

Christina Mädge

Präsentismus als neuartige Anforderung an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Empirische Untersuchung der Einflussfaktoren auf Präsentismus

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2013 GRIN Verlag
ISBN: 9783668557451

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/373717>

Christina Mädge

Präsentismus als neuartige Anforderung an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Empirische Untersuchung der Einflussfaktoren auf Präsentismus

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Neuartige Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bachelor - Thesis

vorgelegt von:

Christina Maria Mädge

Abgabedatum:

04. Januar 2013

FACHHOCHSCHULE MÜNSTER

Fachbereich Wirtschaft

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Zielsetzung	1
1.2	Gang der Arbeit	6
2	Aktuelle Ansprüche an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement	8
2.1	Ziele und Anforderungen	9
2.2	Derzeitige Umsetzung in der betrieblichen Praxis	11
3	Präsentismus als eine zentrale Herausforderung im BGM	19
4	Statistische Untersuchung möglicher Einflussfaktoren auf Präsentismus	26
4.1	Vorbereitung und Durchführung	26
4.2	Ergebnisse	58
4.2.1	„Makroanalyse“ - Ergebnisse im Überblick und Auswahl zentraler relevanter Einflussfaktoren	59
4.2.2	„Mikroanalyse“ - Detaillierte Ergebnisse zu zentralen, relevanten Einflussfaktoren	70
5	Fazit und Ausblick	99
5.1	Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Analyse	99
5.2	Implikationen für Unternehmen	101
A	ANHANG	103
A.1	Datenmanagement	103
A.2	Ergebnisse der statistischen Analyse	107
A.3	Fragebogen	119
	Literaturverzeichnis	124

Abbildungsverzeichnis

1.1	Ziele der Arbeit	6
1.2	Gang der Arbeit - Methodisches Vorgehen	7
2.1	Anforderungen an ein BGM	10
2.2	Verbreitung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (nach Betriebsgrößenklassen)	12
2.3	Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	15
2.4	Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	16
3.1	Items zur Erfassung von Präsentismus	22
3.2	Defizite im Forschungszweig „Einflussfaktoren von Präsentismus“	23
4.1	Fünf Phasen einer statistischen Untersuchung	26
4.2	Fünf Phasen der hier durchgeführten statistischen Untersuchung	27
4.3	Fragebatterie 'Einstellung im Krankheitsfall'	29
4.4	Fragebatterie 'Verhalten von Arbeitnehmern im Krankheitsfall'	30
4.5	Fragebatterie 'Gründe für unterlassene Krankmeldungen' (1) .	31
4.6	Fragebatterie 'Gründe für unterlassene Krankmeldungen' (2) .	31
4.7	Mögliche Einflussfaktoren für die Entstehung von Präsentismus	49
4.8	Systematisierung der potentiellen Einflussfaktoren	50
4.9	Kontingenztafel - allgemein	51
4.10	Untersuchte Variablenkombinationen	56
4.11	Skalenniveauekombinationen und zugehörige Zusammenhangsmaße in Anlehnung an Rinne	57
4.12	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Überblick	59
4.13	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (1)	61
4.14	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (2)	62

4.15	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (3)	63
4.16	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (4)	64
4.17	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (5)	65
4.18	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (6)	65
4.19	Relevante Einflussfaktoren	66
4.20	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (7)	68
4.21	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten - Ranking (8)	69
4.22	Ausgewählte Einflussfaktoren für die Detailanalyse	69
4.23	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge <i>Geschlecht * Präsentismus</i>	71
4.24	Einfluss des Geschlechts auf das Verhalten im Krankheitsfall	71
4.25	Einfluss des Geschlechts auf Präsentismus	73
4.26	Einfluss des Geschlechts auf subjektiven und objektiven Präsentismus	73
4.27	Ergebnisse für das Geschlecht im Zeitverlauf/-vergleich	74
4.28	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge <i>Alter * Präsentismus</i>	75
4.29	Einfluss des Alters auf das Verhalten im Krankheitsfall	76
4.30	Einfluss des Alters auf Präsentismus	77
4.31	Rangkorrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen <i>Alter und Präsentismus</i>	78
4.32	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge <i>Gesundheitszustand * Präsentismus</i>	78
4.33	Einfluss des Gesundheitszustandes auf das Verhalten im Krankheitsfall – Überblick	79
4.34	„Sehr guter“ vs. „sehr schlechter“ Gesundheitszustand und die Wirkungen auf das Verhalten im Krankheitsfall	80
4.35	Einfluss des Gesundheitszustandes auf Präsentismus	80
4.36	Einfluss des Gesundheitszustandes auf subjektiven bzw. objektiven Präsentismus	81
4.37	Rangkorrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und Präsentismus	82
4.38	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge chronische <i>Erkrankung * Präsentismus</i>	83

4.39	Einfluss chronischer Erkrankungen auf Präsentismus	84
4.40	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge zw. <i>Medikamenteneinnahme</i> * <i>Präsentismus</i>	85
4.41	Einfluss regelmäßiger Medikamenteneinnahme auf Präsentismus	86
4.42	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge Anzahl <i>Arztbesuche</i> * <i>Präsentismus</i>	87
4.43	Einfluss der Anzahl Arztbesuche auf Präsentismus	88
4.44	Rangkorrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen der <i>Anzahl Arztbesuche</i> und <i>Präsentismus</i>	89
4.45	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge <i>Anzahl Fehltag</i> aufgrund von <i>Krankheit</i> * <i>Präsentismus</i>	90
4.46	Einfluss der Anzahl Fehltag aufgrund von <i>Krankheit</i> auf das Verhalten im Krankheitsfall	90
4.47	Einfluss der Anzahl Fehltag aufgrund von <i>Krankheit</i> auf das Verhalten im Krankheitsfall - Vergleich der „Extremwerte“ . . .	91
4.48	Einfluss der Anzahl Fehltag aufgrund von <i>Krankheit</i> auf Präsentismus	91
4.49	Einfluss der Anzahl Fehltag aufgrund von <i>Krankheit</i> auf subjektiven bzw. objektiven Präsentismus	92
4.50	Rangkorrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen der Anzahl Fehltag aufgrund von <i>Krankheit</i> und Präsentismus	93
4.51	Korrigierte Kontingenzkoeffizienten für signifikante Zusammenhänge <i>Anzahl Fehltag</i> aufgrund von <i>Krankheit</i> * <i>Präsentismus</i>	94
4.52	Einfluss ausgewählter Maßnahmen zur Senkung des Krankenzustandes auf das Verhalten im Krankheitsfall	95
4.53	Einfluss einer gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze auf Präsentismus – Überblick	96
4.54	Einfluss von Kontrollanrufen / -schreiben bei Erkrankungen auf Präsentismus – Überblick	97
5.1	Einfluss ausgewählter Einflussfaktoren - Fazit	101
A.1	Kritik an Frageblock q1	104
A.2	Kritik an Frageblock q2	104
A.3	Kritik an Frageblock q3	105

A.4	Kritik an Frage $g1$	105
A.5	Kritik an Frage $g5$	106
A.6	Kritik an Frage $s13$	106
A.7	Beobachtete und erwartete gemeinsame Häufigkeiten der Variablen $Geschlecht * Präsentismus$	111
A.8	Chi-Quadrat-Test für $Geschlecht * q3_a$	112
A.9	Kontingenzkoeffizient für die Variablen $Geschlecht$ und $Präsentismus$ (Einzelitem $q3_a$)	115

Tabellenverzeichnis

4.1	Vorgenommen Änderungen am Rohdatensatz	33
4.2	Vorgenommene Änderungen der Skalenniveaus	34
4.3	Überprüfung auf Fehleingaben	37
4.4	Inkonsistente Angaben bei der Variablenkombination <i>Alter</i> * <i>Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnis</i>	39
4.5	Inkonsistente Angaben bei der Variablenkombination <i>objektive</i> <i>Präsentismusvariablen</i> * <i>Anzahl Arztbesuche</i>	40
4.6	Inkonsistente Angaben bei der Variablenkombination <i>Schulab-</i> <i>schluss</i> * <i>Ausbildungsabschluss</i>	41
4.7	Inkonsistente Angaben bei der Variablenkombination <i>Angaben</i> <i>zur Berufstätigkeit</i> * <i>Wochenarbeitszeit</i>	43
4.8	Inkonsistente Angaben bei der Variablenkombination <i>Angaben</i> <i>zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis</i> * <i>Gruppe, wenn nicht</i> <i>voll erwerbstätig</i>	43
4.9	Deklarierung benutzerdefinierter fehlender Werte (1)	45
4.10	Deklarierung benutzerdefinierter fehlender Werte (2)	46
4.11	Vorgenommen Änderungen am Rohdatensatz	58

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
AU	Arbeitsunfähigkeit
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
d. h.	das heißt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
et al.	et alii
ggf.	gegebenenfalls
i. A.	im Allgemeinen
i. H. v.	in Höhe von
i. w. S.	im weiteren Sinne
IGA	Initiative für Gesundheit und Arbeit
Kap.	Kapitel
PASW	Predictive Analysis Software

Abkürzungsverzeichnis

s. o.	siehe oben
SozR	Sozialrecht
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (zwischenzeitlich Superior Performing Software System)
u. a.	unter anderem
VBG	Verwaltungs-Berufgenossenschaft
vgl.	vergleiche
vglw.	vergleichsweise
WHO	World Health Organization
WIdO	Wissenschaftliches Institut der AOK
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Nachdem sich die in den 50er und 60er Jahren noch vorherrschende Erwartung, dass sich die Qualität des Arbeitslebens quasi im Selbstlauf mit dem technischen Fortschritt verbessern würde, nicht erfüllt hatte, wurden die Arbeitsbedingungen Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre erstmalig in den Fokus gerückt. Den Forderungen der Arbeitnehmer, die auch in spontanen und gewerkschaftlich organisierten Streikaktionen zum Ausdruck kamen, wurde damals insofern Rechnung getragen, als dass eine Reihe staatlicher Maßnahmen vollzogen wurde. Diese reichten von der Verankerung von Arbeitsschutzgesetzen, über die Gründung der Bundesanstalt für Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Festschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes (1972) bis hin zur Initialisierung des Aktions- und Forschungsprogramms zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ im Jahre 1974. Auch die Arbeitgeberverbände erkannten damals in der Entwicklung der Arbeitsbedingungen ein zunehmendes Hemmnis für die Steigerung der Produktivität und schlossen sich insofern dem Reformbündnis von Gewerkschaften und Bundesregierung an.

In den folgenden Jahrzehnten vollzog sich - nicht zuletzt durch die fortschreitende Globalisierung - ein „gesellschaftlicher Umbauprozess“, der in vergleichbarer Form in sämtlichen kapitalistischen Ländern zu beobachten war. Zentrales, übergreifendes Merkmal dieses Umbruchprozesses war die Durchsetzung einer marktorientierten Produktionsweise: Bereits in den 80er Jahren fügten sich die Unternehmen zunehmend mehr den Absatzmärkten, den Wünschen der Kunden, den Spezifika des Produktes sowie den preislichen Entwicklungen. Seit Mitte der 90er Jahre wurden die unternehmensinternen Prozesse ver-