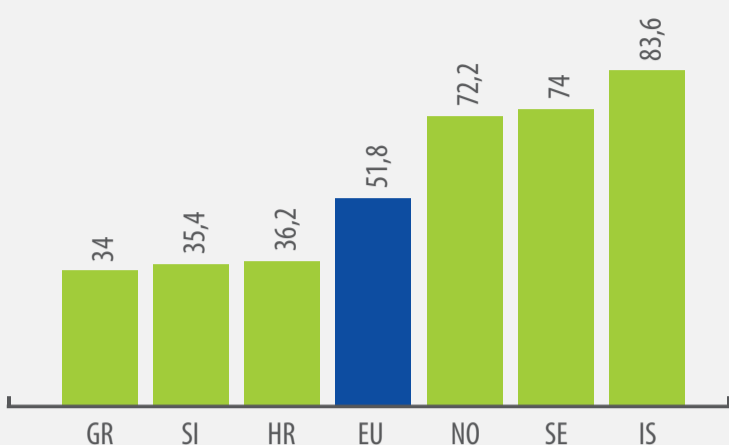
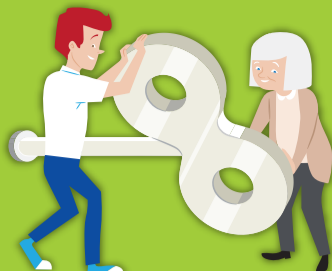


Umgang mit der alternden Arbeitnehmerschaft in Europa

Europas Arbeitnehmer werden immer älter: Bis 2030 dürften in vielen Ländern mindestens 30 % der Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahre alt sein.

Das offizielle Renteneintrittsalter steigt überall in Europa, aber noch immer scheiden viele Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben aus, lange bevor sie das Rentenalter erreicht haben, und in vielen Ländern ist die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern niedrig.



Beschäftigungsquote bei Arbeitnehmern im Alter von 55 bis 64 Jahren nach Ländern (JAHR 2014)

BE	42,7	EE	64	CY	46,9	MT	37,8	RO	43,1
BG	50	IE	53	LV	56,4	NL	59,9	SK	44,8
CZ	54	ES	44,3	LT	56,2	AT	45,1	FI	59,1
DK	63,2	FR	47	LU	42,5	PL	42,5	GB	61
DE	65,6	IT	46,2	HU	41,7	PT	47,8	CH	71,6

Einer der häufigsten Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt sind gesundheitliche Probleme. Doch auch andere Faktoren beeinflussen die Entscheidung, in den Ruhestand zu treten, zum Beispiel veraltete Kenntnisse, Altersdiskriminierung, mangelnde Anerkennung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Was deshalb gebraucht wird, sind neue Methoden in den Bereichen des Personalwesens und der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, um die Menschen in die Lage zu versetzen und zu motivieren, länger zu arbeiten.

Schlüsselemente eines erfolgreichen Altersmanagements



Vorteile des Altersmanagements für die Arbeitnehmer

- Höhere Motivation
- Größere Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Bessere Work-Life-Balance
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit über die gesamte berufliche Laufbahn hinweg

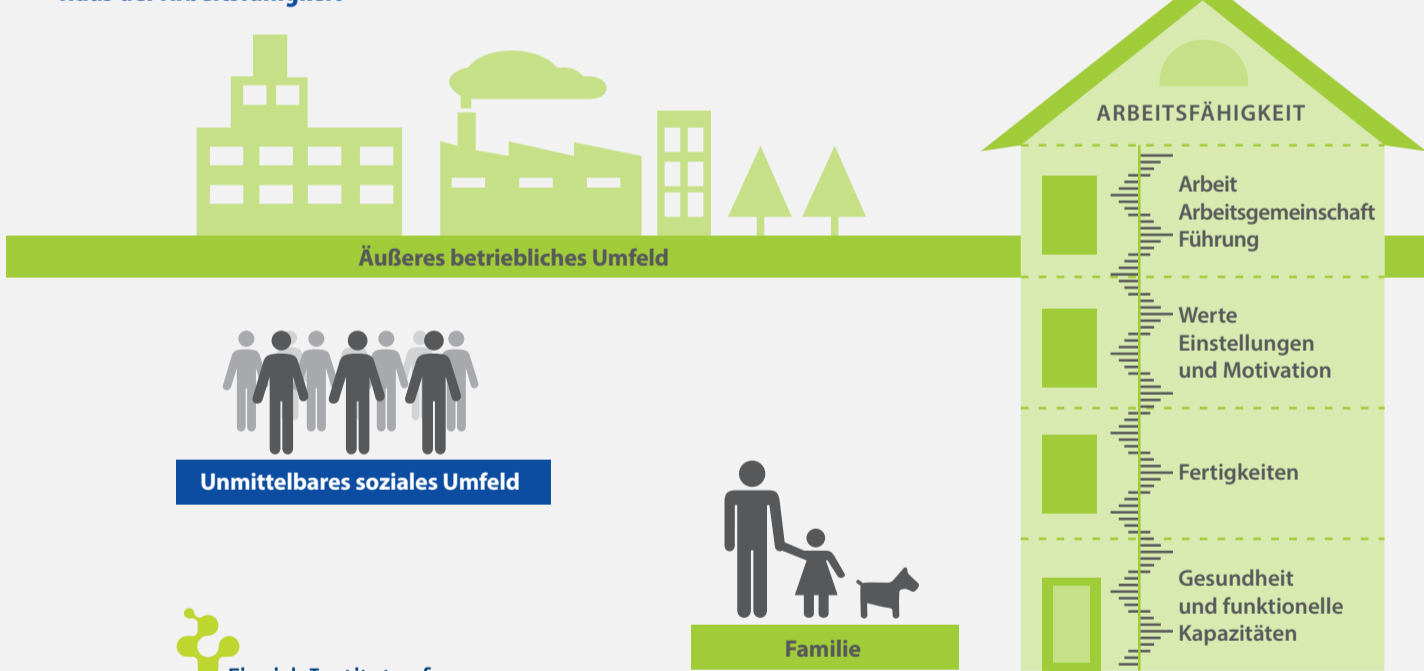
Vorteile für die Arbeitgeber

- Sicherung eines ausreichenden Angebots von Arbeitskräften und rechtzeitiges Erkennen eines Mangels an Fähigkeiten/Talenten
- Kein teurer Verlust von Fähigkeiten und Erfahrung
- Verringerung der Personalfuktuation und geringere Kosten für die Einstellung von Arbeitnehmern
- Positives Nachfolgemangement, wenn einzelne Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheiden
- Höhere Leistung in allen Altersgruppen
- Bessere Ausschöpfung von Stärken und Talenten in unterschiedlichen Altersgruppen, einschließlich der Netzwerke, des Fachwissens und der Erfahrung älterer Mitarbeiter

Arbeitsfähigkeit: Gleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und arbeitsbezogenen Faktoren



Haus der Arbeitsfähigkeit



Die Abbildung wurde aus dem "Work Ability House"-Modell des Finnischen Instituts für Gesundheit am Arbeitsplatz übernommen ©

Die Förderung der Arbeitsfähigkeit setzt eine gute Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern voraus.

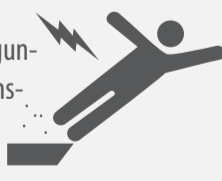
Gefährdungsbeurteilung



Das Arbeitsumfeld muss an die sich verändernden persönlichen Fähigkeiten angepasst werden, und dies sollte auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Alter ist nur ein Aspekt, der bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist. Es bestehen noch einige weitere Risikofaktoren, denen bei älteren Arbeitnehmern Rechnung getragen werden sollte:

Physische Risiken

- Ergonomische Risiken (wiederkehrende Bewegungen, manuelle Handhabung von Lasten, ungünstige, unbequeme Haltung, Zwangshaltungen)
- Schichtarbeit
- Heiße, kalte oder laute Arbeitsumgebung, Vibrationen
- Arbeiten in der Höhe



Psychosoziale Risiken

- Veraltete Kenntnisse, ausbleibende Weiterbildung und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten
- Altersdiskriminierung
- Schlechte Work-Life-Balance, z. B. aufgrund der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger



Ältere Arbeitnehmer sind jedoch keine homogene Gruppe. Bei der Gefährdungsbeurteilung sollte daher nicht nur das Alter berücksichtigt werden.

Kampagne 2016-17: Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

Mit der EU-OSHA-Kampagne 2016-17 „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ sollen ein nachhaltiges Arbeitsleben und ein Altern in Gesundheit gefördert werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Prävention über das gesamte Arbeitsleben hinweg.

Wenn Sie mehr über die Kampagne und darüber hinaus wissen möchten, wie Sie selbst einen Beitrag leisten können, dann besuchen Sie www.healthy-workplaces.eu/de und lesen Sie unseren elektronischen Leitfaden unter <http://eguides.osha.europa.eu/>.