

Netzwerktreffen Bergisch kompetent

„Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement“

Kritische Lebensereignisse und Auswirkungen auf die Gesundheit / Gesundheitsquote

**Ursula Nicola-Hesse,
berufundfamilie Service GmbH**

Einflüsse auf die Gesundheitsquote

- **Regionale Unterschiede** bei der Gesundheitsquote; Ost-West-Gefälle

Durchschnittlicher Krankenstand nach Bundesländern

Januar 2016



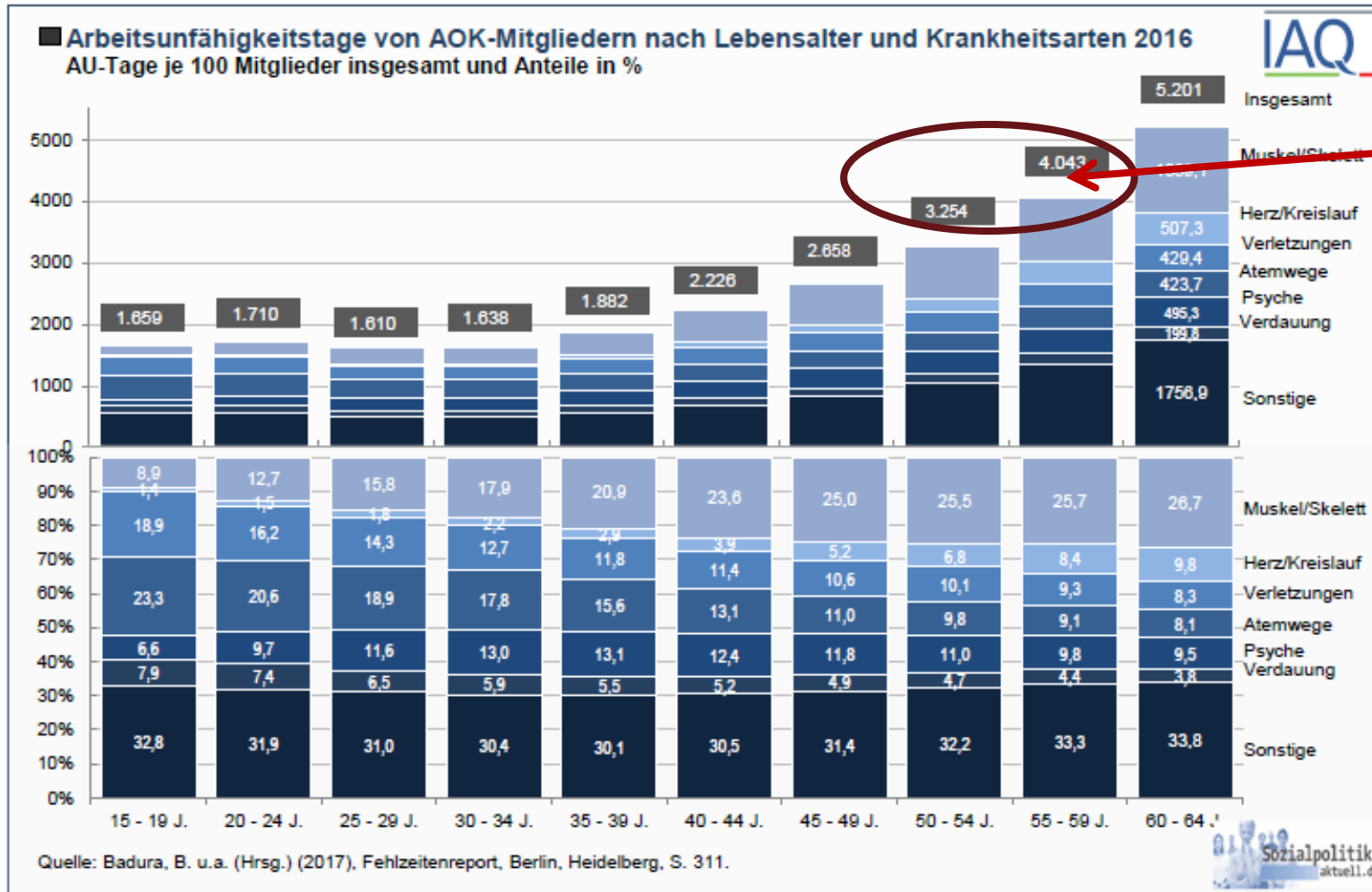
Bundesland	Anzahl beschäftigte Mitglieder insgesamt	Krankenstand in Prozent			Beschäftigte Mitglieder insgesamt	Heilverfahren Krankenhaus (Quoten in Prozent)	
		Beschäftigte Pflichtmitglieder		Beschäftigte Mitglieder insgesamt		Beschäftigte	
		Männer	Frauen			Mitglieder	Insgesamt
Schleswig-Holstein	76.168	5,40	5,12	5,26	5,06	0,05	0,17
Hamburg	47.288	4,27	4,60	4,43	4,10	0,07	0,12
Niedersachsen	298.340	5,04	4,95	5,00	4,74	0,06	0,15
Bremen	30.755	4,75	5,26	4,97	4,74	0,08	0,16
Nordrhein-Westfalen	641.242	5,04	5,00	5,02	4,75	0,07	0,17
Hessen	272.085	4,89	4,77	4,83	4,56	0,05	0,15
Rheinland-Pfalz	161.839	5,72	5,50	5,62	5,37	0,06	0,17
Baden-Württemberg	644.346	4,04	3,76	3,89	3,62	0,06	0,12
Bayern	872.760	4,29	4,04	4,16	3,88	0,06	0,13
Saarland	25.468	5,70	6,01	5,82	5,53	0,10	0,18
Berlin	176.595	5,20	6,44	5,80	5,59	0,07	0,15
Brandenburg	113.610	6,12	7,17	6,60	6,42	0,10	0,20
Mecklenburg-Vorpommern	52.164	5,97	6,79	6,36	6,27	0,06	0,18
Sachsen	67.823	5,06	5,84	5,39	5,22	0,10	0,14
Sachsen-Anhalt	51.389	5,57	6,47	5,97	5,86	0,09	0,21
Thüringen	58.221	5,93	6,58	6,23	6,12	0,08	0,20
Gesamt	3.609.860	4,82	4,78	4,80	4,51	0,06	0,15

„Die regionale Verteilung der Krankschreibungen scheint keinem logischen Muster zu folgen. Zwar ist seit Jahren ein Ost-West-Gefälle erkennbar, aber warum zum Beispiel Schleswig-Holsteiner deutlich mehr Arbeitsunfähigkeitstage aufweisen als Baden-Württemberger, die im Durchschnitt zwei Tage weniger krankgeschrieben sind, dazu gibt es noch keine abschließenden Erkenntnisse.“

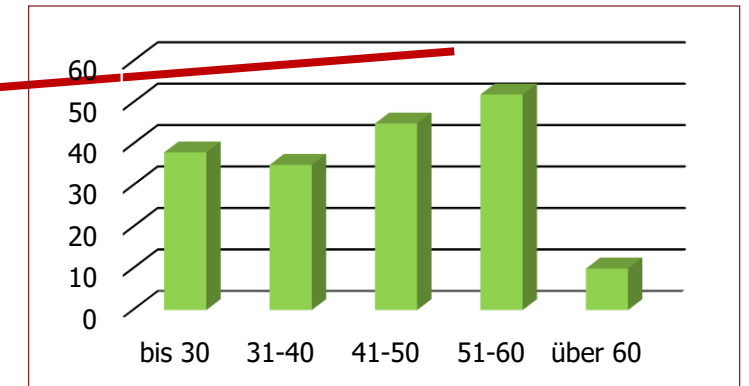
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Einflüsse auf die Gesundheitsquote

- **Altersstruktur der Beschäftigten**
und damit das Lebensrisiko einer schwerwiegend Erkrankung:



Altersstruktur bei vielen Unternehmen



2/3 aller Erkrankungen (ohne Kurzzeiterkrankungen, für die Mitarbeiter kein ärztliches Attest vorlegen müssen) haben sich nach spätestens 1 Woche erledigt.
7 % aller Krankschreibungen dauern länger als 4 Wochen, machen aber mehr als die Hälfte der Ausfallzeiten aus

Quelle: iwD

Einflüsse auf die Gesundheitsquote

Kritische Lebensereignisse (Quelle: AOK Fehlzeitenreport 2017)

- schwere Erkrankung oder Tod eines nahen Verwandten oder Freundes;
 - Trennung vom Partner/der Partnerin / Ehescheidung
 - Eintritt Pflegesituation
 - finanzielle Krisen
 - private Konflikte
 - eigenes Älterwerden
 - beruflicher Abstieg; schwerer beruflicher Misserfolg
 - Arbeitslosigkeit
 - Streit oder Mobbing am Arbeitsplatz
 - Umstrukturierung des Arbeitsplatzes / Unternehmens
 - Erfahrung von Naturgewalt
 - Opfer eines schweren Unfalls
 - Opfer von verbrecherischer oder häuslicher Gewalt
- etwa die Hälfte der Erwerbstätigen war in den letzten 5 Jahren von einer Lebenskrise betroffen
 - bei den 50- bis 65-Jährigen waren es 2/3
 - Unterschiede bei den Geschlechtern sind gering

Kritische Lebensereignisse

- Unter 30-Jährige:
Belastende Konflikte im privaten Umfeld (22,4 %), Streit oder Mobbing am Arbeitsplatz (17,2 %), finanzielle Probleme (15,4 %)
- 30 – 40-Jährige:
Belastende Konflikte im privaten Umfeld (18,1 %), Trennung (14,3 %), schwere Erkrankung eine Familienangehörigen (13,5 %), Streit und Mobbing am Arbeitsplatz (10 %)
- 40 – 50-Jährige:
schwere Erkrankung eine Familienangehörigen (17,6 %), Belastende Konflikte im privaten Umfeld (16,5 %), Trennung (12,3 %), Eigene Gesundheit (Krankheit, Verletzung, Sucht) (9,5 %)
- 50 – 65-Jährige:
Tod einer Partnerin/eines Partners (15,6 %), schwere Erkrankung eines Familienangehörigen (14,6 %), Trennung (9,4 %), Beeinträchtigung durch eigene gesundheitliche Einbußen (9,2 %)

Auswirkungen kritischer Lebensereignisse



- 80,8 % der Betroffenen bewertet Einfluss des „schlimmsten“ Ereignisses auf das Leben als „stark“ oder „sehr stark“
- jeder 2. fühlt sich in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt
- 58,7 Prozent sind von körperlichen und 79 Prozent von psychischen Problemen betroffen
- 2/3 geben starken bis sehr starken Einfluss auf ihre Berufstätigkeit an
- Mehr als ein Drittel fühlte sich aufgrund des kritischen Lebensereignisses unzufrieden mit der Arbeit (37,3 Prozent) oder hat sich häufiger krank gemeldet (34,1 Prozent)
- Gesellschaftliche Tendenz, dass Entlastung für private Belastungssituationen durch Krankenschein geschaffen wird (Ärzte unterstützen dies)
 - Führungskräfte, Personalleitungen und Betriebsräte beschreiben diese Realität

Ansprechpartner/innen im Unternehmen

- In erster Linie Kollegen/innen (63,5 %)
- Fast jede/r Zweite spricht mit der direkten Führungskraft (45,8 %)
- Führungskräfte in größeren Unternehmen werden häufiger zu belastenden Lebensereignissen angesprochen als in kleinen Unternehmen (18,9 % in Unternehmen zwischen 10 und 100 Beschäftigten; 31,2 % in Unternehmen über 500 Beschäftigte)
- 18,8 % der Mitarbeiter/innen sprechen kritisches Ereignis gar **nicht** an (Tabuthema und Angst vor beruflichen Nachteilen)

Was wünschen sich betroffene Mitarbeiter/innen?

- Klärende Gespräche
- Betriebliche Angebote zum Umgang mit Konflikten und Problemen
- Andere Arbeitszeitgestaltung
- Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte (40 %)
- Flexible Urlaubsregelung
- Anderen Arbeitsplatz

Was können Unternehmen tun?

- Klare Signale zur betrieblichen Ausrichtung
Wie steht der Betrieb zu privaten Themen / Belastungssituationen?
- Wahrnehmung von Veränderungen bei Mitarbeitern*innen durch Führungskräfte
→ frühzeitige Ansprache und Suche nach Unterstützungs- bzw. Entlastungsmöglichkeiten
→ Qualifizierung der Führungskräfte hierfür (bei kleinen Betrieben ggf. auch im Verbund organisieren)
- Wahrnehmung und Lösung von Teamkonflikten
- Vermittlung von Hilfestellungen durch Externe; evtl. Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern

Aber auch:

- Rückkehrgespräche, ansprechen von häufigem „Krankfeiern“
- Unterstützung der Inanspruchnahme der Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz bzw. von Krankenkassenleistungen

Die Praxis in ihren Betrieben

Wie häufig wurden Sie in den letzten 3 Jahren von Mitarbeitern/innen wegen kritischer Lebensereignisse angesprochen?



• Wie wird in ihrem Betrieb damit umgegangen?

- Befristete Teilzeit
- Tarifvertrag ermöglicht zusätzlich 10 Tage frei bei krankem Kind
- Darlehn
- Individuelle Beratung
- Bezahlte Freistellung
- Beratung bei IG Metall
- Klären, was Mitarbeiter/in möchte
- Sollen Kollegen informiert werden?
- Rückkehrgespräche
- Zusätzlicher Urlaub (Bezahlt)

• Welche weiteren Maßnahmen wären hilfreich?

- Externe Beratungsstelle
- BV sucht
- BV weitere Themen
- Hinweis auf Pflegezeit-Gesetze
- Ansprechpartner für Personal
- Mitarbeiter Beratung

Kontakt



Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main



069 71 71 333 0



www.berufundfamilie.de



info@berufundfamilie.de