

Fehlzeiten-Report 2008

A SCHWERPUNKTTHEMA:

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen



1. Beschäftigungsfähigkeit als Indikator für unternehmerische Flexibilität

KAI SEILER

Vor dem Hintergrund tief greifender Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft stellt der Beitrag den Ansatz der Beschäftigungsfähigkeit vor. Beschäftigungsfähigkeit wird definiert als kompetentes Tätigsein-Können in allen Lebenslagen, um am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzuhaben. Eine wichtige Grundvoraussetzung dabei ist die individuelle Gesundheitskompetenz. Ausgehend vom ressourcentheoretischen Konzept der strategischen Flexibilität wird weiterhin dargestellt, inwiefern eine hohe Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsame Beiträge zur Flexibilität eines Unternehmens leistet. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist eine gesellschaftliche, unternehmensbezogene und individuelle Aufgabe und als solche prinzipiell gestaltbar. Geeignete Kennzahlensysteme zur Bestimmung des Grades der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen allerdings noch (weiter-)entwickelt und vereinbart werden. Diese können gleichzeitig als Indikatoren für unternehmerische Flexibilität dienen und u. a. die zukünftige Erfolgswahrscheinlichkeit eines Unternehmens indizieren.

2. Möglichkeiten der Erfassung und Entwicklung von Unternehmenskultur

SONJA A. SACKMANN

Unternehmenskultur leistet einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiter- und Unternehmensleistung. Eine Reihe von Untersuchungen weisen auf die Bedeutung dieses Zusammenhangs hin. Daher ist es sinnvoll, sich aktiv mit der Unternehmenskultur auseinanderzusetzen. Sie zu erfassen und zu entwickeln ist sehr komplex, da Unternehmenskultur mehrdimensional und auf verschiedenen Ebenen mehr oder weniger sichtbar verankert ist. In diesem Beitrag wird zunächst dargelegt, was man unter Kultur im Kontext von Unternehmen oder Organisationen versteht. Da eine aktive Auseinandersetzung mit Unternehmenskultur eine Kenntnis der vorhandenen Kultur voraussetzt, werden Möglichkeiten zur Erfassung von Unternehmenskultur sowie die damit verbundenen Herausforderungen vorgestellt. Abschließend werden die Möglichkeiten für die Entwicklung und Veränderung von Unternehmenskultur aufgezeigt.

3. Bestimmungsfaktoren für Sozialkapital und Vertrauen in Unternehmen

MANFRED FUCHS

Sozialkapital in Unternehmen ist ein noch relativ junger Forschungsgegenstand. Viele Untersuchungen zu diesem Thema beschäftigen sich mit der Wirkung von Sozialkapital in Unternehmen. Offen bleibt, welche Faktoren in sozialen Gruppen wie Unternehmungen die Entstehung und Nutzung von Sozialkapital bestimmen. In diesem Beitrag werden zunächst die wichtigsten Theorien von Sozialkapital vorgestellt. Daraus abgeleitet wurden Fragestellungen in Bezug auf die Bestimmungsfaktoren für Sozialkapital in Unternehmen. In einer empirischen Untersuchung in 300 Betrieben wurden jene Faktoren ermittelt, die aus Sicht der Mitarbeiter Einfluss auf Vertrauen und Sozialkapital in Unternehmen haben. Zentrale Faktoren sind der Stellenwert der Arbeit, das Ausmaß der Partizipation der Mitarbeiter an betrieblichen Entscheidungsprozessen, das wahrgenommene Feedback der eigenen Arbeitsleistung sowie das Ausmaß an Autonomie hinsichtlich der Arbeitsaufgaben.

4. Betriebliches Sozialkapital, Arbeitsqualität und Gesundheit der Beschäftigten - Variiert das Bielefelder Sozialkapital-Modell nach beruflicher Position, Alter und Geschlecht?

PETRA RIXGENS

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit den Auswirkungen des betrieblichen Sozialkapitals auf die Qualität der geleisteten Arbeit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Die empirischen Befunde eines Forschungsprojekts der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld weisen bislang darauf hin, dass Arbeitsqualität und gesundheitliches Wohlbefinden vor allem mit den immateriellen Arbeitsbedingungen und dem Wertekapital eines Unternehmens in einem direkten Zusammenhang stehen. Im Rahmen dieses Beitrags soll nun genauer untersucht werden, inwieweit diese allgemeinen Befunde des Bielefelder Sozialkapital-Modells auch für spezielle Gruppen von Beschäftigten Gültigkeit besitzen. Eine Sekundäranalyse der insgesamt 2287 Datensätze zeigt, dass sich das Modell auch bei gruppenspezifischen Analysen bewährt und zwischen den beiden Geschlechtern, verschiedenen Altersgruppen und nach beruflicher Position nur kleinere Unterschiede belegbar sind. Diese differenzierenden Ergebnisse weisen u. a. darauf hin, dass das Wertekapital einen stärkeren direkten Einfluss auf die Gesundheit von Frauen als von Männern hat und dass die älteren Beschäftigten im Betrieb stärker von dieser kulturellen Komponente profitieren als die Jüngeren. Außerdem lassen die Befunde darauf schließen, dass das Bielefelder Sozialkapital-Modell für die Vorgesetzten im Betrieb erklärungskräftiger ist als für die Gruppe der Mitarbeiter.

5. Aspekte des Führungsverhaltens und gesundheitliches Wohlbefinden im sozialen Dienstleistungsbereich – Ergebnisse empirischer Untersuchungen in Krankenhäusern

HEINER BRÜCKER

Der Beitrag stellt eine empirische Analyse des Zusammenhangs von Führung und gesundheitlichem Wohlbefinden auf der Basis von Daten vor, die von der Forschungsgruppe InterPro-Q in bisher 12 frei-gemeinnützigen Kliniken in Nordrhein-Westfalen erhoben wurden. Zu den wichtigsten Ergebnissen gehört zum einen, dass die Vorgesetzten in diesen Krankenhäusern insgesamt überdurchschnittlich gut bewertet werden und dass es gleichwohl deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen gibt: Die Vorgesetzten in Pflege und Verwaltung werden in der Regel sehr gut, das Führungsverhalten in den Funktionsdiensten, der Versorgung und vor allem in der Ärzteschaft aber deutlich schwächer eingeschätzt. Zum zweiten zeigen die Befunde eindeutig, dass es den vermuteten positiven Zusammenhang zwischen beiden Variablen tatsächlich gibt: Je besser das Führungsverhalten

ten, desto besser im Allgemeinen das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass Vorgesetzte gerade im sozialen Dienstleistungssektor mit seinem hochqualifizierten Personal, den komplexen Tätigkeiten und den extrem hohen Arbeitsbelastungen eine besonders große Bedeutung für die betriebliche Gesundheit haben.

6. Rentabilität von Sozialkapital im Betrieb

MAX UEBERLE . WOLFGANG GREINER

Die Ausstattung eines Unternehmens mit Sozialkapital wirkt sich bekanntermaßen auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Aus der Mitarbeitersicht erscheint daher eine hohe Sozialkapitalausstattung wünschenswert. Im folgenden Beitrag wird untersucht, ob sich Investitionen in Sozialkapital bei einer streng betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise für Unternehmen lohnen. Dazu wurde in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen die Ausstattung mit Sozialkapital durch eine Mitarbeiterbefragung erfasst und mit prozessgenerierten Erfolgskennzahlen der Unternehmen abgeglichen.

7. Die Evidenzbasis für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention - Eine Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes

INA KRAMER, INA SOCKOLL, WOLFGANG BÖDEKER

Das Bewusstsein für die Vorteile der betrieblichen Gesundheitsförderung als Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie nimmt in Deutschland beständig zu. Mit ihm wächst der Anspruch an die Forschung, die vermuteten Effekte von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch aussagekräftige Wirksamkeits- und Kosten-Nutzen-Analysen zu belegen. In diesem Zusammenhang hat der Begriff der „Evidenzbasierung“ vermehrt Aufmerksamkeit erfahren. Ziel der Evidenzbasierung ist es, Entscheidungsgrundlagen zu schaffen, indem die derzeit beste verfügbare externe Evidenz (d. h. Wissen aus systematischer Forschung zur Wirksamkeit von Maßnahmen) zusammengestellt und beurteilt wird.

Die Übertragung des Konzepts auf die betriebliche Gesundheitsförderung ist seit längerem Gegenstand der Arbeit der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA). Ausgehend von einer 2003 veröffentlichten Literaturschau zum Wissensstand auf diesem Gebiet haben die Autoren die wissenschaftliche Fachliteratur nun erneut nach hinzugekommenen Übersichtsarbeiten durchsucht. Über 40 systematische Literaturzusammenstellungen konnten ausfindig gemacht werden, die ungefähr 1.000 relevante Studien erfassen. In der Gesamtbilanz stützt die gesichtete Literatur die generelle Annahme, dass betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention einen gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen hat.

8. Der Nutzen des betrieblichen Gesundheitsmanagements aus der Sicht von Unternehmen

PETRA LÜCK, GUDRUN EBERLE, DIETER BONITZ

Zahlreiche Unternehmen haben in den letzten Jahren nachhaltig und erfolgreich ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) implementiert. Gleichwohl werden seine Vorzüge noch längst nicht flächendeckend wahrgenommen. Um diese Erfolge zu konkretisieren, wurden 212 langjährig in betrieblicher Gesundheitsförderung engagierte Unternehmen („models of good practice“) nach ihrer Einschätzung des Nutzens und der Erfolgsfaktoren des BGM

befragt. Aus ihren Antworten wird deutlich, dass ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur die gesundheitliche Situation der Beschäftigten verbessert, sondern darüber hinaus auch die Kosteneffizienz und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens positiv beeinflusst. Dabei liegt der Schlüssel zum Erfolg nach übereinstimmender Meinung der Unternehmen in der Verbesserung der innerbetrieblichen Information, der Partizipation und der ebenenübergreifenden Kooperation, dem Kernprozess eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

9. Stellenwert und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht der Arbeitnehmer

KLAUS ZOK

Aussagen von Beschäftigten zur Verbreitung und Nutzung von betrieblicher Gesundheitsförderung liefern zusammen mit deren Bewertung wichtige Hinweise über Akzeptanz und Bedarf an BGF und Primärprävention aus der Arbeitnehmerperspektive. Eine vergleichende Analyse von Ergebnissen aus betrieblichen Mitarbeiterbefragungen liefert ebenfalls Ansatzpunkte für erforderliche Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlzeiten.

Die empirischen Befunde aus Sicht der Arbeitnehmer zeigen, dass Gesundheitsförderungsmaßnahmen nicht in gleichem Ausmaß über alle Betriebe und Branchen verteilt sind: Mit zunehmender Unternehmensgröße stehen deutlich mehr Angebote zur Verfügung. In Klein- und Mittelbetrieben und dementsprechend in Branchen, die durch kleinbetriebliche Einheiten geprägt sind (Handel, Baugewerbe, private Dienstleistungen), sind BGF-Maßnahmen am wenigsten verbreitet. Arbeitsschutz- und Gefährdungsanalysen werden häufiger durchgeführt als personenbezogene Gesundheitsförderungsangebote. Mitarbeiter aus großen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes oder aus Verwaltung und Versicherungen benennen deutlich häufiger Indikatoren für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei stehen offensichtlich nach wie vor die klassischen Angebote der Verhaltensprävention im Vordergrund; Anzeichen für eine präventive Personalpolitik, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Maßnahmen speziell für ältere Erwerbstätige anbietet, lassen sich in den vorliegenden Angaben kaum erkennen.

Die Teilnahmequoten an einzelnen Angeboten liegen – bezogen auf die Arbeitnehmer insgesamt – auf einem eher niedrigen Niveau. Werden aber konkrete Maßnahmen wie Sport und Bewegung angeboten, nimmt rund jeder zweite daran teil. Vor dem Hintergrund der insgesamt hohen Wertschätzung betrieblicher Gesundheitsinterventionen formulieren die Befragten konkrete Anforderungen und Bedarfe. Neben der Ermittlung von arbeitsplatzbezogenen Belastungen und Gefährdungen wünschen sich die Arbeitnehmer vor allem Interventionen zu Bewegung und Entspannung.

10. Bestimmung des ökonomischen Nutzens eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements

EVA MARIA SCHRAUB, RALF STEGMAIER, KARLHEINZ SONNTAG, VERONIKA BÜCH, BJÖRN MICHAELIS, URSULA SPELLENBERG

Betriebliches Gesundheitsmanagement geht heute weit über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus und bezieht vermehrt psychologische Themen ein. Gleichzeitig wird zunehmend die Frage nach dem betriebswirtschaftlichen Nutzen von Investitionen in das Gesundheitsmanagement gestellt. Im Beitrag werden verschiedene Möglichkeiten genannt, den Nutzen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu operationalisieren. Das

BiG-Projekt, auf das genauer eingegangen wird, hat die Evaluation eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements zum Ziel. Hierzu wird ein Gesundheitsindex gebildet und es werden Kennzahlen herangezogen, die über die üblicherweise verwendeten Fehlzeiten und Unfallzahlen hinausgehen.

11. Wie lassen sich Effekte betrieblicher Gesundheitsförderung in Euro abschätzen? – Ergebnisse von Längsschnittuntersuchungen in drei Unternehmen –

SIGRUN FRITZ

Bei der Auswahl von Effekt-Kriterien für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) allein auf den gut in Geld umrechenbaren Krankenstand oder auf die Zufriedenheit mit den Maßnahmen zu fokussieren, greift zu kurz. Die Autorin stellt eine Methode vor, wie für die jeweilige Maßnahme inhaltlich sinnvolle Kriterien ausgewählt, die erreichten Effekte gemessen und in Euro übersetzt werden können.

Die Umsetzung der beschriebenen Methode wird anhand von drei Praxisbeispielen mit Längsschnitt-Effektmessung beschrieben. Eine Kombination von subjektiver Akzeptanz, geschätztem Aufwand-Nutzen-Verhältnis (es wurden ROI zwischen 1:0,56 und 1:26,6 ermittelt) und harten Leistungsdaten ermöglicht eine spezifische Empfehlung, welche Maßnahmen im jeweiligen Unternehmen weiter umgesetzt, welche verändert und welche weniger häufig eingesetzt werden sollten.

12. Humankapitalbewertung und Gesundheitsmanagement – Erkenntnisse mit der Saarbrücker Formel

STEFANIE MÜLLER

Dieser Beitrag zeigt auf, wie der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagement auf das Humankapital wirkt und dadurch einen Beitrag zur Effizienzmessung von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement leisten kann. Er diskutiert einen Weg, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement durch eine ergänzende Euro-Bewertung noch mehr an Gewicht und Konkretisierung bekommen kann – was angesichts der strategischen Wettbewerbspositionierung von Unternehmen (und des Standorts Deutschland) dringend nötig erscheint.

Neben einer Erklärung des grundlegenden Verständnisses einer Humankapitalbewertung sowie der Funktionsweise der Saarbrücker Formel wird im Besonderen die Formelkomponente „Motivation“ näher betrachtet. Mit der Monetarisierung der Motivation können Auswirkungen von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement bewertet und ihr positiver Einfluss auf das Humankapital betriebswirtschaftlich nachgewiesen werden. Abschließend wird der Einsatz der Saarbrücker Formel im Gesundheitsmanagement-Controlling diskutiert.

13. Einsatz der Balanced Scorecard bei der Strategieumsetzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

PÉTER HORVÁTH, NILS GAMM, JOHANNES ISENSEE

Um das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) effektiv und effizient zu gestalten und damit einen Beitrag zum Unternehmenswert zu leisten, bedarf es klarer Strategien für das BGM und deren konsequenter Umsetzung. Betrachtet man jedoch die heutige Praxis, ist festzustellen, dass die Wertschöpfungspotenziale gesunder Mitarbeiter nur unzureichend

genutzt werden, da eine strategische Ausrichtung fehlt und operative Einzelaktionen im BGM nicht aufeinander abgestimmt sind. Der vorliegende Beitrag stellt mit der Gesundheits-BSC ein an die Anforderungen des BGM angepasstes Instrument vor, mit dem BGM-Strategien in operative Maßnahmen überführt werden können und eine strategische Steuerung eines "Gesundheitsbereichs" erfolgen kann. Dabei werden zentrale Herausforderungen angesprochen, z. B. wie die vielen an der Gesundheitsförderung beteiligten Akteure integriert und komplexe Zusammenhänge in der Gesundheitsförderung im Rahmen der Strategieumsetzung berücksichtigt werden können.

14. Die Bedeutung von Fehlzeitenstatistiken für die Unternehmensdiagnostik

UTA WALTER, ECKHARD MÜNCH

Die Entwicklung der Fehlzeitenquote wird von den meisten Unternehmen aufmerksam beobachtet, weil Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit betriebliche Kosten erzeugen. Auch für die Unternehmensdiagnostik ist die Betrachtung des Fehlzeitengeschehens unverzichtbar: als Signalgeber für vorhandene Probleme im gesamten Unternehmen, in einzelnen Abteilungen oder Teams. Darüber hinaus ist die Aussagekraft von Fehlzeiten jedoch begrenzt. Im folgenden Beitrag werden eigene Daten aus einer betrieblichen Fallstudie präsentiert. Die Befunde einer Mitarbeiterbefragung in vier Bereichen eines produzierenden Unternehmens mit rund 2000 Mitarbeitern legen nahe, dass Fehlzeiten in erster Linie Auskunft über den Zustand einer Organisation, und insbesondere ihre Ausstattung mit Sozialkapital geben, aber nicht valide den Gesundheitszustand der Organisationsmitglieder widerspiegeln. Um verlässliche Aussagen über das Befinden der Beschäftigten und die dafür relevanten Einflussgrößen treffen zu können – das macht die Studie deutlich – ist eine verbesserte Unternehmensdiagnostik unverzichtbar, insbesondere unter Einbeziehung von Befragungsdaten.

15. Gesundheitsmanagement und Netzwerk-gestütztes Lernen als Erfolgsfaktoren

MICHAEL BIENERT, MICHAEL DRUPP, VOLKER KIRSCHBAUM

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als eine moderne Unternehmensstrategie zur Verbesserung der Gesundheit wie auch Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter stellt klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) vor vielfältige Umsetzungsprobleme wie mangelnde Zeitressourcen oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal. Dadurch ist es ihnen nicht möglich, die Vorteile und das aktuelle Wissen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ausreichend zu nutzen. Professionell organisierte Netzwerke sind eine Möglichkeit diese Defizite auszugleichen. In diesem Beitrag wird nach einer kurzen Erläuterung der Grundzüge des BGM ein durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) öffentlich gefördertes Netzwerkprojekt vorgestellt. Im Rahmen dieses Projekts erfolgt eine Evaluation der in den beteiligten Betrieben durchgeführten Maßnahmen über Mitarbeiterbefragungen, Krankenstandsanalysen und eine Befragung zum wirtschaftlichen Erfolg. Erste Zwischenergebnisse dieser Evaluation beleuchten den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Mitarbeiterengagement sowie Gesundheit und Unternehmenserfolg, welche nachfolgend dargestellt werden.

16. Erfolgsfaktoren Betrieblicher Gesundheitsförderung - Eine Bilanz aus Sicht baye-rischer Unternehmen

WERNER WINTER, CHRISTINA SINGER

Der Nachweis der Wirksamkeit ist für die Akzeptanz der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) von enormer Bedeutung. Seit 2004 erhebt die AOK Bayern daher Daten zur Wirkung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Unternehmen. Der vorliegende Beitrag fasst die Ergebnisse von über 250 BGF-Projekten zusammen. Im Folgenden werden die wichtigsten Nutzeneffekte aus Sicht der Unternehmen detailliert beschrieben. Dabei werden insbesondere auch die Erfolgsfaktoren betrachtet, die Einfluss auf den Nutzen haben. Die Daten zeigen, dass mit BGF das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten positiv beeinflusst werden kann. Darüber hinaus leistet BGF einen wertvollen Beitrag zu Verbesserung „weicher“ Erfolgsfaktoren wie Kommunikation und Betriebsklima.

17. Integratives Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Kooperationsprojekt des Instituts für Technologie und Arbeit und der AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Umsetzung und Evaluation unter Berücksichtigung einer Stakeholderperspektive

KLAUS J. ZINK, MARTIN THUL, JUDITH HOFFMANN, ACHIM FLECK

Zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation wurden in den letzten Jahren zunehmend Konzepte eines „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ entwickelt. Damit „Gesundheit“ und „Management“ zu einem tragfähigen „Gesundheitsmanagement“ verschmelzen können, müssen Managementprinzipien zur Anwendung kommen, die die Integration des Themenfeldes „Gesundheit“ in unternehmensspezifische Managementsysteme sicherstellen. Darüber hinaus ist zu klären, anhand welcher Kenngrößen sich ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement messen und steuern lässt. Das am Institut für Technologie und Arbeit e. V. (ITA) entwickelte Modell für die Bewertung eines Integrativen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (IBGM-Modell) zeigt eine Möglichkeit zur Beantwortung dieser Frage. Dieses Bewertungsmodell lehnt sich an das EFQM-Modell für Excellence an und wurde bzw. wird in drei Modellvorhaben u. a. von der AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen gemeinsam mit mehr als 40 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Brachenzugehörigkeit erprobt. Bei erfolgreicher Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements erhalten die Unternehmen einen prospektiven Beitragsbonus. Grundlage dieses Bonus ist eine Selbstbewertung auf Basis des oben skizzierten Bewertungsmodells, deren Ergebnis von einer unabhängigen dritten Stelle geprüft wird. Die Unternehmen erhalten ein umfassendes Feedback, mit dessen Hilfe sie Maßnahmen zur weiteren Verbesserung ihres Gesundheitsmanagements ableiten können. Damit wird die betriebliche Gesundheitssituation über Jahre hinweg kontinuierlich verbessert. Die Ergebnisse aus den begleitenden Evaluationen geben Hinweise auf die Wirksamkeit des IBGM-Ansatzes und ermutigen, ihn dauerhaft und nachhaltig in Unternehmen zu etablieren.

18. Unternehmenskultur, Gesundheit und wirtschaftlicher Erfolg in den Unternehmen in Deutschland - Ergebnisse eines Forschungsprojekts des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

FRANK HAUSER

Das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführte Forschungsprojekt „Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland“ kann auf sehr umfassender Datenbasis zeigen, dass eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur bzw. die Arbeitsqualität und das damit eng verbundene Engagement der Mitarbeiter sehr wichtig für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit der Un-

ternehmen in Deutschland sind. Gleichzeitig wird deutlich, dass das grundsätzlich vorhandene Potenzial in den meisten Unternehmen und Organisationen noch nicht ausreichend genutzt wird. Analoges zeigt sich zu Status und Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Aus Sicht vieler Mitarbeiter besteht Optimierungspotenzial hinsichtlich der gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen. Gleichzeitig beeinflussen verschiedene Aspekte einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur das Ausmaß des Krankenstandes nachhaltig. Durch die Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur mit einer ausgeprägten Qualität der Arbeit können die Potenziale besser genutzt und das Engagement der Mitarbeiter in den Unternehmen weiter gefördert und gepflegt werden.

19. Erfahrungen des Bereichs Gesundheit der ThyssenKrupp Steel AG mit anerkannten und selbst entwickelten Kennzahlen

WERNER MÖLDERS

Die ThyssenKrupp Steel AG führt seit den 80er Jahren Betriebliche Gesundheitsförderung durch. Nachdem zur Gewinnung von Kennzahlen zunächst der Work Ability Index eingesetzt wurde, entwickelten die Betriebsärzte von ThyssenKrupp mit dem Gesundheitsscore® ein eigenes Instrument, das auf die Motivierung der Mitarbeiter zielt. Das Instrument wird auch im Rahmen der Gesundheitsschicht® eingesetzt, eines ebenfalls selbstentwickelten Weiterbildungskonzepts zur Vermittlung von Basiswissen über Gesundheit und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit. Führungsdefiziten versucht ThyssenKrupp mit dem sogenannten Vorgesetzten-Barometer zu begegnen. Hierbei beurteilen Mitarbeiter ihre Vorgesetzten jährlich anhand der Schulnotensystematik sowie im Rahmen von Team-Workshops. Beim Einsatz von Kennzahlen ist es aus Sicht von ThyssenKrupp wichtiger, dass die Zahlen betriebspezifisch hilfreich sind als dass sie wissenschaftlich validierbar sind.

B Daten & Analysen

20. Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2007

KERSTIN HEYDE, KATRIN MACCO, CHRISTIAN VETTER

Der folgende Beitrag liefert umfassende und differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der 9,8 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland. Ein einführendes Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Im Einzelnen wird u. a. eingegangen auf die Verteilung der Arbeitsunfähigkeit, die Bedeutung von Kurz- und Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfällen, regionale Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sowie die Abhängigkeit des Krankenstandes von Faktoren wie der Betriebsgröße und der Beschäftigtenstruktur. In elf separaten Kapiteln wird anschließend detailliert die Krankenstandsentwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen beleuchtet.

21. Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV

KLAUS BUSCH

Der vorliegende Beitrag gibt anhand der Statistiken des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) einen Überblick über die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV). Zunächst werden die Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen und die Erfassung der Arbeitsunfähigkeit erläutert. Hiernach wird auf die Entwicklung der Fehlzeiten auf GKV-Ebene eingegangen. Ebenfalls wird Bezug auf die Unterschiede der Fehlzeiten zwischen den verschiedenen Kassen genommen.

22. Krankenstand und betriebliche Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung

FERNANDA ISIDORO LOSADA UND MONIK MELLENTHIN-SCHULZE

Der folgende Beitrag fasst den Bericht zum Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung für das Erhebungsjahr 2007 zusammen und vergleicht die Ergebnisse mit denen der AOK-Erhebung.

Neben einführenden Angaben zur Personalstruktur der unmittelbaren Bundesverwaltung und zu Methodik und Vergleichbarkeit enthält der Beitrag differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten im Bundesdienst. Auf die Darstellung der allgemeinen Krankenstandsentwicklung folgen Angaben zum Krankenstand nach Dauer, nach Geschlecht sowie nach Laufbahngruppen. Bei der Gegenüberstellung der Daten von Bundesverwaltung und AOK wird ausführlich auf die vergleichsweise ungünstige Altersstruktur des Bundespersonals und die Bedeutung des Faktors „Lebensalter“ für den Krankenstand eingegangen.

Der letzte Abschnitt befasst sich schließlich mit der systematischen betrieblichen Gesundheitsförderung, die – auch im Rahmen des Regierungsprogramms „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ – für die Bundesverwaltung verbindlich ist.