

## Online-Seminar

**Erfahrung trifft Zukunft – Babyboomer  
erfolgreich binden**

# Das sind wir ...



**Prof. Dr. Mustapha Sayed**  
Stab Corporate Health  
BARMER



**Svenja Folkerts**  
Fachreferentin BGM  
BARMER



**Onlineseminar mit  
Prof. Dr. Mustapha Sayed**

20. Mai 2025

**Erfahrung trifft Zukunft!**

**So binden Betriebe erfolgreich Babyboomer**

# Blick in die Presse

HOME » WIRTSCHAFT » Rentner: Immer mehr Senioren arbeiten

## WIRTSCHAFT

STELLENMARKT GELD MOTOR-NEWS KARRIERE DIGITAL SMART LIVING MITTELSTAND

WIRTSCHAFT ARBEITNEHMER Ü 65

### Was Unternehmen Senioren bieten müssen, um sie im Job zu halten

Veröffentlicht am 12.07.2017 | Lesedauer: 3 Minuten

**WirtschaftsWoche**

FINANZEN ERFOLG COACH POLITIK TECHNOLOGIE **WiWo+**

WiWo > Politik > Deutschland > Deutlich mehr Ältere im Job – auch wegen Rente?

ARbeitsmarkt

### Deutlich mehr Ältere im Job – auch wegen Rente?

19. Februar 2024 | Quelle: dpa

AUSGLEICH FÜR BELASTUNGEN  
Lob und Anerkennung machen ältere Arbeitnehmer glücklich

Handelsblatt

HOME » WIRTSCHAFT » Freiwillig oder Not? Mehr als eine Million Beschäftigte in Deutschland sind 67 oder noch älter

## WIRTSCHAFT

STELLENMARKT GELD MOTOR-NEWS KARRIERE DIGITAL SMART LIVING MITTELSTAND

WIRTSCHAFT FREIWILLIG ODER AUS NOT?

### Mehr als eine Million Beschäftigte in Deutschland sind 67 oder noch älter

Veröffentlicht am 28.12.2022 | Lesedauer: 2 Minuten

**Bild**

Hey! KI-HELFER INFOS ZU BILDPLUS WETTER VIDEO & AUDIO MARKTPLATZ ZEITUNG SUCHE ANMELDEN

STARTSEITE NEWS POLITIK REGIO UNTERHALTUNG SPORT FUSSBALL LIFESTYLE RATGEBER GESENDSCHAFT SEX & LIEBE AUTO SPIELE DEALS

BILD > Leben & Wissen > Erst Rentner, dann zurück im Job? Schreiben Sie uns Ihre Geschichte!

Immer mehr Senioren gehen wieder arbeiten

### Schreiben Sie uns IHRE Job-Rückkehr-Geschichte!

# Die Herausforderung der Zukunft von heute

Arbeits- und Fachkräftemangel: 643.000 gemeldete offene Arbeitsstellen (3/2025)

## Demographie: die Babyboomer...

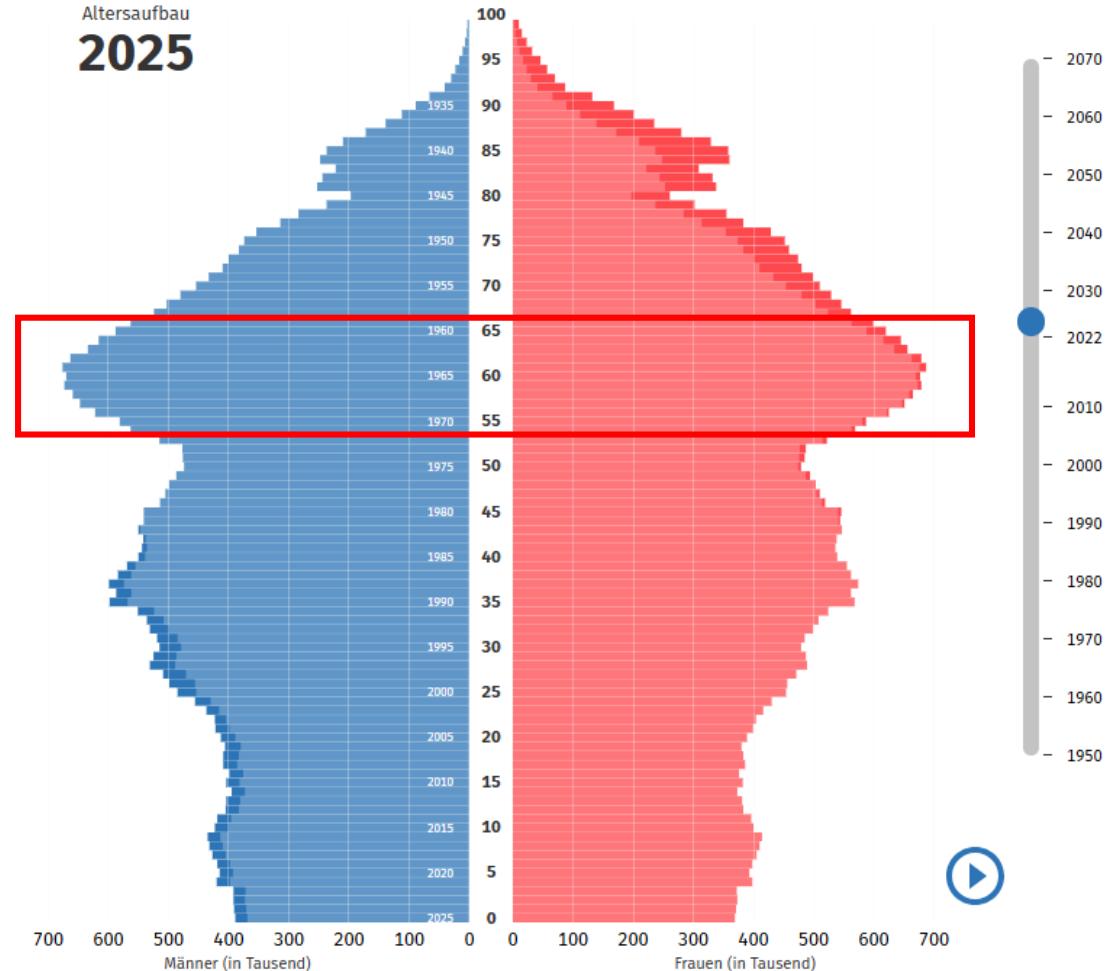
- In den nächsten 15 Jahren werden 12,9 Millionen Erwerbspersonen das Renteneintrittsalter überschreiten (ca. 30 %)
- Nachrückende jüngere Altersgruppen können diese nicht ersetzen

## Berufseinstieg:

- 54% der 20- bis 24-Jährigen sind heute noch in Ausbildung/Studium (i. Vgl.: 45% vor 10 Jahren)

## Kulturwandel:

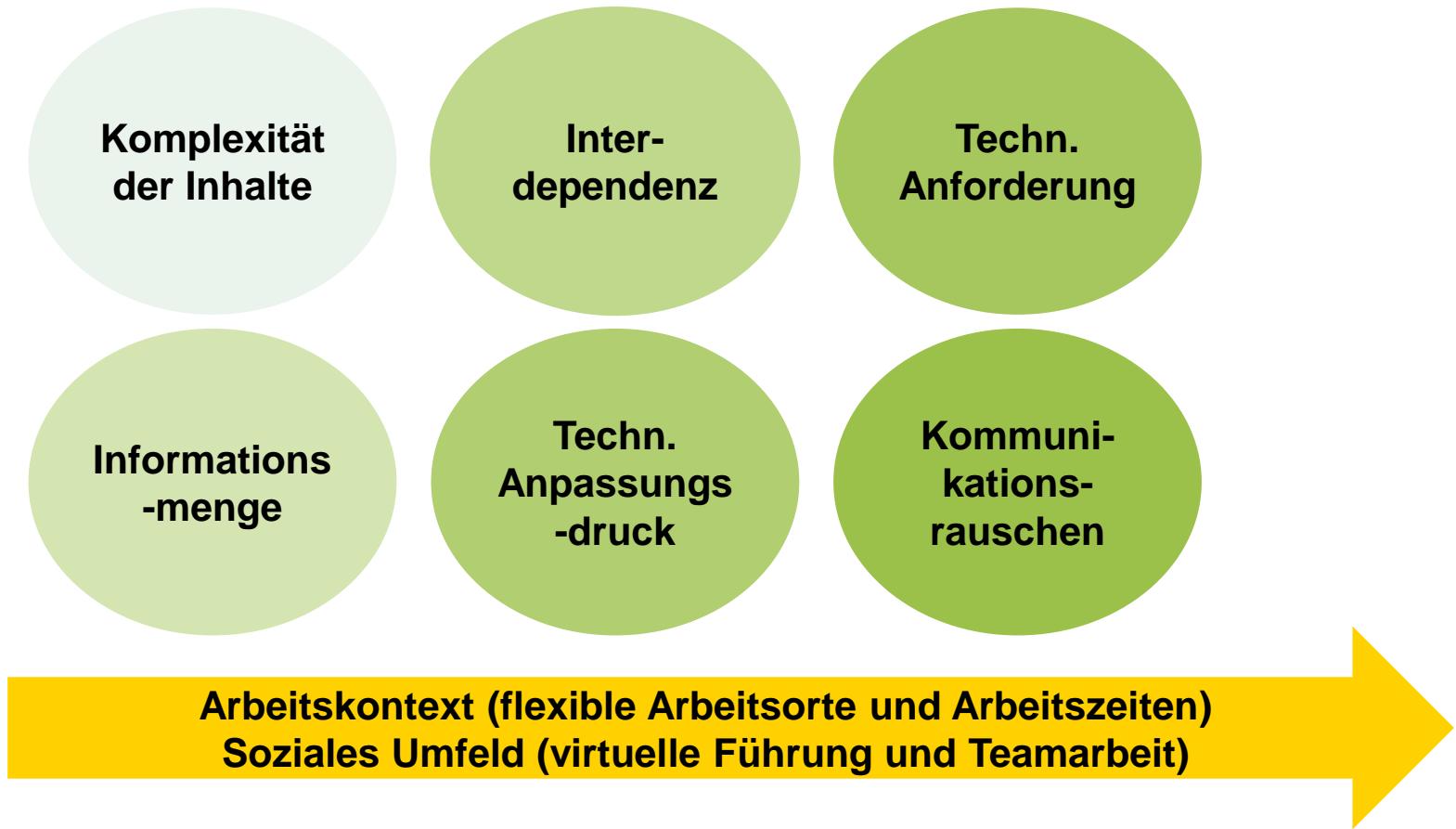
- Neupriorisierung von Privat- und Arbeitsleben
- Wunsch nach mehr Flexibilität (Arbeitsort, -zeit und –volumen)
- Geringere Mobilitätsbereitschaft
- Trend der Demokratisierung



Quelle: Statistisches Bundesamt 2025

# Veränderungen in der Arbeitswelt

## New Work und die Transformation



# Digitalisierung der Arbeitswelt

... damit verbundene neue Risiken und Nebenwirkungen für unsere Gesundheit

- **Steigender Technostress/ Digitaler Stress:** höhere emotionale Anforderungen (Erschöpfung, Gereiztheit), soziale Konflikte (Privat/ Job)
- **Geringerer informeller Austausch:** abnehmendes Gefühl der Zugehörigkeit im Arbeitsumfeld (Inclusion), soziale Isolation
- **Veränderte Bewegungs- und Essgewohnheiten:** Adipositas/ Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- **Unzureichende ergonomische Arbeitsplatzausstattung:** höhere körperliche Belastungen, „Sedentary Lifestyle“



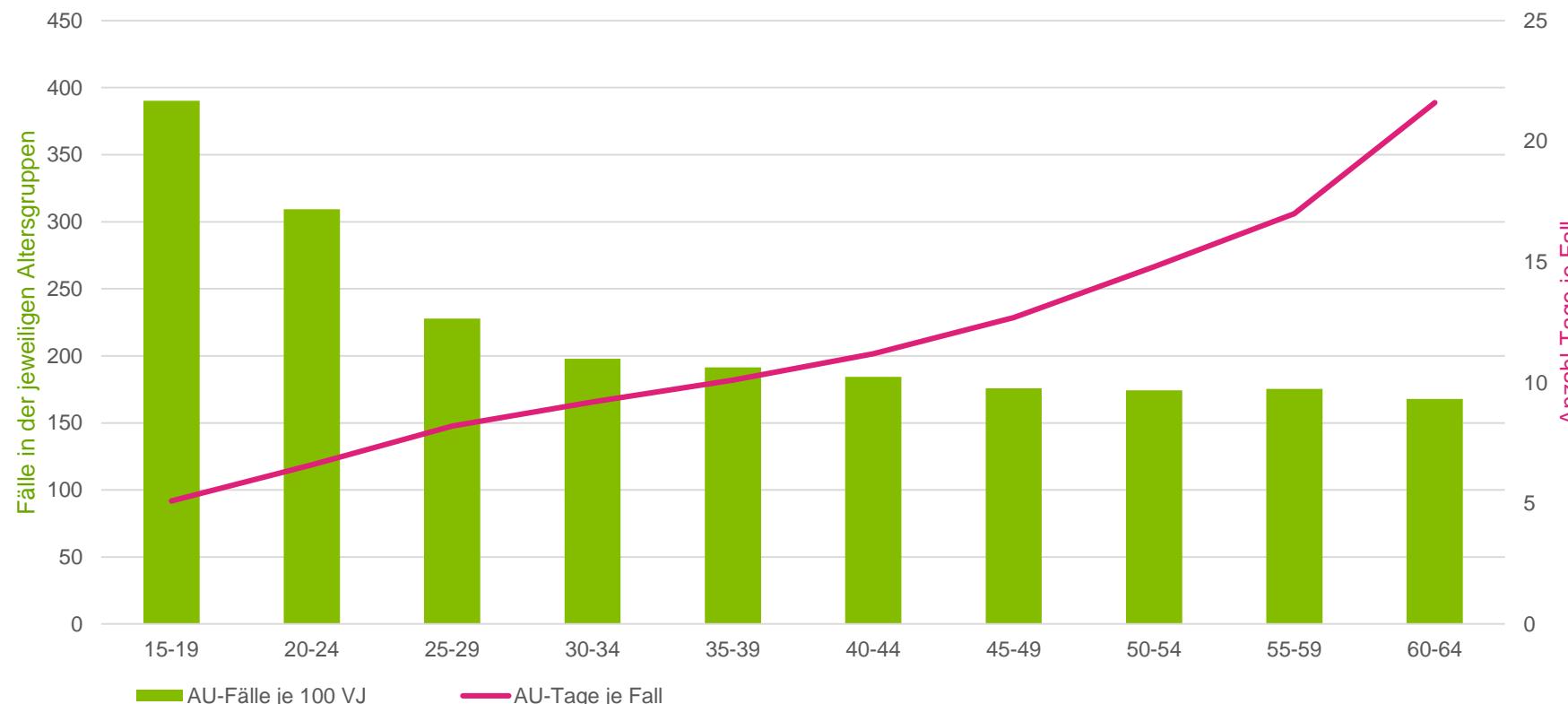
## Demokratisierung der Arbeitswelt (u.a. agile Arbeitsformen)

- erfordert mehr Selbstorganisation und Selbstführung -> Risiko fehlender Orientierung, Wertschätzung, Rollenkonflikte  
sinkende: Arbeitszufriedenheit, Erholungsfähigkeit und weitere Beeinträchtigungen der Gesundheit

# Zahlen-Daten-Fakten

## Falldauer und – Häufigkeit je Altersgruppe

Quelle: BARMER-Daten 2023



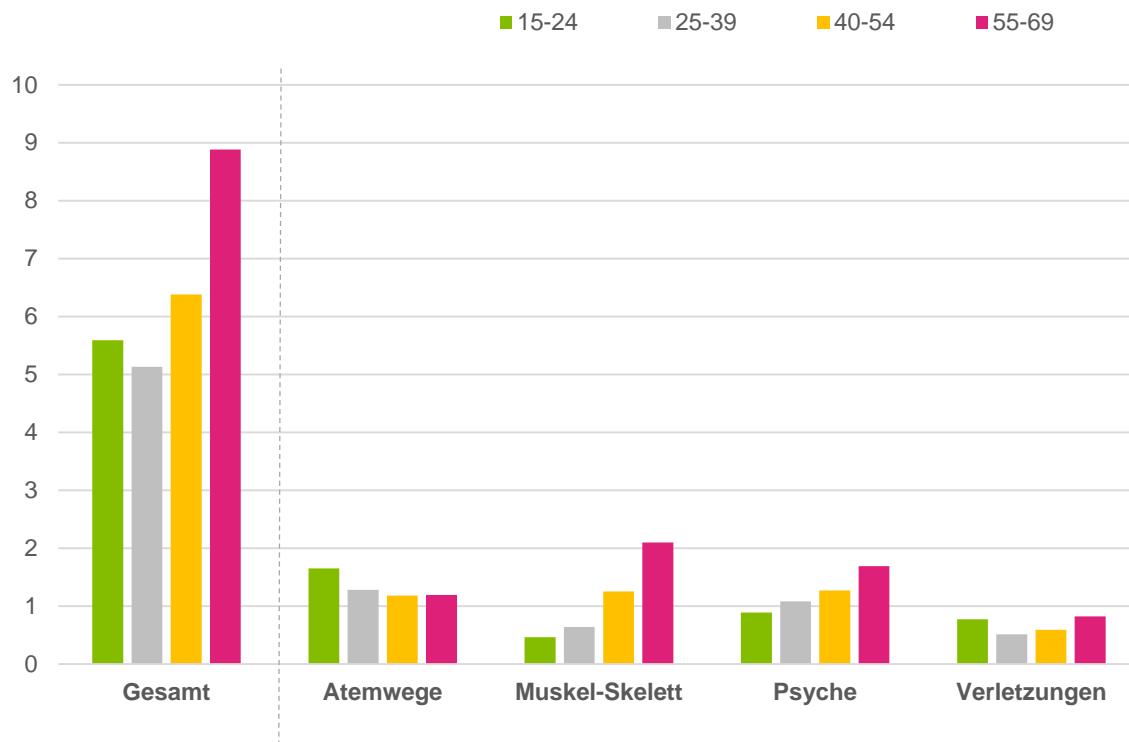
> **Jüngere**  
fehlen häufiger  
– aber zumeist  
nur kurz.

> **Ältere**  
fehlen seltener,  
aber länger.

# Zahlen-Daten-Fakten

## Krankenstand in Prozent nach Alters- und Diagnose-Gruppen

Quelle: BARMER-Daten 2023

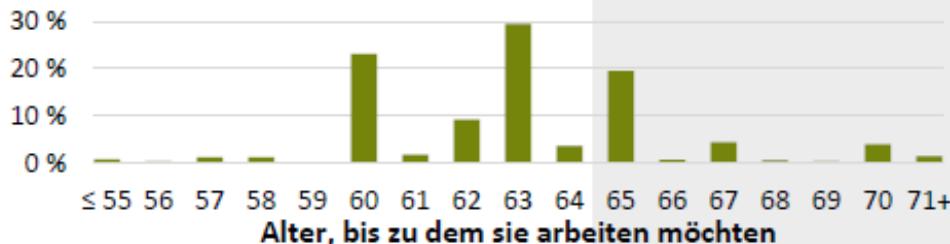


- **Atemwegserkrankungen:** hohe Fehlzeiten unter jungen Arbeitnehmenden – insg. 2022 auf sehr hohem Niveau
- **Muskel-Skelett-System:** ab 35. LJ steiler Anstieg: degenerative Veränderungen der Wirbelsäule und Rückenschmerzen
- **Psychische Erkrankungen:** führen mit zunehmendem Alter zu vermehrten Fehlzeiten, Frauen auf deutlich höherem Niveau
- **Verletzungen:** ausgeprägt unter jungen Männern (Risikoverhalten) und älteren Frauen
- 
- **HK-Erkrankungen und Neubildungen:** gewinnen erst in höheren Altersgruppen an Bedeutung, signifikant kurz vor Erreichen des regulären Renteneintritt (aktuell 65 Jahre), gewinnt bei Verlängerung der Lebensarbeitszeit an Bedeutung

# „Kultur des Frühausstiegs“

... bis zu welchem Alter würden Sie gern arbeiten?

**Beschäftigte im Alter von 57 Jahren**

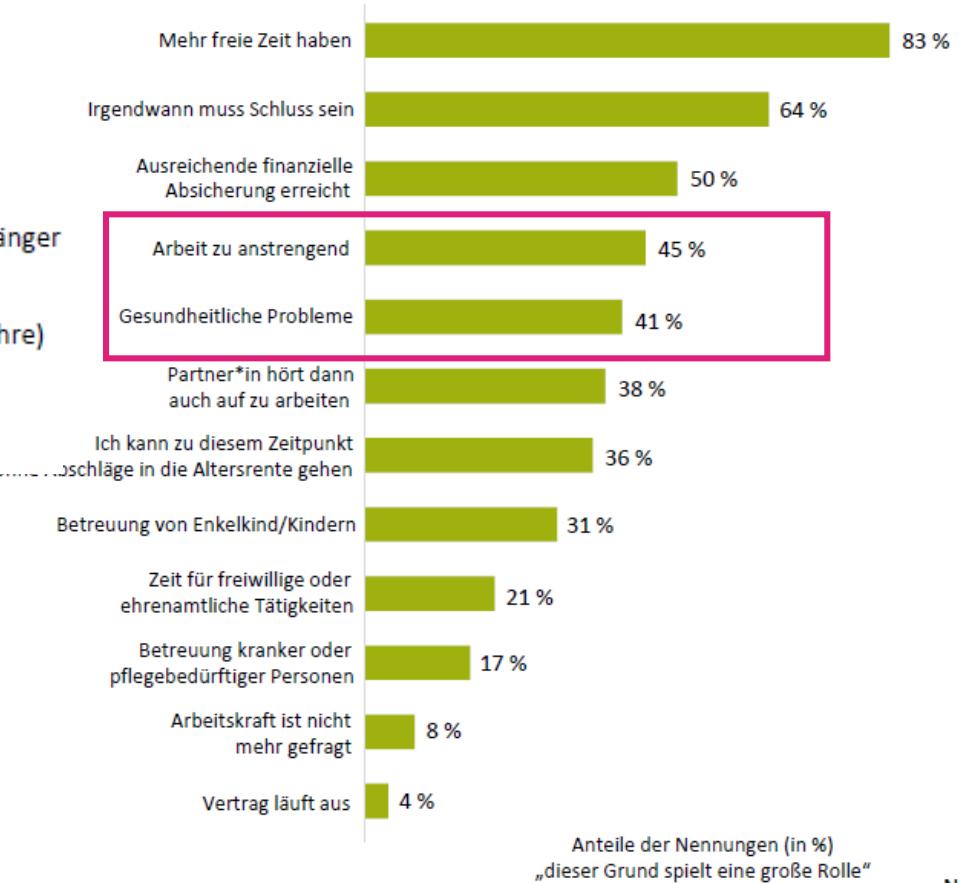


## ABER:

Einfluss auf die Dauer des Beschäftigungswunsches haben insbesondere:

- die **Qualität der Arbeitsbedingungen** und
- der **Wunsch nach Selbstbestimmung**

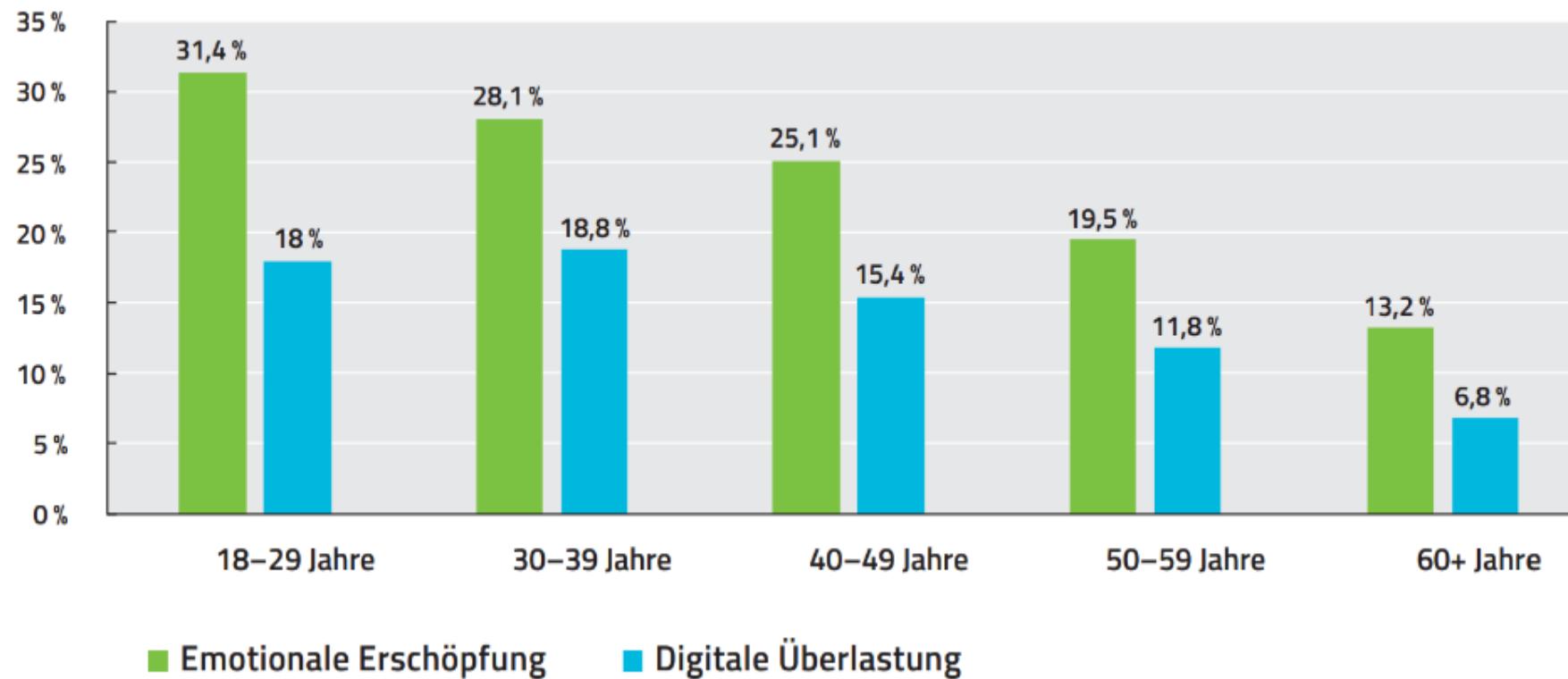
Welche Rolle spielen die folgenden Gründe dafür, dass Sie gerne zu diesem Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben ausscheiden würden?  
(2022/23, nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahre arbeiten möchten)



(LidA-Studie, 4. Welle, 2023, Prof. Hasselhorn)

# Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

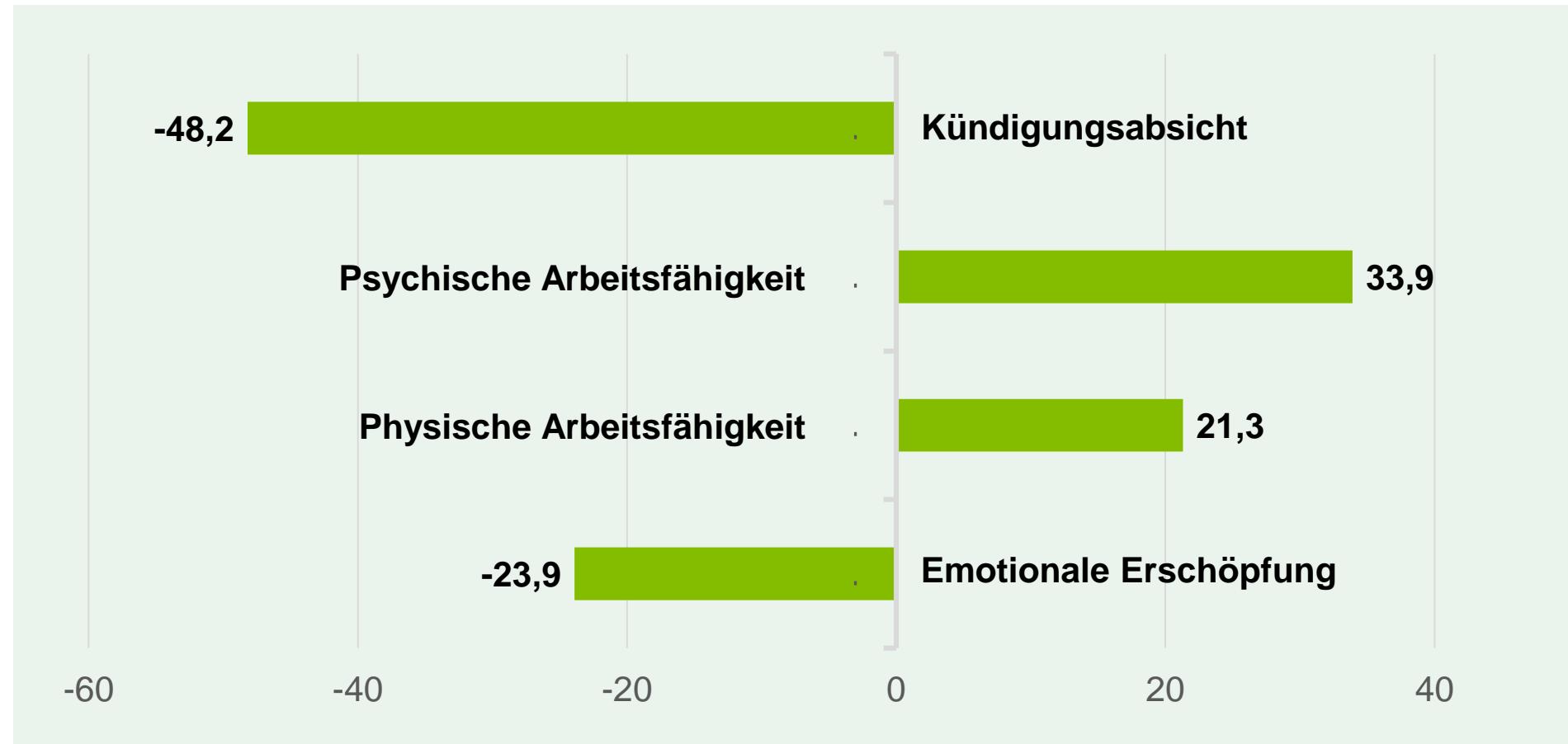
Junge Beschäftigte sind stärker betroffen als ältere Beschäftigte



Wahrgenommene  
digitale Überlastung und  
emotionale Erschöpfung  
nach Altersgruppen

# Auswirkung einer hohen Inklusionswahrnehmung

auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit

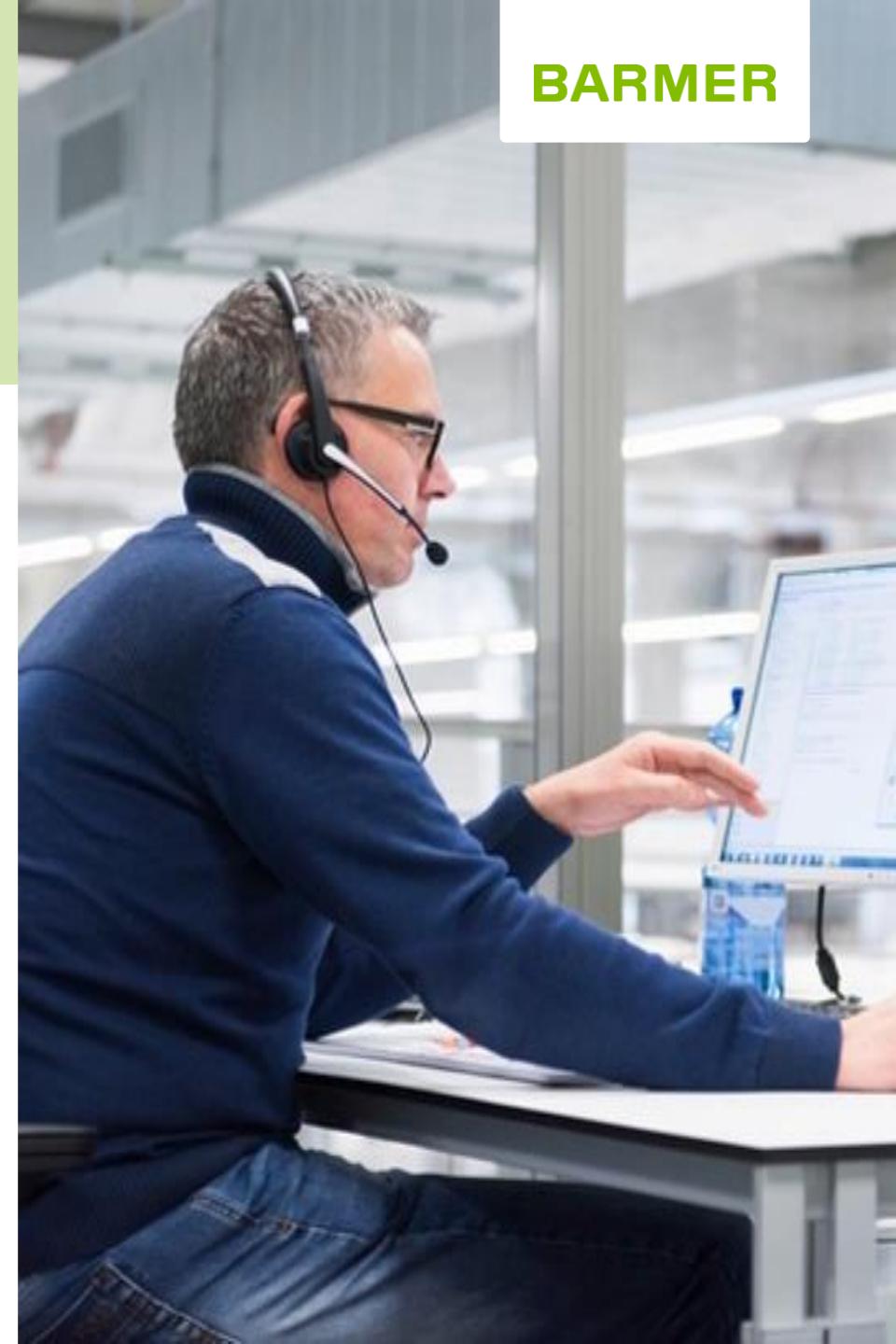


# Neue Herausforderungen

## für Teams und Führungskräfte

Räumliche Distanz begünstigt die Entstehung von Unsicherheiten und das Gefühl einer fehlenden sozialen Einbindung in das Team.

- Es ist **jedes Teammitglied gefordert**, Kontakt zu halten, Zugehörigkeit zu vermitteln und trotz virtueller Zusammenarbeit den Beitrag und die Perspektiven aller bestmöglich zu integrieren und zu nutzen.
- Auch für **Führungskräfte** wird es schwieriger, die Einstellungen, **Verhaltensweisen und Prozesse** im Team **wahrzunehmen** und **effektiv zu entwickeln**. Für sie gilt es zu erproben, wie sie ihrer Führungsaufgabe unter Verwendung der **neuen technologischen Tools** bestmöglich nachkommen können.
- Ziel muss sein, alle Teammitglieder entsprechend ihren Bedürfnissen zu unterstützen und ein **adäquates Maß an Kommunikation, Coaching und Feedback** zu leisten.



# Wie gesund und arbeitsfähig

## fühlen sich ältere Beschäftigte?

(LidA-Studie, 4. Welle, 2023, Prof. Hasselhorn)

- **75,4 Prozent** berichten von mind. einer diagnostizierten oder behandelten **Krankheit**. Die Gesundheit kann sich mit dem Alter verschlechtern, ABER auch verbessern.
- Die **Gesundheit, Arbeitsfähigkeit** und die subjektive Erwerbsperspektive stehen in einem engen Zusammenhang.
- Das Gesundheitsverhalten und Arbeitsbedingungen haben indirekt (Gesundheit, Arbeitsfähigkeit) und direkt Einfluss auf die **subjektive Erwerbsperspektive**.

### Subjektiver Bedarf an BGF-Maßnahmen:

- Die meisten älteren Beschäftigten finden, dass sie **genug für ihre Gesundheit tun**.
- Gleichzeitig sind **verhaltensbezogene Gesundheitsrisiken** bei ihnen weit verbreitet.
- **Motiviert**, mehr für ihre Gesundheit zu tun, sind etwa Dreiviertel der älteren Beschäftigten.
  - Dabei haben Männer und Rauchende seltener vor, in Zukunft mehr zu tun.
  - Es zeigte sich kein signifikanter Bildungseffekt auf die Motivation, zukünftig mehr zu tun.

# Kennen Sie Ihre älteren Mitarbeitenden

... und fördern Sie Zugehörigkeit, Authentizität und Perspektivwechsel?

- Wie denke ich als Führungskraft darüber, wann es **Zeit ist zu gehen?**
- Weiß ich, was meine **Beschäftigten dazu denken?** Und was ihre Familie dazu sagt?
- Greife ich den **Weg zum Ruhestand in Mitarbeitergesprächen** frühzeitig auf – oder erst, wenn jemand mir sagt, dass er jetzt gehen möchte?
- Woran erkennen meine Beschäftigten, dass mir ihre **Gesundheit am Herzen liegt?**
- Erhalten die älteren Beschäftigten mit schlechter Gesundheit **Maßnahmen zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit?**
- Würden **Tätigkeitswechsel** oder **neue Aufgaben** meine Beschäftigten neu motivieren oder entlasten?
- Wie können **Stärken der älteren Beschäftigten** im Unternehmen anders als bisher genutzt werden?

78 % derer, die höchstens bis zum Alter von 64 arbeiten möchten, würden unter Umständen weiterarbeiten:

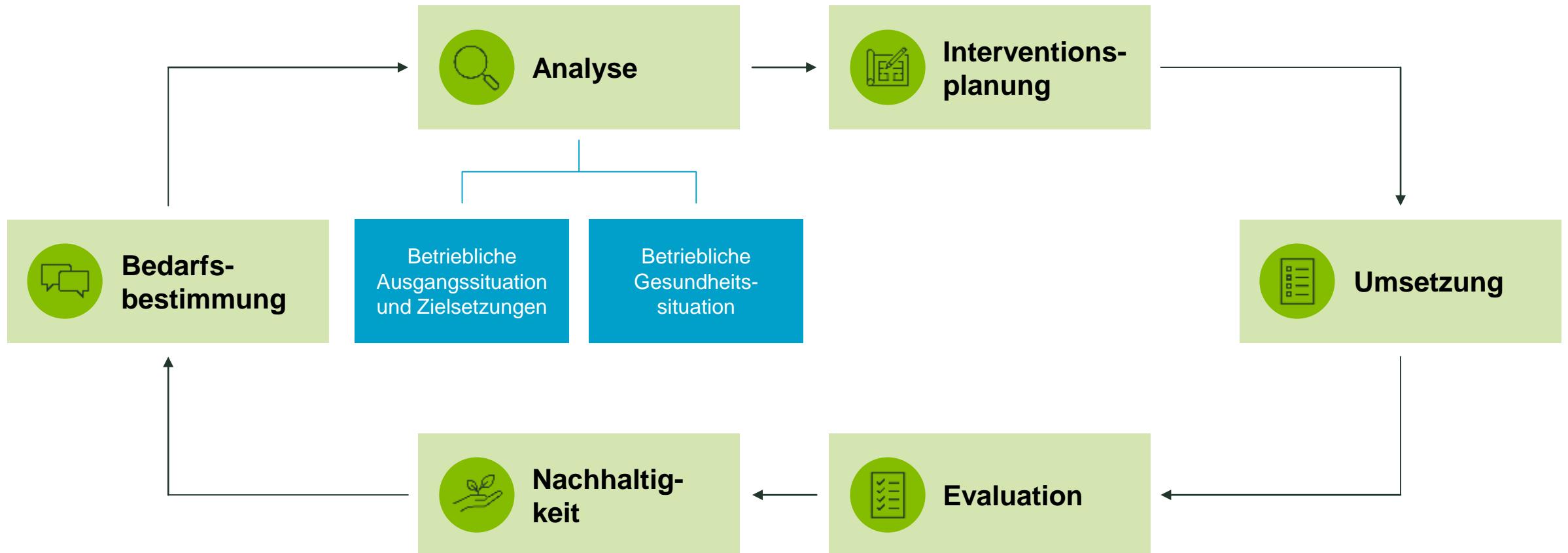
(2022/23, nur Beschäftigte, die bis max. 64 Jahre arbeiten möchten)



Anteile der Nennungen (in %)  
„ja, dies könnte ein Grund sein“

# Betriebliche Gesundheitsförderung

Das 6-Phasen Modell der BARMER





## Interventionsfelder



Screenings



Bewegung & Ergonomie



Stress & Entspannung



Gesunde Führung



Sucht



Ernährung

# Alles beginnt bei der Führung

## Workshops für Ihr Management

Interesse? Senden  
Sie eine E-Mail an  
BGM-Strategie  
[BGM-Strategie  
@barmer.de](mailto:BGM-Strategie@barmer.de)

- **Erfolgsfaktor Generationsmanagement: Ein gesundes Miteinander von Babyboomer bis Generation Z**

- Generationskonflikten präventiv begegnen
- Praxisaustausch und –transfer mit Lösungsansätze für den Generationenmix
- **Ziel:** Erschaffung eines Mindsets, der ein gegenseitiges Verständnis der „anderen Welt“ und gegenseitiger Bereicherung voraussetzt.

- **Belastungen verstehen, erkennen und handhaben**

- So erkennen sie Belastungssignale bei Ihren Mitarbeitenden und bei sich selbst
- Handlungsempfehlungen und Tipps für und im Umgang mit belasteten und beanspruchten Mitarbeitenden
- **Ziel:** Vermittlung von Führungskompetenzen zum Umgang mit psychosozialen Belastungen und Beanspruchungen bei Mitarbeitenden.



# Check ups für Ihre Beschäftigten



## Pupillographie

Ermittlung des Schlafzustands bzw. Wachsamkeit + Fragebogen zur subjektiven Einschätzung der Schläfrigkeit. Beratungsgespräch mit Handlungsempfehlungen inklusive.



## Schlafbarometer

Ermittlung gemeinsam mit einer Fachkraft der Schlafhygiene sowie -qualität via Fragebogen. In einer Kurzberatung gibt es individuelle Handlungsempfehlungen für den Alltag.



## Ressourcencheck

Ermittlung der persönlichen Ressourcen und Kraftquellen mithilfe einer Fachkraft. In einer Kurzberatung werden Ressourcen reflektiert und Handlungsempfehlungen zur Förderung der eigenen Widerstandsfähigkeit und Gesundheit ermittelt.

Interesse? Senden Sie eine E-Mail an [BGM-Strategie@barmer.de](mailto:BGM-Strategie@barmer.de)

# TakeHome-Message

- **Die Digitalisierung und eine massive Transformation in der Arbeitswelt bringen neue, ... bisher noch nicht ausreichend wahrgenommenen Risiken, die sich negativ und unterschiedlich stark auf die soziale und physische Gesundheit der Arbeitnehmenden in den verschiedenen Altersgruppen auswirken können**
- **Gesundheitsorientierte und –förderliche Arbeitsbedingungen**  
... sind eine Chance für die Stärkung und Bindung älterer Beschäftigter und ein Benefit bei der Rekrutierung junger Mitarbeitenden
- **Eine „Gesunde Führung“ ist dabei ein zentraler Erfolgsfaktor**  
... und setzt das Verständnis für eine gesunde Selbtführung voraus, um Mitarbeiter zu stärken und in der Selbtsföhrsorge zu bestärken
- **Die BARMER unterstützt Sie und Ihre Mitarbeitenden aktiv und professionell dabei**  
... die Wünsche und Bedarfe zu analysieren, unternehmensindividuelle Konzepte zu erstellen und mit zielgerichteten Maßnahmen in die Umsetzung zu gehen

# Gesund@Work

Der BGM-Podcast der BARMER

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten nimmt die BARMER in ihrem neuen BGM-Podcast „Gesund@Work“ aktuelle Trends des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter die Lupe und macht sie praxistauglich.

In der ersten Episode ist **Prof. Dr. Stephan Böhm** zu Gast und verrät, warum Unternehmen, aber auch Beschäftigte selbst, ihren Job neu denken und gestalten sollten – mit wissenschaftlich bewährten Job Crafting Strategien!

- ✓ Für alle, die sich für Gesundheit am Arbeitsplatz interessieren
- ✓ Personen mit Personalverantwortung
- ✓ BGM-Beauftragte
- ✓ Unternehmerinnen und Unternehmer



QR Code scannen  
und rein hören!

# **BARMER Online-Seminare**

## **für Unternehmen**

- ✓ Bleiben Sie mit unseren Seminaren immer up to date
- ✓ In unseren Seminaren geht es unter Anderem um:
  - Gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel
  - Sozialversicherungsrechtliche Informationen und Neuerungen
  - Gesundheits- und Trendthemen für den HR-Bereich



Anmeldung über QR-Code oder  
[www.barmer.de/seminare](http://www.barmer.de/seminare)

# Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen

- **Telefonservice für Firmenkunden**

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei unter 0800 333 0505

- **Nachricht an die BARMER**

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage?

Senden Sie eine Nachricht an die BARMER über unser Kontaktformular unter [www.barmer.de/firmenkontakt](http://www.barmer.de/firmenkontakt)



**Vielen Dank!**