

Abstract

In einem Industriestaat wie Deutschland, in dem eine anhaltende Schwerpunktverschiebung der Beschäftigung hin zum Dienstleistungssektor zu verzeichnen ist, wird der Mensch in der heutigen Wissensgesellschaft ein immer wichtigerer Produktionsfaktor (Badura et al., 2010, S. 16). Durch den demografischen Wandel, den damit einhergehenden Geburtenrückgang und die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung wird die Zahl der von Langzeit- und chronischen Erkrankungen Betroffenen noch weiter ansteigen (Knieps und Pfaff, 2015, S. 15). Folglich ist durch die alternde Belegschaft und das sich verschiebende Krankheitsspektrum das Risiko für krankheitsbedingte Fehlzeiten erhöht (du Prel et al., 2015, S. 996). Umso mehr bedarf es in Unternehmen zukünftig präventiver Maßnahmen und Konzepte zur Handhabung von Fällen, bei denen Mitarbeiter von (chronischen) Erkrankungen bedroht oder bereits betroffen sind.

Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit „Individuelles Fehlzeitenmanagement als Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eines Versicherungs- und Finanzdienstleistungsunternehmens“ ist es, ein Konzept zu analysieren, das im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Anwesenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigern soll. Hierbei sollen sowohl die Kurz- und Langzeiterkrankten als auch die Mitarbeiter berücksichtigt werden, die keine krankheitsbedingten Fehlzeiten aufweisen.

Neben zahlreicher Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine weitere Möglichkeit, sich den beschriebenen Herausforderungen zu stellen, die Implementierung einer ausgeprägten und umfangreichen Gesprächskultur zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Auf diesen Grundgedanken gestützt, wird in der vorliegenden Arbeit ein sich noch in der Entwicklung befindendes Konzept der SIGNAL IDUNA Gruppe zur Steuerung von Fehlzeiten vorgestellt und analysiert.