

Alterssimulation mit GERT hautnah erleben

Frankfurt am Main, 23./24.09.2024

Referentinnen

- Wer ich bin
- Was ich mache
- Wo ich das mache, was ich mache



Nora Johanna Schüth, M. Sc.



Dr. Catharina Stahn

Unsere Mission



Wir sind das Forschungsinstitut der Metall- und Elektroindustrie zur Gestaltung der Arbeitswelt. Wir sind Vordenker, Vernetzer und Vermittler – und unterstützen so die Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen.

- Wir schauen voraus, erkennen Trends und benennen die arbeitspolitisch und wirtschaftlich relevanten Bedarfe.
- Wir verknüpfen Kompetenz in Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis.
- Wir tragen mit unserer praxisorientierten Forschungsarbeit dazu bei, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.
- Wir vermitteln die Erkenntnisse unserer Forschung in Analysen, auf Veranstaltungen und in Publikationen und helfen unseren Partnern vor Ort, die Erkenntnisse, Methoden und Konzepte in den Betrieben umzusetzen.

Unsere Forschungsthemen



Unsere Experten aus verschiedenen Disziplinen arbeiten in drei Fachbereichen:

Arbeitszeit und Vergütung

Arbeits- und Leistungsfähigkeit

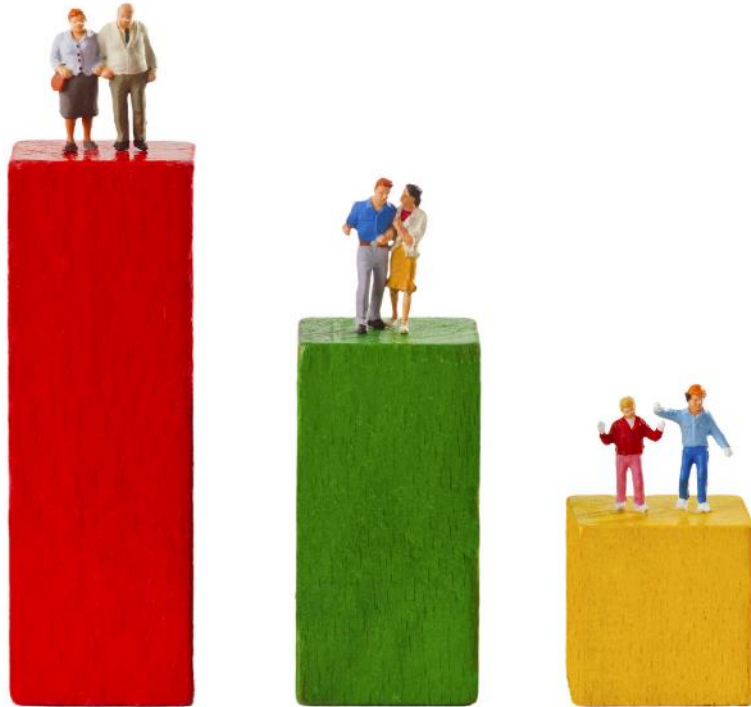
Unternehmensexzellenz

Querschnittsthema:

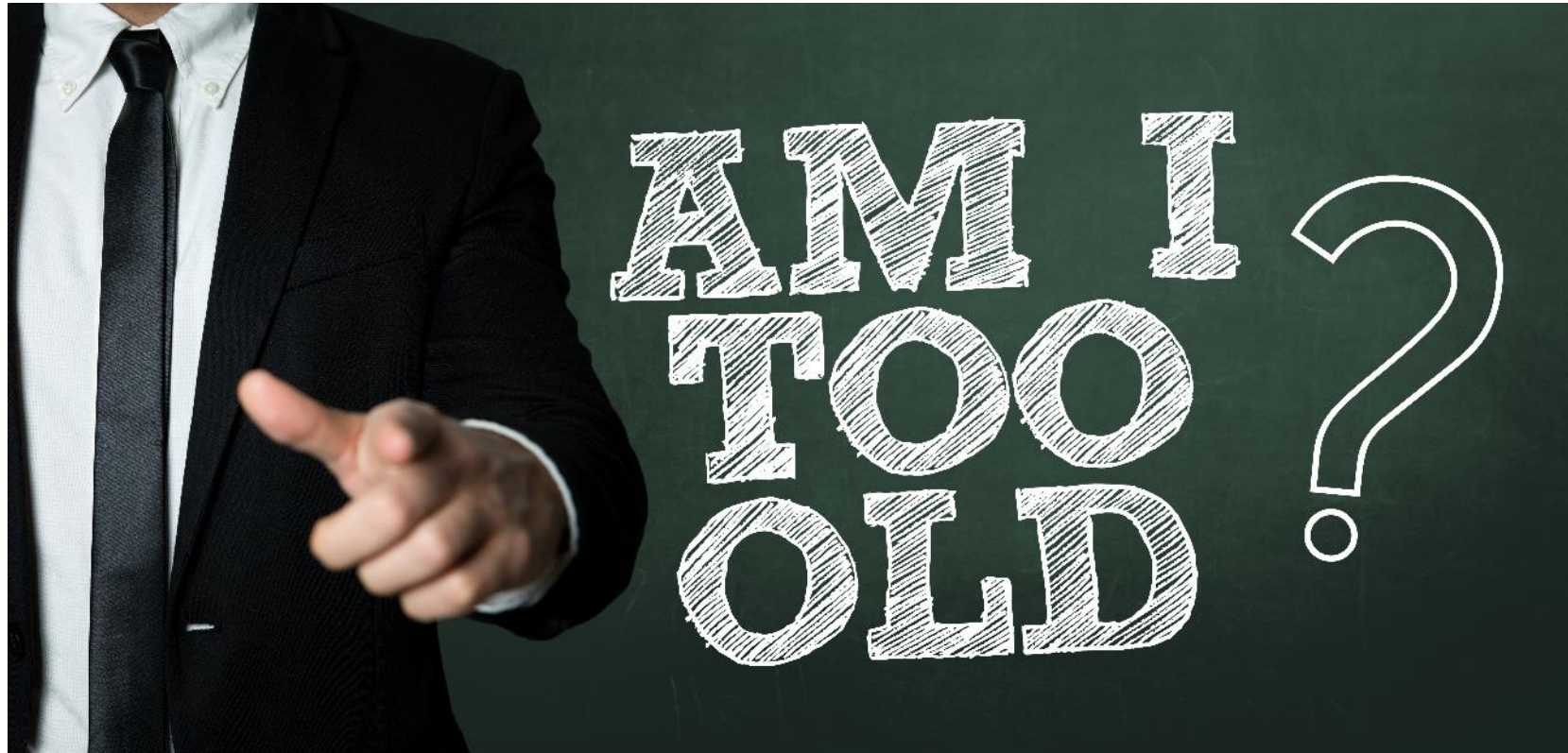
Arbeitswelt der Zukunft



Ausgangssituation

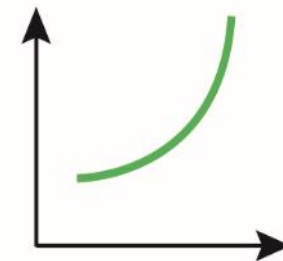
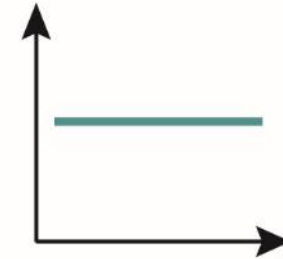
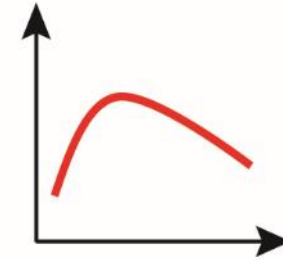


- steigende Lebenserwartung
- schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters
- veränderte Altersstruktur in den Unternehmen
- weniger junge und mehr ältere Beschäftigte
- Fachkräftemangel

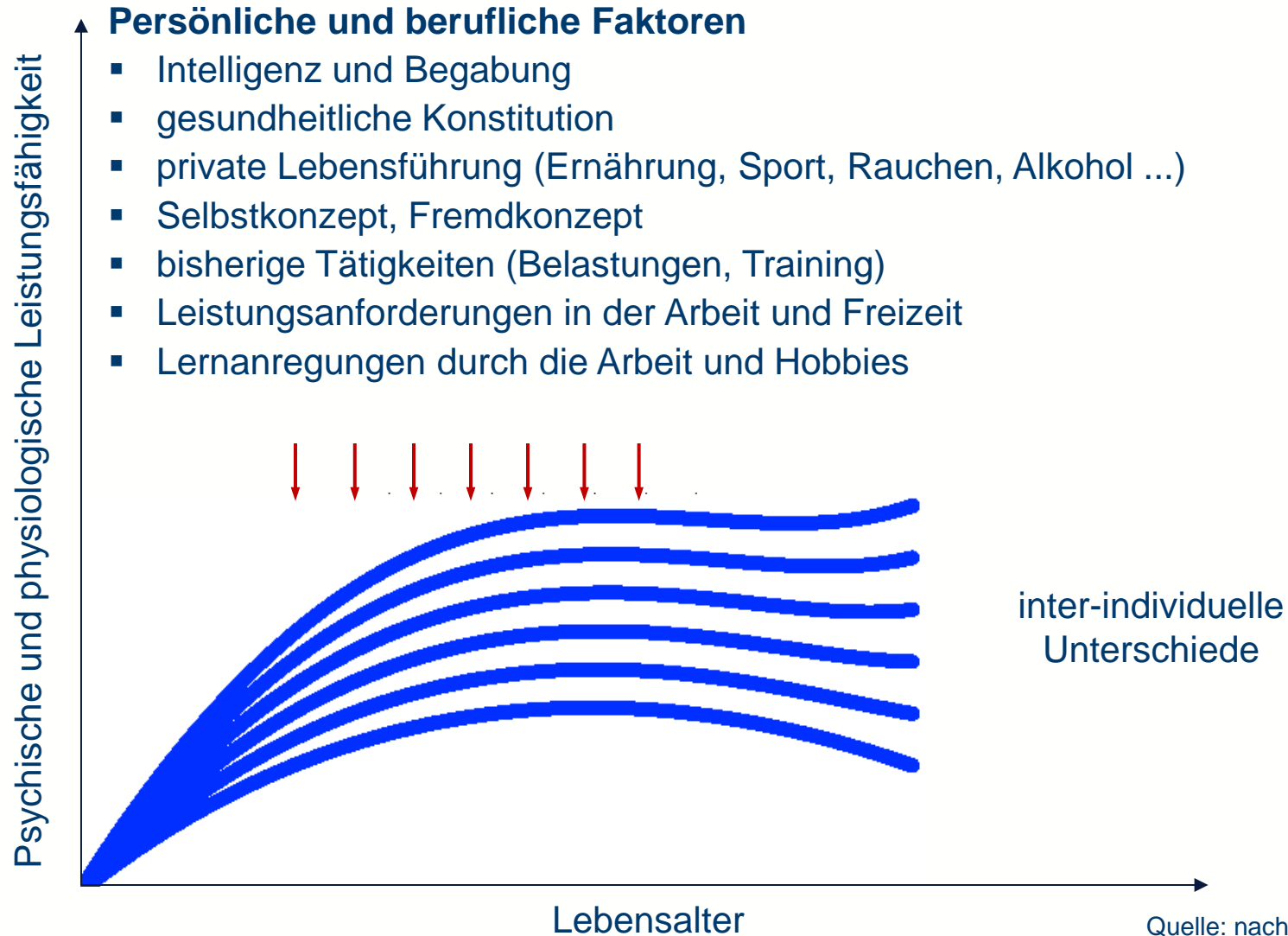


Veränderung der körperlich-geistigen Leistungsfähigkeit (ohne Training)

- Mit dem höheren Alter eher **abnehmende** Fähigkeiten:
 - Muskelkraft, Sehvermögen, Hörvermögen
 - Schnelligkeit der Bewegungen und der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Mit dem Alter **unverändert** bleibende Fähigkeiten:
 - Sprachkompetenz (Ausdrucksfähigkeit)
 - Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Fähigkeiten, die sich mit zunehmenden Alter **positiv** entwickeln können:
 - Sozialkompetenz, Selbsteinschätzung, Beurteilungsvermögen, Gelassenheit
 - Betriebsspezifisches Wissen, Geübtheit
 - Verantwortungs- und Pflichtgefühl, Loyalität
 - Zuverlässigkeit, Qualitätsbewusstsein



Quelle: Adenauer u.a. 2009 (nach Lehr 2003)



Den salutogenen Ansatz für die betriebliche Praxis nutzen



Defizitmodell des Alterns	Kompensationsmodell des Alterns
bis Anfang der 1990er Jahre	seit Anfang der 1990er Jahre
einseitig negative Betrachtungsweise des Alterns und Alters	differenzierte Sichtweise des Alterns und Alters
Altern und Alter = Abbau und Verfall von Qualifikation und Leistungsfähigkeit	Wandel von Fähigkeiten im Alter: z. T. abnehmend, stabil bleibend, zunehmend
alle Menschen altern in gleicher Weise	Menschen altern unterschiedlich



(Abbildung links: Prof. Laurig, Universität Dortmund/Fa. Bosch; Foto rechts: Prof. Bauer, CBM Gesellschaft für Consulting, Business und Management mbH)

Beispiel: Ergonomisch geformtes Werkzeug



Die Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung nach dem Stand von Arbeitsmedizin und Hygiene ist auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten interessant. Sie kann dazu beitragen, dass:

- krankheitsbedingte Fehlzeiten und die damit verbundenen Kosten gesenkt werden,
- die Leistungs- und Einsatzfähigkeit aller Beschäftigten gefestigt wird, wodurch ein längerer Verbleib im Unternehmen möglich wird,
- einseitige Belastung minimiert werden kann und
- gesundheitlichen Beeinträchtigungen präventiv entgegengewirkt wird.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung orientiert sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten unterschiedlicher Altersgruppen.

Im Zentrum stehen dabei **ältere Beschäftigte**, wenn es etwa um Schicht- und Nachtarbeit, besondere ergonomische Hilfestellungen bei gesundheitsbedingten Einschränkungen oder um spezielle Arbeitszeitgestaltungen geht.

Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung zielen darauf ab, die Arbeitsbedingungen an die sich wandelnden Leistungsvoraussetzungen anzupassen.

Alternsgerechten Arbeitsgestaltung verfolgt einen umfassenderen Ansatz. Sie ist auf den gesamten Alterungsprozess aller Beschäftigten bezogen und verfolgt das Ziel, die gesundheitlichen Ressourcen zu sichern sowie die vorhandenen Kompetenzen zu nutzen und zu fördern.

Darüber hinaus werden bei der alternsgerechten Arbeitsgestaltung die Veränderungen von Arbeitsbedingungen und Anforderungen **über die gesamte Erwerbsbiografie** in den Blick genommen und die Präventionsbedarfe entsprechend der Tätigkeiten gestaltet.

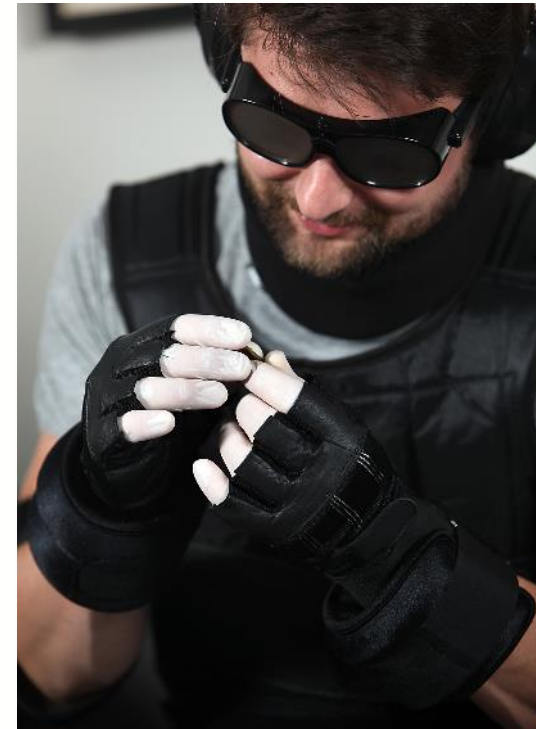
GERT – Gerontologischer Testanzug



Der Alterssimulationsanzug **GERT** bietet die Möglichkeit, die typischen Einschränkungen älterer Menschen auch für Jüngere erlebbar zu machen.

Ziele

- Sensibilisieren für Präventionsverhalten
- Sensibilisieren für Arbeit in altersgemischten Teams
- Einrichten altersgerechter Arbeitsplätze
- Entwickeln altersgerechter Produkte



Altersbedingte Einschränkungen

- Eintrübung der Augenlinse
- Einengung des Gesichtsfeldes
- Hochtonschwerhörigkeit
- Einschränkung der Kopfbeweglichkeit
- Gelenkversteifung
- Kraftverlust
- Einschränkung des Greifvermögens
- Einschränkung des Koordinationsvermögens



Alterssimulation Kopf

Die Spezialbrille bewirkt:

- veränderte Farbwahrnehmung
- körnige Unschärfe
- Blendempfindlichkeit
- Gesichtsfeldeinschränkung

Der Gehörschutz bewirkt:

- Hochtonschwerhörigkeit

Die Halskrause bewirkt:

- Einschränkung der Kopfbeweglichkeit



Alterssimulation Rumpf

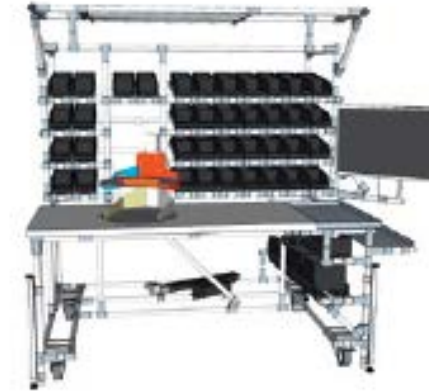
Die Gewichtsweste bewirkt:

- Krümmung der Wirbelsäule
- Vorkippen des Beckens
- Haltungsschwäche
- Beweglichkeitseinschränkung
- nachlassende Kraft
- stärkere körperliche Belastung
- nachlassender Gleichgewichtssinn



Siemens Healthcare Sector, Erlangen/Kemnath

- Einsatz bei Mitarbeitern in der Produktion, um Verbesserungsvorschläge für die Gestaltung der Arbeitsplätze zu generieren
- Ergebnis: Entwicklung eines altersgerechten Standardarbeitsplatzes



Josef Witt GmbH, Weiden/Pfalz

- Einsatz in Führungskräfte trainings zur Sensibilisierung für altersgemischte Belegschaften
- Altersgerechte Gestaltung von Filialen (Größe der Umkleidekabinen, Regalhöhe, Breite von Gängen)

BMW Motorradwerke, Berlin

- Azubis im 1. Ausbildungsjahr
- Ziel: Sensibilisieren/“Wachrütteln“
- Stärkung der Gesundheitskompetenz



Praxisbeispiel – ADAC

- Testet Autos auf „Senioren-Tauglichkeit“
- Kriterien:
 - Ein- und Aussteigen
 - Be- und Entladen
 - Übersichtlichkeit beim Fahren und Parken
 - Lenkradeigenschaften
 - Cockpit



Quelle: ADAC

<https://www.mypass.de/shows/tvshows/stromberg/Ernaehre-dich-bewusst!--/26994/>

Lernen Sie GERT jetzt kennen

Was konnten Sie beobachten?

Welche Hinweise für die Arbeitsgestaltung leiten Sie ab?

**In welchem Bereich würden Sie den Anzug
in Ihrem Unternehmen einsetzen und mit
welchem Ziel?**

Wir gestalten die Arbeitswelt der Zukunft

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:

www.arbeitswissenschaft.net



@ifaa_online

ifaa