



Studienbereich Gesundheit & Soziales  
Bachelorstudiengang Disability & Diversity Studies

Jasmin Wurmitzer 1810729012

Datum: 30.06.2021

# ALTERNSFREUNDLICHKEIT IN GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

## Alternsgerechte Strukturen und Prozesse für MitarbeiterInnen

## Einführung in das Thema

Alternsgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet, die Arbeitsanforderungen und -belastungen sowie die Arbeitsplätze und die Arbeitszeit für alle MitarbeiterInnen jeder Altersgruppe entsprechend den individuellen Stärken, Schwächen und Bedürfnissen zu gestalten (Dunckel, 2011, S.77-83).

Ein alternsgerechtes Arbeiten soll bereits bei Eintritt in das Erwerbsleben möglich sein, da die arbeitsbedingte Alterung schon früh beginnt. Eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung schließt die Führung, Arbeitsorganisation sowie die Gesundheit der MitarbeiterInnen mit ein (BMASKA, 2015, S.1;4).

## Relevanz des Themas

Die Lebenserwartung der Menschen steigt und Geburtenraten sinken (Statistik Austria, 19.11.2020, o.S.)

Für Unternehmen bedeutet der demografische Wandel:

- Nachwuchs-Fachkräftemangel
- Zunehmendes Durchschnittsalter der Belegschaft
- Generationenvielfalt im Team
- Wissenstransfer zwischen jungen und älteren MitarbeiterInnen fördern Höhere Personalkosten durch ältere MitarbeiterInnen
- Vorurteil von verminderter Leistungsfähigkeit, Krankheitsanfälligkeit und geringerer Lernfähigkeit

(Böhm, Bruch & Kunze, 2010, S.42-47; Frerichs, 2002, S.48-50)

## Forschungsfrage

Welche Strukturen und Prozesse braucht eine Gesundheitseinrichtung bzw. Krankenhaus, um altersgerecht organisiert zu sein?

### Methode/ Vorgehensweise:

- Literaturrecherche aus dem sozialwissenschaftlichen und dem Personalmanagement Bereich
- Daten von Statistik Austria
- Forschungsbeiträge aus dem Pflegebereich
- Taiwan´s Framework of Age-friendly Health Care als Umsetzungsbeispiel zu altersgerechten Strukturen und Prozessen

## Ergebnisse

Führungskräfte sind in der Lage die entsprechende Unternehmenskultur, Leitbilder und Handlungsstrategien altersgerecht zu entwickeln.

Handlungsstrategien beinhalten Interventions- und Präventionsmaßnahmen, die möglichst viele Bereiche des Unternehmens miteinbeziehen und anschließend nach dem ‚top down Prinzip‘ in die Praxis transferiert werden sollen.

Eine Altersstrukturanalyse ist die Grundlage für die Erstellung von altersgerechten Maßnahmen

(Akca et al., 2012, S.15-17; Rimser, 2014, S.51).

Altersgerechte Maßnahmen betreffen die:

- Arbeitsanforderungen
- Arbeitssysteme
- Arbeitsplatzgestaltung mit der Möglichkeit zu alternativen Tätigkeiten
- Arbeitszeit sowie
- Personalentwicklung

## Ergebnisse

Die individuellen Stärken, Schwächen, Bedürfnisse und Lebensphasen der MitarbeiterInnen sind in der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Dadurch ist es möglich altersgerechte Strukturen und Prozesse zu schaffen, MitarbeiterInnen erfolgreich im Arbeitsalltag einzusetzen und ihre Zufriedenheit und Motivation zu erhöhen (Troger, 2019, S.92;110).

MitarbeiterInnengespräche sind eine Möglichkeit die Stärken, Schwächen, Bedürfnisse und Lebensphasen zu besprechen (ebd., 2019, S.92;111).

Altersgemischte Teams können ein Unternehmensvorteil sein, da ein breiteres Spektrum an Wissen etc. vorhanden ist. Generationenvielfalt kann aber auch zu Konflikten im Unternehmen führen (Böhm et al., 2010, S.144).

### Aufgaben einer altersgerechten Führungskraft:

Wertschätzung vermitteln, die Zusammenarbeit im Team fördern, gemeinsames Lernen unterstützen und den Wissenstransfer zwischen den älteren und den jüngeren MitarbeiterInnen fördern (Akca et al., 2012, S.12-13).

## Schlussfolgerung

Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung ermöglicht ein gesundes Älterwerden der MitarbeiterInnen im Unternehmen.

Es erhöht die Chancen MitarbeiterInnen bis zum Pensionseintritt im Unternehmen zu halten.

Unternehmen müssen die Notwendigkeit von altersgerechten Maßnahmen am Arbeitsplatz erkennen.

### Mögliche Aufgaben der DDS:

Sensibilisierungsarbeit, Workshops, Coaching oder Initiativen zu Projekten, um Unternehmen zu unterstützen.

Die DDS als beratende Schnittstelle zwischen ArbeitnehmerInnen und Führungskräften

Weitere Forschungsfelder: altersgerechte Gestaltung von Lernformen in Fort- und Weiterbildungen, Förderung des lebenslangen

Lernens der MitarbeiterInnen, Möglichkeiten zu alternativen Tätigkeiten älterer MitarbeiterInnen in Gesundheitseinrichtungen

## Literaturverzeichnis

Akca, Selda; Hinding, Barbara & Kastner, Michael (Hrsg., 2012). Wertschätzung im Stationsalltag. Ein Handlungsleitfaden zur Förderung wertschätzender Führung. Lengerich: Pabst Science Publishers.

BMASKA (2015). Alternsgerechte Arbeitsgestaltung. ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013-2020. Merkblatt Arbeitsinspektion, Zugriff am 16.04.2020 unter [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale\\_Dokumente/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/alternsgerechte\\_arbeitsgestaltung.pdf](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumente/Gesundheit_im_Betrieb/alternsgerechte_arbeitsgestaltung.pdf)

Böhm, Stephan; Bruch, Heike & Kunze, Florian (2010). Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels (1. Auflage), Wiesbaden: Gabler Verlag.

Cheng, Liang-Kung & Chiou, Shu-Ti (2009). Towards age-friendly hospitals and health services. Archives of Gerontology and Geriatrics, 49 (2), 3-6. [https://doi.org/10.1016/S0167-4943\(09\)70004-4](https://doi.org/10.1016/S0167-4943(09)70004-4)

Dunckel, Heiner (2011). Alternsgerechte Arbeit im Krankenhaus. In: Loebe, Herbert & Severing, Eckart (Hrsg.), Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Herausforderung für die Pflegewirtschaft. Wirtschaft und Bildung (Band 59), Bielefeld: Bertelsmann Verlag. S.75-88.

Freepik Company projects (2021). Bilder-Arbeitsgestaltung, Zugriff am 04.06.2021 unter [https://de.freepik.com/vektoren-premium/arbeitsgestaltung-des-geschaefstteams\\_10954944.htm#page=1&query=arbeitsgestaltung&position=1](https://de.freepik.com/vektoren-premium/arbeitsgestaltung-des-geschaefstteams_10954944.htm#page=1&query=arbeitsgestaltung&position=1)

Frerichs, Frerich (2002). Zur betrieblichen Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer- eine lebenslagen- und produktionsregimespezifische Problemanalyse. In: Behrend, Christoph (Hrsg.), Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige Hemsbach: Leske Verlag. S.47-61.

Rimser, Markus (2014): Generation Resource Management. Nachhaltige HR- Konzepte im demografischen Wandel. Wiesbaden: Springer Gabler.

Statistik Austria (19.11.2020). Bevölkerungsprognose 2020: ab 2021 mehr ältere Menschen als Kinder und Jugendliche. Pressemitteilung: 12.374-214/20. Zugriff am 29.01.2020 unter [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/demographische\\_prognosen/bevoelkerungsprognosen/124763.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/124763.html)

Troger, Hermann (2019). 7 Erfolgsfaktoren für wirksames Personalmanagement. Antworten auf demografische Entwicklungen und andere Trend (2. Auflage), Wiesbaden: Springer Verlag.

Studienbereich Gesundheit & Soziales

Bachelorstudiengang Disability & Diversity Studies



**DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**

