



Präsentismus: Krank zur Arbeit – was kosten uns „tapfere“ Kollegen?

30. Januar 2009, Bremen

2. Bremer Fachaustausch „gemeinsam neue Wege“

Dr. Sabine Voermans MPH
Gudrun Ahlers
Techniker Krankenkasse, Hamburg

Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.



Gliederung

1. Gesundheitliche Situation Beschäftigte
2. Folgen für Unternehmen
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen
4. Fazit



Gesundheitliche Situation Erwerbspersonen

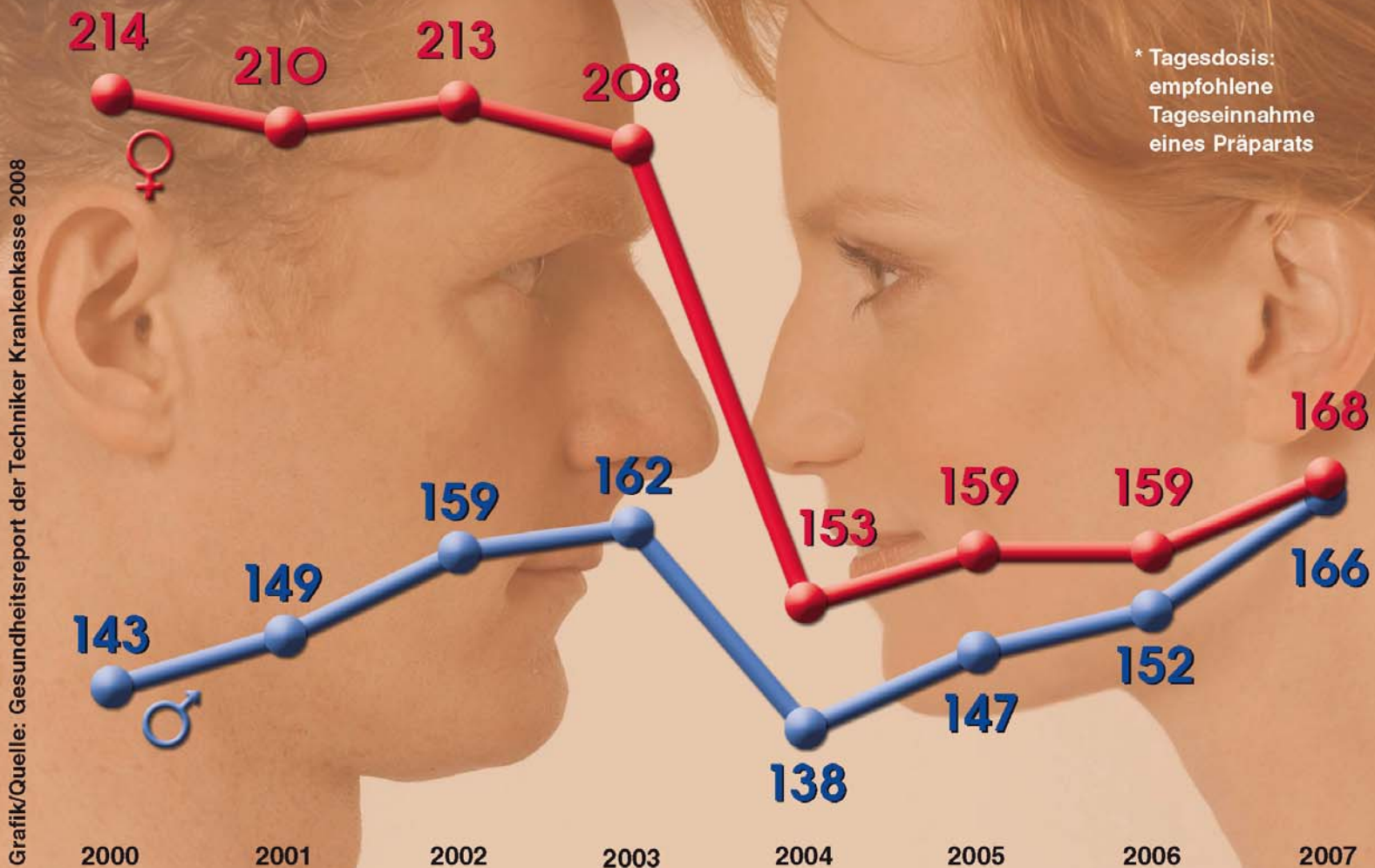
Arbeitsunfähigkeiten:

- Krankenstand: Anstieg von 2,88 % (2006) auf 3,01 % (2007)
- Dies entspricht einem **Anstieg der erkrankungsbedingten Fehlzeiten um 4,3 %** von 10,5 AU-Tage auf durchschnittlich 11,0 AU-Tage je Erwerbsperson
- Hauptverantwortlich für den Anstieg: **Atemwegserkrankungen**, bei Frauen auch psychische Störungen sowie schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeiten

Veränderungen des Arzneiverordnungsvolumens

Medikamente: Frauen und Männer jetzt gleichauf

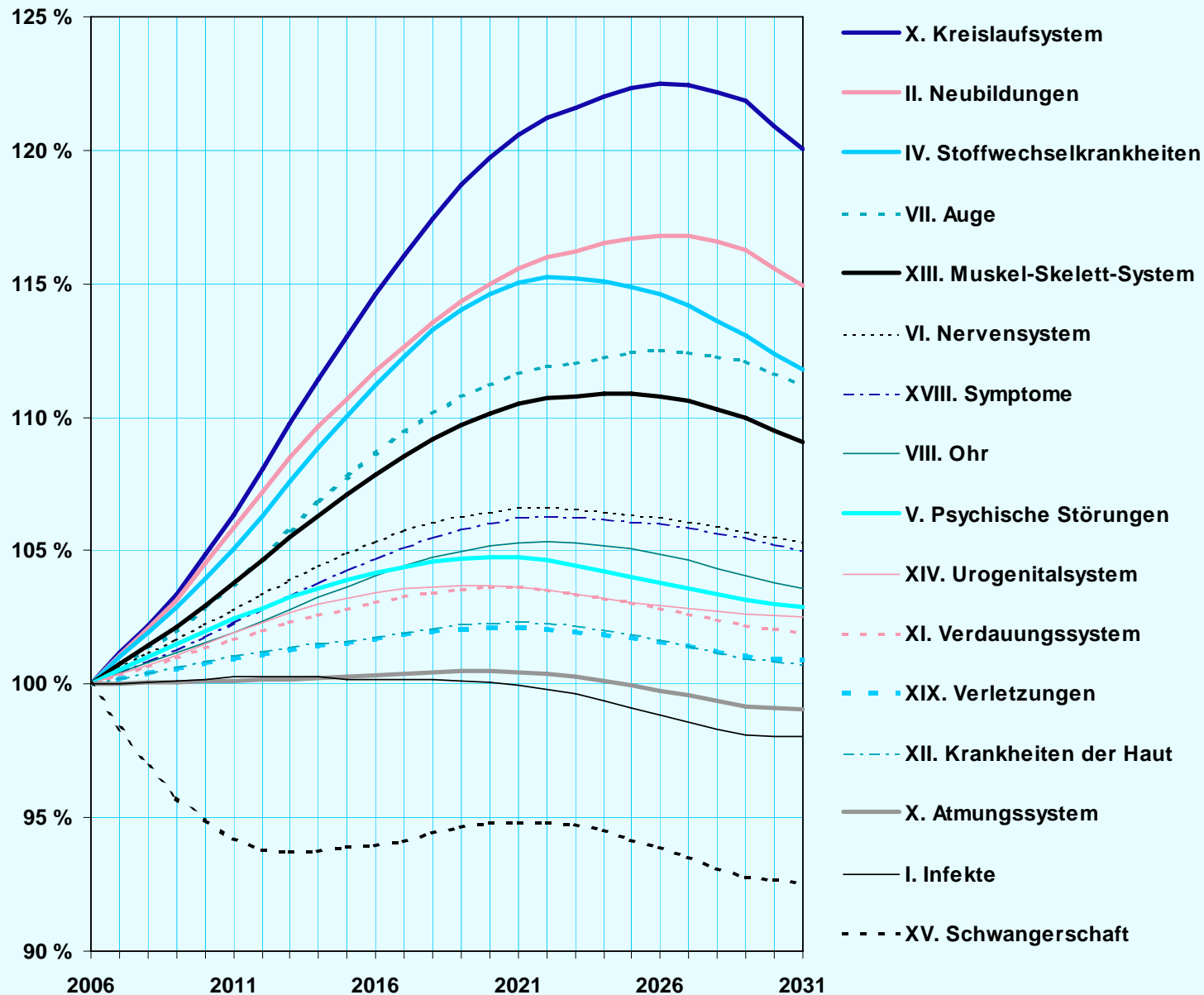
Entwicklung der verordneten Arzneimittel nach Männern und Frauen
(Angaben in Tagesdosen* pro Erwerbsperson)



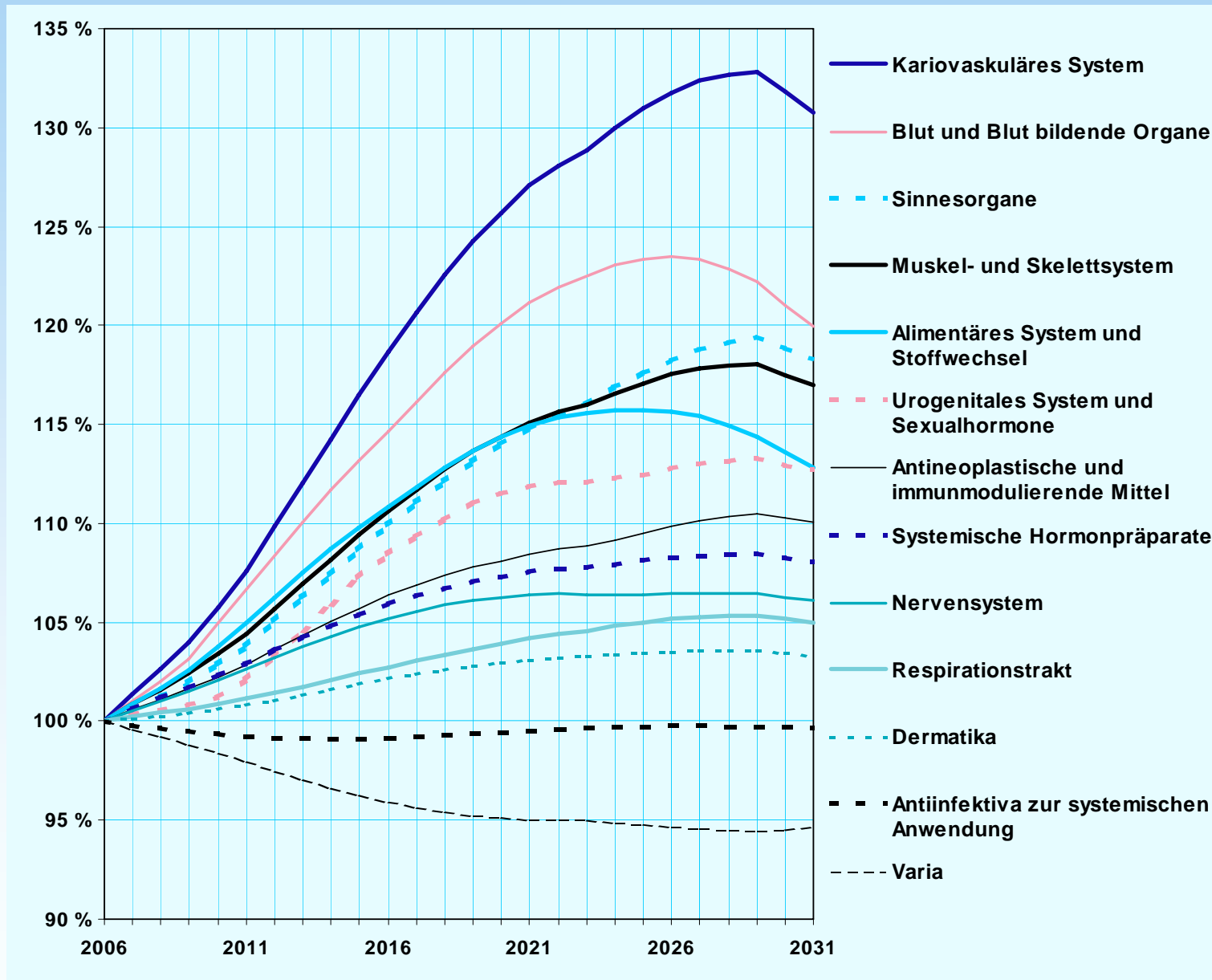
definierte Tagesdosen je Versicherungsjahr 2000 - 2007



Demografische Einflüsse auf diagnosespezifische Fehlzeiten



Demografische Einflüsse auf spezifische Arzneiverordnungen



Gesundheitliche Situation älterer Erwerbspersonen

- Auswertungen der TK-Gesundheitsreporte zeigen hohe gesundheitliche Belastungen von älteren Beschäftigten.
- Ältere sind nicht häufiger arbeitsunfähig als jüngere, aber haben verhältnismäßig lange Fehlzeiten.
- Ältere erhalten deutlich mehr Arzneimittelverordnungen und sind von bestimmten Erkrankungen stärker betroffen.
- Ältere Arbeitnehmer sind stärker von langwierigen Erkrankungen betroffen.



1. Zwischenfazit

- Innerhalb der nächsten gut 20 Jahren kommt es zu einer spürbaren Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.
- Bei unveränderter Erwerbsquote läge die Zahl der Erwerbspersonen 2029 um gut 17% bzw. 7,2 Mio. niedriger als aktuell.
- Durch Einführung der „Rente mit 67“ dürfte bei unveränderter Erwerbsbeteiligung immer noch ein Rückgang um ca. 5 Mio. resultieren.
- Die Gruppe der Erwerbspersonen in mittlerem Alter wird kleiner, höhere Altersgruppen stellen einen größeren Anteil.
- Eine merkliche Zunahme der Fehlzeiten wäre im Hinblick auf chronische Erkrankungen, insbesondere Herz-Kreislauf-Krankheiten zu erwarten.

Eine Tendenz zu „Krankheitsverleugnung“ könnte neue Gesundheitsrisiken provozieren, gerade in der alternden Gesellschaft.



Folgen für Unternehmen: Indikatoren der Gesundheitssituation

krankheits- und
motivationsbedingte
Fehlzeiten

Krankheit

Unwohlsein/Befindlichkeitsstörungen

Geringere Motivation

Bisher nicht eingebrachtes
Leistungspotenzial

???

Produktionsverluste durch
“Dienst nach Vorschrift“, schlechtes Klima,
Kooperationsmangel, Burnout, höhere
Fehlerquote

Präsentismus

- 71 % der Deutschen sind in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt haben.
- 46 % sind trotz Krankheitssymptomen sogar zweimal oder öfters zur Arbeit gegangen.
- 30 % gingen gegen den Rat ihres Arztes mindestens einmal der Arbeit nach.



Wie entsteht Präsentismus?

- Im engen Sinn entsteht Präsentismus durch psychische, physische, chronische oder sporadische Erkrankungen.
- Im weiten Sinn bedeutet Präsentismus auch verminderte Leistungsfähigkeit durch:
 - ➔ Müdigkeit oder Erschöpfung, die entsteht, wenn private und/oder berufliche Probleme nicht bewältigt werden können.
 - ➔ Erhöhten Stress oder zu viele Arbeitsstunden - „Burn-out“.
 - ➔ Monotone, uninteressante Aufgaben, qualitative Unterforderung - „Bore-out“



Präsentismus

Auswirkungen

- Präsentismus ist ein Kostentreiber.
- Laut einer US-amerikanischen Studie belaufen sich die Kosten, die Unternehmen durch Präsentismus entstehen, jährlich auf 180 Milliarden US-Dollar.
- 63 % der Arbeitsverluste in Verbindung mit gesundheitlichen Einschränkungen gehen in den USA auf Präsentismus zurück, 6% auf die Fehlzeiten.
- In den USA sind diese Kosten beinahe dreimal so hoch, wie die Kosten, die Produktivitätsverluste durch Fehltage ausmachen.
- Die verminderte Konzentrationsfähigkeit eines Mitarbeiters kostet einem Unternehmen 12 % bis 25 % des gesamten Personalaufwandes.



Folgen des Präsentismus

- Produktivität ↓
- Innovationsfähigkeit ↓
- Konzentrationsfähigkeit ↓
- Fehleranfälligkeit ↑
- Unfallgefahr ↑
- Leistungsfähigkeit ↓
- Finanzielle Verluste im Unternehmen ↑



2. Zwischenfazit

- Präsentismus ist eine Ursache für zukünftige Arbeitsunfähigkeiten.
- Aus verschiedensten Gründen gehen Arbeitnehmer krank bzw. nicht mit der vollständigen Leistungsfähigkeit zur Arbeit.
- Unternehmen kennen die Kosten aufgrund von Fehlzeiten, den wenigsten ist aber bekannt, welche Kosten der Präsentismus verursacht.
- Präsentismus entwickelt sich zu einem enormen Kostentreiber für Unternehmen.
- Die Senkung der Abwesenheitsrate darf nicht positiv betrachtet werden, wenn sie eine Erhöhung des Präsentismus zu Folge hat.

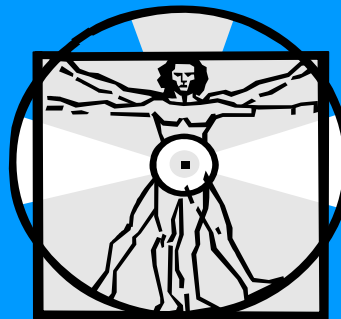


Einflussfaktoren auf die Gesundheit

Arbeitsumfeld

- Art der Tätigkeit
- Umgebung
 - Lärm, Klima, etc.
- Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Arbeitsorganisation und Kommunikation
 - Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten
- Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten

Person



- Erwartungen
- Bewertungen
- Verhalten
- genetische Dispositionen

Soziales Umfeld

- soziale Beziehungen
- familiäre Situation
- Wohnsituation
- u.a.

Ziele des BGM ...

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- ... hat einen gesundheitsfördernden/salutogenetischen statt pathogenetischen Ansatz.
- ... zielt über „weiche“ Faktoren direkt auf das psychische Befinden der Beschäftigten.
- ... unterstützt Betriebe bei der Diagnose und Reduktion pathogener Bedingungen.
- ... mobilisiert salutogene Ressourcen und Potenziale des Einzelnen als auch des Unternehmens auf dem Weg zur „gesunden Organisation“.
- ... trägt dazu bei, die Gesundheit und Arbeitskraft älterer Beschäftigter zu erhalten



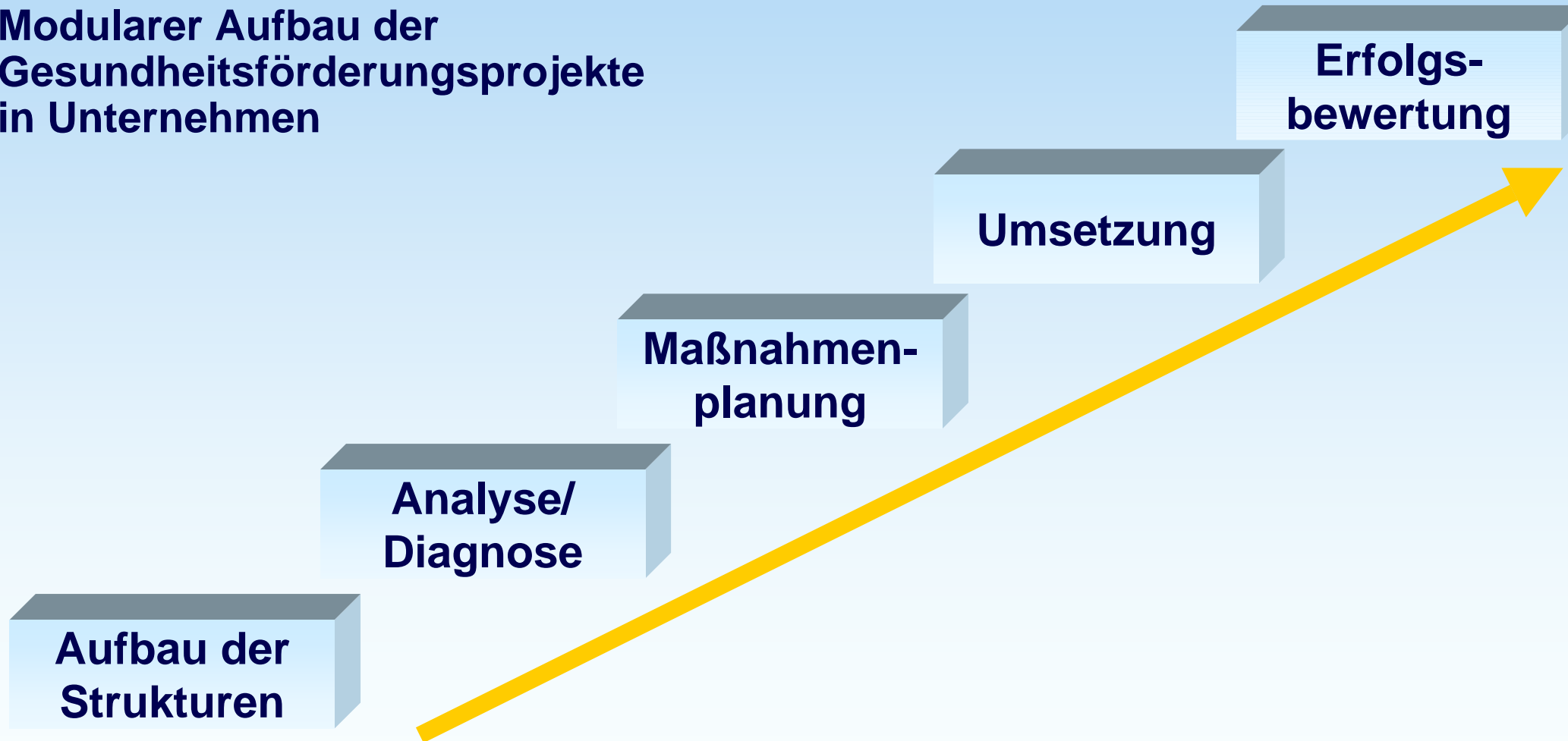
... werden erreicht durch

- Qualifizierung der Führungskräfte
- Vertrauensbildende Maßnahmen wie Transparenz und Beteiligungen
- Vernetzung der Beschäftigten z. B. in Projekten oder Zirkeln
- gemeinsame Überzeugungen und Werte z. B. über Betriebsvereinbarungen, Leitziele
- Aufklärung über Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur
- Qualifizierung von betrieblichen Gesundheitsexperten z. B. Gesundheitsmanagern oder Demografieberatern
-



Das BGM-Angebot der TK

Modularer Aufbau der
Gesundheitsförderungsprojekte
in Unternehmen



Handlungsfelder

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
=> als ganzheitliches Konzept verwirklichen
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
=> an die Arbeitsfähigkeit älterer Menschen anpassen
- Personalplanung und Personalentwicklung
=> Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen
=> Planung von Erwerbsbiographien
- Unternehmenskultur und Führung
=> Führungskräfte sensibilisieren für Veränderungsprozesse bei Älteren
=> Erfahrungswissen und soziale Kompetenz bewusst nutzen

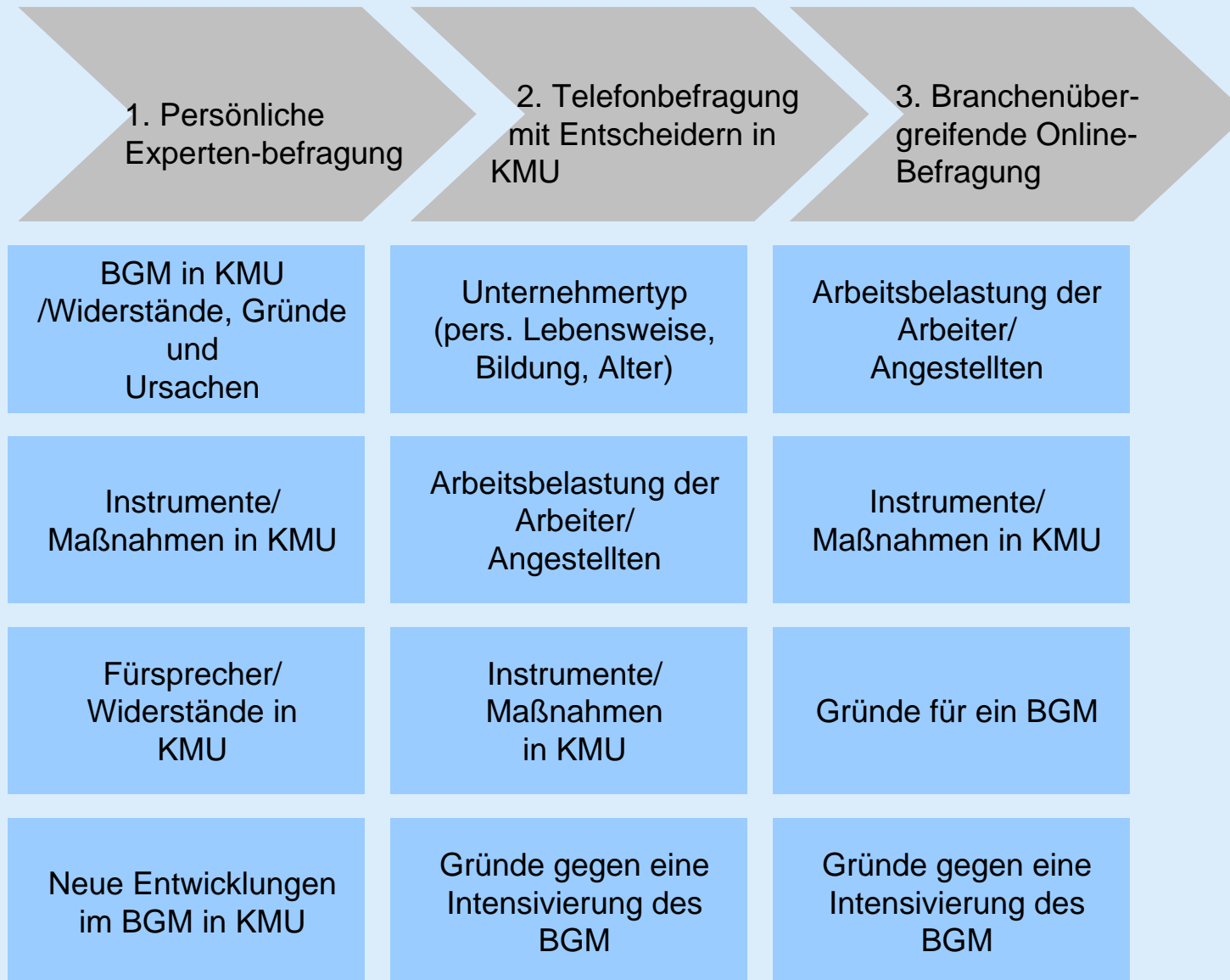


Anspruch und Wirklichkeit

- Nur knapp ein Fünftel aller Betriebe (2002: 19 % und 2004: 20 %) führt Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch.
- Es gibt eine hohe selektive betriebliche Weiterbildung in Bezug auf Alter und beruflichen Status.
- Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern stagniert.
- Der Anteil der Beschäftigten, die diese Angebote nutzen, liegt seit 2005 bei 26 % aller Beschäftigten.
- Nur zehn Prozent der im ersten Halbjahr 2006 eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre.
- Maßnahmen für ältere Beschäftigte sind äußerst selten; der Anteil der Betriebe mit derartigen Maßnahmen hat zwischen 2002 und 2006 von 19 auf 17% abgenommen .



Widerstände gegen ein BGM in KMU



TK-Studie: Gründe für BGM



- Wichtigste Gründe: Krankenstand senken und Mitarbeiterbelastung reduzieren
- Weitere Gründe ...
 - Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen
 - Vorgaben von Außen erfüllen
 - Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigern
 - Mobbing verhindern (v. a. bei Beratern bzw. mittlere Unternehmen)
- Unkenntnis zu den Vorteilen eines BGM in Kleinstbetrieben:
31 % der Befragten konnten überhaupt keine Gründe benennen

TK-Studie: Widerstände gegen BGM



- Grundsätzliches Informationsdefizit:
 - Vorteile unerkannt, kein greifbarer, kurzfristiger Nutzen gesehen, Einstellung zu Mitarbeitern problematisch
- Widerstände der Geschäftsführer tendenziell rational,
 - z. B. Angst vor hohen Kosten, zusätzlicher zeitlicher Belastung, Informationsdefizite, unklarer Nutzen, ...
- Widerstände der Mitarbeiter tendenziell emotional,
 - z. B. Angst, bei sportlichen Angeboten nicht mithalten zu können, vor Eingriff in die Privatsphäre, vor neuen Maßstäben, vor zusätzlicher zeitlicher Belastung, vor Verlust informaler Position, Trägheit / Unlust



Typische Widerstände bei der Beratung

- Organisation
 - Vor der Einführung werden betriebliche Akteure nicht ausreichend sensibilisiert und aufgeklärt → mangelndes Verständnis für den Nutzen.
- Psychologie und Kommunikation
 - Einzelne Maßnahmen werden nicht hinreichend kommuniziert.
 - Missverständnisse zwischen den Akteuren behindern die innovative Zusammenarbeit.
- Ressourcen
 - Andere Unternehmensaktivitäten werden als wichtiger erachtet, daher fehlen ausreichend personelle und zeitliche Ressourcen.



Partnermodelle

Beispiele guter Praxis



- Unternehmen der öffentlichen Verwaltung
 - Gesundheitszirkel und -werkstätten als Instrumente der Partizipation
 - systematische Qualifikation der Führungskräfte
- Unternehmen aus der Luft- und Raumfahrt
 - Sensibilisierung der Führungskräfte für Einfluss von Führung auf die Gesundheit
- Medizinprodukte
 - Einsatz von Multiplikatoren aus der Mitarbeiterschaft

Gesundheit als zentraler Faktor für Unternehmen

- Arbeit so gestalten, dass physische und psychische Beanspruchungen nicht zu einem Verlust des Leistungsvermögens und zu Krankheit führen
- Voraussetzungen, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten sind
 - Qualifikation und Weiterbildung der Mitarbeiter
 - Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiter
- Stärkung des Gesundheitsverhaltens durch qualitätsgesicherte Präventionsangebote, die Gesundheitsverhalten nachhaltig in den Alltag integrieren
- Gesundheitsinvestitionen sind durch demografischen Wandel des Erwerbspotenzials wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen



Investition in die Gesundheit

Fazit

- Ein deutliches Mehr an Investition in die Gesundheit der Beschäftigten, gesunde Beschäftigte fördert die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen und vermeidet Kosten.
- Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht geht es um die Aufwertung einer betrieblichen Gesundheitspolitik als Führungsaufgabe und eine Neuausrichtung ihrer Ziele und Vorgehensweise.
- Es muss um die Neubewertung gesundheitlicher Problemstellungen in den Betrieben gehen mit dem Ziel: gesünder älter werden.
- Das Wohlbefinden der Mitarbeiter wird eine wichtige Voraussetzung für eine hohe Qualität der erbrachten Leistungen, für Produktivität und Innovationsbereitschaft.





**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**



Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.