

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Grundlagen
Auswirkungen
Prävention

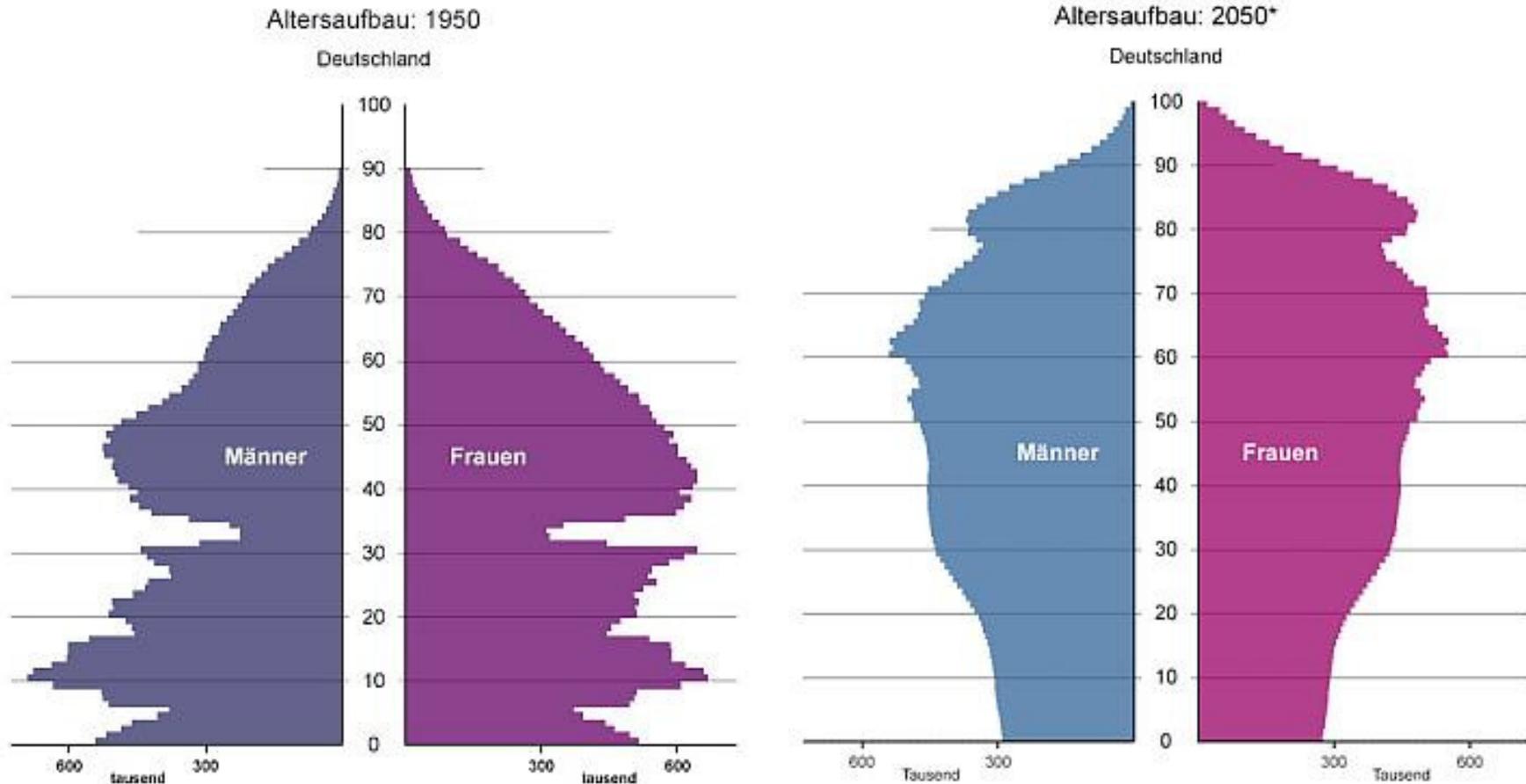
Dr. med. Gerhard Kraus
Fachbereich Arbeitsmedizin und Berufskrankheiten

Bayerischer Arbeitsschutztag 2010
Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gesundheitswesen

Demographischer Wandel – Vortragsinhalte

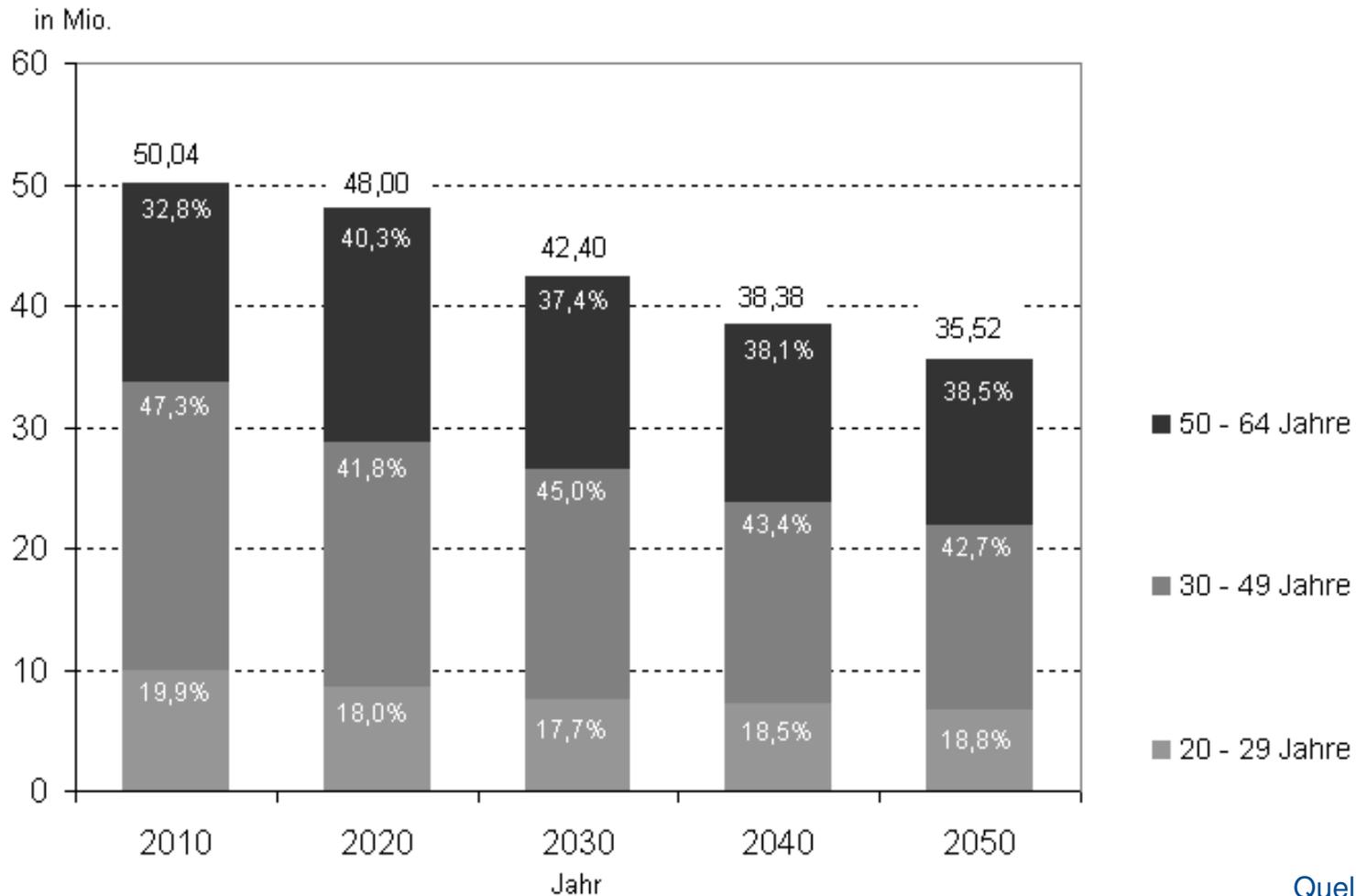
- Grundlagen und Definitionen
 - Demographischer Wandel
 - altersbedingte Veränderungen
- Auswirkungen
 - einzelne Beschäftigte
 - Betriebe / Wirtschaft / Gesellschaft
- Prävention
 - Akteure
 - Handlungsfelder
- Infos zum Vertiefen

Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland



<http://www.geolinde.musin.de/fertigkeiten/bevoelkerungspyramide1w1.pdf>

Entwicklung der Altersstruktur der Erwerbstätigen



Quelle: destatis

Der „ältere Arbeitnehmer“

Alter = Prozess lebenszeitlicher Wandlung von Geburt an mit Anpassung an jeweilige Situation

Definition von „**älterer Arbeitnehmer**“:

Literatur: ab 40 – 55 Jahre

WHO (aging worker): 55 Jahre

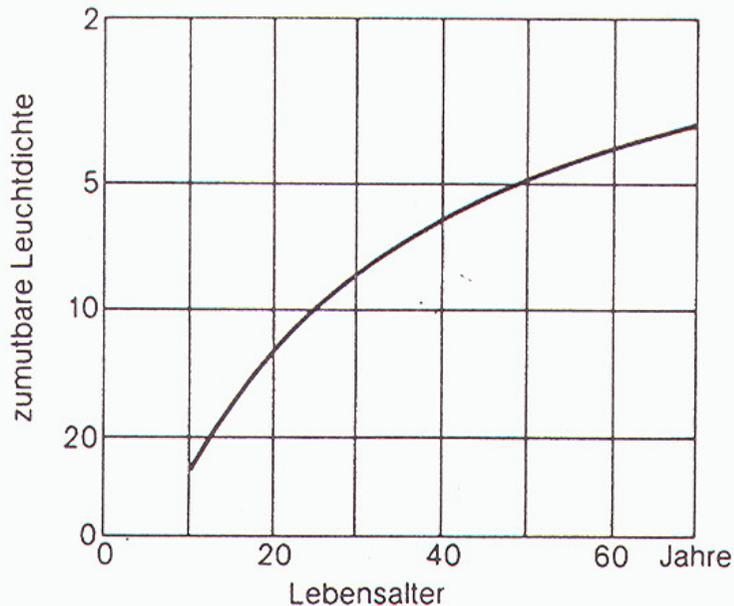
OECD: arbeitsfähige Person in
2. Hälfte des Berufslebens

- kalendarisches ✕ biologisches Alter
- hohe interindividuelle Variabilität!

Rahmenbedingungen für ältere Mitarbeiter sozialpolitisch – wirtschaftlich - gesellschaftliches Umfeld

- Rentenrecht
Rente ab 67 (ab Jg. 1964), ansonsten Kürzung
- Altersteilzeit; unklare Fortführung und ggf. Bedingungen (ab Jg. 1955)
- Vorruhestandslösungen mit geändertem Bezug von Arbeitslosengeld für über 55-Jährige
- Vorurteile gegenüber Älteren

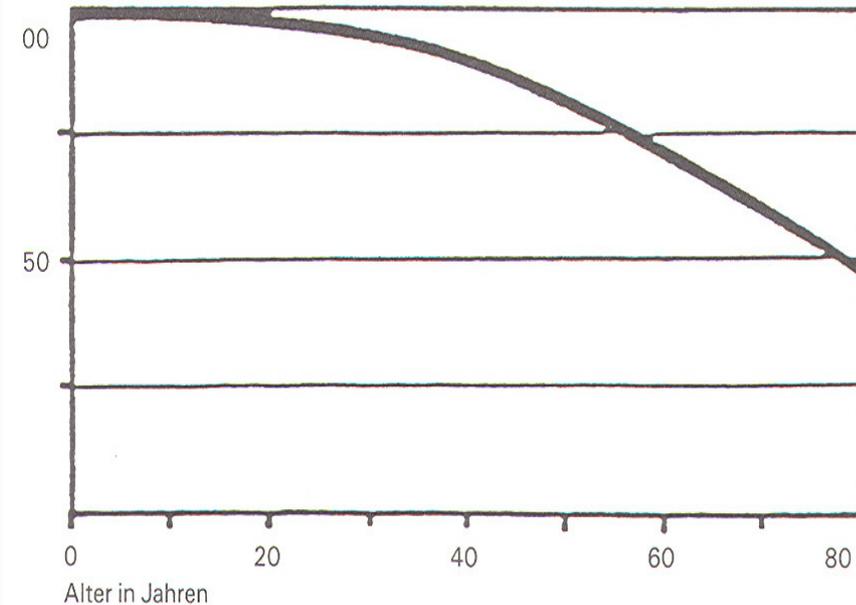
Veränderung der Sehfähigkeit im Verlauf des Lebens



Mit zunehmendem Alter nimmt die Blendempfindlichkeit zu.

Ältere Personen werden somit durch helle Leuchten oder helle Fensterflächen stärker gestört als junge.

(nach Hartmann, 1986)



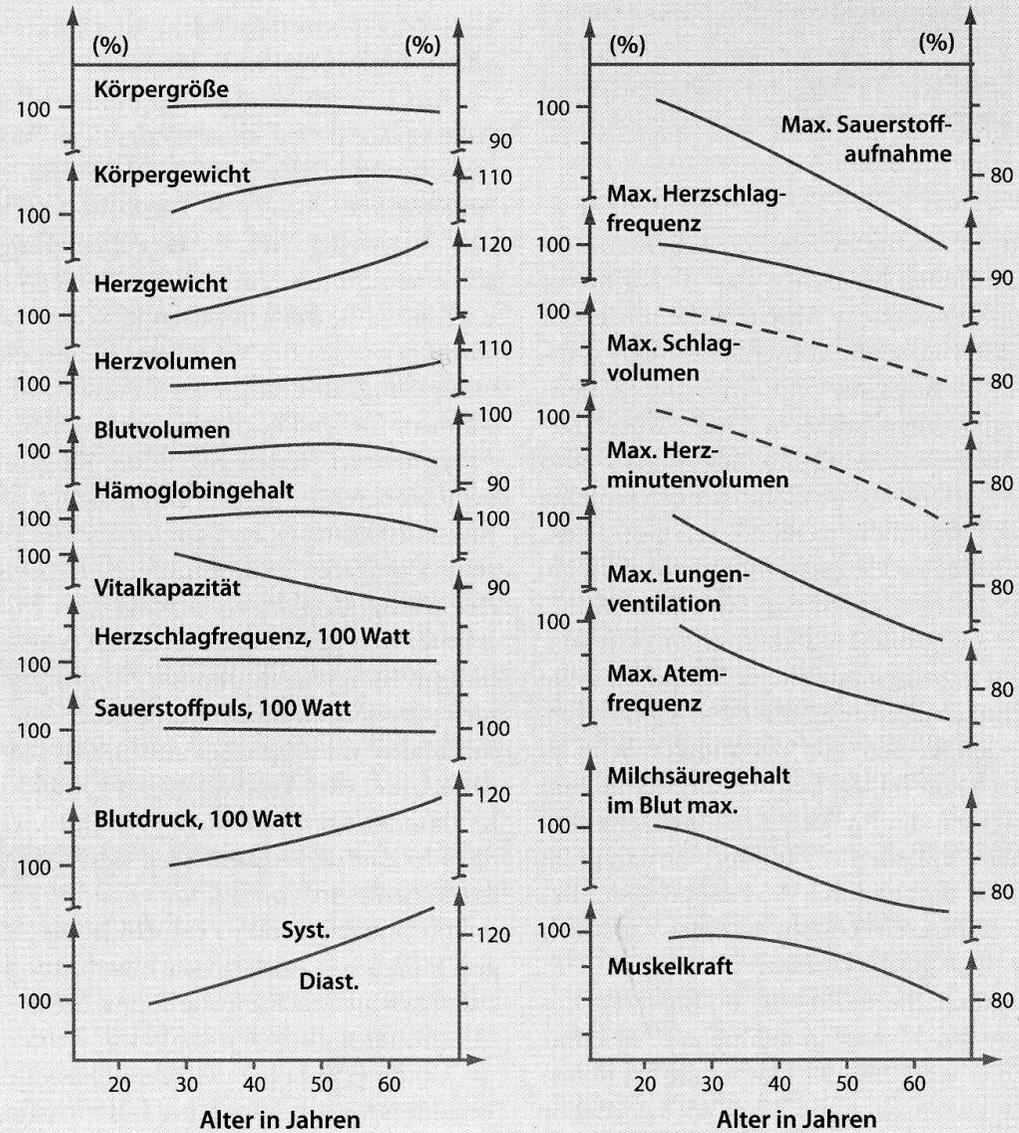
Mit zunehmendem Alter nimmt die Sehschärfe ab.

(nach Krueger und Müller – Limmroth, 1979)

Entwicklung biologischer Parameter des Menschen im Laufe des Lebens

→ Defizitmodell

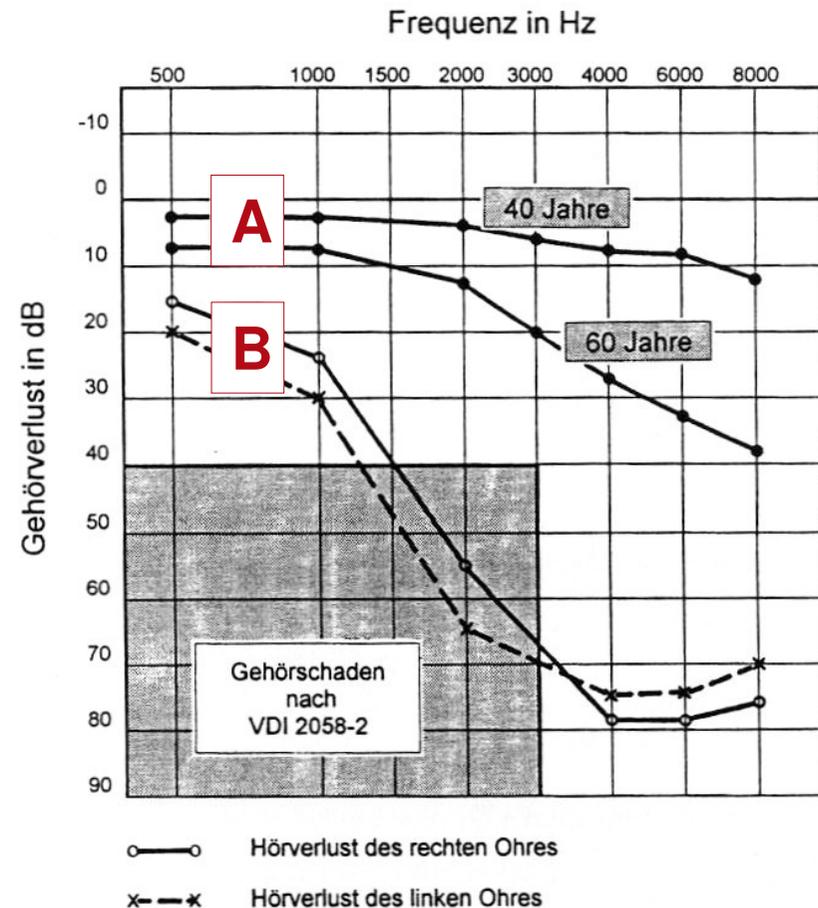
Quelle:
Lexikon Arbeitsgestaltung
Hrsg: Landau,
Weißert-Horn, 2007



physiologische Veränderungen: Altersschwerhörigkeit versus berufsbedingter Lärmschwerhörigkeit

A: durchschnittliche altersbegleitende Hörverluste für ohrgesunde Männer im Alter von 40 und 60 Jahren

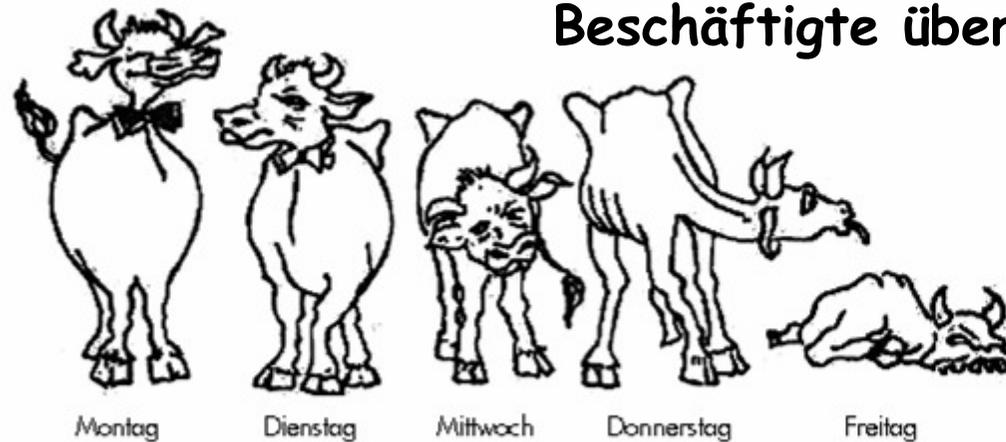
B: Audiogramm eines 60jährigen Arbeitnehmers mit fortgeschrittener Lärmschwerhörigkeit



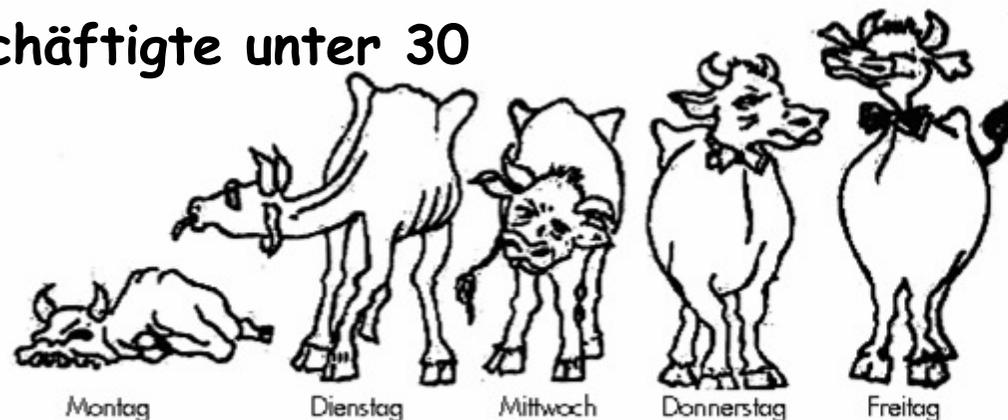
Quelle: HOFFMANN/ von LÜPKE/ MAUJE, 1999

Tierleben und Arbeitswelt

Beschäftigte über 50



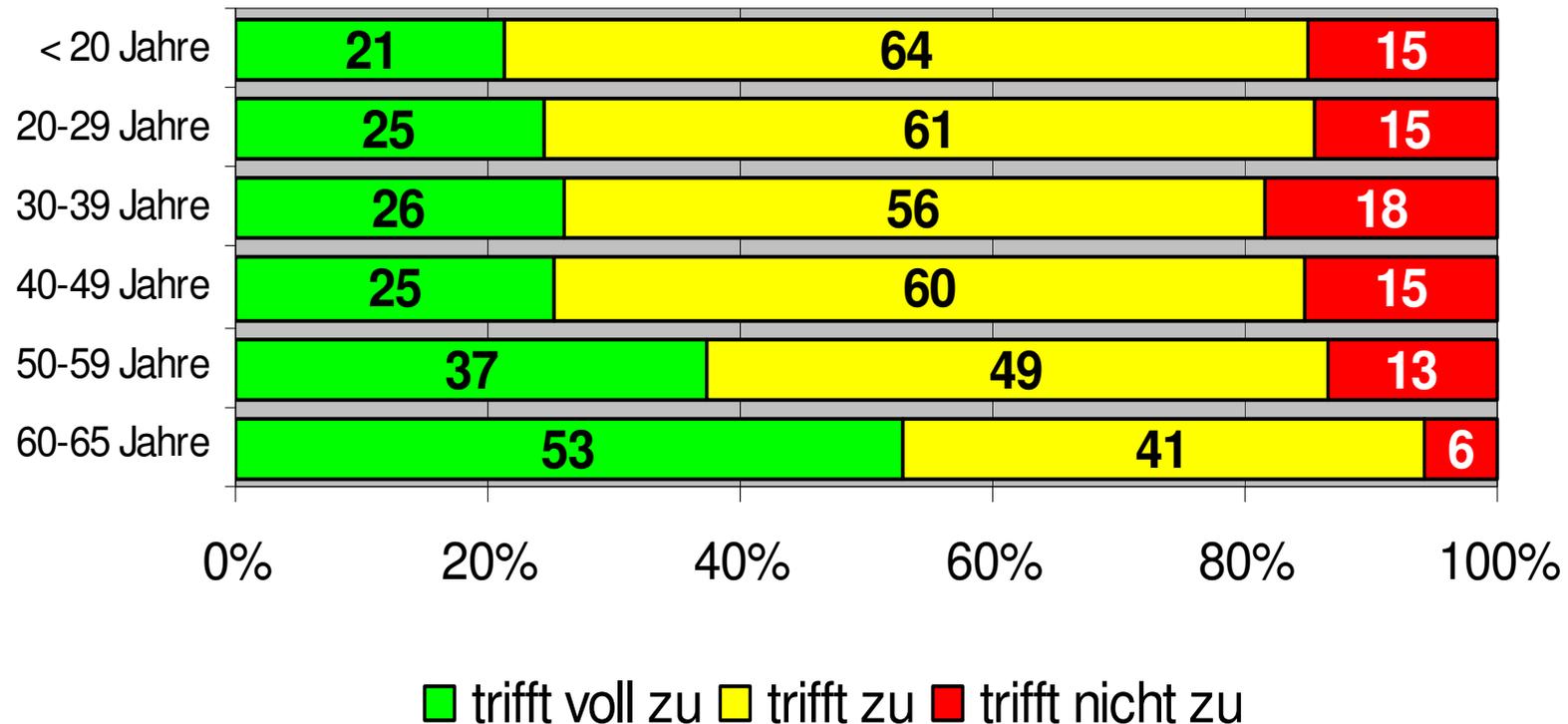
Beschäftigte unter 30



Zumindest am Mittwoch können sie sich verstehen

Einstellung zur Arbeit - Salutogener Faktor

"Meine Arbeit hält mich fit"



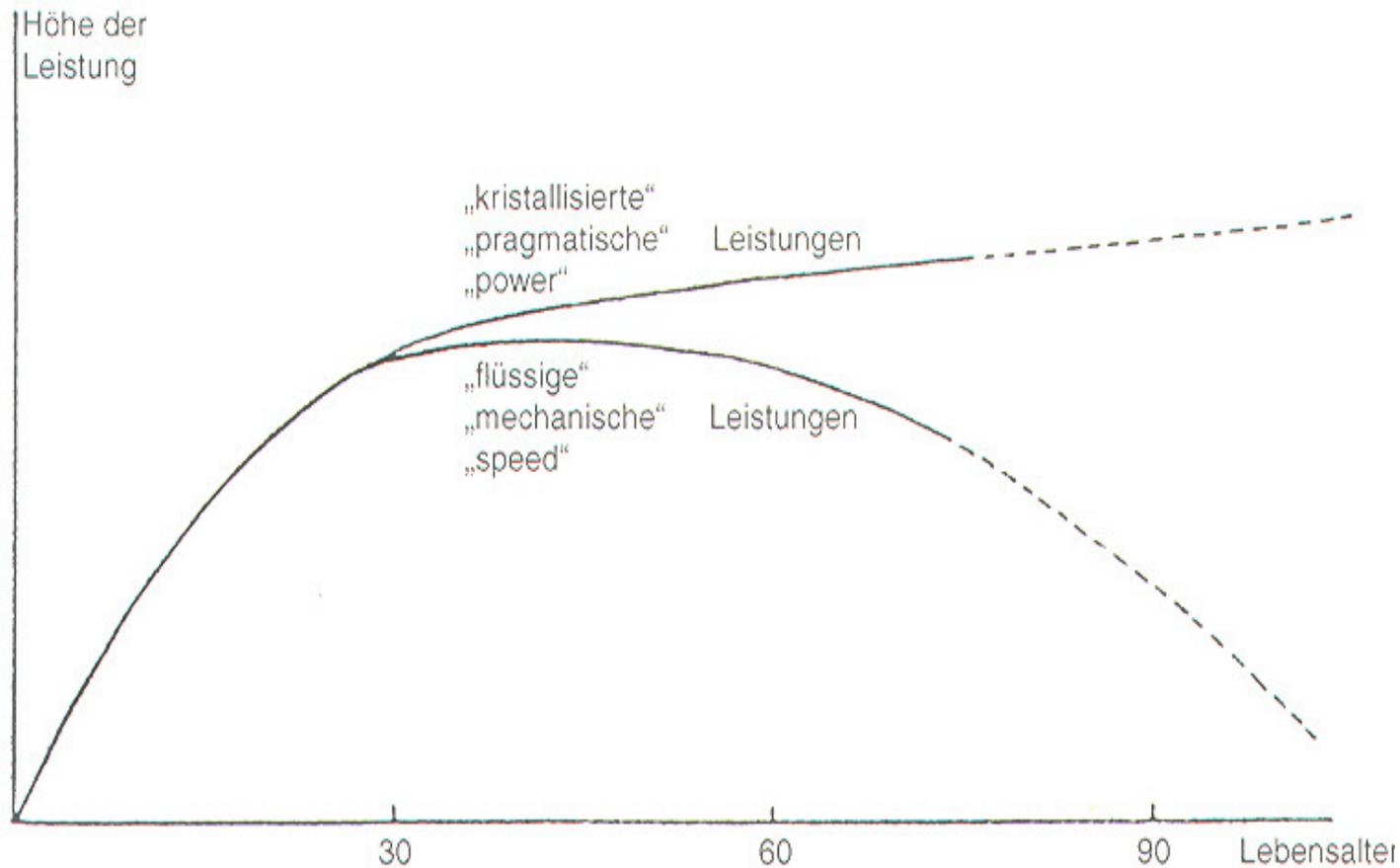
(Bödecker & Dragano, 2005)

Vergleich kognitiv-psychosozialer Leistungsfähigkeit zwischen Jüngeren und Älteren

→ Kompetenzmodell

Leistungspotenziale	jüngere Erwerbstätige	ältere Erwerbstätige
Erfahrungswissen	+	+++
Theoretisches Wissen	++	++
Kreativität	+++	+
Lernbereitschaft	+++	+
Lernfähigkeit	+++	+
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	+	+++
Einstellung zur Qualität	+	+++
Zuverlässigkeit	+	+++
Loyalität	+	+++
Teamfähigkeit	++	++
Führungsfähigkeit	+	+++
Flexibilität, Reaktionsfähigkeit	+++	+
körperliche Belastbarkeit	+++	+
psychische Belastbarkeit	++	++
beruflicher Ehrgeiz	+++	+

Veränderungen geistiger Fähigkeiten mit dem Alter



(Quelle: Konietzko – Dupuis)

Leistungsfähigkeit und Lebensalter

Körperliche Leistungsfähigkeit/
Physische Gesundheit
Hör- Sehvermögen
Lernfähigkeit (teilweise)?
Flexibilität
Reaktionsfähigkeit



Betriebsspezifisches Wissen
Besonnenheit
Betriebstreue
Urteilsfähigkeit
Zuverlässigkeit
Arbeitsorgfalt
Qualitätsbewußtsein



Defizitmodell

Intelligenz
Zielorientiertes planvolles Handeln
Systemdenken
Kreativität
Kooperationsfähigkeit
Kommunikationsfähigkeit

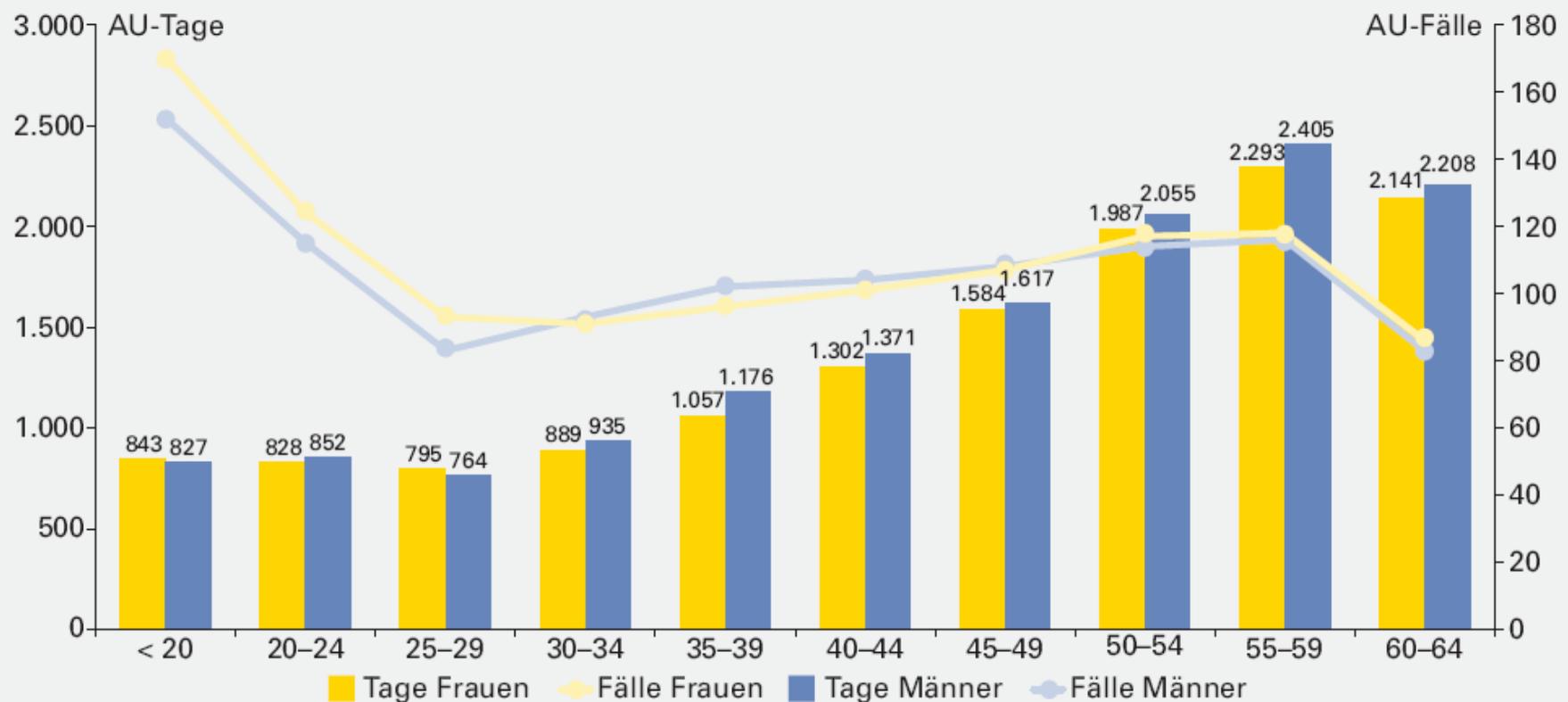


Kompetenzmodell

Quelle: mod. n. Lehr, 1996

Arbeitsunfähigkeitsfälle und –tage nach Alter

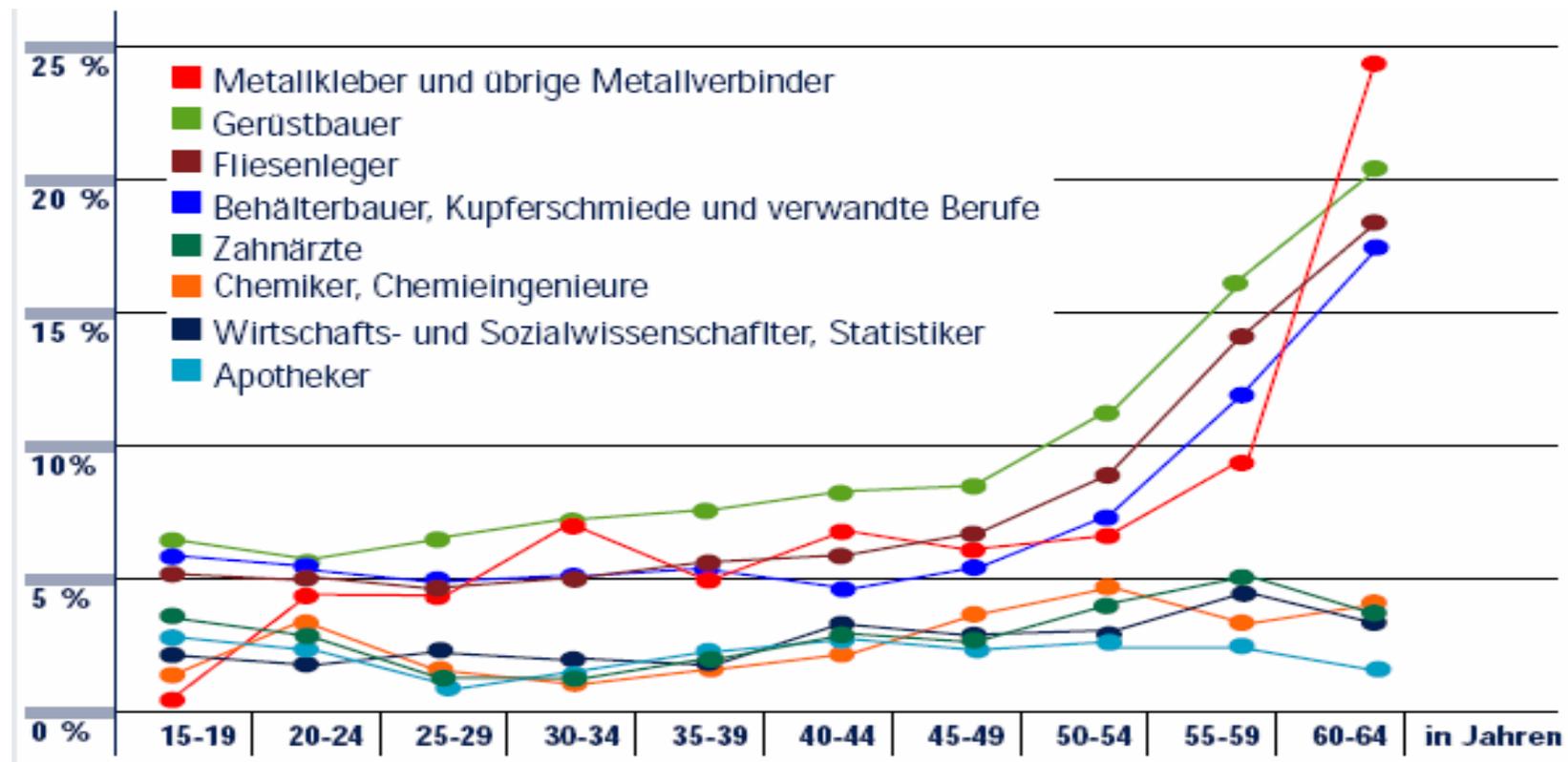
Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Geschlecht



je 100 Pflichtmitglieder – Bundesgebiet 2007

Quelle: BKK Gesundheitsbericht 2008

Krankenstand nach Alter für ausgewählte Berufsgruppen



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK, Vetter

- Staat, Gesellschaft und Gesundheitsschutz
 - Sozialpolitik, normativer Rahmen, Solidarprinzip
 - Politiker, Tarifparteien, Verbände, Medien
- jeder Einzelne
 - privat
 - im Beruf
- Betriebe
 - Unternehmer, Personalabteilung (HR)
 - Führungskräfte, Personalvertretung
 - Berater für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- weitere Institutionen
 - Krankenkassen, Bildungseinrichtungen
 - Experten für Verkehrssicherheit, Gesundheitsförderung

Mangel an Bewerbern

8 Prozent weniger Lehrverträge

Krise und demografischer Wandel wirken sich 2009 deutlich aus

BERLIN. Die Wirtschaftskrise und der demografische Wandel zeigen deutliche Spuren auf dem Ausbildungsmarkt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im vergangenen Jahr um 8,3 Prozent zurückgegan-

gen. Das ist ein Minus von 80.340 Lehrverträgen auf nun 886.004. Diese Zahlen sind Teil eines Papieres, das der Rundschau vorliegt und das heute von den Partnern des bundesweiten Ausbildungspaktes vorgestellt wird. Der Rück-

gang der Bewerberzahlen führte in manchen Regionen dazu, dass zahlreiche ausbildungswillige Betriebe keine Bewerber finden konnten, die ihren Anforderungen entsprechen. Besonders ernst ist dieser Bewerbermangel im Osten

Deutschlands. Insgesamt seien 2009 tausende Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben, darunter auch in beliebten Berufen wie Kfz-Mechatroniker, heißt es beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag. (wv) **Wirtschaft Seite 7**

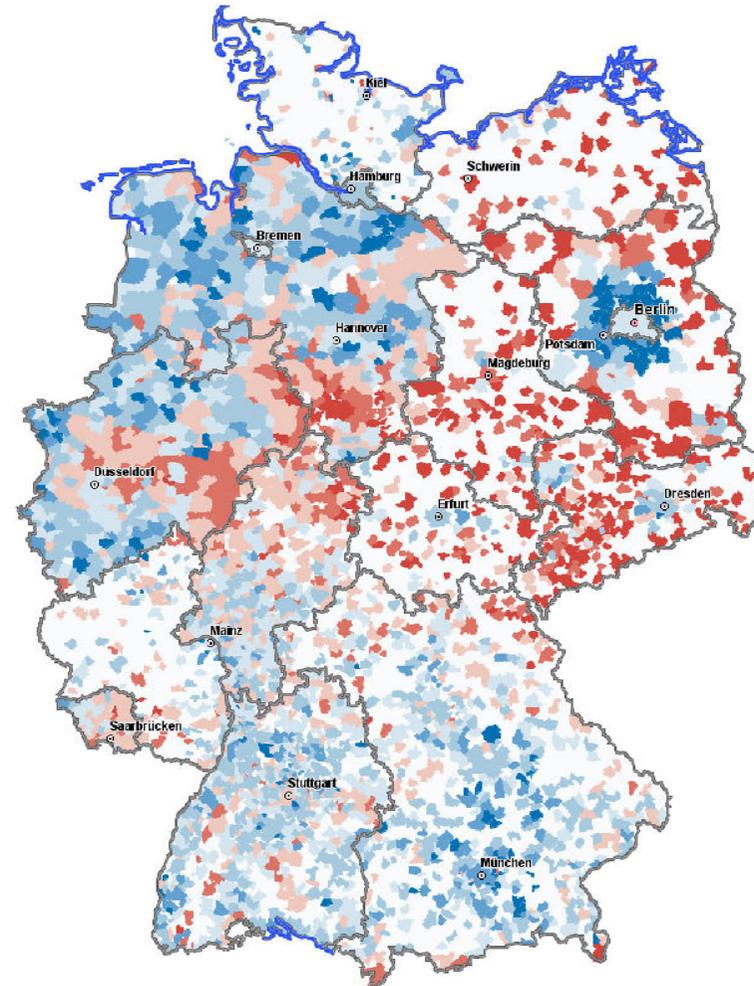
Quelle: Rhein-Sieg-Rundschau Nr.34 vom 10.02.2010

Umfeld
Branche/Region

Regionen altern unterschiedlich ...

Bevölkerungsentwicklung 2003-2020
in den Städten und Gemeinden mit
mehr als 5000 Einwohnern (in %)

Legende	
✓	sehr stark abnehmend (unter -12)
✓	stark abnehmend (-12 bis unter -7)
✓	leicht abnehmend (-7 bis unter -2)
✓	stabil (-2 bis unter 2)
✓	leicht zunehmend (2 bis unter 7)
✓	stark zunehmend (7 bis unter 12)
✓	sehr stark zunehmend (12 und mehr)



www.wegweiserdemographie.de

Unsicherheiten und Fragen

Trifft jeden das Alter(n) gleich?

Gibt es besonders betroffene Berufsgruppen?

Sind die Betriebe offen für die Beschäftigung Älterer?

Sind Älteren / 60+ oder gar 50+ zu alt für die Arbeit?

Gibt es für Ältere bestimmte Einschränkungen?

Wie kann man leistungsgeminderten Älteren helfen?

Kann man mit technischen und/oder organisatorischen Maßnahmen helfen?

Soll jeder Betrieb agieren oder Politikentscheidungen abwarten?

Demografischer Wandel - Herausforderung für Betriebe



- **Höhere Fluktuation in der Belegschaft**
- **Wissensverlust der Betriebe** (Unternehmens- know-how)
- **Konkurrenzkampf unter den Firmen um**
 - Nachwuchs
 - Fachkräfte, Spezialisten
- **Mehrarbeit / erhöhte Belastungen für den Einzelnen**
- **Verschiebung des Krankheitsgeschehens**

**Alles kein Problem des Wissens, sondern der Umsetzung.
Es mangelt immer noch an zielgerichteter Prävention!**

Demografischer Wandel Zukunftsszenario für den Einzelnen

„Der Marsch
der Alten“

(Quelle:
IGBCE)



**Können wir
(alle?) bis 67
gesund
arbeiten?**

**(und danach
möglichst fit
in Rente
gehen!)**

Verhaltensprävention für Jung und Alt

Vermittlung von **Wissen**

die eigene

Gesundheit und Fitness

zu beeinflussen / fördern

Betonung der Bedeutung eines

gesundheitsorientierten Handelns

für die Lebensqualität und den
möglichen Pflegebedarf

Gleichwertigkeit der

„**Körperlichen Altersvorsorge**“

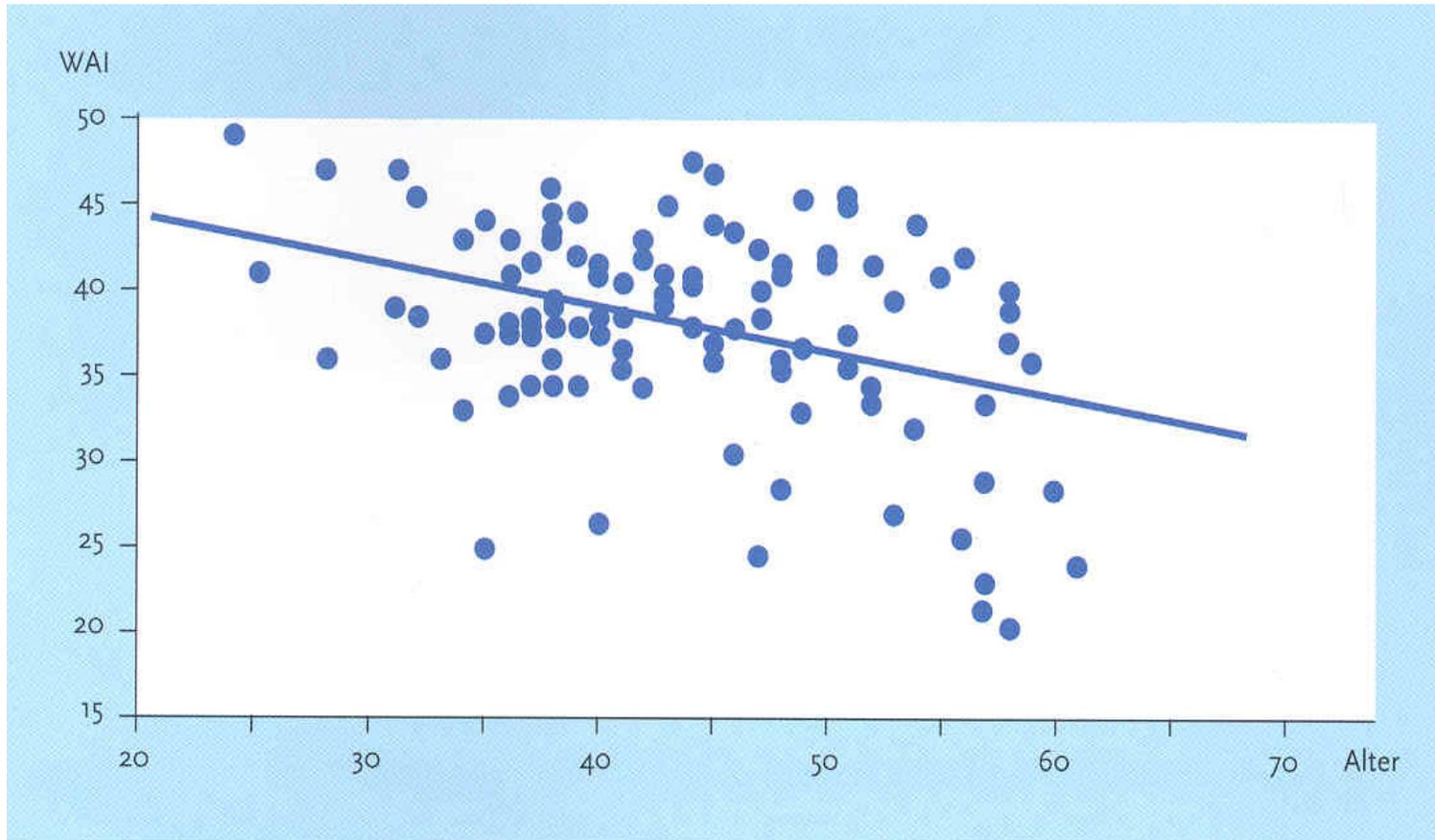
neben der

„Finanziellen Altersvorsorge“

Work Ability Index = ArbeitsBewältigungsIndex (Inhalt)

	„Item“ (Aspekt)	Punkte
1.	derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit	0 - 10
2.	derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit	2 - 10
3.	aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten	1 - 7
4.	Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund der Erkrankung / Verletzung	1 - 6
5.	krankheitsbedingte Ausfallstage während der letzten 12 Monate	1 - 5
6.	eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren	1,4,7
7.	mentale Ressourcen und Befindlichkeiten	1 - 4
	<u>SUMME</u>	<u>7 - 49</u>

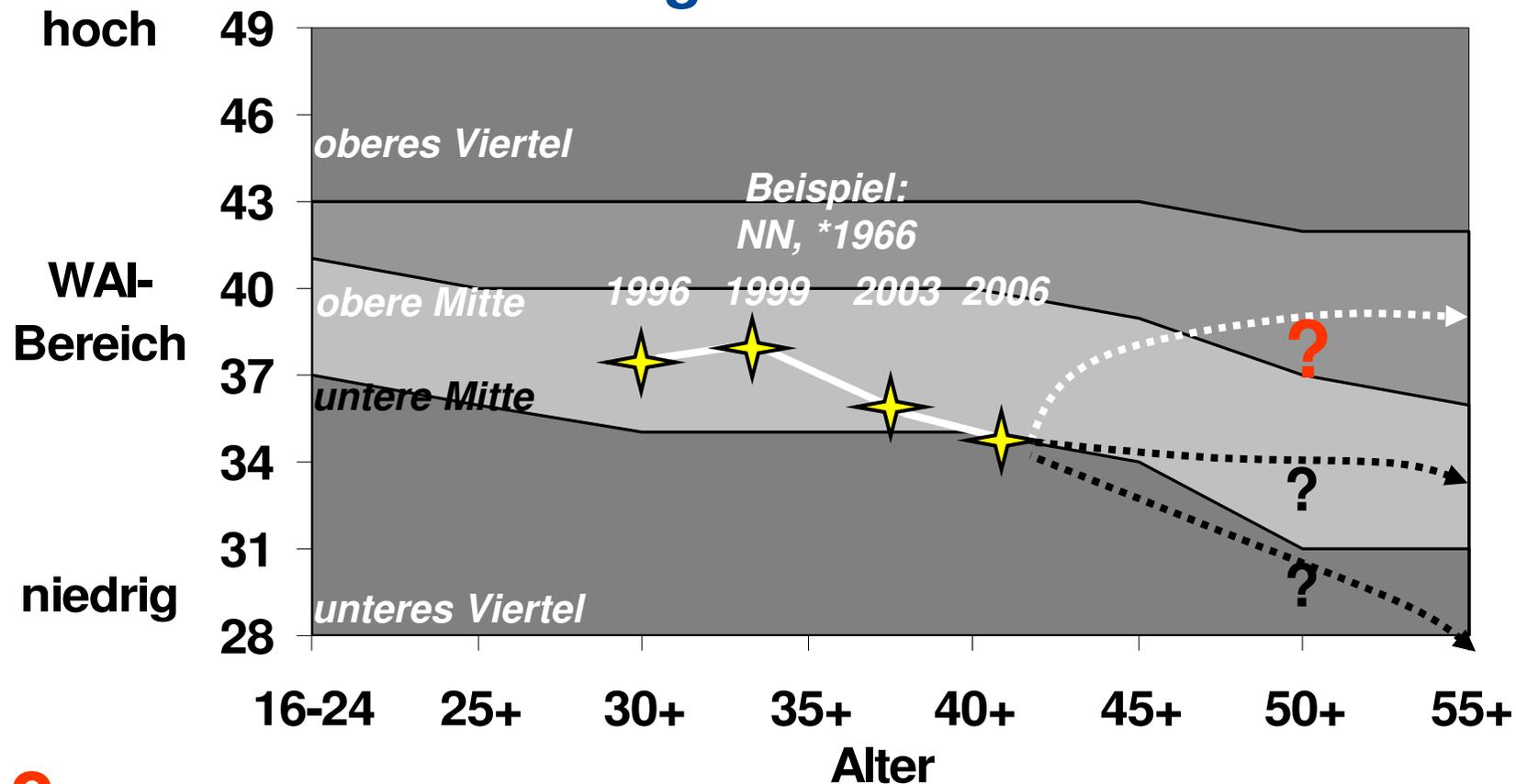
Work ability index - Altersgang kollektiv im Betrieb



Individuelle Betrachtungsweise erforderlich!

Quelle: baua 2006

WAI: Anwendung Arbeit & Alter individuell



? : höherer WAI = länger, gesünder leben!
 (z. B. durch Ernährungsumstellung oder körperlichen Ausgleich, Krafttraining)

Quelle: WAI-Netzwerk, Hasselhorn, 2007

Handlungsfeld: Gesundheit der Belegschaft



Eigenverantwortung für gesundes Altern

- Ernährung
- Bewegung
körperliche Aktivität
- Verzicht auf Nikotin
- mäßiger Alkoholgenuss
- mentales Training

Investition des Betriebs in die Gesundheit der Beschäftigten

- Unterstützung der
Beschäftigten
- Ermittlung der
Gesundheitsgefahren
- Ermöglichung von
Vorsorgeuntersuchungen
- **betriebliche
Wiedereingliederung**

Schutz und Eigenverantwortung des Einzelnen

Arbeitsfähigkeit stärken und Beschäftigungsfähigkeit erhalten

Praxisbeispiel: Gesundheit der Belegschaft

„TopFit“ das Gesundheitskonzept eines mittelständischen Unternehmens:

- professionelle Check-ups mit Herz-Kreislauf-Tests
- Blutuntersuchungen und Wirbelsäulenanalysen
- abwechslungsreiches Aktivprogramm mit Jogging- oder Nordic-Walking-Gruppen, Fitness- und Schwimmkursen bis hin zur Wassergymnastik
- Seminare in Sachen Fitness und Ernährung
- gemeinsame Ski-, Rad- und Wandertage

wiederholte Auszeichnung als „TOP JOB – Arbeitgeber des Jahres“
gute Werbung bei der Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte.

Ablehnung

Wir werden auch zukünftig noch genügend junge Mitarbeiter finden.

Es gibt keine Probleme mit älteren Arbeitnehmern hinsichtlich ihres Leistungsvermögens.

Antwort

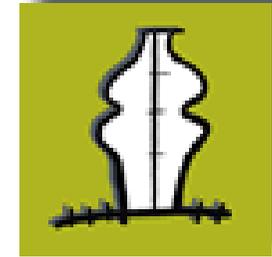
Das gilt für große Unternehmen. Für kleinere Betriebe ist es schwieriger. Es lohnt sich schon jetzt, Aktivitäten in die Wege zu leiten, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden.

Damit dies so bleibt, ist es für alle Beschäftigten sinnvoll, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gesundheit erhalten und fördern.

Beispiel für die Erfassung der betrieblichen
Altersstruktur in einem Kleinbetrieb (Quelle BGI/GUV-I 7009)

Alter	Anzahl Beschäftigte 2010	Anzahl Beschäftigte 2020
< 20	—	—
20 – 29	2	—
30 – 39	4	2
40 – 49	2	4
50 – 59	3	2
60 +	—	1
Gesamt	11	9

Für größere
Betriebe
z. B.:



Demografie-Kompass

des TBS NRW

schnelle Eingabe und Analyse

Erfassung Altersstruktur
und Qualifikation

interaktive Auswertung
und Prognose

www.demobib.de

> Demografie-Kompass

oder kompass.demobib.de

- **Personalführung**

Unternehmenskultur, kooperativer Führungsstil, Positive Einstellung gegenüber Älteren, Förderung von Arbeitsschutz und Fahrsicherheit, vorurteilsfreie Einschätzung des Leistungsvermögens Älterer

- **Personalgewinnung**

Nachwuchskräfte heranziehen, Personengruppen wie Frauen und Migranten einbeziehen, ältere Personen bei gleicher Qualifikation einstellen

- **Personalentwicklung (incl. Weiterbildungsförderung)**

interner Qualifizierungsbedarf, Anreizsysteme, Aus- und Weiterbildung intern / extern, besondere Konzepte für junge und ältere Mitarbeiter, Laufbahngestaltung, betriebliche Wiedereingliederung, Nachfolgeplanung, Wissenstransfer

~~Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmer~~

Beispiel Montagearbeiten

Gefährdungsfaktoren

- Beleuchtung
- Haltungs- / Haltearbeit
- Informationsaufnahme/
Wahrnehmung

Maßnahmen

- ⇒ stärkere Beleuchtung J ✓
- ⇒ Unterstützung der Feinmotorik J ✓
- ⇒ Reduzierung der physischen Belastung J ✓
- ⇒ Lesbarkeit/Visualisierung J ✓

Quelle: Freiberg, BGAG, 2007

Prävention für alle Generationen !!

gute Gestaltung nach arbeitswissenschaftlichen und ergonomischen Kriterien, alters- und alters- angepasste Optimierung

- Anpassung an unterschiedliche Körpergrößen
- leicht erreichbar, sichtbar, handhabbar, lesbar
- Vermeidung bzw. Reduzierung des Hebens und Tragens schwerer Lasten
- ausreichende Beleuchtung
- gute Verständlichkeit von Anweisungen
- aktive und passive Arbeits- und Verkehrssicherheit

Handlungsfeld: Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- monotone Arbeit vermeiden z. B. durch regelmäßigen Wechsel oder Erweiterung von Arbeitsaufgaben
- genügend Zeit lassen, Neues zu erlernen, sich daran zu gewöhnen
- Zeitdruck durch Zeitpuffer vermeiden
- mehr Handlungsspielräume ermöglichen
- altersgerechte/s Arbeitstempo und Akkordzeiten
- verminderte und/oder flexible Arbeitszeiten
- maßgeschneidertes“ Schichtsystem nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, Vermeidung von Nachtschicht
- tägliche Arbeitszeit und Überstunden begrenzen
- Mehrarbeit durch zeitnahen Freizeitausgleich kompensieren

„Wir brauchen Berufsschulen nicht nur für 17-jährige, sondern auch für 47-jährige!“
(Altbundeskanzler Helmut Schmidt, 02-2010)

- Prinzip „lebenslanges Lernen“
- Besonderheiten des Lernens Älterer
- Fort- und Weiterbildung mit Praxisbezug
- betriebsspezifisches Erfahrungswissen Älterer



Den Wert alter Handwerker schätzen
ZUM heißt ein neues kostenloses
Beratungsangebot der
Handwerkskammer Bremen an ihre
Mitgliedbetriebe,...



Handlungsfeld: Bildung und Berufliche Qualifizierung

Grundsätzlich Betriebsklima für fortlaufende Weiterbildung (unabhängig vom Alter der Mitarbeiter) als selbstverständlich
Ermittlung des individuellen Fortbildungsbedarfs

- Erfahrungsschatz im Betrieb erhalten und weitergeben
Dadurch Kosten vermeiden und Mitarbeiter motivieren
- alle Mitarbeiter kontinuierlich in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
Damit bleibt der Betrieb zukunfts- und wettbewerbsfähig.

Weiterführende Informationen

- Forsa-Studie: Betriebliche Weiterbildung macht Unternehmen innovativ
- Checkliste "Qualität beruflicher Weiterbildung"
- Neuauflage 2010 "Weiterbildung finanzieren" von Stiftung Warentest
- Förderdatenbank der Bundesregierung
- Ergebnisse der Online-Umfragen des InfoWeb Weiterbildung
- Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)
- Deutscher Weiterbildungstag 2010
- Verzeichnis von Weiterbildungsdatenbanken von InfoWeb Weiterbildung (IWWB)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Die Bildungsprämie

Analyse des Ist-Zustandes

- **Altersstruktur** der Belegschaft und Erstellung einer **Prognose** für deren weitere Entwicklung (siehe BGI/GUV-I 7009*)
- **Arbeitsplätze** zur Feststellung der **Gestaltung** von Arbeitsplätzen, -zeiten und der Arbeitsorganisation (Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG)
- **Gesundheit** der Belegschaft
Krankheitsgeschehen, gesundheitliche Beschwerden,
(Unfälle, Beinaheunfälle)
- **berufliche Qualifizierung** der Belegschaft
(inner- und außerbetriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung)

Handlungsfelder benennen Prioritäten setzen



Arbeit(splätze) gestalten

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren

lebenslang lernen und Wissen weitergeben

**Erhalt und Förderung
von Gesundheit
&
Qualifikation
im
Erwerbsverlauf**

Mitarbeiter finden und binden

Gesundheit erhalten und fördern

**aus
dguv-BGI
7009**

Handlungsfelder – etwas anders benannt, gleiche Richtung

- 1) Gesellschaftliches, sozialpolitisches und wirtschaftliches Umfeld
- 2) Führung und Personalmanagement
- 3) Gestaltung und Organisation der Arbeit
- 4) Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten
- 5) Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter

Aus: „*Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Herausforderungen für die Prävention*“ Ausgabe 13 der ISSA Reihe „Sozialpolitik im Brennpunkt“



The International Social Security Association

Promoting and Developing
Social Security Worldwide.

Erfordert der Demografische Wandel (DW) eine andere Prävention?

- neue Sichtweise der Präventionsarbeit vor dem Hintergrund des DW
- DW als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit oder Chance für den Betrieb, Prävention im Betrieb zu verankern / zu verstärken
- Die bei Älteren evtl. geringere individuelle gesundheitliche Kompensationsbreite gegenüber schädigenden Arbeitseinflüssen ist zu berücksichtigen
- Mehr Ältere erfordern keine andere, aber eine zielgerichtete, altersgerechte Prävention, die auch Jüngeren zu gute kommt
- Die vorgetragenen Handlungsfelder sind bereits etabliert, jedoch altersgerecht anzupassen

Flächentarifvertrag für die chemische Industrie „Lebensarbeitszeit und Demografie“

- Chemie-Formel-Anreiz für längere Beschäftigung
 - Betriebliche Demographieanalyse
 - Alterns- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse
 - Lebenslange Qualifizierung
- Demographiefond – 300 €/MA/J
- Flexible Instrumente für gleitende Übergänge
Langzeitarbeitskonto, Altersteilzeit, Teilrente,
Berufsunfähigkeitsschutz, Tarifliche Altersvorsorge

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung



Information

Die Mischung macht's:

Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit

Gesund und fit im Kleinbetrieb



Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung

BGI/GUV-I 7009 Oktober 2009

finden Sie im Internet unter
www.dguv.de, Webcode d69167
> BGI/GUV-I 7009

Aufbau der BGI

orientiert sich an diesen **Handlungsfeldern** :
Fragen / Kurzcheck zum eigenen Betrieb

- **Arbeitsplätze gestalten**
- **Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren**
- **Gesundheit erhalten und fördern**
- **Lebenslang lernen und Wissen weitergeben**
- **Mitarbeiter finden und binden**

Anhang 1: Hilfe zur Altersstrukturanalyse

Anhang 2: Literatur und Internetlinks

Selbst-Checks zu den Handlungsfeldern

Hilfestellungen und Infomaterial vieler Institutionen

- www.dnbgf.de/downloads (Betriebliche Gesundheitsförderung)
- www.bkk.de/gesundheit/gesundheitsfoerderung-im-Betrieb.de
- www.iga-info.de (Betriebliche Wieder-Eingliederung)
- www.inqa.de TIK „Demografie“ und „Lebenslanges Lernen“
Broschüren z. B.: „Geistig fit im Beruf“, „Lernfähig im Tandem“,
„Fit für den demographischen Wandel.“
- www.demowerkzeuge.de
- oder einfach „googeln“!
- **„Demografie – Berater / Lotsen“** und andere Hilfen
verschiedener Institutionen wie Länder, HWK, KK, RV,UV, IVSS...
www.dguv.de/bgag > „Arbeitsgestaltung im demografischen Wandel“
Ausbildung zum Demografie-Berater

Spezifische Broschüren Gesundheitswesen



iga.Report 17

Unternehmen PFLEGE

bgwthemen

Älter werden im Pflegeberuf
Fit und motiviert bis zur Rente – eine Handlungshilfe für Unternehmen

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

bgwthemen

Sieht die Pflege bald alt aus?
BGW-Pflegereport 2007

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

Experten PFLEGE

bgwthemen

**Alter(n)sgerechtes Arbeiten
in der Altenpflege**
Dokumentation des Expertenworkshops am 8. April 2008, Berlin

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

bgw
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfühlpflege

**„Mein nächster Beruf“ –
Personalentwicklung für Berufe
mit begrenzter Tätigkeitsdauer**

Teil 1: Modellprojekt in der stationären Krankenpflege
Frauke Jahn und Sabine Ulbricht

**Die Initiative
Gesundheit und Arbeit**

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) kooperieren gesetzliche Krankenkassen und Unfallversicherung um arbeitsbedingten Gesundheitsabfall zu vorbeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für alle Arbeitswelt erweiterbar und weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

IGA wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Arbeitgeberverband (AEV).

www.iga-infode.de

Positionspapier

Statement der BGW zum altersgerechten Arbeiten in der Pflege

Mit Erfolg pflegen - in jedem Alter

Hamburg, 15. Juli 2009

u.v.a.m.

Bemerkenswertes zum Schluß:

- mit 71 J. leitete Michelangelo den Bau des Peterdoms
- Mit 80 J. vollendete Verdi seine Oper „Falstaff“
- Mit 81 J. schrieb Goethe den „Faust II“ zu Ende
- Und Shakespeare schrieb:
„Was die Zeit den Menschen an Haar entzieht, das ersetzt sie ihm an Witz.“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !