Bachelor-Thesis, Hochschule Fulda, Fachbereich Wirtschaft, Wintersemester 2013/14

Prüfung der Rentabilität gesundheitsfördernder Maßnahmen an einer Hochschule

Tanyel Tosik

Zusammenfassung

Problemstellung

Krankheit bedeutet für den Arbeitnehmer, dass er genesen muss. Für den Arbeitgeber jedoch ist dies ein Ausfall welcher abzudecken ist. Es muss zusätzliches Personal eingesetzt werden oder die Produktivität des Unternehmens muss Einbußen hinnehmen. Aufgrund dessen beschäftigen sich viele Unternehmen heute mit der Thematik betriebliches Gesundheitsmanagement. Denn Krankheit verursacht zusätzliche Kosten für jedes Unternehmen.

Gesundheitsförderung wird in Zukunft in allen gesellschaftlichen Bereichen eine zunehmende Bedeutung zukommen. Der demographische Wandel zu einer immer älter werdenden Belegschaft bedarf entsprechender Maßnahmen und Anpassungen. Somit auch an den Hochschulen: Zweieinhalb Millionen Menschen bietet die Institution Hochschule einen Lebens- und Arbeitsraum. Hierbei sind 4/5 Studierende und 1/5 Beschäftigte. Somit bietet die Hochschule für wissenschaftliche Mitarbeiter als auch für Verwaltungsmitarbeiter einen Arbeitsplatz. Doch man darf die Studierenden nicht außer Acht lassen. Studierende sind die Führungskräfte von morgen und arbeiten nach Studienabschluss in überwiegend verantwortungsvollen Stellungen. Umso wichtiger erscheint es, gesundheitsfördernde Maßnahmen an Hochschulen zu etablieren, damit diese verinnerlicht werden und Vorbild sein können für die zukünftigen Unternehmen der Studierenden.

Wo liegen hier die Schwerpunkte der Belastung an einer Hochschule und in wie weit lässt sich Sekundärliteratur über die Erfolge betrieblichen Gesundheitsmanagements übertragen?

Zielsetzung

Im Rahmen dieser Abschlussarbeit wird überprüft, ob betriebliches Gesundheitsmanagement dazu beitragen kann, dass Unternehmen ihre AU-Tage und somit die entstehenden Kosten für alle Beteiligte senken kann. Haben die Ergebnisse eine Gültigkeit bezogen auf eine Hochschule und lassen sich die Effekte dieser Maßnahmen so übertragen, dass die Anzahl der AU-Tage sinken können? Und in Bezug auf die Studierenden: Können die Opportunitätskosten gesenkt werden?

Methodik

Für diese Arbeit wurden neun Veröffentlichungen ausgewählt. Zwei der neun Publikationen sind in amerikanischen Fachzeitschriften veröffentlichte Reviews. Sie verschaffen einen breit gefächerten Überblick und unterstützen die Ergebnisse durch kritische Vergleiche. Die verbleibenden sieben Quellen sind Metaanalysen und Einzelstudien. Vier stammen aus amerikanischen Fachzeitschriften und drei aus deutschsprachigen Veröffentlichungen.

Im Laufe der Recherchearbeiten verdeutlichte sich, dass betriebliches Gesundheitsmanagement in den USA im Feld Forschung und Entwicklung der deutschen voraus ist. Dadurch bieten die Studien qualitativ hochwertigere Daten als Grundlage der Erhebungen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studien wird eine alternative Methode zur Berechnung, beziehungsweise zur Überprüfung und Planung von gesundheitsfördernden Maßnahmen, vorgestellt. Dieser Ansatz bildet eine Alternative zu den monetären Indikatoren. Anhand von qualitativen Faktoren ermittelt der Fragebogen SF-36 die Bedürfnisse und ermöglicht eine direkte Gegenüberstellung zur Überprüfung des Erfolges. Es erfolgt ebenfalls die Überprüfung, ob sich betriebliches Gesundheitsmanagement und dessen Ansätze auf eine Hochschule übertragen lassen und diese einen Nutzen bringen.

Fazit

Um eine gesunde Finanzierung einer Hochschule gewährleisten zu können, bedarf es einer ausreichend hohen Zahl an Studierenden. Ist diese nicht gesichert, erschwert es die Finanzierung einer Hochschule. Investitionen für betriebliche Gesundheitsmanagementmaßnahmen sind eine rentable Investition in die Zukunft. Denn diese tragen dazu bei, dass das Image einer Hochschule in der Gesellschaft einen höheren Stellenwert hat. Die Wirkungskette von zufriedenen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeitern über qualitativere Bildung hin zu zufriedeneren und gesünderen Studierenden ist ein großer Mehrwert für alle Beteiligten. Denn zufriedene Studierende sind zusätzlich ein Multiplikator in der Gesellschaft, und zufriedene Bedienstete eine Bereicherung für die Qualität der Bildung.

Das Ergebnis dieser Arbeit ist, dass die Maßnahmen einen positiven Effekt auf alle Akteure innerhalb der Hochschule als auch in Unternehmen haben können. Die Kosten für Ersatzpersonal oder für sinkende Produktivität kann mithilfe von Gesundheitsförderungsmaßnahmen gesenkt werden. Die Senkung der AU-Tage sollte lediglich ein untergeordnetes Ziel der Hochschule sein. Die Bekämpfung der Wirkungsursache für Unzufriedenheit und körperliche Belastungen am Arbeitsplatz sollte höchste Priorität genießen.

Hochschullehrer und Professoren weisen mit 3,6 AU-Tagen die geringste Anzahl an AU-Tagen vor. Es ist zu vermuten, dass Präsentismus an einer Hochschule im Gegensatz zu anderen Berufen sehr verbreitet ist oder der Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit adäquat umgesetzt wird. Über die Studierenden und ihren Gesundheitszustand liefert die Auswertung der AU-Tage keinerlei Informationen. Den Studierenden sind Opportunitätskosten zuzurechnen, welche aufgrund der entgangenen Leistung durch Krankheit entstehen.

Aufgrund der Komplexität und der Evidenz der Kennzahlen und ihrer Berechnung lässt sich eine Empfehlung formulieren: Die Wichtigkeit der intangiblen Faktoren sollte in den Vordergrund gerückt werden. In einer der vorliegenden Studien wurde ein Return on Investment von 26,60€ angegeben. Dieser kalkuliert u.a. die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, die Reduzierung des Krankenstandes, die Erhöhung des allgemeinen Wohlbefindens sowie die Reduzierung der psychosomatischen Beschwerden.