



BEITRAG HÖRFUNK (01:33)

ARBEIT UND GESUNDHEIT

BKK Gesundheitsreport 2018

Franz Knieps	Vorstand BKK Dachverband e.V., Berlin
Dirk Rennert	Leiter Gesundheitsberichterstattung BKK Dachverband e.V., Berlin
Dr. Matthias Richter	Referent Gesundheitsberichterstattung BKK Dachverband e.V., Berlin

ANMODERATIONSVORSCHLAG

In einer alternden Gesellschaft werden ältere Arbeitnehmer zunehmend zu einer wichtigen Ressource für Personalchefs. Mehr als ein Drittel der in Deutschland Beschäftigten gehört inzwischen zur Generation 50 Plus. Was können Unternehmen tun, um die Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gerade auch der älteren Mitarbeiter zu fördern? Und wie gelingt es, den Bedürfnissen von jüngeren und älteren Beschäftigten in einem Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden? Antworten darauf gibt der diesjährige Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen. Ein wichtiger Gradmesser sind die Fehltag in Unternehmen. xx:

SPRECHER Immer mehr ältere stehen immer weniger jüngeren Kollegen gegenüber. Alltag in deutschen Betrieben. Das Alter scheint zunehmend ein Problem. Dr. Matthias Richter, Referent für die Gesundheitsberichterstattung beim Berliner BKK Dachverband:

OT1 RICHTER *Das Alter spielt eine Rolle bei den Fehlzeiten. Mit steigendem Alter treten einfach öfter Verschleißerscheinungen oder chronische Erkrankungen auf. Ganz allgemein lässt sich aber sagen, dass Ältere nicht häufiger krankgeschrieben werden. Wenn sie denn aber krankgeschrieben werden, fallen sie oftmals länger aus.*

SPRECHER Nicht mehr, aber längere Fehlzeiten. Dirk Rennert, Leiter der Gesundheitsberichterstattung beim BKK Dachverband bestätigt das Bild – und ergänzt:

OT2 RENNERT *Fakt ist aber auch, dass die Fehltag der älteren Beschäftigten sehr stark von der Branche und dem Beruf, in dem sie beschäftigt sind und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen abhängig sind.*

SPRECHER Vor allem Soziale Berufe und Berufe in der Produktion belasten – was aber kaum bedeutet, dass ältere Menschen weniger leistungsfähig sind, so Franz Knieps, Vorstand des BKK Dachverbands:

*OT3 **KNIEPS** Es ist sehr wichtig, das Alter nicht als Defizit anzusehen. Es gilt die Stärken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, ganz bewusst zu fördern. Das ist ganz wesentlicher Teil der Führungsaufgaben in einem Betrieb. Man muss Gesundheit nicht so sehr als Kostenfaktor begreifen, sondern als Produktivitätsfaktor, das durch eine Förderung zur Stärkung des Unternehmenserfolgs beiträgt.*



Arbeit und Gesundheit

BKK Gesundheitsreport 2018

O-Ton-Paket

Franz Knieps

Vorstand BKK Dachverband e.V., Berlin

ANMODERATIONSVORSCHLAG

In einer alternden Gesellschaft werden ältere Arbeitnehmer zunehmend zu einer wichtigen Ressource für Personalchefs. Mehr als ein Drittel der in Deutschland Beschäftigten gehört inzwischen zur Generation 50 Plus. Was können Unternehmen tun, um die Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gerade auch der älteren Mitarbeiter zu fördern? Und wie gelingt es, den Bedürfnissen von jüngeren und älteren Beschäftigten in einem Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden? Antworten darauf gibt der diesjährige Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen. Ein wichtiger Gradmesser sind die Fehlzeiten in Unternehmen.

Dazu begrüße ich Franz Knieps. Er ist Vorstand des Dachverbands der Betriebskrankenkassen in Berlin.

FRAGE 1 Herr Knieps, der Report beleuchtet erst einmal ganz allgemein die Gesundheit in den Betrieben. Welche Belastungen setzten den Versicherten im vergangenen Jahr am häufigsten zu – bezogen auf die Fehlzeiten?

OT1 KNEIPS *Also wenn man alle BKK Mitglieder aus allen Branchen, aus allen Regionen und in allen Altersstufen zusammen ansieht, dann ist das Bild ähnlich wie in den Vorjahren. Es dominieren die Erkrankungen am Muskel- und Skelett-Apparat, also der berühmte Rücken, und dahinter mit stark steigender Tendenz die psychischen Belastungen. (00'23'')*

FRAGE 2 Welche Faktoren nehmen dabei vor allem Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten?

OT2 KNEIPS *Es kommt sehr darauf an wie die Arbeit aussieht. Wer körperlich schwer arbeiten muss, hat häufig Probleme mit seinem Muskel- und Skelett-Apparat. Wer sehr viel mit Menschen zu tun hat, nimmt die Sorge und Nöte dieser Menschen wahr und muss sich entsprechend gegen die psychischen Herausforderungen wappnen. (00'21'')*

FRAGE 3 Mit zunehmendem Alter steigt zugleich die Anfälligkeit für Erkrankungen. Sind ältere Menschen tatsächlich weniger leistungsfähig?

OT3 KNIEPS *Nein, dafür sprechen unsere Erkenntnisse nicht! Ältere Menschen sind grundsätzlich nicht häufiger krank als jüngere Beschäftigte. Allerdings nimmt mit dem Alter die Länge der Arbeitsunfähigkeit zu. Das gilt insbesondere für psychische Erkrankungen und hier wiederum speziell häufiger bei Frauen als bei Männern. (00'23'')*

FRAGE 4 Welche Maßnahmen lassen sich seitens der Betriebe, des Managements in den Betrieben, treffen, um die Gesundheit älterer Mitarbeiter zu erhalten?

OT4 KNIEPS *Hier sollte man all das tun, was generell für alle Beschäftigten gilt, nämlich ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement einrichten. Das ist mehr als der berühmte Obstkorb im Foyer oder die Förderung von Sportveranstaltungen. Das ist vor allen Dingen eine gesundheitsförderliche Führung. Das heißt genauer: Die Vorgesetzten, die Menschen mit Führungsfunktion, müssen sich auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen und müssen die Förderung der Gesundheit zum Teil ihres Führungshandelns machen. (00'37'')*

FRAGE 5 Zum Teil ihres Führungshandelns machen, was bedeutet das konkret?

OT5 KNIEPS *Es gilt die Potenziale und die Stärken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, ganz bewusst zu fördern. Das ist ganz wesentlicher Teil der Führungsaufgaben in einem Betrieb. Man muss Gesundheit nicht so sehr als Kostenfaktor begreifen, sondern als Produktivitätsfaktor, das durch eine Förderung ganz bewusst zur Stärkung des Unternehmenserfolgs beiträgt. (00'28'')*

FRAGE 6 Was genau zeichnet nun ältere Mitarbeiter gegenüber jüngeren Kollegen aus – wo sehen Sie die Vor- oder auch Nachteile?

OT6 KNIEPS *Es ist sehr wichtig, das Alter nicht als Defizit anzusehen. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Berufs- und Lebenserfahrung. Sie können schon auf Wechselfälle des Lebens zurückblicken, müssen nicht jeweils das Rad neu erfinden. Häufig haben sie auch eine ausgeprägte Sozialkompetenz, das heißt, sie kommen gut aus mit ihren Kolleginnen und Kollegen und sie wissen auch ihre Vorgesetzten zu nehmen. Vielleicht sind sie nicht immer so schnell wie die 20 bis 30-jährigen, aber sie geben sehr oft die richtige Antwort auf komplizierte Fragen. (00'37'')*



Arbeit und Gesundheit

BKK Gesundheitsreport 2018

O-Ton-Paket

Prof. Holger Pfaff

Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung
und Rehabilitationswissenschaft, Universität Köln

ANMODERATIONSVORSCHLAG

In einer alternden Gesellschaft werden ältere Arbeitnehmer zunehmend zu einer wichtigen Ressource für Personalchefs. Mehr als ein Drittel der in Deutschland Beschäftigten gehört inzwischen zur Generation 50 Plus. Was können Unternehmen tun, um die Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gerade auch der älteren Mitarbeiter zu fördern? Und wie gelingt es, den Bedürfnissen von jüngeren und älteren Beschäftigten in einem Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden? Antworten darauf gibt der diesjährige Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen. Ein wichtiger Gradmesser sind die Fehltage in Unternehmen.

Dazu begrüße ich (am Telefon) Dr. Holger Pfaff. Er ist Professor am Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft an der Universität Köln.

FRAGE 1 Herr Prof. Pfaff, erst einmal grundsätzlich gefragt – welchen gesundheitlichen Belastungen sind ältere Mitarbeiter in den Betrieben ausgesetzt?

OT1 PFAFF *Die Mitarbeiter haben es mit erstens den normalen Belastungen des Alltags und der Arbeit zu tun. Und dann können eben altersbedingte Belastungen hinzukommen, zum Beispiel dass man Verlufterfahrungen hat im Bereich des Körpers, dass man Abbauerfahrungen macht, dass eben nicht mehr alles so leicht von der Hand geht wie früher. Das können aber auch Themen sein wie soziale Verluste, dass man Angehörige verliert, weil man jetzt langsam in ein Alter kommt, wo die Eltern älter sind und vielleicht versterben. (00'32'')*

FRAGE 2 Welcher Maßnahmen bedarf es seitens der Betriebe/des Managements in den Betrieben die Gesundheit älterer Mitarbeiter zu erhalten?

OT2 PFAFF *Da bedarf es in erster Linie einer Personalpolitik, die auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer eingeht. Dann müssen die Bestrebungen darauf ausgerichtet sein, die Gesundheit dieser älteren Arbeitnehmer zu erhalten. Das heißt, wir brauchen ein Gesundheitsmanagement in den Betrieben, um zu verhindern, dass die älteren Arbeitnehmer früher krank werden. Und nicht zuletzt geht es darum, die älteren Arbeitnehmer fit zu*

machen für die moderne Welt. Es müssen gezielte Weiterbildungsaktivitäten von den Betrieben angeboten werden, um zum Beispiel die Digitalkompetenz der Arbeitnehmer zu verbessern. (00'34'')

FRAGE 3 Mit zunehmendem Alter steigt zugleich die Anfälligkeit für Erkrankungen. Sind also ältere Menschen tatsächlich weniger leistungsfähig?

OT3 **PFAFF** *Die Forschungsergebnisse zeigen, dass einerseits bestimmte Verluste stattfinden an Arbeitsleistung, die liegen im Bereich der körperlichen Stärke, der kognitiven Geschwindigkeit, der Gedächtnisleistung. Aber wir finden auch eine Zunahme an Fähigkeiten vor, die im Bereich der Lebenserfahrung liegen, der arbeitsbezogenen Kenntnisse, auch der Gefühlsregulation. Man regt sich nicht mehr so schnell auf, man hat mehr Vertrauen und auch eine größere Loyalität. In bestimmten Punkten nimmt die Leistung ab, in anderen Punkten nimmt die Leistung zu. Und es ist jetzt Aufgabe des Betriebes und natürlich auch der Arbeitnehmer, diesen Wechsel, diesen Wandel sinnvoll zu nutzen. (00'41'')*

FRAGE 4 Was zeichnet Ihrer Erkenntnisse nach ältere Mitarbeiter gegenüber jüngeren Kollegen aus. Wo sehen Sie die Vor- oder auch Nachteile?

OT4 **PFAFF** *Ältere Mitarbeiter haben mehr Lebenserfahrung, mehr Erfahrung über die Dinge im Betrieb, aber auch über die konkrete Arbeit. Die Jüngeren haben das frische, neue Wissen. Deswegen werden Mentoring-Programme gefahren, wo praktisch Junge von den Alten lernen. Und inzwischen geht man auch von einem Reverse-Mentoring aus, wo man sagt: Die Jungen können auch den Alten helfen zum Beispiel bei der Aneignung digitaler Fähigkeiten. Die Betriebe tun gut daran hier eine Mischung zu fahren, Jung und Alt zusammenzubringen, um Lebenserfahrung, Arbeitserfahrung zusammenzubringen mit dem neuen Wissen. (00'35'')*



Arbeit und Gesundheit

BKK Gesundheitsreport 2018

O-Ton-Paket

Dirk Rennert

Projektleiter Gesundheitsberichterstattung BKK Dachverband, Berlin

Dr. Matthias Richter

Referent Gesundheitsberichterstattung BKK Dachverband, Berlin

ANMODERATIONSVORSCHLAG

In einer alternden Gesellschaft werden ältere Arbeitnehmer zunehmend zu einer wichtigen Ressource für Personalchefs. Mehr als ein Drittel der in Deutschland Beschäftigten gehört inzwischen zur Generation 50 Plus. Was können Unternehmen tun, um die Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gerade auch der älteren Mitarbeiter zu fördern? Und wie gelingt es, den Bedürfnissen von jüngeren und älteren Beschäftigten in einem Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden? Antworten darauf gibt der diesjährige Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen. Ein wichtiger Gradmesser sind die Fehlzeiten in Unternehmen.

Dazu begrüße ich Dirk Rennert und Dr. Matthias Richter. Beide sind zuständig für die Gesundheitsberichterstattung beim Dachverband der Betriebskrankenkassen in Berlin.

THEMENBREICH I ARBEIT UND GESUNDHEIT – ALLGEMEIN

FRAGE 1 Wie haben sich ganz allgemein die Fehlzeiten im vergangenen Jahr entwickelt?

*OT1 **RENNERT** Im Vergleich zum Vorjahr sind die Fehlzeiten 2017 geringfügig von 17,4 auf 17,2 Tage zurückgegangen. Dagegen rechnen wir aufgrund der ausgeprägten Grippewelle Anfang 2018 im kommenden Jahr mit einem leichten Anstieg. (00'14'')*

FRAGE 2 Welche Erkrankungen verursachen dabei die meisten Fehlzeiten?

*OT2 **RENNERT** Mit nahezu jedem vierten AU-Tag sind die Muskel-Skelett-Erkrankungen nach wie vor der wichtigste Grund für die Fehlzeiten. Auf Platz zwei folgen dann schon die psychischen Erkrankungen mit 16,6 Prozent, gefolgt von den Atemwegserkrankungen mit 14,8 Prozent auf Platz drei. Zusammen sind diese drei Krankheitsarten für mehr als die Hälfte aller Fehlzeiten der Mitglieder verantwortlich. (00'23'')*

FRAGE 3 Wie verteilen sich die Fehlzeiten regional?

*OT3.1 **RENNERT/***

OST *Regional gilt nach wie vor: In den neuen Bundesländern treten im Durchschnitt mehr Fehltag auf als in den alten Bundesländern. So betragen im Landkreis Mansfeld-Südharz in Sachsen-Anhalt die Fehlzeiten im Schnitt 25 AU-Tage pro Jahr. In Starnberg in Bayern sind es hingegen gerade mal 10 Tage. Relativ niedrig sind die Fehlzeiten in den Ost-Bundesländern noch in Dresden und Jena mit 17 Fehltagen pro Mitglied und Jahr. (00'27'')*

OT3.2. RICHTER/

WEST *Regional gilt nach wie vor: In den neuen Bundesländern treten im Durchschnitt mehr Fehltag auf als in den alten Bundesländern. Besonders wenige Fehltag waren es in diesem Jahr im Süden der Republik, in Starnberg, in München, aber auch in Freiburg im Breisgau war jedes Mitglied nur 10 bzw. 11 Tage krankgeschrieben. Im westfälischen Herne waren es hingegen 24 Tage pro Mitglied. Teils deutlich überdurchschnittliche Fehlzeiten sind außerdem in vielen Kreisen von Rheinland-Pfalz und vom Saarland zu finden. (00'30'')*

FRAGE 4 Welche Berufsgruppen verzeichnen die stärksten/geringsten Fehltag?

OT4 RENNERT *Dass sich die Fehltag zwischen den Berufen teils deutlich unterscheiden liegt auch an den jeweiligen Arbeitsbedingungen. So haben Beschäftigte in den Reinigungs- und Postberufen sowie LKW- und Busfahrer mit über drei Kalenderwochen pro Jahr im Mittel die meisten Fehltag. Dagegen sind beispielsweise Beschäftigte in IT-Berufen pro Jahr im Durchschnitt gerade einmal 10 Tage krankgeschrieben. (00'21'')*

THEMENBEREICH II ARBEIT UND GESUNDHEIT – SCHWERPUNKT GENERATION 50+

FRAGE 5 Welche Rolle spielt das Alter bei der Entwicklung von Fehlzeiten?

OT5 RICHTER *Das Alter spielt eine Rolle bei den Fehlzeiten. Mit steigendem Alter treten einfach öfter Verschleißerscheinungen oder chronische Erkrankungen auf. Ganz allgemein lässt sich aber sagen, dass Ältere nicht häufiger krankgeschrieben werden. Wenn sie denn aber krankgeschrieben werden, fallen sie oftmals länger aus. Wichtig ist aber festzuhalten, dass die Fehlzeiten vor allem durch die Arbeit selbst beeinflusst werden, also in welcher Branche jemand arbeitet oder welchen Beruf jemand ausführt. (00'26'')*

FRAGE 6 Welchen gesundheitlichen Problemen sehen sich ältere Beschäftigte vor allem ausgesetzt?

OT6 RICHTER *Ältere Beschäftigte sind häufiger von langwierigen bzw. chronischen Krankheiten betroffen. Zum Beispiel Muskel-Skelett-Erkrankungen führen dann zu längeren Fehlzeiten. Andere typische Alterserkrankungen wie zum Beispiel Diabetes oder Bluthochdruck sind auch sehr häufig, können aber recht gut medikamentös behandelt werden und führen dann nicht zu vielen Fehlzeiten. (00'20'')*

FRAGE 7 Nimmt der jeweilige Wohnort, die Region Einfluss auf die Gesundheit gerade älterer Beschäftigter?

OT7 RICHTER *Nicht nur insgesamt, sondern auch insbesondere bei den älteren Beschäftigten spielt der Wohnort eine wichtige Rolle bei den Fehlzeiten. Sehr große Unterschiede zwischen den Bundesländern sind dabei besonders bei den 60 bis 64-jährigen*

Beschäftigten zu verzeichnen. In keiner anderen Altersgruppe ist die Spannweite so groß. Thüringen ist in dieser Altersgruppe mit durchschnittlich 42 Fehltagen Spitzenreiter. In Baden-Württemberg sind es hingegen nur 27 AU-Tage. (00'26'')

FRAGE 8 Jeder Beruf hat seine besonderen Anforderungen – und damit auch seine gesundheitlichen Belastungen. Wie stellen sich diese Belastungen für ältere Beschäftigte in den jeweiligen Berufsgruppen dar?

OT8 **RICHTER** Bei den älteren Beschäftigten zeigen sich die mit dem Beruf verbundenen Belastungen in den Fehlzeiten besonders deutlich. So sind in körperlich belastenden Berufen wie zum Beispiel im Baubereich oder in der Produktion besonders häufig Muskel-Skelett-Erkrankungen zu finden. Bei den älteren Beschäftigten in sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufen, die eine hohe psychische Arbeitsbelastung aufweisen, treten besonders viele Fehlitage aufgrund von psychischen Störungen auf. (00'26'')

THEMENBEREICH III ARBEIT UND GESUNDHEIT – FAZIT

FRAGE 9 Mit der Bitte um ein kurzes Fazit ... inwiefern nimmt das Alter Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Fehlzeiten der Beschäftigten?

OT9 **RENNERT** Fakt ist zunächst: Beschäftigte der Generation 50 plus haben im Schnitt mehr Fehlzeiten als ihre jüngeren Kollegen. Fakt ist aber auch, dass die Fehlitage der älteren Beschäftigten sehr stark von der Branche und dem Beruf, in dem sie beschäftigt sind und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen abhängig sind. Anders kann man es sich nicht erklären, dass gerade hier die Fehlzeiten bis zum Fünffachen voneinander abweichen. Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit wird damit ein zunehmend wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. (00'29'')



Arbeit und Gesundheit

BKK Gesundheitsreport 2018

O-Ton-Paket

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie,

Technische Universität Dresden

ANMODERATIONSVORSCHLAG

In einer alternden Gesellschaft werden ältere Arbeitnehmer zunehmend zu einer wichtigen Ressource für Personalchefs. Mehr als ein Drittel der in Deutschland Beschäftigten gehört inzwischen zur Generation 50 Plus. Was können Unternehmen tun, um die Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gerade auch der älteren Mitarbeiter zu fördern? Und wie gelingt es, den Bedürfnissen von jüngeren und älteren Beschäftigten in einem Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden? Antworten darauf gibt der diesjährige Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen. Ein wichtiger Gradmesser sind die Fehltage in Unternehmen.

Dazu begrüße ich (am Telefon) Dr. Jürgen Wegge. Er ist Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Technischen Universität Dresden.

FRAGE 1 Herr Prof. Wegge, immer mehr ältere stehen immer weniger jüngeren Beschäftigten gegenüber. Mit zunehmendem Alter steigt aber zugleich die Anfälligkeit für Erkrankungen. Sind ältere Menschen tatsächlich weniger leistungsfähig?

OT1 WEGGE *Die Antwort lautet: Nein! Man hat festgestellt, dass es zwar einige Einschränkungen gibt, die mit dem Alter leider unvermeidlich sind. Zum Beispiel das Hören, das Sehen wird schlechter, die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung nimmt im höheren Alter auch deutlich ab. Aber Gott sei Dank gibt es einige Strategien, mit denen ältere Arbeitnehmer solche Leistungsdefizite hervorragend kompensieren und auch vermeiden können. Von daher zeigen alle Studien weltweit, dass es keinen Zusammenhang gibt zwischen Alter und beruflicher Leistung. (00'26'')*

FRAGE 2 Andererseits stellt der Gesundheitsreport der Betriebskrankenkassen klar: Mit dem Alter nimmt die Länge der Fehlzeiten zu! Was genau beeinflusst denn die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit älterer Mitarbeiter?

OT2 WEGGE *Zum einen unterscheiden sich Menschen sehr deutlich auch mit dem Älterwerden. Welche Fähigkeiten, welche Kompetenzen, welche Interessen bringt eine Person mit? Dann kommt eine Ebene, die eher auf den Arbeitsplatz bezogen ist. Hier geht es darum, dass Sie den Mitarbeitern viel Mitsprachemöglichkeiten, Autonomie bei der Arbeit geben,*

auch Rückmeldung, das fördert Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit. Und schlussendlich gibt es eine größere Abteilungsorganisationsebene. Hier haben wir uns in Dresden intensiv mit der Frage beschäftigt: Was muss die Führungskraft tun, damit Jung und Alt fit bleiben und um Arbeitsmotivation und Gesundheit zu fördern? (00'32'')

FRAGE 3 Welche Maßnahmen schlagen Sie vor?

*OT3 **WEGGE** Ich würde hier ein Potpourri von Maßnahmen vorschlagen, angefangen mit der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. Nach wie vor sehr wichtig geht es um altersgerechte Führung: Wenn die Vorgesetzten mit wenig Vorurteilen den Älteren begegnen, wenn sie Ältere wertschätzen und die Zusammenarbeit von Jung und Alt auch aktiv fördern, ist das hervorragend geeignet die Probleme des demografischen Wandels und der Alterung der Mitarbeiter in Betrieben entgegenzuwirken. (00'22'')*

FRAGE 4 Bleibt die Frage, was zeichnet ältere Mitarbeiter gegenüber jüngeren Kollegen aus? Wo sehen Sie die Vor- oder auch Nachteile?

*OT4 **WEGGE** Es gibt in der Tat Vor- und Nachteile des Älterwerdens. Es ist nicht so, dass alles schlechter wird. Nein, die Forschung hat gezeigt, dass die Emotionsregulation, das Erkennen von Emotionen anderer Menschen, aber auch das Regulieren der eigenen Emotionen mit dem Alter besser wird. Die Jüngeren wollen sich weiter entwickeln, sie sind noch etwas mehr lernmotiviert als die Älteren. Im Sinne der Lebenserfahrung kann man schon sagen – ein Satz von Frau von der Leyen, der mich mal sehr beeindruckt hat –: Die Jüngeren laufen schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung! Und so ist es häufig! (00'27'')*