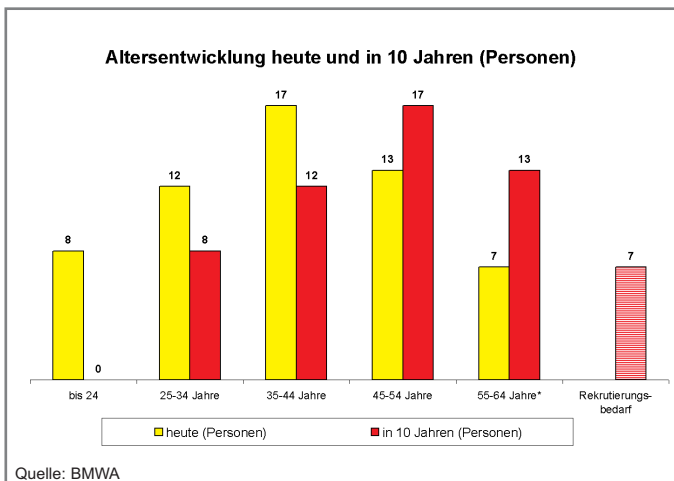


Was ist das Ziel?

- Wertschätzung der Ressourcen aller Generationen und Geschlechter
- Arbeitnehmer/innen 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 bis zum Jahr 2010 auf 50% erhöhen

Der Weg dorthin - Altersmanagement

1. Schritt Altersstrukturanalyse durchführen



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

Die Arbeitsfähigkeit wird zu 60% von den Arbeitsbedingungen bestimmt (Ilmarinen, 1999)

