



LAND
SALZBURG

OGB

AK

SALZBURG

GESUNDE ARBEITSPLÄTZE - FÜR JEDES ALTER

Eine europäische Kampagne
wirkt auch in Österreich



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz



Innovationservice
für Salzburg



Gesunde Arbeitsplätze



sozial
MINISTERIUM



Lebensphasenorientierung im ArbeitnehmerInnenschutz

Elsbeth Huber, Sozialministerium,
Zentralarbeitsinspektorat,
Abt. Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie

Lebensphasenorientiert =
alternsgerecht =

menschengerecht =

auf die Bedürfnisse älterer und jüngerer
ArbeitnehmerInnen eingehen und
verschiedenste Maßnahmen zum Erhalt
der Arbeitsfähigkeit und
Arbeitsbereitschaft anbieten

Lebensphasen



Mann

Ausbildung

Erwerbsleben

Ruhestand

Standard

Frau

Ausbildung

Erwerbsleben

Familie

Wiedereinstieg

Ruhestand

Patchwork

Wertewandel



Ausbildung

Erwerbsarbeit

Individualisierung



Erwerbsarbeit

Sabbatical

Lebenslanges Lernen



Familienphase

Weiterbildung

Verändertes Rollenverständnis



Gleitender
Arbeitsruhestand

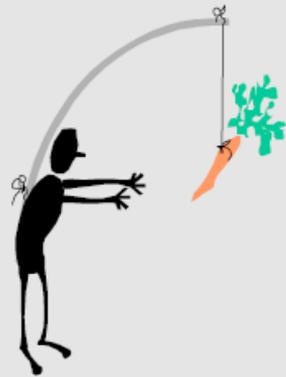
Zusatzausbildung

Rechtsgrundlagen

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

- **§ 3** geeignete Arbeitsorganisation; alle Aspekte der Arbeit; Schutz der Integrität und Würde)
- **§ 4 (2) i.V.m. § 7** Gefahrenermittlung und -beurteilung - Grundsätze der Gefahrenverhütung; Berücksichtigung der Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (seit 1995!)
- **§76 (1) und § 81 (1)** PFK haben AN, BR, SVP und AG zu beraten hinsichtlich menschengerechter Arbeitsgestaltung

... menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist ...



ausführbar

Grundvoraussetzung schaffen

(Körpermaße, Sinnesorgane, Biomechanik)



schadungslos

Gesundheitsschäden vermeiden

(Verschleiß, Unfälle, Berufskrankheiten)



beeinträchtigungsfrei

Befindlichkeitsstörungen vermeiden

(Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, Konflikte)

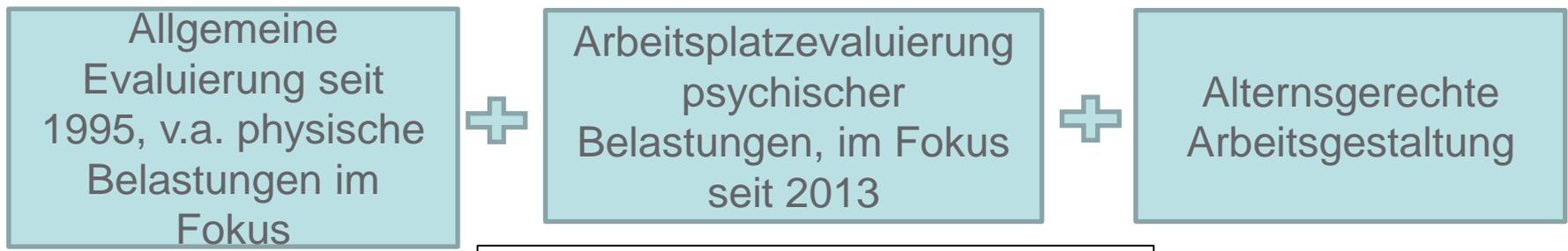
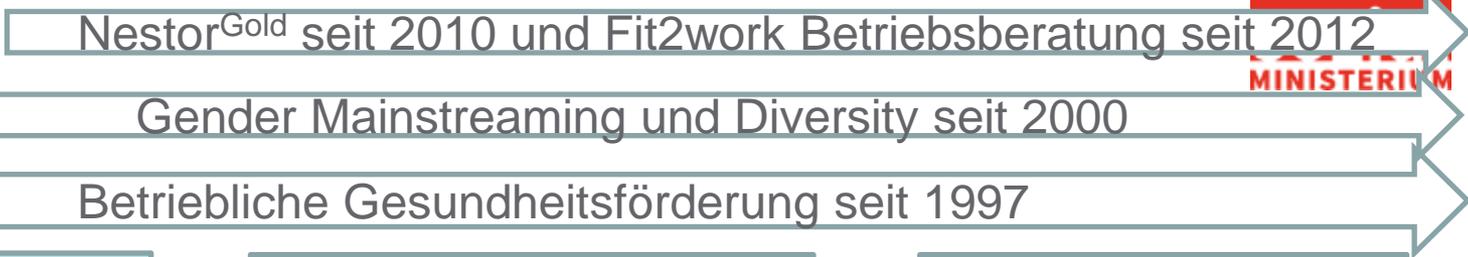


persönlichkeitsfördernd

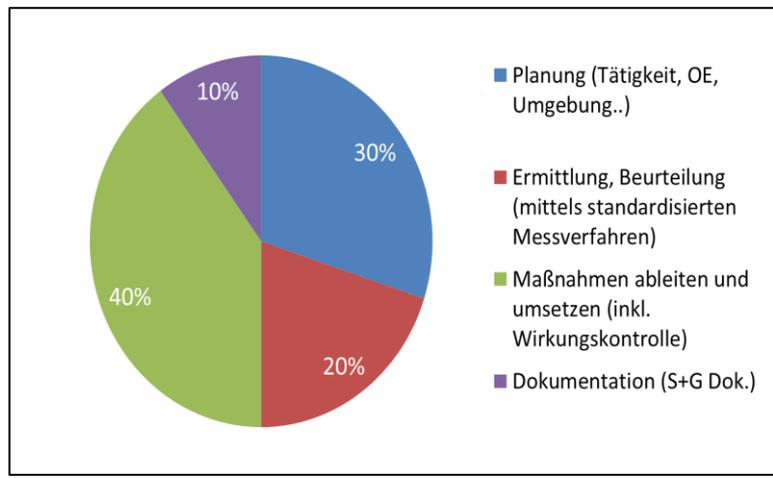
Potentiale und Kompetenzen entfalten und fördern

(Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, ganzheitliche Arbeit)

Entwicklung im ArbeitnehmerInnenschutz seit 1995

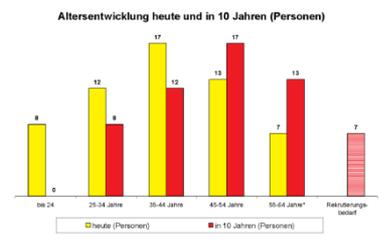


Durch ExpertInnen



Durch mehr Beteiligung der AN und FK

Altersstruktur-analyse

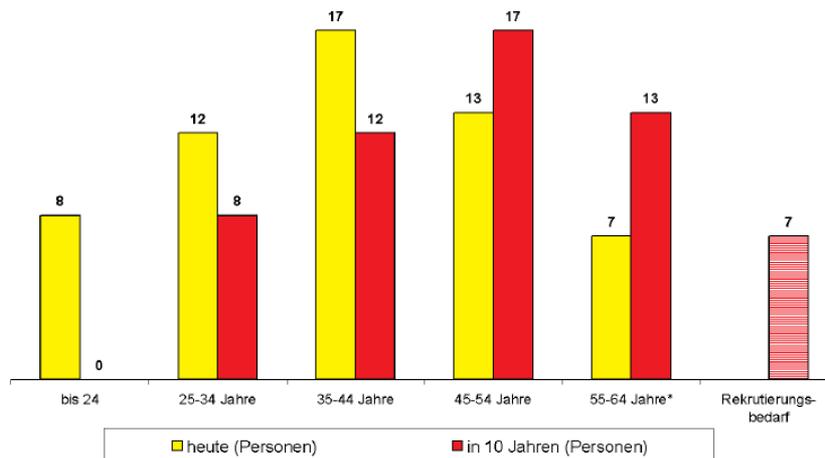


sozialministerium.at

Alternsgerechte Arbeitsplatzevaluierung: 3 Schritte zum Ziel

1. Altersstrukturanalyse durchführen
2. Tätigkeiten identifizieren, die für Ältere leichter zu bewältigen sind (Erkennen von komplexen Zusammenhängen, Zuverlässigkeit, Verantwortungsgefühl) oder besonders belastend sein können (Lärm, schlechte Beleuchtung, Hitze, Arbeit unter Zeitdruck,...)
3. alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung durch vielfältige Maßnahmen

Altersentwicklung heute und in 10 Jahren (Personen)



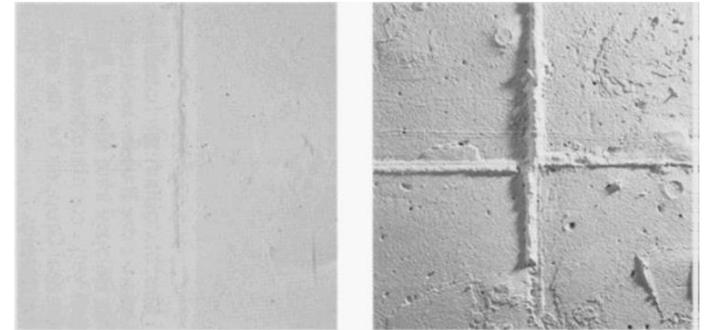
Alternsgerechte
Arbeitsplatzgestaltung und
Arbeitsorganisation
berücksichtigt den
Alterungsprozess **aller AN**

Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

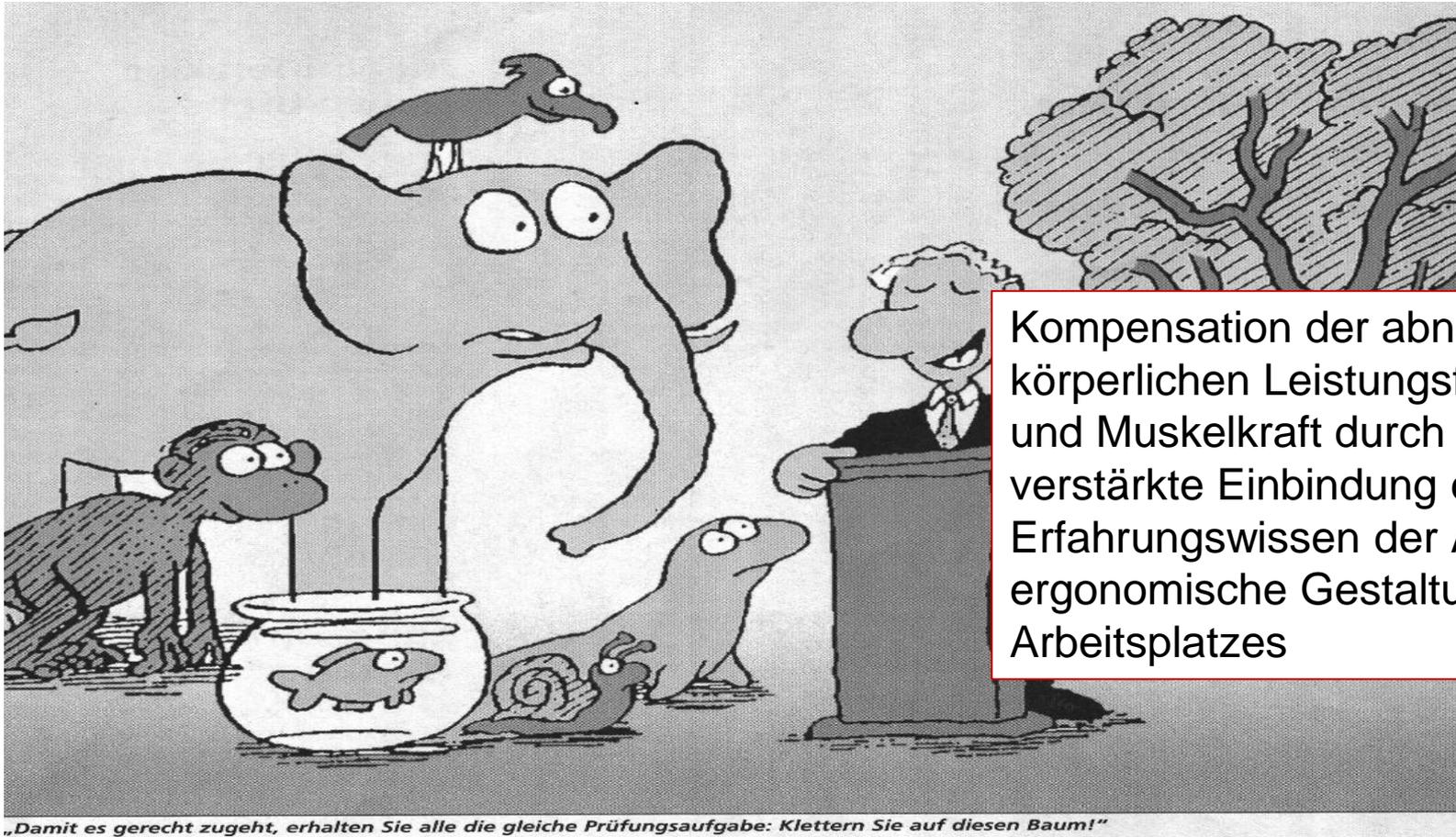
- Ausgleich nachlassender Muskelkraft durch technische Hilfsmittel und nachlassender Hör- und Sehfähigkeit durch z.B. Lärmreduktion, größere Zeichen zur besseren Informationsverarbeitung, grafische Zoomfunktionen, Touchscreen statt Maus, altersdifferenzierte Software zur Reduktion der Lernzeit auch bei Älteren etc.

Mögliche Veränderungen der sensorischen Fähigkeiten bei Erwachsenen

- Vermehrter Lichtbedarf
- Nachlassende Akkomodationsbreite
- Höhere Blendempfindlichkeit
- Schlechte Anpassung an grelles Licht
- Verminderte Tiefenwahrnehmung
- Verminderung der Sehschärfe
- Einengung des Gesichtsfeldes
- Schlechte Farbwahrnehmung



Ergonomie und Altern



Kompensation der abnehmenden körperlichen Leistungsfähigkeit und Muskelkraft durch z.B. durch verstärkte Einbindung des Erfahrungswissen der Älteren und ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes

**Jüngere rennen schneller,
Ältere kennen die Abkürzungen**

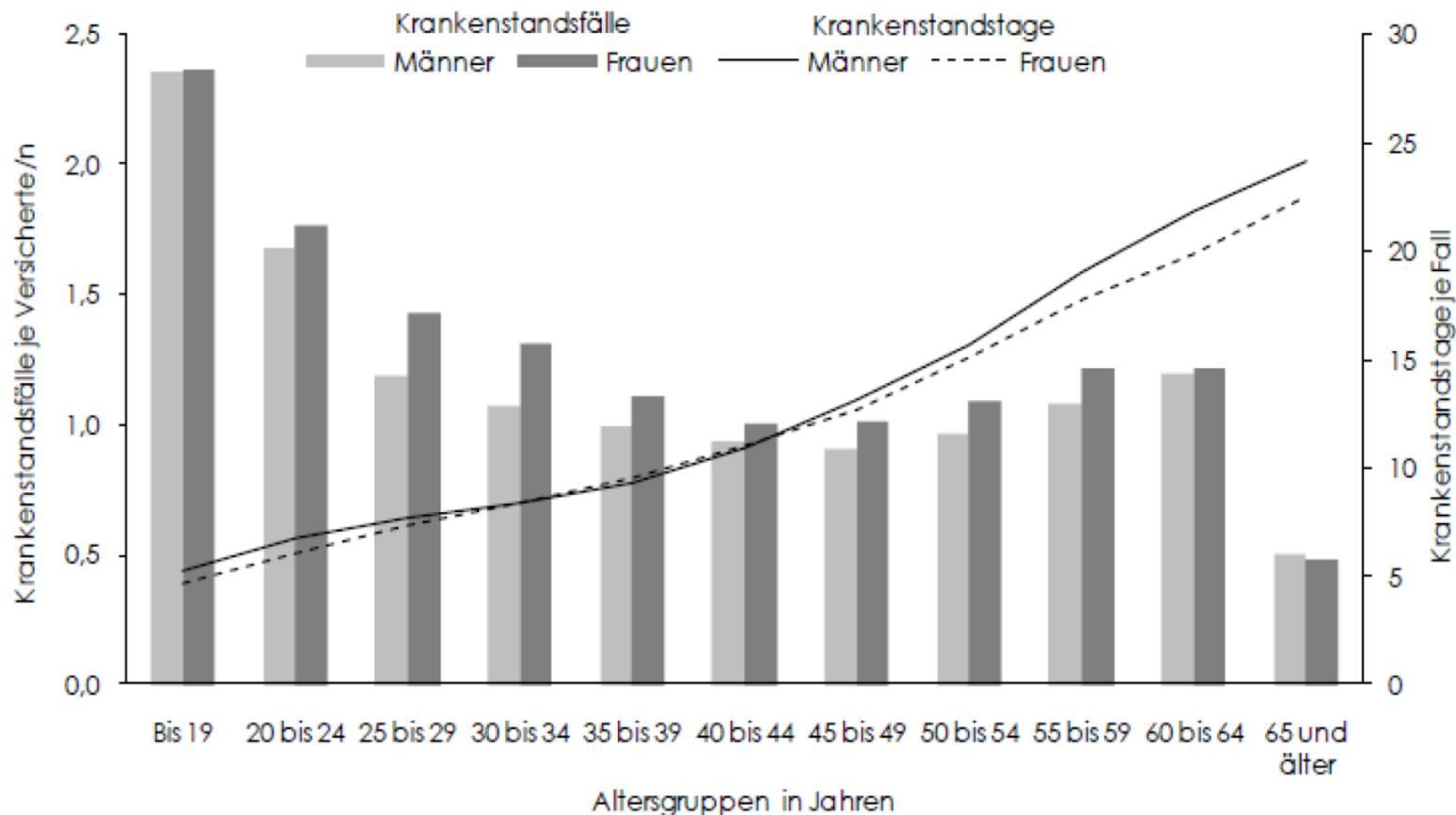
Belastungsfaktoren bei der Arbeit

Betroffene in Österreich in Prozent



Grafik: © APA, Quelle: APA/Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Krankenstände je Versicherten und Krankenstandstage je Fall nach Alter und Geschlecht – Österreich, 2014 (AUVA)

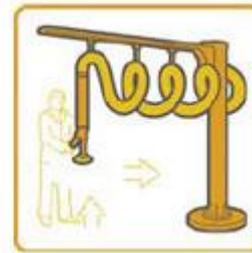


Forever young ???



Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Technische Hilfsmittel bei manueller Lastenhandhabung



Höhenverstellbare Arbeitsflächen



Einordnung der Gesetze und Normen

- – Grün: Altersgerecht (z.B. **ÖNORM EN ISO 26800; ISO/IEC GUIDE 71:2001**)
- – Gelb: Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf
- – Rot: dringender Handlungsbedarf (ÖNORM EN 981)
- **Ältere Mitarbeiter werden nur am Rande berücksichtigt**
- Bei 77% (64/83 Normen) besteht Handlungsbedarf
- Bei 30% (25/83 Normen) besteht dringender Handlungsbedarf (Rot)

	Grün	Gelb	Rot	Summe
Gesetze	1	1	13	15
Normen	19	39	25	83
Summe Gelb und Rot		64		

Alternsgerechte Arbeitsorganisation Handlungs- und Tätigkeitsfreiräume



- Reduktion von Zeitdruck und ständiger Erreichbarkeit, Unterbrechungen und Störungen
- Mehr Handlungsautonomie für Ältere um Fertigkeiten und Erfahrungen besser nutzen zu können, je mehr Autonomie, desto mehr Kompensationsmöglichkeiten
- für Jüngere kann zu viel Handlungsautonomie auch eine Belastung sein
- Älteren mehr Einfluss auf die Organisation (Werte) und Inhalte (Sinnhaftigkeit) ihrer Arbeit geben, z.B. durch Mentoringprogramme, altersgemischte Teams

im Alter zunehmend:

Selektion (Priorisierung von Aufgaben)

Optimierung (ständige Verbesserung der persönlichen Fähigkeiten)

Kompensation (Anwendung alternativer Kompetenzen)

Arthur Rubinstein, 80-jährig: Der Rat der Greise



- Erstens spiele er weniger Stücke, müsse sich folglich weniger merken (**Selektion**)
- Zweitens übe er diese Stücke häufiger (**Optimierung**)
- Und drittens spiele er vor allem schnelle Passagen besonders langsam, was die langsamen bedeutungsvoller und die schnellen schneller erscheinen lasse (**Kompensation**)

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

- Mehr Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit durch ArbeitnehmerInnen:
je höher die Einflussmöglichkeit auf die Variabilität, je höher die Vorhersehbarkeit, desto geringer Beeinträchtigungen
- Mangelhafte Planung in den Betrieben, wird kompensiert durch erhöhte Flexibilitätsansprüche, zu kurzfristige Ankündigungen
- Arbeit in Wechselschicht und v.a. Nachtschichten reduzieren
- Erleichterung des Tätigkeits-, Berufswechsels

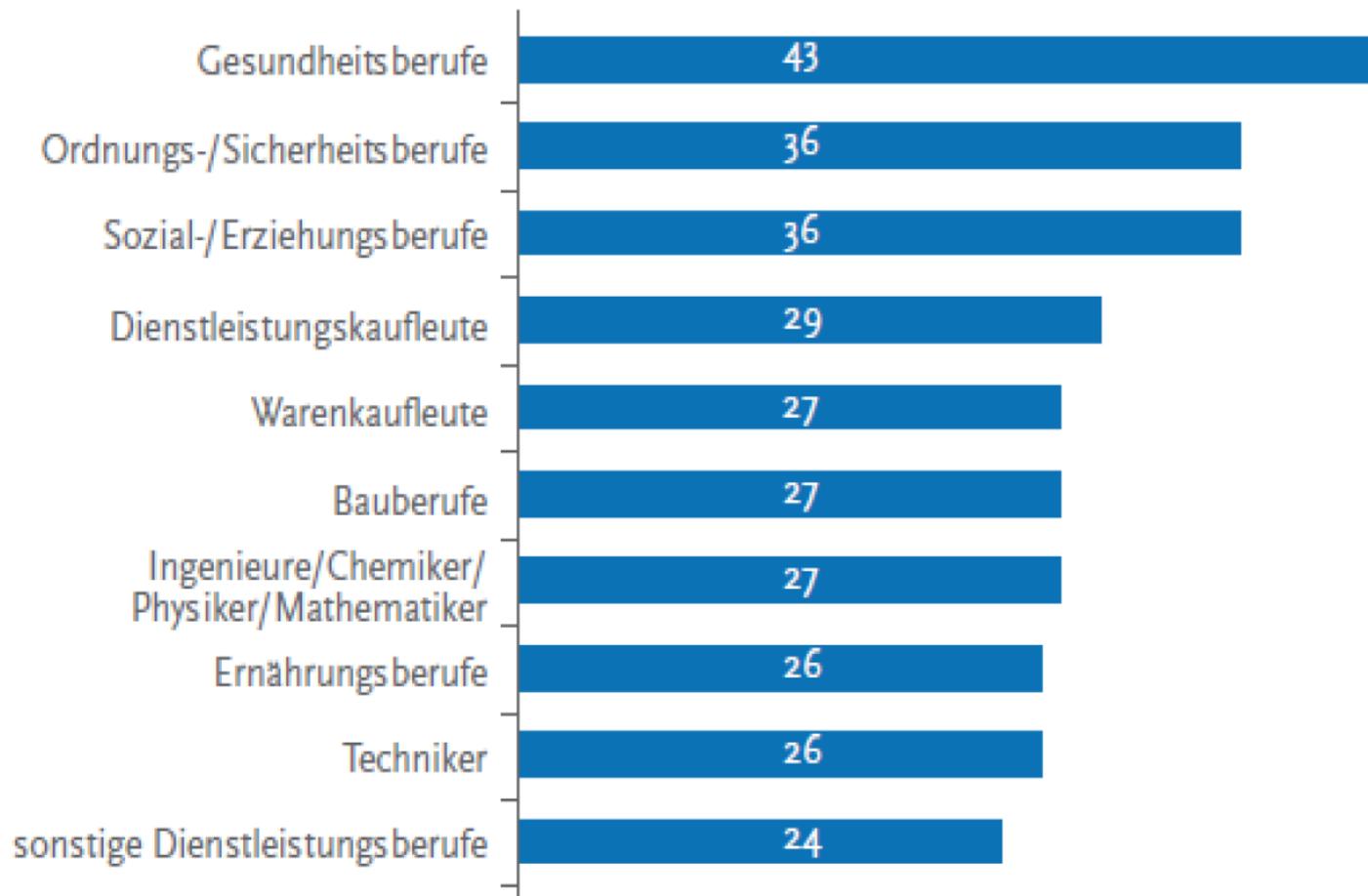
Alter bzw. Lebensphase, Schichtart, Belastung



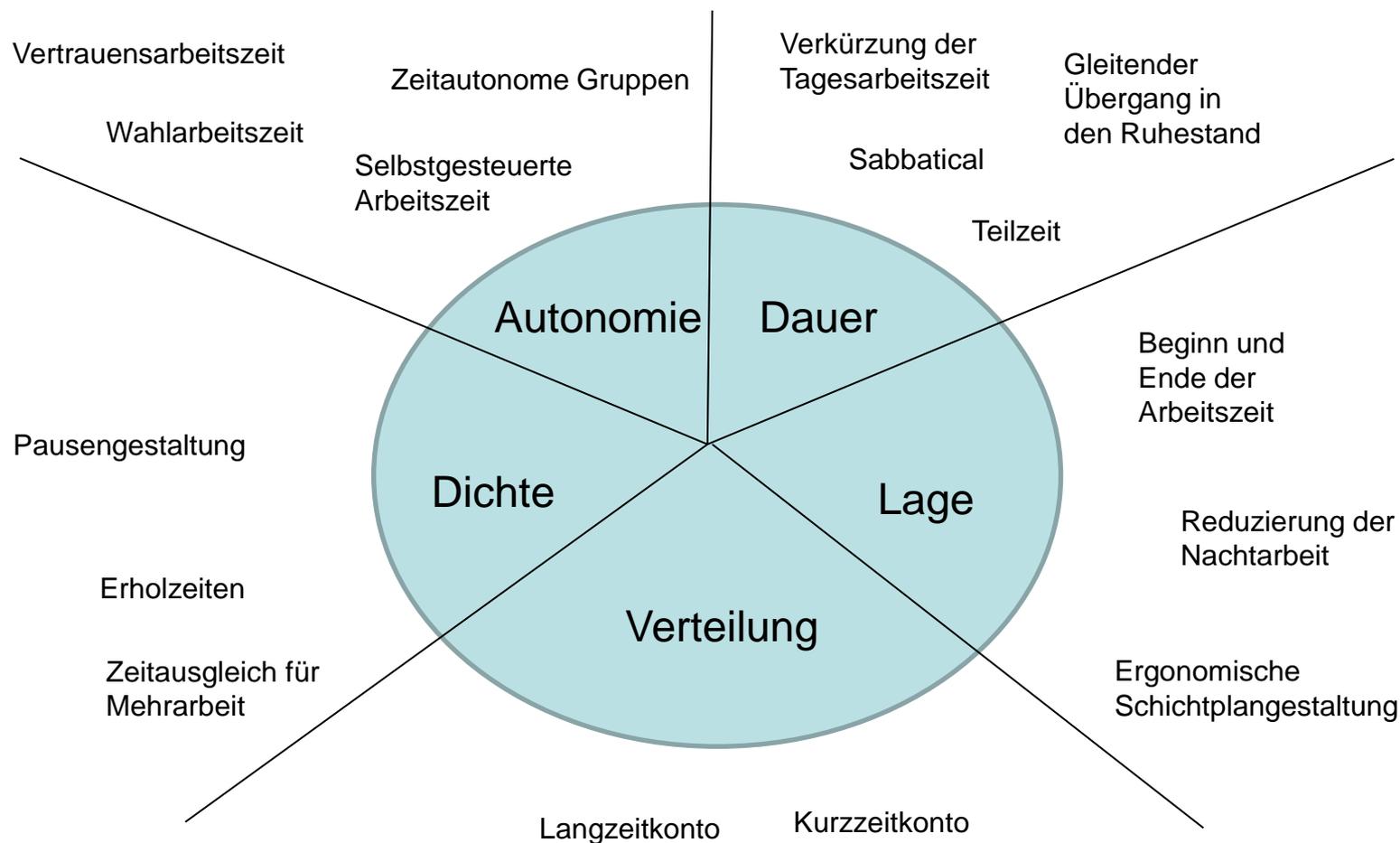
In welchen Schichten arbeiten Sie in dieser Tätigkeit			
	Im Wechsel Früh- und Spätschicht	Im Wechsel Früh-, Spät- und Nachtschicht	Über alle Schichtsysteme
Alter in Jahren	Belstet Sie das? Ja	Belstet Sie das? Ja	Belstet Sie das? Ja
20 - 24	23,7%	39,2%	34,8%
25 - 29	27,7%	35,0%	29,4%
30 - 34	27,8%	56,7%	44,8%
→ 35 - 39	51,6%	70,4%	60,6%
40 - 44	49,0%	69,4%	57,9%
45 - 49	41,7%	68,9%	56,3%
50 - 54	38,5%	62,0%	53,4%
55 - 59	48,6%	→ 76,5%	57,3%
Gesamt 15 - 78	40,0%	62,2%	51,1%

Quelle: BAuA, F. Brenscheid, 2014

Häufiger Ausfall von Pausen in %



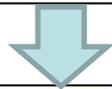
Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit



Vielfalt an Menschen erfordert eine Vielfalt an Maßnahmen

Kollektiv wirksam

Alters- und altersgerechte
Arbeitsplatzevaluierung inkl.
Altersstrukturanalyse



Individuell wirksam

z.B. über fit2work-Personen und
Betriebsberatung/Arbeitsassistentz/
BGF:

- indiv. Arbeitsplatzadaptierungen
- indiv. Arbeitszeitregelungen
(keine Nachtschicht,
Wiedereingliederungsteilzeit)
- mehr Möglichkeiten zur
beruflichen Umorientierung
nach langer Berufserfahrung
- Verhaltensprävention



Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020

Danke für Ihr Interesse!





LAND
SALZBURG

OGB

AK

SALZBURG

GESUNDE ARBEITSPLÄTZE - FÜR JEDES ALTER

Eine europäische Kampagne
wirkt auch in Österreich



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz



Innovationservice
für Salzburg



Gesunde Arbeitsplätze



sozial
MINISTERIUM