



| BertelsmannStiftung

**Gesund und länger arbeiten – eine Selbstverständlichkeit:
Wissenslücken oder Umsetzungsprobleme
Detlef Hollmann**

Berlin, 7. Dezember 2006



Gesund und länger arbeiten.....



Länger und gesund arbeiten.....

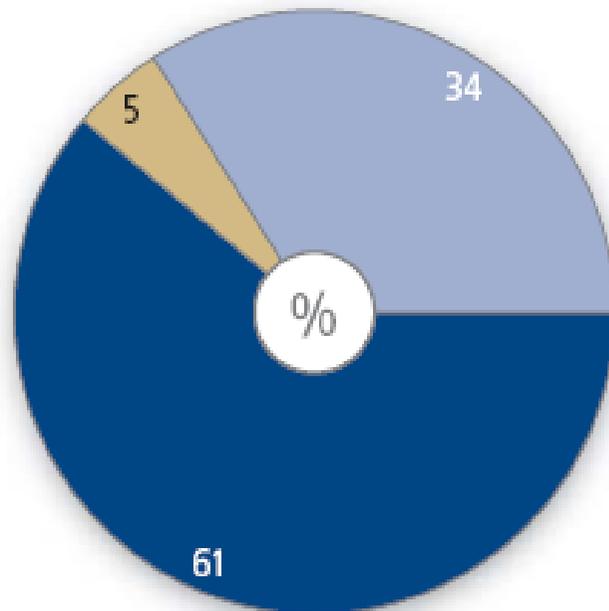
- Was wollen die Menschen? Eine Umfrage.....
- Was können Unternehmen tun?
- Was spricht dagegen?
- Wissenslücken?
- Was kann getan werden?



Länger und gesund arbeiten? Was wollen die Menschen? Eine Umfrage.....

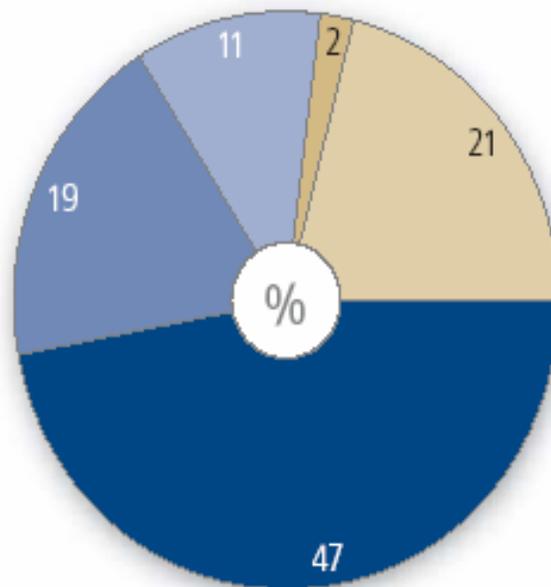


Zur Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre hört man ja unterschiedliche Meinungen. Welche kommt Ihrer persönlichen Meinung am nächsten?



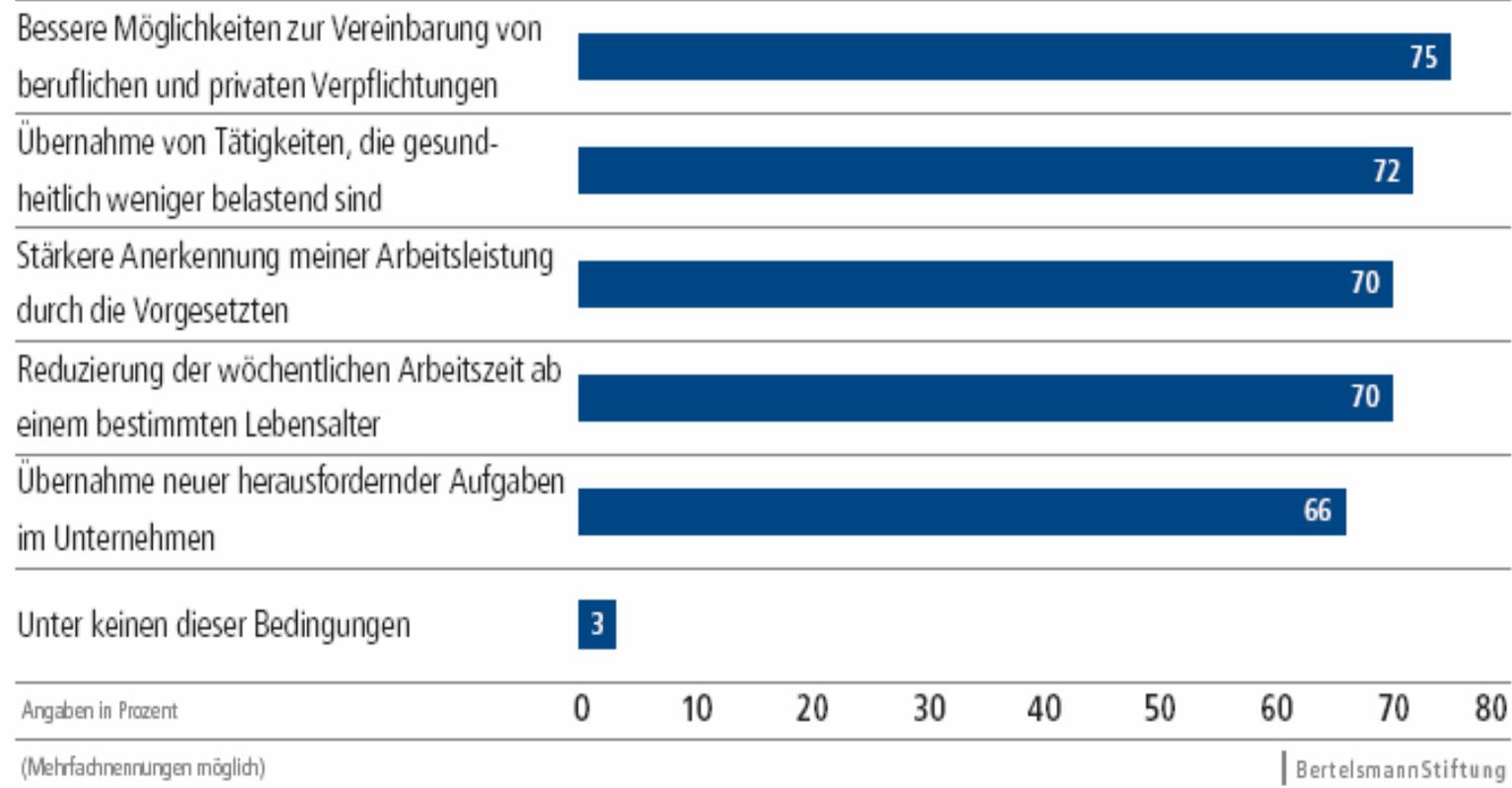
- 61** Jeder Einzelne sollte seinen persönlichen Renteneintritt im Alter zwischen 60 und 67 Jahren frei wählen können und entsprechende Rentenzuschläge oder -abschläge akzeptieren.
- 34** Die Menschen haben nach ihrem Erwerbsleben ein Recht auf einen möglichst langen Ruhestand, deswegen sollte das Renteneintrittsalter nicht erhöht werden.
- 5** Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist ein wichtiger Schritt, um die Rentenzahlungen auch künftig finanzieren zu können.

Die Menschen haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie sie gegen Ende ihrer Laufbahn beschäftigt sein wollen. Welche der folgenden Antwortmöglichkeiten kommt Ihren Vorstellungen am nächsten?



- 47 Die bisherige Arbeitszeit reduzieren – gegebenenfalls eine Teilzeit-Tätigkeit vereinbaren
- 19 Zwischen Phasen von Arbeit und Freizeit wechseln können
- 11 Nicht mehr arbeiten
- 2 Weiß nicht, k. A.
- 21 Einer beruflichen Tätigkeit ganztagig nachgehen

Voraussetzungen und konkrete Bedingungen, die bei der gegenwärtigen Arbeit bzw. beim Arbeitgeber erfüllt sein müssten, damit sich die Befragten eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten.



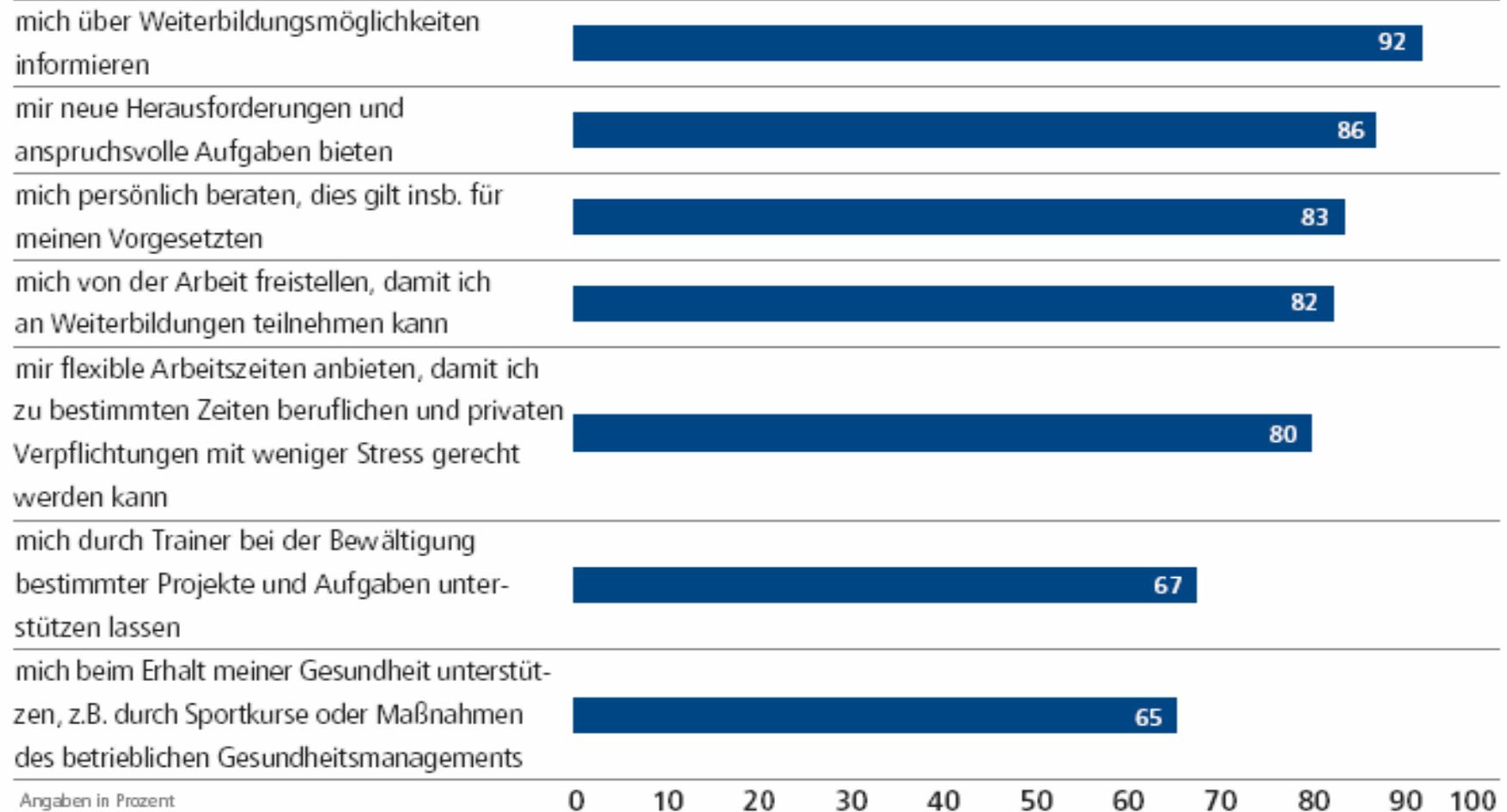
Länger und gesund arbeiten? Was könnten Unternehmen tun?





Wie sollte der Arbeitgeber Sie dabei unterstützen, Ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und sich beruflich weiterzuentwickeln?

Mein Arbeitgeber sollte ...



BertelsmannStiftung

Länger und gesund arbeiten! Was spricht dagegen?

Die Erreichbarkeit der Vielzahl von kleineren und mittleren Unternehmen.....



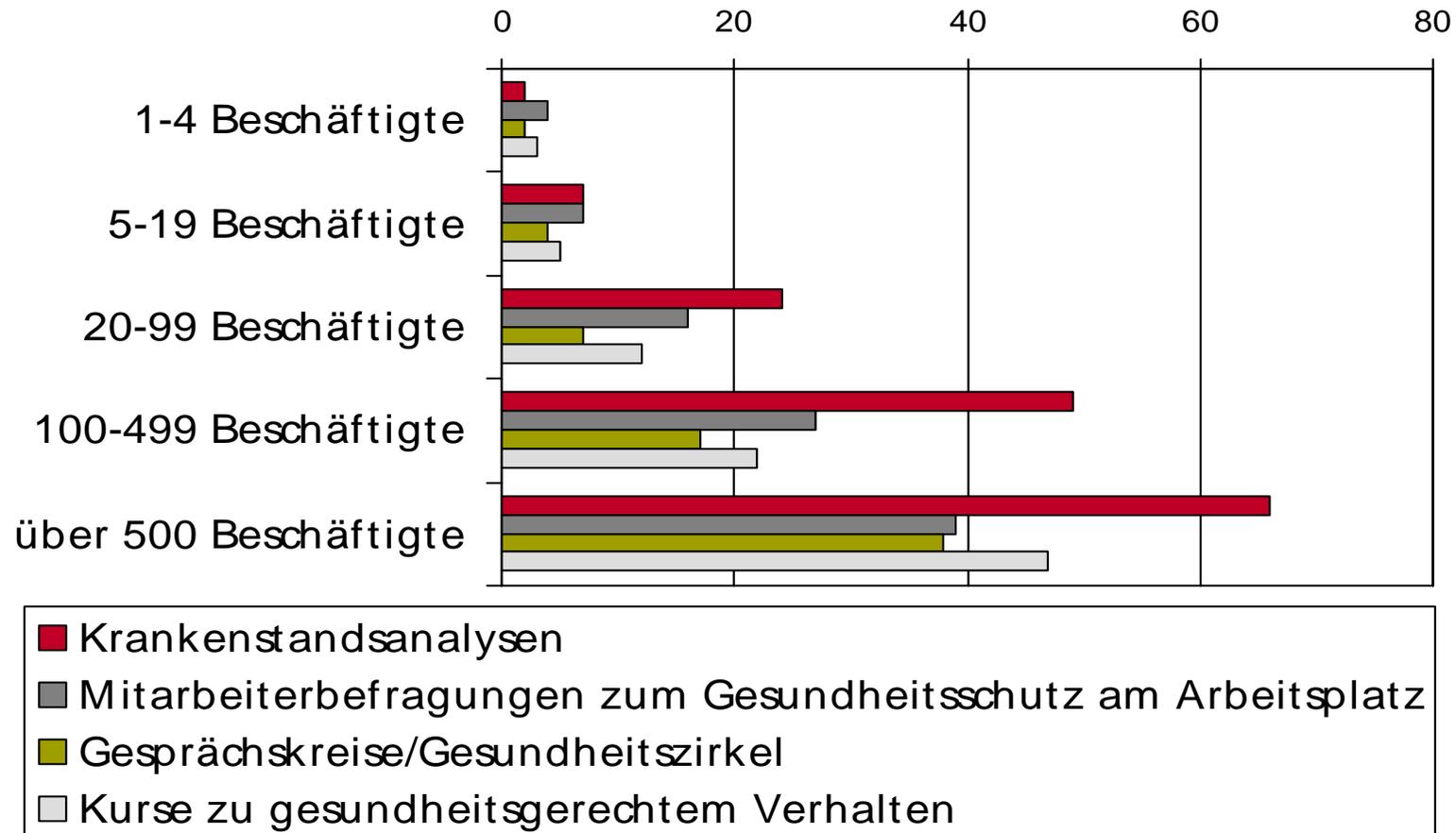
Die Mehrheit der Beschäftigten kann nur erreicht werden, in dem Angebote für Klein- und Mittelbetriebe geschaffen werden.

64,7 %

	Anzahl Beschäftigte deutschlandweit	Anteil Beschäftigte in % aller
Kleinstbetriebe 1-9 Beschäftigte	5.018.000	18,1%
Kleinbetriebe 10-49 Beschäftigte	6.617.000	23,8%
Betriebe 50-199 Beschäftigte	6.342.000	22,8%
Betriebe über 200 Beschäftigte	9.841.000	35,3%

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2001

Betriebliche Gesundheitspolitik in Klein- und Mittelbetrieben



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 (N = 10.105 Betriebe)

Die Expertenkommission Betriebliche Gesundheitspolitik

Die Kommission empfiehlt den überbetrieblichen Akteure

eine **stärkere Regionalisierung und Kooperation** in der Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben ebenso wie in der Versorgung der Bevölkerung mit Gesundheitsleistungen. Sie empfiehlt den Ländern, Innungen und Kammern eine besondere Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben durch Einrichtung von Kompetenzzentren.

Sie empfiehlt den Krankenkassen und den Berufsgenossenschaften sowie den Leistungsanbietern im Gesundheitswesen, die Verknüpfung von Gesundheitsförderung, Prävention, Kuration, Rehabilitation und Pflege in ausgewählten Regionen zu erproben und dabei die betrieblichen Aktivitäten auf diesem Gebiet mit zu berücksichtigen.

Gesund und länger arbeiten Was spricht dagegen?der verpasste Einstieg



Unterschiedliche Gesundheitsbeschwerden

Beschwerden, die häufig an Arbeitstagen auftreten...	unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	50 Jahre und älter
Nacken-/Schulterschmerzen	62%	61%	62%
Kreuzschmerzen	57%	58%	62%
Kopfschmerzen	48%	38%	29%
Vorzeitige Müdigkeit	42%	37%	36%
Schlafstörungen	15%	19%	27%
Einschlafstörungen	17%	19%	26%
Niedergeschlagenheit	19%	18%	16%
Taubheit in Armen/Händen	9%	14%	20%
Taubheit in Beinen/Füßen	12%	11%	17%
Hörverschlechterung	7%	11%	20%
Herzschmerzen/-stiche	3%	6%	10%
Keine Beschwerden	9%	10%	10%

Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt eine hohe Verbreitung von Gesundheitsbeschwerden **in allen Altersgruppen**.

Beschwerden, die – wie die Gesundheitsforschung belegt – ein Resultat von kürzeren Überlastungsphasen sind, treten bei **jungen Beschäftigten** sogar häufiger auf (z.B. Vorzeitige Müdigkeit, Kopfschmerzen).

Beschwerden, die das Resultat chronischer Überbeanspruchung sein können, sind unter **älteren Beschäftigten** stärker verbreitet. (Einschlafstörungen, Herzschmerzen, Hörverschlechterung)

Quelle: Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (INQA, inifes 2005)

Fazit

- Der Anteil der älteren Arbeitnehmer in den Betrieben nimmt in den nächsten Jahren durch den demographischen Wandel und geänderte politische Rahmenbedingungen deutlich zu.
- Um die Motivation und Leistungsfähigkeit der heutigen und zukünftigen älteren Arbeitnehmer zu erhalten, ist neben der Qualifizierung die betriebliche Gesundheitspolitik ein wichtiger Faktor.
- 65% der abhängig Beschäftigten bundesweit sind in KMU tätig.
- Eine systematische betriebliche Gesundheitspolitik ist in KMU noch nicht weit verbreitet.
- Herkömmliche einzelbetriebliche Maßnahmen können die Vielzahl an kleineren Betrieben nicht flächendeckend erreichen.

Länger und gesund arbeiten? Wissenslücken?

Soziale Unterstützung

Lernchancen

Handlungsspielräume

Anforderungsvielfalt

Qualifikation

Aufgabenerweiterung

Zeitlastizität

Eigenverantwortung

Entscheidungsmöglichkeiten

Gratifikationskrisen

Führungsverhalten

Motivation

Länger und gesund arbeiten? Was kann getan werden?



Auf allen Ebenen ansetzen.....



„Arbeitsfähigkeit ist die Summe der Faktoren, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzt, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.“

„Juhani Ilmarinen (FIOH)

Länger und gesund arbeiten? Worauf sollte man noch achten?

1. Beratungsangebote sind auf den „neuen“ Interventionstyp abgestellt.
2. Ein systematisches Gesundheitsmanagement (auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene) gestützt auf Diagnose, Planung, Implementation und Evaluation ist etabliert.
3. Partizipation der Beschäftigten bei der Ausgestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat zugenommen.
4. Durch sinnvolle Vernetzung der Akteure findet ein Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Betrieben sowie wie unter den Betrieben statt.
5. Anreize zur Beteiligung der Unternehmen an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen.
6. Berücksichtigung der psychosozialer Arbeitsbelastungen.
7. Die überbetrieblichen Akteure (Krankenkassen, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften etc.) optimieren ihr Beratungsangebot und stimmen es aufeinander ab.
8. Die Sozialpartner unterstützen die Umsetzung in den Unternehmen.

Länger und gesund arbeiten! Weitere Informationen zu unseren Projekten

Auf der Internetseite der
Bertelsmann Stiftung

www.gesunde-arbeitswelten.de

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

