



Finnish Institute of  
Occupational Health

# **Lebensphasengerechtes Arbeiten:**

ein neuer Ansatz für den  
demographischen Wandel

Dipl.-Psych. Rita Oldenbourg &  
Prof. Dr. Juhani Ilmarinen

# Strukturen im Lebensverlauf – hintereinander oder parallel?

Altersdifferenziert



Lebenslauf, Alter

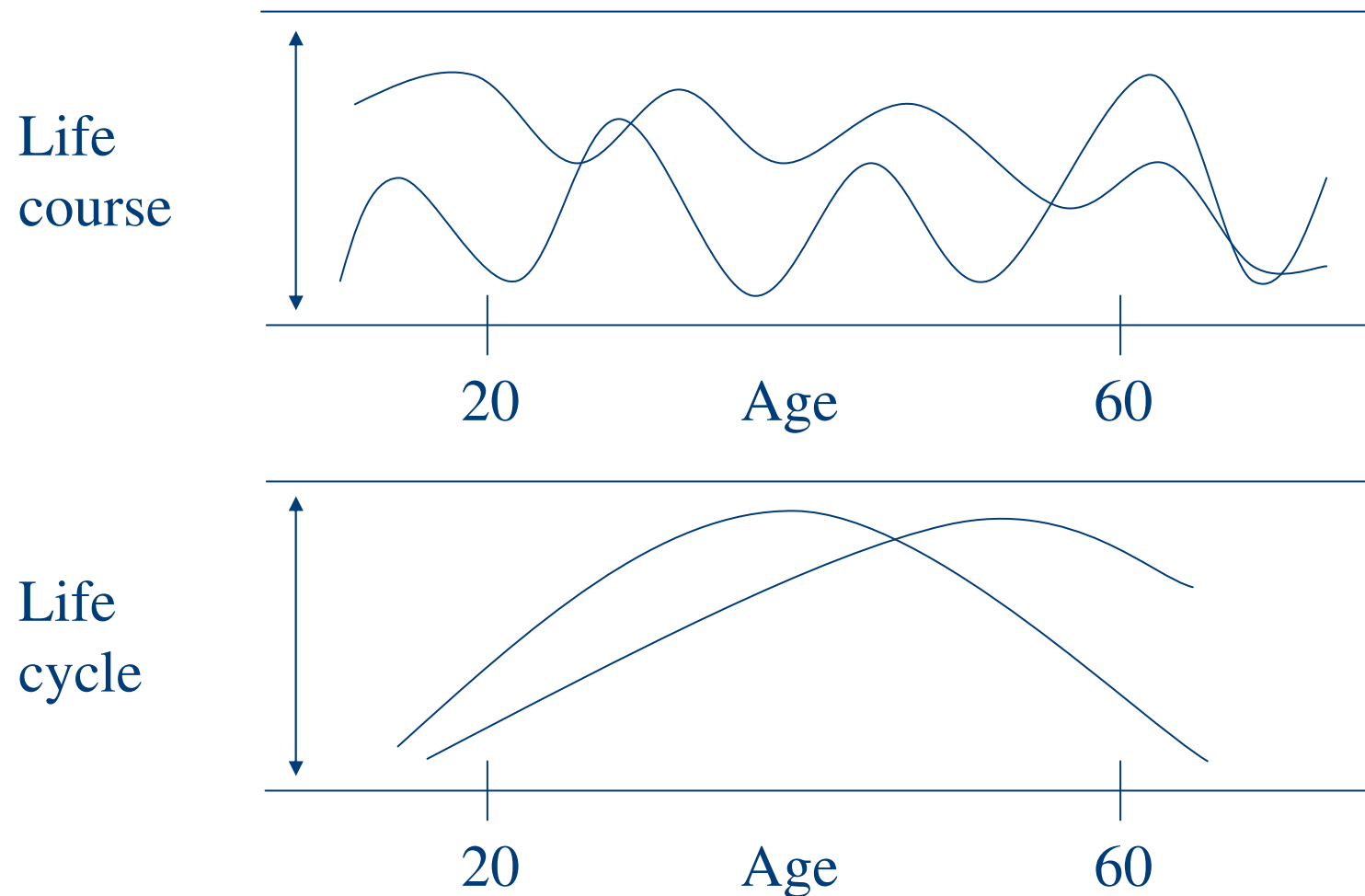
Altersintegriert



Lebenslauf, Alter

Reday-Mulvey 2000

# Life course and life cycle



# Phasen im Arbeitsleben

<b>Alter in Jahren (ca.)</b>	<b>Phasen im Arbeitsleben</b>
18-25	Eintritt in das Berufsleben
25-35	Verbinden von Familien- und Arbeitsleben
35-45	Wechsel von Arbeitsaufgaben und Arbeitgebern
Über 45	Veränderungen in der physischen Leistungsfähigkeit
Über 50	Veränderungen im Familien- und Bekanntenkreis (erwachsene Kinder, Pflege der Eltern, Todesfälle)
Über 55	Einstellungsveränderungen zur Arbeit und Verrentung
Über 60	Eintritt in den Ruhestand

# Alters- / Lebensphasenspezifische Stärken am Beispiel älterer Menschen

Älter werden –  
Zuwachs an mentalen und sozialen Fähigkeiten

- Strategisches Denken
- Scharfsinn
- Besonnenheit, Umsicht
- Weisheit
- Überlegtes Handeln
- Logische Argumentation
- Das Leben gut meistern können
- Ganzheitliches Verständnis
- Differenzierter Sprachgebrauch
- Höhere Lernmotivation
- Größere Loyalität gegenüber dem Arbeitsgeber
- Geringere Abwesenheitszeiten
- Mehr Arbeitserfahrung

# Alters- / Lebensphasenspezifische Führungserwartungen von Angestellten\*

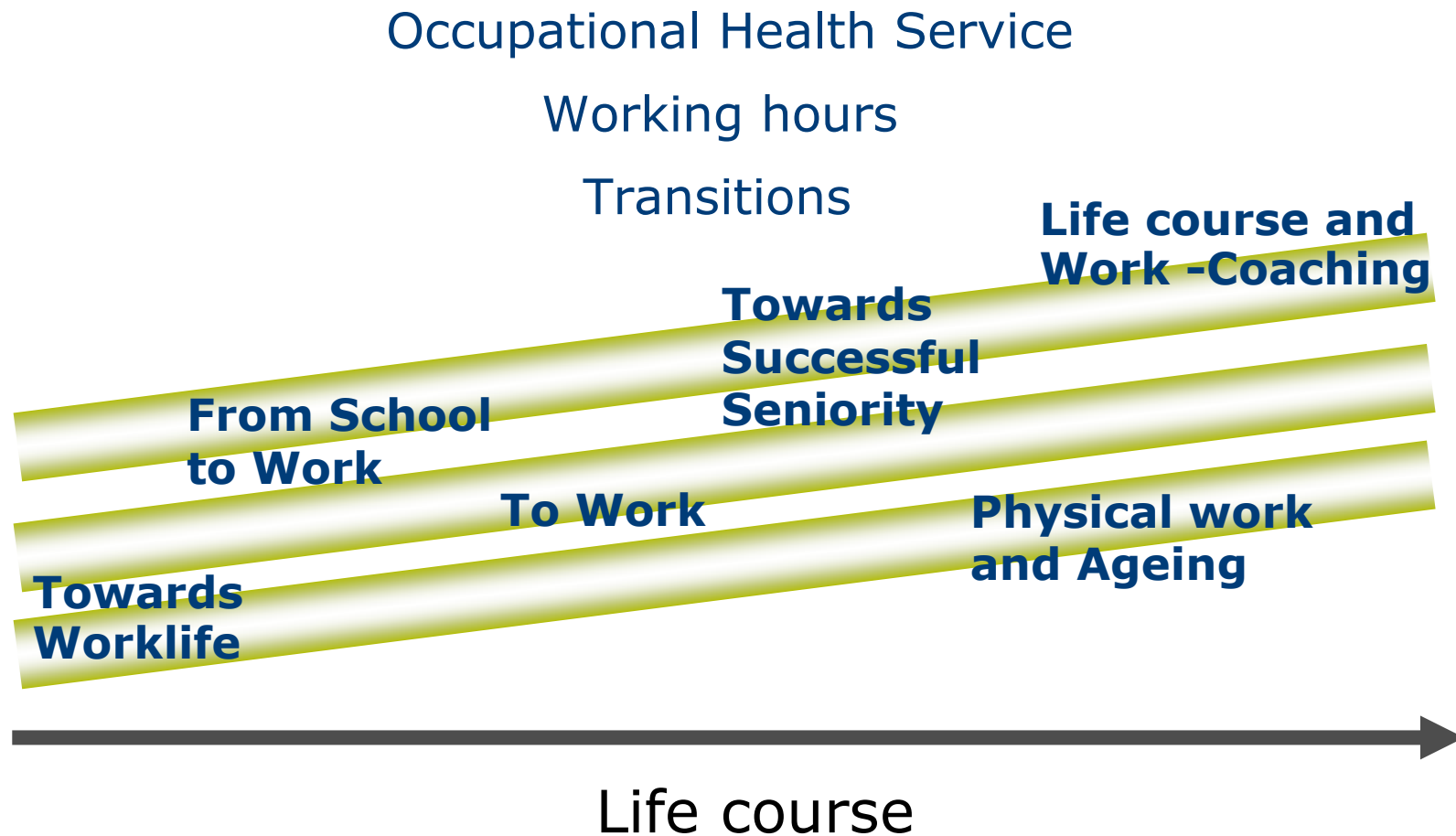
Student (20-25 yrs)	Learning worker (25-35 yrs)	Competent professional (35-45 yrs)	Experienced instructor (45-55 yrs)	Helping wise ones (>55 yrs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• coaching</li> <li>• mature support</li> <li>• to be guided and included</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• authority</li> <li>• more economic and management responsibility</li> <li>• opportunities to learn to lead</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• broader overall responsibility of even substantial matters</li> <li>• to be included in decision making in the inner circle of knowledge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• appreciation and the responsibility for preparations</li> <li>• understanding of different life situations</li> <li>• to set stop signs and limits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• to be consulted</li> <li>• to be given respect</li> <li>• to be offered feedback</li> <li>• to make use of one's connections and visions</li> </ul>

\* Ylikoski 2000

# Zusammenfassung

1. Menschen unterschiedlichen Alters verfügen über unterschiedliche Stärken.
2. Age Management gelingt, wenn diese Stärken gefunden und genutzt werden.
3. Gutes Age Management führt zur Verlängerung und Verbesserung der Erwerbslebensläufe:  
Menschen, deren Potentiale genutzt und gefördert werden, leisten gute Arbeit und gehen spät in Rente.

# Life course and Work -trainings: aiming at a better and longer worklife





# Weiterlesen & Kontakt

- Towards a Longer Worklife!  
Ageing and the quality of worklife  
in the European Union  
Juhani Ilmarinen  
2006
- Bestellen: [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)  
-> In English, Bookstore, Search
- Pdf-Download: [www.stm.fi](http://www.stm.fi)  
-> English, Publications,  
Co-Publications
- Kontakt: [rita.olderbourg@ttl.fi](mailto:rita.olderbourg@ttl.fi)

