

Unterstützung bei der Einführung von Gesundheitsmaßnahmen – eine Unternehmensbefragung zur Zusammenarbeit mit externen Leistungsanbietern

Nick NEUBER, Maria MÜLLER, Christiane KRÜGER, Heike KRAUßLACH

*Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen, Ernst-Abbe-Hochschule Jena
Carl-Zeiss-Promenade 2, D-07745 Jena*

Kurzfassung: Die Ermittlung des Ist-Standes von Gesundheitsmaßnahmen in Thüringer Unternehmen ist Gegenstand einer vom „Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen“ durchgeführten Unternehmensbefragung. Dabei sollte festgestellt werden, welche Gründe für die Einführung dieser Maßnahmen ausschlaggebend sind, welche Hindernisse bei der Umsetzung auftreten und welche Kriterien bei der Auswahl externer Partner für die Unternehmen wichtig sind. Es handelt sich mehrheitlich um Kleinunternehmen, die bereits aktiv Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit umgesetzt haben. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung liefern themenspezifische Anregungen für die erfolgreiche Implementierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und für die Weiterentwicklung des Handlungsfeldes Gesunde Arbeit.

Schlüsselwörter: Gesunde Arbeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Fachkräftegewinnung, Mitarbeiterbindung, kleine und mittelständische Unternehmen, Auswahlkriterien externer Leistungsanbieter

1. Einleitung

Seit der deutschen Wiedervereinigung hat sich der Freistaat Thüringen dank hoher Wachstumszahlen und niedriger Arbeitslosenquoten zu einem erfolgreichen Wirtschaftsstandort entwickelt. Allerdings sorgt die anhaltende demografische Entwicklung auch in Thüringen zu einer Reduzierung der Bevölkerung und zu einem Mangel an Fachkräften (Kraußlach et al. 2015). Gemäß dem „Demografiebericht 2013“ wird im Freistaat der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren bis 2030 weiter steigen. Gleichzeitig wird das Bundesland aufgrund massiver Abwanderungen gut ausgebildeten Fachpersonals und durch sinkende Geburtenzahlen 392.000 Einwohner verlieren, was einem Bevölkerungsrückgang von 17,5 % entspricht. Diese Faktoren führen dazu, dass die erwerbsfähige Bevölkerung ebenfalls sinkt. Dabei ist die Thüringer Betriebslandschaft auf qualifizierte Erwerbstätige angewiesen. Der Gesamtarbeitskräftebedarf, wird für die Thüringer Betriebslandschaft bis zum Jahr 2025 auf ca. 280.000 Arbeitskräfte prognostiziert (Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr 2014).

Bereits heute ist die bestehende Erwerbsbevölkerung mit erhöhten Anforderungen sowie einer Verdichtung der Arbeitsintensität konfrontiert. Rahmenbedingungen wie zum Beispiel permanenter Termin- und Leistungsdruck, unterbrochene Arbeitsprozesse sowie das Bewältigen von verschiedenen Arbeiten zur gleichen Zeit, führen bei den Arbeitnehmern zu einem hohen Stressniveau. Die tendenziell steigenden Be-

lastungen und Beanspruchungen können sich mittel- und langfristig negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Diesen Ansprüchen der Arbeitswelt stehen zudem veränderte Bedürfnisse der Arbeitnehmer gegenüber. Selbstverwirklichung, Partizipation, Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung stehen vermehrt im Mittelpunkt der Arbeitstätigkeit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012).

Diese Veränderungsprozesse und die Auswirkungen des demografischen Wandels erfordern ein Umdenken der Unternehmen hinsichtlich ihres Personals und damit der Gestaltung der Arbeits- und Organisationsstrukturen. Gesunde Arbeit rückt daher immer mehr in den Unternehmensvordergrund. Durch die bedarfsgerechte Ausgestaltung kann die Zufriedenheit, die Motivation und die Lebensqualität der Beschäftigten erhöht werden. Zudem wird die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie die Produktivität bis zum Renteneintritt gewährleistet. (Roland Berger Strategy Consultants GmbH 2011).

Das an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena angesiedelte Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen unterstützt Thüringer Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von Maßnahmen gesunder Arbeit sowie bei der Suche nach bedarfsgerechten Leistungsangeboten. Ziel des Netzwerkes ist es, Gesundheitsmaßnahmen nachhaltig in den Unternehmen zu sichern und dabei die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aufrechtzuhalten. Im Rahmen eines studentischen Projektes wurde in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen eine Unternehmensbefragung zum Thema „Gesunde Arbeit in Thüringen“ durchgeführt. Ziel der Befragung ist die Ermittlung des Ist-Standes von Gesundheitsmaßnahmen in Thüringer Unternehmen. Dies beinhaltet unter anderem die Identifizierung umgesetzter Maßnahmen sowie wichtiger gesundheitsrelevanter Themengebiete. Darüber hinaus werden auftretende Arbeitsbelastungen, Gründe und Hürden für die Einführung von Maßnahmen sowie Kriterien für die Auswahl von Leistungsanbieter ermittelt.

2. Methode

2.1 Auswahl der befragten Unternehmen/Einrichtungen des öffentlichen Dienstes

Die Versendung der Unternehmensbefragung erfolgte Ende Februar 2016 per E-Mail an insgesamt 4.258 Thüringer Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die Teilnehmer konnten die Unternehmensbefragung mittels beschreibbarer PDF oder online, über einen entsprechenden Link beantworten. Zur Auswahl der Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes wurde die Unternehmens- und Technologiedatenbank der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbh (LEG Thüringen) genutzt. Die Datenbank ist unter www.invest-in-thuringia.de/service/firmendatenbank frei zugänglich.

Mit dem Titel „Gesunde Arbeit in Thüringen“ wurde sich bewusst gegen die Verwendung des Begriffes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entschieden. Frühere Untersuchungen der „Forschergruppe BGM in Thüringer Unternehmen“ kamen zu dem Ergebnis, dass dieser Managementbegriff besonders in kleineren Unternehmensformen auf Ablehnung stößt. Mit einer einfacheren Sprache werden besonders kleinere Unternehmensformen zur Auseinandersetzung mit diesem Thema aktiviert.

2.2 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus insgesamt drei Kategorien. In der ersten Kategorie werden allgemeine Angaben über das Unternehmen eingeholt. Dabei werden die Branche, die Mitarbeiterzahl sowie der Altersdurchschnitt abgefragt. Die zweite Kategorie konzentriert sich auf die Ermittlung des Ist-Standes von Gesundheitsmaßnahmen in Unternehmen. Dabei wird zunächst die allgemeine Situation im Unternehmen hinsichtlich Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung und auftretenden Arbeitsbelastungen erfragt. Anschließend wird der Fokus auf das Thema Mitarbeitergesundheit gelegt. Hier werden bereits eingeführte Maßnahmen betrachtet, deren Beweggründe und auftretende Schwierigkeiten ermittelt sowie Themengebiete analysiert, in denen diese Maßnahmen umgesetzt wurden, geplant sind und/oder akuter Handlungsbedarf besteht. Die dritte und letzte Kategorie der Befragung konzentriert sich auf die Zusammenarbeit mit externen Leistungsanbietern und welche Kriterien bei der Auswahl von Leistungsanbietern im Vordergrund stehen. Insgesamt besteht die Befragung aus 14 Multiple-Choice-Fragen.

3. Ergebnisse

3.1 Rücklaufquote

Insgesamt nahmen 152 Thüringer Unternehmen an der Befragung teil. Bei der Versendung von 4.258 E-Mails, entspricht dies einer Rücklaufquote von 3,57 %. 53,3 % der Teilnehmer beantworteten die Umfrage online und 46,7 % nutzten die beschreibbare PDF. Dabei teilen sich die 152 Rückläufer in folgende Unternehmensgrößen auf: 26,3 % Kleinstunternehmen, 29,6 % Kleinunternehmen, 26,3 % mittlere Unternehmen und 15,8 % Großunternehmen. Insgesamt haben 55,9 % der befragten Unternehmen weniger als 50 Beschäftigte. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben in dieser Befragung einen Anteil von 82,2 %. Der Fragebogen wurde überwiegend von Personen der Führungsebenen beantwortet: Geschäftsführer (27,6 %), Inhaber (18,4 %), Personalleiter (13,2 %). Nach Betrachtung der Branchen ist das Verarbeitende Gewerbe mit 20,5 % führend, gefolgt von den Branchen Information und Kommunikation mit 10,6 % und Wirtschaftlicher Dienstleistungen mit 9,9 %. Der Kern der Belegschaft (44,5 %) ist zwischen 31 und 50 Jahren alt. 32,2 % sind über 50 Jahre. Somit sind insgesamt 76,7 % der Belegschaft älter als 30 Jahre.

3.2 Auswertung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass bereits 66,9 % der teilgenommenen Unternehmen Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Dabei gibt es wesentlich Unterschiede zwischen den Branchen und der Art der Tätigkeiten, für die die Fachkräfte benötigt werden. Ein Drittel der Befragten geben allerdings auch keine Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften an.

Bezüglich der Bindung der Mitarbeiter an das eigene Unternehmen, weisen Thüringer Unternehmen eine geringe Fluktuationsrate auf. 32,4 % der Befragten geben sogar an, dass keine Fluktuation im Unternehmen vorhanden ist. Weiterhin sagen 41,6 % aus, dass die eigenen Mitarbeiter länger als 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind.

Da auftretende Arbeitsbelastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Stress und Unzufriedenheit führen können, wurde ermittelt, welche Arbeitsbelastungen aktuell in Thüringer Unternehmen auftreten. Am häufigsten wurde dabei der Zeit- und Termindruck mit 72,7 % angegeben, gefolgt von der einseitigen Körperhaltung mit 60,5 % und der Unterbrechung des Arbeitsablaufes mit 47,7 % (Mehrfachnennung möglich).

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind wichtige Erfolgsfaktoren für Unternehmen, weshalb das Thema Mitarbeitergesundheit mehr an Bedeutung gewinnt. Mit der Verbesserung der Mitarbeitergesundheit haben sich bereits 86,2 % der Befragten auseinandergesetzt. Die Gründe, dafür sind sehr vielfältig. In erster Linie sollen Gesundheitsmaßnahmen die Motivation der Mitarbeiter (71,7 %) und das Betriebsklima verbessern (71,7 %). Weiterhin sollen die getätigten Maßnahmen positiv auf die Mitarbeiterbindung (65,8 %) wirken, die Attraktivität des Arbeitgebers steigern (56,6 %) und aufkommende gesundheitliche Probleme der alternden Belegschaft (54,6 %) reduzieren.

Insgesamt haben bereits 78,5 % der befragten Unternehmen Gesundheitsmaßnahmen umgesetzt. Dabei wurde zwischen Einzelmaßnahmen und umfassenden Maßnahmen unterschieden. 20,1 % der an der Befragung teilgenommenen Unternehmen haben umfassende Maßnahmen, wie zum Beispiel ein ganzheitliches BGM-Konzept implementiert. 75 % der Unternehmen, die umfassende Maßnahmen eingeführt haben, besitzen mehr als 50 Mitarbeiter.

Der Großteil der befragten Unternehmen konzentriert sich allerdings auf die Einführung von gesundheitsförderlichen Einzelmaßnahmen. Insgesamt geben 58,4 % der befragten Unternehmen an, einzelne Gesundheitsmaßnahmen umgesetzt zu haben. Noch keine Einführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen erfolgt in 21,5 % der befragten Unternehmen.

Um den Unternehmen bedarfsgerechte Lösungen präsentieren zu können, müssen zunächst die Hauptprobleme bei der Einführung und Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen analysiert werden. Demnach besteht die größte Problematik im Vorrang des Tagesgeschäftes (57,9 %) und der Kostspieligkeit der Maßnahmen (51,3 %). Für 48,7 % sind die unzureichenden zeitlichen und personellen Ressourcen ein unüberwindbares Hindernis (Mehrfachnennung möglich).

Weiterhin wurden den Teilnehmern folgende Themengebiete zur Auswahl angeboten, die sie mit „wichtig“, „unwichtig“, „bereits praktiziert“, „in Planung“ und/oder „akuter Handlungsbedarf“ bewerten sollten: Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, Bedarfsanalyse/Analyseinstrumente, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Führungskräfte-schulung, Gesunde Ernährung, Mitarbeiterqualifizierung, Optimierung der Arbeitsprozesse, Prävention, Rehabilitation, Sozialberatung, Sport und Bewegung, Stressbewältigung/Entspannung und Technische Lösungen.

In der Kategorie „wichtig“ werden am häufigsten die Themengebiete Sport und Bewegung (42,8 %) Stressbewältigung und Entspannung (40,8 %) und Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung (38,8 %) benannt. In der Kategorie „unwichtig“ werden von den Teilnehmern die Themengebiete Technische Lösungen (53,3 %), Gesunde Ernährung (32,9 %), Rehabilitationsmaßnahmen (30,9 %) und Sozialberatungen (30,3 %) genannt. Da die Fragen nach wichtigen bzw. unwichtigen Themengebieten nur geringen Aufschluss darüber geben, welche Themengebiete in Thüringer Unternehmen bereits Anwendung finden, wurde weiterhin erfragt, in welchen Themengebieten bereits Erfahrungen vorliegen bzw. in welchen Themengebieten Maßnahmen geplant sind.

Bei den bereits umgesetzten Maßnahmen ist das Thema Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit (78,9 %) führend. Es folgen die Themen Optimierung der Arbeitsprozesse (74,3 %) und Maßnahmen der Mitarbeiterqualifizierung (71,7 %). Akuter Handlungsbedarf besteht vermehrt in den Themengebieten Stress-bewältigung/Entspannung (9,2 %) sowie Sport und Bewegung (6,6 %).

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die befragten Thüringer Unternehmen vorrangig gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen umsetzen bzw. Umsetzungen planen. Zur Überwindung der bestehenden Hindernisse und der erfolgreichen und nachhaltigen Implementierung von Gesundheitsmaßnahmen kann es sich lohnen mit externen Partnern wie zum Beispiel Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Reha-Zentren, Beratern oder anderen Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Diese Anbieter verfügen über langjährige Erfahrung und Know-how im Bereich der Prävention, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, der Gesundheitsförderung sowie anderen relevanten Themen und können praktikable Lösungen anbieten.

Die befragten Unternehmen arbeiten beim Thema gesunde Arbeit häufig mit Krankenkassen (23,1 %), Reha-Zentren/Fitnessstudios/Physiotherapien (16,9 %) und Einrichtungen von Schulungsangeboten (9,3 %) zusammen. 39,5 % der Befragten haben bisher keine Unterstützung von externen Partnern in Anspruch genommen.

Die Anzahl an Leistungsanbietern gesunder Arbeit ist aufgrund der verschiedenen Themenbereiche und der vielseitigen Angebote extrem hoch und unübersichtlich. Das Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen unterstützt Thüringer Unternehmen bei der Suche nach bedarfsgerechten Leistungsanbietern. Daher sollte ermittelt werden, welche Kriterien bei der Auswahl von Leistungsanbietern „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ sind.

Mit der Addition der Werte „sehr wichtig“ und „wichtig“ sind die fünf meistgenannten Kriterien ein „bedarfsgerechtes Angebot“ (88,1 %), die „Nachhaltigkeit der Maßnahme“ (87,5 %), eine „motivierende Wirkung auf Mitarbeiter“ (87,5 %), die „Berücksichtigung unternehmensspezifischer Besonderheiten“ (87,5 %) und der „Nutzen der Maßnahme“ (86,2 %). Die neun-häufigsten Kriterien erreichen in Summe einen Wert von mindestens 80 %. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass fast alle vorgegebenen Kriterien von den teilgenommenen Unternehmen für „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ eingestuft werden. Lediglich das Kriterium „Raumkapazität des Anbieters“ ist für die Hälfte der Befragten „weniger wichtig“ bzw. „unwichtig“.

4. Diskussion

Die vorliegende Unternehmensbefragung gibt Einblicke in den aktuellen Stand der Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen in Thüringer Unternehmen. Im Vergleich zu der im Jahr 2015 durchgeführten „Thüringenweiten Befragung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen“ konnte der Anteil der teilgenommenen kleinen und mittelständischen Unternehmen erhöht werden. Aufgrund der Thüringer Unternehmensstruktur sollten diese Unternehmensformen vermehrt in den Fokus der Forschung gerückt werden und insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen Anlaufstellen geschaffen werden, in denen kostengünstig Informationen und Unterstützungen zum Thema gesunde Arbeit angeboten werden.

Zwar bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeitern einzelne gesundheitsförderliche Maßnahmen an, doch besonders bei der strategischen und nachhaltigen Implementierung von Gesundheitsmaßnahmen gibt es Verbesserungspotentiale. Aufgrund der

knappen zeitlichen und personellen Ressourcen und vor allem des Vorrangs des Tagesgeschäftes benötigen besonders KMU Unterstützung. Für eine strukturierte und nachhaltige Einführung von Gesundheitsmaßnahmen, die sich positiv auf die Fachkräftegewinnung und Mitarbeiterbindung auswirken kann, empfiehlt es sich daher auf Experten zurückzugreifen. Diese unterstützen den Mittelstand mit Informations-, Unterstützungs- und Beratungsangeboten. Die Fülle der Angebote kann ein kleiner Betrieb kaum überblicken. Viele Führungskräfte wissen häufig nicht, welche Angebote existieren. Daher ist es für viele Unternehmen schwierig, die passenden Leistungsanbieter zu finden und in Anspruch zu nehmen.

In Thüringen unterstützt das „Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen“ Unternehmen bei der strukturierten und nachhaltigen Einführung und Umsetzung von Maßnahmen gesunder Arbeit. Angesiedelt an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena entlastet, informiert, begleitet und vernetzt es Thüringer Unternehmen. Das Netzwerk ist eine neutrale und zentrale Anlaufstelle mit persönlichen Ansprechpartnern. Es unterstützt bei der Suche nach bedarfsorientierten Leistungsangeboten und organisiert regelmäßige Veranstaltungen zur Sensibilisierung sowie zum Wissens- und Erfahrungsaustausch.

5. Literatur

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012) Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden: eckedesign Berlin.
- Kraußlach H, Schmidt R, Müller M, Bühren S, Neuber N, Malinka J, Sakris J (2015) Praxisleitfaden zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Jena: Verlag Ernst-Abbe-Hochschule Jena
- Roland Berger Strategy Consultants GmbH (2011) Trendatlas Endbericht. Freistaat Thüringen, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. 08.11.2017. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00023259/trendatlasEndbericht.pdf.
- Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (2014) Demografiebericht 2013. Teil 1 – Bevölkerungsentwicklung des Freistaats Thüringen und seiner Regionen. 08.11.2017. https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbv/demografie/db_2013_teil_1_akt_m_rz_2014.pdf.

Förderung: Das Projekt „Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen“ wird durch die Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen mbH (GFAW) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und die AOK PLUS als Kooperationspartner für einen Zeitraum von drei Jahren bis 30.09.2018 gefördert.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de