

Arbeit, Alter und Gesundheit

Prof. Dr. Richard Peter

Universität Ulm, Institut für Geschichte , Theorie und Ethik der
Medizin

Leiter Bereich Medizinische Soziologie

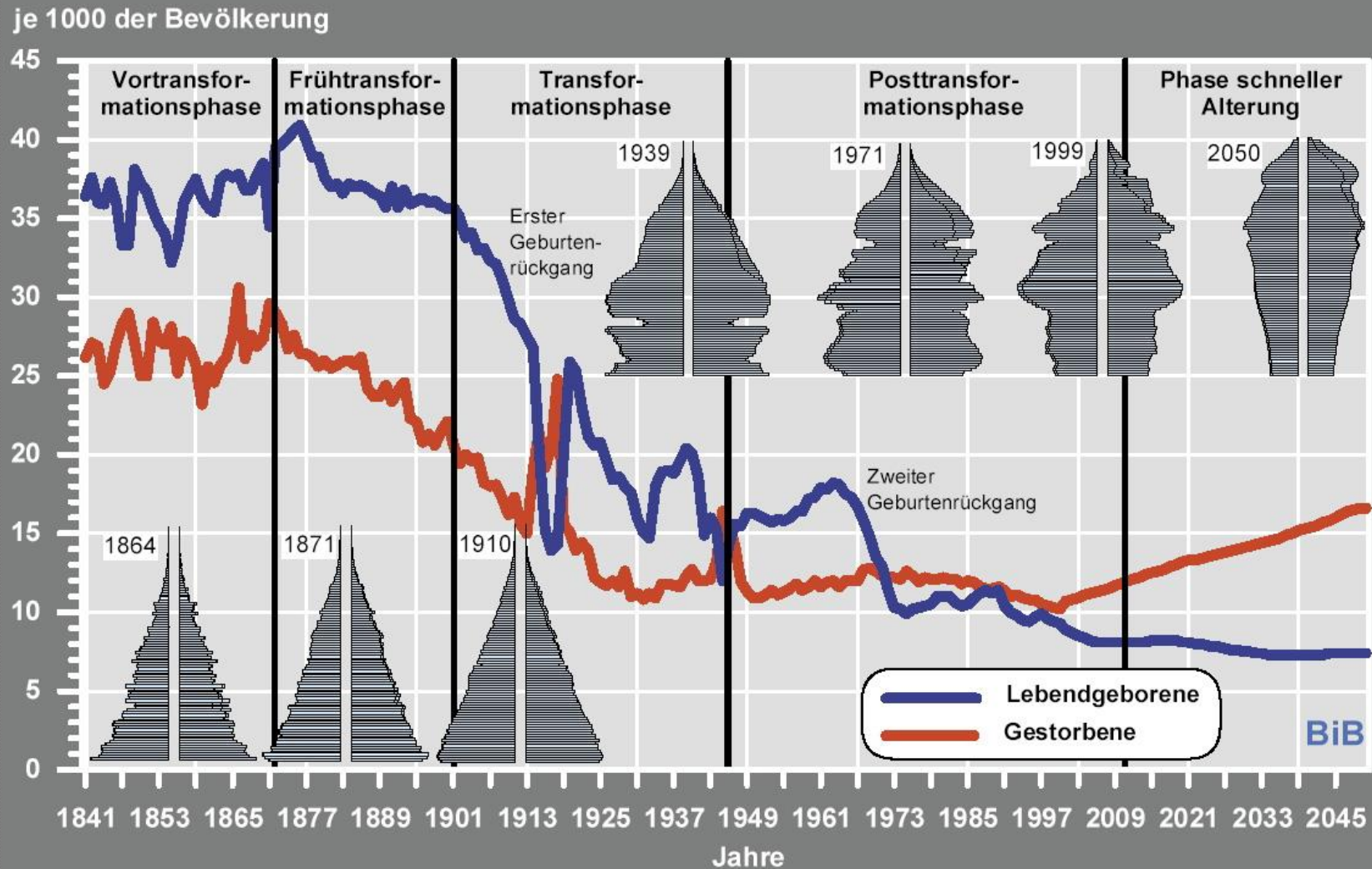
Chambre des Salaries Luxemburg, 27. April 2015

Inhalt des Vortrages

1. Demografisches Altern und Erwerbstätigkeit: die Ausgangssituation
2. Erwerbsverbleib älterer Beschäftigter
3. Die Rolle beruflicher Stressbelastung im Hinblick auf Gesundheit und Erwerbsverbleib
4. Prävention

1. Demografisches Altern und Erwerbstätigkeit: die Ausgangssituation

Demografisches Altern



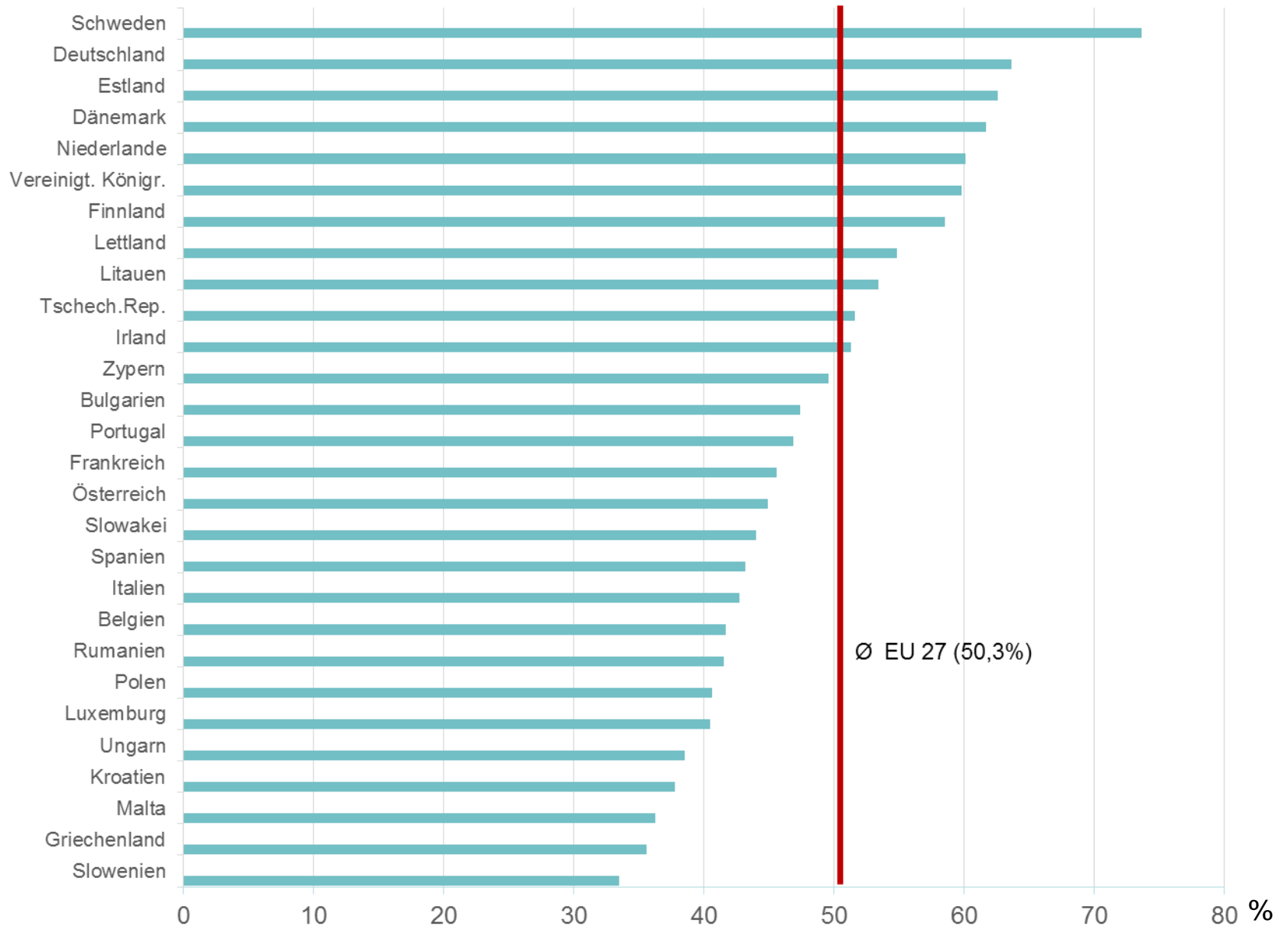
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Graphische Darstellung: BiB

Abb. 2: Lebendgeborene und Gestorbene je 1000 der Bevölkerung, 1841 - 2050 und Altersaufbau der Bevölkerung, 1864 - 2050 (Anteile der Altersjahre in %)

Demografisches Altern und Erwerbsteilhabe

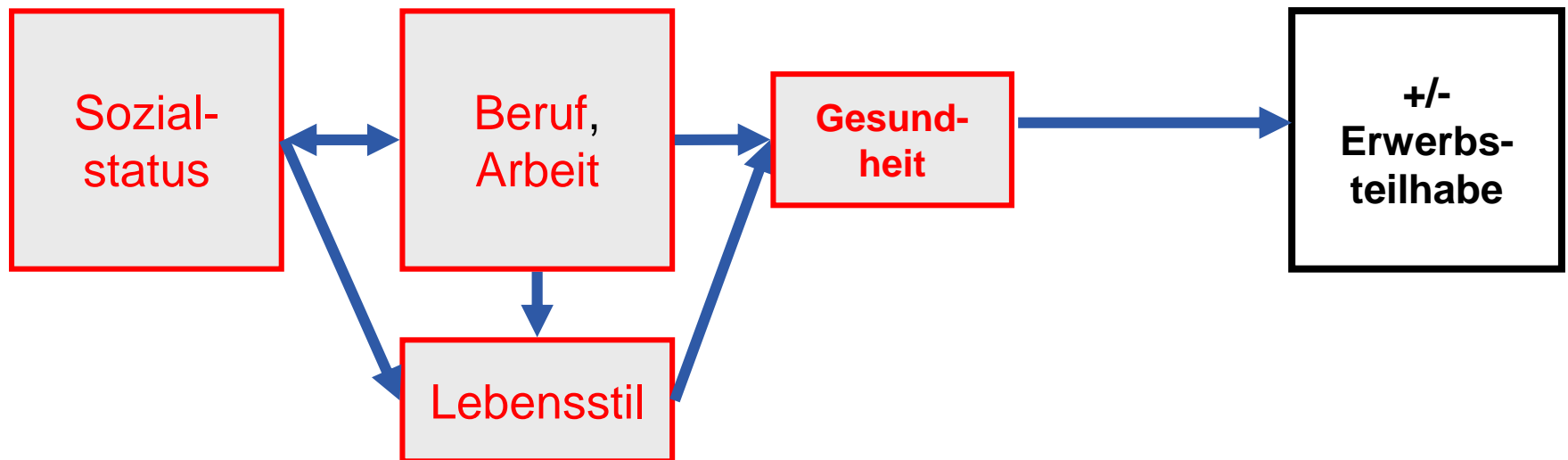
- Die Bevölkerung und damit auch die Erwerbsbevölkerung schrumpft
- Die Nachfrage nach älteren Erwerbstätigen wird, wegen der insgesamt schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, steigen
- Der Anteil Älterer an der erwerbsfähigen Bevölkerung wächst

Erwerbstätigenquote 55 bis 64-Jähriger in Europa 2013 (Quelle: Eurostat 2015)



2. Erwerbsverbleib älterer Beschäftigter

Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe – ein Modell



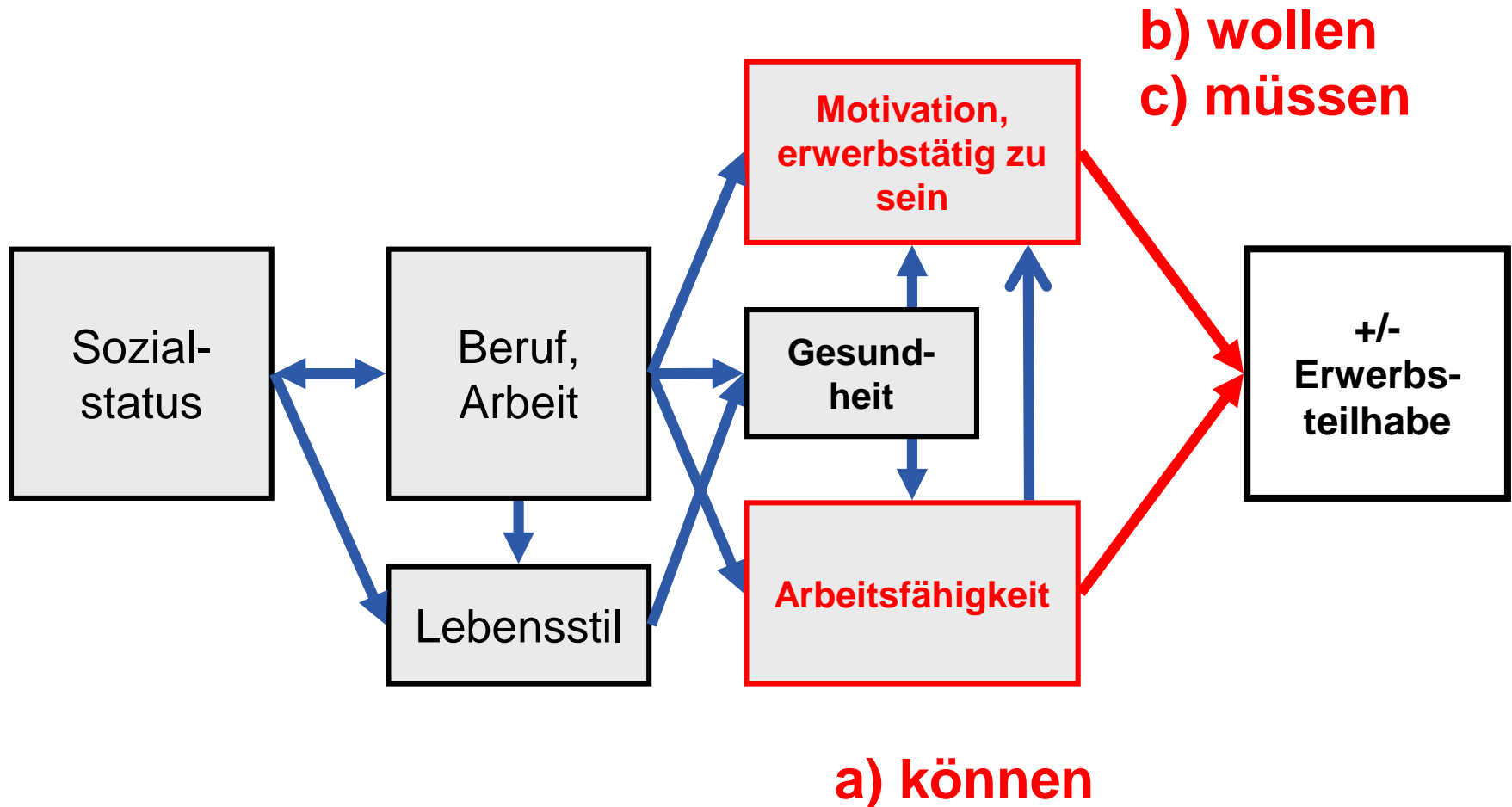
Gesundheitszustand in der älteren deutschen Bevölkerung von 51 bis 65 J

- a) können
- b) wollen
- c) müssen

Gesundheit	gut/ sehr gut	nicht gut	
erwerbs- tätig	6,3 Mio 70 %	2,7 Mio 30 %	9,0 Mio
nicht erwerbstätig	3,0 Mio 60 %	2,9 Mio 40 %	5,9 Mio

(Quelle: GEDA09, RKI 2010
hochgerechnet
eigene Berechnungen)

Arbeitsfähigkeit und „Motivation“ sind direkte Determinanten der Erwerbsteilhabe



Determinanten der Motivation, erwerbstätig zu sein

3 Hauptfaktoren für WOLLEN / MÜSSEN

- **Arbeit**
 - Belastende vs. „Herausfordernde Arbeit“
 - Soziale Arbeitsumgebung
- **Finanzielle Absicherung**
 - „Kann ich es mir leisten?“
- **Familie**
 - Partner: wann in Rente?
 - Pflegenotwendigkeit zu Hause?

Zusammenfassung zweiter Teil

- Gesundheit ist nach wie vor ein wichtiger Faktor für Erwerbstätigkeit
- Gesundheit beeinflusst den Erwerbsstatus nicht direkt, sondern indirekt über Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit
- Erwerbsbedingungen, die die Arbeitsfähigkeit erhalten und die Arbeitsmotivation stärken, werden ausschlaggebend sein für den Erwerbsverbleib Älterer

3. Die Rolle beruflicher Stressbelastung im Hinblick auf Gesundheit und Erwerbsverbleib

Transformation des Spektrums beruflicher Belastungen

Verändertes Belastungsspektrum durch

- ausgeprägten und erfolgreichen Arbeitsschutz
- Verbreitung von Informationstechnologien (Automatisierung, Computerisierung)
- Flexibilisierung (Teilzeit, befristete Verträge, Mehrfachbeschäftigung etc.)



vermehrte psychische und soziale Belastungen

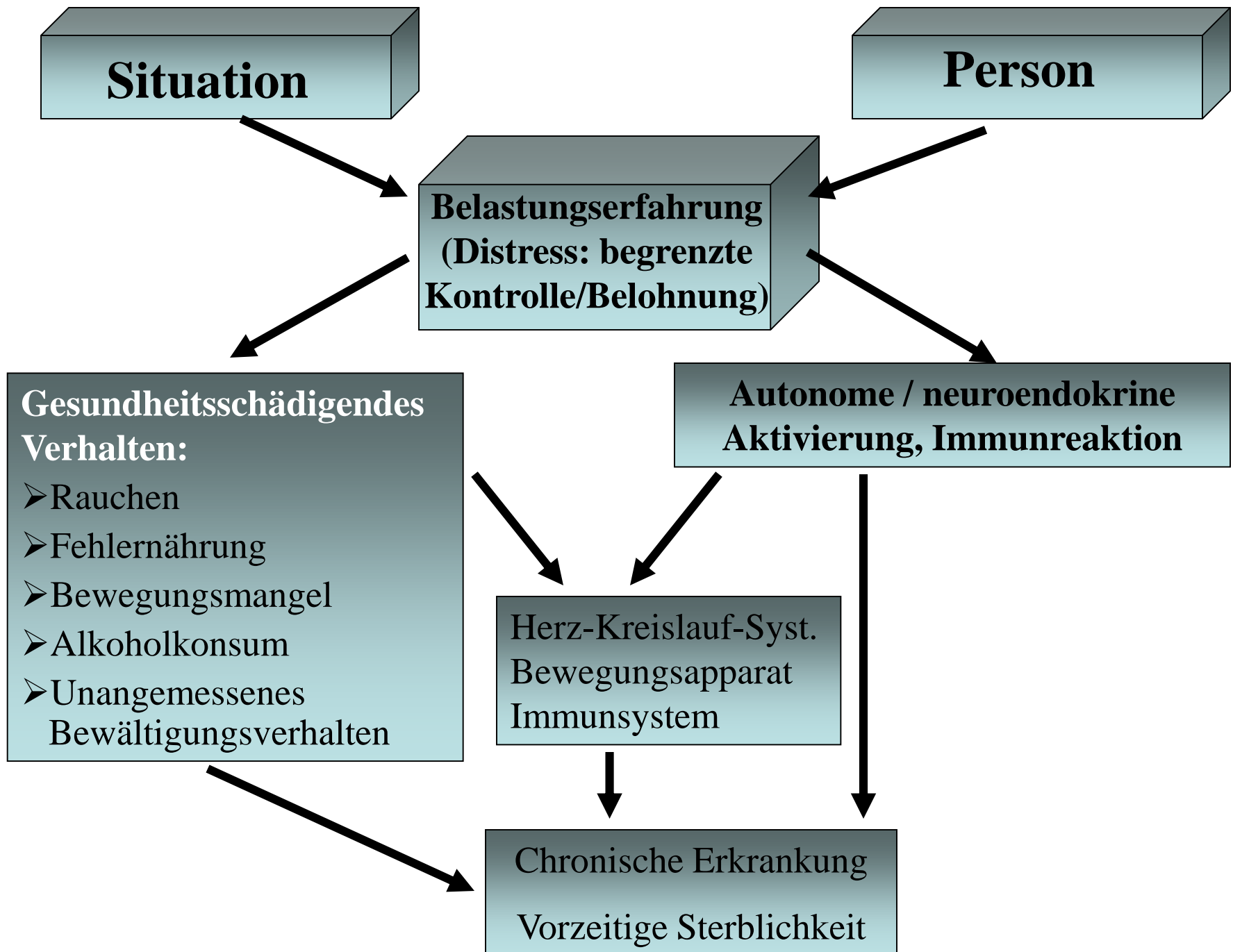


Vermehrter Stress

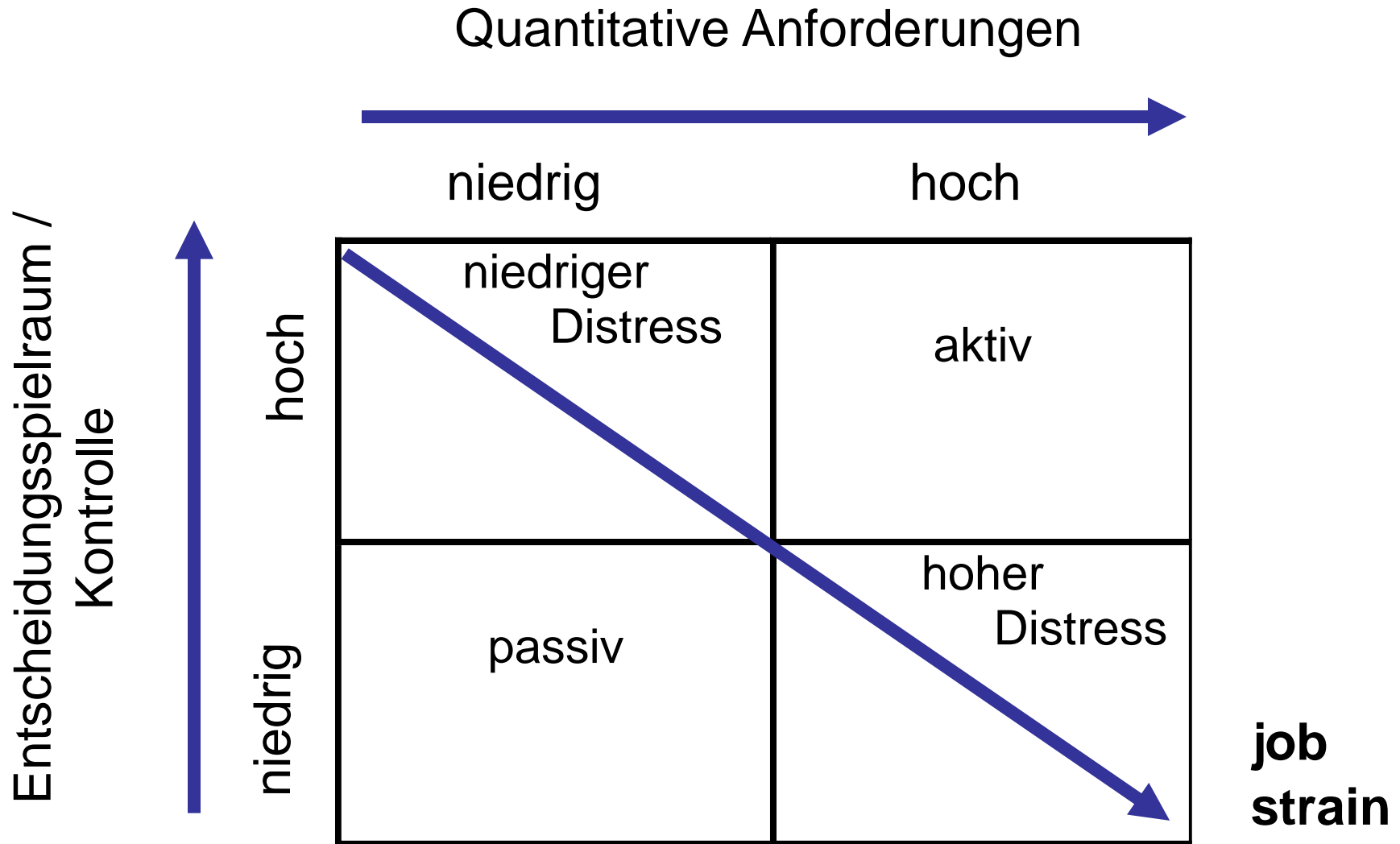
Was ist Stress?

Was ist Stress?- Das Zebra

- ***Soziologisch:*** Das Zebra blickt vom Fressen auf und ist von Löwen umzingelt (no exit oder locked in Situation, spezifische Rollen oder soziale Beziehungen)
- ***Psychologisch:*** das Zebra macht sich während des Fressens Gedanken, wann der Löwe auftauchen könnte
- ***Biologisch:*** Zebra unterbricht Fressen erst und flüchtet, wenn der Löwe auftaucht (Stress als phylogenetisch sinnvolle Reaktion), zentralnervöse Aktivierung



Anforderungs-Kontroll (job strain) Modell (Karasek & Theorell 1990)

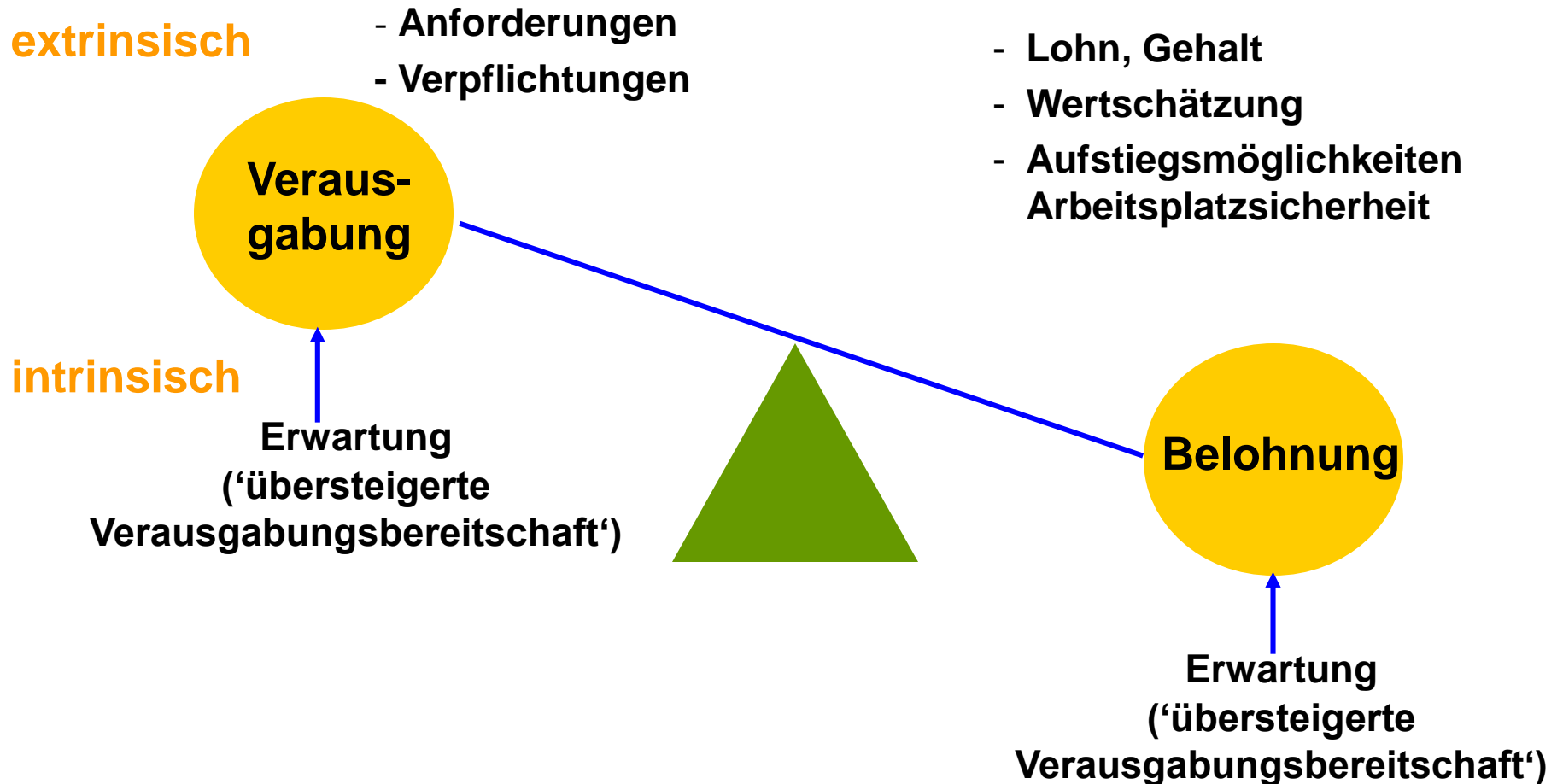


The job content questionnaire

13. The following questions are about your work. Mark with a cross for each question in the box that the best describes your job or the way you deal with problems occurring at work.
(mark with only one cross and please answer all questions)

	Often	Sometimes	Seldom	Never
D Do you have to work very fast?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
D Do you have to work very intensively?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
D Do you have enough time to do everything?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Are your tasks such that others can help you if you do not have enough time?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Do you have the possibility of learning new things through your work?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Does your work demand a high level of skill or expertise? SD	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Does your job require you take the initiative? SD	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Do you have to do the same thing over and over again? SD	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Do you have a choice in deciding HOW you do your work? DL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
G Do you have a choice in deciding WHAT you do at work? DL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Modell beruflicher Gratifikationskrisen (J. Siegrist)



Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikations- krisen (Auszug)

Appendix II

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Ihren derzeitigen bzw. letzten Beruf. Bitte geben Sie für jede der Fragen die zutreffende Antwort an.

ERI1 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

- Nein ☐ (1)
- Ja, und das belastet mich gar nicht ☐ (2)
- Ja, und das belastet mich mäßig ☐ (3)
- Ja, und das belastet mich stark..... ☐ (4)
- Ja, und das belastet mich sehr stark ☐ (5)

ERI2 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.

- Nein ☐ (1)
- Ja, und das belastet mich gar nicht ☐ (2)
- Ja, und das belastet mich mäßig ☐ (3)
- Ja, und das belastet mich stark..... ☐ (4)
- Ja, und das belastet mich sehr stark ☐ (5)

ERI3 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.

- Nein ☐ (1)
- Ja, und das belastet mich gar nicht ☐ (2)
- Ja, und das belastet mich mäßig ☐ (3)
- Ja, und das belastet mich stark..... ☐ (4)
- Ja, und das belastet mich sehr stark ☐ (5)

Empirische Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und Erkrankungsrisiken

- Insgesamt mehr als 50 Studien (davon 8 prospektive Studien inkl. Baseline-Erhebungen) und über 130 Publikationen
- Ca. 50.000 erwerbstätige Männer und Frauen im Alter von 20-70 Jahren

Zielgrößen:

- kardiovaskuläre Erkrankungen (Herzinfarkt, Angina Pectoris etc.) und Risikofaktoren (Hypertonie, erhöhte Blutfette, Zigarettenrauchen etc.)
- psychiatrische Erkrankungen
- Rückenbeschwerden
- gastrointestinale Symptome
- subjektive Gesundheit
- Absenzen

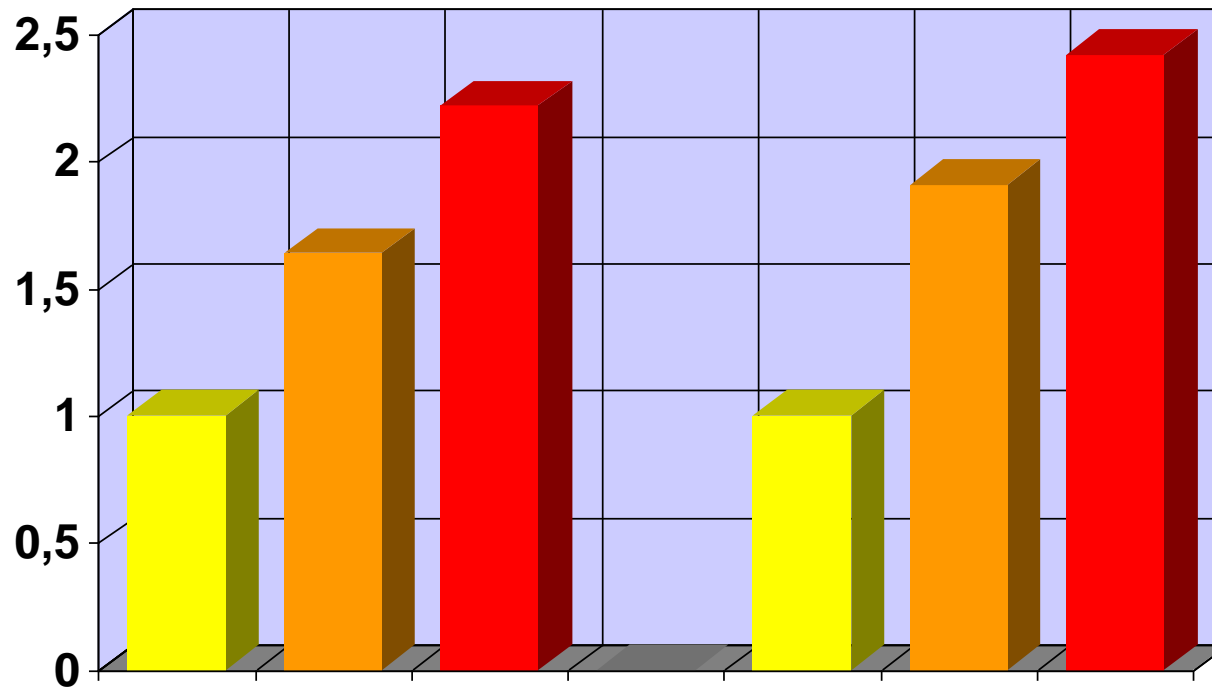
Weitere wichtige soziale / psychische Belastungen und Ressourcen

- Mobbing
- Führungsstil / Probleme mit Vorgesetzten
- Probleme mit Kollegen
- Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt

Stress im Erwerbsleben und Gesundheit: ausgewählte empirische Befunde

Mortalitätsrisiko (Herz-Kreislauf-Krankheiten) in Abhängigkeit von psychosozialen Arbeitsbelastungen

$N_{\max}=812$ (73 Todesfälle); Zeitraum: 25,6 Jahre



Terzile (Belastung):

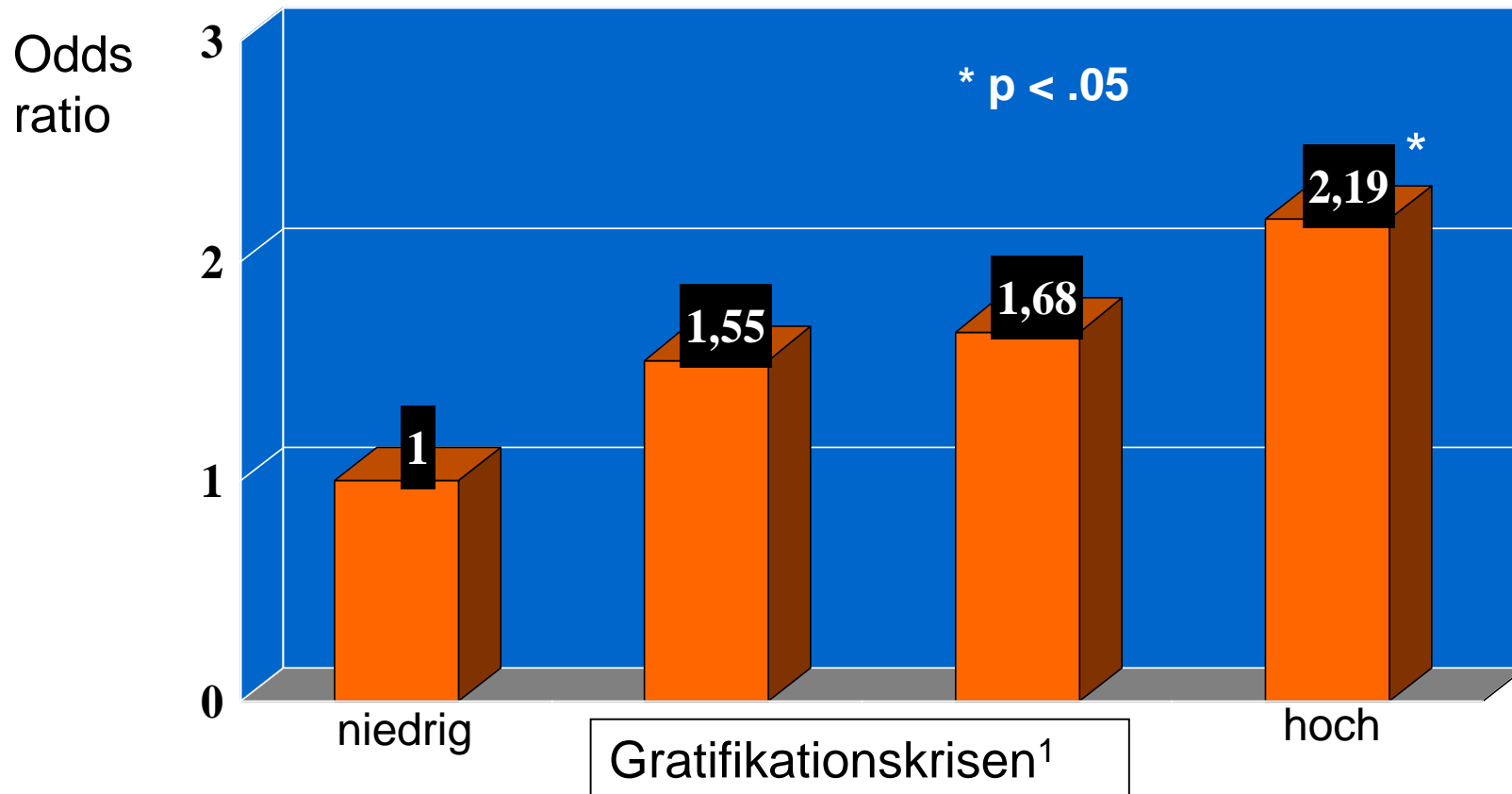
- 1 = keine
- 2 = mittlere
- 3 = hohe

Anforderungs-Kontroll-
Modell

Modell beruflicher
Gratifikationskrisen

Berufliche Gratifikationskrisen und schwere depressive Symptome 5 Jahre später

(Rugulies et al. Europ J Publ Health 2013, 1-6)



- 1) Adjustiert für Alter, Geschlecht, Familienstand, Lebensstilfaktoren, subj. Gesundheit, Schlafstörungen, milde depressive Symptome zur Basiserhebung

**Wie sieht es bei älteren
Arbeitnehmern aus ?**

Berufliche Stressbelastungen und Gesundheit bei älteren Beschäftigten

Study on Health, Aging, and Retirement in Europe
(Share-Studie) in 13 europäischen Ländern:

Niedrige Belohnung während des mittleren Erwerbslebens erhöht das Risiko von depressiven Symptomen während der Rente (OR Frauen 1.37; OR Männer 1.58), niedrige Kontrolle ebenfalls (Frauen OR 1.27, Männer 1.68)

(Wahrendorf et al. Soc Sci Med 2012)

Berufliche Stressbelastung und Erwerbsteilhabe

Britische Elsa (English Longitudinal Study on Ageing)-Studie:

Das Risiko einer Berentung vor dem 61. Lebensjahr ist bei Personen mit Gratifikationskrisen unabhängig von Geschlecht, Bildung und Berufsstatus um 62 % erhöht, bei Personen mit guter Kontrolle am Arbeitsplatz um 40 % vermindert

(Hintsa et al. J Epidemiol Community Health 2015)

Zusammenfassung des dritten Teils

- Theoretische Modelle zu Stressbelastungen im Erwerbsleben sind hilfreich bei der Identifizierung gesundheitsrelevanter Belastungskonstellationen
- Entscheidend für die Krankheitswertigkeit ist die Kontroll- bzw. die Belohnungsdimension.
- Bei älteren Beschäftigten sind berufliche Stressbelastungen mit vorzeitiger Berentung und mit schlechterer Gesundheit auch während der Rente assoziiert

4. Prävention

Berufliche Gratifikationskrisen: Ebenen der Stressreduktion

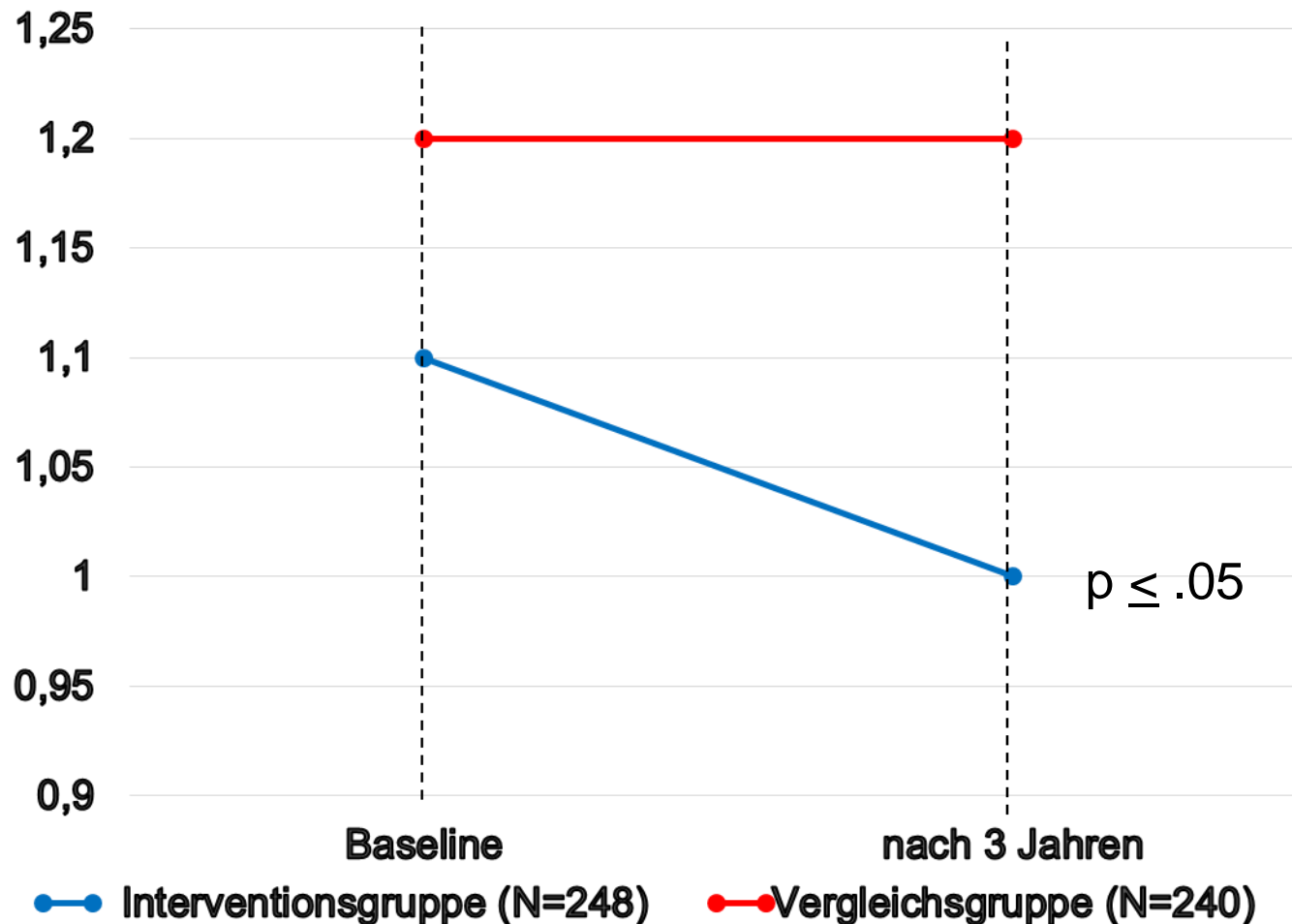
- **Individuell**
 - Entspannung
 - Bewertung und Bewältigung
- **Interpersonell**
 - Management von Ärger und Aggression
 - Selbstbehauptung
 - Wechselseitige Unterstützung
- **Strukturell**
 - Partizipatorische Maßnahmen
 - Arbeitsinhalte/ Arbeitsorganisation (z.B. Schichtarbeit, Arbeitszeiten, job enrichment)
 - Änderungen von Gratifikationssystemen (z.B. nicht-monetäre Gratifikationen, kleinere Abteilungen, mehr direkte Kommunikation, Fortbildungen)

Lipid lowering by workplace intervention (Orth-Gomer et al. Int J Behav Med 1994, 1)

- age-matched intervention and control group (n=129 men and women)
- 8 months intervention program
- improvement of work stimulation and autonomy in the intervention group (3.41 to 3.53, $t = 2.82$, $p < .001$)
- reduction of the ApoB / ApoA1 ratio in the intervention group (0.84 to 0.79, $t = 2.65$, $p < .05$)
- no comparable changes were observed in the control group

Berufliche Gratifikationskrisen bei Beschäftigten zweier Krankenhäuser

Berufliche Gratifikationskrisen (Mittelwert)



Schlußfolgerungen und Zusammenfassung des vierten Teils

- Eine Verminderung berufsbedingter Stressbelastung ist (auch langfristig) möglich
- Verhältnis- und Verhaltensprävention sollten ineinandergreifen
- durch Theoriebezug und Standardisierung kann eine noch größere Wirksamkeit der Prävention am Arbeitsplatz erwartet werden
- durch gezielte Prävention berufsbedingter Stressbelastung sollten Gesundheit, Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten werden

Zusätzliche Folien

Leitthema

Bundesgesundheitsbl 2013 · 56:415–421
DOI 10.1007/s00103-012-1615-z
Online publiziert: 28. Februar 2013
© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2013

R. Peter¹ · H.M. Hasselhorn²

¹ Institut für Epidemiologie und Medizinische Biometrie, Universität Ulm

² Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin

Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe

Ein Modell

GESUNDHEITSSCHUTZ 20

Streß im Betrieb?

Handlungshilfen für die Praxis

Autoren:

Projektgruppe „Streß“ der BAuA

B. Beermann, M. Ertel, G. Freude, I. Höpfner, W. Heinze,
G. Junghanns, H.-H. Kamps, J. Koßmann, K. Kuhn,
H. Lazarus, H. Müller-Arnecke, G. Richter, W. Tatusch,
P. Ullsperger, B. Weißgerber, I. Zeller

BKK Essen

Herausgeber:

BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN

Dortmund/Berlin/Dresden

4. korrigierte Auflage, Mai 2001

Deutschsprachige Übersichtsarbeit:

Richard Peter

**Berufliche Gratifikationskrisen und
Gesundheit**

Psychotherapeut 2002; 47: 386-398

Chancen und Grenzen individuenzentrierter psychosozialer Maßnahmen

- Bewusstmachung und Stärkung individueller Ressourcen
- Beeinflussung des Krankheitsverlaufs möglich
- Einfluss auf krankmachende Arbeitsbedingungen (Organisationsentwicklung) begrenzt
- Oft kurze zeitliche Wirksamkeit