

Gesundheitsreport 2015 Hamburg

Erwerbstätige: immer älter und immer länger krank - Betriebliches Gesundheitsmanagement rückt in den Fokus -

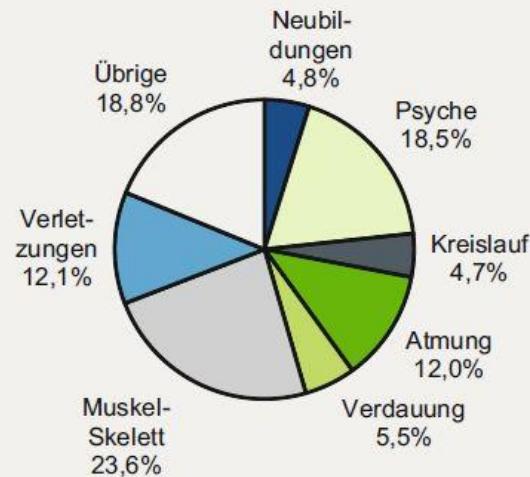
↗ Krankenstand und AU-Tage



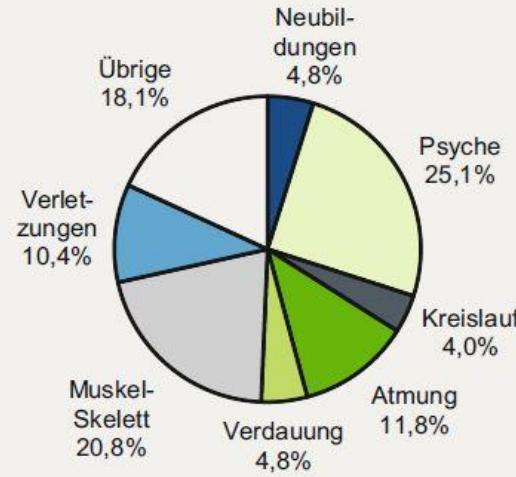
- Im Vergleich zum Vorjahr sind Krankenstand und AU-Tage leicht gestiegen.
- Hamburg liegt mit den Werten aber immer noch unter dem Bundesschnitt.

↗ Fehlzeiten nach Krankheitsarten

Bundesweit

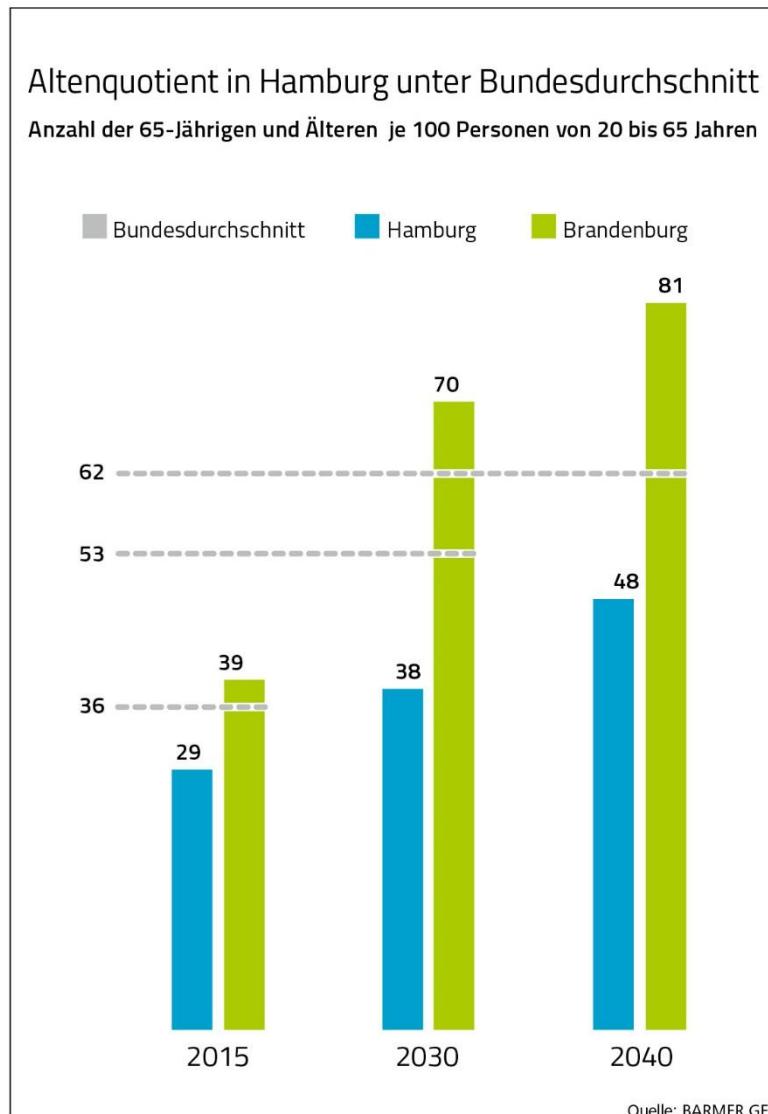


Hamburg



- 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

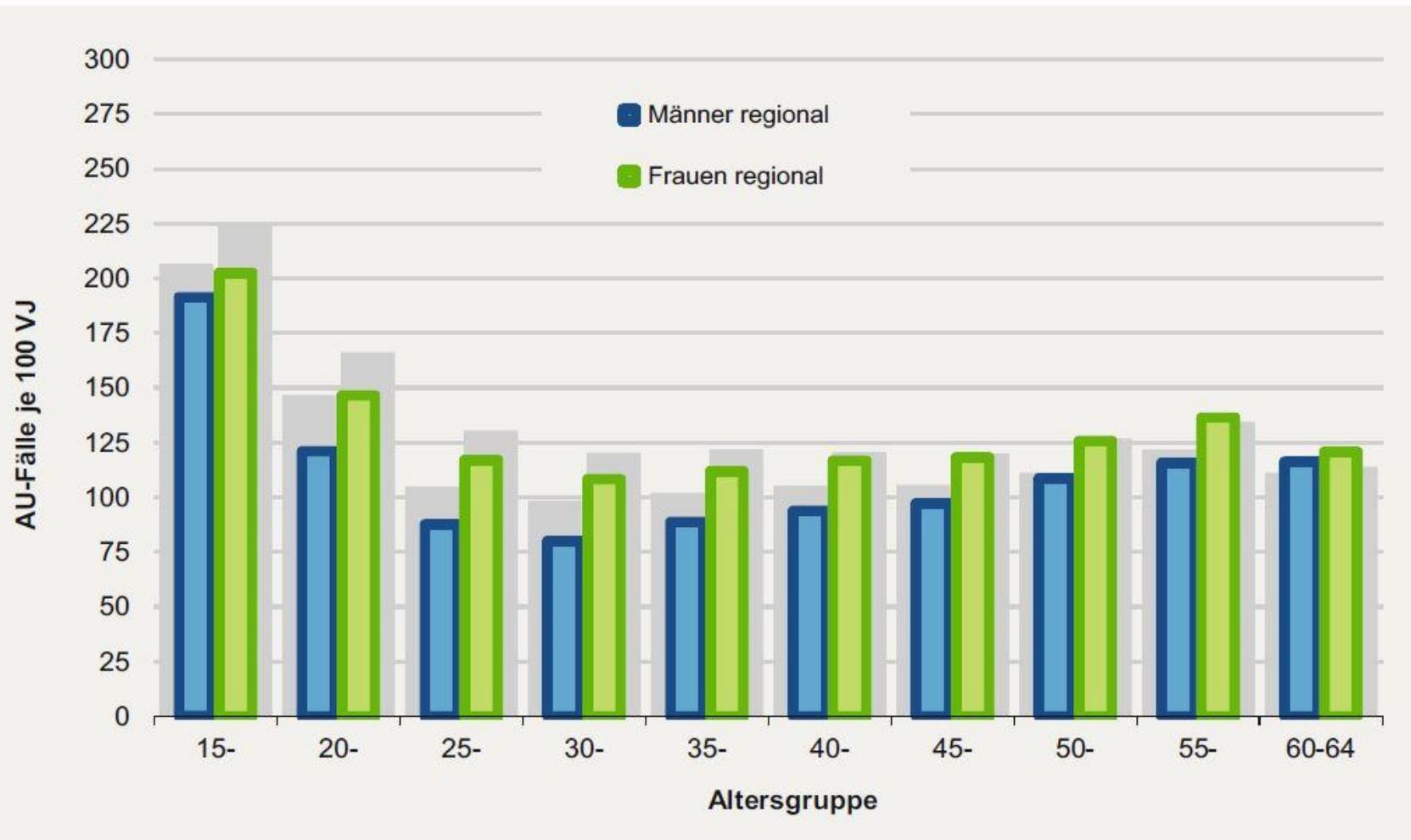


- „Jungbrunnen Hamburg“: In Hamburg leben schon jetzt die wenigsten 65-Jährigen und Älteren bundesweit.
- Diesen Spaltenplatz im Bundesranking wird Hamburg bis mindestens 2040 behalten.

↗ Parallelwachstum von Alter und Fehlzeiten

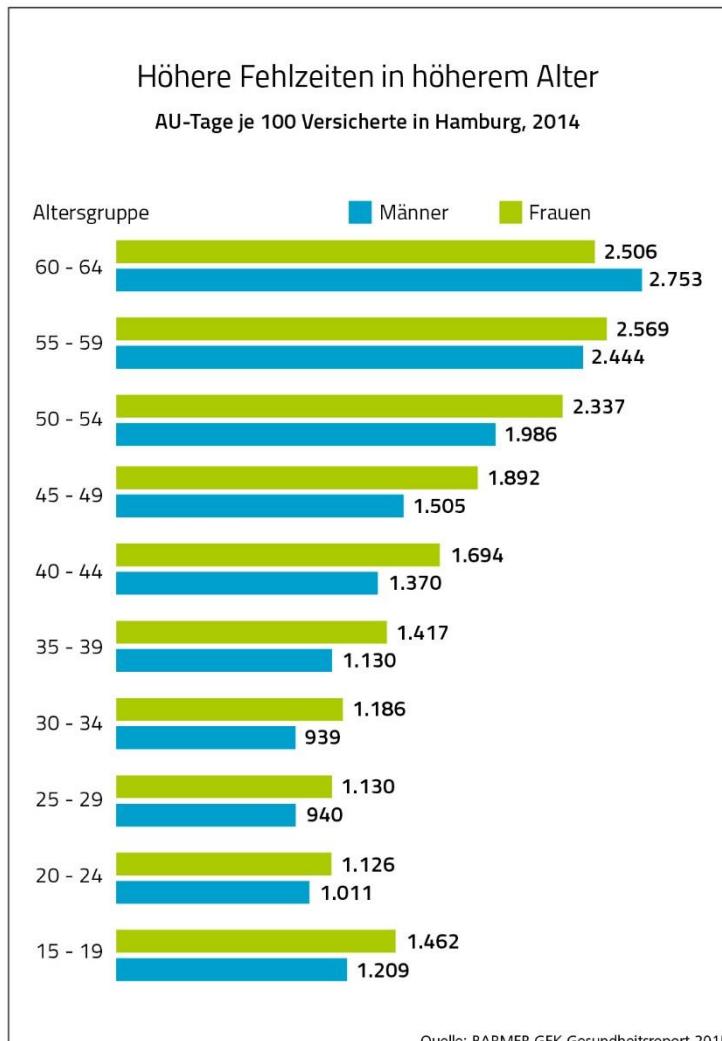
Ältere Arbeitnehmer erkranken nicht deutlich öfter als jüngere, bleiben aber länger krankgeschrieben.

➤ Altersabhängige AU-Fälle



➤ Ältere Menschen erkranken kaum öfter als jüngere.

↗ Altersabhängige Fehlzeiten

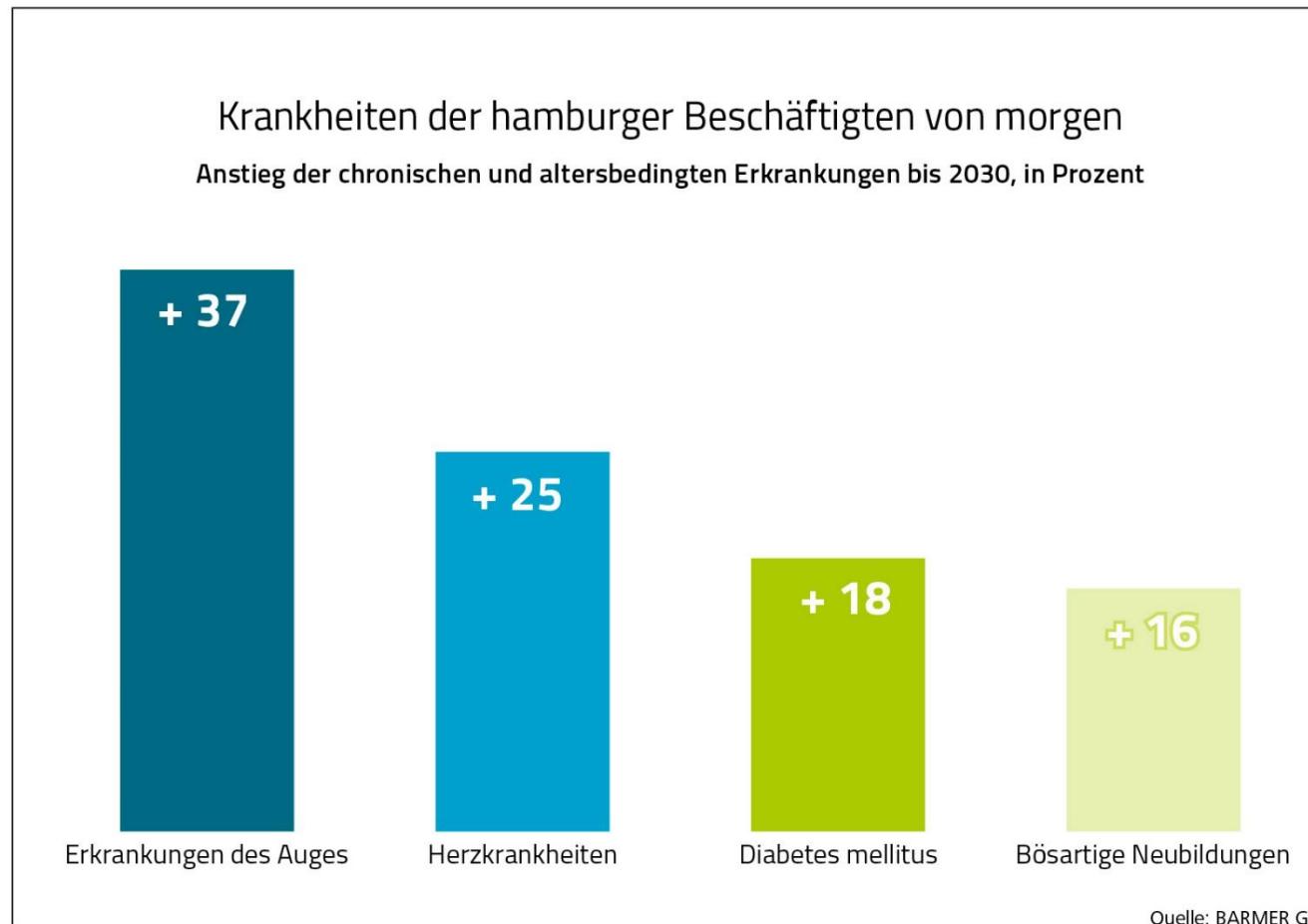


- Je älter die Erkrankten sind, desto länger bleiben sie arbeitsunfähig.
- Ab 60+ sind Männer erstmals länger krankgeschrieben, als Frauen.

↗ Zivilisationskrankheiten auf dem Vormarsch

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

↗ Zunahme verschiedener Alterskrankheiten

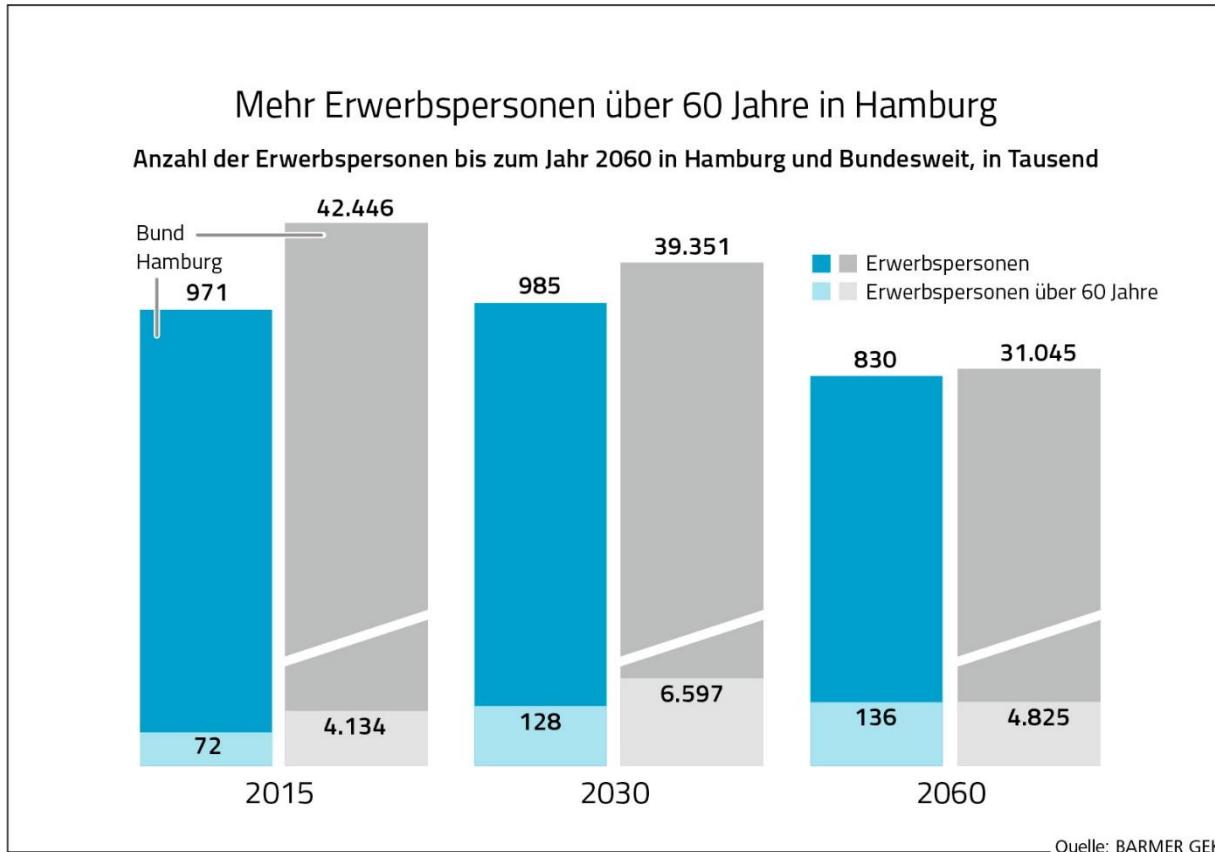


- Allein bis 2030 ist schon ein deutlicher Anstieg verschiedener Alterskrankheiten zu verzeichnen.

↗ Demografie gefährdet Arbeitsmarkt

**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**

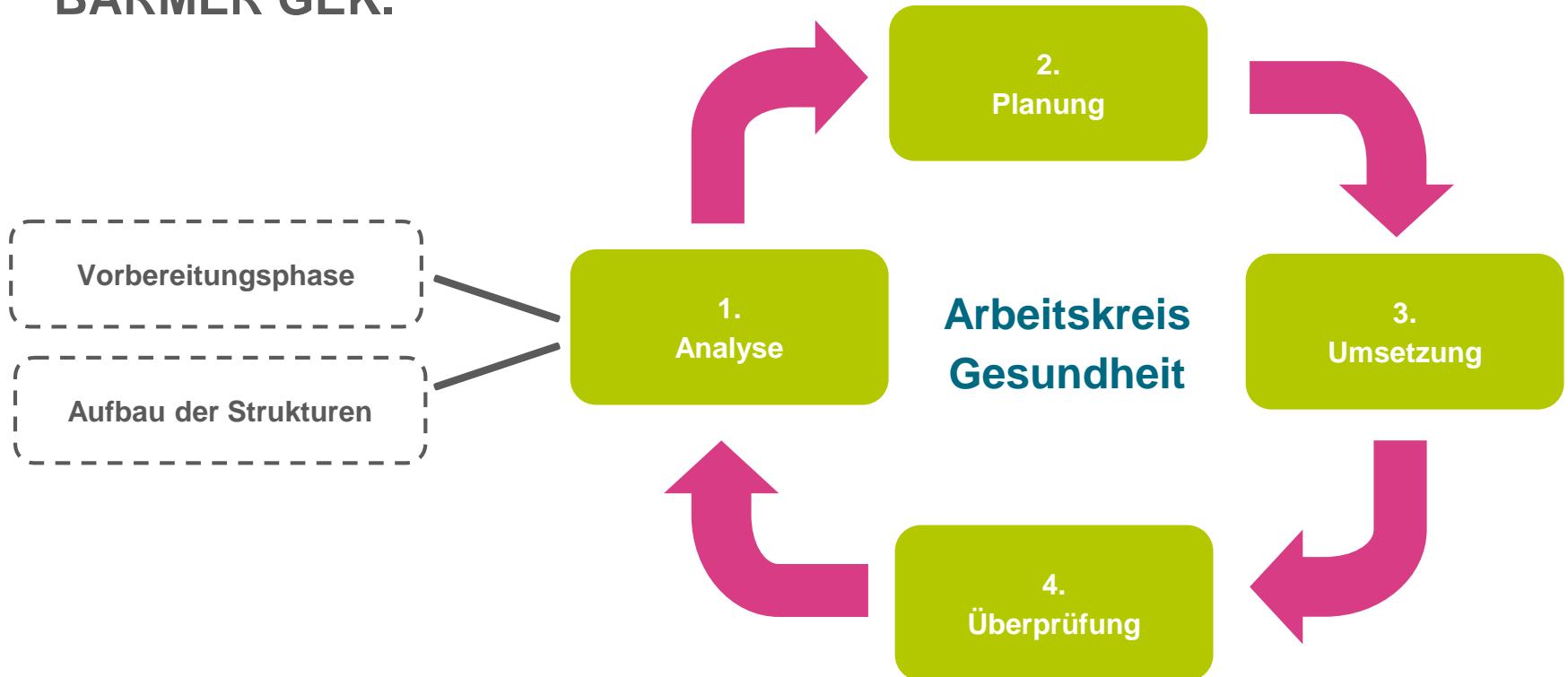
Gesunde Führung • Resilienz • Work-Life-Balance

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

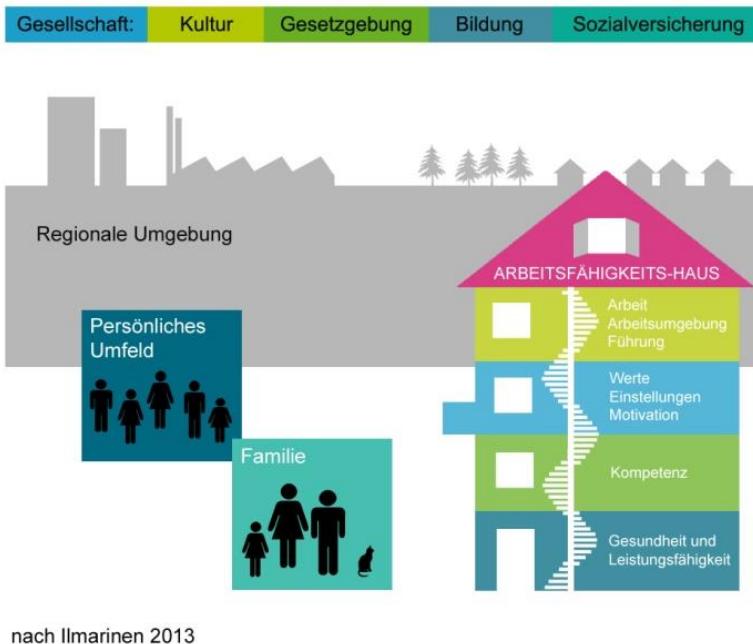
Wir kümmern uns:

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

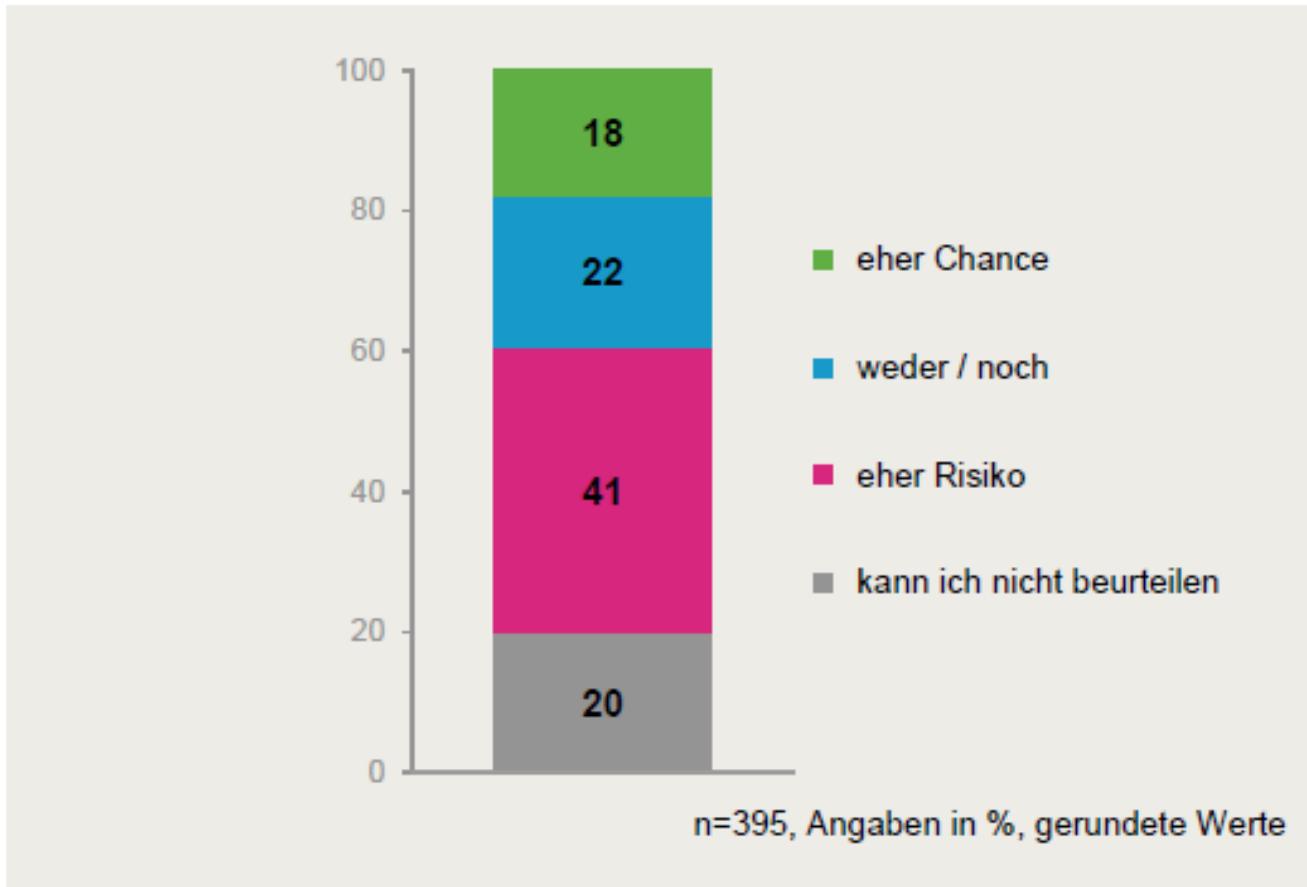
Gesundheitsreport 2015 für Hamburg

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

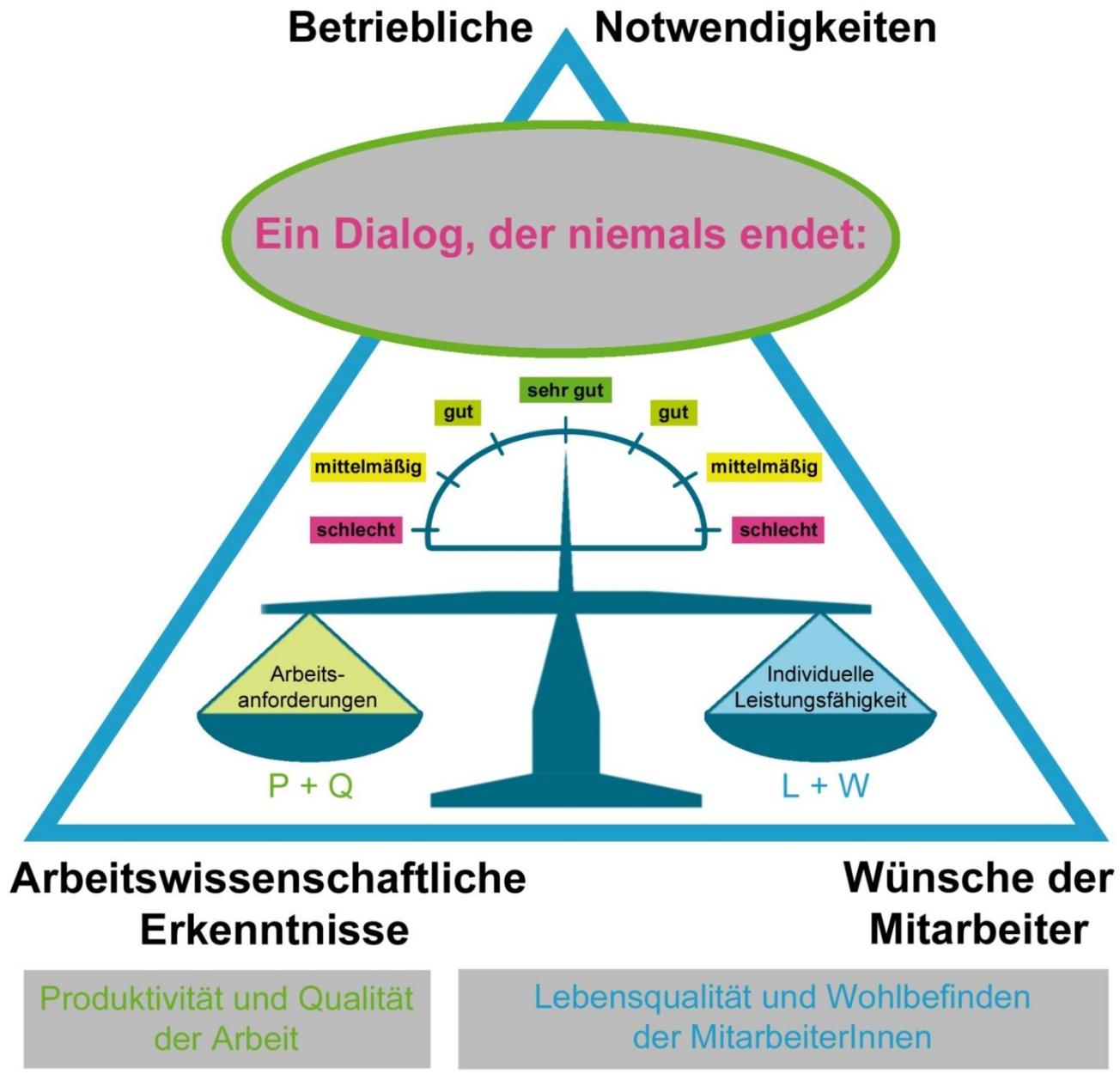
Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ – die theoretische Grundlage



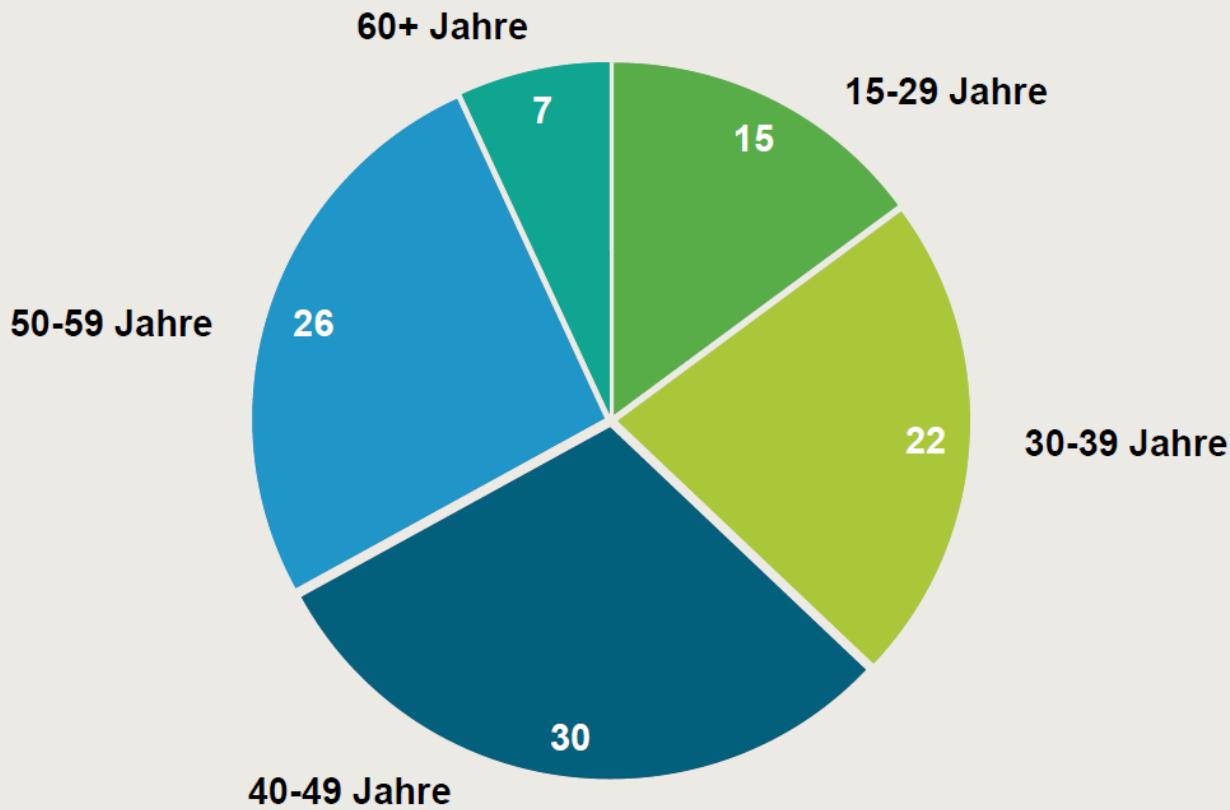
„Was meinen Sie, ist der demografische Wandel für Ihr Unternehmen eher mit Risiken oder mit Chancen verbunden?“



Einstufung demografischer Wandel



Ilmarinen 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):

gesamt 40,8

Anteil der Frauen

gesamt	43,0
im Alter von 18–29	20,8
im Alter von 30–44	29,7
im Alter von 45–64	49,6
ab 65 Jahre	58,3



Anteil der Männer

gesamt	38,4
im Alter von 18–29	17,5
im Alter von 30–44	27,6
im Alter von 45–64	45,9
ab 65 Jahre	55,3

(Quelle: GEDA 2012 / Robert Koch-Institut)

Zahl der Erwerbstäigen, die dem Arbeitsmarkt in Deutschland zur Verfügung stehen

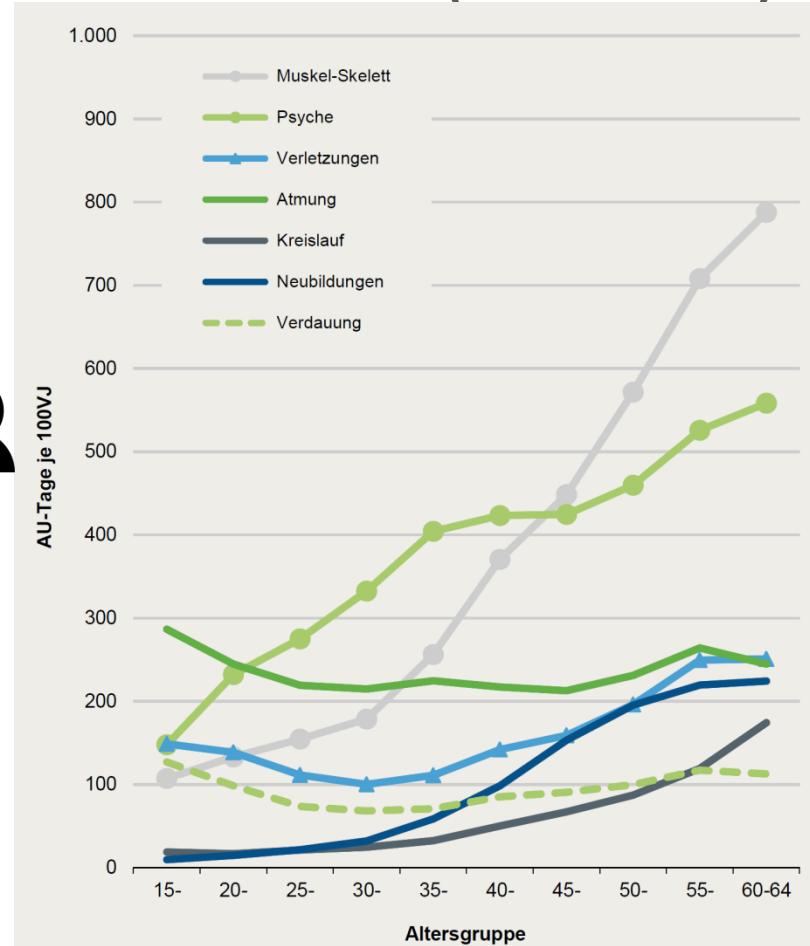
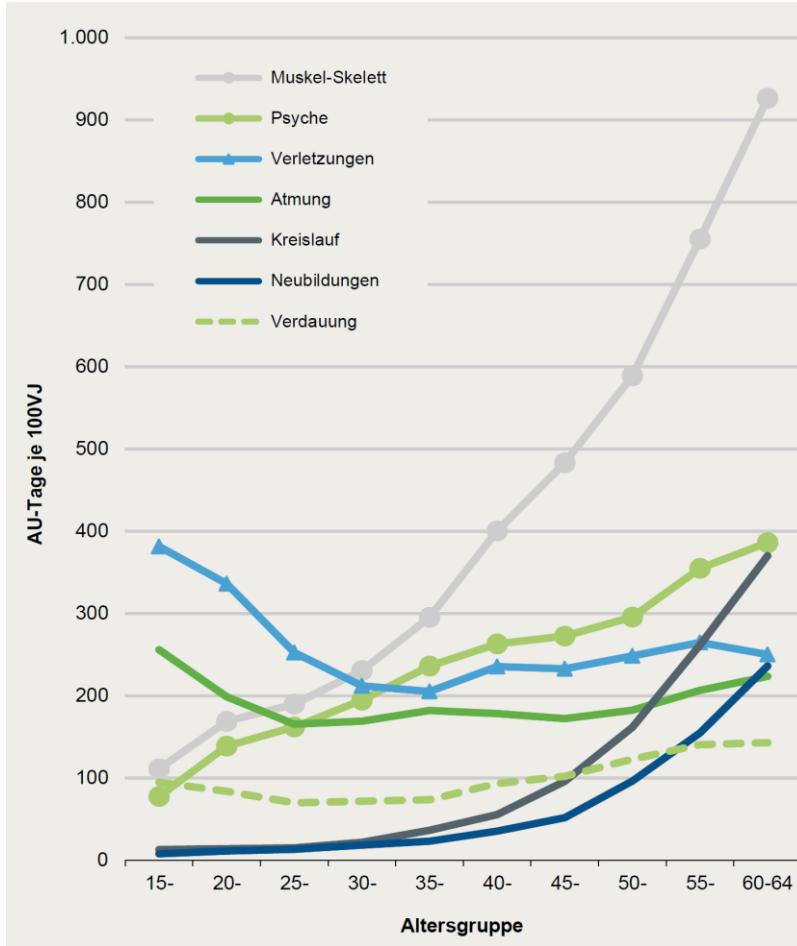
im Jahr 2013	rund 45 000 000
im Jahr 2030	rund 40 000 000

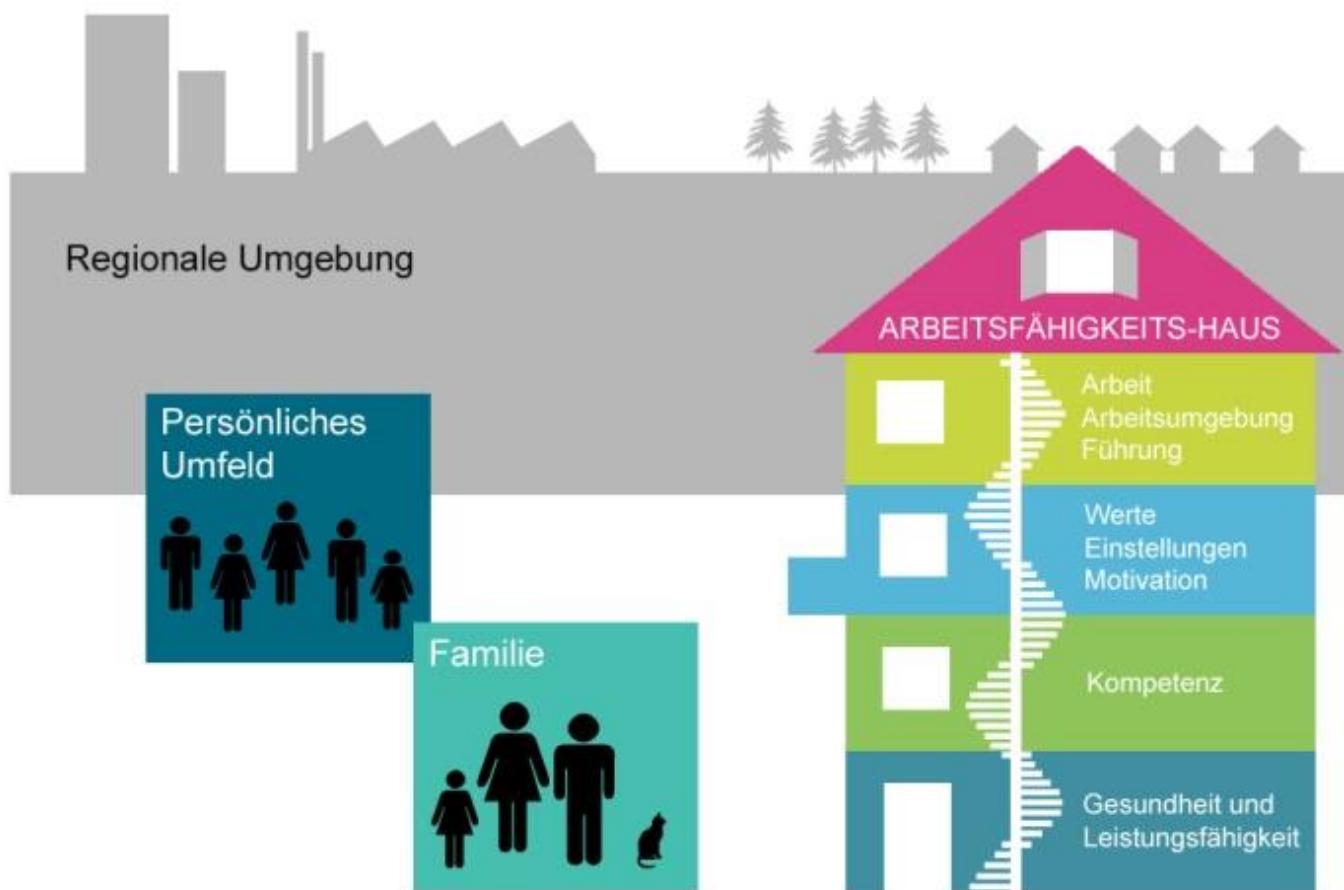
Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

1990	23%
2013	31%
2023	37%

↗ ARBEITSUNFÄHIGKEITEN

Höhere Fehlzeiten bei älteren Männern und Frauen (bundesweit)





nach Ilmarinen 2013

Aus: BARMER GEK Gesundheitsreport 2015, S. 169

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: Richenhagen 2003, modifiziert

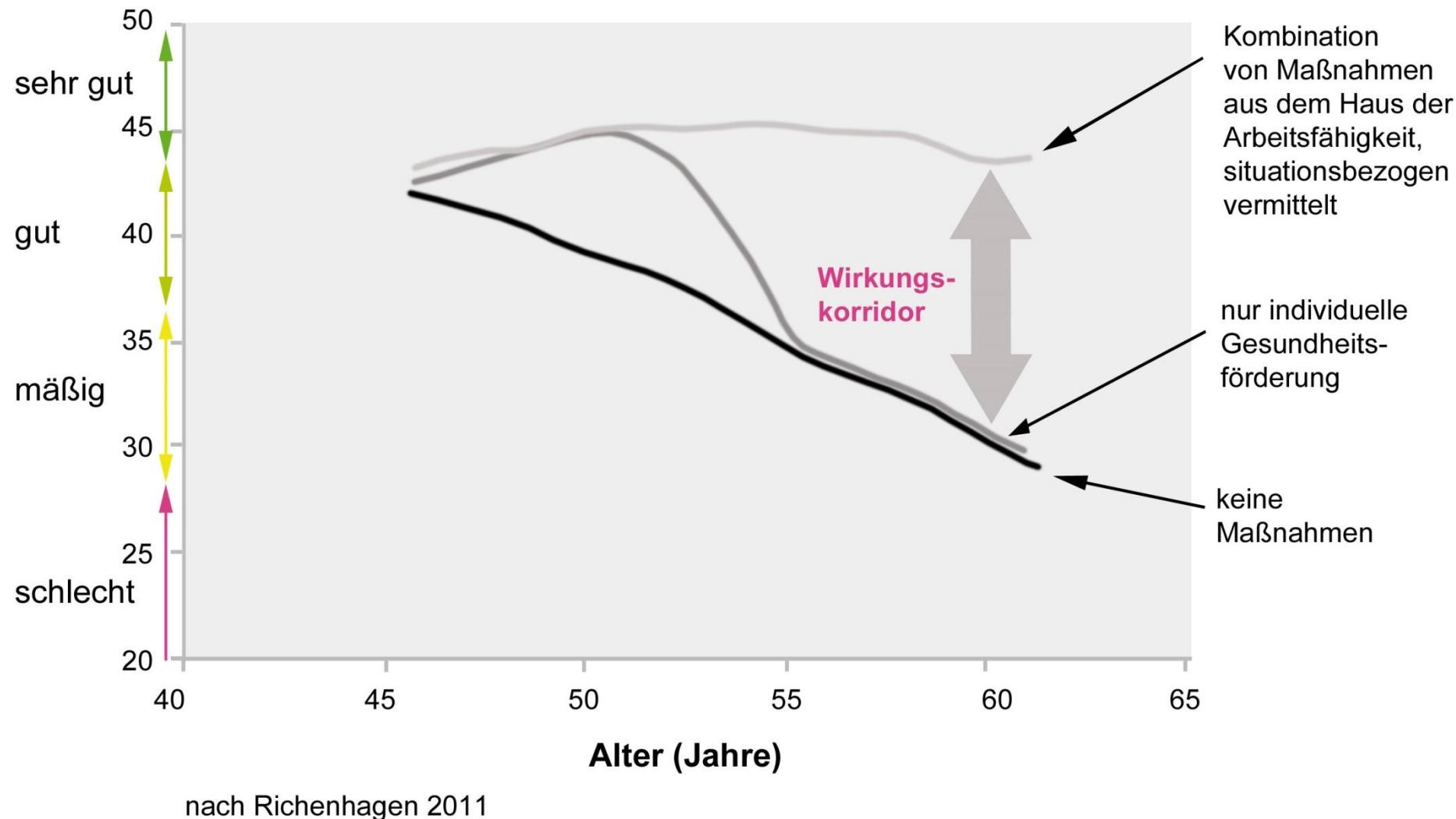
Fragebogen „Wie zukunftsfähig ist die Arbeits- und Personalpolitik des Unternehmens im Hinblick auf den demografischen Wandel?“

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)

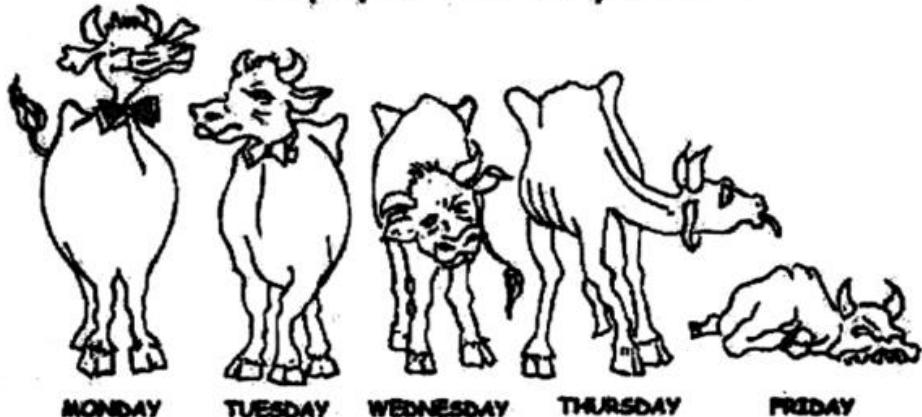


1. Unternehmen, die die Dinge laufen lassen und sich an der schwarzen Linie orientieren, werden im weiteren Verlauf des demografischen Wandels in erhebliche Schwierigkeiten geraten.
2. Die dunkelgraue Linie zeigt die Möglichkeiten auf, die sich aus der individuellen Gesundheitsförderung ergeben.
3. Unternehmen, 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.

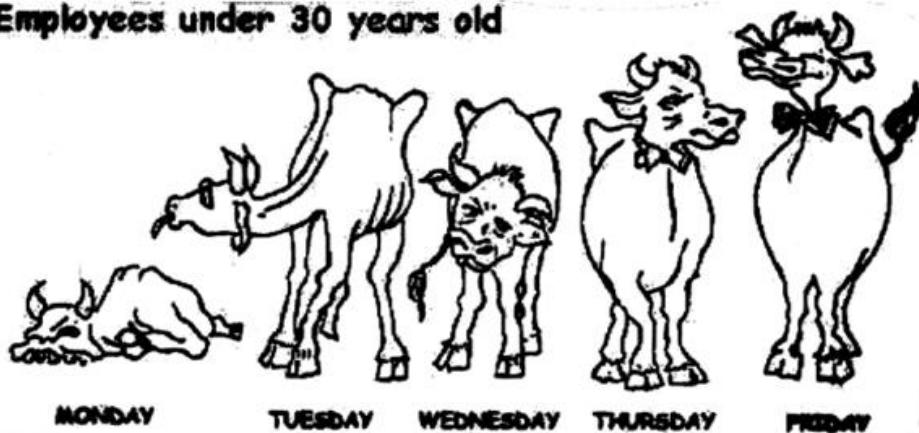
Zum Schluss ein Vorschlag für die Vorbereitungen zum „Hausbau“:

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