Diplomarbeit

BESTSELLER

Petra Gremliza

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein Mehrwert für Unternehmen?

**BACHELOR
MASTER**
Publishing

**Gremliza, Petra: Betriebliche Gesundheitsförderung: Ein Mehrwert für Unternehmen?
Hamburg, Bachelor + Master Publishing 2014**

Originaltitel der Abschlussarbeit: Betriebliche Gesundheitsförderung als ein Mehrwert für Unternehmen

Buch-ISBN: 978-3-95684-276-4

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95684-776-9

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2014

Coverbild: pixabay.com

Zugl. Hanseatische Verwaltungs- und Wirtschafts- Akademie gemeinnützige GmbH
Studienzentrum Bremen, Bremen, Deutschland, Diplomarbeit, Juli 2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2014
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

1.	Einleitung	1
1.1	Problemstellung der Arbeit	2
1.2	Aufbau der Arbeit	3
2.	Theoretische Einordnung der Betrieblichen Gesundheitsförderung	4
2.1	Entstehung und Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung	5
2.2	Die Rechtsgrundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung	7
2.3	Die Entwicklung des § 20 SGB V	9
2.4	Die Ottawa-Charta und die Luxemburger Deklaration als Grundlagen der Gesundheitsförderung	10
2.5	Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung	13
2.5.1	Der Arbeitskreis Gesundheit	13
2.5.2	Der Gesundheitsbericht	14
2.5.3	Der Gesundheitszirkel	15
2.6	Das Berliner Modell	17
2.7	Das Düsseldorfer Modell	19
2.8	Vergleich der Modelle	20
2.9	Mitarbeiterbefragung	21
3.	Wesentliche Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung	23
3.1	Verhaltensprävention	24
3.2	Verhältnisprävention	25
3.3	Verhaltens- und verhältnisorientierten Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Überblick	26
3.4	Erstes, Zweites und Drittes Setting	28
3.4.1	Kognitionsorientierter Ansatz - (Primäre Prävention, Erstes Setting):	28
3.4.2	Emotionsorientierte Ansätze - (Sekundäre Prävention, Zweites Setting)	28
3.4.3	Tertiäre Prävention - Drittes Setting	29

4.	Mehrwert für Unternehmen	30
4.1	Ökonomischer Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung	32
4.1.1	Kostensenkungen durch Betriebliche Gesundheitsförderung.....	33
4.2	Kennzahlen	34
4.2.1	Planung von Kennzahlen - Bestimmung des Soll-Wertes.....	34
4.3	Harte Kennzahlen.....	35
4.3.1	Gewinn	35
4.3.2	Fehlzeiten	36
4.3.3	Personalkennzahlen	38
4.3.4	Fluktuationsquote, Anzahl der arbeitnehmerseitigen Kündigungen durchschnittlicher Mitarbeiterbestand	39
4.3.5	Alters- bzw. Betriebszugehörigkeitsstruktur, Summe Alter bzw. Betriebszugehörigkeit / Anzahl Mitarbeiter	39
4.3.6	Personalkosten	39
4.4	Weiche Kennzahlen	41
4.4.1	Betriebsklima.....	42
4.4.2	Gesundheitszustand	43
4.4.3	Image	43
4.4.4	Kommunikation.....	44
4.4.5	Motivation	44
4.5	Return on Invest.....	45
4.6	Neuer Freibetrag für Arbeitgeberleistungen	47
4.7	Personalmarketing	48
4.7.1	Mitarbeiterbindung	49
4.7.2	Motivation	50
4.8	Work-Life-Balance Grundüberlegungen	53
5.	Zusammenfassung und Ausblick.....	57
6.	Literaturverzeichnis	60

Abkürzungsverzeichnis:

BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
HR	Human Resources, Personalmanagement
Hrsg.	Herausgeber
p.a.	per anno, im Jahr / jährlich
ROI	Return on Invest, Rendite
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Zusammensetzung eines Gesundheitszirkels	16
Abbildung 2: Ansätze der Gesundheitsförderung	23
Abbildung 3: Aktionsfelder zur Senkung von Fehlzeiten	37
Abbildung 4: Aktionsfelder im betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	42
Abbildung 5: Wichtige Einflüsse auf die Work-Life-Balance	54

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Vergleich der Modelle	21
Tabelle 2: Beispiele verhaltensorientierter Maßnahmen	26
Tabelle 3: Beispiele verhältnisorientierter Maßnahmen.....	27

1. Einleitung

Betriebe, die die Gesundheitsförderung als Nutzen für das Unternehmen erkennen, widmen der Gesundheit ihrer Beschäftigten vermehrt Aufmerksamkeit. Sie überprüfen, inwieweit die Kommunikation und die Abläufe im Betrieb und die Arbeitsbedingungen allgemein gesundheitsverträglich sind. Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen das notwendige Fundament. Das sichert und verbessert im optimalen Fall den Erfolg des Unternehmens. Denn je mehr ein Unternehmen die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt und unterstützt, desto mehr eröffnen sich Chancen zur Förderung von Wohlbefinden und Gesundheit auf der einen und wirtschaftlicher Produktivität auf der anderen Seite (vgl. Badura/Hehlmann, 2003, S. 3). Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter kommen also dem Einzelnen genauso zugute wie dem Betrieb insgesamt. Viele Studien, wie z.B. „Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik“ (vgl. Prognos AG, Basel, im Auftrag von Migros, Die Post, Novartis, Raiffeisen, EVD, Trägerschaft, 2005) und „Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“ (vgl. Bödeker/Kreis, 2007, o. S.) belegen, dass ein schlechtes Betriebsklima, überfordernde oder auch unterfordernde Arbeitsaufgaben, unzureichende Informationen und geringe Transparenz von Betriebsabläufen und Betriebsentscheidungen, falsche Arbeitsorganisation, schwelende, unausgesprochene Konflikte unter Beschäftigten sowie führungsschwache Vorgesetzte negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben (vgl. Badura/Hehlmann, 2003, S.8). Hohe Krankenstände oder wenig motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Warnzeichen für betriebliche Missstände. Aber auch eine hohe Fluktuation, die mit langen Wartephasen bis zur Neubesetzung der vakanten Stelle verbunden ist, kann ein Hinweis sein. Unternehmen können von positiven Effekten betrieblicher Gesundheitsförderungsaktionen in vieler Hinsicht profitieren:

- Rückgang des Krankenstandes
- Rückgang der Fluktuation

- Erhöhung der Produktion
- Verbesserung der Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation
(vgl. Badura/Hehlmann, 2003, S. 9 f.)

Aus Sicht der Beschäftigten kann Gesundheitsförderung folgende Pluspunkte bringen:

- Verringerung von Arbeitsbelastungen
- Verringerung gesundheitlicher Beschwerden
- Steigerung des Wohlbefindens
- Verbesserung der Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten
- Steigerung der Arbeitsfreude
- Verbesserung des Wissens und praktischer Fähigkeiten zu gesundem Verhalten in Betrieb und Freizeit

Es besteht somit ein immenses Potential an Kosteneinsparungen für die Betriebe, wenn es ihnen langfristig gelingt, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft positiv zu beeinflussen (Braunschweiler/Moser/Thom, 2009, o. S.).

1.1 Problemstellung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage „Welchen Mehrwert kann ein Unternehmen durch die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung erzielen?“

In dieser Arbeit wird also nicht nur der Frage nachgegangen, wie Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in ein Unternehmen zu implementieren ist. Vielmehr soll aufgezeigt werden, wie die Ergebnisse der BGF im Rahmen der betrieblichen Gesamtrech-