

Veranstaltung der Deutschen Rentenversicherung

Generationenmanagement im Arbeitsleben (GeniAL)

Ort: EnBW in 88400 Biberach

Datum: 22. Juni 2010

**Demografischer Wandel in Betrieben und Dienststellen -
Herausforderung und Chancen zur nachhaltigen
Gesundheitsprävention**

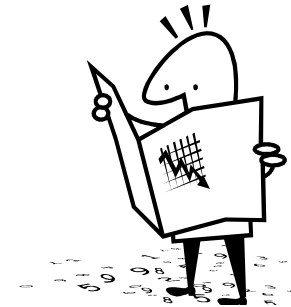
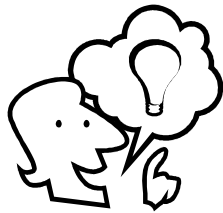
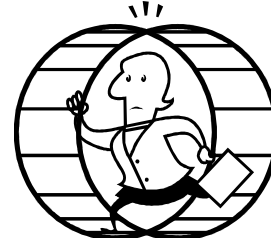
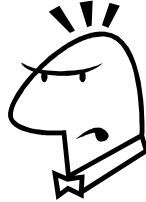
Ronald Weinschenk
Berater & Fachreferent



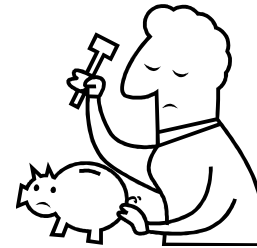
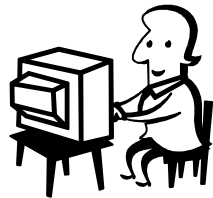
RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent

... mit-Menschen:

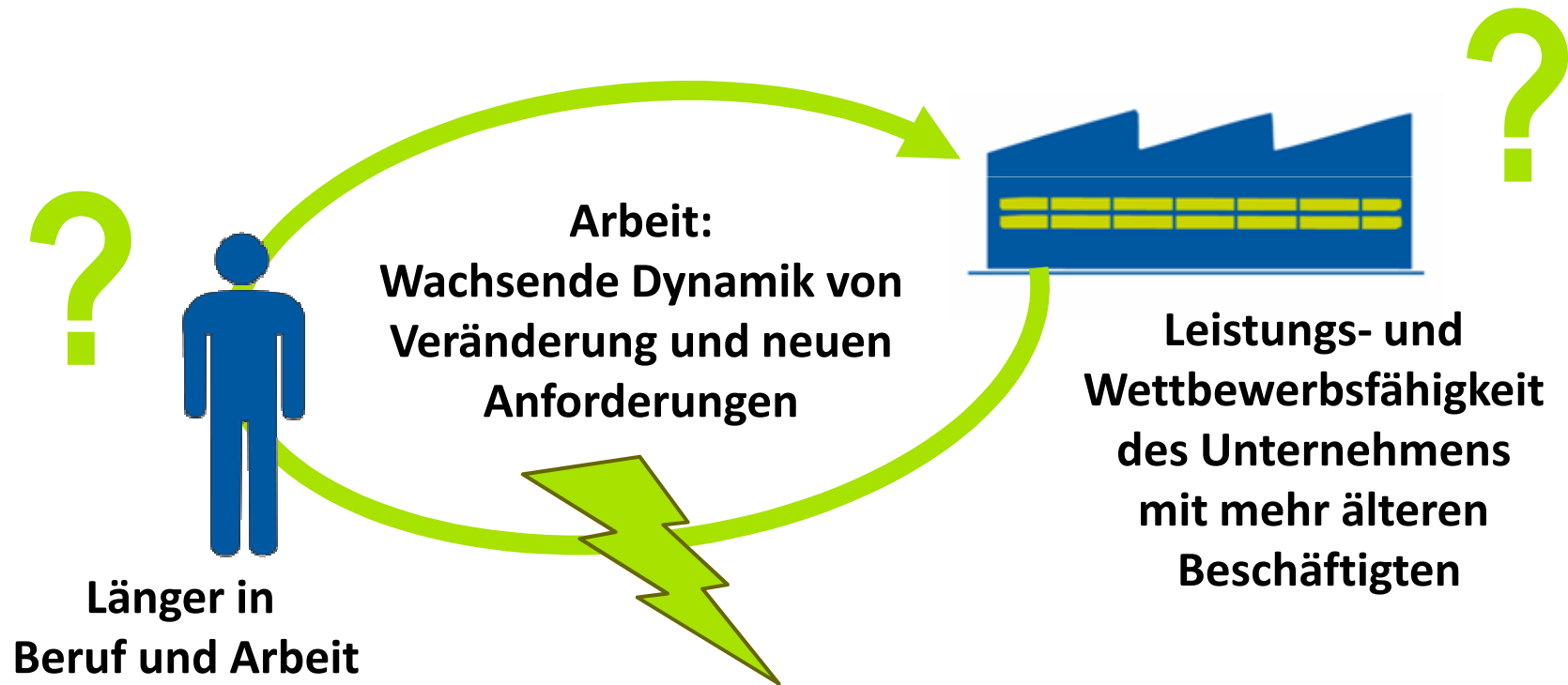


Mitarbeiter/innen,
die so
unterschiedlich
und vielfältig
sind



Demografischer Wandel im Unternehmen

Die wachsende Zahl älterer Beschäftigter und eine zunehmend längere Lebensarbeitszeit macht neue Ansätze zur Gestaltung der Arbeit erforderlich



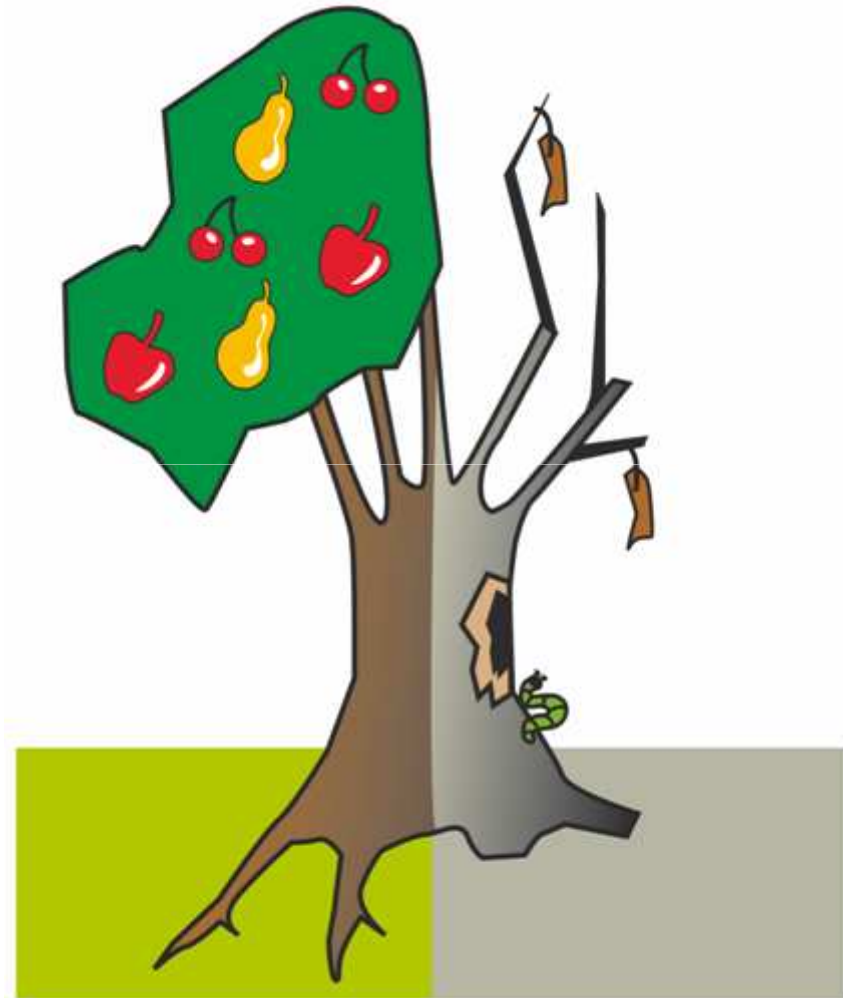
Chancen und Risiken einschätzen

Die Herausforderungen:

- Demografischer Wandel bedeutet Veränderung
- Veränderung beinhaltet Chancen und Risiken

Die Gestaltung des demografischen Wandels in Unternehmen ist ein Prozess, in dem es darauf ankommt:

- Die eigene Ausgangssituation zu kennen
- Zukünftige Anforderungen einzuschätzen
- Zielorientiert zu handeln



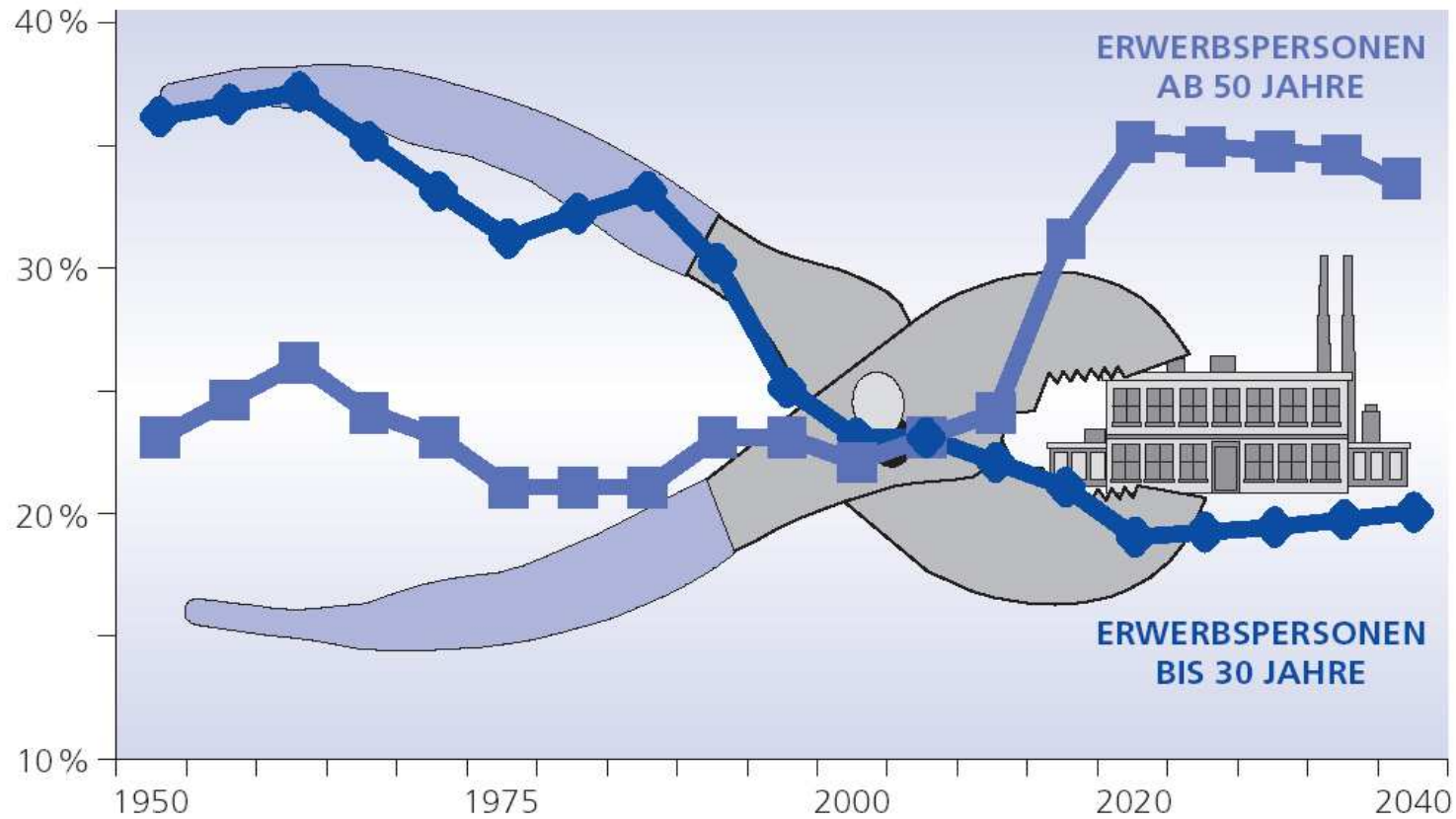
„Ich bin ein Paradebeispiel für Überalterung.“



Helmut Schmidt (89) am 27. Januar im Hamburger Thalia-Theater zum demographischen Wandel



Fachkräftebedarf: Zunahme älterer Beschäftigter Weniger Schulabgänger auf dem Arbeitsmarkt



Quelle:
Fraunhofer
Institut IAO

Hohe Arbeitsbelastungen – Chronische Erkrankungen



ca. **82 %** der Behinderungen (~ 7 Mio. Menschen) entstehen im Laufe eines Erwerbslebens durch Krankheiten.

Überwiegend handelt es sich dabei um chronische Erkrankungen wie z. B. Muskel-, Skeletterkrankungen, Herz- Kreislauferkrankungen, Magen- Darmerkrankungen etc.

Arbeitsdruck und Arbeitsstress am Arbeitsplatz sind wesentliche Risikofaktoren für das Auftreten bzw. die Verschlimmerung chronischer Erkrankungen.

Vor allem Anstrengende und gering qualifizierte Tätigkeiten mit eingeschränkten Handlungsspielräumen stehen in Zusammenhang mit hohen AU-Zeiten und Erwerbsunfähigkeitszahlen.

Psychische Erkrankungen (Burn out) nehmen rapide zu

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Viele arbeiten unter Druck

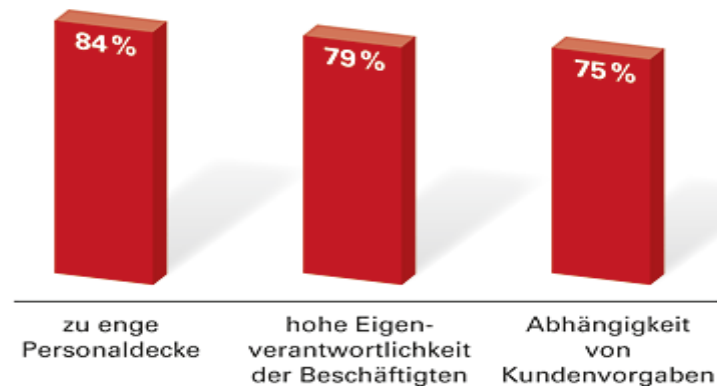
Beschäftigte, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, gibt es in...



Davon betroffen sind in diesen Betrieben im Schnitt...



Als Auslöser für den Arbeitsstress in diesen Betrieben nennen Betriebsräte...

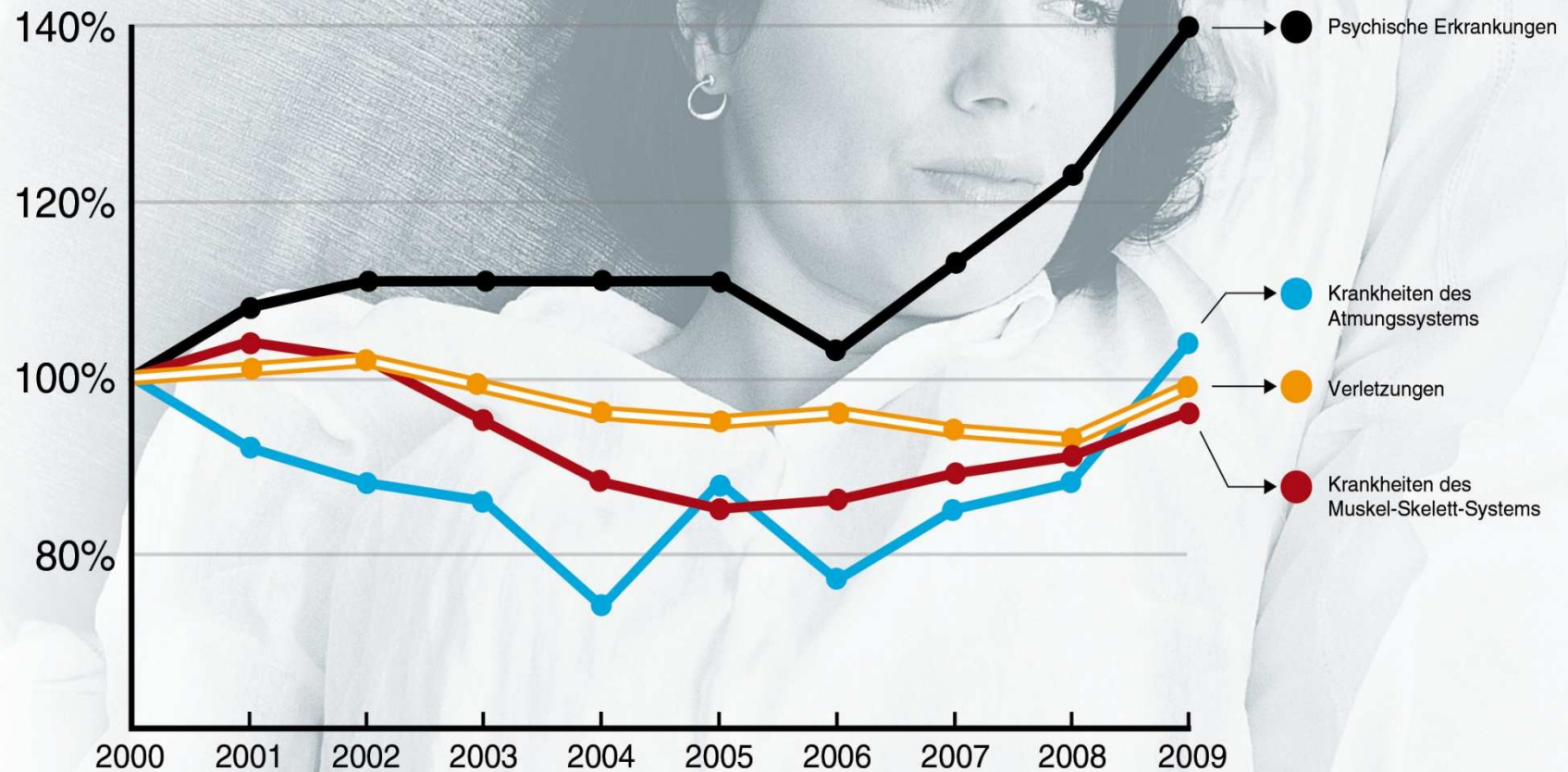


Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Knappe Zeit, hoher Druck - für immer mehr Arbeitnehmer ist Stress ein Dauerzustand. In 84 Prozent der deutschen Betriebe gibt es Mitarbeiter, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Betroffen sind in diesen Unternehmen nicht nur einzelne Beschäftigte mit speziellen Aufgaben, sondern mit durchschnittlich 43 Prozent große Teile der Belegschaft. Das zeigen erste Auswertungen der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung. Zwischen September 2008 und Januar 2009 wurden 1.700 Arbeitnehmervertreter aus Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten befragt. **Die psychischen Belastungen haben in den vergangenen drei Jahren zugenommen**, sagten 79 Prozent der befragten Betriebsräte.

Immer mehr Fehltage wegen psychischer Erkrankungen

Entwicklung der Fehlzeiten (Fehltage im Jahr 2000 = 100%)

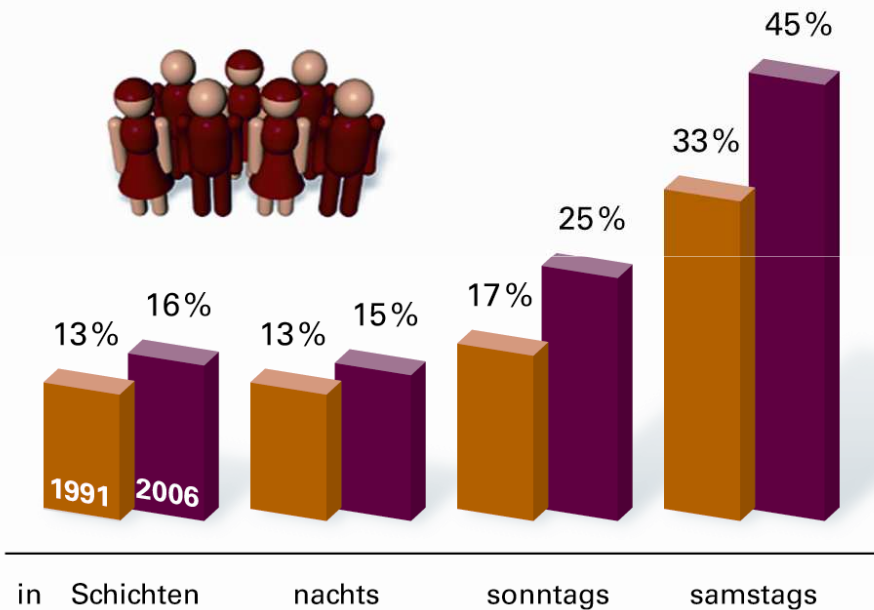


Grafik/Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2010



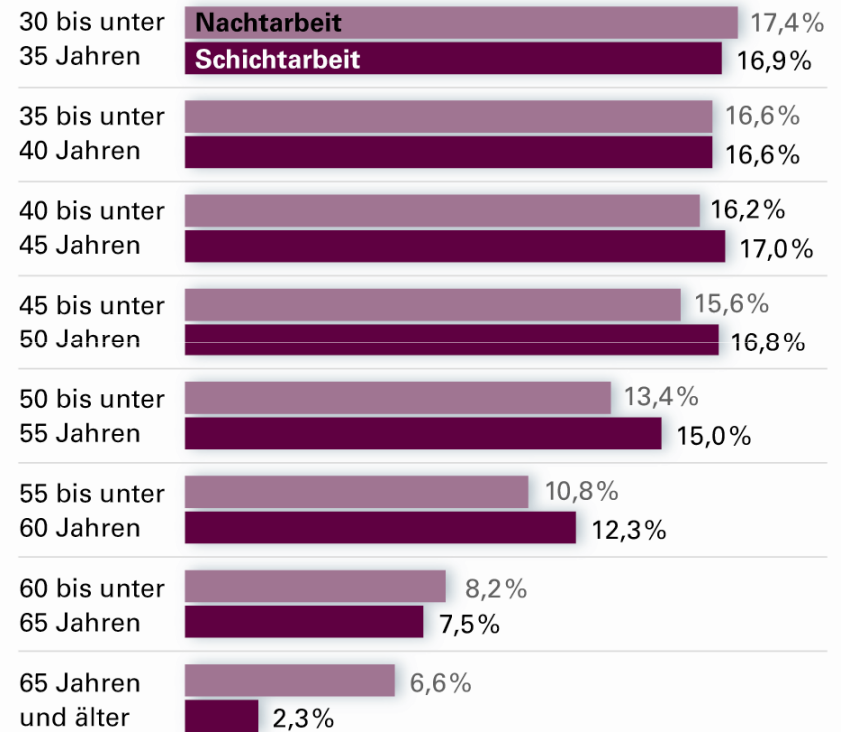
Arbeitszeittrends belasten Ältere

Außerhalb normaler Beschäftigungszeiten arbeiteten...



Ausstieg aus belastenden Arbeitszeiten erfolgt erst spät

In Nacht- oder Schichtarbeit beschäftigt waren 2006 im Alter von...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Eurostat 2006; Berechnungen Seifert 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Betriebe brauchen klare Vorstellungen ...

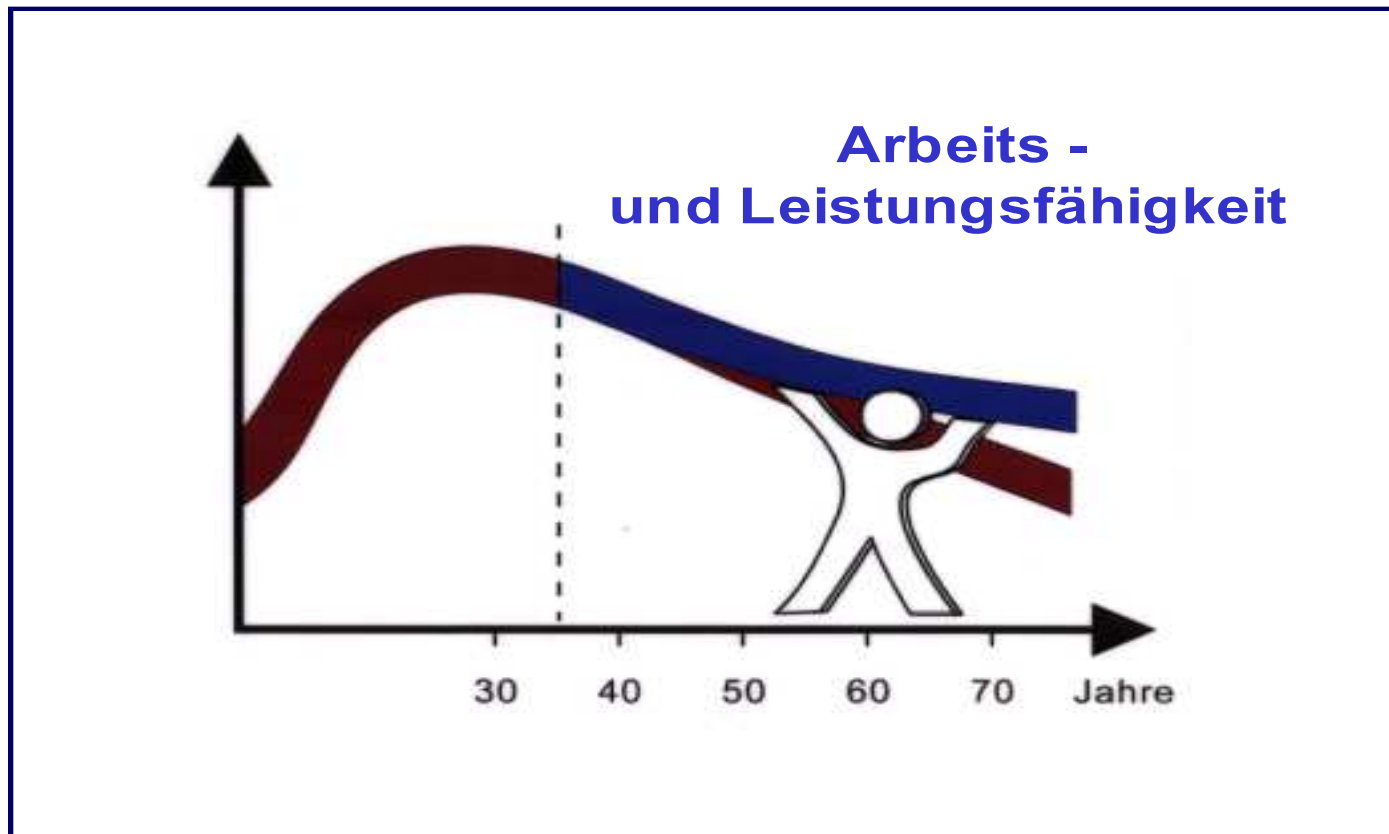


- über den künftigen Personalbestand und die künftige Personalstruktur, um ihre gegenwärtigen Personalmaßnahmen in Bezug zum Fachkräftebedarf darauf ausrichten zu können
- über Wege zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der gesamten (älter werdenden) Belegschaft

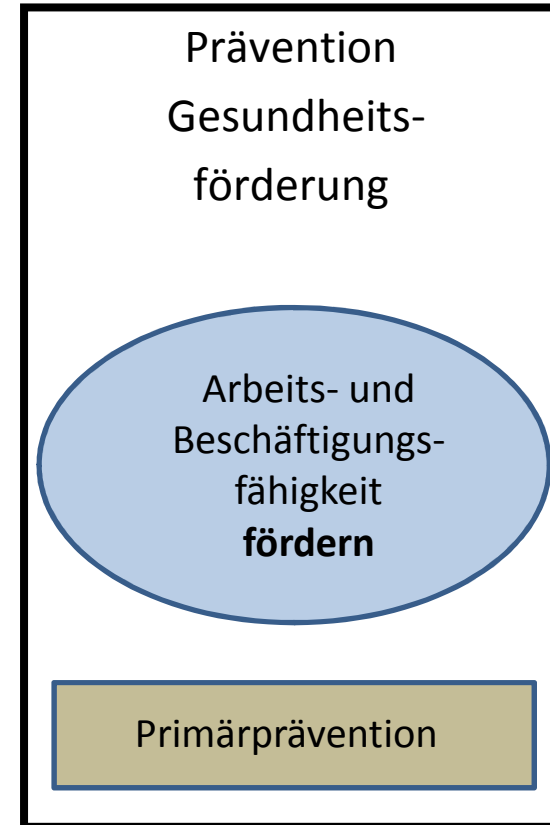
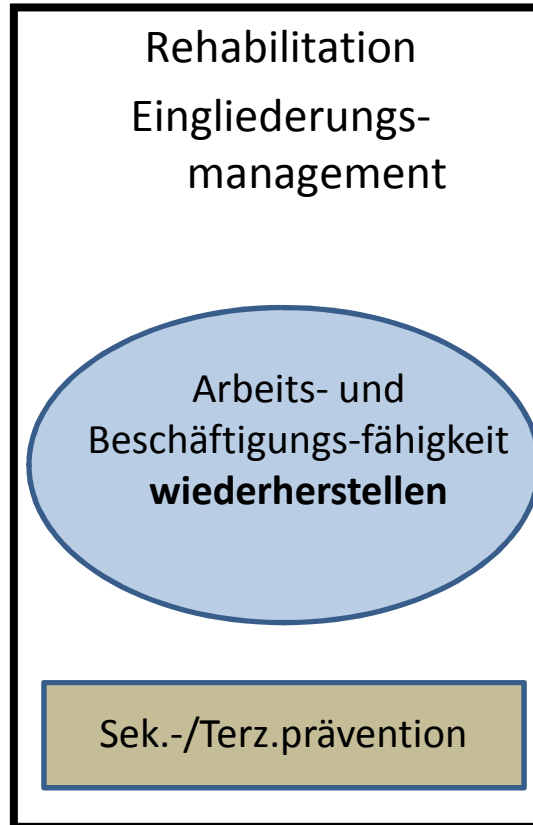
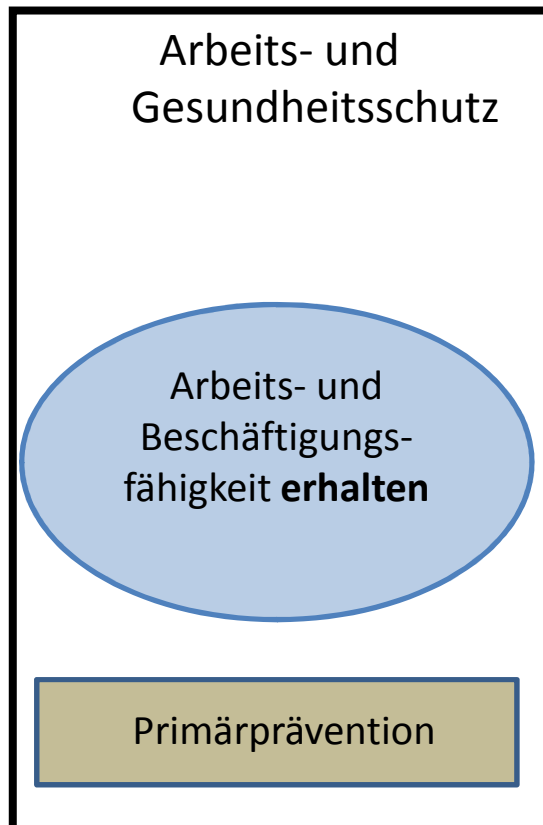


Für jeden Betrieb sind individuelle Lösungen notwendig!

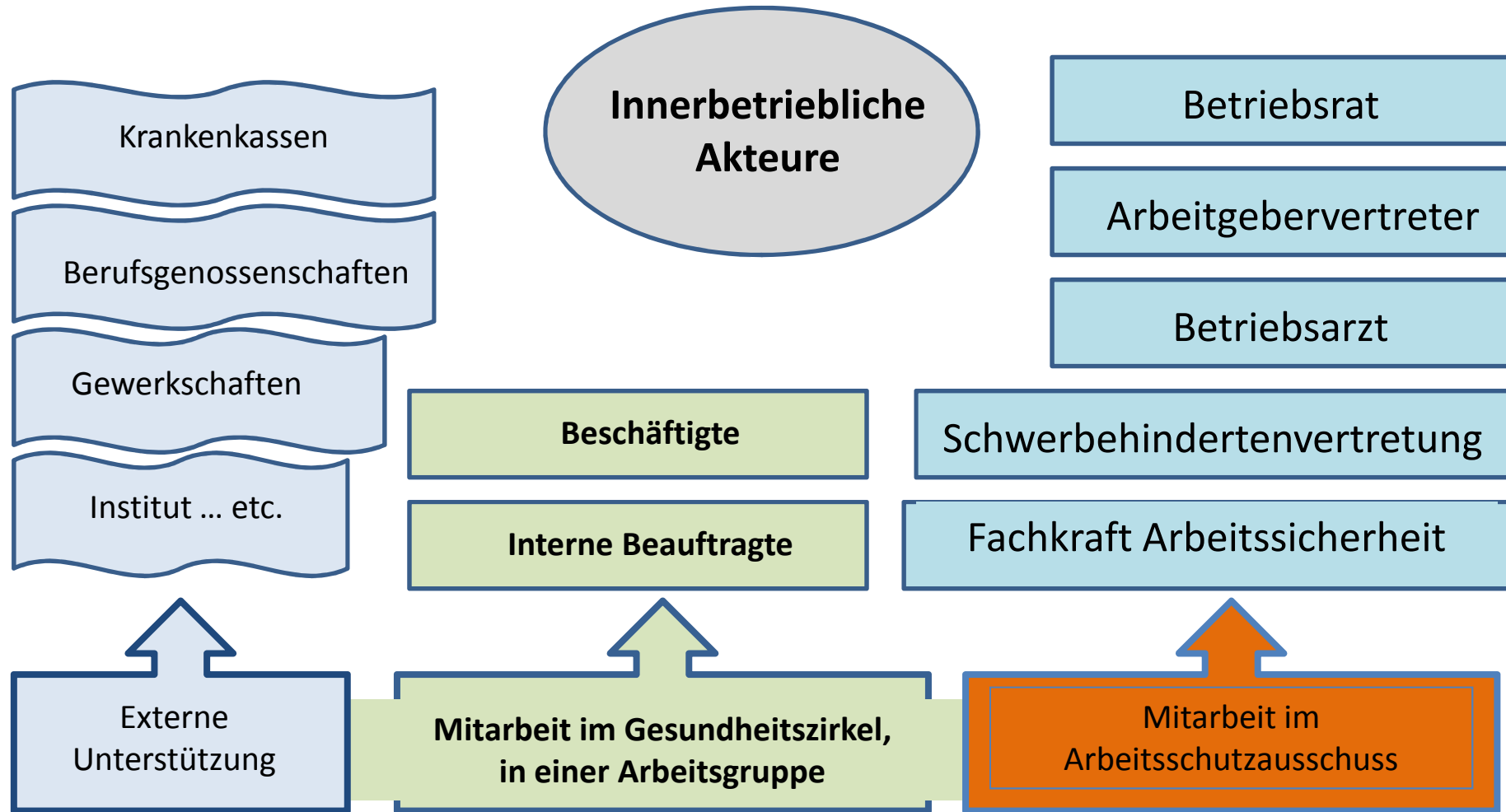
Wo müssen wir hin mit dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Was ist zu tun?



Umsetzung von Gesundheitsmanagement



Umsetzung: Betrieblichen Gesundheitsförderung



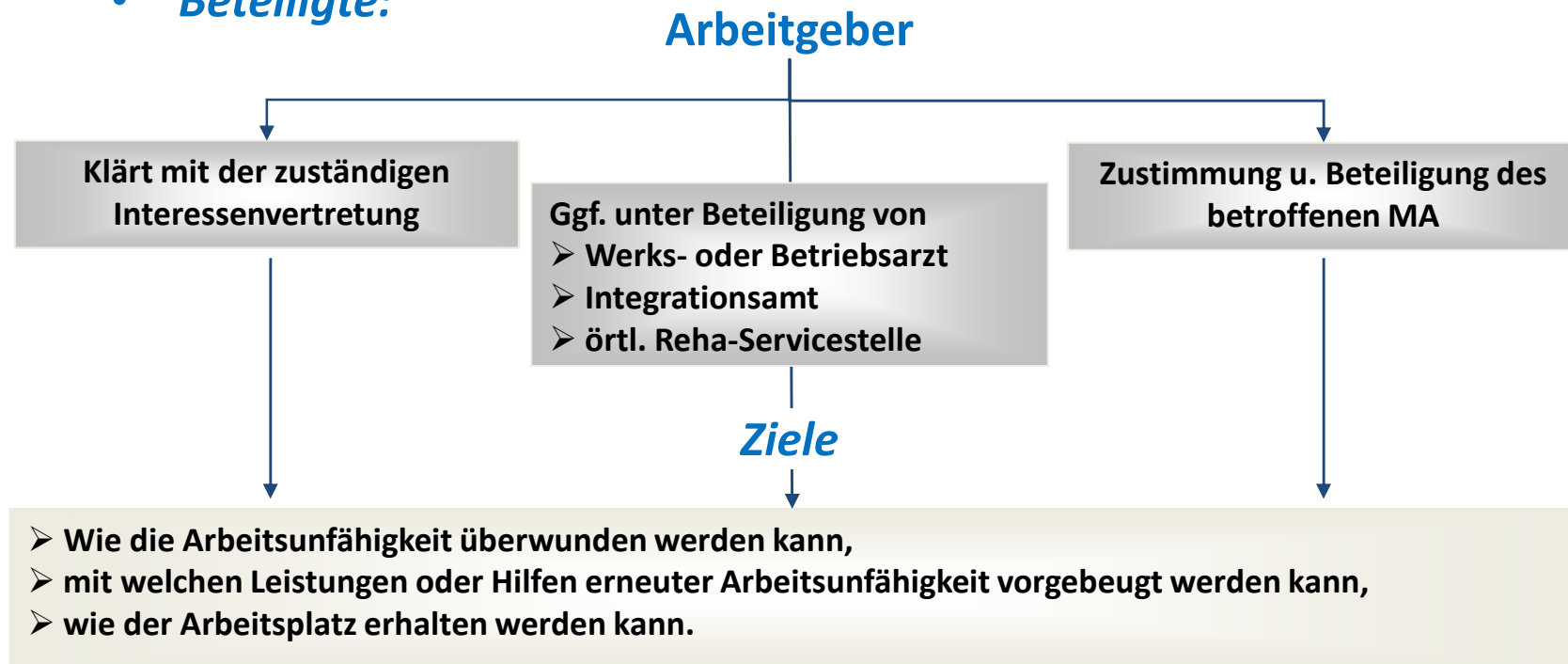
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Verfahren nach § 84 Abs. 2 SGB IX



- **Voraussetzung:**

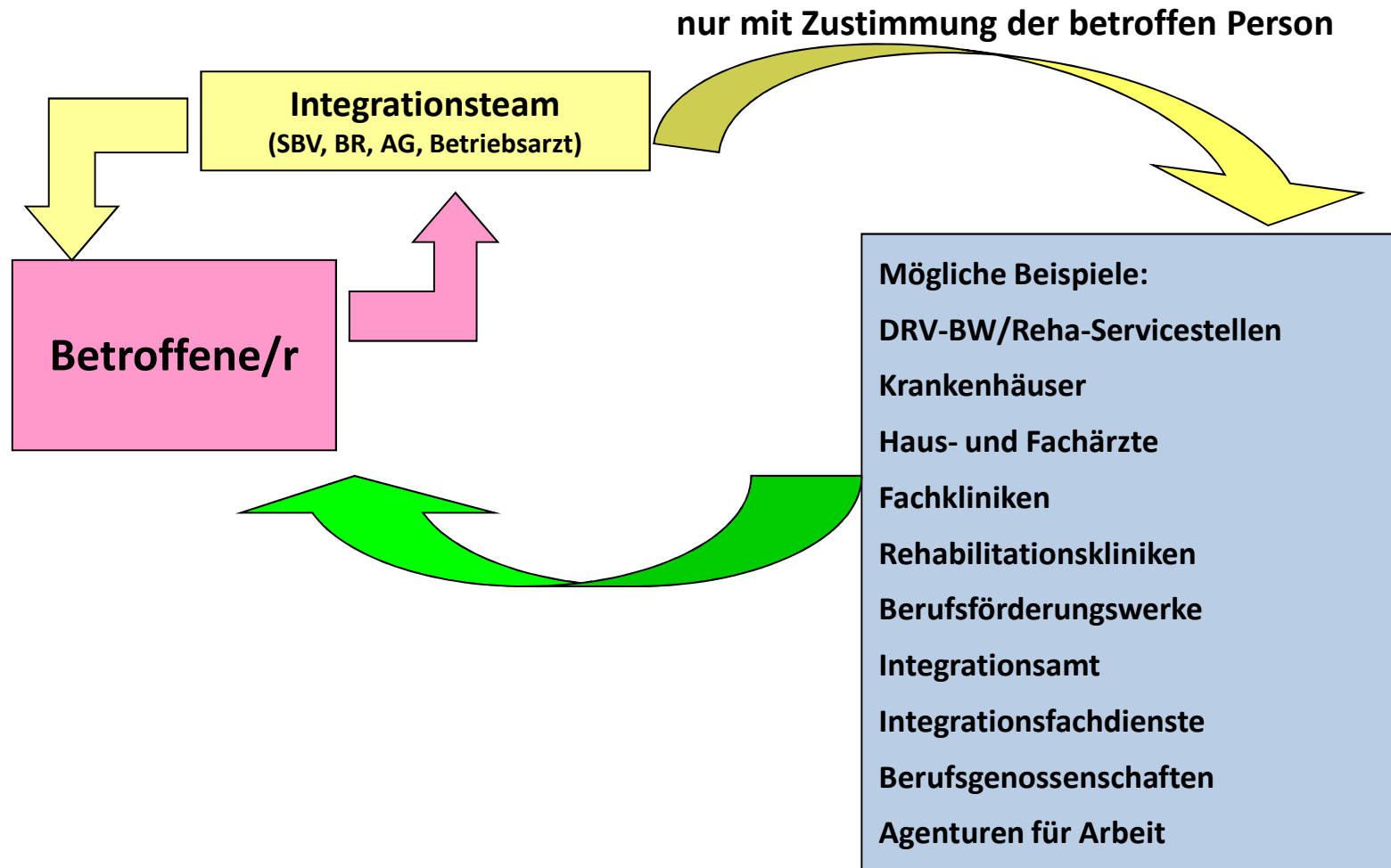
Mehr als 42 Tage Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres

- **Beteiligte:**



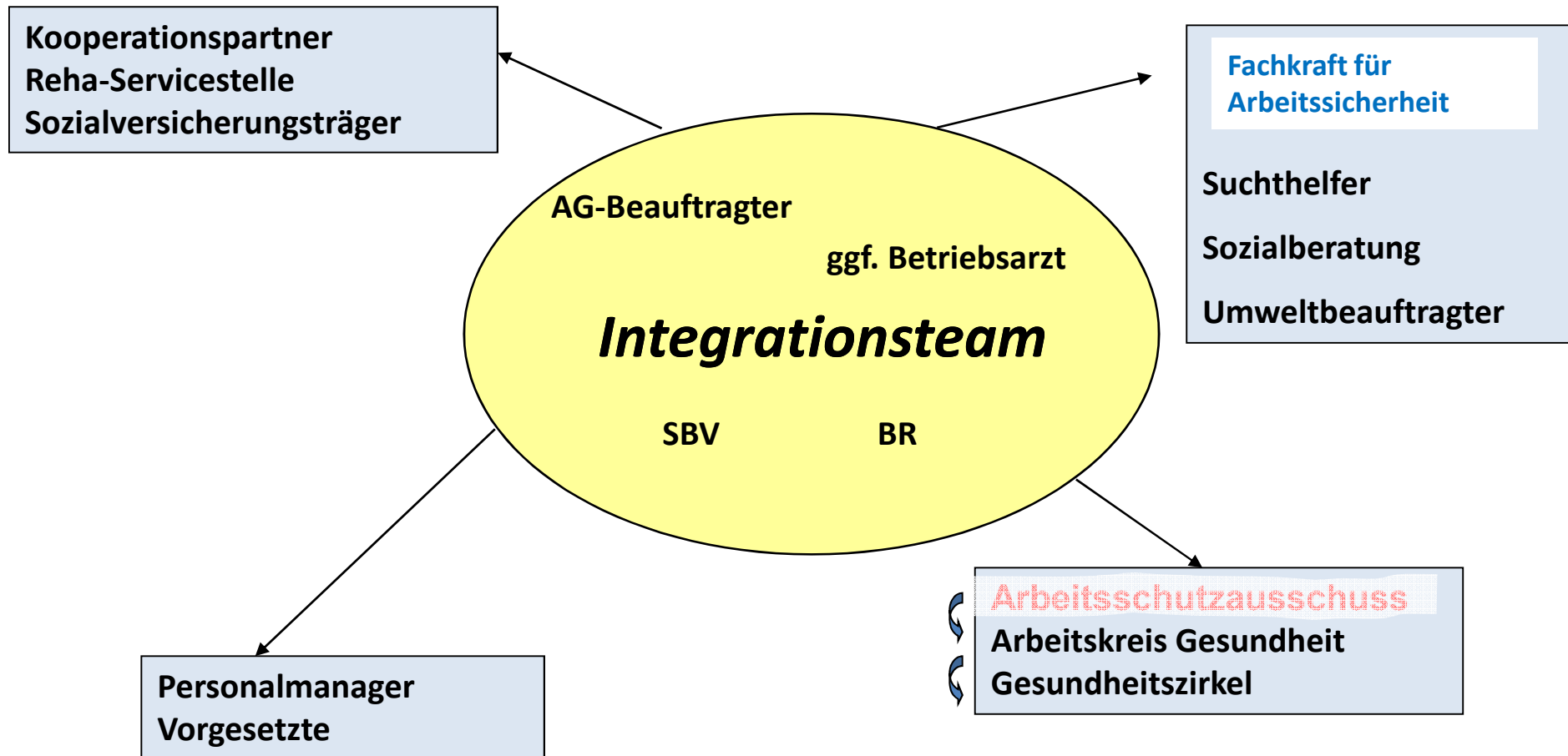
BEM-Kreislauf

Grundsatz: Vertrauen bei betroffenen Personen schaffen!



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Verbund mit Reha-Servicestellen



Beispiel aus der Logistik:
Vakuum-Schlauchheber
Tragelast bis 250 kg

Kosten ~ 12.000 Euro
zu 100% von der DRV-BW





RONALD
WEINSCHENK

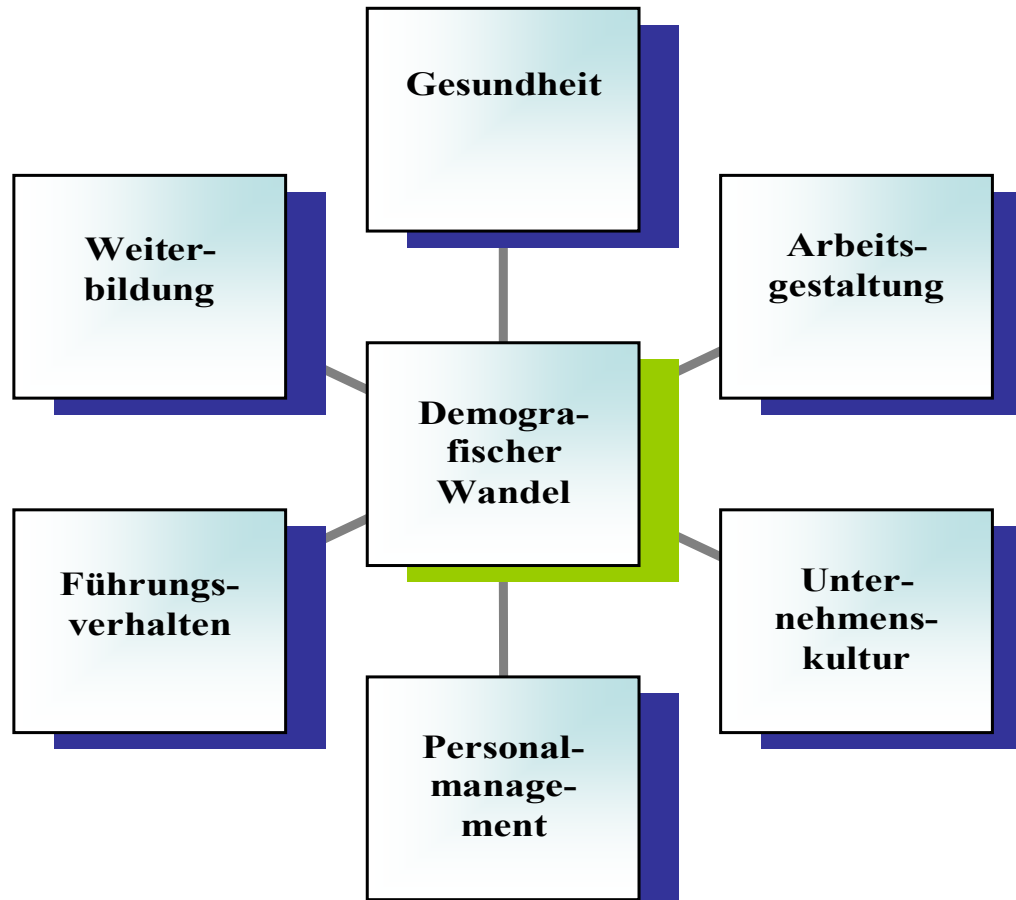
Berater &
Fachreferent
Soziales



Neukonstruktion eines Schweißtisch der Höhen- und in der Neigung verstellbar ist. Gesamtkosten: ~ 40.000 Euro

Was ist zu tun?!

Sechs betriebliche Andockmöglichkeiten im Focus



Handlungsfeld: Personalmanagement / Weiterbildung

Betriebsindividueller Ansatz:

- Erstausbildung verstärken bzw. Berufsausbildung beginnen
- Nachhaltige Qualifizierung der Beschäftigten
- Lebenslanges Lernen
- BerufsrückkehrerInnen
- 38000 Betriebe beschäftigen keine behinderten Menschen
- Intensive Kontakte zu Schulen und Fach-/ Hochschulen
- Was tun gegen Fluktuation!
- Abwerbung aus anderen Betrieben
- Einstellungen von (arbeitslosen) Älteren
- **Kooperationen** mit Berufsförderungswerken, Weiterbildungsträgern, Beschäftigungsgesellschaften, regionalen bzw. überregionalen Anbietern usw.

Handlungsfeld: Unternehmenskultur / Führungsverhalten

Betriebsindividueller Ansatz:

- Umsetzung Gesundheitsförderung: Mitarbeiterbefragung / Interviews, Gesundheitsbericht und Gesundheitszirkel einführen
- Altersstrukturanalyse und Arbeitsbewältigungscoaching (Haus der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Ilmarinen, Finnland)
- Unternehmenskulturen positiv verändern (Betriebsklima?!)
- Werteorientierte Unternehmensführung: Förderung der Motivation für das Unternehmen
- Flexible Übergänge in den Ruhestand haben für die Arbeitnehmer besondere Bedeutung
- Gestaltung des Wissenstransfers
- Führungskräfte haben eine Schlüsselposition: Führungskraft als Coach

Handlungsfeld: Gesundheit / Arbeitsgestaltung

Betriebsindividueller Ansatz:

- Gesundheitsmanagement / Gesundheitsförderung / Beschäftigte aktiv mit einbinden
- Modifizierte Arbeitszeitmodelle
- Maßnahmen zur Prävention & Gesundheitsförderung / Netzwerke in Anspruch nehmen
- Konkrete Arbeitsplatzanalysen: Arbeitsabläufe beobachten und korrigieren
- Einführung & Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ein längeres Erwerbsleben überhaupt möglich ist
- Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit
- Schichtarbeit insbesondere für Ältere begrenzen
- *Umsetzung einer präventiven Gefährdungsbeurteilung (mit psychischen Belastungen)*

Betriebliche Beispiele: Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern

- Gründung Sportgruppen oder Angebote die allen offen stehen:
Fußball, Laufftreff, Leichtathletik, Radfahren, Nordic Walking, Schwimmen,
Wandern, Reisen, Musik...

- Rücken-Fitness auch am Arbeitsplatz, Ernährung, Gerätetraining,
Gesundheits-Check-up, Bewegung, Stressbewältigung, Arbeitsplatzanalysen
direkt vor Ort ...

- Kooperationspartner gemeinsam für den Betrieb / Behörde suchen

- Vorstellung auf Betriebsversammlung - Beschäftigte aktiv mit einbinden

- Gesundheitstage, Flyer, Info-Stände, ... und vieles anderes mehr ...

Betriebliche Beispiele: Was kann man gleich tun?!

- Änderung der Unternehmens- und Führungskultur
- Einführung einer Anerkennungsstrategie: Gesunde Arbeit = Gute Arbeit!
- Früherkennung gesundheitlicher Beeinträchtigungen
- Wesentlich verbesserte Kooperation und Vernetzung zwischen Betrieb, Leistungsträgern und Reha-Einrichtungen als Win-win-Situation
- Arbeitsunfähigkeit durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Gesundheitsförderung verkürzen und überwinden: Wirtschaftlicher Nutzen durch Senkung von Krankengeld, Lohnnebenkosten und des Risikos der Frühverrentung

Wie wird der kontinuierliche Wissensaustausch zwischen Jung und Alt im Arbeitsalltag organisiert?



RONALD
WEINSCHENK

Berater &
Fachreferent
Soziales



Vorteile von Gesundheits-Prävention & BEM aus Unternehmenssicht

Ableitbare, messbare längerfristige Ziele:

- Reduktion der betrieblichen Krankenstände
- Reduktion der motivationsbedingten Abwesenheiten/Fluktuationsrate
- Verringerung von Arbeitsunfällen
- Erhöhung der Produktionsqualität

Ableitbare, indirekt wirkende längerfristige Ziele:

- Förderung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung des Betriebsklimas und der Führungskultur
- Erhöhung der Corporate Identity für die Beschäftigten
- Imagepflege/Öffentlichkeitsarbeit
- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Risiken-Minimierung
- Steigerung der „Alters-Leistungsfähigkeit“

Gesundheitliches Denken und Handeln in Eigenverantwortung

**In Bewegung kommen –
in Bewegung bleiben
Bewegung ist Leben
=
Turne bis zur Urne**



Herzlichen Dank für Ihre
geschätzte Aufmerksamkeit

www.berater-bem.de