

Konzeptentwicklung für das Gesundheitsmanagement in
Unternehmen

Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades „Bachelor of Science
(B. Sc.)“ im Studiengang Wirtschaftswissenschaft der
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Leibniz Universität
Hannover

vorgelegt von

Name:

Lescher

Vorname:

Marvin



Prüfer:

Prof. Dr. M. H. Breitner

Laatzen, den 11.08.2016

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	II
Abstrakt	1
1. Einleitung	2
1.1 Relevanz des Themas	2
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	3
2. Grundlagen	3
2.1 Personalmanagement	4
2.2 Gesundheitsmanagement	5
2.3 Gesetzliche Regelungen	9
3. Kooperationsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung	11
3.1 Relevanz von Kooperationen.....	11
3.2 Kooperationsvoraussetzungen	13
3.3 Kooperationspartner	13
3.3.1 Krankenkassen.....	14
3.3.2 Andere Fördermittel.....	15
3.3.3 Interne Akteure.....	17
4. Einzelfallstudie zum Gesundheitsmanagement am Beispiel der MediFox GmbH	17
4.1 Vorstellung des Unternehmens	17
4.2 Status Quo	20
4.3 Studienauswertung.....	21
5. Entwicklung eines Gesundheitskonzeptes für die MediFox GmbH	22
5.1 Managementkonzepte	22
5.1.1 Gesundheits-Balanced-Scorecard	23
5.1.2 Das BGM-Haus	28
5.2 Herausforderungen bei der Umsetzung.....	30
5.3 Konzeptentwicklung	32

5.3.1 Kurzfristiges Gesundheitskonzept	32
5.3.2 Langfristiges Gesundheitskonzept.....	37
5.4 Integration in die Unternehmensentwicklung	45
6. Limitationen	45
7. Zusammenfassung und Ausblick	46
Literaturverzeichnis	III
Anhang	VIII
Definitionen BGM und BGF	VIII
Kurzinterviews	XI
Organigramm von MediFox	XVI
Fragebögen zum Gesundheitstag	XVII
Unternehmensliste	XX
Ehrenwörtliche Erklärung	XXI

1. Einleitung

Im ersten Kapitel wird anfangs die Relevanz des Gesundheitsmanagements in Unternehmen anhand von Fakten belegt, um daraufhin das Ziel der Arbeit mittels einer Forschungsfrage zu formulieren und den Aufbau der Arbeit zu erläutern.

1.1 Relevanz des Themas

Unternehmen stehen vor der großen Herausforderung in Zukunft ausreichend Personal zur Verfügung zu haben, um dem steigenden Wettbewerbsdruck gerecht zu werden. Der demografische Wandel verursacht in Deutschland ein Ungleichgewicht zwischen jüngeren und älteren Erwerbspersonen. Daher verändert sich die Altersstruktur in Unternehmen beachtlich. Aufgrund der älteren Belegschaft wird der Krankenstand in den kommenden Jahren weiter steigen (vgl. Statista A, 2016). Seit 2006 sind in Niedersachsen die Tage der Arbeitsunfähigkeit pro Erwerbsperson von 11,9 auf 16 (2016) Fehltage pro Jahr angestiegen (vgl. Techniker Krankenkasse, 2016: S. 9). Langfristig führt dies zu erheblichen Produktivitätsausfällen. Im Jahr 2013 betrug der gesamtwirtschaftliche Produktionsausfall durch Arbeitsunfähigkeit in Deutschland 59 Milliarden Euro. Der Ausfall der Bruttowertschöpfung wurde im gleichen Jahr auf 103 Milliarden Euro geschätzt – Tendenz steigend (vgl. Schmidt, 2015: S. 11). Diese Zahlen belegen, dass ein Gesundheitsmanagement für ein Unternehmen wichtig ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Krankheitsfälle zu reduzieren. Die zunehmende Erwartungshaltung des Arbeitnehmers¹ trägt zu dieser Ansicht bei. Eine Forsa-Umfrage belegt, dass 57 % der befragten Arbeitnehmer die Schaffung von Bewegungsmöglichkeiten als Arbeitgeberaufgabe sehen, da dieser gesunde Mitarbeiter im Unternehmen erwartet (vgl. Statista B, 2016). Zudem hat das Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei ca. 21 % der Bewerber einen Einfluss bei der Arbeitgeberauswahl (vgl. Statista C, 2016). Mit einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement werden somit die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers vereint.

Aufgrund der Komplexität des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Integration von mehreren externen Kooperationspartnern und dem Umgang mit sensiblen Daten der Mitarbeiter, ist eine Konzeptentwicklung für das Gesundheitsmanagement, passend zu der Unternehmensstrategie von der MediFox

¹ In folgender Bachelorarbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Sie schließt jedoch gleichermaßen die weibliche Form mit ein.

GmbH² erforderlich. Vorhandene Konzepte aus der Literatur schreiben lediglich allgemeine Maßnahmen vor und sind deswegen nur begrenzt auf ein Unternehmen übertragbar.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Das Ziel der Arbeit ist die Entwicklung eines Gesundheitskonzeptes für das Gesundheitsmanagement von MediFox. Die Forschungsfrage lautet demzufolge: *Wie kann ein Gesundheitsmanagement, dass die Arbeitgeberattraktivität steigert, für MediFox gestaltet werden?*

Nach der Einleitung folgen im zweiten Kapitel die theoretischen Grundlagen, um ein allgemeines Verständnis für die Thematik „Gesundheitsmanagement in Unternehmen“ zu schaffen. Danach werden die Kooperationsmöglichkeiten für Unternehmen aufgezeigt, weil viele Interessengruppen die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten oder verbessern möchten. In vierten Kapitel wird eine Einzelfallstudie am Partnerunternehmen MediFox durchgeführt. Innerhalb dieser Betrachtung werden der Status Quo und die Studienausswertung im Bezug zum Gesundheitsmanagement ausgewertet. Im darauffolgenden Kapitel wird die Balanced Scorecard als theoretisches Managementkonzept erläutert. Darüber hinaus wird ein Managementkonzept aus der Praxis zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wiedergegeben. Des Weiteren werden die Herausforderungen bei der Umsetzung eines Gesundheitsmanagements für MediFox herausgearbeitet. Im Kapitel 5.3 wird die Zielsetzung der Arbeit durch die Entwicklung des kurz- und langfristigen Gesundheitskonzeptes verfolgt. Nach der Entwicklung werden die Konzepte in die Unternehmensentwicklung von MediFox eingeordnet. Um daraufhin mit den Limitationen, die die Aussagekraft der Bachelorarbeit beschränken, fortzufahren. Schließlich wird die Bachelorarbeit mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick in die Zukunft abgeschlossen.

2. Grundlagen

Zur Einführung in die Thematik werden im zweiten Kapitel die theoretischen Grundlagen zum Personal- und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie die

²Im Folgenden „MediFox“ genannt.

Für die Konzeptentwicklung wären sensible Daten wie z. B. die Krankenstands- und Fluktuationsquote bei MediFox hilfreich gewesen. Da auf konkrete Zahlen nicht verwiesen werden konnte, gewinnt das entwickelte Konzept an Subjektivität. Die Wahl der Maßnahmen kann somit kritisch hinterfragt werden, weil Erkenntnisse aus unternehmensbezogenen Analysen fehlen. Bei der praktischen Umsetzung der beiden Konzepte müssen die fehlenden Zahlen erhoben und beachtet werden.

Ähnlich schwierig gestaltete sich die Integration des Konzeptes in die Unternehmensentwicklung, da wenig Kenntnisse über die geplanten Entwicklungen von MediFox vorlagen. Die Arbeit befasst sich zudem nicht mit den Wechselwirkungen der einzelnen Gesundheitsmaßnahmen und den externen Einflüssen, denen Unternehmen und Mitarbeiter ausgesetzt sind.

Mit Blick auf die Kooperationspartner ist zu bedenken, dass die Interviewten lediglich die Meinung der Krankenkassen widerspiegeln. Durch eine Befragung von Kritikern des betrieblichen Gesundheitsmanagements würden weitere Sichtweisen beachtet werden. Darüber hinaus wurden die bürokratischen Hürden für einen Antrag auf Fördermittel außer Acht gelassen. Sollte der Aufwand für einen Antrag zu groß sein, kann eine Beantragung der Fördermittel somit nicht zielführend sein.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Im letzten Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und ein Ausblick in die Zukunft gegeben.

Nach einer Einführung in das Thema wurde aufgezeigt, dass die Integration eines Gesundheitsmanagements eine komplexe und umfangreiche Aufgabe ist. Das Personalmanagement ist, laut der in dieser Arbeit festgelegten Definition des BGMS, nicht für dessen Umsetzung verantwortlich. Vielmehr liegt die Verantwortung bei der Unternehmensleitung. Darüber hinaus schreiben rechtliche Rahmenbedingungen die Unterstützung der Gesundheitsförderung in Unternehmen vor. MediFox muss die externe Unterstützung der Krankenkassen etc. lediglich anfragen. Die unterschiedlichen Profiteure des betrieblichen Gesundheitsmanagements erstrecken sich vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis hin zu den Unfall-, Kranken-, und Pflegeversicherungen, weshalb eine Kooperation mit den genannten Partnern naheliegt. Die Arbeitgeberanalyse in Kapitel vier ergab, dass MediFox kein Gesundheitsmanagement hat, aber trotzdem das Ziel verfolgt, die Arbeitgeberattraktivität durch ein gesundes und gutes Image zu steigern. Aufbauend auf die strukturellen Voraussetzungen wurde das Ziel der Arbeit, *ein Gesundheitskonzept für das Gesundheitsmanagement, das die Arbeitgeberattraktivität von MediFox steigert, zu entwickeln*, erreicht. Dabei wurde insbesondere auf die Differenzierung zwischen einem kurzfristigen und langfristigen

Konzept eingegangen, um ressourcenabhängige Gestaltungspielräume aufzuzeigen. Das kurzfristige Konzept ist mit geringem Aufwand verbunden und kann schnellstmöglich umgesetzt werden. Das langfristige Konzept hingegen benötigt ein Umdenken bezüglich der Priorisierung des Themas „Gesundheit bei MediFox“, damit eine Umsetzung gelingen kann.

Limitationen bei der vorliegenden Arbeit bestanden in erster Linie bei der geringen Datenmenge, die über MediFox zur Verfügung standen, um ein geeignetes Konzept zu entwickeln. Begründet ist dies durch die sensiblen internen Daten, die nicht weitergegeben werden dürfen. Darüber hinaus wurden in den Konzepten keine Wechselwirkungen betrachtet.

Für die nächsten Jahre wird prognostiziert, dass das Alter der Erwerbspersonen durch das spätere Renteneintrittsalter und die Beschränkung der Altersteilzeit ansteigt. Die Gefahr einer Erkrankung nimmt allerdings mit dem Alter zu, weshalb langfristig ein höherer Krankenstand zu erwarten ist. Des Weiteren nimmt die (psychische) Belastung am Arbeitsplatz in Zukunft einen höheren Stellenwert ein.

Außerdem kann das betriebliche Gesundheitsmanagement als Grundlage für die Personalbindung und -gewinnung angesehen werden, da das Thema Gesundheit in den kommenden Jahren die individuellen Wertvorstellungen der Mitarbeiter beeinflussen wird. Das Gesundheitsmanagement kann somit für MediFox von großer Bedeutung werden, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.