

wissen wandeln wachsen



## (möglichst) **Gesund in den Ruhestand**

Betriebliche Strategien und Angebote für die Gesundheitsförderung älterer Beschäftigter

Arbeitskreis Betriebliche Suchtkrankenhilfe und Gesundheitsförderung OWL, 17.09.2018

Nur so eine Idee....



## Gesund in den Ruhestand.....

Ist natürlich ein berechtigter Wunsch aller Beschäftigten,  
aber ist das inzwischen nicht auch ein ureigenes Interesse der  
Betriebe/Arbeitgeber\*innen?

# Megatrend „Alternde Gesellschaft“



## 1. Alternde Belegschaften

- Durchschnittsalter NRW = 43 Jahre, jede 3. Person ist älter als 50 Jahre
- Durchschnittsalter der Beschäftigten NRW = 47 Jahre (2017)
- Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt alle 2 Jahre im Durchschnitt um 1 Jahr

## 2. Verknappung bei den Nachwuchskräften

- 1,5 Neugeborene je Frau (2016), 1,43 (Deutsche Mütter), 1,95 (Mütter mit ausländischem Pass) – Auswirkungen erst in 16 Jahren

## 3. Verlängerung der Lebensarbeitszeit

- Rente mit 70? Das wird nicht reichen (Rentenlücke, Fachkräftemangel)
- Aktuell (2015): 2 Berufstätige finanzieren eine\*n Rentner\*in [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Beitragszahler\\_Altersrentner.html](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Beitragszahler_Altersrentner.html)



## 1. Interkulturalität (Eliten/Migration/Flucht)

- 23% der Bundesbevölkerung sind Migranten
- 26% der Beschäftigten in NRW sind Migranten
- Jeder 5 Selbständige ist Migrant

## 2. Betriebliche „Inklusion“

- 260.000 Beschäftigte in NRW haben eine Schwerbehinderung (+ 40% seit 2006)

## 3. Feminisierungstrend

- Von der Produktion und der Produktionsdienstleistung zur Interaktionsarbeit und personalen Dienstleistung – die Arbeitswelt wird weiblicher
- Aber: prekär beschäftigt (Dienstleistungsberufe, 450,00 €-Jobs) sind insbesondere Frauen (Ausnahme Zeitarbeit: 70% Männer)



## 4. Digitalisierung / Industrie 4.0 / Internet of things (IOT)

- Beschleunigung
- Steigende Komplexität
- Arbeitsverdichtung
- Individualisierung (Losgröße 1)/Vielfalt (Beschäftigungsformen, Arbeitsmodelle)

## 5. Work-Life-Balance

- Die Senioritätsmodelle (Rente/Ruhestand/Absicherung) kommen ins Wanken – Leben ist jetzt! Zunehmend auch für Männer (Elternzeit, Teilzeit etc.)

## 6. Alt und Jung

- + Voneinander profitieren (Jugend rennt, Alter lenkt 4.0)
- - Clash of Generations





## 7. Change ist immer und überall... und immer schneller

## 8. Psychische Erkrankungen

- 17,1 % Anteil an allen AU-Tagen 2017 (*DAK-Report 2017, S. 19*) – Platz 2 hinter Muskel-Skelett-Erkrankungen 22,2% (*ebenda*)
- Dauer je Arbeitsunfähigkeit = 38,1 Tage - Platz 2 hinter Neubildungen mit 39,4 Tagen (*ebenda*)
- Platz 1 bei den Ursache für Frühberentungen / Anstieg zwischen 1993 und 2015 von 15,4 auf 42,9 Prozent (*Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2016, S. 111*).
- Eintrittsalter Frühberentung bei „psychischen Störungen und Verhaltensstörungen“ = 48,1 Jahre (*Deutsche Rentenversicherung: Positionspapier zur Bedeutung psychischer Erkrankungen, 2014, S. 24*)

# Was noch.. Im Kontext „Ältere Mitarbeiter\*innen“



1. Die Lebenserwartung steigt alle 10 Jahre um durchschnittlich 2 Jahre;  
s.a. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/273406/umfrage/entwicklung-der-lebenserwartung-bei-geburt--in-deutschland-nach-geschlecht/>; abgerufen 13.09.2018
2. Jeder 3. Betrieb will Mitarbeiter\*innen trotz Rente halten, anders sieht das in Verwaltungen aus; s.a. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/aeltere-arbeitnehmer-jeder-dritte-betrieb-will-mitarbeiter-trotz-rente-halten-a-1157004.html>, abgerufen 13.09.2018
3. Anerkennung, Wertschätzung und Arbeitsplatzsicherheit versus Arbeitsverdichtung und Zeitdruck; s.a. <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1715.pdf> abgerufen 13.09.2018



1. Die Arbeitsschutzgesetzgebung und –umsetzung hat hervorragende Entwicklungen bewirkt, aber nur in Bezug auf die physischen Gefährdungen.
2. Der betriebliche Schutz vor psychischen Erkrankungen steckt noch in den Kinderschuhen.
3. Der Anteil der Betriebe, die eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen, sinkt mit der Betriebsgröße und den damit zusammenhängenden Ressourcen und dem Organisationsgrad.





Bei der Arbeitsgestaltung in alternden Betrieben ist die lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeit von herausragender Bedeutung.

Das muss sich in der Unternehmens- und Führungskultur ebenso widerspiegeln wie in der Individualisierung der Arbeitsplätze und Aufgaben sowie im **integrierten** Gesundheitsmanagement,

Die Förderung und Entwicklung von älteren Beschäftigten ist ein Gebot der Humanität, Vernunft und Wirtschaftlichkeit



- Vertikaler Aufstieg (Entwicklungsangebote)
- Familienzeit (Flexibilität)
- Horizontale Weiterentwicklung (versus Stagnation)
- Pflegezeit (Unterstützung pflegender Angehöriger)
- Entschleunigungszeit (dem Alter angemessen)
- Usw. usf.

# Maßnahmen... und die Ecke gedacht?



## Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer\*innen (in Anlehnung an Ilmarinens Haus der Arbeitsfähigkeit, DGB-Index „Gute Arbeit“ und v. m.)

1. Durch gesundheitlich gute Arbeitsbedingungen berufsbedingten Verschleiß verhindern
2. Tätigkeitsprofile alternsgerecht gestalten
3. Arbeitsaufgaben den sich wandelnden Fähigkeiten anpassen, Bewusste Gestaltung der Erwerbsbiografie
4. Dem größeren Erholungsbedarf durch altersgerechte Arbeitszeit- und Pausenregelungen entgegenkommen
5. Spezielle Arbeitsplätze mitgeringer körperlicher Belastung

# Maßnahmen... und die Ecke gedacht?



6. Teilzeitarbeit gegen Ende der beruflichen Laufbahn
7. Bei Personalbeurteilung Erfahrung stärker gewichten
8. Schulung von Vorgesetzten im Bereich Altersmanagement (50+)
9. Erwerbsfähigkeit durch Fortbildung erhalten und verbessern
10. Maßgeschneidertes Kompetenztraining ab Alter 50
11. Ältere Mitarbeitende gezielt mit neuen Aufgaben betrauen
12. Flexibilität und Kreativität während des gesamten Berufslebens fördern



Gesundheitsmanagement ist eine Top-Down-Aufgabe und bildet im Verbund mit Personal- und Changemanagement die wesentliche Voraussetzung für den Erhalt und die Entwicklung von gesundem und leistungsfähigen „Humankapital“ (auch Mitarbeitende genannt)

Nichts gegen die klassische BG-Förderung, aber verhältnispräventive Angebote sind zielführender als verhaltenspräventive Ansätze.

BGM ist eine zentrale Managementaufgabe und damit mehr als Gesundheitszirkel, BEM, ein Obstkorb oder Fitnessangebote (zudem „anstrengend“ und ressourcenintensiv)





## Pflegeprävention 4.0 (BMBF)

s.a. <http://www.praevention-fuer-pflegende.de/>

Durch strategische Geschäftsfeldentwicklungen ergeben sich neue Betätigungs- und Beschäftigungspotenziale in der stationären und ambulanten (Alten-)Pflege:

- Jobrotation
- Jobenrichement
- Jobenlargement

Zwischenfazit: Die Entwicklungen brauchen Zeit und (rechtliche) Rahmenbedingungen. Je nach Größe des Betriebs / des Arbeitsgebers sind die Flexibilisierungsmöglichkeiten unterschiedlich.

# Aus den Projekten



## BalanceGuard (BMBF)

<https://www.lia.nrw.de/wir-ueber-uns/projekte-kooperationen-netzwerke/BalanceGuard/index.html>

Entwicklung und Erprobung eines Stressmonitoringsystems

Zwischenfazit: s.a. <http://dosimirror.de/>



## Überbetriebliches Gesundheitsmanagement für KMU (MAGS NRW)

<https://www.bgmfuerkmu.de/>

Entwicklung und Erprobung eines smarten Gesundheitsmanagements auch für KMU

- Stressmonitoring (Dosi Mirror)
- Schnelle Hilfe (Arbeitsbewältigungscoaching, lösungsfokussiertes Coaching, Vermittlung ins Hilfesystem (sozialpsychologisch/medizinisch, auch „GUSI“) und Begleitung der Prozesse)
- Weiterbildung (Gesundheitscoach und Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Beratung (MA-Befragungen, Arbeits- und Organisationsentwicklung)



### **Sinn erleben steigert Motivation und Gesundheit - kein Unterschied zwischen Alt und Jung!**

- 98,4 Prozent der Befragten im Job am wichtigsten, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen,
- Auch eine gute Zusammenarbeit mit den Kollegen (97,9 Prozent),
- ein gutes Betriebsklima (96,8 Prozent),
- die Loyalität des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern (96,8 Prozent)
- sowie ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten (92,4 Prozent) empfinden sie als bedeutsam

Quelle: AOK Fehlzeitenreport 2018



### 1. Gesund altern

[http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Publikationen/2015/Zufrieden altern im Beruf.pdf](http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Publikationen/2015/Zufrieden_altern_im_Beruf.pdf)

### 2. Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel60.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel60.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

### 3. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

[https://www.sgb.ch/fileadmin/user\\_upload/news/63 d DB Gesundheit aelterer Arbeitnehmender internet.pdf](https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/news/63_d_DB_Gesundheit_aelterer_Arbeitnehmender_internet.pdf)



wissen wandeln wachsen



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Jörg Schlüpmann**

[joerg.schluepmann@daa.de](mailto:joerg.schluepmann@daa.de)