

Betriebliche Gesundheit in der Region Hannover

Branchenreport 2013: Handel, Finanzen, MINT



Unternehmensbefragung
in Kooperation mit der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
der Region Hannover

Inhalt

Inhalt	Seite
Vorwort	3
Herausforderung Betriebliche Gesundheit	4
Befragungsdesign	4
Wer hat geantwortet?	4
Warum engagieren sich die Unternehmen in der Betrieblichen Gesundheit?	5
Die Bewertungsdimensionen im Einzelnen	5
Wie analysieren die Unternehmen ihre betriebliche Gesundheitssituation?	8
Betriebliche Altersstrukturanalysen - ein selten genutztes Instrument	8
Welche Schulungen bieten die Unternehmen ihren Beschäftigten an?	9
Über welche betrieblichen Angebote verfügen die Unternehmen?	9
Unternehmenskultur: Rückhalt bei den Führungskräften	10
Unternehmenskultur: Rückhalt bei den Beschäftigten	10
Wer bringt Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen voran?	11
Wie informieren die Betriebe ihre Beschäftigten über Gesundheitsangebote?	11
Einstellung und fehlende Information: Hemmnisse für die Stärkung Betrieblicher Gesundheit	12
Informationsdefizite	12
Wer ist für Betriebliche Gesundheit zuständig?	13
Wie finanzieren die Unternehmen ihre Gesundheitsmaßnahmen?	13
Systematische Umsetzung ist in vielen Betrieben längst nicht erreicht!	14
Wie viel wissen die Unternehmen über Betriebliche Gesundheit?	15
Betriebliche Gesundheit gewinnt künftig weiter an Bedeutung	16
Gewünschte Kooperation und Unterstützung	16
Fazit und Handlungsempfehlungen	17

Vorwort der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover

Vorwort

Der demografische Wandel, der beschleunigte technologische, politische und kulturelle Wandel berühren heute nahezu jedes Unternehmen. Steigende Kundenanforderungen, Kosten- und Innovationsdruck sind die Folgen und verstärken den Wettbewerbsdruck. Es ist für Organisationen unerlässlich geworden, sich ständig neu zu orientieren, anzupassen und zu verändern. Wettbewerbsvorteile zu schaffen und zu sichern, ist für viele insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zur Überlebensfrage geworden.

Angesichts alternder Belegschaften und längerer Lebensarbeitszeiten ist es daher von wachsender Bedeutung, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Der zunehmende globale Wettbewerb, grundlegende Veränderungen in der Arbeitsorganisation und steigende soziale Anforderungen werden in der Zukunft diese

Situation weiter verschärfen. Steigende Zahlen von körperlichen und psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt in den letzten Jahren sind hierbei ernstzunehmende Indikatoren.

Mehr denn je werden daher Unternehmen in Zukunft auf qualifizierte, motivierte und vor allem gesunde Beschäftigte angewiesen sein. Gesunde Mitarbeiter/-innen sind eine wichtige Ausgangsbasis für den Erfolg eines Unternehmens. Gesundheit ist dabei aber mehr als Unfallfreiheit, Anwesenheit im Betrieb oder Abwesenheit von Krankheit. Gerade von einem ganzheitlich ausgerichteten Gesundheitsmanagement profitiert nicht nur die Belegschaft, sondern das Unternehmen als Ganzes.

Nur ein attraktiver Arbeitgeber, der die Gesundheit der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt, kann bei der Rekrutierung und Bindung von Fach- und Füh-

rungskräften im Wettbewerb mithalten und sich die besten Köpfe und Talente sichern. Die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann dazu einen wertvollen Beitrag leisten.

Trotz aller öffentlichen Diskussionen - das Potenzial ist, wie die Ergebnisse der Studie zeigen, in vielen Unternehmen auch in der Region Hannover trotz zahlreicher Erkenntnisse und guter Beispiele noch nicht überall erkannt und ausgeschöpft. Die Studie liefert hierzu eine erste Bestandsaufnahme und Orientierung. Gleichzeitig kann und soll sie aber auch das Bewusstsein dafür schärfen und Wege aufzeigen, wie auch kleine und mittelständische Unternehmen von der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements profitieren können.

Reinhard Biederbeck,
Teamleiter - Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover

Betriebliche Gesundheit: Die Befragung

Befragungsdesign

Zahlreiche Unternehmen setzen bereits Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung um. Ein integratives Gesundheitsmanagement bildet aber insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen eher noch die Ausnahme. Über die Gründe existieren bislang nur Vermutungen, Untersuchungen auf regionaler Ebene liegen nicht vor. Die vorliegende Studie will hierzu eine aktuelle Datenbasis schaffen. Im Fokus stehen Unternehmen der Region Hannover. Um die Befragung operationabel zu machen, beschränkt sie sich auf die Branchen:

- Handel
- Finanzen (Banken, Versicherungen)
- MINT (Maschinenbau, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)

Im Einzelnen verfolgt die Befragung folgende Ziele:

1. Es soll geklärt werden, inwiefern Unternehmen der Region Hannover bereits jetzt Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. sogar ein integratives betriebliches Gesundheitsmanagement nutzen, was sie sich davon versprechen und welche Erfahrungen sie damit machen.

2. Es soll geklärt werden, welche Barrieren bei den Unternehmen einer Nutzung betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen entgegensteht und an welchen Ansätzen und Maßnahmen diese besonders interessiert sind.

3. Es soll geklärt werden, welche unterstützenden Maßnahmen bisher weniger aktive Betriebe brauchen, um betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zeitnah zu realisieren.

4. Es soll geklärt werden, wie betriebliche Gesundheitsmaßnahmen, zum Beispiel mit Blick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel zum nachhaltigen Unternehmenserfolg (attraktiver Arbeitgeber, Loyalität, lange Beschäftigungsperspektiven) beitragen können.

5. Aus den mit der Befragung gewonnenen Daten sollen Handlungsempfehlungen für die Betriebe, für die Anbieter von Gesundheitsmaßnahmen sowie für die Wirtschaftsförderung abgeleitet werden.

Hierzu wurden Ende 2012 v.a. kleine und mittlere Unternehmen der Region Hannover zu ihren betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen befragt. Zur Teilnahme waren rund

600 Firmen eingeladen, mit denen die Wirtschaftsförderung in Kontakt steht. Die Fragen richteten sich an Geschäftsführungen, Personalleitungen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsschutzbeauftragte, Betriebsärzte, Gesundheitsbeauftragte sowie an Betriebs- oder Personalräte.

Die Durchführung erfolgte in drei Schritten:

Schritt 1: Erprobung und Anpassung der forschungsleitenden Hypothesen in ausgewählten Unternehmen. Dies erfolgte in Gesprächen und Telefoninterviews.

Schritt 2: Festlegung eines Fragebogens und Erprobung im Pretest. Dieses Vorgehen garantierte eine adäquate Ausrichtung auf die Zielgruppe und steigerte die Aussagekraft und Ergebnisqualität der Studie.

Schritt 3: Durchführung der eigentlichen Befragung im online-Verfahren. Dieses Verfahren bot den Unternehmen einen einfachen Zugang und senkte die Durchführungskosten.

Wer hat geantwortet?

An der Befragung nahmen 59 Unternehmen teil, das sind knapp zehn Prozent der angeschriebenen Betriebe. Dies entspricht dem erwarteten Rücklauf.

Die antwortenden Firmen gehören überwiegend den Fokusbranchen Handel (10,9%), Finanzen (30,9%) und MINT (38,2%) an. 55 Betriebe, das sind mehr als 90%, haben ihren Firmensitz in der Region Hannover. Etwas mehr als 5% sind in anderen Regionen Niedersachsens beheimatet, und knapp 4% sind außerhalb Niedersachsens ansässig. Dass sie dennoch geantwortet haben liegt mutmaßlich daran, dass es sich um in der

Region Hannover gelegene Filialen größerer Unternehmen handelt. Mit über 38 % war die Antwortbereitschaft bei den MINT-Unternehmen am höchsten, gefolgt von der Finanzbranche. Der Handel zeigte mit knapp 11 % die geringste Beteiligung.

Der Blick auf die Betriebsgrößen und Branchen zeigt, dass sich in allen Branchen überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) beteiligt haben. Sowohl bei den Handelsunternehmen als auch in der MINT-Branche stellt die Betriebsgröße 20 bis 100 Beschäftigte die größte Gruppe der Antwortenden: Die

klein- und mittelständische Struktur dieser Branchen wird hier sehr deutlich. Viele der Antwortenden aus der Finanzbranche gehören Großbetrieben an: Offenbar haben hier Personen aus den regionalen Filialen großer Banken und Versicherungen geantwortet.

In erster Line hat das Management die Befragung bearbeitet, in geringerem Umfang waren es Betriebsräte und Stabsstellen. Hierin mag sich die Übernahme von Verantwortung für Betriebliche Gesundheit durch die Führung ausdrücken, es kann aber auch lediglich der Adressierung der Befragung geschuldet sein.

Warum werden die Unternehmen aktiv?

Warum engagieren sich die Unternehmen in der Betrieblichen Gesundheit?

Zur Beantwortung der Frage, was den Unternehmen bei der Betrieblichen Gesundheit besonders wichtig ist, waren 100 Prozentpunkte auf neun Dimensionen zu verteilen.

Zunächst fällt auf, dass es kein zentrales Motiv gibt, aus welchem heraus die Unternehmen betriebliche Gesundheitsmaßnahmen durchführen. Anscheinend sind alle abgefragten Dimensionen - wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung - relevant.

Bewertungs-Dimension

• Reduzierung gesundheitlicher Risikofaktoren	23%
• Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen (Arbeitsschutz u. -sicherheit)	23%
• Stärkung der persönlichen Verantwortung für Gesundheit	20%
• Verbesserung des Betriebsklimas und der Zusammenarbeit	19%
• Leistungssteigerung der Mitarbeiter/innen	15%
• Senkung der Personalkosten	14%
• Image- Verbesserung als "Attraktiver Arbeitgeber"	12%
• War bisher kein Thema	2%
• Anderes	2%

Ganz offenbar motiviert ein Mix unterschiedlicher Beweggründe die Unternehmen zur Einführung von Gesundheitsmaßnahmen.

Das Thema spielt nahezu allen Unternehmen eine Rolle: Lediglich zwei Prozent der Befragten gaben an, dass dies in ihren Unternehmen nicht der Fall sei.

Die Bewertungsdimensionen im einzelnen

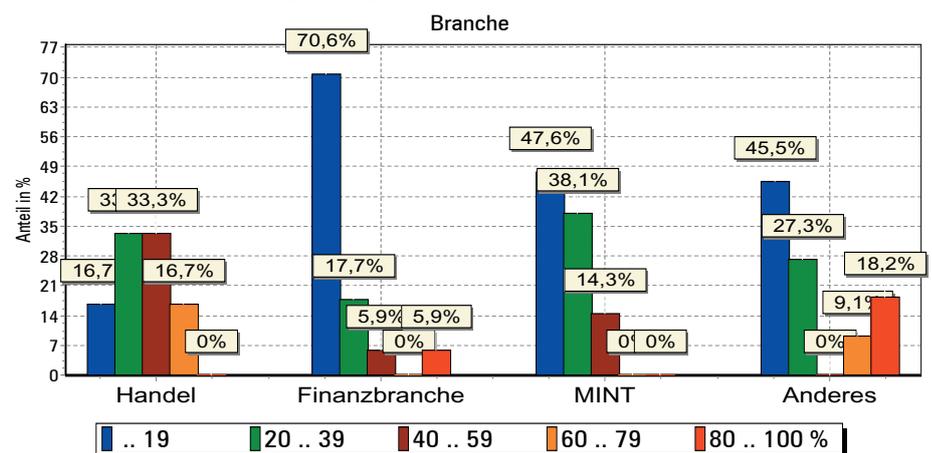
Für die weitere Auswertung sind die Rückläufe in fünf Größenklassen gruppiert:

- Keine Bedeutung: 0 - 19% Relevanz
- Geringe Bedeutung: 20 - 39% Relevanz
- Mittlere Bedeutung: 40 - 59% Relevanz
- Hohe Bedeutung: 60 - 79% Relevanz
- Sehr hohe Bedeutung: 80 - 100% Relevanz

Die Diagramme zeigen Kreuztabellierungen.

In erster Linie führen die Antwortenden an, dass sie **gesundheitliche Risikofaktoren** für ihre Beschäftigten reduzieren möchten. Dies sehen im Mittel 23% der Befragten so. Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen und Branchen sind gering. Auffällig ist, dass dieser Aspekt insbesondere Geschäftsleitungen, Angehörigen der Personalabteilungen und Betriebsräten wichtig ist, also denjenigen, welche Personalverantwortung tragen oder welche die Interessen des Personals vertreten. Dagegen sehen diejenigen, welche in der Umsetzungsverantwortung stehen, hier eine weniger hohe Relevanz.

Wichtigkeit gesetzliche Anforderungen



N [55]

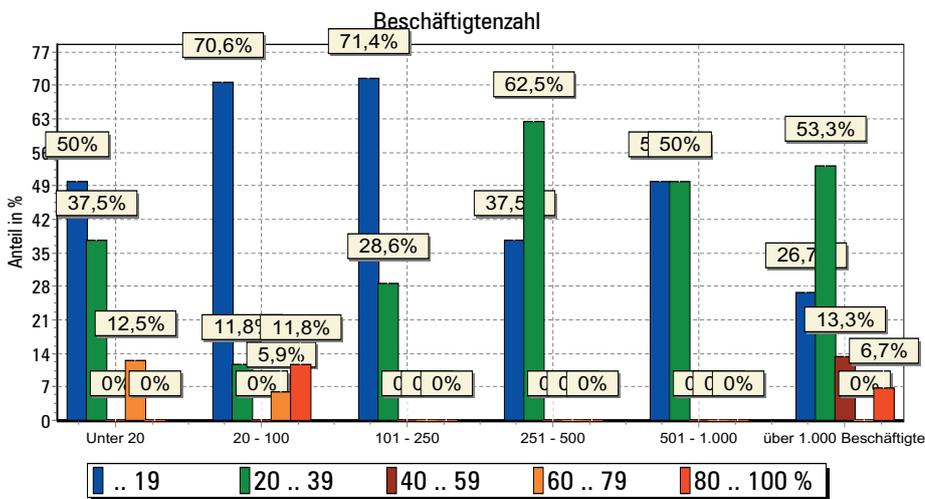
Nicht weniger wichtig ist den Antwortenden die Erfüllung der **gesetzlichen Anforderungen** (23%). Die Antworten machen deutlich, dass die meisten Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben und die damit verbundenen betrieblichen Risiken kennen. Ein Blick auf die Branchen offenbart eine breite Streuung der Einschätzungen. Im Handel herrscht augenscheinlich eine hö-

here Aufmerksamkeit für mit dem Gesundheitsthema verbundene juristische Risiken, ebenso in Teilen der Finanzbranche.

Die Betrachtung der Personengruppen zeigt, dass die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen vor allem ein Thema der Betriebsräte sowie der Geschäftsleitungen ist.

Warum werden die Unternehmen aktiv?

Wichtigkeit Verantwortung

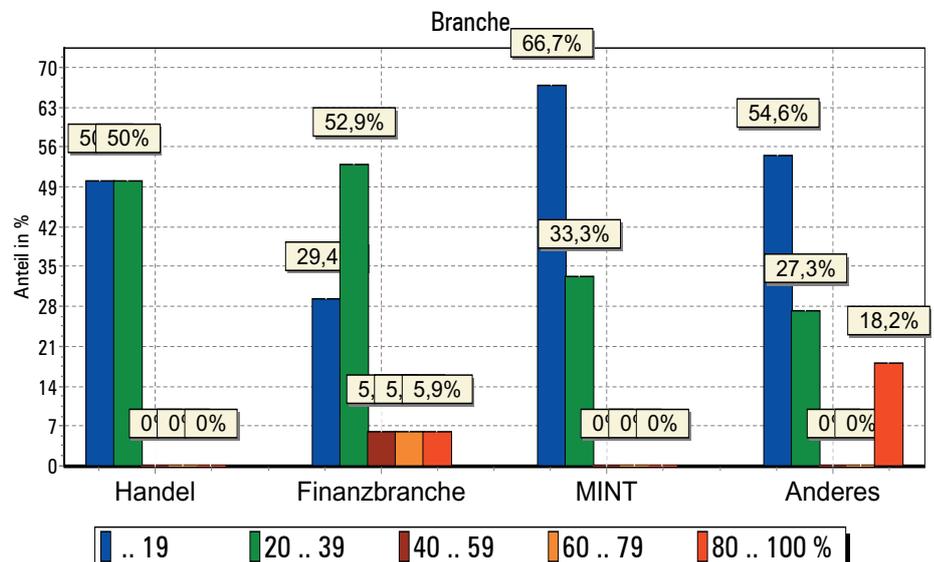


N [57]

An dritter Stelle steht mit einer Wertung von durchschnittlich 20% die **Stärkung der persönlichen Verantwortung der Beschäftigten** für die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden. Dies sehen insbesondere die Geschäftsführungen, die Personalabteilungen und auch die Betriebsräte so. Auffällig ist eine offensichtliche Abhängigkeit der Einschätzung von der Betriebsgröße. 12% der Antwortenden aus Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten weisen dem Thema eine hohe, und 18% der Antwortenden aus Betrieben mit 20 bis 100 Beschäftigten sogar eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zu.

Die Bedeutung einer **Verbesserung des Betriebsklimas** und der Zusammenarbeit bewerten die Antwortenden ebenfalls noch recht hoch mit durchschnittlich 19%. Dies wird in allen Betriebsgröße etwa gleich gesehen. Besonders wichtig ist dieser Aspekt jedoch den Geschäftsführungen, den Personalabteilungen und den Betriebsräten. Im Handel und in den MINT-Unternehmen spielt dieser Aspekt eine weniger große Rolle als in der Finanzbranche

Wichtigkeit Betriebsklima

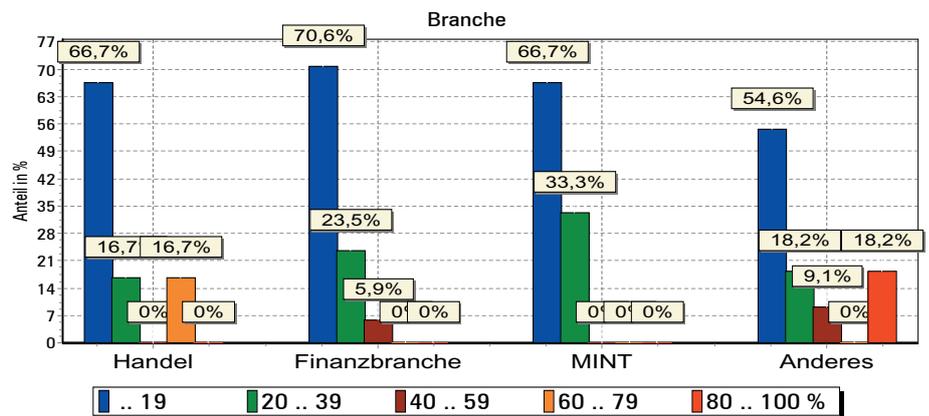


N [55]

Warum werden die Unternehmen aktiv?

Die **Leistungssteigerung der Beschäftigten** wird bereits als weniger wichtig (15%) bewertet. Für relevant halten dies in erster Linie die Betriebsräte (17%) und die Geschäftsführungen (16%). Dieser Aspekt ist Angehörigen des Handels sowie den Betrieben in der Größenordnung von 20-100 Beschäftigte offenbar besonders wichtig.

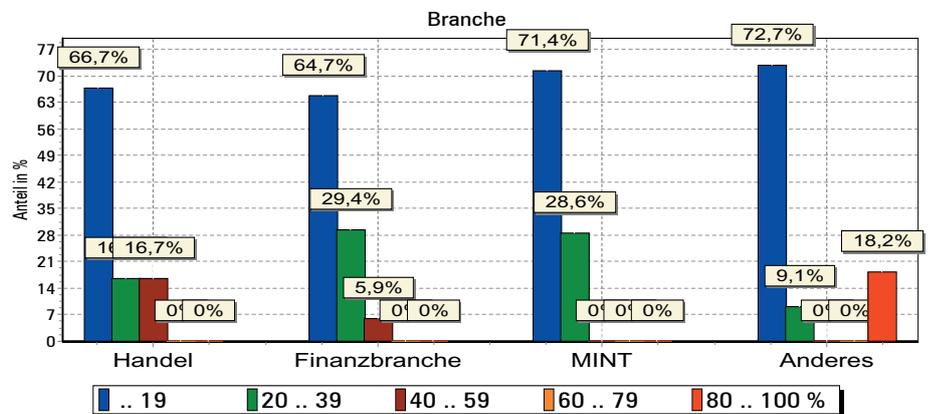
Wichtigkeit Leistungssteigerung



N [55]

Der Aspekt einer **Senkung der Personalkosten** spielt mit einer Bewertung von durchschnittlich 14% ebenfalls eine eher geringe Rolle. Dies wird vor allem im Handel und in der Finanzbranche so gesehen. Der Aspekt der Kostensenkung spielt dagegen insbesondere in Betrieben mit 20 bis 100 Beschäftigten eine Rolle. Dieser Gesichtspunkt ist vor allem Geschäftsführungen und Betriebsräten wichtig.

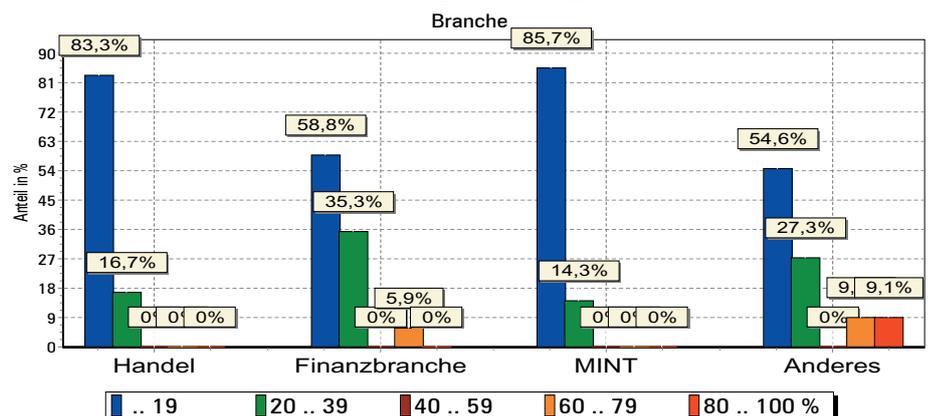
Wichtigkeit Kostensenkung



N [55]

Die mögliche **Imageverbesserung als „Attraktiver Arbeitgeber“** spielt immerhin noch bei 12% der Antwortenden eine Rolle. Dieser Aspekt ist insbesondere den Betriebsräten (100% gehobene bis hohe Bedeutung) und - deutlich weniger ausgeprägt - den Geschäftsführungen (32% gehobene bis sehr hohe Bedeutung) wichtig. Im Branchenvergleich sticht vor allem die Finanzbranche heraus, in der die Imageverbesserung offenbar eine größere Rolle spielt: Hier sehen knapp über 40% eine gehobene bis hohe Bedeutung.

Wichtigkeit Image



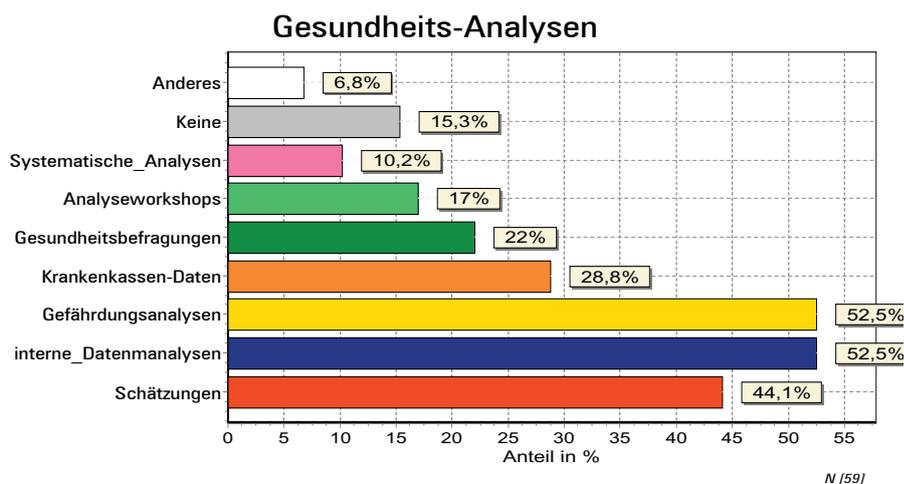
N [55]

Wie erfolgen Gesundheits-Analysen?

Wie analysieren die Unternehmen ihre betriebliche Gesundheitssituation?

Die Antwortenden benennen im Schnitt 2,4 Instrumente. Die Betriebe analysieren ihre betriebliche Gesundheitssituation also in der Regel mit mehr Instrumenten. Etwa 52,5% der Unternehmen nutzen dabei intern vorhandene Daten wie die Dokumentation der Krankenstände oder der Unfallberichte. Ebenso viele Unternehmen führen Arbeitsplatzanalysen zur Beurteilung physischer und psychischer Belastungen durch. Allerdings werden diese anscheinend nur selten systematisch durchgeführt: Häufig basiert diese lediglich auf internen Einschätzungen (44,1%).

Systematische Instrumente finden dagegen seltener Anwendung. Kaum mehr als 28,8% der Unternehmen stützen sich auf Daten der Krankenkassen. Noch seltener werden Befragungen (22%), Analyseworkshops (17%) oder systematische Analyse-Instrumente (10,2%) eingesetzt. Zwischen den Branchen bestehen kaum Unterschiede, wohl aber bei den Unternehmensgrößen: Während 40% der Kleinunternehmen keine Gesundheits-



Analysen durchführen, ist dies bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten Standard. Ein systematisches Vorgehen ist aber auch hier längst nicht die Regel.

Interessant ist auch die unterschiedliche Sicht der Antwortenden: Angehörige der Personalabteilungen haben offenbar den professionellsten Zugang zum Thema: Sie

benennt systematische Analyseinstrumente etwa doppelt so häufig wie Geschäftsführungen. Die Hälfte der Geschäftsführungen und ein Viertel der Betriebsräte bemängeln das völlige Fehlen von Gesundheitsanalysen, und bei knapp 46% der Geschäftsführungen basieren die Gesundheitsanalysen auf bloßen Einschätzungen.

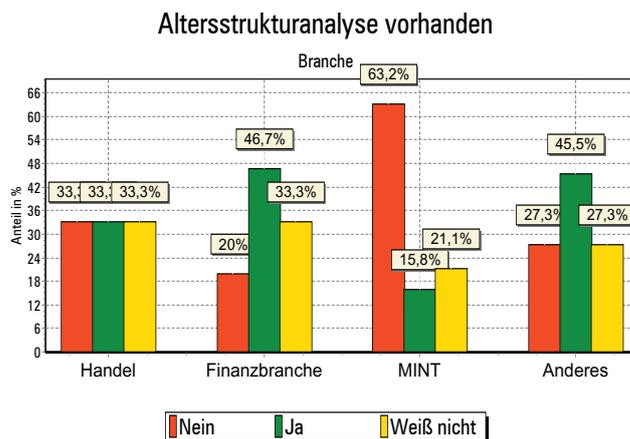
Betriebliche Altersstrukturanalysen - ein selten genutztes Instrument

Gesundheit verändert sich mit dem Lebensalter. Wenn es um betriebliche Gesundheit und um die Planung betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen geht, ist eine **Altersstrukturanalyse** daher eine der wichtigsten Datenquellen. Umso überraschender ist es, dass nicht einmal ein Drittel der Unternehmen (insgesamt 32,1%) über eine solche Analyse verfügt. Besonders gering ist der Anteil bei den MINT-Betrieben. Fast die Hälfte der Antwortenden aus der Finanzbranche verwies allerdings auf bestehende Altersstrukturanalysen - offenbar eine Folge der Zugehörigkeit zu Großunternehmen mit gut besetzten Personalabteilungen. Interessant ist auch, dass Unternehmen mit systematischen Gesundheitsanalysen meist auch die Altersstruktur erheben. So verfügen jene

6,8% der Unternehmen, welche systematische Workshops zur Gesundheitsanalyse nutzen, durchweg auch über Altersstrukturanalysen.

Das Durchschnittsalter in den antwortenden Betrieben in allen Branchen liegt bei knapp über 40 Jahren. Die meisten Unternehmen geben ein Durchschnittsalter im Bereich zwischen 40 und 49 Jahren an. Einige wenige Unternehmen zeigen ein geringeres Durchschnittsalter im Feld zwischen 31 und

39 Jahren. Lediglich in einem Unternehmen liegt es über 49 Jahren: Es handelt sich um einen Kleinbetrieb aus der Region Hannover mit einem Altersschnitt von 60 Jahren.

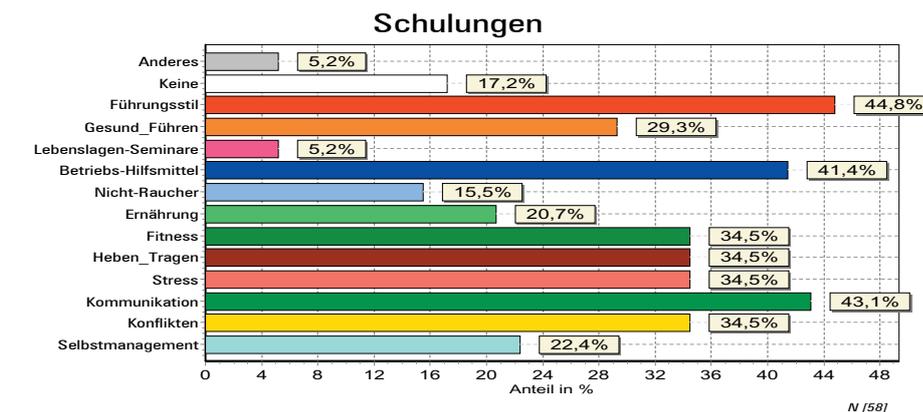


Was tun die Unternehmen schon?

Welche Schulungen bieten die Unternehmen ihren Beschäftigten an?

Verhalten sich Beschäftigte ungesund, so müssen sie entsprechend geschult werden. Dies setzen nahezu alle Unternehmen um: Lediglich 4,5% der Betrieben machen hier keine Schulungsangebote. Die jeweiligen Maßnahmen werden im Mittel von 30% der Unternehmen angeboten.

Durchschnittlich gaben die Unternehmen 3,8 Nennungen zu Schulungen ab. Es sind v.a. Trainings zum Führungsstil, zur Kommunikation und zu betrieblichen Hilfsmitteln wie Schutzausrüstungen oder Ergonomieunterstützung. Seltener stehen Schulungen zur Fitness, zum Heben und Tragen, zum Umgang mit Stress sowie Konflikttrainings im Fortbildungsprogramm. Knapp 30% der Unternehmen bieten auch Schulungen zum gesundheitsorientierten Führen an, es ist damit ein etwas spärlicher angebotenes Prä-



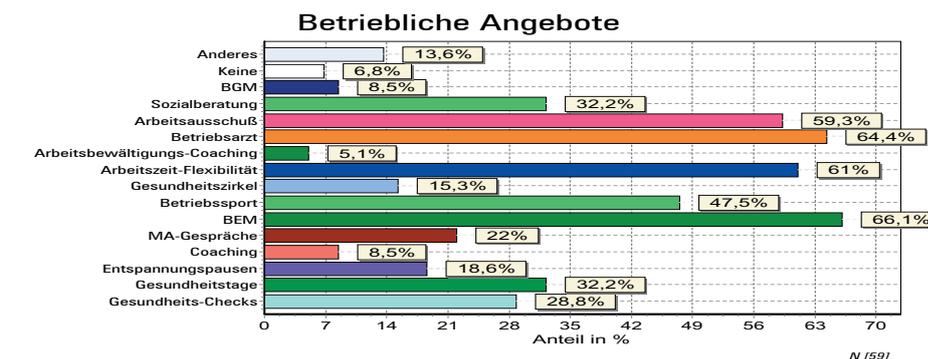
ventionsinstrument. Am seltensten stehen Lebenslagen-Seminare etwa zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zum Übergang in die Rente auf dem Programm. Kleine Betriebe nutzen Schulungen seltener als die großen: Während zwischen 10 und 25% der Unter-

nehmen bis 250 Beschäftigte gar keine Schulungen anbieten, ist dies bei größeren Betrieben durchweg Standard. Der Branchenvergleich zeigt aber kaum Unterschiede: Anscheinend setzen MINT-Betriebe jedoch verstärkt auf spezifische fachliche Fortbildungen.

Über welche betrieblichen Angebote verfügen die Unternehmen?

Durchschnittlich benennen die Antwortenden 4,8 betriebliche Angebote: In den Unternehmen werden sie also parallel genutzt. Erwartungsgemäß sind es v.a. die gesetzlich geforderten Betriebsärzte, die Arbeitsausschüsse und das Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Mit einer Durchdringung von 60 bis 66% sind sie aber anscheinend noch längst nicht flächendeckend eingeführt. Allerdings kann sich hier auch ein mangelnder Überblick der Antwortenden ausdrücken. Der Blick auf die antwortenden Personengruppen verrät aber, dass die nach der Gesetzeslage einzubeziehenden Gruppen wie die Betriebsräte oder der Arbeitsschutz die Situation grundsätzlich auch nicht anders beurteilen.

Neben den staatlich geforderten Instrumenten ist die flexible Arbeitszeit anscheinend der gängigste Ansatz zur Gesundheitsförderung: 61% der Unternehmen bieten diese an. Hier sticht der Handel mit 83,3% besonders heraus. Zu fragen bleibt hier



allerdings, ob dies nicht eher einem hohen Anteil flexibel eingesetzter Teilzeitkräften geschuldet ist.

Interessant ist, dass systematische Instrumente offenbar kaum genutzt werden. So setzen nur 1,7% der Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein. Dies sind dann entweder sehr kleine Betriebe bis 20 Beschäftigte oder Unternehmen jenseit der Marke von 250 Beschäftigten. Das gleiche gilt für Coachings (1,7%).

Etwas anders stellt sich die Situation für das Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c) dar. Dieses für klein- und mittelständische Unternehmen eigentlich hervorragend geeignete Instrument zur Analyse und Maßnahmenentwicklung wird - wenn überhaupt (1%) - offenbar nur von Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten aus der Finanzbranche und aus dem MINT-Bereich genutzt.

Gesundheit und Unternehmenskultur

Unternehmenskultur: Rückhalt bei den Führungskräften

Inwieweit die jeweiligen Unternehmenskulturen die Betriebliche Gesundheit unterstützen, darüber herrscht unter den Antwortenden keine Einigkeit. Offenbar gibt es sehr unterstützende, aber auch weniger unterstützende Unternehmenskulturen.

Etwa die Hälfte der Führungskräfte fördert die Betriebliche Gesundheit augenschein-

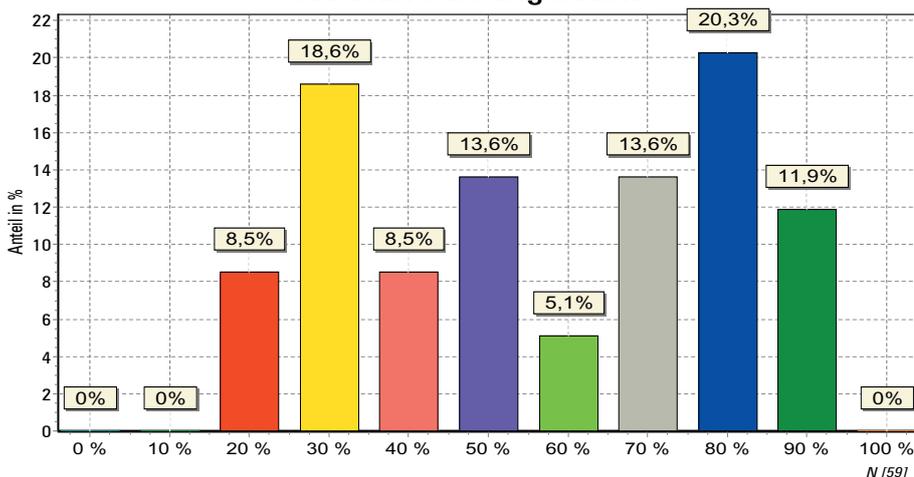
lich mit gehobenem bis hohem Einsatz (Bewertung 60 bis 100%). Nicht ganz ein Drittel von ihnen leistet dies sogar in sehr hohem Maße (Bewertung 80 bis 100%). Die anderen Führungskräfte (49,2%) schenken diesem Thema jedoch offenbar nur wenig Aufmerksamkeit (Bewertung 30 bis 50%). Die erfreuliche Botschaft lautet aber: Es gab keine Bewertungen im Bereich von

unter 20%. Wie es scheint setzen sich allen Führungskräften zumindest in irgendeiner Form mit dem Thema auseinander.

Was die Besonderheiten in den Branchen angeht, so fällt zunächst eine Polarisierung im Handel auf. Zwei Drittel der Antwortenden beurteilen die Unterstützung der Betrieblichen Gesundheit hier als mittelmäßig bis unterdurchschnittlich, während das übrige Drittel diese mit einer Bewertung von 90% als sehr gut betrachtet.

In der Finanzbranche erkennen die Antwortenden eher eine etwas geringere Unterstützung durch ihre Führungskräfte, während in den MINT-Betrieben offenbar eine etwas höhere Unterstützung erlebt wird. Interessant ist auch der Befund, dass die Führungskräfte der kleinen Betriebe durchweg besser bewertet werden, als die der großen Unternehmen. Das mag aber auch damit zusammenhängen, dass die Antwortenden aus den Betrieben dieser Größenordnung weitgehend die Geschäftsführungen waren, die sich hier gewissermaßen selbst bewertet haben.

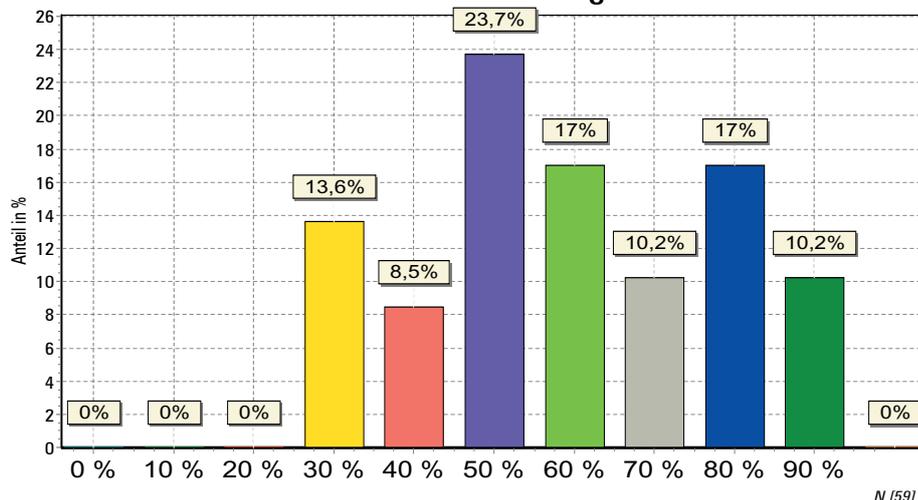
Rückhalt Führungskräfte



Unternehmenskultur: Rückhalt bei den Beschäftigten

Seitens der Beschäftigten ist der Rückhalt für das Thema geringfügig höher. Die Antwortenden bewerten bei etwas mehr als der Hälfte der Beschäftigten den Rückhalt im Bereich zwischen 50 und 90%, während das Thema für nicht ganz die Hälfte der Beschäftigten anscheinend nur nebenbei mitläuft. In den kleineren Unternehmen scheint das Gesundheitsbewusstsein aber etwas ausgeprägter zu sein. Im Branchenvergleich und bei den Betriebsgrößen ergeben sich nur geringe Unterschiede. Offenbar haben einige der Geschäftsführungen aber großes Vertrauen in das Gesundheitsbewusstsein ihrer Beschäftigten, sie haben hier vergleichsweise gut bewertet.

Rückhalt Beschäftigte



Erfolgsfaktoren Betrieblicher Gesundheit

Wer bringt Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen voran?

Veränderung braucht Personen, die sie voranbringt. Bei der Frage, welche Personen die Betriebliche Gesundheit fördern, wurden im Durchschnitt zwei Antworten gegeben: In der Regel sind also mehrere Förderer beteiligt.

Am häufigsten wird die Geschäftsführung (27,2 %) benannt, gefolgt vom Betriebsarzt bzw. dem Arbeitsschutz (20,8 %) und der Personalabteilung (13,6 %). Erst danach

wird auf engagierte Einzelpersonen (12,8 %) und die Betriebsräte (11,2 %) als Initiatoren verwiesen.

Die Bedeutung externer Organisationen, wie Kranken- und Rentenkassen, Behörden oder Verbände, ist für die Einführung von Gesundheitsmaßnahmen offenbar eher gering. Nur 2,4 % der Unternehmen haben diese genannt.

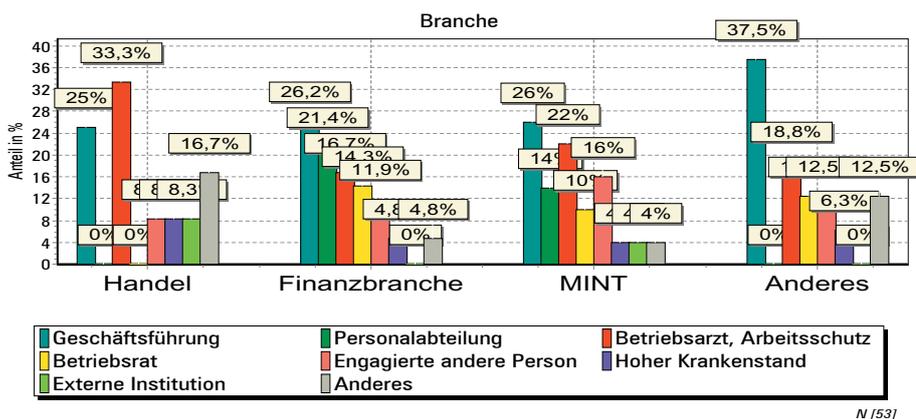
Im Handel geht Betriebliche Gesundheit offenbar hauptsächlich von den Funktionsträgern Betrieblicher Gesundheit (33%) sowie von den Geschäftsführungen (25%) aus. Personalabteilungen und Betriebsräte spielen hier gar keine Rolle.

Anders in der Versicherungsbranche mit ihren starken Personalabteilungen und Betriebsräten: Mehr als ein Viertel aller Initiativen geht in dieser Branche von ihnen aus.

In der MINT-Branche zeigt sich das Bild heterogener. Personalabteilungen (14%) und Betriebsräte (10%) zählen hier zwar durchaus zu den Initiatoren, eher noch geht der Impuls aber von den Geschäftsführungen (26%) und den gesundheitsbezogenen Funktionsträgern (22%) aus.

Interessant ist der Befund, dass hohe Krankenstände als Motiv für die Stärkung der Betrieblichen Gesundheit kaum eine Rolle spielt (5,6 %). Allerdings halten 18,2% der Gesundheitsbeauftragten und ein Viertel aller Qualitätsmanager hohe Krankenstände durchaus für wichtige Auslöser.

Initiatoren und Förderer



Wie informieren die Betriebe ihre Beschäftigten über Gesundheitsangebote?

Der Erfolg Betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen hängt selbstverständlich davon ab, wie bekannt sie sind. Daher fragten wir danach, wie die Unternehmen Informationen zu Gesundheitsmaßnahmen und Aktivitäten im Unternehmen vermitteln.

Bei durchschnittlich knapp vier Nennungen pro Antwortenden nutzen die Unternehmen offenbar unterschiedliche Informationskanäle gleichzeitig.

An erster Stelle steht hierbei das Intranet, gefolgt von Berichten in den Betriebsver-

sammlungen und Gesprächen in Führungskreisen. Deutlich seltener werden Mitarbeiterzeitung oder Gesundheitsbroschüren gedruckt. Die Betriebe informieren ihre Beschäftigten über Gesundheitsangebote also insbesondere über formale Kommunikationskanäle (12-13%).

Die Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten informieren über ihre Gesundheitsmaßnahmen v.a. in ihren Betriebsversammlungen (25%), während die Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten hier eher auf Rundschreiben setzen (15-24%).

Das direkte Gespräch mit den Beschäftigten spielt dagegen kaum eine Rolle: In Mitarbeitergesprächen, auf Teamtreffen oder in „zwischen-Tür-und-Angel-Gesprächen“ wird nur selten über die Betriebliche Gesundheit gesprochen (7-8%). Der Branchenvergleich zeigt jedoch: Der Handel greift Gesundheitsthemen im Mitarbeitergespräch durchaus häufig auf (17,7%). Die MINT-Branche liegt im Mittelfeld (6,5%), während die Finanzbranche Mitarbeitergespräche offenbar nur in Ausnahmefällen für Gesundheitsthemen nutzt (4,2%).

Barrieren Betrieblicher Gesundheit

Einstellung und fehlende Information: Hemmnisse für die Stärkung Betrieblicher Gesundheit

Die meisten Antwortenden konstatieren Defizite bei ihren internen betrieblichen Gesundheitsangeboten. Die Ursachen hierfür sind unterschiedlich - im Mittel benannten die Antwortenden bei dieser Frage mit Mehrfachantwortmöglichkeit drei Gründe.

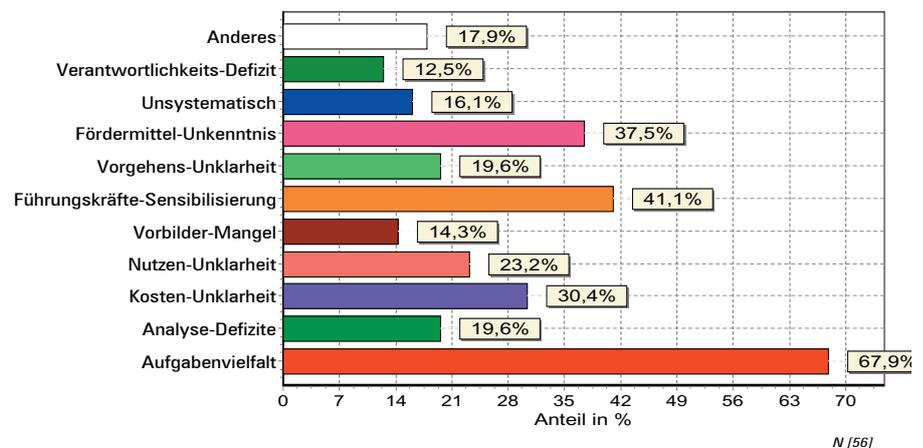
„Zu viele andere Alltagsaufgaben“, das ist branchenübergreifend der häufigste Hinderungsgrund (67,9%). Kleinere Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten finden hier offenbar eher noch Nischen: Für nur 50 bis

60% dieser Unternehmen ist dieser Aspekt offenbar ein Problem. In Betrieben mit mehr als 100 bis 500 Beschäftigten steigt dieser Wert dann jedoch auf weit über 80% an.

Zweithäufigstes Hemmnis ist eine mangelnde Sensibilisierung der Führungskräfte (41,1%). Während die Geschäftsführungen ihre Führungskräfte deutlich positiver beurteilen (24%) sind die Beauftragten für Betriebliche Gesundheit wie die Gesundheitsbeauftragten, Arbeitsschützer und

Qualitätsbeauftragten hier eher pessimistisch (75 bis 100%). Die Betriebsräte sehen die Führungskräfte mit 50% ebenfalls eher kritisch, sie urteilen jedoch deutlich positiver als das gesundheitsbezogene Funktionspersonal. Im Branchenvergleich bestehen die Führungskräfte aus dem Handel mit einer Bewertung von 33% besser als die der anderen Branchen. Im MINT-Bereich sehen 50% der Antwortenden Defizite bei ihren Führungskräften, in der Finanzbranche sind dies 52,9%.

Hemmnisse



Informationsdefizite

Auf Rang drei der Liste der Barrieren für Betriebliche Gesundheit beklagen die Antwortenden ihre Unkenntnis über Fördermöglichkeiten. Dies sehen v.a. die Unternehmen mit 20 bis 100 Beschäftigte so (58,8%). Größere Unternehmen empfinden hier seltener ein Defizit (28,6 bis 50%). Im Branchenvergleich weisen der Handel und die MINT-Branche (beide 50%) auf ihren Informationsmangel hin. Der Finanzsektor sieht hier weniger ein Defizit (17,7%).

Dies korrespondiert mit dem vierten Rang der Barrieren-Liste: Der Unklarheit über Aufwand und Kosten (jeweils 19,6%). Dieses Problem haben offenbar überwiegend die mittleren Unternehmen mit über 100

bis zu 250 Beschäftigten (42,9%). In den kleineren und in den größeren Unternehmen ist dies anscheinend aber kaum ein Thema. der Blick auf die Branchen zeigt: Im Handel und in der der Finanzbranche ist dieser Aspekt weniger wichtig (16 bis 18%) als der MINT-Branche (25%).

Mit einem Prozentsatz von 23,2 wird fehlendes Wissen zum Nutzen Betrieblicher Gesundheit beklagt. Verblüffenderweise wächst dieser Anteil mit der Unternehmensgröße: Liegt er bei den Kleinstunternehmen noch bei null und bei den Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten noch bei nur bei 5,9%, so steigt er in den Firmen mit bis zu 250 Beschäftigten auf 42,9% und auf

50% in Großunternehmen an. Dies gilt v.a. für den Handel und für Finanzunternehmen (33 bis 35%), weniger für die MINT-Betriebe (10%). Ein Informationsmangel zu Good-Practice-Beispielen oder zu Ideen für ein geeignetes Vorgehen spielen demgegenüber nur noch am Rande eine Rolle.

Dies gilt auch für fehlende Informationen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten im eigenen Unternehmen (Durchschnitt (19,6%): Für die meisten Betriebe hat dieser Punkt nur wenig Relevanz - anders in Betrieben mit 101 bis 250 Beschäftigten (71,4%).

Zuständigkeit und Finanzierung

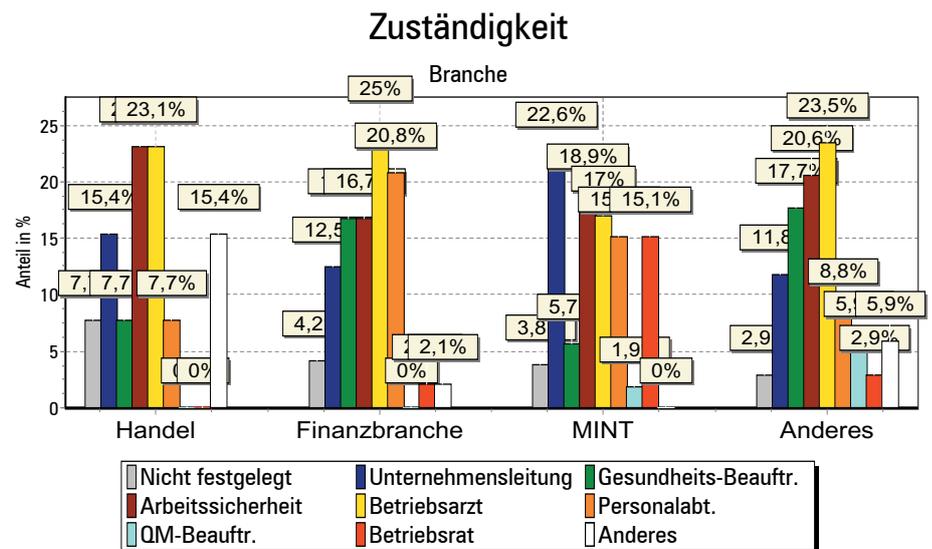
Wer ist für Betriebliche Gesundheit zuständig?

Erfreulicherweise ist die Verantwortlichkeiten für Betriebliche Gesundheit anscheinend in der Regel festgelegt: Nur in 3,8% der Betriebe ist dies offenbar nicht der Fall. Bei durchschnittlich 2,7 Nennungen bestehen offenbar Mehrfach-Zuständigkeiten. An erster Stelle werden Betriebsärzte genannt (22,6%), gefolgt von der Arbeitssicherheit (18,2%). Beide sind formale, gesetzlich vorgeschriebene Funktionsträger mit meist nur geringen Stundenkontingenten: Dies legt

den Verdacht nahe, dass hier einfach diejenigen benannt wurden, die mit dem Thema zu tun haben, und dass eine weitergehende Zuständigkeit doch fehlt.

In ca. 15% der Betriebe liegt die Verantwortung auch bei den Geschäftsführungen und Personalabteilungen. 11,3% der Unternehmen haben sogar Betriebliche Gesundheitsbeauftragte bestimmt. In 8,2% der Firmen kümmert sich um Betriebliche Gesundheit eher der Betriebsrat.

Betriebliche Gesundheit ist in den kleineren Unternehmen Chefsache, in den größeren erledigen dies die Personalabteilungen und formale Funktionsträger. In Betrieben mit 20- bis 100 Beschäftigten spielen auch die Betriebsräte eine Rolle. Der Finanzsektor setzt überwiegend auf Betriebsärzte und Personalabteilungen, während sich in der MINT-Branche insbesondere die Geschäftsführungen und die Betriebsräte engagieren. Der Handel sucht eher externe Lösungen.



N / 55

Wie finanzieren die Unternehmen ihre Gesundheitsmaßnahmen?

Es sind vor allem die Arbeitgeber (40,3%), die unter Beteiligung der Beschäftigten (21,7%) Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheit finanzieren. Eine Mitfinanzierung erfolgt vor allem durch die Krankenkassen. Berufsgenossenschaften (9,3%), Integrationsämter (4,7%), die Rentenversicherung (3,9%) sowie Andere (2,3%) spielen kaum eine Rolle. Öffentliche Fördermittel wurden in keinem Fall genannt.

Der Branchenvergleich zeigt kaum Unterschiede. Der Blick auf die Unternehmens-

größen macht allerdings deutlich, dass gerade bei den Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten die Arbeitgeber mit 60% besonders intensiv in die Förderung der Betrieblichen Gesundheit einsteigen. Diese Finanzierungsbereitschaft sinkt bei steigender Unternehmensgröße kontinuierlich bis auf ca. 33% und steigt erst wieder bei den Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Auffällig ist eine bei den mittleren Betriebsgrößen ansteigende Finanzierungs-

beteiligung durch Berufsgenossenschaften. Es steht zu vermuten, dass es sich hier v.a. um Rehabilitationszahlungen aufgrund berufsbedingter Erkrankungen handelt. Diese „Finanzierung nach eingetretener Krankheit“ würde indirekt auf einen in dieser Betriebsgrößenklasse bestehenden erheblichen Nachholbedarf in Gesundheitsfragen verweisen.

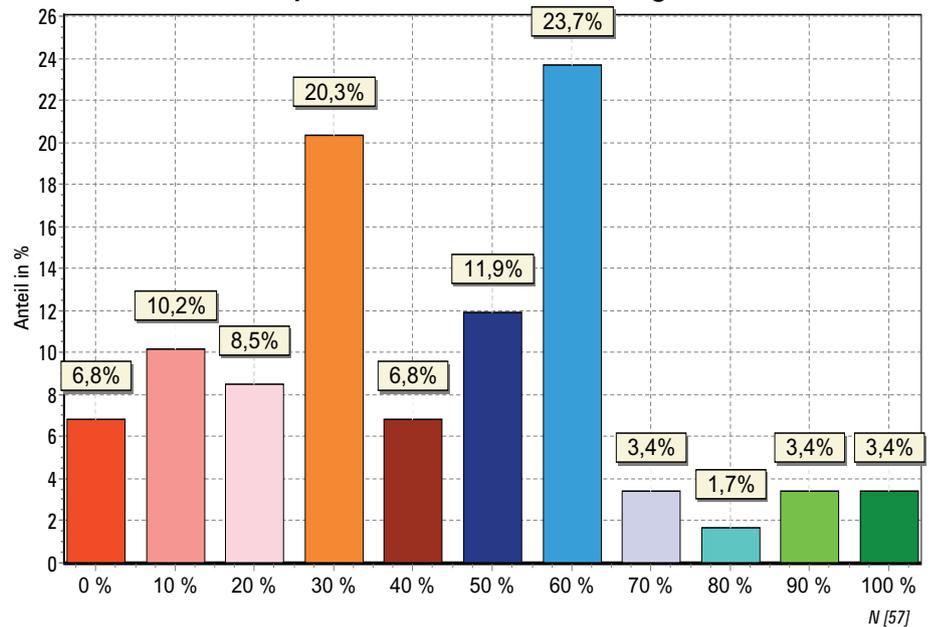
Wie systematisch wird vorgegangen?

Systematische Umsetzung ist in vielen Betrieben längst nicht erreicht!

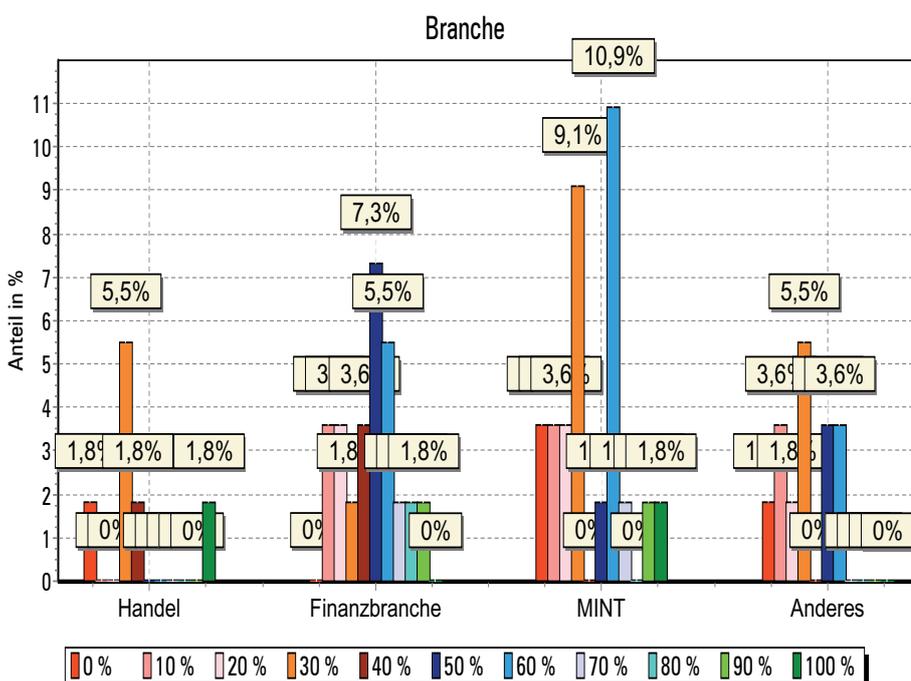
Bei der Frage, wie systematisch die Betriebliche Gesundheit aufgestellt ist, fällt zunächst eine große Bandbreite der Bewertungen auf. Bis auf Einzelmeinungen sehen die Antwortenden hier deutliches Verbesserungspotenzial. In einem Viertel der Betriebe liegt der Systematisierungsgrad lediglich im Bereich zwischen 0 und 20%, ein weiteres Viertel sieht ihn im Bereich zwischen 30 und 40%, und ein weiteres Drittel sieht ihn im Feld bis 60%. Gerade 11% der Antwortenden beurteilen den Systematisierungsgrad als gut, und ordnen ihn in den Bereich von 70 bis 100% ein.

Bei den Betriebsgrößen gibt es nur wenig Abweichungen. Der Grad der Systematisierung Betrieblicher Gesundheit ist also kaum von der Unternehmensgröße abhängig. Damit bleiben die Möglichkeiten größerer Betriebe mit besser ausgestatteten Personalabteilungen offenbar ungenutzt.

Systematische Umsetzung



Systematische Umsetzung



In der Finanzbranche und in MINT-Betrieben sind die Einschätzungen breit gestreut. Anders im Handel: Hier sind die Bewertungen sehr polarisiert. Während die Betriebliche Gesundheit überwiegend als eher unsystematisch beurteilt wird, bewerten einige Antwortende diese als ausgesprochen systematisch. Augenscheinlich wirken in diesen Einzelfällen innerbetrieblichen Entscheidungsträger mit hoher Sensibilität für das Thema. Für diese These spricht auch, dass diese positiven Bewertungen ausschließlich von Geschäftsführungen und Betriebsräten stammen.

N [55]

Das Wissen über Betriebliche Gesundheit

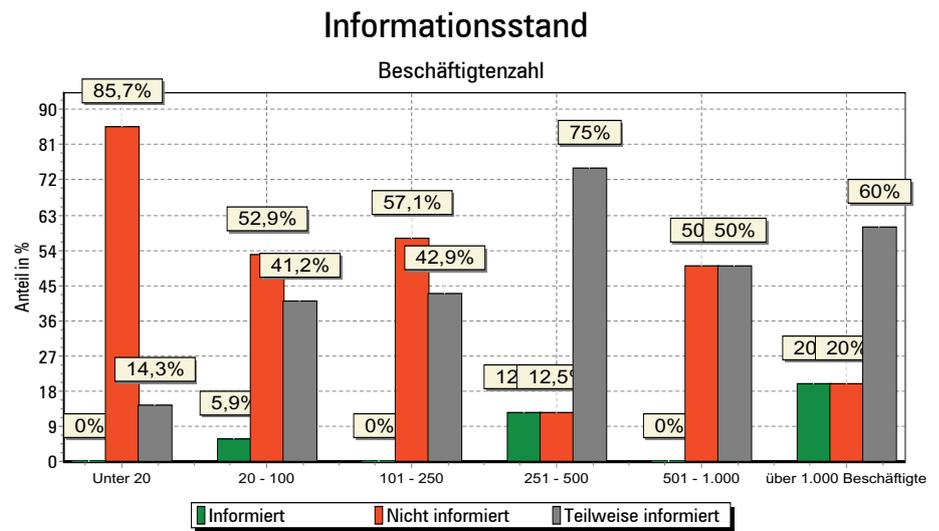
Wie viel wissen die Unternehmen über Betriebliche Gesundheit?

Auf die Frage nach ihrem Informationsstand zur Betrieblichen Gesundheit schätzen sich die meisten Antwortenden als eher uninformatiert ein. Gerade einmal 8,6% betrachten sich selbst als gut informiert, und 50% betrachten sich als zumindest teilweise informiert. Die übrigen 41,4% schätzen sich selbst als nicht informiert ein.

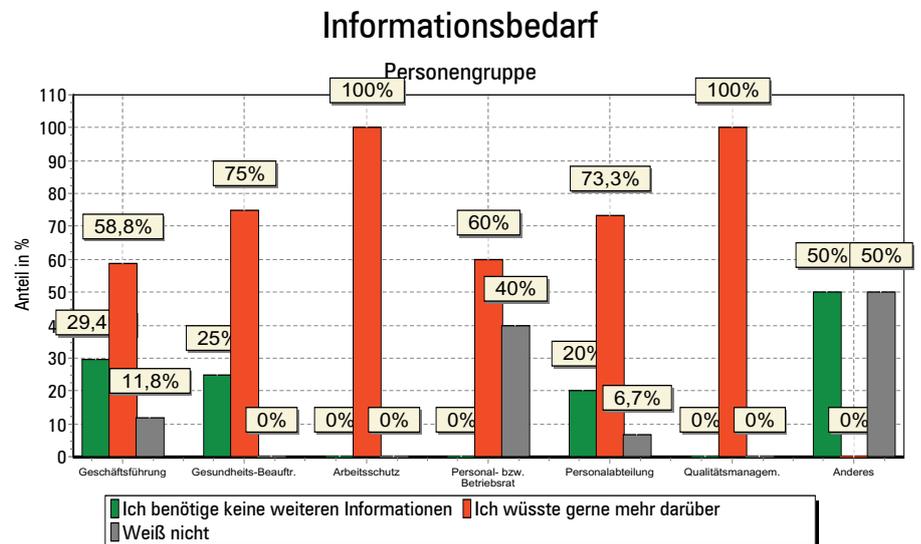
Der Blick auf die antwortenden Personengruppen überrascht. Die Personenkreise, welche Betriebliche Gesundheit organisieren, sehen sich selbst als gar nicht oder als nur teilweise informiert. Dies gilt selbst für Betriebliche Gesundheitsbeauftragten: Nur ein Viertel von ihnen betrachtet sich selbst als gut informiert; 75% halten sich selbst dagegen für nicht ausreichend informiert.

Die Analyse der Branchen zeigt, dass der Informationsstand im Handel eher gering ist (60% uninformatiert), und sich die Finanzbranche zumindest als eher teilinformiert betrachtet (64,7%). Bei den MINT-Betrieben entsprechen die Antworten dem Durchschnitt.

Als besonders groß stellt sich der Informationsmangel bei den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten dar: Hier schätzen sich über 85% der Antwortenden als uninformatiert ein. Der Informationsstand verbessert sich zwar mit steigenden Betriebsgrößen, doch wird er offenbar nur in Ausnahmefällen als befriedigend betrachtet.



N [56]



N [46]

Die Mehrheit der Antwortenden (66,7%) wüsste gerne mehr über Betriebliche Gesundheit. Nicht einmal ein Viertel (20,8%) sieht sich ausreichend informiert, und ohne Meinung hierzu haben 12,5% der Antwortenden. Bei den antwortenden Personengruppen überrascht es nicht, dass die Gesundheitsbeauftragten spiegelbildlich zu ihrem Informationsstand zu 75% eine Infor-

mationsbedarf haben. Dass aber knapp 30% der Geschäftsführungen für sich keinen Informationsbedarf sehen, verwundert angesichts ihres Informationsstandes - das Interesse ist hier offenbar begrenzt. Ebenso erstaunt, dass die Kleinbetriebe einen deutlich geringeren Informationsbedarf haben (60%), als die größeren Betriebe. Zwischen den Branchen sind dagegen kaum Unterschiede zu verzeichnen.

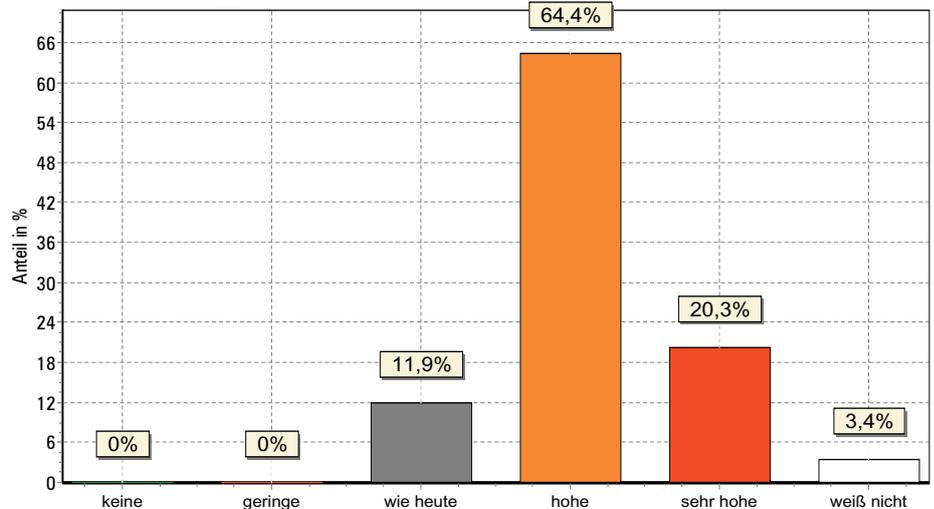
Erwartung und Unterstützungswünsche

Betriebliche Gesundheit gewinnt künftig weiter an Bedeutung

Keiner der Antwortenden geht von einer schwindenden Bedeutung der Betrieblichen Gesundheit in den kommenden fünf Jahren aus. Vielmehr sehen fast 85% dafür künftig eine hohe oder sehr hohe Bedeutung.

Dies gilt über alle befragten Branchen hinweg. Besonders kritisch sehen die mittelgroßen Unternehmen die künftige Entwicklung, während die sehr kleinen und die größeren Betriebe dies etwas gelassener sehen. Bei den Personengruppen erwarten in erster Linie die Gesundheitsbeauftragten, die Arbeitsschützer und die Betriebsräte eine wachsende Bedeutung des Themas. Die Qualitätsmanager, die Geschäftsführungen und die Personalabteilungen urteilen hier etwas vorsichtiger.

Bedeutung des Themas in den kommenden 5 Jahren



N [57]

Gewünschte Kooperation und Unterstützung

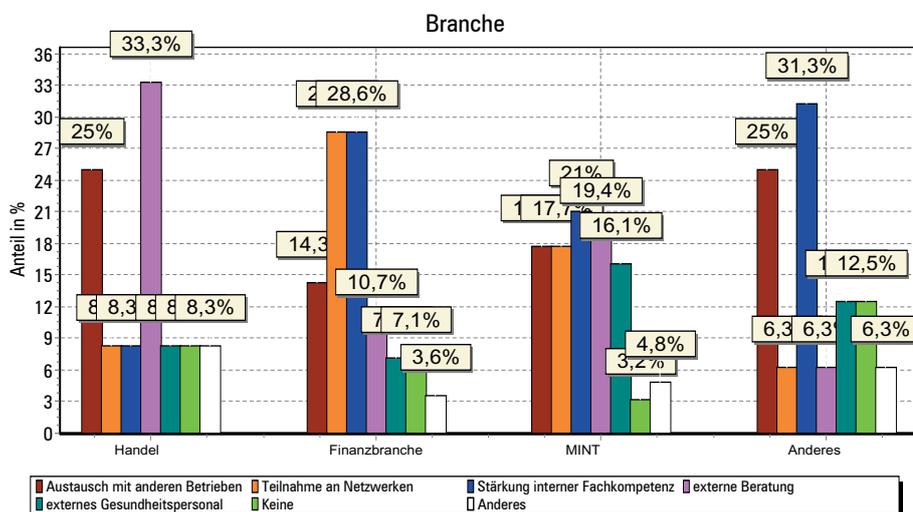
Zur Verbesserung der Betrieblichen Gesundheit wünschen sich die Antwortenden Unterstützung. In erster Linie möchten sie so ihre interne Umsetzungskompetenz stärken (21,8%). Ergänzend dazu wünschen sie sich eine Teilnahme an Netzwerken und

den Austausch mit anderen Betrieben (je 18,6%). Weiter besteht Bedarf an externen Beratern sowie an Gesundheitspersonal (jeweils 16,1%). Hierin sind die meisten Unternehmen einig: Nur 7,3% der Antwortenden haben keinen Unterstützungsbedarf.

Die Finanzbranche setzt v.a. auf eine interne Umsetzung: 28,6% der Antwortenden dieser Branche möchten ihre internen Kompetenzen ausbauen und an Netzwerken teilnehmen. Der Handel wünscht sich dagegen eher Unterstützung durch externe Beratung.

Auf interne Umsetzung setzen auch die größeren Betriebe mit eigenen Personalabteilungen, während kleinere Firmen eher durch externe Berater unterstützt werden möchten. Externes Gesundheitspersonal wünschen dagegen in erster Linie die Betriebe der mittleren Größenordnung.

Unterstützung



N [55]

Fazit und Handlungsempfehlungen

Fazit

Die Studie macht erfreulicherweise deutlich, dass sich die Unternehmen mit Betrieblicher Gesundheit auseinander setzen, und dass ihnen sowohl die aktuelle als auch die künftige Bedeutung des Themas für Ihre Personalarbeit klar ist. Zugleich zeigt sich aber, dass eine systematische Gesundheitsförderung bislang nur in Ausnahmefällen stattfindet: Das Alltagsgeschäft hat eindeutig Vorrang, und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zurückgestellt, solange das Thema nicht drängt. Darüber hinaus macht die Studie die Heterogenität der Betriebe deutlich: Es gibt die Betriebliche Gesundheit unterstützende, aber auch weniger unterstützende Unternehmenskulturen. Zugleich verweisen die gut bewerteten Einzelfälle darauf, dass die Umsetzung doch letztlich von der Einsicht und dem individuellen Umsetzungswillen der jeweiligen innerbetrieblichen Entscheider abhängt.

Der Blick auf die Unternehmensgrößen zeigt, dass insbesondere die Betriebe der mittleren Größenordnung bei der gesundheitsorientierten Unternehmensführung Probleme haben. Dass gerade in dieser Betriebsgrößenklasse eine hohe Finanzierungsbeteiligung durch die Berufsgenossenschaften zu verzeichnen ist, verweist auf überdurchschnittlich viele Rehabilitationsmaßnahmen aufgrund berufsbedingter Erkrankungen: Ein deutliches Zeichen für einen Nachholbedarf in Gesundheitsfragen. Die kleinen und Kleinstbetriebe dagegen können viele gesundheitsbezogene Thematiken offenbar individuell aufnehmen und lösen. In den Großbetrieben ist die Distanz zu den Beschäftigten größer. Hier gibt es aber ausdifferenzierte Personalabteilungen, welche Gesundheitsthemen mit strukturellen Angeboten auffangen können. Beides steht Betrieben der mittleren Größenordnung offenkundig nicht zur Verfügung. Aber selbst die Großbetriebe sehen für sich selbst noch starke Defizite bei der systematischen Analyse und Umsetzung Betrieblicher Gesundheit. Was die Branchen angeht, so erleichtert offenbar die eher kleinbetriebliche Struktur des Handels den Aufbau betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen. Der Finanzbereich dagegen wird anscheinend über die ausgebauten Personalabteilungen der größeren „Unternehmensmütter“ besser versorgt. Hinzu kommt, dass in diesen Unternehmen auch die Betriebsräte Gesundheitsmaßnahmen initiieren können. Wie es scheint bleiben die Maßnahmen hier allerdings eher formal und treffen den Bedarf nicht unbedingt in optimaler Art und Weise – hier liegt eher eine Stärke der kleinen Betriebe.

Was ist den Unternehmen bei Betrieblicher Gesundheit wichtig?

Die Unternehmen möchten in erster Linie gesundheitliche Risiken für Ihre Beschäftigten ausschließen und die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. In einem Fragebogen hieß es sogar, eigentlich müsse alleine diese Antwortdimension 100% erhalten. Dies sehen vor allem jene so, welche gesetzlich in der Verantwortung für Betriebliche Gesundheit stehen, also die Geschäftsführungen und Personalabteilungen, sowie die Arbeitnehmervertretungen. An zweiter Stelle geht es den Betrieben darum, Impulse in der Unternehmenskultur zu setzen: Vor allem die kleineren Unternehmen möchten ihre Beschäftigten zu mehr Verantwortungsübernahme für die eigene Gesundheit animieren. Außerdem möchten Geschäftsführungen, Personalabteilungen und Betriebsräte mit Gesundheitsmaßnahmen das Betriebsklima verbessern. Von nachrangiger Bedeutung ist dagegen die Verbesserung ihres Unternehmensimages. Überraschend werden die betriebswirtschaftlichen Aspekte der Leistungsverbesserung und der Senkung der Personalkosten in der Rangfolge der Wichtigkeit erst spät genannt: Kosten- und Umsatzaspekte stehen bei den Entscheidungen zum betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen anscheinend nicht im Vordergrund, und diesbezügliche weitere Informationen an die Unternehmen sind offenbar kaum notwendig.

Handlungsempfehlungen

Spezifische Angebote, welche sich an den Unternehmensgrößen und Branchen orientieren

(Bereitstellung von Informationen, Schulungen und Beratungsangeboten sowie von Instrumenten zum unternehmensinternen Einsatz wie nachstehend aufgeführt)

Information über gesundheitsbezogene gesetzliche Anforderungen an Betriebe

über Netzwerke, Broschüren und persönliche Kontakte insbesondere durch Behörden sowie Verbände und Wirtschaftsförderung

Bereitstellung von durch die Unternehmen selbst anwendbaren pragmatischen Analyse-Instrumente

Fazit und Handlungsempfehlungen

Wie gehen die Unternehmen mit Betrieblicher Gesundheit um?

Die meisten Betriebe analysieren ihre betriebliche Gesundheitssituation vor allem auf Basis interner Daten wie Krankenstands-Statistiken oder Unfallberichte. Darüber hinaus werden Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen genutzt. Systematische Analysen bleiben jedoch die Ausnahme. Externe Fachkompetenz wird kaum einbezogen, und die entsprechende Möglichkeiten sind offenbar kaum bekannt. Dies trifft durchaus auch auf die größeren Betriebe zu, mehr noch aber auf die kleineren. Das gleiche Bild ergibt sich für Altersstrukturanalysen.

Ihre eigene Gesundheit ist den meisten Beschäftigten offenbar nur begrenzt wichtig: Bei ihnen genießt das Thema zwar einen gehobenen, aber keinen sehr hohen Rückhalt. 95,5% aller Unternehmen bieten ihrem Personal daher verhaltenspräventive, also auf das gesundheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten ausgerichtete Schulungen an. Es sind allerdings oft nur Einzelangebote: Im Schnitt werden die Maßnahmen jeweils nur von 30% der Unternehmen angeboten, wobei die großen Firmen dies deutlich häufiger tun, als die kleinen.

In der Verhältnisprävention, also bei den auf das Arbeitsverhältnis gerichteten Maßnahmen, liegt das Angebot anscheinend nicht selten noch unterhalb des gesetzlich geforderten Rahmens. Rund ein Drittel der Betriebe verfügt offenbar nicht einmal über die gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsärzte, Arbeitsausschüsse oder über Betriebliches Eingliederungsmanagement. Konzepte fehlen, und das Vorgehen bleibt überwiegend unsystematisch: Fast die Hälfte der Antwortenden sieht das eigene Unternehmen gerade einmal bei einem Systematisierungsgrad von 30% oder weniger. Nur knapp 12% sehen ihn bei 70% oder mehr. Planvoll erhobene Belastungs- und Gefährdungskataster, Arbeitsbewältigungs-Coachings oder gar ein etabliertes Betriebliches Gesundheitsmanagement bleiben die Ausnahme. Gleiches gilt für die Zuständigkeit für die Betriebliche Gesundheit: Sie wird den meist nur mit geringen Stundenkontingenten ausgestatteten Betriebsärzten und Arbeitsschützern zugeschoben und viel zu selten strategisch bei der Unternehmensleitung oder in Fachabteilungen verankert. Den Impuls für Gesundheitsmaßnahmen geben in der Regel entweder die gesundheitsbezogenen Funktionsträger oder die Geschäftsleitungen beziehungsweise Personalabteilungen. Diese sehen sich selbst hierfür jedoch als nicht ausreichend qualifiziert.

Ähnliches gilt für die Führungskräfte, die als Vorgesetzte den Rahmen der Betrieblichen Gesundheit für ihre Beschäftigten gestalten. Ihre mangelnde Sensibilität steht in der Rangliste der Hemmnisse für Betriebliche Gesundheit auf Platz zwei. Der Blick auf den Rückhalt des Themas bei Führungskräften zeigt: Nur die Hälfte von ihnen schenkt dem Thema höhere Aufmerksamkeit, und lediglich ein Drittel nimmt es wirklich sehr ernst. Nicht einmal 9% der Führungskräfte sprechen die Betriebliche Gesundheit in den Mitarbeitergesprächen an.

Was wünschen sich die Unternehmen?

Über 90% der Antwortenden wünschen sich mehr Informationen zum Thema. Die eigenen Umsetzungskompetenz möchten die meisten Unternehmen durch Fortbildungen stärken. Kleinere und mittlere Firmen wünschen sich zusätzlich entsprechende Unternehmensberatungen, die größeren möchten eher externes Gesundheitspersonal einbeziehen. Insbesondere die kleineren Unternehmen und der Handel wünschen sich mehr Informationen über Fördermittel. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass das Kostenthema zwar als Hemmnis benannt wird, dass aber trotz bereitstehender öffentlicher Fördermittel kein einziger antwortender Betrieb seine Gesundheitsmaßnahmen hierüber fördern ließ. Ganz offensichtlich bedarf es hier weiter Hilfestellungen und niedrigschwelliger Zugänge.

Informationen zu externen Unterstützungs-Angeboten, zu Gesundheits- und Alterstruktur-Analysen sowie zu entsprechenden Fördermitteln

Sensibilisierungs- und Schulungsangebote zu gesundheitsgerechtem Verhalten für Beschäftigte, Information zur Finanzierung solcher Angebote, Thematisierung durch Führungskräfte und Betriebsräte, moderierte Workshops, Gesundheitstage, Schulungen etc.

Externe Beratung bei der Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement gerade auch für kleinere Unternehmen bzw. Information zur Finanzierung solcher Beratungen

Spezifische Veranstaltungen für Geschäftsführungen zur Sensibilisierung für die Relevanz des Themas

Qualifizierungsangebote innerbetriebliches Umsetzungspersonal bzw. Information zur Finanzierung solcher Lehrgänge

Angebote zur Sensibilisierung von Führungskräften und zum gesundheitsorientierten Führen gerade auch für kleinere Unternehmen, Information über entsprechende Fördermöglichkeiten

Bekanntmachen von Informationen zum Nutzen und zur Umsetzung Betrieblichen Gesundheit sowie Best-Practice-Beispiele

Bekanntmachen von Informationen über öffentliche Mittel zur Förderung Betrieblicher Gesundheit



- für Workflow und Arbeitskultur

Impressum



Dr. Mußmann & Partner, Personal- und Organisationsentwicklung
Königswortherstr. 23a
30167 Hannover
Telefon (0511) 16 59 760 - 20
Fax (0511) 16 59 760 - 29
office@mussmann-partner.net
www.mussmann-partner.net

gefördert durch



Region Hannover

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover
Vahrenwalder str. 7
30165 Hannover
Telefon (0511) 616 23 236
Fax (0511) 6 16-2 34 53
wirtschaftsfoerderung@region-hannover.de
www.unternehmerbuero-hannover.de

Autor: Dr. Olaf Mußmann
Befragung: Heinz Lutter, Dr. Olaf Mußmann, Frauke Schmoock
Titelfoto und Grafiken: M&P

Hannover 2013



ClimatePartner
klimaneutral gedruckt