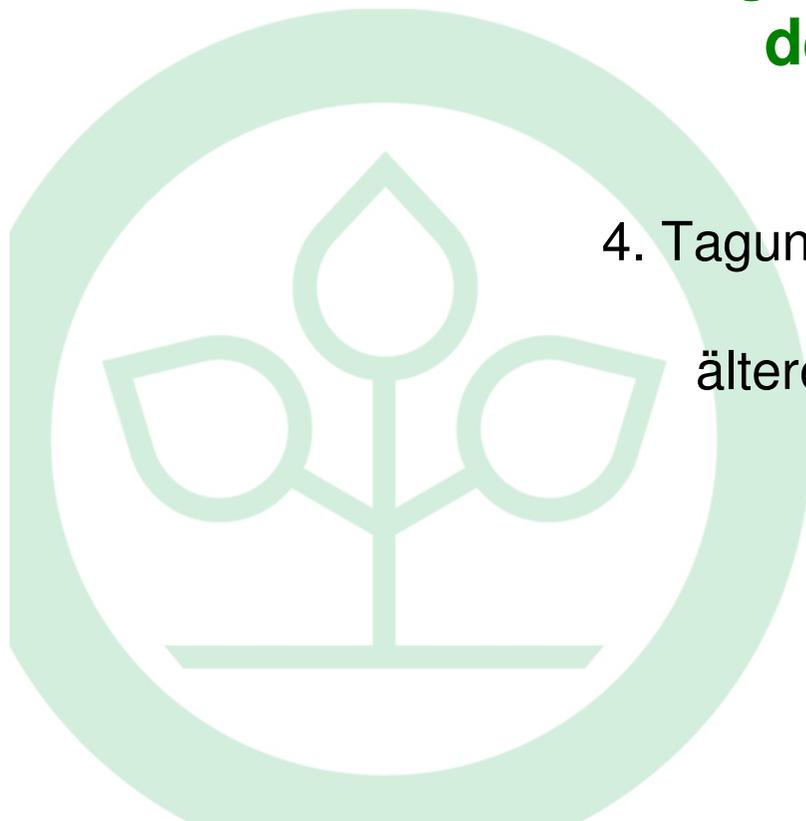


Ernst Kaiser:

**Von der Altersstrukturanalyse mit Daten der GKV
zur altersgerechten Gesundheitsförderung mit
der Arbeitssituationsanalyse 50plus**

4. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung:
Gesundheit, Qualifikation und Motivation
älterer Arbeitnehmer – messen und beeinflussen.

Bonn, 01.10.2009



Gliederung

1. Einführung
2. Hintergründe
3. Altersstruktur-Datenanalyse (ALSTA)
4. Arbeitssituationsanalyse 50plus (ASiA 50plus)
5. Fazit

Ernst Kaiser, AOK Hessen	Einführung	Hintergründe	Altersstruktur- Datenanalyse	Arbeitssituations- analyse 50plus	Fazit	Folie 2
-----------------------------	------------	--------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------	---------

Aufgaben der GKV in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

- ◆ „**Versicherte haben Anspruch** auf Leistungen zur Verhütung von Krankheiten und von deren Verschlimmerung (§§20-24b)“ (§ 11, SGB V)
- ◆ **Betriebliche Gesundheitsförderung** (§ 20a, SGB V)
„Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben, um
 - unter **Beteiligung der Versicherten** und der Verantwortlichen für den Betrieb
 - die **gesundheitliche Situation** einschließlich ihrer Risiken und Potenziale **zu erheben** und
 - **Vorschläge zur Verbesserung** der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und
 - deren **Umsetzung zu unterstützen**“.

Altersgerechte Betriebliche Gesundheitsförderung

- ◆ **Alter(n)smanagement:** „Alle Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, des Personalmanagements, der Arbeitsorganisation und der Gesundheitsförderung, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft erhöhen.“

(Landau/Pressel (Hrsg.). Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen. 2009, S. 57)

- ◆ **„Altersgerechte Betriebliche Gesundheitsförderung** bezieht sich auf den Prozess des Älterwerdens im Betrieb, beinhaltet damit also die Sicht auf die (gesamte) Erwerbsbiographie.“

(Arbeitskammer des Saarlandes 2006)

- ◆ **„Altersgerechtes Arbeiten wäre im Prinzip** in jeder Tätigkeit erreichbar.“

(Kistler 2008, S. 52)



Grafik: Berger 2007

„I'm getting too old for a broom.“

Ernst Kaiser, AOK Hessen	Einführung ▲	Hintergründe	Altersstruktur- Datenanalyse	Arbeitssituations- analyse 50plus	Fazit	Folie 4
-----------------------------	--------------	--------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------	---------

Zum Stand der Umsetzung alternsgerechter Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung

Zielstufen:

Belastet ist nicht gemessen.



Gemessen ist nicht angewandt.



Angewandt ist nicht abgeleitet.



Abgeleitet ist nicht umgesetzt.



Umgesetzt ist nicht verbessert.



Verbessert ist nicht beibehalten.

Beispiel:

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz)

→ messbar mit 93 Verfahren in Toolbox BAuA

→ angewandt in 23 % der Betriebe > 20 Mitarbeiter/innen (= 4 % aller Betriebe)

} ist nicht bekannt

→ nachhaltige Verbesserungen in 6 % der Betriebe > 20 Mitarbeiter/innen

Eigene Darstellung

Quellen: Kocyba/Voswinkel 2007; Beck/Lenhardt 2009

Studie: Die Unternehmenssicht auf Age Management

- ◆ **Viele Unternehmen handeln immer noch nicht**
 - Auswirkungen auf eigene betriebliche Belange sind noch nicht ausreichend bewusst
 - Ansprache erfolgt überwiegend auf einer Ebene ohne betriebswirtschaftliche Faktoren
- ◆ „Da Unternehmen **primär von betriebswirtschaftlichen Überlegungen** geleitet werden, ist es unerlässlich, Erkenntnisse zu gewinnen,
 - die die Wertschöpfung im Zusammenhang mit Age Management thematisieren und
 - die auch den Nutzen auf Hard-Fact-Basis stärker quantifizierbar machen,
 - um so Aufwendungen angemessen einordnen zu können.
- ◆ **Manager sollten sich die Frage stellen:**
 - **Was kostet es das Unternehmen, heute nicht für morgen zu handeln?**
 - **Wie entwickeln sich beispielsweise die Krankheitskosten, wenn keine alter(n)sgerechte Personalpolitik betrieben wird?“**

Zitiert: Rump/Eilers. Ökonomische Effekte des Age Managements. 2009, S. 119 f.

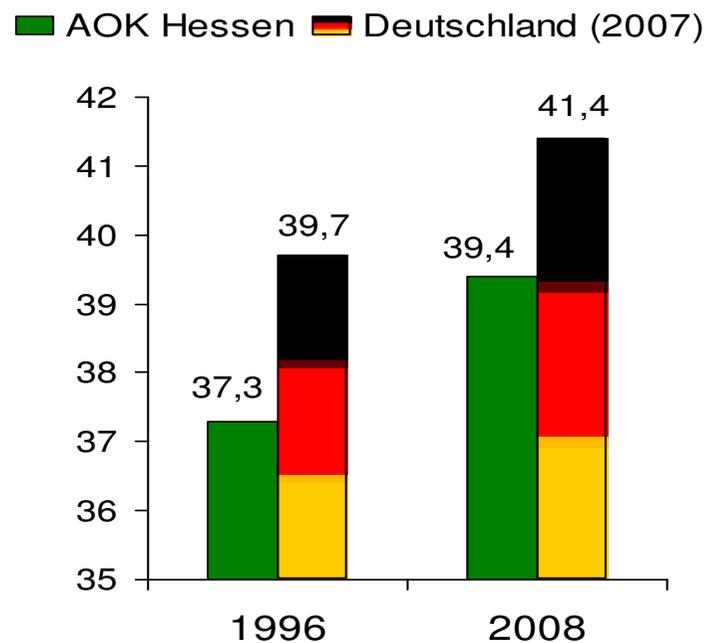
Ernst Kaiser, AOK Hessen	Einführung ▲	Hintergründe	Altersstruktur- Datenanalyse	Arbeitssituations- analyse 50plus	Fazit	Folie 6
-----------------------------	--------------	--------------	---------------------------------	--------------------------------------	-------	---------

Entwicklung der Altersstruktur – Datenanalyse (ALSTA)

- ◆ 2005 Entwicklung als **ein Informationsbaustein** zur altersngerechten betrieblichen Gesundheitsförderung durch die AOK Hessen.
- ◆ Ziele:
 - 1) Betriebe für demografische Fragestellungen zu **sensibilisieren**,
 - 2) zu einer altersngerechten Gesundheitsförderung zu **motivieren** und
 - 3) dafür erste (prognostische) **Ansatzpunkte** zu liefern.
- ◆ 2007 Evaluation und bundesweite Expansion **in verschiedenen Varianten**.
- ◆ 2007 wurden über 160 BGF-Fachberater der AOK zu **Demografieberatern** nach INQA fortgebildet.

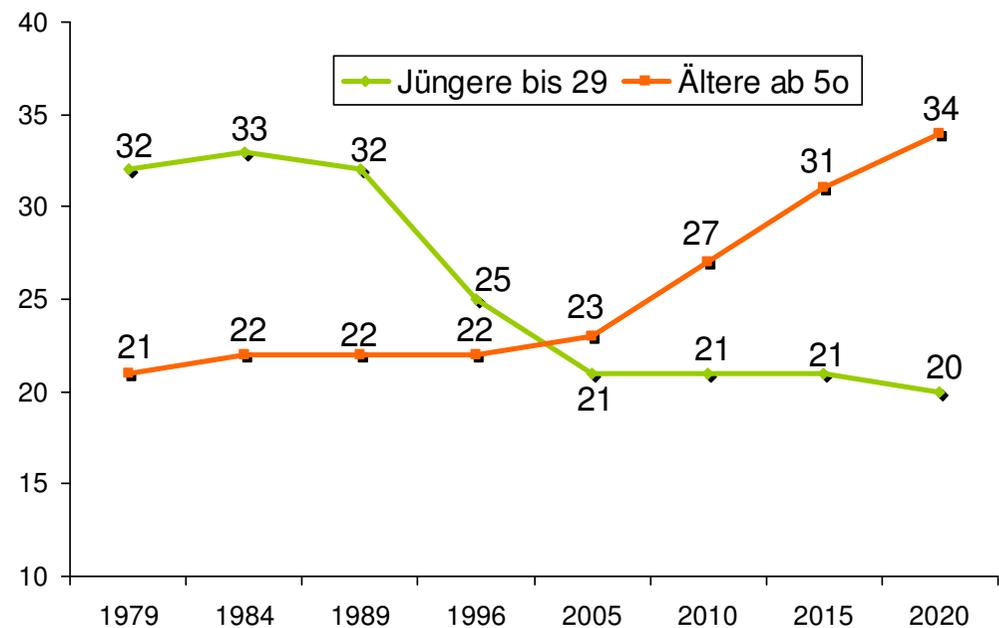
Hintergrund: Steigendes Alter der Erwerbstätigen

Durchschnittsalter der erwerbstätigen Versicherten bei der AOK Hessen und aller Erwerbstätigen in Deutschland



Quellen: AOK Hessen 2009, Statistisches Bundesamt 2009

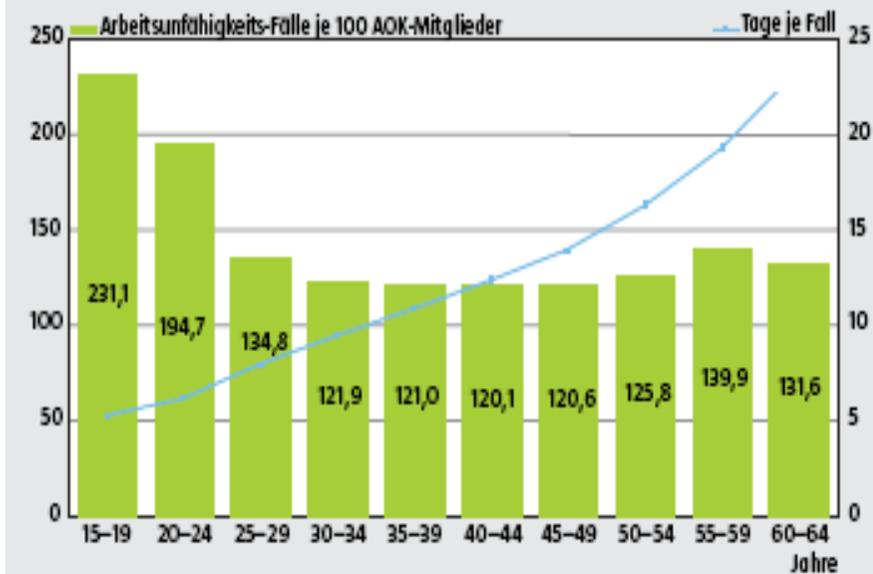
Jüngere und ältere Erwerbspersonen in Deutschland 1979 bis 2020 in Prozent



Datenquelle: Buck 2002, Basis Stat. Bundesamt, ab 2005 Prognos 1998

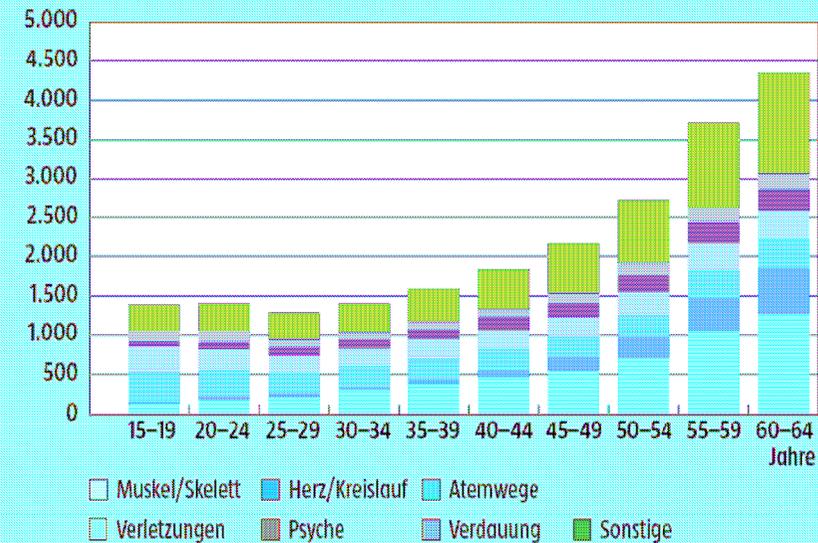
Folgen: Steigende Arbeitsunfähigkeit und Kosten durch chronische Krankheiten

Abbildung 1: Arbeitsunfähigkeitsfälle nach Altersgruppen, Fallhäufigkeit und Falldauer (2005)



Quelle: AOK-Bundesverband 2006

Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeitstage je 100 AOK-Mitglieder nach Alter und Krankheitsarten (2005)



Kosten: Befragung bei der US-Company Dow Chemical 2002 (N = 12.397):
Fast 2/3 der Beschäftigten leiden an einer chronischen Krankheit.
Dadurch durchschnittliche jährliche Kosten pro Beschäftigten:

Fehlzeiten = 661 \$

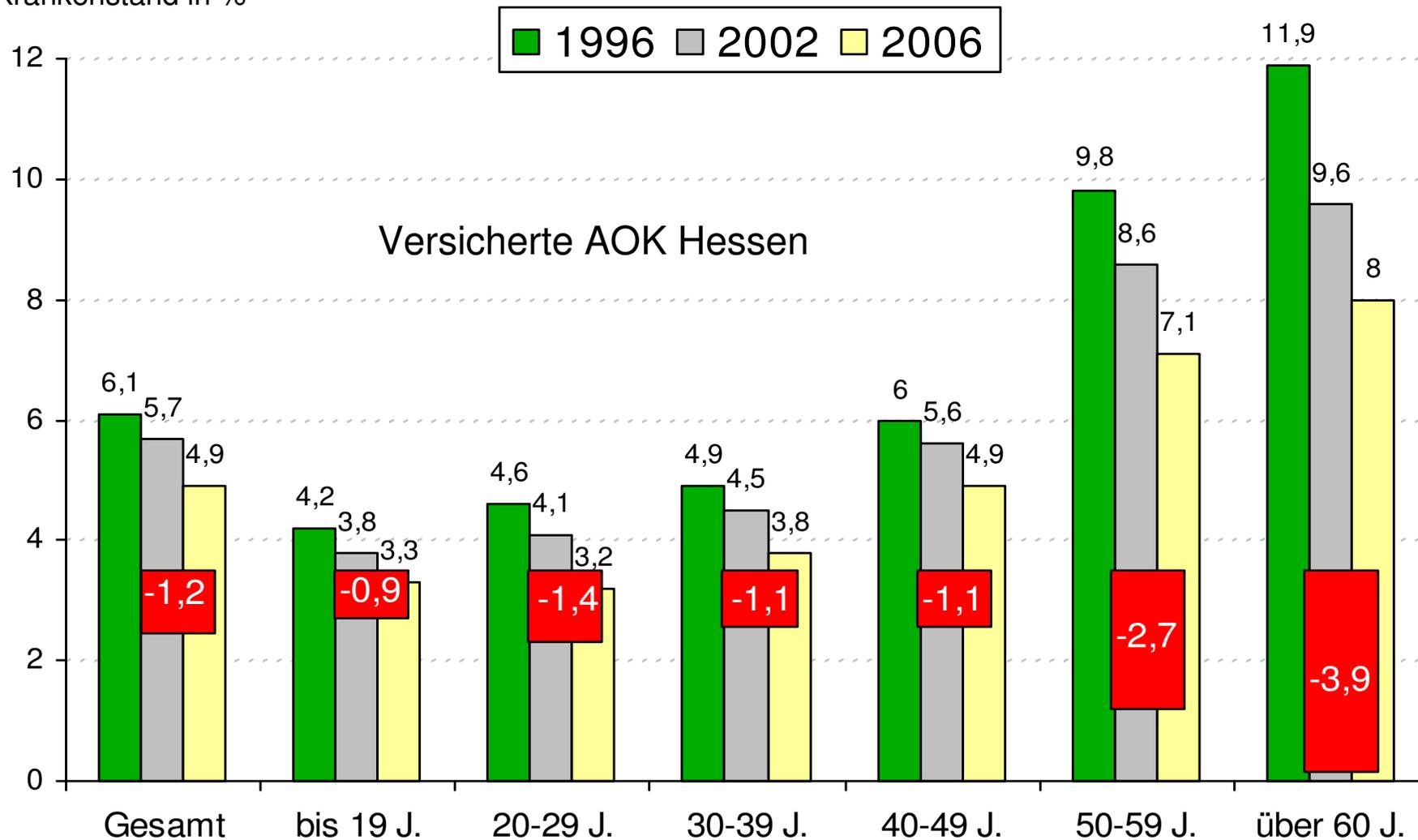
Medizinische Behandlung = 2.278 \$

Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz = 6.721 \$

Quelle:
Baase 2006

Phänomen: Gleichzeitig sinkende Krankenstände

Krankenstand in %



Ursache: „Gesundung der Belegschaftsstrukturen“

- ◆ **These:** Die Versicherten mit den höchsten Krankenständen sind verstärkt aus den Betrieben ausgeschieden. **Bisher „gesunden“ weniger die Mitarbeiter als die Belegschaftsstrukturen.**
- ◆ **Befund:** Die trendmäßige Abnahme des Krankenstandes in der deutschen Wirtschaft auf Rekordtiefe führt auch auf die „gezielte Personalauswahl im Hinblick auf Gesundheit und Alter bei Entlassungen“ zurück.

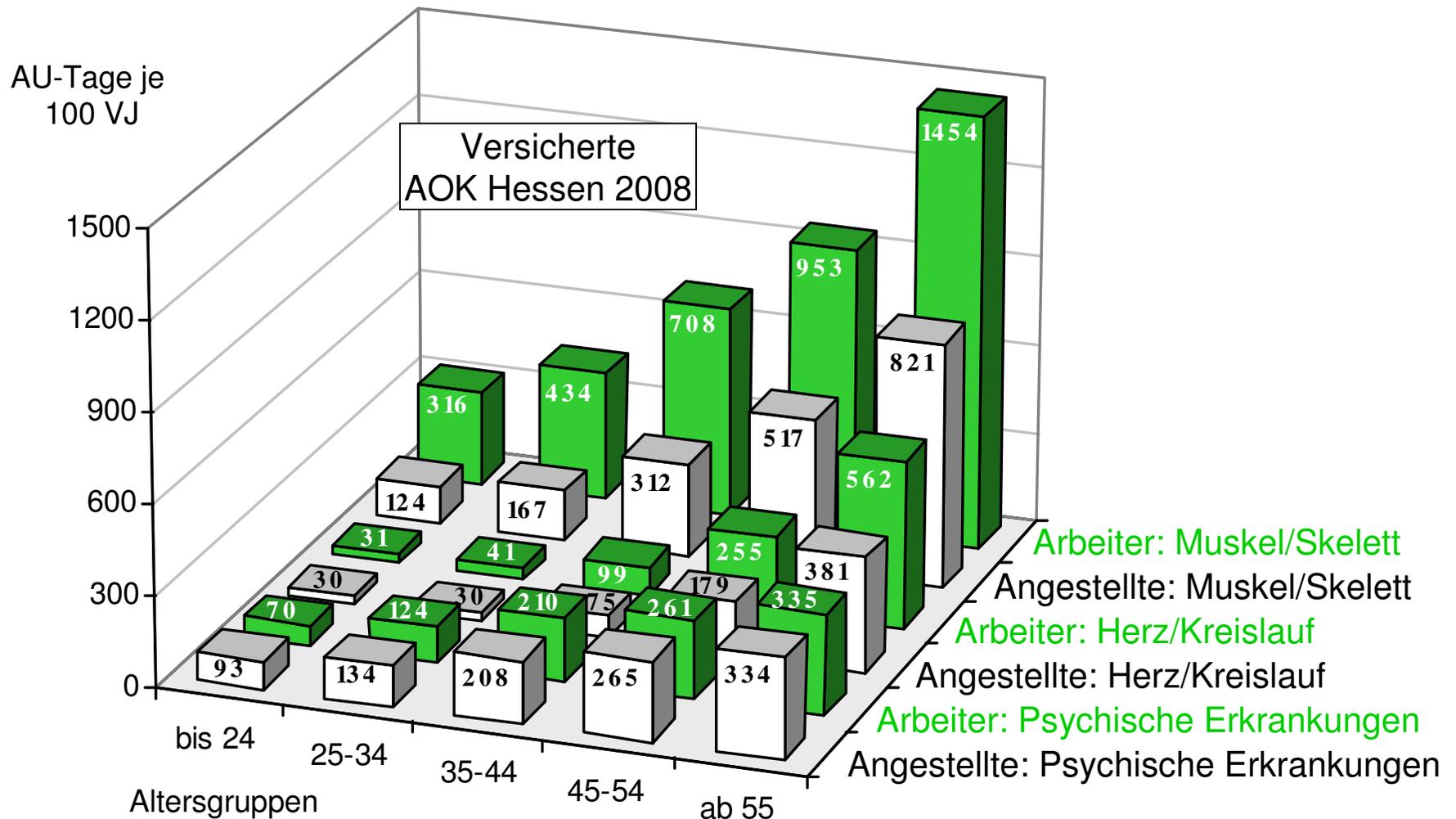
(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. IAB-Werkstattbericht Nr. 1. 2002, S. 9)

- ◆ **Konsequenz:** Aus „einzelbetrieblicher Sicht (ist es) noch immer kostengünstiger, Beschäftigte in den Vorruhestand zu schicken, statt in die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zu investieren“.

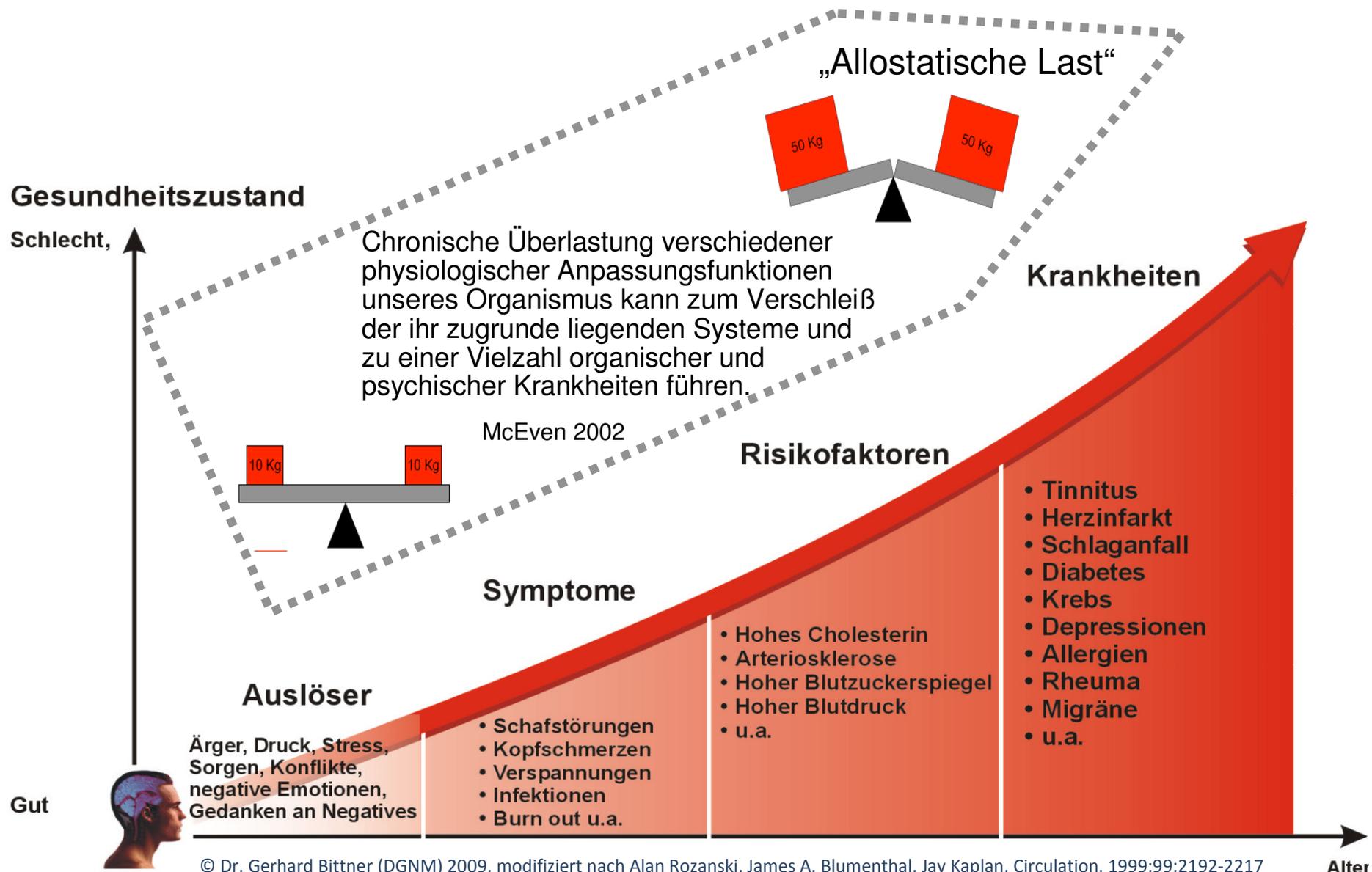
(Expertenkommission 2004, S. 36)

Arbeitsbedingte Unterschiede

Hinweis auf Präventionsspielräume für gesündere alternde Belegschaften



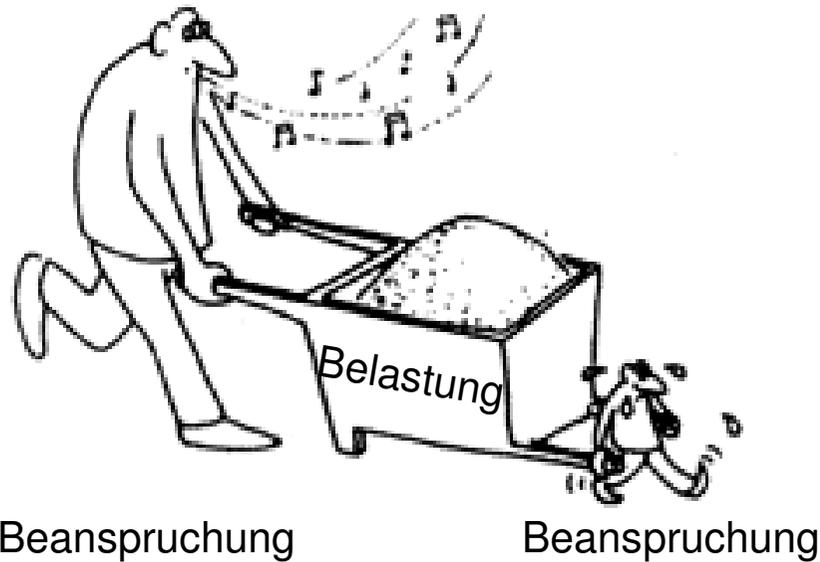
Krankheitslast bei älteren Erwerbstätigen entsteht in der Regel über viele Jahre hinweg



Ansatzpunkte altersgerechter Gesundheitsförderung

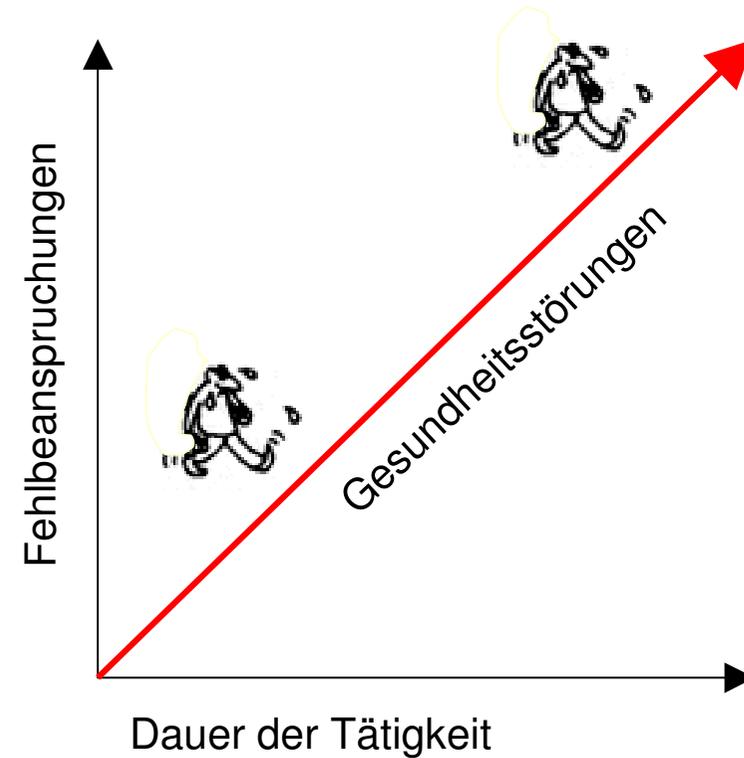
Strukturell, interpersonell, intrapersonell

Belastungs-Beanspruchungs-Konzept



Quelle: Rohmert 1984,
Grafik: BGE 2009

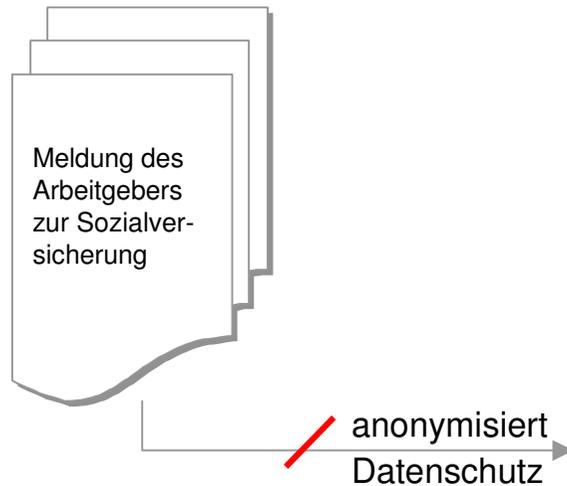
Mögliche Folgen kumulierter Fehlbeanspruchungen



Quelle: Eigene Darstellung

Basis der ALSTA: Die Arbeitsunfähigkeits (AU)-Datenanalyse

Datenquelle 1



Belegschaftsgruppen

- ◆ nach Alter
- ◆ Geschlecht
- ◆ Nationalität
- ◆ Tätigkeit
- ◆ Ausbildung
- ◆ Stellung im Beruf
- ◆ nach Bereichen

Einsatzvoraussetzungen:

Zustimmung Geschäftsführung und
Mitarbeitervertretung, ab 50 (200) Versicherte

Auswertungsbasis:

Alle Mitarbeiter/innen eines Betriebes, die
im Auswertungszeitraum versichert waren



Einheitliche Bezugsgrößen

- ◆ Krankenstand nach Kalendertagen
- ◆ Diagnosen je 100 Versichertenjahre

Datenquelle 2



Kennzahlen

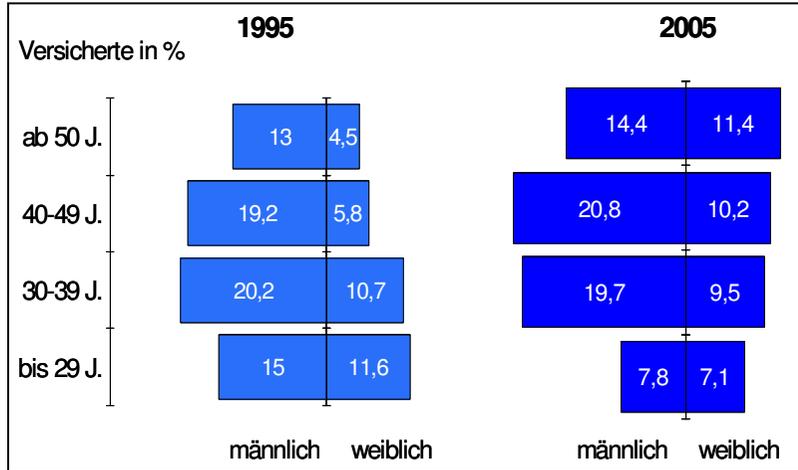
- ◆ AU-Fälle
- ◆ AU-Tage
- ◆ Arbeitsunfall
- ◆ Diagnosen
(Obergruppen
Weltgesundheits-
organisation, ICD 10)

Das Vorgehen der ALSTA (1)

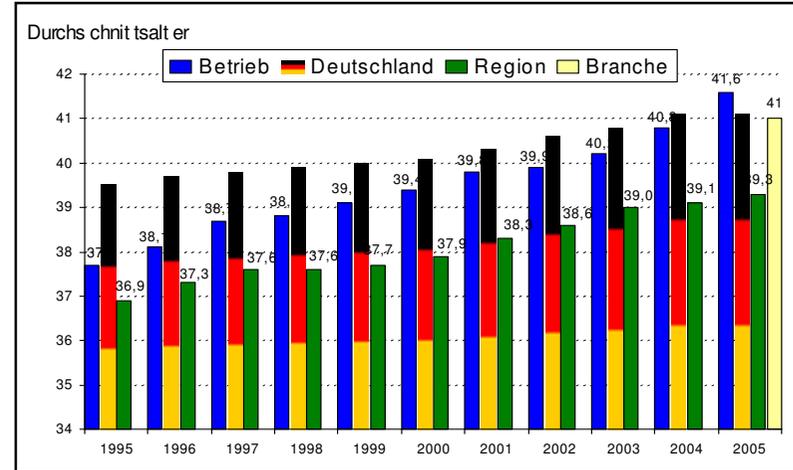
Altersorientierte Ist-Analyse der AU-Daten

Musterauswertung

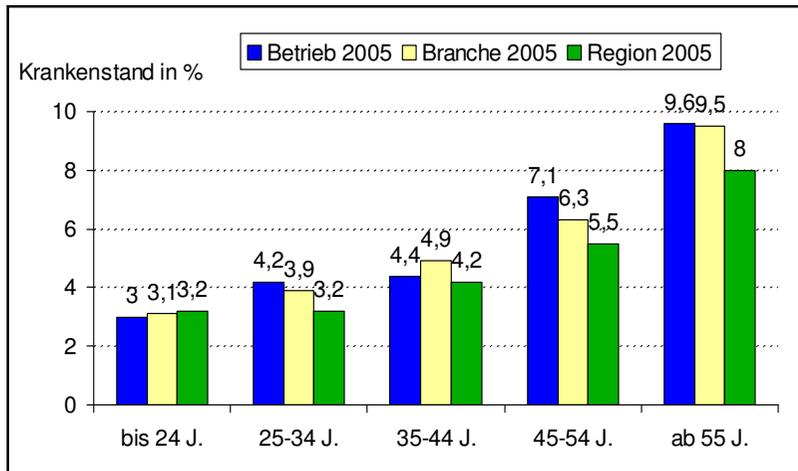
Alterspyramide der Belegschaft



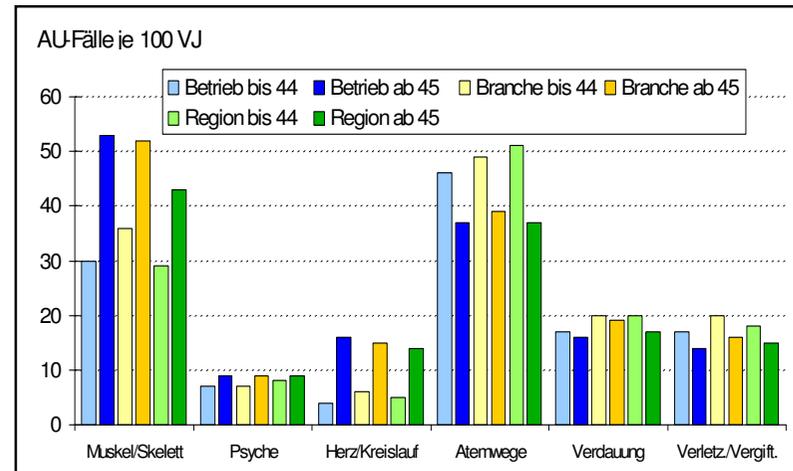
Entwicklung des Durchschnittsalters



Krankenstand nach Altersgruppen

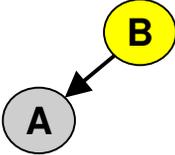
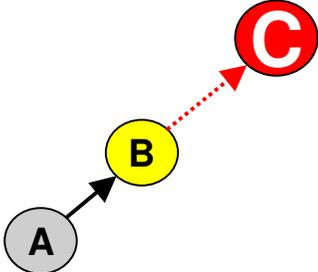
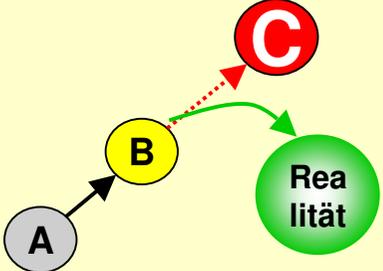


Diagnosegruppen nach Altersgruppen



Erweiterter prognostischer Ansatz der ALSTA

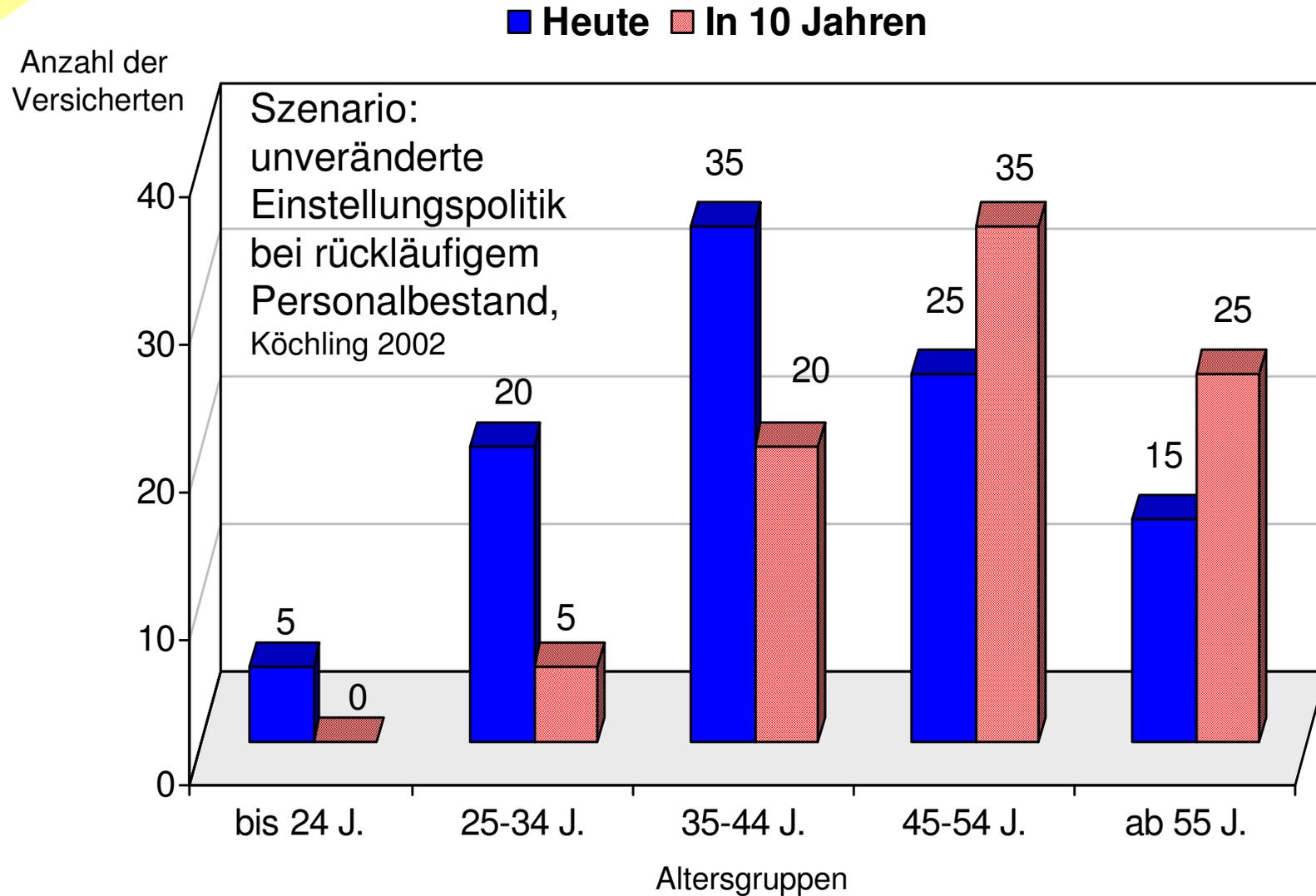
Fortschreibung der Altersstruktur und Verknüpfung mit AU-Daten (Modell)

<p>AU-Datenanalyse</p>	<p>Spätindikatoren Blick durch den Rückspiegel auf zurückliegende AU-Ereignisse</p>	
<p>Prognose mit ALSTA</p>	<p>Frühindikatoren Blick durch die Windschutzscheibe: Status-Quo-Fortschreibung der AU-Raten bei alternder Belegschaft</p>	
<p>Ziel: Proaktive Maßnahmen</p>	<p>Stellschrauben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belastungen • Mitarbeiter-Ressourcen • Tätigkeitsdauer 	

Musterauswertung
Betrieb mit 100 Vers.

Das Vorgehen der ALSTA (2)

Ist-Analyse und einfache Fortschreibung der Altersstruktur (Modell)

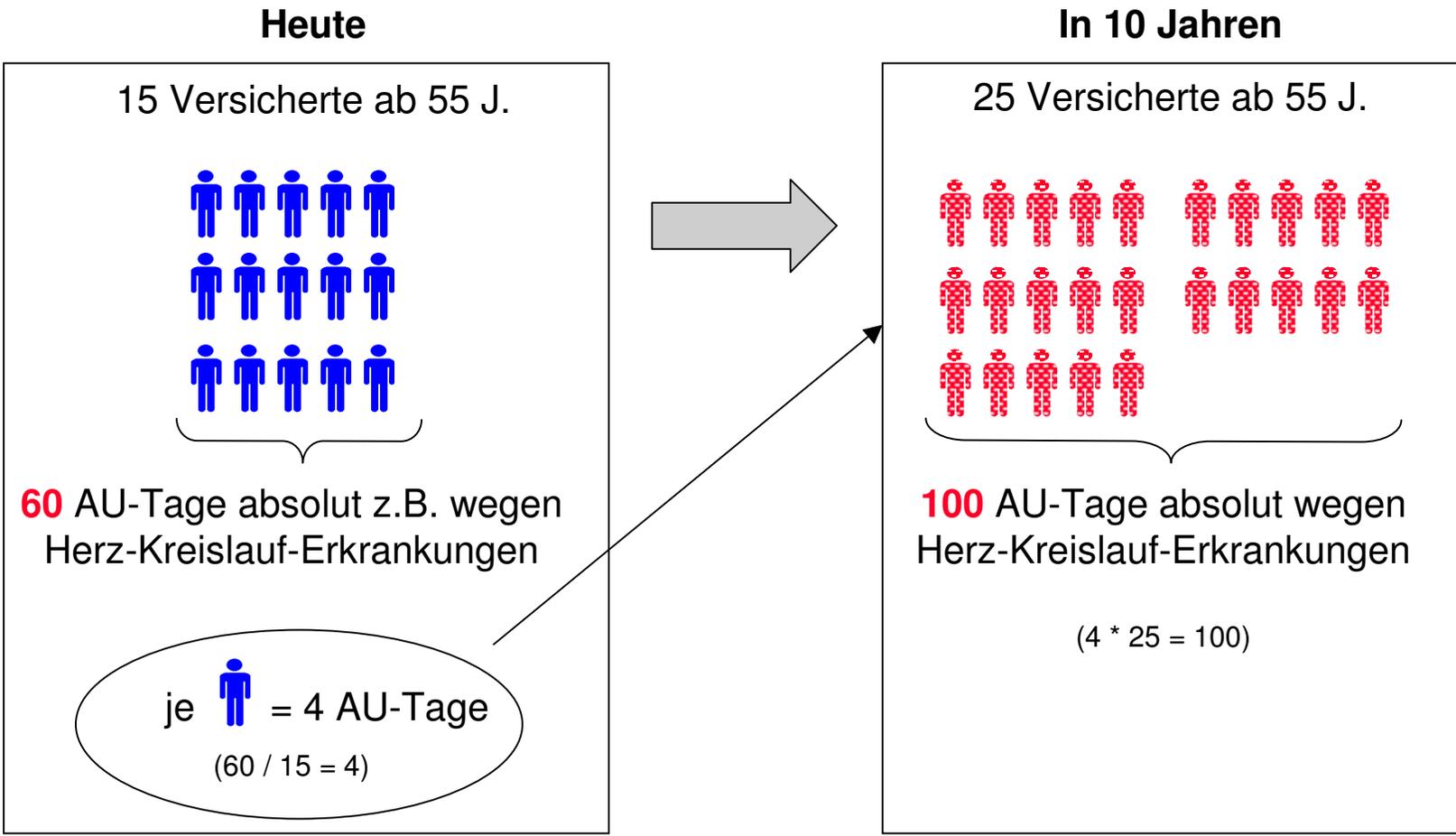


Musterauswertung
Betrieb mit 100 Vers.

Das Vorgehen der ALSTA (3)

Status-Quo-Fortschreibung der altersspezifischen AU-Raten

Dauer und Häufigkeit, mit der bei Mitarbeitern einer bestimmten Altersgruppe eine AU-Diagnose gestellt wird, wird in die Zukunft fortgeschrieben:

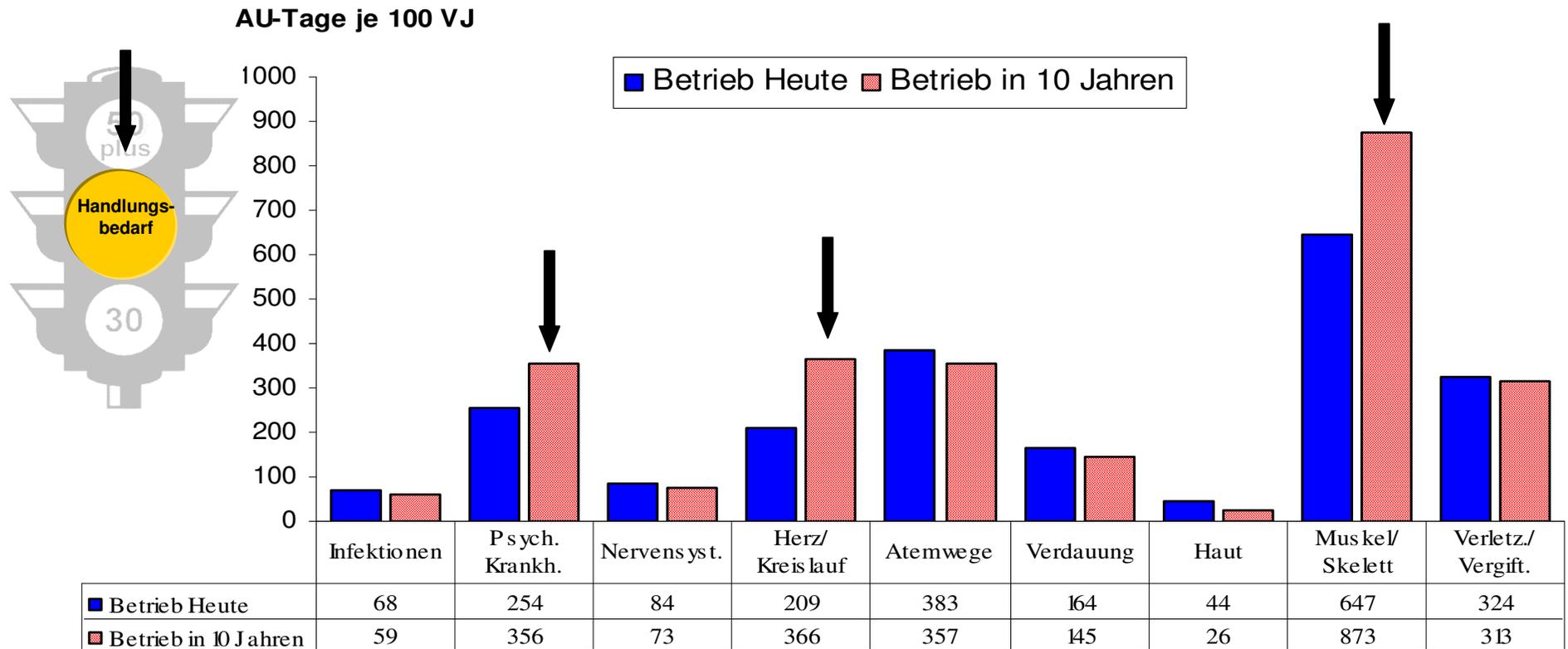


Vgl. z. B. Fritz Beske Institut für Gesundheits-System-Forschung. Morbiditätsprognose 2050, Kiel 2009
Stat. Bundesamt. Demografischer Wandel. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige, 2008

Das Vorgehen der ALSTA (4)

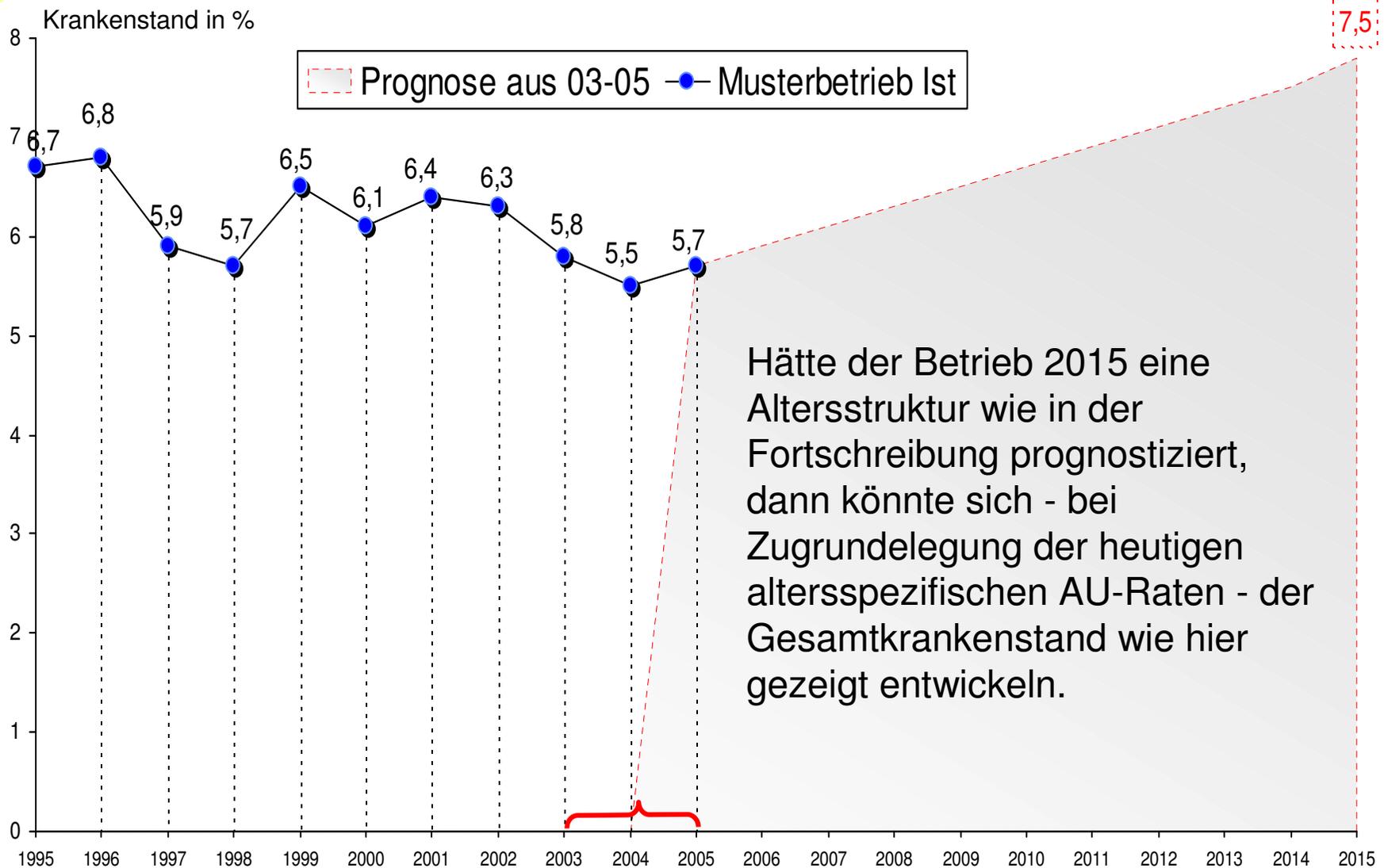
Status-Quo-Szenario der Diagnosegruppen im Betrieb (Modell)

Hätte der Betrieb in 10 Jahren eine Altersstruktur wie im Modell vorhergesagt, dann könnten sich - bei Zugrundelegung der heutigen altersspezifischen AU-Raten in den einzelnen Altersgruppen - die Diagnosegruppen insgesamt wie folgt entwickeln:



Das Vorgehen der ALSTA (5)

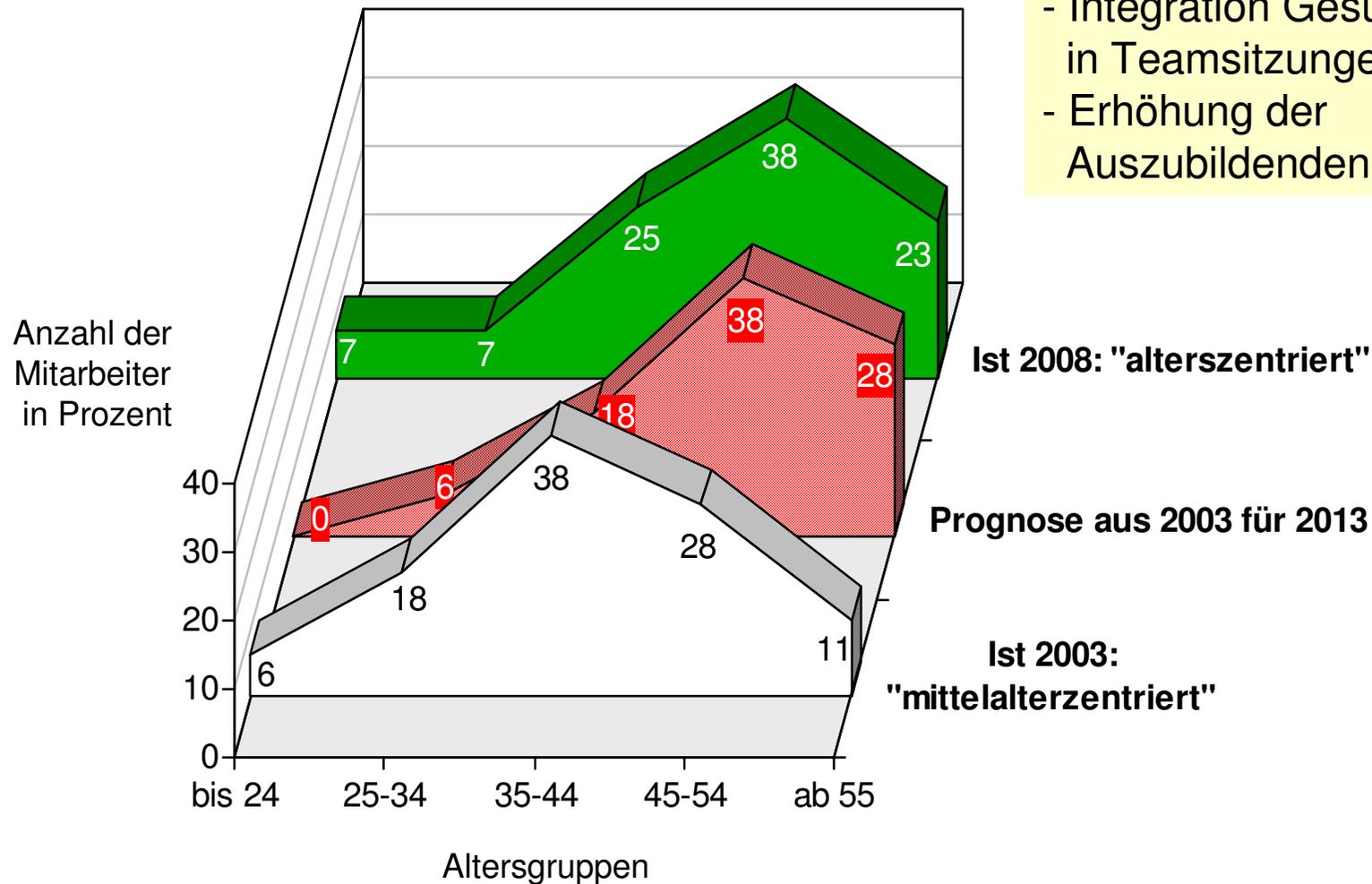
10-Jahres-Modellrechnung des Gesamtkrankensandes



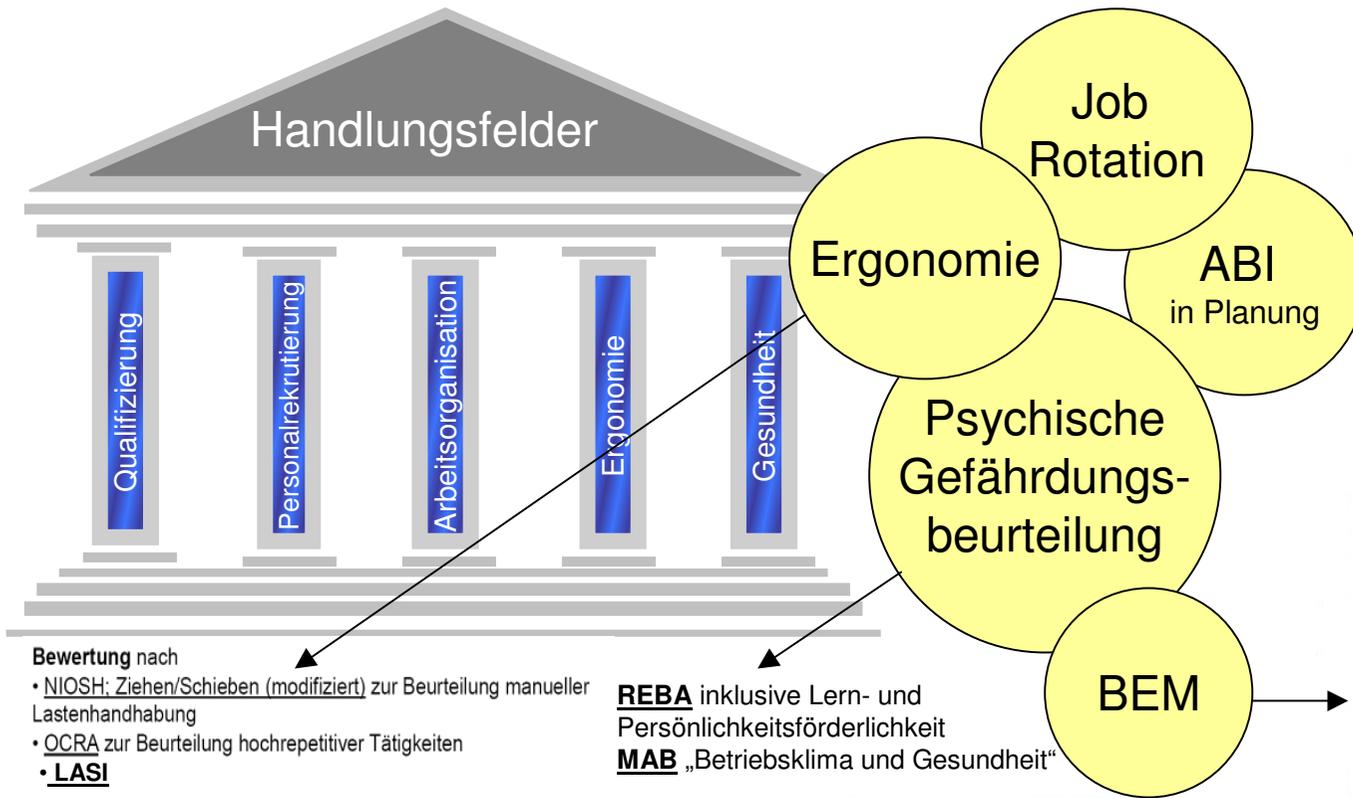
Real-Beispiel: Prognose und Ist-Entwicklung der Altersstruktur in einem hessischen Wirtschaftsunternehmen

Ableitungen u.a.:

- Verstärktes BGM
- Integration Gesundheit in Teamsitzungen
- Erhöhung der Auszubildenden-Quote



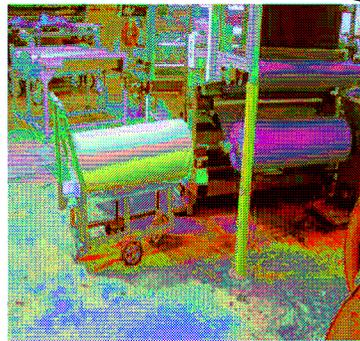
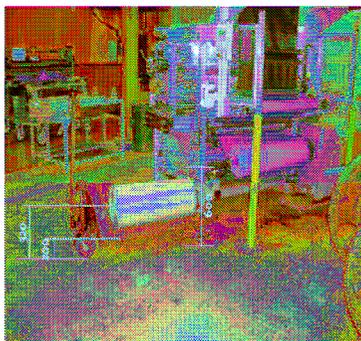
Real-Beispiel: Demografieprojekt der Pirelli Deutschland GmbH



Bewertung nach

- NIOSH: Ziehen/Schieben (modifiziert) zur Beurteilung manueller Lastenhandhabung
- OCRA zur Beurteilung hochrepetitiver Tätigkeiten
- LASI

REBA inklusive Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit
MAB „Betriebsklima und Gesundheit“



KMZ 15. JUNI 2007
 Frankfurter Allgemeine Zeitung

Vorbildliche Unternehmen

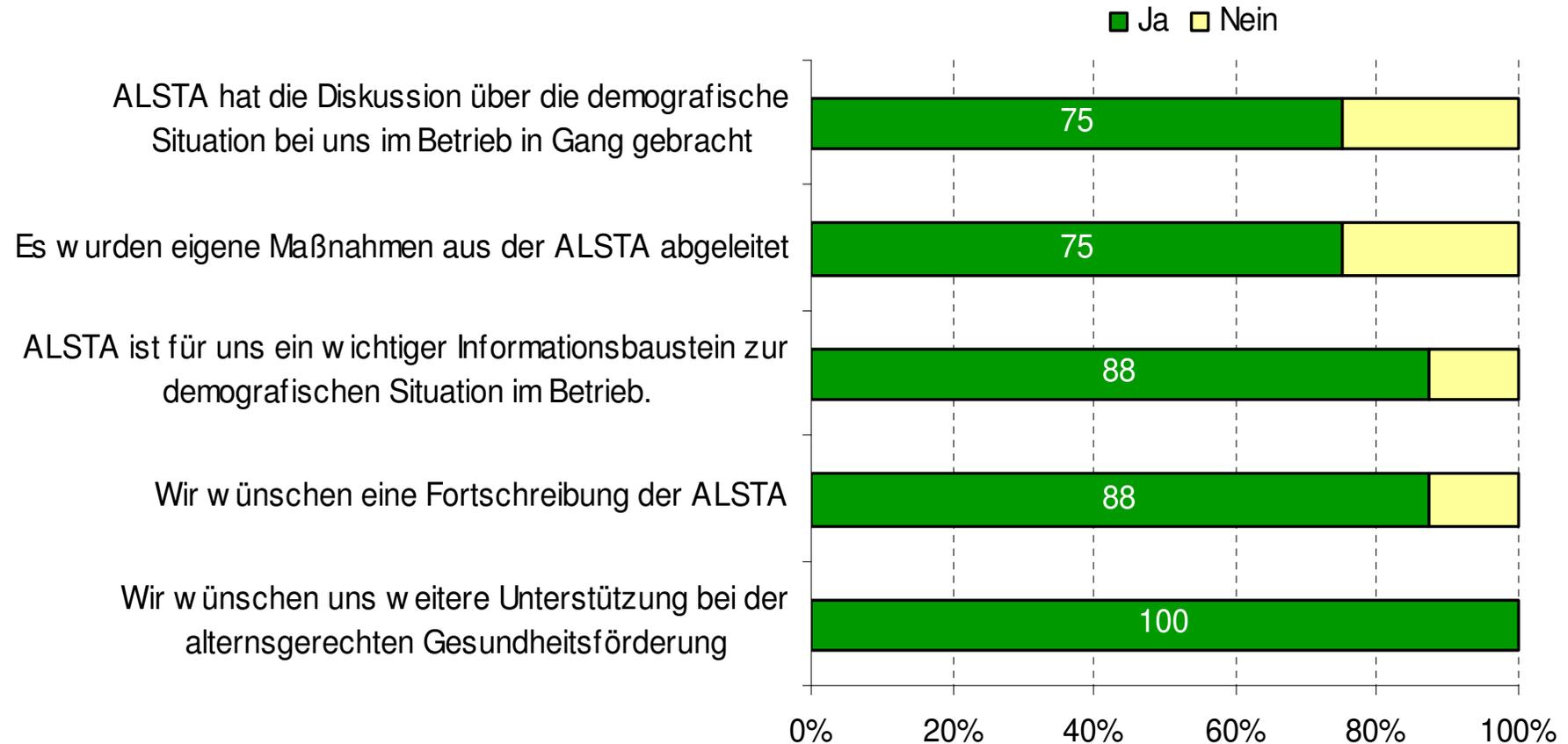
Auszeichnung für guten Umgang mit behinderten Mitarbeitern

mak. RHEIN-MAIN. Der Landeswohlfahrtsverband, die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände und das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft haben gemeinsam zehn Unternehmen und Verwaltungen in Hessen ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern. Im Rhein-Main-Gebiet sind dies Opel in Rüsselsheim, der Flughafenbetreiber Fraport in Frankfurt, die Universitätsklinik in Frankfurt, **Pirelli in Breuberg** und die Stadtverwaltung Offenbach. Vor allem geht es bei der Auszeichnung darum, wie sich die Unternehmen oder Verwaltungen um die Wiedereingliederung von kranken und behinderten Mitarbeitern kümmern. Doch auch die Prävention spielt eine Rolle, wie aus einer Mitteilung des Landeswohlfahrtsverbandes...

ABI = Arbeitsbewältigungsindex
 BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement

Erfahrungen der Betriebe mit ALSTA

Angaben der befragten Betriebe der 1. Welle in Prozent, N = 8



Quelle: AOK Hessen, Stand 25.10.2007

Möglicher Nutzen der Altersstruktur-Datenanalyse

- ◆ **Geringer Firmenaufwand** → Sekundäranalyse von GKV-Verwaltungsdaten
- ◆ Hinweise auf **Auffälligkeiten und Zukunftstrends** im AU-Geschehen durch interne und externe Vergleiche sowie Status-Quo-Szenarien
- ◆ **Anhaltspunkte** für:
 - Einflussmöglichkeiten auf den Krankenstand
 - proaktive Gesundheitsstrategien zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
 - gesundheitsbezogene Interessen der Mitarbeiter/innen
 - mögliche Verbesserungsbereiche im Unternehmen
- ◆ **Kennzahlen zur Steuerung und Wirkungsmessung** von Maßnahmen
- ◆ **Integrierbar** in die AU-Daten-Routineberichterstattung
- ◆ Beratungsunterlage für den **Einsatz von Belastungs- u. Beanspruchungsanalysen** unter Einbeziehung der Mitarbeiter/innen, z. B. **ASiA 50plus**



Arbeitssituationsanalyse 50plus

Verfahrensmerkmale

- ◆ **Altersübergreifender** Workshop im Betrieb
- ◆ Arbeitssituationsanalyse nach Prof. Nieder. **Verknüpft mit Einschätzung der Arbeitsfähigkeit nach dem DGB-Index „Gute Arbeit“**
- ◆ **Mündliche Befragung einer Arbeitsgruppe** über ihre wichtigsten gesundheitlichen Belastungspunkte, Ressourcen und Anregungen für Verbesserungsmaßnahmen im Hinblick auf das eigene „älter werden“
- ◆ Gespräch **ohne Vorgesetzte**
- ◆ Max. **15 Teilnehmer/innen** auf freiwilliger Basis, 2 Std. Dauer auf Arbeitszeit
- ◆ Neutrale Moderation
- ◆ **Ergebnisse sind noch nicht umsetzungsreif**
- ◆ Maßnahmenfindung im **Gesundheitszirkel**
- ◆ Äußerungen der Mitarbeiter/innen sind subjektiv und müssen ernst genommen werden. **Projekt weckt Erwartungen** bei den Mitarbeiter(inne)n
- ◆ **7 Leitfragen**

Die 7 Leitfragen der Arbeitssituationsanalyse 50 plus



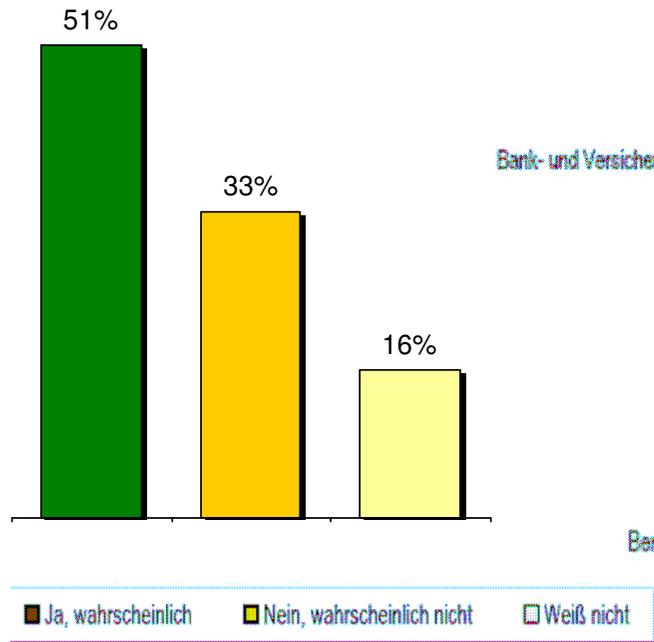
Nr.	Leitfragen
1	<p>Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit unter den derzeitigen Umständen bis zum Rentenalter ausführen zu können?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, wahrscheinlich <input type="checkbox"/> Nein, wahrscheinlich nicht <input type="checkbox"/> Weiß nicht</p>
2	<p>Stellen Sie sich bitte vor, dass Sie bis zu Ihrem 65. / 67. Lebensjahr arbeiten werden. Um fit und motiviert zu bleiben: Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für:</p> <p><input type="checkbox"/> Nicht wichtig <input type="checkbox"/> Teilweise wichtig <input type="checkbox"/> Sehr wichtig</p>

Nr.	Leitfragen
3	<p>In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte eine Veränderung erfolgen?</p> <p><input type="checkbox"/> Tätigkeit <input type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> Vorgesetztenverhalten <input type="checkbox"/> Arbeitsumgebung <input type="checkbox"/> Gruppenklima</p>
4	<p>An welche konkreten Belastungspunkte haben Sie gedacht, als Sie Ihren Bewertungspunkt auf den Bereich X geklebt haben?</p>
5	<p>Was sind Ihre Anregungen zur Verbesserung der Arbeitssituation? Was könnte der Betrieb und was könnten Sie als Mitarbeiter tun?</p>
6	<p>Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer Arbeit?</p>
7	<p>Wer soll die Ergebnisse im Gesundheitszirkel vertreten?</p>

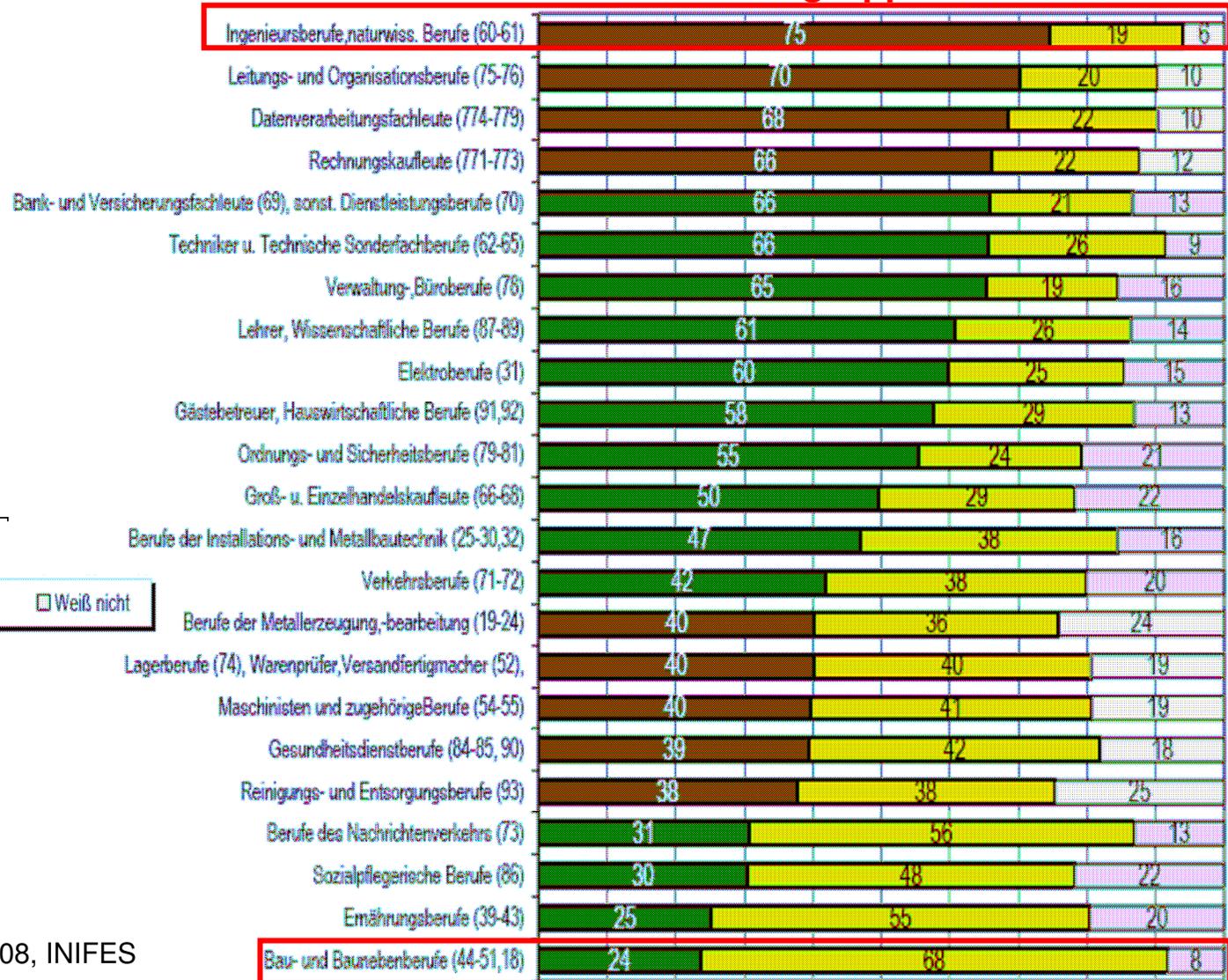
Leitfrage 1: Können Sie Ihre heutige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben?

Vergleichswerte aus der DGB -Umfrage 2008, N= 6.835

Gesamtheit aller Befragten

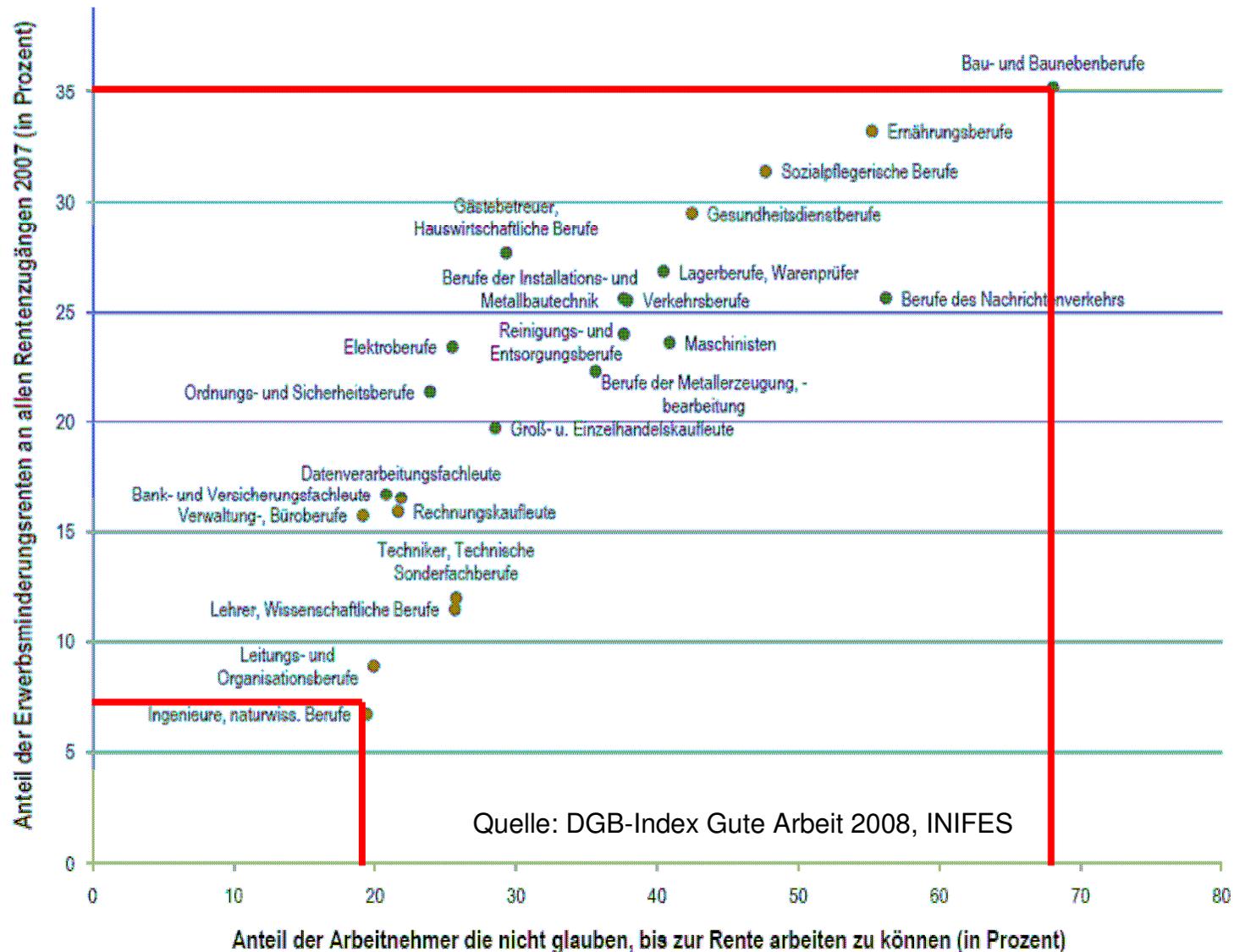


Berufsgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, INIFES

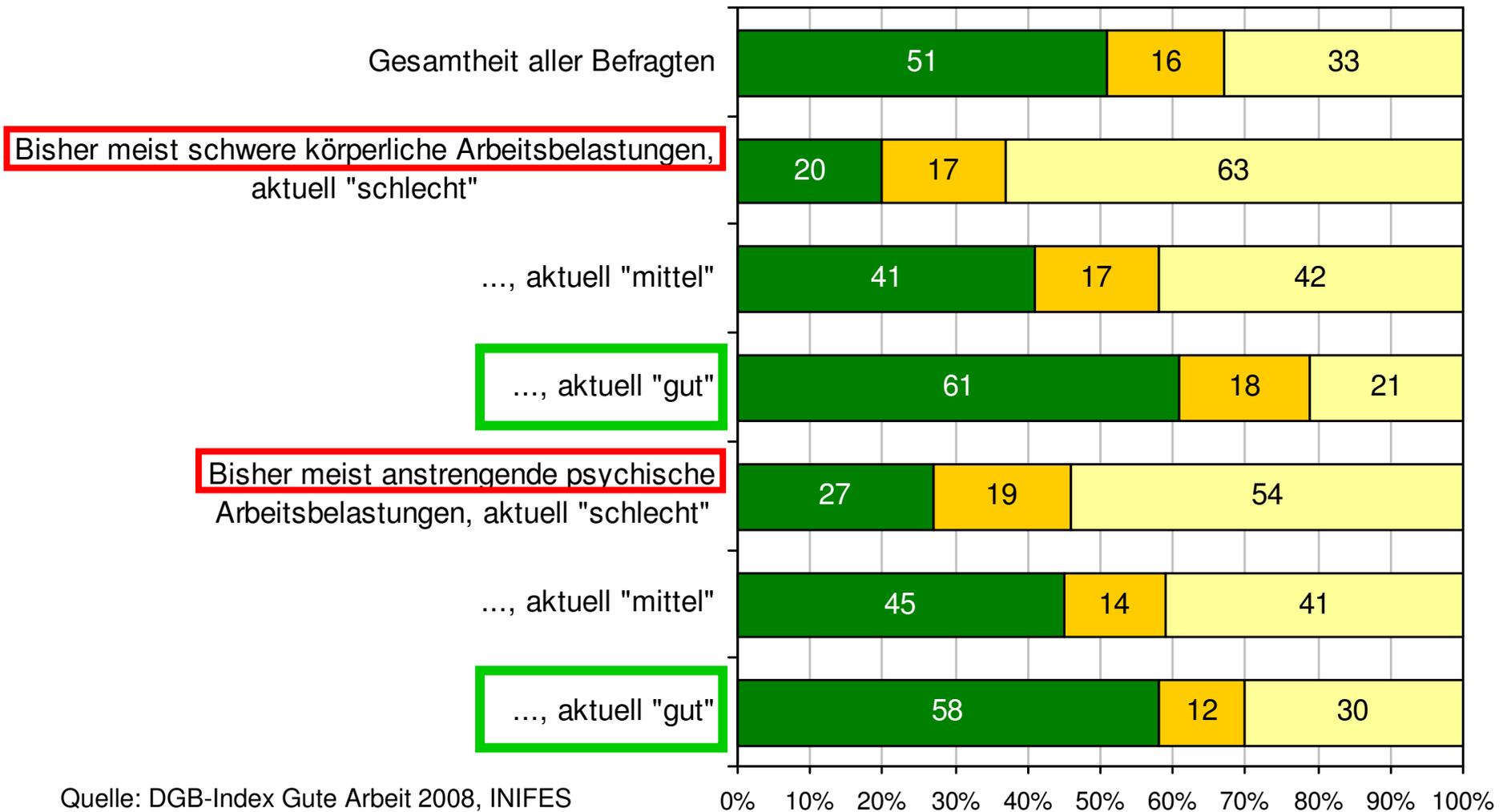
Leitfrage 1: Subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit hat hohe Aussagekraft



Leitfrage 1: Können Sie Ihre heutige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben?

Hohe Veränderungssensitivität

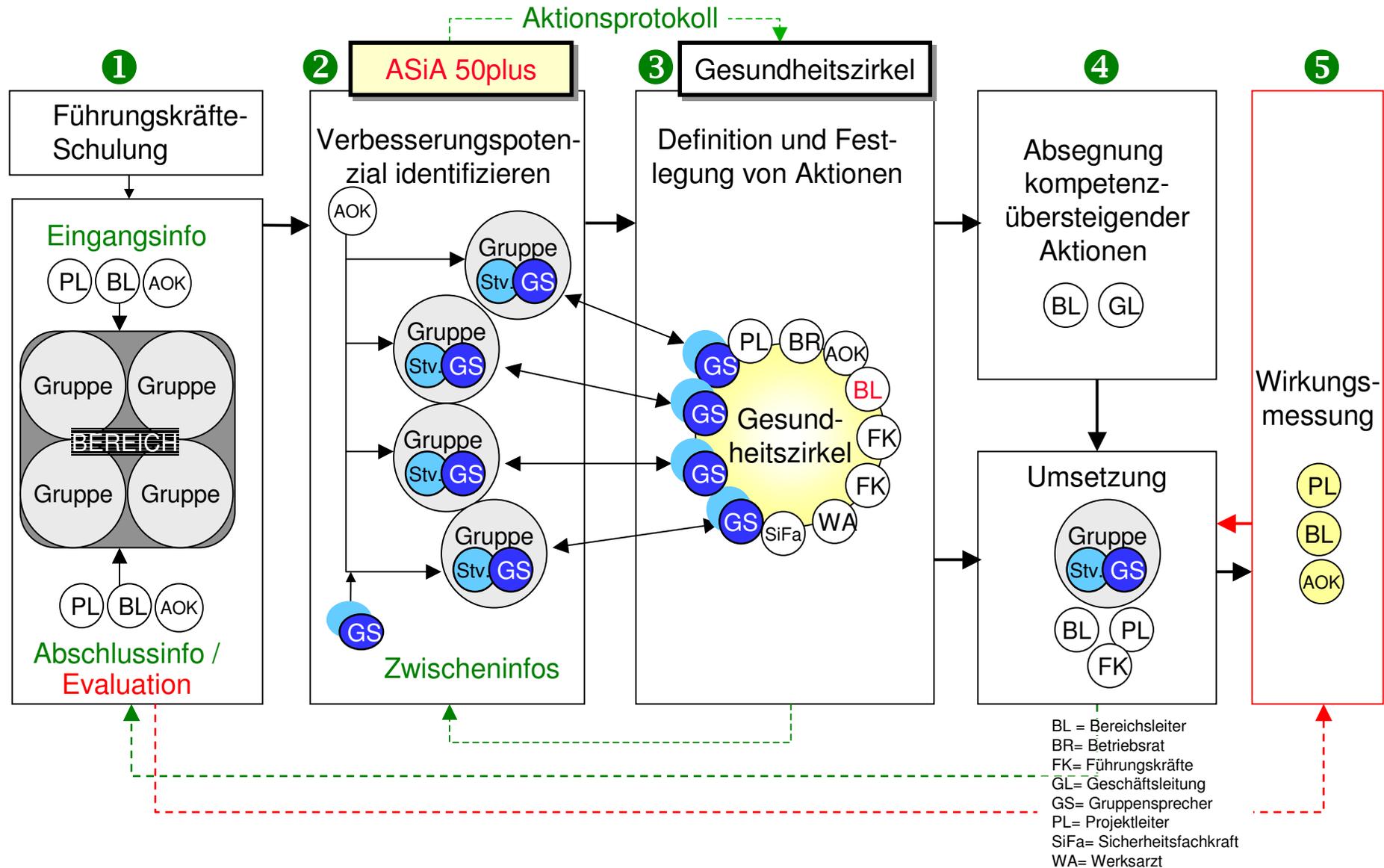
■ Ja, wahrscheinlich ■ Weiß nicht ■ Nein, wahrscheinlich nicht



Leitfragen 4 + 5 sind die Essenz: Das Aktionsprotokoll

Ergebnisse aus der Arbeitssituationsanalyse 50plus				Abarbeitung im Gesundheitszirkel			
Themen / Punkte	Belastungspunkte, Gesundheitsbeschwerden	Anregungen der Mitarbeiter		Aktion / Maßnahme	Wer?	Bis wann ?	Status
		Was kann der Betrieb tun?	Was kann der Mitarbeiter tun?				
1. „Vorgesetzter schreit herum“ 29 Punkte	<ul style="list-style-type: none"> Er ist unberechenbar und schreit uns bei jeder Gelegenheit an. Das ist entwürdigend und schüchtert uns ein. Wir trauen uns nichts mehr zu sagen. 	<ul style="list-style-type: none"> Gespräch mit Herrn Mustermann führen. 	<ul style="list-style-type: none"> Er soll sich beherrschen und mit uns in einem vernünftigen Ton sprechen. Der Ton macht die Musik. 	1. Herr Mustermann wird sich in dieser Sache coachen lassen 2. Herr Mustermann bietet seiner Arbeitsgruppe eine Aussprache zu diesem Punkt an.	1. Herr Mustermann 2. Herr Mustermann	1. KW 16 2. KW 17	1. 2.
LEGENDE:  = erledigt  = in Arbeit  = unerledigt							

Weiterbearbeitung der ASiA 50plus im **Gesundheitsdialog** zwischen Management und Mitarbeitern

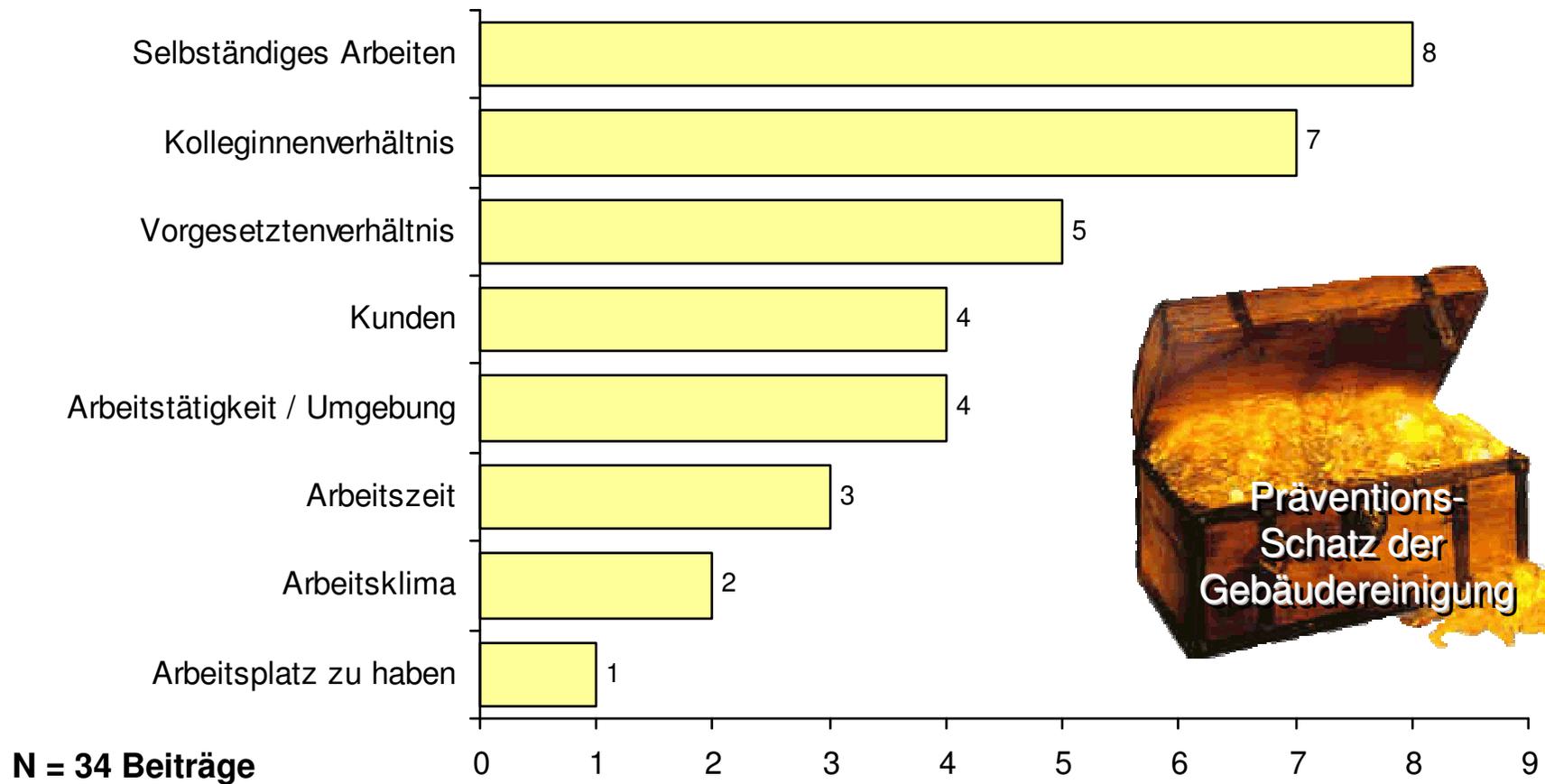


Leitfrage 6:

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer Arbeit?

Real-Beispiel: Projekt in der Gebäudereinigung,
EAD-Eigenbetrieb Abfallwirtschaft und Stadtreinigung der Stadt Darmstadt

Beiträge auf Zuruf



Fazit 1:

**Wer gesunde Mitarbeiter/innen will
und wer gesund in Rente gehen will,
sollte jung damit beginnen!**

Fazit 2: Für die richtigen Schritte ist es nie zu spät!

- Z. B.
- Optimierung der Vorgehensweisen,
 - betriebsweite Expansion,
 - Ergänzung des Werkzeugkastens,
 - etc.

Kontinuierliche Verbesserung

Act 4

Plan 1

Z. B. Altersstruktur-Datenanalyse

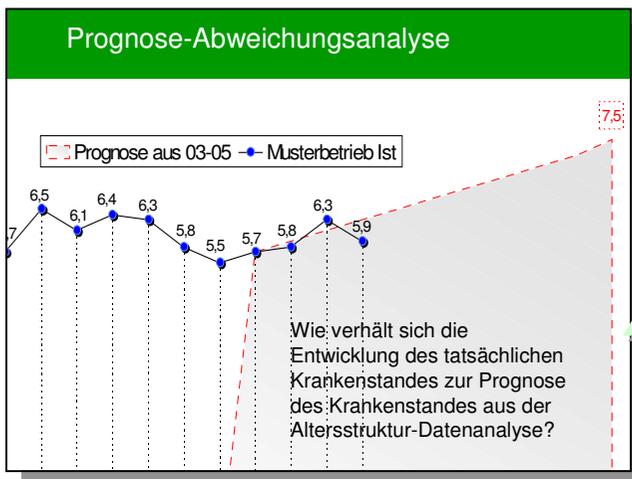
Management-Regelkreis zur altersgerechten Gesundheitsförderung

Do 2

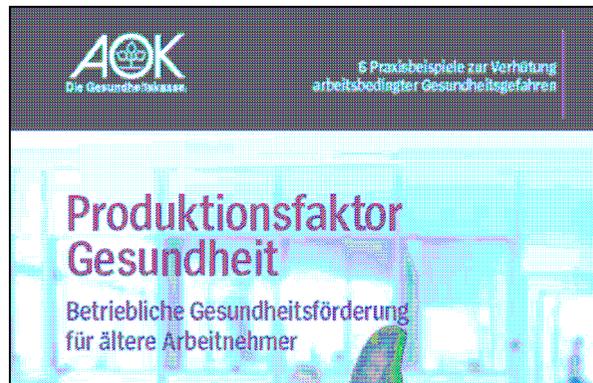
Z. B. Arbeitssituationsanalyse 50plus

Check 3

Z. B. Leitfrage 1 oder:



www.demowerkzeuge.de



Hessen: achim.fleck@he.aok.de

Andere Bundesländer:
patricia.lueck@bv.aok.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

ernst.kaiser@he.aok.de

