RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Arbeitnehmer

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe

Fachtagung Dienstleistungsmanagement

Bielefeld, 07. Oktober 2015

Dr. Jörg Hinner

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Geschichtliche Einbettung

Verbreitete Fehlinterpretationen und Fehlschlüsse traditioneller Alter(n)sforschung:

Matilda Riley
(1911-2004)

Lebenslauffehlschluss („life-course fallacy“): aus Unterschieden zwischen Altersgruppen wird auf den Verlauf von individuellen Alternsprozessen geschlossen

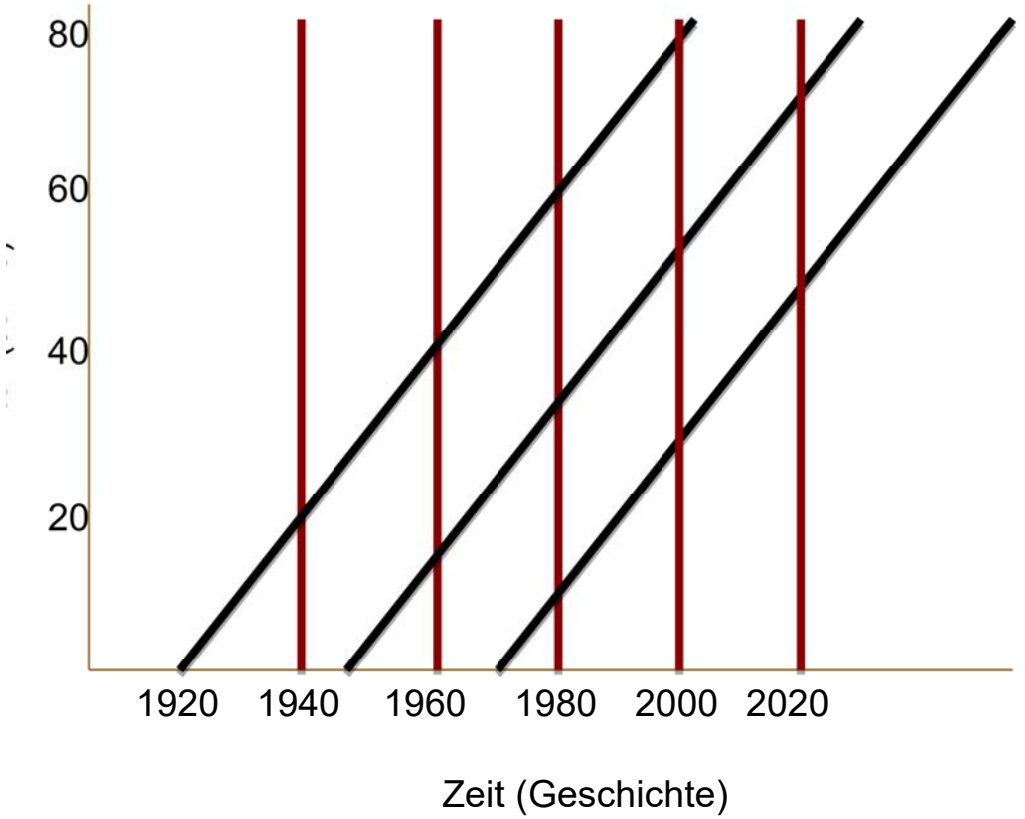
Kohortenzentristische Fehlschluss („fallacy of cohort centrism“): von Alternsprozessen in einer Kohorte wird auf Alternsprozesse in allen Kohorten geschlossen

Verdinglichung des Alters („fallacy of age-reification“): das chronologische Alter wird als eine im Lebenslauf kausal wirkende Variable behandelt

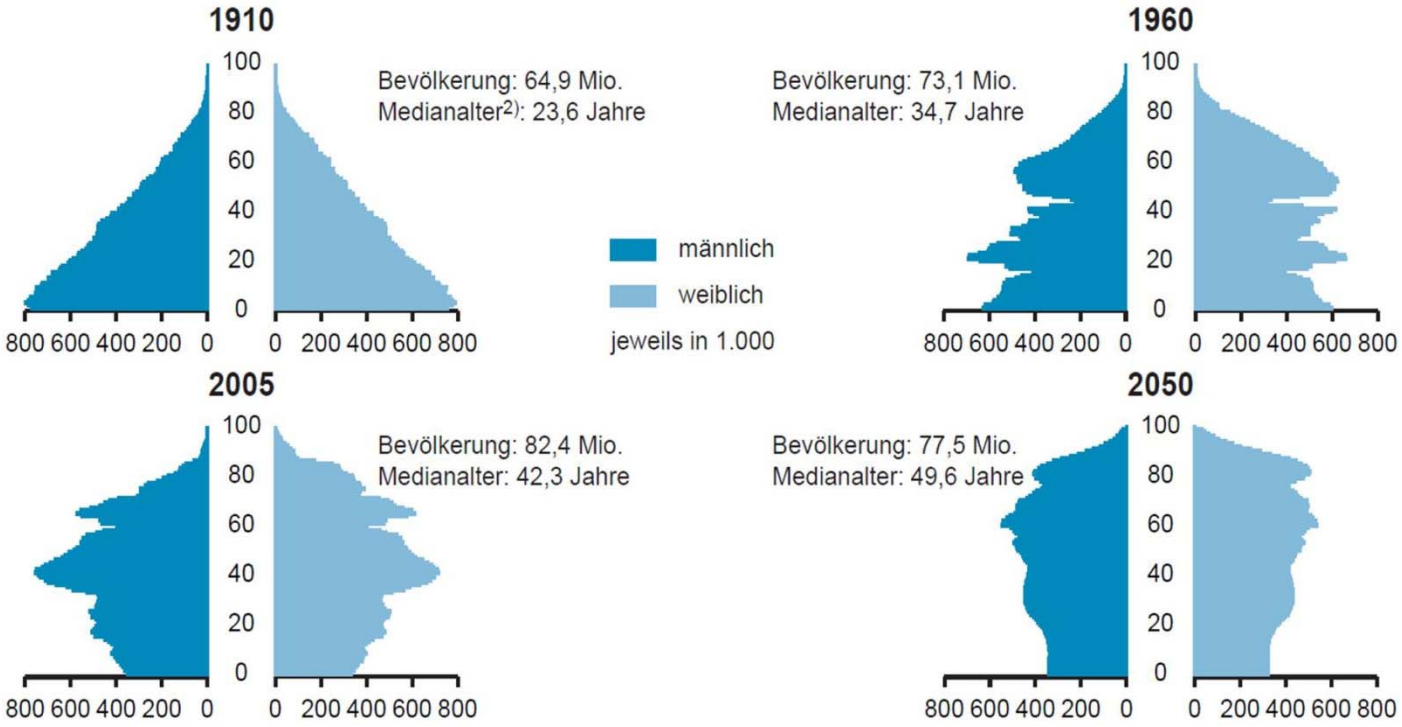
Verdinglichung historischer Wandels („fallacy of reifying historical time“): historischer Wandel wird als eine kausal wirkende Variable behandelt

Strukturelle Diskrepanz

Matilda Riley
(1911-2004)



Bevölkerungspyramide



RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Wichtige Demographische Kennzahlen

	2005	2020	2050
Bevölkerung in Mio.	82,4	80,1-81,3	68,7-74,0
Altenquotient*	32%	38-39%	60-64%
Hochbetagte** in Mio. (Bevölkerungsanteil)	3,7 (4,5%)	5,9 (7,3-7,4%)	10,0-10,2 (13,7-14,6%)

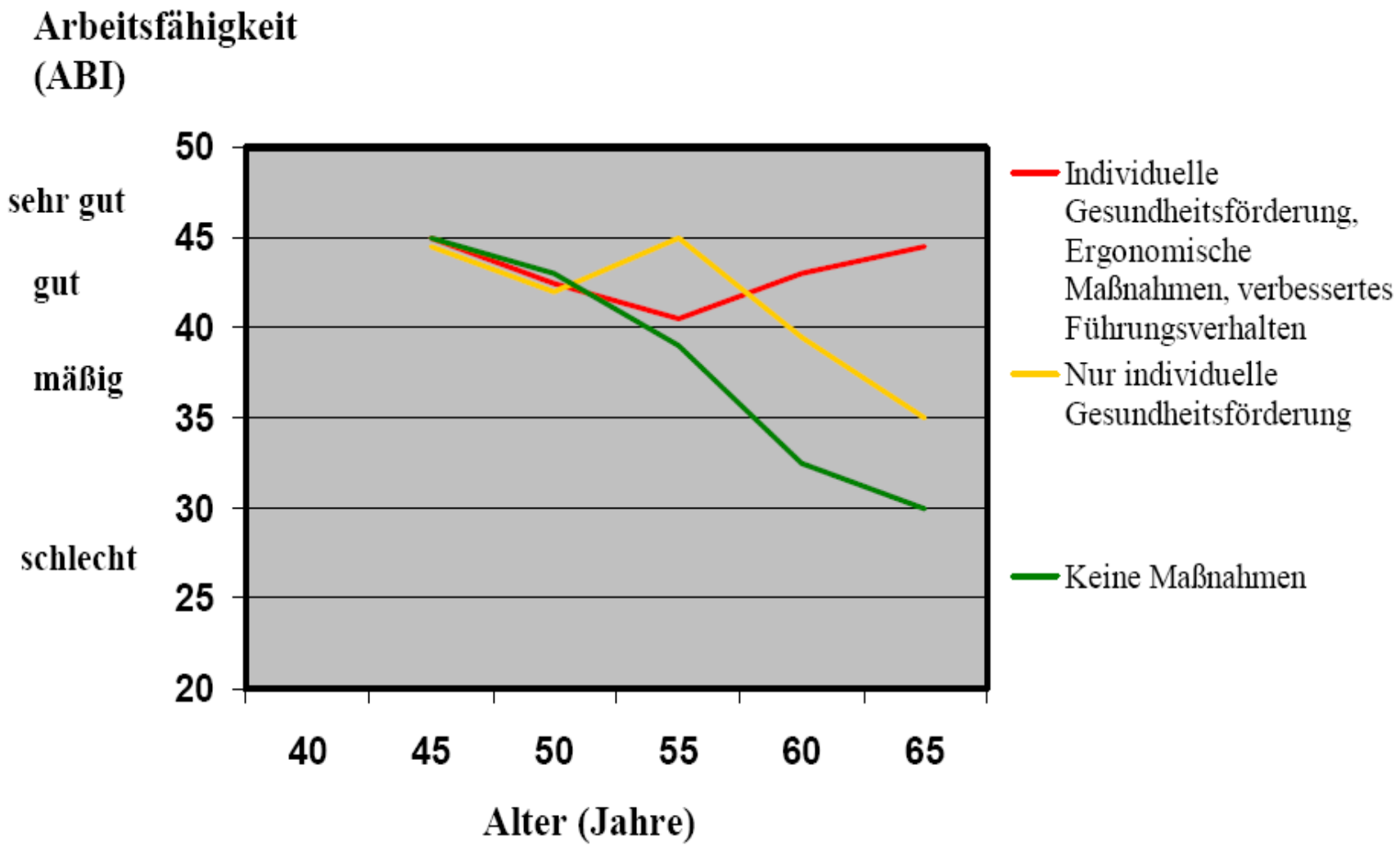
* Verhältnis der mindestens 65-Jährigen zu den 20 bis 64-Jährigen

** über 80-Jährige

Quelle: Statistisches Bundesamt, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Korridor der mittleren Bevölkerung

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Unternehmenspotenziale für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter erkennen



Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

Ergebnisse aus Untersuchungen von Ilmarinen

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Potenzielle Stärken älterer Mitarbeiter erkennen

Was können die „Jungen Alten“ besser?

- Erprobte kommunikative Fertigkeiten
- Lebens- und Arbeitserfahrung erleichtern Überblick über komplexe Sachverhalte
- Verstärkte Fähigkeit, eigene Möglichkeiten und Grenzen abzuschätzen und Entscheidungen abzusichern
- Mehr Sicherheit im Arbeitsalltag: Persönliche Arbeitserleichterungen und Handlungssicherheit durch Erfahrungswissen
- Stärker werdendes Bedürfnis nach Selbstverantwortung und Mitverantwortung

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Wie vermitteln wir Gesundes Altern?

Zwei-Faktoren-Modell der Intelligenz

Fluide Intelligenz

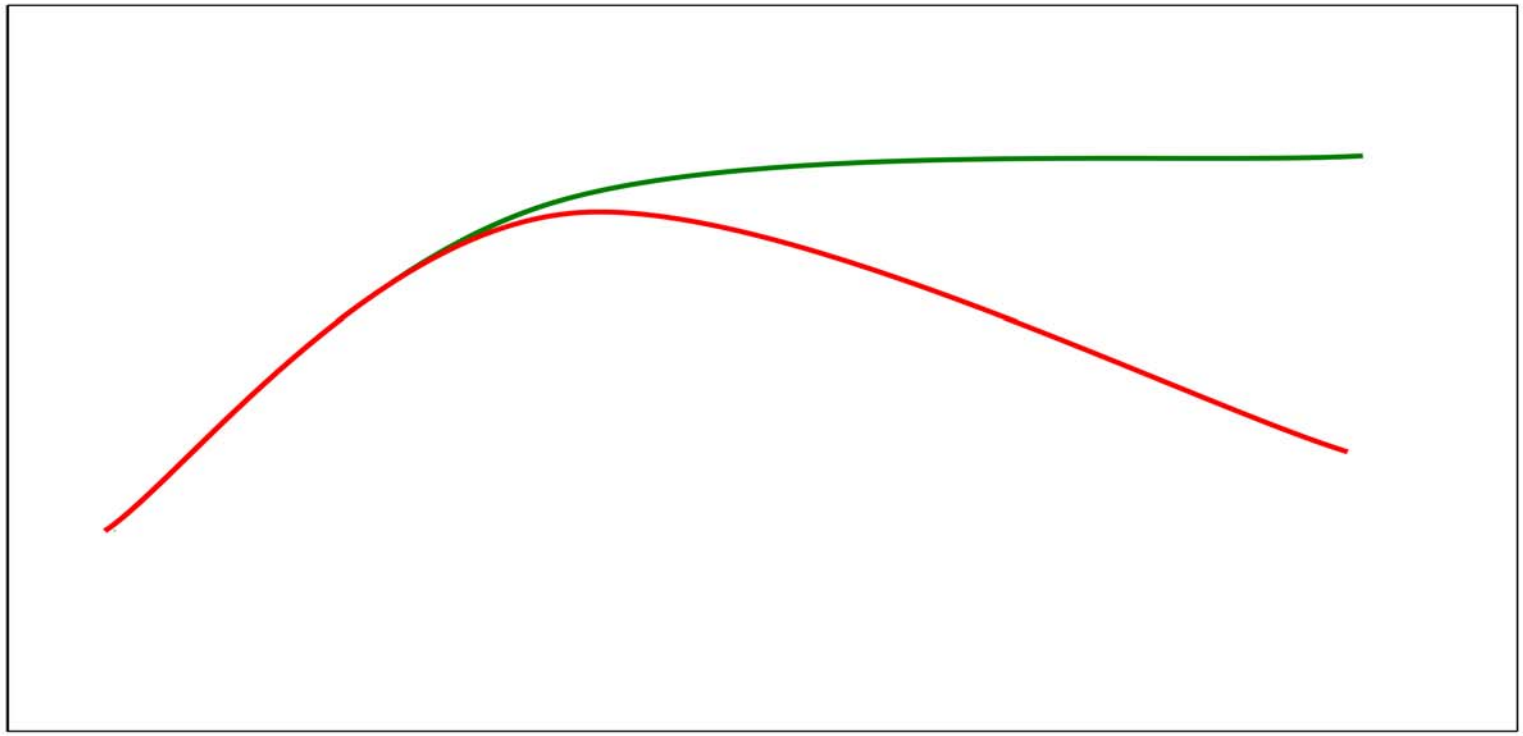
Biologische Komponente der kognitiven Leistungsfähigkeit
(Geschwindigkeit, Gedächtnisabruf, Problemlösen)

Kristalline Intelligenz

Kulturelle Dimension der intellektuellen Entwicklung
(Wissen, erworbene Fähigkeiten)

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

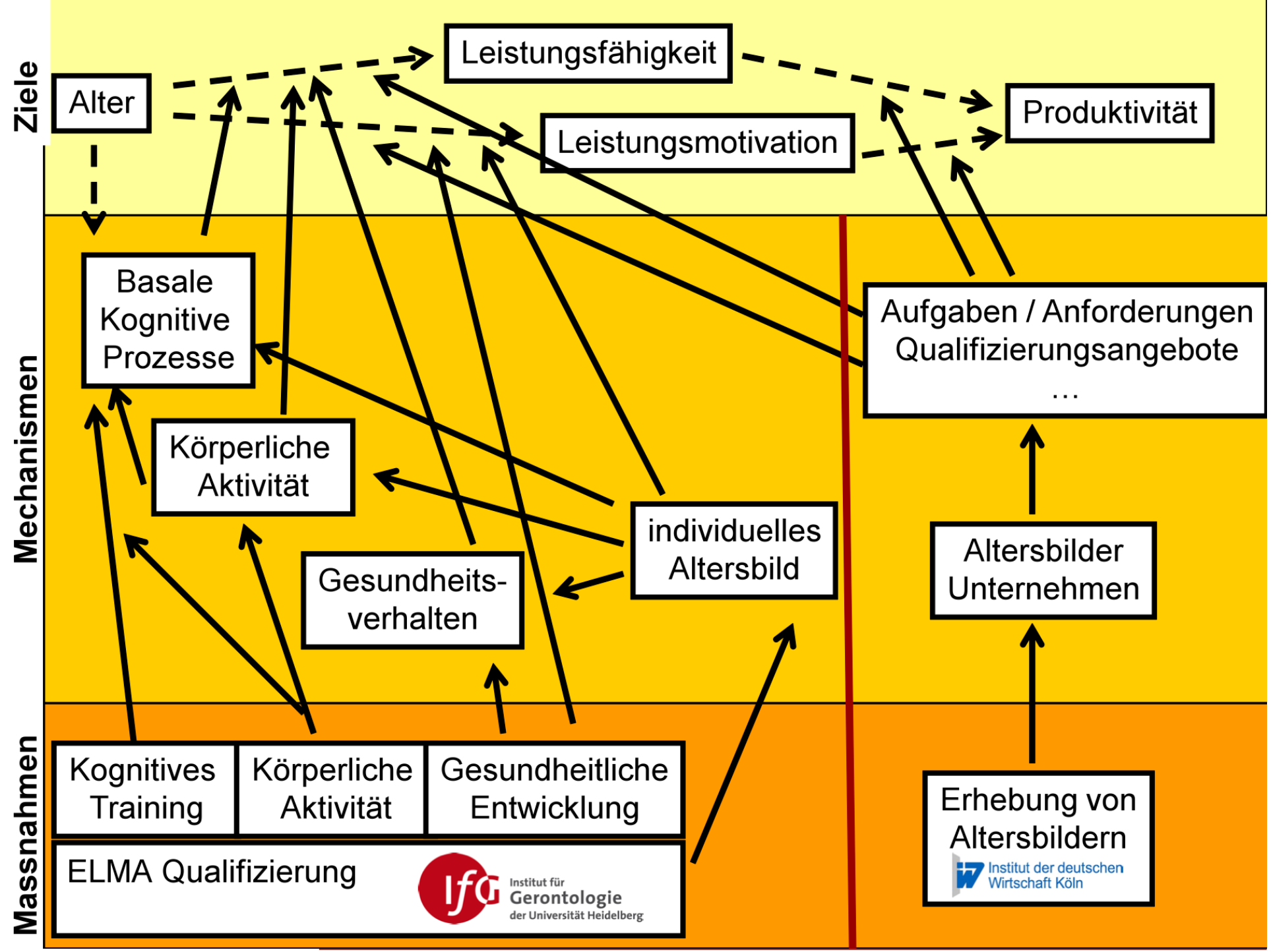
Zwei-Faktoren-Modell der Intelligenz



Sekretärinnen-Studie

Nachweis, dass ältere Sekretärinnen im Vergleich zu jüngeren zwar signifikant schlechtere Leistungen hinsichtlich der Anschläge je definierter Zeiteinheit erbringen, dass ihre Gesamtleistung – ebenfalls in einem definierten Zeitabschnitt – jedoch die gleiche Güte aufweist wie jene der jüngeren Sekretärinnen.

Erklärung: Besserer Überblick der älteren Sekretärinnen über weite Manuskriptteile, also auf Expertise, die im Laufe der Berufstätigkeit ausgebildet wurde.


Ziele
Mechanismen
Massnahmen
Alter
Leistungsfähigkeit
Leistungsmotivation
Produktivität
Basale Kognitive Prozesse
Körperliche Aktivität
Gesundheits-verhalten
individuelles Altersbild
Aufgaben / Anforderungen
Qualifizierungsangebote
...
Altersbilder Unternehmen
Kognitives Training
Körperliche Aktivität
Gesundheitliche Entwicklung
ELMA Qualifizierung
IfG Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg
Erhebung von Altersbildern
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Bisherige Kooperationsprojekte

- ELMA (Bosch GmbH)
- CLARA (Deutsche Bahn AG)
- AVITA (Stadtverwaltung Heidelberg)

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Studiendesign

CLARA
Clever und aktiv Richtung Alter

Anzahl der Teilnehmer	**251**
Alter der Teilnehmer	**45 – 63 Jahre** (Durchschnittsalter 49 J.)
Interventionsdauer	**12 Wochen**
Dauer einer „Gesundheitsschicht“	**6 Stunden**
Teilnehmer pro Gruppe	**15 - 20**
Messzeitpunkte	**3**

IfG Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

Alle Bildungsschichten waren vertreten

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Gesundheitswissen

1. Stress und Stressbewältigung
2. Ernährung
3. Schicht- und Wechseldienst
4. Altersbilder
5. Schlaf
6. Prävention und Gesundheitsförderung

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Geistige Fitness

- Training spezieller Strategien zu kognitiven Fähigkeiten, z.B.
  - Konzentrationsfähigkeit
  - Merkfähigkeit (Arbeitsgedächtnis)
  - Inhibitionsfähigkeit

- Informationen zu Intelligenz bzw. -veränderungen im Altern

- Typischer Ablauf einer Sitzung:
  - Kurze Einführung zum Thema der Stunde
  - Präsentation von Aufgaben
  - Lösung der Aufgaben jeweils individuell
  - Ausführliche Gruppendiskussion der Lösungen und Lösungsstrategien

Geistige Fitness

- Intelligenz und Alter
- Konzentrationsfähigkeit
- Schlussfolgerndes Denken
- Gedächtnis und Gedächtnisstrategien
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Aufmerksamkeit
- Sprachverständnis

Sport-motorische Intervention

- Steigerung der Ausdauer und Koordination
- Erlernen von Kraft-, Dehn- und Koordinationsübungen
- Erlernen einer Entspannungstechnik
- Steigerung der Effektivität der kognitiven Intervention

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Subjektive Bewertung

Gesundheitsrelevante Informationen

- Risikofaktorenreduktion
- Lebensstilveränderung
- Differenziertes Altersbild
- Höheres Selbstvertrauen
- Gesundheit beeinflussen

Sportmotorisches Training

- Neue Gymnastikerkenntnisse
- Bessere Koordination
- Besseres Gleichgewicht
- Höhere Muskelbelastung
- Ausgewogene Belastung

Kognitives Training

- Schnelleres Denken
- Höhere Merkfähigkeit
- Höhere geistige Flexibilität
- Bessere Konzentration
- Begeisternd; Spaßfaktor
- Verbesserungen zwischen Prä- und Post-Tests

BeQIK
BeBetter BeBosch

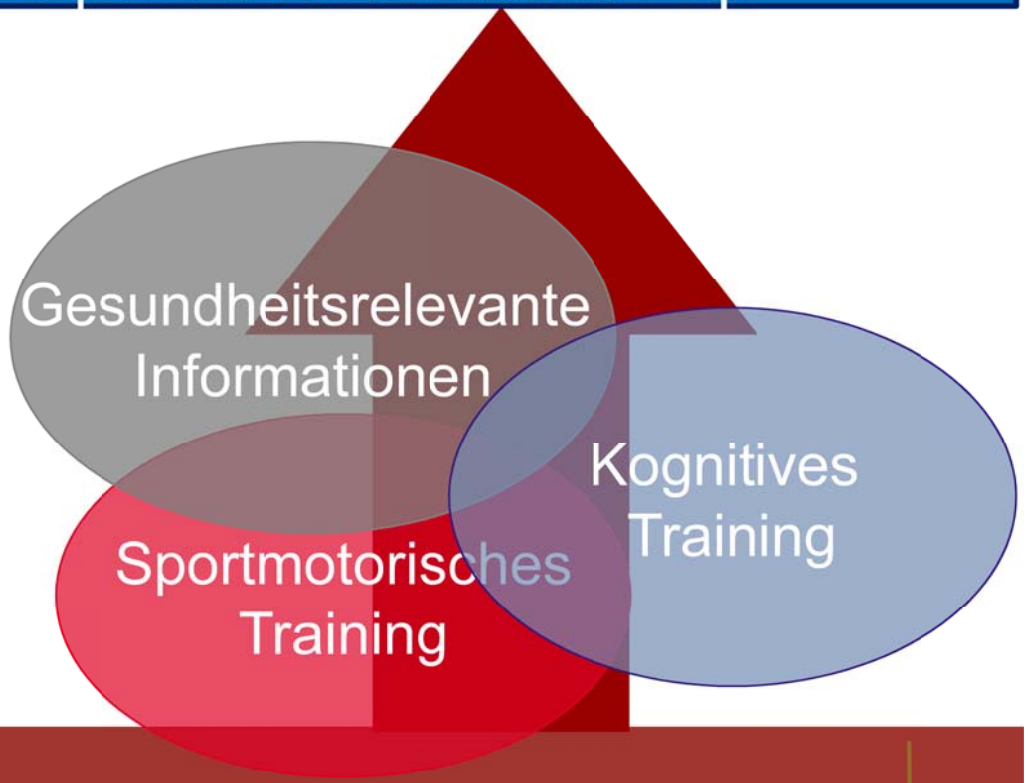
RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Effekte der Interventionen

Summeneffekte der Komponenten
(nach Aussage der Teilnehmer/innen)

- ➔ Höhere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber
- ➔ Höheres Selbstvertrauen
- ➔ Höhere Leistungsmotivation
- ➔ Verbesserungen in der Qualität und Häufigkeit innerbetrieblicher Sozialkontakte

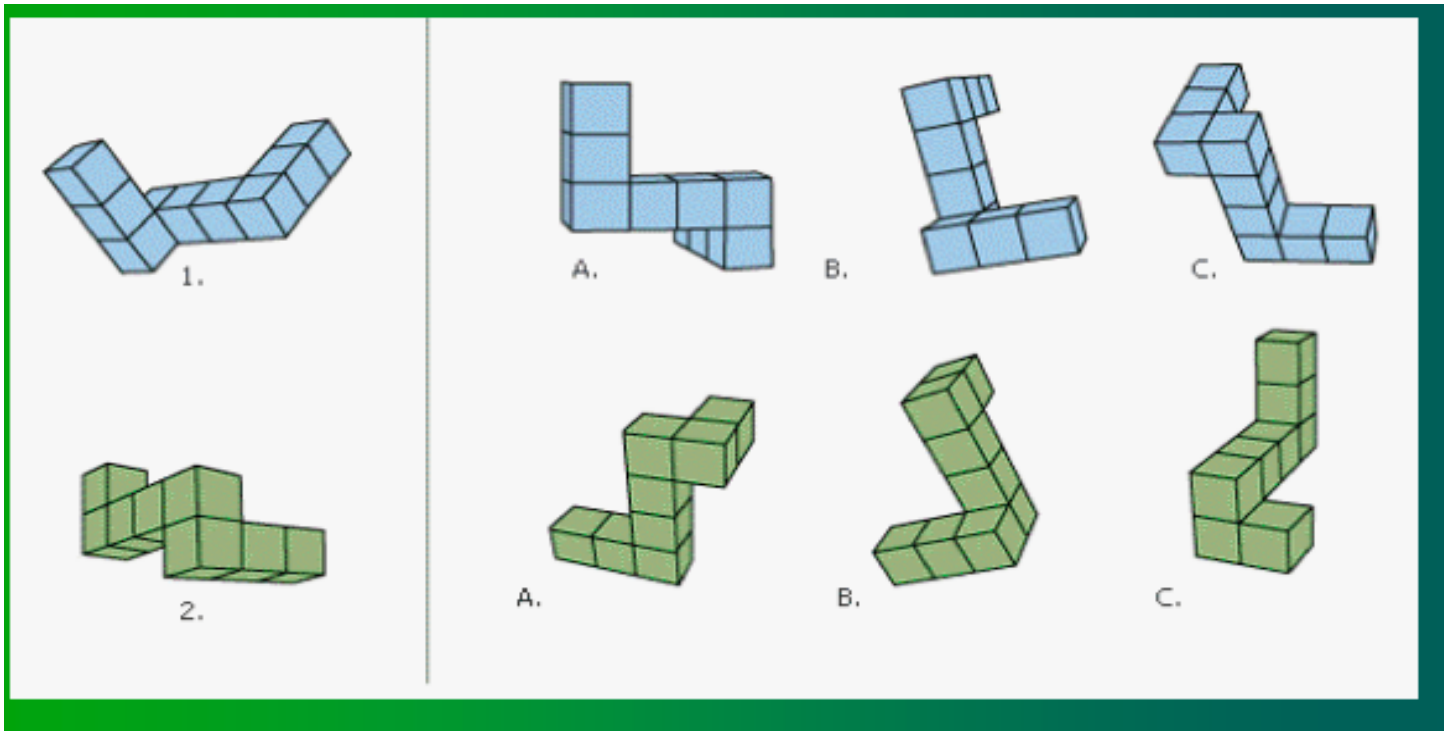
- Optimiertes Gesundheitsverhalten
- Erhöhte Arbeitsmotivation auf allen Personalebenen
- Optimiertes Selbstkonzept



Praktisches Beispiel

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Mentale Rotation



Lösung

1: A

2: B

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

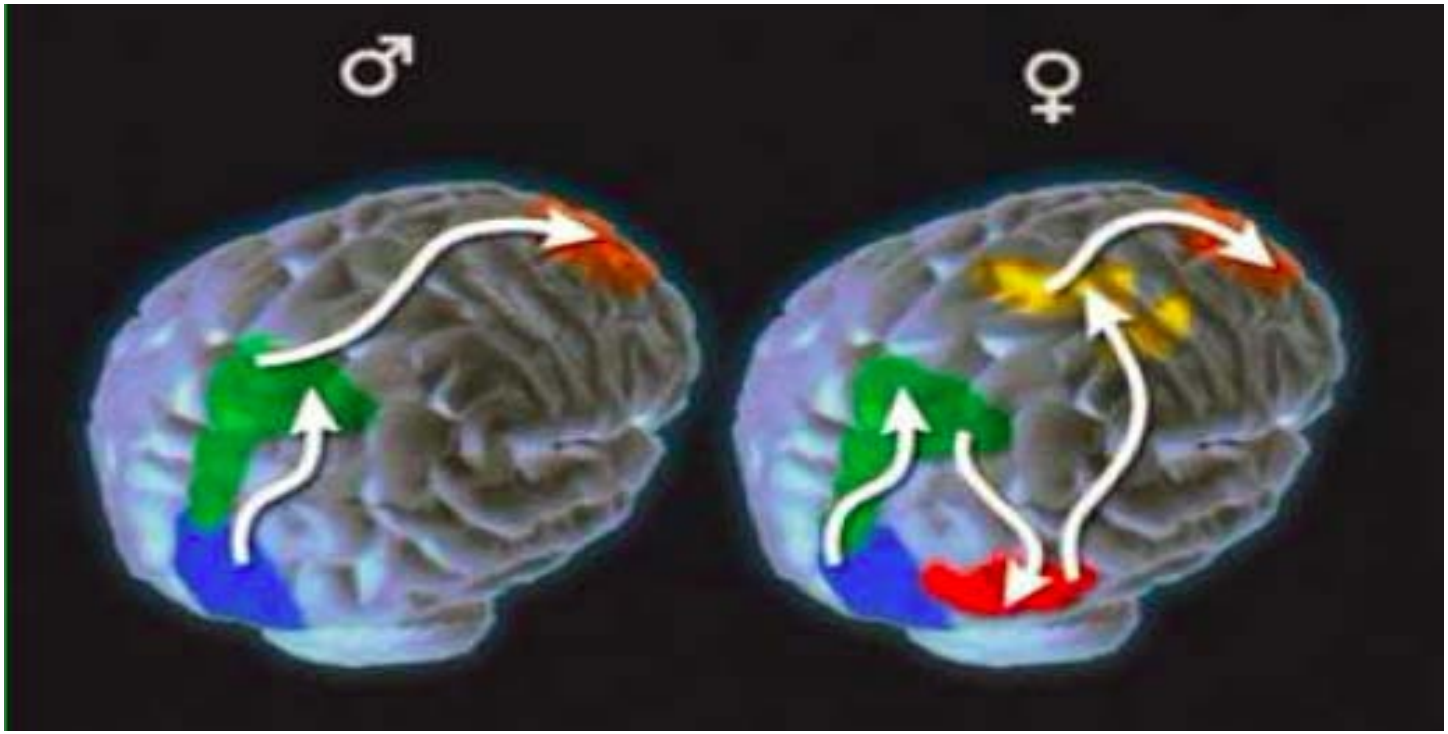
Geschlechtsunterschiede bei mentaler Rotation

Erste Studien zur mentalen Rotationsforschung (Shepard und Metzler, 1971) zeigten bereits Geschlechtsunterschiede:

- Frauen zeigten durchschnittlich längere Reaktionszeiten als Männer. Dies galt sowohl bei mentalen Rotationsaufgaben mit dreidimensionalen als auch mit zweidimensionalen Objekten.

- Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlicher und konsistenter bei dreidimensionalen Stimulusmaterialien (Hirsch et al.,2003; Roberts & Bell, 2003).

Mentale Rotation



Erklärung von Unterschieden

- Umwelt-und genetische Faktoren

- Wahl unterschiedlich effektiver Strategien:
Nach Jordon et al. (2002):
– Frauen wählen schrittweisen, analytischen Ver-/Bearbeitungsprozess, Männer hingegen einen holistischen

- Einige Studien zeigen nur geringe oder gar keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Reaktionszeiten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit