



Sana Gesundheitsreport 2021





Editorial

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Sana „**SanaAktiv gemeinsamgesund**“ geht in sein drittes Berichtsjahr. In dem Gesundheitsreport 2021 wird zum Auftakt die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements im Jahr 2021 beschrieben. Das Schwerpunktthema ist in diesem Jahr wieder die „Digitale Gesundheit“. Darüber hinaus werden die regelmäßig zu berichtenden Kennzahlen, die quantifizierbare Informationen über gesundheitsrelevante Merkmale und Aktivitäten der Sana Kliniken AG liefern, dargestellt. Dies soll dazu beitragen, dass in den Gesundheitseinrichtungen der Sana Kliniken AG verstärkt ein systematisches und gezieltes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrieben wird und dass die Angebote für die Mitarbeitenden konsequent auf den Bedarf ausgelegt werden.

Der Gesundheitsreport 2021 vor dem Hintergrund der Corona (Covid-19)-Pandemie:

Wie auch schon im Jahr 2020 muss der Gesundheitsbericht 2021 ebenfalls vor dem Hintergrund der derzeit noch grassierenden Covid-19 Pandemie betrachtet und verstanden werden. Zahlreiche Hygienemaßnahmen wie das Tragen von Masken, das Halten von Mindestabstand, die verschärften Hygieneregeln und andere Maßnahmen haben auch im Jahr 2021 die Wahrnehmung von Gesundheits- und Kursangeboten stark beeinflusst. Zahlreiche Angebote konnten nicht wie geplant stattfinden oder Covid-19-bedingt nur mit einer deutlich geringeren Anzahl an Teilnehmern.

Eine neue Datenlage für den Gesundheitsreport 2021:

Für den Gesundheitsreport 2021 haben wir die Datenerhebung weiter verfeinert, so dass insbesondere die Vergleiche der Kursangebote sowie der Teilnahmequoten der Kurse zwischen 2019 und 2020 mit 2021 nur bedingt möglich ist. Die genaue Vorgehensweise wird im Gliederungspunkt „Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung“ ab Seite 16 dargestellt.

Im Gesundheitsreport werden die männliche und weibliche Form (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder eine neue neutrale Form (z.B. Mitarbeitende) verwendet. Die Inhalte beziehen sich selbstredend auf alle Identitäten.

Ihre Ansprechpartner:

Dr. Marcus Van Dyck
Laura Geiger
Christina Peric
Silvia Ortner

Sana Kliniken AG
Oskar-Messter-Straße 24
85737 Ismaning



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
1) Die Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Sana und die Weiterentwicklung im Jahr 2021	7
BGM Mindeststandards.....	7
Organisationsstrukturen	7
Internet- und Intranetauftritt.....	9
Berichtswesen.....	10
Finanzierungsunterstützung im Gesundheitsmanagement.....	10
Netzwerk.....	10
2) Schwerpunktthema: Gesundheitsangebot wellabe.....	11
3) Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement	17
Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung.....	17
Personaldaten – personalwirtschaftliche Folgen	21
Altersstrukturbericht	21
Krankheitsquotenbericht	22
Fluktuationsbericht.....	23
Nutzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement	26
Betriebliche Gesundheitsförderung: Daten zu analogen und digitalen Gesundheits- und Präventionsangeboten.....	28
Zusammenfassung und Handlungsempfehlung für die Betriebliche Gesundheitsförderung.....	35
Mitarbeiterbefragung – Arbeitsverhältnisse durch Great Place to Work.....	37
Zusammenfassung und Handlungsempfehlung für die Arbeitsverhältnisse.....	39
4) Handlungsempfehlungen und Ausblick.....	40





Abkürzungsverzeichnis

BEM	-	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	-	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	-	Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrtspflege
Covid-19	-	Corona SARS-CoV 2
GKV	-	Gesetzliche Krankenversicherung
GPtW	-	Great Place to Work Umfrage
TK	-	Techniker Krankenkasse



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Screenshots der Sana BGM-Website	9
Abbildung 2: Übersicht über die Parameter im Sana-wellabe Check-up	11
Abbildung 3: Übersicht über Einbindung des Sana-wellabe Check-ups in das Sana BGM ...	12
Abbildung 4: Bewertung des Sana-wellabe Check-ups in der Pilotphase (N = 297).....	13
Abbildung 5: Antwortverteilung im Sana-wellabe Check-up auf die Frage „Wie würden Sie Ihren Gesundheitsstatus beschreiben?“	14
Abbildung 6: Auswertung des Body Mass Index im Sana-wellabe Check-up in der Pilotphase	15
Abbildung 7: Auswertung des systolischen Blutdrucks im Sana-wellabe Check-up in der Pilotphase	15
Abbildung 8: Kennzahlensystem zum Sana BGM.....	17
Abbildung 9: Altersstruktur (in %) im Sana Konzern im Vergleich von 2019 bis 2021	21
Abbildung 10: Vergleich der absoluten Verteilung der betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: geänderte Datenlage ab 2020)	29
Abbildung 11: Vergleich der prozentualen Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Kategorie im Sana Konzern in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: geänderte Datenlage 2020)	30
Abbildung 12: Durchschnittliche Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Einrichtung in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: Datengrundlage für 2019 waren 37 Einrichtungen, für 2020 40 Einrichtungen und für 2021 42 Einrichtungen)	31
Abbildung 13: Teilnehmerquoten bei den Angeboten mit teilnehmerbegrenztem, klassischem Kurscharakter (in %) im Jahr 2020 und 2021	32
Abbildung 14: Durchschnittliche Teilnehmerquote von ausgewählten Angeboten der Gesundheitsbereiche (in %) im Jahr 2021	33
Abbildung 15: Übersicht über die Nachfrage nach Themenbereichen in absoluten Zahlen zwischen 2020 und 2021. Gemessen als Aufrufe der jeweiligen Inhalte (Quelle: Quartalsbericht Q4 von Humanoo)	35
Abbildung 16: Durchschnittliche Zustimmungswerte in Prozent zu den acht Dimensionen „Gesund Arbeiten“ (Quelle: GPtW Befragung 2021)	38
Abbildung 17: Durchschnittliche Zustimmungswerte in Prozent zur Gewährleistung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und zu hilfreichen Angeboten zur Gesundheitsförderung (Quelle: GPtW Befragung 2021)	39



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Krankheitsquote je Dienstart auf Konzernebene	22
Tabelle 2: Fluktuationsquote auf Konzernebene	24
Tabelle 3: Fluktuationsquote je Dienstart konzernweit	24
Tabelle 4: Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe	25
Tabelle 5: Nutzungsquote Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) von 2019 bis 2021	27
Tabelle 6: Exemplarische Katalogisierung der verschiedenen Angebote aus dem Jahr 2021	28



1) Die Struktur des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Sana und die Weiterentwicklung im Jahr 2021

BGM Mindeststandards

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 gelten sechs Mindeststandards:

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, Prävention- und Check-up-Untersuchungen und Suchtprävention 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.

Organisationsstrukturen

Die Organisationsstruktur beinhaltet 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 sind:

- **Lokale BGM Koordinatoren** sind an jedem Sana Standort tätig und kümmern sich um sämtliche Fragestellung zur Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der BGM Standards.
- **Regionale BGM Koordinatoren** sind für die Umsetzung von strategischen Zielsetzungen und Projekten in der Region zuständig.
- **Zentraler BGM Koordinator** koordiniert das BGM auf übergeordneter Ebene, verantwortet die strategisch-konzeptionelle Ausrichtung des BGM, 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.

Zum aktuellen Stand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BGM:

- **Lokale BGM Koordinatoren:** Über 50 lokale BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren sind konzernweit tätig. Der Austausch aller BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren erfolgt alle vier Monate.
- **Regionale BGM Koordinatoren:** 11 regionale BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren kümmern sich um die strategische Zielsetzung und Projektplanung. Regionale BGM Koordinatoren treffen finden alle zwei Monate statt.
- **Zentraler BGM Koordinator:** Ein zentraler BGM Koordinator koordiniert derzeit das BGM auf der Konzernebene.

2021 wurden die regelmäßigen Jour Fixe der regionalen BGM-Koordinatoren für den fachlich-strategischen Austausch im BGM ins Leben gerufen. Ebenso wurden regelmäßige Jour-Fixe aller BGM-Koordinatoren eingeführt, die drei Mal im Jahr stattfinden, um den Netzwerkgedanken weiter zu fördern und den Austausch von Best-Practices zu erleichtern.



Internet- und Intranetauftritt

Die Sana Webseite zum BGM „**SanaAktiv gemeinsamgesund**“ ist aufrufbar unter: www.sana.de/bgm. Die Webseiten sind über die Karriereseite der jeweiligen Sana Einrichtungen und Dienstleistungsgesellschaften unter Mitarbeitergesundheit & Gesundheitsmanagement zu erreichen. Diese wird im Jahr 2022 überarbeitet. Aufgenommen wird dabei die neue Kategorie „Suchtprävention“.



Abbildung 1: Screenshots der Sana BGM-Website

Derzeit wird das Intranet, die Sana Daily, weiter ausgebaut, um die Sichtbarkeit der Angebote weiter zu erhöhen.



Berichtswesen

Das Berichtswesen umfasst derzeit den konzernweiten Gesundheitsreport sowie darauf basierend lokale Gesundheitsreports für jeden Standort. Der Gesundheitsreport beinhaltet relevante Daten aus dem Personalcontrolling, verfügbare Mitarbeiterbefragungsdaten, Erhebungen der Krankenkassen und verschiedene Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten. Außerdem enthält jeder Report einen inhaltlichen Schwerpunkt zu besonderen Themen, Projekten oder Ereignissen des jeweiligen Berichtszeitraumes.

Eine weitere strukturelle Entwicklung sind die lokalen Gesundheitsreports, die 2021 das erste Mal für das Berichtsjahr 2020 veröffentlicht wurden. Jedes Klinikum hat einen lokalen Report erhalten, der die wesentlichen Kennzahlen mit Blick auf die Gesundheitsangebote und Personaldaten für die jeweilige Einrichtung umfasst.

Finanzierungsunterstützung im Gesundheitsmanagement

Die Nutzung von Förderungs- und Unterstützungsleistungen durch die Sozialversicherungsträger ist ein wichtiger Baustein der Finanzierung und der Nachhaltigkeit des Gesundheitsmanagements bei Sana.

Die Holding der Sana Kliniken AG schloss 2019 eine Kooperation mit der Mobil Krankenkasse (ehemals BKK Mobil Oil) mit einer Laufzeit von 24 Monaten mit einem Konzernbudget in Höhe von 60.000 EUR ab. Dieser Kooperationsvertrag wurde in gleicher Höhe 2021 verlängert.

Mit der DAK-Gesundheit konnte im Jahr 2020 darüber hinaus ein Förderbudget in Höhe von knapp 300.000 EUR für das Projekt mit Humanoo und Qualitrain vereinbart werden.

Im Jahr 2020 wurde erstmals begonnen, den Stand der Kooperationen mit Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) in den einzelnen Kliniken zu erheben. Zahlreiche Einrichtungen haben bereits eine Kooperation mit einer GKV zur Förderung der lokalen Angebote vor Ort. Das langfristige Ziel ist, dass jede Einrichtung eine Kooperation mit einer GKV abschließt. Für die kommenden Jahre ist deshalb ein starker Ausbau angestrebt.

Netzwerk

Ein funktionierendes Netzwerk ist einer der Schlüssel zum Erfolg eines BGM. Denn das BGM hat eine Schnittstellenfunktion zwischen zahlreichen Bereichen im Konzern inne. Dazu zählen: der Personalbereich, die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Unternehmenskommunikation, Beruf und Familie, der Betriebsrat sowie die Bereiche der Unternehmensstrategien für Medizin und Pflege.

Sana arbeitet an einer engeren Vernetzung aller beteiligter Unternehmensbereiche. 2021 wurde in diesem Zuge eine verstärkte Zusammenarbeit durch regelmäßige Jour Fixe mit dem Bereich der Arbeitssicherheit umgesetzt. Ebenso wurden die BGM-Koordinatoren angehalten, sich regelmäßige mit dem Bereich Arbeitssicherheit auszutauschen.

2) Schwerpunktthema: Gesundheitsangebot wellabe

Gemeinsam mit wellabe wurde ein neues Angebot im Bereich der Gesundheitsvorsorge für alle Mitarbeiter geschaffen. Das Münchner Start-up bietet einen Gesundheits-Check-up an, welcher in 15 Minuten einen Überblick über den Gesundheitszustand vermittelt. Bei der für Mitarbeiter kostenlosen Untersuchung wird eine Blut-, Körper-, Herz-Kreislauf- und Atmungsanalyse durchgeführt. Es werden insgesamt über 60 Vitalparameter erhoben (vgl. Abbildung 2 auf der folgenden Seite). Im Anschluss erfolgt eine 15-minütige individuelle telemedizinische Lebensstilberatung, in der auf die Ergebnisse eingegangen wird. Zudem soll die Mitarbeitenden eine Empfehlung für Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung der Sana erhalten. Der Check-up dauert insgesamt ca. 30 Minuten und kann während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Gefördert wurde das Projekt von der Mobil Krankenkasse.

Abbildung 2 zeigt die Parameter des Sana-wellabe Check-ups, die in der Pilotphase erhoben wurden. Der Sana-wellabe Check-up wird für den konzernweiten Rollout übernommen, der für 2022 geplant ist.

Der Sana-wellabe Check-up

Ganzheitlicher Einblick in nur 15 Minuten



Blutanalyse

5 Minuten

100µl Kapillarblut:
Blutzucker, Cholesterin, HDL, LDL,
Triglyceride, ALT, AST, GGT, Kreatinin



Körperanalyse

2 Minuten

Gewicht, BMI, Muskelmasse,
Körperfett, Viszerafett, Körper-
wasser, Knochenmineralmasse etc.



Herz-Kreislauf-Analyse

5 Minuten

Systolischer und diastolischer
Blutdruck an den vier Extremitäten,
Ruhepuls, ABI, MAP, PP, Pulswelle



Atmungsanalyse

3 Minuten

Forciertes Lungenvolumen (FVC),
FEV1, FEV1/FVC, PEF, FEF25-75,
Sauerstoffsättigung

Abbildung 2: Übersicht über die Parameter im Sana-wellabe Check-up

Auf Basis der Check-up Ergebnisse soll das Angebotsportfolio der Einrichtungen zielgerichteter auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet werden. Die Angebotsstruktur soll auf Basis der Ergebnisse weiter und zielgruppenspezifischer ausgebaut werden. Abbildung 3 auf der folgenden Seite verdeutlicht das Vorgehen.



Abbildung 3: Übersicht über Einbindung des Sana-wellabe Check-ups in das Sana BGM

Bewertung der Pilotphase

Von Juli bis August 2021 fand die Pilotphase in den Sana Einrichtungen der Krankenhaus Rummelsberg GmbH, Sana Klinik München GmbH, Sana-Herzzentrum Cottbus GmbH, Sana Dreifaltigkeits-Krankenhaus Köln GmbH sowie der Karl-Olga-Krankenhaus GmbH statt. Die ersten Ergebnisse zeigen eine sehr vielversprechende und positive Bewertung durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wie in Abbildung 4 ersichtlich ist. Es haben 100 % der Mitarbeitenden angegeben an, dass sie den Check-up erneut durchführen würden. Die Untersuchung wurde von den Teilnehmenden ebenfalls sehr positiv bewertet.

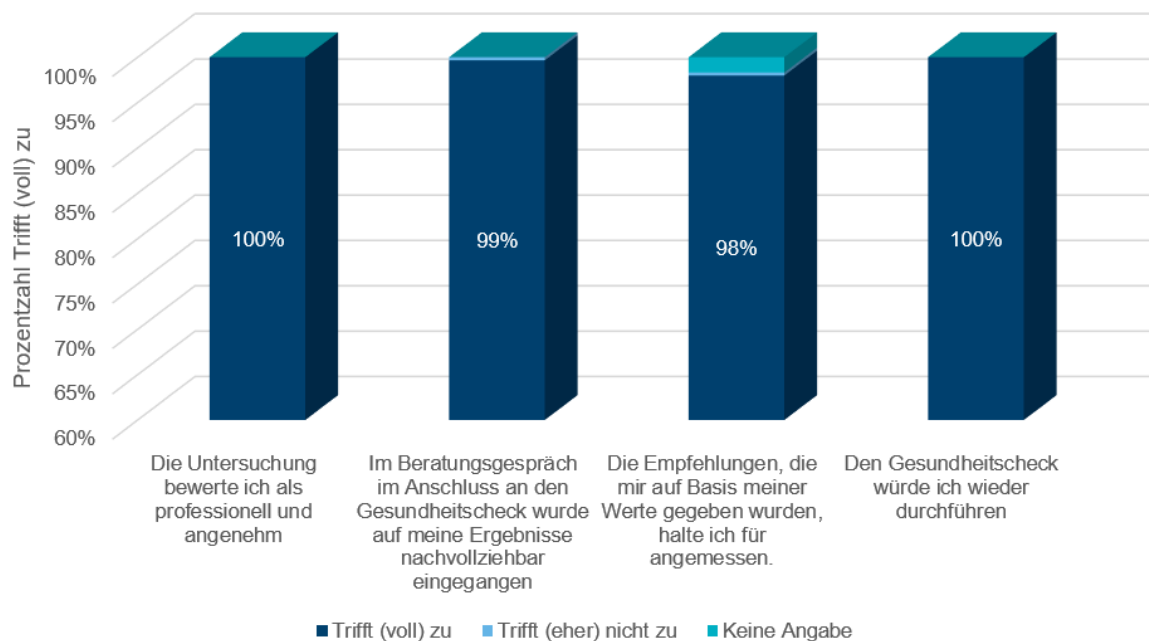


Abbildung 4: Bewertung des Sana-wellabe Check-ups in der Pilotphase (N = 297)

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Insgesamt durchliefen 417 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Check-up
- Die durchschnittliche Teilnahmequote über alle fünf Piloteinrichtungen lag bei 17,4 %. Das Teilnahmeintervall lag dabei zwischen 13,8 % und 28,4 %.
- Die Konversionsrate (Anmeldezahlen im Verhältnis zu den tatsächlichen Teilnehmerzahlen) lag bei 92,1 %, was für eine hohe Termintreue spricht.
- Die häufigsten Teilnehmer kamen aus dem Pflegedienst (47 %) sowie der Verwaltung (19,2 %). Der ärztliche Dienst nahm das Angebot kaum wahr (8 %).
- Die Hälfte der Teilnehmer der Pilotphase bewerteten ihren subjektiven Gesundheitsstatus als „Gut“, wohingegen das nur knapp ein Fünftel der anderen wellabe Kunden berichteten. Abbildung 5 verdeutlicht diese Einschätzung.

Wie würden Sie Ihren Gesundheitsstatus beschreiben?

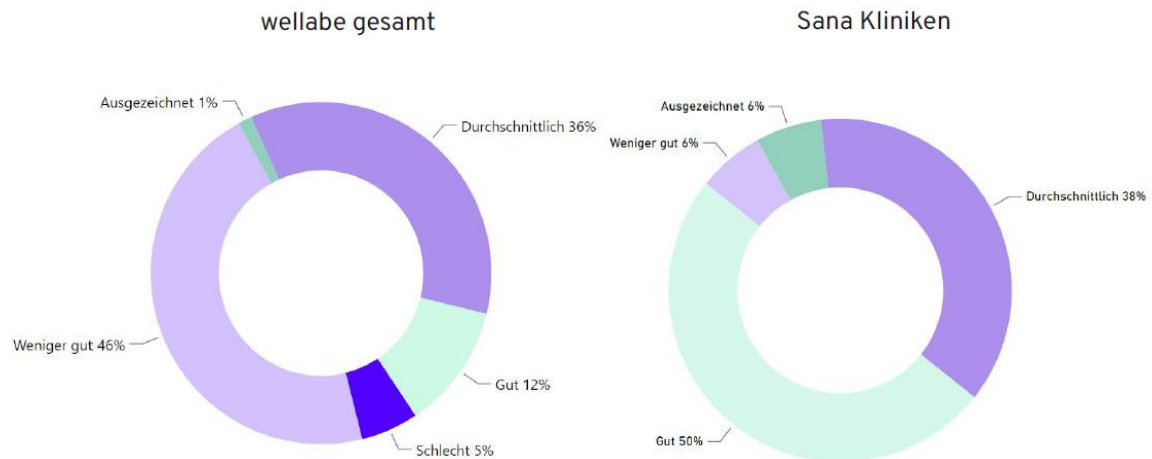


Abbildung 5: Antwortverteilung im Sana-wellabe Check-up auf die Frage „Wie würden Sie Ihren Gesundheitsstatus beschreiben?“

- Etwa die Hälfte der untersuchten Mitarbeitenden weisen ein Normalgewicht auf. Knapp ein Drittel ist übergewichtig und etwa ein Fünftel adipös, wie in Abbildung 6 auf der folgenden Seite erkennbar ist.
- Bei der Identifikation von Blutdruckproblemen schneiden die Sana Mitarbeitenden gut ab. 84 % der Mitarbeitenden haben einen sehr guten oder normalen systolischen Blutdruck. 16 % der Mitarbeitenden haben dagegen einen hohen oder sehr hohen systolischen Blutdruck. Im Vergleich zu den Referenzmessungen bei wellabe haben deutlich weniger Mitarbeitende einen von der Norm abweichenden systolischen Blutdruck (16% bei Sana vs. 28 % bei wellabe Referenzmessungen). Abbildung 7 auf der folgenden Seite zeigt die Gegenüberstellung der Ergebnisse.

Body Mass Index (BMI)

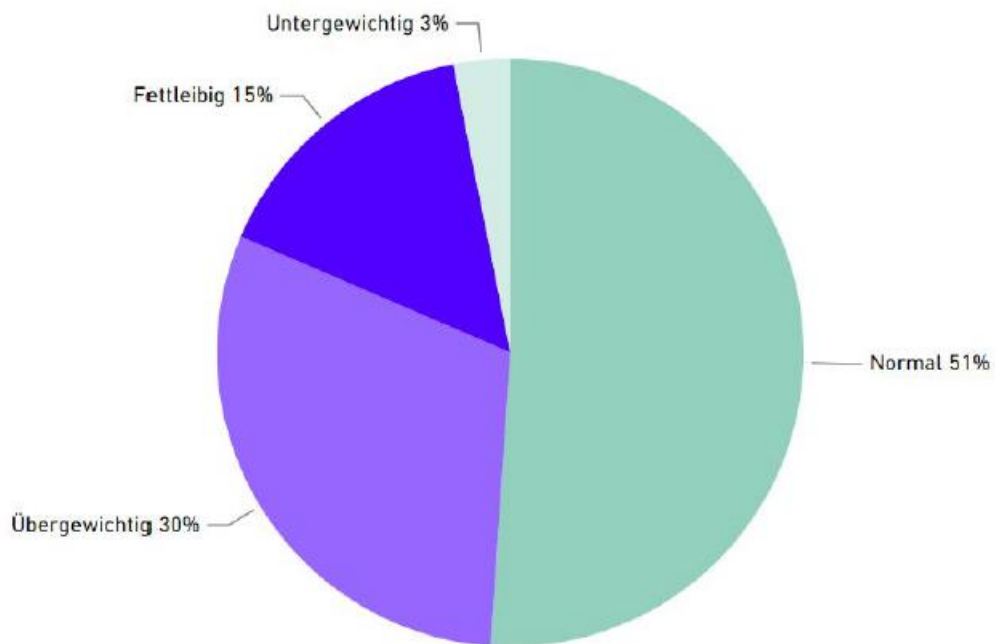


Abbildung 6: Auswertung des Body Mass Index im Sana-wellabe Check-up in der Pilotphase

Systolischer Blutdruck

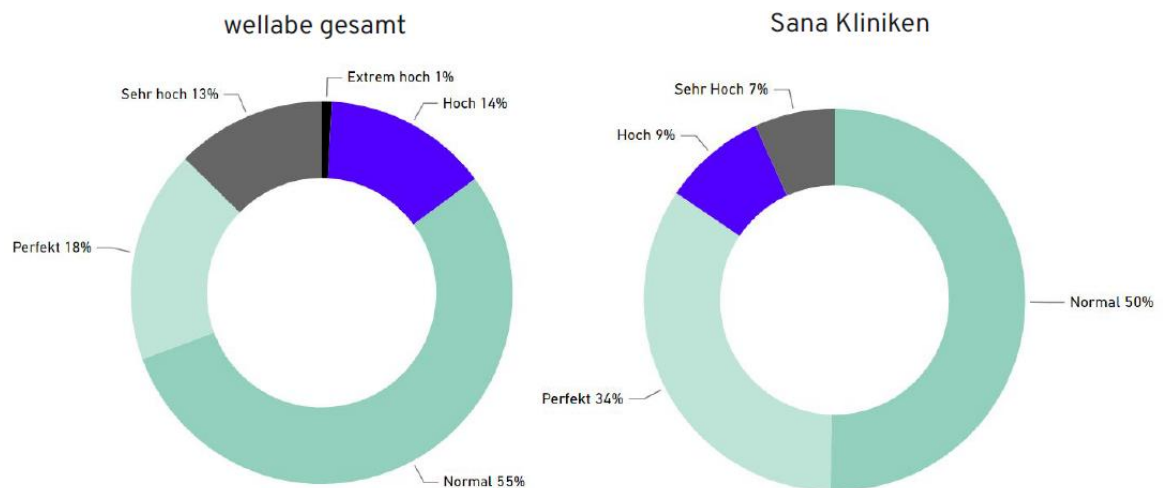


Abbildung 7: Auswertung des systolischen Blutdrucks im Sana-wellabe Check-up in der Pilotphase



Fazit zu der Pilotphase

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass der Check-up positiv von den Mitarbeitenden angenommen und auch bewertet wurde. Der konzernweite Rollout erfolgt 2022, so dass im Gesundheitsreport 2022 weitere Daten sowie erstmals Langzeitdaten zur Verfügung stehen werden.

Die Ergebnisse hinsichtlich des Body Mass Index sowie des systolischen Blutdrucks sind positiv zu werten. Hinsichtlich Übergewicht und Adipositas zeigen die Untersuchungsergebnisse etwas niedrigere Werte an, als sie das Robert-Koch-Institut im Rahmen der GEDA-Studie (Gesundheit in Deutschland Aktuell; 2014-2015) angibt. In der repräsentativen Studie wurden 35,9 % der Menschen in Deutschland (Männer und Frauen gemeinsam) als übergewichtig bzw. 18,1 % als adipös qualifiziert (Quelle: [Robert-Koch-Institut](#)). Sana schneidet in der Pilotphase besser ab als der Bundesdurchschnitt.



3) Kennzahlen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Kennzahlenübersicht und Grundlage der Datenauswertung

Die Kennzahlensystematik bezieht Treiber, Frühindikatoren und Spätindikatoren mit ein (siehe Abbildung 8). Das System verdeutlicht Kausalzusammenhänge und ermöglicht so eine qualitative Betrachtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und seiner Effekte im Verlauf. Die Datenlage kann pro Berichtszeitraum gleichzeitig zur Bedarfsanalyse und Maßnahmenentwicklung sowie perspektivisch zur Prozess- und Ergebnisevaluation bestehender Gesundheitsaktivitäten verwendet werden. 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.

	Themenfelder	Aspekte	Kennzahlen
Spätindikatoren	Personalwirtschaftliche Folgen	Absentismus	Soziodemographische Strukturdaten (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	
		Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgaben	
Gesundheitsverhalten, Resilienz (Verhaltensprävention)		Sport & Bewegung	Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten (z. B. Teilnehmerquote, Angebotsanzahl)
		Ernährung	
		Stress- & Konfliktbewältigung	
		Prävention & Check-Up Untersuchungen	

Abbildung 8: Kennzahlensystem zum Sana BGM



Verwendete Kennzahlen für den Gesundheitsreport

Für den vorliegenden Bericht wurden folgende Kennzahlen aus Abbildung 3 verwendet:

- Daten zu Gesundheitsförderungsangeboten bzw. Gesundheitsverhalten
- Mitarbeiterbefragungsdaten von Great Place to Work (GPtW)
- Soziodemographische Strukturdaten

Im Jahr 2021 wurde erneut eine Great Place to Work Umfrage durchgeführt. Ausgewählte Ergebnisse werden im Rahmen des Gesundheitsreports aufgegriffen. Für das Berichtsjahr 2021 steht damit das vollständige Kennzahlensystem zur Auswertung zur Verfügung.

Datengrundlage: Gesundheitsförderungsangeboten bzw. Gesundheitsverhalten

Grundsätzliche Datengrundlage zu Kursangeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung:

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 bei teilnahmebegrenzten Angeboten

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 Veranstaltungsorte oder die 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 getroffen werden. Dafür werden gesonderte Kennzahlen benötigt, die auf Basis von Kursevaluationen und Bedarfsabfragen erstellt werden können.

Datenerhebung für den Gesundheitsreport 2021

Die Grundlage für die Erhebung der Angebotszahlen im Jahr 2021 stellte eine konzernweite Abfrage unter 42 Einrichtungen zu deren Angeboten dar. Hier waren die Angebote mit einer Teilnehmerquote (sogenannte „teilnahmebegrenzte Angebote“) von besonderem Interesse. Für die Berechnung der Angebote je Einrichtung wurden die Angebote einer jeden Einrichtung mit den Angeboten auf der BGM Webseite abgeglichen und ggf. ergänzt.



Vergleich der aktuellen Angebotsdaten 2021 mit den Vorjahreszeiträumen 2019-2020:

Die Grundlage für die Erhebung der Angebote war 2019 eine Rückmeldung von 37 Einrichtungen, im Jahr 2020 waren es 40 Einrichtungen und 2021 42 Einrichtungen. Die Erfassung der Angebotsdaten erfolgte im Gesundheitsreport 2019 auf Basis der Gesundheitsförderungsangebote, die ausschließlich auf den Sana BGM Webseiten von den lokalen BGM Koordinatorinnen und Koordinatoren hinterlegt wurden. Für den Gesundheitsbericht 2020 wurden die Daten der Sana BGM Webseiten ergänzt um die Daten aus der konzernweiten Angebotsabfrage von 40 Einrichtungen. Diese Modifikation aus dem Jahr 2020 erlaubte eine genauere Abbildung der grundlegenden Angebote in dem Sana Konzern. Im Jahr 2021 wurde die Erhebung im Wesentlichen analog zum Berichtsjahr 2020 durchgeführt. Folgende Änderungen wurden 2021 vorgenommen:

- Digitale und analoge konzernweite Angebote wie bspw. pme Fit with Fun Videos, Humanoo, Qualitrain oder Lebenslagencoaching wurden als ein einziges Angebot verstanden. Die Angebote wurden – anders als im letzten Jahr 2020 – nicht mehr mehrfach gezählt. Die Daten für das Jahr 2020 wurden in Abbildungen 10-12 für das Berichtsjahr 2021 entsprechend dieser neuen Konvention adjustiert, damit die Vergleichbarkeit der Angebote gewährleistet ist. Daraus resultiert eine niedrigere Angebotszahl als im Jahr 2020.
- Angebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurden bei den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung nicht berücksichtigt, da diese im Rahmen des § 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtend sind für den Arbeitgeber.
- Neu hinzugekommen ist die Kategorie „Suchtprävention“. Angebote in dieser Kategorie wurden zuvor in der Kategorie „Prävention- und Check-up-Untersuchungen“ geführt. Für den diesjährigen Bericht wurden die Angebote aus den beiden Vorjahren in die neue Kategorie „Suchtprävention“ übertragen, um eine Vergleichbarkeit herzustellen.

Datengrundlage: Mitarbeiterbefragung Great Place to Work

Die Arbeitsverhältnisse lassen sich anhand der Daten der GPtW-Umfrage darstellen. Die Grundlage sind die folgenden Dimensionen, die gemäß der Arbeitspsychologie einen Einfluss auf die Gesundheits- und das Gesundheitserleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsinhalte
- Arbeitsplatzgestaltung
- Soziale Beziehungen
- Wertschätzung
- Handlungsspielraum
- Sicherheit- und Vertrauen
- Mitarbeiterzufriedenheit



GPtW bietet den Gesundheitsindex an, der über alle 38 Items als Mittelwert berechnet wird. Dieser findet in dieser Auswertung keine Berücksichtigung, da die Dimensionen einzeln betrachtet werden.

Datengrundlage: Personaldaten

Die Spätindikatoren (Absentismus, Präsentismus und Fluktuation) werden aus den soziodemographischen Strukturdaten folgendermaßen gebildet:

- Fehlzeitenquote je Dienstart gesamt
- Fehlzeitenquote mit Lohnfortzahlung
- Fehlzeitenquote ohne Lohnfortzahlung
- Fluktuationsquote je Dienstart gesamt
- Fluktuation je Austrittsgrund
- Nutzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Personaldaten – personalwirtschaftliche Folgen

Altersstrukturbericht

Die weitere Darstellung der Personalstruktur der Sana Kliniken AG erfolgt auf der Grundlage einer Beschäftigtenzahl von 34.559 (Stichtag 31. Dezember 2021). d. h. ohne die konzernweite Anzahl der Auszubildenden in Höhe von 2.442 (Vorjahr 2.510).

Wie Abbildung 9 zeigt, zählten zur Altersgruppe bis 29 Jahre 14,7 % (Vorjahr 14,4 %) aller Mitarbeitenden. Insgesamt waren 39,0 % (Vorjahr 38,5 %) aller Beschäftigten jünger als 40 Jahre. In der Altersgruppe von 40 bis 49 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren befanden sich 22,1 % (Vorjahr 22,2 %) beziehungsweise 27,6 % (Vorjahr 28,6 %) unserer Mitarbeitenden. 3.622 Mitarbeitende (Vorjahr 3.567) oder 11,3 % (Vorjahr 10,7 %) waren über 60 Jahre alt. In jeder Altersgruppe lag der Frauenanteil bei mindestens 70 % (Vorjahr 72 %). Der durchschnittliche Anteil der weiblichen Mitarbeitenden, bezogen auf die Gesamtbelegschaft, lag bei 74,8 % (Vorjahr 75,4 %).

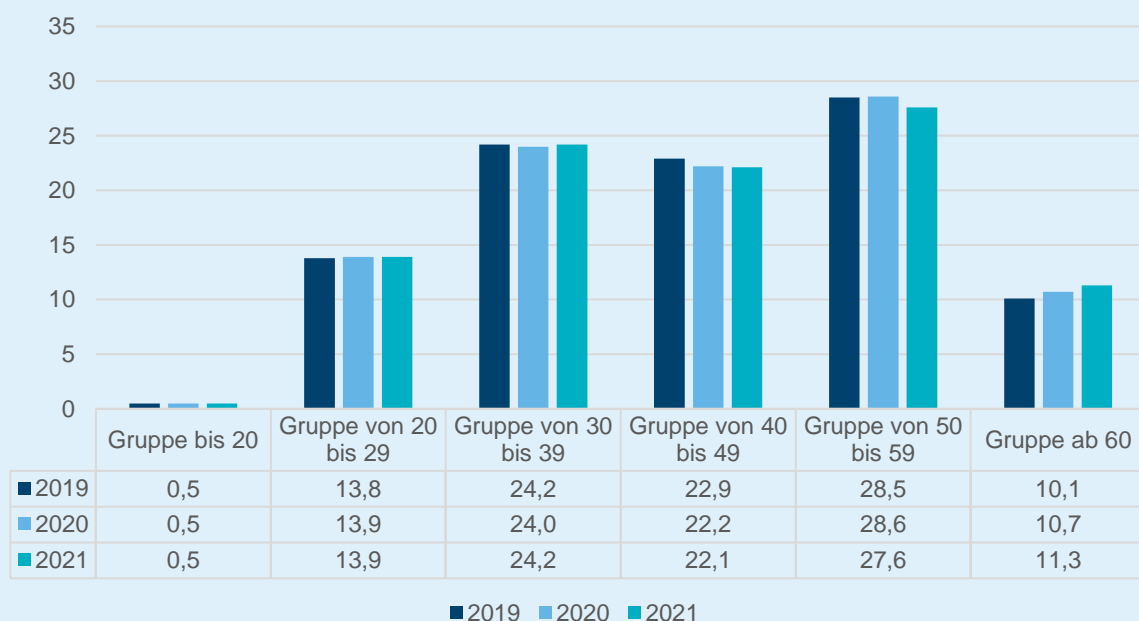


Abbildung 9: Altersstruktur (in %) im Sana Konzern im Vergleich von 2019 bis 2021

Fazit zur Altersstruktur

Die Statistik zur Altersstruktur zeigt, dass 39 % der Mitarbeitenden jünger als 40 Jahre alt sind. 38,9 % der Mitarbeitenden sind über 50 Jahre alt und dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr 39,9 (2019: 38,3) um einen Prozentpunkt gefallen ist. Die Gruppe der über 60-jährigen ist seit 2019 kontinuierlich angestiegen. Insbesondere gilt es zu prüfen, inwiefern bestimmte Berufsgruppen (z. B. die Pflege oder Funktionsdienst) in dieser Altersgruppe aufgrund altersbedingter Veränderungen, vornehmlich der körperlichen Fähigkeiten, stärker durch alltägliche Arbeitsbelastungen beansprucht werden.



Der Konzern beschäftigt mit 74,8 % vor allem weibliche Mitarbeitende. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Rückgang 0,7 %.

Krankheitsquotenbericht

Tabelle 1 zeigt die Konzern-Krankheitsquote (Klinik- und Dienstleistungsmitarbeitende) differenziert nach den Dienstarten. Die Anzahl der konzernweiten Auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in den Daten enthalten.

Tabelle 1: Krankheitsquote je Dienstart auf Konzernebene

Durchschnittliche Krankheitsquote (in %)	2019	2020	2021
Dienstart			
Ärztlicher Dienst	3,7	3,7	3,6
Pflegedienst	10,4	10,6	10,8
Medizinisch-technischer Dienst	8,6	8,6	8,7
Funktionsdienst	9,8	10,2	9,9
Klinisches Hauspersonal	13,5	10,7	8,5
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	11,8	9,1	9,3
Technischer Dienst	6,4	8,3	7,1
Verwaltungsdienst	6,8	5,6	5,8
Sonderdienst	7,8	7,5	6,1
Personal der Ausbildungsstätten	9,3	7,1	5,8
Sonstiges Personal	6,4	5,3	5,1
Gesamt	8,2	8,1	8,1

Am höchsten fällt die Krankheitsquote im Pflegedienst mit 10,8 % aus, gefolgt vom Funktionsdienst mit 9,9 % sowie dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst mit 8,5 und dem klinischen Hauspersonal mit 8,5 %. Am niedrigsten war die Krankheitsquote wie schon die Jahre zuvor im Ärztlichen Dienst mit 3,6 %.

Bezogen auf alle Geschäftsfelder betrug die durchschnittliche Krankheitsquote im Jahr 2021 genau wie im Vorjahr 8,1 %. Trotz der Covid-19 Pandemie kam es anders als befürchtet zu keinem Anstieg der Krankheitsquote in der Gesamtbelegschaft, wobei lokal sehr heterogene COVID-19 induzierten Krankheits- und Quarantänebelastungen festgestellt werden mussten.

5,4 % der Erkrankten haben eine Krankheitsdauer von bis zu sechs Wochen (Kurzeiterkrankung) und 2,8 % sind mehr als sechs Wochen (Langzeiterkrankung) erkrankt. Die Krankheitsquote mit und ohne Lohnfortzahlung ist im Vergleich zu 2020 konstant geblieben. Insgesamt betrachtet handelt es sich in etwa bei zwei Drittel der Erkrankungen um Kurzeiterkrankungen und bei einem Drittel um Langzeiterkrankungen.



Betrachtung der Krankheitsquote auf Klinikebene:

Das erste und vierte Quartal 2021 lagen dem COVID-Infektionsgeschehen folgend, wie bereits im Jahr zuvor auf Klinikebene über dem Jahresdurchschnitt von 8,3, wo hingegen das zweite und dritte Quartal 2021 unter dem Jahresdurchschnitt lagen. Die höchste Krankheitsquote wurde 2021 in den Kliniken im vierten Quartal mit 9,3 % festgestellt. 2020 war es das erste Quartal mit 9,6 %.

Bei Sana wird die Krankheitsquote ab dem ersten Krankheitstag, unabhängig von einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ermittelt und liegt damit um zwei Tage höher als die Krankheitsquote im Vergleich zum Bundes- und Branchendurchschnitt.

Fazit zu den Krankheitsquoten

Insgesamt betrachtet variieren die Krankheitsquoten, wie auch schon im die Jahre zuvor, merklich zwischen den einzelnen Dienstarten, sei es im Gesamten oder auch bezogen auf die Krankheitsdauer, was auf verschiedene Belastungs- und Beanspruchungssituationen hinweist. Im Vergleich zwischen 2019 und 2020 zeigte sich keine Veränderung in der durchschnittlichen Krankheitsquote. Auffallend ist dagegen die Verschiebung der belasteten Dienstarten.

Die Techniker Krankenkasse (TK) meldete Ende Januar 2022 die ersten Daten aus dem Gesundheitsreport 2022. So lag die Krankheitsquote bei den TK versicherten Erwerbspersonen 2021 bei 3,97 % und erreicht damit den niedrigsten Stand seit acht Jahren. Die höchste Krankheitsquote der TK-Versicherten wurde mit 4,55 % ebenfalls im vierten Quartal 2021 erreicht.

Laut dem Statistischen Bundesamt belief sich der durchschnittliche Krankenstand 2021 der gesetzlich Versicherten insgesamt auf 4,3 %.

Sowohl der AOK-Fehlzeiten-Report 2021, als auch der TK-Gesundheitsreport 2021 weisen darauf hin, dass Ausfälle wegen Krankheit in der Berufsgruppe Pflege während der Pandemiezeit gehäuft aufgetreten sind. Diese Ergebnisse korrespondieren mit den Auswertungen der Krankheitsquoten bei Sana. Auch hier wurde eine höhere Krankheitsanfälligkeit im Pflegedienst festgestellt.

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 Prävention und Gesundheitsförderung zu entwickeln. Diese Verfahrensweise ist besonders für die Dienstarten mit den höchsten Krankheitsquoten zeitnah zu empfehlen

Fluktuationsbericht

Die bereinigte Fluktuationsquote lag 2021 bei 18,1 %. Dies ist dem Umstand der Organisationsänderungen der DGS pro.service GmbH und damit der Versetzung eines Großteiles der Mitarbeitenden innerhalb der Konzernunternehmen geschuldet. Tabelle 2 zeigt die Fluktuationsquoten von 2017 bis 2021 auf Konzernebene.



Tabelle 2: Fluktuationsquote auf Konzernebene

	2017	2018	2019	2020	2021
Fluktuationsquote	19,5	17,2	17,2	17,2	18,1* (20,0)

*bereinigt um konzerninterne Versetzungen (Interessenausgleich und Sozialplan) der Sana DGS pro.Service GmbH

Tabelle 3 gibt die Fluktuationsquoten der einzelnen Dienstarten wieder. Die Fluktuationsquote der Sana Kliniken setzt sich zusammen aus der Aufsummierung der einzelnen Fluktuationsquoten je Dienstart. Die höchste Fluktuationsquote im Jahr 2021 wiesen der Pflegedienst mit 5,5 % auf, gefolgt vom Wirtschafts- und Versorgungsdienst mit 3,4 % und dem Ärztlichen Dienst mit 3,3 % auf. Die Quote im klinischen Hauspersonal ergibt sich durch Rundungseffekte.

Tabelle 3: Fluktuationsquote je Dienstart konzernweit

Dienstart (Quote in %)	2020	2021
Ärztlicher Dienst	3,3	3,3
Pflegedienst	4,6	5,5
Medizinisch-technischer Dienst	1,9	2,0
Funktionsdienst	1,4	1,5
Klinisches Hauspersonal	0,3	0,0
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	3,2	3,4
Technischer Dienst	0,2	0,3
Verwaltungsdienst	2,2	2,0
Sonderdienst	0,1	0,0
Personal der Ausbildungsstätten	0,1	0,1
Andere Dienstarten	-	-
Gesamt	17,2	18,1



Die nachfolgende Tabelle 4 stellt die Gründe für Unternehmensaustritte 2021 dar. Bereinigt um die konzerninternen Versetzungen der Sana DGS pro.service GmbH ergibt sich eine Versetzungsquote von 2,8 %.

Tabelle 4: Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe

Austrittsgrund	2019	2020	2021
Tod, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rentenbeginn	7,3	9,5	7,8
Auflösungsvertrag	17,0	17,2	16,4
Kündigung Arbeitnehmer	40,7	38,3	39,5
Kündigung Arbeitgeber	7,8	7,0	6,5
Versetzung	2,6	2,9	2,8* (12,6)
Sonstiger Grund (z.B. Ende der Befristung, Probezeit- / Betriebsbedingte Kündigung)	24,7	25,1	27,1

*bereinigt um konzerninterne Versetzungen (Interessenausgleich und Sozialplan) der Sana DGS pro.Service GmbH

Fazit zum Fluktuationsbericht

Auf Basis der Daten zur Fluktuation lässt sich zunächst feststellen, dass vor allem die Fluktuation von Beschäftigten, die eigenständig kündigen, im Vergleich zum Vorjahr höher ausfällt als 2020, jedoch niedriger liegt als 2019. Sie stellt unter anderem ein Indiz für die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung dar. Es lässt sich keine erhöhte Fluktuation durch Covid-19 erkennen. Positiv zu bewerten ist, dass die arbeitgeberseitigen Kündigungen seit 2019 kontinuierlich abgenommen haben.

Beim Ärztlichen Dienst ist die Fluktuation unverändert zum Vorjahr.

Die absolut gesehen höchsten Fluktuationsquoten, insbesondere im Pflegedienst, deuten diesbezüglich aber weiterhin auf ein Gestaltungs- und Optimierungspotenzial hin.

In einer Erhebung der [Bundesanstalt für Arbeit zum Arbeitsmarkt in Deutschland 2019](#) lag der Fluktuationskoeffizient für das Gesundheitswesen im Jahr 2019 bei 24,1 % und somit im unteren Drittel. Die Spannweite lag zwischen 14,3 % in dem Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung bis hin zu 78,2 % in der Branche Landwirtschaft und Forstwirtschaft sowie Fischerei.

Die [Bundesagentur für Arbeit](#) veröffentlichte am Tag der Pflege, dass die Beschäftigung im Bereich Pflege in den letzten 5 Jahren um 14 % gestiegen sind. Das gesamte Gesundheitswesen gehört zu den wenigen Branchen, die 2020 nicht von einem Beschäftigungsrückgang betroffen waren. Trotz Pandemie stieg die Zahl der Beschäftigten in der Alten- und Gesundheitspflege. Der Fachkräfteengpass ist jedoch weiterhin erheblich.



Nutzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

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. Für das Berichtsjahr 2021 wurde die Quote anhand der Empfehlung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) wie nachfolgend beschrieben festgelegt.

- Anzahl der BEM-Fälle entspricht Anzahl der BEM-Einladungen, wobei nur Ersteinladungen gezählt werden.
- BEM-Gespräche entspricht derjenigen Anzahl an BEM-Fällen, die ein Erstgespräch angenommen haben und das Gespräch auch durchgeführt wurde.

Einschränkungen der Aussagefähigkeit:

Bei der BEM-Nutzungsquote ist zu beachten, dass diese nicht erfasst, ob ein BEM-Gespräch überhaupt indiziert ist. Nicht jeder längerfristige Ausfall indiziert ein BEM-Gespräch. Ein weiterer Aspekt ist, dass die BEM-Nutzungsquote für ein Kalenderjahr bestimmt werden. Ein Wiedereingliederungsprozess kann jedoch über das Kalenderjahr hinausgehen oder sich über mehrere Jahre ziehen. Eine letzte Einschränkung betrifft den Aspekt, dass die Nutzungsquote keine Aussage darüber erlaubt, ob die Wiedereingliederung schlussendlich erfolgreich verlaufen ist. Aus diesem Grund wird für das kommende Berichtswesen die Messung des BEM überarbeitet.



BEM-Nutzungsquote:

Die BEM Nutzungsquote konnte für 32 von 42 Einrichtungen ermittelt werden. Tabelle 5 stellt die Nutzungsquote in der Jahresübersicht dar. Die ermittelte BEM-Nutzungsquote lag 2021 im Mittel bei 48,8 %, 2020 bei 34 %, 2019 bei 51,5 %.

Tabelle 5: Nutzungsquote Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) von 2019 bis 2021

Dienstart	2019			2020			2021		
	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote (in %)	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote (in %)	BEM Einladungen	BEM Gespräche	BEM Nutzungsquote (in %)
Ärztlicher Dienst	15	3	20	58	30	52	41	15	62
Pflegedienst	254	140	55	726	234	32	628	200	60,5
Medizinisch-technischer Dienst	73	42	57	186	74	40	150	50	40
Funktionsdienst	97	46	47	148	34	23	207	55	53,7
Klinisches Hauspersonal	0	0	0	3	0	0	0	0	/
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	5	3	60	11	1	9	2	2	100
Technischer Dienst	1	1	100	0	0	0	2	2	100
Verwaltungsdienst	20	10	50	55	31	56	62	24	51,6
Sonderdienst	9	2	22	2	0	0	5	1	25
Personal der Ausbildungs.	3	0	0	2	1	50	5	2	37,5
Andere Dienstarten	16	7	44	114	37	32	25	7	25
Gesamt	493	254	51,5	1305	442	34	1127	358	48,8

Fazit zur BEM-Nutzungsquote

Die ermittelten BEM Nutzungsquoten zeigen eine mittlere Nutzung der BEM-Gespräche an. Die Nutzung wird in diesem Gesundheitsbericht zurückhaltender interpretiert, da die Handhabung konzernweit unterschiedlich erfolgt. Der entscheidende Faktor der Wiedereingliederung besteht darin die Fälle zu identifizieren, wo eine Wiedereingliederung indiziert ist und zu prüfen, ob die Wiedereingliederung erfolgreich verlaufen ist.



Betriebliche Gesundheitsförderung: Daten zu analogen und digitalen Gesundheits- und Präventionsangeboten

Gesundheitsangebote

Exemplarische Angebote in jeder Kategorie sind in Tabelle 6 dargestellt. Einige Angebote konnten aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht stattfinden, wurden und werden aber grundsätzlich angeboten.

Tabelle 6: Exemplarische Katalogisierung der verschiedenen Angebote aus dem Jahr 2021

<p>Sport und Bewegung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Angebote (z.B. pme „Fit with Fun“ Videos) • Fitness-Aggregatoren (z.B. Qualitrain, Urban Sports Club) • Fahrradleasing • Fitnesskurse (z.B. Rückenfitness) • Firmenläufe • Gruppensportarten (z.B. Fußball)
<p>Ernährung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Angebote (z.B. pme gesunden Ernährung) • Beratungsgespräche (z.B. Adipositasprechstunde) • Mitarbeiterangebote im Bereich Verpflegung (z.B. Rabatte in der Kantine) • Lunch and Learn
<p>Stress & Konfliktbewältigung</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Angebote (z.B. pme Lebenslagen Coaching) • Beratungsgespräche (z.B. bei psychischer Belastung) • Entspannungskurse (z.B. Progressive Muskelentspannung) • Seminare und Workshops (z.B. Deeskalationstraining, Führungskräfte-seminar, Gesunde Führung)
<p>Prävention & Check-up Untersuchungen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Angebote (z.B. pme Familienservice: e-Coaches) • Beratungsgespräche (z.B. Suchtberatung) • Impfungen (z.B. Grippeschutzimpfung, Coronaimpfung) • Vorsorgeuntersuchung (z.B. Darmkrebsvorsorge) • Ergonomie (z.B. Arbeitsplatzgestaltung)
<p>Suchtprävention</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Rauchentwöhnung • Fortbildungen „Sucht am Arbeitsplatz“ • Suchtberatungen
<p>Vereinbarkeit von Beruf, Familie & privaten Lebenslagen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Online Angebote (z.B. pme Familiencoaching) • Beratungsgespräche (z.B. durch den Sozialdienst) • Kinderbetreuung (z.B. Kindernotfallbetreuung) • Arbeitszeitmodelle (z.B. Flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle) • Vergünstigungen für Kinder (z.B. Familienpass) • Angebote für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen (z.B. Ruheraum)



Wie in den vorherigen Jahren stehen im Fokus des Berichtes 2021 vor allem die präventiven und gesundheitsförderlichen Maßnahmen und Angebote, die im Sana Konzern angeboten werden.

Angebotsumfang

Zum Stichtag 31.12.2021 konnten insgesamt 706 Angebote ermittelt werden. Im Jahr 2020 gab es 812 Angebote. Im Vergleich zum Vorjahr 2020 entspricht das einem Minus von 106 Angeboten. Der Rückgang lässt sich im Wesentlichen auf eine geänderte Zählweise für das Berichtsjahr 2021 zurückführen (Details dazu s. ab S. 16). Ein teilweiser Rückgang der Konzernangebote aufgrund der Covid-19 Pandemie ist jedoch nicht gänzlich auszuschließen.

Angebotsverteilung auf die Angebotskategorien

Abbildung 10 zeigt einen Vergleich der absoluten Anzahl an Angeboten je Angebotskategorie in den Jahren 2019, 2020 sowie 2021. Es ist erkennbar, dass die Bereiche Prävention & Check-up-Untersuchungen, sowie Sport und Bewegung jeweils deutlich stärker repräsentiert waren als die Bereiche Ernährung sowie Stress & Konfliktbewältigung. Die neue Zählweise spiegelt ebenfalls das grundsätzliche Verteilungsverhältnis wieder, es hat sich dadurch keine Verschiebung in der Häufigkeitsrangfolge der Angebotskategorien ergeben.

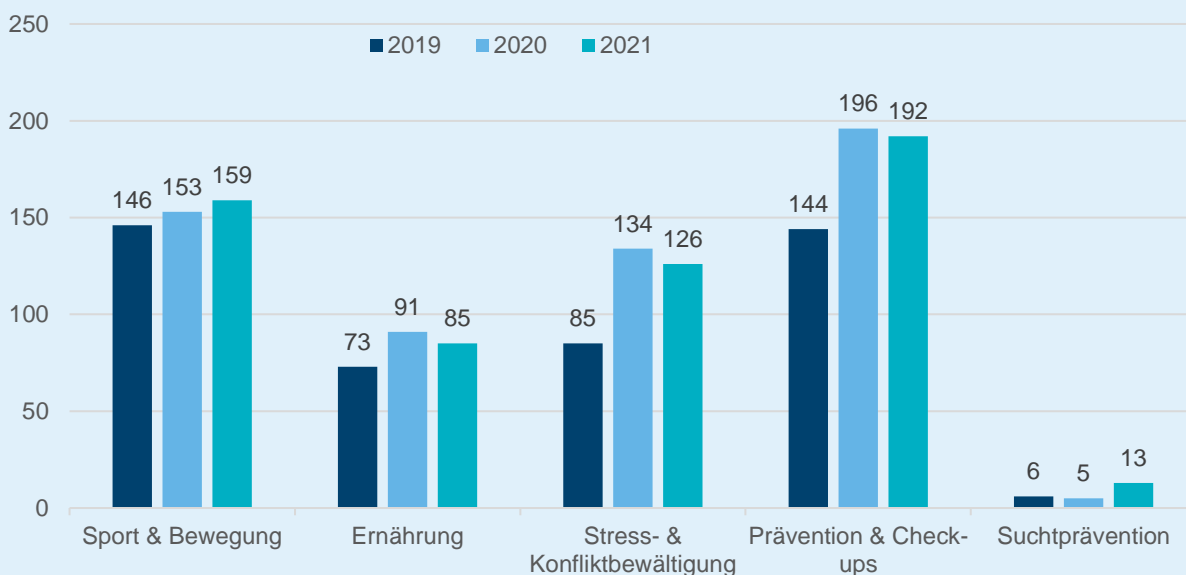


Abbildung 10: Vergleich der absoluten Verteilung der betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote im Sana Konzern in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: geänderte Datenlage ab 2020)



Abbildung 11 zeigt einen Vergleich der relativen Anzahl an Angeboten je Angebotskategorie in den Jahren 2019, 2020 sowie 2021. Wie schon in Abbildung 6 erkennbar ist, hat sich die Angebotsverteilung nicht wesentlich verändert. Abbildung 7 verdeutlicht, dass weiterhin circa zwei Drittel aus Präventions- & Check-up-Untersuchungen (33 %) sowie Sport- und Bewegungsangeboten (28 %) bestehen. Angebote zur Ernährung (15 %) waren auch 2021 im Vergleich zu den anderen Kategorien unterrepräsentiert. Die Kategorie Stress- und Konfliktbewältigung war mit 22 % ähnlich ausgeprägt wie im Vorjahr. Die Kategorie Suchtprävention ist mit gerade einmal 2 % nur gering vertreten.

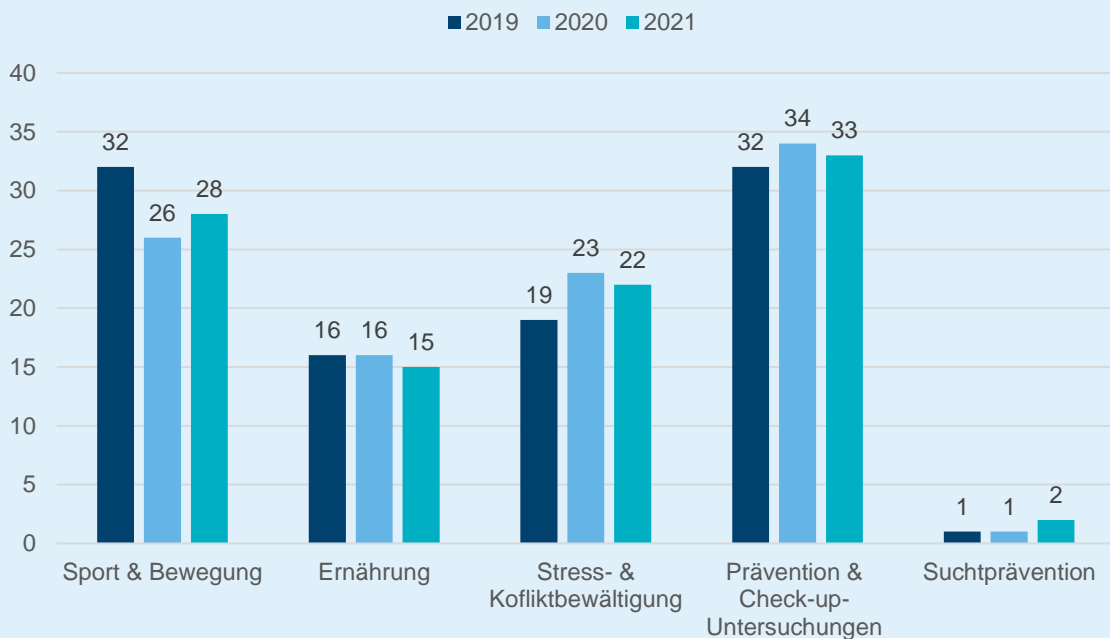


Abbildung 11: Vergleich der prozentualen Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Kategorie im Sana Konzern in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: geänderte Datenlage 2020)

In Abbildung 12 auf der folgenden Seite ist ersichtlich, dass es durchschnittlich pro Einrichtung etwa fünf Angebote im Bereichen Prävention & Check-up-Untersuchungen sowie knapp vier Angebote im Bereich Sport und Bewegung gab. In den Bereichen Ernährung sowie Stress- und Konfliktbewältigung sind es jeweils durchschnittlich zwei (Ernährung) bzw. vier Angebote pro Einrichtung. Im Bereich der Suchtprävention findet sich bisher im Schnitt nur ein Angebot je Einrichtung.

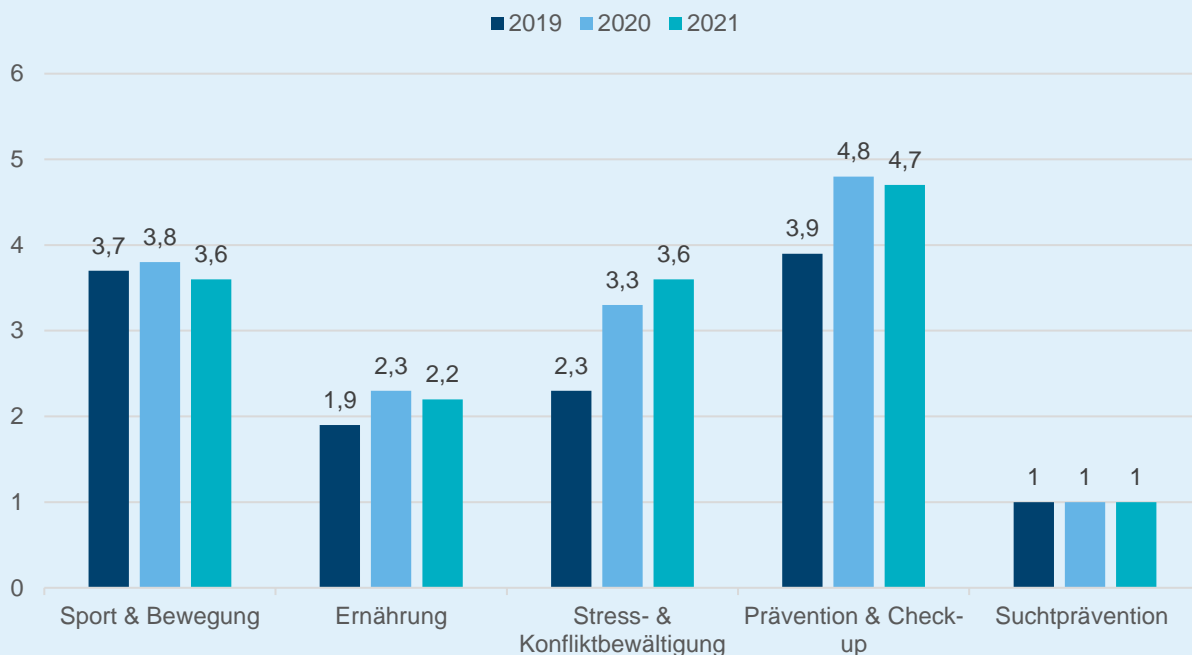


Abbildung 12: Durchschnittliche Verteilung der Betrieblichen Gesundheitsförderungsangebote je Einrichtung in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Achtung: Datengrundlage für 2019 waren 37 Einrichtungen, für 2020 40 Einrichtungen und für 2021 42 Einrichtungen)

Teilnehmerkapazitäten und Teilnehmerquoten

Teilnehmerbegrenzte Angebote sind üblicherweise für ca. 15 bis 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet (z. B. Rückenschule, Deeskalationstraining, Kurse & Seminare). Angebote ohne Teilnehmerbegrenzung können prinzipiell von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden (z. B. Gripeschutzimpfung, Gesundheitstag, Firmenlauf, etc.).

Die Erfassung der Teilnehmerquoten der Gesundheitsförderungsangebote erfolgte ebenfalls per Konzernabfrage, wobei 81 % der Einrichtungen (34 von 42 befragten Einrichtungen) Daten zu 452 Angeboten übermittelten. Im Jahr 2020 waren es 60 % der Einrichtungen, die eine Rückmeldung lieferten. Da Teilnehmerzahlen auch in diesem Jahr nicht bei allen Angeboten registriert wurden (z.B. per Teilnehmerlisten), standen nur für einen begrenzten Teil der berichteten Angebote Teilnehmerquoten zur Verfügung.

Analog zum Gesundheitsreport 2020 wird auch im Gesundheitsreport 2021 von der Differenzierung nach teilnehmerbegrenzt und teilnehmerunbegrenzt abgesehen. Diese Entscheidung geht der Beobachtung voraus, dass die Begrifflichkeiten teilnehmerbegrenzt bzw. teilnehmerunbegrenzt in der Praxis zu stellenweise nicht uneindeutigen Angaben geführt haben, insbesondere im Bereich der Prävention & Check-up Untersuchungen.

In Abbildung 13 sind entsprechend Angebote aufgelistet, die einen klassischen „Kurs- bzw. Seminarcharakter“ aufweisen. Dazu zählen grundsätzlich unter anderem Fitnesskurse, Beratungsgespräche wie Ernährungssprechstunden oder Ergonomie-Beratungen, Seminare und



Workshops sowie Entspannungskurse. Nicht aufgeführt sind zudem Maßnahmen, die für alle oder einer großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten wurden. Dazu gehören beispielsweise Fahrradleasing, Impfungen und Verpflegungsangebote. Diese werden gesondert in Abbildung 13 auf Seite 25 betrachtet.

Bei der Betrachtung von Abbildung 12 sowie bei einem möglichen Vergleich mit dem Vorjahr, müssen zwei Aspekte berücksichtigt werden. Zum einen ist ein Vergleich mit den Daten aus 2019, aus den Gründen der veränderten Datenerhebung und Auswertung, nur bedingt sinnvoll. Aus diesem Grund sind die Daten aus 2019 nicht aufgeführt. Zum anderen muss bei der Betrachtung der Teilnahmequoten für das Jahr 2020 sowie 2021 beachtet werden, dass infolge der Covid-19 Pandemie 2020 und 2021 viele Angebote nicht vollumfänglich stattfanden oder abgesagt werden mussten. Zur Eindämmung der Pandemie galten für diejenigen Kurse, die stattfinden konnten, strenge Hygienekonzepte. Auf Grund mangelnder Teilnehmer konnte kein Seminar im Bereich Ernährung stattfinden. Im Bereich Suchtprävention lagen für das Berichtsjahr keine Teilnahmequoten vor.

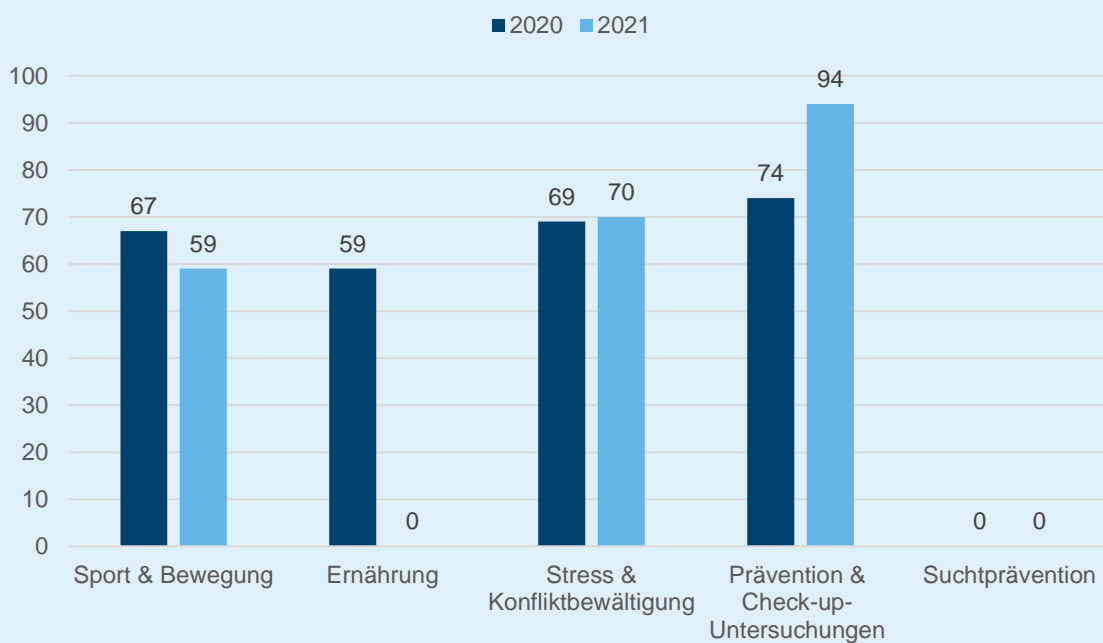


Abbildung 13: Teilnehmerquoten bei den Angeboten mit teilnehmerbegrenztem, klassischem Kurscharakter (in %) im Jahr 2020 und 2021

In Abbildung 14 auf der folgenden Seite werden exemplarisch ausgewählte Angebote mit durchschnittlichen Teilnahmequoten in der jeweiligen Angebotskategorie dargestellt. Die Teilnahmequote an den Angeboten wurde anhand der konzernweiten Abfrage unter 42 Einrichtungen errechnet.

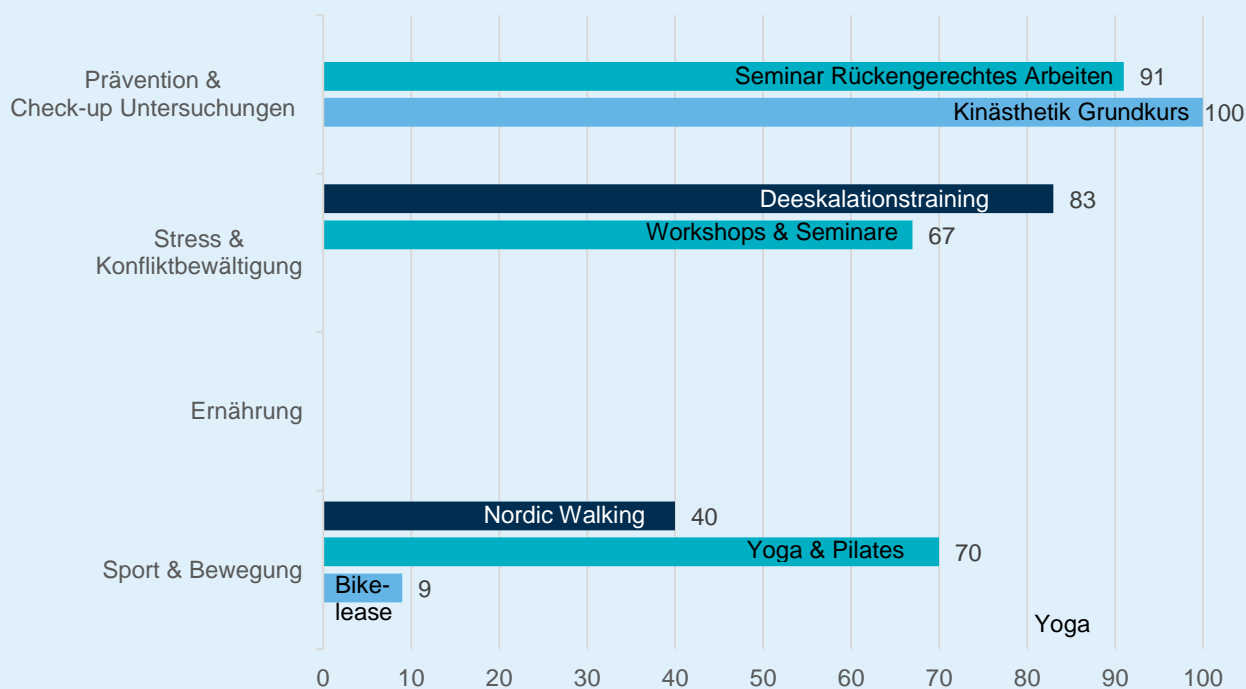


Abbildung 14: Durchschnittliche Teilnehmerquote von ausgewählten Angeboten der Gesundheitsbereiche (in %) im Jahr 2021

Bereich Sport und Bewegung inklusive Fitness-Aggregatoren:

Im Bereich Sport und Bewegung wiesen beispielsweise Yoga- und Pilateskurse eine durchschnittliche Teilnehmerquote über alle identischen Kurse von 70 % auf. An Nordic Walking Laufgruppen nahmen im Schnitt 40% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Das Leasing von Dienstfahrrädern wurde konzernweit im Schnitt von 9 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt.

Fitness-Aggregatoren bieten den Mitarbeitenden einen Zugang zu Sport-, Fitness- und Wellnesseinrichtungen in ganz Deutschland an. Zusätzlich gibt es bei Qualitrain Online Kurse in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Meditation.

Im Konzern werden als Fitness-Aggregatoren Qualitrain, Hansefit, Gympass und Urban Sports Club an den Einrichtungen angeboten. Qualitrain ist im September 2020 konzernweit angeboten worden und mittlerweile in 52 Einrichtungen (Kliniken, Medizinischen-Versorgungszentren sowie Dienstleistungsgesellschaften) im Einsatz. Im Berichtsjahr 2021 haben insgesamt 266 Mitarbeitende das Angebot wahrgenommen. Bei der Bewertung der Zahl ist zu berücksichtigen, dass an einzelnen Standorten bereits Kooperationen mit den oben genannten Fitness-Aggregatoren bzw. Kooperationen mit lokalen Fitnessstudios bestehen. Einzelne Einrichtungen berichten bei der Nutzung von Hansefit bzw. Urban Sports Club von einer Nutzungsquote von 11 %.

Bei der Bewertung ist der Einfluss der Covid-19 Pandemie zu berücksichtigen, denn im Jahr 2021 waren die Fitness- und Wellnessstudios stellenweise geschlossen oder die Teilnehmerzahl war aus Hygienegründen beschränkt, was sich negativ auf die Teilnehmerquote ausgewirkt haben könnte.



Bereich Ernährung:

Für die Kategorie Ernährung liegen keine Teilnehmerquoten vor, da im Jahr 2021 keine Angebote mit Teilnehmerbegrenzung stattfanden.

Bereich Stress- und Konfliktbewältigung:

Im Bereich Stress- und Konfliktbewältigung wurden Angebote zum Deeskalationstraining mit 83 % besonders häufig wahrgenommen. 67 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an Seminaren & Workshops (z.B. Workshop Resilienz, Antistress Seminar, Virtuelle Entspannung – Waldatmen) teil.

Bereich Prävention- und Check-up Untersuchungen:

Angebote im Bereich Prävention & Check-up-Untersuchungen hatten im Kategorienvergleich die meisten Teilnehmerplätze und waren oft für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich. Da nur eine geringe Anzahl von Angeboten mit „klassischem Kurs bzw. Seminarcharakter“ übermittelt wurden, werden die Teilnehmerquoten exemplarisch für einzelne Angebote genannt. So wurde beispielsweise der Grundkurs Kinästhetik von 100%, das Seminar zum rückengerechten Arbeiten von 91% sowie das Fahrsicherheitstraining von 81% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besucht.

Präventionsangebot: Impfangebote für Influenza

Im Rahmen der jährlichen Influenza-Kampagne wurden im Jahr 2021 8.049 Impfdosen verabreicht (2020: 10.793; 2019: 6.037). Bezogen auf die einzelnen Kliniken ergab sich ein unterschiedlich ausgeprägter Rückgang im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2020. Seit Beginn der Influenza-Kampagne im Jahr 2017 ist ein lineares Wachstum der verabreichten Impfdosen zu beobachten.

Digitale Gesundheitsangebote

Mit dem Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Integration einer gesunden Lebensweise in den Alltag bestmöglich zu erleichtern, hat auch die Sana Kliniken AG das Thema digitale Gesundheit stärker in den Fokus genommen. Die Sana Kliniken AG arbeitet derzeit konzernweit mit im Kern zwei Partnern zusammen: Humanoo und pme Familienservice. Des Weiteren gibt es auf lokaler Ebene noch unterschiedliche Anbieter.

Humanoo

Die Humanoo App beinhaltet digitale Angebote zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung, Yoga und Achtsamkeit. Darüber hinaus gibt es Präventionskurse nach § 20 SGB V, deren Teilnahme eine Bonuszahlung über die Krankenkassen ermöglicht. Die App ist im September 2020 an den Start gegangen. Die Krankenhäuser entscheiden eigenständig, ob sie das Angebot nutzen wollen.

Derzeit nutzen 36 Einrichtungen Humanoo. Die Aktivierungsrate lag in den 36 Einrichtungen im vierten Quartal 2021 bei 15,17 % (Vorjahr 12,7 %). Bisher wurden 855.722.709 Schritte seit Beginn aufgezeichnet, was einem Zuwachs von 28 % im Vergleich zum dritten Quartal 2021 entspricht.



Wie in Abbildung 15 ersichtlich, wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Themen Entspannung, Stürkeaufbau sowie gesunde Ernährung und Gewichtsverlust am meisten gewählt. Im Vergleich zum Vorjahr bleibt die Kategorie Motivation fast unverändert. Insgesamt wurden dabei fast 28.000 Sessions, also kleine Kurseinheiten, abgeschlossen

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Entspannung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen wichtigen Aspekt darstellen. Auch das Thema Bewegung spielt für die Belegschaft eine wichtige Rolle. Die Ergebnisse sind die Planung der betrieblichen Gesundheitsangebotsstruktur einzubeziehen.

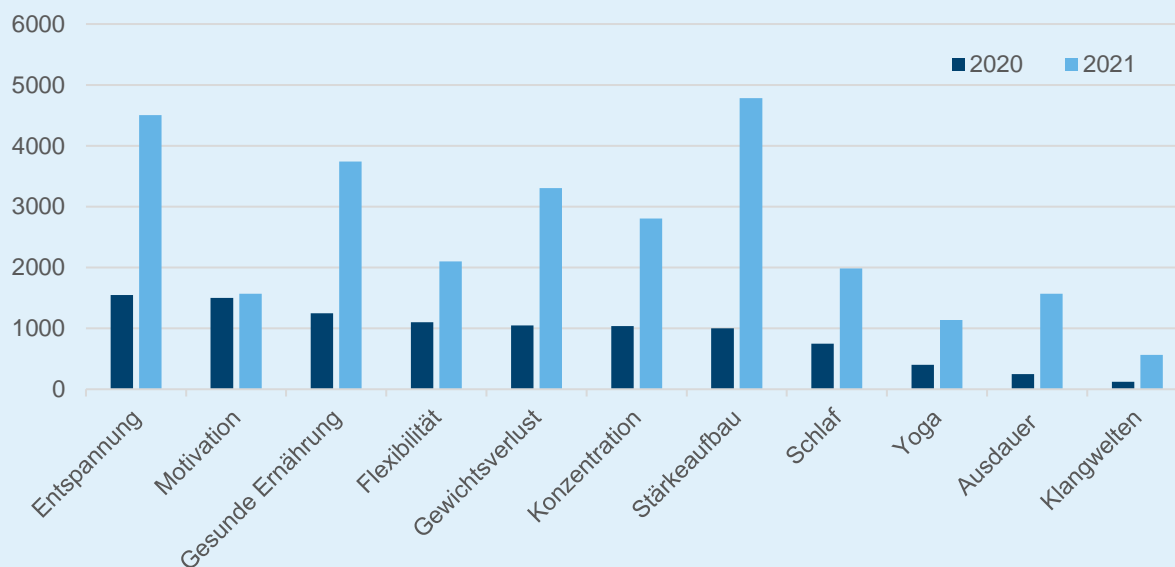


Abbildung 15: Übersicht über die Nachfrage nach Themenbereichen in absoluten Zahlen zwischen 2020 und 2021. Gemessen als Aufrufe der jeweiligen Inhalte (Quelle: Quartalsbericht Q4 von Humanoo)

Pme Familienservice

Der pme Familienservice bietet ein umfangreiches Beratungs- und Vermittlungsangebot in der Kinderbetreuung, Angehörigenpflege sowie Lebenslagen-Coaching an. Im Rahmen der „Fit with Fun“ Reihe gibt es zahlreiche Online-Videos, die sich mit Bewegungsübungen im Alltag, gesunder Ernährung oder E-Coaches auseinandersetzen.

Die die „Fit with Fun“ Videos wurden im Berichtsjahr 2021 220 Mal von 111 Nutzern aufgerufen. Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, dass die Zugriffe via Internetbrowser erfolgen. Durch die Deaktivierung von Cookies, ist das Tracking des Nutzerverhaltens eingeschränkt und unterrepräsentiert das tatsächliche Nutzerverhalten.

Zusammenfassung und Handlungsempfehlung für die Betriebliche Gesundheitsförderung

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.



Die Datenlage zeigt, dass die Angebotsvielfalt im Sana-Konzern im letzten Jahr keine Erweiterung erfahren hat. Durch die veränderte Zählweise (z.B. bundeseinheitliche Angebote werden nur noch einfach gezählt) ergibt sich eine geringere Angebotszahl als zum Vorjahr 2020. Ein Ausbau der Angebote im Bereich Ernährung sowie Suchtprävention gehören in den kommenden Jahren zu den Aufgaben.

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 gezielter ausrichten. Auf der einen Seite muss der Fokus auf eine verstärkte Evaluation der Angebote gelegt werden. Auf der anderen Seite sollte zukünftig die Belastungssituation einzelner Zielgruppen erfasst werden und den bestehenden Angeboten und Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung gegenübergestellt werden.

Der Bericht lieferte folgende Ergebnisse:

- Das konzernweite Gesundheitsförderungsangebot besteht wie in den Vorjahren auch im Jahr 2021 schwerpunktmäßig aus Präventions- und Check-up-Untersuchungen sowie Sport- und Bewegungsangeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an ihren Standorten bei diesen Bereichen mit durchschnittlich vier Angeboten eine qualifizierte Auswahlmöglichkeit.
- Das Angebot in den Bereichen Ernährung ist wie in den Vorjahren auch eher im begrenzten Ausmaß vorhanden.
- Der Bereich Suchtprävention wurde dieses Jahr erstmalig erfasst und weist noch ein zu geringes Angebotsspektrum auf.
- Die Auslastung verzeichnet mit 74 Prozent bei den kursspezifischen Angebotsbereichen einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr und deutet auf eine gewisse Attraktivität der Angebote hin.
- Deeskalationstrainings sowie Yoga & Pilates weisen einen hohen Zuspruch auf.
- Fitness-Aggregatoren wurden, auch bedingt durch die Covid-19 Pandemie, weiterhin zurückhaltend genutzt.

Folgende Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Ergebnisse ableiten:

- Insgesamt muss in Anbetracht der Teilnehmerquoten weiter im Detail prüfen, ob die Angebote hinsichtlich Inhalte und organisatorischer Rahmenbedingungen wie Ort und Zeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind.
- Die Teilnehmerquote muss auf regelmäßiger Basis für mehr Angebote erfasst werden, damit die Attraktivität besser eingeschätzt werden kann.
- Die Angebote im Bereich Ernährung sowie Suchtprävention müssen ausgebaut werden. Die Erweiterung sollte sich dabei an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren.



- Digitale Angebote wie Humanoo weisen noch eine vergleichsweise geringe Nutzungsquote auf. Der Ausbau und die Förderung zielgruppenspezifischer digitaler Angebote sollte weiter verstärkt werden.

Mitarbeiterbefragung – Arbeitsverhältnisse durch Great Place to Work

Die Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (GPtW) hat zum Ziel, Arbeitgeber bei der Verbesserung ihrer Unternehmenskultur zu unterstützen. Bei der GPtW wird ein standardisierter Fragebogen mit 64 geschlossenen und drei offenen Fragen eingesetzt. Dem Fragebogen liegt das nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelte GPtW-Modell zu Grunde.

Es geht dabei sowohl um den Arbeitsalltag als auch um übergeordnete Aspekte wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Im Rahmen der GPtW-Befragung „Gesund Arbeiten“ haben Unternehmen die Möglichkeit, ihre Unternehmenskultur auf gesundheitsförderliche Faktoren hin zu untersuchen, um daraufhin Gesundheit als eine wichtige Zielqualität von Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenserfolg zu entwickeln.

Das Befragungsinstrument „Gesund Arbeiten“ liefert Erkenntnisse zum aktuellen Gesundheitszustand der Mitarbeiter. Es umfasst dabei 38 Items auf einer Fünfer-Skala von „trifft fast völlig“ bis „trifft fast überhaupt nicht zu“ zu folgenden arbeitspsychologischen Dimensionen bzw. Konstrukten:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsinhalte
- Arbeitsplatzgestaltung
- Soziale Beziehungen
- Wertschätzung
- Handlungsspielraum
- Sicherheit und Vertrauen
- Mitarbeiterzufriedenheit

Die ursprünglich für 2020 geplante konzernweite GPtW-Befragung fand Corona-bedingt auf freiwilliger Basis statt. Der Befragungszeitraum endete im November 2021. Insgesamt nahmen 21 Sana-Einrichtungen an der GPtW-Mitarbeiterbefragung teil. Die Teilnahmequote lag konzernweit bei 31 % (2017: 41 %).

Für den vorliegenden Gesundheitsbericht werden ausschließlich die Ergebnisse aus der oben genannten GPtW-Befragung „Gesund Arbeiten“ herangezogen. Vergleichswerte von der letzten GPtW-Befragung aus dem Jahr 2018 existieren für den Part „Gesund Arbeiten“ noch nicht. Dieser Teil der GPtW-Befragung wurde 2021 das erste Mal durchgeführt.

Abbildung 16 zeigt den durchschnittlichen Prozentanteil (Index) der zustimmenden Antworten ("Trifft fast völlig zu" + "Trifft überwiegend zu"), differenziert nach den acht Dimensionen. Je größer die Zustimmungquote ausfällt, desto weniger Handlungsbedarf besteht in diesem Bereich.

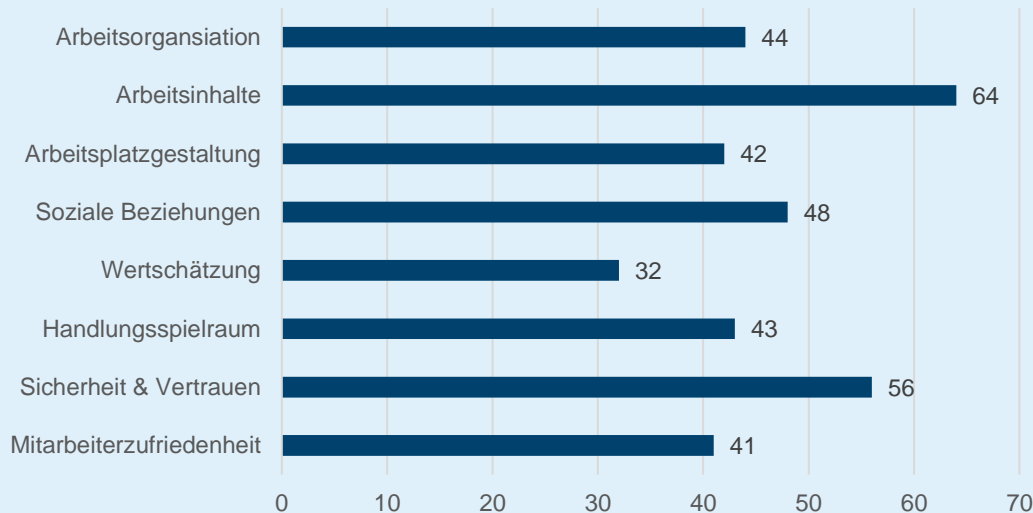


Abbildung 16: Durchschnittliche Zustimmungswerte in Prozent zu den acht Dimensionen „Gesund Arbeiten“ (Quelle: GPtW Befragung 2021)

Die Ergebnisse der Befragung GPtW-Befragung zeigen, dass 41 % der Befragten mit ihrem Arbeitsplatz und den Arbeitsverhältnissen fast völlig und überwiegend zufrieden waren. Einen besonders positiven Zuspruch erlangte die Dimension „Sicherheit und Vertrauen“ mit 56 %. Demnach stimmten mehr als die Hälfte der Befragten zu, dass sie von ihrer Führungskraft fair behandelt werden. Bezogen auf die Dimension „Arbeitsinhalte“ gaben 64 % hier positiv gestimmt zu sein. Die Mitarbeitenden schätzten positiv die Fehlerkultur im Unternehmen und gaben an, ihre Fähigkeiten optimal einbringen können. Sie sind darüber hinaus stolz auf ihre gemeinsame Leistung und bereit, zusätzliche Arbeit zu leisten. Ihre Arbeit hat für sie eine besondere Bedeutung. Die sozialen Beziehungen untereinander werden von 48 % als fast völlig und überwiegend gut bewertet. Insbesondere werden die Zusammenhörigkeit im Team und die Unterstützung untereinander als positiv eingestuft. 44 % der Befragten gaben an mit der Arbeitsorganisation zufrieden zu sein. Sie stimmten der Aussage zu, dass die Führungskräfte gut erreichbar sind, Fragen offen und direkt beantworten und die Beschäftigten zu wichtigen Themen informieren. Die Arbeitsumgebung sowie die Gewährleistung der körperlichen Sicherheit am Arbeitsplatz wurden von 42 % als gut eingestuft.

In Abbildung 17 auf der folgenden Seite werden die durchschnittlichen Zustimmungswerte zum Thema „psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ und „Angebote zur Förderung der Gesundheit“ abgebildet. Ein Drittel der Befragten waren der Meinung, dass die psychische Gesundheit am ihrem Arbeitsplatz gewährleistet ist.



Das Angebot und die Kommunikation an gesundheitsförderlichen Maßnahmen ist weiterhin ausbaufähig: Nur ein Drittel der befragten Arbeitnehmer stimmt der Aussage zu, hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit zu erhalten

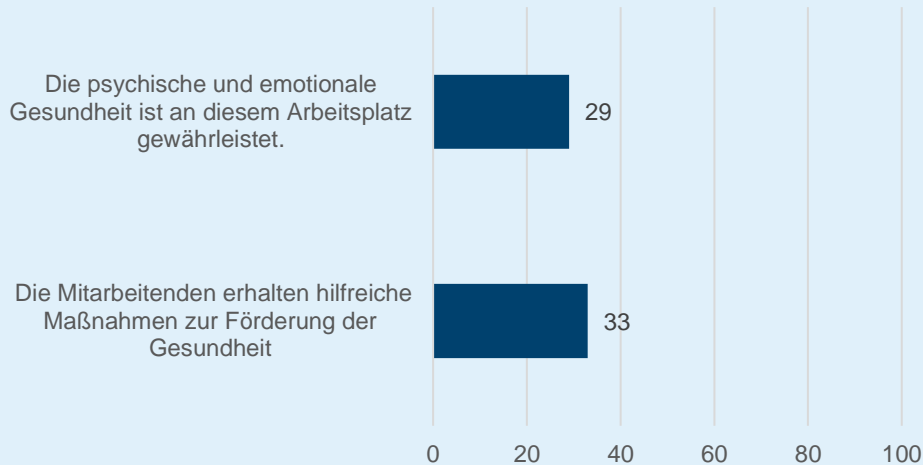


Abbildung 17: Durchschnittliche Zustimmungswerte in Prozent zur Gewährleistung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und zu hilfreichen Angeboten zur Gesundheitsförderung (Quelle: GPtW Befragung 2021)

Zusammenfassung und Handlungsempfehlung für die Arbeitsverhältnisse

Die Teilnahme an der Befragung lag 2021 bei 31 % und sank damit im Vergleich zur Vorbefragung im Jahr 2018 um 10 %. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist in jedem Fall die externe Validität zu beachten.

Im Ganzen zeigen die Ergebnisse, dass gute Führung einen bedeutsamen Einfluss auf die Zufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeiter hat. Die Förderung der psychischen Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter müssen demnach im Führungsverständnis fest verankert sein. Als eine der wesentlichen Handlungsmaßnahmen ist angezeigt, dass die Führungskräfte verstärkt in ihrer Rolle als Moderator für die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden aufgehen. Das umfasst die Schulung in Gesundheitsthemen, die Förderung der eigenen Gesundheit und die der Mitarbeitenden sowie auch zum Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden.



4) Handlungsempfehlungen und Ausblick

Die Sana Kliniken AG hat im Jahr 2019 die Strukturen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement übergreifend ausgebaut. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, die Strukturen weiter auszubauen, um das Gesundheitsmanagement im Konzern inhaltlich weiter voranzutreiben bzw. zu optimieren. Durch die Umstellung der Datenerhebung ist im Kennzahlenkapitel dieses Gesundheitsberichtes ersichtlich, dass die Angebotsvielfalt niedriger ist als im letztjährigen Report angezeigt. Der Grund liegt daran, dass bundesweit verfügbare Angebote wie Humanoo oder Angebote von pme Familienservice nur noch einfach gezählt wurden. Das erlaubt eine realistischere Einschätzung der Angebotsvielfalt, da nun bundesweit verfügbare Maßnahmen kein Übergewicht mehr erhalten. Für die weitere Entwicklung sollten die Bedürfnisse und die Rahmenbedingungen der Angebote deshalb verstärkt evaluiert werden.

Die berichteten Unterschiede bei den Krankheitsquoten und auch die Altersstruktur untermauern die Sinnhaftigkeit der vermehrten Entwicklung von zielgruppeorientierten Maßnahmen. Die GPtW-Mitarbeiterbefragung, hat dazu ebenso Gestaltungshinweise geliefert, insbesondere was die Arbeitsbedingungen betrifft.

Basierend auf den Daten des Gesundheitsreports 2021 soll nachfolgend ein Überblick über Handlungsempfehlungen für organisationale Entwicklungsschritte gegeben werden:

- *Auftritt nach Innen:* Einen zentralen Informationsplatz für das Thema Mitarbeitergesundheit soll in der SanaDaily geschaffen werden. Über diesen Kommunikationskanal sollen alle relevanten gesundheitlichen Themen an die Mitarbeitenden kommuniziert werden.
- *Auftritt nach Außen:* Die Präsenz des Sana BGM im Recruiting muss verstärkt werden. Für die Mitarbeitergewinnung spielen Gesundheitsangebote eine wichtige Rolle. Stellenausschreibungen sollten daher auf das Sana BGM hinweisen.
- *Vernetzung:* Die Vernetzung mit dem Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin muss ausgebaut werden. Beide Unternehmensbereiche haben die Gesundheit der Mitarbeiter im Fokus. Die Vernetzung muss vor Ort vorangetrieben werden als auch zentral im Rahmen des Steuerungskreises.
- *Berichtswesen:* Die Schaffung einheitlicher Standards und Indikatoren im Berichtswesen ist eine zentrale Aufgabe. Zu diesen notwendigen Indikatoren gehört zum Beispiel die Überarbeitung der BEM-Nutzungsquote, um sie zu einer Erfolgsquote weiter zu entwickeln. Für das Berichtswesen ist weiterhin ein Überblick zu schaffen, welche Krankenkassenkooperationen bereits bestehen und deren Nutzung zu evaluieren.
- *Ausbau der Angebotsstruktur im Bereich Ernährung und der Suchtprävention:* Es besteht eine Angebotsvielfalt bei Sana. Diese ist jedoch regional heterogen verteilt und konzentrieren sich vornehmlich auf die Bereiche „Sport und Bewegung“ sowie „Prävention und Check-up-Untersuchungen“. Die Angebotsstruktur muss in den Bereichen Ernährung und Suchtprävention ausgebaut werden.



- *Bedarfsgerechte Steuerung digitaler Angebote:* Die Covid-19 Pandemie hat wie auch im letzten Jahr gezeigt, dass digitale Angebote eine sinnvolle Ergänzung zu Präsenzangeboten sind. Die Auswahl der digitalen Angebote muss auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet sein – Humanoo hat seit der Einführung eine akzeptable Steigerungsrate erfahren. Das digitale Videoangebot „Fit with Fun“ vom pme Familienservice hat dagegen kaum Nutzung erfahren.
- *Optimierte Angebote durch Mitarbeitereinbeziehung:* Angebote müssen der Zielgruppe einen Mehrwert zu ökonomisch vertretbaren Konditionen bieten. Damit künftig zielgruppenspezifischere Angebote eingesetzt werden können, ist zum einen die Meinung der Mitarbeitenden gefragt. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden muss in dieser Hinsicht weiter ausgebaut werden.
- *Führungskräftetraining im Umgang mit gesunder Führung:* Die Ergebnisse der GPtW-Befragung haben Optimierungspotential in verschiedenen Dimensionen aufgezeigt. Eine wichtige Rolle nimmt in dieser Hinsicht die Führungskraft ein, denn sie prägt die faktischen und wahrgenommenen Arbeitsbedingungen entscheidend mit. Das Training der Führungskräfte im Umgang mit gesunder Führung sollte intensiviert werden.