

## EXECUTIVE SUMMARY

# Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung eines bedarfsgerechten Gesundheitsmanagement-konzepts bei der Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Thomas Altenhöner, Michael Köhler

**Ziel:** Ziel des Kofinanzierungsprojekts ist die wissenschaftliche Begleitung der Implementierung des Konzepts und seiner Module, z. B. Seminare zur Gesundheitsförderung und zum Umgang mit arbeitsbedingten Belastungen sowie die Messung potenzieller gesundheitlicher und motivationsbezogener Effekte.

**Hintergrund:** Die demografische Entwicklung stellt das Personalmanagement von Unternehmen vor große Herausforderungen. Aufgrund des Geburtenrückgangs stehen Unternehmen immer weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung. Dies führt dazu, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer zukünftig weiter ansteigen wird (z.B. Badura, Walter & Hehlmann, 2010). Verstärkt wird dieser Effekt durch die politische Entscheidung der schrittweisen Erhöhung des Renteneinstiegsalters (Statistisches Bundesamt, 2011). Höheres Lebensalter ist mit einer Abnahme der Leistungsfähigkeit sowie einem verstärkten Auftreten gesundheitlicher Einschränkungen assoziiert. Für Unternehmen entstehen hieraus zwei wesentliche Herausforderungen, denen sie sich strategisch widmen müssen, um eine „*Demografiefestigkeit*“ zu erreichen.



Um diesen Ansprüchen gerecht werden zu können, implementiert die Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG eine auf den Unternehmensbedarf zugeschnittene betriebliche Gesundheitsförderung bzw. ein entsprechendes Gesundheitsmanagement. Die praktische Durchführung von Interventionen (z.B. Seminare zum Umgang mit der Schichtarbeit) übernimmt ein auf diese Thematik spezialisiertes Unternehmen. Zusätzlich zur Umsetzung erscheint es nicht zuletzt aus ökonomischen Gründen notwendig, die Inanspruchnahme und Akzeptanz der eingeführten gesundheitsfördernden Maßnahmen zu erfassen bzw. deren Effekte zu analysieren.

**Methoden:** Zur Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung ist die Verwendung unterschiedlicher Methoden geplant, wobei der jeweilige Einsatz in Abhängigkeit vom zu erfassenden Gegenstand zwischen den Kooperationspartnern abgestimmt wird. Ergibt sich beispielsweise für eine Mitarbeitergruppe eine spezifische Problemlage, so kann die gezielte Verwendung quantitativer (A) oder qualitativer Verfahren – dargestellt in (B) – sinnvoll sein.

Optionale Methoden (exemplarisch):

- (A) Quantitative Mitarbeiterbefragungen mit Hilfe von standardisierten Fragebögen zu verschiedenen Messzeitpunkten:**  
**Zeitpunkt 1: Baseline (Ausgangszustand)**  
**Zeitpunkt 2: Nachbefragung am Ende von Modulen bzw. einer definierten Laufzeit**  
**Zeitpunkt 3: weitere Nachbefragungen zur Erfassung der Nachhaltigkeit**

In Abstimmung zwischen den Kooperationspartnern können quantitative Befragungen an größeren Gruppen/Unternehmensbereichen aber auch in kleineren Einheiten (ProgrammtTeilnehmer) erfolgen. Zur Auswertung werden verschiedene bivariate und multiple statistische Verfahren eingesetzt, die Mithilfe von SPSS kalkuliert werden können. In stratifizierten Analysen kann beispielsweise gemessen werden, wie sich die gesundheitlichen Bedingungen bestimmter Gruppen (z.B. Altersgruppe der 30-40-Jährigen) entwickeln. Multiple Analysen ermöglichen darüber hinaus einen Vergleich zwischen zwei oder mehr Zeitpunkten (z.B. Beginn; 12 Monate später) unter Kontrolle anderer Merkmale.

- (B) Qualitative Befragungen (z.B. Interviews oder Fokusgruppen) leitender Mitarbeiter (Erfassung gesundheitlicher Probleme/Potenziale aus Leitungsperspektive; Erarbeitung möglicher Lösungsansätze)**  
**Qualitative Befragungen (z.B. Interviews oder Fokusgruppen) von spezifischen Mitarbeitergruppen (z.B. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende)**

**Erwartete Ergebnisse:** Es ist davon auszugehen, dass mit dem gezielten Einsatz von Gesundheitsmanagementmaßnahmen verschiedene positive Effekte für die Mitarbeiter ausgelöst werden können. Zum einen könnte die Änderung struktureller Bedingungen (Arbeitszeitmodelle; ergonomische Verbesserungen im Rahmen von Arbeitsprozessen; Kantinenessen; Kurzpausen; Bewegungsangebote) gesundheitliche Belastungen reduzieren helfen und zu einem besseren Gesundheitsverhalten befähigen (Badura, Walter & Hehlmann, 2010). Des Weiteren können spezifische Angebote zur Verbesserung psychosozialer Ressourcen (Kurse zum Stressmanagement oder zum Umgang mit Belastungen durch Schichtarbeit, Kommunikationstraining) zur Reduktion arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen beitragen (Sockoll, 2008). Möglicherweise lassen sich auch motivationale Effekte auslösen, da die Mitarbeiter wahrnehmen, dass „ihr“ Unternehmen in sie investiert, sich ihrer Probleme und Sorgen annimmt und sie bei deren Lösung unterstützt. Zwar besteht das Hauptaugenmerk des Projekts in der Reduktion gesundheitlicher Belastungen und der Verbesserung der individuellen Befindlichkeit der Mitarbeiter, dennoch sind durch die Übernahme sozialer Verantwortung durch das Unternehmen weitere, aus Unternehmenssicht positive Effekte zu erwarten, beispielsweise eine Erhöhung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

#### Literatur:

- Badura, B., Walter, U., Hehlmann, T. (2010): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Heidelberg: Springer
- Sockoll, I. (2008): Psychische Gesundheit im Erwerbsleben. In: BKK, BGAG, AOK Bundesverband, Arbeiter-Ersatzkassen-Verband (Hrsg.): Initiative Gesundheit und Arbeit. IGA Fakten 1
- Statistisches Bundesamt (2011): Ältere Menschen in Deutschland und der EU. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

#### Kontakt:

Prof. Dr. Thomas Altenhöner  
Fachhochschule Bielefeld  
Kurt-Schumacher-Straße 6 | 33615 Bielefeld  
E-Mail: thomas.altenhoener@fh-bielefeld.de

Michael Köhler (BA)  
HTW des Saarlandes  
Goebenstr. 40 | 66117 Saarbrücken  
E-Mail: michael.koehler@htwsaar.de