

War for Talent

In einem zunehmenden Wettbewerb um die besten Köpfe – dem sogenannten War for Talent – ist für Arbeitgeber die Neugewinnung und Bindung von Mitarbeitern ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Ein professionelles Gesundheitsmanagement kann maßgeblich dazu beitragen, dass Bewerber und Mitarbeiter Unternehmen als attraktive

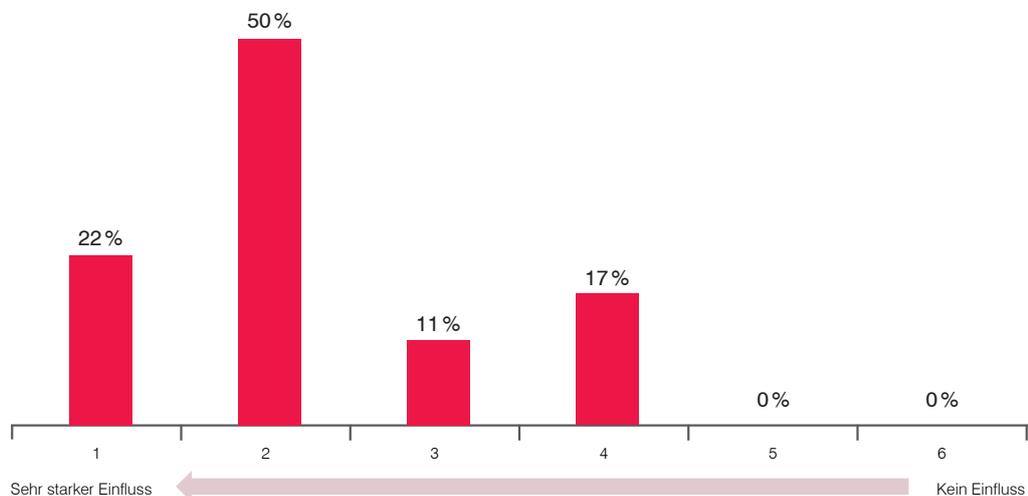
Arbeitgeber wahrnehmen. Für 72% der Befragten besitzt die betriebliche Vorsorge einen starken oder sehr starken Einfluss im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Keines der befragten Unternehmen gab an, dass betriebliche Vorsorge keinen oder nur schwachen Einfluss hat.



Dr. Andreas Penk, Vorsitzender der Geschäftsführung, Pfizer Deutschland:

„Deutschlands Wettbewerbsvorteil wird immer stärker auf Wissen und Kompetenz basieren. Daher müssen wir Arbeitnehmer über 50 oder 60 Jahre mit langjähriger Erfahrung aktiv im Unternehmen halten. Den Wandel – von der Leistungsgesellschaft hin zur Kompetenzgesellschaft – müssen wir aktiv managen. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter bis ins hohe Alter gewinnt daher einen immer höheren Stellenwert.“

Welchen Einfluss hat der „War for Talent“ auf die betriebliche Vorsorge?



Quelle: Booz & Company Befragung. Angaben in Prozent der befragten Unternehmen

Quellenangaben

1. Quelle: Booz & Company, New Demographics Study; Statistisches Bundesamt, Bevölkerung 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2009
2. Quelle: Booz & Company; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2009; Statistisches Bundesamt: Eckzahlen zum Arbeitsmarkt 2009; Statistisches Bundesamt: Inlandsproduktberechnung 2009
3. Quelle: Booz & Company; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2009; Statistisches Bundesamt: Eckzahlen zum Arbeitsmarkt 2009; Statistisches Bundesamt: Inlandsproduktberechnung 2009
4. Peter Oberender, Produktivitätsverluste durch bessere Versorgung deutlich reduzierbar, 2010
5. Rainer Thiehoff, Rechnet sich Arbeitsschutz im Betrieb? In R. Thiehoff (Hrsg.), Arbeitsschutz und Wirtschaftlichkeit (S. 1–6). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 1999; BKK-Gesundheitsreporte 2003–2010
6. Die Quellen für die Berechnung sind v. a. US-amerikanischen Ursprungs und beziehen sich meist auf Einzelfallanalysen. Nach Aldana (2001) liegt die Bandbreite des Return on Investment (ROI) zwischen 5,3 und 16 USD pro eingesetzten Dollar. Eine Meta-Analyse von Chapman (2005) aus 56 Studien ergibt einen durchschnittlichen ROI von 1:5,8. Bei Fokussierung auf 23 Studien mit zuverlässigen, validen Erhebungsmethoden (O'Donnell 2005) beträgt der durchschnittliche ROI 1:5.
7. Quelle: Alfons Holleederer, Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004, in Gesundheitswesen 2007, Nr. 69. Seit dieser Erhebung liegen keine neueren Zahlen vor.
8. Details zur Vorschrift sind auf der Website der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (www.dguv.de) einzusehen.
9. Stefan Webendörfer, Peter Messerer, Friedhelm Eberle, Andreas Zober (2004), Darmkrebsvorsorge im Betrieb in: Deutsche Medizinische Wochenschrift, 2004
10. Die öffentliche Konsultation „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“ endete am 24.1.2011. Daraus folgende Entschlüsse der Europäischen Kommission liegen derzeit noch nicht vor.
11. Adecco Institute: Demographic Fitness Survey: Switzerland, 2007; Gallup-Studie: Unengagiertes Arbeiten durch schlechtes Management – Milliardenverluste, 2010; Barmer: Gesundheitsreport, Teil III, 2007
12. Siehe Fußnote 7.
13. Quelle: RWE Power AG Mitarbeiterbefragung 2007

Cover-Foto © Julian Rupp/Westend61/Corbis