



Berufsverband  
Deutscher  
Psychologinnen  
und Psychologen

Kraftige  
Gesundheitslehre:

(Natur)heilkunde, Homöopathie

**Gesundheitsmangelment:**

Erhaltung und Ausbau der Ges

Gesunde Mitarbeiter im demografischen Wandel

Was Unternehmen tun können

## Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel?

Besonders für Unternehmen bringt der demografische Wandel gravierende Veränderungen. Es stehen weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung: Das führt zu einem **Fachkräftemangel**. Betriebe werden attraktive Arbeitsbedingungen schaffen müssen, um Fachkräfte zu gewinnen. Und weil die bestehenden Belegschaften immer älter werden, muss die Arbeit **alter(n)sgerecht** gestaltet werden. Damit ändern sich auch die **Anforderungen an Führungskräfte**.



# Betriebliche Gesundheitsförderung und der demografische Wandel

Durch den demografischen Wandel ist die Gruppe der Erwerbstätigen, die älter als 45 Jahre sind, inzwischen größer als die derjenigen unter 35 Jahren. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt für Maßnahmen, um die Leistungsfähigkeit, Motivation und Gesundheit der Belegschaften zu erhalten und zu fördern.

In vielen Unternehmen, beispielsweise an Produktionsarbeitsplätzen oder im Dienstleistungsbereich, herrschen **Arbeitsbedingungen**, die insbesondere **für ältere Mitarbeitende kritisch** sind:

- **Körperlich anstrengende Tätigkeiten**, wie Heben und Tragen von Lasten, Zwangshaltungen, einseitig belastende oder kurzzyklische Tätigkeiten;
- **Belastungen aus der Arbeitsumgebung**, wie Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse;
- **hohe bzw. starre Leistungsvorgaben**, beispielsweise taktgebundene Arbeit, Zeitdruck;

- **Schicht- und Nachtarbeit**, die zu einem Arbeitsrhythmus gegen die „innere Uhr“ und zu sozialen Beeinträchtigungen führen;
- **hohe psychische Belastungen**, wie Daueraufmerksamkeit, Monotonie, Überforderung, Stress.

Ältere Mitarbeitende sind statistisch gesehen nicht häufiger krank als jüngere – wenn sie erkranken, fehlen sie aber in der Regel länger. Mit steigendem Alter der Beschäftigten ist also mit einem Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu rechnen. Auch diejenigen, die zur Arbeit erscheinen, sind nicht unbedingt fit. So können chronische Erkrankungen, Demotivation und innere Kündigung die Leistung beeinträchtigen.

**Arbeit alternsgerecht zu gestalten zahlt sich daher aus!**



# Wie können Sie im Unternehmen auf den demografischen Wandel reagieren?

Der demografische Wandel führt einerseits zu veränderten **Anforderungen an die Zusammenarbeit** im Unternehmen, z. B. durch unterschiedliche Werte in Bezug auf Arbeit, andererseits zu **Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung**.

Konkret können Sie in diesen Handlungsfeldern mit den beschriebenen Beispielen ansetzen:

## 1. Personalführung und -rekrutierung

- Identifikation mit Unternehmen verbessern, Mitarbeiterbindung erhöhen und Fluktuation verringern.
- Karrieremöglichkeiten für alle Altersgruppen schaffen.
- Regelmäßiges und wertschätzendes Feedback durch Kollegen und Vorgesetzte fördern.
- Rekrutierung auch speziell älterer Mitarbeitender.





## 2. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

- Arbeitsprozesse und Arbeitszeiten alter(n)sgerecht gestalten.
- Arbeitsanforderungen an das Leistungsvermögen Älterer und Jüngerer anpassen.
- Arbeitsplätze ergonomisch gestalten.
- Physische und psychische Fehlbelastungen vermeiden oder verringern.

## 3. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

- Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen schaffen.
- Lernen in altersgemischten Teams und Lerntandems.
- Arbeit lernförderlich gestalten.
- Coaching und Mentoring anbieten.

## 4. Führung und Unternehmenskultur

- Die Themen Demografie und Gesundheit in Vision und Strategie des Unternehmens integrieren.
- Führungskräfte im Hinblick auf Demographie und Gesundheit im Unternehmen sensibilisieren und trainieren.
- Für stereotype Altersbilder und bestehende Vorurteile sensibilisieren.
- Erfahrung wertschätzen.

## 5. Gesundheit und Arbeitsschutz

- Ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen.
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umsetzen.
- Fokus auf Work-Life-Balance richten.
- Unfallrisiken verringern.



## Wie können Sie sich beim Thema „demografischer Wandel“ von Psychologinnen und Psychologen unterstützen lassen?

Das Thema Demografie betrifft viele Akteure und Funktionsbereiche im Unternehmen. Themen der Ergonomie sind hier genauso zu berücksichtigen wie Fragen der betrieblichen Weiterbildung oder der Zusammenarbeit in Teams. Dies alles muss in ein Gesamtkonzept der Organisations- und Personalentwicklung eingebettet sein. In all diesen Aufgabenfeldern leisten Psychologinnen und Psychologen wertvolle Beiträge.

Ganz konkret können diese Sie unterstützen durch:

- Aufbau eines betrieblichen Gesundheits- und Demografiemanagements,
- Analyse der Arbeitsfähigkeit der Belegschaft und des Betriebsklimas,
- Analysen zu psychischer Belastung und Beanspruchung vor dem Hintergrund altersgerechten Arbeitens,
- Alter(n)sgerichte Gestaltung von Arbeit(splätzen),
- Coaching und Training von Führungskräften zur Führung altersgemischter Belegschaften und Teams,
- Gestaltung von Trainings und Seminaren vor dem Hintergrund altersadäquater Lehr- und Lernkonzepte,
- Team- und Organisationsentwicklung.



Möchten Sie mehr wissen?  
Wollen Sie in Ihrem Unternehmen aktiv  
werden für eine gesundheitsförderliche  
Führung?  
Sollen wir Ihnen Expertinnen und  
Experten vermitteln?

Dann wenden Sie sich bitte an  
unsere Bundesgeschäftsstelle:

BDP e.V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Dipl.-Psych. Fredi Lang  
Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600  
Telefax 030 - 209 166 - 680

E-Mail [info@bdp-verband.de](mailto:info@bdp-verband.de)





Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) vertritt die beruflichen und politischen Interessen der niedergelassenen, selbständigen, angestellten und beamteten Psychologen und Psychologinnen aus allen Tätigkeitsbereichen. Er wurde 1946 gegründet und ist Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und Öffentlichkeit.

In der mehrteiligen BDP-Kampagne „Gesunde Arbeit“ erscheinen monatlich speziell für Führungskräfte und Personalverantwortliche Broschüren mit Informationen und Tipps. Diese stehen im Internet zum Download und können auch abonniert werden.

► [www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit](http://www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit)

## Teil 9: Gesunde Mitarbeiter im demografischen Wandel

### Was Unternehmen tun können

Broschüre verpasst? ► [www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit](http://www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit)

#### Herausgeber:

Berufsverband Deutscher  
Psychologinnen und  
Psychologen e. V. (BDP)

Verbandsvorstand und  
Bundesgeschäftsstelle  
Am Köllnischen Park 2  
10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600  
Telefax 030 - 209 166 - 680  
E-Mail [info@bdp-verband.de](mailto:info@bdp-verband.de)  
Internet [www.bdp-verband.de](http://www.bdp-verband.de)

