



Die Bedeutung des demografischen Wandels für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention

Der demografische Wandel der Gesellschaft ist hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme und der Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen inzwischen vielfach thematisiert worden: In den nächsten Jahrzehnten wird der Anteil älterer Menschen an den Beschäftigten deutlich steigen. Mitarbeiter über 45 Jahre, heutzutage oftmals frühzeitig verrentet, werden dann die Mehrheit in den Belegschaften stellen. Gleichzeitig werden Unternehmen in Zukunft mehr denn je auf qualifizierte, motivierte und vor allem gesunde Mitarbeiter angewiesen sein. Und auch der künftige Bestand der Sozialsysteme hängt vom Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten ab. Die möglichen politischen Maßnahmen zur Bewältigung und Beeinflussung der demografischen Entwicklung (z. B. Erhöhung der Beschäftigungsquote oder des Renteneintrittsalters) sind vielfach beschrieben worden. Auch gibt es bereits eine Reihe von betrieblichen Beispielen für Qualifikationsmaßnahmen oder Arbeitszeitmodelle. Eine Frage, die im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel jedoch eher selten beleuchtet wird, lautet: Welche Bedeutung ergibt sich für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention?

Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunfälle im Blickfeld

Die Alterung der Gesellschaft stellt besondere Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention. Einige berufliche Belastungen wirken sich auf die Gesundheit der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ungleich stärker aus als bei den jüngeren Beschäftigten. Dies – und die zunehmende Chronifizierung von Krankheiten in den höheren Altersgruppen – führt zu längeren Arbeitsunfähigkeitsdauern. Der BKK Gesundheitsreport 2004 zeigt mit zunehmendem Alter eine steigende Arbeitsunfähigkeitsdauer. In den Altersgruppen unter 40 Jahren betrug in 2003 die durchschnittliche AU-Dauer der Pflichtmitglieder zwischen 8 und 12 Tage. Bei den über 50-Jährigen stieg die Arbeitsunfähigkeitsdauer je nach Alter auf 21 bis 29 Tage, bei den Frauen in der ältesten Gruppe auf über 30 Tage. In den höheren Altersgruppen treten zudem Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Herz- und Kreislauferkrankungen in den Vordergrund.

Neue Anforderungen durch den demografischen Wandel können sich auch für die Prävention von Arbeitsunfällen ergeben. Welche Entwicklungen be-

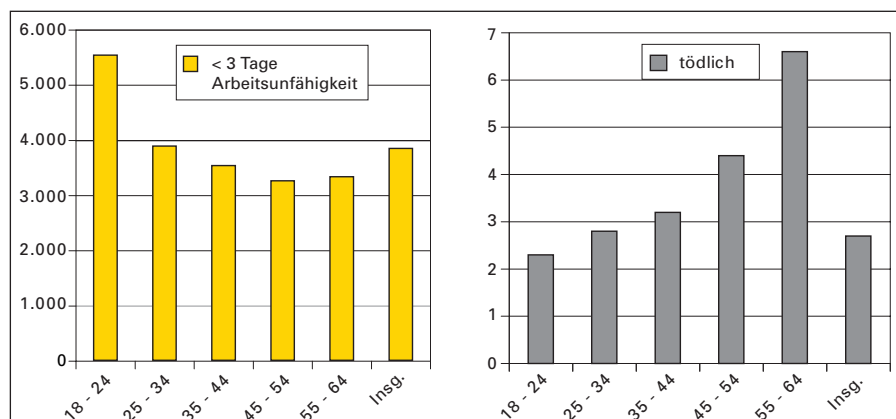


Abb. 1: Standardisierte Inzidenzrate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Jahr 2001 in 15 EU-Staaten nach Altersklassen (Rate je 100.000 Beschäftigte) Quelle: Eurostat.



ÜBER UNS UBER UNS

Die Initiative Gesundheit und Arbeit ist eine Kooperation des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften zur Neu- und Weiterentwicklung gemeinsamer Präventions- und Interventionsansätze. Die Initiative arbeitet projektbezogen und leistet darüber einen Beitrag zur Forschung, Qualifikation und Beratung. Diesen Beitrag leistet sie nicht alleine, die Kooperationspartner suchen das Gespräch mit Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung, Sozialpartnern sowie mit zahlreichen weiteren Institutionen.

Die vorliegende Veröffentlichung liefert einen Beitrag zur Entwicklung geeigneter Gesundheitsförderungs- und Präventionsansätze.

www.iga-info.de

reits heute sichtbar sind, zeigt der Überblick über meldepflichtige und tödliche Arbeitsunfälle in Europa nach Altersklassen. Abbildung 1 zeigt, dass meldepflichtige Arbeitsunfälle in Europa am häufigsten bei jüngeren Beschäftigten sind. Mit zunehmendem Alter nimmt die Rate ab und endet mit einem leichten Anstieg in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Falls es aber zu Unfällen kommt, sind diese schwerer und führen zu längerer Arbeitsunfähigkeit als bei jüngeren Beschäftigten. Tödliche Arbeitsunfälle treten darüber hinaus am häufigsten in der Altersklasse 55 bis 64 Jahre auf.

Ein steigender Anteil von älteren Beschäftigten lässt befürchten, dass sich die Unfallzahlen in Zukunft nachteilig entwickeln. Das Unfallrisiko, vor allem bei abnehmender Sehstärke oder Hörfähigkeit, lässt sich jedoch durch besondere Präventionsmaßnahmen verringern. Beispielsweise indem man eine bessere Wahrnehmung von akustischen Warnsignalen oder optischen Warnzeichen sicherstellt.

Ältere Beschäftigte als Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung

Inwieweit ältere Beschäftigte bereits eine Zielgruppe in der betrieblichen Gesundheitsförderung darstellen, lässt sich der Dokumentation der Maßnahmen der

sich gegenüber jüngeren Beschäftigten die Vorteile durch ein größeres Erfahrungswissen, detaillierte Kenntnisse über Betriebsabläufe und mehr informelle Beziehungen. Es lassen sich auch Belastungen erkennen, die häufig von den Befragten genannt wurden. Mehr als die

schen? Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, welche Rahmenbedingungen für die über 50-Jährigen von Ihnen selbst als gesundheitsverträglich angesehen werden. Z. B. stehen eine Vier-Tage-Woche, keine Schichtarbeit sowie Angebote zum Bewegungstraining oder Maßnahmen zum Stressabbau auf der Wunschliste der Befragten ganz oben. Auch wenn die Umsetzung solcher Arbeitsbedingungen erhebliche Herausforderungen an die Arbeitsorganisation stellen, und dabei die Interessen der jüngeren Beschäftigten ebenfalls zu berücksichtigen sind, wird hier deutlich, welche Rahmenbedingungen von über 50-Jährigen als gesundheitsverträglich angesehen werden.

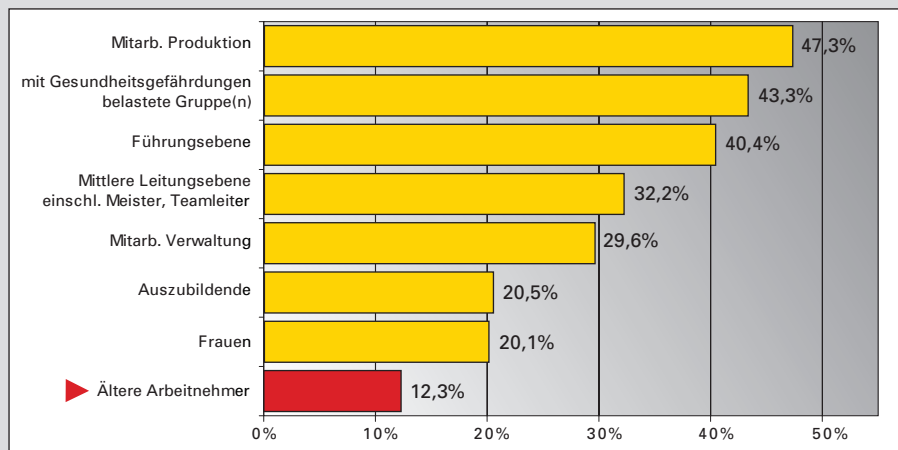


Abb.2. Ältere Arbeitnehmer als schwerpunktmäßige Zielgruppe von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in der gesetzlichen Krankenversicherung 2003

Krankenkassen¹ entnehmen. Hiernach richten sich nur 12% aller dokumentierten Maßnahmen speziell an die Gruppe der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (s. Abb.2).

Im Hinblick auf die zukünftige demografische Entwicklung ist es dringend notwendig, die Bemühungen um eine betrieblichen Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte zu verstärken. Unter Altersgesichtspunkten gehören beispielsweise die Arbeitsorganisation, der Personaleinsatz, die Qualifizierung, die Arbeitszeitregelungen und die gesundheitliche Einstellung der Beschäftigten zu den zukünftigen Aufgaben einer Gesundheitsförderung.

Sich Anforderungen gewachsen fühlen

Bei einer Befragung von Beschäftigten über 50 Jahre durch den BKK Landesverband Hessen und die BKK Team Gesundheit GmbH² zeigt sich insgesamt positive Einschätzungen zu den empfundenen Belastungen bei der Arbeit (siehe Abb.3). So stellten beispielsweise neue Methoden und Techniken für über 40% der Befragten niemals oder eher selten eine Belastung dar. Auch waren Belastungen durch Überforderung für die befragten älteren Beschäftigten kein Thema. Hier zeigen

Hälfte der Befragten zeigte sich häufig durch Zeitdruck, hohen Arbeitsanfall und schnelles Arbeiten belastet.

Der Erfolg von Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention und somit die Stärkung von Ressourcen und die Verminderung von Gesundheitsbeeinträchtigungen hängen stark von den Vorstellungen älterer Arbeitnehmer ab. Unter welchen Arbeitsbedingungen können sich diese vorstellen, auch im Alter noch zu arbeiten? Welche gesundheitsunterstützenden Maßnahmen würden sie sich wün-

Fazit

In Zukunft muss Sorge getragen werden, dass die Gesundheit älterer Beschäftigter verstärkt erhalten und gefördert wird. Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention spielen dabei eine wesentliche Rolle und können helfen, den erwarteten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu kompensieren. Mit dem Ziel, einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels zu leisten, kooperiert IGA mit anderen Initiativen. Gemeinsam mit dem thematischen Initiativkreis „Älterwerden in Beschäftigung“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wird z. B. die ausführliche Broschüre „30, 40, 50plus – Gesund arbeiten bis in Alter“ zur Verfügung gestellt.

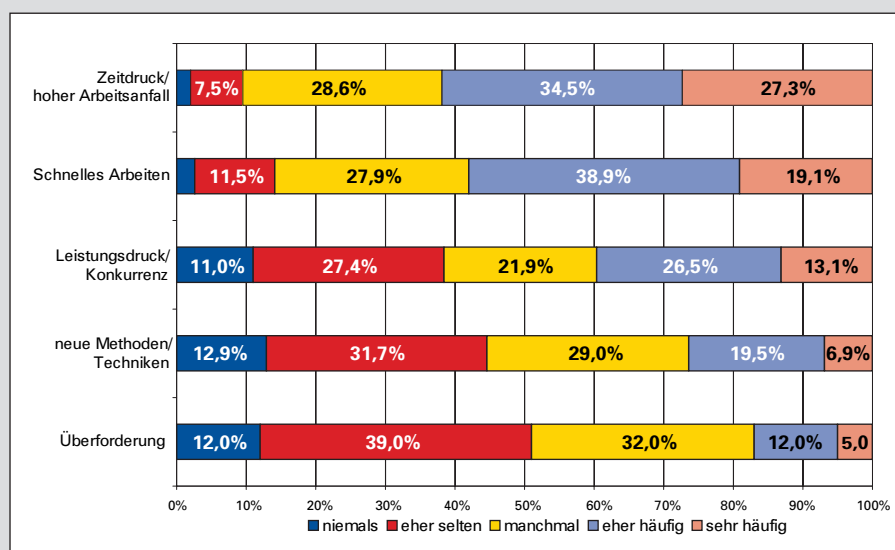


Abb. 3. Belastungswahrnehmung von Beschäftigten, die älter als 50 Jahre sind.

¹ Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen, Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen, 2005: Dokumentation 2003. Leistungen der Primärprävention und der Betrieblichen Gesundheitsförderung gemäß § 20 Abs. 1 und 2 SGB V, Essen.

² BKK Landesverband Hessen, BKK Team Gesundheit GmbH, 2002: Arbeitnehmerbefragung „Beschäftigte über 50 Jahre“, Frankfurt

Impressum:

Hrsg.: HVBG und BKK BV, 06/2005

Verantwortlicher Redakteur: Jürgen Wolters · email: projektteam@iga-info.de

Layout/Grafik: Typografischer Betrieb Lehmann, Essen · Druck: Woeste Druck + Verlag GmbH & Co. KG, Essen