



Sana Gesundheitsreport 2019





Editorial

Im vergangenen Jahr wurde von Sana ein konzernweit wirkendes Gesundheitsmanagementkonzept zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung und -prävention initiiert. Das Konzept beinhaltet im Kern verschiedene Standards, die die Mindestanforderungen für die Sana Einrichtungen und Gesellschaften beschreiben.

Einer der Standards bezieht sich auf die regelmäßige Berichterstattung zu der betrieblichen Gesundheitslage im Sana Konzern. Durch den vorliegenden Sana Gesundheitsreport 2019 wird dies erstmalig umgesetzt.

In diesem Gesundheitsreport werden zum Auftakt im Schwerpunktkapitel die verschiedenen umgesetzten Bausteine des Sana Gesundheitsmanagementsystems beschrieben. Darüber hinaus beinhaltet der Gesundheitsreport die regelmäßig zu berichtenden Kennzahlen, die quantifizierbare Informationen über gesundheitsrelevante Merkmale und Aktivitäten der Sana liefern. Dies soll dazu beitragen, dass in den Gesundheitsrichtungen der Sana verstärkt ein systematisches und gezieltes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrieben wird.



Inhaltsverzeichnis

1. Schwerpunktthema:	
Standardisierung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sana Konzern.....	2
BGM Mindeststandards	2
BGM Organisationsstrukturen.....	3
BGM Internet- und Intranetauftritt.....	4
BGM Marke.....	5
BGM Bildwelt	5
BGM Berichtswesen	6
BGM Finanzierungsunterstützung.....	6
2. Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement	7
Kennzahlenübersicht.....	7
BGM Präventionsbericht.....	9
Altersstrukturbericht.....	15
Krankheitsquotenbericht	16
Fluktuationsbericht.....	18
BEM Nutzungsquoten	19
Handlungsempfehlungen und Ausblick	20





1. Schwerpunktthema: Standardisierung Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sana Konzern

2019 wurden verschiedene übergreifende Bausteine zum Gesundheitsmanagement umgesetzt, die den Rahmen für eine wirksame Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention im Sana Konzern geben sollen und im Folgenden einzeln beschrieben werden.

BGM Mindeststandards

Anfang 2019 hat der Vorstand der Sana Standards zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vereinbart, die von allen Gesellschaften des Sana Konzerns mindestens zu erfüllen sind.

Die Standards bilden zusammen die Grundlage für ein ganzheitlich und strategisch ausgerichtetes Gesundheitsmanagement. Sie beziehen sich sowohl auf strukturelle, prozessuale und organisatorische Anforderungen an das Gesundheitsmanagement als auch auf die Gesundheitsangebote und deren Kommunikation.

Konzernübergreifend sind sechs Mindeststandards umgesetzt worden:

1. An jedem Standort gibt es einen Koordinator Betriebliches Gesundheitsmanagement.
2. An jedem Standort ist der Informationszugang zu unternehmensinternen Gesundheitsangeboten durch die Nutzung geeigneter Kommunikationskanäle sichergestellt.
3. An jedem Standort werden gesundheitsförderliche Angebote bzw. Maßnahmen für die Bereiche Sport & Bewegung, Ernährung, Stress- & Konfliktbewältigung und Suchtbekämpfung angeboten.
4. An jedem Standort wird regelmäßig ein Gesundheitsreport erstellt, der Verbesserungspotentiale aufzeigt.
5. An jedem Standort findet eine analysegeleitete Maßnahmenplanung und -steuerung statt: Maßnahmen beruhen auf vorangegangenen Analysen und sind bedarfsorientiert. Abschließend findet eine Erfolgskontrolle anhand von Kennzahlen statt.
6. An jedem Standort sind die Führungskräfte für das Thema „Gesunde Führung“ sensibilisiert und sich ihrer Einflussmöglichkeiten auf die Mitarbeitergesundheit bewusst.



BGM Organisationsstrukturen

Im ersten Quartal 2019 wurden neue Organisationsstrukturen eingeführt, über die Verantwortlichkeiten und Prozesse zum BGM konzernweit geregelt werden.

Sie beinhalten die standortweise Bestimmung von Koordinatorinnen und Koordinatoren Betriebliches Gesundheitsmanagement auf lokaler, regionaler und zentraler Ebene. Hinzu kommt die turnusmäßige Bildung eines konzernübergreifenden Steuerungskreises, bestehend aus regionalen Koordinatoren, Konzernvertretern und Mitgliedern des Konzernbetriebsrates.

Die Aufgaben der einzelnen Positionen können folgendermaßen skizziert werden:

- **Lokale BGM Koordinatoren** sind an jedem Sana Standort tätig und kümmern sich um sämtliche Fragen der Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der BGM Standards.
- **Regionale BGM Koordinatoren** sind für die Umsetzung von strategischen Zielsetzungen und Projekten in der Region zuständig.
- **Zentraler Koordinator BGM** koordiniert das BGM auf übergeordneter Ebene, informiert über neue Entwicklungen oder Angebote und fördert das Wissensmanagement. Er zeigt Best-Practice-Beispiele im Konzern auf und erstellt Hilfsmittel für das BGM.
- **BGM-Steuerungskreis** wird jährlich nach Veröffentlichung des Gesundheitsreportes einberufen. Der Steuerungskreis definiert unter anderem Standards, reflektiert bisherige BGM-Aktivitäten und erarbeitet Schwerpunktthemen und Pilotprojekte.

Das erste konzernübergreifende Steuerungskreistreffen fand im Juli 2019 unter dem Motto „Gemeinsam Standards schaffen“ in Ismaning statt.

Prof. Dr. Bernhard Badura, einer der renommiertesten Experten für BGM in Deutschland, hielt zum Thema „Management unsichtbarer Qualitätsmerkmale von Krankenhäusern“ eine Keynote.



BGM Internet- und Intranetauftritt

Im Oktober 2019 wurden die Sana Webseiten zum BGM konzernweit freigeschaltet. Die Webseiten sind über die Karriereseiten der jeweiligen Sana Einrichtungen und auch Dienstleistungsgesellschaften unter Mitarbeitergesundheit & Gesundheitsmanagement aufrufbar. Die Website wurde zudem in das Intranet gespiegelt.

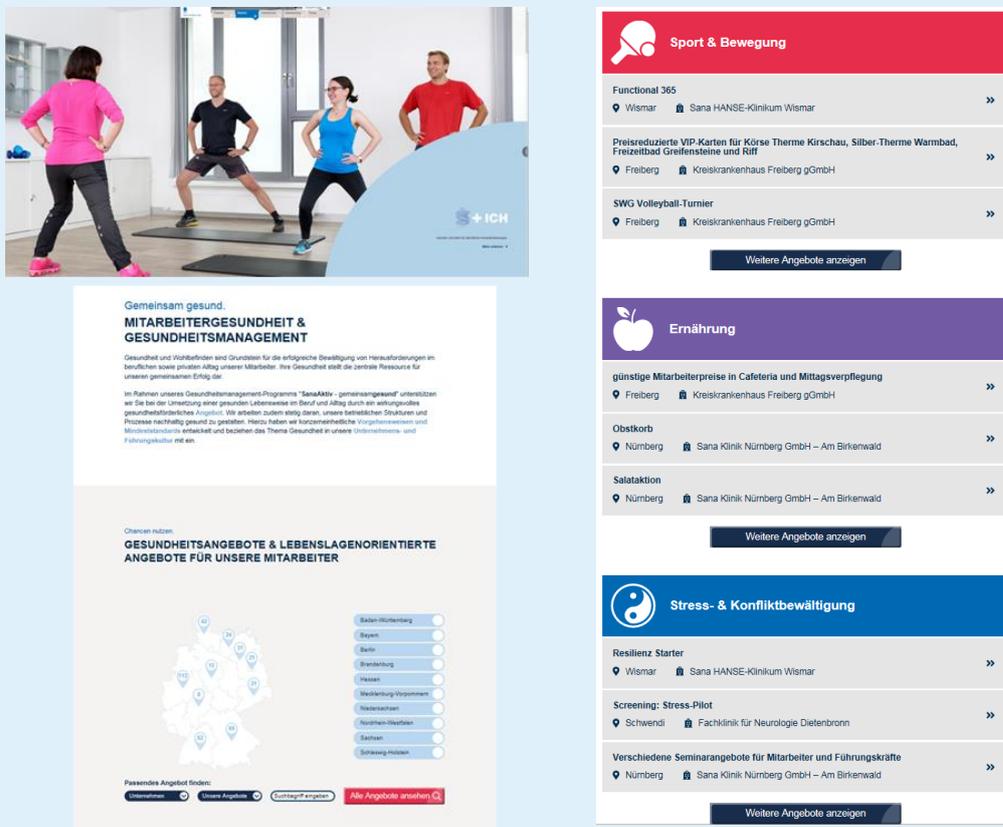
Über die Webseiten können bestehende Gesundheitsangebote entlang von fünf festgelegten Angebotskategorien (Sport & Bewegung, Ernährung, Stress- & Konfliktbewältigung, Gesundheitsprävention & Check-Up-Untersuchungen, Vereinbarkeit von Beruf, Familie & privaten Lebenslagen) gelistet bzw. gefiltert werden.

Zu jedem Angebot können steckbriefartige Beschreibungen hinterlegt bzw. abgerufen werden, die Informationen zu Angebotszielen, -inhalten und zur Anmeldung geben. Administration und Pflege der Angebote erfolgt durch den lokalen Koordinator Betriebliches Gesundheitsmanagement der jeweiligen Einrichtungen bzw. Gesellschaft. Konzernübergreifende Angebote werden vom zentralen Koordinator eingestellt.

Auf der zentralen Seite der Sana Kliniken AG (aufrufbar unter: www.sana.de/bgm) ist zusätzlich eine Deutschlandkarte vorzufinden, über die alle im Konzern vorhandenen Angebote aufgerufen werden können und die zusätzlich nach Bundesländern und Unternehmen gefiltert werden können.

Die Seiten enthalten außerdem allgemeine Informationen zum Sana-BGM, wie die Darstellung der Mindeststandards, die auf allen Seiten einheitlich gestaltet sind.

Abbildung 1: Screenshots der Sana BGM-Website



BGM Marke

Im März 2019 wurde die BGM Marke „**SanaAktiv gemeinsamgesund**“ im Konzern eingeführt.

BGM Bildwelt

Im Oktober 2019 wurde über das Intranet allen Sana Einrichtungen und Gesellschaften eine umfangreiche Bildwelt mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Themen sind Sport und Bewegung, Entspannung und gesundes Arbeiten. Die Bildwelt umfasst insgesamt 96 verschiedene Motive, die für Flyer, Broschüren, News, etc. genutzt werden können. Die folgende Abbildung zeigt exemplarisch verschiedene Motive aus den einzelnen Kategorien.

Abbildung 2: Bildmotive aus der BGM Bildwelt





BGM Berichtswesen

Zur konzernweiten Beschreibung und Analyse der betrieblichen Gesundheitslage bei Sana erfolgt ab 2020 eine regelmäßige Berichtserstattung in Form eines zu erstellenden kennzahlenbasierten Gesundheitsreports.

Der Report beinhaltet relevante Daten aus dem Personalcontrolling, verfügbare Mitarbeiterbefragungsdaten und verschiedene Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten. Außerdem enthält jeder Report einen inhaltlichen Schwerpunkt zu besonderen Themen, Projekten oder Ereignissen des jeweiligen Berichtszeitraumes.

BGM Finanzierungsunterstützung

Die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsleistungen durch die Sozialversicherungsträger ist ein wichtiger Baustein der Nachhaltigkeit des Gesundheitsmanagements bei Sana. Durch Förderungsmöglichkeiten können bestehende BGM-Maßnahmen refinanziert bzw. das Maßnahmenportfolio in diesem Bereich signifikant ausgebaut werden.

Damit diese Förderungs- und Unterstützungsleistungen möglichst einfach von den Sana Einrichtungen in Anspruch genommen werden können, wurde ein Leitfaden erstellt und den Koordinatorinnen und Koordinatoren Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Verfügung gestellt.

Der Leitfaden gibt insbesondere eine Übersicht zu Leistungsarten, Leistungsvoraussetzungen, Ausschlusskriterien gemäß §20 SGB V (5. Sozialgesetzbuch) sowie Anlaufpunkte bei den gesetzlichen Krankenkassen (GKV). Die GKV wurden im Rahmen des Pflegepersonalstärkungsgesetzes (PpSG) dazu verpflichtet, Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen im besonderen Maße zu unterstützen, sei es in personeller, sachlicher oder auch finanzieller Form.

Im März 2020 wurde zudem auf zentraler Ebene eine Kooperationsvereinbarung mit der BKK Mobil Oil zum weiteren Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements getroffen. Die Betriebskrankenkasse unterstützt die zentrale BGM-Koordinierungsstelle der Sana bei der Umsetzung von übergreifenden Konzernprojekten. Dazu gehören beispielsweise Personalentwicklungsmaßnahmen zur gesunden Führung und auch Schulungen von Multiplikatoren für BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren. Die Laufzeit der Kooperation ist zunächst auf 24 Monate festgesetzt.



2. Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Kennzahlenübersicht

Die erstellte Kennzahlensystematik beruht auf arbeitswissenschaftlich identifizierten Treiberfaktoren und Indikatoren der Mitarbeitergesundheit (siehe Abbildung 3).

Zu den Treiberfaktoren gehören die Arbeitsverhältnisse und das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Ergebnisindikatoren gehören zum einen Frühindikatoren wie das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Arbeitszufriedenheit, zum anderen aber auch Spätindikatoren wie Absentismus, Präsentismus und Fluktuation.

Das System verdeutlicht Kausalzusammenhänge und ermöglicht so eine qualitative Betrachtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und seiner Effekte im Verlauf. So bringt die turnusmäßige Nutzung der Kennzahlen über einen längeren Zeitraum die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements mit sich. Die Datenlage kann pro Berichtszeitraum gleichzeitig zur Bedarfsanalyse und Maßnahmenentwicklung sowie perspektivisch zur Prozess- und Ergebnisevaluation bestehender Gesundheitsaktivitäten verwendet werden.

Abbildung 3: Kennzahlensystem zum Sana BGM

	Themenfelder	Aspekte	Kennzahlen
Spätindikatoren	Personalwirtschaftliche Folgen	Absentismus	Personaldaten (z. B. Fehlzeitenquoten, Fluktuationsquoten)
		Präsentismus	
Frühindikatoren	Wohlbefinden, Zufriedenheit	Gesundheitliches Wohlbefinden	Mitarbeiterbefragungsdaten (Great Place to Work)
		Mitarbeiterzufriedenheit	
Treiber	Arbeitsverhältnisse (Verhältnisprävention)	Führungskultur & Unternehmenskultur	Mitarbeiterbefragungsdaten (Great Place to Work)
		Kollegiale Zusammenarbeit	
		Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung & Arbeitsmittel	
		Arbeitsorganisation	
Treiber	Gesundheitsverhalten, Resilienz (Verhaltensprävention)	Sport & Bewegung	Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten (z. B. Teilnehmerquote, Angebotsanzahl)
		Ernährung	
		Stress- & Konfliktbewältigung	
		Gesundheitsprävention & Check-Up Untersuchungen	



Für den vorliegenden Bericht konnten zunächst Kennzahlen zum Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zu den Spätindikatoren erstellt werden. Dagegen ließen sich die Arbeitsverhältnisse und das gesundheitliche Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit nicht über die definierten Kennzahlen abbilden, da diese auf Basis der Great Place to Work Mitarbeiterbefragung erstellt werden, die erst für das Jahr 2021 angesetzt ist.

Daten zum Gesundheitsverhalten und zu verhaltenspräventiven Aktivitäten

Das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch Kennzahlen zu bestehenden verhaltenspräventiven Maßnahmen und Angeboten abgebildet.

- Konzernweite Angebotszahl je Gesundheitsförderungsbereich und deren prozentuale Verteilung
- Durchschnittliche Angebotszahl je Sana Einrichtung und Gesundheitsförderungsbereich
- Teilnehmerquoten je Gesundheitsförderungsbereich

Die Kennzahlen lassen erkennen, welche Gesundheitsförderungsbereiche in welchem Umfang durch Angebote abgedeckt werden und wie deren Auslastungen sind. Dies lässt grobe Rückschlüsse zu, wie umfangreich das Angebotsspektrum ist und ob es gemeinhin attraktiv ist.

Anhand der Kennzahlen können keine Aussagen dazu gemacht werden, ob die Angebote bezüglich der Themenstellung, des Veranstaltungsortes oder der Veranstaltungszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind. Auch nicht für welche Dienstart die Angebote passend sind.

Zudem kann aktuell noch keine systematische Aussage zur Qualität einzelner Angebote gemacht werden. Dafür werden gesonderte Kennzahlen benötigt, die auf Basis von Kursevaluationen und Bedarfsabfragen erstellt werden können. Dies ist für den nächsten Berichtszeitraum geplant, da hierzu einheitliche und konzernübergreifende Ermittlungsinstrumente konzipiert und umgesetzt werden müssen.

Daten zu Spätindikatoren

Die Spätindikatoren (Absentismus, Präsentismus und Fluktuation) werden aus Daten des Personalcontrollings des Konzerns folgendermaßen gebildet:

- Fehlzeitenquote je Dienstart gesamt
- Fehlzeitenquote mit Lohnfortzahlung
- Fehlzeitenquote ohne Lohnfortzahlung
- Fluktuationsquote je Dienstart gesamt
- Fluktuation, insb. Kündigung durch den Arbeitnehmer



BGM Präventionsbericht

Im Präventionsbericht werden relevante Daten und Zahlen zum Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Arbeitsverhältnissen berichtet.

Im Fokus des Berichtes 2019 stehen vor allem die präventiven und gesundheitsförderlichen Maßnahmen und Angebote, die im Sana Konzern angeboten werden.

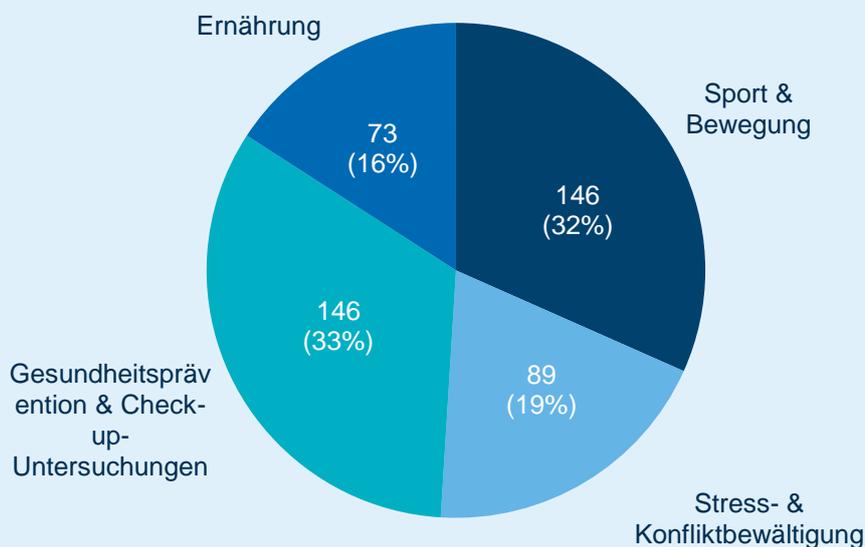
Zu den Arbeitsverhältnissen liegen für diesen Bericht keine Daten vor, da die relevanten Great Place to Work Befragungsdaten voraussichtlich erst ab 2021 vorliegen werden.

Angebotsumfang und Angebotsverteilung

Die Erfassung der Angebotsdaten erfolgte auf Basis der Gesundheitsförderungsangebote, die auf den Sana BGM-Webseiten der einzelnen Einrichtungen von den lokalen Koordinatorinnen und Koordinatoren hinterlegt wurden. Zum Stichtag 09.04.2020 konnten insgesamt 461 Angebote ermittelt werden.

Wie Abbildung 4 zeigt, setzt sich das Gesundheitsförderungsprogramm konzernweit zu über zwei Drittel aus gesundheitspräventiven bzw. Check-up-Angeboten (33 Prozent) sowie Sport- & Bewegungsangeboten (32 Prozent) zusammen. Angebote zur gesunden Ernährung (16 Prozent) oder zur Stress- & Konfliktbewältigung (19 Prozent) sind dagegen in der Angebotslandschaft leicht unterrepräsentiert.

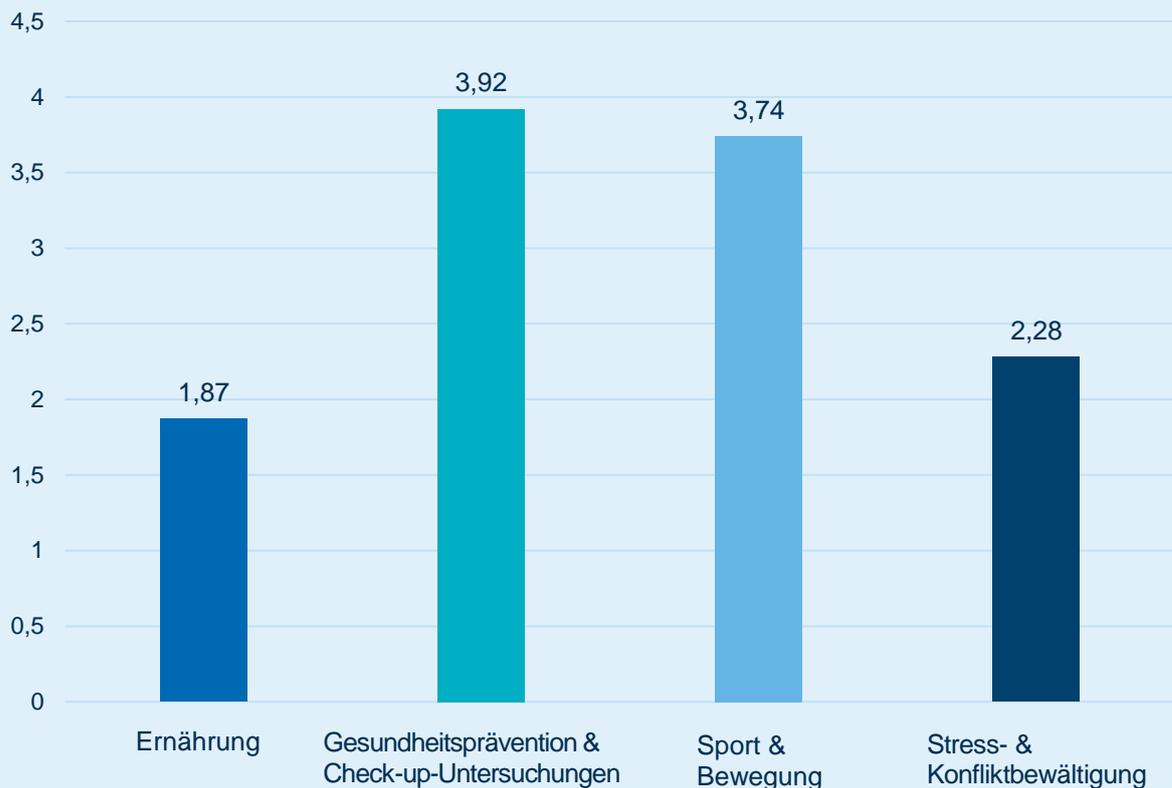
Abbildung 4: Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern





Bei Betrachtung der durchschnittlichen Angebotsverteilung über die einzelnen Sana Einrichtungen ergibt sich, dass pro Einrichtung in etwa vier Angebote zum Bereich Gesundheitsprävention und Check-up-Untersuchungen sowie zum Bereich Sport & Bewegung angeboten werden. Bezüglich der Bereiche Ernährung sowie Stress- & Konfliktbewältigung werden im Durchschnitt jeweils ca. zwei Angebote pro Einrichtung angeboten.

Abbildung 5: Durchschnittliche Verteilung der BGM Angebote je Einrichtung





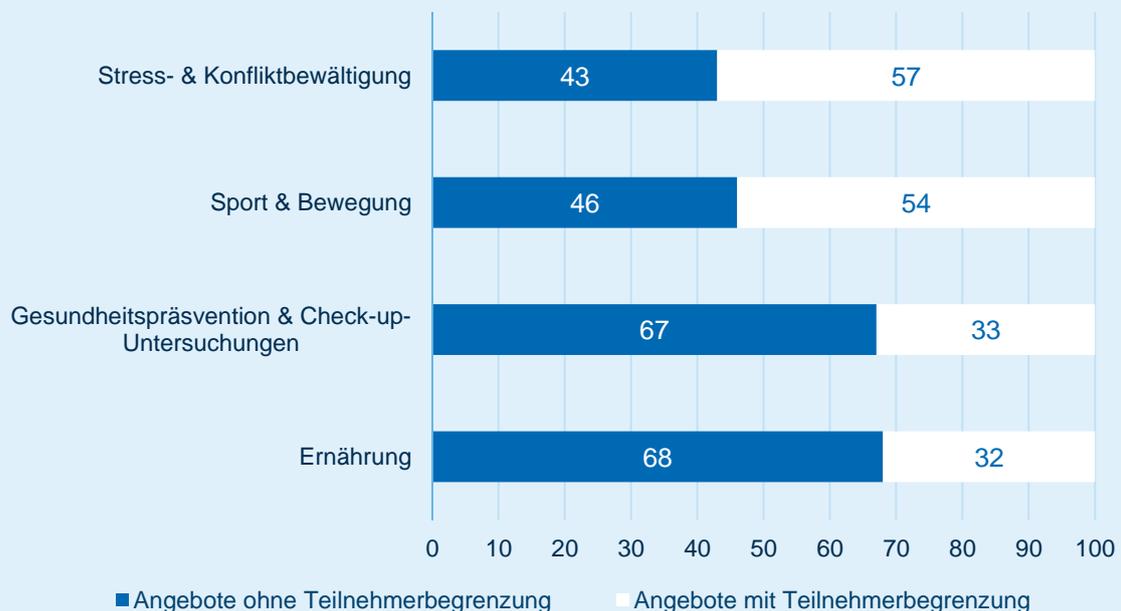
Teilnehmerkapazitäten

Die Erfassung der Teilnehmerbegrenzung und -quoten der Gesundheitsförderungsangebote erfolgte per Konzernabfrage, wobei 60 Prozent der Einrichtungen (23 von 37 befragten Einrichtungen) Daten zu 302 Angeboten übermittelten. Da Teilnehmerzahlen nicht bei allen Angeboten registriert werden (z. B. per Teilnehmerliste), stehen nur für einen begrenzten Teil der berichteten Angebote Teilnehmerquoten zur Verfügung und sind daher nur bedingt repräsentativ.

Die Angebote lassen sich bezüglich der Kapazität danach unterscheiden, ob sie teilnehmerbegrenzt sind oder keine Teilnehmerbegrenzung aufweisen. Teilnehmerbegrenzte Angebote sind üblicherweise für ca. 15 bis 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet (z. B. Rückenschule, Deeskalationstraining, Herz-Kreislauf-Screening). Angebote ohne Teilnehmerbegrenzung können prinzipiell von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden (z. B. Gripeschutzimpfung, Gesundheitstag, Firmenlauf, etc.).

Differenziert nach den Gesundheitsförderungsbereichen betrachtet sind die Angebote in den Bereichen Stress- & Konfliktbewältigung und Sport & Bewegung mit 57 Prozent und 54 Prozent mit einer knappen Mehrheit teilnehmerbegrenzt. Angebote in den Kategorien Gesundheitsprävention und Ernährung weisen dagegen vorwiegend keine Teilnehmerbegrenzung auf (das betrifft 67 Prozent und 68 Prozent der Kurse).

Abbildung 6: Prozentuale Verteilung von Angeboten mit und ohne Teilnehmerbegrenzung





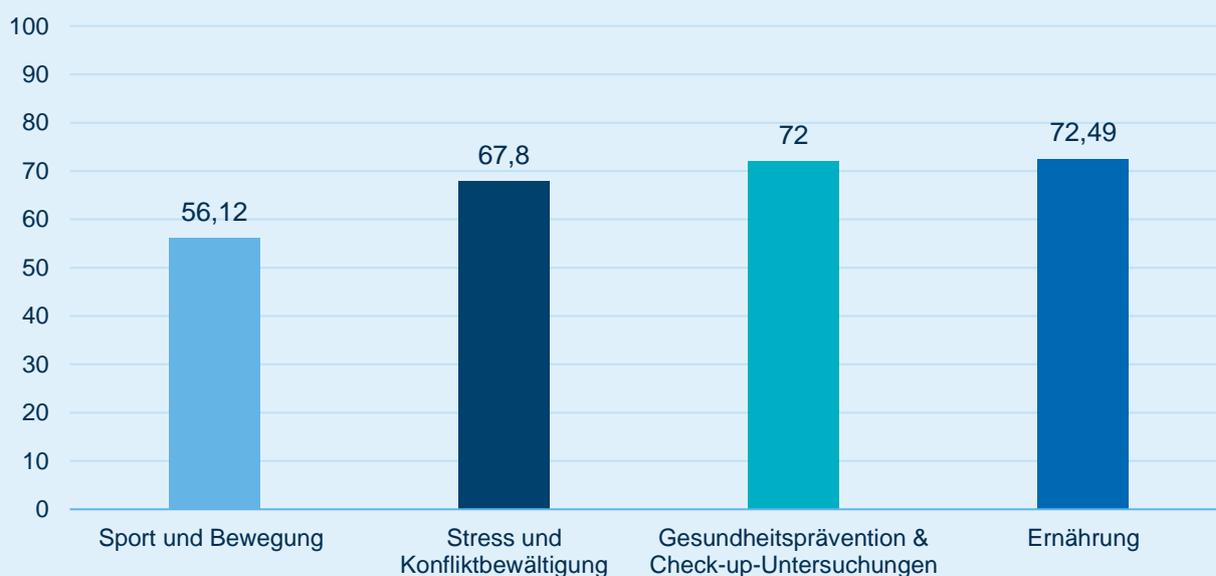
Teilnehmerquoten

Die teilnehmerbegrenzten Gesundheitsförderungsangebote, deren Quoten ermittelt wurden, waren je nach Gesundheitsförderungsbereich im Durchschnitt zwischen 56,12 Prozent und 72,49 Prozent ausgelastet.

Der Bereich Sport & Bewegung, bei dem für 33 Angebote Teilnehmerquoten vorlagen, weist dabei die niedrigste Auslastung auf. Angebote zur Ernährung (sechs Angebote mit auswertbaren Teilnehmerquoten) sowie zur Gesundheitsprävention mitsamt Check-up-Untersuchungen (24 Angebote mit auswertbaren Teilnehmerquoten) und auch Angebote aus dem Stress- & Konfliktbewältigung (24 Angebote mit auswertbaren Teilnehmerquoten) halten sich bezüglich der Auslastung in etwa die Waage, die sich bei allen drei Bereichen um die 70 Prozent bewegt.

Bei Angeboten ohne Teilnehmerbegrenzung ist die Ermittlung von Teilnehmerzahlen und somit auch der Teilnehmerquoten bei sehr vielen Angeboten nicht erfolgt und die Datenlage infolge lückenhaft. Auf eine statistische Aufbereitung wurde daher verzichtet.

Abbildung 7: Teilnehmerquoten bei den teilnehmerbegrenzten Angeboten (in %)





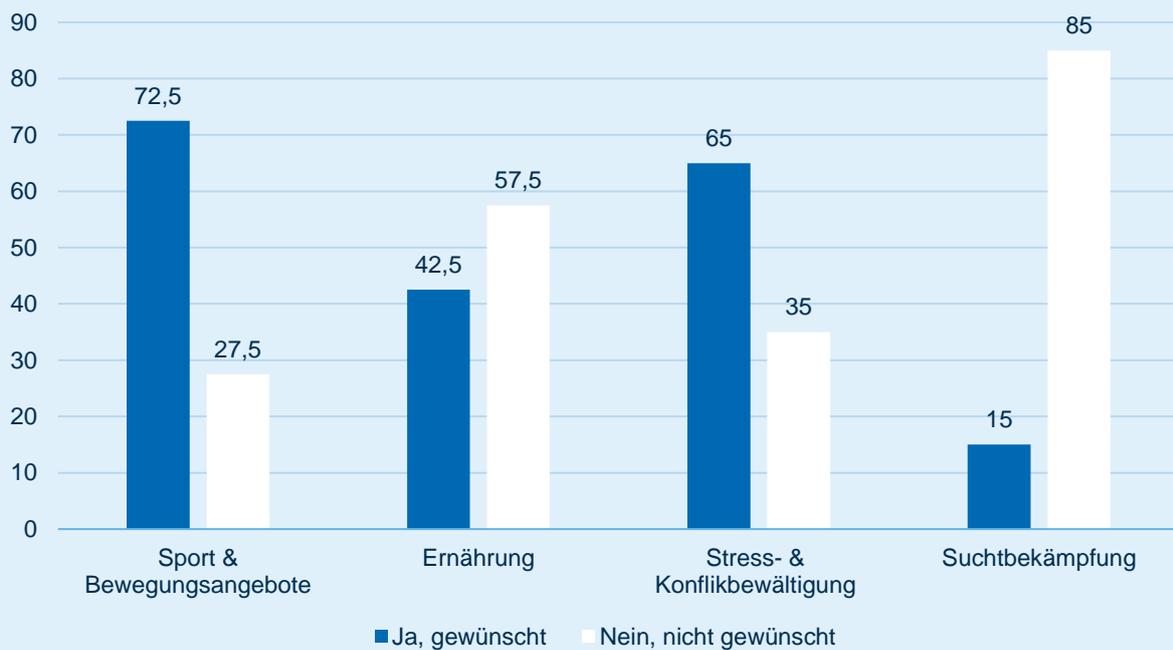
Bedarfe zu Präventions- und Gesundheitsförderungsangeboten

Im November 2019 wurde von den Koordinatorinnen und Koordinatoren betriebliches Gesundheitsmanagement der Region Nordrhein-Westfalen eine Mitarbeiterbefragung zur Ermittlung von Bedarfen zu Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von verschiedenen Stationen und Bereichen haben die Fragebögen ausgefüllt.

Aufgrund der eher niedrigen Rücklaufquote weisen die Befragungsergebnisse eine eher eingeschränkte Repräsentativität auf. Die Daten können dennoch zur groben Orientierung genutzt werden, was die Angebotsbedarfe seitens der Beschäftigten angeht.

Die Analyse der Angebotsbedarfe zeigt, dass bei den Befragten neben Sport- & Bewegungsangeboten (72,5 Prozent) vor allem auch Angebote zur Stress- & Konfliktbewältigung (65 Prozent) vermehrt nachgefragt werden. Ernährungsangebote werden von weniger als der Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewünscht (42,5 Prozent). Angebote zur Suchtbekämpfung sind erwartungsgemäß eher weniger gefragt (15 Prozent).

Abbildung 8: Auswertung der Angebotswünsche (in %)





Zusammenfassung Präventionsbericht

Der Präventionsbericht liefert folgende Ergebnisse:

- Das konzernweite Gesundheitsförderungsangebot besteht schwerpunktmäßig aus Präventionsangeboten und Check-Up-Untersuchungen sowie Sport- & Bewegungsangeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an ihren Standorten bei diesen Bereichen mit durchschnittlich vier Angeboten eine qualifizierte Auswahlmöglichkeit.
- Das Angebot in den Bereichen Stress- & Konfliktbewältigung und Ernährung ist eher im begrenzten Ausmaß vorhanden (im Durchschnitt sind jeweils zwei Angebote pro Einrichtung vorhanden).
- Die Auslastung ist mit knapp 70 Prozent bei den meisten Angebotsbereichen befriedigend und deutet auf eine gewisse Attraktivität der Angebote hin.
- Sport- & Bewegungsangebote weisen im Mittel eine eher niedrige Auslastung auf.
- Die Befragung der Region Nordrhein-Westfalen weist auf eine verstärkte Nachfrage von Angeboten in den Bereichen Sport & Bewegung sowie Stress- & Konfliktbewältigung hin.

Folgende Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Ergebnisse ableiten:

- Angebote zum Thema Stress & Konfliktbewältigung sollten in Anbetracht der Unterpräsenz im Angebotsgeschehen und der exemplarisch ermittelten Bedarfe seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebaut werden.
- Insgesamt sollte in Anbetracht der Teilnehmerquoten im Detail geprüft werden, ob die Angebote hinsichtlich Inhalte und organisatorischer Rahmenbedingungen wie Ort und Zeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind. Im Sport und Bewegungsbereich sollte im Einzelnen geprüft werden, ob nicht sogar ein Überangebot besteht.

Fazit zum Präventionsbericht

Die bestehende Datenlage des Berichtes gibt Auskunft darüber, inwiefern die einzelnen Gesundheitsförderungsbereiche durch Angebote und Maßnahmen quantitativ abgedeckt werden und wie diese bei den einzelnen Bereichen ausgelastet sind.

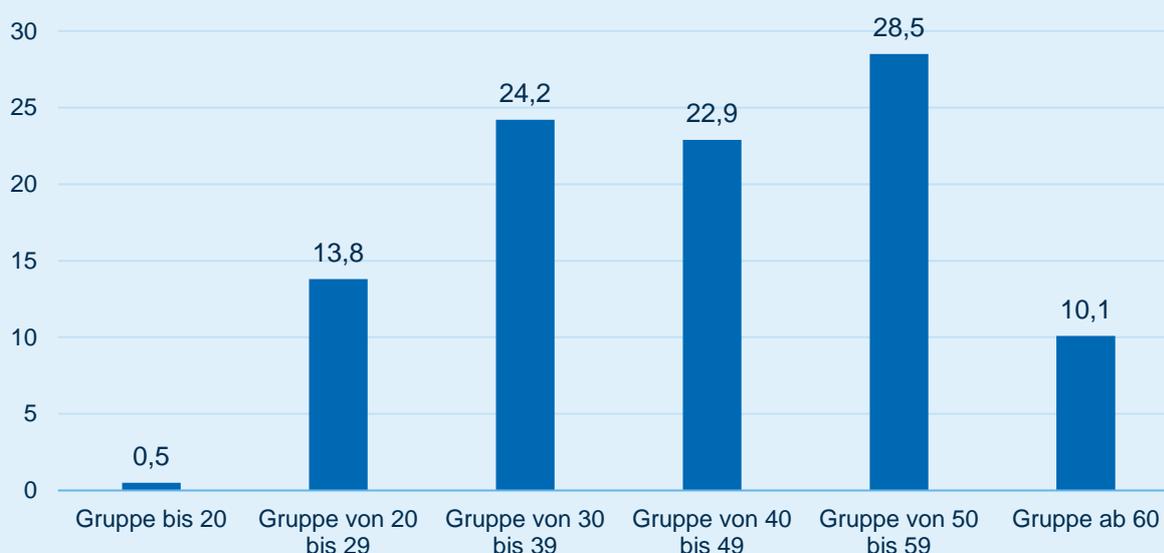
Damit zukünftig eine gezieltere Steuerung der Angebote und Maßnahmen möglich ist, werden auch Daten zu gesundheitsbezogenen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt. Die Bedarfe lassen sich durch die Erfassung der Belastungssituation der jeweiligen Dienstart oder durch die Abfrage von Angebotswünschen mitsamt passenden Angebotszeiten und Veranstaltungsorten ermitteln. Durch die Informationen lassen sich bestehende Angebote besser gezielt ausrichten. Es empfiehlt sich daher zukünftig, zumindest die Belastungssituation einzelner Zielgruppen zu erfassen und den bestehenden Angeboten und Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung gegenüberzustellen. Auch Informationen dazu, welche Dienstarten welche Angebote im Einzelnen wahrnehmen, könnten helfen, das Angebot gezielter auszurichten. Zudem bedarf es zu Steuerungszwecken an flächendeckenden Informationen zu der Angebotsqualität, was mithilfe von Evaluationsbögen umgesetzt werden könnte.



Altersstrukturbericht

Wie Abbildung 9 zeigt, zählen zur Altersgruppe bis 29 Jahre 14,3 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt sind 38,5 Prozent aller Beschäftigten jünger als 40 Jahre. In der Altersgruppe von 40 bis 49 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren befinden sich 22,9 Prozent beziehungsweise 28,5 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 3.380 Mitarbeiter oder 10,1 Prozent sind über 60 Jahre alt.

Abbildung 9: Altersstruktur im Sana Konzern (in %)



Fazit zur Altersstruktur

Die Statistik zur Altersstruktur zeigt, dass über ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre alt sind. Hier ist zu prüfen inwiefern bestimmte Berufsgruppen (z. B. die Pflege) aufgrund altersbedingter Veränderungen, insbesondere der körperlichen Fähigkeiten, stärker durch alltägliche Arbeitsbelastungen beansprucht werden als die jüngeren Beschäftigten und welche spezifischen Maßnahmen und Angebote die Gesundheit dieser Altersgruppen positiv beeinflussen.



Krankheitsquotenbericht

Tabelle 1 zeigt die Konzern-Krankheitsquote differenziert nach den Dienstarten. Die durchschnittliche Konzern-Krankheitsquote betrug im Jahr 2019 8,2 Prozent. Am höchsten fällt die Quote bei dem Klinischen Hauspersonal (13,5 Prozent), beim Wirtschafts- und Versorgungsdienst (11,8 Prozent) und dem Pflegedienst (10,4 Prozent) aus. Am niedrigsten ist die Krankheitsquote bei dem Ärztlichen Dienst (3,7 Prozent). Bei allen anderen Dienstarten befinden sich die Krankheitsquoten in einem Bereich zwischen 6,4 Prozent und 9,8 Prozent.

Tabelle 1: Krankheitsquote je Dienstart

Krankheitsquote (in %) Kliniken/Reha	Durchschnittliche Krankheitsquote 2019
Dienstart	
Ärztlicher Dienst	3,7
Pflegedienst	10,4
Medizinisch-technischer Dienst	8,6
Funktionsdienst	9,8
Klinisches Hauspersonal	13,5
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	11,8
Technischer Dienst	6,4
Verwaltungsdienst	6,8
Sonderdienst	7,8
Personal der Ausbildungsstätten	9,3
Andere Dienstarten	6,4
Gesamt	8,2

Der AOK Fehlzeitenreport 2019 weist einen bundesweiten Krankenstand der abhängig Beschäftigten von 5,5 Prozent (West: 5,4 Prozent, Ost: 6,0 Prozent) für das Jahr 2018 aus. Im Jahr 2017 waren es bundesweit 5,3 Prozent.

Die Höhe des Krankenstandes im AOK-Fehlzeitenreport resultiert aus der Zahl der Krankmeldungen (krank mit AU-Bescheinigung) und deren Dauer. Im Sana-Konzern hingegen wird die Krankheitsquote ab dem ersten Krankheitstag, unabhängig von einer vorliegenden AU-Bescheinigung, ermittelt. Durch diese unterschiedliche Berechnungsgrundlage ist die Krankheitsquote bei Sana immer höher als im Vergleich zum Bundes- und Branchendurchschnitt.

Im Jahr 2018 lag der Krankenstand der Branchen Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau (6,7 Prozent), Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung (6,6 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (6,2 Prozent) sowie der Branche Gesundheits- und Sozialwesen (6,0 Prozent) über dem Bundesdurchschnitt. Banken und Versicherungen hatten mit 3,9 Prozent den niedrigsten Krankenstand.



Tabelle 2 zeigt die Krankheitsquote für Kliniken differenziert nach einer Krankheitsdauer von bis zu sechs Wochen (Kurzeiterkrankung) und eine Dauer ab sechs Wochen (Langzeiterkrankung). Insgesamt betrachtet handelt es sich in etwa bei zwei Drittel der Erkrankungen um Kurzeiterkrankungen und bei einem Drittel um Langzeiterkrankungen. Bei dem Klinischen Hauspersonal, dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst und dem Personal der Ausbildungsstätten fällt der Anteil der Langzeiterkrankten mit über 4 Prozent vergleichsweise hoch aus. Auch der Pflegedienst weist mit 3,8 Prozent eine vergleichsweise hohe Quote an Langzeiterkrankten auf.

Tabelle 2: Krankheitsquote je Dienstart differenziert nach Kurzzeit- und Langzeiterkrankungen

Krankheitsquote (in %) Kliniken	Krankheitsquote mit Lohnfortzahlung (Kurzeiterkrankung) 2019	Krankheitsquote ohne Lohnfortzahlung (Langzeiterkrankung) 2019
Dienstart		
Ärztlicher Dienst	2,9	0,9
Pflegedienst	6,6	3,8
Medizinisch-technischer Dienst	5,7	2,8
Funktionsdienst	6,2	3,6
Klinisches Hauspersonal	8,3	5,5
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	6,9	5,2
Technischer Dienst	4,8	1,7
Verwaltungsdienst	4,1	2,7
Sonderdienst	5,0	2,8
Personal der Ausbildungsstätten	5,0	4,3
Andere Dienstarten	5,5	0,9
Gesamt	5,5	2,8

Fazit zu den Krankheitsquoten

Insgesamt betrachtet variieren die Krankheitsquoten merklich zwischen den einzelnen Dienstarten, sei es im Gesamten oder auch bezogen auf die Krankheitsdauer, was auf verschiedenartige Belastungs- und Beanspruchungssituationen hinweist.

Gemäß dem entwickelten Mitarbeitergesundheitsmodell sind Krankheitsquoten im hohen Ausmaß abhängig vom Gesundheitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Arbeitsverhältnissen. Daher empfiehlt es sich, die Belastungssituationen sowie die Bedarfe, was Angebote und Maßnahme anbelangt, in Abhängigkeit von der Dienstart genauer zu betrachten und falls erforderlich spezifische Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und -förderung zu entwickeln. Diese Verfahrensweise ist vordergründig für die Dienstarten mit den höchsten Krankheitsquoten empfehlenswert.



Fluktuationsbericht

Nachfolgende Tabelle gibt die verschiedenen Austrittsgründe und deren prozentuale Anteile wieder. Es zeigt sich, dass ein Großteil der Fluktuationen durch Kündigungen der Arbeitnehmer bedingt sind.

Tabelle 3: Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe

Austrittsgrund (Quote in %)	Quote 2019
Tod, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rentenbeginn	7,3
Auflösungsvertrag	17,0
Kündigung Arbeitnehmer	40,7
Kündigung Arbeitgeber	7,8
Versetzung	2,6
Sonstiger Grund (z. B. Ende der Befristung, Probezeit- / Betriebsbedingte Kündigung)	24,7

Tabelle 4 gibt die Fluktuationsquoten der einzelnen Dienstarten wieder. Die vergleichsweise höchste Fluktuationsquote weist der Pflegedienst auf (4,4 Prozent), gefolgt vom Ärztlichen Dienst (3,4 Prozent) und dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst (3,1 Prozent).

Tabelle 4: Fluktuationsquote je Dienstart

Dienstart (Quote in %)	Fluktuationsquote 2019
Ärztlicher Dienst	3,4
Pflegedienst	4,4
Medizinisch-technischer Dienst	1,8
Funktionsdienst	1,3
Klinisches Hauspersonal	0,5
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	3,1
Technischer Dienst	0,4
Verwaltungsdienst	1,9
Sonderdienst	0,1
Personal der Ausbildungsstätten	0,1
Andere Dienstarten	0,1
Gesamt	17,2

Fazit zum Fluktuationsbericht

Fluktuation, vor allem die "freiwillige" Fluktuation von Beschäftigten stellt ein Indiz für die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung dar. Die freiwillige Fluktuation wird stark durch den Arbeitsmarkt beeinflusst. Beim Pflegedienst und auch beim Ärztlichen Dienst ist dieser aktuell als gut einzustufen. Das heißt die Arbeitsbedingungen müssen für diese Berufsgruppen gut sein, um hier hohe Fluktuationen zu vermeiden. Die Krankheitsquoten insbesondere im Pflegedienst deuten diesbezüglich auf ein Gestaltungspotenzial hin.



BEM Nutzungsquoten

Bei dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wird der Arbeitgeber im Rahmen des § 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet, Beschäftigte, die im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, zu einem BEM Gespräch einzuladen. Die Teilnahme an dem Verfahren bzw. Gespräch ist für Beschäftigte freiwillig. In den Gesprächen soll geklärt werden, ob die Erkrankung im Zusammenhang mit Bedingungen am Arbeitsplatz stehen. Notwendige Hilfen und Möglichkeiten zur Eingliederung und zur Vermeidung erneuter Erkrankung werden beraten und danach umgesetzt. Da das Verfahren freiwillig ist, ist die wichtigste Hürde, Vertrauen zu schaffen.

Ein zentraler Indikator, ob dies gelungen ist, stellt die BEM Nutzungsquote dar. Sie drückt aus wieviel Prozent der potentiellen BEM Fälle an dem Prozess teilnehmen.

Die BEM Nutzungsquote konnte für 16 Einrichtungen ermittelt werden. Sie ist daher nur begrenzt repräsentativ, jedoch für eine erste Orientierung hilfreich. Die ermittelte BEM-Nutzungsquote liegt im Mittel bei 52,5 Prozent.

Tabelle 5: Nutzungsquote Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Dienstart	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote 2019 (in%)
Ärztlicher Dienst	15	3	20,0
Pflegedienst	254	140	55,1
Medizinisch-technischer Dienst	73	42	57,5
Funktionsdienst	97	46	47,4
Klinisches Hauspersonal	0	0	0
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	5	3	60,0
Technischer Dienst	1	1	100,0
Verwaltungsdienst	20	10	50,0
Sonderdienst	9	2	22,2
Personal der Ausbildungsstätten	3	0	0
Andere Dienstarten	16	7	43,8
Gesamt	493	254	51,5

Fazit zur BEM Nutzungsquote

Die ermittelten BEM Nutzungsquoten deuten darauf hin, dass die Beschäftigte dem Verfahren in Teilen auch kritisch gegenüberstehen. Von daher empfiehlt es sich, weitere zusätzliche vertrauensfördernde Maßnahmen zu ergreifen.



Handlungsempfehlungen und Ausblick

Sana hat im Jahr 2019 die Strukturen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement übergreifend ausgebaut. Die Strukturen sollen dazu beitragen, dass Verantwortlichkeiten und Prozesse zum BGM im Konzern klarer geregelt sind und Aktivitäten in diesem Bereich transparenter werden, sei es über ein regelmäßiges Reporting oder durch neue digitale Kommunikationswege.

Auf Basis der neu geschaffenen Strukturen soll es zukünftig darum gehen, das Gesundheitsmanagement im Konzern inhaltlich weiter auszubauen bzw. zu optimieren.

Erste Anhaltspunkte dafür liefert das Kennzahlenkapitel dieses Gesundheitsberichtes. Hier zeigt sich, dass zwar ein umfangreicheres Gesundheitsförderungsangebot zur Verfügung steht, Felder wie Stress- & Konfliktbewältigung bezüglich der Angebotsqualität jedoch ausbaufähig sind. Auch die ermittelten Teilnehmerquoten weisen auf Optimierungspotentiale hin, was die Attraktivität der Angebote anbelangt.

Auf welchen Ebenen Optimierungen des Gesundheitsförderungsprogramms erfolgen sollen, kann auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten noch nicht eindeutig festgelegt werden. Daher sollte im kommenden Jahr auch auf eine Erweiterung des Reportings abgezielt werden. Dabei kommt der Erfassung von gesundheitsbezogenen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was Arbeitsbelastungen, Angebotswünsche und auch organisatorische Rahmenbedingungen angeht, eine besondere Bedeutung zu. Weiterentwickelt werden sollten auch die Dokumentationen (vor allem in Bezug auf die erreichten Dienstarten) und Evaluationen der BGM Aktivitäten. Denn: Eine noch stärkere Qualitätsorientierung z. B. durch (Weiter-)Entwicklung und Verbreitung wirksamer Angebote und Maßnahmen ermöglicht bei begrenzten Ressourcen größtmögliche gesundheitliche Effekte.

Die berichteten Unterschiede bei den Krankheitsquoten und auch die Altersstruktur untermauern die Sinnhaftigkeit der vermehrten Entwicklung von zielgruppeorientierten Maßnahmen. Die nächste Great Place to Work Mitarbeiterbefragung kann dazu Gestaltungshinweise liefern, insbesondere was die Arbeitsbedingungen betrifft.

Grundsätzlich sind die Führungskräfte wichtige Gestalter der Arbeitsbedingungen und daher sollte hier eine Förderung von gesunden Führungsweisen fokussiert werden.

Nicht zuletzt sind durch die implementierten BGM Strukturen wesentliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Förderungs- und Unterstützungsleistungen der Gesetzlichen Krankenkassen zum Auf- und Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfüllt worden. Von daher sollten im kommenden Berichtszeitraum verstärkt Kooperationen mit den GKV eingegangen werden, was im hohen Maße dazu beitragen kann, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu gestalten und die Gesundheit der Beschäftigten im Sana Konzern weiter zu stärken.