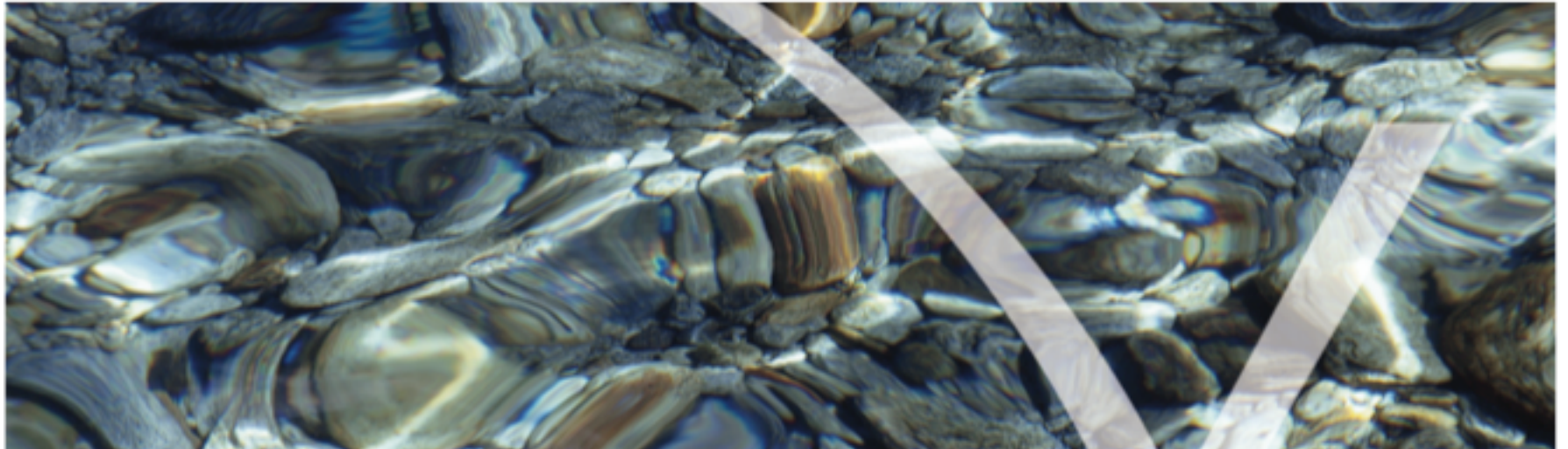


Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter?

Folie 1



Prof. Dr. Joachim E. Fischer

Mannheimer Institut für Public Health, Universität Heidelberg

Matthias Schönwald, Maren Scupin,
Dr. Christian Kugelmeier, Maja Tintor
HealthVision GmbH

27. November 2013

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Übersicht

Folie 2

Drei Geschichten

- Von der Leichtigkeit der Beförderung und der Schwierigkeit des Führens
- Vom der Ordnung der Maßnahmen
- Vom Unwissen der Führungskräfte

Drei Kernbotschaften

- Von der richtigen Gesinnung
- Vom richtigen Adressaten
- Vom richtigen Messen

Dreierlei Daten

- Die Theorie guter Arbeit
- Geldwerte Vorteile, die Sie nicht versteuern müssen
- Struktur, Planung und Ordnung statt Projektitis

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Von der richtigen Gesinnung

Folie 3

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat im Kern mehr mit dem Wissen um effiziente Produktionssysteme zu tun als mit Medizin.

Es geht nicht mehr nur darum Unfälle, oder arbeitsbezogene Erkrankungen zu verhindern, sondern es geht darum in die Organisation und ihre Prozesse den Faktor Mensch mit einzubeziehen - in seiner Unterschiedlichkeit, seiner Verletzlichkeit, seiner Begeisterungsfähigkeit, seiner Leistungsbereitschaft und seiner Loyalität.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vom richtigen Adressaten

Folie 4

Wir müssen uns vor der Individualisierungsfalle hüten.

Betriebliche Gesundheitsförderung wird selbst bei optimalen Anreizsystemen und Angeboten immer nur einen Teil der Belegschaft erreichen.

Die Wirkung verpufft, solange sich nicht zugleich die Kultur der Organisation darauf ausrichtet, die Beschäftigten möglichst lange wertschöpfungsfähig und produktiv zu erhalten.

Dies an jedem Arbeitstag umzusetzen und dafür die notwendigen und hinreichenden Bedingungen zu schaffen, ist die Aufgabe der Linienführungskräfte und nicht der Betriebsärzte.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vom richtigen Messen

Fehlzeiten sind schön einfache aber leider wenig brauchbare Spätindikatoren, mit Ausnahme vielleicht in wenigen Produktionsbetrieben.

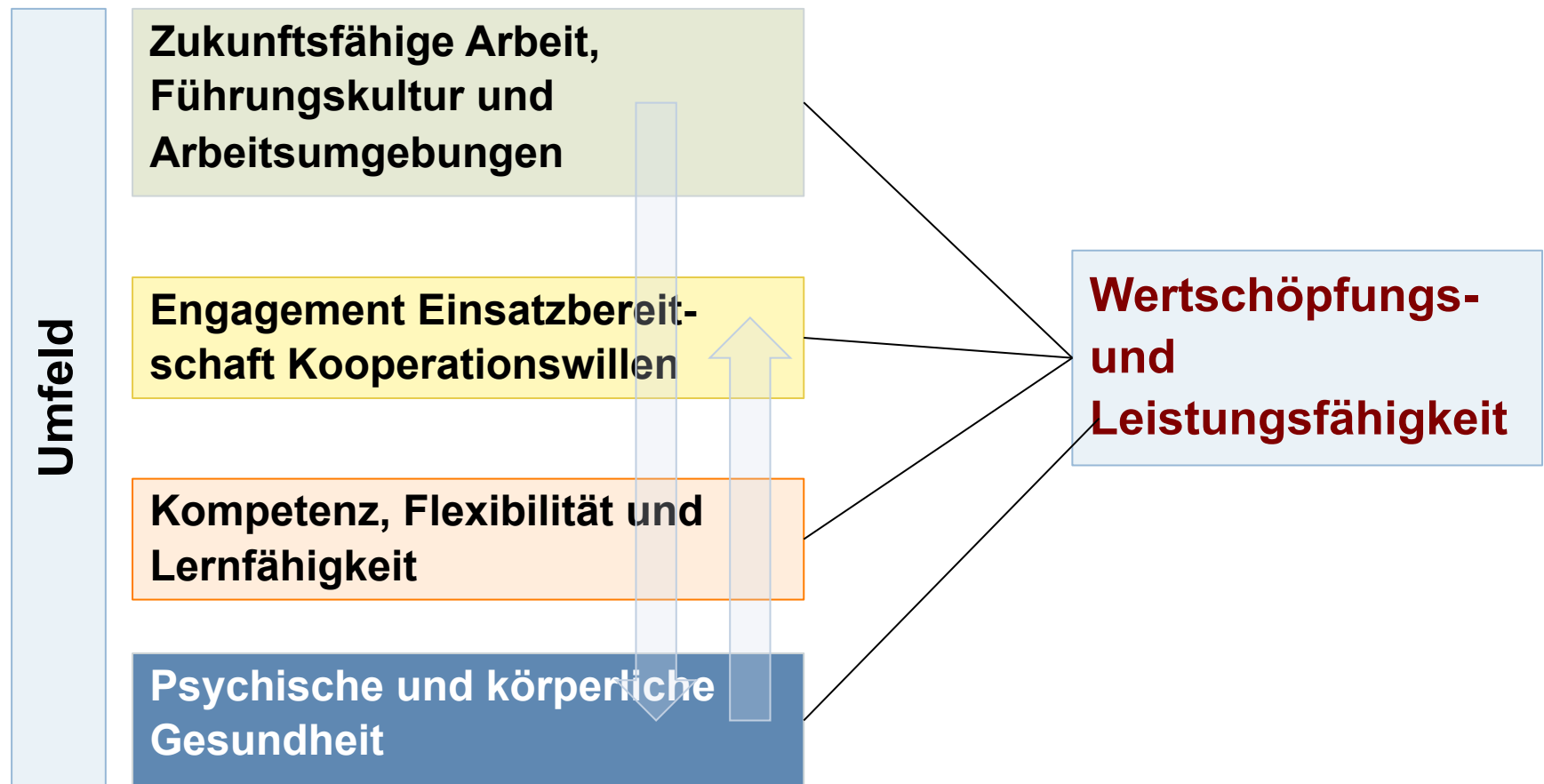
Wer betriebliches Gesundheitsmanagement aktiv steuern möchte, benötigt einfache aber brauchbare Kennziffern.

Sie sollten mögliche Wirkungen und Wirkbezüge vorhersagen können und helfen, innerhalb eines begrenzten Budgets den für das jeweilige Unternehmen bestmögliche Investitions- und Maßnahmenmix auszuwählen.

Theorie guter Arbeit

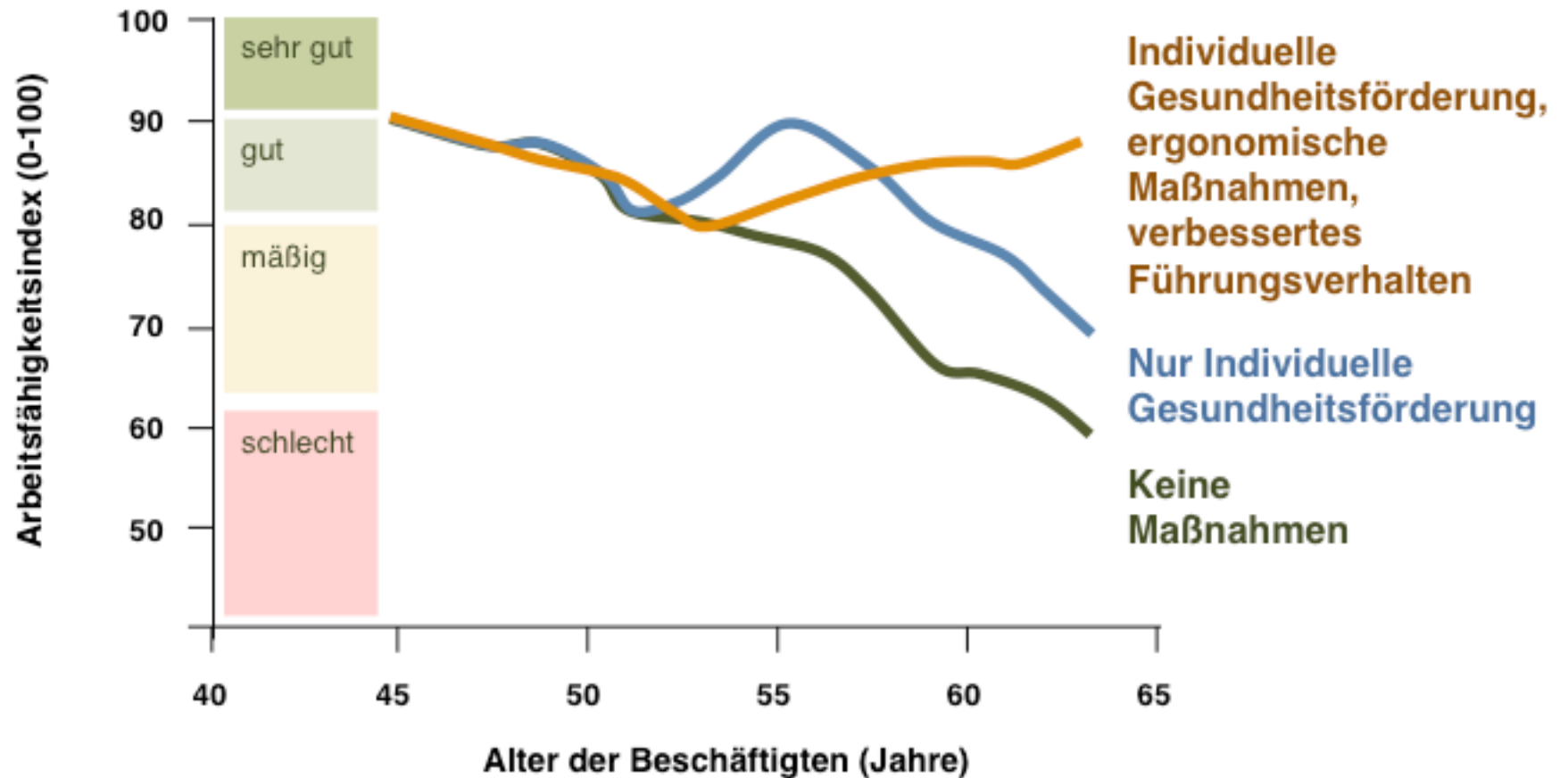
Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen – Fundament der Neuorientierung der INQA am BMAS

Folie 6



Arbeitsfähigkeit und Demografie

Unterschiedlicher Verlauf in abhängig vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Finnland 2004)



Adaptiert aus Tuomi/Ilmarinen People and Work Research Reports. Vol. 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki; 2004

Was ist hinderlich für die Gesundheit?

Kleines Krankenhaus

Folie 8



Die Größe der Schrift entspricht der Häufigkeit der Nennung

Was ist förderlich für die Gesundheit?

Kleines Krankenhaus

Folie 9



Die Größe der Schrift entspricht der Häufigkeit der Nennung

Die Richtigen Zahlen

Gesundheitsindex – Arbeitsbezogene Gesundheit

Folie 10

HealthVision® Gesundheitsindex

Anfrage der Otto-Gruppe 2010:

Kann man die auf Gesundheit wirkenden Faktoren der Arbeit und die Gesundheit mit 20 Fragen messen?

Ergebnis: 20 Fragen, 9 Skalen, ein Gesundheitsindex – Version 1.0 zu beziehen bei „aktiv.net“

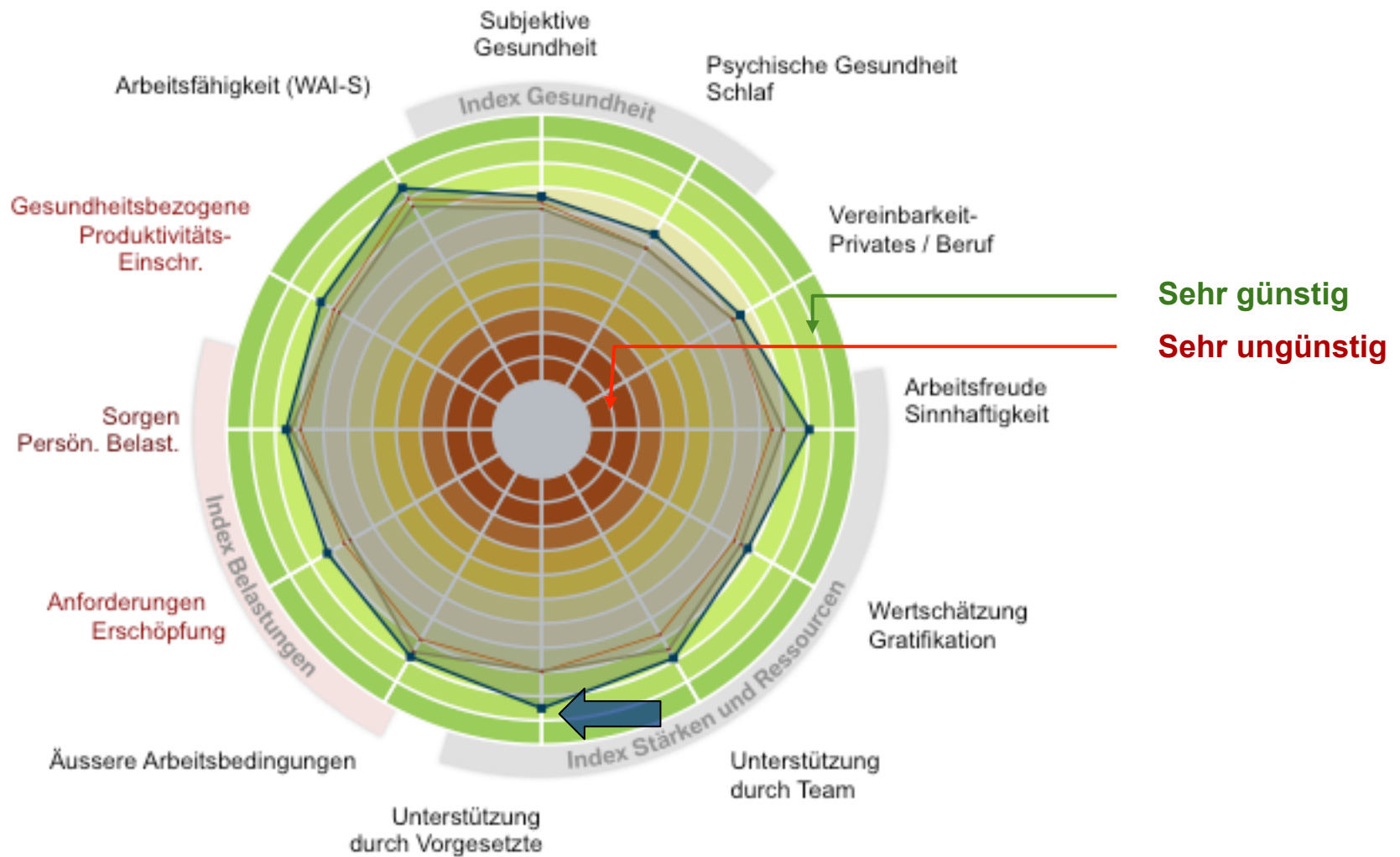
Weiterentwicklung 2011-2013:

Gesundheitsindex 2.0 - 30 Fragen, 12 Skalen, optimierte Skalenberechnung, Schätzen der Arbeitsfähigkeit, Berechnung der gesundheitsbezogenen Produktivitätsverluste (Absentismus + Präsentismus).

Beispiel für hohe organisationale Gesundheit

Besondere Stärke: Führungsqualität (Pfeil).

Blau = untersuchte Abteilung, Rot = Referenzpopulation, Grau = Unternehmen

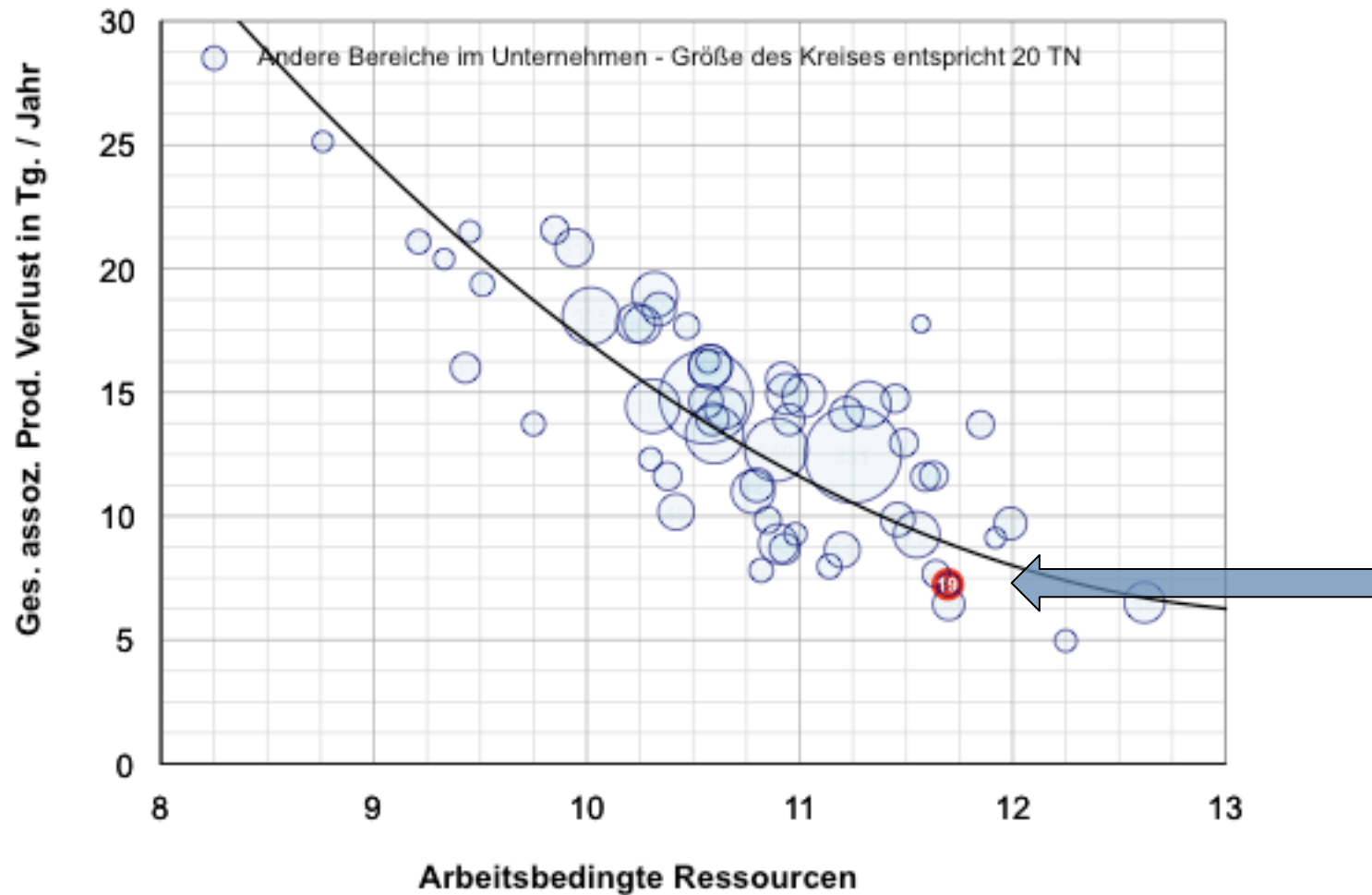


...und ihr betriebswirtschaftlicher Nutzen

Niedrige gesundheitsassoziierte Produktivitätsverluste

Folie 12

Vergleich innerhalb Unternehmen



Der Preis ungünstiger Führung

Kennziffer: Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste

Folie 13

Unterstützende Führung

- Unterschiede ungünstigstes zu günstigstes Viertel:
- Selbstauskunft Fehltage: + 3,3 Tage
- Fehltage + Präsentismus: + 13,2 Tage

Hochrechnung: je 1000 Mitarbeiter werden 57 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt, um den Effekt ungünstiger Führung auszugleichen.

Querschnittstudie 2012 (n = 2188 Teilnehmer, 80% Männer, 26% gewerblich Tätige)

Steuerfreie geldwerte Vorteile

Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste

Folie 14

Gute organisationale Gesundheit (Psychosoziale Ressourcen)

- Unterschiede günstigstes zu ungünstigstes Viertel:
- Selbstauskunft Fehltage: - 4,2 Tage
- Fehltage + Präsentismus: - 16,8 Tage
- Hochrechnung: Auf **1000 Mitarbeiter** werden **73 weniger Arbeitskräfte bei günstiger organisationaler Gesundheit** benötigt im Vergleich zu Bereichen mit mangelnden psychosozialen Ressourcen.

Was empfiehlt die Literatur?

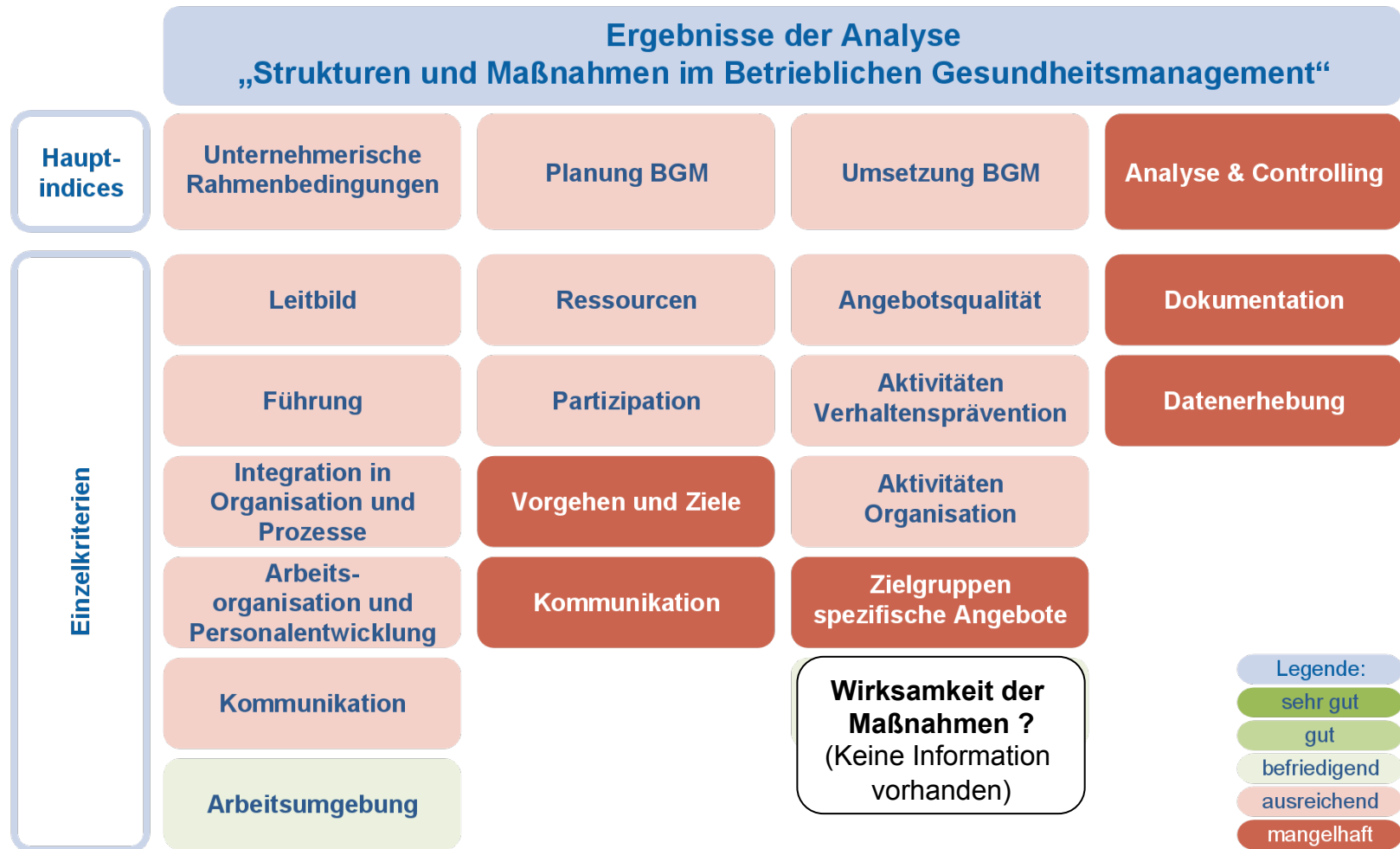
Komponenten eines BGM für positivem ROI (u.a. nach RAND-Gutachten USA, 2013, BMAS / INQA 2013)

Rand 2013	Sonstige Quellen
Führung auf allen Ebenen von CEO bis Gruppenleiter unterstützt Programm aktiv	
	Optimierung der Arbeitsverhältnisse
	Bedeutung von Führung für Produktivität und Gesundheit
Attraktive und effektive Kommunikation	
Niedrigschwelliger Zugang für alle MA	Gesundheitsanalyse / HRA als Auftakt oder Eingangsvoraussetzung
Einsatz effektiver Netzwerke und Partner	
Kontinuierliche Verbesserung (PDCA-Zyklus)	
	Hohe Teilnahme: Gesundheitsunters. / HRA > 70%, Maßnahmen > 40%
Wirkungsverstärkung durch verhaltensökonomisch basierte Anreizsysteme	

Fact Check Deutschland 2013

Ist Zustand BGM: Daher in vielen Firmen mutmaßlich **keine Wirkung auf die Wertschöpfung** und **keine Wirkung auf die AU-Quote**.

Folie 16



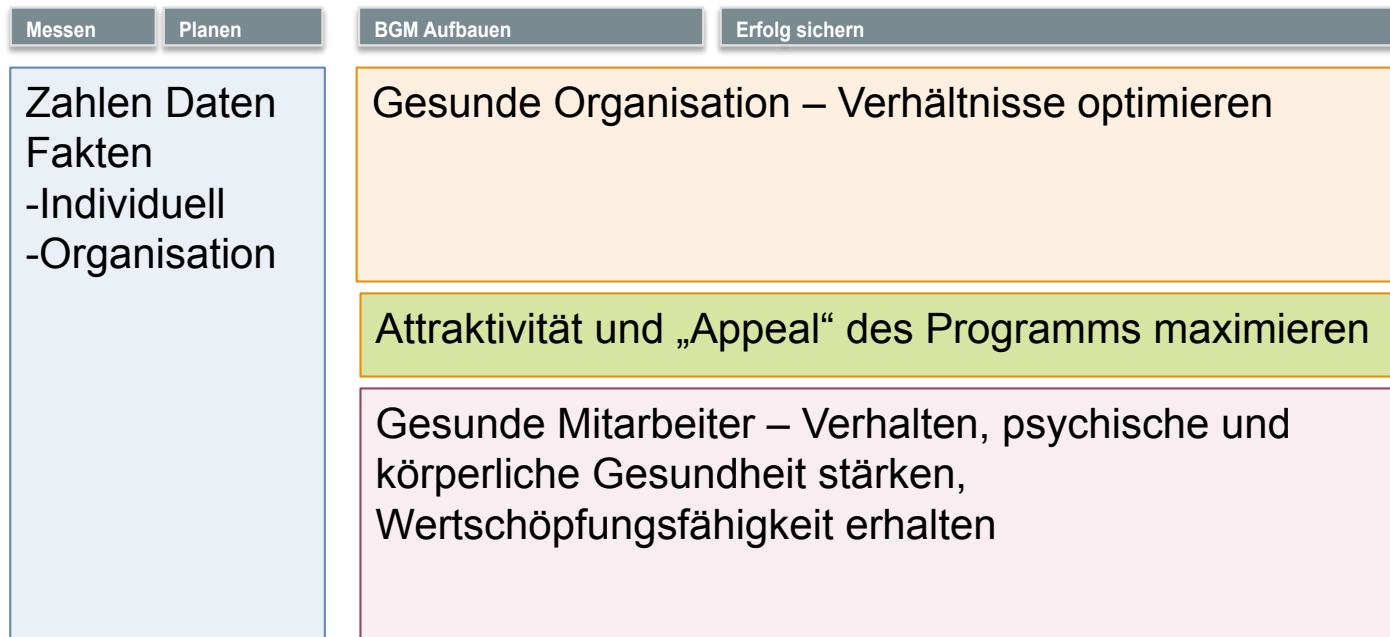
Was ist zu tun: Gesundheitsmanagement

Ordnung und Struktur statt Projektitis

Folie 17

Unkoordinierte Vielfalt nicht aufeinander abgestimmter Aktivitäten bleibt unwirksam und erzeugt keinen positiven ROI.

- Strukturiertes Vorgehen nach PDCA-Managementzyklus
- Sorgfältige Evaluation jeder Maßnahme nach Wirksamkeit und Reichweite
- Analyse möglicher Nebenwirkungen im Verhältnis zum Aufwand
- Nach Analyse Anpassen der Aktivitäten -> kostenoptimiertes, effizientes BGM



Gesundheitsmanagement

Alternative Darstellung

Folie 18

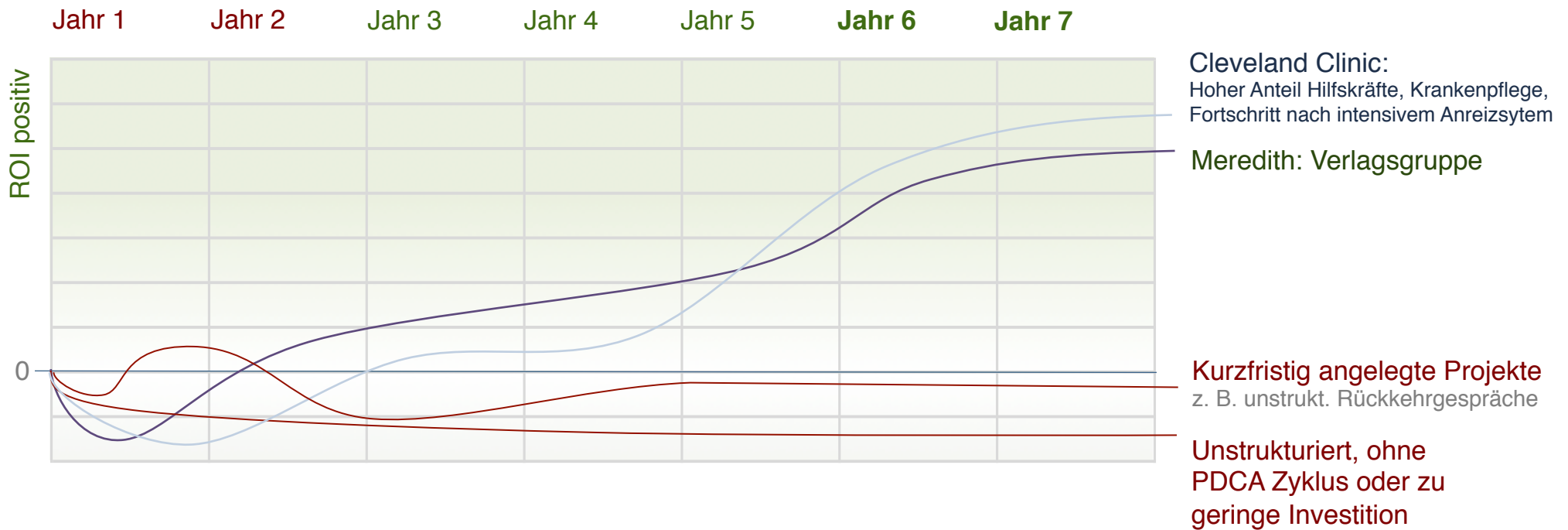


Wann dürfen Sie einen ROI erwarten?

Alle BGM-Programme erfordern initiale Investitionen.

Erfolgreiche Programme zeigen ab dem 2. bis 3. Jahr positiven ROI.

Folie 19



Schematisierte Darstellung nach:

Meredith, T. O'Neil, Am. J. Health Promotion Conf. 2013
Cleveland Clinic, M. Roizen, Daten Am. J. Health Promotion Conf. 2013
Rand Report 2013
Systematischer Review, Larry Chapman 2005 und 2010 Update.

Was kostet Nichtstun?

Konservative Schätzung für ein Unternehmen mit 1400 MA

Simulation aus echten Daten aus der Industrie.

Folie 20

Zu erwartende Entwicklung in fünf Jahren ohne wirksames BGM

- Fehlzeiten / krankheitsbedingte Frühverrentung
 - Zunahme der AU-Tage unter 42 Tage um 0,5% (bei 1.400 FTE: ca. 0.4 Mio € / J)
 - Zunahme der BEM-Fälle um 20 je 1000 Beschäftigte (bei 1.400 FTE: ca. 0.5 Mio € / J)
 - Zunahme krankheitsbedingte Frühverrentung (bei 1.400 FTE: ca. 0.1 Mio € / J)
- Minderung Arbeitsfähigkeit / Präsentismus / Psychische Belastungen
 - Zunahme Produktivitätsverluste durch Mind. Arbf. (bei 1.400 FTE: ca. 0.7 Mio € / J)
 - Zunahme psychische Erkrankungsfälle 5-10 je 1000 (bei 1.400 FTE: ca. 0.3 Mio € / J)
- Medizinische Erkrankungen (Beispiele, unvollständige Liste)
 - Herzinfarkte: (bei 1.400 FTE: ca. 1-2 Tote / J)
 - Kosten Diabetes: (12.500 € je Fall) (bei 1.400 FTE: ca. 0.2 Mio € / J)

Gesamtrisiko bei 1400 Beschäftigten: 2.2 Mio € + 1-2 Tote / Jahr

Durch wirksames BGM sind 1/3 bis 1/2 dieser Kosten / Fälle vermeidbar

Fazit

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Folie 21

Warum?

- Wertschöpfungsfähigkeit erhalten und stärken
- Bessere und länger gute Lebensqualität der Beschäftigten
- Wettbewerbsfähigkeit im Fachkräfte-Mangel-Arbeitsmarkt

Wie?

- Kennziffernbasierter Gesundheitsmanagementzyklus
- Systemischer Ansatz: Verhältnisse, Verhalten, Eigenverantwortung.

Was?

- **„Organizational health trumps everything else in business“**
(Patrick Lencioni)