

## ***Altern an der Arbeit***

Prof. Dr. med. Brigitta Danuser  
Institut universitaire romand de Santé au Travail, Lausanne

### ***Altern beginnt früh***

Ab einem Alter von 36 Jahren beginnt das Auge, seine Funktion der Anpassung an Entfernungen zu verlieren, was aber erst 10 Jahre später wahrnehmbar wird. Ab 40 Jahren nimmt die Reaktionsgeschwindigkeit ebenso wie die körperliche Kraft bzw. Muskelkraft ab. Zwischen den Individuen bestehen in diesem Prozess des sensomotorischen Verlustes jedoch erhebliche angeborene und/oder erworbene Unterschiede. Im Übrigen verschlechtern sich mit zunehmendem Alter auch die Knorpel, was dazu führt, dass Personen zwischen 45 und 55 Jahren für Störungen im Bereich der Muskeln und des Skeletts anfälliger sind. Das Defizitmodell des Alterns erklärt teilweise, warum körperlich anstrengende Arbeiten mit zunehmendem Alter noch schwerer werden. Nachtarbeit oder eine Tätigkeit mit starker körperlicher Belastung, anstrengenden Haltungen und repetitiven Bewegungen zum Beispiel werden im Alter weniger gut vertragen. So kann eine Arbeit, welche extreme körperliche Anforderungen stellt, nicht ein ganzes Leben lang von einem Menschen ausgeübt werden.

Andererseits steigert man mit dem Alter und der Erfahrung seine persönlichen, sozialen und kognitiven Kompetenzen. Zudem wird man emotional stabiler. Strategisches Denken, Setzen von Prioritäten, Antizipieren, Konzentration, Überprüfen, globalere Wahrnehmung – all dies entwickelt sich ebenfalls weiter. Volkoff (2008) zufolge baut der erfahrene Arbeitnehmer Fähigkeiten auf, um die Verlangsamung der sensomotorischen Prozesse in einer Welt zu kompensieren, in der alles immer schneller geht. Diese Fähigkeiten bestehen beispielsweise darin, „Zeit zu verlieren, um Zeit zu sparen“, Notfälle zu antizipieren, das Kollektiv aufzubauen und zu nutzen, sich einen neuen Kontext zu eigen machen, sowie die Arbeitsregeln zu modifizieren. Damit jemand seine Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln kann, muss seine Arbeit diesen Prozess zulassen: Zugang zu Bildungsmassnahmen, Handlungsspielraum in der Organisation der Arbeit, Anerkennung, positives Feedback etc. sind Voraussetzung dazu. Eine qualitativ schlechte Arbeit, eine Arbeit mit zu hohen Belastungen im biologischen, psychologischen oder sozialen Bereich vermindert die Möglichkeit, in diesen Entwicklungsprozess einzutreten.

Heute ist ein stärkerer Verlust der Arbeitsfähigkeit mit dem Alter festzustellen (Illmarinen 1999), auch steigt das Risiko mit dem Alter invalide zu werden an. Die Studie „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE) hat den Wunsch nach Eintritt ins Rentenalter bei den 50-64-Jährigen mit der Frage untersucht: „Möchten Sie, wenn Sie an Ihren jetzigen Arbeitsplatz denken, so früh wie möglich in Rente gehen?“. Der Anteil der Personen, die diese Frage mit ja beantwortet haben, nimmt, abgesehen von der Schweiz, von Nord- nach Südeuropa hin zu. Am höchsten liegt er mit 67,5% in Spanien und am niedrigsten in den Niederlanden mit 31%. Die Schweiz liegt mit 32,2% knapp dahinter (Blanchet und Debrand, 2007).

### ***Die bestimmenden Faktoren für den Verbleib am Arbeitsplatz oder das Ausscheiden***

Wie die Abbildung unten zeigt, hängt die Beschäftigung oder der Wunsch, weiterhin beruflich tätig zu sein, von der Fähigkeit und der Motivation zu arbeiten ab. Diese beiden Hauptfaktoren wiederum werden von der Gesundheit des Individuums, seiner konkreten Tätigkeit sowie wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, familiären oder individuellen Gründen bestimmt. Die letztgenannten Faktoren beeinflussen die Arbeitsfähigkeit und -motivation sowohl direkt, wirken aber auch über die Gesundheit und die Arbeit.

Die Schweizer Gesetzgebung definiert die Arbeitsunfähigkeit als „durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten“ (ATSG). Die Arbeitsunfähigkeit wird in Bezug auf den Gesundheitszustand eines Individuums und seine konkrete Arbeit definiert. Daher kann die Arbeitsfähigkeit nicht allgemein behandelt, sondern muss in Verbindung mit der konkreten Tätigkeit des Individuums gesehen werden. Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin bietet folgende Definition an: „Die Arbeitsfähigkeit ist die sich aus der Gesamtheit der angeborenen oder erworbenen bio-psycho-sozialen Merkmale und Bedingungen ergebende Fähigkeit eines Individuums, eine konkrete Arbeit unter bestimmten Ausführungsbedingungen in einer akzeptablen Zeit und mit einer akzeptablen Leistung mit einem Einsatz zu bewältigen, der seine Gesundheit nicht gefährdet“ (Scheuch und Münzberger, 2006). Diese Definition verdeutlicht die Beziehungen zwischen Arbeitsfähigkeit, Arbeit und

Gesundheit. Um die Arbeitsfähigkeit zu verbessern, ist somit die Verbesserung des Gesundheitszustands oder der Arbeitsbedingungen erforderlich.

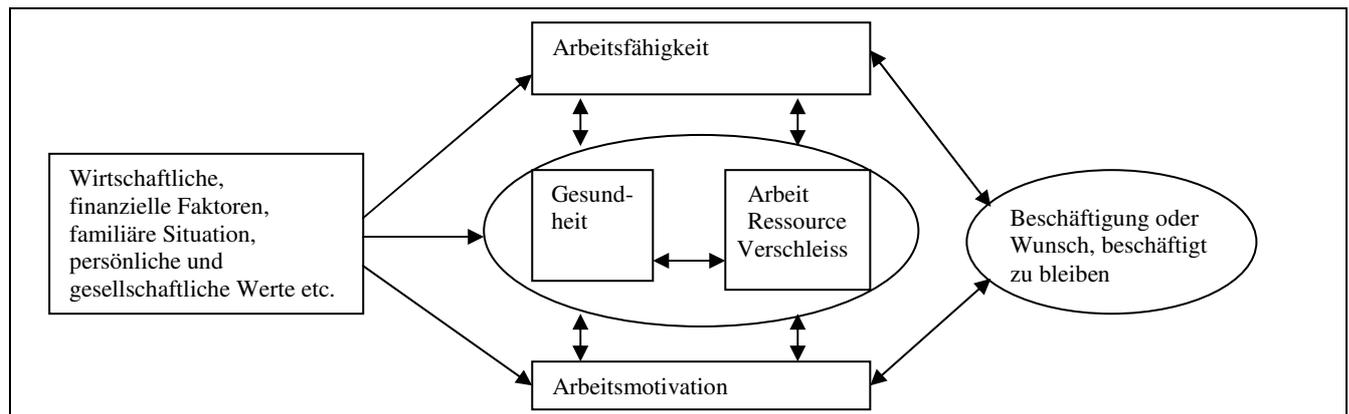


Abbildung 1: Determinanten für die Beschäftigung

Gesundheit und Arbeit hängen miteinander zusammen. So beeinflusst die Arbeit die Gesundheit und das Wohlbefinden im Allgemeinen positiv. Wer keine Arbeit hat, unterliegt einem negativen Einfluss (Waddell und Burton 2006). Eine qualitativ hochwertige Arbeit fördert die Gesundheit, bietet eine Struktur, eine Identität und eine Funktion in der Gesellschaft (Danuser 2007). Schlechte Arbeitsbedingungen, eine verbrauchende Arbeit wirken sich negativ auf die Gesundheit aus. Gubéran und Usel (2000) haben aufgezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, mit 65 Jahren gesund oder sogar noch am Leben zu sein, im Kanton Genf bei Beschäftigten im Baugewerbe erheblich geringer ist als in anderen Berufen. Unzufriedenheit mit der Arbeit reduziert die Arbeitsmotivation erheblich und kann auch die Gesundheit in Mitleidenschaft ziehen. Es wird immer deutlicher, dass die Stimmung und Zufriedenheit während der Arbeit mit der Gesundheit und der Fähigkeit zur Arbeitsleistung zusammenhängen (Van Veldhoven 2005). Aber: eine reduzierte Gesundheit macht penible Arbeitsbedingungen noch penibler.

Der Wunsch, die Beschäftigung aufzugeben, hängt in der SHARE-Studie signifikant mit einer schlechten Arbeitsqualität zusammen. Personen, welche den Wunsch äusserten ihre Arbeit so schnell wie möglich aufzugeben, wiesen vermehrt ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitseffort und Ertrag (effort-reward imbalance) sowie einen geringeren Entscheidungsspielraum bei der Arbeit auf. Gesundheitliche Einschränkungen und eine schlechte Arbeitsqualität werden voneinander unabhängig mit dem Wunsch verbunden, sich aus dem Berufsleben zurückzuziehen (Siegrist et al. 2007). Die Qualität der Arbeit wird in Bezug auf die Arbeitsbedingungen durch drei Aspekte bestimmt: Arbeitsumgebung, Art der verrichteten Arbeit und Arbeitsorganisation. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Förderung der Arbeitsfähigkeit stellen eine Investition für die individuelle und kollektive Gesundheit dar.

Die Gesundheit wird ferner durch weitere Faktoren beeinflusst: Erziehung (Hendrik 2007), finanzielle Situation, familiäre Situation, individuelle und kulturelle Überzeugungen und Zugang zur Gesundheitsversorgung. Mit Ausnahme des letztgenannten Punktes beeinflussen alle diese Faktoren gleichzeitig die Arbeit, den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Arbeit, die Wahrnehmung der Arbeit und die Arbeitsmotivation.

### ***Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit wirkt sich auf die Gesundheit aus***

Um bis zum Rentenalter und darüber hinaus zur Arbeit fähig und motiviert zu sein, muss dem Individuum ermöglicht werden, seine Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern. Dieser Prozess beginnt mit dem Eintritt ins Berufsleben, es ist daher wichtig, dass man sich in jedem Alter und nicht erst ab 50 Jahren oder sogar noch später um die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen kümmert.

Damit ein Arbeiten bis zum Rentenalter in guter gesundheitlicher Verfassung möglich ist, muss die Arbeitsqualität verbessert und in den Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit investiert werden. Es kann nur festgestellt werden, dass es in der Schweiz immer noch an einer Politik fehlt, welche diese Aspekte berücksichtigt.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter:

076 339 84 46