



Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

BACHELORARBEIT

Thema

**Der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur
Begegnung des Fachkräftemangels**

Verfasser/-in: Michaela Schmidt

Matr.-Nr.: 263124

Geburtsdatum: 06.09.1997

Erstbetreuerin: Prof. Dr. Judith Mantz, Hochschule Neu-Ulm

Zweitbetreuerin: Prof. Dr. Anna Meinhardt, Hochschule Neu-Ulm

Thema erhalten: 06.05.2024

Arbeit abgeliefert: 05.09.2024

Sperrvermerk: Nein

Anlagen: -

Zusammenfassung

Der Fachkräftemangel stellt Unternehmen vor wachsende Herausforderungen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Ausgelöst durch den demografischen Wandel, der Gesundheit der Mitarbeiter, Attraktivität der Arbeitgeber und vorherrschenden Arbeitsbedingungen besteht im Kontext des zunehmenden Mangels an Fachkräften dringender Handlungsbedarf. Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann dabei eine zentrale Rolle spielen, um diesen Engpässen entgegenzuwirken. In dieser Bachelorarbeit wird untersucht, wie der Einsatz von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verbesserung der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter beiträgt und somit als Instrument zur Fachkräftesicherung fungieren kann. Daher stellt sich die zentrale Frage, ob dem Fachkräftemangel durch den Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagement begegnet werden kann. Um diese Frage beantworten und den Sachverhalt untersuchen zu können, wurde eine detaillierte Literaturrecherche herangezogen. Um wesentliche Erkenntnisse und ein tiefergehendes Verständnis gewinnen zu können, wurde eine empirische Untersuchung in Form einer Online-Befragung durchgeführt, an welcher 68 Personen teilnahmen. Die Ergebnisse zeigen, dass Gesundheit am Arbeitsplatz für wichtig erachtet wird und ein direkter Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der Zufriedenheit der Mitarbeiter besteht. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass BGM durchaus ein effektives Mittel sein kann, um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen.

Schlüsselwörter: Fachkräftemangel, Gesundheit, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsplatz, Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen

Abstract

The shortage of specialists presents companies with growing challenges when it comes to recruiting qualified staff and retaining them in the long term. Triggered by demographic change, the health of employees, the attractiveness of employers and the prevailing working conditions, there is an urgent need for action in the context of the increasing shortage of skilled workers. Occupational health management can play a central role in counteracting these bottlenecks. This bachelor thesis examines how the use of measures in the context of occupational health management can contribute to improving the health and job satisfaction of employees and thus act as an instrument for securing skilled workers. This raises the central question of whether the shortage of skilled workers can be countered through the use of occupational health management. In order to answer this question and investigate the facts, a detailed literature review was carried out. In order to gain essential insights and a deeper understanding, an empirical study was conducted in the form of an online survey in which 68 people took part. The results show that health in the workplace is considered important and that there is a direct correlation between working conditions and employee satisfaction. In addition, it was found that occupational health management can be an effective means of sustainably countering the shortage of skilled workers.

Key words: shortage of specialists, health, occupational health management, workplace, satisfaction, working conditions

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Gegenstand der Arbeit.....	1
1.2 Wissenschaftliche Einordnung	2
1.3 Aufbau der Arbeit	2
2 Begriffsbestimmungen	4
2.1 Demografischer Wandel.....	4
2.2 Fachkräftemangel.....	4
2.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
3 Ursachen des Fachkräftemangels	6
3.1 Demografischer Wandel.....	6
3.2 Mitarbeitergesundheit	7
3.3 Arbeitgeberattraktivität	8
3.4 Arbeitsbedingungen	9
4 Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements	10
4.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement	13
4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	15
4.4 Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	17
5 Relevanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels	19
5.1 Gesundheitsförderung	19
5.2 Fehlzeitenreduzierung.....	20
5.3 Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	20
5.4 Optimierung der Arbeitsbedingungen.....	21

6	Empirische Untersuchung	23
6.1	Erhebungsziel und Methodenauswahl.....	23
6.2	Aufbau und Inhalt.....	24
6.3	Generierung der Fragen.....	25
7	Empirische Ergebnisse	28
7.1	Auswertung.....	28
7.2	Interpretation und Analyse	52
7.2.1	Altersklassen und BGM.....	52
7.2.2	Zufriedenheit und Arbeitsbedingungen.....	53
8	Handlungsempfehlungen	55
9	Schlussbetrachtung	57
	Literaturverzeichnis	59
	Anhang	VIII
	Eidesstattliche Erklärung	XXIV

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Altersstruktur im Vergleich.....	6
Abbildung 2 - 3-Säulen-Modell / BGM-Haus	10
Abbildung 3 - Prozess der kontinuierlichen Verbesserung.....	12
Abbildung 4 - BEM-Verfahren.....	14
Abbildung 5 - PDCA-Zyklus.....	17
Abbildung 6 - Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?.....	28
Abbildung 7 - Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?.....	29
Abbildung 8 - Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?.....	30
Abbildung 9 - Welchen Hauptberuf üben Sie aktuell aus?.....	31
Abbildung 10 - Befinden Sie sich aktuell in einem Angestelltenverhältnis?.....	32
Abbildung 11 - Wie wichtig ist Ihnen Gesundheit am Arbeitsplatz?.....	33
Abbildung 12 - Welche der folgenden Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit halten Sie für besonders effektiv?.....	34
Abbildung 13 - Glauben Sie, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann?.....	35
Abbildung 14 - Aus welchen Gründen wurden Sie in der Vergangenheit krankgeschrieben und waren arbeitsunfähig?.....	36
Abbildung 15 - Wie kann Ihrer Einschätzung nach die Reduzierung von Fehlzeiten innerhalb eines Unternehmens effektiv realisiert werden?.....	37
Abbildung 16 - Wie zufrieden sind Sie in Ihrer aktuellen Anstellung?.....	38
Abbildung 17 - Aus welchen Gründen sind Sie zufrieden bzw. unzufrieden?.....	38
Abbildung 18 - Welche Faktoren sind für Sie außerdem ausschlaggebend dafür, wie zufrieden Sie als Arbeitnehmer sind?.....	39
Abbildung 19 - Wie bewerten Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen?.....	40
Abbildung 20 - Welche sind Ihre Gründe für eine gute bzw. weniger gute Bewertung?.....	41
Abbildung 21 - Welchen Stellenwert nehmen für Sie vorherrschende Arbeitsbedingungen bei der Auswahl eines Arbeitgebers ein?.....	42
Abbildung 22 - Wie können Ihrer Meinung nach Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer verbessert werden?.....	43
Abbildung 23 - Werden BGM-Maßnahmen durch Ihren Arbeitgeber angeboten?.....	44
Abbildung 24 - Falls ja, welche Maßnahmen werden angeboten?.....	45
Abbildung 25 - Nehmen Sie diese Angebote in Anspruch?.....	46
Abbildung 26 - Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?.....	47
Abbildung 27 - Wie wichtig ist Ihnen das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Wahl des Arbeitgebers?.....	48
Abbildung 28 - Wie wichtig ist Ihrer Einschätzung nach der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen?.....	49
Abbildung 29 - Glauben Sie, dass der Einsatz von BGM-Maßnahmen dazu beitragen kann, den Fachkräftemangel zu reduzieren?.....	50
Abbildung 30 - Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Meinung nach die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung?.....	50
Abbildung 31 - Welche Maßnahmen können Arbeitgeber ergreifen, um Fachkräfte zu sichern?.....	51

Abkürzungsverzeichnis

AOK	allgemeine Ortskrankenkasse
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AUG	Arbeits- und Gesundheitsschutz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
Bzgl.	bezüglich
Bzw.	beziehungsweise
o. A.	ohne Autor
o. J.	ohne Jahresangabe
o. S.	ohne Seitenangabe
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
URL	Uniform Resource Locator
Vgl.	Vergleich
WHO	World Health Organization - Weltgesundheitsorganisation
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

„Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“¹

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) beschrieb damit bereits im Jahr 1948 den Gesundheitsbegriff. Danach zeichnet sich der Gesundheitszustand nicht nur durch das Ausbleiben von Krankheit aus, sondern basiert auf vollkommenem Wohlbefinden, wobei physische, psychische und soziale Aspekte in gleichem Maße berücksichtigt werden. Mit ihrer Definition von Gesundheit stellt die WHO demnach auch heraus, dass Umwelteinflüsse, wie auch die Arbeitssituation, maßgeblich zu unserem Wohlbefinden beitragen.² Der Mangel an Fachkräften stellt Unternehmen schon jetzt vor Herausforderungen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und einer alternden Gesellschaft treten für Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten bei der Gewinnung und langfristigen Bindung von Mitarbeitern auf. Auch Faktoren wie die Gesundheit der Mitarbeiter und die Arbeitsbedingungen haben Einfluss auf die Personalsituation in Unternehmen. Nach einer Befragung durch die Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2022 zeigt sich, rund 56 % der Unternehmen haben Probleme, Vakanzen zu besetzen.³ Diese Entwicklung erfordert auch aus wirtschaftlicher Sicht Handlungsansätze. Gerade aus diesem Grund gewinnt das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) immer mehr an Bedeutung und weist besonders im Kontext des Fachkräftemangels eine hohe Relevanz auf, da es eine zentrale Rolle im Kampf gegen den Fachkräftemangel spielen kann.

Die zentrale Thematik dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, inwieweit der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements positive Auswirkungen auf den Fachkräftemangel haben kann und damit ein Mittel ist, diesem zu begegnen.

1.1 Gegenstand der Arbeit

Angesichts des Fachkräftemangels, welcher in einigen Branchen bereits vorherrscht, steigt die Relevanz dieser Thematik zunehmend.

¹ Weltgesundheitsorganisation (2020), S. 1.

² Vgl. Hampel, P. / Roch, S. (2022), S. 264.

³ Vgl. Ahlers, E. / Villalobos, V. (2022), S. 5.

Aus diesem Grund besteht das erkenntnisleitende Interesse der vorliegenden Abschlussarbeit darin, dem Leser einen umfassenden Überblick über die Ursachen des Mangels an Fachkräften und die Disziplinen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verschaffen. In diesem Zuge werden relevante Zusammenhänge zwischen dem BGM und dem Fachkräftemangel beleuchtet.

Hierbei soll außerdem die zentrale Fragestellung, ob dem Fachkräftemangel durch den Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements begegnet werden kann, untersucht werden. Vor diesem Hintergrund wurde eine Online-Befragung durchgeführt, um einen direkten Eindruck von Arbeitnehmern zu erhalten.

1.2 Wissenschaftliche Einordnung

Diese Arbeit basiert auf einer umfassenden literaturbasierten Untersuchung. Dabei wurde einschlägige Literatur herangezogen, um eine theoretische Grundlage ausarbeiten zu können und eine wissenschaftlich fundierte Arbeit zu erstellen. Das Thema der Arbeit bezieht sich auf den Teilbereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Um Eindrücke und Perspektiven von gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitnehmern gewinnen zu können, wurde im Rahmen der empirischen Untersuchung die Methode der Online-Befragung eingesetzt.

1.3 Aufbau der Arbeit

Diese Bachelorarbeit umfasst insgesamt neun Kapitel, wobei nahezu jedes Kapitel durch Unterkapitel ergänzt wird. Im ersten Schritt verschafft die Einleitung einen Überblick über die Thematik dieser Arbeit. Darauffolgend werden zentrale Begriffe, welche in dieser Arbeit Verwendung finden, definiert. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit vier bedeutenden Ursachen des Fachkräftemangels. Anschließend befasst sich Kapitel 4 mit den drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Außerdem geht man darauf ein, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich in Unternehmen implementiert werden kann. Im fünften Kapitel wird die Relevanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels anhand vier signifikanter Größen dargestellt. Nachfolgend wird in Kapitel 6 näher auf die empirische Untersuchung eingegangen. Hierbei wird die ausgewählte Methodik dargestellt und das Ziel der Erhebung erläutert.

Darüber hinaus wird die Vorgehensweise, sowie Aufbau, Inhalt und Generierung der Fragen näher erläutert. Im folgenden Kapitel 7 werden die Ergebnisse der Erhebung ausgewertet und präsentiert. Außerdem folgen der Auswertung eine Interpretation und Analyse. Hieraus können in Kapitel 8 Handlungsempfehlungen gezogen werden. Abschließend enthält das neunte Kapitel eine Schlussbetrachtung, in welcher die Ergebnisse dieser Arbeit rekapituliert werden.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum genutzt. Hieraus soll keine Benachteiligung impliziert werden, viel mehr dient dies zur sprachlichen Vereinfachung. Sämtliche Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

2 Begriffsbestimmungen

Im Folgenden werden die zentralen Begriffe demografischer Wandel, Fachkräftemangel und betriebliches Gesundheitsmanagement definiert, da diese maßgeblich zum Verständnis dieser Arbeit beitragen.

2.1 Demografischer Wandel

Die Bezeichnung demografischer Wandel basiert auf dem Begriff der Demografie, welcher in der griechischen Sprache die Wissenschaft der Bevölkerung beschreibt. Diese beschäftigt sich mit Bevölkerungsstrukturen, im Genaueren mit dem Alter der Bevölkerung sowie Geburten- und Sterberaten.⁴ Der Begriff demografischer Wandel steht also zentral für die Entwicklung und Veränderung dieser Strukturen.

Ein Wandel der Demografie kann anhand vier wesentlicher Kennzeichen charakterisiert werden, welche Interdependenzen aufweisen.

Als erster Punkt ist hierbei die Alterung der Gesellschaft als wichtigen Faktor im demografischen Wandel zu nennen. Der Anteil junger Menschen geht zurück, wohingegen die Zahl älterer Menschen steigt. Insgesamt ist auch ein Rückgang der Gesamtbevölkerung zu verzeichnen.

Auch der Wandel sozialer Strukturen zeigt Auswirkungen auf die Gesellschaft. Die Abwandlung traditioneller Lebensweisen, mit Verzicht auf Familiengründung im klassischen Sinne, findet zunehmende Akzeptanz. Aus gesellschaftlicher Sicht hat ein Geburtenrückgang enorme Auswirkungen auf die Bevölkerung.

Zu einem Umbruch der Demografie führt auch die Zunahme von Migration. Vor allem aus Gründen der wirtschaftlichen Veränderungen oder einer geforderten berufsbedingten Reisebereitschaft nimmt die Auswanderung zu.⁵

2.2 Fachkräftemangel

Im Zuge der Bestimmung des Ausdrucks Fachkräftemangel müssen die Begriffe Arbeitskraft und Fachkraft klar voneinander abgegrenzt werden.

⁴ Vgl. Schneider, G. / Toyka-Seid, C. (o. J.), o. S.

⁵ Vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (o. J.), o. S.

Während eine Arbeitskraft ohne Nachweis einer abgeschlossenen Ausbildung lediglich erwerbsfähig sein muss, zeichnet sich eine Fachkraft durch ihre Qualifikation aus. Demnach sind Fachkräfte jene Personen, welche eine akademische oder berufliche Ausbildung absolviert haben. Die Berufsausbildung muss dabei wenigstens eine Dauer von zwei Jahren umfassen.

Auf dem Arbeitsmarkt gilt das Gesetz von Angebot und Nachfrage. In diesem Fall bietet der Arbeitnehmer seine Leistung an, wogegen der Arbeitgeber diese Leistung nachfragt. Von einem Fachkräftemangel spricht man daher, wenn die Zahl vakanter Stellen größer ist, als die der zur Verfügung stehenden Fachkräfte. Auch eine verlängerte Dauer, welche es benötigt eine Stelle neu zu besetzen, kann ein Indiz für einen Mangel an Fachkräften sein. Es besteht also ein Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Um einen Mangel im Sinne der Begriffsbezeichnung verzeichnen zu können, muss die Diskrepanz dauerhaft vorherrschen. ⁶

2.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement zeichnet sich durch die Vereinigung mehrerer Disziplinen aus und basiert auf drei Säulen – dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG), betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Als Teil des strategischen Managements beschäftigt sich das BGM mit der Vorbereitung, Kontrolle und Umsetzung von Maßnahmen und Prozessen in Hinsicht auf Prävention und Förderung der Gesundheit. Vor diesem Hintergrund soll eine langfristige Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Angestellten gewährleistet werden. ⁷

Ziel des BGM ist es, die Gesundheit und das Wohlergehen der Angestellten zu fördern. Zu diesem Zweck sollen Vorgänge und Gegebenheiten innerhalb einer Betriebseinheit so transformiert werden, dass Beschäftigte selbst auch zu Veränderungen in Bezug auf die Förderung ihrer Gesundheit angeregt werden.

Um eine erfolgreiche Implementierung gewährleisten zu können ist es außerdem zwingend notwendig, das gesamte Personal in den Prozess zu integrieren. ⁸

⁶ Vgl. Obermeier, T. (2014), o. S.

⁷ Vgl. Halbe-Haenschke, B. (2017), S. 22-23.

⁸ Vgl. Wienemann, E. (2018), S. 240-243.

3 Ursachen des Fachkräftemangels

Ein Mangel an Fachkräften kann auf vielerlei Faktoren zurückgeführt werden. Nachfolgend wird deshalb auf zentrale Ursachen des Fachkräftemangels eingegangen. Hierbei konzentriert man sich auf den demografischen Wandel, die Mitarbeitergesundheit, Arbeitgeberattraktivität und die Arbeitsbedingungen.

3.1 Demografischer Wandel

Kennzeichnend für die Verschiebung von Bevölkerungsstrukturen stehen vier zentrale Merkmale – Alterung, Bevölkerungsrückgang, veränderte Lebensform und Wanderung. Eine Verschiebung der Bevölkerungsstrukturen kann vor allem auf die Alterung der Gesellschaft zurückgeführt werden. Im Jahr 2023 befinden sich 25 Millionen Einwohner Deutschlands im Alter von über 60 Jahren, womit der Anteil an Senioren bei knapp 30 % liegt.⁹ Die untenstehende Grafik verdeutlicht die Veränderung der Altersstruktur innerhalb der letzten 30 Jahre.

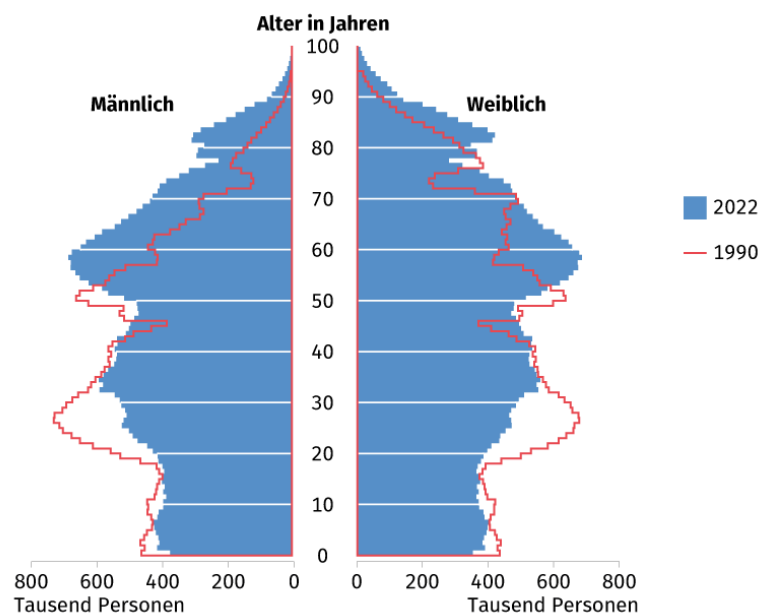


Abbildung 1 - Altersstruktur im Vergleich
Quelle: Statistisches Bundesamt (2023)

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024a), o. S.

Betrachtet man die Altersstruktur der Bevölkerung zwischen 1990 und 2022 sind starke Veränderungen wahrnehmbar.

Im Jahr 1990 lag der Anteil an Personen im Alter von 20 bis 40 Jahren in Bezug auf beide Geschlechter deutlich höher als jene im Alter zwischen 45 und 60 Jahren. Bis in das Jahr 2022, 30 Jahre später, hat sich diese Struktur bereits deutlich gewandelt. So ist der Teil der Bevölkerung im Alter von 50 bis 70 Jahren klar überlegen. Im Gegensatz dazu ist die Anzahl der Personen, welche sich im Alter zwischen 20 und 40 Jahren befinden, deutlich gesunken.

Zwischen dem demografischen Wandel und dem Mangel an Fachkräften lassen sich direkte Zusammenhänge erkennen. Die Erwerbsbeteiligung in Deutschland lag im Jahr 2023 bei knapp 43,1 Millionen, womit der Anteil an der Gesamtbevölkerung rund 60 % beträgt.¹⁰ Der Großteil Erwerbstätiger gehört den geburtenstarken Jahrgängen 1957-1968 an – die Generation der sogenannten Babyboomer. Im Jahr 2022 lag der Anteil Erwerbstätiger im Alter zwischen 55 und 64 Jahren bei 22,1 %, also knapp einem Viertel aller erwerbstätiger Personen. Bei Betrachtung des aktuellen Renteneintrittsalters von 67 Jahren werden sich in den kommenden 15 Jahren demnach nahezu 9,5 Millionen Menschen aus der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand begeben.¹¹ Aufgrund demografischer Veränderungen und damit verbunden einem zunehmenden Mangel an Fachkräften, kommen innerhalb der nächsten 15 Jahre demnach große Veränderungen auf die Gesellschaft und damit auch auf Unternehmen zu.

3.2 Mitarbeitergesundheit

Einen Überblick über die aktuelle Situation zum Thema krankheitsbedingter Fehlzeiten liefert der Fehlzeitreport der allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK). Aussagekräftige Kennzahlen sind hierfür die Krankenstands- und AU-Quote.

Die Krankenstandsquote in % berechnet sich über den Quotienten aus krankheitsbedingten Fehltagen und Soll-Arbeitstagen.¹² Diese trifft Aussagen darüber, wie hoch die Zahl in Bezug auf die Tage ist, an welchen die Versicherten arbeitsunfähig gemeldet sind.¹³

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024b), o. S.

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024a), o. S.

¹² Vgl. Krause, H.-U. (2016), S. 336.

¹³ Vgl. Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), S. 441.

Betrachtet man das deutschlandweite Geschehen, wurde im Jahr 2022 mit 6,7 % der höchste Krankenstand seit Beginn der Aufzeichnungen dokumentiert. Verglichen mit dem Jahr 2021 verzeichnet man hier einen Anstieg um 1,3 Prozentpunkte.¹⁴

Die Arbeitsunfähigkeits-Quote in % hingegen gibt Aufschluss über den Anteil der Versicherten, welcher sich im Untersuchungszeitraum mindestens einmal als arbeitsunfähig gemeldet hat.¹⁵ 64,5 % aller Versicherten hatten im Erhebungszeitraum eine Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit erhalten. Auch diesbezüglich lässt sich ein Wachstum um 14 Prozentpunkte zum Vorjahr erkennen.¹⁶

Diese Entwicklung lässt erkennen, dass unter anderem Fehlzeiten ursächlich dafür sind, dass Unternehmen auf wertvolle Arbeits- und Fachkräfte verzichten müssen.

3.3 Arbeitgeberattraktivität

In Zeiten des Fachkräftemangels nimmt der Wettbewerb erheblich zu. Unternehmen sind gezwungen, sich von der breiten Masse abzuheben, um dem Konkurrenzkampf um qualifizierte Fachkräfte standhalten zu können. Die Arbeitswelt hat sich insofern verändert, dass Unternehmen heute auf Bewerber angewiesen sind, nicht umgekehrt.

Die Tatsache, dass die Gesellschaft auf einen Mangel an Fachkräften zusteuert, kann unter anderem der Arbeitgeberattraktivität zugeschrieben werden. Betrachtet man die Attraktivität in Bezug auf Arbeitgeber lässt sich feststellen, dass diese viele verschiedene Komponente vereint. So können ein schlechtes Image, unzureichende Vergütung oder eine schlechte Work-Life-Balance zu einem Mangel an Fachkräften beitragen. Darüber hinaus wird der Arbeitsmarkt immer transparenter, wodurch sich der Vergleich von Arbeitgebern sehr einfach gestaltet. Unter anderem über Bewertungsportale für Arbeitgeber ist es ein Leichtes für Jobinteressenten, Informationen über Unternehmen in Hinblick auf Gehalt, Führungsverhalten oder Arbeitsbedingungen von beschäftigten oder ehemaligen Mitarbeiter zu erhalten.¹⁷

Daher kann beobachtet werden, dass unter anderem die mangelnde Attraktivität von Arbeitgebern Grund dafür sein kann, weshalb Unternehmen mit einem zunehmenden Mangel an Fachkräften zu kämpfen haben.

¹⁴ Vgl. Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), S. 437.

¹⁵ Vgl. Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), S. 463.

¹⁶ Vgl. Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), S. 437.

¹⁷ Vgl. Immerschitt, W. / Stumpf, M. (2019), S. 1.

3.4 Arbeitsbedingungen

Mit dem Wandel der Zeit tritt auch eine Veränderung von Wünschen, Anforderungen und Erwartungen der Menschen in Bezug auf das Arbeitsleben ein. Mitunter durch Erweiterung der individuellen Gesundheitskompetenz verringert sich die Risikobereitschaft der Mitarbeiter und der Fokus richtet sich weiter auf die Vereinbarkeit zwischen Familie, Freizeit und beruflichem Alltag.¹⁸

Vor allem in Hinblick auf Stellenbesetzungsprobleme in hochqualifizierten Tätigkeiten sehen die Betriebs- und Personalräte, welche im Rahmen einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung zu Wort kamen, schlechte Arbeitsbedingungen als Hintergrund. So liegt nach deren Einschätzung die Schwierigkeit bei der Besetzung von Vakanzen mit qualifizierten Mitarbeitern zu knapp 30 % an unattraktiven Arbeitsbedingungen.¹⁹

Schlechte Arbeitsbedingungen stellen außerdem große Hindernisse für Frauen dar, welche nach Ablauf der Elternzeit wieder in ihren Beruf zurückkommen möchten. Mütter können aufgrund fehlender Betreuung ihrer Kinder häufig nur im Rahmen einer Teilzeitarbeit in ihr Berufsleben zurückkehren. Demnach wurden im Jahr 2023 67 % der Frauen mit Kindern in Teilzeit beschäftigt. 27 % dieser Frauen nannten die Kinderbetreuung als Grund hierfür.²⁰

Hierbei ist erkennbar, dass Arbeitsbedingungen eine Ursache dafür sein können, dass auf dem Arbeitsmarkt ein erheblicher Mangel an qualifizierten Kräften spürbar ist.

Die beschriebenen Ursachen des Fachkräftemangels erfordern daher einen gezielten Maßnahmeninsatz, um dem Mangel entgegenwirken zu können. Im Folgenden schafft man deshalb ein Grundverständnis über das betriebliche Gesundheitsmanagement.

¹⁸ Vgl. Esslinger, A. (2022), S. 862.

¹⁹ Vgl. Ahlers, E. / Villalobos, V. (2022), S. 8.

²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024c), o. S.

4 Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das betriebliche Gesundheitsmanagement basiert auf drei Säulen, auf welche im Folgenden näher eingegangen wird. Dabei handelt es sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung. Im Anschluss beschäftigt man sich außerdem mit der erfolgreichen Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

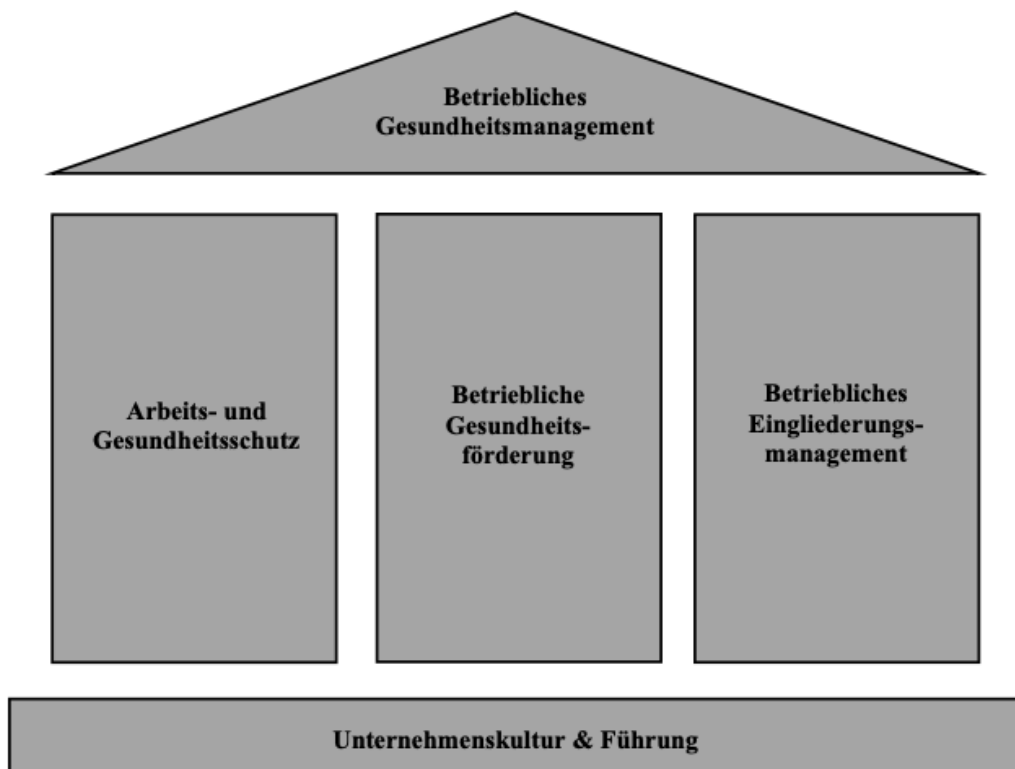


Abbildung 2 - 3-Säulen-Modell / BGM-Haus.
Quelle: Darstellung in Anlehnung an Barth (2018), S. 88.

Die oben abgebildete Grafik – das 3-Säulen-Modell – zeigt, welche Unternehmensbereiche und Akteure für die erfolgreiche Implementierung eines BGM notwendig sind und welche Einzeldisziplinen zu dem Begriff des betrieblichen Gesundheitsmanagements zusammengefasst werden. Betrachtet man diese Abbildung als Haus des BGM, wie es auch bezeichnet wird, kommt den einzelnen Bereichen besondere Bedeutung zu.

Die Unternehmenskultur und Führung bilden demnach die Grundmauern, auf welchen die Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Eingliederungsmanagement zu tragen kommen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement als übergreifende Managementfunktion wird hierbei als Dach dargestellt, welches die drei Bereiche miteinander vereint.²¹

4.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz versteht sich als präventive Maßnahme und wird durch den Gesetzgeber vorgegeben. Rechtlich verankert ist diese Disziplin innerhalb des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG).²² Die Pflichten des Arbeitgebers werden festgehalten in den Paragraphen fünf bis elf. Hinweise darüber, welche Pflichten und Rechte den Arbeitnehmern zugerechnet werden, erhalten diese in ArbSchG §§ 15-17.²³

Fest mit dem AUG verankert ist außerdem die sogenannte Arbeitssicherheit. Diese wird durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) geregelt und sichert den Schutz der Angestellten in Hinblick auf potentielle Gefahren, Risiken und Überlastung, welche mit der Arbeitsleistung verbunden sind.²⁴ Die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden in ASiG §§ 2-4, 5-7 fest verankert.²⁵

Der AUG hat die konkrete Aufgabe, Unfälle zu vermeiden und gesundheitlichen Gefährdungen vorzubeugen. Dies kann über individuelle Situationsbeurteilungen und dementprechende Belehrungen realisiert werden.²⁶

Die Gefährdungsanalyse als Instrument des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird als Prozess einer kontinuierlichen Verbesserung verstanden, welcher als Zyklus dargestellt werden kann.

²¹ Vgl. Barth, A. (2018), S. 88-89.

²² Vgl. Treier, M. (2023), S. 88-89.

²³ Vgl. Arbeitsschutzgesetz (o. J.), o. S.

²⁴ Vgl. Treier, M. (2023), S. 88-89.

²⁵ Vgl. Arbeitssicherheitsgesetz (o. J.), o. S.

²⁶ Vgl. Treier, M. (2023), S. 88-89.

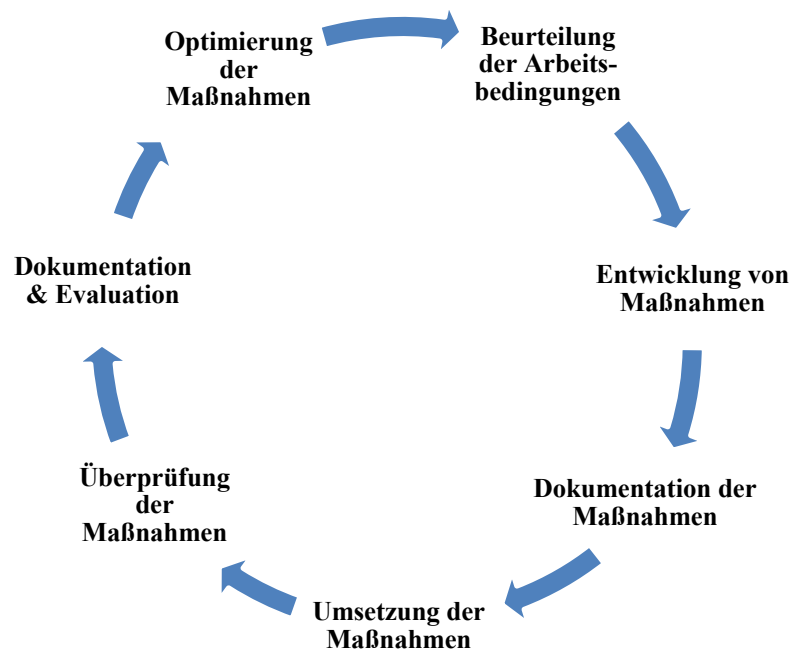


Abbildung 3 - Prozess der kontinuierlichen Verbesserung.
Quelle: Darstellung in Anlehnung an Esslinger (2022), S. 865.

Der Prozess der kontinuierlichen Verbesserung setzt sich zusammen aus sieben Aktionen. Der Zyklus beginnt mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Aufgrund der gewonnenen Eindrücke werden daraufhin Maßnahmen entwickelt, welche bei der Einhaltung und Verbesserung betrieblicher Abläufe in Hinsicht des Arbeit- und Gesundheitsschutzes unterstützen sollen. Der Entwicklung folgt die Dokumentation dieser Maßnahmen, welche nachfolgend in Schritt vier umgesetzt werden. Nach erfolgreicher Implementierung wird die Wirksamkeit der entwickelten Maßnahmen geprüft. Im sechsten Schritt muss die Erfolgswirkung anschließend dokumentiert und evaluiert werden. Zum Abschluss können die eingesetzten Maßnahmen auf Grundlage der Kontrolle bei Bedarf verbessert werden.

Der Prozess wird in Form eines Zyklus abgebildet, da eine gelungene Gefährdungsbeurteilung eine anhaltende Kontinuität voraussetzt.²⁷

²⁷ Vgl. Esslinger, A. (2022), S. 864.

4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Als weitere Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das betriebliche Eingliederungsmanagement von wesentlicher Bedeutung. Basierend auf § 167 Abs. 2 des neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB), in welchem die rechtlichen Grundlagen des BEM festgehalten wurden, steht der Arbeitgeber in der Pflicht, seinen Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen ein Angebot zur Wiedereingliederung in ihren Arbeitsplatz zu unterbreiten.

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber [...] wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und [...] der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“²⁸

Zur Teilnahme berechtigt sind also alle Mitarbeiter, bei welchen eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder vorgelegen hat, welche innerhalb der letzten 12 Monate für mehr als 30 Arbeitstage bestand. Unerheblich ist dabei, aus welchem Grund diese Arbeitsunfähigkeit vorlag.

Sofern diese Bedingung als erfüllt gilt, erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, wobei dieser nicht dazu verpflichtet ist, diese in Anspruch zu nehmen.²⁹

Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat die Aufgabe, Beschäftigte dabei zu unterstützen, ihre Arbeitsunfähigkeit bestmöglich zu überwinden und will darüber hinaus einen reibungslosen Wiedereintritt ermöglichen. Um einen erfolgreichen Ablauf innerhalb des betrieblichen Eingliederungsmanagements gewährleisten zu können ist es unerlässlich, den Prozess gesamtheitlich zu betrachten. Erforderlich ist hierfür unter anderem die Auswahl geeigneter Aktionen und Methoden unter Berücksichtigung sowohl psychischer als auch physischer Gesichtspunkte, um eine gelungene Wiederkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.³⁰

Die Handhabung im Rahmen der betrieblichen Eingliederung bietet vielerlei Gestaltungsmöglichkeiten.

²⁸ Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (2016), o. S.

²⁹ Vgl. Esslinger, A. (2022), S. 865.

³⁰ Vgl. Treier, M. (2023), S. 89.

Aufgrund der notwendigen individuellen Anpassung des BEM-Prozesses, sowohl an die Betroffenen als auch an das Unternehmen, existiert kein vorgegebener Fahrplan.

Die Realisierung des Verfahrens baut darauf auf, welche Intention verfolgt wird und was erreicht werden soll.³¹ Neben den betroffenen Arbeitnehmern haben auch Betriebs- und Personalräte eine große Teilhabe an einem BEM-Prozess, wobei je nach Fall verschiedene Beteiligte zur Umsetzung des BEM-Verfahrens hinzugezogen werden können. In jedem Fall beteiligt sind der zum BEM berechnete Mitarbeiter und dessen Vorgesetzten – außerdem die Interessensvertretung der Belegschaft. Beschäftigten mit Schwerbehinderung wird außerdem ein Vertreter zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen hat darüber hinaus die Möglichkeit, einen sogenannten Disability Manager zu bestellen, welcher das Führen der BEM-Gespräche übernimmt.³²

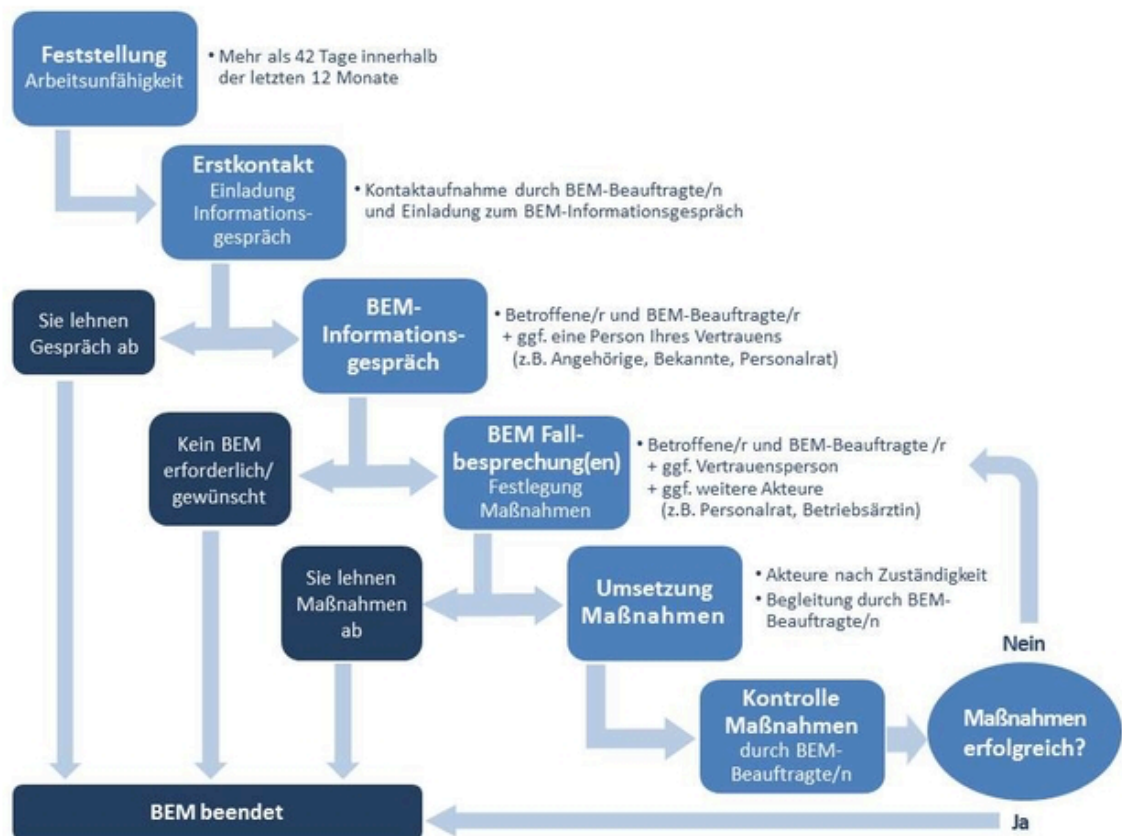


Abbildung 4 - BEM-Verfahren.
Quelle: OVGU (2020), o. S.

Die obenstehende Abbildung vier gibt Aufschluss über den Ablauf eines BEM-Verfahrens, welches im Folgenden näher erläutert wird.

³¹ Vgl. Huber, A. (2014), S. 61.

³² Vgl. Huber, A. (2014), S. 63.

Im ersten Schritt wird festgestellt, ob der Betroffene berechtigt ist, an dem Verfahren teilzunehmen. Hierfür müssen die bereits erwähnten zeitlichen Bestimmungen der Arbeitsunfähigkeit aus § 167 Abs. 2 SGB IX vorliegen.

Sofern dieses Kriterium als erfüllt gilt, erfolgt die erste Kontaktaufnahme. Der zuständige BEM-Beauftragte kontaktiert hierzu den betroffenen Mitarbeiter, welcher eine Einladung zu einem ersten Informationsgespräch erhält. Der Betroffene wird aufgeklärt, aus welchem Grund er eingeladen wird und welche Zielsetzung hinter der Durchführung eines BEM steht. Ferner wird der Beschäftigte darüber informiert, dass er dazu befugt ist, das Angebot eines BEM-Verfahrens jederzeit abzuweisen oder das Verfahren zu unterbrechen. Dies erfolgt in der Regel schriftlich. Zeigt der Arbeitnehmer Interesse an der Teilnahme, erfolgt das Informationsgespräch.

Der BEM-Beauftragte verfolgt die Absicht, im Rahmen des Erstgesprächs zu erkennen, durch welchen Maßnahmeneinsatz die Erwerbsunfähigkeit bewältigt und inwiefern der Betroffene dabei unterstützt werden kann, einer wiederkehrenden Berufsunfähigkeit vorzubeugen. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse können dann konkrete Maßnahmen entwickelt werden. Nach Festlegung des Vorgehens erfolgt die Durchführung. Der BEM-Beauftragte beobachtet währenddessen die Entwicklung und nimmt, falls notwendig, Veränderungen vor. Nach erfolgreicher Abwicklung kann das BEM beendet werden.³³ Stellt der BEM-Beauftragte fest, dass die entwickelten Maßnahmen nicht zielführend waren, setzt dieser erneut bei der Entwicklung neuer Methoden an. Auch nach Abschluss des Prozesses sollte der Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit weiter Beachtung geschenkt werden, sodass bei erneuter Krankheit eine Nachjustierung erfolgen kann.

4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung stellt im Rahmen des BGM die einzige Disziplin dar, welche nicht mit rechtlichen Anforderungen verknüpft ist, weshalb der Gesetzgeber keine Durchführung von Gesundheitsförderung im betrieblichen Setting verlangt.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern in diesem Teilbereich Maßnahmen anbieten, welche deren gesundheitlichem Wohlbefinden beitragen können.³⁴

³³ Vgl. Huber, A. (2014), S. 65-66.

³⁴ Vgl. Treier, M. (2023), S. 89.

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen, welche gemeinsam von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft vorgenommen werden, um Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Dies kann erreicht werden durch eine Verknüpfung folgender Ansätze: Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung, Stärkung persönlicher Kompetenzen.³⁵

Die Zielsetzung der BGF ist einerseits die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, andererseits soll durch den Einsatz gezielter Maßnahmen eine Entwicklung des persönlichen Gesundheitsverständnisses vorangetrieben werden.³⁶

Eine erfolgreiche Gesundheitsförderung im betrieblichen Kontext erfordert kooperatives Verhalten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So sollten Maßnahmen zu Förderung der Gesundheit sowohl ein Umdenken der Beschäftigten als auch eine Entwicklung der Vorgesetzten bewirken. Die Durchführung einer BGF bringt Vorteile für beide Parteien. Betrachtet man den Standpunkt der Mitarbeiter, kann Gesundheitsförderung unter anderem eine Belastungsreduktion bewirken. Aus der Perspektive des Vorgesetzten eignet sich die Förderung der Gesundheit der Angestellten vor allem aus drei wichtigen Gründen: der Einsatz von BGF kann eine Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter erwirken, die Attraktivität des Arbeitgebers kann erhöht werden und unter Umständen kann die Konkurrenzfähigkeit optimiert werden.³⁷

Innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung setzt man unter anderem auf präventive Maßnahmen. Dabei kann unterschieden werden zwischen der sogenannten Verhaltens- und Verhältnisprävention. Die Verhaltensprävention konzentriert sich dabei auf individuelle Verhaltensweisen seitens der Mitarbeiter. Das Hauptziel dieser Disziplin ist es, ein Umdenken der Arbeitnehmer anzuregen, um so eine Entwicklung des Bewusstseins gegenüber ihrer Gesundheit zu erzielen.³⁸ Im Gegensatz dazu setzt die Verhältnisprävention direkt an den Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens an. Die Faktoren von Seiten des Betriebes haben direkten Einfluss auf die Mitarbeitergesundheit. Der Auftrag hierbei ist es, das Arbeitsumfeld bestmöglich zu optimieren, um so die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern zu können.³⁹

³⁵ Vgl. European Network for Workplace Health Promotion (2007), S. 2.

³⁶ Vgl. Halbe-Haenschke, B. (2017), S. 24.

³⁷ Vgl. Müller, A. (2020), S. 116-117.

³⁸ Vgl. Treier, M. (2023), S. 185.

³⁹ Vgl. Treier, M. (2023), S. 146.

Konkret sollen hier also gesundheitsfördernde Gegebenheiten geschaffen werden. Dies zielt unter anderem auf Aspekte wie das Führungsverhalten, die Gestaltung des Arbeitsplatzes oder die gegebene Flexibilität im Arbeitsalltag ab.⁴⁰

4.4 Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Betriebseinheit erfolgt mit vorheriger Zustimmung durch die Unternehmensführung und ist von bedeutendem Wert.

Die Implementierung erfordert ein Handeln auf mehreren Ebenen – der normativen, strategischen und operativen Ebene. Im Rahmen der normativen Ebene werden Themen wie Budget und Verantwortliche mit der Unternehmensleitung besprochen, um die Grundlage für die Einführung zu schaffen. Eine besondere Schwierigkeit für viele Unternehmen liegt in der strategischen Ebene, weswegen es der Ein- und Durchführung eines geeigneten Kontrollinstrumentes bedarf – dem PDCA-Zyklus.⁴¹

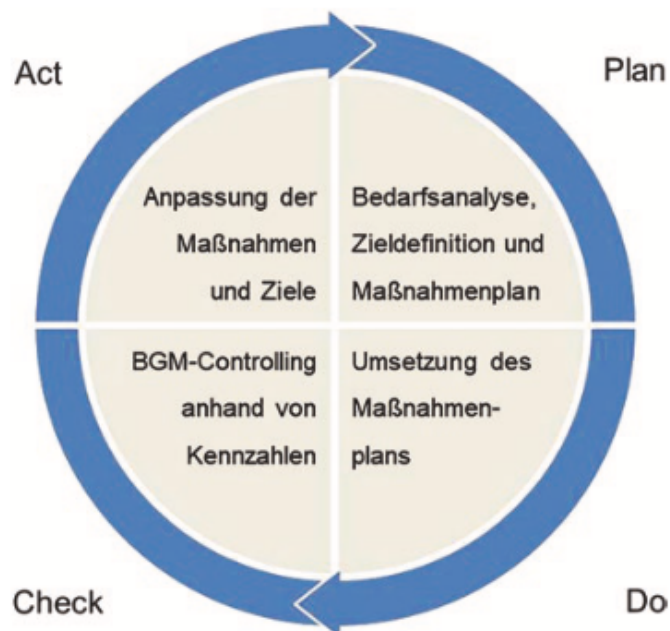


Abbildung 5 - PDCA-Zyklus.

Quelle: Scholz, A. / Singh, U. / Ghadiri, A. / Peters, T. (2018), S. 350.

⁴⁰ Vgl. Halbe-Haenschke, B. (2017), S. 25.

⁴¹ Vgl. Scholz, A. / Singh, U. / Ghadiri, A. / Peters, T. (2018), 348.

Im ersten Schritt, der Planungsphase, erfolgt eine Bedarfsanalyse, worauf die Zieldefinition aufbaut und woraus ein Maßnahmenplan gebildet werden kann.

In der Phase des ‚Do‘ erfolgt die Realisierung der ausgearbeiteten Maßnahmen. Hierbei gilt es auch, die umgesetzten Maßnahmen zu kontrollieren. In folgender Check-Phase überprüfen die Verantwortlichen den Erfolg und ob die geplanten Ziele erreicht werden konnten. Dies erfolgt über einen Vergleich zuvor bestimmter Kennzahlen. Der Zyklus endet mit dem ‚Act‘, in welchem man auf Grundlage der zuvor kontrollierten Wirksamkeit eingesetzte Maßnahmen anpassen kann. Mit der Anpassung tritt man wieder in die Planungsphase ein.

In der anschließenden operativen Phase befasst sich der BGM-Beauftragte mit der Entwicklung gewünschter Maßnahmen. Hierzu kann auch eine Befragung der Mitarbeiter Vorteile bringen, um konkrete Eindrücke über Wünsche und Erwartungen zu erhalten.⁴² Die erfolgreiche Implementierung erfordert das Durchlaufen aller erforderlicher Ebenen. Nur so kann ein BGM zielgerichtet und nachhaltig gestaltet werden.

⁴² Vgl. Scholz, A. / Singh, U. / Ghadiri, A. / Peters, T. (2018), 350-351.

5 Relevanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels

Im weiteren Verlauf wird die Relevanz des Einsatzes eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels herausgestellt. Hierzu werden wesentliche Größen wie Gesundheitsförderung, Fehlzeitenreduzierung, Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbedingungen beleuchtet, welche im direkten Zusammenhang mit BGM und dem Mangel an Fachkräften stehen.

5.1 Gesundheitsförderung

Gesunde, leistungsfähige Mitarbeiter sind eine Grundvoraussetzung für funktionierende Betriebseinheiten, weshalb die Förderung derer Gesundheit eine hohe Relevanz in Hinblick auf den Fachkräftemangel aufweist. Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Prozess der Veränderung. Das Arbeitsaufkommen nimmt, auch bedingt durch den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern, stetig zu. Auch der demografische Wandel wird zunehmend zur Herausforderung, da die Alterung der Gesellschaft mit einer Alterung der Beschäftigten einhergeht. Mit Blick auf die Veränderung der Altersstruktur spielt die Gesundheit der Beschäftigten eine immer wichtiger werdende Rolle.⁴³ Dem entgegen steht die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, welche zunehmend gemindert wird.⁴⁴

Der Begriff der Arbeitsfähigkeit schildert einen Zustand, in welchem Personen fähig sind, anfallende Aufgaben innerhalb des beruflichen Kontexts, mit Erfolg zu bewältigen. Diese erfordert demnach ein Zusammenwirken zwischen dem Mitarbeiter selbst und dem Arbeitgeber, welcher das Arbeitsumfeld prägt.⁴⁵

Die Arbeitsfähigkeit stellt demnach nicht nur das Pendant zur Arbeitsunfähigkeit dar. Vielmehr ist es von großer Bedeutung, die Arbeitsfähigkeit bereits vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu sichern und damit einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung von Fachkräften zu leisten.⁴⁶

Um zukunftsfähig zu bleiben, stehen Arbeitgeber demnach in der Pflicht, die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist hierfür ein geeignetes Instrument.

⁴³ Vgl. Adenauer, S. (2015), S. 4.

⁴⁴ Vgl. Treier, M. (2015), S. 2.

⁴⁵ Vgl. Büsch, V. / Hessel, F. / Stähler, T. / Ternès, A. (2016), S. 227.

⁴⁶ Vgl. Treier, M. (2015), S. 3.

5.2 Fehlzeitenreduzierung

Um eine Reduzierung von Fehlzeiten im Unternehmen realisieren zu können, wird der Blick auf das BGM immer wichtiger. Sowohl monetär als auch in Bezug auf die Produktivität der Beschäftigten kann das BGM vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels von großem wirtschaftlichem Nutzen sein.

Wie bereits in Kapitel 3.1 erwähnt, befanden sich im Jahr 2022 knapp 22 % der erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Der Fehlzeiten-Report aus dem Jahr 2023 macht außerdem deutlich, dass sich ältere Mitarbeiter in Bezug auf Fehlzeiten in einem zentralen Punkt deutlich von jüngeren Angestellten unterscheiden. Ältere Menschen sind häufiger multimorbid, weisen also mehrere Beeinträchtigungen zeitgleich auf. Aus diesem Grund ist auch ein Anstieg der Krankheitsdauer, und demnach auch der Arbeitsunfähigkeitstage, zu verzeichnen.⁴⁷ Gerade in Bezug auf Langzeiterkrankungen spielt das betriebliche Eingliederungsmanagement eine zentrale Rolle. Wie bereits in Kapitel 4.2 erwähnt, kann das BEM Beschäftigte nach überwandener Langzeiterkrankung dabei unterstützen, einen reibungslosen Wiedereinstieg in ihren Beruf zu ermöglichen und gleichzeitig eine wiederkehrende Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Daneben kann durch den Einsatz von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements auch das Arbeitsumfeld an den Gesundheitszustand des Beschäftigten angepasst werden um dessen Arbeitsfähigkeit zu erhalten.⁴⁸

Unter anderem durch einen erfolgreichen Wiedereinstieg, die Vermeidung weiterer Ausfälle und damit einer Reduzierung der Fehlzeiten kann der Erhalt von Fachkräften in Unternehmen gesichert werden.

5.3 Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wird der Zufriedenheit der Beschäftigten deutlich größere Bedeutung zugeschrieben. Im Kampf um die qualifiziertesten Mitarbeiter gilt es, sich positiv gegenüber den Arbeitnehmern zu positionieren. Dieses Ziel kann unter anderem durch den Erhalt bzw. die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit erreicht werden.

⁴⁷ Vgl. Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), S. 463.

⁴⁸ Vgl. Rosken, A. (2022), S. 74.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter steht in direktem Zusammenhang mit Fluktuation. Demnach entscheiden sich Arbeitnehmer dafür, einen Arbeitsvertrag aufgrund von Unzufriedenheit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu kündigen. Häuft sich die Zahl der Kündigungen, kann das gerade in Zeiten des Fachkräftemangels weitreichende Folgen für ein Unternehmen aufweisen.

Unternehmen ziehen aus einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, welche unter anderem dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zuzuschreiben ist, großen Nutzen. So lässt sich beispielsweise eine Reduzierung von Fehlzeiten, welche durch fehlende Motivation bedingt wird, und eine gesenkte Fluktuation verzeichnen. Auch das Maß an Produktivität und Leistungsfähigkeit kann über eine erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeiter gesteigert werden. Da sowohl produktives Arbeiten als auch die Fähigkeit gute Leistungen zu erbringen, in direktem Zusammenhang mit der Gesundheit stehen, ist BGM auch in diesem Bezug relevant.⁴⁹ Die Zufriedenheit der eigenen Beschäftigten muss hierbei also im Fokus jedes Unternehmens stehen und kann mitunter durch den Einsatz von betrieblichem Gesundheitsmanagement bzw. konkret der betrieblichen Gesundheitsförderung, gesteigert werden.

5.4 Optimierung der Arbeitsbedingungen

Auf die unbefriedigten Wünsche und Bedürfnisse von Arbeitnehmern bzgl. der Arbeitsbedingungen, welche nach Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung unter anderem eine Ursache für den Mangel an Fachkräften darstellen, gilt es einzugehen.⁵⁰ Eine Revolutionierung der Arbeitsbedingungen stellt demnach eine Möglichkeit dar, dem Engpass an Fachkräften entgegenzutreten. Wie zuvor bereits erwähnt, rückt unter anderem die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Arbeitnehmer immer weiter in den Vordergrund. So ist der Blick unter anderem auf Frauen und Mütter zu richten. Gerade in diesem Bezug nimmt die Wichtigkeit des Einsatzes von BGM weiter zu.

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. aus dem Jahr 2018 verdeutlicht, dass viele Frauen mit qualifizierter Fachkompetenz unterbeschäftigt sind. Knapp 15 % der erwerbstätigen Frauen mit hohem Bildungsstand befinden sich demnach in einer Unterbeschäftigung, arbeiten also weniger, als sie sich wünschen würden.⁵¹

⁴⁹ Vgl. Halbe-Haenschke, B. (2017), S. 14-15.

⁵⁰ Vgl. Ahlers, E. / Villalobos, V. (2022), S. 7.

⁵¹ Vgl. Harnisch, M. / Müller, K.-U. / Neumann, M. (2018), S. 838-841.

Nach Berechnungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegt hohes Potenzial in dem Wiedereinstieg von Müttern in die Erwerbstätigkeit.

So würde der Einstieg dieser Frauen mit Kindern vor dem siebten Lebensjahr einen Kräfteanstieg von knapp 850.000 Arbeitnehmern bedeuten.⁵²

Vor dem Hintergrund, dass fehlende Möglichkeiten und Angebote der Kinderbetreuung der Hauptgrund dafür sind, dass knapp ein Drittel aller Mütter eine Teilzeitbeschäftigung antreten müssen, lässt sich erkennen, dass BGM ein wesentliches Instrument zur Begegnung des Fachkräftemangels sein kann. Durch den Einsatz von Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeit- und Ort oder auch betriebliche Kindergärten können die Bedingungen verbessert und so die Arbeitssituation für Mütter erleichtert werden.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass durch Optimierung der Arbeitsbedingungen große Potenziale in Hinblick auf die Erwerbsfähigkeit von Frauen, und damit als Mittel gegen den Fachkräftemangel, aktiviert werden könnten.

⁵² Vgl. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022), o. S.

6 Empirische Untersuchung

Die vorangehenden Kapitel dieser Abschlussarbeit konnten auf Basis einer umfangreichen Literaturrecherche verfasst werden. Zur Untersuchung der Fragestellung, ob dem Fachkräftemangel durch den Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagement begegnet werden kann, wurde die quantitative Befragung als deskriptive Erhebungsmethode, in Form einer Online-Befragung, gewählt.

Im Folgenden wird näher auf die Vorgehensweise zur Auswahl der Methodik, das Ziel der Erhebung, den Aufbau und Inhalt der Online-Befragung und die Generierung der Fragen eingegangen.

6.1 Erhebungsziel und Methodenauswahl

Das Ziel dieser Erhebung mittels Online-Befragung besteht darin, den Einfluss von betrieblichem Gesundheitsmanagement auf den Mangel an Fachkräften zu untersuchen. Der Fragebogen wurde über zwei unterschiedliche Kanäle in Umlauf gebracht – den E-Mail-Verteiler der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm und die Social-Media-Plattform Instagram. Die Studierenden der Hochschule Neu-Ulm fallen nach absolviertem Studium unter den Begriff der Fachkräfte und eigneten sich deshalb besonders gut für die Teilnahme. Die Teilnehmer, welche über Instagram auf die Befragung aufmerksam wurden, gehörten verschiedenen Altersgruppe an und stellten vielfältige Berufsgruppen dar.

Für die quantitative Datenerhebung wurde die Methode eines Fragebogens gewählt. Innerhalb dieses Fragebogens konnten unter anderem durch Setzen eines Kreuzes Antworten ausgewählt werden. Außerdem beinhaltet waren Fragentypen, bei welchen durch Ausklappen eines Dropdown-Menüs verschiedene Antwortmöglichkeiten aufgelistet wurden. Im Rahmen der Auswertung konnten die Antworten so in statistischer Weise analysiert werden.⁵³

Die Befragung mittels Fragebogen wurde online durchgeführt, da eine Online-Befragung vielerlei Vorteile mit sich bringt. Auf diesem Weg kann eine große Zahl an Personen der gewünschten Zielgruppe am schnellsten erreicht werden.⁵⁴

⁵³ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 3.

⁵⁴ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 9.

Außerdem ist insbesondere bei der Durchführung einer Online-Befragung die objektive Einschätzung eines jeden Teilnehmers gegeben, da die Bearbeitung des Fragebogens so keinerlei Kommunikation mit dem Ersteller erfordert.⁵⁵

Bei dem Online-Fragebogen handelte es sich um eine anonyme Durchführung der Befragung. Durch die gegebene Anonymität der Teilnahme wird erwartet, dass die Teilnehmer den Fragebogen in größerem Maße ehrlich beantworten.⁵⁶ Die Anonymität der Teilnehmer war sowohl über den E-Mail-Verteiler der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm als auch über Instagram gegeben. Innerhalb der Auswertung konnte nicht nachvollzogen werden, welcher Fragebogen welchem Teilnehmer zugeordnet war.

6.2 Aufbau und Inhalt

Der Fragebogen wurde mithilfe des Online-Tools ‚LimeSurvey‘ erstellt und in deutscher Sprache gestaltet. Nach einer erfolgreichen Testphase, welche durch zwei Personen durchgeführt wurde, konnte die Online-Befragung am 28.05.2024 veröffentlicht werden.

Die Befragung startet mit einer Willkommensnachricht als Einleitung, gefolgt von den Fragengruppen. Die Umfrage schließt mit einer Danksagung ab.

Mit einleitenden Worten werden die Teilnehmer begrüßt und auf die Gründe der Durchführung des Fragebogens hingewiesen. Folgend wird das Thema und dessen Relevanz vorgestellt. Thematisiert wird außerdem eine geschätzte Bearbeitungsdauer des Fragebogens.

Der Fragebogen teilt sich auf in sieben Gruppen und enthält insgesamt 30 Fragen. Der ‚allgemeine Teil‘ beinhaltet Fragen in Bezug auf die Demografie. Hierbei werden Informationen wie Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss und Hauptberuf abgefragt.

Der zweite Teil ‚Gesundheit‘ zielt sowohl auf Gesundheit im Allgemeinen als auch im Arbeitsumfeld ab. Die Gruppe drei ‚Zufriedenheit‘ befasst sich damit, wie zufrieden sich die Teilnehmer in ihrer Anstellung fühlen. Abgefragt werden außerdem die Gründe für vorherrschende Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit.

⁵⁵ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 23.

⁵⁶ Vgl. Bayer, K. (2016), o. S.

„Arbeitsbedingungen“ als fünfter Abschnitt des Fragebogens befragt die Teilnehmer unter anderem nach den Arbeitsbedingungen in ihrer Anstellung. Im sechsten Abschnitt stehen BGM-Maßnahmen im Fokus. Hierbei stellt sich die Frage, ob, und wenn ja welche, Maßnahmen angeboten werden und ob und in welchem Umfang diese Angebote genutzt werden. Abschnitt sieben befasst sich mit der Fachkräftesicherung und demnach mit der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Abschließend können die Teilnehmer unter „Sonstiges“ Anmerkungen oder Kommentare hinzufügen.

Nach vollständiger Bearbeitung kann der Fragebogen durch einen Knopfdruck beendet werden und schließt nach erfolgreichem Absenden mit einer Danksagung ab.

6.3 Generierung der Fragen

Innerhalb des Fragebogens variieren die Fragetypen, wobei die Zahl geschlossener Fragen überwiegt. Geschlossene Fragen sind definiert durch feste Antwortmöglichkeiten, über welche die Teilnehmer ihre Einfach- oder Mehrfachauswahl treffen. Dies erfolgt durch das Setzen von Markierungen.⁵⁷ Die befragten Personen verfügen bei dieser Art von Fragen über keinerlei Spielraum zur eigenständigen Gestaltung ihrer Antwort.

Zu Beginn des Fragebogens werden demografische Informationen abgefragt. Die erste Frage konzentriert sich auf das Geschlecht des Teilnehmers. Danach werden die Teilnehmer dazu befragt, in welcher Altersgruppe sie sich befinden. Berücksichtigt werden Teilnehmer im Alter von 20 Jahren oder jünger, zwischen 21 und 60 Jahren und jene im Alter von 60 Jahren oder älter. Die Altersgruppe der 21 – 60-jährigen wird in Zehnerschritten abgebildet. Die dritte Frage beschäftigt sich mit dem Bildungsabschluss der Teilnehmer, welche über ein Dropdown-Menü acht Antwortmöglichkeiten bietet. Die Teilnehmer haben sonst die Möglichkeit, über das Feld „Sonstige“ eigene Angaben zu machen. Dieser Fragentyp wurde gewählt, da die gängigen Abschlüsse zwar mit den vorgegebenen Antworten abgedeckt wurden, die Teilnehmer so aber auch Aussagen über unkonventionellere Bildungsniveaus treffen können. Dabei handelt es sich um eine sogenannte halboffene Frage.⁵⁸

In Frage 4 geben die Teilnehmer Auskunft über ihren Hauptberuf. In der fünften und letzten Frage der Gruppe „Allgemeiner Teil“ fragt man konkret danach, ob sich der Teilnehmer in einem Angestelltenverhältnis befindet.

⁵⁷ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 32.

⁵⁸ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 34.

Im zweiten Teil des Fragebogens, welcher sich mit der Gesundheit befasst, bewerten die Teilnehmer, wie wichtig ihnen Gesundheit am Arbeitsplatz ist. Diese Frage ist nach dem Prinzip einer Ordinalskala aufgebaut. Ordinalskalen arbeiten mit verschiedenen Skalenniveaus.⁵⁹ Die Antwortmöglichkeiten sind von ‚1 = unwichtig‘ bis ‚5 = sehr wichtig‘ aufsteigend angeordnet. Die folgende Frage nach speziellen Maßnahmen, welche der Teilnehmer für besonders effektiv hält, bietet sieben Antwortoptionen, wobei eine Mehrfachauswahl an Antworten möglich ist. In Frage 8 werden dem Teilnehmer lediglich die Antwortmöglichkeiten ‚ja‘ und ‚nein‘ auf die Frage, ob er der Ansicht ist, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann, zur Verfügung gestellt. Bei dieser Frage handelt es sich um eine Nominalskala, welche die Besonderheit aufweist, dass der Teilnehmer ausschließlich zwischen zwei Optionen wählen kann, da die einzelnen Charakteristika entsprechend zugeordnet sind.

⁶⁰

Frage 9 befragt nach Gründen für Arbeitsunfähigkeiten der Teilnehmer, in welcher sie mehrfach aus sechs verschiedenen Optionen auswählen können. In der darauffolgenden Frage 10 können sie bei Bedarf über das Freitextfeld näher auf ihre Erkrankungen eingehen. In der Gruppe ‚Gesundheit‘ befasst man sich abschließend mit der Frage, wie Fehlzeitenreduzierung in Unternehmen effektiv realisiert werden kann. Auch hier kann eine Mehrfachauswahl getroffen werden.

Die dritte Fragengruppe setzt sich mit dem Themenbereich ‚Zufriedenheit‘ auseinander. Hierbei geht man auf die Zufriedenheit in der eigenen aktuellen Anstellung, den Gründen für Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit und auf generelle Faktoren ein, welche Zufriedenheit für Arbeitnehmer schaffen können.

Im folgenden Themenblock werden vorherrschende Arbeitsbedingungen besprochen. Hierfür werden sowohl geschlossene als auch offene Fragetypen verwendet. Man beschäftigt sich hier mit der Frage, wie die Teilnehmer, welche sich in einer Anstellung befinden, die Arbeitsbedingungen bewerten. Außerdem werden die Gründe für gute bzw. weniger gute Bewertungen abgefragt. In Frage 19 findet erneut eine Ordinalskala Verwendung.

Im Rahmen der 20. Frage haben die Teilnehmer dann die Möglichkeit, über einen Freitext näher darauf einzugehen, wie ihrer Einschätzung nach Bedingungen verbessert werden können.

⁵⁹ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 36.

⁶⁰ Vgl. Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), S. 35.

Den Arbeitsbedingungen folgt das Angebot an BGM-Maßnahmen. Hierbei stellen sich die Fragen, ob durch den Arbeitgeber BGM-Maßnahmen angeboten, und wenn ja, welche angeboten werden. Außerdem werden die Teilnehmer, welchen ein Angebot zur Verfügung gestellt wird, befragt, in welchem Maße sie dieses Angebot nutzen. Weiter beschäftigen sich die Fragen dieser Gruppe damit, welche Maßnahmen sich Arbeitnehmer wünschen würden und als wie wichtig BGM bei der Wahl des Arbeitgebers angesehen wird bzw. wie wichtig BGM generell für Unternehmen ist. Abschließend stellt sich in der Gruppe die Frage, ob die Teilnehmer der Überzeugung sind, dass der Einsatz von BGM-Maßnahmen dazu beitragen kann, den Fachkräftemangel zu reduzieren. Im Weiteren befasst sich der Abschnitt ‚Fachkräftesicherung‘ mit den Fragen, welche Faktoren die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern beeinflussen und welche Maßnahmen durch den Arbeitgeber ergriffen werden können, um Fachkräfte zu sichern. Der Fragebogen schließt damit ab, dass die Teilnehmer im Rahmen einer offenen Frage weitere Anmerkungen oder Kommentare zu dem Themenbereich hinzufügen können.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sowohl die Fragen als auch die Antworten verständlich formuliert wurden, welche mithilfe einer umfangreichen Literaturrecherche generiert werden konnten. Bei einzelnen Fragetypen wurde explizit auf die Art der Durchführung jener hingewiesen, wodurch die Teilnehmer auch während der Beantwortung des Fragebogens unterstützt werden konnten. In der Fragerstellung lag der Fokus darauf, ein breites Spektrum zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement und den Ursachen des Fachkräftemangels abzubilden.

7 Empirische Ergebnisse

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse der Online-Befragung präsentiert. Außerdem werden die Ergebnisse und deren Zusammenhänge aufgegriffen und interpretiert.

Die Antworten wurden unter der Bezugnahme von Microsoft Excel ausgewertet, nachdem die Online-Befragung, nach einer Laufzeit von sieben Tagen, am 03.06.2024 deaktiviert wurde.

7.1 Auswertung

Die durchgeführte Online-Befragung wurde von 68 Teilnehmern vollständig beantwortet. 30 Teilnehmer haben die Fragebögen unvollständig bearbeitet, weshalb diese in der Auswertung der Befragung nicht berücksichtigt werden. Die Ergebnisse werden zu einem Teil in Prozentzahlen, zum anderen Teil in absoluten Werten dargestellt.

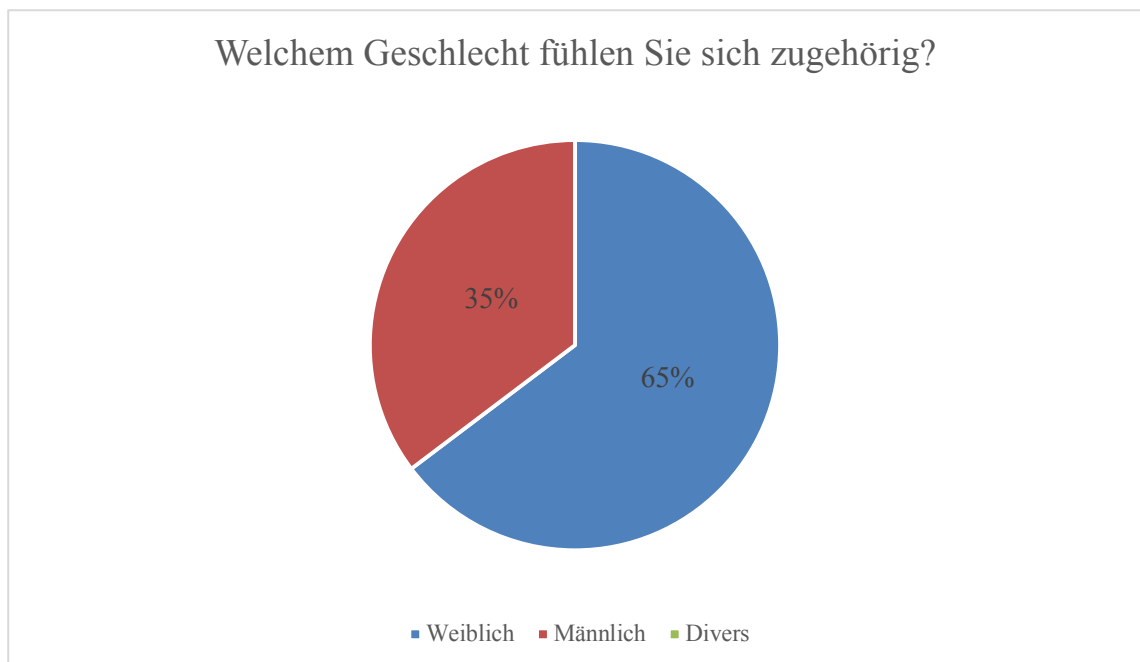


Abbildung 6 - Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 6 zeigt, dass 35 % der Teilnehmer angaben, sich dem männlichen Geschlecht zugehörig zu fühlen. 65 % gaben an, sich als weiblich zu identifizieren. Die Auswahlmöglichkeit divers wurde von keinem Teilnehmer gewählt.

Die folgende Abbildung 7 gibt Aufschluss darüber, zu welchen Altersgruppen die Teilnehmer der Online-Befragung gehören.

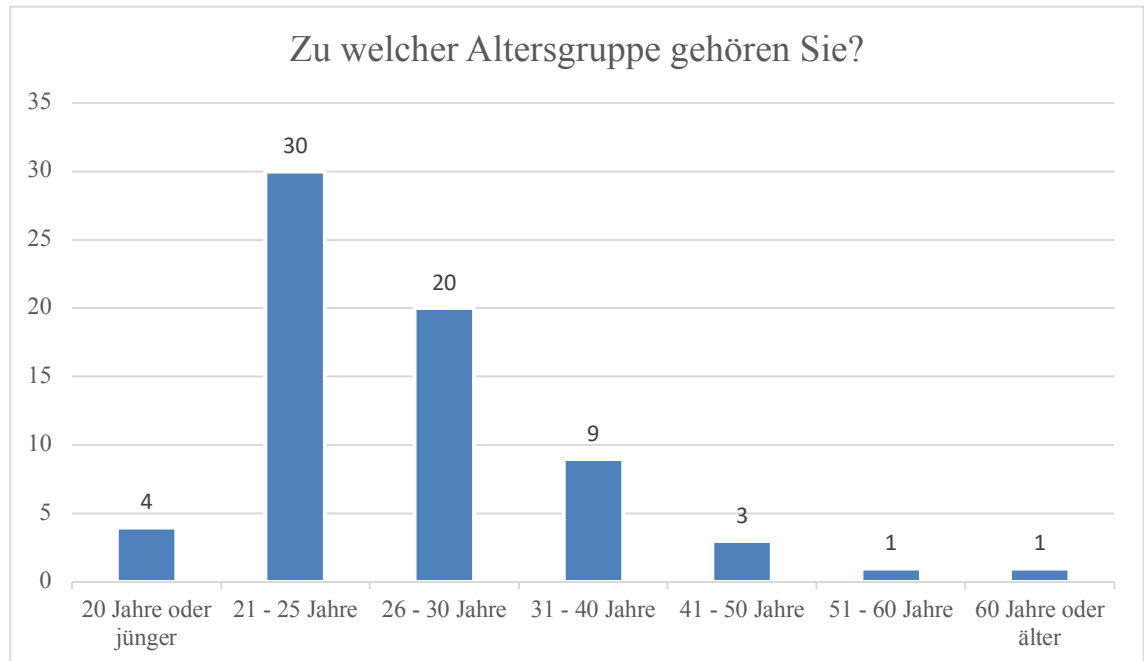


Abbildung 7 - Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Aus Abbildung 7 wird ersichtlich, dass 30 Teilnehmer zu der teilnahmestärksten Altersgruppe ‚21 – 25 Jahre‘ gehören. Der Altersgruppe ‚26 – 30 Jahre‘ gehören 20 Teilnehmer an, während neun Teilnehmer im Alter zwischen 31 und 40 Jahren sind. Drei Teilnehmer der Online-Befragung gaben an, 41 bis 50 Jahre alt zu sein. Die Kategorie ‚20 Jahre oder jünger‘ wählten vier Teilnehmer. Zu den teilnahmeschwächsten Altersgruppen gehören ‚51 – 60 Jahre‘ und ‚60 Jahre oder älter‘ mit jeweils einem Teilnehmer.

Die darauffolgende Abbildung 8 beschäftigt sich mit den Bildungsabschlüssen der Teilnehmer.

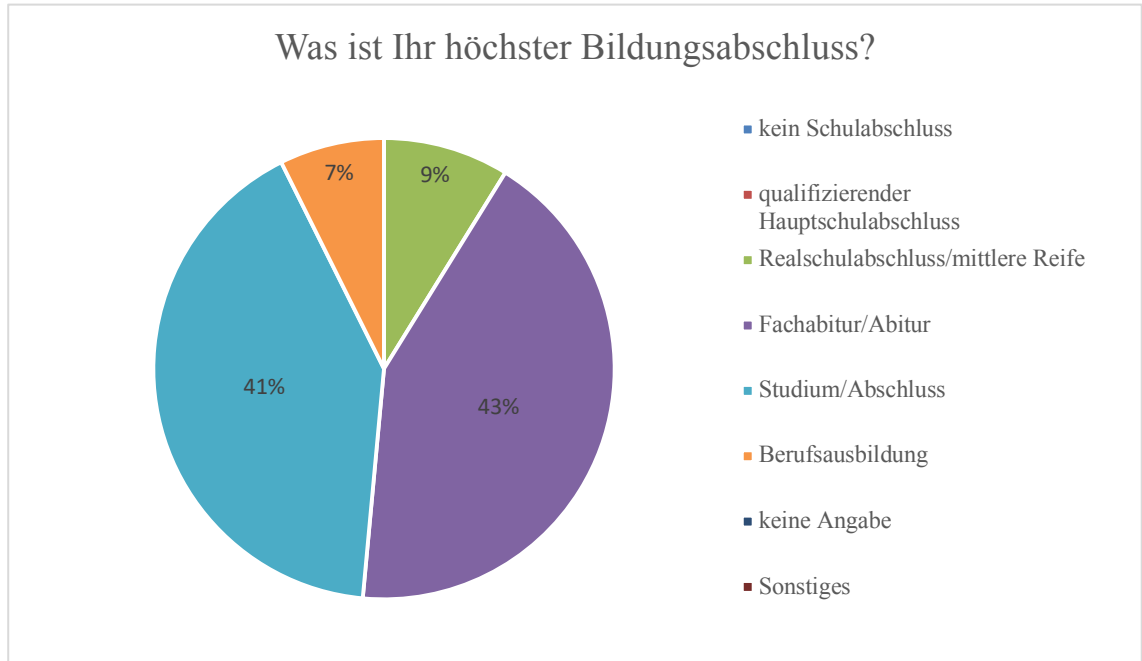


Abbildung 8 - Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 8 bildet die dritte Frage ‚Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?‘ ab. Diese Frage konnte über acht verschiedene Kategorien beantwortet werden.

Der größte Anteil der Teilnehmer verfügt mit 43 % demnach über den Bildungsabschluss ‚Fachabitur/Abitur‘. 41 % gaben hier an, sich aktuell im Studium zu befinden bzw. einen Studienabschluss absolviert zu haben. Über einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife verfügen 9 % aller Teilnehmer, wobei 7 % aller Teilnehmer eine Berufsausbildung absolviert haben. Die Kategorien ‚kein Schulabschluss‘, ‚qualifizierender Hauptschulabschluss‘, ‚keine Angabe‘ und ‚Sonstiges‘ wurden von keinem Teilnehmer gewählt.

In Abbildung 9 werden die Hauptberufe teilnehmender Personen beleuchtet.

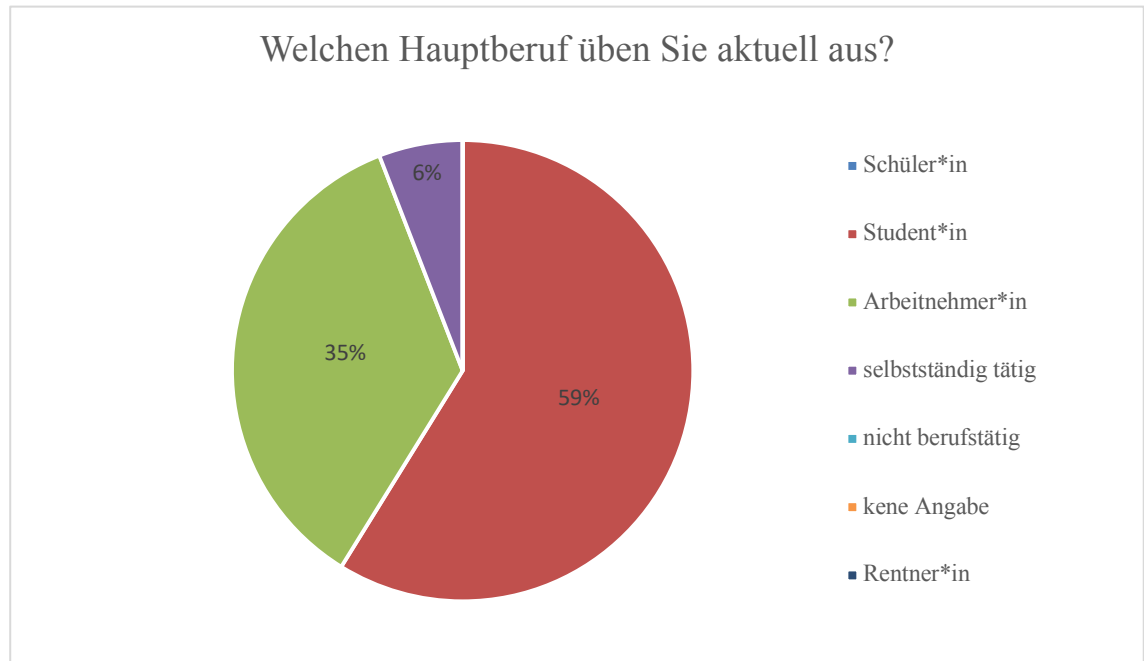


Abbildung 9 - Welchen Hauptberuf üben Sie aktuell aus?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Antworten auf Frage 4 , Welchen Hauptberuf über Sie aktuell aus?‘ werden durch die Abbildung 9 dargestellt. Die größte Gruppe, mit einem Anteil von 59 %, stellen Studierende dar. Dem folgen Arbeitnehmer mit 35 %. 6 % aller Teilnehmer sind selbstständig tätig. Schüler, Rentner und Personen, welche nicht berufstätig sind, haben nicht an der Online-Befragung teilgenommen.

Folgendes Diagramm stellt die Befragung nach dem Angestelltenverhältnis dar.



Abbildung 10 - Befinden Sie sich aktuell in einem Angestelltenverhältnis?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 10 zeigt, dass sich 29 von insgesamt 44 Teilnehmern in einem Angestelltenverhältnis befinden. Dieser Anteil beträgt 66 %. 34 % sind demnach nicht angestellt. Die Art der Anstellung wurde nicht abgefragt, da diese für die Erhebung nicht relevant war. Die bisherigen Aufzeichnungen bilden die erste Fragengruppe ‚Allgemeiner Teil‘ ab. Darauf folgt die Analyse der zweiten Gruppe ‚Gesundheit‘, welche mit der Frage beginnt, wie wichtig den Teilnehmern Gesundheit am Arbeitsplatz ist.

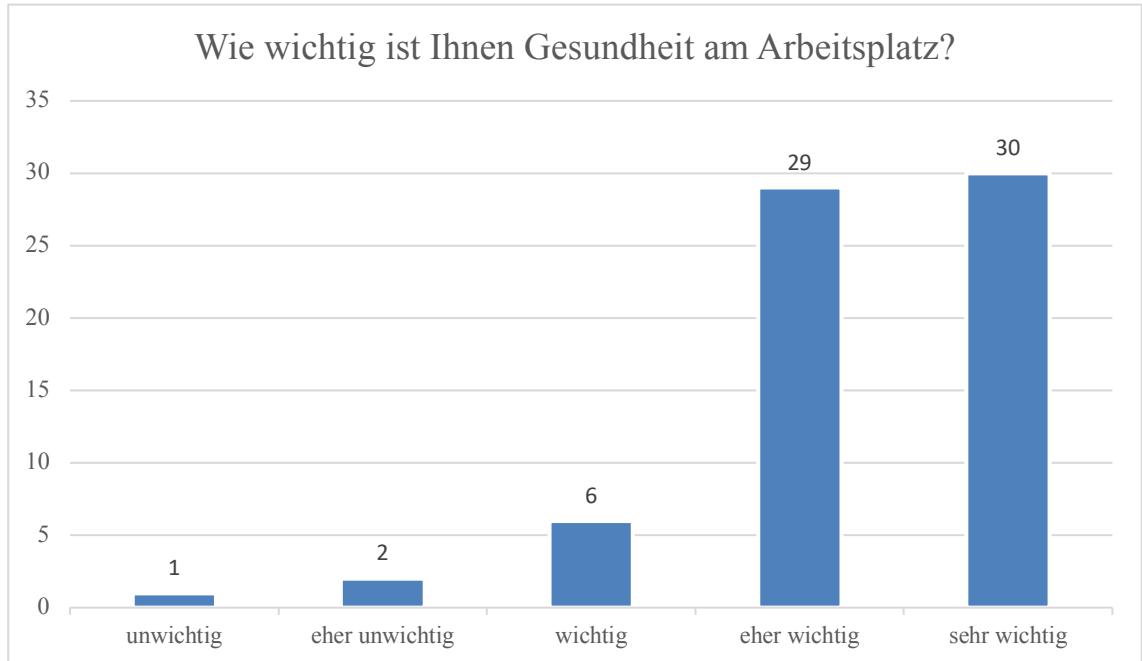


Abbildung 11 - Wie wichtig ist Ihnen Gesundheit am Arbeitsplatz?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Aus Abbildung 11 geht hervor, für wie wichtig die Teilnehmer der Online-Befragung Gesundheit am Arbeitsplatz befinden. Die Auswahlmöglichkeiten ‚eher wichtig‘ und ‚sehr wichtig‘ wurden mit 29 und 30 Stimmen hierbei am häufigsten gewählt. Sechs Teilnehmer gaben an, Gesundheit am Arbeitsplatz wäre Ihnen wichtig. Mit einem und zwei Teilnehmern, sind ‚unwichtig‘ und ‚eher unwichtig‘ die am wenigsten vertretenen Meinungen.

Die Auswertung verdeutlicht, dass mehr als zwei Drittel der Teilnehmer Wert auf Gesundheit am Arbeitsplatz legt, wodurch die Relevanz des Themas bestärkt wird.

Abbildung 12 zeigt die Effektivität von Maßnahmen in Bezug auf die Mitarbeitergesundheit.

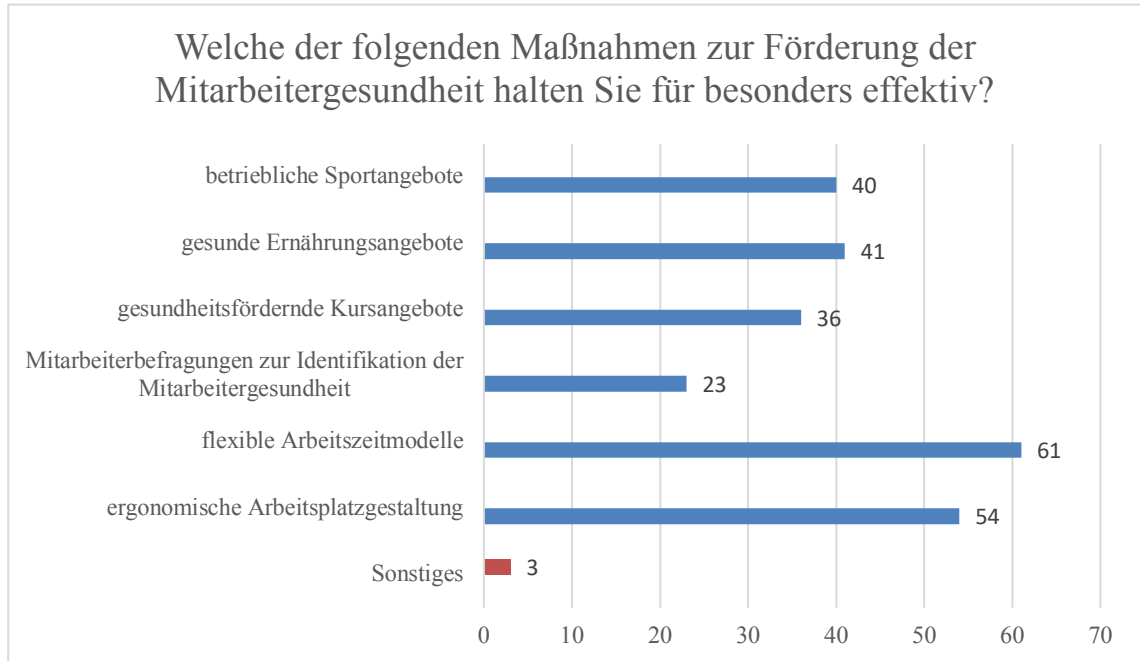


Abbildung 12 - Welche der folgenden Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit halten Sie für besonders effektiv?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 12 bildet die Frage 7 ‚Welche der folgenden Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit halten Sie für besonders effektiv?‘ ab. Die Probanden hatten hier die Möglichkeit einer Mehrfachauswahl.

Mit 61 von 68 befanden die Teilnehmer die Maßnahme ‚flexible Arbeitszeitmodelle‘ für besonders effektiv. Dicht darauf gefolgt steht die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung mit 54 Stimmen. 41 Teilnehmer halten den Einsatz von gesunden Ernährungsangeboten und 40 Teilnehmer betriebliche Sportangebote für effektiv. ‚Mitarbeiterbefragungen zur Identifikation der Mitarbeitergesundheit‘ wurden von 23 Teilnehmern gewählt und damit als am wenigsten effektiv eingestuft. Drei Teilnehmer halten ‚Sonstiges‘ wie ‚psychologische Beratungsangebote (Überlastungsfaktoren)‘ für besonders effektiv.

Folgende Abbildung zeigt einen Zusammenhang zwischen der Mitarbeitergesundheit und dem Fachkräftemangel.

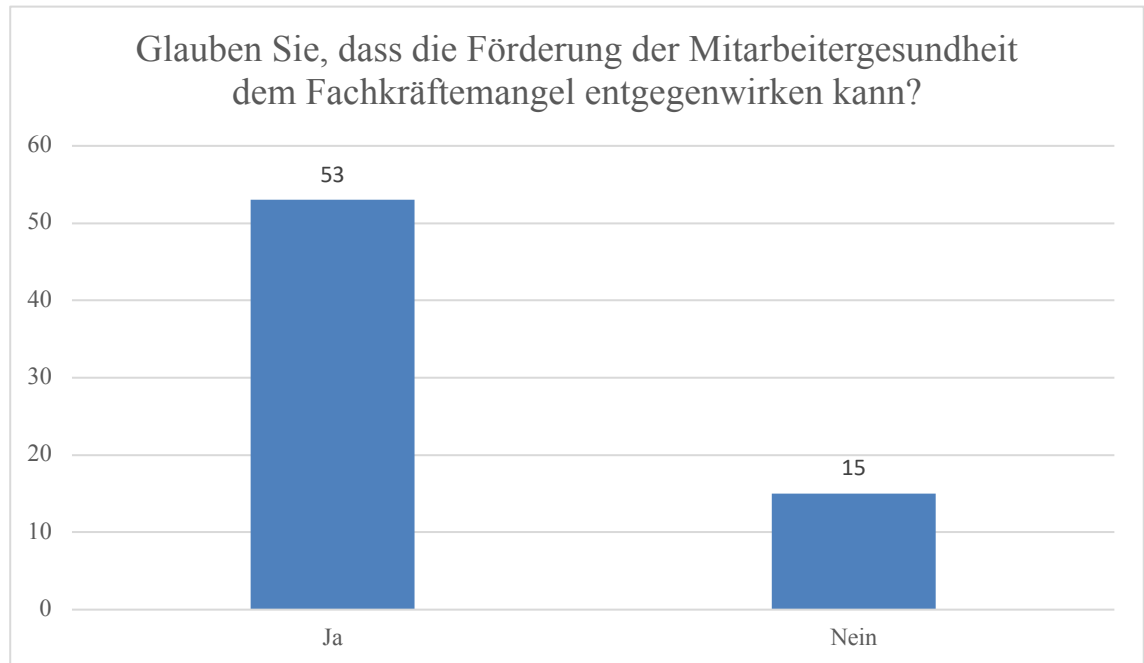


Abbildung 13 - Glauben Sie, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Aus Abbildung 13 wird ersichtlich, dass 53 von 68 Teilnehmern die Frage, ob sie glauben, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann, mit ‚Ja‘ beantworteten.

Diese Auswertung verdeutlicht, dass knapp 80 % der Überzeugung sind, die Mitarbeitergesundheit steht in direktem Zusammenhang mit dem Mangel an Fachkräften.

Die folgende Abbildung 14 verdeutlicht, aus welchen Gründen Mitarbeiter arbeitsunfähig werden.

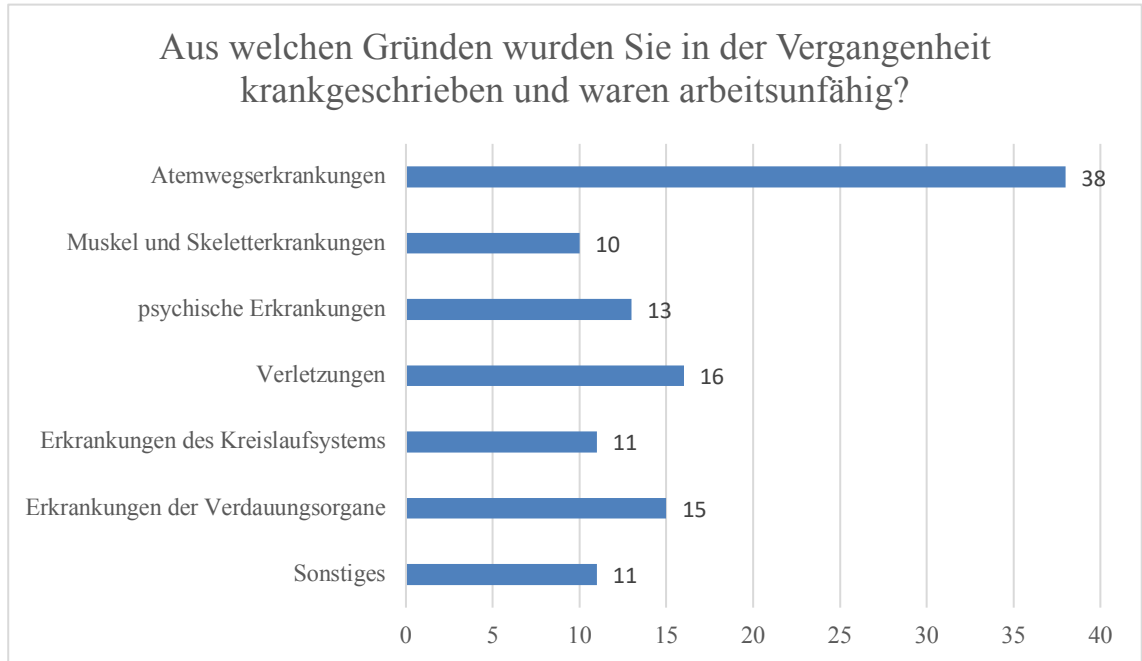


Abbildung 14 - Aus welchen Gründen wurden Sie in der Vergangenheit krankgeschrieben und waren arbeitsunfähig?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 14 zeigt die Antworten auf die neunte Frage, weshalb die Teilnehmer der Online-Befragung in der Vergangenheit arbeitsunfähig waren. Mit 38 Antworten stellen Atemwegserkrankungen den größten Anteil der Gründe für Arbeitsunfähigkeit dar. Am zweit- und dritthäufigsten für Krankschreibungen verantwortlich sind Verletzungen und Erkrankungen der Verdauungsorgane. Auf Platz vier der häufigsten Krankheitsbilder liegen psychische Erkrankungen. Auch Muskel- und Skeletterkrankungen und Erkrankungen des Kreislaufsystems traten bei zehn und elf Teilnehmern auf. Die hohe Zahl an Teilnehmern, die in der Vergangenheit an Atemwegserkrankungen litten, lassen sich zurückführen auf saisonbedingte Grippe- und Erkältungswellen. Darüber hinaus zeigt die Corona-Pandemie Auswirkungen in Hinblick auf die Arbeitsunfähigkeit.

Direkt mit dem Arbeitsalltag in Verbindung stehen können jedoch Muskel- und Skeletterkrankungen, Verletzungen, welche möglicherweise im Arbeitsumfeld entstanden sind, sowie psychische Erkrankungen. Hierdurch wird verdeutlicht, wie relevant die Implementierung eines erfolgreichen Fehlzeitenmanagements sein kann.

Im Rahmen der Frage 10 konnten die Teilnehmer näher auf ihre Erkrankungen eingehen. Diese offene Frage wurde von 14 Teilnehmern beantwortet. Diese Antworten spiegeln auch das Bild der Auswertung aus Frage 9 wider. Hier wurden Aussagen getroffen wie „Infektionskrankheiten“, „Gastritis“ und „Depression“.

Dies verdeutlicht, dass die in Abbildung 14 aufgeführten Diagnosen den Umfang an Krankheitsbildern gut abbildet.

Folgende Abbildung beschäftigt sich mit der effektiven Reduzierung von Fehlzeiten.

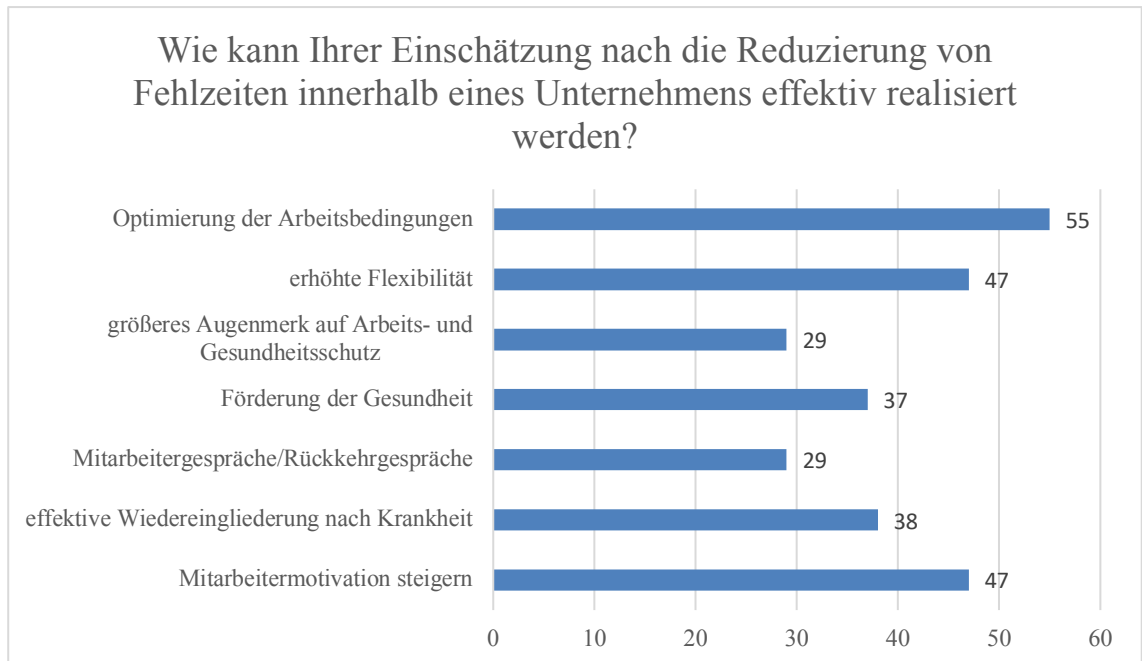


Abbildung 15 - Wie kann Ihrer Einschätzung nach die Reduzierung von Fehlzeiten innerhalb eines Unternehmens effektiv realisiert werden?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Frage 11 zielte auf die Reduzierung von Fehlzeiten innerhalb von Unternehmen ab. Dies wird in Abbildung 15 dargestellt. 55 von 68 Teilnehmern gaben an, eine Reduzierung von Fehlzeiten könne durch Optimierung der Arbeitsbedingungen effektiv realisiert werden. ‚Erhöhte Flexibilität‘ und die Steigerung der Mitarbeitermotivation kann laut 47 Teilnehmern einer Reduzierung der Fehlzeiten beitragen. 38 Teilnehmer sind der Meinung, eine Reduzierung von Fehlzeiten kann durch effektive Wiedereingliederung nach Krankheit gelingen. Auch die Förderung der Gesundheit wurde von 37 Teilnehmern als effektives Instrument bewertet.

Die Meinungen der Teilnehmer spiegeln die Ansätze wider, welche innerhalb der Bachelorarbeit verfolgt werden.

Folgende Abbildung 16 stellt die Zufriedenheit der Teilnehmer in ihrer aktuellen Anstellung dar.

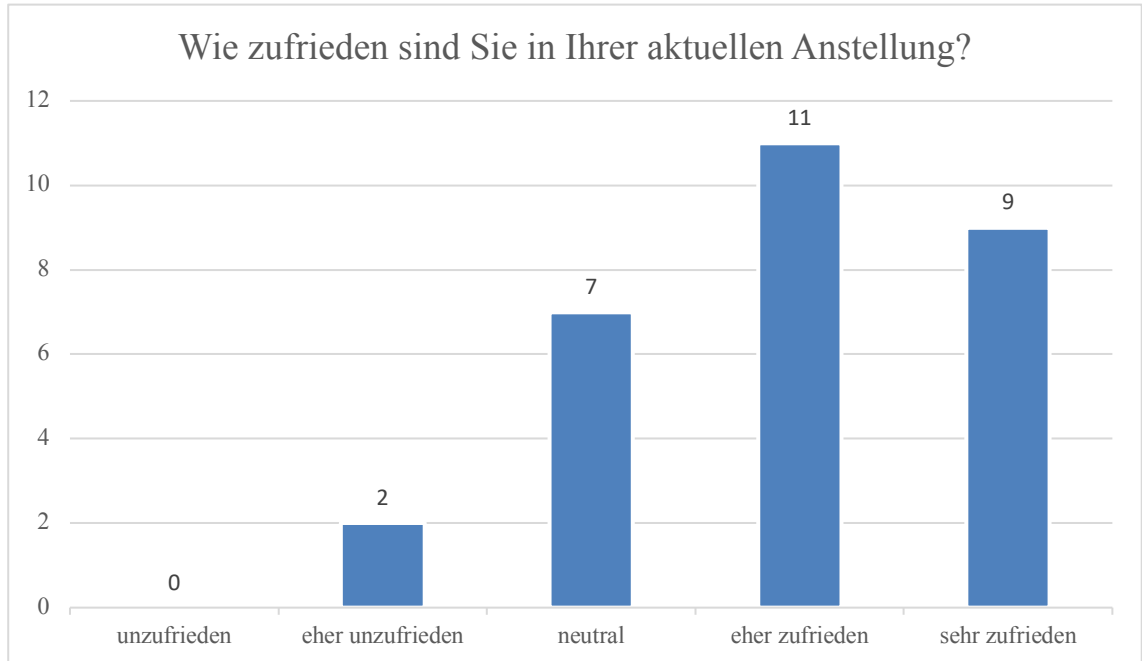


Abbildung 16 - Wie zufrieden sind Sie in Ihrer aktuellen Anstellung?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Gemäß Abbildung 16 sind über die Hälfte aller Teilnehmer in ihrer aktuellen Anstellung eher zufrieden bzw. sehr zufrieden. Lediglich zwei von 29 Teilnehmern der Befragung sind eher unzufrieden. Dieser Frage neutral gegenüber stehen sieben Teilnehmer. Um hieraus verwertbare Schlüsse ziehen zu können, muss zur Analyse die folgende Auswertung hinzugezogen werden, welche sich näher mit den Gründen der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit beschäftigt. Diese folgt in Abbildung 17.

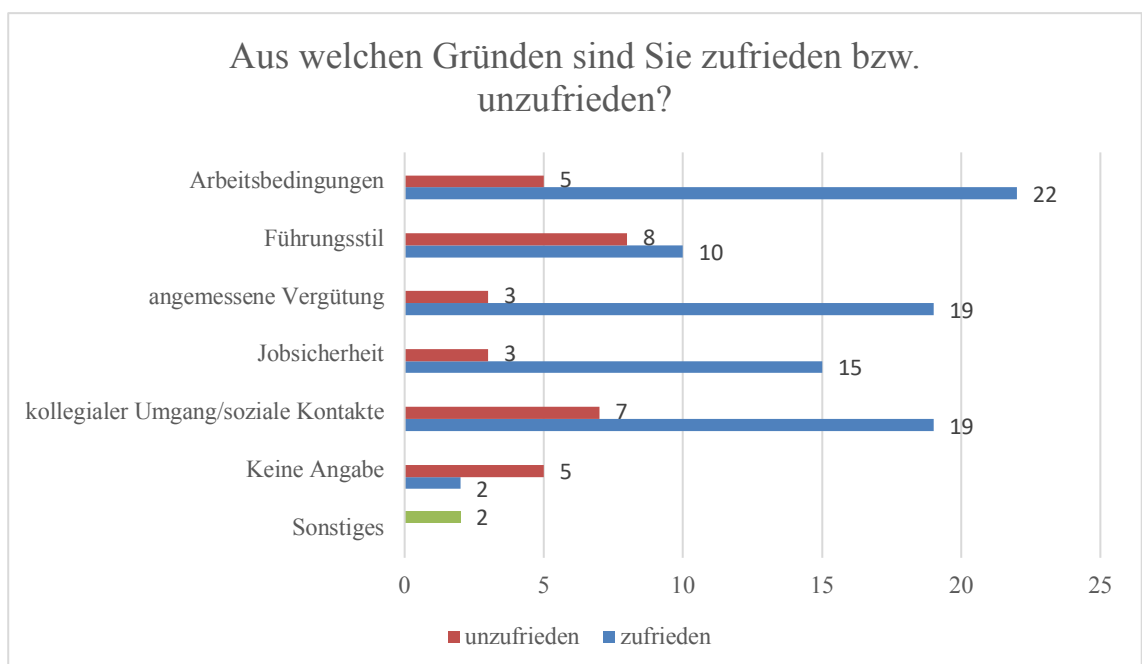


Abbildung 17 - Aus welchen Gründen sind Sie zufrieden bzw. unzufrieden?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

In Frage 13 und 14 konnten die 29 Teilnehmer, welche sich in einer Anstellung befinden, über fünf Kategorien Aussagen zu den Gründen treffen, weshalb sie zufrieden bzw. unzufrieden in ihrer aktuellen Anstellung wären. Dies wird in Abbildung 17 dargestellt.

Von 29 Teilnehmern gaben 22 an, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zufrieden in ihrer Anstellung zu sein. Jeweils 19 Teilnehmer sind infolge einer angemessenen Vergütung und dem kollegialen Umgang bzw. sozialer Kontakte zufrieden. Zwei Teilnehmer entschieden sich für die Kategorie ‚keine Angabe‘ und äußerten sich nicht zu den Gründen ihrer Zufriedenheit. Zwei Teilnehmer wählten die Kategorie ‚Sonstiges‘ und gaben an, „flexible Arbeitszeiten, Sportangebote“ und der „Ruf“ Sorge für Zufriedenheit.

Insgesamt sind lediglich drei Teilnehmer aufgrund einer unangemessenen Vergütung oder der Jobunsicherheit unzufrieden in ihrer Anstellung. Angesichts des Führungsstils oder der Arbeitsbedingungen gaben insgesamt 13 Teilnehmer an, unzufrieden zu sein. Fünf Teilnehmer machten bzgl. ihrer Unzufriedenheit keine Angaben.

Hierbei lässt sich erkennen, dass Arbeitnehmer vor allem aufgrund von Arbeitsbedingungen zufrieden in ihrer Anstellung sind. Diese haben also wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit von Angestellten.

Die folgende Abbildung gibt Aufschluss darüber, welche Faktoren die Zufriedenheit von Arbeitnehmern beeinflussen.

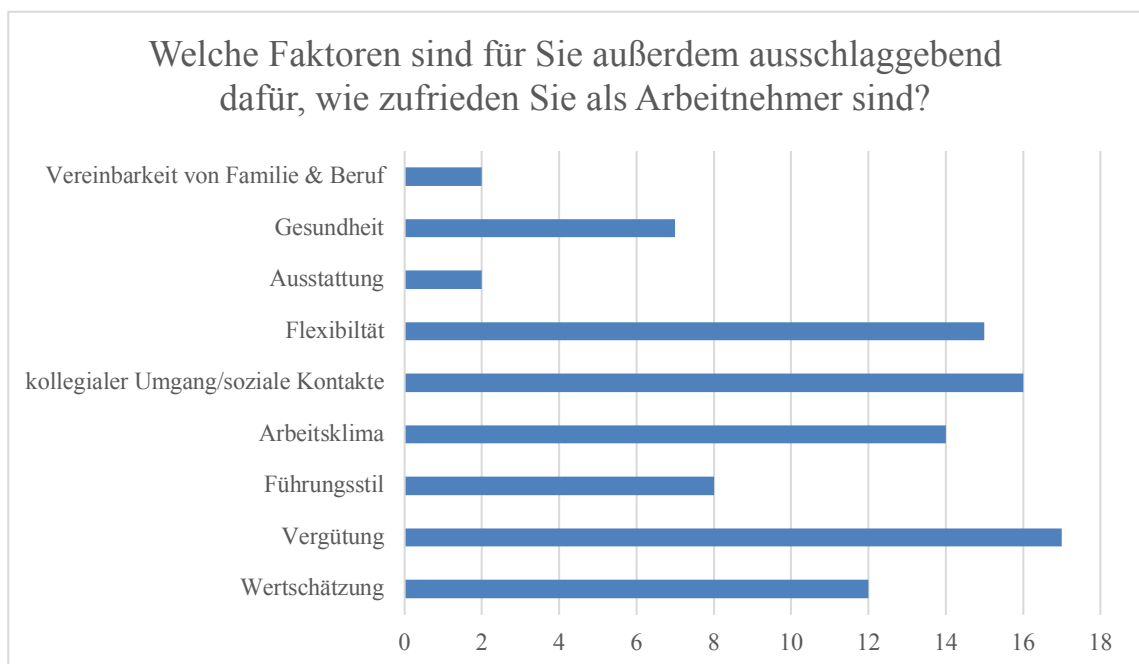


Abbildung 18 - Welche Faktoren sind für Sie außerdem ausschlaggebend dafür, wie zufrieden Sie als Arbeitnehmer sind?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

In Abbildung 18 wird dargestellt, welche Faktoren für die Teilnehmer ausschlaggebend dafür sind, wie zufrieden diese als Arbeitnehmer sind. Diese Frage wurde offen gestaltet, weshalb die Faktoren anhand der Antworten in Kategorien eingeteilt wurden.

Für 17 Personen sind finanzielle Aspekte in Hinblick auf ihre Zufriedenheit dominierend, dicht gefolgt sozialen Kontakten im Arbeitsumfeld. Außerdem legen die Teilnehmer großen Wert auf Flexibilität und Wertschätzung im Arbeitsalltag. 14 Personen halten außerdem ein gutes Arbeitsklima für wichtig. Auch das Führungsverhalten und die Gesundheit spielen für die Teilnehmer eine wichtige Rolle.

In folgender Abbildung wird auf Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eingegangen.

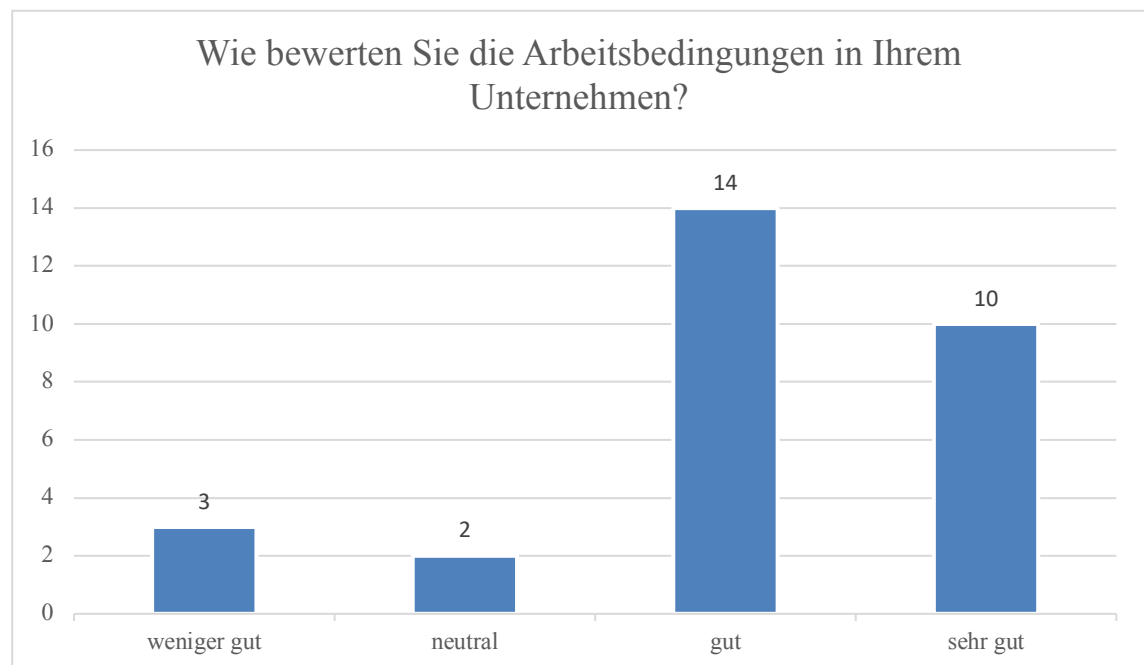


Abbildung 19 - Wie bewerten Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 19 zeigt, wie sich die Teilnehmer mit den Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen beschäftigten.

24 von 29 Teilnehmern bewerteten die Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen mit ‚gut‘ und ‚sehr gut‘. Die Teilnehmer, welche eine weniger gute oder neutrale Bewertung abgaben, begründeten ihre Antworten durch „man muss sich aktiv informieren, nur vereinzelte Sportangebote“ und „geringe Entlohnung, Wertschätzung“. Weiter wurden Führung und enorme Arbeitslast beanstandet.

Die Abbildung 20 stellt die Gründe einer guten bzw. weniger guten Bewertung durch die Teilnehmer heraus.

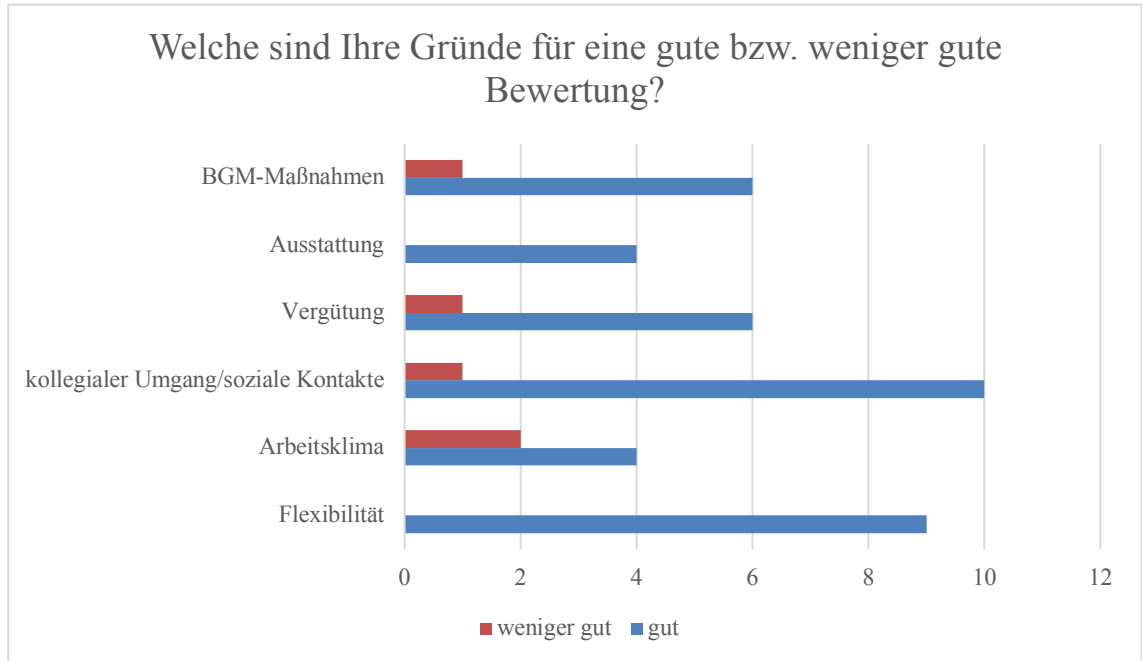


Abbildung 20 - Welche sind Ihre Gründe für eine gute bzw. weniger gute Bewertung?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 20 verdeutlicht, welche Gründe für Arbeitnehmer ausschlaggebend sind, um positive oder negative Bewertungen über ihre Anstellung abzugeben.

Diese Frage beruhte auf den Antworten der Frage 16, in welcher die Teilnehmer die Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen einschätzen sollten.

Bei der Frage nach ihrer Bewertungsgrundlage stimmten demnach zehn Teilnehmer für ‚kollegialer Umgang/soziale Kontakte‘. Dicht gefolgt mit neun Stimmen gaben die teilnehmenden Personen die Flexibilität im Arbeitsalltag als Grund für Ihre Zufriedenheit an. Die Kategorien ‚BGM-Maßnahmen‘, ‚Ausstattung‘, ‚Vergütung‘ und ‚Arbeitsklima‘ bewegten sich mit vier bis sechs Teilnehmern im ähnlichen Bereich.

Weniger gut bewerteten die Teilnehmer die Arbeitsbedingungen aufgrund fehlender Angebote im Rahmen des BGM, einer unzureichenden Vergütung, fehlender Kollegialität und nicht zufriedenstellendem Arbeitsklima.

Aufgrund dieser Bewertung kann festgehalten werden, dass der Einsatz von BGM-Maßnahmen sehr wohl Einfluss darauf nimmt, wie die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern eingeschätzt werden. Auch auf Flexibilität im Arbeitsalltag legen Beschäftigte großen Wert. Dies zeigt außerdem auf, dass die Optimierung der Arbeitsbedingungen positive Wirkung auf die Belegschaft hat.

In Abbildung 21 wird festgestellt, welchen Stellenwert Arbeitsbedingungen bei der Auswahl eines Arbeitgebers einnehmen.

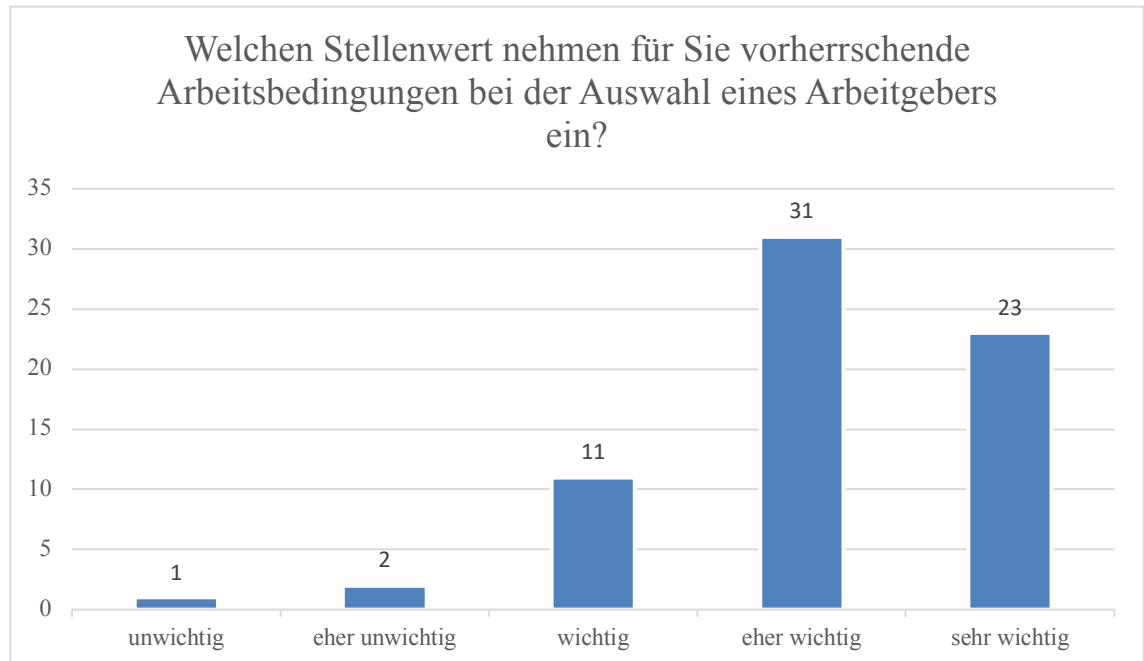


Abbildung 21 - Welchen Stellenwert nehmen für Sie vorherrschende Arbeitsbedingungen bei der Auswahl eines Arbeitgebers ein?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Gemäß Abbildung 21 sind für 31 Teilnehmer vorherrschende Arbeitsbedingungen eher wichtig. 23 Teilnehmer befinden diese für sehr wichtig. Hieraus lässt sich deutlich erkennen, dass Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer einen hohen Stellenwert einnehmen.

Durch optimierte Bedingungen im Arbeitsalltag können Unternehmen daher enorme Wettbewerbsvorteile erzielen.

Abbildung 22 beleuchtet die Frage, wie Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer verbessert werden können.

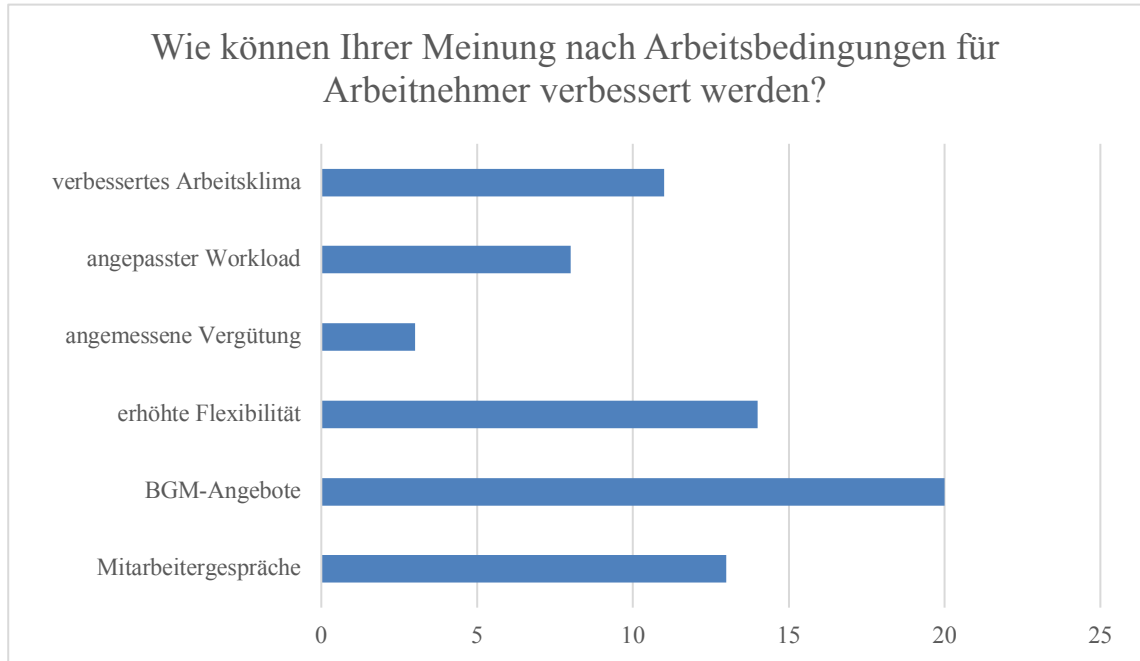


Abbildung 22 - Wie können Ihrer Meinung nach Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer verbessert werden?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

In Abbildung 22 ist erkennbar, dass 20 Teilnehmer der Überzeugung sind, durch den vermehrten Einsatz von Angeboten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements können Arbeitsbedingungen für Beschäftigte verbessert werden. 14 Personen stimmen weiter für die Erhöhung von Flexibilität im Beruf. Dicht darauf folgt die Durchführung von Mitarbeitergesprächen zur Verbesserung der Bedingungen. Auch verbessertes Arbeitsklima und ein angepasster Workload sind laut der Teilnehmer Faktoren, durch welche Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Mit drei Stimmen sorgt nach Meinung der Teilnehmer eine angepasste Vergütung für angenehme Bedingungen.

Die Auswertung zeigt, dass die Höhe der Vergütung keinen Aufschluss über eine Besserung der Arbeitsatmosphäre gibt. Vielmehr sorgen BGM-Angebote, Mitarbeitergespräche, in welchen auf die individuellen Bedürfnisse jedes Einzelnen eingegangen werden kann, und eine erhöhte Flexibilität für Besserung.

In folgender Abbildung 23 wird abgefragt, ob BGM-Maßnahmen durch die Arbeitgeber der angestellten Teilnehmer angeboten werden.

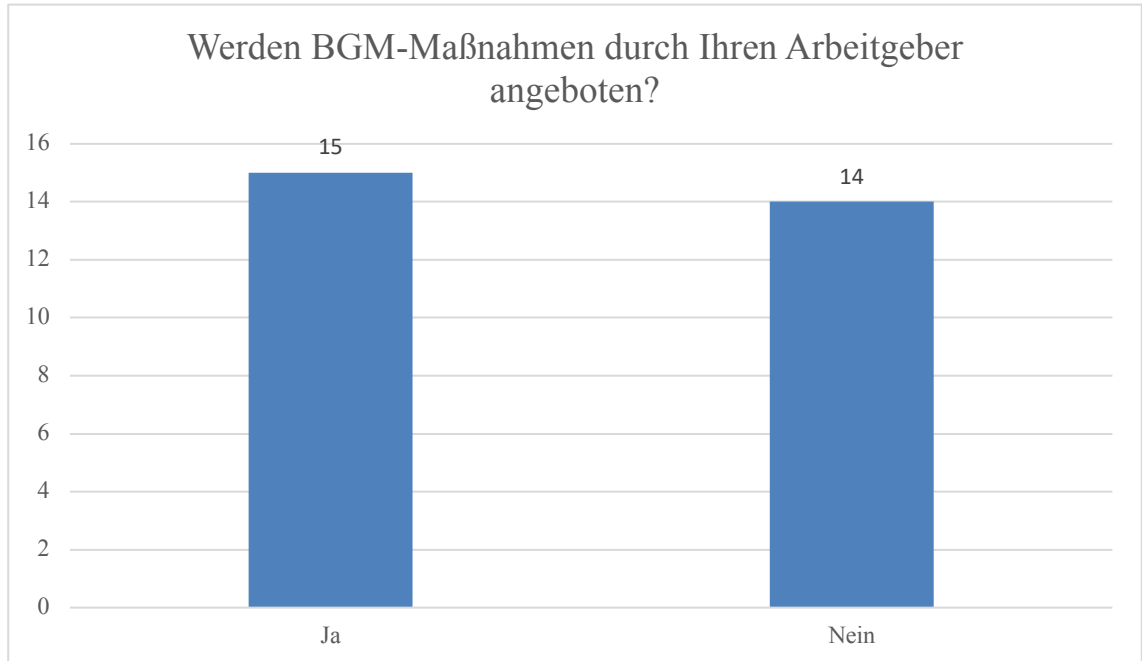


Abbildung 23 - Werden BGM-Maßnahmen durch Ihren Arbeitgeber angeboten?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Auch hinsichtlich der Angebote bzgl. BGM-Maßnahmen durch den Arbeitgeber wurden die Teilnehmer, welche sich in einem Angestelltenverhältnis befinden, befragt. Die Antworten werden in Abbildung 23 dargestellt.

Hierbei zeigt sich, dass knapp über die Hälfte der Arbeitgeber, bei welchen sich die Teilnehmer in einer Anstellung befinden, Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten.

Daran lässt sich erkennen, dass die Notwendigkeit, die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu erhalten und fördern, bereits teilweise von Arbeitgebern erkannt wurde. Bei rund 50 % ist in dem Bezug weiterhin Verbesserungspotential vorhanden.

Das folgende Diagramm bildet ab, welche Arten von Maßnahmen im Rahmen des BGM angeboten werden.

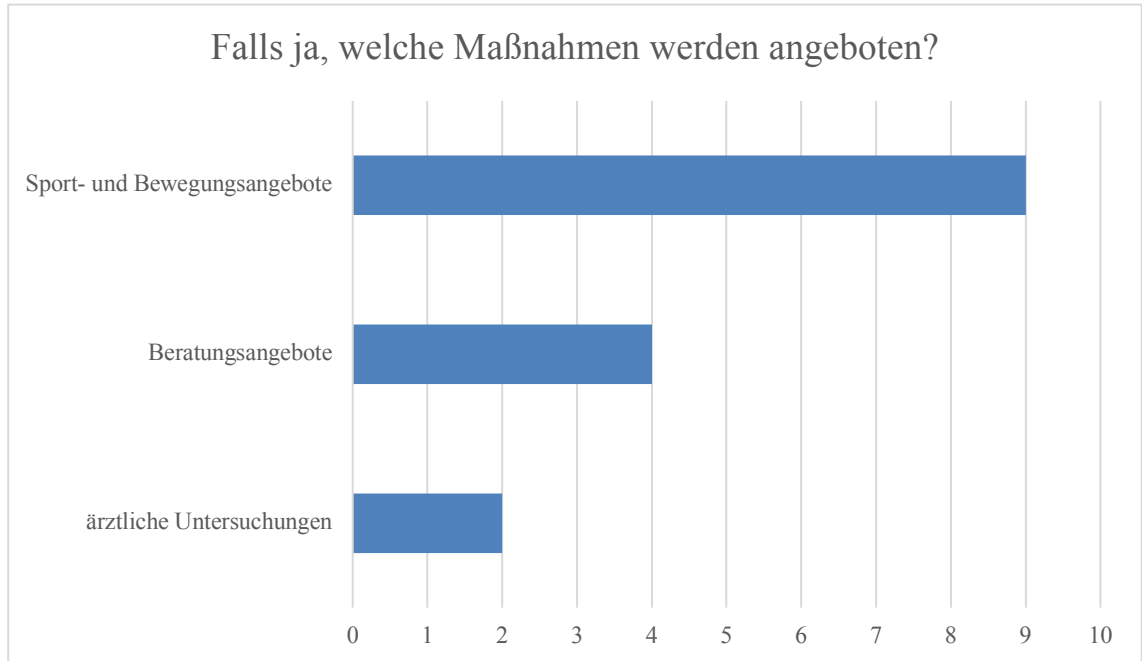


Abbildung 24 - Falls ja, welche Maßnahmen werden angeboten?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Abbildung 24 befasst sich mit angebotenen Maßnahmen. Am häufigsten werden laut neun Teilnehmern Sport- und Bewegungsangebote unterbreitet. Darauf folgen Beratungsangebote, welche in den Unternehmen vierer Teilnehmer bereitgestellt werden. Zwei Teilnehmer berichteten, deren Arbeitgeber würden ärztliche Untersuchungen in Form von „gesundheits-check-ups“ und „Gesundheitstage“ für die Belegschaft anbieten.

Demnach setzen die meisten Unternehmen hauptsächlich auf Sport und Bewegung, was das Angebot im Rahmen des BGM einseitig wirken lässt.

In Abbildung 25 wird der Blick darauf gerichtet, inwiefern die Angebote angenommen werden.

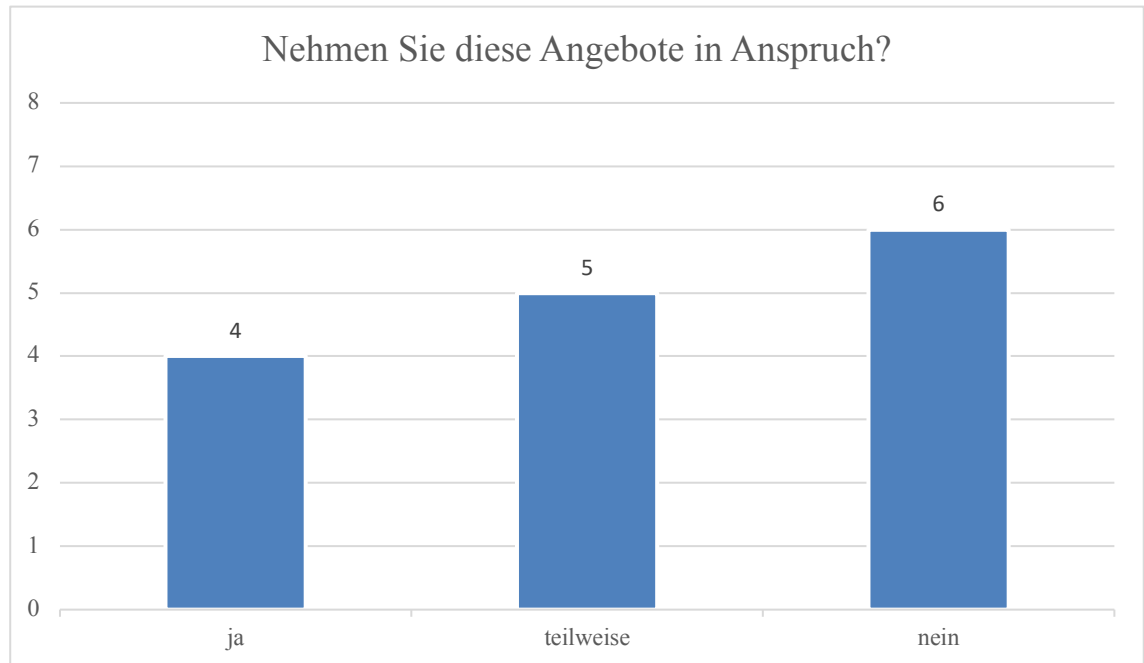


Abbildung 25 - Nehmen Sie diese Angebote in Anspruch?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Wie Abbildung 25 zeigt, antworteten auf die Frage, ob die angebotenen Maßnahmen in Anspruch genommen werden, vier von 15 Teilnehmern mit ‚ja‘. Fünf Teilnehmer nutzen das Angebot teilweise. Von 15 Teilnehmern nehmen 6 die Angebote nicht in Anspruch. Die untenstehende Abbildung 26 gibt einen tieferen Einblick in die Wünsche der Teilnehmer in Hinblick auf das BGM-Angebot ihrer Arbeitgeber.

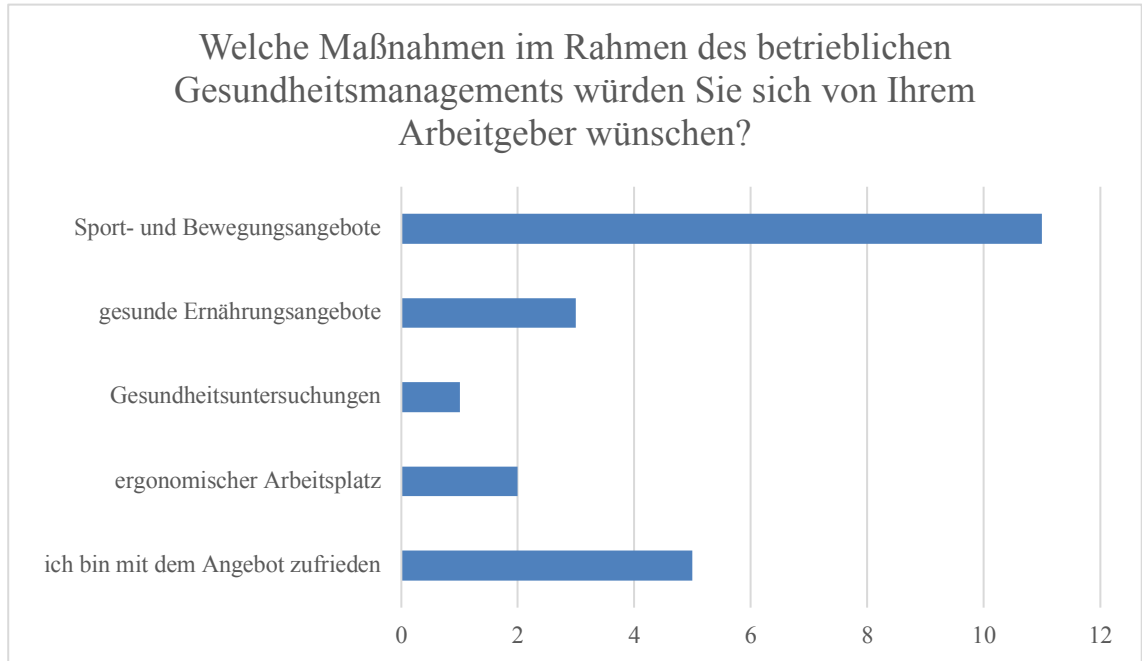


Abbildung 26 - Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 26 lässt erkennen, dass fünf Teilnehmer mit dem Angebot ihres Arbeitgebers zufrieden sind. Der Großteil, bestehend aus 11 von 24 Personen, würden sich mehr Angebote für Sport und Bewegung wünschen. Jeweils zwei und drei Teilnehmer gaben an, gesündere Ernährungsangebote oder einen ergonomischen Arbeitsplatz zu bevorzugen. Lediglich eine Stimme nennt das Angebot über Gesundheitsuntersuchungen.

Im Weiteren wird abgebildet, für wie wichtig die Teilnehmer das vorhandene Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Wahl eines Arbeitgebers erachten.

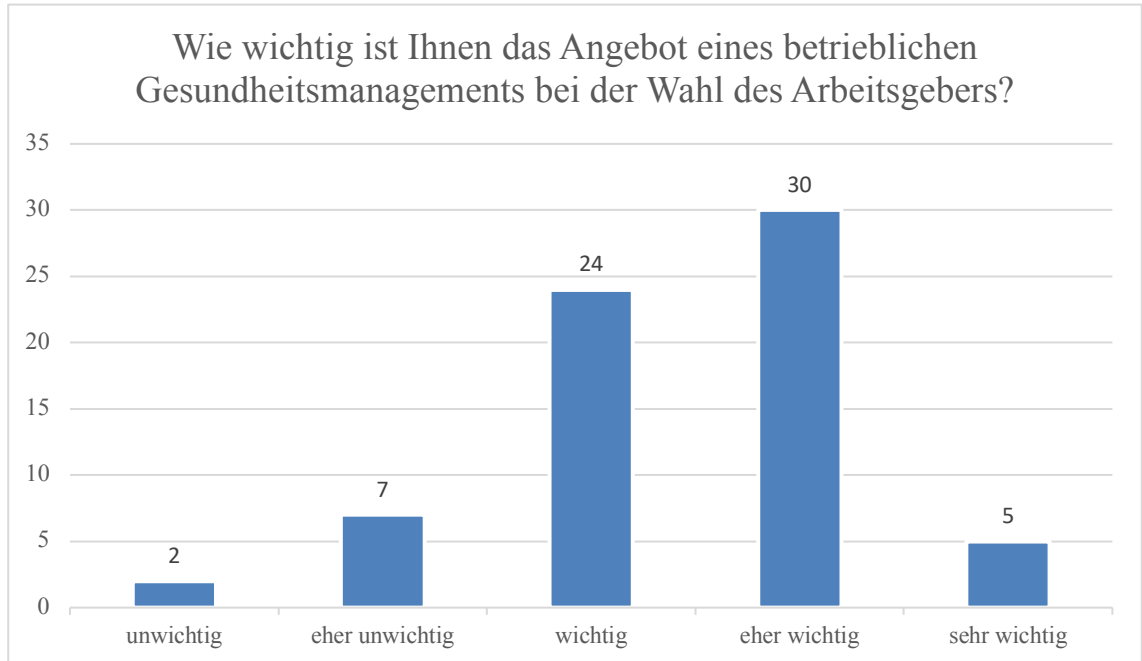


Abbildung 27 - Wie wichtig ist Ihnen das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Wahl des Arbeitgebers?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 27 verdeutlicht, dass der größte Teil der Teilnehmer Wert auf das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements legt. Für fünf Teilnehmer war das Angebot ‚sehr wichtig‘. 30 von 68 Teilnehmern antworteten, das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wäre ihnen bei der Wahl eines Arbeitgebers ‚eher wichtig‘. Für ‚wichtig‘ befanden das Angebot 24 Teilnehmer. Sieben Teilnehmer stimmten für ‚eher unwichtig‘, während zwei Personen für ‚unwichtig‘ stimmten.

In Frage 26 der Online-Befragung bekamen die Teilnehmer die Frage gestellt, wie wichtig, ihrer Einschätzung nach, der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen wäre. Abbildung 28 bildet die Antworten auf diese Frage ab.

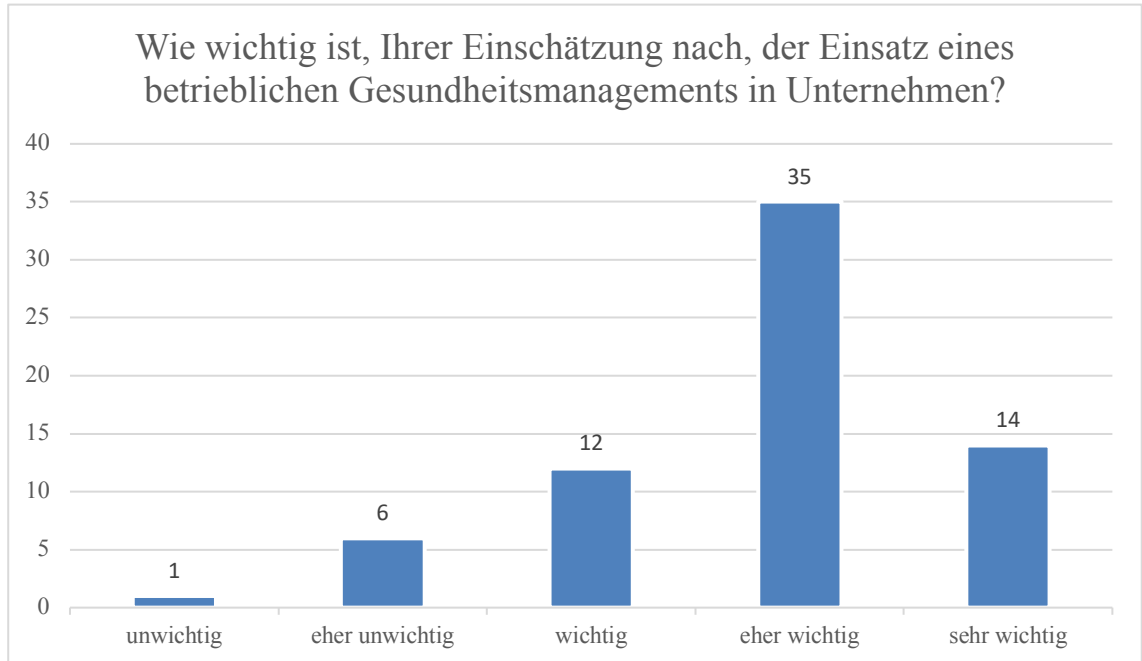


Abbildung 28 - Wie wichtig ist, Ihrer Einschätzung nach, der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Antworten auf die Frage 26 der Online-Befragung ‚Wie wichtig ist, Ihrer Einschätzung nach, der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen?‘ werden in Abbildung 28 dargestellt. 14 Teilnehmer waren demnach der Auffassung, der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wäre sehr wichtig. 35 von 69 Teilnehmern befindet den Einsatz für ‚eher wichtig‘. Für ‚wichtig‘ halten 12 Teilnehmer den Einsatz von BGM. Lediglich sieben Teilnehmer hielten BGM in Unternehmen für ‚eher unwichtig‘ oder ‚unwichtig‘.

Die nächste Abbildung 29 analysiert die Frage, ob der Einsatz eines BGM dazu beitragen könne, den Fachkräftemangel zu reduzieren.

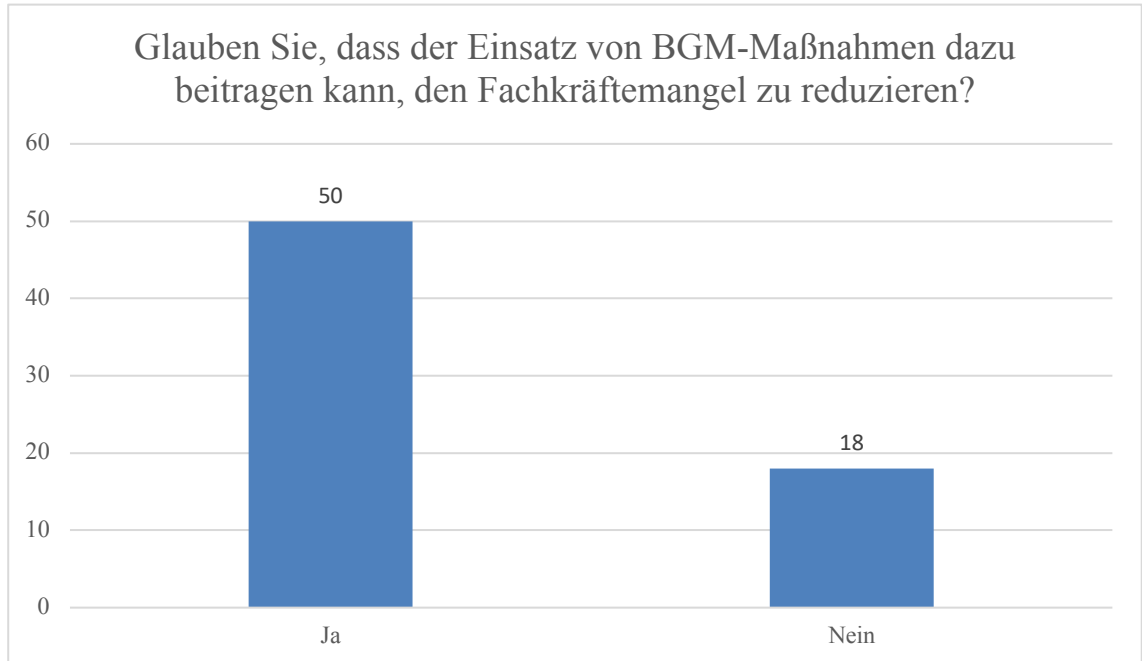


Abbildung 29 - Glauben Sie, dass der Einsatz von BGM-Maßnahmen dazu beitragen kann, den Fachkräftemangel zu reduzieren?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 29 verdeutlicht, dass 50 von 68 Teilnehmern, und damit knapp 74 %, der Überzeugung sind, der Einsatz von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements könne dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu reduzieren.

Folgende Grafik beschäftigt sich mit den Faktoren, welche die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern beeinflussen.

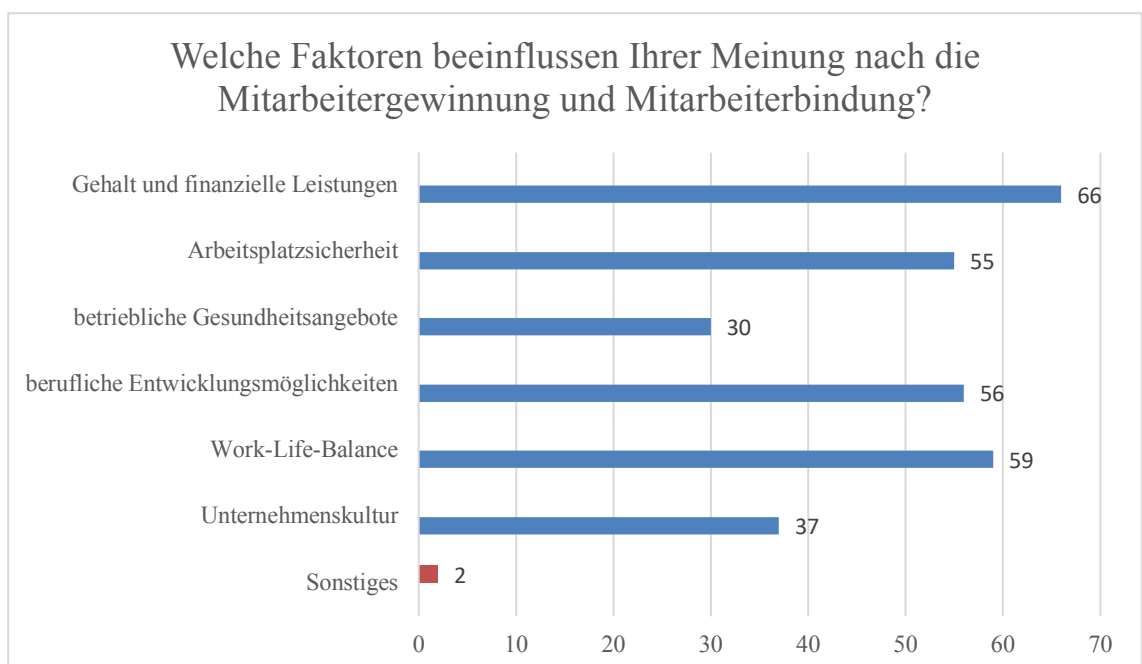


Abbildung 30 - Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Meinung nach die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung?

Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 30 stellt die Ergebnisse der Frage, welche Faktoren die Mitarbeitergewinnung und Bindung beeinflussen, dar. Die Teilnehmer konnten bei der Beantwortung dieser Frage aus sechs verschiedenen Kategorien wählen. Auch eine Mehrfachauswahl war möglich. Der größte Teil, 66 von 68 Teilnehmern gab an, Gehalt und finanzielle Leistungen wirken beeinflussend auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Für ‚Work-Life-Balance‘ entschieden sich 59 Teilnehmer. ‚Arbeitsplatzsicherheit‘ und ‚berufliche Entwicklungsmöglichkeiten‘ gaben jeweils 55 und 56 Teilnehmern an. 30 Teilnehmer entschieden sich hierbei für betriebliche Gesundheitsangebote. 37 Teilnehmer gaben außerdem an, die Unternehmenskultur beeinflusst die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern.

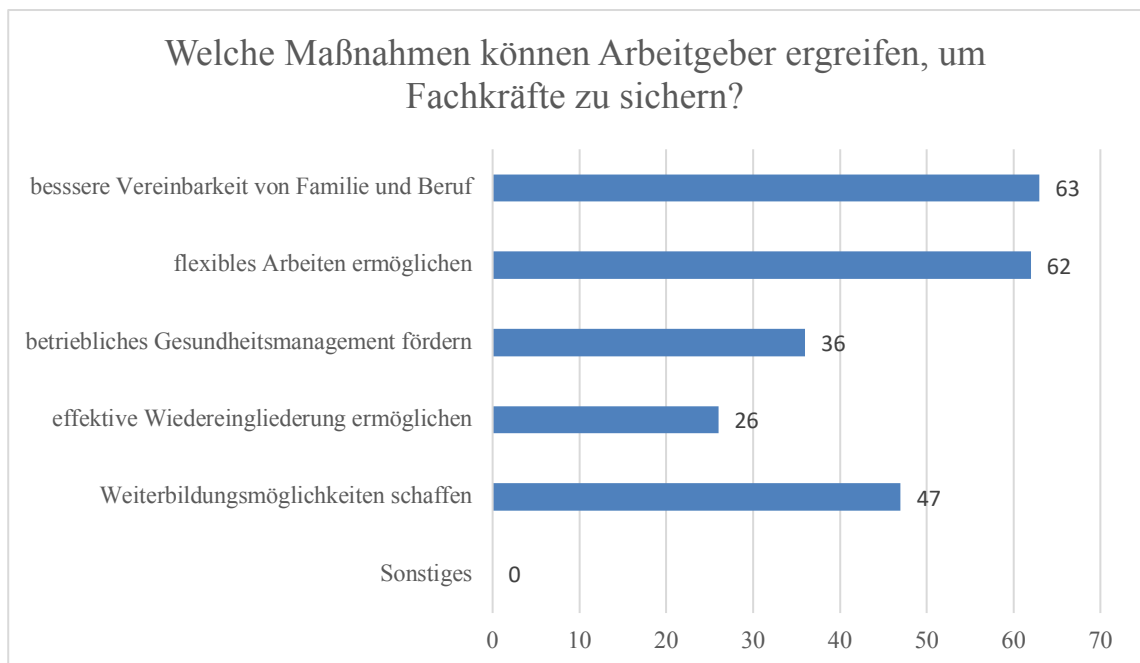


Abbildung 31 - Welche Maßnahmen können Arbeitgeber ergreifen, um Fachkräfte zu sichern?
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abbildung 31 stellt Maßnahmen zur Fachkräftesicherung dar. Mit 63 Teilnehmern wurde am Häufigsten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestimmt. Dicht darauf folgt die Ermöglichung von flexiblem Arbeiten mit 62 Stimmen. 47 Teilnehmer waren der Meinung, Fachkräfte können durch die Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeit gesichert werden. Die Kategorie ‚betriebliches Gesundheitsmanagement fördern‘ wählten 36 Teilnehmer. 26 Teilnehmer glauben außerdem, die Fachkräftesicherung kann durch eine effektive Wiedereingliederung nach Krankheit ermöglicht werden.

In der abschließenden Frage hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, Anmerkungen oder Kommentare hinzuzufügen. Dies wurde in einem Fall genutzt, um auszudrücken, man hätte keine weiteren Anregungen mitzuteilen.

7.2 Interpretation und Analyse

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit der Interpretation und Analyse der Online-Befragung auf Grundlage der durchgeführten Auswertung.

Wie aus der Auswertung der Online-Befragung hervorgeht, waren knapp 74 % der Teilnehmer der Meinung, der Einsatz von BGM-Maßnahmen kann dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu reduzieren. Außerdem gaben 85 % aller Teilnehmer an, dass ihnen Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Wahl ihres Arbeitgebers wichtig wären. Daraus geht die Relevanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels hervor.

7.2.1 Altersklassen und BGM

Mit 30 Einsendungen ist die höchste Rücklaufquote bei den Teilnehmern im Alter zwischen 21 und 25 Jahren zu verzeichnen. Direkt darauffolgend beteiligten sich 20 Personen zwischen 26 und 30 Jahren. 49 von 50 Teilnehmern und damit 98 % gaben die Rückmeldung, Gesundheit am Arbeitsplatz wäre ihnen wichtig. Bei der Frage, wie wichtig den Teilnehmern BGM-Angebote bei der Auswahl des Arbeitgebers wären, gaben lediglich 12 % dieser Altersklassen an, diese wären ihnen nicht wichtig. Dies lässt darauf schließen, dass mit dem Wechsel an Generationen in der Arbeitswelt sehr wohl ein Umdenken stattgefunden hat und der Fokus junger Menschen stärker auf deren Gesundheit liegt. Diese legen demnach auch höheren Wert auf einen gesundheitsfördernden Arbeitsalltag. Hierdurch lässt sich erkennen, dass Arbeitgeber, um wettbewerbsfähig bleiben zu können, in der Pflicht stehen, ihre Mitarbeiter dahingehend zu unterstützen. Gerade die Personen im Alter zwischen 21 und 30 Jahren müssen lange in ihrer Arbeits- und Erwerbstätigkeit erhalten bleiben, um einen wertvollen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel leisten zu können.

38 von 50 Personen und demnach 76 % dieser Teilnehmer glauben, die Förderung der Mitarbeitergesundheit kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Diese Auswertung bestätigt nochmals die Relevanz des Themas und begründet, warum ein Umdenken in den Unternehmen stattfinden sollte.

Die Teilnehmer im Alter zwischen 31 und über 60 Jahren werden gesondert betrachtet, da diese eine Vielzahl weiterer Generationen abbilden können, während sie sich auch aktuell noch in Arbeitsverhältnissen befinden.

In dieser Altersgruppe beteiligten sich 14 Teilnehmer an der Online-Befragung. Auch diese äußerten, dass ihnen Gesundheit am Arbeitsplatz wichtig wäre. In Bezug auf die Wichtigkeit des Angebotes von BGM-Maßnahmen bei der Wahl eines Arbeitgebers haben die Teilnehmer dieser Altersklasse andere Meinungen geäußert, als die jüngeren Teilnehmer. Knapp 21 % der Teilnehmer im Alter zwischen 31 und 60 Jahren gaben demnach an, das BGM-Angebot wäre Ihnen weniger wichtig und nimmt damit im Generationenunterschied um neun Prozentpunkte zu. Wie oben bereits erwähnt lässt dieses Ergebnis auf Unterschiede verschiedener Generationen schließen. Auf die Frage, ob die Förderung der Mitarbeitergesundheit der Reduzierung des Fachkräftemangels beitragen kann, antworteten 12 Personen mit ‚ja‘. Demnach sind auch in dieser Altersgruppe 76 % dieser Meinung. Die junge Altersstruktur der Teilnehmer ist darauf zurückzuführen, dass die Online-Befragung über den Verteiler der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm und die Social-Media-Plattform Instagram in Umlauf gebracht wurde.

Im direkten Altersvergleich lässt sich feststellen, dass die Teilnehmer im Alter zwischen 21 und 30 Jahren dem betrieblichen Gesundheitsmanagement weitaus höhere Kraft im Kampf um die Bekämpfung des Fachkräftemangels zuweisen. Dies könnte unter anderem einem direkten Generationenunterschied zugerechnet werden, da junge Mitarbeiter häufiger gesundheitsbewusste Einstellungen aufweisen.⁶¹

7.2.2 Zufriedenheit und Arbeitsbedingungen

Innerhalb der Umfrage wurden die Teilnehmer dazu befragt, aus welchen Gründen sie zufrieden bzw. unzufrieden in ihrer aktuellen Anstellung wären. Die nahezu größte Anzahl an Stimmen hat vorherrschende Arbeitsbedingungen als Grund für die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit im Beruf genannt. Bei der Frage, welche Faktoren dafür ausschlaggebend wären, wie zufrieden die Teilnehmer in ihren Arbeitsumfeld sind, nimmt Flexibilität den dritten Platz ein.

⁶¹ Vgl. Klaffke, M. (2022), S. 102.

Es lässt sich demnach erkennen, dass Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer von bedeutender Wichtigkeit sind. So wurden die Teilnehmer außerdem danach befragt, wie Arbeitsbedingungen verbessert werden könnten. Die wichtigste Stellschraube ist in diesem Zusammenhang das Angebot an BGM-Maßnahmen.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, wie relevant BGM für Arbeitnehmer und damit auch für Arbeitgeber im Kampf gegen den Fachkräftemangel sein kann.

Richtet man den Blick auf das BGM-Angebot fällt auf, dass 52 % der arbeitstätigen Teilnehmer angaben, es würden BGM-Maßnahmen durch ihren Arbeitgeber angeboten. Bei der Frage, ob diese in Anspruch genommen werden würden, antworteten lediglich 4 von 15 Personen mit ‚ja‘, 5 Personen gaben an, diese teilweise zu nutzen und 6 Teilnehmer nehmen diese Angebote nicht in Anspruch. Die verhaltene Anzahl an Nutzern könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass die Auswahl an Maßnahmen der Unternehmen sehr begrenzt ist und die Zielgruppe daher nicht gleichermaßen anspricht. Die Frage nach den Wünschen bzgl. konkreten Maßnahmen ergab daher, dass das BGM-Angebot abwechslungsreicher und vielseitiger werden muss.

Die Analyse zeigt, dass die Teilnehmer der Online-Befragung großen Wert auf Arbeitsbedingungen legen und diese in engem Zusammenhang mit deren Zufriedenheit stehen. Für Arbeitnehmer hängen die Bedingungen im Berufsumfeld außerdem mit dem Angebot an BGM-Maßnahmen und hoher Flexibilität zusammen, um so eine gute Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Freizeit zu schaffen.

8 Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass aufgrund des Fachkräftemangels enormer Handlungsbedarf besteht. Es wird klar, dass mitunter das betriebliche Gesundheitsmanagement weitreichende Potenziale im Kampf gegen den Mangel an Fachkräften aufweist und deshalb in diesem Zusammenhang von hoher Relevanz ist. Aus den Ergebnissen der Online-Befragung ergeben sich wichtige Handlungsempfehlungen, auf welche folgend näher eingegangen wird. Die Handlungsempfehlungen orientieren sich an den zuvor herausgearbeiteten Ursachen für den Fachkräftemangel.

Der demografische Wandel wird, bezogen auf den Fachkräftemangel, zunehmend problematisch werden, weshalb der langfristigen Erhaltung der Gesundheit von Beschäftigten besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. 22 % der Erwerbstätigen befinden sich im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Vor dem Hintergrund, dass ältere Beschäftigte häufig eine Multimorbidität aufweisen, sollte ein Hauptaugenmerk auf erfolgreichen Prozessen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements liegen, um eine problemlose Rückkehr in den Beruf sicherzustellen und wiederkehrende Erkrankungen zu vermeiden.

In der Befragung ging man unter anderem auf Arbeitsunfähigkeit und deren Gründe ein. Dabei stellte sich heraus, dass in der Vergangenheit 14 % aller Teilnehmer aufgrund psychischer Erkrankungen erwerbsunfähig waren. Anhand dieser Quote lässt sich erkennen, dass unter anderem in Bezug auf psychische Gesundheit Handlungsbedarf besteht. Um der Ursache der Mitarbeitergesundheit entgegenzutreten zu können, wären im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung beispielsweise psychologische Beratungsangebote oder therapeutische Interventionen Möglichkeiten, der hohen Zahl psychisch Erkrankter zu begegnen.

Um eine bessere Arbeitgeberattraktivität zu schaffen, wäre *Employer Branding* ein geeignetes Instrument. Dieses beschäftigt sich mit der Schaffung und Aufrechterhaltung der *Employer Brand*, also der Marke des Arbeitgebers. Damit können Unternehmen ihre Attraktivität steigern und sich gerade in Zeiten des Mangels an Fachkräften stark gegenüber Beschäftigten und Interessenten aufstellen.⁶²

⁶² Vgl. Lies, J. (2018), o. S.

Mit Blick auf die Erhebung kann die Arbeitgeberattraktivität unter anderem mit einem Angebot von BGM-Maßnahmen gesteigert werden, da 86 % der Befragten angaben, das BGM-Angebot wäre ihnen bei der Wahl eines Arbeitgebers wichtig bis sehr wichtig.

Zu Beginn dieser Arbeit ließ sich feststellen, dass unter anderem Arbeitsbedingungen eine Ursache für den Mangel an Fachkräften sind. Im Rahmen der Untersuchung stellte sich heraus, dass vorherrschende Arbeitsbedingungen für 96 % aller Teilnehmer einen hohen Stellenwert einnehmen. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen können unter anderem durch die Schaffung von BGM-Angeboten, höhere Flexibilität bzgl. Arbeitszeit- und Ort oder Mitarbeitergespräche, in welchen die Beschäftigten auf individuelle Wünsche eingehen können, realisiert werden.

Es ist außerdem von zentraler Wichtigkeit für Unternehmen, die Relevanz dieses Themas wahrzunehmen und entsprechende Maßnahmen im Rahmen des BGM zu entwickeln und auszubauen. Fehlzeiten, Ausfälle und Abgänge können im Kontext des Fachkräftemangels drastische Folgen für Unternehmen haben.

9 Schlussbetrachtung

Die vorliegende Bachelorarbeit konnte dem Leser wertvolle Einblicke in die Relevanz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels gewähren. Hierfür wurde zunächst näher auf die Ursachen für den Mangel an Fachkräften eingegangen. Im Zuge dessen hat man sich mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und seinen Teildisziplinen beschäftigt. Weiter wurde die Relevanz des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Kontext des Fachkräftemangels aufgezeigt. Nach der Darstellung des theoretischen Rahmens wurde zur Beantwortung der zentralen Frage dieser Arbeit eine empirische Untersuchung in Form einer Online-Befragung durchgeführt. Die Fragestellung, ob der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements der Begegnung des Fachkräftemangels beitragen kann, bildete den Anhaltspunkt für die Analyse und Interpretation der gesammelten Daten. Unter Bezugnahme der empirischen Untersuchung haben sich außerdem wesentliche Handlungsempfehlungen ergeben.

Darüber hinaus konnte herausgearbeitet werden, dass BGM durch viele Unternehmen noch stark vernachlässigt wird. Daher kann davon ausgegangen werden, dass diese die Relevanz und die Vorteile der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gegenüber des Fachkräftemangels noch nicht vollumfänglich erkannt haben. Zudem wurde festgestellt, dass dem Thema bisher nur unzureichende Aufmerksamkeit durch Unternehmen zukam, da etwa 50 % der Unternehmen noch keine Maßnahmen im Rahmen des BGM anbieten. Die Befragung verdeutlicht außerdem die Dringlichkeit der Ausweitung der betrieblichen Gesundheitsförderung, als den Teilbereich, welcher nicht rechtlich bindend festgehalten ist und daher nicht zur Durchführung verpflichtet. Dies ist maßgeblich, zum einen um Mitarbeiter in Sachen Gesundheit und Wohlbefinden zu unterstützen, zum anderen, um die Reduzierung der Fehlzeiten realisieren zu können.

Nach gesamtheitlicher Betrachtung ist festzustellen, dass die Nachfrage nach Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement steigt. Es herrscht weitgehende Übereinstimmung darüber, dass diese die benötigte Unterstützung bringen können. Angebote wie flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, gesunde Ernährungsangebote oder betriebliche Sportangebote können Mitarbeiter erheblich entlasten und so dazu beitragen, den Mangel an Fachkräften zu reduzieren.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass die Thematik zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Innerhalb der nächsten 15 Jahre wird die Generation der Babyboomer aus der Erwerbstätig in den Ruhestand eintreten und so den Mangel an qualifizierten Fachkräften verstärken. Daher ist es für Unternehmen entscheidend, sich mit der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu beschäftigen und in diesem Zuge geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Unter anderem durch die Auswertungen im Rahmen dieser Bachelorarbeit zeigt sich abschließend, dass der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Beantwortung der Frage, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann, von zentraler Bedeutung ist.

Literaturverzeichnis

Adenauer, S. (2015), Einführung und Hinweise zur Nutzung des Kompendiums, in: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Leistungsfähigkeit im Betrieb – Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels, Springer Science+Business Media S.A., Luxemburg.

Ahlers, E. / Villalobos, V. (2022), Fachkräftemangel in Deutschland? – Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, online im Internet, URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf, Abrufdatum: 15.08.2024.

Arbeitsschutzgesetz (o. J.), Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, online im Internet, URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>, Abrufdatum: 10.08.2024.

Arbeitssicherheitsgesetz (o. J.), Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, online im Internet, URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/a-sig/>, Abrufdatum: 10.08.2024.

Barth, A. (2018), Betriebliche Gesundheitsförderung – Konzepte für Bewegungsanbieter, in: Mehlich, H. / Pfannstiel, M. A., BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen – Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Bayer, K. (2016), Online Marktforschung, online im Internet, URL: <https://www.marketinginstitut.biz/blog/online-marktforschung/>, Abrufdatum: 04.08.2024.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022), Fachkräftesicherung: Ohne Frauen geht es nicht!, online im Internet, URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/fachkraeftesicherung-ohne-frauen-geht-es-nicht--202576#:~:text=Frauen%20sind%20im%20Schnitt%20höher,75%20Prozent%20der%20Mütter%20erwerbstätig.,> Abrufdatum: 24.08.2024.

Büsch, V. / Hessel, F. / Stähler, T. / Ternès, A. (2016), Gesund in der Führungsspitze bleiben – Durch die systematische Brille betrachtet, in: Ghadiri, A / Ternès, A. / Peters, T., Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze aus Forschung und Praxis, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Esslinger, A. (2022), Betriebliches Gesundheitsmanagement, in: Haring, R., Gesundheitswissenschaften, Springer-Verlag GmbH, Berlin.

European Network for Workplace Health Promotion (2007), The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union, online im Internet, URL: https://www.en-whp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf, Abrufdatum: 12.08.2024.

Föhl, U. / Friedrich, C. (2022), Quick Guide Onlinefragebogen, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Fürstenberg, R. (2018), Erfolgreiches Fehlzeitenmanagement als Teil einer gesundheitsorientierten Mitarbeiterstrategie, in: Mehlich, H. / Pfannstiel, M. A., BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen – Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Halbe-Haenschke, B. / Reck-Hog, U. (2017), Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM – Methoden und Umsetzung eines effektiven betrieblichen Gesundheitsmanagements, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Hampel, P. / Roch, S. (2022), Modelle von Gesundheit und Krankheit, in: Haring, S., Gesundheitswissenschaften, Springer-Verlag GmbH, Berlin.

Harnisch, M. / Müller, K.-U. / Neumann, M. (2018), S. 838, Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren, in: DIW Wochenbericht, 2018, Nr. 38, S. 837-846.

Huber, A. (2014), Das betriebliche Eingliederungsmanagement, in: Hahnzog, S., Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Immerschitt, W. / Stumpf, M. (2019), Employer Branding für KMU – Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Klaffke, M. (2022), Generationen-Management – Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Krause, H.-U. (2016), Controlling-Kennzahlen für ein nachhaltiges Management – Ein umfassendes Kompendium kompakt erklärter Key Performance Indicators, Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston.

Lies, J. (2018), Employer Branding, online im Internet, URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/employer-branding-53538/version-276620>, Abrufdatum: 26.08.2024.

Meyer, M. / Meinicke, M. / Schenkel, A. (2023), Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022, in: Badura, B. / Ducki, A. / Baumgardt, J. / Meyer, M. / Schröder, H., Fehlzeiten-Report 2023 – Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten, Springer-Verlag GmbH, Berlin.

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (o. J.), Älter, individueller und mobiler, online im Internet, URL: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/generationenbeziehungen/demografischer-wandel>, Abrufdatum: 04.08.2024.

Müller, A. (2020), Klassiker der betrieblichen Gesundheitsförderung, in: Graßl, W / Simmel, M., Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System – Ein Praxisleitfaden für mittelständische Unternehmen, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Obermeier, T. (2014), Fachkräftemangel, online im Internet, URL: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraeftemangel/>, Abrufdatum: 04.08.2024.

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2020), Häufige Fragen zum BEM, online im Internet, URL: https://www.ovgu.de/Universität/Organisation/Beauftragte/Betriebliches+Gesundheitsmanagement+%28BGM%29/Akteure+der+OVGU/Betriebliches+Eingliederungsmanagement/Häufige+Fragen+zum+BEM+%28FAQ_Liste%29-p-62072.html, Abrufdatum: 14.08.2024.

Rosken, A. (2022), Ability-Management – Mitarbeiter nach Stärken und Fähigkeiten führen, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Schneider, G. / Toyka-Seid, C. (o. J.), demografischer Wandel, online im Internet, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320066/demografie/#:~:text=Das%20Wort%20%22Demografie%22%20stammt%20aus,eines%20Landes%20oder%20eines%20Kontinents>, Abrufdatum: 04.08.2024.

Scholz, A. / Singh, U. / Ghadiri, A. / Peters, T. (2018), Nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement – Empfehlungen für die Implementierung in der Praxis, in: Gadatsch, A. / Ihne, H. / Monnhemius, J. / Schreiber, D., Nachhaltiges Wirtschaften im digitalen Zeitalter: Innovation – Steuerung – Compliance, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (2016), Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, online im Internet, URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html, Abrufdatum: 10.08.2024.

Statistisches Bundesamt (2023), Altersaufbau der Bevölkerung 2022, online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html, Abrufdatum: 09.08.2024.

Statistisches Bundesamt (2024a), Demografischer Wandel, online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html, Abrufdatum: 15.08.2024.

Statistisches Bundesamt (2024b), Erwerbsbeteiligung, online im Internet, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html#fussnote-2-103716>, Abrufdatum: 15.08.2024.

Statistisches Bundesamt (2024c), Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023, online im Internet, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html, Abrufdatum: 23.08.2024.

Treier, M. (2015), Betriebliches Arbeitsfähigkeitsmanagement – Mehr als nur Gesundheitsförderung, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.

Treier, M. (2023), Betriebliches Gesundheitsmanagement – Ein Lehrbuch für Bachelor- und Masterstudierende sowie Berufstätige, Springer-Verlag GmbH, Berlin.

Weltgesundheitsorganisation (2020), Verfassung der Weltgesundheitsorganisation, online im Internet, URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1948/1015_1002_976/20200706/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1948-1015_1002_976-20200706-de-pdf-a.pdf, Abrufdatum: 12.08.2024.

Wienemann, E. (2018), Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Rolle der Führungskraft, in: Lauterbach, M., Gesundheitscoaching – Strategien und Methoden für Fitness und Lebensbalance im Beruf, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.

Anhang

Anhang 1: Ergebnisse der Online-Befragung

Frage 1:

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

A1: Weiblich

A2: Männlich

A3: Divers

A1	A2	A3
65 %	35 %	0 %
44 TN	24 TN	0 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 2:

Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?

A1: 20 Jahre oder jünger

A2: 21 – 25 Jahre

A3: 26 – 30 Jahre

A4: 31 – 40 Jahre

A5: 41 – 50 Jahre

A6: 51 – 60 Jahre

A7: 60 Jahre oder älter

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
6 %	44 %	29 %	13 %	4 %	1 %	1 %
4 TN	30 TN	20 TN	9 TN	3 TN	1 TN	1 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 3:

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

A1: kein Schulabschluss

A2: qualifizierender Hauptschulabschluss

A3: Realschulabschluss/mittlere Reife

A4: Fachabitur/Abitur

A5: Studium/Abschluss

A6: Berufsausbildung

A7: keine Angabe

A8: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
0 %	0 %	9 %	43 %	41 %	7 %	0 %	0 %
0 TN	0 TN	6 TN	29 TN	28 TN	5 TN	0 TN	0 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 4:

Welchen Hauptberuf über Sie aktuell aus?

A1: Schüler*in

A2: Student*in

A3: Arbeitnehmer*in

A4: selbstständig tätig

A5: nicht berufstätig

A6: Rentner*in

A7: keine Angabe

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
0 %	59 %	35 %	6 %	0 %	0 %	0 %
0 TN	40 TN	24 TN	4 TN	0 TN	0 TN	0 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 5:

Befinden Sie sich aktuell in einem Angestelltenverhältnis?

A1: Ja

A2: Nein

A1	A2
66 %	34 %
29 TN	15 TN

44 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 6:

Wie wichtig ist Ihnen Gesundheit am Arbeitsplatz?

A1: unwichtig

A2: eher unwichtig

A3: wichtig

A4: eher wichtig

A5: sehr wichtig

A1	A2	A3	A4	A5
1 %	3 %	9 %	43 %	44 %
1 TN	2 TN	6 TN	29 TN	30 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 7:

Welche der folgenden Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit halten Sie für besonders effektiv?

A1: ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

A2: flexible Arbeitszeitmodelle

A3: Mitarbeiterbefragungen zur Identifikation der Mitarbeitergesundheit

A4: gesundheitsfördernde Kursangebote

A5: gesunde Ernährungsangebote

A6: betriebliche Sportangebote

A7: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
21 %	24 %	9 %	14 %	16 %	16 %	1 %
54 TN	61 TN	23 TN	36 TN	41 TN	40 TN	3 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Aussagen der Teilnehmer:

- „Sport in der Freizeit“
- „remotes Arbeiten“
- „psychologische Beratungsangebote (Überlastungsfaktoren)“

Frage 8:

Glauben Sie, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann?

A1: Ja

A2: Nein

A1	A2
78 %	22 %
53 TN	15 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 9:

Aus welchen Gründen wurden Sie in der Vergangenheit krankgeschrieben und waren arbeitsunfähig?

A1: Atemwegserkrankungen

A2: Muskel- und Skeletterkrankungen

A3: psychische Erkrankungen

A4: Verletzungen

A5: Erkrankungen des Kreislaufsystems

A6: Erkrankungen der Verdauungsorgane

A7: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
33 %	9 %	11 %	14 %	10 %	13 %	10 %
38 TN	10 TN	13 TN	16 TN	11 TN	15 TN	11 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Aussagen der Teilnehmer:

- „Erkältung“
- „keine“
- „Erkältung oder Grippe“
- „Migräne, Grippe, Intoleranzen in Verbindung mit Bauchschmerzen etc.“
- „Viren- und Bakteriell“
- „Corona, Grippe, Periodenbeschwerden“
- „Blasenentzündung“
- „Grippe“
- „Krebs“
- „Mittelohrentzündung“

Frage 10:**Möchten Sie näher auf Ihre Erkrankung(en) eingehen?**

Aussagen der Teilnehmer:

- „COVID-19, Reizdarmsyndrom“
- „Erkältungen und grippale Infekte“
- „Meniskusriss“
- „Grippe / Erkältung“
- „Meistens grippale Infekte“
- „Nein“
- „Depression – Wirbelfraktur“
- „Depressionen, Erschöpfungs-Depression“
- „Stressbedingt Schwindelanfälle, Atemnot, schwarz vor Augen“
- „Soweit ich mich erinnere, war ich bislang nur wegen Infektionskrankheiten krankgeschrieben, wie z.B. Magen-Darm, Grippe, Schnupfen, Covid.“
- „Bandscheibe, Grippeartige Erkrankungen“
- „Durchfall“
- „Muskelschmerzen, Husten, Fieber, Schnupfen...!“
- „Gastritis“

Frage 11:

Wie kann, Ihrer Einschätzung nach, die Reduzierung von Fehlzeiten innerhalb eines Unternehmens effektiv realisiert werden?

A1: Optimierung der Arbeitsbedingungen

A2: erhöhte Flexibilität

A3: größeres Augenmerk auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

A4: Förderung der Gesundheit

A5: Mitarbeitergespräche/Rückkehrgespräche

A6: effektive Wiedereingliederung nach Krankheit

A7: Mitarbeitermotivation steigern

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
20 %	17 %	10 %	13 %	10 %	13 %	17 %
55 TN	47 TN	29 TN	37 TN	29 TN	38 TN	47 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 12:

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer aktuellen Anstellung?

A1: unzufrieden

A2: eher unzufrieden

A3: neutral

A4: eher zufrieden

A5: sehr zufrieden

A1	A2	A3	A4	A5
0 %	7 %	24 %	38 %	31 %
0 TN	2 TN	7 TN	11 TN	9 TN

29 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 13:

Aus welchen Gründen sind Sie zufrieden?

A1: Arbeitsbedingungen

A2: Führungsstil

A3: angemessene Vergütung

A4: Jobsicherheit

A5: kollegialer Umgang/soziale Kontakte

A6: Keine Angabe

A7: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
25 %	11 %	21 %	17 %	21 %	2 %	2 %
22 TN	10 TN	19 TN	15 TN	19 TN	2 TN	2 TN

29 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Aussagen der Teilnehmer:

- „Ruf“
- „flexible Arbeitszeiten, Sportangebote“

Frage 14:

Aus welchen Gründen sind Sie unzufrieden?

A1: Arbeitsbedingungen

A2: Führungsstil

A3: angemessene Vergütung

A4: Jobsicherheit

A5: kollegialer Umgang/soziale Kontakte

A6: Keine Angabe

A7: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
16 %	26 %	10 %	10 %	23 %	16 %	0 %
5 TN	8 TN	3 TN	3 TN	7 TN	5 TN	0 TN

20 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 15:

Welche Faktoren sind für Sie außerdem ausschlaggebend dafür, wie zufrieden Sie als Arbeitnehmer sind?

Aussagen der Teilnehmer:

- „Nettes Kollegium“
- „Die Arbeit soll nicht nur dem Lebensunterhalt dienen sondern auch berufliche Erfüllung bringen.“
- „Mitarbeiterbenefits (Gesundheitsangebote, IT-Ausstattung, Firmenwagen, etc.), flache Hierarchien bzw. naher Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten“
- „Familienfreundlichkeit – HO Möglichkeit“
- „Keine“
- „Verdienst, Menschenführung, Verhältnis zu Kollegen“
- „Es wird sehr auf die Gesundheit der Mitarbeiter geachtet“
- „Ausstattung“
- „Teambuildingmaßnahmen“
- „Spaß an der Arbeit, nettes Team“

- „Gruppendynamik im Team / unter den Kollegen“
- „Ein insgesamt gutes Arbeitsklima, ehrlich Kommunikation untereinander“
- „Umfeld“
- „Flexibilität, Abwechslung“
- „Gutes Arbeitsklima“
- „respektvoll miteinander umgehen“
- „gerechte Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit und flexible Arbeitszeitmodelle“
- „Gehalt, flexible Arbeitszeit und flexible Wahl des Arbeitsortes (Ausland)“
- „Wertschätzung, offene Kommunikation, Möglichkeit der Weiterentwicklung & Förderung, Ehrlichkeit & Unterstützung“
- „Betriebsklima, Verdienst, Freundlichkeit“
- „Wertschätzung am Arbeitsplatz, offene Kommunikation“
- „unterstützendes Umfeld, angemessene Aufgabenverteilung“
- „Gehalt, Urlaub, Kollegen“
- „Einhalten des Arbeitspensums“
- „entgegengebrachte Wertschätzung seitens der Geschäftsführung, Aufstiegsmöglichkeiten“
- „Arbeitsklima, Arbeitsumfeld und Mitarbeiter“
- „in der Freizeit nicht gestresst von der Arbeit sein“
- „Arbeitsklima, Wertschätzung, Selbstwirksamkeit“
- „Spaß an der Tätigkeit an sich“
- „individuelles Gesehen werden in Bedürfnissen und evtl. körperlichen, psychischen Beeinträchtigungen“
- „Wertschätzung, Gehalt, Werte, Führung“
- „soziales Umfeld im Mitarbeitendenkreis, effektive und schnelle Maßnahmen zur Erkennung von Überbelastung“
- „flexible Arbeitszeit bzw. Ort“
- „Anerkennung und unterstützende Faktoren wie flexible Arbeitszeiten, faire Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten, etc.“
- „faire Behandlung – gerechte Bezahlung für die Arbeit – beidseitiger Respekt – flexible Arbeitszeiten“
- „Flexibilität, Gehalt, Arbeitsklima, Aufgaben“
- „Wertschätzung durch Führungskräfte (z. B. Lob, Vergütung entsprechend Leistung, ggf. Boni bei guten Leistungen), gutes Betriebsklima, gemeinsame Aktionen“
- „Work-Life-Balance, Bekanntheit des Unternehmens, tarifliche Vergütung“
- „Art der Tätigkeit, sinnstiftend oder nicht“
- „Gehalt, Arbeitskultur“
- „Mitarbeiter in meinem Alter und Spaß bei der Arbeit“

- „Wertschätzung, Lohn“
- „Dienstplanwünsche, empathische und verlässliche Vorgesetzte, Empowerment“
- „internes Klima“
- „Führung, Kommunikation, Flexibilität“
- „angemessene Vergütung und Provisionen“
- „Innerhalb des Gesundheitswesens: Überlastung, fehlende Kapazitäten, Stress, hohe und schlecht definierte Projektziele. Man verliert dabei leichter die Gesundheit aus den Augen“
- „Bezahlung, Umfeld und abwechslungsreiche Aufgaben“
- „optimale Arbeitszeitgestaltung – Material/Ausstattung – gutes Gehalt – gute Kommunikation“
- „Kommunikation“
- „Motivation“
- „Wertschätzung, Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit des Home-Offices (sofern möglich), angemessene Bezahlung“
- „Stimmung, Atmosphäre und Zusammenhalt im Team sowie eine wertschätzende Arbeitsweise unter- und miteinander“
- “BGM Benefits, mehr Teambuilding-Events”
- “Es muss ein Sinn hinter der Tätigkeit bestehen. Außerdem müssen sich die Ziele des Unternehmens mit den Zielen der Mitarbeitenden decken oder zumindest überschneiden, um eine langfristige Motivation aus der Tätigkeit zu ziehen und damit auch langfristige Zufriedenheit.“
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- „persönliches Wohlbefinden“
- „Arbeitsklima und Kollegen“
- „Flexibilität“
- „Gehalt, Arbeitszeiten, gutes Essen in der Mensa“
- „Erfahrungen möglich, die sich auf meinem Lebenslauf widerspiegeln“
- „flexible Arbeitszeiten“
- „Wertschätzung“

Frage 16:

Wie bewerten Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen?

A1: weniger gut

A2: neutral

A3: gut

A4: sehr gut

A1	A2	A3	A4
10 %	7 %	48 %	34 %
3 TN	2 TN	14 TN	10 TN

29 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 17:

Welche sind Ihre Gründe für eine gute Bewertung?

Aussagen der Teilnehmer:

- „Flexible Arbeitszeiten“
- „Arbeitszeiten sind sehr flexibel (Gleitzeit), große Jobsicherheit, schwere Kündigung, gute Mitarbeiterbenefits“
- „Es wird viel in den Pausen zu BGM angeboten, sehr viele Sportangebote und man wird unterstützt und gestärkt wenn man krank ist“
- „Lohn – Arbeitszeit – Ausstattung – Arbeitsplatz – Verhältnis zu Vorgesetzten“
- „Tätigkeit des Unternehmens und meinen Beitrag dazu“
- „Angenehmes Umfeld“
- „Gute Vergütung, sehr guter Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement“
- „Tolle Mitarbeiter Benefits“
- „Kollegen/Führung“
- „gute Vergütung, Kollegen gut, Aufgaben angemessen“
- „faires Miteinander zwischen Arbeitgeber und -nehmer – Wertschätzung – freundschaftliches Arbeitsklima“
- „Teamzusammenhalt, Wertschätzung durch den Chef, Bezahlung in Ordnung, regelmäßige Teammeetings, Möglichkeit der Mitgestaltung“
- „Vergütung, Erfolgchancen“
- „Ausstattung, Kollegen“
- „Nicht zu lange Arbeitszeiten, nette Kollegen und Chef, gutes soziales Klima“
- „neutral bis gut, als Werkstudentin gute Angebote, als Festanstellung ggf. zu wenig Angebote – Betreuung durch Werksarzt, vereinzelte Gesundheits- und Sportangebote“
- „Nette Kolleg*innen, mobiles Arbeiten, angemessener Workload“
- „sicheres Umfeld“
- „Nett (meistens)“
- „wir haben flexible Arbeitszeiten“
- „Gutes Essen, ergonomische Arbeitsplätze (höhenverstellbarer Tisch), viel Home-Office Möglichkeit.“
- „Flexibilität, Kommunikation“
- „flexible Arbeitszeiten – gute Vergütung – die meisten Kolleg*innen sind sehr freundlich und hilfsbereit“

- „flexible Arbeitszeiten, Kollegen“
- „Kollegen“
- „Gute Ausstattung“

Frage 18:**Welche sind Ihre Gründe für eine weniger gute Bewertung?**

Aussagen der Teilnehmer:

- „Geringe Entlohnung, Wertschätzung“
- „Schichtdienst, wenig Kollegialität, wenig vorausschauende Planung Dienstplan, Workload enorm“
- „Führung schlecht“
- „man muss sich aktiv informieren, nur vereinzelte Sportangeboten“
- „Missverständnisse und Misskommunikation“

Frage 19:**Welchen Stellenwert nehmen für Sie vorherrschende Arbeitsbedingungen bei der Auswahl eines Arbeitgebers ein?**

A1: unwichtig

A2: eher unwichtig

A3: wichtig

A4: eher wichtig

A5: sehr wichtig

A1	A2	A3	A4	A5
1 %	3 %	16 %	46 %	34 %
1 TN	2 TN	11 TN	31 TN	23 TN

*68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.*Frage 20:**Wie können Ihrer Meinung nach Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer verbessert werden?**

Aussagen der Teilnehmer:

- „Gespräche mit den Mitarbeitenden“
- „Ich halte die aktuellen Arbeitsbedingungen im Verhältnis zu früher für schon sehr komfortabel.“
- „flachere Hierarchien schaffen, guten und freundlichen Kontakt zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten schaffen, Lösungsorientiert handeln wenn es um Probleme des Arbeitnehmers geht (bspw. allgemeine Unzufriedenheit, Probleme mit Kollegen, spontan anfallende Auslastung des Arbeitnehmers wie im Fall durch Krankheit in der Familie)“

- „Präventive Maßnahmen“
- „I don't know“
- „Durch Fürsorge, durch das "Miteinander", Motivation, finanzielle Dinge“
- „Durch Umfragen und Aufklärung“
- „Zusammenarbeit mit mehreren Anbietern von Gesundheitskursen von Krankenkassen, Diätassistenten, Fitnesstrainern“
- „Gespräche, Wünsche“
- „kollegialer Zusammenhalt“
- „Geregelte Abläufe, präsenste Ansprechpartner bei Fragen oder Unklarheiten“
- „Gutes Arbeitsumfeld schaffen, Teamgedanke“
- „Flexible Arbeitszeitmodelle“
- „Flexible Arbeitszeiten“
- „Arbeitsplatz an dem man sich wohlfühlt“
- „Ergonomischer Arbeitsplatz, Einhalten von Pausen, keinen Stress verursachen“
- „Wahl des Arbeitsortes, Motivation / Belohnung für Teilnahme an sportlichen Tätigkeiten, Belohnung für die Achtung auf die Gesundheit (Gemessen an AU-Tagen)“
- „Wo möglich 4 Tage Woche, angemessene Bezahlung, nur Personen in führenden Rollen, die auch soziale Kompetenzen besitzen & dafür geschult wurden“
- „Bessere Gestaltung des Arbeitsplatzes (Farben, Pflanzen...) Ergonomischer Arbeitsplatz (höhenverstellbare Tische)“
- „Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungen“
- „Geringere Belastung, Flexibilität“
- „flexiblere Einteilung Arbeitszeiten“
- „Mehr Fokus auf mentale Gesundheit“
- „Mitarbeitergespräche – regelmäßige Umfragen – Geschäftsführung selbst im Einsatz“
- „Mehr auf die Wünsche der Arbeitnehmer eingehen“
- „4 Tage Woche“
- „Mitarbeitergespräche / -Umfragen“
- „Genauer auf den Einzelnen eingehen, was er/sie sich vorstellt“
- „mehr Personal um mehr Flexibilität und weniger Workload zu erreichen“
- „Besserer Umgang mit zu vielen Überstunden“
- „Mit allem“
- „Flexible Arbeitsbedingungen, angepasst an Lebenssituation (Eltern, Pflege Angehöriger etc). Individuelle Mitarbeitendenförderung und – entwicklung“
- „Mehr Freiheit für den Mitarbeiter bzgl Arbeitszeit und Ort“
- „Umfragen und Umsetzung“

- „Wertschätzung, Teamzusammenhalt (Miteinander statt gegeneinander), arbeitsrechtliche Konsequenzen z.B. bei Mobbing, Befragungen der AN (Vorschläge dann aber auch ernst nehmen und (nachhaltig) umsetzen!)“
- „Vergütung, Arbeitsatmosphäre“
- „Durch Arbeitsplatzbegehungen“
- „Flexibilität im Unternehmen, Home Office, Weiterbildungsmöglichkeiten“
- „Schöne Gestaltung des Arbeitsplatzes. Gutes Verhältnis untereinander.“
- „Unterschiedlich, am besten Individuelle Anpassungsmöglichkeiten“
- „technische und digitale Unterstützungsmöglichkeiten, Assistenzpersonal, ausreichend Personal“
- „Flexibilität erhöhen, mehr Awareness schaffen für Gesundheit und Wohlbefinden“
- „auf individuellen Bedürfnisse eingehen“
- „Verpflichtete Pausen, Kreativräume, kleinere Teams (Max 12 Personen), flache Hierarchien, keine monotone Arbeitsabläufe“
- „Mitarbeiterkultur und Kapazitäten fokussiert auf die Projektziele“
- „Workload an Gehalt anpassen bzw. flexibleres Stundenmodell z. B. Zwischen 30-40 Stunden, es wird nur bezahlt was auch gearbeitet wird“
- „mehr Gesundheitsförderung, weniger Bürokratie, bessere Kommunikation“
- „Feedback der Mitarbeiter“
- „Sozial“
- „Flexible Arbeitszeitgestaltung, Wertschätzung, Feedback- und Fehlerkultur“
- „Die Arbeitgeber sollten sich von Fachagenturen dazu beraten lassen sowie sich über neue Studien und Forschungen zum Thema informieren und die darin vorgeschlagenen Konzepte und Maßnahmen - in ggf. angepasster Form - in ihrem Unternehmen einführen und umsetzen.“
- „mehr Benefits. mehr Netzwerken“
- „Gegenseitiges Vertrauen / Flexibilität /gegenseitige Wertschätzung.“
- „Vorher genannte Bedingungen so attraktiv wie möglich zu gestalten“
- „mehr Flexibilität“
- „Genügend Personal, Überstundenreduktion durch genügen Personal, kompetente Vorgesetzte, angepasstes Gehalt“
- „Arbeitgeber sollten für Gespräche und neue Ideen offen sein.“
- „regelmäßige Evaluationen der Arbeitsbedingungen“
- „Regelmäßige Kontrollen der Einhaltung von Arbeitsgesetzen“
- „weniger Patienten“
- „flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“
- „Individuelle Anpassung an Bedürfnisse des Mitarbeiters“

Frage 21:**Werden BGM-Maßnahmen durch Ihren Arbeitgeber angeboten?**

A1: Ja

A2: Nein

A1	A2
52 %	48 %
15 TN	14 TN

29 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 22:**Falls ja, welche Maßnahmen werden angeboten?**

Aussagen der Teilnehmer:

- „Sportangebote während der Arbeitszeit, Kantinenangebote nach Job&Fit, Ergonomischer Arbeitsplatz (höhenverstellbare Schreibtische), Bezuschussung einer Fahrrad-miete“
- „Mittagspausen Sport“
- „Sportkurse, Vorträge, Beratung, Präventionskurse“
- „Gesundheitstage, an denen verschiedene Ärzte kommen, bei denen man sich kostenlos durchchecken lassen kann“
- „Gesunde Snacks, Aufklären über Krankheiten und Allergene“
- „Massage, Sport“
- „Sportkurse“
- „sport, vorträge, beratungsangebote, BEM“
- „Yoga“
- „gesundheits-check-ups“
- „Team Sport“
- „Gesunde Kantine“
- „sportliche Aktivitäten – unabhängige psychische Beratung“
- „Viel verschiedenes“

Frage 23:**Nehmen Sie diese Angebote in Anspruch?**

A1: ja

A2: teilweise

A3: nein

A1	A2	A3
27 %	33 %	40 %
4 TN	5 TN	6 TN

15 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 24:

Welche Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber wünschen?

Aussagen der Teilnehmer:

- „Rücken-Übungen“
- „keine Angabe“
- „Mehr Aufmerksamkeit“
- „keine, ich finde für Gesundheit bin in erster Linie ich und nicht der Arbeitgeber zuständig“
- „Sind keine Wünsche offen“
- „Gesünderes Essen und Tische zum Hochfahren“
- „Finanzielle Unterstützung zu Fitnessstudio etc“
- „Sportkurse“
- „Sport“
- „regelmäßige Gespräche über Wohlbefinden, Sport angeboten von Arbeitgeber“
- „Ergonomischer Arbeitsplatz, ggf. flexiblere Arbeitszeitgestaltung (in Arztpraxis mit festen Öffnungs- und Sprechstundenzeiten jedoch nicht umsetzbar)“
- „Gesundheitsuntersuchungen“
- „Umfassendes BGM“
- „Sportangebote“
- „Ähnlich wie bei der Polizei/Bundeswehr 2 Stunden Sport während der Arbeitszeit“
- „kostenloses Obst, eigene Kantine mit gesunden Angeboten“
- „Mehr Angebote als nur Yoga“
- „Nichts“
- „gym pass/ kollabieren mit fitness studios“
- „Es ist alles gut, wie es ist“
- „regelmäßige Infomails mit Tipps zur Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, sozusagen als "Reminder".“
- „Weniger Belastung durch weniger Patienten. Räumliche Gestaltung der Praxis verändern, um Lautstärke zu reduzieren.“
- „gesunde Ernährung in der Mensa, Sportangebote (kostenloses Gym..)“
- „Sportangebote“

Frage 25:

Wie wichtig ist Ihnen das Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Wahl des Arbeitgebers?

A1: unwichtig

A2: eher unwichtig

A3: wichtig

A4: eher wichtig

A5: sehr wichtig

A1	A2	A3	A4	A5
3 %	10 %	35 %	44 %	7 %
2 TN	7 TN	24 TN	30 TN	5 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 26:

Wie wichtig ist, Ihrer Einschätzung nach, der Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen?

A1: unwichtig

A2: eher unwichtig

A3: wichtig

A4: eher wichtig

A5: sehr wichtig

A1	A2	A3	A4	A5
1 %	9 %	18 %	51 %	21 %
1 TN	6 TN	12 TN	35 TN	14 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 27:

Glauben Sie, dass der Einsatz von BGM-Maßnahmen dazu beitragen kann, den Fachkräftemangel zu reduzieren?

A1: Ja

A2: Nein

A1	A2
74 %	26 %
50 TN	18 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Frage 28:**Welche Faktoren beeinflussen Ihrer Meinung nach die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung?**

A1: Gehalt und finanzielle Leistungen

A2: Arbeitsplatzsicherheit

A3: betriebliche Gesundheitsangebote

A4: berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

A5: Work-Life-Balance

A6: Unternehmenskultur

A7: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
22 %	18 %	10 %	18 %	19 %	12 %	1 %
66 TN	55 TN	30 TN	56 TN	59 TN	37 TN	2 TN

68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.

Aussagen der Teilnehmer:

- „Mitarbeiterbenefits“
- „Direkte Führungskultur“

Frage 29:**Welche Maßnahmen können Arbeitgeber ergreifen, um Fachkräfte zu sichern?**

A1: bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

A2: flexibles Arbeiten ermöglichen

A3: betriebliches Gesundheitsmanagement fördern

A4: effektive Wiedereingliederung ermöglichen

A5: Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen

A6: Sonstiges

A1	A2	A3	A4	A5	A6
27 %	26 %	15 %	11 %	20 %	0 %
63 TN	62 TN	36 TN	26 TN	47 TN	0 TN

*68 Teilnehmer haben diese Frage beantwortet.*Frage 30:**Möchten Sie weitere Anmerkungen oder Kommentare zu diesem Thema hinzufügen?**

Aussagen der Teilnehmer:

- „Nein“

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich,

1. dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt habe.
2. dass ich alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nichtveröffentlichten Schriften entnommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe.
3. dass ich diese Arbeit bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt habe.
4. dass ich das Thema der Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland einem Prüfer in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Mir ist bekannt, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben kann.

Neu-Ulm, 05.09.2024

Ort, Datum

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Schmidt', written over a horizontal line.

Unterschrift