

Abstract

Gesamtgesellschaftliche Veränderungen wie die zunehmende Globalisierung und der demografische Wandel bewirken tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt. Arbeitsformen werden flexibler; Raum, Zeit und Struktur werden zunehmend aufgehoben. Mit diesem Wandel der Arbeitswelt ergeben sich entscheidende Auswirkungen nicht nur auf die Arbeitsproduktivität, sondern auch auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Der Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten begründet einen dauerhaften Bedarf einer professionellen und organisierten Förderung der Gesundheit. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement fördert die Gesundheit der Beschäftigten und bietet gleichzeitig volkswirtschaftliche Vorteile. Das professionell betriebene betriebliche Gesundheitsmanagement zielt auf die Entwicklung und Integration von Strukturen und Prozessen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung in der Organisation ab. Basierend auf einer prozessorientierten Analyse und Interventionsplanung bezieht es zudem die Partizipation aller Beteiligten ein.

Die vorliegende Arbeit greift die Ausgangsbedingungen eines mittelständischen und dienstleistungsorientierten Unternehmens auf und unterstützt prozessbegleitend die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das zunächst vor dem Hintergrund hoher Krankenstände und dem sich vollziehenden demographischen Wandel in Eigeninitiative gestartete Projekt, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, wird anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse kritisch hinterfragt und prozessbegleitend evaluiert. Angelehnt an die Idee der „grounded theory“ wird der Forschungsplan offen gehalten. Eine between-method-Triangulation kombiniert die Vorteile unterschiedlicher Methoden und greift Defizite auf. So geben zunächst Dokumentenanalysen des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals sowie des Qualitätsmanagement-Handbuchs Aufschluss über bereits vorhandene Elemente und Lücken des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit einer Vertiefung und Weiterführung dieser anhand von vier qualitativen Experteninterviews, wird schließlich der aktuelle Stand des betrieblichen Gesundheitsmanagements ermittelt. Letztlich werden erste Schritte des Unternehmens in Richtung „gesunde Organisation“ mittels einer Prozessevaluation analysiert. Eine Diskussion der Ergebnisse mündet in ein auf das Unternehmen abgestimmtes, wissenschaftlich und empirisch fundiertes Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Ergebnisse zeigen, dass die Voraussetzungen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen XY im Sinne der Veränderungs- und Investitionsbereitschaft seitens der Unternehmensleitung sowie seitens der Mitarbeiter durchaus gegeben sind. Zudem wurden bereits vorhandenen und bereitgestellten Ressourcen im Unternehmen bisher gut genutzt sowie mit der Einrichtung eines Gesundheitszirkels erste Strukturen und Zuständigkeiten für ein betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen. Dennoch fehlte es an allen Stellen des Kernprozesses, mit den Phasen der Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation, an Systematik. Entsprechend wurde mit der Entwicklung des Konzepts der Fokus auf eine Vernetzung und bessere Nutzung bereits vorhandener Ressourcen und Zuständigkeiten gelegt. Mit der Einrichtung einer weiteren Zuständigkeit für die Aufgaben der Steuerung und des Controllings soll der Gesamtrahmen für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen werden. Hierfür kann ein interner Mitarbeiter als BGMBbeauftragter eingesetzt werden. Mit der Analyse der Ist-Situation anhand einer regelmäßigen betrieblichen Gesundheitsberichterstattung leitet er den Kernprozess ein, in dessen Zentrum die Mitarbeiter mit der Planung und Umsetzung von Maßnahmen stehen. Mit der Evaluation der Maßnahmen wird letztlich die Qualität der Maßnahmen gesichert.

Wenn auch das Unternehmen XY bereits in Eigeninitiative die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements anregen konnte, so verdeutlicht diese Arbeit dennoch, dass Unternehmen beim Aufbau eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements fachliche Unterstützung benötigen. Betriebliches Gesundheitsmanagement muss als

komplexes System verstanden werden, in dem festgelegte Zuständigkeiten die Systematik des Kernprozesses verbessern und somit auch zur Qualitätssicherung beitragen.

Abstract (englisch)

Societal changes such as increasing globalization and demographic change will bring about profound changes in the workplace. Forms of work become more flexible; space, time and structure are being waived. With these changes in the work crucial implications not only on labor productivity, but also to the health and welfare of employees arise. The increase in sickness absence rise to a permanent need for a professional and organized health promotion. An occupational health management promotes the health of employees while providing economic benefits. The professionally operated occupational health management focuses on the development and integration of structures and processes to create healthpromoting organizations. Based on a process-oriented analysis and intervention planning, it also refers to a participation of all persons involved.

This thesis is taking the initial conditions of medium and service-oriented enterprise. Process oriented, it supports the introduction of an occupational health management. The implementation of an occupational health management started initially against the background of rising absenteeism and the demographic changes taking place in the company. It is now evaluated using scientific evidence critically and process oriented. Based on the idea of "grounded theory" the research plan will be kept open. A between-method triangulation combines the advantages of different methods and repeals deficits.

A document analysis of the employee portal as well as the quality manual first give information on already existing elements and gaps in the occupational health management. With a deepening of these results based on expert interviews finally the status of occupational health is determined. Ultimately, the company's first steps towards "healthy organization" are analyzed by a process evaluation. A discussion of the results leads to an occupational health management approach tailored to the company, scientifically and empirically well-founded.

The results show that the conditions necessary for an occupational health management still exist in the company XY in terms of change and investment willingness on the part of management and from its employees as well. In addition, already existing and available resources in the company have been well used. The establishment of a health circle created first structures and responsibilities for an occupational health management. However, there was a lack of systematic at all points of the core process, with the phases of analysis, planning, implementation and evaluation. Accordingly, the developed concept focuses on networking and making better use of existing resources and responsibilities. With the establishment of further responsibility for controlling the overall framework for successful health management is created. An internal employee can be entrusted with these tasks. He analyzes the actual situation with the help of a regular health monitoring and thus initiates the core process, while the staff is acting in the middle of this process with the planning and implementation of measures. With the evaluation of the measures the quality of operations is saved.

Although the company was able to stimulate, on its own initiative, the introduction of an occupational health management, this thesis shows the need for professional support for the implementation of a successful occupational health management. The occupational health management is to be understood as a complex system. It goes beyond the basic conditions of the willingness of change and the provision of adequate resources. Defined responsibilities improve the system and secure quality.