

Demographie

Längere Lebensarbeitszeit erfordert frühzeitige Prävention

„Altern ist ein lebenslanger Prozess, der mit der Geburt beginnt und mit dem Tod endet.“

Es werden noch erhebliche Investitionen in Prävention und Gesundheitsförderung nötig sein, um eine längere Lebensarbeitszeit zu ermöglichen. Diese Tatsache ist insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um ein höheres Renteneintrittsalter zu sehen. Um möglichst lange arbeiten zu können, ist es notwendig, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie die Gesundheit fördern und ihr nicht schaden. Es zeigt sich, dass gerade in der Hinsicht erheblicher Handlungsbedarf besteht. Eine Umfrage der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ergab unter anderem, dass etwa die Hälfte der Erwerbstätigen sich nicht oder nur eingeschränkt vorstellen kann, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können. Besonders negativ waren die Ergebnisse bei den Angehörigen der Fertigungsberufe sowie bei Frauen im Bereich der Lehr- und Sozialarbeit; hier konnten sich weniger als 40 % der Befragten uneingeschränkt vorstellen, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Zu interpretieren sind diese Daten vor dem Hintergrund, dass Menschen in einem Beruf, in dem sie selbst gestalten können, was sie tun, eine hohe Arbeitszufriedenheit haben und sich sehr wohl vorstellen können, auch über das 65. Lebensjahr hinaus beruflich tätig zu sein. Sie sehen es gar als Bereicherung ihres Lebens an. Im Gegensatz hierzu sind Menschen zu sehen, die hart körperlich arbeiten, oder monotoner Arbeit nachgehen. Ebenso auch Tätigkeiten, die mit hohem psychischen Anspruch ausgeübt werden, wie Lehrer/innen und Sozialarbeiter/innen. Diese Berufe verbrauchen die Lebenskraft entweder körperlich oder psychisch. Hier kann es in der Tat sein, dass

die Menschen nicht über das 65. Lebensjahr beruflich tätig sein können.

Was ist eigentlich das „Alter“?

Der Begriff „Alter“ steht für eine Lebensphase. Wann diese Lebensphase erreicht wird, ergibt sich nicht unmittelbar aus dem Verlauf des Alterungsprozesses, sondern aus gesellschaftlichen Konventionen. Alter ist demnach auch ein Konstrukt. In vielen Gesellschaften werden Menschen mit Erreichen des Rentenalters als alt bezeichnet. Dies können je nach Rentenregelungen in dem einen Land 50-Jährige wie in Indonesien, 60-Jährige wie in Frankreich oder 65-Jährige wie derzeit noch in der Bundesrepublik Deutschland sein. Darüber hinaus ist die Verschiedenartigkeit älterer Menschen in Bezug auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sehr hoch. 70-Jährige, die regelmäßig körperlich und geistig trainieren, können eine höhere Leistungsfähigkeit aufweisen, als 50-Jährige, die nur sehr geringe körperliche und geistige Aktivität zeigen. Schließlich fühlen sich viele Menschen nicht so alt, wie sie nach Kalenderjahren sind. Die Relativität von Altersgrenzen hat also auch immer was mit inneren Bildern zu tun, die wir uns von bestimmten Lebensaltern machen. Dieser Effekt ist unabhängig von den kulturellen Hintergründen.

Politik reagiert auf demographischen Wandel

Die Prognose für die Bundesrepublik Deutschland lautet für den Zeitraum von 2000–2040, dass das Erwerbspersonenpotential um etwa ein Fünftel zu-

rückgeht. Gleichzeitig wird sich aber vor allem der Anteil älterer Beschäftigter durch eine veränderte Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung drastisch erhöhen. Wie bekannt ist, ist aus der „Alterspyramide“ ein „Pilz“ geworden. Die Politik reagiert auf diese Entwicklung nach über 100 Jahren Lebensarbeitszeitverkürzung. Es kam ab 1992 zu einer Trendwende. Frühverrentungen und Altersteilzeit wurde eingeschränkt, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit schrittweise umgesetzt. Die Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) wird von dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Jahr 2000 gegründet.

Damit rückt das bisher unterschätzte Potential älterer Arbeitnehmer aus zwei unterschiedlichen Gründen in den Fokus. In einigen Jahren werden voraussichtlich qualifizierte Beschäftigte dringend benötigt und die Menschen mit Beschäftigung werden länger arbeitsfähig bleiben müssen. Betriebe werden immer wichtiger werden, um die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhalten und zu fördern. Ob dieser Paradigmenwechsel allerdings schon in der Wirtschaft angekommen ist, bleibt fraglich. Altersgrenzen haben für den Übergang von der Erwerbsphase in die Nacherwerbsphase folgende Hauptfunktionen, sie sind Regulierungsinstrument für die Sozialversicherungssysteme, personalpolitisches Steuerungsinstrument für die Unternehmen und Planungsgrundlage für die Betroffenen.

Wie lernen wir?

Das Lernen vom gesunden Handeln wird seit einigen Jahren im Sinne von

lebenslangem Lernen verstanden. Lebenslanges Lernen bedeutet aber nicht nur ein auf die gesamte Lebensdauer bezogene Aufforderung, die äußeren Veränderungen nachzuvollziehen, sondern auch biografisches Lernen. Die vorausgegangenen Lebensphasen liefern dabei nicht nur Kenntnisse, sondern auch Fähigkeiten, die als Voraussetzungen zum Weiterlernen anzusehen sind, so die Fähigkeit, eigenverantwortlich ohne äußeren Zwang lernen zu können. Mit dem biografischen Lernen hat sich der Akzent von der Altenbildung als Zielgruppenarbeit auf die Altersbildung als lebensbegleitende Aufgabe verlagert. Auch Bildungsangebote für junge Erwachsene, für Menschen in Zweit- oder Drittberuf, für Frauen nach der Familienphase beinhalten eine Dimension des Alterns.

Ältere lernen nicht anders als Jüngere. Ein Mensch lernt mit vierzig Jahren nicht grundsätzlich anders als mit fünfzig oder sechzig Jahren. Aber das Alter spielt bei der Konzeption und Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung mittelbar eine Rolle. Denn es sind biografische Faktoren, die das Lernverhalten prägen. Häufig bestimmen die frühen und intensiven schulischen Lernerfahrungen, die Art und Weise, wie ein Mensch sein Leben lang mit Lernsituationen umgehen wird. Hinzu kommen Interessen und Erfahrungen, die im Laufe des Lebens einen bestimmten Lebensstil prägen, der auch die Einstellung zu Gesundheitshandlungen und Gesundheitsbildung umfasst.

Was verstehen wir unter Altersgruppen?

Wenn heute über betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte geredet wird, dann muss die Entscheidung getroffen werden, über welche Altersgruppen wir gesprochen wird. Die Veränderungen in unserem Organismus wie auch in unserer Persönlichkeit vollziehen sich allmählich, sie sind gradueller Art. Auf das Verständnis von Alter angewendet heißt es dann, dass die Ab-

grenzung eines eigenen Lebensabschnittes „Alter“ im Grunde nicht möglich ist. Dennoch sind Altersgruppen geprägt durch gemeinsame zeitgeschichtliche Ereignisse. In einigen Untersuchungen werden Personen ab der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens, das heißt, ca. ab dem 40. Lebensjahr zu den Älteren gezählt. Zielgruppen für Reformen werden jedenfalls kaum mehr die 60-Jährigen sein, sondern zunehmend steht die Arbeitsfähigkeit alternder Erwerbspersonen ab 45 im Zentrum der Überlegungen. Die Generation der heute mehr oder weniger 50-Jährigen hat durch die politischen, ökologischen und sozialen Bewegungen der siebziger Jahre tendenziell eher konsumkritische Haltungen und Wertungen der Selbstbestimmung entwickelt. Die Kohorte der heute 60-Jährigen ist geprägt durch die Entbehrungen im Nachkriegsdeutschland und die Aufbaujahre. Traditionelle Familienbindungen und Verpflichtungen gibt es heute weniger als früher. Die heute 45- bis 60-Jährigen müssen andere Werte definieren, neue Ziele und Inhalte erarbeiten. Sie sind mobil, soweit sie im Berufsleben stehen, finanziell einigermaßen ausgestattet und haben relativ gute Bildungsvoraussetzungen. Besonders Frauen verbinden mit der nachfamiliären Zeit eine Phase einen hohen Anspruch an Selbstverwirklichung.



Alternde Gesellschaft

Wie es sich in einer alternden Gesellschaft leben lässt, hängt von der Sichtweise auf das Alter ab. Das Alter bringt Gewinne und Verluste. Altersbilder und die Wahrnehmung und Bewertung von Alterserscheinungen haben eine gesellschaftlich normative und eine subjektiv individuelle Komponente. Um aktiv auf den Alterungsprozess Einfluss zu nehmen, das Altern zu gestalten, reicht es nicht aus, nur die individuelle Verantwortung hervorzuheben, ohne die Möglichkeit für eine altersgerechte Lebensgestaltung in Betracht zu ziehen. Genau so wenig erfolgversprechend ist jedoch auch, Konzepte zur Veränderung an (gesetzlichen) Rahmenbedingungen zu entwickeln, ohne die individuellen Voraussetzungen zu berücksichtigen.

Der 5. Altenbericht der Bundesregierung geht im Einleitungskapitel von fünf Leitbildern im Hinblick auf die Entwicklung, Aufrechterhaltung und gesellschaftliche Nutzung von Potenzialen im Alter aus:

- Alter als Motor von Innovation
- Recht und Pflicht auf lebenslanges Lernen
- Prävention in allen Phasen des Lebens
- Nachhaltigkeit und Generationssolidarität
- Mitverantwortlicher Einbezug älterer Menschen.

Das Lernverhalten Älterer gibt es genau so wenig wie das Alter.

Aus diesem Grunde ist zu vermuten, dass für die geringe Weiterbildungsbeziehung älterer Erwachsener generell weniger das Fehlen einer altersgerechten Didaktik ausschlaggebend ist, als vielmehr die mangelnde Öffnung der bestehenden Weiterbildungsangebote für ältere Teilnehmende und ihre Interessen. Es bedarf keiner speziellen altersgerechten Didaktik für Ältere. Stattdessen ist es wichtig, dass die Lerninhalte relevant für die Lebens- und Arbeitssituation, von den Rahmenbedingungen her positiv und sozial angenehm und

vor allen Dingen biografisch anschlussfähig sind.

Ein erwachsendgerechtes Arbeitsziel bedeutet für Lehrer / Kursleiter nun

- zu sagen, was sie vorhaben, ohne individuelle Erfahrungen vorwegzunehmen,
- zu begründen, warum eine bestimmte Vorgehensweise gewählt wird,
- ggf. das Vorhaben abzuändern, wenn sich dies nach einer ersten Diskussion als angebracht erweist,
- die einzelnen Lernschritte bewusst zu machen,
- auf eine Ergebnissicherung hinzuwirken.

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Von der Gesellschaft müssen ungesunde Arbeitsplätze von heute in der Zukunft teuer bezahlt werden. Bei längeren Lebensarbeitszeiten und zunehmenden alternden Belegschaften wird der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Beschäftigungsalter zu einer immer wichtigeren Aufgabe. Der Themenkomplex Demographischer Wandel – alternde Belegschaft – Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist in den letzten Jahren Gegenstand vieler Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Modellprojekte geworden. Der Transfer in die Praxis insbesondere hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsförderung speziell für ältere Beschäftigte, ist aber noch nicht in gewünschtem Umfang gelungen. Es besteht die Frage, ob in den Ansätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) die Kompetenzen und Vermittlungsbedürfnisse Älterer zu wenig berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund hat die Initiative Gesundheit & Arbeit Expertisen zu den Themen Erwachsenenbildung und betriebliche Gesundheitsförderungskonzepte für ältere Beschäftigte erstellen lassen. Im IGA Report 15 „Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben“ sind Empfehlungen zu Handlungsfeldern und Maßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung formuliert worden. Darüber hinaus haben sie auch interessante Checklisten für Kursleiter und für Betriebe entwickelt.



Stärkung der Ressourcen von älteren Arbeitnehmern

Der demografische Wandel, die damit zusammenhängende Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Zunahme älterer Belegschaften lassen den Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zu einer immer wichtigeren Aufgabe werden. Der Bedarf ist seit längerer Zeit erkannt. Es muss nur die Frage beantwortet werden, mit welchen Maßnahmen reagiert werden kann. Eine mögliche Reaktion ist es, die Maßnahmen der Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung älterer Beschäftigter zu verstärken. Dazu bedarf es Ansätze der betrieblichen Gesundheitsförderung, die die speziellen Vermittlungsbedürfnisse, -kompetenzen und Einstellungen älterer Beschäftigter aufgreifen, um die Motivation und Nachhaltigkeit zu stärken. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist im Prinzip sehr deutlich geworden, dass immer gilt, dass Menschen nur diejenigen Maßnahmen und Verhaltensänderungen dauerhaft durchhalten, die sie selbst als Lösungsstrategien erarbeitet haben. Hinzu kommt, dass die Überzeugung, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, die für die Person selbst von Belangen sind, eine der personalen Gesundheitsressourcen ist. Mit mitarbeiterbezogenen Maßnahmen

1. zur Stärkung des Bewegungsapparates und der
2. psychosozialen Ressourcen wie Stressbewältigung

kann ein großer Anteil der personalen Gesundheitsressourcen erschlossen werden. Einerseits geht es um die Sensibilisierung der Eigenwahrnehmung, um für sich selbst ein individuelles Bewegungs- und Sportprogramm über das institutionalisierte Angebot im Betrieb hinaus zu finden. Andererseits steht die Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung im Vordergrund. Dies wird zur Stabilisierung der körperlichen und psychischen Gesundheit durchgeführt und trägt zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Damit das Gesundheitshandeln auch nachhaltig bleibt, sollte der Lernprozess auch motivierend durch die Berücksichtigung von Merkmalen wie zum Beispiel die Anschlussfähigkeit, Neuigkeitswert, Relevanz gestaltet sein. Übertragen auf die betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Arbeitnehmer bedeutet diese Erkenntnis:

- Die angebotenen Bewegungs- und Entspannungsverfahren sollten an bekannte Verfahren und Erfahrungen der Mitarbeiter anknüpfen, gleichzeitig etwas Neues bieten.
- Dabei muss die Relevanz des Angebotes deutlich werden.
- Die Lernsituation sollte unbedingt positive Emotionen auslösen, dies ist bei Erwachsenen, deren letzte Lernerfahrung lange zurückliegen oder sogar durch Schulversagen negativ geprägt sind, umso wichtiger.
- Das Programm soll zumindest in Teilen einfach in Alltagssituationen anwendbar sein und unbedingt körperliches Wohlbefinden mit sich bringen.
- Dabei ist besonders die Aufmerksamkeit auf den eigenen Körper wichtig, dass bewusste Wahrnehmen und reflektieren von Körpersignalen.
- Kognitive und körperliche Muster sollen so veränderbar und neu verknüpft werden. Dieser Prozess wird durch das Lernen mit allen Sinnen unterstützt, also mit allen Kanälen der Wahrnehmung, z. B. auch mit inneren Bildern.

Die Erfahrung der Andersartigkeit von Kolleginnen und Kollegen, in doppeltem Sinn von sich selbst und von dem Bild, dass man von ihnen hat, kann dabei helfen, sich selbst für ein neues Gesundheitsverhalten zu öffnen. Im Handlungsfeld Stärkung des Bewegungsapparates zeigt sich, dass auf Grund der unterschiedlichen Entwicklungsphasen und Veränderungsprozesse der allgemeinen sportlichen Betätigung und Bewegung mit zunehmendem Alter eine große Bedeutung zukommt, wenn eine frühzeitige Minderung der Leistungsfähigkeit verhindert werden soll. Der Körper braucht regelmäßige und ausreichende Bewegungsreize. Bei fehlender körperlicher Betätigung wird der Mensch schneller krank.

Da außerdem mit zunehmendem Alter der Bewegungsdrang bei Inaktiven schwindet, ist ein gesundheitsorientiertes Training für ältere Mitarbeiter besonders empfehlenswert. Das Training sollte die folgenden vier Komponenten enthalten:

- die Ausdauer erhalten und verbessern,
- die Kraftausdauer erhalten und steigern,
- die Beweglichkeit erhalten und verbessern,
- die Koordination erhalten und steigern.

Zusätzlich zum Training der Beweglichkeit bietet Yoga eine aktive Form der Entspannung. Damit bietet es sich auch an, die individuellen Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz zu fördern, und wird im Handlungsfeld Stärkung psychosozialer Ressourcen wie Stressbewältigung zugeordnet. Zu einem umfassenden Stressbewältigungskonzept gehört eine Vielzahl von aktiven und passiven Entspannungsmethoden, die von autogenem Training über progressive Muskelentspannung bis hin zum Atemtraining reichen und durch Phantasie Reisen und Kommunikationstraining ergänzt werden sollten. Fernöstliche Verfahren wie Yoga, Tai-Chi, Qigong eignen sich durch ihren umfassenden Ansatz für manche Menschen besonders gut.

Altersbilder in der Gesellschaft

Der Sechste Altenbericht „Altersbilder in der Gesellschaft – Themen und Ziele des Sechsten Altenberichtes der Bundesregierung“ wurde von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder am 2. Juni 2010 entgegen genommen. Wenn das Kabinett die Stellungnahme verabschiedet hat, werden Stellungnahme und Bericht dann dem Bundestag zugeleitet und voraussichtlich im Spätherbst 2010 veröffentlicht.

Der Bericht wurde von einer Sachverständigenkommission unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Kruse erstellt. Die Sachverständigenkommission hatte den Auftrag, Altersbilder in Wirtschaft und Gesellschaft sowie in Politik und Kultur zu untersuchen. Sie sollte aufzeigen, inwieweit sich in diesen Bereichen eine differenzierte Darstellung des Alters sowie eine differenzierte Ansprache älterer Menschen finden lassen. Ferner sollte dargelegt werden, in welcher Hinsicht sich diese Altersbilder auf die Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Fortschritt sowie auf die Beziehungen zwischen den Generationen auswirken.

Besonderes Gewicht sollte auf die Beantwortung der Frage gelegt werden, wie sich Altersbilder bereits gewandelt haben, beziehungsweise wie sich diese in Zukunft verändern werden. Viele ältere Menschen engagieren sich und übernehmen so Verantwortung für un-

sere Gesellschaft. Die weitere Entwicklung unserer alternden Gesellschaft wird entscheidend davon abhängen, ob sich diese Potentiale ungehindert entwickeln und entfalten. Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse der 6. Altenbericht bringt. □

Dr. med. Annegret E. Schoeller
 Fachärztin Arbeitsmedizin/Umweltmedizin
 Bereichsleiterin Arbeitsmedizin
 Dezernat V
 Bundesärztekammer, Berlin
 annegret.schoeller@baek.de

Literatur:

Werkzeuge für eine demographieorientierte

Personalpolitik gibt es auf folgender Homepage:

<http://www.demowerzeuge.de/>

Informationen zum Thema Demographischer

Wandel und Arbeitswelt liefert die Internetseite:

<http://www.demotrans.de/>

Informativ ist die Website der Initiative Neue Qua-

lität der Arbeit (INQA) mit samt der Datenbank

Gute Praxis: <http://www.inqa.de/>

Im Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) Report

15 „Gesund älter werden und arbeitsfähig

bleiben“ sind Empfehlungen zu Handlungs-

feldern und Maßnahmen mit Checklisten für die

betriebliche Gesundheitsförderung erarbeitet

worden (2007): <http://www.iga.de/>

5. Altenbericht der Bundesregierung (2006)

<http://www.dza.de/>

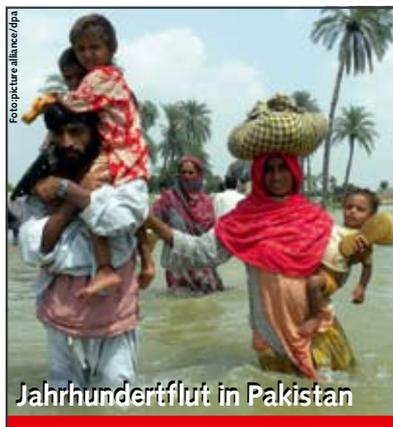
6. Altenbericht der Bundesregierung (2010)

<http://www.dza.de/> erscheint in Kürze

Rentalter in EU-Ländern

Überalterungstrends in Europa

<http://www.europa-kontakt.de/eu-rente.html>



20 Millionen Flutopfer brauchen jetzt Ihre Hilfe

Die Überlebenden brauchen sauberes Trinkwasser, Medikamente und Lebensmittel. Retten Sie Leben. Spenden Sie jetzt.

Konto ADH e.V.
Spendenkonto Nr. 10 20 30
BLZ 370 205 00 (BfS, Köln)
Stichwort: Flut Pakistan
www.malteser-helfen.de

Die Malteser sind Mitglied von:

