



Menschen 50+ in der Arbeitswelt

RAD Forum 28.6.2018

Claude Sidler, Arbeitsmedizin Brugg





Dr. med. Claude Sidler

Hausarzt und Arbeitsmediziner

Zuvor 10 Jahre lang im Institut für Arbeitsmedizin/Baden,
u.a. Leiter Abteilung Arbeitsmedizin



Brugg / AG

Wasserschloss





Programm

- **Veränderungen im Alter**
- **Ansprüche der Arbeitswelt**
- **Der primäre (!) Arbeitsmarkt**
- **Quiz**



Veränderungen im Alter





Körperlicher und mentaler Abbau

Körperlicher Abbau

- Muskelkraft
- Klimatische Anpassungsfähigkeit
- Sehvermögen
- Hörvermögen
- Beweglichkeit
- Tastsinn
- Geruchssinn



Mentaler Abbau

- Arbeitsgedächtnis
- Geistige Umstellungsfähigkeit
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Abstraktionsvermögen
- Risikobereitschaft

Quelle: Klump et al. 1994; Illmarinen & Tempel, 2002



Konstanten der Leistungsfähigkeit

- **Mentale Fähigkeiten**

- Allgemeinwissen
- Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Aufmerksamkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Lernfähigkeit
- Langzeitgedächtnis
- Kreativität

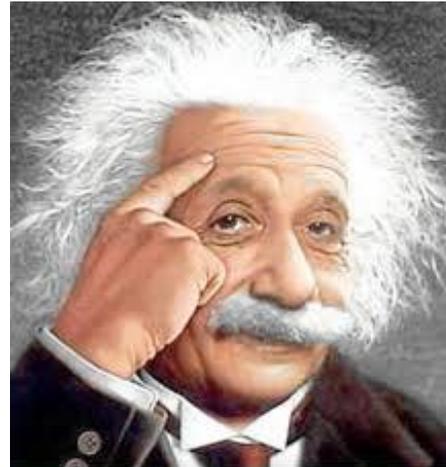
Quelle: Klump et al. 1994; Illmarinen & Tempel, 2002



Zuwachs an mentalen und sozialen Fähigkeiten

Soziale Fähigkeiten

- sprachliche Gewandtheit
- grössere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber
- geringere Abwesenheitszeiten
- Grösseres Engagement bei der Arbeit
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Soziale Vernetzung
- Verantwortungsbewusstsein



Mentale Fähigkeiten

- Erfahrungswissen
- Strategisches Denken
- Scharfsinn
- Besonnenheit, Umsicht
- Weisheit, Reife
- Das Leben gut meistern können, Ausgeglichenheit
- Logische Argumentation
- Ganzheitliches Verständnis
- Urteilsvermögen und Genauigkeit
- Selbständigkeit
- Sicherheitsbewusstsein

Quelle: Klump et al. 1994; Illmarinen & Tempel, 2002

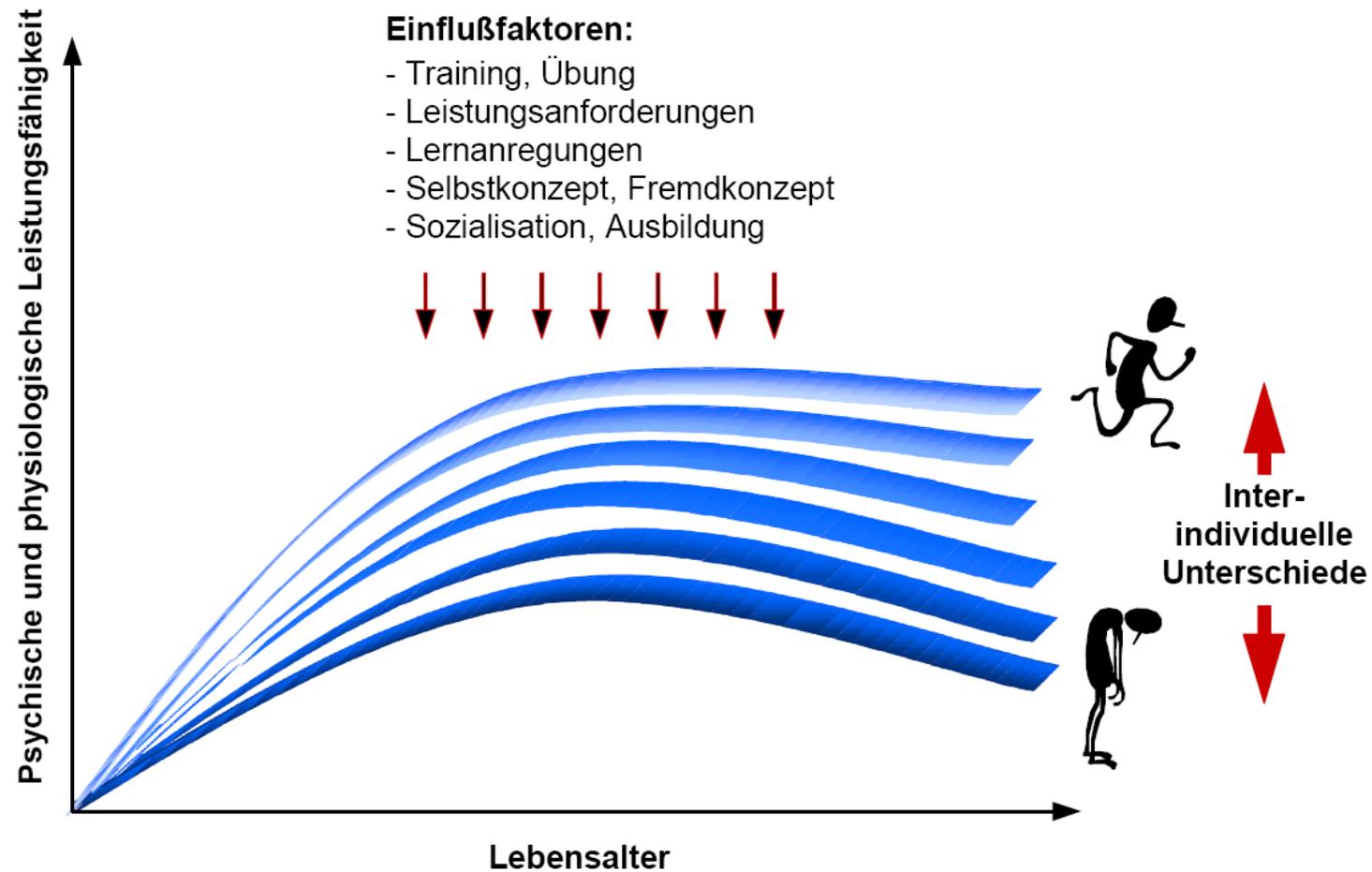


Das Kompensationsmodell



Veränderungen der Arbeitswelt

Entwicklung der Leistungsfähigkeit





Arbeitsmedizin
Brugg

Dr. med. Claude Sidler
Facharzt FMH
Allgemeine Innere Medizin und Arbeitsmedizin

Die Ansprüche der Arbeitswelt



Chemische Belastungen

Genereller Kontakt mit toxischen Substanzen

Physikalische Belastungen

Lärm¹

Schlechte Luftqualität²

Hitze/Kälte

Arbeit bei schlechter Beleuchtung

UV-Strahlen

Selbstgefährdung³

Fremdgefährdung

Ergonomische Belastungen

Heben/Tragen von Lasten

Wechselbelastung (gesundheitsfördernd)

Zwangshaltungen

Monotone Tätigkeiten

Biologische Belastungen

Infektionsrisiko⁴



Belastungen im Berufsleben: psychosozial

Psychosoziale Belastungen

Arbeitszeiten

Schicht/Pikett

mehr als 9 Std. pro Tag

Akkordarbeit/getaktete Arbeit

ständige Erreichbarkeit

Kundenkontakt/Emotionsarbeit

BELASTUNG

Psychosoziale Belastungen

Arbeitszeiten

Schicht/Pikett

mehr als 9 Std. pro Tag

Akkordarbeit/getaktete Arbeit

ständige Erreichbarkeit

Kundenkontakt/Emotionsarbeit

Zeitspielraum/freie Pausengestaltung ⁵
(gesundheitsfördernd)

Rückzugsmöglichkeit/Privatzeit ⁵

Personenverantwortung

Sachverantwortung/hohe finanzielle
Verantwortung

ständige Unterbrechungen ⁵

Arbeiten mit hohem Tempo

Termindruck

Umstrukturierung/Neuorganisation
in der Freizeit arbeiten/nicht definierte
Arbeitszeiten

Arbeitsplatzunsicherheit

Handlungsspielraum (gesundheitsfördernd)

Diskriminierung/Gewalt

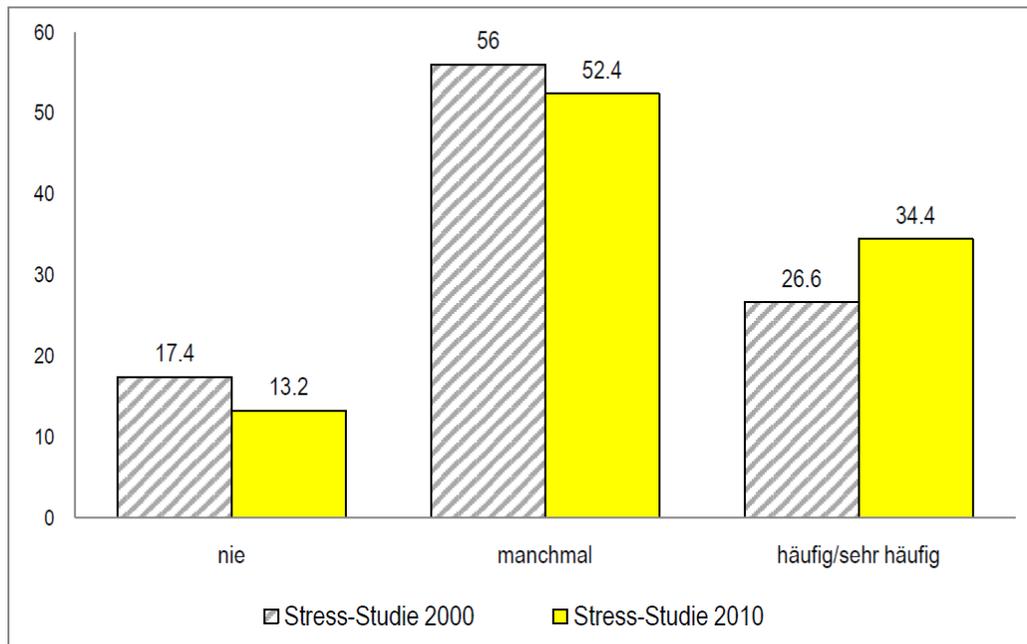
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Soziales Ansehen des Berufes



Stressempfinden von Erwerbstätigen in der Schweiz

Abbildung 3. Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent



Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina (2001): Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. SECO/FHNW.

Wie Oft erleben Sie Stress bei der Arbeit? n=10'870

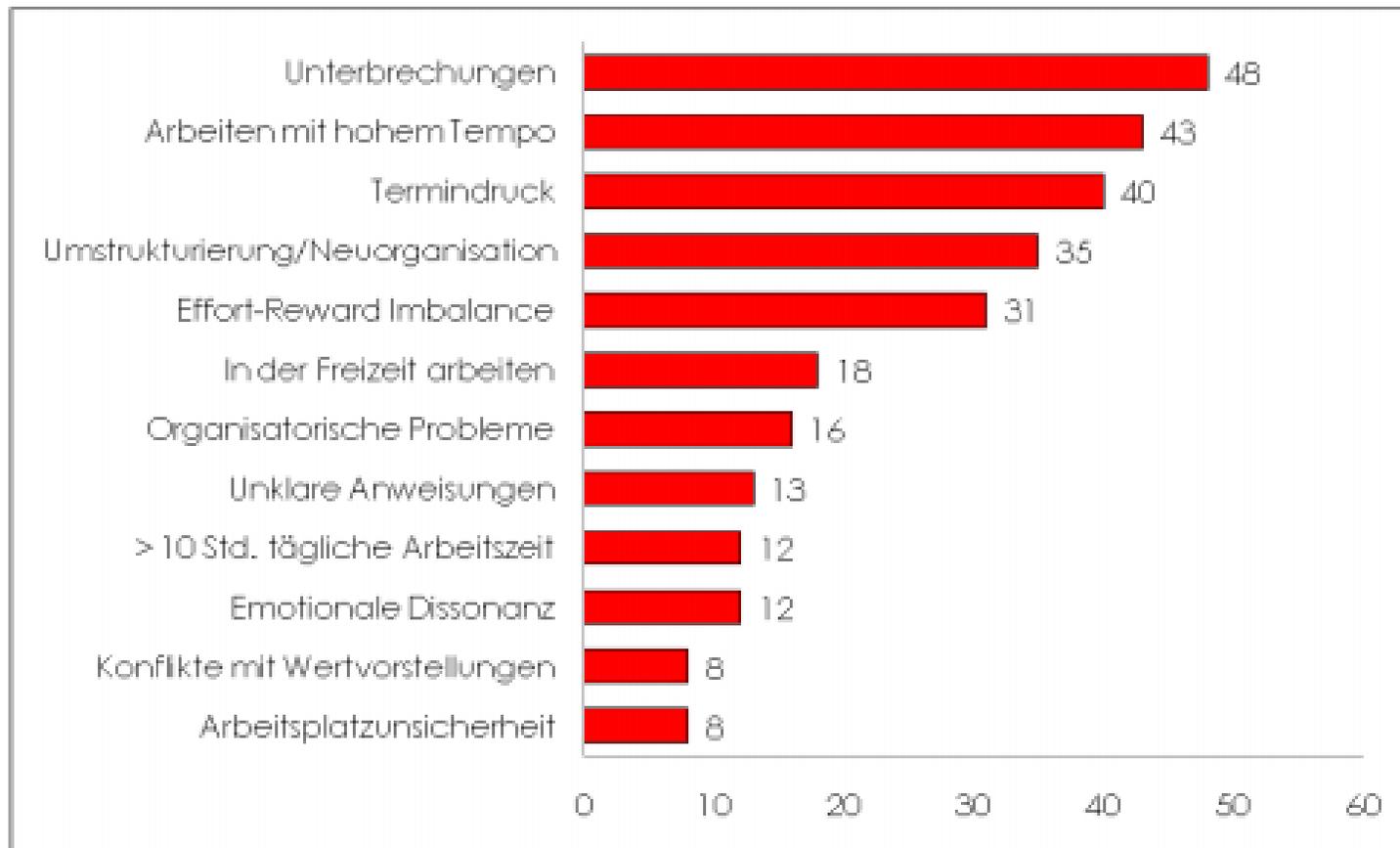
- **Immer oder meistens: 16.9%**
- **Manchmal 44.1%**
- **Selten 27.8%**
- **Nie oder trifft nicht zu 11.2%**

Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012, Bundesamt für Statistik



Häufigste Stressoren: Seco Studie 2010

Abbildung 4 Chronisch auftretende Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 709-1'005)





Beispiele aus der Praxis: Gewichtslimiten SUVA/SECO



| Alter | Männer | Frauen |
|--|--------|----------|
| 14 bis 16 Jahre ¹ | ≤15 kg | ≤11 kg |
| 16 bis 18 Jahre | ≤19 kg | ≤12 kg |
| 18 bis 20 Jahre | ≤23 kg | ≤14 kg |
| 20 bis 35 Jahre | ≤25 kg | ≤15 kg |
| 35 bis 50 Jahre | ≤21 kg | ≤13 kg |
| über 50 Jahre | ≤16 kg | ≤10 kg |
| bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonats ² | | ≤5/10 kg |
| ab dem 7. Schwangerschafts- monat ² | | ≤5 kg |

Tabelle 325-1: Zumutbare Lastgewichte für eng am Körper gehaltene Lasten



Beispiele aus der Praxis:

Schichtarbeit:

Abnahme der Schlafqualität ab 50. LJ,
Zunahme der Erholungszeit,
eingeschränkte Stressbelastbarkeit

-> ab 50/55 sollte
Nachtarbeit/Schichtarbeit nur noch
freiwillig erfolgen müssen



"LASSEN SIE MICH RATEN, HERR WURSTPAPP -
DIE FRÜHSCHICHT IST ZU FRÜH FÜR SIE?"



Arbeitsmedizin
Brugg

Dr. med. Claude Sidler
Facharzt FMH
Allgemeine Innere Medizin und Arbeitsmedizin

Der primäre Arbeitsmarkt



Definitionsversuch primärer Arbeitsmarkt:

Der primäre Arbeitsmarkt unterscheidet sich hiervon (d.h. vom sekundären), indem der **Zugang prinzipiell offen ist und keine Zugangsprivilegierung von Behinderten** durch Ausschluss von anderen Personengruppen vorliegt. Der primäre Arbeitsmarkt basiert entsprechend auf individuellen, **kompetitiven Beschäftigungsverhältnissen**

(Oesterle, Gesundheitsökonom, Oesterreich)

Erster Arbeitsmarkt = Freies Arbeitsverhältnis, ohne Subvention usw.

Zweiter Arbeitsmarkt = Arbeitsplätze, die speziell und subventioniert für Menschen, die im ersten Arbeitsmarkt keine Stelle finden (Arbeitslose, Behinderte usw.) bereit gestellt werden

(Leiter geschützten Arbeitsstätte für behinderte Menschen)



Primärer Arbeitsmarkt

Keine Zugangsprivilegien

Kompetitive Beschäftigungsverhältnisse (Lohn für LEISTUNG !!!!!)

Freies Arbeitsverhältnis

Keine Subventionen für Arbeitgeber

Reguliert durch **Angebot** und **Nachfrage**

-> Ergo: **kein sozialer Aspekt, weder chronischer Schonarbeitsplatz noch geschützte Arbeitsstätte, nur LEISTUNG zählt !**



Effort – Reward Balance ... gilt auch für den Arbeitgeber

Modell beruflicher Gratifikationskrisen (J. Siegrist, 1996)

Extrinsische Komponente

- Anforderungen
- Verpflichtungen

Veraus-
gabung

Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung‘)

- Lohn, Gehalt
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit
- Wertschätzung

Beloh-
nung

Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung‘)
Intrinsische Komponente



Quiz – Quiz – Quiz

Sie sind Besitzer eines KMUs und verantwortlich für die Rekrutierung eines neuen Mitarbeiters. D.h., das unternehmerische Risiko liegt bei Ihnen. Wenn es nicht klappt (z.B. bringt Leistung nicht, wird krank), geht es auf Ihr Portemonnaie....

Es bewirbt sich ein 58-jähriger/-ige für die Stelle als

Stellen Sie ihn/sie ein?



Quiz – Quiz – Quiz

... FließbandarbeiterIn im 3-Schichtbetrieb...





Quiz – Quiz – Quiz

... Abteilungsleiter in einer Grossbank ...





Quiz – Quiz – Quiz

... Mitarbeiter in einem Fitnessstudio...





Quiz – Quiz – Quiz

... Strassenbau Polier...





Haben Sie Fragen

?