

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

aktuell gehen die Jahrgänge der sogenannten Babyboomer in Rente. Die Folgen sind deutlich spürbar für die Unternehmen. Pro Monat verlassen viele Tausend Menschen aufgrund ihres Renteneintritts den Arbeitsmarkt. Das bedeutet einen gravierenden Mangel an Arbeitskräften in fast allen Branchen. Besonders betroffen sind Berufe, die mit hohen physischen Belastungen einhergehen wie zum Beispiel die Alten- und Krankenpflege, das Handwerk oder der Metallbau. Aber auch Berufe mit hohen psychischen Anforderungen wie zum Beispiel der Bildungsbereich und auch hier wieder die Pflege sind stark betroffen.



Foto: Jan Röhl/DGUV

Unbesetzte Stellen haben Folgen für die Arbeitssicherheit. Zu wenige Arbeits- und Fachkräfte führen zu einer Arbeitsverdichtung, die wiederum das Risiko von Arbeitsunfällen und Erkrankungen steigen lässt. Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung ist es, dazu beizutragen, dass Beschäftigte möglichst sicher und gesund arbeiten können. Die aktuelle Diskussion um längere Arbeitszeiten ist deshalb eine Herausforderung. Viele Menschen fühlen sich aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, bis zu ihrem offiziellen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch ein Zusammenwirken von Prävention und Rehabilitation rückt deshalb noch stärker in unseren Fokus. Eine Hilfe, die gerade neue Möglichkeiten in Aussicht stellt, ist die künstliche Intelligenz (KI). Sie kann einen Beitrag leisten, indem sie Beschäftigte bei ihren Tätigkeiten entlastet. Das kann zum Beispiel über ein KI-gesteuertes Exoskelett sein oder die Übernahme von zeitraubenden Tätigkeiten wie zum Beispiel die Auswertung großer Datenmengen.

Inzwischen gibt es aber auch von wissenschaftlicher Seite Unterstützung für Betriebe, die die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig erhalten wollen. Den Fragebogen des Later Life Workplace Index (LLWI) können Organisationen nutzen, um ihre Stärken und Schwächen im Umgang mit alternden Belegschaften zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen für das eigene Unternehmen abzuleiten.

Wie Menschen sich ihr Alter vorstellen, ist sehr unterschiedlich. Ein Fallbeispiel der LLWI-Forscherguppe zeigte ein interessantes Ergebnis: In einem Sozialunternehmen mit Seniorenresidenzen gab jede zweite Person an, durchaus Interesse an einer Fortsetzung der Beschäftigung im Rentenalter zu haben. Es kommt auf die Bedingungen und die Wertschätzung an.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung