

# Branchenbericht Gesundheitswirtschaft

Befragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern  
von Mitgliedsunternehmen aus der Gesundheitswirtschaft und  
Sonderauswertung der Herbst-Konjunktur 2013



Die Sächsischen  
Industrie- und Handelskammern

## **Impressum**

Herausgeber:  
Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern  
im Freistaat Sachsen

IHK Chemnitz  
Straße der Nationen 25  
09111 Chemnitz

Telefon: 0371 6900-1350  
Telefax: 0371 6900-191350  
E-Mail: mehlhorn@chemnitz.ihk.de  
Internet: www.chemnitz.ihk24.de

Foto (Titelbild): Digitalstock

Stand: Dezember 2013

	Seite
<b>1 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2 Ergebnisse der Umfrage in der Gesundheitswirtschaft</b>	<b>6</b>
2.1 Die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft im IHK-Bereich	6
2.2 Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen	7
2.2.1 Beschäftigungssituation in der Gesundheitswirtschaft	7
2.2.2 Umsatzsituation in der Gesundheitswirtschaft	10
2.2.3 Fachkräftesituation in der Gesundheitswirtschaft	11
2.2.4 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	13
2.2.5 Netzwerkarbeit	14
2.2.6 Qualitätssicherung und -management	15
2.2.7 Themen mit zunehmender Bedeutung	16
<b>3 Sonderauswertung der Konjunkturergebnisse Herbst 2013 zur Gesundheitswirtschaft in Sachsen</b>	<b>18</b>
<b>4 Herausforderungen für die sächsische Gesundheitswirtschaft in den nächsten Jahren</b>	<b>20</b>
<b>5 Fragebogen</b>	<b>21</b>

# 1 Einleitung

Die Gesundheitswirtschaft ist eine in den letzten Jahren stark aufstrebende Branche. Im Freistaat Sachsen wurden 2010 etwa 14,4 Milliarden Euro für Gesundheit ausgegeben. Dieser Wert ist seit Jahren tendenziell ansteigend. Neben der Pflegeversicherung und der privaten Krankenversicherung weisen insbesondere auch die privaten Haushalte in Sachsen einen wachsenden Anteil an den Gesundheitsausgaben aus<sup>1</sup>.

Mit 15,2 Prozent lag der Anteil der Gesundheitsausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Sachsen 2010 fast 4 Prozentpunkte höher als in Gesamtdeutschland. Dies resultiert vor allem aus der im Bundesvergleich geringeren Wirtschaftsleistung je Einwohner. Denn trotz des überdurchschnittlich hohen Anteils der Gesundheitsausgaben am BIP lagen die Gesundheitsausgaben je Einwohner in Sachsen 2010 mit 3.467 Euro 1,4 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt.<sup>2</sup>

Die Bruttowertschöpfung der sächsischen Gesamtwirtschaft betrug im Jahr 2008 – aktuellere Zahlen liegen derzeit nicht vor – 84,884 Milliarden Euro, wovon 9,288 Milliarden Euro allein durch die Gesundheitswirtschaft erwirtschaftet wurden. Damit trägt die Gesundheitswirtschaft knapp 11 Prozent zur sächsischen Gesamtwertschöpfung bei. Zum Vergleich: Das Baugewerbe trägt knapp 6 Prozent und das verarbeitende Gewerbe, als stärkster Wirtschaftszweig Sachsens, knapp 20 Prozent<sup>3</sup> bei. Zudem entwickelte sich die Gesundheitswirtschaft in der letzten Dekade deutlich dynamischer als die Gesamtwirtschaft. Mit Ausnahme der Jahre 2001 und 2006 lagen die Wachstumsraten der sächsischen Gesundheitswirtschaft über denen der Gesamtwirtschaft.<sup>4</sup>

## ***Beschäftigungsentwicklung in der sächsischen Gesundheitswirtschaft***

Wie die Gesundheitsausgaben stieg auch die Zahl der Erwerbstätigen in der Gesundheitswirtschaft in Sachsen in den letzten Jahren stetig an. 2011 waren 14,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen in der Gesundheitswirtschaft tätig.<sup>5</sup> Damit nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2007 bis 2011 in der sächsischen Gesundheitswirtschaft um ca. 15 Prozent und damit mehr als doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft (6,9 Prozent) zu.<sup>6</sup>

Auf Grund der demografisch bedingten Strukturveränderungen in der sächsischen Bevölkerung prognostiziert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), trotz eines zu

---

<sup>1</sup> Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Gesundheitsökonomische Gesamtrechnungen 2008 bis 2012, S. 153.

<sup>2</sup> Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Gesundheitsökonomische Gesamtrechnungen 2008 bis 2012, S. 74 - 75

<sup>3</sup> Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Statistischer Bericht – Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung im Freistaat Sachsen 2001 bis 2010 P I J – j/10, S. 9

<sup>4</sup> Statistik in Sachsen 3/2007, S. 117 – 122

<sup>5</sup> Uwe Sujata, Antje Weyh: Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen – Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB-Regional Sachsen, 01/2012, S. 16

<sup>6</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 16

erwartenden deutlichen Rückgangs der Einwohnerzahl Sachsens, einen weiteren Beschäftigungsaufbau in der sächsischen Gesundheitswirtschaft. Insbesondere im Pflegebereich wird es bis 2020 laut Prognose einen Beschäftigungsanstieg um 2,6 Prozent geben.<sup>7</sup>

Dabei weist die Branche einen hohen Frauenanteil auf. 2011 waren 122.354 Frauen und 21.426 Männer in Gesundheitsberufen in Sachsen beschäftigt.<sup>8</sup> Die Zahl der geringfügig Beschäftigten war von 2007 bis 2011 leicht rückläufig.<sup>9</sup> Zudem bestanden die Arbeitsplätze in der sächsischen Gesundheitswirtschaft mit durchschnittlich 15 Jahren deutlich länger als im Durchschnitt der sächsischen Gesamtwirtschaft (knapp 9 Jahre). Auch die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse ist mit 3,4 Jahren in der Gesundheitswirtschaft Sachsens deutlich höher als über alle Branchen hinweg betrachtet (2,3 Jahre).<sup>10</sup>

Zudem sind im Bereich der Ausbildung gesundheitswirtschaftlicher Berufe, deutlich aufsteigende Tendenzen zu erkennen. So ist nicht nur die Zahl der Studierenden in der Fachrichtung Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften seit 2000 um gut 52 Prozent gestiegen, sondern auch die Zahl der Auszubildenden in den Gesundheitsberufen an Berufsfachschulen, nahm in diesem Zeitraum um fast 20 Prozent zu.<sup>11</sup>

Auf Grund der wirtschaftlichen Bedeutung der Gesundheitswirtschaft und der bevorstehenden weiteren Veränderungen in unserer Gesellschaft ist es wichtig, dass in Politik und Wirtschaft weiter für die Ausbildung und Beschäftigung in Gesundheitsberufen geworben, die Erhaltung und Förderung von Fachkräften gesichert und die Attraktivität der Branche erhalten bzw. weiter gesteigert wird.

Einen Beitrag dazu leisten die drei sächsischen Industrie- und Handelskammern mit dem vorliegenden Bericht. Er richtet sich in erster Linie an die Mitgliedsunternehmen der IHK, die der Gesundheitswirtschaft zugehörig sind. Ebenso wendet er sich auch an die Politik und die Verwaltung. Er soll die Schwerpunkte, die Situation, zukünftige Entwicklungen und Problemstellungen der Gesundheitswirtschaft aufzeigen und die Unternehmen zu einzelnen Fragestellungen sensibilisieren.

An der zugrundeliegenden Befragung im Februar 2013 haben sich 442 Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft beteiligt. 52 Prozent der Antworten kamen von Unternehmen des Gesundheitswesens. Die Händler sind mit 26 Prozent vertreten, gefolgt von 16 Prozent der Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich. Die Beteiligung von 61 Apothekern erlaubt spezifische Aussagen in diesem Bereich.

---

<sup>7</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 13-14

<sup>8</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 24/ Tabelle 7

<sup>9</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 18

<sup>10</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 33

<sup>11</sup> IAB-Regional Sachsen 01/2012, S. 15

## 2 Ergebnisse der Umfrage in der Gesundheitswirtschaft<sup>12</sup>

### 2.1 Die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft im IHK-Bereich

Die Gesundheitswirtschaft in den einzelnen Bereichen klar abzugrenzen, ist nicht einfach. Auf Grund ihres Querschnittcharakters hat sie Schnittmengen mit allen „klassischen“ Branchen, wie der Industrie, dem Handel und dem Dienstleistungsbereich, aber auch mit anderen Querschnittsbranchen, wie dem Tourismus.

Für die statistische Erfassung der Gesundheitswirtschaft gibt es noch keine allgemeingültige Definition. Der Umfrage liegt daher eine Begriffsdefinition zugrunde, die sich in ihrer Systematik an die des Statistischen Landesamtes Sachsen sowie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) anlehnt. Tätigkeiten, die nicht eindeutig zu anderen Branchen abgegrenzt werden konnten oder die nur der Schönheit dienen, wurden außen vor gelassen. Nicht berücksichtigt wurden daher z. B. der Gesundheitstourismus, der Handel mit Nahrungsergänzungsmitteln, die Herstellung und der Handel mit kosmetischen Erzeugnissen, Friseur- und Kosmetiksalons oder Tätowier- und Piercing-Studios.

Danach umfasst die **Gesundheitswirtschaft** im Sinne der vorliegenden Umfrage das Gesundheitswesen, die Gesundheitsindustrie, den Handel mit Gesundheitsprodukten, die Forschung und Entwicklung im Gesundheitsbereich sowie die sonstigen Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft.

Das **Gesundheitswesen** umfasst drei Bereiche:

- *Gesundheitswesen im engeren Sinn*<sup>13</sup>: Hierunter fallen Krankenhäuser, Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken, Betrieb eines medizinischen Versorgungszentrums, Arztpraxen, medizinische Massage-, Krankengymnastik- und Heilpraktikerpraxen, Krankentransport und Rettungswesen, Ernährungsberatung und medizinische Labore, Podologen und sonstige Tätigkeiten.
- Das *Sozialwesen* umfasst die soziale Betreuung älterer und/oder behinderter Menschen, ambulante soziale Dienste, die Alten- und Krankenpflege und sonstige pflegerische Betreuung, wie zum Beispiel die Hauswirtschaft.
- Unter *Heime* sind Pflegeheime, stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung, Alten- und Behindertenheime und sonstige Heime inbegriffen.

Die **Gesundheitsindustrie** (Pharmazie und Medizintechnik) beinhaltet das Herstellen von pharmazeutischen Erzeugnissen, die Reparatur und Wartung der Medizintechnik, das Herstellen von Bestrahlungs- und Elektrotherapiegeräten sowie von elektromedizinischen Geräten, die Herstellung von Behindertenfahrzeugen, die Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Geräten.

---

<sup>12</sup> Die Auswertung der aktuellen Umfrage basiert auf Aussagen der antwortenden sächsischen Unternehmen, die nach der vorliegenden Definition der Industrie- und Handelskammer zugehörig sind. Handwerksbetriebe und freie Berufe, die ebenso der Gesundheitswirtschaft zugehörig sind, wurden nicht befragt. Die Auswertung ist statistisch belastbar, jedoch nicht repräsentativ für die sächsische Gesundheitswirtschaft gesamt.

<sup>13</sup> Die Mitgliedschaft in der IHK ist jeweils abhängig von der Rechtsform des Unternehmens. So sind Krankenhäuser, Arztpraxen und Freiberufler zum Großteil keine Mitglieder der IHK.

Der **Handel mit Gesundheitsprodukten und -artikeln** umfasst den Groß- und Einzelhandel sowie die Handelsvermittlung, den Versandhandel mit pharmazeutischen, medizinischen, orthopädischen Erzeugnissen, Augenoptiker, Apotheken und den Einzelhandel mit freiverkäuflichen Arzneimitteln.

Die **Forschung und Entwicklung** bedient den Bereich der Biotechnologie und der Medizin.

**Sonstige Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft** beinhalten:

Beratungsdienstleistungen im Gesundheitswesen und im Arbeitsschutz, die Vermietung von medizinischen Geräten, die Desinfektion und Reinigung von Krankenhäusern und Praxen, die Bildung im Gesundheitswesen, die öffentliche Verwaltung und die Sozialversicherung, den Betrieb von Sportanlagen und Fitnesszentren, die Interessenvertretung und Vereinigungen, Saunas/Solarien/Bäder, die Fuß- und Handpflege sowie die Wellnessberatung.

Neben der Abgrenzung und Zuordnung von Tätigkeiten wird die Gesundheitswirtschaft noch nach der Finanzierung unterschieden: Der erste Gesundheitsmarkt umfasst die Gesundheitsversorgung, welche größtenteils durch erstattungsfähige Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung sowie der Privaten Krankenversicherung abgedeckt wird. Der zweite Gesundheitsmarkt betrachtet rein privat finanzierte Waren und Dienstleistungen.

## **2.2 Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen<sup>14</sup>**

### **2.2.1 Beschäftigungssituation in der Gesundheitswirtschaft**

Die Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligten, sind größtenteils Kleinst- und Kleinunternehmen. Dies wird beim Blick auf die Beschäftigtenstruktur sichtbar. Zu den Beschäftigten zählen Auszubildende, geringfügig Entlohnte, Teilzeit- sowie Vollzeitbeschäftigte.

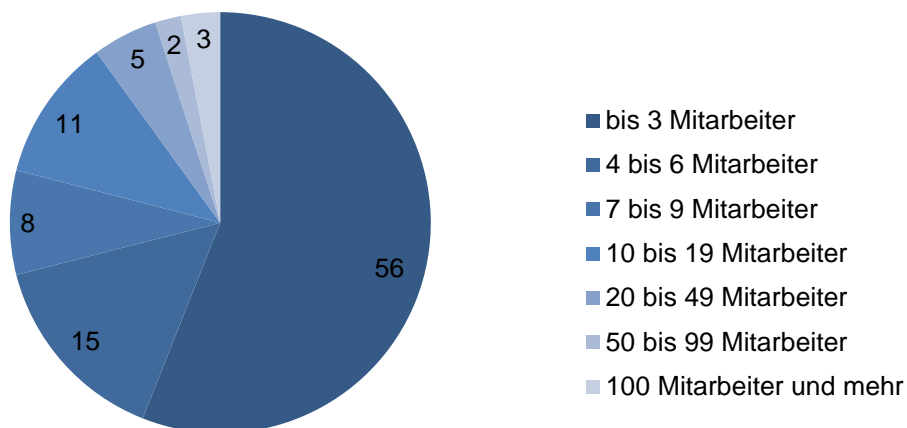
Die Beschäftigtengrößenklassen sind in Abbildung 1 dargestellt. 56 Prozent der Unternehmen haben bis zu 3 Mitarbeiter<sup>15</sup>. Nur 5 Prozent der Unternehmen befinden sich in der Größenklasse mit mehr als 50 Mitarbeitern (24 Unternehmen).

---

<sup>14</sup> Die Aussagen zur Gesundheitswirtschaft in Sachsen beziehen sich auf die Antworten der IHK-Mitgliedsunternehmen.

<sup>15</sup> Unter der Beschäftigtengrößenklasse bis 3 Mitarbeiter fallen auch diejenigen Unternehmen, die keine Angestellten haben.

**Abbildung 1: Struktur der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklasse (in Prozent)**



N= Antwortende Unternehmen gesamt

Die teilnehmenden sächsischen Unternehmen weisen im Befragungszeitraum 7.239 Beschäftigte aus.<sup>16</sup> Im Gesundheitswesen ist das Gros aller Beschäftigten (71 Prozent, 5.165 Beschäftigte) angestellt.

Unternehmen, die länger als 10 Jahre bestehen, sind gemessen an den Beschäftigten pro Unternehmen in der Regel größer als jüngere Unternehmen.

**Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur in Bezug auf das Unternehmensalter (in Prozent)**

	bis 3 Mitarbeiter	4 bis 6 Mitarbeiter	7 bis unter 10 Mitarbeiter	10 bis unter 20 Mitarbeiter	20 bis unter 50 Mitarbeiter	50 und mehr Mitarbeiter	Gesamt
bis unter 5 Jahre	26	2	1	1	1	0	31
5 bis unter 10 Jahre	17	3	1	1	1	1	24
10 und mehr	12	10	6	10	3	4	45

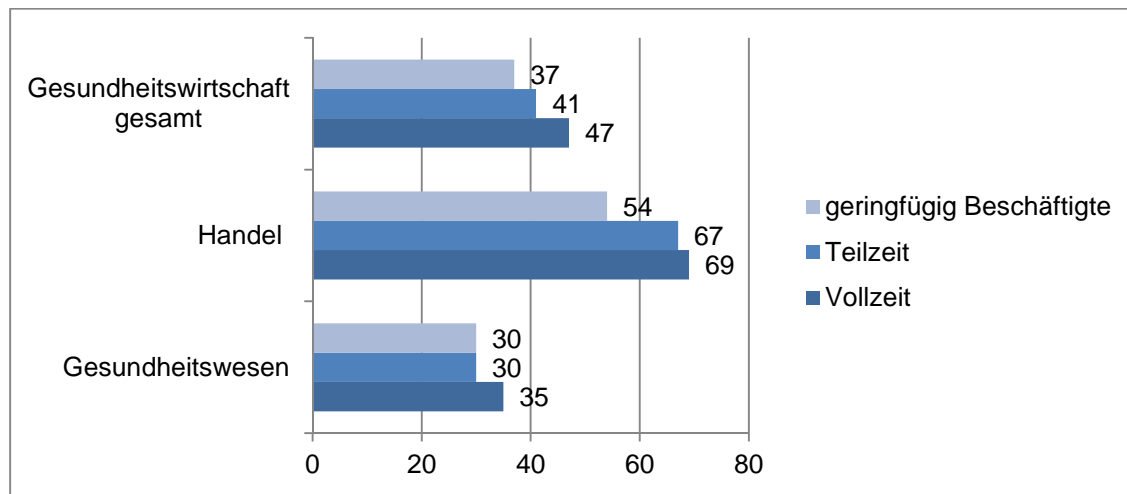
N = antwortende Unternehmen insgesamt. Durch die Darstellung der gerundeten Prozentwerte kommt es zu Rundungsdifferenzen.

74 Prozent der Unternehmen, die 10 Jahre und länger am Markt tätig sind, beschäftigen mehr als 3 Mitarbeiter, 10 Prozent weisen mehr als 50 Mitarbeiter aus. Demgegenüber hat bei den unter 5-jährigen kein Unternehmen mehr als 100 Mitarbeiter. 83 Prozent dieser Unternehmen haben maximal 3 Beschäftigte.

<sup>16</sup> Hierunter zählen die Betriebsbeschäftigten (inkl. Unternehmer).



**Abbildung 2: Inanspruchnahme der Beschäftigungsmodelle Teilzeit, Vollzeit und geringfügig Beschäftigte im Vergleich (in Prozent)**



N = Antwortende Unternehmen zur Beschäftigung in Bezug auf Umfragebeteiligung gesamt und die Beteiligung Gesundheitswesen und Handel

Die 206 auf diese Frage antwortenden Unternehmen der Gesundheitswirtschaft (47 Prozent, vgl. Abb. 2) beschäftigen 2.912 Arbeitnehmer in Vollzeit. 28 Prozent dieser Unternehmen haben einen, ein Viertel 3 bis 5 Mitarbeiter in Vollzeit (26 Prozent).

41 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft nutzen Teilzeitbeschäftigung. Knapp ein Viertel der Unternehmen beschäftigt dabei einen Mitarbeiter in Teilzeit (24 Prozent).

37 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft arbeiten im Befragungszeitraum mit insgesamt 548 geringfügig Beschäftigten zusammen. Davon haben zwei Drittel der Unternehmen 1 bis 2 Mitarbeiter geringfügig angestellt (67 Prozent).

**Tabelle 2: Anzahl der Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit im Vergleich zwischen Handel, Gesundheitswesen und Gesundheitswirtschaft gesamt**

	Mitarbeiter in Vollzeit	Mitarbeiter in Teilzeit	geringfügig Beschäftigte
Gesundheitswesen	1.767	2.254	303
Handel	708	338	134
Gesundheitswirtschaft gesamt	2.912	2.774	548

N= Antworten der Unternehmen gesamt

In der Gesundheitswirtschaft beschäftigen mehr Unternehmen Vollzeit- als Teilzeitkräfte. Nur im Gesundheitswesen ist Teilzeitbeschäftigung (2.254 Mitarbeiter) öfter anzutreffen als die Beschäftigung in Vollzeit (1.767 Mitarbeiter, vgl. Tabelle 2).

Die Unternehmen aus dem Gesundheitswesen gehören zu den größeren Arbeitgebern. So beschäftigen die 80 auf die Frage antworteten Unternehmen des Gesundheitswesen 1.767

Arbeitnehmer in Vollzeit. 19 Prozent der Unternehmen des Gesundheitswesens haben 20 und mehr vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter.

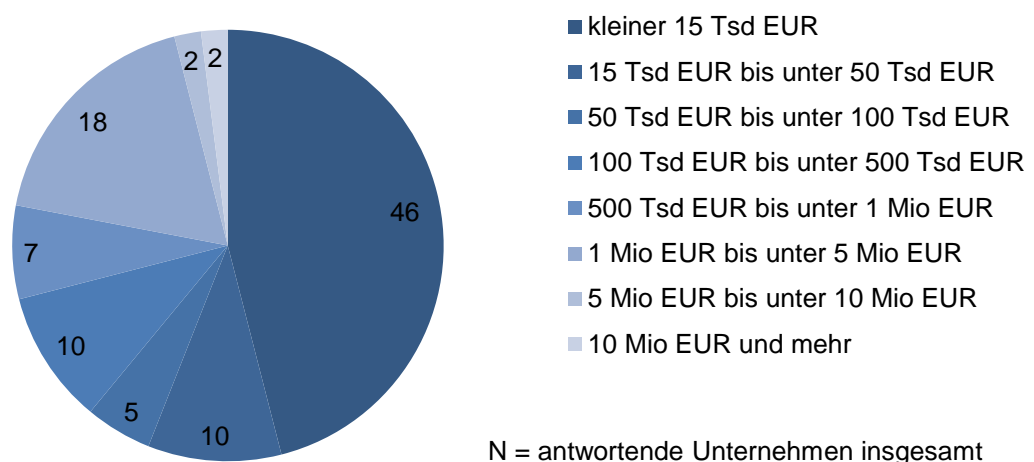
30 Prozent der Unternehmen des Gesundheitswesens, die sich an der Umfrage beteiligten, arbeiten mit 2.254 Teilzeitbeschäftigten zusammen (69 Unternehmen). 39 Prozent dieser Unternehmen beschäftigen 1 bis 2, knapp ein Drittel mehr als 20 Arbeitnehmer in Teilzeit (29 Prozent).

Im Handel überwiegt die Vollzeitbeschäftigung. 67 Prozent dieser Unternehmen beschäftigen 708 Arbeitnehmer in Vollzeit (79 Unternehmen). 24 Prozent arbeiten mit mehr als 6 Vollzeitkräften zusammen. Ähnlich viele Unternehmen des Handels greifen auf die Teilzeitbeschäftigung zurück (69 Prozent). Knapp die Hälfte der Unternehmen beschäftigen 3 bis 5 Teilzeitkräfte (49 Prozent).

11 Prozent der Unternehmen geben an, den Fachkräftenachwuchs über Ausbildungsverhältnisse selbst nachzuziehen. Knapp die Hälfte der ausbildenden Unternehmen kommt aus dem Gesundheitswesen. 45 Prozent der Ausbildungsunternehmen haben einen, 19 Prozent der Unternehmen mehr als 6 Auszubildende.

## 2.2.2 Umsatzsituation in der Gesundheitswirtschaft

**Abbildung 3: Struktur der Unternehmen nach Umsatzgrößenklassen (in Prozent)**



Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen ist auch bezüglich des Umsatzes durch Kleinst- und Kleinunternehmen geprägt.

46 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft erwirtschaften bis zu 15 Tsd. EURO im Jahr. Diese Unternehmen sind hauptsächlich im Dienstleistungsbereich (50 Prozent der Gesundheitsdienstleister) sowie im Gesundheitswesen (62 Prozent der Unternehmen aus dem Gesundheitswesen) zu finden. 50 Prozent der Händler befinden sich in der Umsatzgrößenklasse von 1 Mio. EUR bis unter 5 Mio. EUR, 82 Prozent davon sind Apotheker.

**Tabelle 3: Struktur der Unternehmen nach Umsatzgröße unter Berücksichtigung des Unternehmensalters (in Prozent)**

	kleiner als 15 Tsd EUR	15 Tsd EUR bis unter 50 Tsd. EUR	50 Tsd. EUR bis unter 100 Tsd. EUR	100 Tsd. EUR bis unter 500 Tsd. EUR	500 Tsd. EUR bis unter 1 Mio. EUR	1 Mio. EUR und mehr
bis unter 5 Jahre	21	5	1	3	1	1
5 bis unter 10 Jahre	15	3	2	2	1	3
10 und mehr	9	3	2	6	6	19
Gesamt	44	11	5	11	7	23

N = alle antwortenden Unternehmen. Durch die Darstellung der gerundeten Prozentwerte kommt es zu Rundungsdifferenzen.

Je älter die Unternehmen sind, umso mehr erwirtschaften sie durchschnittlich an Umsatz. So erzielen 42 Prozent der Unternehmen, die 10 Jahre und länger am Markt aktiv sind, mehr als 1 Mio. EUR im Jahr. Bei den jüngeren Unternehmen sind dies nur knapp 6 Prozent.

### 1. oder 2. Gesundheitsmarkt?

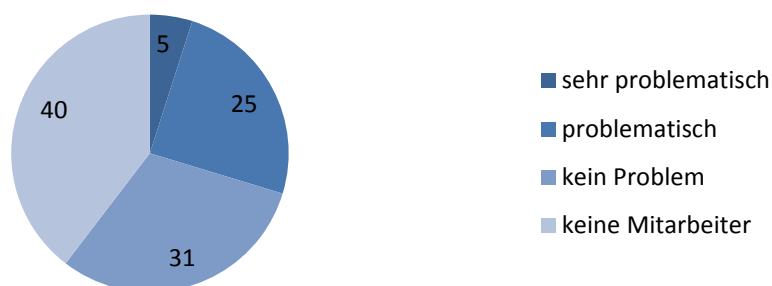
In der Regel setzt sich der Umsatz der Unternehmen sowohl aus privat getragenen Leistungen und Leistungen der Sozialversicherungsträger (SV-Träger) zusammen.

45 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft erzielen ihren Umsatz zu 100 Prozent durch die Leistungen im zweiten Gesundheitsmarkt, also ohne die Beteiligung der SV-Träger. 57 Prozent dieser Unternehmen sind dem Gesundheitswesen zuzuordnen. Knapp 6 Prozent der beteiligten Unternehmen generieren ihren Umsatz 100-prozentig aus Zahlungen der SV-Träger. 49 Prozent der Unternehmen sind sowohl am ersten als auch am zweiten Gesundheitsmarkt aktiv.

### 2.2.3 Fachkräftesituation in Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

Die Umfrage zeigt, dass die Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften für die sächsische Gesundheitswirtschaft einen hohen Stellenwert hat.

**Abbildung 4: Aktuelle Fachkräftesituation der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft (in Prozent)**



N = auf die Frage antwortenden Unternehmen. Durch die Darstellung der gerundeten Prozentwerte kommt es zu Rundungsdifferenzen.

Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 30 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft, die auf diese Frage antworteten an, dass es problematisch ist, Fachkräfte zu finden. Für 31 Prozent stellt die aktuelle Fachkräftesituation im Unternehmen kein Problem dar. Keine Relevanz hat dieses Thema für knapp 40 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft, überwiegend jene Unternehmen, die keine bzw. bis 3 Mitarbeiter beschäftigen (161 Unternehmen).

43 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft, die sich zur Fachkräftesituation äußerten, zeichneten auch für die Zukunft kein optimistisches Bild. 62 Prozent der Unternehmen, deren aktuelle Fachkräftesituation bereits problematisch bis sehr problematisch ist, erwarten, dass sich die Fachkräftesituation noch verschlechtern wird. Für 35 Prozent der Unternehmen wird die problematische Situation unverändert bleiben und 20 Prozent der Unternehmen, die bisher kein Problem mit Fachkräften hatten, befürchten eine negative Entwicklung.

Auf die Frage, wie sich im Pflegebereich die Bedarfe entwickeln werden, prognostizieren 65 Prozent der Unternehmen bis 2020 einen wachsenden Bedarf in der ambulanten Pflege und 41 Prozent auch in der häuslichen Kurzzeitpflege, wodurch in diesem Teilmarkt eine Verschärfung der Fachkräftesituation zu erwarten ist.

### ***Bedarfsgerechte Berufsbilder***

Im Zusammenhang mit der Einschätzung der Fachkräftesituation wurden die Unternehmen zu bedarfsgerechten Berufsbildern befragt. Insgesamt 22 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft zeigten sich damit unzufrieden.

Allgemein wird von den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft mehr Praxisbezug in den einzelnen Ausbildungsberufen gefordert. Speziell die Fitness-Branche drängt auf mehr Praxisnähe sowie regionale Angebote, wie beim Sport- und Fitnesskaufmann. Auch eine Erhöhung der sozialen Kompetenz und der psychischen Belastbarkeit wird für notwendig erachtet.

Ein weiteres Problemfeld sind die oftmals zu breiten Berufsbilder, die wenig Spezialisierung ermöglichen. Beispielhaft kann hier die duale Ausbildung als Vorbild dienen, die die wichtigen praktischen Komponenten mit einer breiten theoretischen Ausbildung kombiniert. Aus dem Gesundheitswesen kommt die Forderung einer gezielten Ausbildung für Betreuung bei Demenz, die Integration der manuellen Therapie bei der Ausbildung der Physiotherapeuten sowie die praxisnahe Ausbildung und Qualifikation für Betreuer in der Pflege. Da gerade auch in diesen Bereichen nicht nur die fachliche Qualität wichtig ist, wird seitens der Unternehmer angeregt, die persönliche Eignung bereits während der Ausbildung bzw. davor auf den Prüfstand zu stellen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Qualifikationsangeboten. 81 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft sind grundsätzlich zufrieden. 19 Prozent sehen jedoch Änderungsbedarfe hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen. Die Unternehmer regten unter anderem an, dass bei Qualifikationen von Arbeitslosen durch die Agentur für Arbeit stärker auf die persönliche Eignung der Teilnehmer geachtet werden sollte.

## 2.2.4 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung stellen eine Möglichkeit dar, die Beschäftigten langfristig leistungsfähig zu halten und so dem erwarteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Während sich dies bei Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten schon deutlich manifestiert, liegt bei kleineren Betrieben noch viel Potenzial brach.

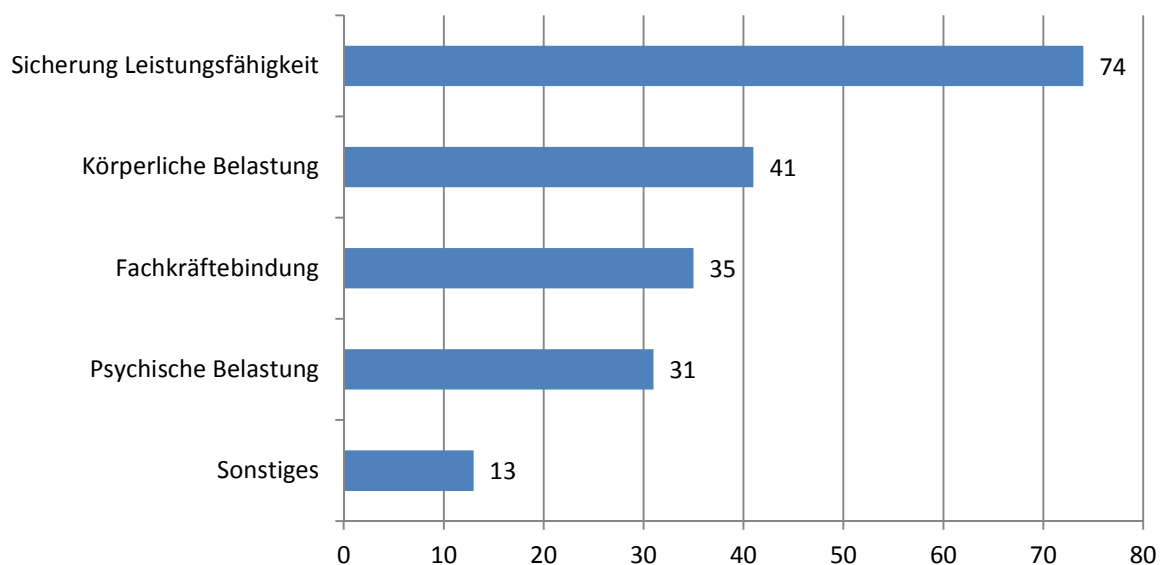
**Tabelle 4: Einsatz von betrieblichem Gesundheitsmanagement in den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft (in Prozent)**

	bis 3 Mitarbeiter	4 bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 und mehr Mitarbeiter	Gesamt
ja, wird umgesetzt	2	2	5	3	12
wird teilweise umgesetzt	1	4	3	3	10
ist in Planung	2	1	1	0	5
spielt keine Rolle	50	15	8	0	73

N = Antwortende Unternehmen. Durch die Darstellung der gerundeten Prozentwerte kommt es zu Rundungsdifferenzen.

Die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft, die an der Umfrage teilnahmen und 50 Mitarbeiter und mehr beschäftigen, haben überwiegend in Maßnahmen der BGF investiert (22 von 24 Unternehmen). Insgesamt setzen allerdings 73 Prozent der Unternehmen kein betriebliches Gesundheitsmanagement um. Hierunter fallen vor allem Unternehmen, die keine bzw. bis 3 Mitarbeiter aufweisen. 32 Prozent dieser Unternehmen beschäftigen mehr als 4 Arbeitnehmer.

**Abbildung 5: Gründe für den Einsatz von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung (in Prozent)**



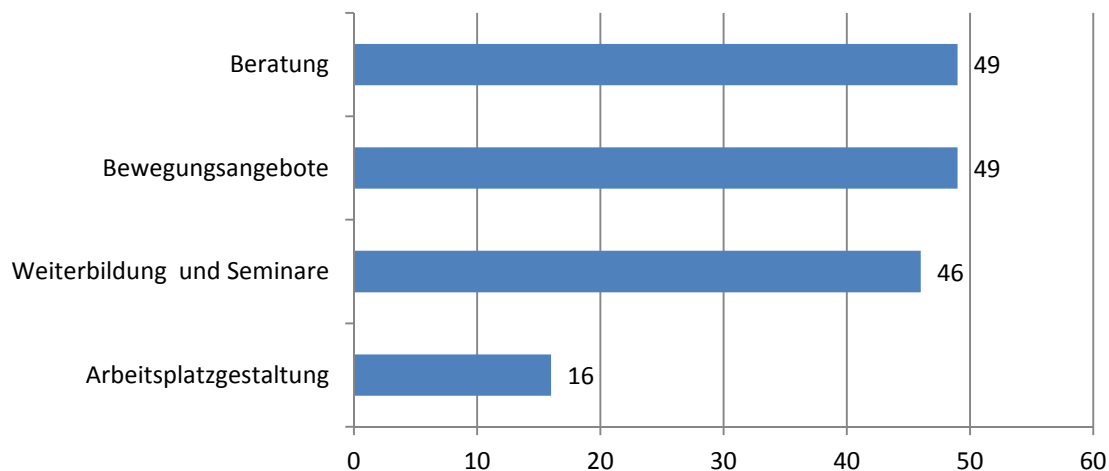
N = Antworten der Unternehmer.

Die Zunahme psychischer Erkrankungen sowie der bereits spürbare Fachkräftemangel sind auch in der Gesundheitswirtschaft Treiber für Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter. Für 74 Prozent der Unternehmen, welche BGF-Maßnahmen intern umsetzen bzw. planen, steht der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter an erster Stelle. Danach rangieren die Reduzierung der körperlichen Belastung der Mitarbeiter mit 41 Prozent auf dem zweiten und die Fachkräftebindung mit 35 Prozent auf dem dritten Rang. Als sonstige Gründe gaben die Unternehmen Teamstärkung, persönliches Wohlergehen, Minderung der Ausfallzeiten und bestehenden Leistungsdruck an.

### ***Trend zur Erweiterung des Unternehmensportfolios mit Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung***

Die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft haben das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung allerdings auch als Möglichkeit erfasst, ihr Angebot zu erweitern. Es ist ein leichter Trend zu verzeichnen, dass Unternehmen der Gesundheitswirtschaft ihr Portfolio hinsichtlich spezifischer Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung ergänzen. 21 Prozent, der auf diese Frage antwortenden Unternehmen gaben an, dies getan zu haben. Im Wesentlichen erstreckt sich das Portfolio (vgl. Abb.) auf Bewegungsangebote, Beratung und Weiterbildung/Seminare. 16 Prozent der Unternehmen, haben die Thematik Arbeitsplatzgestaltung aufgegriffen (vgl. Abbildung).

**Abbildung 6: Angebote der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft zur Betrieblichen Gesundheitsförderung**

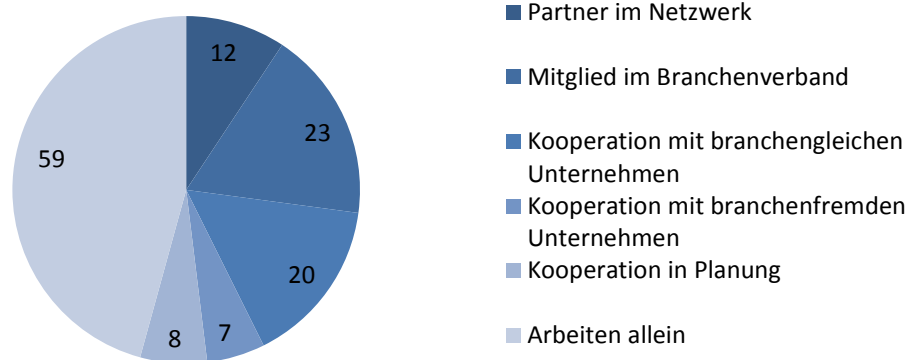


N= Antworten der Unternehmer

### **2.2.5. Netzwerkarbeit**

Die befragten Unternehmen der Gesundheitswirtschaft zeigen, dass es bei der Vernetzung noch Verbesserungspotenziale gibt. 59 Prozent der Unternehmen arbeiten allein. Nur in der Medizintechnik überwiegt der Vernetzungsgedanke (21 Antworten, davon arbeiten 6 allein).

**Abbildung 7: Beteiligung der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft an Netzwerken (in Prozent)**



N=Antworten der Unternehmen

Besonders wenige Kooperationen gehen Unternehmen ein, die bis drei Mitarbeiter beschäftigen. 69 Prozent dieser Unternehmen geben an, nicht vernetzt zu sein oder weniger als 15.000 EUR Umsatz pro Jahr erzielen. Hier sind es 74 Prozent, die allein arbeiten. Ursache für diese Zurückhaltung sind größenbedingt fehlende Ressourcen.

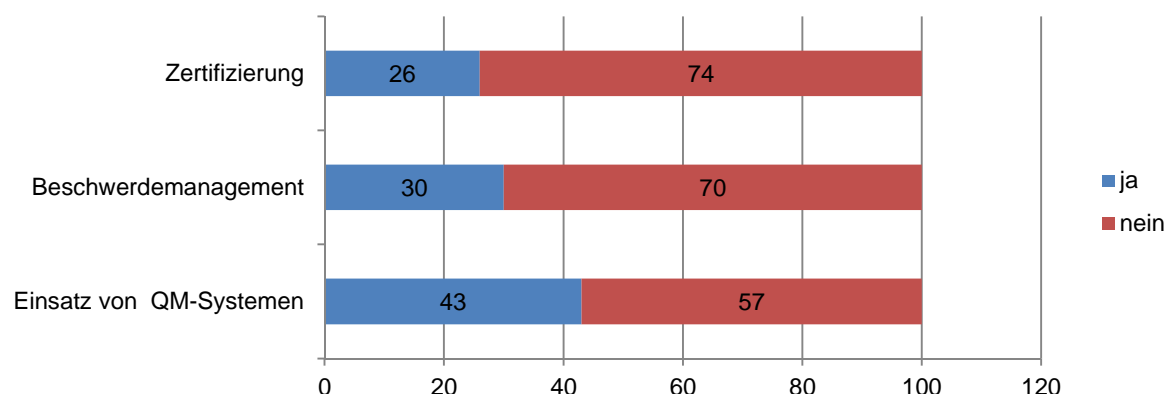
Gut vernetzt sind demgegenüber besonders Unternehmen, die mindestens 10 Jahre am Markt tätig sind und zwischen 1 Mio. EUR und unter 5 Mio. EUR Umsatz im Jahr erzielen. In dieser Kategorie arbeiten 19 Prozent allein, 26 Prozent kooperieren mit branchengleichen Unternehmen und 41 Prozent sind Mitglied in einem Branchenverband.

Die Unternehmen arbeiten bevorzugt mit branchengleichen Unternehmen zusammen bzw. wirken in einem Branchenverband mit. Selten kooperieren die Unternehmen über ihre Branche hinaus mit anderen Marktteilnehmern (7 Prozent der Unternehmen). Somit werden andere Unternehmen entlang der Wertschöpfungsketten kaum als Vernetzungspartner gesehen.

### 2.2.6 Qualitätssicherung und -management in den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

Eine Säule des Markterfolgs ist die Qualitätssicherung durch den Einsatz von Qualitätsmanagementsystemen (QM) oder auch nur einzelner Qualitätssicherungsmaßnahmen. In der Gesundheitswirtschaft ist die Nutzung solcher Systeme heterogen, wie das Cluster selbst.

**Abbildung 10: Nutzung von Qualitätssicherungsmaßnahmen durch die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft (in Prozent)**



N =antwortende Unternehmen

Weniger als die Hälfte der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft bedienen sich solcher Maßnahmen. 26 Prozent der Unternehmen sind zertifiziert, ob nach DIN EN ISO 9001:2008 oder je nach Branchenzugehörigkeit und Angebot nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), im Bereich der Medizinprodukte nach der DIN EN 13485 oder des Bureau Veritas nach DIN EN ISO 2001:2008 sowie anderen privaten Institutionen.

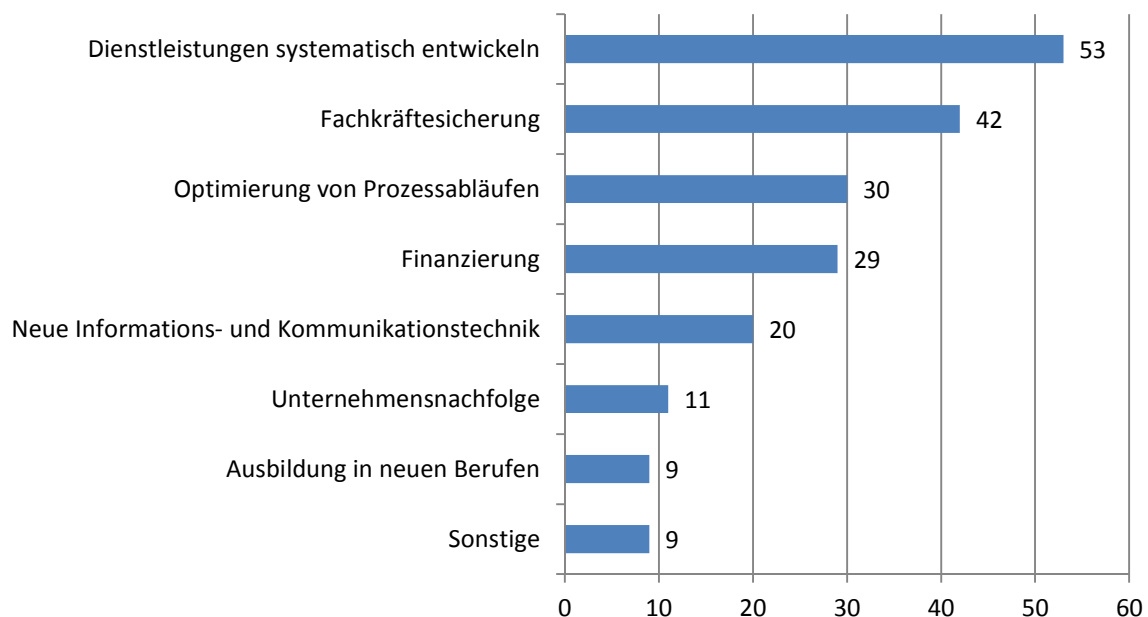
30 Prozent der Unternehmen der Gesundheitswirtschaft setzen gezielt Beschwerdemanagement ein. 43 Prozent der Befragten vertrauen auf den Einsatz eines QM-Systems. Die Unternehmen nutzen dabei eine ganze Bandbreite an Instrumenten. Neben der Beteiligung von Mitarbeitern in Qualitätszirkeln oder an Befragungen, führen sie Kundenumfragen durch, nutzen Kummerbriefkästen oder arbeiten nach einem selbstentwickelten Konzept, geben Handlungsanleitungen heraus und führen Qualitätsprüfungen durch. Wichtig ist, nach Ansicht der Befragten, jedoch das klare Bekenntnis der Geschäftsleitung zur Relevanz der Kundenzufriedenheit.

Besonders die Apotheker nutzen Systeme zur Qualitätssicherung. 77 Prozent der befragten Apotheker setzen zur Optimierung ihrer Prozesse ein Qualitätsmanagementsystem ein. Die Zertifizierung ist hingegen kein überwiegend verbreitetes Instrument. Nur 37 Prozent der Apotheker sind zertifiziert. Dies resultiert wahrscheinlich aus der starken Reglementierung der Branche. Die hohen gesetzlichen Vorgaben machen diese freiwilligen Elemente zur Qualitätssicherung entbehrlich.

### 2.2.7 Themen mit zunehmender Bedeutung

Zwei wesentliche Aufgabenfelder haben sich bei der Frage nach zukünftig wichtigen Themen der Unternehmen als besonders bedeutend herauskristallisiert. Erstens: Wie können Dienstleistungen systematisch entwickelt werden? Zweitens: Die Fachkräftesicherung.

**Abbildung 8 Themen, die für die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft zukünftig in besonderen Maße relevant sind (in Prozent)**



N = Antworten der Unternehmen



Besonders die Unternehmen mit bis zu 15.000 EUR Jahresumsatz, hierunter fallen vor allem Gesundheitsdienstleister und Unternehmen des Gesundheitswesens, sehen die weitere Entwicklung ihrer Dienstleistungen als ein wichtiges Thema an (48 Prozent). Die Weiterentwicklung des Dienstleistungsportfolios wird als entscheidend angesehen, um die eigene Existenz zu sichern und wettbewerbsfähig zu bleiben. Ansatzpunkte sind insbesondere die Anpassung an neue Bedarfe auf Grund des demografischen Wandels oder dem zunehmenden Bewusstsein der Unternehmen, ihre Fachkräfte zu halten. Letzteres wird auch in der Angebotserweiterung zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Unternehmen deutlich. Das Thema Fachkräftesicherung zeigt damit nicht nur Probleme der Unternehmen auf, sondern bietet auch neue Geschäftschancen.

Etwas anders zeigt sich das Bild für die Apotheker. Mit 64 Prozent steht hier die Fachkräftesicherung an erster Stelle.

### 3 Sonderauswertung der Konjunkturergebnisse Herbst 2013 zur Gesundheitswirtschaft in Sachsen

Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen zeigt sich in insgesamt guter Verfassung und blickt entsprechend positiv auf die kommenden Monate. Gleichwohl zeigen die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft Faktoren – wie den zunehmenden Fachkräftebedarf – auf, die sich als Risiko erweisen können, wenn nicht gegengesteuert wird. Dies zeigt auch die Sonderauswertung der Konjunkturergebnisse der sächsischen Industrie- und Handelskammern Herbst 2013. An dieser Umfrage beteiligten sich 114 Unternehmen aus der sächsischen Gesundheitswirtschaft.

Die Geschäftslage in der Gesundheitswirtschaft stellt sich gegenwärtig positiv dar. 49 Prozent der Unternehmen berichten von einer guten, lediglich 6 Prozent von einer schlechten Situation. Damit ist die Lage in der Gesundheitswirtschaft besser als in der Gesamtwirtschaft Sachsens. Hier beurteilten 45 Prozent der Unternehmen die Geschäftslage mit gut und 9 Prozent schlecht.

Auch die Umsatzsituation spiegelt das gute Geschäftsklima in der Gesundheitswirtschaft wider. Obwohl 20 Prozent der Befragten von Umsatzrückgängen berichten, konnten 36 Prozent der Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr ihren Umsatz steigern. 44 Prozent der Befragten verzeichneten gleichbleibende Umsätze. Begünstigt durch die positive Umsatzentwicklung verbesserte sich die Gewinnsituation deutlich (Saldo aus positiven und negativen Meldungen: 35 Punkte). Dabei weist mehr als jedes zweite Unternehmen derzeit einen Gewinn aus (51 Prozent), knapp ein Drittel der Befragten arbeitet kostendeckend (32 Prozent).

Die Entwicklung der Ertragslage beurteilen die Unternehmen hingegen etwas weniger optimistisch (Saldo: 5 Punkte). Es berichten zwar 27 Prozent der Unternehmen von positiven sowie 51 Prozent von gleichbleibenden Erträgen, jedoch verzeichnen 22 Prozent der befragten Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft eine rückläufige Ertragsentwicklung.

Auf Personalentscheidungen wirkt sich die insgesamt gute wirtschaftliche Lage positiv aus. Mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent) hat weitere Arbeitsplätze geschaffen, während nur 12 Prozent ihren Personalbestand reduzierten. Damit bauten in dieser Branche überdurchschnittlich viele Unternehmen Beschäftigung auf (Saldo Gesundheitswirtschaft: + 23, Saldo Dienstleistungswirtschaft: + 17, Saldo Gesamtwirtschaft: + 12). Über alle Teilbranchen der Gesundheitswirtschaft hinweg geben 37 Prozent der Unternehmen an, sich mit dem Problem Fachkräftemangel auseinandersetzen zu müssen.

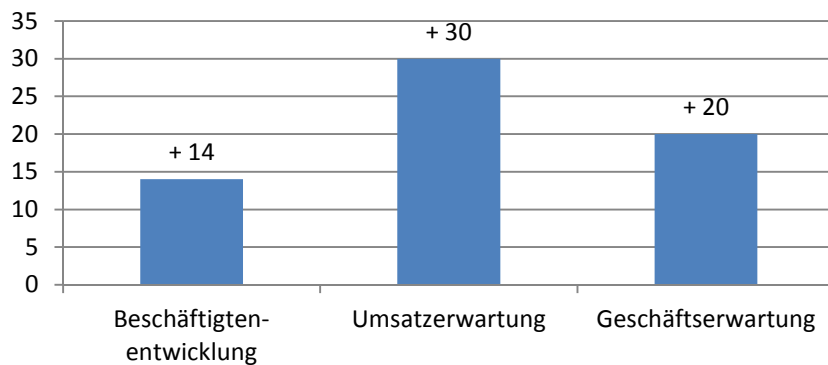
#### ***Prognosen für das Geschäftsjahr 2014***

Dem kommenden Geschäftsjahr sehen die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft optimistisch entgegen. 28 Prozent der Befragten erwarten eine günstigere, 64 Prozent eine gleichbleibende Geschäftslage.

90 Prozent der Unternehmen rechnen in den kommenden Monaten mit gleich bleibenden (51 Prozent) oder steigenden Umsätzen (39 Prozent). Die positiven Erwartungen spiegeln sich auch in den Beschäftigungsplänen wider.

21 Prozent der Befragten planen Personal einzustellen, lediglich 7 Prozent wollen ihren Personalbestand reduzieren.

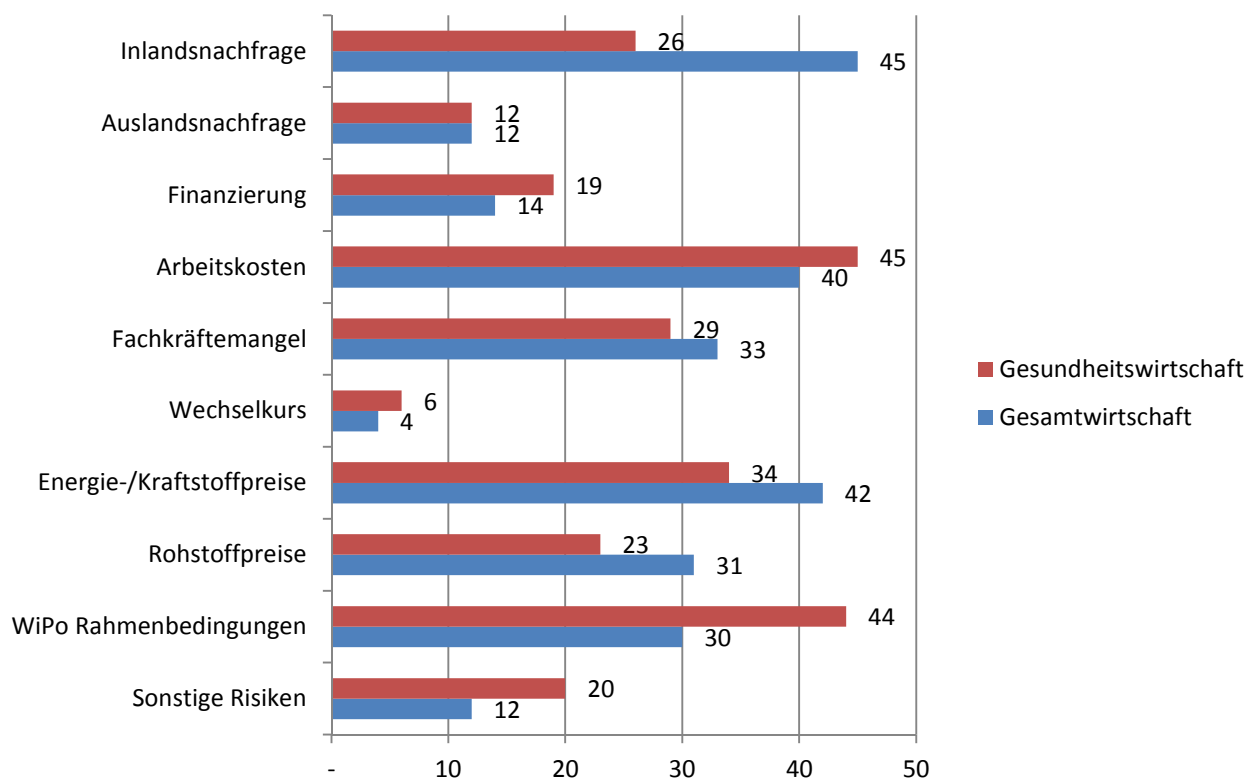
**Abbildung 9: Prognosen der Gesundheitswirtschaft für die weitere Entwicklung**



N=Antwortende Unternehmen

Als größte Risiken für die weitere Geschäftsentwicklung werden von den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft die Arbeitskosten, wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und die Energie- und Kraftstoffpreise gesehen. Als weiterer hoch bewerteter Risikofaktor beurteilen die Unternehmen zudem den drohenden Fachkräftemangel (29 Prozent).

**Abbildung 10: Geschäftsrisiken in der Gesamtwirtschaft und in der Gesundheitswirtschaft Sachsens im Vergleich**



N=Antworten der Unternehmen

### **Investitionen**

Die Investitionspläne der Unternehmen spiegeln die positive Geschäftsentwicklung wider. Zwar sinkt der Saldo der Investitionsplanungen im Vergleich zum Frühjahr von 19 auf 14 Punkte, bleibt damit aber insgesamt auf hohem Niveau.

## 4 Herausforderungen für die sächsische Gesundheitswirtschaft in den nächsten Jahren

Die vorliegende Befragung zeigt, dass einzelne Bereiche der sächsischen Gesundheitswirtschaft, sowohl gemessen an der Umsatzgröße, als auch an der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl, durch eine ausgeprägte Kleinteiligkeit gekennzeichnet sind. Da diese mit besonderen Zukunftsrisiken einhergeht, gilt es hier Synergien zu nutzen und größere Strukturen zu schaffen.

### ***Neue Dienstleistungen entwickeln***

Eine Möglichkeit, Kleinteiligkeit zu überwinden und Wachstumsprozesse in Unternehmen anzustoßen, ist die Erschließung neuer Handlungsfelder für die Unternehmen. Dies ist für 53 Prozent der Unternehmen, die auf diese Frage antworteten, ein wichtiges zukünftiges Thema. Dabei spielt es keine Rolle, wie lange die Unternehmen am Markt sind oder welche Umsatzgröße sie erwirtschaften. Besonders für die Kleinst- und Kleinunternehmen ist dieses Thema wichtig. Es gilt sinnvolle Ergänzungen des aktuellen unternehmerischen Leistungsportfolios anzudenken. Dabei sollte auch die Wettbewerbssituation in den neuen Märkten im Auge behalten werden.

### ***Kooperationen ausbauen***

Neben der Ausweitung der eigenen geschäftlichen Aktivitäten liegen – wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen – noch Potenziale im Bereich unternehmerischer Kooperationen brach. Über die Hälfte der antwortenden Unternehmen gab an, nicht entsprechend vernetzt zu sein. Dabei ist die Zurückhaltung besonders bei Kleinst- und Kleinunternehmen groß. Fehlende personelle und finanzielle Ressourcen führen hier zu fehlenden Kontakten und damit zu eingeschränkten Wachstumschancen. Um dies zu überwinden, ist die gezielte Auswahl passender Netzwerke für jedes Unternehmen unentbehrlich. Dabei können branchenübergreifende Unternehmensnetzwerke genauso wichtig sein, wie Branchenspezifische oder Kooperationen mit Forschungseinrichtungen.

### ***Qualitätsmanagement etablieren***

Weitere Möglichkeiten, zielgerichtet Waren und Dienstleistungen anzubieten, ist die Etablierung eines kundenorientierten Qualitätsmanagements. Weniger als die Hälfte der antwortenden Unternehmen setzt ein Qualitätsmanagementsystem ein, verfügt über ein systematisches Beschwerdemanagement oder ist entsprechend zertifiziert.

### ***Fachkräfte sichern***

Schon heute sind viele Unternehmen der Gesundheitswirtschaft nicht mehr in der Lage, freie Fachkraftstellen qualifikationsgerecht zu besetzen. Dies wird sich nach Einschätzung der Unternehmen weiter verstärken. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind wiederum die Kleinst- und Kleinunternehmen, da es ihnen einerseits an Bekanntheit als Arbeitgeber fehlt und andererseits der Ausfall von Mitarbeitern deutlich schwerer wiegt als in größeren Unternehmen. Daher sind gerade hier Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeitern wichtig. Dies kann in Bereichen mit besonderen physisch und psychisch belastenden Tätigkeiten beispielsweise durch betriebliche Gesundheitsförderung erfolgen. Laut vorliegender Umfrage spielt für 32 Prozent der Unternehmen, die auf diese Frage antworteten und mehr als 4 Mitarbeiter beschäftigen, betriebliche Gesundheitsförderung keine Rolle. Einzig die großen Arbeitgeber haben das Thema aufgegriffen. Damit steigern diese ihre Arbeitgeberattraktivität weiter und das Risiko, dass die besten Fachkräfte die kleineren Unternehmen Richtung Größere verlassen, nimmt weiter zu.

# 5 Fragebogen

## I. Angaben zum Unternehmen

1. Anzahl der Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt:

darunter.:

Auszubildende:

Vollzeit:

Teilzeit:

geringfügig Beschäftigte:

Zusätzliche Arbeitskräfte, darunter Freie Mitarbeiter:

Zeitarbeitnehmer:

2. Seit wie vielen Jahren arbeitet Ihr Unternehmen bereits in der Gesundheitswirtschaft? Jahre:

3. In welchen Bereichen der Gesundheitswirtschaft generieren Sie Ihre Umsätze?

Bereiche	Hauptumsatz	weitere Umsätze	Bereiche	Hauptumsatz	weitere Umsätze
Pharmazeutische Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Handel mit Gesundheitsartikeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medizintechnik/Orthopäd. Erzeugn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Forschung/Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankenhäuser/Kliniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Untern.-beratung, Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stationäre Pflege (Heime)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fitness/Wellness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ambulante Pflege/Betreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sauna/Solarium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hauswirtschaftliche Dienstl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apotheken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sonstige Bereiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Umsatzgrößenklasse Ihres Unternehmens (Jahresumsatz 2012):

<input type="checkbox"/> bis < 15 Tsd. €	<input type="checkbox"/> 500 Tsd. € bis < 1 Mio. €
<input type="checkbox"/> 15 Tsd. € bis < 50 Tsd. €	<input type="checkbox"/> 1 Mio. € bis < 5 Mio. €
<input type="checkbox"/> 50 Tsd. € bis < 100 Tsd. €	<input type="checkbox"/> 5 Mio. € bis < 10 Mio. €
<input type="checkbox"/> 100 Tsd. € bis < 500 Tsd. €	<input type="checkbox"/> 10 Mio. € und mehr

5. Welchen Anteil (in %) haben die verschiedenen Einnahmequellen bezüglich Ihres Umsatzes?

Sozialversicherungsträger/öffentlicher Träger:

ca. ....%

Kunde/Patient (privat):

ca. ....%

## II. Spezifische Themen

6. Ist Ihr Unternehmen in einem interdisziplinären Netzwerk oder Branchenverband organisiert bzw. haben Sie eigene Kooperationspartner?

- Partner in einem Netzwerk, Welches: .....
- Mitglied eines Branchenverbandes, Wecher: .....
- Kooperation mit branchengleichen Unternehmen  Planen uns künftig zu vernetzen
- Kooperation mit branchenfremden Unternehmen.  Arbeiten allein

7. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

a) Wird in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement umgesetzt?

- ja, seit .....Jahren  teilweise (Aktionen)  ist in Planung  nein

Wenn ja bzw. in Planung, welche Gründe:

- Sicherung Leistungsfähigkeit     körperliche Belastungen     psychische Belastungen  
 Fachkräftebindung     Sonstiges: .....
- b) Bieten Sie selbst gezielt BGF-Maßnahmen Dritten/Unternehmen an oder beabsichtigen Sie dies?
- ja     nein  
 wenn ja, welche  
 Arbeitsplatzgestaltung     Bewegungsangebote  
 Weiterbildung/Seminare     Beratung
- 

### 8. Fachkräftesicherung

- a) Wie stellt sich die Fachkräftesituation für Ihr Unternehmen aktuell dar?
- sehr problematisch     problematisch     kein Problem     keine Mitarbeiter
- b) Wie wird sich die Fachkräftesituation bis Mitte 2014 in Ihrem Unternehmen voraussichtlich entwickeln?
- deutlich verschärfen     verschärfen     nicht verändern     entspannen
- c) Entsprechen die gegenwärtigen Berufsbilder Ihren Anforderungen?:     ja     nein  
 Welche Änderungsbedarfe sehen Sie? .....
- d) Sind die anerkannten Qualifizierungsangebote ausreichend?:     ja     nein  
 Welche Änderungsbedarfe sehen Sie? .....
- 

### 9. Qualitätsmanagement

- a) Nutzen Sie Instrumente zur Optimierung Ihrer betrieblichen Prozesse?:     ja     nein  
 Wenn ja, welche? .....
- b) Sind Sie zertifiziert?     ja, wie?.....     nein
- c) Nutzen Sie Möglichkeiten des Beschwerdemanagements?:     ja     nein  
 Wenn ja, welche? .....
- 

### 10. Entwicklung im Pflegebereich (nur auszufüllen von Anbietern stationärer/ambulanter Pflege)

- a) Wie wird sich das Verhältnis von ambulanter und stationärer Pflege bis 2020 voraussichtlich entwickeln?
- Ambulante Pflege nimmt zu.     Stationäre Pflege nimmt zu.     Keine Veränderung
- b) Wie wird sich der Bedarf an häuslicher Kurzzeitpflege bis 2020 voraussichtlich entwickeln?
- nimmt deutlich zu     nimmt zu     bleibt unverändert     nimmt ab
- 

### 11. Welche der folgenden Themen sind für Ihr Unternehmen künftig in besonderem Maß relevant?

- Fachkräftesicherung     Dienstleistungen systematisch entwickeln  
 Prozessabläufe optimieren     Neue Informations-/Kommunikationstechnologien  
 Ausbildung in neuen Berufen     Unternehmensnachfolge  
 Finanzierung     Sonstige: .....
-