

**Belegschaften altern, Facharbeiter fehlen,
Mitarbeiter leiden – Hilft da ein betriebliches
Gesundheitsmanagement und lohnt sich das?**

Detlef Hollmann

Georgsmarienhütte, 10. Juni 2010



Unser Fundament

Die 1977 von Reinhard Mohn (1921–2009) gegründete, gemeinnützige Bertelsmann Stiftung arbeitet operativ. Unser Ziel ist die **Förderung des gesellschaftlichen Wandels**. Das war die Vision des Stifters und ist die Grundlage unserer Arbeit.

Dabei wirken wir **unabhängig** sowie parteipolitisch **neutral**.

Als Stiftung verstehen wir uns als festen Bestandteil unserer Gesellschaft. Dabei stehen wir zu unseren Werten **Freiheit, Solidarität und Menschlichkeit** und glauben an den **Wettbewerb**.

Menschen bewegen. Zukunft gestalten.

Unsere Aktivitäten

Wir engagieren uns dafür:

dass **Menschen** in allen ihren Lebensbereichen gezielt gefördert werden;

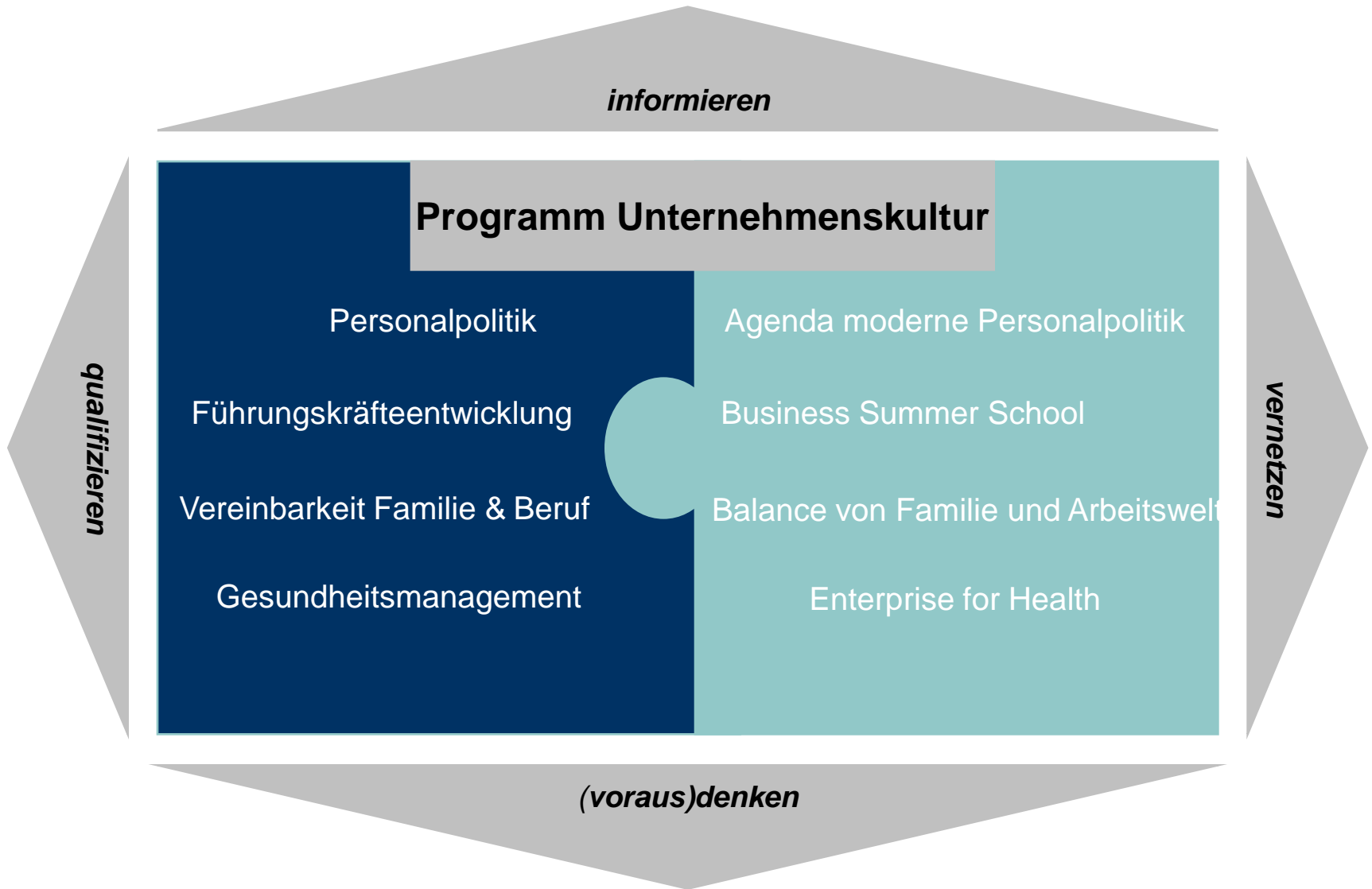
dass die **Gesellschaft** und ihre Strukturen weiter gefestigt und entwickelt werden.

Dies ist nach unserer Überzeugung die Basis für Teilhabe in der globalisierten Welt. Gemeinsam mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft entwickeln wir wirkungsvolle und umsetzbare Lösungen. Der Mensch steht im Mittelpunkt, seine Chancen sind unser Maßstab.

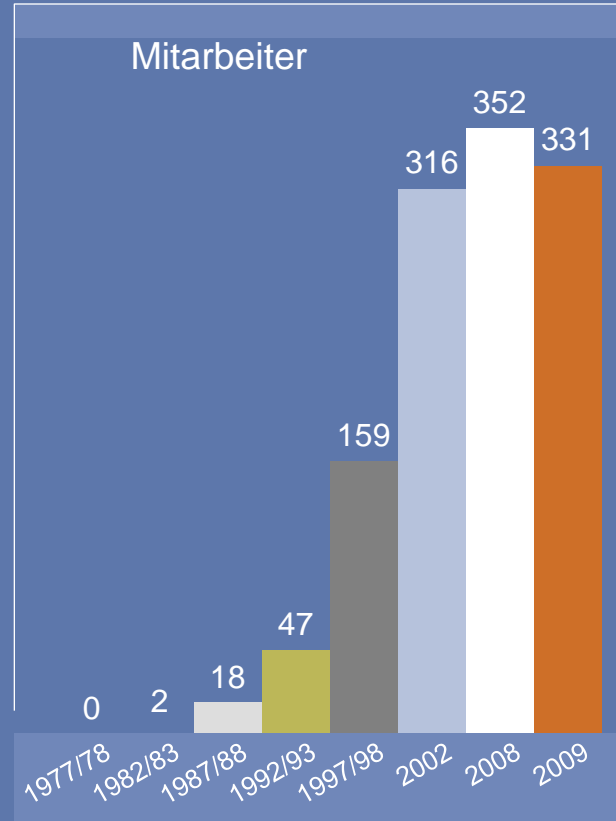
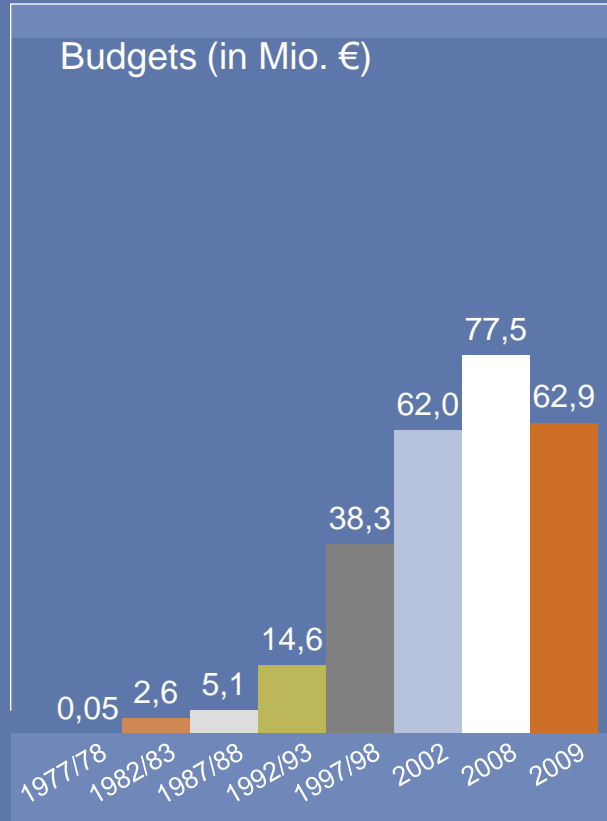
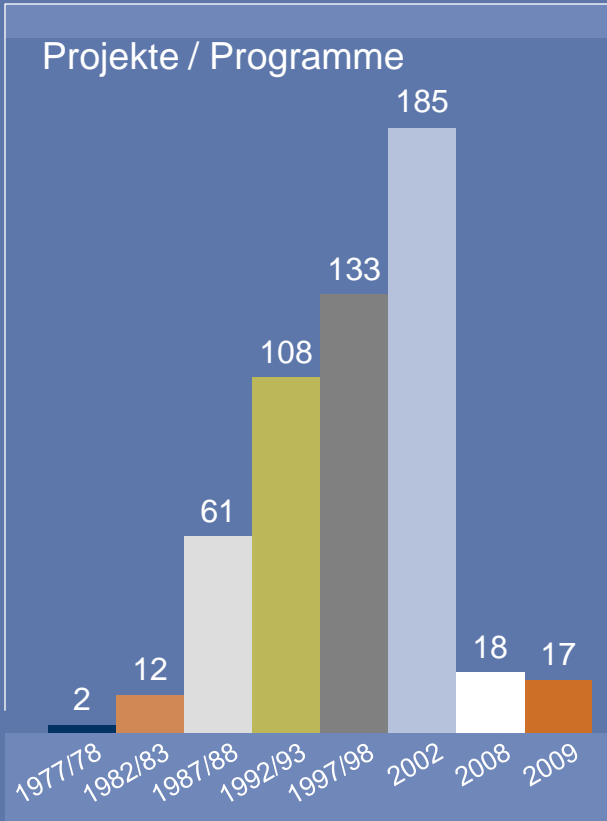
Dafür suchen wir weltweit nach Anregungen und bringen im Gegenzug unsere Ideen in den internationalen Dialog mit ein.

Organigramm Programme

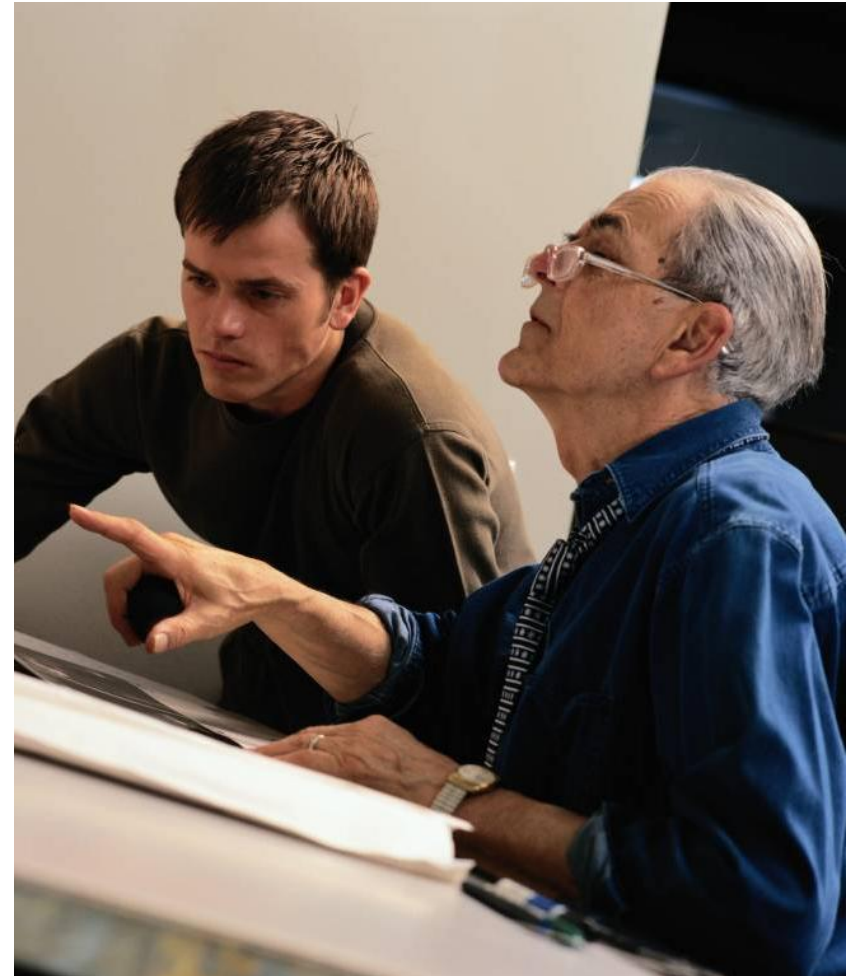
| B. Mohn | L. Mohn | G. Thielen | | J. Dräger |
|---|---|------------------------------|---|--|
| Versorgung verbessern – Patienten informieren | Geistige Orientierung | Strategische Kommunikation | Europas Zukunft | Wirksame Bildungsinvestitionen |
| Zukunft der Zivilgesellschaft | Musikalische Förderung | Finanzen und Shared Services | Evidenzbasierte Politikstrategien | Integration und Bildung |
| LebensWerte Kommune | Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen | Personal und Organisation | BST International; Washington D.C., Brüssel | Zukunft der Beschäftigung/ Good Governance |
| | Unternehmenskultur in der Globalisierung | Zukunft global denken | | CHE Centrum für Hochschulentwicklung |
| | BST International; Barcelona | | | |



Zahlen und Fakten 1977 – 2009

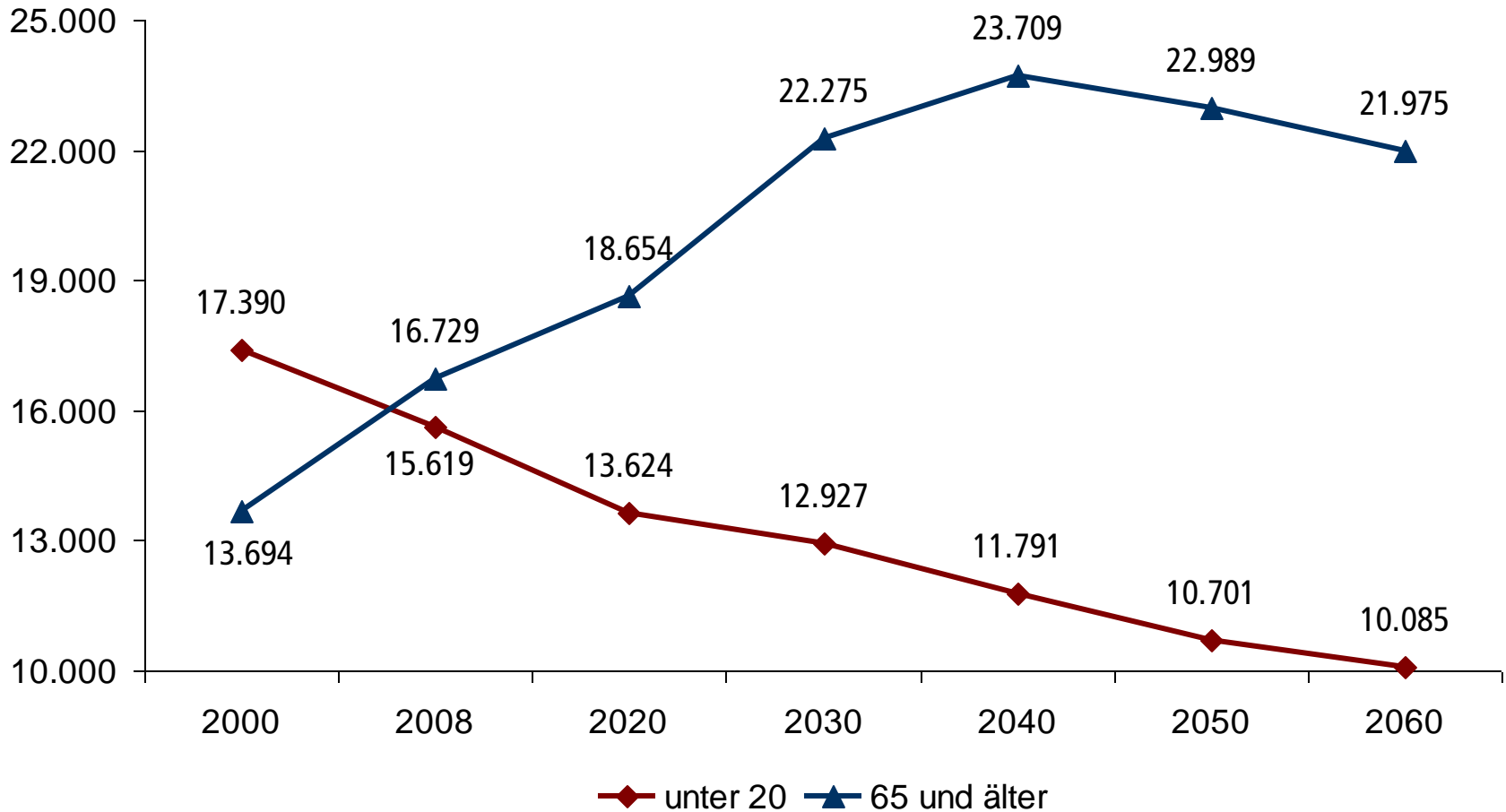


Belegschaften altern



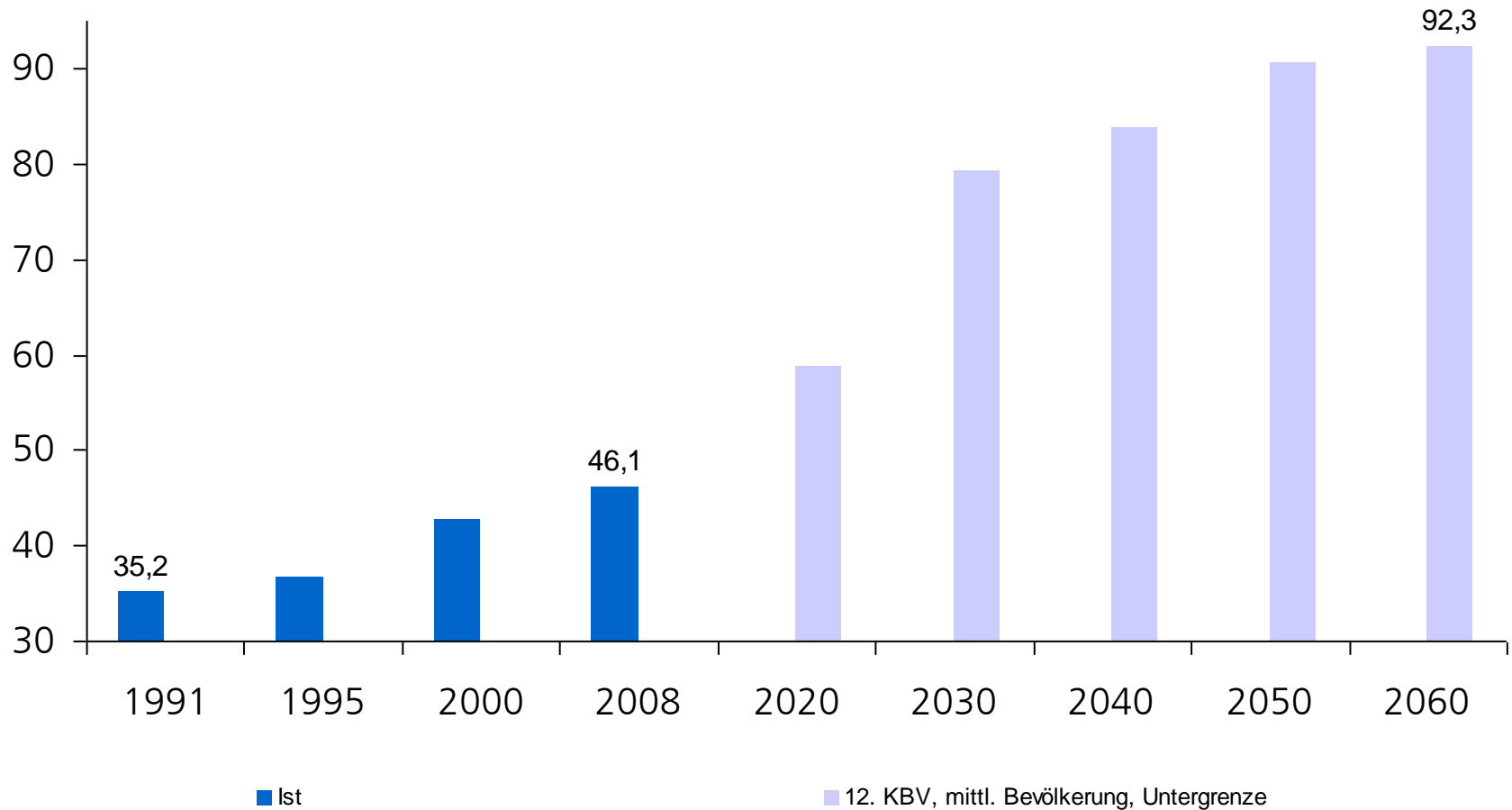
Realität: Mehr Alte, weniger Jüngere

Bevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen (in 1.000 Personen)

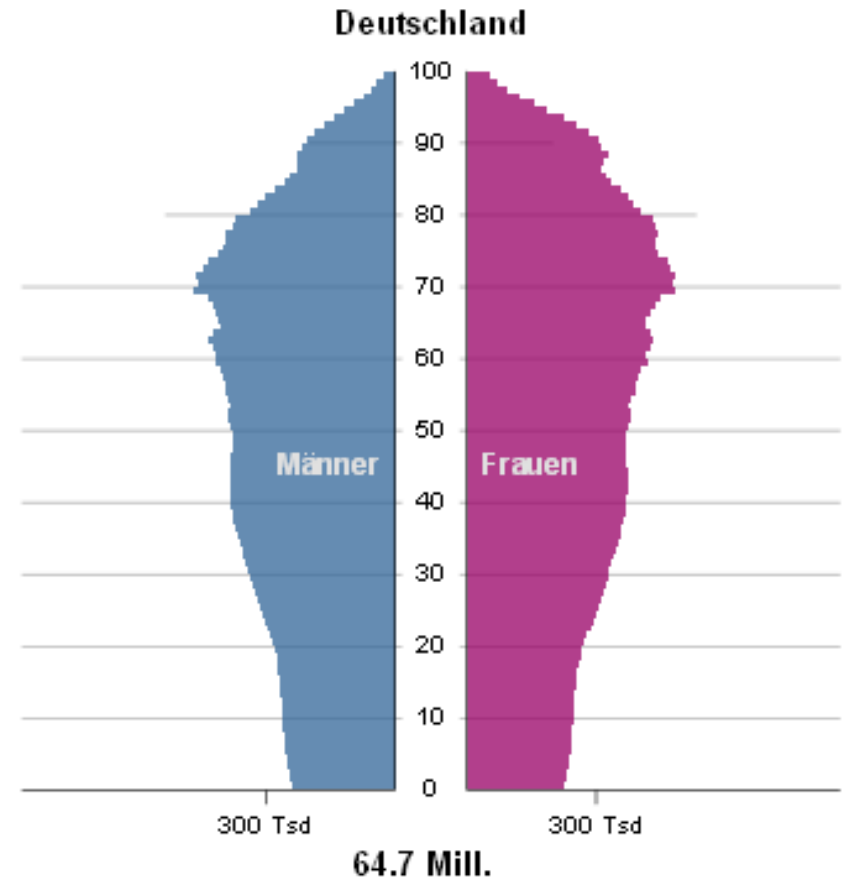
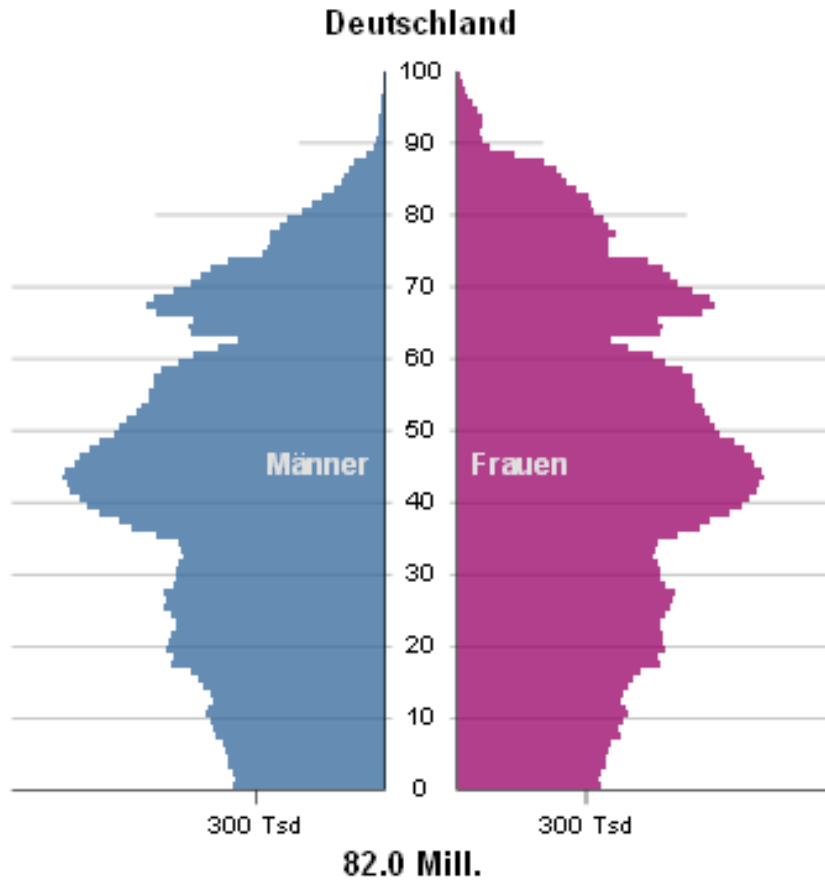


Altenquotient in Deutschland von 1991 bis 2050

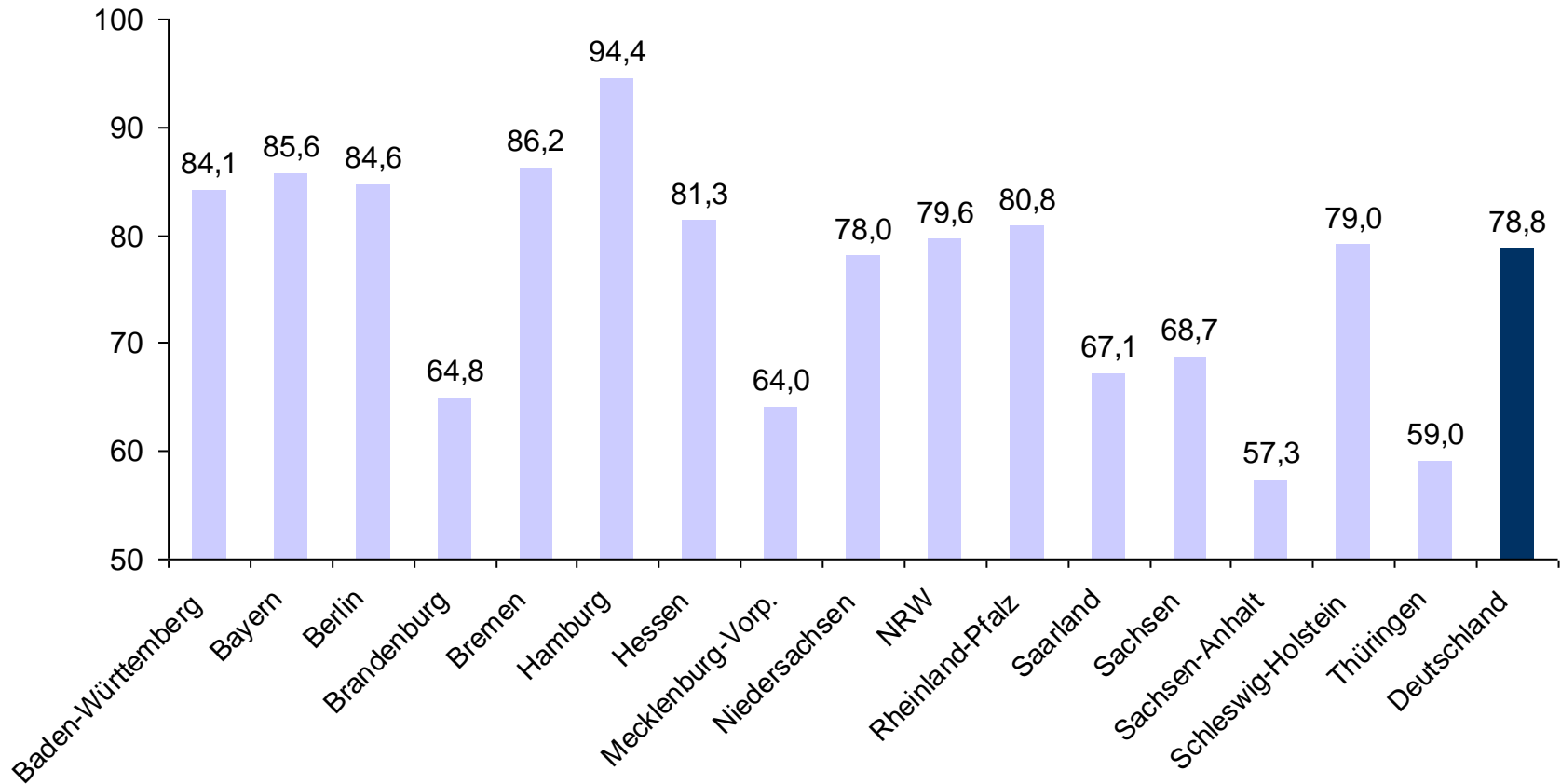
(Personen im Alter von 60 Jahren und älter je 100 Personen im Alter 20 bis < 60)



Altersaufbau der Bevölkerung 2008 und 2060



Bevölkerung in den Bundesländern in 2060 (2009 = 100%)

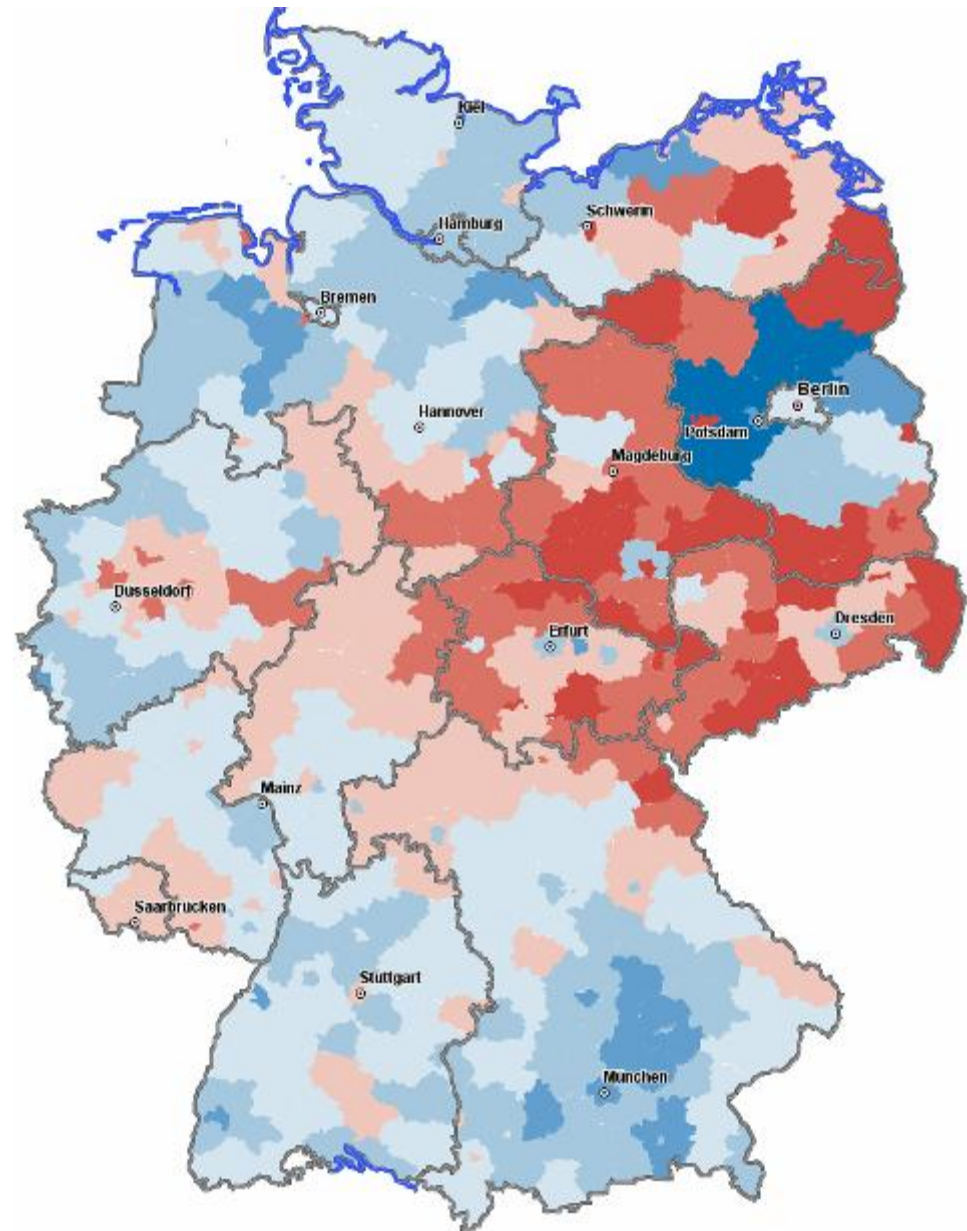


Bevölkerungsentwicklung 2006 – 2025

Kreise und kreisfreie Städte

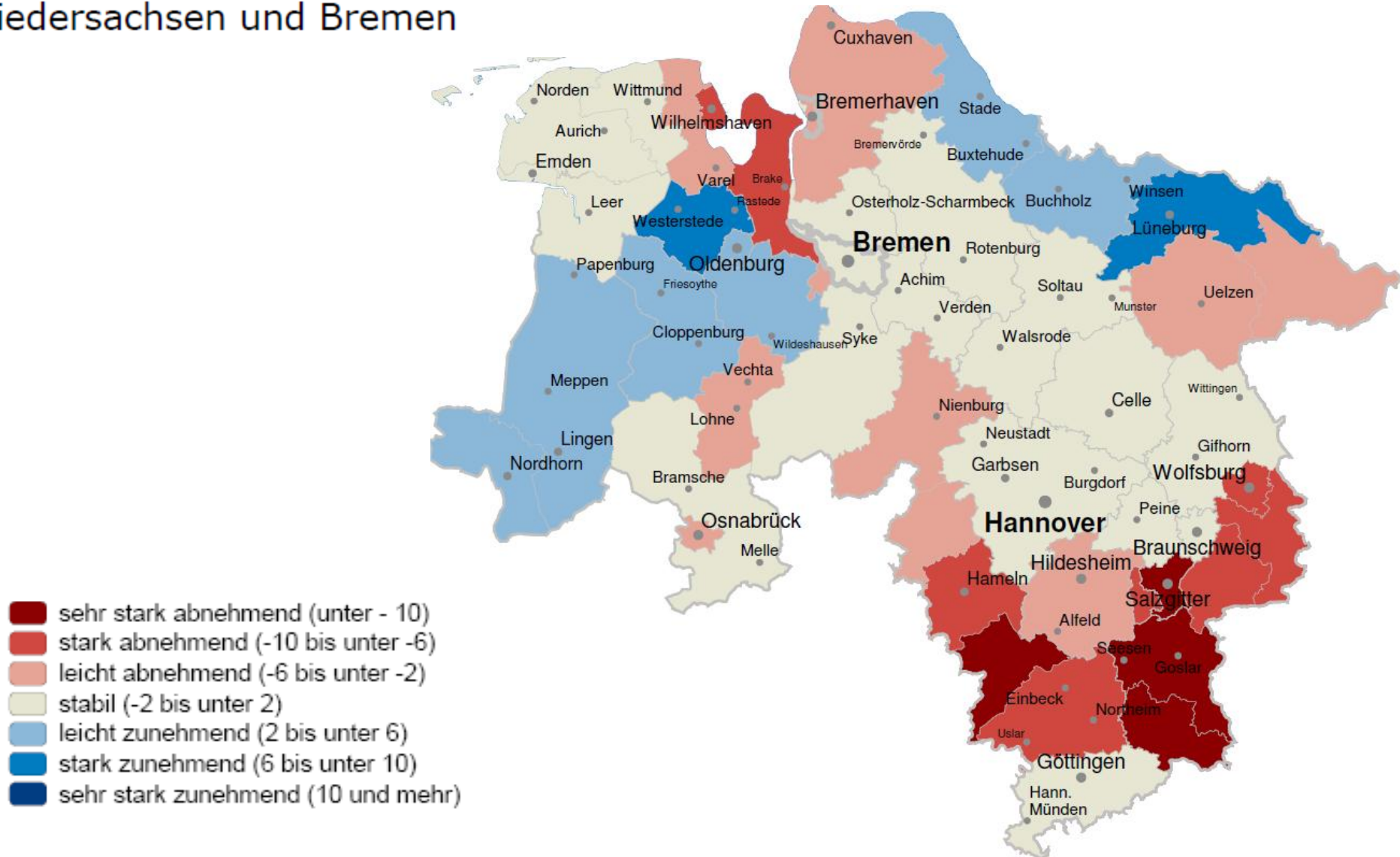
Legende

- ✓  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)



Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 für Landkreise und kreisfreie Städte (in %)

Niedersachsen und Bremen



Älter und weniger: Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt:

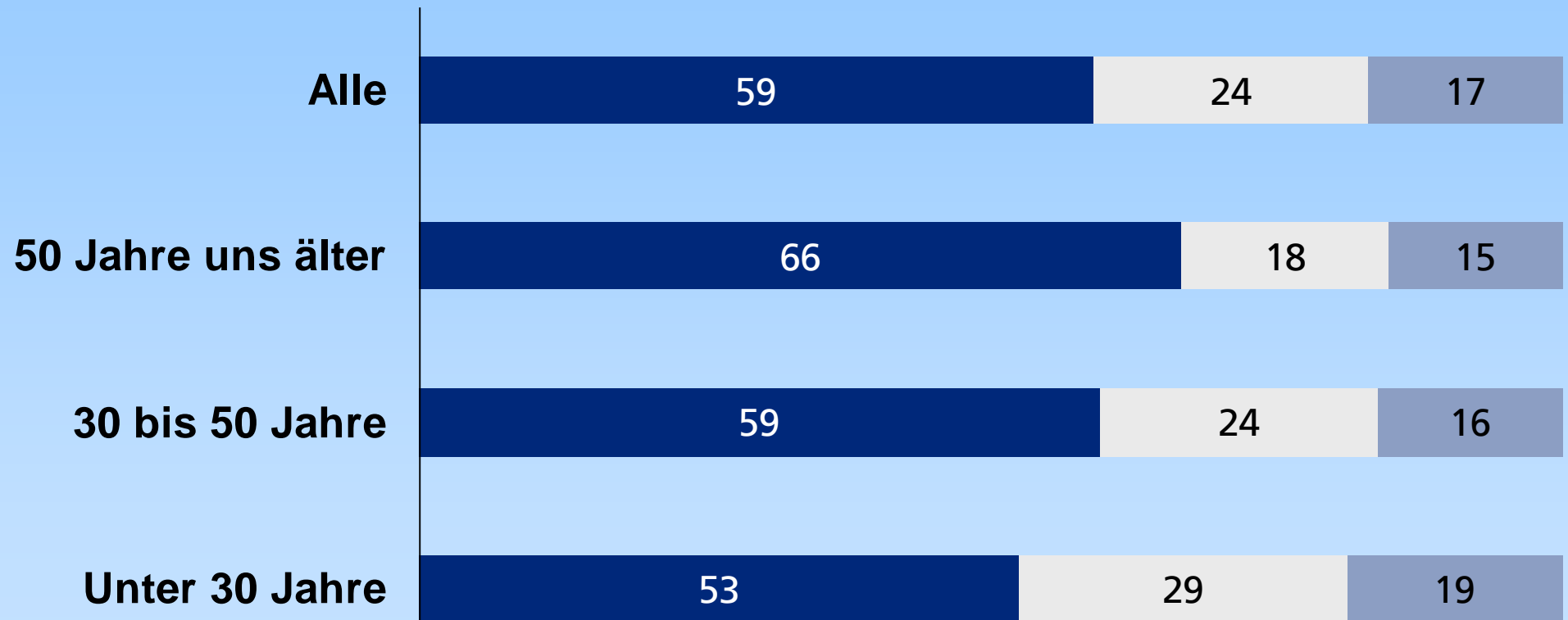
| | Bevölkerung im Jahr ... (Angabe in 1.000) | | | | | | Veränderung von 2008 bis 2060 in Prozent |
|-----------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| | 2008 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | 2060 | |
| Altersgruppen | Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung (Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr) | | | | | | |
| unter 20 Jahre | 15.619 | 13.624 | 12.927 | 11.791 | 10.701 | 10.085 | - 35,4 |
| 20 bis unter 65 Jahre | 49.655 | 47.636 | 42.149 | 38.329 | 35.722 | 32.591 | - 34,4 |
| 65 Jahre und älter | 16.729 | 18.654 | 22.275 | 23.709 | 22.989 | 21.975 | + 31,4 |
| gesamt | 82.002 | 79.914 | 77.350 | 73.829 | 69.412 | 64.651 | - 21,2 |

Ältere Mitarbeiter: Wie schätzen sie ihre Situation ein?



Jede/r Vierte kann sich nicht vorstellen, seine Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausführen zu können?

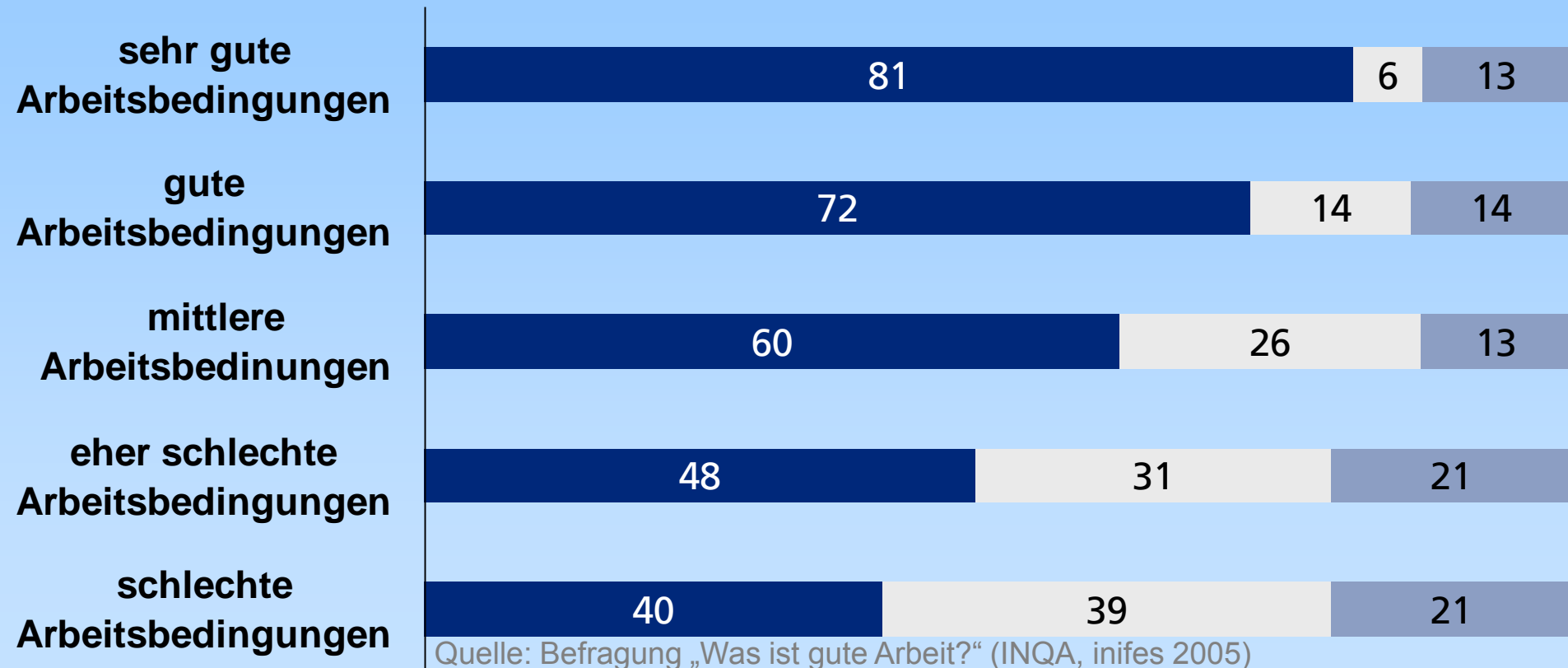


Quelle: Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (INQA, inifes 2005)

■ Ja, wahrscheinlich ■ Nein, wahrscheinlich nicht ■ Weiß nicht

Die Qualität der Arbeit ist entscheidend für die langfristige Arbeitsfähigkeit

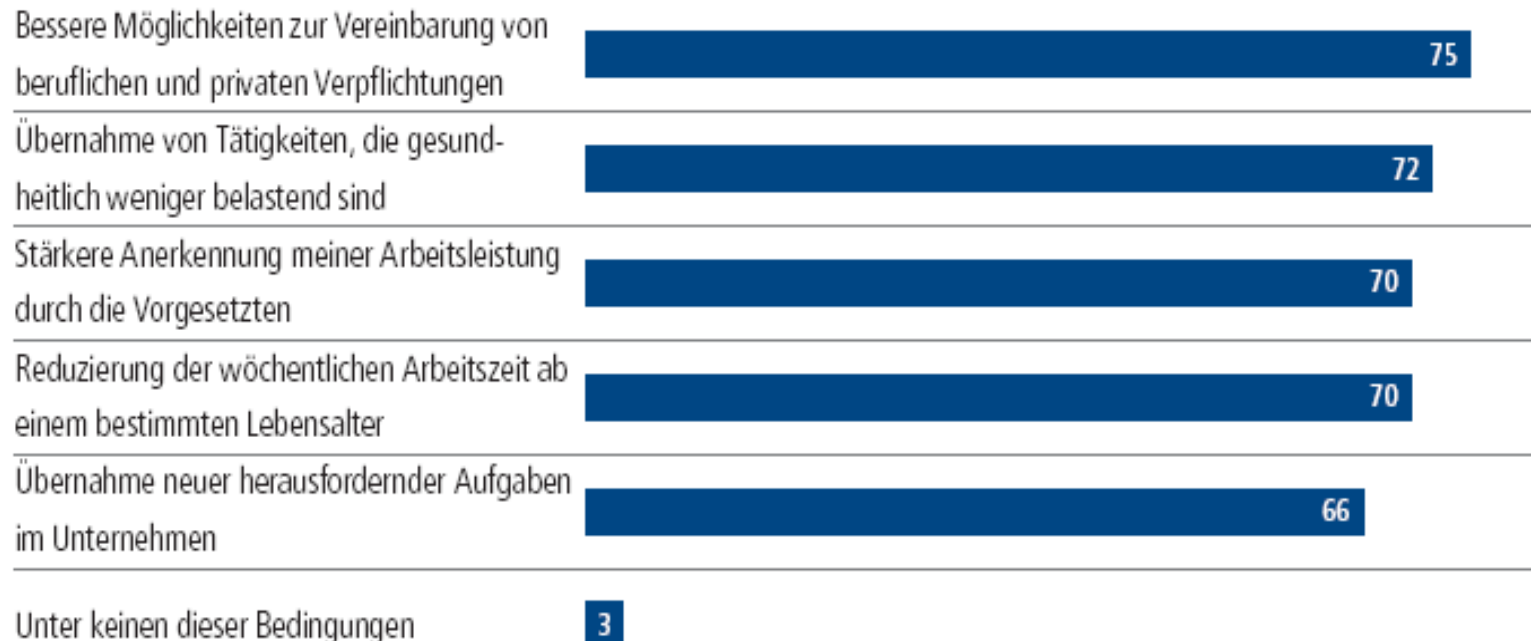
Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausführen zu können?



■ Ja, wahrscheinlich ■ Nein, wahrscheinlich nicht ■ Weiß nicht

Gute Qualität? Was meinen die Arbeitnehmer?

Voraussetzungen und konkrete Bedingungen, die bei der gegenwärtigen Arbeit bzw. beim Arbeitgeber erfüllt sein müssten, damit sich die Befragten eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten.



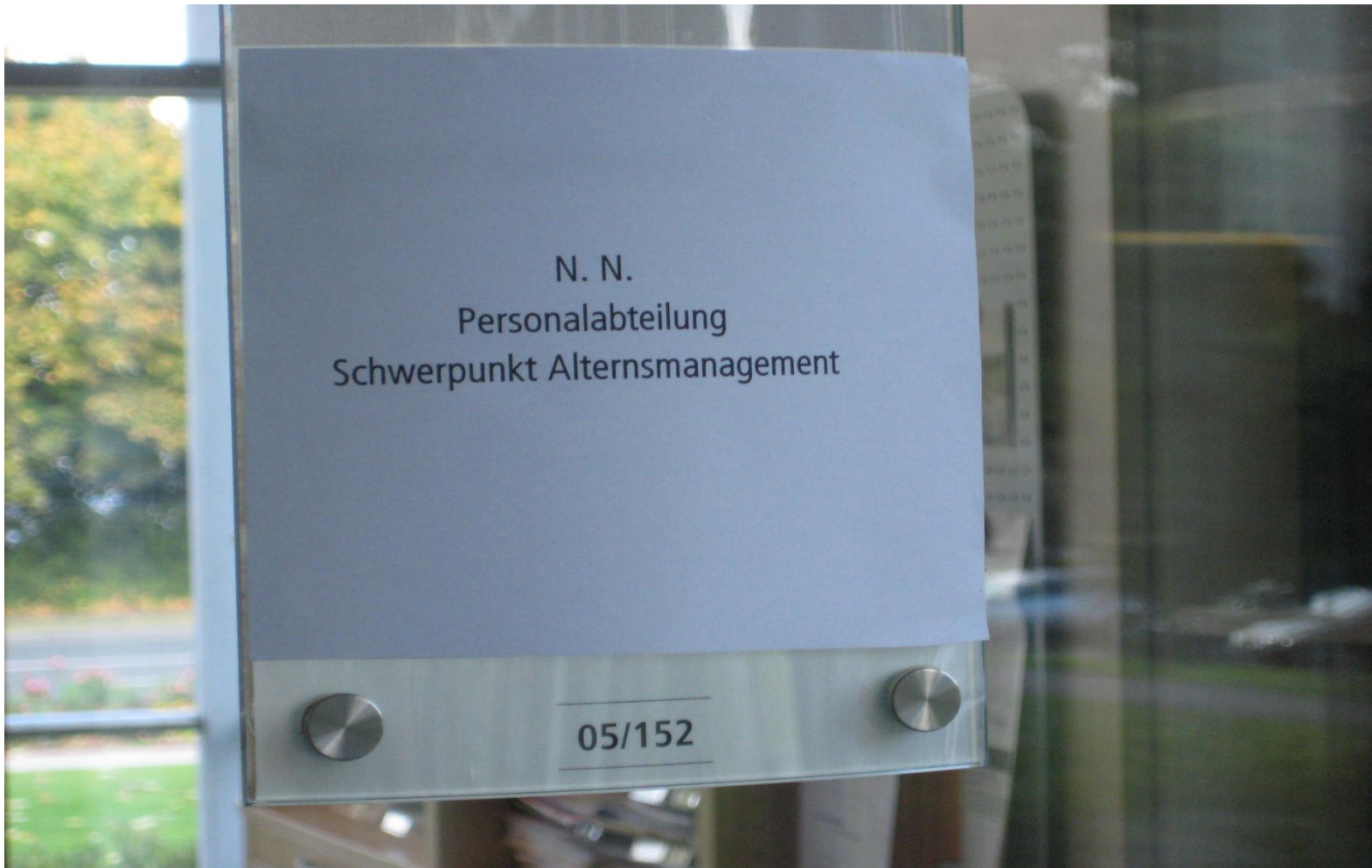
Angaben in Prozent

0 10 20 30 40 50 60 70 80

(Mehrfachnennungen möglich)

BertelsmannStiftung

Wird noch gesucht...



Mitarbeiter leiden?

PSYCHOLOGIE

Das erschöpfte ICH



Gemeinsam

strampeln

Der Schmerz kam von hinten: Ganz plötzlich fuhr er Kubelayan Yagmur in den Rücken. Und blieb. Der 31-jährige konnte kaum noch stehen, geschweige denn arbeiten. Der Arzt verschrieb Salben, gab Spritzen – und rief den Hamburger immer wieder: Treiben Sie mehr Sport, Sie müssen sich bewegen. „Gute Vorsätze hatte ich schon lange“, sagt Yagmur. „Aber nach acht Stunden im Büro noch ins Fitnessstudio fahren? Dazu habe ich mich selten aufgeirrt.“

Yoga, Spinning, ...

Wenn Yagmur heute trainieren will, steigt er einfach in den Fahrstuhl. Im zwei...

Unter Druck

STRESS Doppelbelastung in Job und Familie kann krank machen. Doch der Teufelskreis

management & Karriere management@capital.de



Manager auf Geschäftsreise. Um mit Stressfaktoren wie Jetlag und Schlafdefizit zurechtzukommen, ist bewusster Ausgleich der Gesundheit zuzubereiten.

Innere Ruhe finden

Ständige Erreichbarkeit, lange Arbeitszeiten, hohe Ertragsziele – Führungskräfte stehen ...

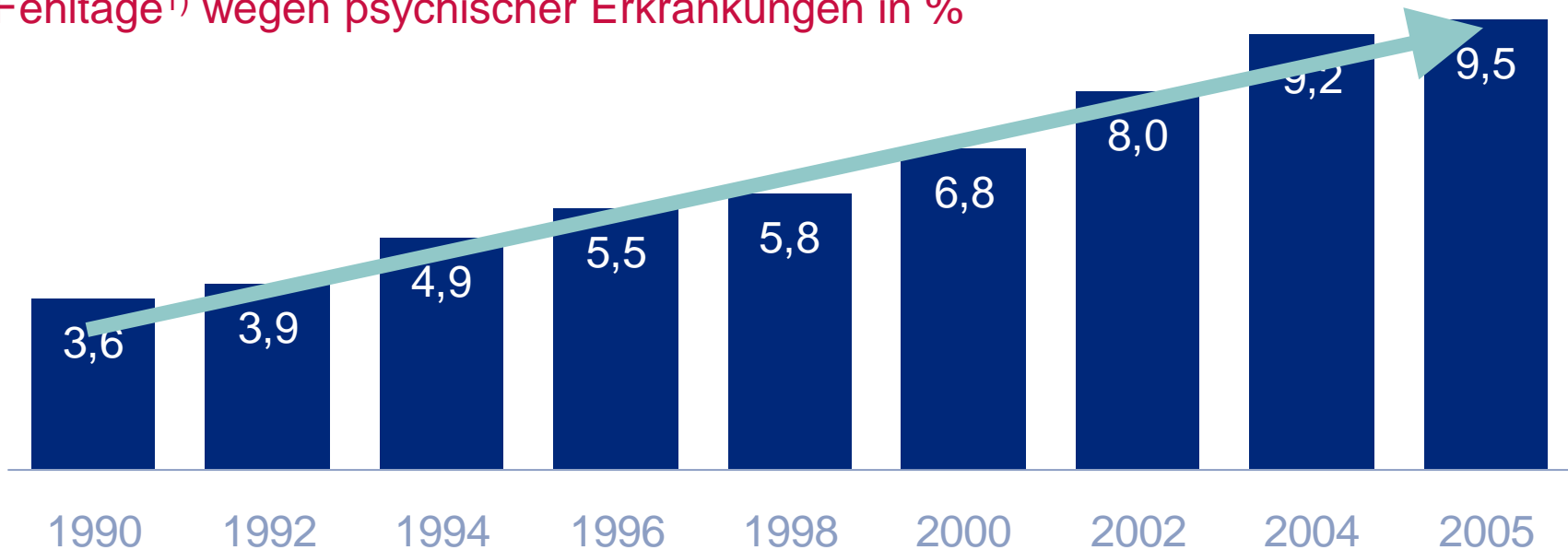
Tief durchatmen, um Hilfe bitten, besser planen

Was man selbst vorbeugend gegen Burn-out tun kann: sich um eine verbesserte Stressbewältigung bemühen

Arbeiten, bis

Deutsche Nervenkrise?

Fehltage¹⁾ wegen psychischer Erkrankungen in %



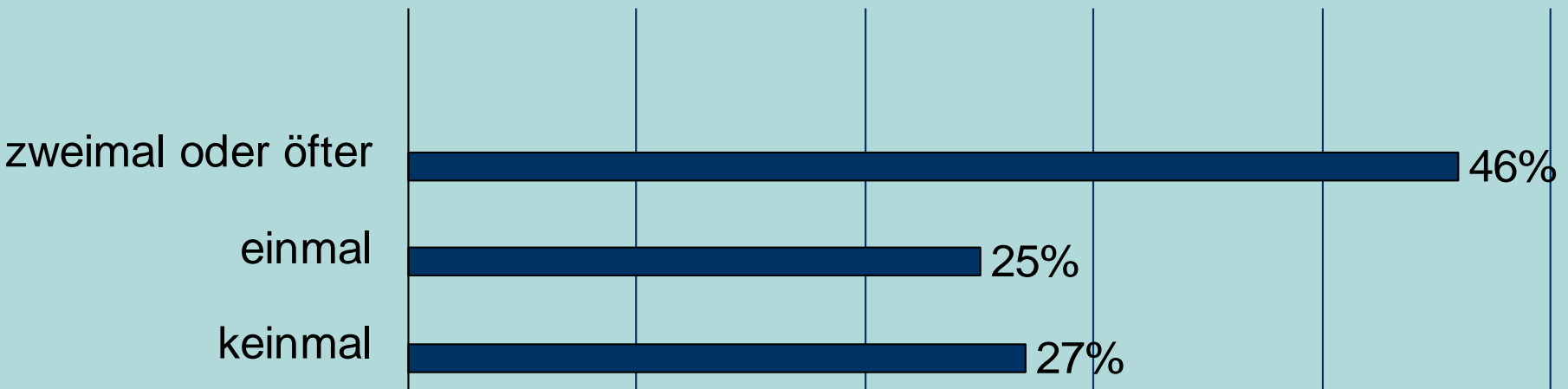
Fast verdreifacht:
Für einen erheblichen Teil der Beschwerden dürften Burn-out-Symptome
verantwortlich sein

Anteil an allen Krankheitstagen in Prozent (Deutschland) /

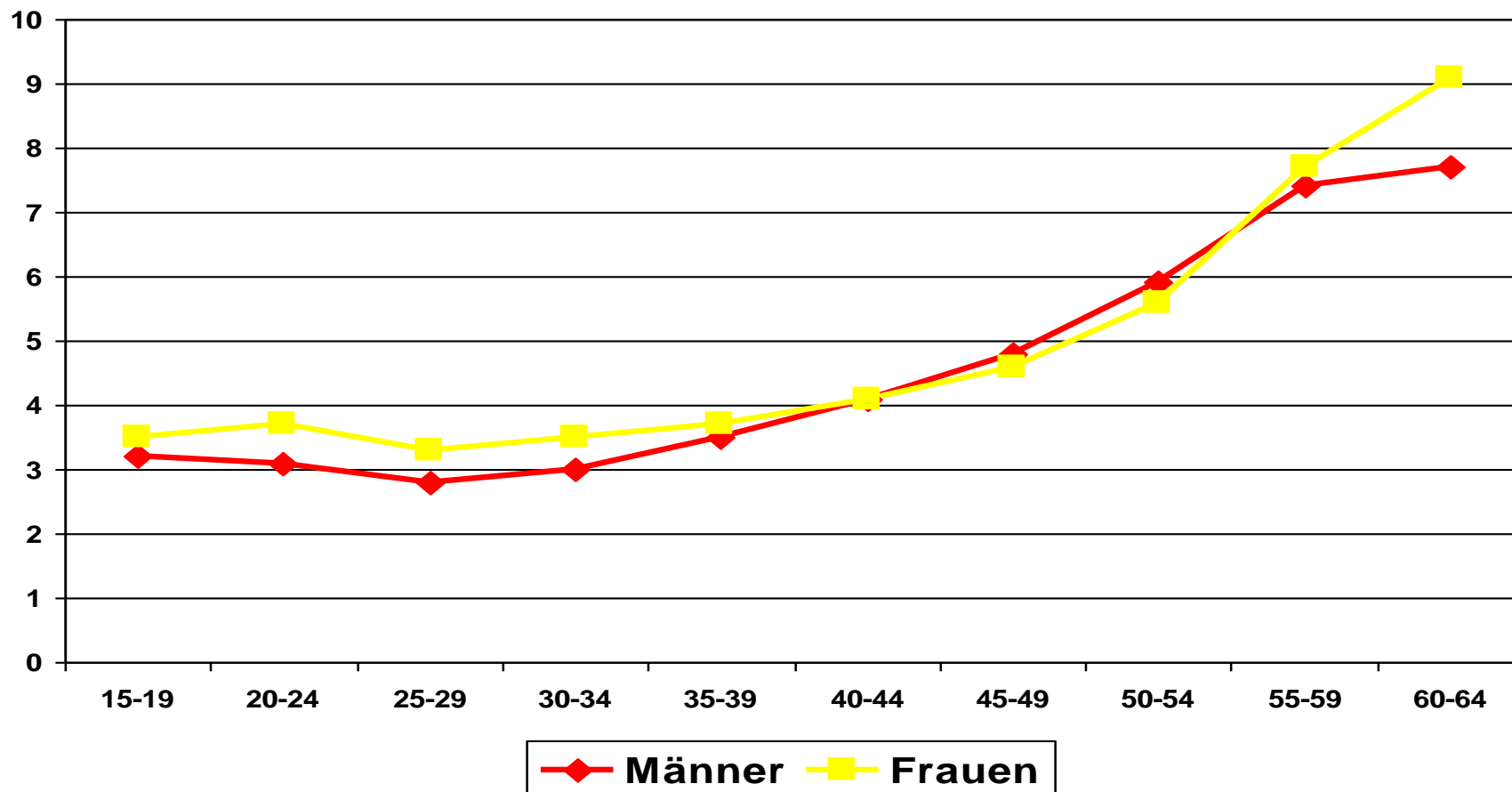
1) Krankschreibungen wegen Arbeitsunfähigkeit

Krank zur Arbeit?

Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?



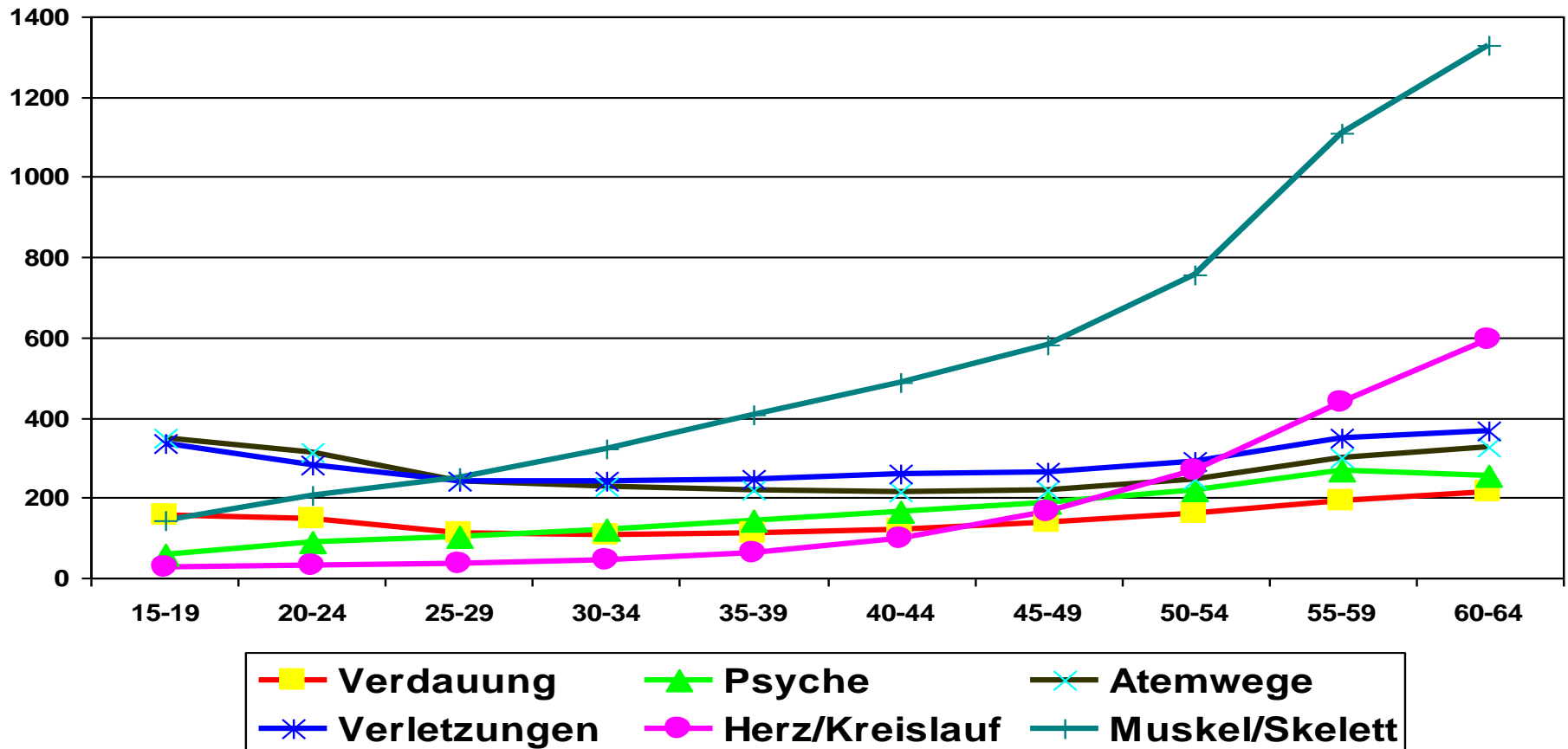
Krankheit und Alter



Angaben in Prozent für das Jahr 2004

Quelle: Daten der AOK-Mitglieder nach Badura et. al 2006

Chronische Erkrankungen im Alter auf dem Vormarsch



Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versicherte nach Alter und Erkrankungsarten (2004)

Quelle: Daten der AOK-Mitglieder nach Badura et. al 2006

Ältere Arbeitnehmer sind nicht häufiger krank als ihre jungen Kollegen, aber sie sind länger krank.



Betriebliches Gesundheitsmanagement: Lohnt sich das?



Einige Zahlen

Als „Faustregel“ unter Experten gilt:

- „Im Schnitt koste jeder Tag Krankheit ein Unternehmen 400 bis 500 EUR.“
- Beschäftigte mit hoher emotionaler Bindung fehlen pro anno 2,4 Tage weniger als frustrierte Kollegen.
- Für jeden Euro, den wir in die Gesundheit investieren, bekommen wir dank verbesserter Leistungskraft mindestens 4,50 EUR zurück. (SAP)

Auch Empirische Studien belegen: Es lohnt sich.

Veränderung krankheitsbedingter Abwesenheit (%)

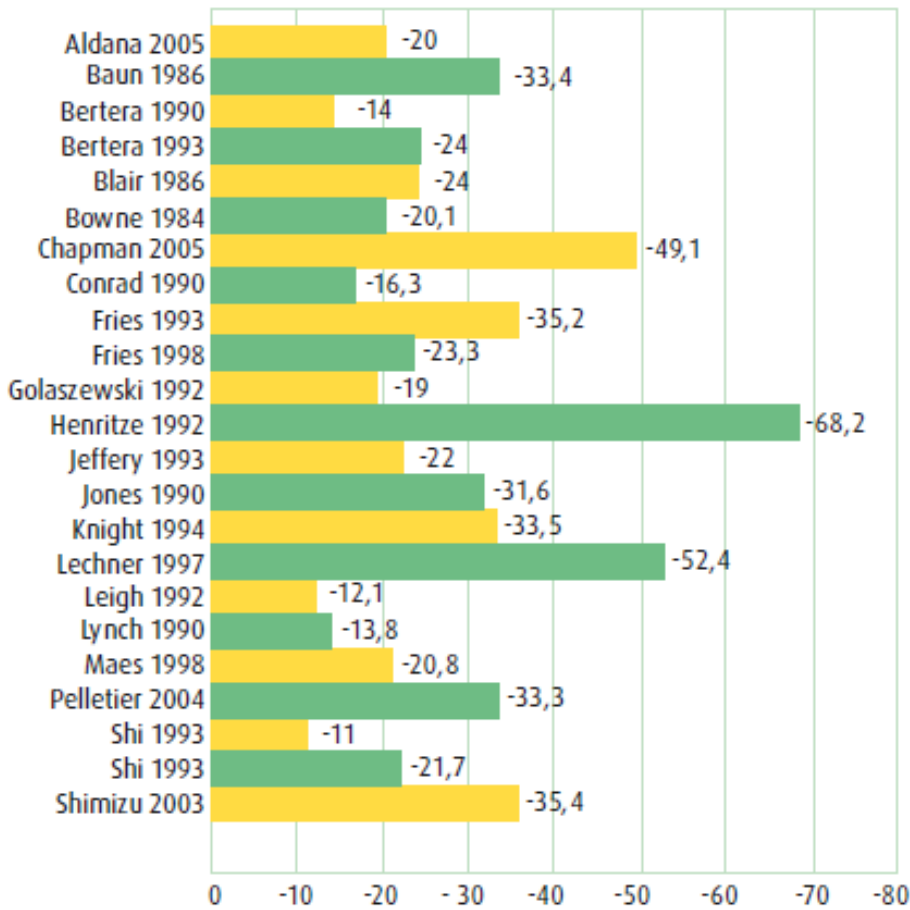


Abb.1: Studienergebnisse für krankheitsbedingte Fehlzeiten

Veränderung medizinischer Kosten (%)

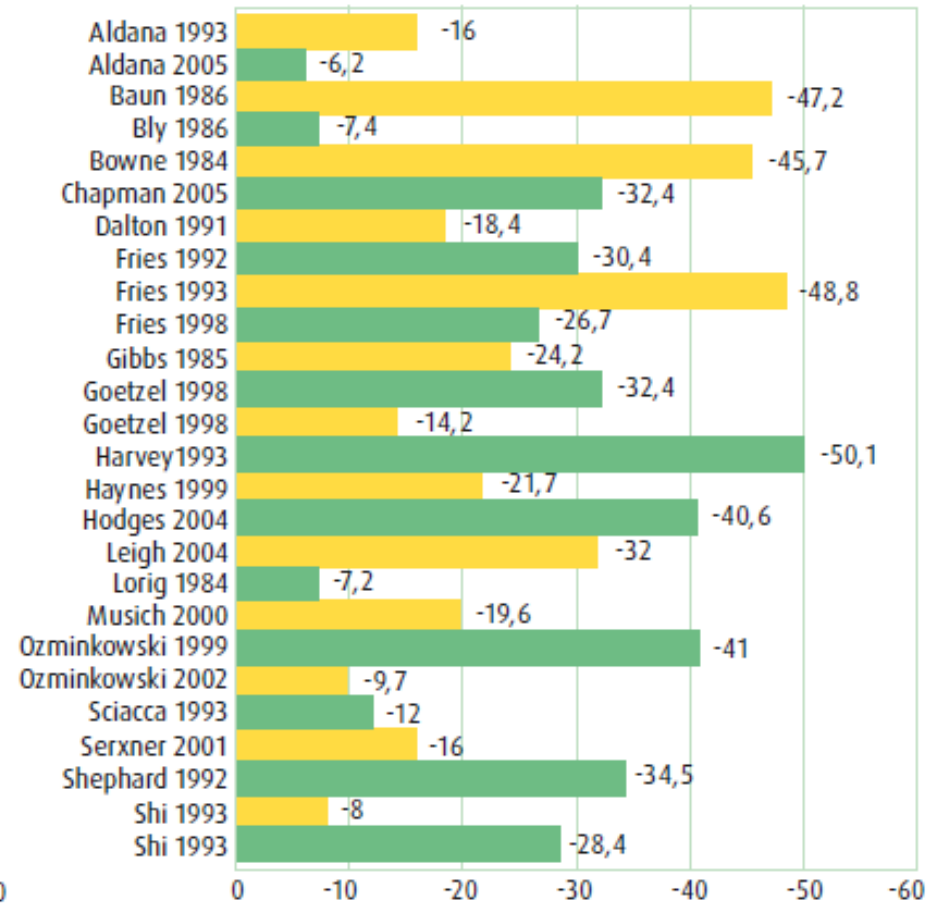


Abb.2: Studienergebnisse für medizinische Kosten

Quelle: Chapman LS (2005). Metaevaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies: 2005 Update. The Art of Health Promotion. Juli/August: 1-11; Grafik: BKK Bundesverband

Was soll sich lohnen?

- ROI (Return on Investment)
- Weniger Fehltage
- Gesundere Mitarbeiter
- Weniger Krankheitskosten
- Weniger Leid
- Mehr Zufriedenheit
- Mehr Flexibilität
-
-

.....und für wen?

Mitarbeiter

Unternehmen

Gesellschaft

„If you can't measure it, you can't manage it“




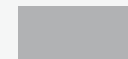


















Peter Drucker

Was kann gemessen werden?

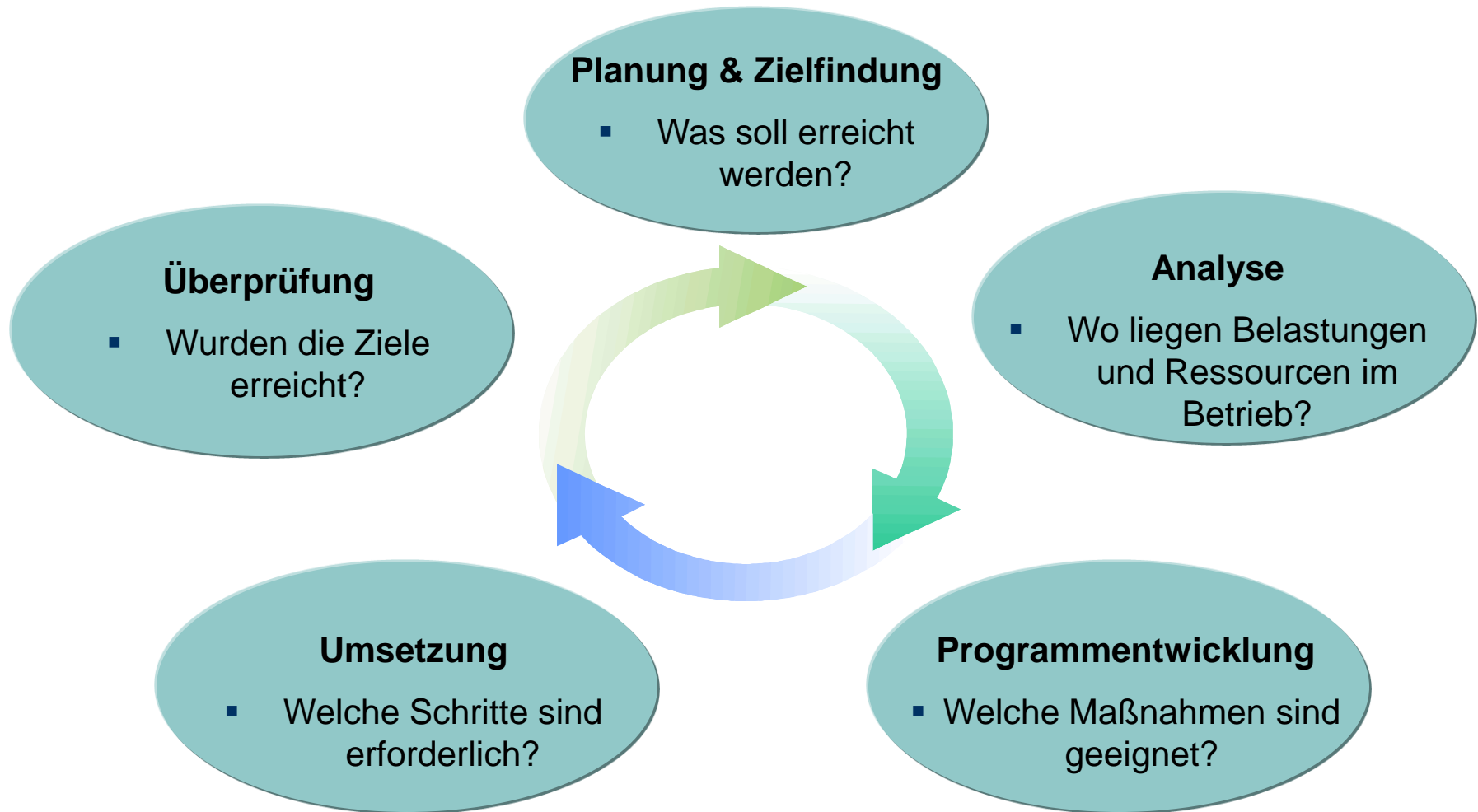
| Variable | Messeinheit | Anwendbare Grundsätze |
|--|---------------------------|---|
| Krankheitsbedingte Abwesenheit | Verlorene Produktionszeit | Outputverluste: volle Lohnzahlungen, Opportunitätskosten der Arbeit |
| Kosten für Gesundheitsvorsorge, Rehabilitation | Anzahl der Fälle, Dauer | Marktpreis (Kosten der Gesundheitsvorsorge) |
| Erwerbsunfähigkeit, Frühverrentung | Alter des Betroffenen | Outputverluste: künftige Lohnzahlungen nicht-berufstätiger Lebensjahre, Zahlungsbereitschaft, Akzeptanzbereitschaft |
| Todesfälle | Alter des Betroffenen | Künftige Outputverluste durch verlorene Lebensjahre, Zahlungsbereitschaft |

Aber vielleicht macht es das einfacher: Gründe für die Einführung von BGM

| | Nahrungs- und Genuss- mittel | Verbrauchs- güter | Produktions- güter | Investitions- und Ge- brauchsgüter |
|-------------------------------|---|--|--|---|
| soziale Ver- antwortung |  68 % |  87 % |  98 % |  87 % |
| Unterstützung Krankenkasse |  32 % |  59 % |  51 % |  44 % |
| hohe Fehl- zeiten |  47 % |  44 % |  49 % |  41 % |
| sonstiges |  47 % |  14 % |  26 % |  23 % |
| schlechtes Betriebsklima |  5 % |  17 % |  12 % |  7 % |

Frage F11.1: Was hat Sie dazu veranlasst, BGM in Ihrem Betrieb einzuführen?
[Mehrfachnennungen möglich]

Gesundheit im Unternehmen als Managementprozess



Gesundheitsmanagement: Die Inhalte

- Alterspezifische Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie
- Ausgewogenheit Arbeit/Leben und Stressbewältigungsprogramme
- Mitarbeiter Gesundheitsvorsorge, -checks und -konsultationen inkl. Langzeitprävention
- Stärkere Sensibilisierung hinsichtlich der Erhaltung der eigenen Gesundheit
- Gesunde Führung

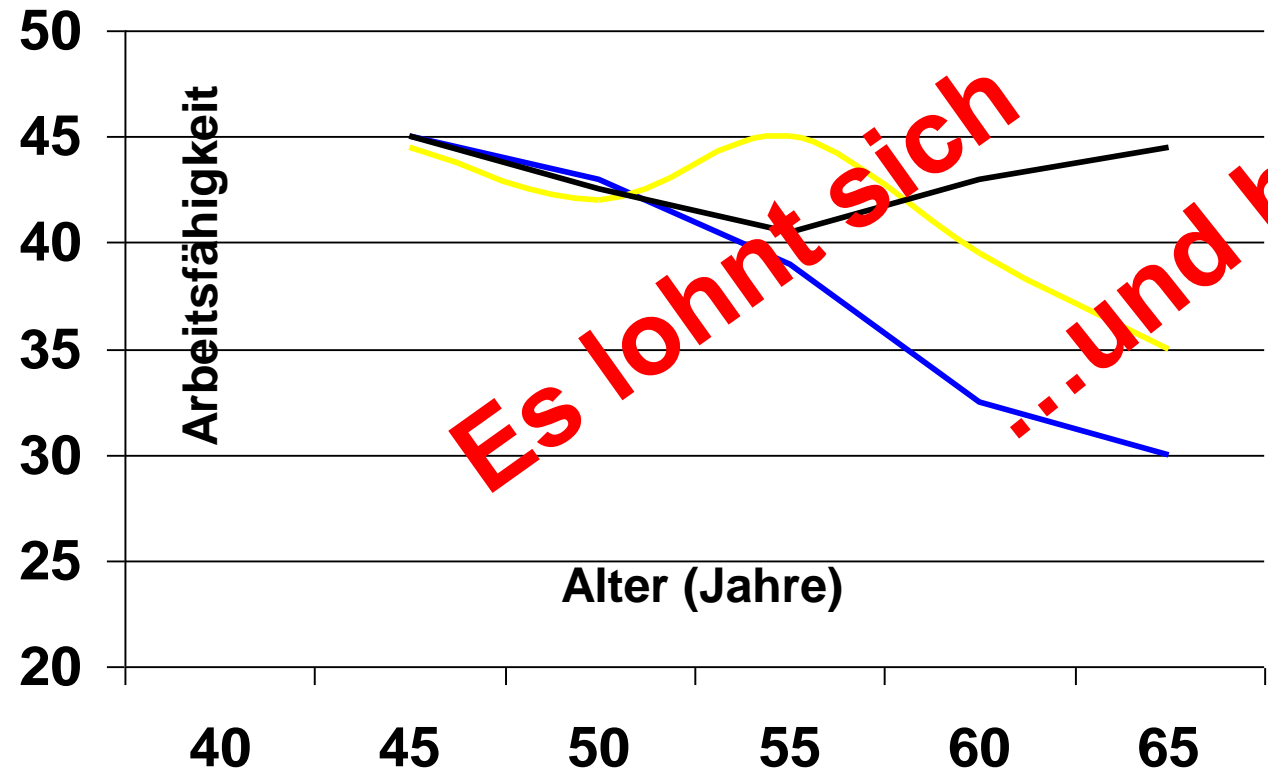


Organisation Gesundheitsmanagement

Koordination betriebliches Gesundheitsmanagement

| Medizin | Sport | Prävention | Gesundheitsberatung | Qualifizierung |
|--|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Check Up für Alle • Beratung FK-Check Up • Ergonomie • Betriebl. Gesundheitsschutz u. Erste Hilfe • Arbeitsmed. Vorsorge • Allg. Sprechstunden • Impfungen • Arbeitsfähigkeitsindex (geplant) | <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption und Organisation Gesundheitssport • Offene Programme • Individuelle Dienstleistungen • Zielgruppenspezifische Angebote für Organisationseinheiten • Support für dezentrale Standorte | <ul style="list-style-type: none"> • Präventionsangebote (Bewegung, Rauchen, Ernährung, Mentale Fitness) • Screenings • Gesundheitsbericht • Grippe-Impfstoff | <ul style="list-style-type: none"> • Beratung von Organisationseinheiten zu psychosozialen Fragen • Beratung von MA (auch in persönlichen Krisen) • Beratung zu BGF • Gesundheitsorientiertes Führen | <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption und Organisation Lebenslanges Lernen • Integration der Gesundheitsthemen in Teamleiter-Schulungen • Module "Gesundheit" und "Fitness" in der Ausbildung |

Das Ergebnis: Bessere Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit



- Keine Maßnahmen
- Nur individuelle Gesundheitsförderung
- Individuelle Gesundheitsförderung, Ergonomische Maßnahmen, verbessertes Führungsverhalten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

detlef.hollmann@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de/unternehmenskultur

www.enterprise-for-health.org