
Altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung als Prävention und Intervention

Durch Arbeitsunfälle werden in Industrie, Handel und Dienstleistung enorme Kosten für Organisationen verursacht. Doch nicht nur Arbeitsunfälle, sondern auch dauerhafte Fehlbeanspruchungen durch Arbeitstätigkeiten können zu Personalausfall führen. Wer lange etwas von seinen Beschäftigten haben will, sollte ihnen daher dauerhafte Fehlbeanspruchungen ersparen.

Die wichtigsten altersdifferenzierten Gestaltungsmerkmale von Arbeit sind vielfältig wechselnde Körperhaltungen und -bewegungen sowie vielfältig wechselnde kognitive Anforderungen. Diese können ihre präventive Wirkung bereits bei jüngeren Arbeitnehmern zeigen, bei Älteren dienen sie als unmittelbare Intervention am Arbeitsplatz im Sinne einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit (Sonntag & Stegmaier, 2007).

Grundsätzlich beinhaltet altersgerechte Arbeitsgestaltung eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -tätigkeiten sollte insofern keine Frage des Alters, sondern vielmehr eine Frage der ökonomischen Vernunft und Weitsicht sein (vgl. Roth et al., 2007).

In der folgenden Tabelle sind Beispiele altersbezogener physischer und psychischer Veränderungen sowie deren mögliche Anpassungen an Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung für ältere Arbeitnehmer aufgelistet (in Anlehnung an Roth et al., 2007, S. 112).

Tabelle: Altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung am Arbeitsplatz

Altersbezogene physische und psychische Veränderungen	Anpassungen an Arbeitsplatz und Umgebung
Eingeschränkte Bewegungskraft, verminderte Elastizität (Gelenke, Sehnen)	<ul style="list-style-type: none">• Aktivitäten mit angehobenem Arm, ungewöhnliche Körperhaltungen, verdrehter Wirbelsäule, etc. vermeiden• Angemessene Positionierung von Gegenständen
nachlassende Kraft	<ul style="list-style-type: none">• genügend Pausen, Gestaltung der Arbeitsabläufe• Unterweisung in korrektem Heben und Tragen
verminderte funktionelle Kapazität (Aufmerksamkeit, Reaktion)	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeiten mit erhöhtem Energieaufwand sollten einen bestimmten Sauerstoffverbrauch nicht überschreiten
verminderte Wahrnehmungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">• lautere Signalgeräusche• Aufgaben, die Erfahrungswissen erfordern
Sehnschwäche	<ul style="list-style-type: none">• mehr Beleuchtung, vergrößerte Schrift und Symbole
weniger Hitze-/Kälteverträglichkeit	<ul style="list-style-type: none">• Optimierung der Umgebungstemperaturen
Hörminderung	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Signal-Geräusch-Relation bei Aufgaben mit signalabhängigen Anweisungen

Literatur

Roth, C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2007). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen in Organisationen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (3), S. 99-116.

Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2007). *Arbeitsorientiertes Lernen. zur Psychologie der Integration von Lernen und Arbeiten*. Stuttgart: Kohlhammer.