

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis.....	XII
Tabellenverzeichnis	XIV
Abkürzungsverzeichnis.....	XVI
1. Einführung	1
1.1 Problemhintergrund und -aktualität.....	1
1.2 Stand der Forschung und Forschungslücke.....	4
1.3 Konkretisierung der Zielsetzung der Arbeit.....	7
1.4 Untersuchungsansatz und Aufbau der Arbeit.....	9
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ebenenspezifische Herleitung und Entwicklung eines erfolgsrelevanten Bezugsrahmens	13
2.1 Stellenwert der betriebsökonomischen Ausgangsfrage und Analyserahmen ...	13
2.2 Makrosystem: Gesundheit als gesellschaftspolitisches Ziel	14
2.2.1 Demographischer Wandel und Belegschaftsstruktur: Auswirkungen auf die betriebliche Gesundheitspolitik.....	14
2.2.2 Kostenentwicklung im Gesundheitswesen.....	18
2.3 Mesosystem: (Gesunde) Personalvermögensträger als betriebliche Ressource	20
2.3.1 Ressourcenorientierter Ansatz der Unternehmensführung	20
2.3.2 Strategisches Human Resource Management	21
2.3.3 Ansatzpunkt zur Personalvermögenssicherung.....	23
2.4 Mikrosystem: Betriebliches Gesundheitsmanagement als Gestaltungsfaktor ..	25
2.4.1 Konstitutive Ebenen eines BGM.....	25
2.4.1.1 Definition eines BGM.....	25
2.4.1.2 Managementebenen eines BGM.....	29
2.4.2 Ansätze zum BGM im Überblick.....	32
2.4.2.1 Systematisierung der Ansätze.....	32
2.4.2.2 Arbeitswissenschaftlicher Ansatz.....	33
2.4.2.3 Verhaltensmedizinischer Ansatz	35
2.4.2.4 Organisationswissenschaftlicher Ansatz	36

2.4.2.5	Gegenüberstellung der Ansätze: Parallelen, Unterschiede und Integrationspotentiale	37
2.4.3	Makro- und mesosystembezogene Effekte des BGM.....	39
2.4.4	Grundlegende Problemfelder eines BGM.....	41
2.5	Interessenpluralistischer Ansatz: Nutzen für Beschäftigte, Unternehmen und Sozialversicherungsträger.....	43
2.5.1	Dreifacher Nutzen: Win-win-win-Situation.....	43
2.5.2	Ansatz – Flexibilität bei modifizierten Akteursinteressen.....	47
2.6	Systemsynthese: Bezugsrahmen zum Zusammenhang von BGM und Unternehmenserfolg	49
2.6.1	Anspruch und Grenzen eines Bezugsrahmens	49
2.6.2	Identifikation von Wirkvariablen.....	50
2.6.3	Zusammenhänge und Interdependenzen	52
2.6.4	Entwicklung eines eigenen Bezugsrahmens	58
2.7	Mittelständische Unternehmen: Spezifika eines BGM in kleinen und mittleren Unternehmen	60
2.7.1	Abgrenzung KMU	60
2.7.2	Struktur- und entscheidungsrelevante Merkmale von KMU	63
2.7.3	Größenspezifische Ausprägung eines BGM in KMU.....	64
2.7.3.1	Unternehmensgröße als Determinante.....	64
2.7.3.2	Ressourcenbereitstellung als besondere Herausforderung.....	66
2.8	Herauskristallisierung der Schlüsselfrage: Nutzenanalyse und -bewertung im BGM	68
3.	Nutzenanalyse und -bewertung des BGM: Konturen eines Kennzahlensystems und Hypothesenableitung.....	71
3.1	Entwicklungsstufen eines Personal- und Gesundheits-Controllings.....	71
3.1.1	Begriff und Funktionszuschreibungen des Controllings.....	71
3.1.2	Ziele eines gesundheitszentrierten Personal-Controllings: Personalerhaltung als Fokus.....	75
3.1.3	Controlling intangibler Wertbeiträge	79
3.1.4	Entwicklungsstand und -stufen eines adäquaten Controllings gesundheitszentrierter Personalerhaltungsmaßnahmen	81
3.2	Kennzahlen und Kennzahlensysteme als Controllinginstrument.....	84
3.2.1	Definition und Funktionen von Kennzahlen und Einordnung in ein Kennzahlensystem.....	84

3.2.2 Aussagekraft und -grenzen eines Kennzahlen-Controllings.....	87
3.2.3 „Weiche“ Kennzahlen im Personalmanagement	90
3.2.4 Eignung von Kennzahlen als Controllinginstrument im BGM.....	93
3.3 Elemente einer kennzahlengestützten Nutzenbewertung im BGM.....	96
3.3.1 Identifikation von messbaren Nutzenindikatoren	96
3.3.1.1 Strategische Unternehmensziele im Kontext mit dem BGM	96
3.3.1.2 Identifikation einer Messgröße für den Unternehmenserfolg	99
3.3.1.3 Wirkungssystem des BGM-Erfolgsbeitrages	100
3.3.2 Nutzenindikatoren und Messgrößen	102
3.3.2.1 Ergebnisgrößen – Spätindikatoren.....	102
3.3.2.2 Ergebnisgrößen – Frühindikatoren	106
3.3.2.3 Identifikation von relevanten Leistungstreibern für die Frühindikatoren.....	110
3.3.3 Interpretationsmuster von gesundheitsmanagementrelevanten Kennzahlen	116
3.3.3.1 Aussagekraft der Kennzahlen für die Zielerreichung im Unternehmen.....	116
3.3.3.2 Kritische Würdigung: Relevanz von Störfaktoren und Interpretationsprobleme	117
3.4 Synthese zu einem Kennzahlensystem im BGM.....	119
3.4.1 Isolationstendenzen bisheriger Kennzahlen im BGM	119
3.4.2 Verknüpfung der Kennzahlen zu einem System.....	120
3.5 Nutzentransparenz durch ein Kennzahlensystem zum BGM.....	123
3.5.1 Einsatz der Kennzahlen als Führungsinstrument.....	123
3.5.2 Möglichkeiten der Anwendung einer BGM – Scorecard als umfassendes Kennzahlensystem	124
3.5.2.1 Grundlagen zur BSC.....	124
3.5.2.2 Die Strategy Map im BGM	127
3.5.2.3 Ableitung einer gesundheitsbezogenen BSC aus dem Bezugsrahmen.....	130
3.5.2.4 Scorecard-Anwendung: Restriktionen und Grenzen	134
3.6 Implikationen für den weiteren Untersuchungsverlauf.....	135
3.6.1 Notwendigkeit zur Reduzierung der Untersuchungskomplexität: Fokussierung zentraler Untersuchungsbereiche.....	135

3.6.2 Hypothesenableitung vor dem Hintergrund von Bezugsrahmen und Kennzahlensystem.....	137
4. Methoden der Untersuchung.....	139
4.1 Untersuchungsobjekt	139
4.1.1 Fallstudien-Unternehmen: Grundmerkmale.....	139
4.1.2 Status quo bezüglich des BGM	139
4.2 Sozialwissenschaftliches Forschungsdesign	144
4.2.1 Der schriftliche Fragebogen	144
4.2.2 Untersuchungskontext und die Durchführung der Erhebung	150
4.2.3 Die Stichprobe: Merkmale der Befragten.....	152
4.2.4 Experteninterview	156
4.3 Methodische Begrenzungen der Untersuchung.....	158
4.4 Ökonomische Daten – Beschreibung und Auswahl genutzter Kennzahlen....	161
5. Fallstudienbezogene Untersuchungsergebnisse	165
5.1 Vorbemerkungen zur Ergebnisaufbereitung.....	165
5.2 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen.....	166
5.2.1 Ergebnisse der ersten Mitarbeiterbefragung	166
5.2.1.1 Vorgehensweise.....	166
5.2.1.2 Tätigkeitsbezogene Aspekte	169
5.2.1.3 Sozialkapitalbezogene Aspekte	171
5.2.1.4 Individuale Frühindikatoren	174
5.2.1.5 Organisationale Frühindikatoren	175
5.2.1.6 Spätindikatoren	176
5.2.2 Interventionen aufgrund der Ergebnisse der ersten Befragung.....	178
5.2.2.1 Fortführung der „traditionellen“ Interventionen im BGM.....	178
5.2.2.2 Neu initiierte Maßnahmen und Interventionen.....	180
5.2.2.3 Zielsetzung und Kosten der Interventionen.....	184
5.2.3 Ergebnisse der zweiten Mitarbeiterbefragung	185
5.2.3.1 Vorgehensweise.....	185
5.2.3.2 Tätigkeitsbezogene Aspekte	186
5.2.3.3 Sozialkapitalbezogene Aspekte	187
5.2.3.4 Veränderungen bei den Faktoren mit Handlungsbedarf.....	189

5.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse	191
5.2.4.1 Veränderungen bei den Frühindikatoren	191
5.2.4.2 Auswirkungen auf die Spätindikatoren	193
5.2.4.3 Veränderung der objektiven Kennzahlen im Befragungszeitraum	194
5.2.4.4 Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg	199
5.2.4.5 Bewertung des Unternehmenserfolges	200
5.2.4.6 Kausale Zusammenhänge	201
6. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	211
6.1 Theoretische Grundlagen und Hypothesenbildung	211
6.2 Zentrale Ergebnisse	215
6.2.1 Durchgeführte Interventionen und deren Ergebnisse.....	215
6.2.2 Ergebnisse der Korrelationsanalyse	218
6.3 Ergebnisinterpretation und ökonomische Implikationen	220
6.3.1 Interpretation der Untersuchungsergebnisse	220
6.3.2 Ökonomische Bewertung des BGM-Beitrages zum Unternehmenserfolg	223
6.4 Synopse und Ausblick	225
6.4.1 Novitätsgehalt der Arbeit und Akteursperspektiven.....	225
6.4.2 Ausblick: Zukünftige Forschungsperspektiven.....	228
Literaturverzeichnis	231
Anhang 1 – Fragebogen erste Befragung	269
Anhang 2 – Fragebogen zweite Befragung	281
Anhang 3 – Erste Befragung – Mittelwerte, Standardabweichung, Signifikanz.....	285
Anhang 4 – Zweite Befragung – Mittelwerte, Standardabweichung, Signifikanz....	295
Anhang 5 – Beide Befragungen – Vergleich Querschnitte und Längsschnitte	305
Anhang 6 – Fertigungskostensatz	314