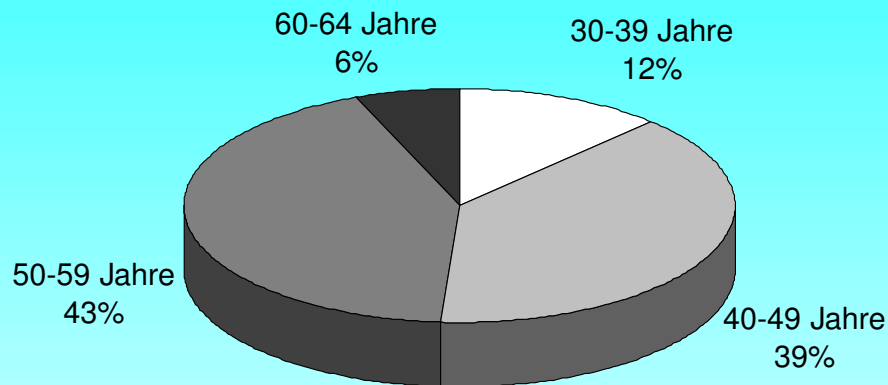
Kontaktfähigkeit, autoritäres Rollenverhalten,
Anpassungsfähigkeit

Fragebogen zur Bestimmung der Arbeitsfähigkeit: Der Work Ability Index

	„Item“ (Aspekt)	Punkte
1.	derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit	0 - 10
2.	derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit	2 - 10
3.	aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten	1 - 7
4.	Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund der Erkrankung / Verletzung	1 - 6
5.	krankheitsbedingte Ausfallstage während der letzten 12 Monate	1 - 5
6.	eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren	1,4,7
7.	mentale Ressourcen und Befindlichkeiten	1 - 4
	<u>SUMME</u>	<u>7 - 49</u>

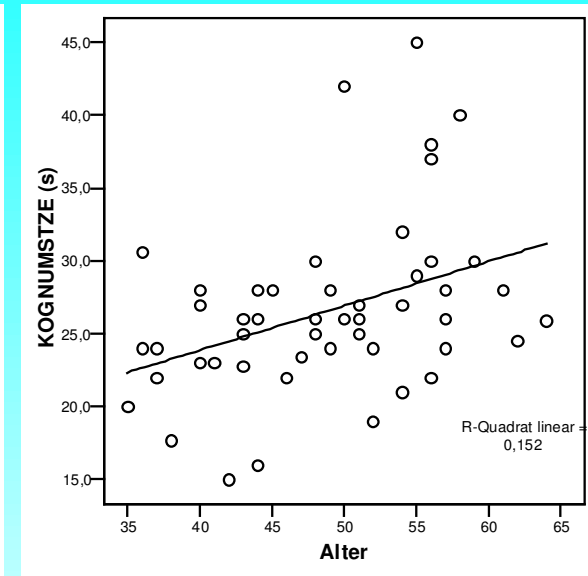
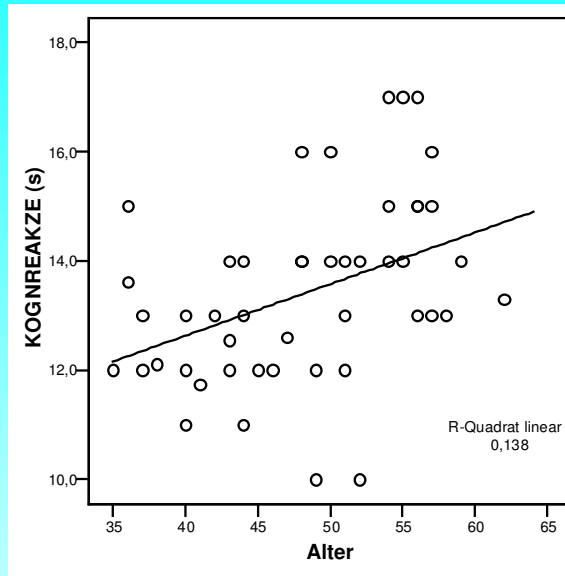
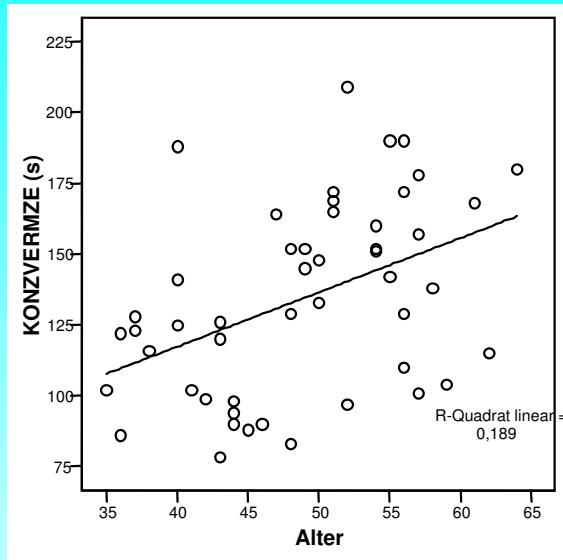
Stichprobe

- 49 Führungskräfte (ca. 75%)
- durchschnittliches kalendarisches Alter: 48,8 Jahre (35-64)

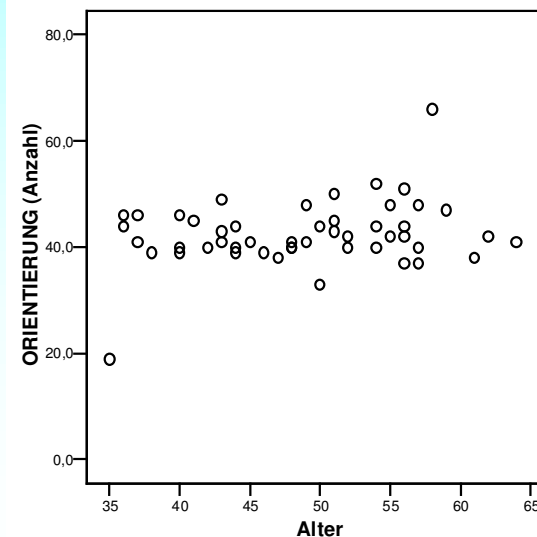
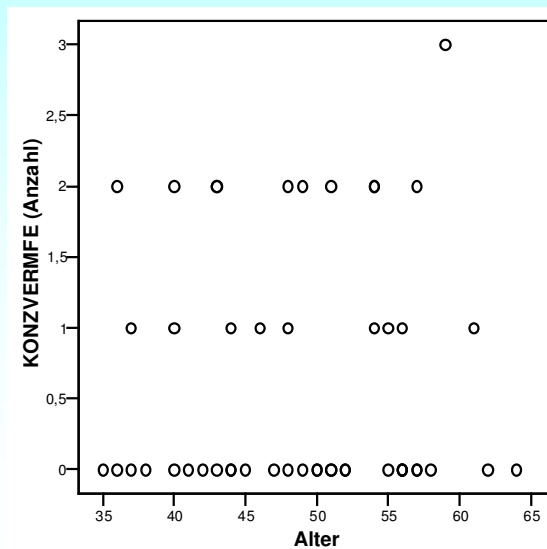


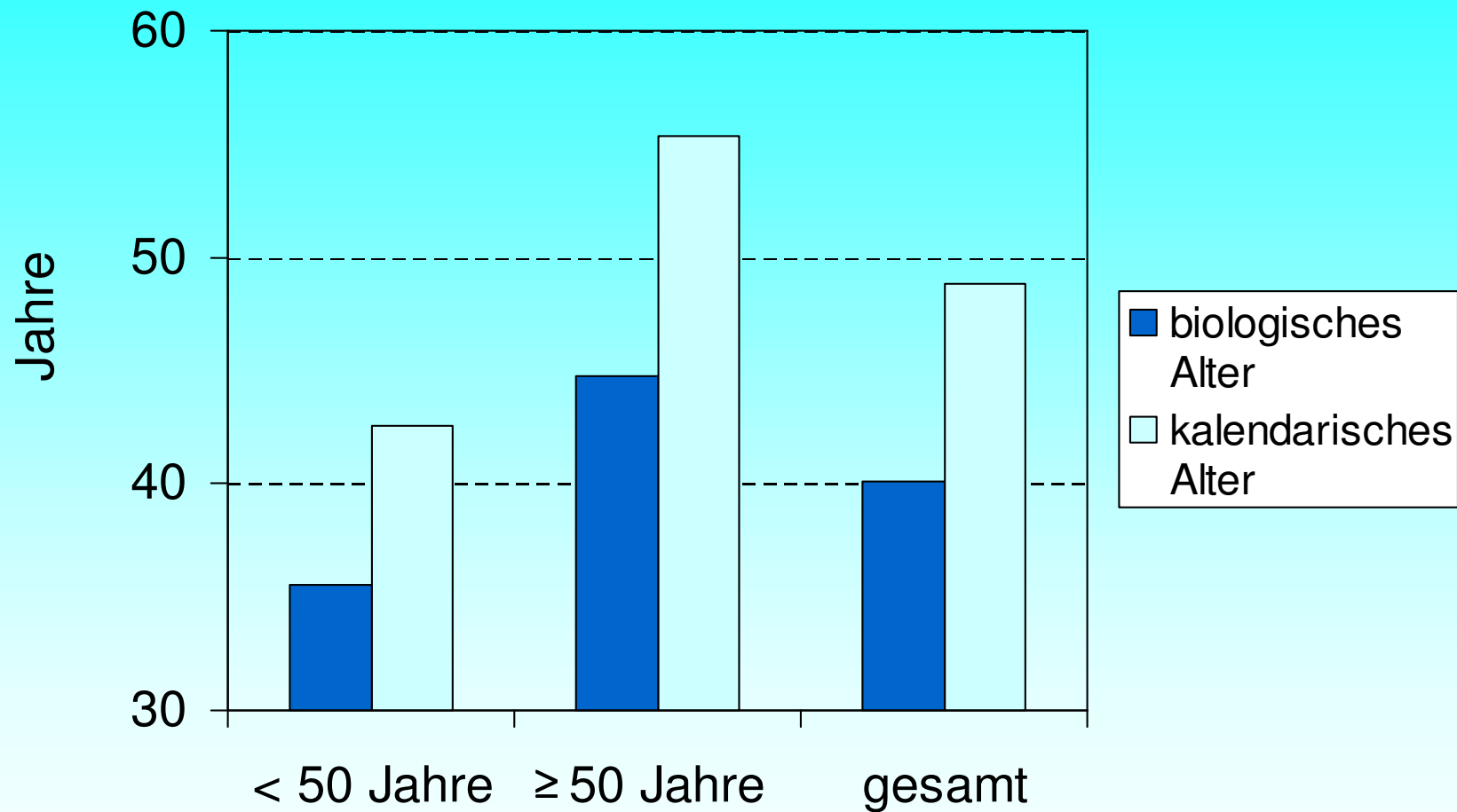
- beruflicher Abschluss: 49% Hochschulabschluss, 26,5% Fachhochschulabschluss, übrige: Meister-, Technikerabschluss, Lehre
- Familienstand: 91,8% verheiratet, 2% ledig, 2% geschieden
- 1 oder mehr Kinder unter 15 Jahre: 38,8%
- vorherige Abstimmung mit dem Betriebsrat
- Untersuchung auf freiwilliger Basis (Einwilligungserklärung, Erklärung zum Datenschutz)

Geschwindigkeitsorientierte Leistungsmaße kognitiver Funktionen



Genauigkeitsorientierte Leistungsmaße kognitiver Funktionen

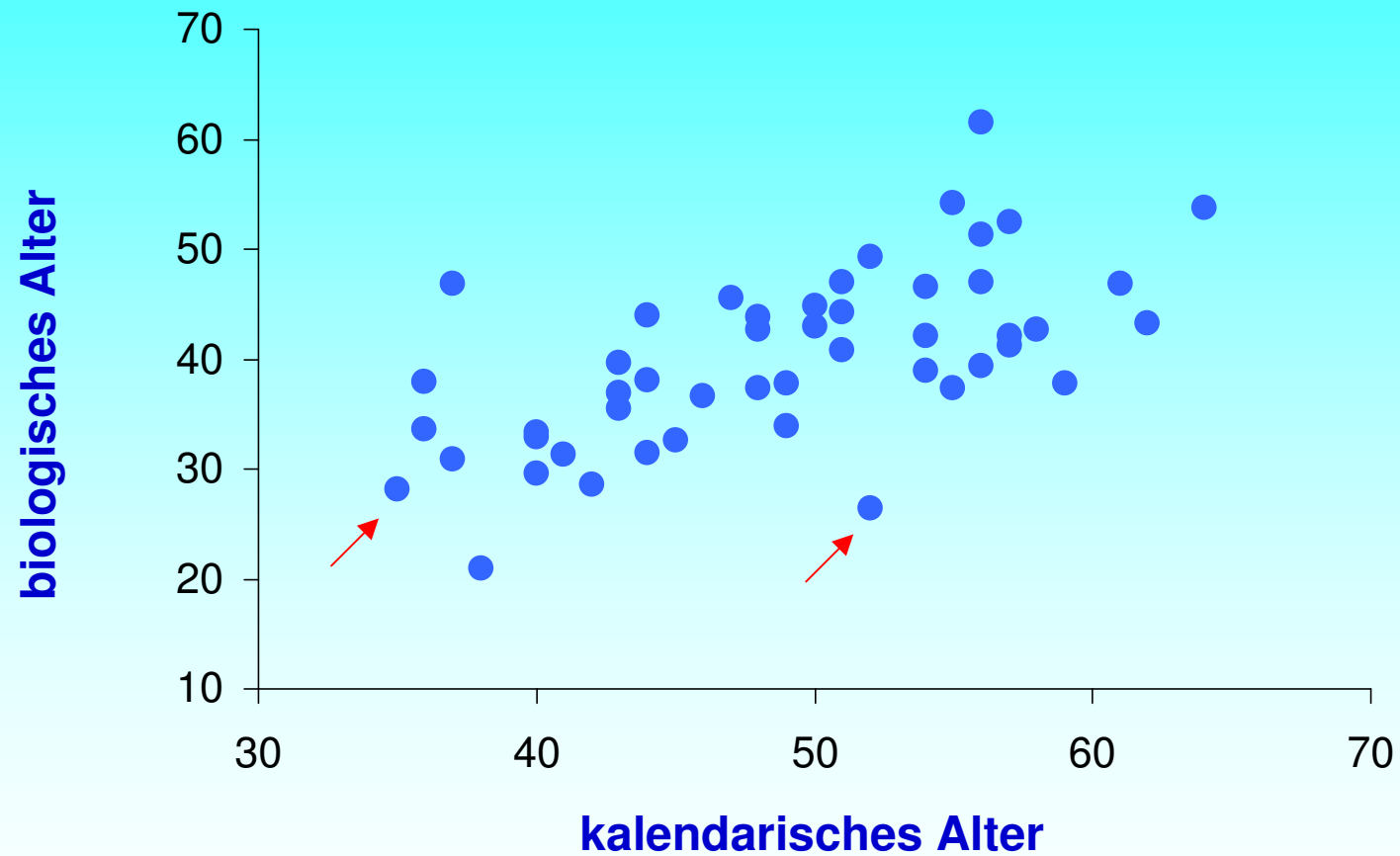


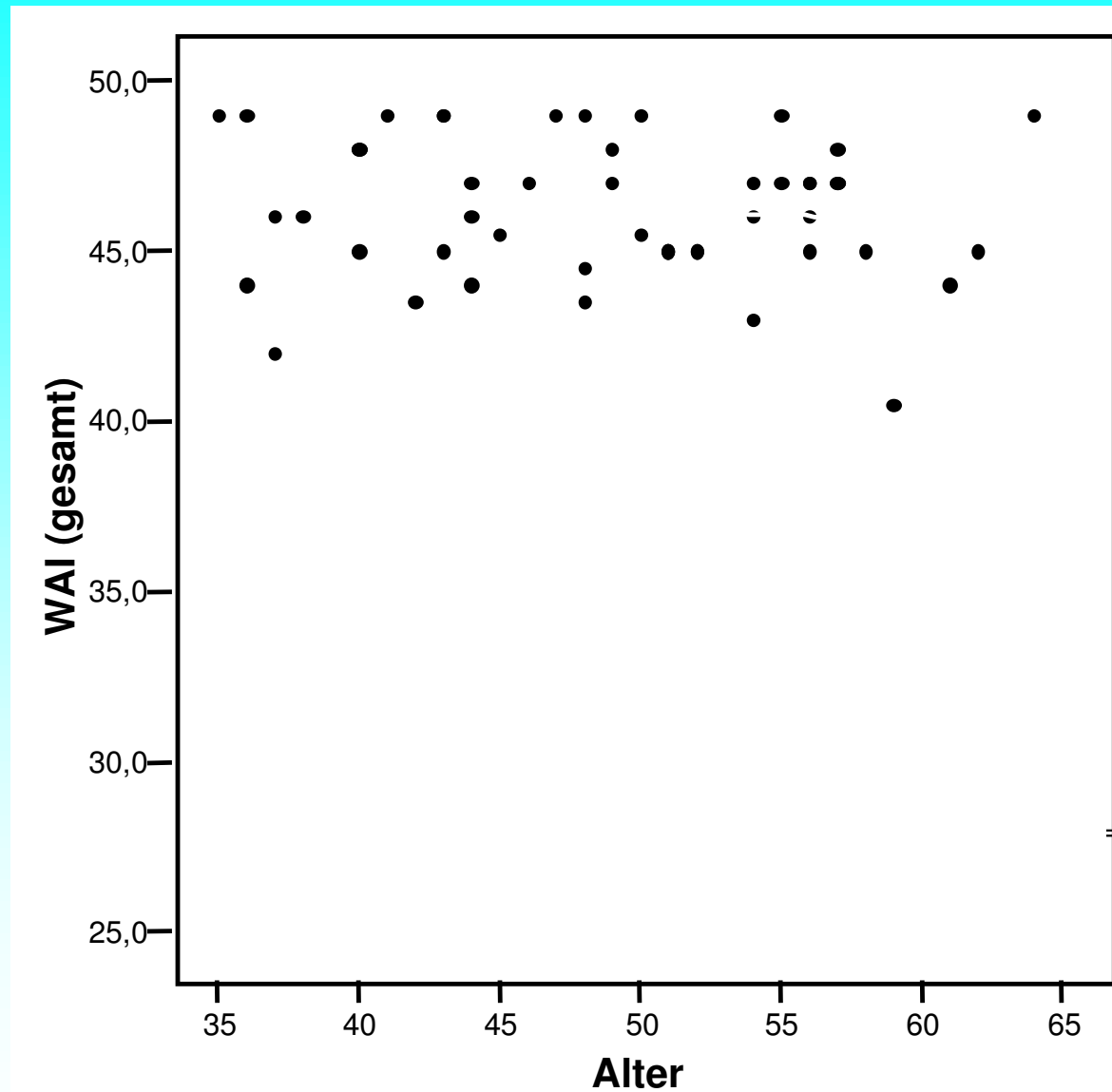


Subjektive Bewertung des Alters:

ich fühle mich **jünger**: 61,2 %
 ich fühle mich **so alt wie ich bin**: 36,7 %
 ich fühle mich **älter**: 2,0 %

Interindividuelle Variabilität zwischen Führungskräften gleichen kalendarischen Alters





Arbeitsfähigkeit (WAI)

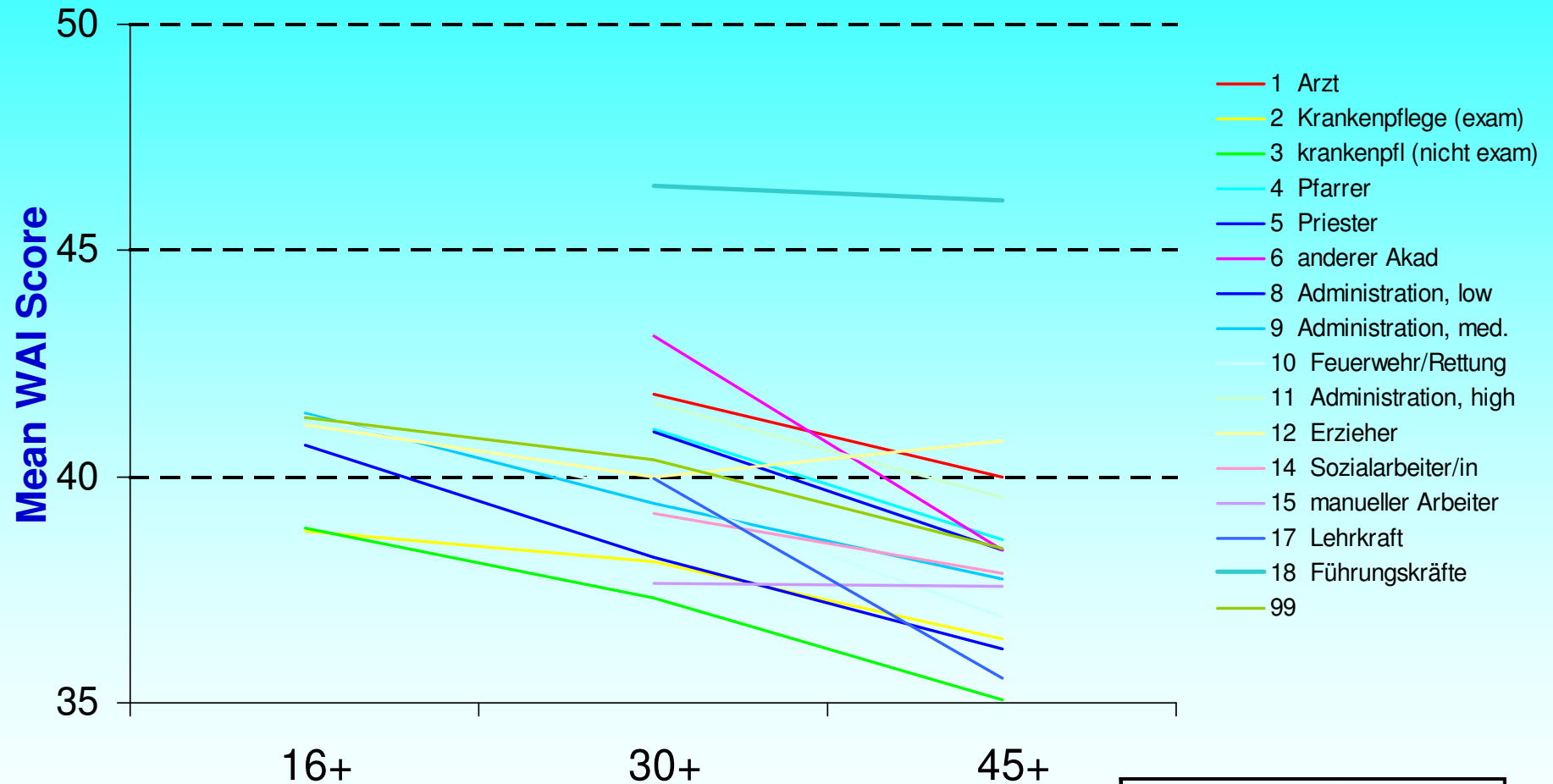
„sehr gut“
(44-49)

„gut“
(37-43)

„mäßig“
(28-36)

„schlecht“
(7-28)

Altersabhängige Veränderungen der Arbeitsfähigkeit bei unterschiedlichen Berufsgruppen

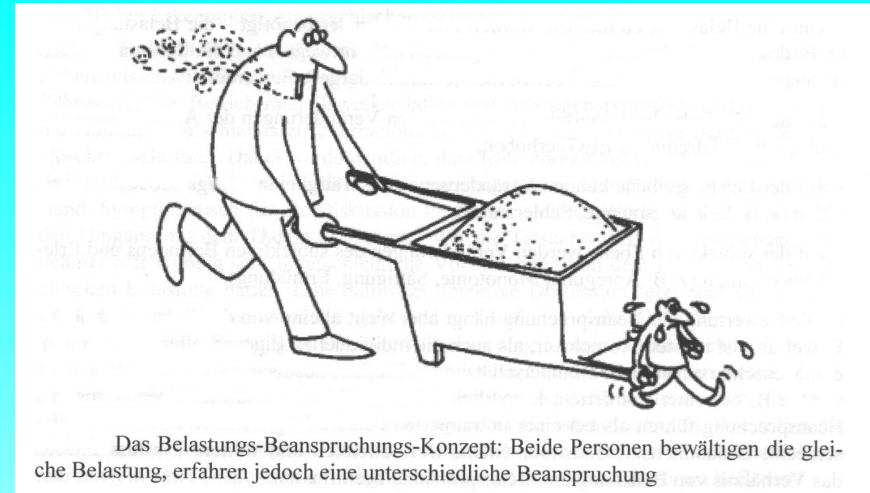


Arbeitsfähigkeit	Punktzahl
niedrig	7 - 27
mittelmäßig	28 - 36
gut	37 - 43
hoch	44 - 49

Alter

Ressource:

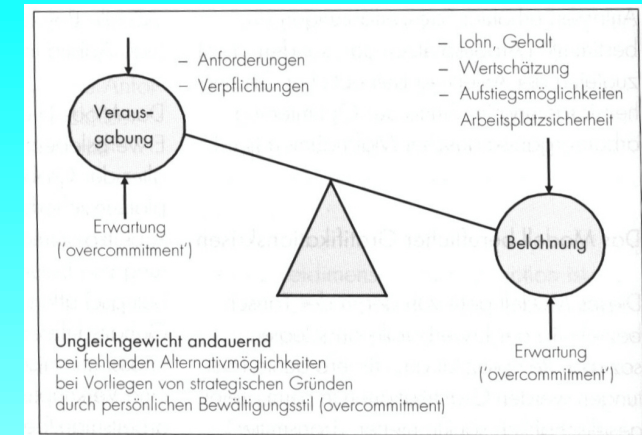
Subjektive Bewertung hoher Arbeitsbelastungen



• Zeitdruck	73,5 %
aber	
belastet mich gar nicht / mäßig	63,3 %
häufige Arbeitsunterbrechung	91,8 %
aber	
belastet mich gar nicht / mäßig	83,7 %
häufige Überstunden	75,5 %
aber	
belastet mich gar nicht / mäßig	73,5 %

Ressource:

Kompensation hoher Arbeitsbelastungen durch ein hohes Maß an Gratifikation



- sie erhalten vom Vorgesetzten die Anerkennung, die sie verdienen
ja 85,7 %
- sie erhalten von den Kollegen die Anerkennung, die sie verdienen
ja 95,9 %
- sie erhalten in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung
ja 89,9 %
- sie werden bei ihrer Arbeit ungerecht behandelt - nein 91,9 %
- wenn sie an die erbrachte Leistung denken, halten sie ihr Gehalt für angemessen
ja 77,6 %

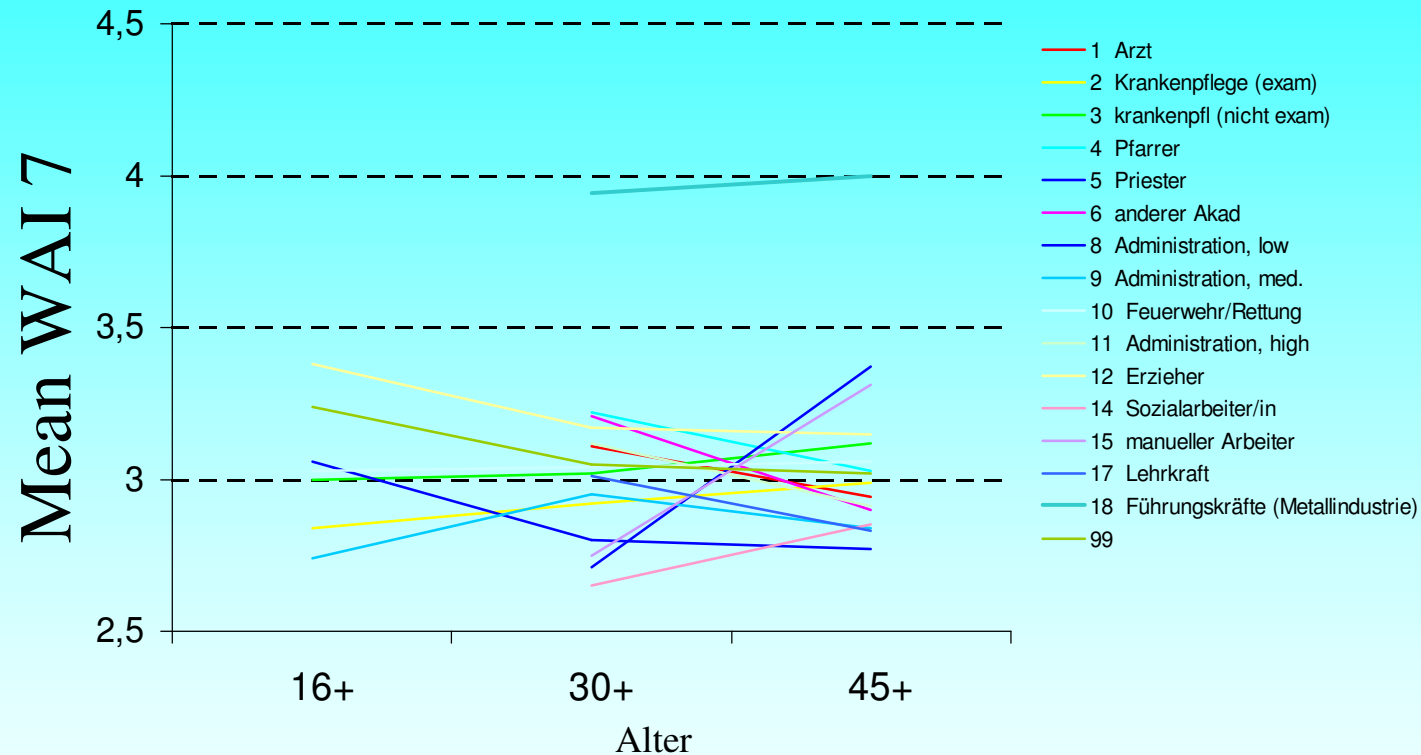
Ressource

Arbeitsplatzsicherheit

- 91,8% geben an, dass ihr Arbeitsplatz nicht gefährdet ist (ERI)
- 79,6% erwarten keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (ERI)
- 93,9% vergeben den höchstmöglichen Punktwert bei der Frage „Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?“ (WAI)

Ressource:

kognitiv-emotionale Bewertung der Arbeitssituation



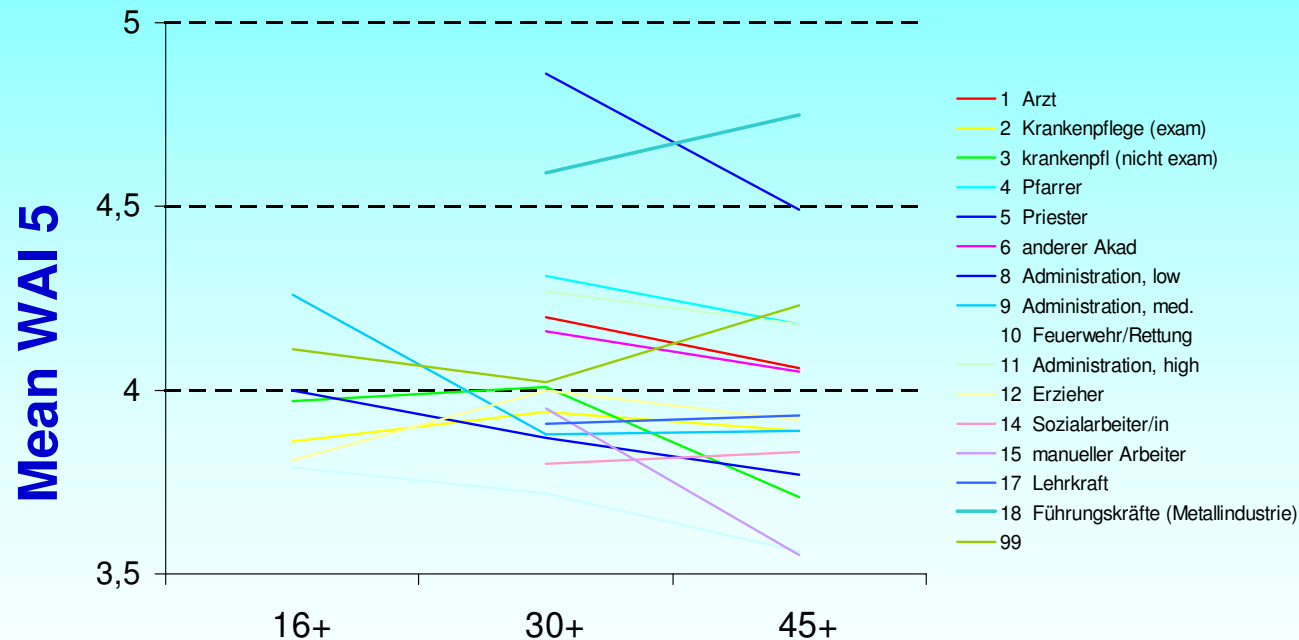
Erfüllung der täglichen
Arbeit mit viel Freude - 87,8%

subjektive Einschätzung
des eigenen Aktivitätszustandes - 100% sehr gut

Ressource: *Bildung*

(49%- Hochschulabschluss, 26,5%- Fachschulabschluss,
18,4%- Meister- bzw. Technikerabschluss)

Mean WAI 5: Krankheitsbedingte Ausfalltage der letzten 12 Monate bei Berufsgruppen unterschiedlicher Qualifikation



Ressource:

Gesundheitsbezogenes Verhalten

Rauchgewohnheiten:	nein	63,3 %	
	nicht mehr	20,4 %	
	ja	14,3 %	

Sport:	ja	85,7 %	4,1 %	täglich,
			40,8 %	2-3 x pro Woche
			34,7 %	1 x pro Woche
			6,1 %	selten
	nie	14,3 %		

BMI:	Normalgewicht	30,6 %
	(BMI 18,5-24,9)	
	Präadipositas	61,2 %
	(BMI 25,0-29,9)	
	Adipositas	8,2 %
	(BMI > 30)	

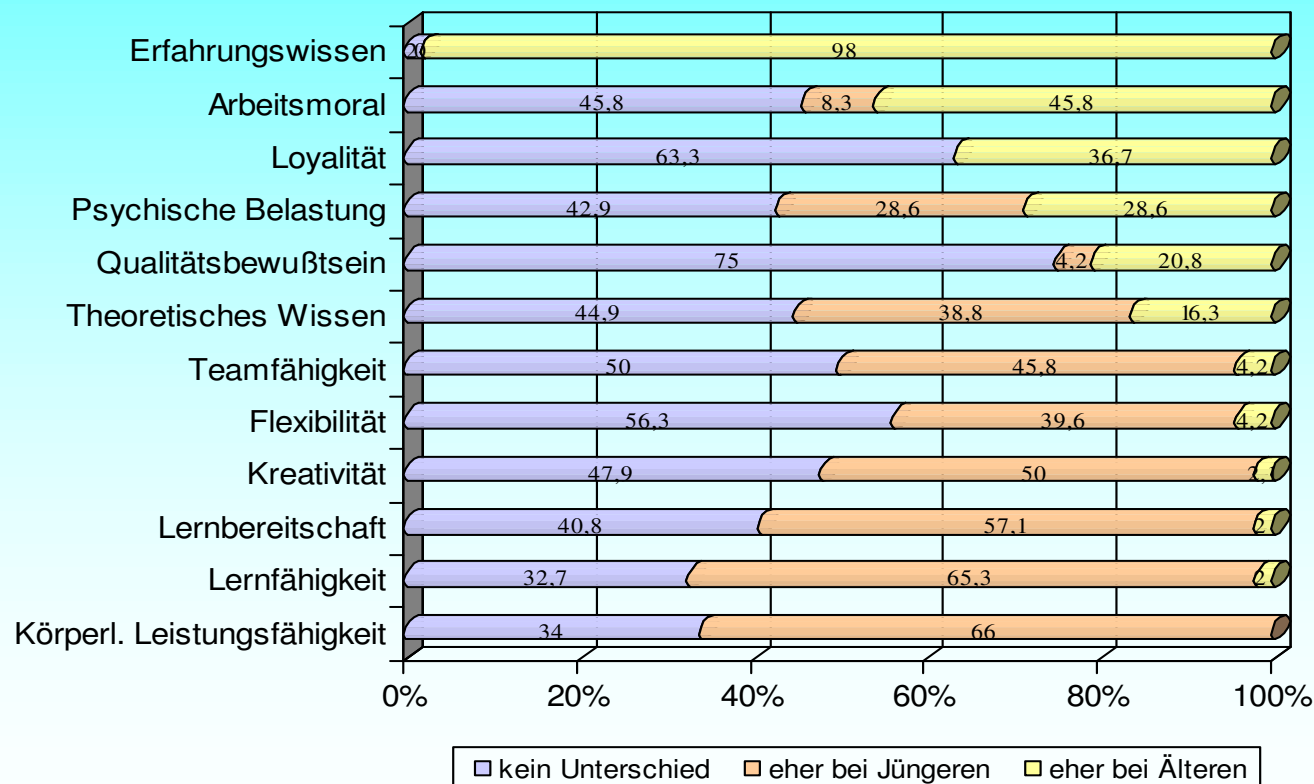
Ressourcen Äterer: Erfahrungswissen, Arbeitsmoral, Loyalität, Qualitätsbewusstsein

Sind die aufgelisteten Merkmale ausgeprägter

- bei Älteren ?

- bei Jüngeren ?

- gibt es keine Unterschiede?



Schlussfolgerungen

- hohes Maß an Vitalität und Arbeitsfähigkeit, insbesondere auch unter den älteren Führungskräften
- Häufung von Faktoren/Bedingungen mit salutogenetischem Potential: (gute Bewältigung der Arbeitsanforderungen, Hohe Gratifikation, Arbeitsplatzsicherheit, hoher Bildungsgrad, Möglichkeit der Qualifikation, Freude bei der Arbeit, gesundheitsbewusstes Verhalten)
- 70% Beteiligungsquote - Positivauswahl
- „salutogenetisches Modell“
- Forschungsbedarf: vergleichende Analysen zu anderen Berufsgruppen, Längsschnittstudien

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

email: freude.gabriele@baua.bund.de

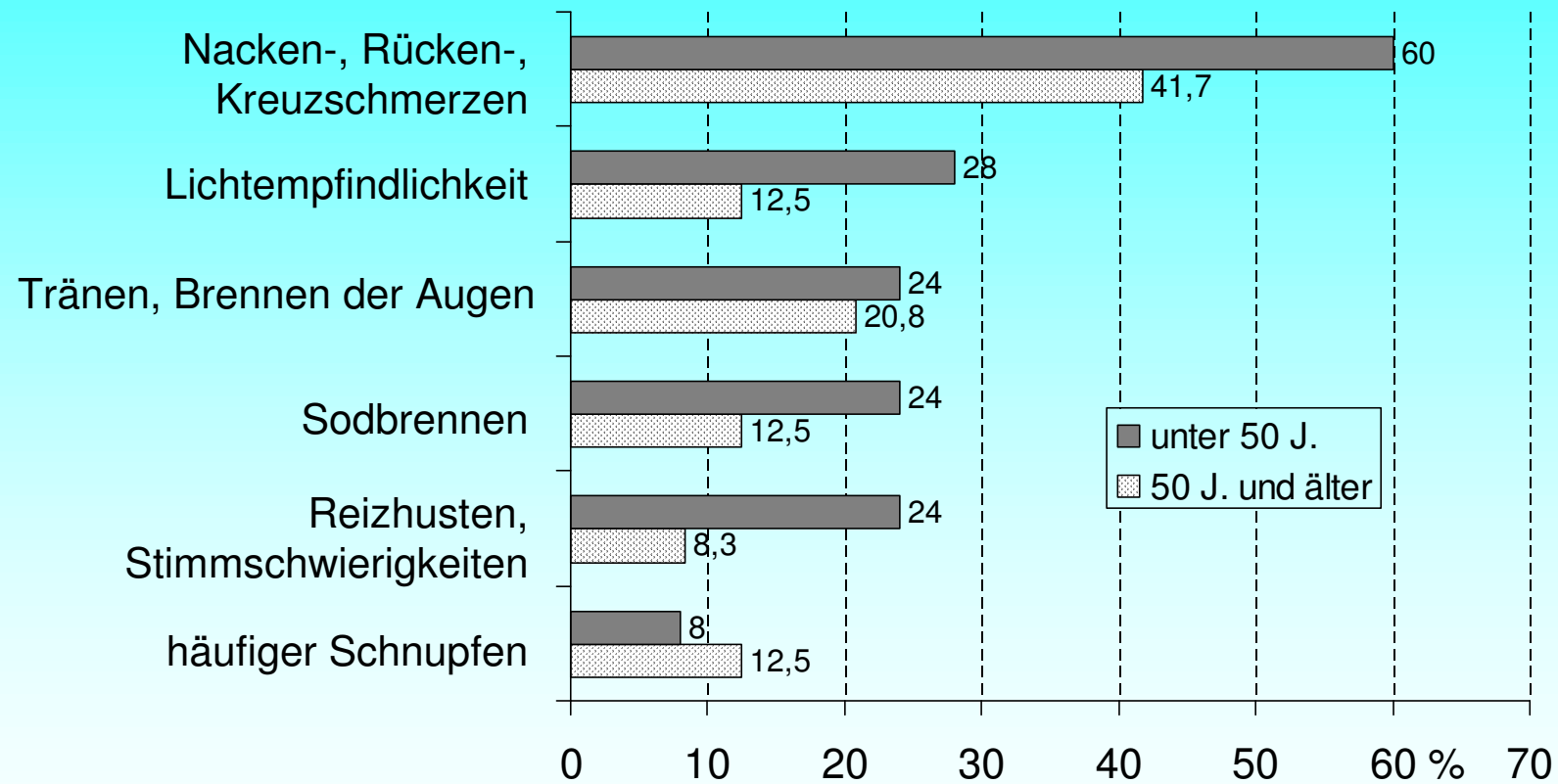
Risikofaktor: Stress (Fortsetzung)

Erholungs(un)fähigkeit

- es fällt schwer, nach der Arbeit abzuschalten: 28,5 %
- Schlafschwierigkeiten aufgrund beruflicher Probleme: 14,3 %
- Schwierigkeiten, auch im Urlaub von der Arbeit abzuschalten: 16,3 %

„hohe intrinsische Verausgabungsbereitschaft“

Häufigste Beschwerden



Arbeitsfähigkeit

- Fähigkeit, die Arbeitsanforderungen zu erfüllen
- Interaktion von individuellen Ressourcen und konkreten Arbeitsanforderungen
- *Gestaltungsfelder zur Förderung der Arbeitsfähigkeit* („Haus der Arbeitsfähigkeit“; Ilmarinen):
 - Leistungsfähigkeit und Gesundheit
 - Kompetenzen/ Weiterbildung,
 - Werte (Einstellungen, Motivationen),
 - Arbeit (Arbeitsumgebung, Arbeitsinhalte, Organisation, Führungsverhalten)

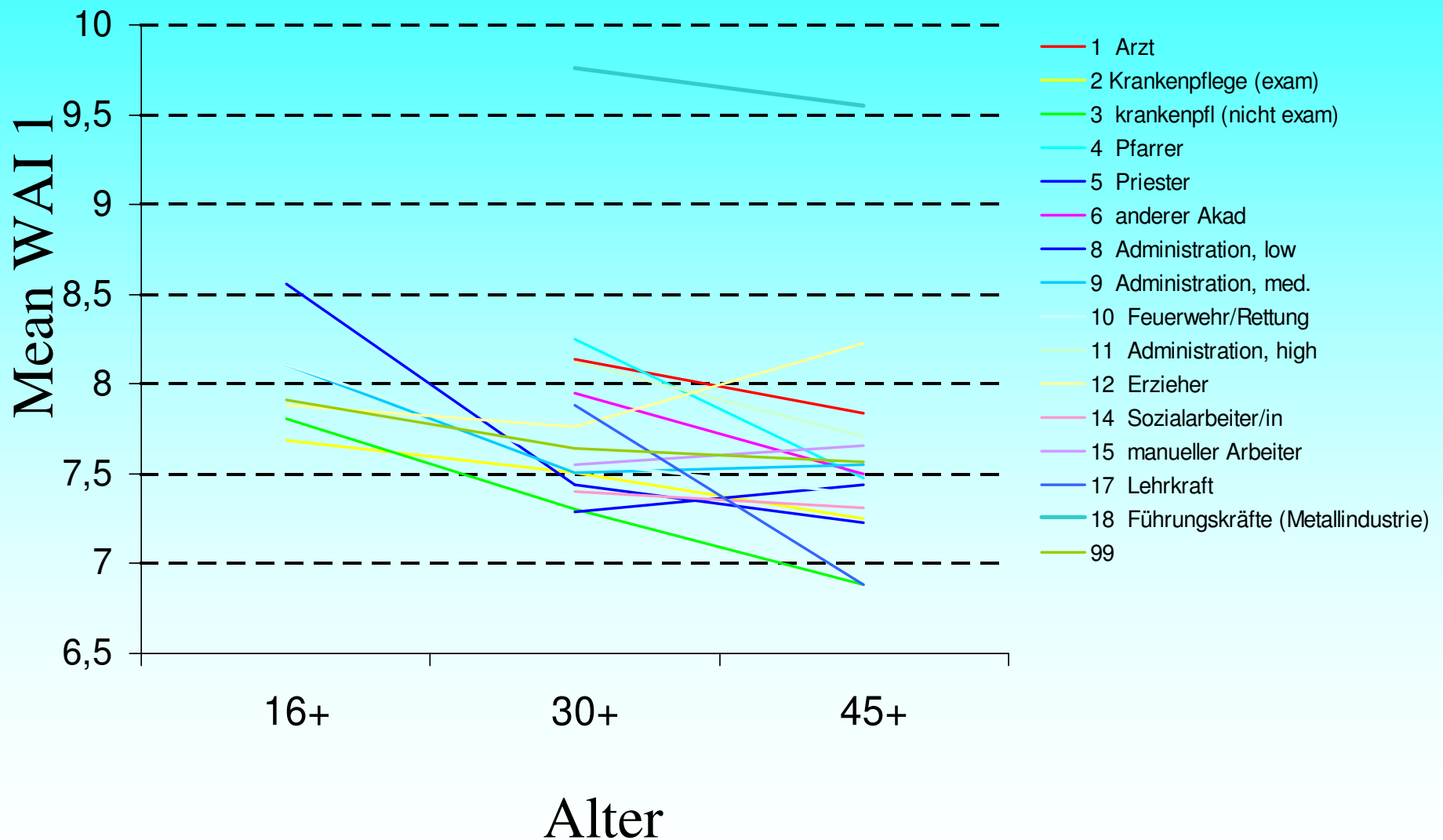
Beschäftigungsfähigkeit

- wird durch die Bedingungen am Arbeitsmarkt definiert
- Employability (EU- Kommission): Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten
- gute Arbeitsfähigkeit ist in der Regel die Voraussetzung für eine gute Beschäftigungsfähigkeit

Quick-Check zur zukunftsorientierten Personalpolitik (modifiziert)

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Die Altersstruktur in Ihrer Abteilung besteht zu gleichen Teilen aus jungen (bis 30 Jahre), "mittelalten" (30-50 Jahre) und älteren Mitarbeitern (50+)	52,1 %	47,9 %
Die Arbeitstätigkeiten Ihrer Mitarbeiter sind so gestaltet, dass sie diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können.	83,7 %	16,3 %
Ihre Mitarbeiter werden aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt.	95,9 %	4,1 %
Alle Mitarbeiter ihrer Abteilung – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern.	100,0 %	0 %
Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs wird in Ihrer Abteilung gezielt gefördert.	91,7 %	8,3 %
Allen Mitarbeitern in Ihrer Abteilung wird eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten.	76,1 %	23,9 %

Mean WAI 1: Derzeitige AF im Vergleich mit jemals bester



Vitalitätsprotokoll als Gesprächsleitfaden und Grundlage für Präventionsmaßnahmen

gezielte Inanspruchnahme der im Programm „Der gesunderhaltende Betrieb“ involvierten Präventionsdienstleister

Fitness, Bewegung

Ernährung

Vitalitätsdiagnostik 'basic plus'

Kd. Nr.:

Unt.Nr.:

Geb. Datum:

Gewicht:

Grösse:

Betreut von:

1	Systolischer Blutdruck	140,00	mmHg	—	
2	Diastolischer Blutdruck	85,00	mmHg	*	
3	Pulse Performance Index	1,60		+	
4	Pulsfrequenzdifferenz	65,00	1/min.	+	
5	Belastungspuls	144,00	1/min.	+	
6	Belastungszeitindex	40,60	sek.	*	
7	Vitalkapazität	85,63	%	+	
8	Hypoxie-Zeit	F	sek.		
9	Handkraft	22,00	kp	—	
10	Fettmasse	31,40	kg	↑	
11	Aktivzellmasse	27,45	kg	+	
12	Decayed Missing Filled Teeth	32,00		—	
13	Sehvermögen rechts	33,00	%	—	
14	Sehvermögen links	25,00	%	—	
15	Hörverlust rechts 2048 Hz	0,40	%	+	
16	Hörverlust rechts 4096 Hz	0,05	%	+	
17	Hörverlust links 2048 Hz	1,30	%	+	
18	Hörverlust links 4096 Hz	0,10	%	+	

+ optimal für die Altersklasse

* durchschnittlich für die Altersklasse

— minimal für die Altersklasse

Vitalitätsdiagnostik 'basic plus'				Unt.Nr.:	
19	Startfrequenz	11,00	Hz	+	
20	Testmotivation	1,30	Hz	+	
21	Psychomotorische Ausdauer	10,60	Hz	+	
22	Viseomotor. Koordination / Zeit	64,31	sek.	*	
23	Viseomotor. Koordination / Fehler	16,00		+	
24	Optische Reaktion	364,00	msek.	-	
25	Akustische Reaktion	301,00	msek.	*	
26	Optische Folgereaktion	70,00	msek.	*	
27	Verbale Reaktionsfähigkeit	14,18	sek.	*	
28	Kognitive Reaktionsfähigkeit	17,33	sek.	*	
29	Kognitive Umstellfähigkeit	35,52	sek.	*	
30	Konzentrationsvermögen / Zeit	180,00	sek.	*	
31	Konzentrationsvermögen / Fehler	1,00		*	
32	Strategienbildung	240,49	sek.	*	
33	Gedächtnisleistung	88,00		+	
34	Orientierungsvermögen	49,00		*	
35	Umstellfähigkeit	1,76		-	
36	Körperliche Befindlichkeit	6,00		*	
37	Emotionales Wohlbefinden	2,00		*	
38	Extr-/Introversion	18,00		↑	
39	Rigidität	24,00		*	
40	Stressanfälligkeit	58,00		-	
41	Sozialer Stress	59,00		+	
42	Soziale Dominanz	59,00		*	
43	Soziale Potenz	47,00		*	
44	Soziale Aktivität / Pflichten	90,00		*	
45	Soziale Aktivität / Freizeit	65,75		+	

Stress- management

Präventionsansätze

individuelle Ebene

- Gesprächsleitfaden- Sensibilisierung von Führungskräften über die Reflektion eigener altersabhängiger Änderungen von Vitalitätsparametern
- Risiken/Ressourcen
- welche Einflussmöglichkeiten gibt es - welche Maßnahmen können empfohlen werden (Stress, Arbeitsfähigkeit, körperliche und psychomenteale Leistungsfähigkeit)

betriebliche Ebene

- Kommunikation von „Risikobereichen“ (Stress, Schichtarbeit, körperliche Arbeit)
- Einstellungen gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer

Ergebnisse der Evaluation durch die Unternehmensleitung

(Befragung der beteiligten Führungskräfte)

- 96% haben diese Aktion als sehr gut bewertet
- 81% haben konkrete Hinweise für eine gesunde Arbeits- und Lebensgestaltung erhalten
- Schwerpunkte lagen dabei in den Bereichen „Umgang mit Stress“ und „körperliche Gesundheit“
- 63% setzen die Erkenntnisse im Alltag um
- 60% der Befragten wurden zusätzlich sensibilisiert für das Thema „Alter und alternde Belegschaften“

Ergebnisse der Evaluation durch die Unternehmensleitung

(Befragung der beteiligten Führungskräfte)

einige Anmerkungen (anonyme Befragung)

regelmäßige Wiederholungen von Vitalitätsuntersuchungen

Testergebnisse in schriftlicher Form

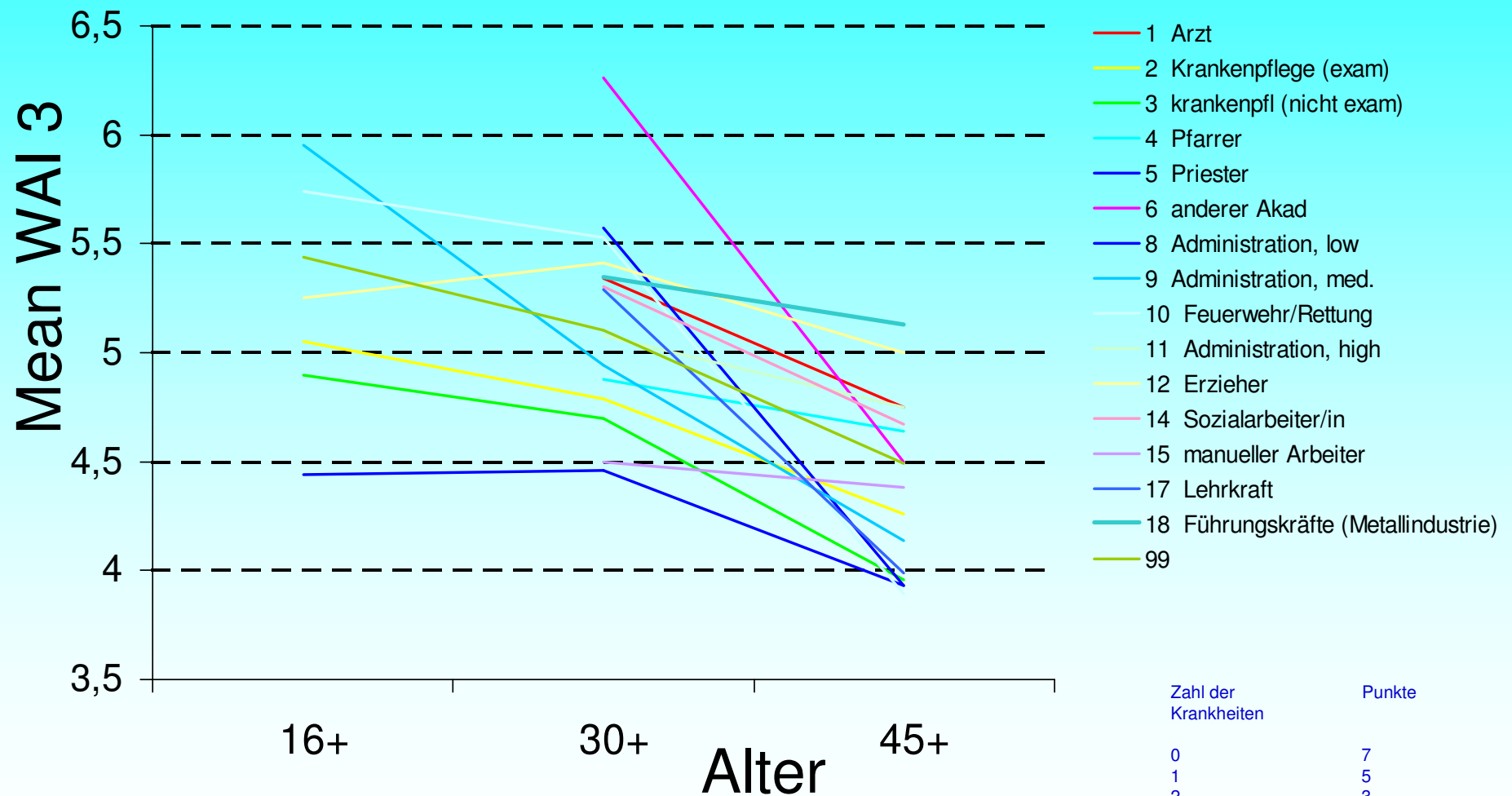
Ausdehnung auf Schichtführerebene

“ein gelungenes Vorgehen, Prävention allgemein verständlich zu vermitteln - sollte es häufiger geben“,

„interessanter Abgleich zwischen subjektiver Selbsteinschätzung und objektiver Fremdbeurteilung“,

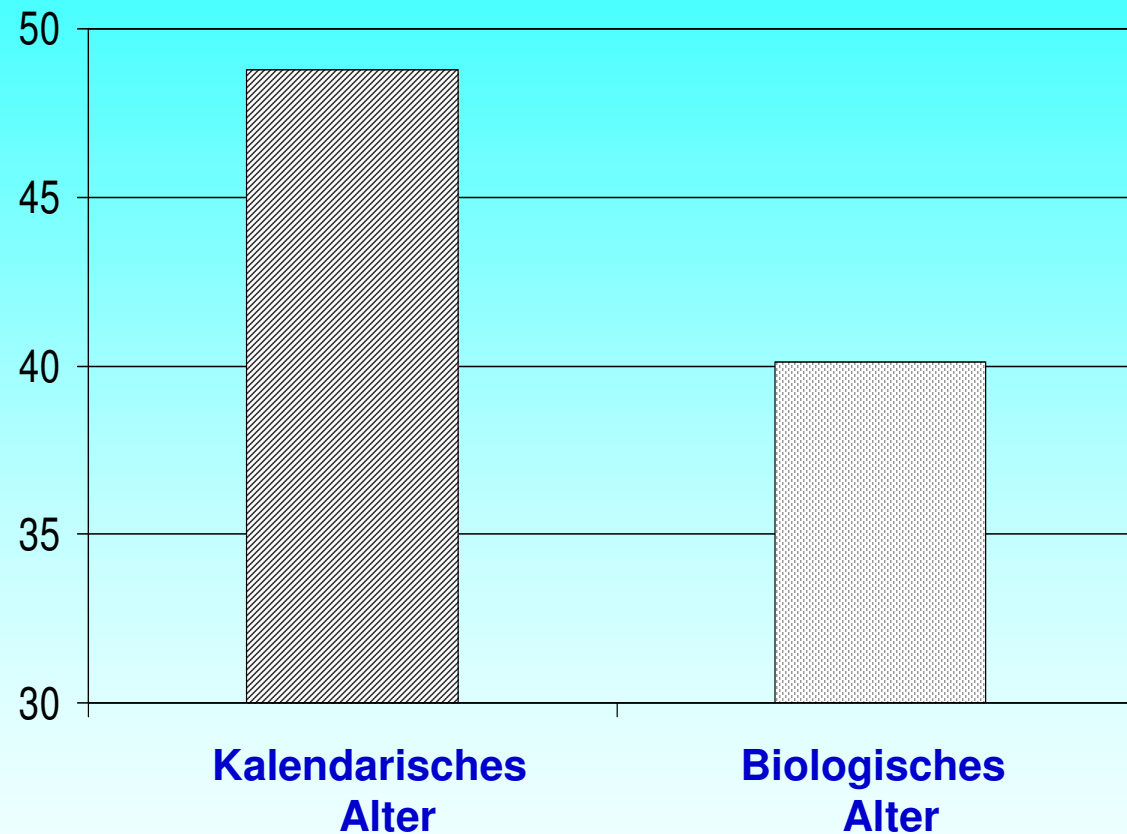
umfassendere Untersuchungen zur körperlichen Leistungsfähigkeit
Erforderlich (z.B. Ergometer....)

Mean WAI 3: Ärztlich diagnostizierte Krankheiten



(Unfallverletzungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen, Psychische Erkrankungen, Neurologische und sensorische Erkrankungen, urologischen/gynäkologische Erkrankungen, Hautkrankheiten, Tumore/Krebs, Hormon-/Stoffwechselerkrankungen, Blutkrankheiten, Angeborene Erkrankungen, Allergien)

Kalendarisches und biologisches Alter



Subjektive Bewertung des Alters:

ich fühle mich <i>jünger</i> :	61,2 %
ich fühle mich <i>so alt wie ich bin</i> :	36,7 %
ich fühle mich <i>älter</i> :	2,0 %

- **Die Führungskräfte der untersuchten Stichprobe sind durch ein hohes Maß an Vitalität gekennzeichnet.**
- **Kalendarisches und biologisches Alter weichen erheblich voneinander ab.**
- **Es gibt große interindividuelle Unterschiede zwischen Personen gleichen kalendarischen Alters.**
- **Das kalendarische Alter ist wenig aussagefähig für die Einschätzung der Vitalität einer Person.**

Arbeitsfähigkeit

