

Neues Altern in der Stadt – Gesunde Arbeit gestalten in Bruchsal!

Herausforderungen und Ansatzpunkte

Demografischer Wandel – Herausforderungen an Betriebe

Gesundheit in der Arbeitswelt - Aktuelle Herausforderungen

Neues Altern in Bruchsal – Neue Schritte mit Unternehmen in der Region?

Demografischer Wandel

Eine steigende Anzahl von älteren Beschäftigten erhöht die Wahrscheinlichkeit von Langzeiterkrankungen und Frühverrentungen.

Expertenkommission: Zukunftsfähige Betriebliche Gesundheitspolitik, 2004

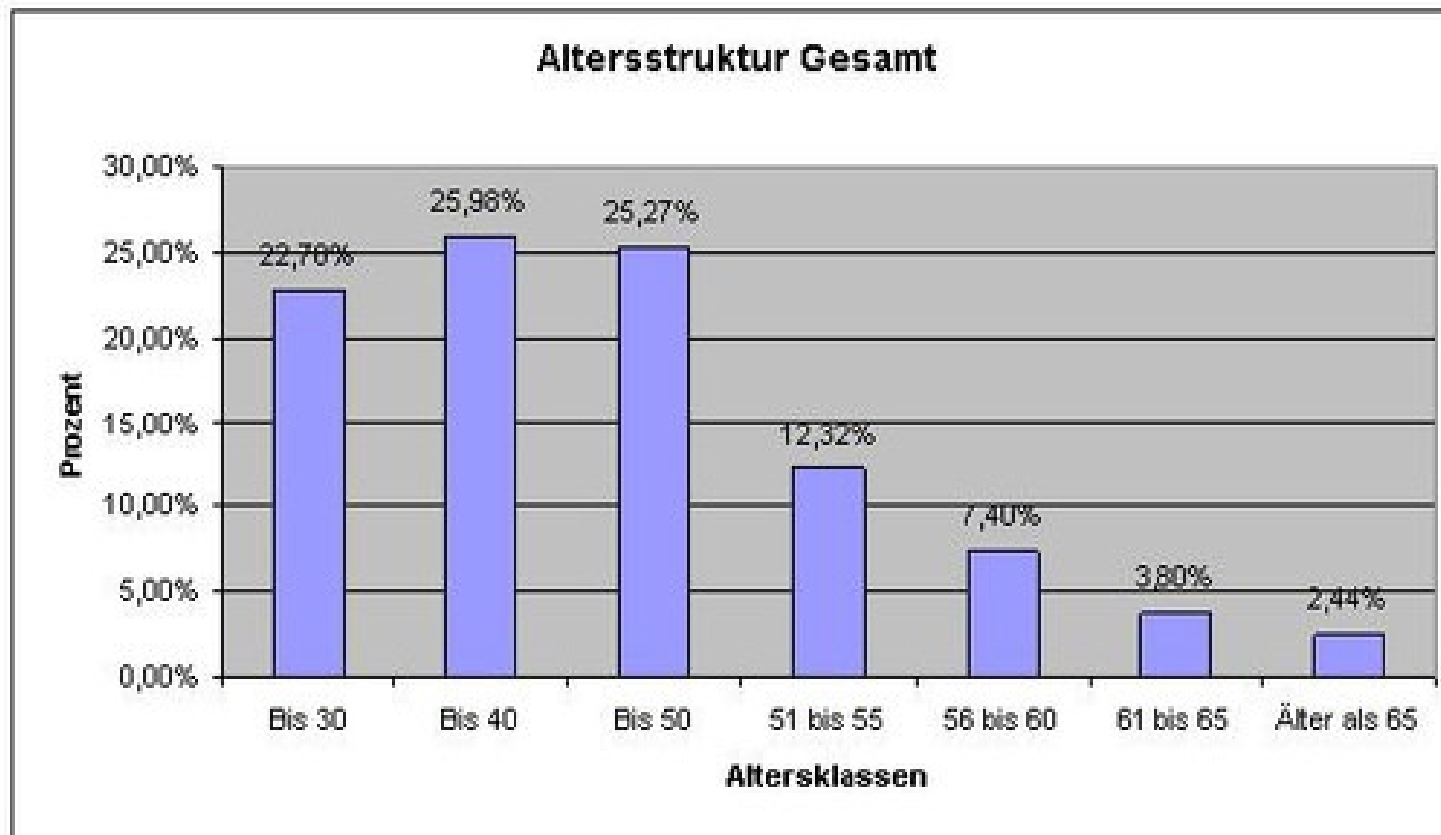
„Gesundheitliche Beeinträchtigungen infolge **langjähriger Belastungen** sind der häufigste Grund, warum eine Beschäftigung nicht bis zum gesetzmäßigen Rentenalter ausgeführt werden kann.“

Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, INQA (Hrsg.): Fit für den demografischen Wandel, 2008

Aktuelle Beschäftigungssituation Älterer

- Nahezu die Hälfte der Unternehmen in Deutschland beschäftigt keine über 50-jährigen Mitarbeiter.
- Von den 60- bis 64-Jährigen sind sogar knapp 80 Prozent nicht (mehr) sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- In Schweden beispielsweise arbeiten 70,1 Prozent der 55- bis 64-Jährigen. Könnte in Deutschland dieses Niveau erreicht werden, stünden 1.761 Millionen Arbeitskräfte mehr zur Verfügung.

Beschäftigtenstrukturen älterer Arbeitnehmer im Handwerk (Deutsches Handwerksinstitut 2008)



Negative Zuschreibungsmuster (Kuhn, 2010)

- Ältere haben ein veraltetes Wissen, ihre Qualifikationen entsprechen nicht den Anforderungen im Einsatzbereich, ihnen mangelt es an Kreativität;
- Ältere fehlen häufiger, sind häufiger krank
- Sind gesundheitlich eingeschränkt und damit weniger leistungsfähig
- Ältere sind nicht flexibel; sie haben Angst vor Veränderungen und Neuerungen;
- Sie haben eine geringere Neigung, sich weiterzubilden;
- Sie sind letztlich teurer als Jüngere.

Positive Zuschreibungsmuster (Kuhn, 2010)

- Ältere haben Routine, Lebens- und Berufserfahrungen;
- Sie kennen die betrieblichen Zusammenhänge, haben praktisches Urteilsvermögen,
- können Situationen realistischer einschätzen;
- Sie haben eine positive Einstellung zur Arbeit, sind zuverlässig, ruhig und gelassen, haben Qualitätsbewusstsein.

Warum sind wenig Betriebe aktiv?

Kaum aktueller Arbeitskräftemangel

Schleichender Beginn: Demographischer Wandel ist komplexer Prozess

Spürbare Folgen erst längerfristig

Angebotene Handlungsmöglichkeiten unübersichtlich

Konkretisierungen für den eigenen Betrieb fehlen

Handlungsfelder schwer abgrenzbar

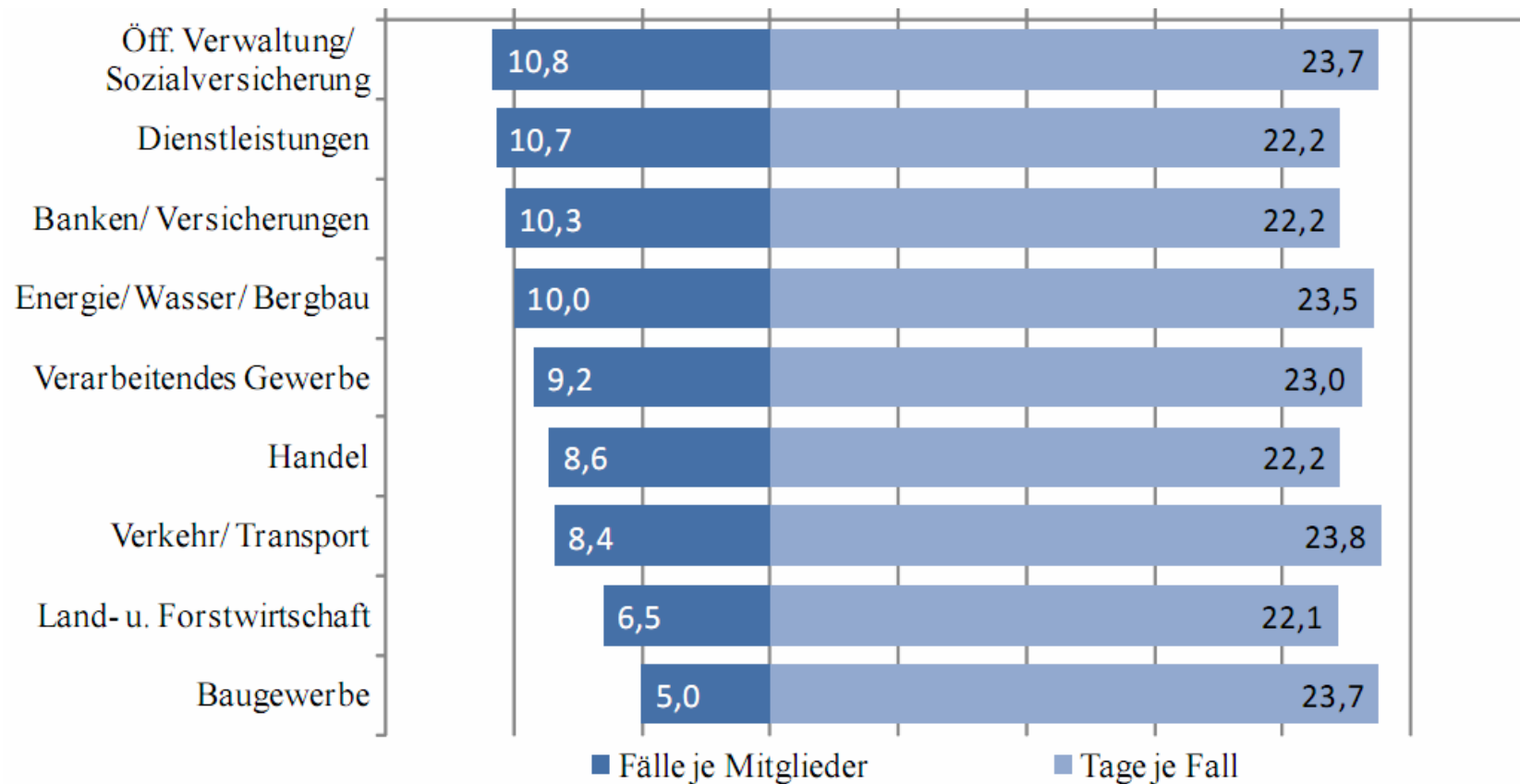
Gesundheit in der Arbeitswelt – Aktuelle Herausforderungen

Fehlzeitenreport 2010

- Der Report, wie Unternehmen durch betriebliche Gesundheitsförderung Belastungen verringern, die durch unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen entstehen.
- Schwerpunktthema 2010 'Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen'
- Die Zahl der Krankheitstage hat erneut zugenommen. Insgesamt ist der Krankenstand 2009 gegenüber dem Vorjahr leicht auf 4,8 Prozent von 4,6 Prozent gestiegen. Im Durchschnitt dauert eine Arbeitsunfähigkeit 17,3 Tage. Ältere Arbeitnehmer sind laut Statistik weniger, aber dafür länger krank. Frauen sind häufiger, aber kürzer krank.
- Männer leiden vermehrt unter Muskel-Skelett-Erkrankungen und Verletzungen, Frauen eher unter Atemwegserkrankungen und Depressionen.
- In den letzten Jahren nehmen psychische Erkrankungen kontinuierlich zu. Sie sind häufig mit langen Ausfallzeiten verbunden. Bei einer Atemwegserkrankung fehlt ein Beschäftigter im Schnitt 6,5 Tage, bei einer psychischen Erkrankung sind es fast 23 Tage

Verändertes Krankheitspanorama

Psychische und Verhaltensstörungen nach Branchen im Jahr 2007

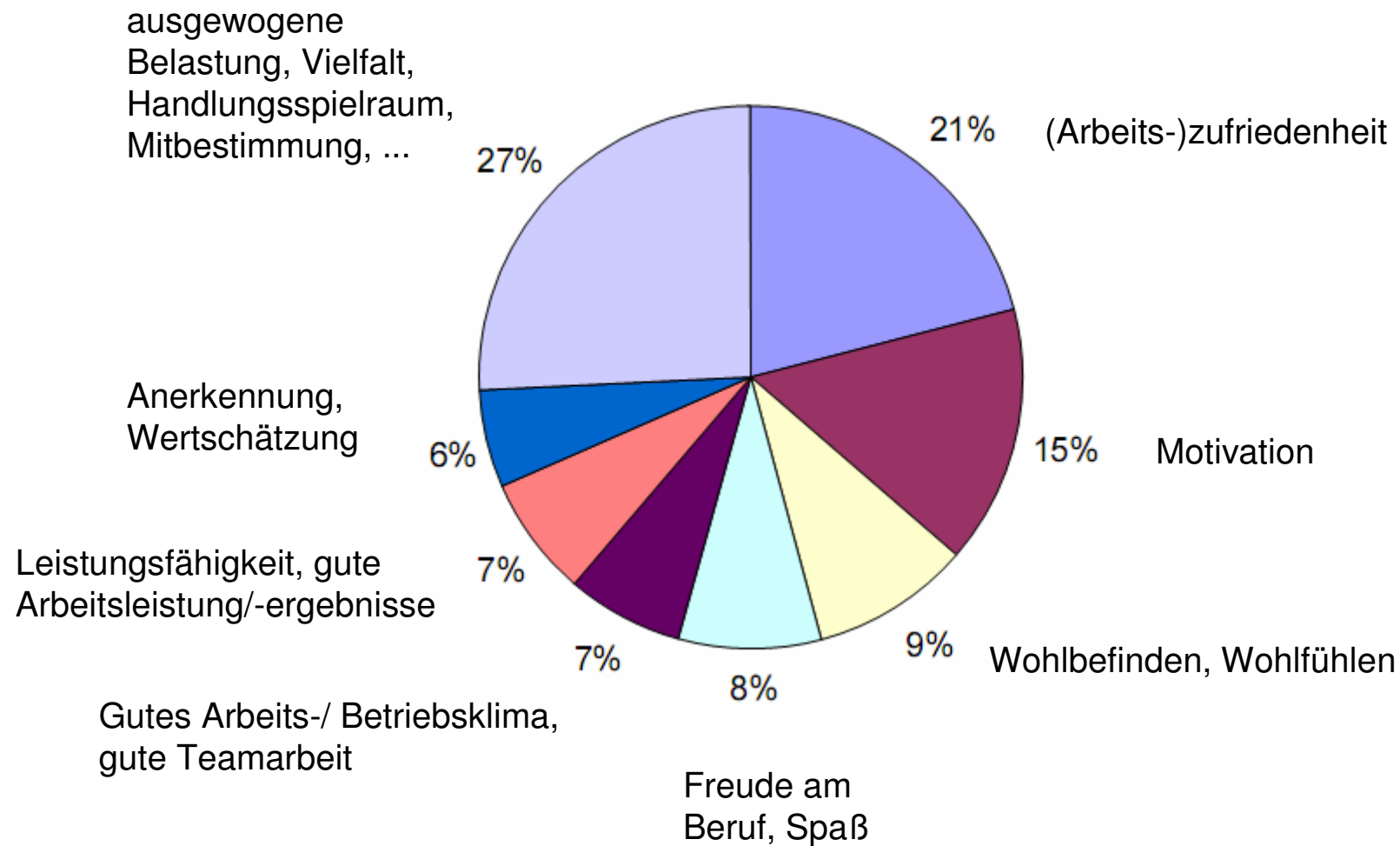


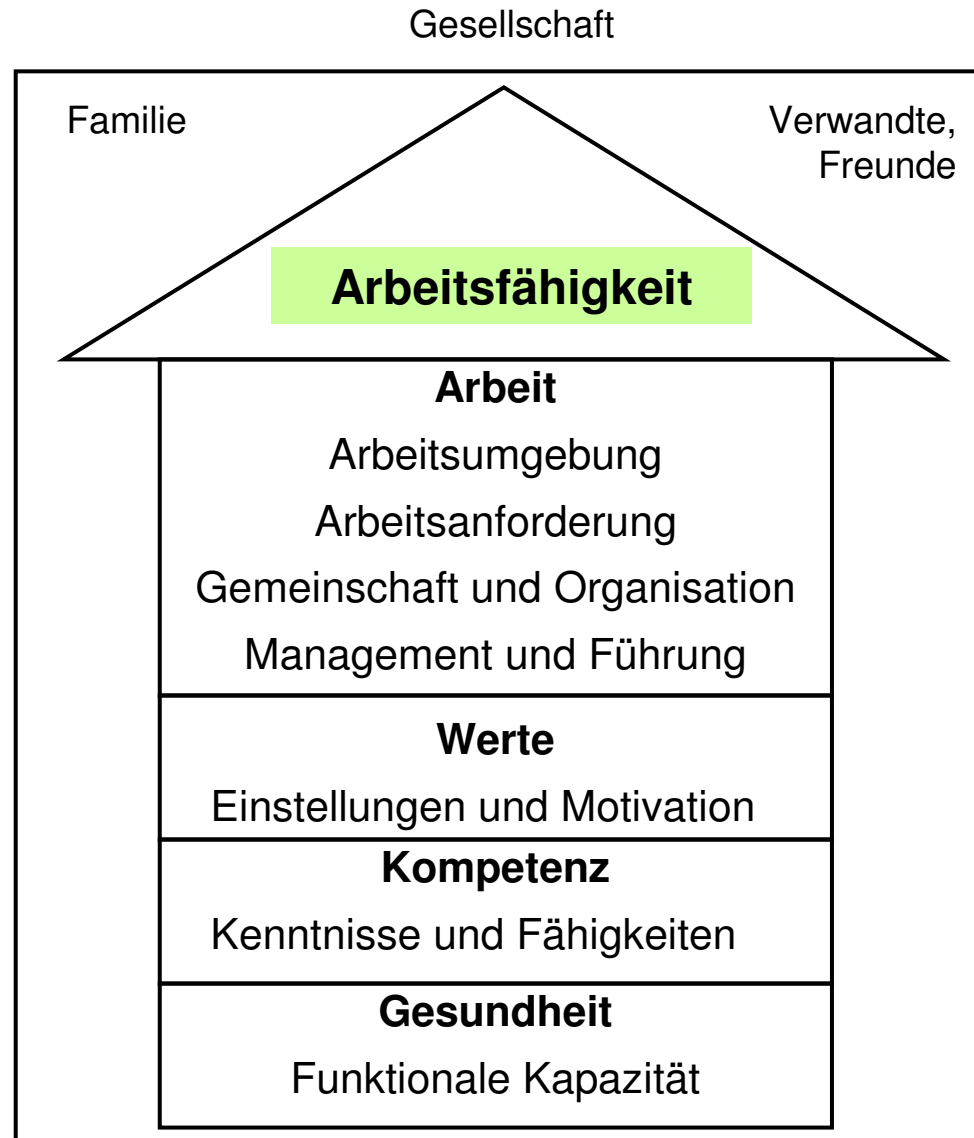
Badura, Betriebliche Gesundheitspolitik (2010), nach Fehlzeiten-Report 2008

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten

Was hat Einfluss?

Mit guter und gesunder Arbeit verbinde ich ...





Gesundheitsmanagement ...

... Ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit.

Begriffsbestimmung,

Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt München

Drei Ansätze im Blick behalten

- ❖ **Präventiv vorgehen** – Belastungen bei allen Beschäftigten analysieren und bearbeiten.
 - z.B. regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, arbeitsmedizinische Untersuchungen

- ❖ **Akut reagieren können** – bereits erkrankten Bediensteten Unterstützung anbieten.
 - Systematisches Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsmanagement (intern/extern kooperieren)

- ❖ **Organisation gesundheitsförderlich ausrichten**
 - z.B. ressourcenorientierte Personalentwicklung und –planung, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Qualifizierung von Führungskräften, Gesundheit als Organisationsziel

Wie ansetzen?

ganzheitlich

- ❖ **Verhältnisbezogen:** Was kann an der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation etc. verbessert werden?
- ❖ **Verhaltensbezogen:** Was kann im Verhalten der betrieblichen Akteure verändert werden (Umgang miteinander, Art der persönlichen Stressbewältigung,...)?

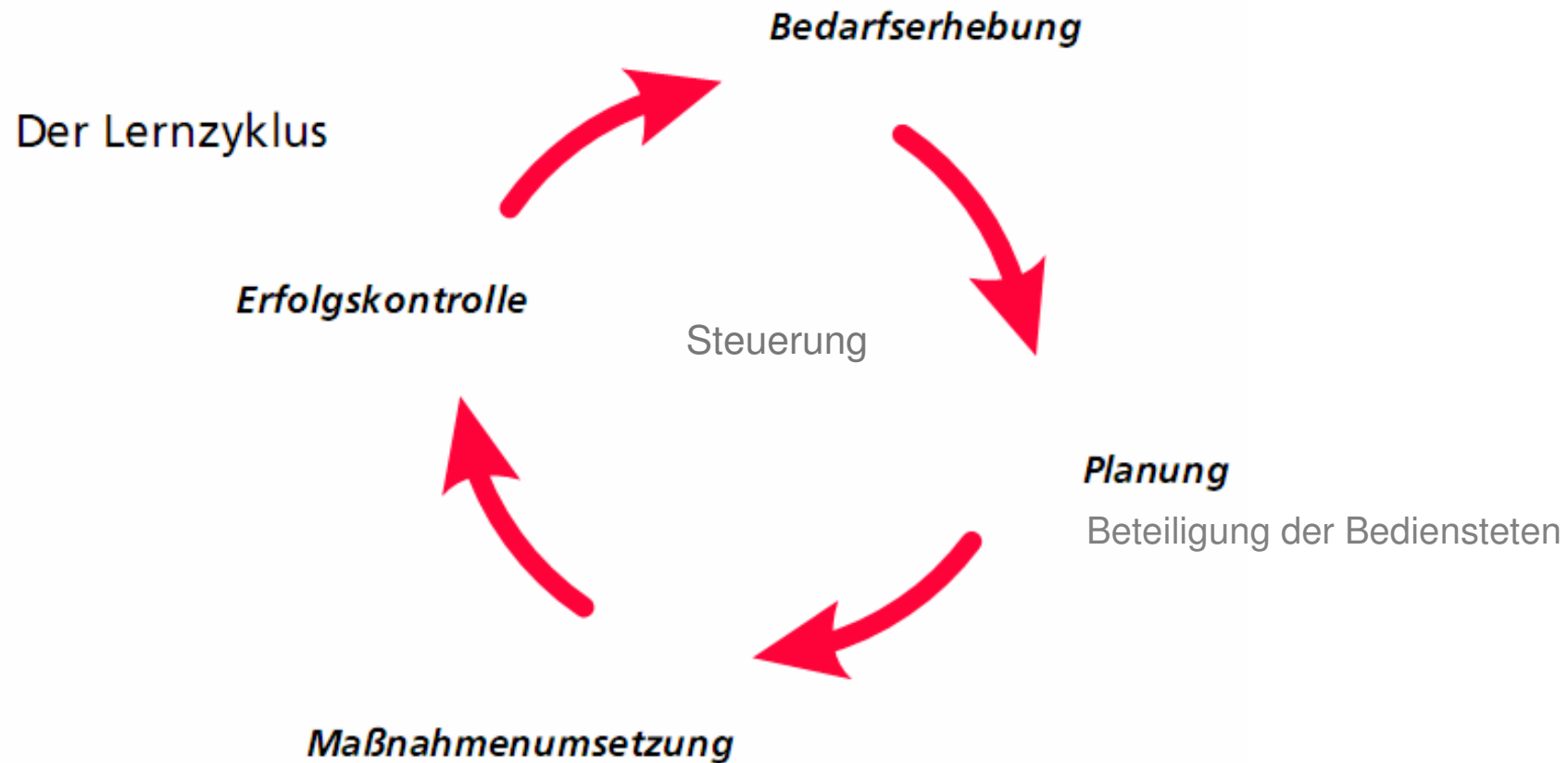
partizipativ

- ❖ Die besten Experten ihrer Arbeitssituation sind die Bediensteten selbst.
- ❖ Beteiligung schafft Qualität, Akzeptanz und Nachhaltigkeit für Verbesserungen.

systematisch

- ❖ Geplant und zielorientiert vorgehen.
- ❖ Keine Maßnahme ohne Diagnose!

Systematisch Vorgehen



Altersstrukturanalyse (Kuhn, 2010)

- Besteht die Gefahr des personellen Ausblutens? Können Personalabgänge und Fluktuation nicht mehr durch Personalzugänge ersetzt werden?
- Ist die Arbeitsfähigkeit für alle Arbeitsgruppen bis zur Rente gewährleistet?
- Wird in die Mitarbeiter investiert? Ist der betriebsinterne Wissenstransfer organisiert?
- Ist die Unternehmenskultur an einem Miteinander der Generationen orientiert?
- Befasst sich die Personalarbeit mit der altersstrukturellen Praxis?

Neues Altern in Bruchsal – Neue Schritte
mit den Unternehmen in der Region?

Die fünf AGs und Ihre Ziele

- **AG1: Bewegung und Ernährung**
Verbesserung der Lebensbedingungen älterer Menschen in den Bereichen Bewegung und Ernährung bis 2020
- **AG2: Pflege ist mehr**
Pflege gesellschaftsfähig machen und negatives Image verbessern
- **AG3: Geistig fit und aktiv**
Nutzung der Aktivierungspotentiale und Erhalt der Selbständigkeit
- **AG4: Präventive Hausbesuche**
Verbesserung der Lebensqualität durch aufsuchende Aktivierung
- **AG-Übergreifend: Wegweiser**
Verbesserung der Transparenz über die Angebote für ältere Menschen

Leitfragen NAIS in Bruchsal – Aktionsphase 2007

- Welche gesundheitsbezogenen oder –relevanten Angebote existieren bereits vor Ort?
- Welche Zielgruppen werden darüber erreicht? Welche nicht?
- Welche Präventionsbedarfe und –potenziale bestehen?
- Wer muss einbezogen werden innerhalb der Kommunalverwaltung? Was sind wichtige externe Kooperationspartner?
- Wie wird der Einbezug der Zielgruppen sicher gestellt?
- Was sind geeignete Startermaßnahmen?
- Wie werden Erfolge/Misserfolge wann festgestellt/ gemessen?

- Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung erfordern Innovationstempo und Wandel die stärkere Nutzung der Erfahrung älterer Arbeitnehmer. Dazu muss lebenslanges Lernen ebenso wie eine altersgerechte Arbeitsgestaltung allseits geübte Praxis werden. Die Beschäftigten sollen gesund das Rentenalter erreichen können.
- Die arbeitenden Menschen sollen Beruf, Familie und Privatleben besser in Einklang bringen können.
- Bei der Gestaltung der Arbeit als Teil der betrieblichen Modernisierungsstrategien arbeiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Hand in Hand.
- Eine aktive und systematische Prävention in der Arbeitswelt soll dazu beitragen, die Kosten der Sozialversicherungssysteme zu senken.
- Seit Gründung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) im Jahr 2002 haben sich zahlreiche Netzwerke aus der Initiative heraus gegründet und entwickelt.

Die ddn Mitglieder gestalten den demographischen Wandel, indem sie in ihren Unternehmen Arbeitsbedingungen schaffen, die

- die produktive Integration unterschiedlicher Generationen, Geschlechter und Ethnien gewährleisten,
- eine wertschätzende Zusammenarbeit der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen ermöglichen und
- den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter sicherstellen.

Die ddn Mitglieder entwickeln in ihren Unternehmen eine Kultur der Wertschätzung für die Vielfalt von Generationen, Geschlechtern und Ethnien, die wesentlich zur Erhöhung der Wertschöpfung beiträgt.

Ziele INQA, DDN

Lernen Sie vom Erfolg anderer und lassen Sie sich in der Datenbank Gute Praxis von aktuellen Lösungen anderer Unternehmen inspirieren:

- Wie kann ich Arbeitsklima und Eigeninitiative meiner Mitarbeiter verbessern?
- Wie schaffe ich es, mit einfachen Mitteln die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken?
- Womit gelingt es mir, meinen Betrieb für den demographischen Wandel zu rüsten?
- ...

<http://www.initiative45plussuedbaden.de/>

Die Initiative 45plus Südbaden ist ein Netzwerk von Unternehmen, Gewerkschaften und öffentlichen Institutionen. Mitglieder der Kooperation sind aktuell:

- **SICK AG (Waldkirch)**
- **Agentur für Arbeit Freiburg**
- **Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein**
- **DGB Region Südbaden**
- **Badische Zeitung**
- **IG-Metall Freiburg**
- **IGBCE Freiburg**
- **Handwerkskammer Freiburg**
- **Stadt Freiburg im Breisgau**
- **Universitätsklinikum Freiburg- Hekatron (Sulzburg)**
- **AOK Südlicher Oberrhein**
- **Endress & Hauser (Maulburg)**
- **Friedrich-Husemann-Klinikum (Buchenbach)**
- ...

Aktionsplattform:

1. Forum für Bruchsaler Unternehmen: Präsentation etablierter Netzwerke auf Bundesebene
 2. Forum für Bruchsaler Unternehmen: Austausch über Aktivitäten der Unternehmen und Unterstützungsmöglichkeiten durch die GKV
- Ziele:
 - Vertiefung und Verstetigung der Vernetzung (u.a. durch Informationsplattform)
 - Prüfung neuer Vernetzungsmöglichkeiten unter Beteiligung der kommunalen Wirtschaftsförderung, der GKV und der AG1 (Bewegung und Ernährung)

Kontakt



Thomas Altgeld

Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.

E-Mail: thomas.altgeld@gesundheit-nds.de

Telefon: 0511 – 3 88 11 89 0

www.gesundheit-nds.de