

# Altersbilder in Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung

Vernetzungstagung „Dialog gesund & aktiv altern“



**29.11.2021**

# Leitfragen

- ▶ **Wodurch werden arbeitsbezogene Altersbilder geprägt?**
- ▶ **Wodurch unterstützen Altersbilder das Ziel, Arbeit gut, gerne und wohlbehalten ein Arbeitsleben lang zu meistern?**
- ▶ **Wie können individuelle Alterungs- und Wandlungsprozesse betrieblich begleitet/unterstützt werden?**

# Altersbilder im gesellschaftlichen Fokus

CORONAVIRUS

## Spitäler holen pensioniertes Personal zurück

In Niederösterreich wird derzeit pensioniertes Personal für die Spitäler rekrutiert. Ehemalige Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegekräfte werden kontaktiert, um zu erheben, ob sie wieder arbeiten würden. Damit will man sich für eine mögliche Personalnot rüsten.

Online seit gestern, 20.28 Uhr

Teilen 

Die Landesgesundheitsagentur hat zuletzt alle Ärztinnen und Ärzte sowie diplomierte Pflegekräfte kontaktiert, die seit dem 1. Jänner 2017 in Pension gegangen sind. Dabei handelt es sich um etwa 1.000 Personen. Fast jede oder jeder Vierte hat sich dazu bereit erklärt, im Notfall wieder zu arbeiten.

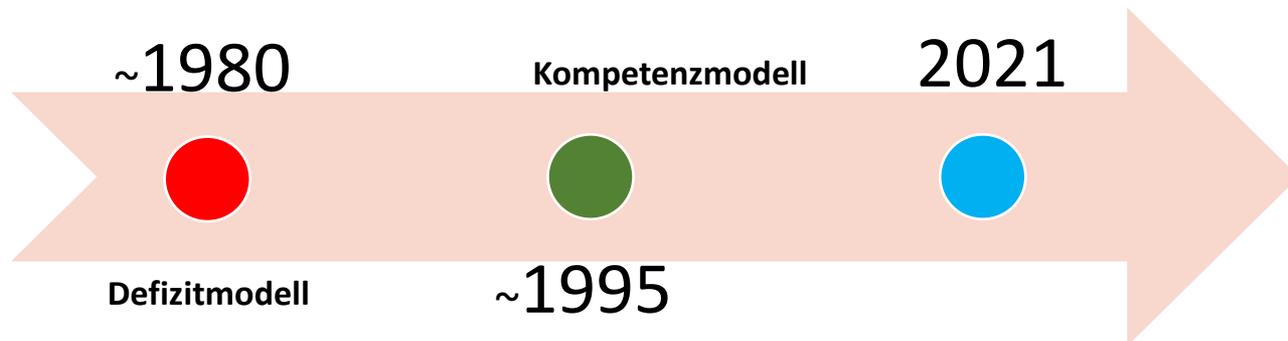
Aktuell in noe  ORF.at

**„Diese alten Deppen sind so unerträglich“**  
ORF 8.10.2021 zu Chatprotokollen von Ex-Bundeskanzler Kurz

24.11.2021

# Altersbilder Wirtschafts- & Sozialpolitik

Finanzierung Sozialsystem, Verlängerung der Lebensarbeitszeit,  
Arbeitskräfteknappheit, erschwerter Zugang zu vorzeitigem  
Pensionsantritt, höhere Erwerbsbeteiligung Älterer  
Paradigma: active/productive ageing, Re-/Integration/Partizipation ...



„Leistungsgewandelte ArbeitnehmerInnen werden nicht mehr benötigt“  
➤ „Entberuflichung“ mit Zustimmung von Politik, Gewerkschaft + Betroffenen  
➤ Frühverrentung als arbeitsmarktpolitisches Instrument – Platz machen für Jüngere  
> „Solidarität“  
Paradigma: Ausgliederung/Rückzug

➤ Ältere Beschäftigte als arbeitsmarktpolitische Problemgruppe  
Beschäftigungsinitiative „50plus“ seit 2018  
➤ Ältere Beschäftigte als Personalreserve

# Altersbilder-Werte in ganzheitlicher BGF

- ▶ **BGF und Stakeholder haben in 20 Jahren Werte geschaffen/kommuniziert/etabliert**
  - ▶ **Forcierung des Paradigmenwechsel von defizit- zu ressourcenorientierter Haltung -> produktives Alter(n) mit biopsychosozialem sowie verhaltens- und verhältnisorientiertem Gesundheitsförderung-Verständnis**
  - ▶ **Forcierung von Fairness und Chancengerechtigkeit**
  - ▶ **Förderung von Partizipation**
  - ▶ **Förderung des intergenerationellen Dialogs**

# Altersbild zu Produktivität im Betrieb



**Produktivität ist nicht vom Alter abhängig, sondern von der Organisation der Tätigkeit** (J. Ilmarinen).

# Betriebliche Praxis

- ▶ **Arbeiten bis 65 Jahre ist Ausnahme:**
  - ▶ 2020: 16% der 55-64-Jährigen sind erwerbstätig<sup>1</sup>
- ▶ **Verbreitete Akzeptanz, dass**
  - ▶ dass Arbeitstätigkeiten z.T. nicht bis zur Pension ausgeübt werden kann
  - ▶ Beschäftigungs-, Weiterbildungsmotivation bei älteren Beschäftigten abnimmt ...
- ▶ **79% der Befragten keine Probleme mit Belastbarkeit und Flexibilität älterer neu eingestellter MitarbeiterInnen** (IAB-Panel 2015, Befragung von 15.000 Unternehmen, Deutschland)

<sup>1</sup> Statistik Austria, 2020)

# Der lange Arm der Arbeitsfähigkeit

## Arbeitsbewältigungsförderung whd. Berufslebens hat Wirkung auf Gesundfühlen in der Pension/Rente

*Beschäftigte etwa zur Berufslebensmitte und spätere Pensionisten/Rentner  
(28 Jahre Längsschnittstudie)*

<i>ABI Kategorie etwa zur Berufslebensmitte</i>	Anteil der Personengruppen nach fünf Jahre in Pension/Rente, die sich subjektiv gesundfühlen
<b>Kritischer ABI</b> (7-27)	<b>20,0 %</b>
<b>Mäßiger ABI</b> (28-36)	<b>36,6 %</b>
<b>Guter ABI</b> (37-43)	<b>62,8 %</b>
<b>Sehr guter ABI</b> (44-49)	<b>73,8 %</b>

# Handlungsfeld BGF in der Zukunft

Stärkere Beachtung von Älterwerden und individuellen Wandlungsprozessen i.B. in der späten Berufsphase

Kombinierter und settingübergreifender Ansatz



Notwendigkeit und Chance für betriebliche und nachberufliche Gesundheitsförderung

# Förderansatz Betriebliches Übergangsmanagement

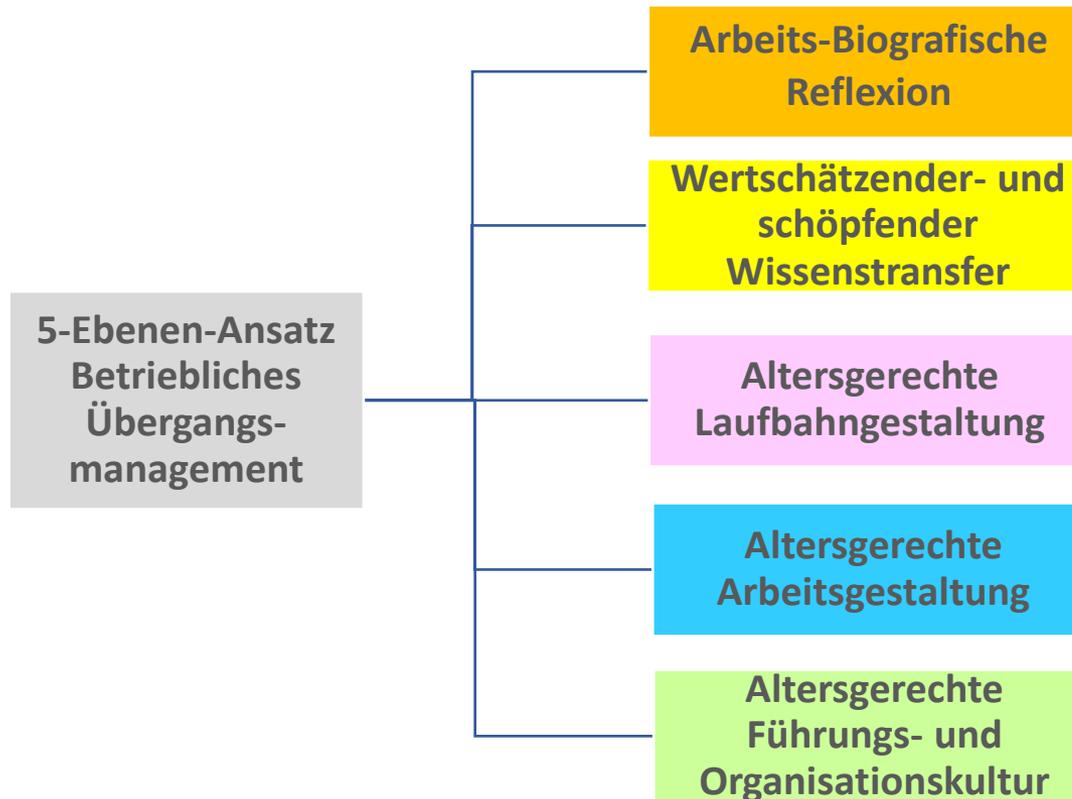
Wie können in der späten Berufsphase (ab ca. 15 - 0 Jahre vor Pension) **Wandlungsprozesse und Übergänge** in sensibler Berufs- und Lebensphase mit

- ▶ mit den Beschäftigten
- ▶ dem Betrieb

befriedigend gemeistert werden &

- ▶ individuelle und betriebliche Bewältigungsressourcen gestärkt werden.

# Förderansatz Betriebliches Übergangsmanagement



**Man muss mit allem rechnen.  
Sogar mit dem Schönsten!**

**Alles Gute für Ihr/e Arbeitsfähigkeit, Gesundheit,  
Älterwerden und Wandlungsprozesse.**

# Danke

Vielen Dank für Ihr Interesse an der Thematik.  
Willi Baier

[baier.wilhelm@arbeitspsychologie.com](mailto:baier.wilhelm@arbeitspsychologie.com)

Arbeits- & Organisationspsychologe, Coach

5020 Salzburg, Bayernstraße 17

Praxisgemeinschaft Coaching & Psychotherapie

0699 / 1103 7388

Beratung für Arbeitsfähigkeits-, Gesundheits- und Übergangsmanagement

- Planung, Durchführung, Evaluation von Projekten zum Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit & Gesundheit und zur betrieblichen Übergangsgestaltung
- Vorträge, Seminare, workshops zu Productive Ageing, Betriebliches Übergangsmanagement, Gesundem Führen
- Coaching
- Evaluierung psych. Belastungen
- Gesundes Arbeiten im Team

[www.uebergangsmanagement.at](http://www.uebergangsmanagement.at)

[www.bgf-unternehmermodell.at](http://www.bgf-unternehmermodell.at)

*Bucherscheinung November 2021:*

*Wilhelm Baier / Brigitta Gruber. „Demografischer Wandel und betriebliches Übergangsmanagement“.*

<https://www.schaeffer-poeschel.de/unternehmen-und-ihre-beschaeftigten-koennen-uebergaenge-vorsorglich-meistern-wie/>

<https://shop.schaeffer-poeschel.de/prod/demografischer-wandel-und-betriebliches-uebergangsmanagement>