

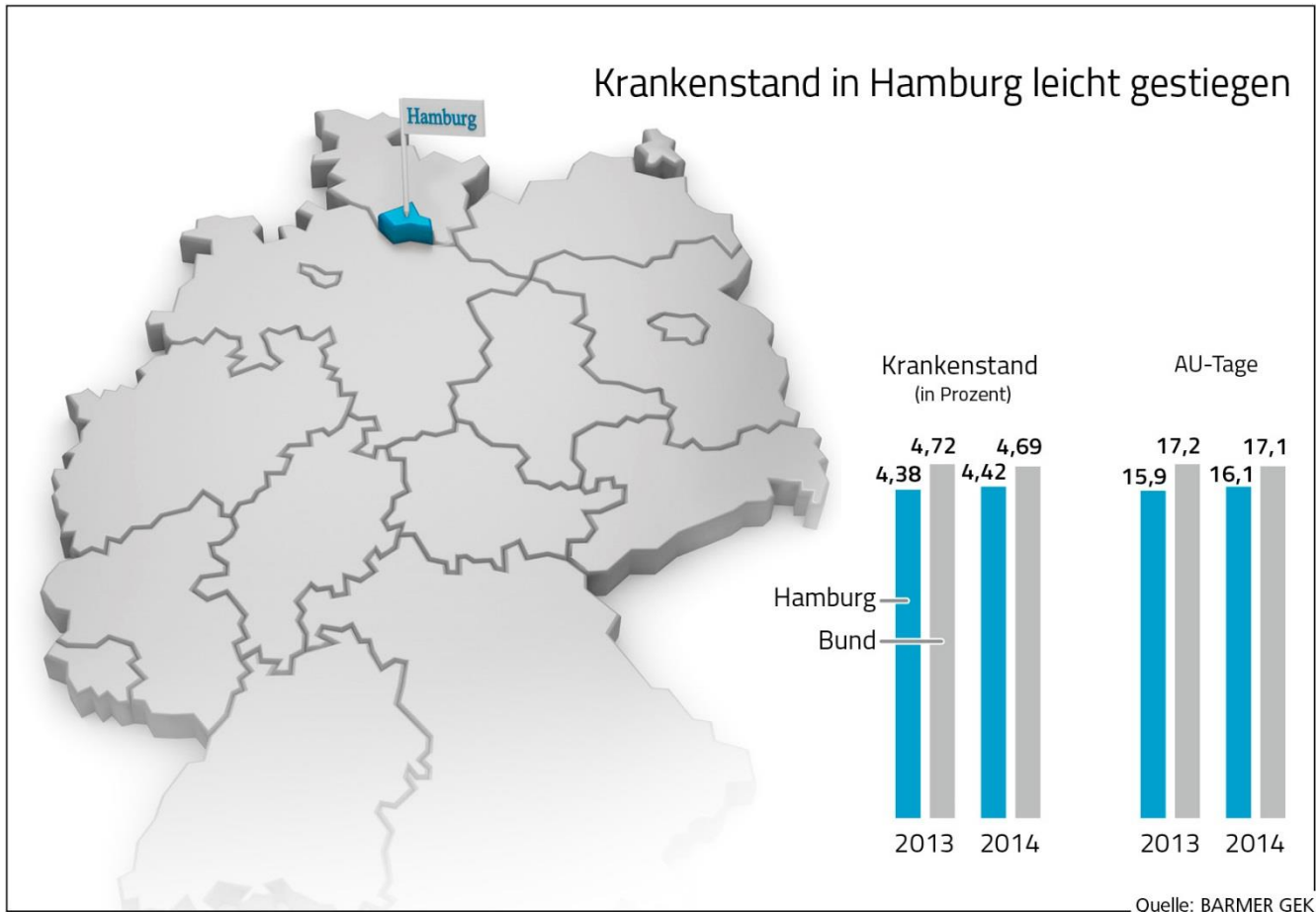


Gesundheitsreport 2015 Hamburg

# **Erwerbstätige: immer älter und immer länger krank**

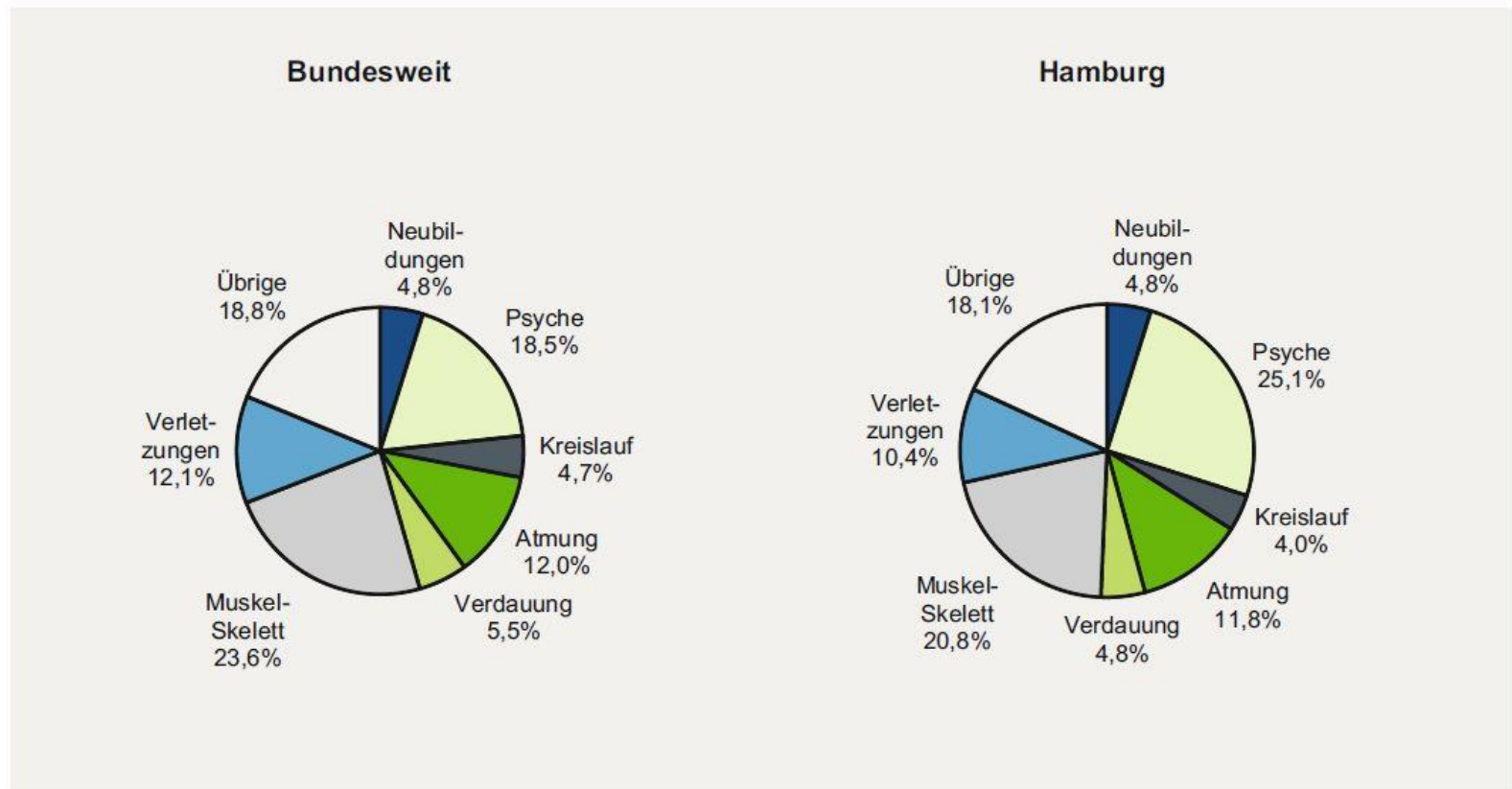
**- Betriebliches Gesundheitsmanagement rückt in den Fokus -**

# ➤ Krankenstand und AU-Tage



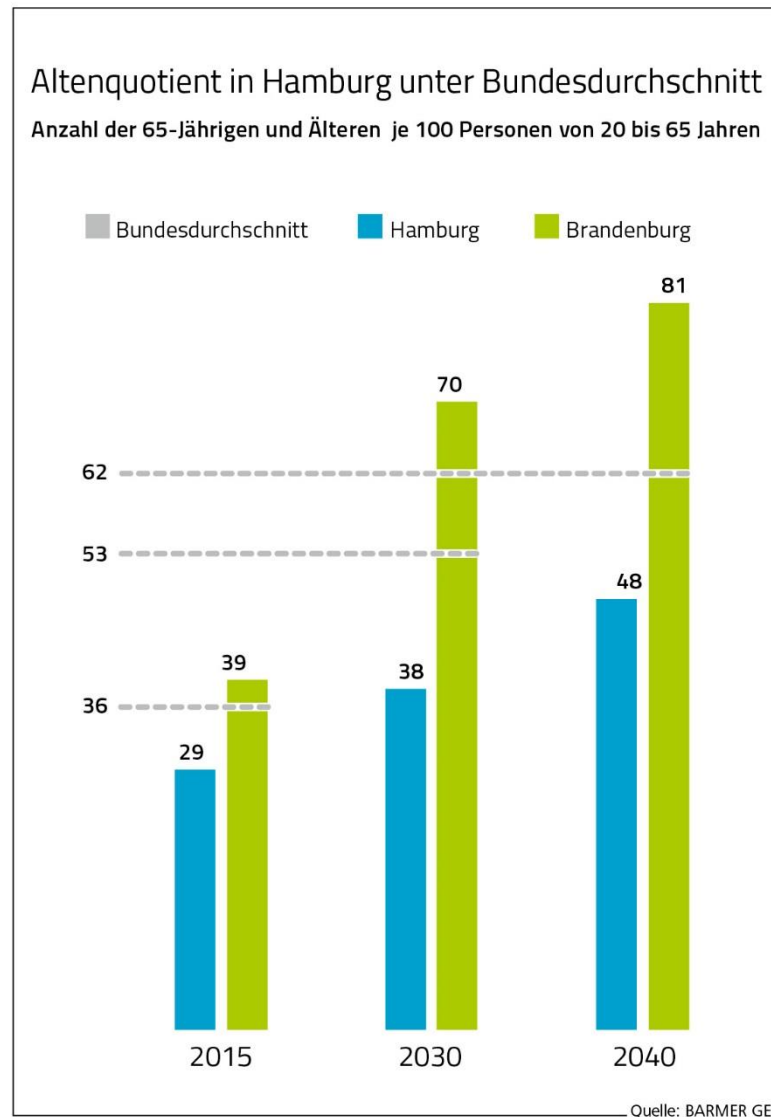
- Im Vergleich zum Vorjahr sind Krankenstand und AU-Tage leicht gestiegen.
- Hamburg liegt mit den Werten aber immer noch unter dem Bundesschnitt.

# ➤ Fehlzeiten nach Krankheitsarten



- Im Bundesdurchschnitt sind Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems hauptursächlich für Fehlzeiten, in Hamburg sind es psychische Erkrankungen.
- Der Trend der vergangenen Jahre, dass psychische Erkrankungen in Hamburg immer mehr zunehmen, wird bestätigt.

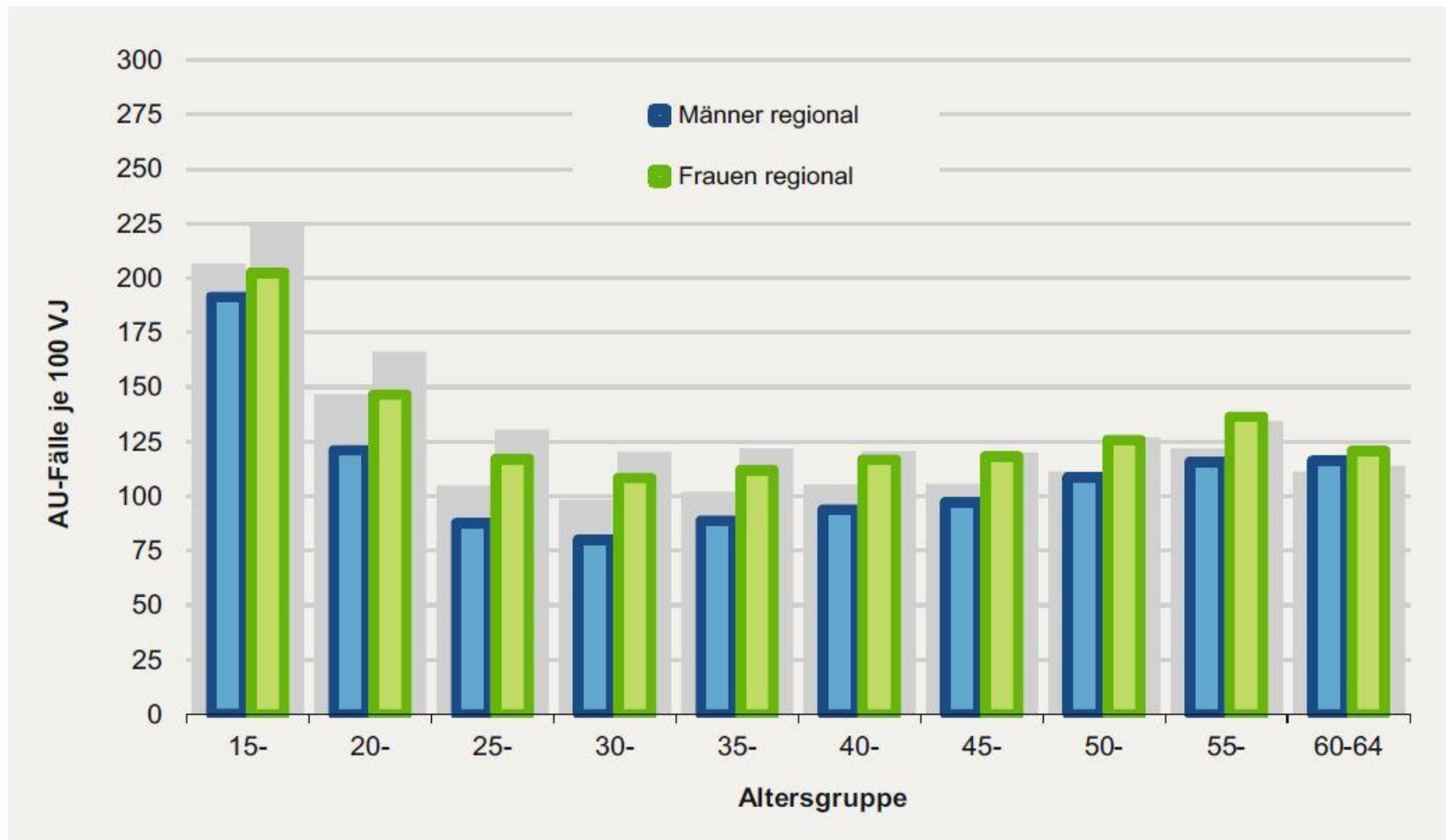
# ➤ Altersentwicklung in Hamburg



- „Jungbrunnen Hamburg“: In Hamburg leben schon jetzt die wenigsten 65-Jährigen und Älteren bundesweit.
- Diesen Spitzenplatz im Bundesranking wird Hamburg bis mindestens 2040 behalten.

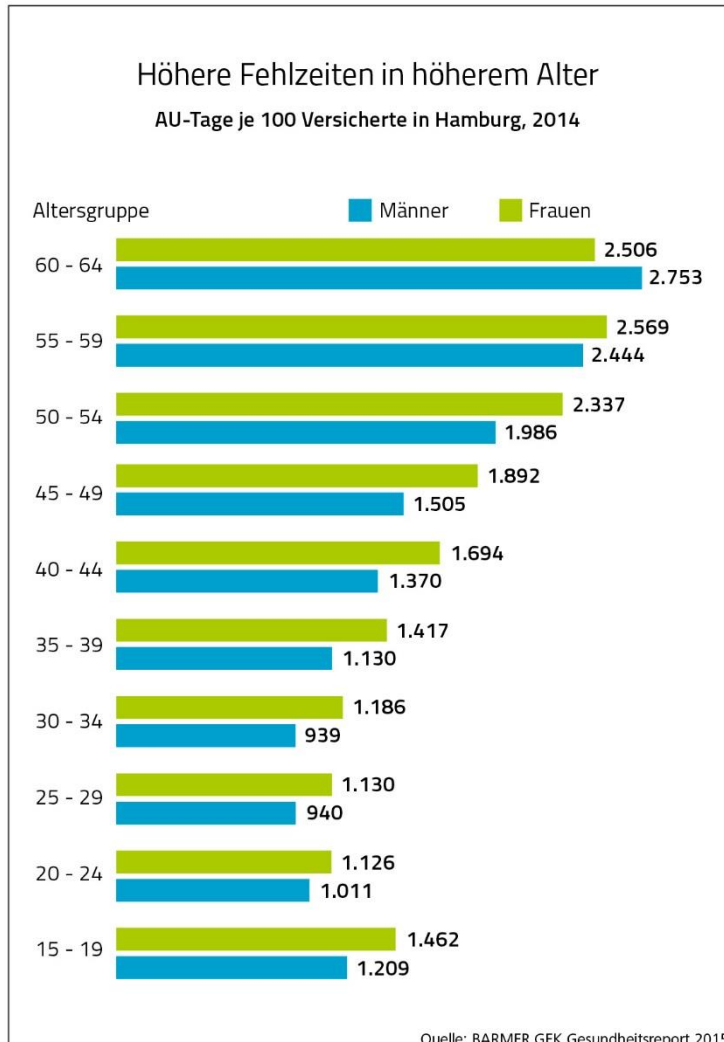
**Ältere Arbeitnehmer erkranken nicht deutlich öfter als jüngere, bleiben aber länger krankgeschrieben.**

## ➤ Altersabhängige AU-Fälle



➤ Ältere Menschen erkranken kaum öfter als jüngere.

# ➤ Altersabhängige Fehlzeiten

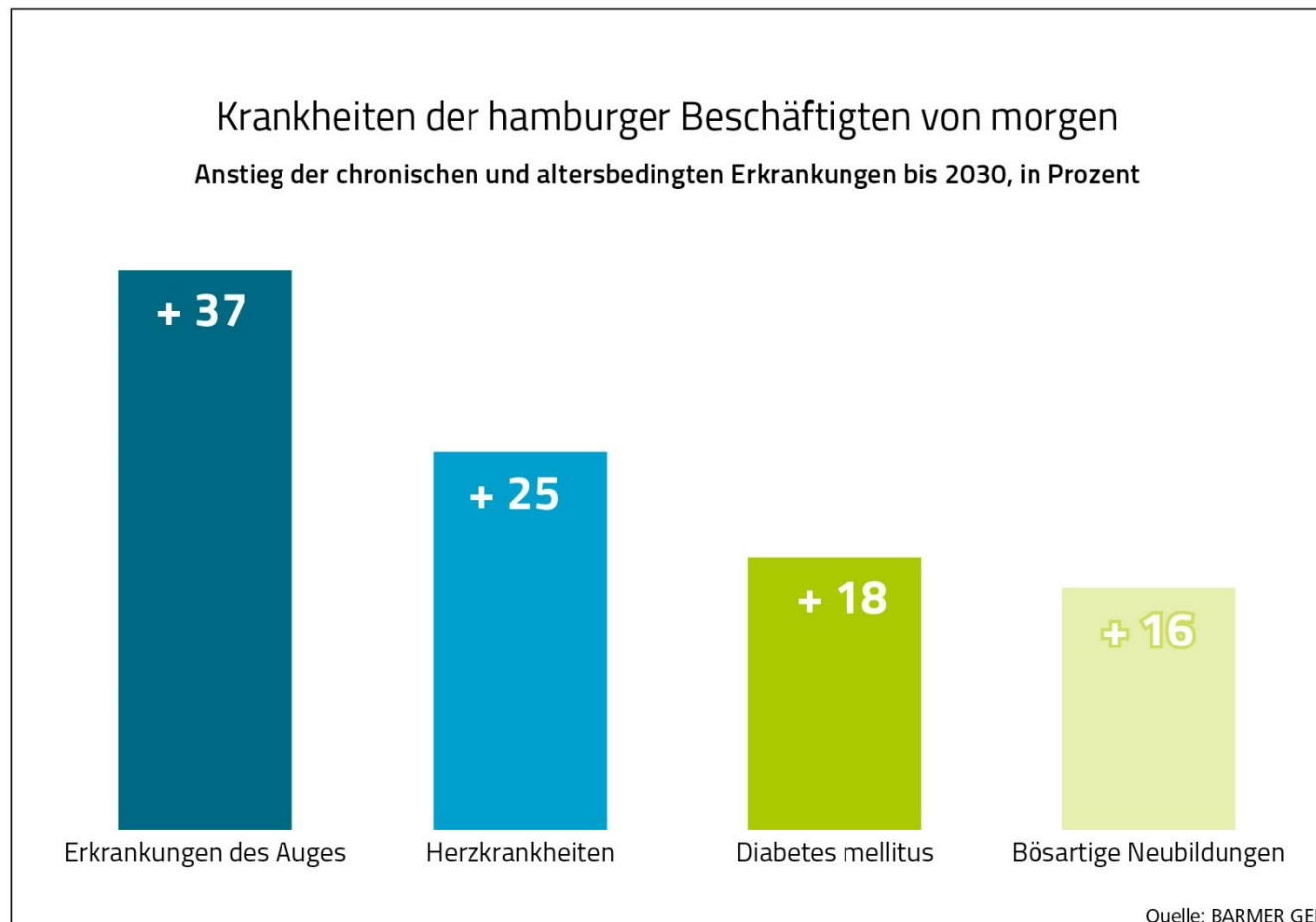


- Je älter die Erkrankten sind, desto länger bleiben sie arbeitsunfähig.
- Ab 60+ sind Männer erstmals länger krankgeschrieben, als Frauen.

**Ein sprunghafter Anstieg chronischer und altersbedingter Erkrankungen wird zu höheren Fehlzeiten führen.**



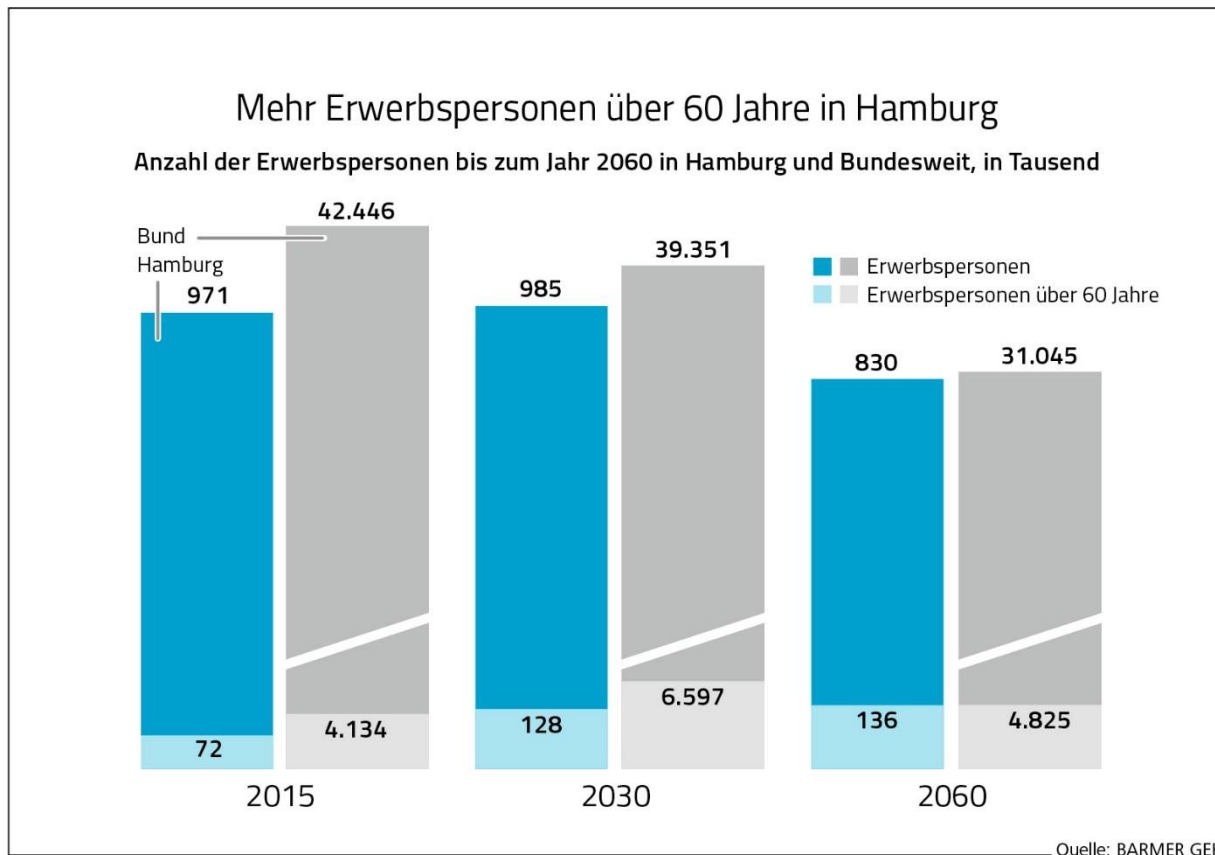
# ➤ Zunahme verschiedener Alterskrankheiten



- Allein bis 2030 ist schon ein deutlicher Anstieg verschiedener Alterskrankheiten zu verzeichnen.

**Immer weniger Erwerbspersonen  
werden immer älter.**

# ➤ Veränderung der Zahl der Erwerbspersonen



- Bis etwa 2030 steigt die Zahl der Erwerbspersonen in Hamburg beständig an, danach sinkt sie.
- Die Zahl der Erwerbspersonen 60+ dagegen steigt ausschließlich weiter an.

## ➤ Endstation Job?

**Krank im Job –  
Das kommt auf uns zu**

Münchener TZ, 21.10.2015

**Mit 60 ist noch nicht Schluss im Job**

Stuttgarter Nachrichten, 29.09.2015

**Ausgeglichen bis zur Rente**

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 25.11.2015

**Frühzeitige Präventionsmaßnahmen  
sind für Unternehmen der Schlüssel  
für eine erfolgreiche Zukunft.**

# **Studie:** Deutsche Chefetage regelmäßig beim Arzt

ÄrzteZeitung, 13.01.2016

# ➤ Verantwortung der Betriebe für die Gesundheit

## Ein guter Chef hält gesund

Frankfurter Rundschau, 25.11.2015

Ein Gemeinschafts-Spezial von FOCUS-MONEY und BARMER GEK



Betriebliches Gesundheitsmanagement

**EIN PLUS  
FÜR ALLE**

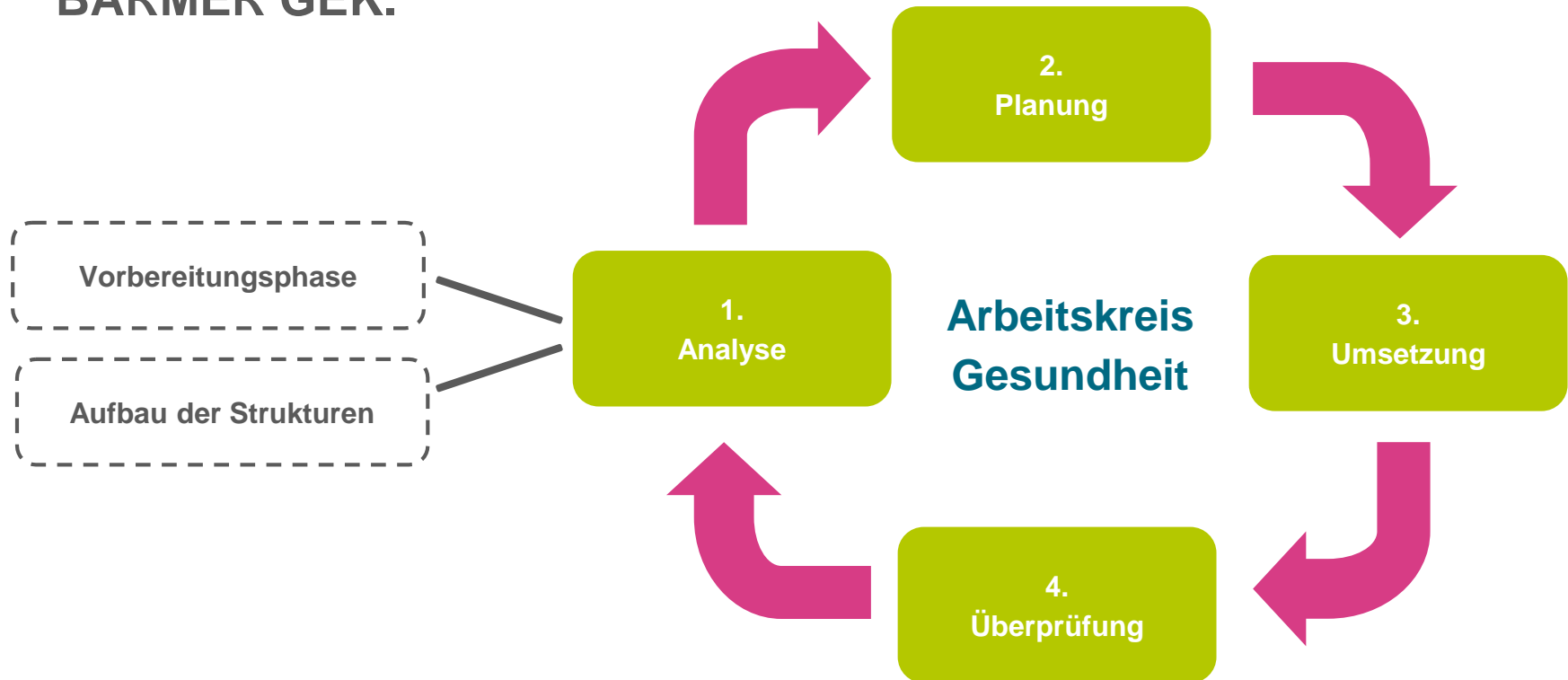
Gesunde Führung • Resilienz • Work-Life-Balance

## Ein Fitnessband als Bonus

Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 17.01.2016

# ➤ Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Management-Zyklus als Grundlage für das BGM-Konzept der BARMER GEK.



Ausgaben BGM: Anstieg von 0,60 Euro pro Versichertem (2014) auf 2,00 Euro (2016)



## ➤ Warum BGM?

- mehr Lebensqualität und (volks-)wirtschaftliche Leistungsfähigkeit
- Steigerung der Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit in einer alternden Bevölkerung
- Stärkung des Betriebsklimas
- Optimierung von Arbeitsabläufen und Minimierung von Reibungsverlusten
- Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgebermarke
- Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern

# ➤ Welcher Baustein ist der richtige?

Gesundheits-  
tag



Bewegung /  
Fitness



Ernährung



Stress /  
Entspannung



Sucht



Mini-Checks



Workshop



Individuelle  
Vorträge



Betriebliche  
Ratgeber



## ➤ Neustes Angebot im BGM

### „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“



Ein Spitzensportler, hier zum Beispiel die ehemalige Box-Weltmeisterin Ina Menzer, kommt einen halben Tag lang ins Unternehmen, hält einen Motivationsvortrag und trainiert danach eine Stunde lang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und das Beste: Das Angebot ist für Unternehmen kostenlos!

## ➤ Wie die BARMER GEK Arbeitnehmern hilft

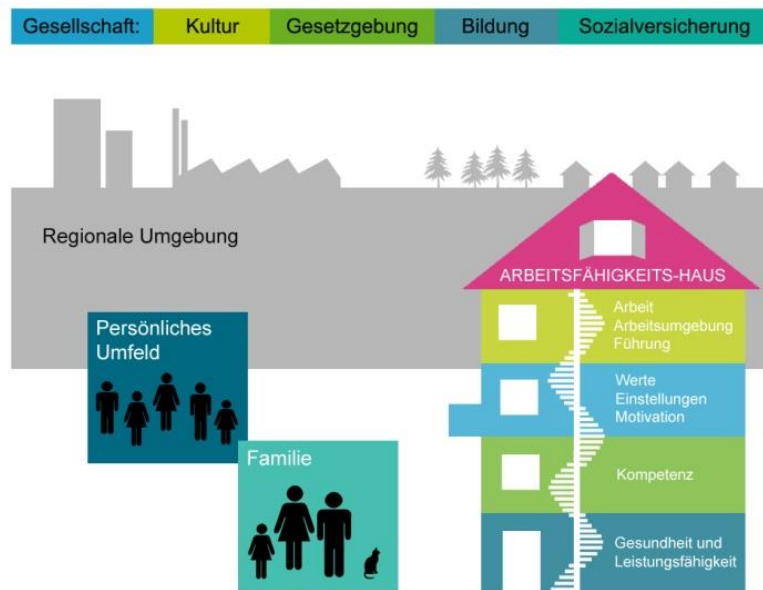
### Wir kümmern uns:

- schnelle Vermittlung von Terminen beim Arzt
- intelligente Steuerung von Patienten zum richtigen Leistungserbringer

# Gesundheitsreport 2015 für Hamburg

Präsentation Dr. med. Jürgen Tempel, Hamburg (S. 166 bis 175)

## Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ – die theoretische Grundlage



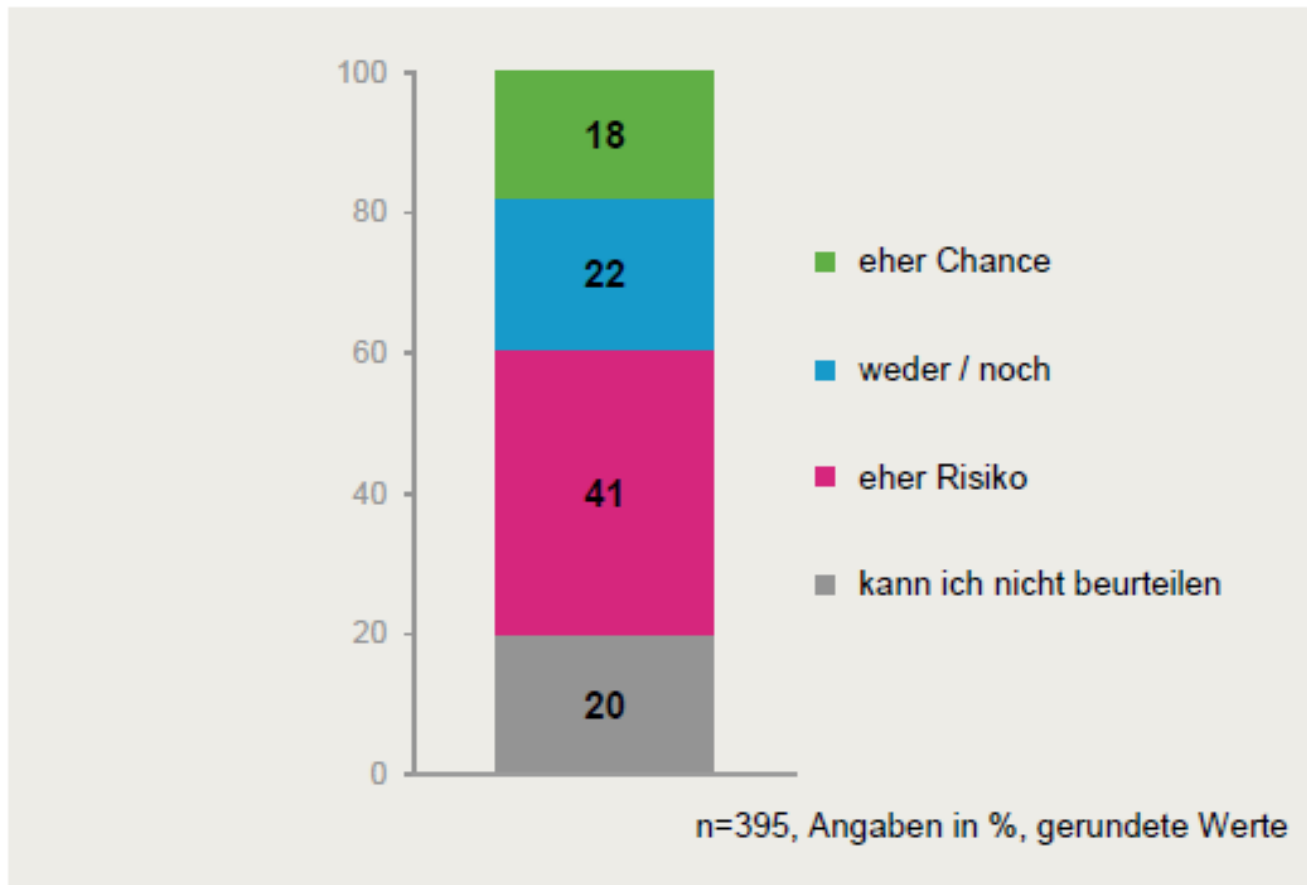
nach Ilmarinen 2013

**Dr. med. Jürgen Tempel**  
Betriebsmedizin - Allgemeinmedizin

Kurdamms 4 g  
21107 Hamburg

Telefon 040 / 754 929 90  
Fax: 040 / 754 929 93  
Mobil: 015172522255  
Tempel.Juergen@t-online.de

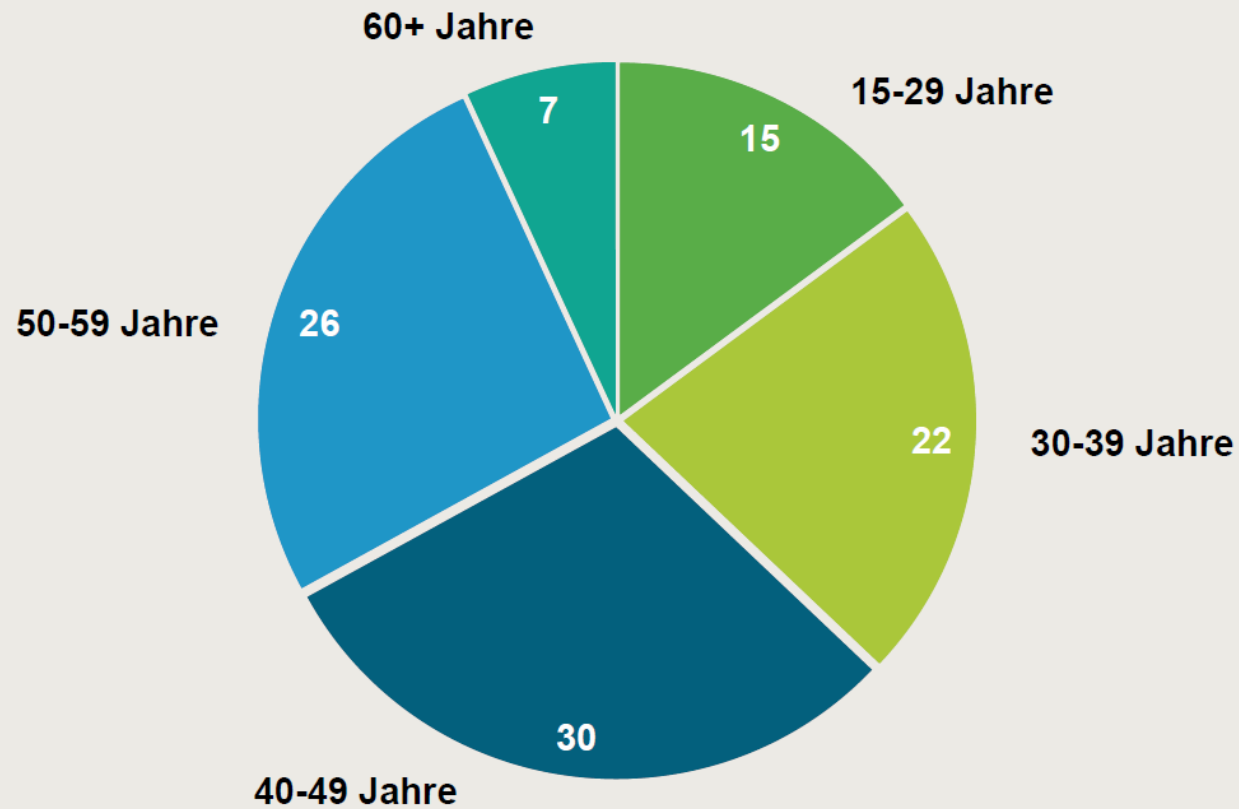
## „Was meinen Sie, ist der demografische Wandel für Ihr Unternehmen eher mit Risiken oder mit Chancen verbunden?“



Einstufung demografischer Wandel



Illmarinen 2002, modifiziert Tempel 2011

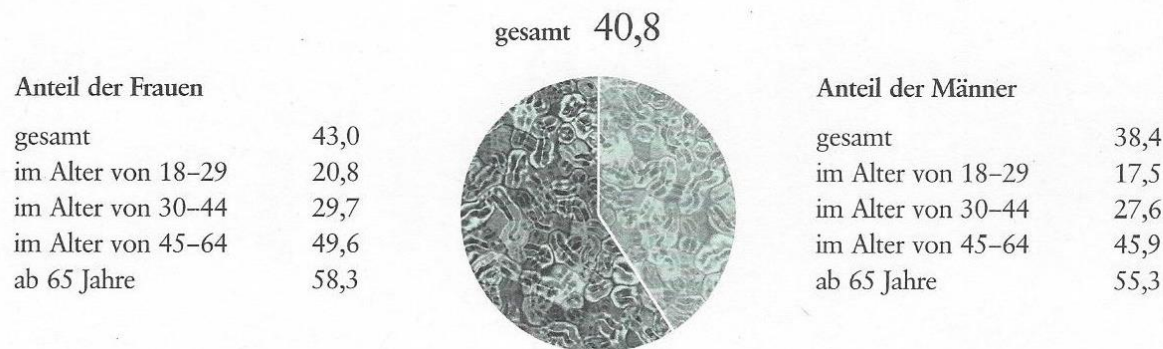


n=342, durchschnittliche %-Angaben der befragten Unternehmen, gerundete Werte

### Altersstruktur im Unternehmen (aktuell)



## Anteil der Bevölkerung in Deutschland, der 2012 unter mindestens einer chronischen Krankheit litt (in Prozent):



(Quelle: GEDA 2012 / Robert Koch-Institut)

### Zahl der Erwerbstätigen, die dem Arbeitsmarkt in Deutschland zur Verfügung stehen

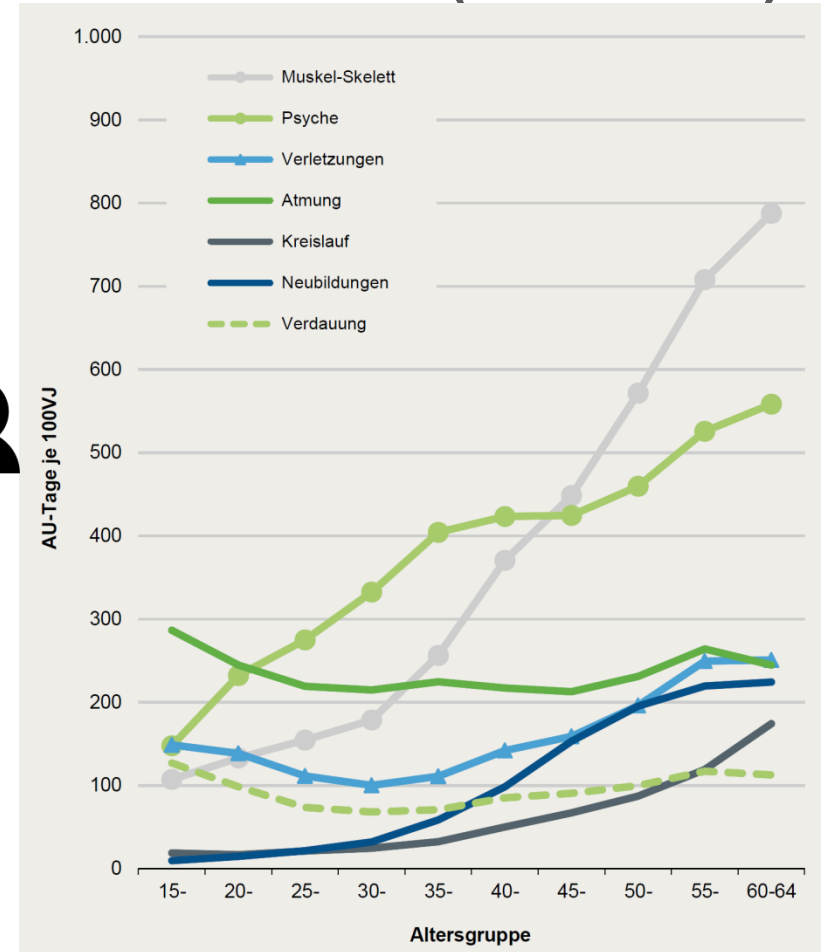
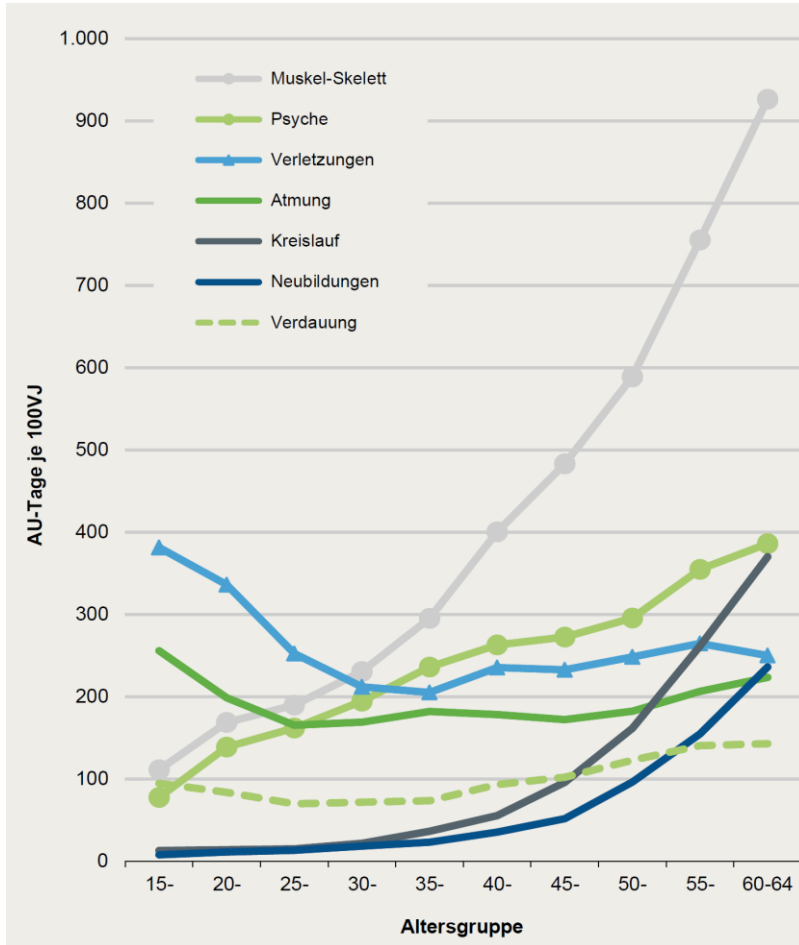
im Jahr 2013 .....	rund 45 000 000
im Jahr 2030 .....	rund 40 000 000

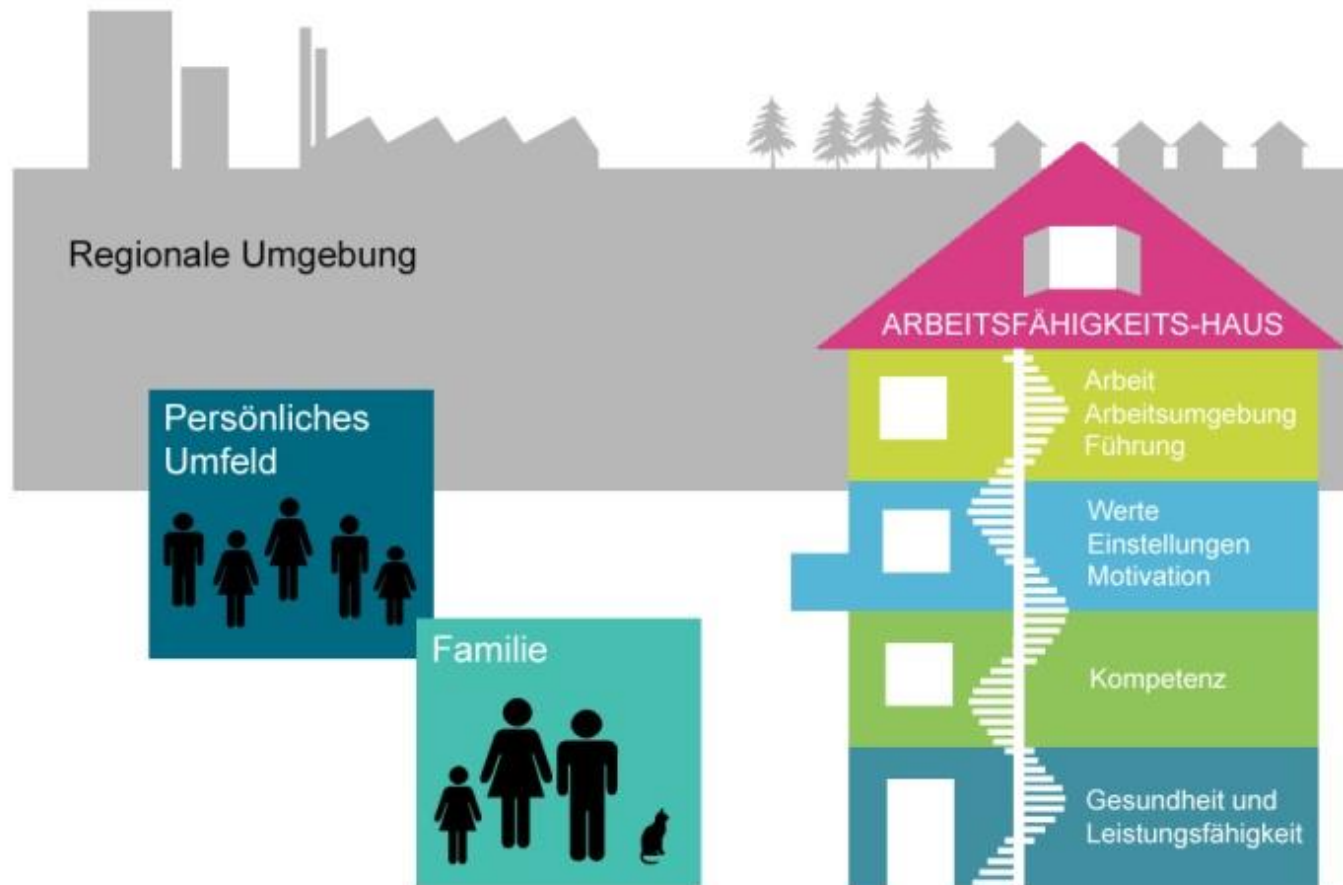
### Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

1990 .....	23%
2013 .....	31%
2023 .....	37%

# ➤ ARBEITSUNFÄHIGKEITEN

## Höhere Fehlzeiten bei älteren Männern und Frauen (bundesweit)





nach Ilmarinen 2013

Nr.	Fragestellung	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
1	Die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen ist bekannt und fließt in personalpolitische Entscheidungen ein.		
2	Die Altersstruktur besteht in gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren Mitarbeitern.		
3	Die Arbeitstätigkeiten sind so gestaltet, dass Mitarbeiter diese bis zum 65. Lebensjahr oder bis zur neuen gesetzlichen Regelrente ausführen können.		
4	Die Mitarbeiter werden aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt.		
5	Es gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Fachkräften auszubilden oder zu rekrutieren.		
6	Alle Mitarbeiter – auch ältere – erhalten die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern.		
7	Der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs wird gezielt gefördert.		
8	Allen Mitarbeitern wird im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten.		

Quelle: Riehenhagen 2003, modifiziert

## Fragebogen „Wie zukunftsfähig ist die Arbeits- und Personalpolitik des Unternehmens im Hinblick auf den demografischen Wandel?“

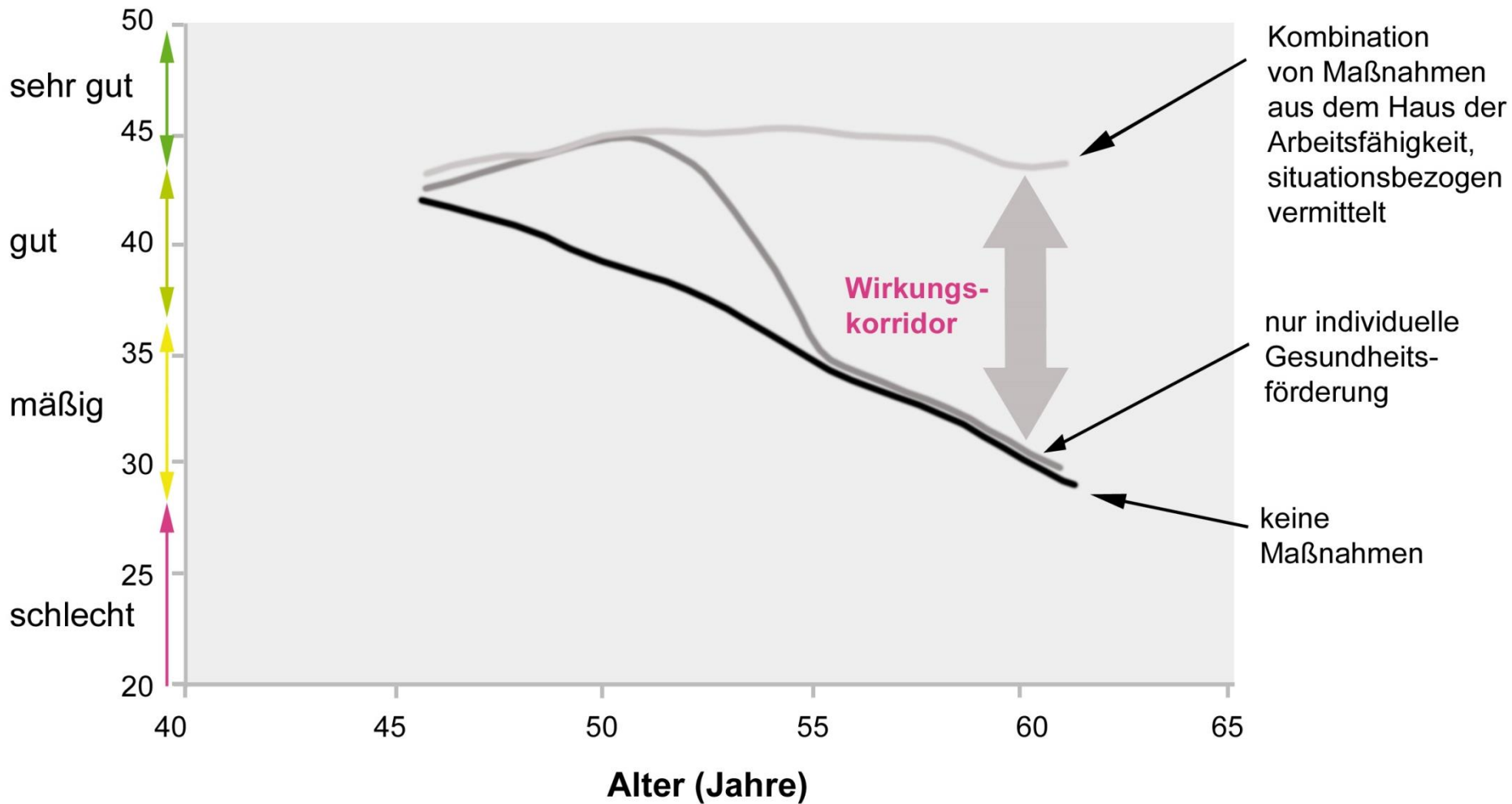
**Aus: BARMER GEK Gesundheitsreport 2015, S. 171**

## Worum es geht:

„Das wichtigste Vermögen im Erwerbsleben von Beschäftigten ist ihre Arbeitsfähigkeit. Ein positives Unternehmensergebnis ist erst durch die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen möglich. Dadurch hat das Unternehmen eine bestimmte Rolle bei der Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Konzepte der Arbeitsfähigkeit haben sich in den letzten zehn Jahren in eine ganzheitliche und vielseitige Richtung verändert und entwickelt.“

(Ilmarinen, 2006)

# Arbeitsfähigkeit (WAI)



nach Richenhagen 2011

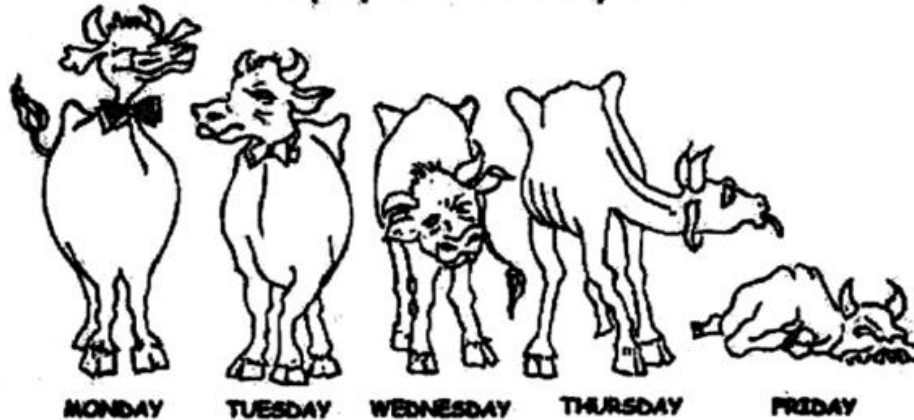
- 1. Unternehmen, die die Dinge laufen lassen und sich an der schwarzen Linie orientieren, werden im weiteren Verlauf des demografischen Wandels in erhebliche Schwierigkeiten geraten.**
- 2. Die dunkelgraue Linie zeigt die Möglichkeiten auf, die sich aus der individuellen Gesundheitsförderung ergeben.**
- 3. Unternehmen, die sich an der hellgrauen Linie orientieren, werden innerhalb der Branche (bei vergleichbarer Arbeitsanforderung) Vorteile erlangen, weil sie „ganzheitlich und vielseitig“ vorgehen: Die Kombination der individuellen Gesundheitsförderung mit den verschiedensten Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Führung verspricht die besten Ergebnisse.**



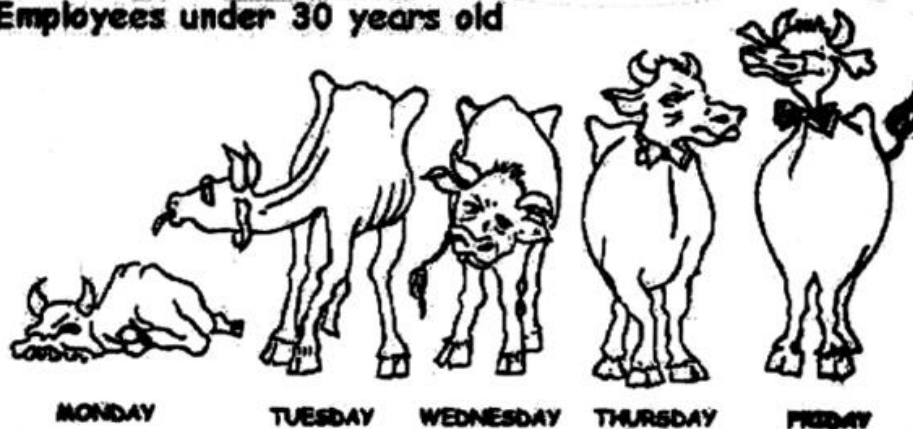
Zum Schluss ein **Vorschlag** für die Vorbereitungen zum „Hausbau“:

**Treffen Sie sich am  
Mittwoch!**

**Employees over 50 years old**



**Employees under 30 years old**



**At least they understand each other on Wednesday**

Quelle leider unbekannt