Health on Top

Zur Situation des BGM in Deutschland

Zahlen, Daten, Fakten, Schlussfolgerungen

Malte Klemusch
Geschäftsführer
SKOLAMED
BGM Consulting

Programm

Health on Top

- Was ist BGM? - Nutzen von BGM
- Die 11 Hauptkriterien des BGM
- Ergebnisse der SKOLAMED Studien
  - BGM – Potentialanalyse
  - Befragung Mitarbeitercommitment
  - Befragung Führungskräftekultur
- Kennziffern und Merkposten zu den 11 BGM – Hauptkriterien sowie Branchenergebnisse
- Die 6 Erfolgskriterien des BGM

BGM – Definition

Health on Top

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen.

BGM – Von der Individualität zur Komplexität

Health on Top

Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Health on Top

Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens

= Verhältnisse und Strukturen

Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen engagierten Verhaltens

= Einstellungs- und Verhaltensänderungen

Gallup-Studie: Engagement - Motivation - Demotivation

Health on Top

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2012

DIE LAGE IN DEUTSCHEN BÜROS UND FABRIKHALLEN

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

hohe emotionale Bindung, **geringe emotionale Bindung** und **keine emotionale Bindung** auf:

15 Personen

61 Personen

24 Personen

Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

5,232 Millionen Personen | **21,277 Millionen Personen** | **8,371 Millionen Personen**

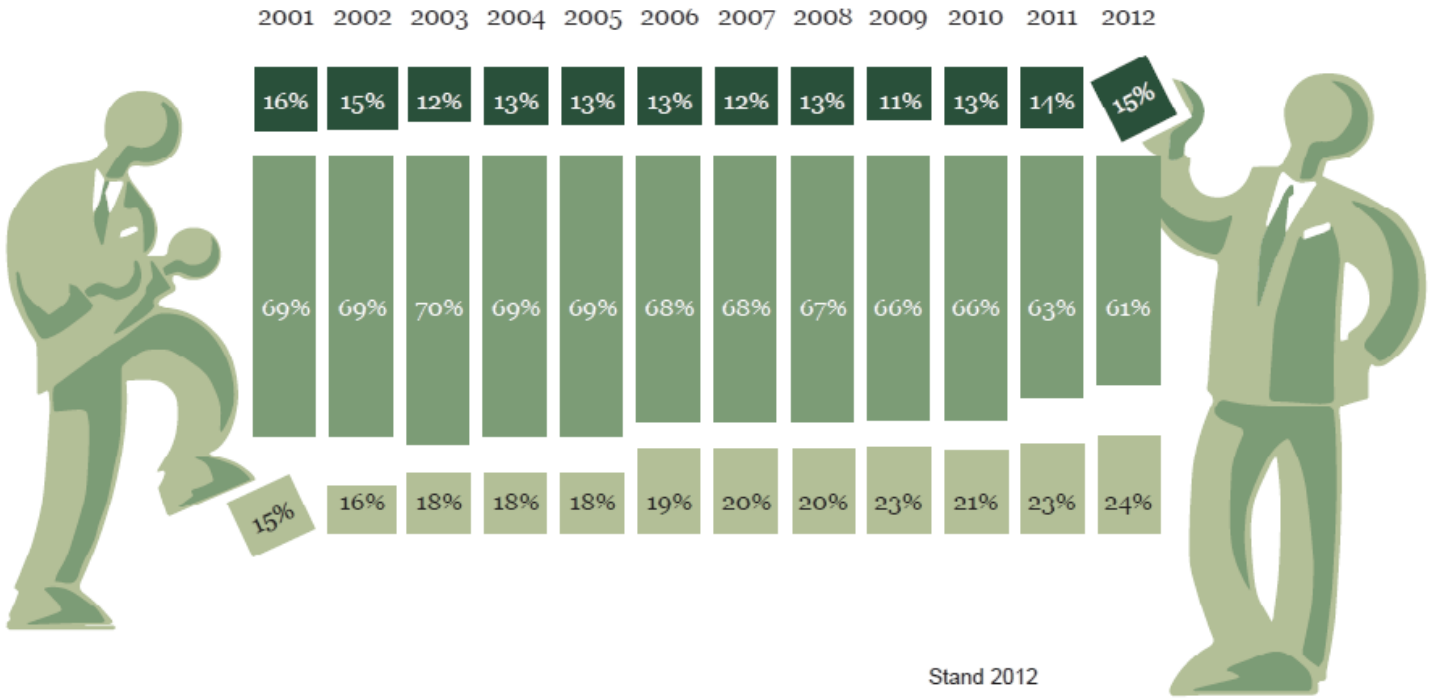
Engagement Index von 2001 bis 2012 in Deutschland

Health on Top

ENGAGEMENT INDEX IN DEUTSCHLAND

im Zeitverlauf

hohe
geringe
keine
emotionale Bindung



Stand 2012

Copyright© 2013 Gallup, Inc. All rights reserved.

Basis: ArbeitnehmerInnen ab 18 Jahre

Folgekosten...

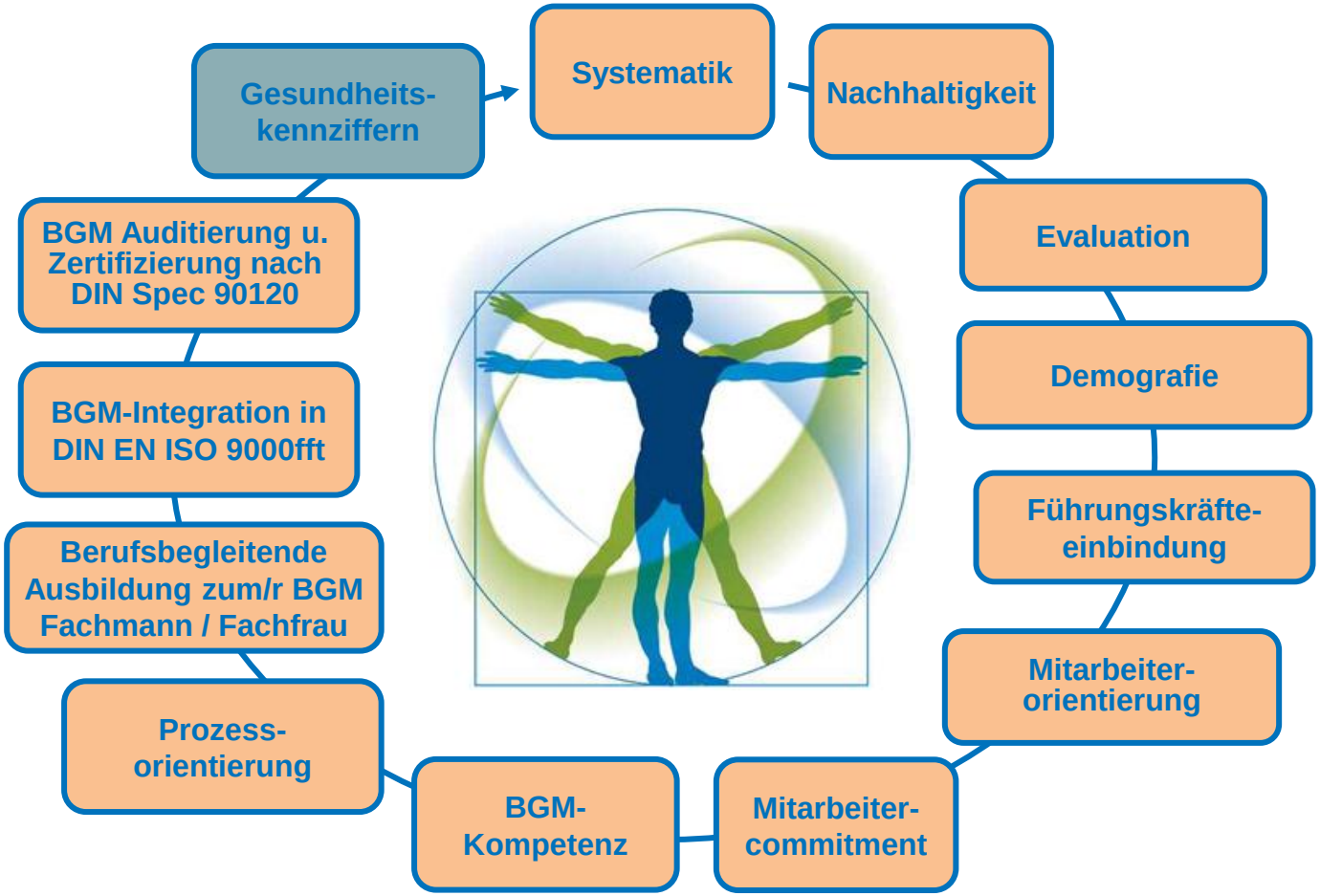
Health on Top

INNERE KÜNDIGUNG KOSTET MILLIARDEN

Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen **112** und **138** Milliarden Euro jährlich.

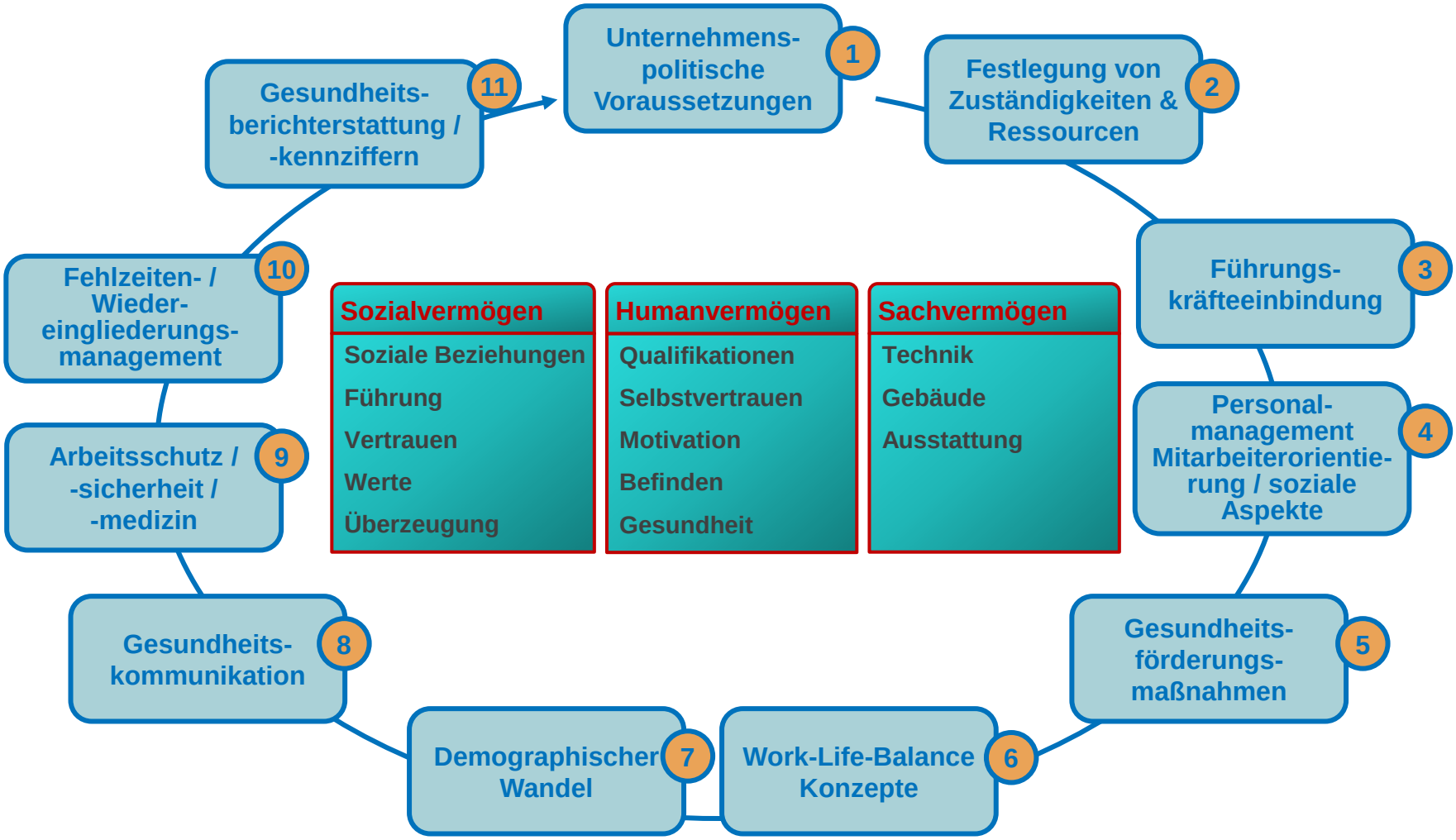
BGM in Unternehmenszusammenhängen
BGM als Bestandteil des Qualitätsmanagementprozesses

Health on Top



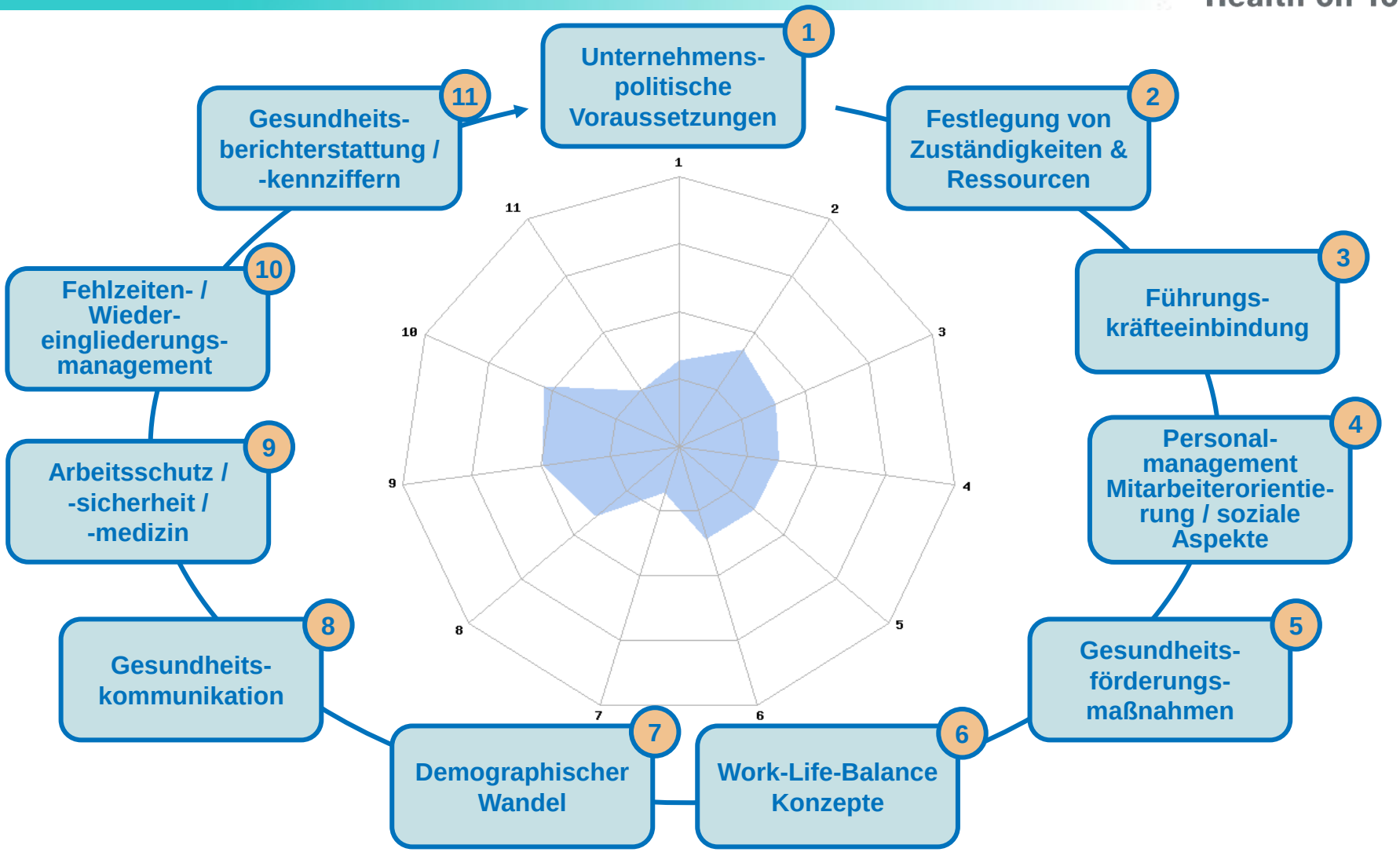
BGM - Verständnis / BGM - Commitment

Health on Top



BGM-Ist-Potentialdurchschnitt in % nach Kernbereichen (700 Unternehmen)

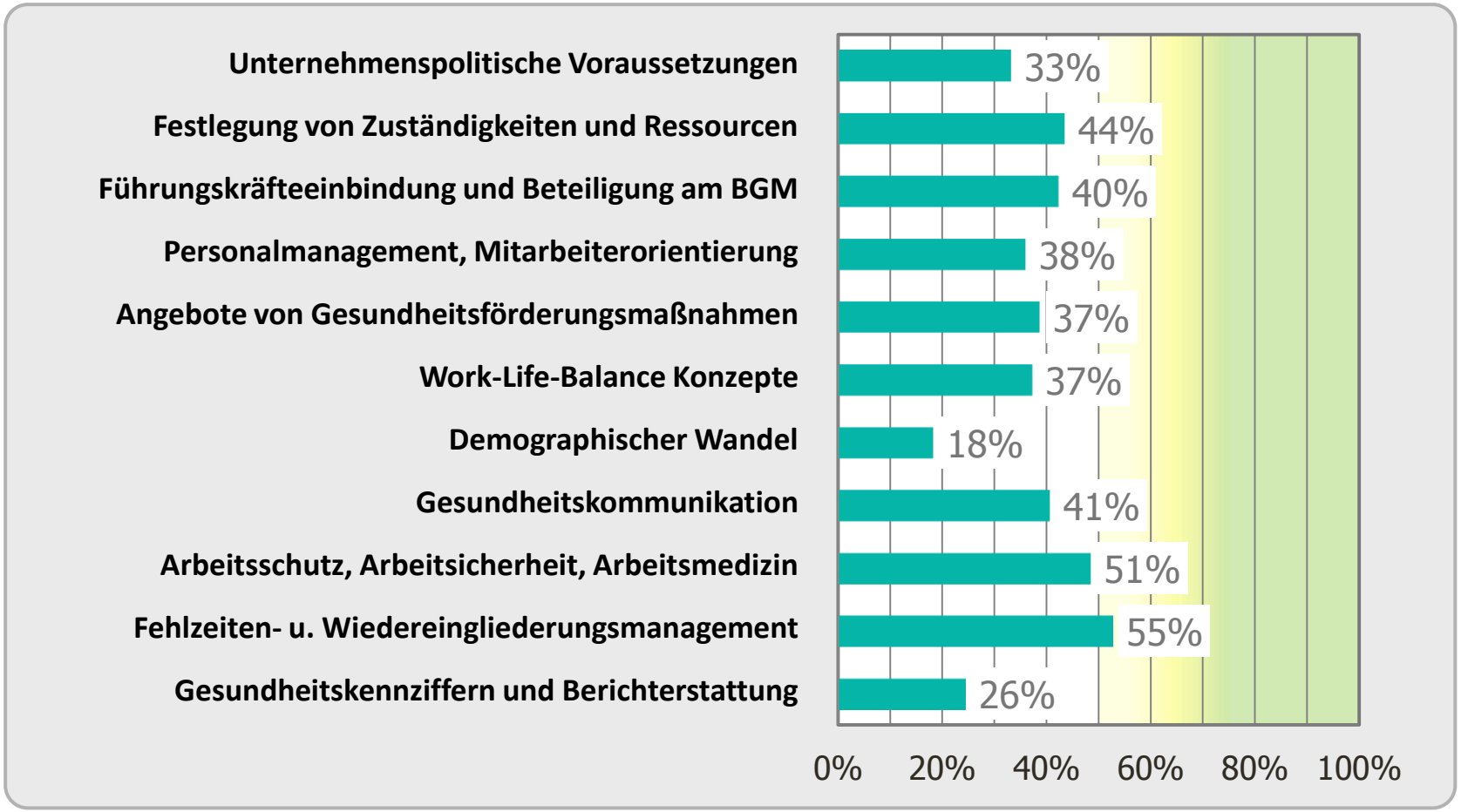
Health on Top



Das durchschnittliche BGM-Ist-Potential liegt bei 38,5%

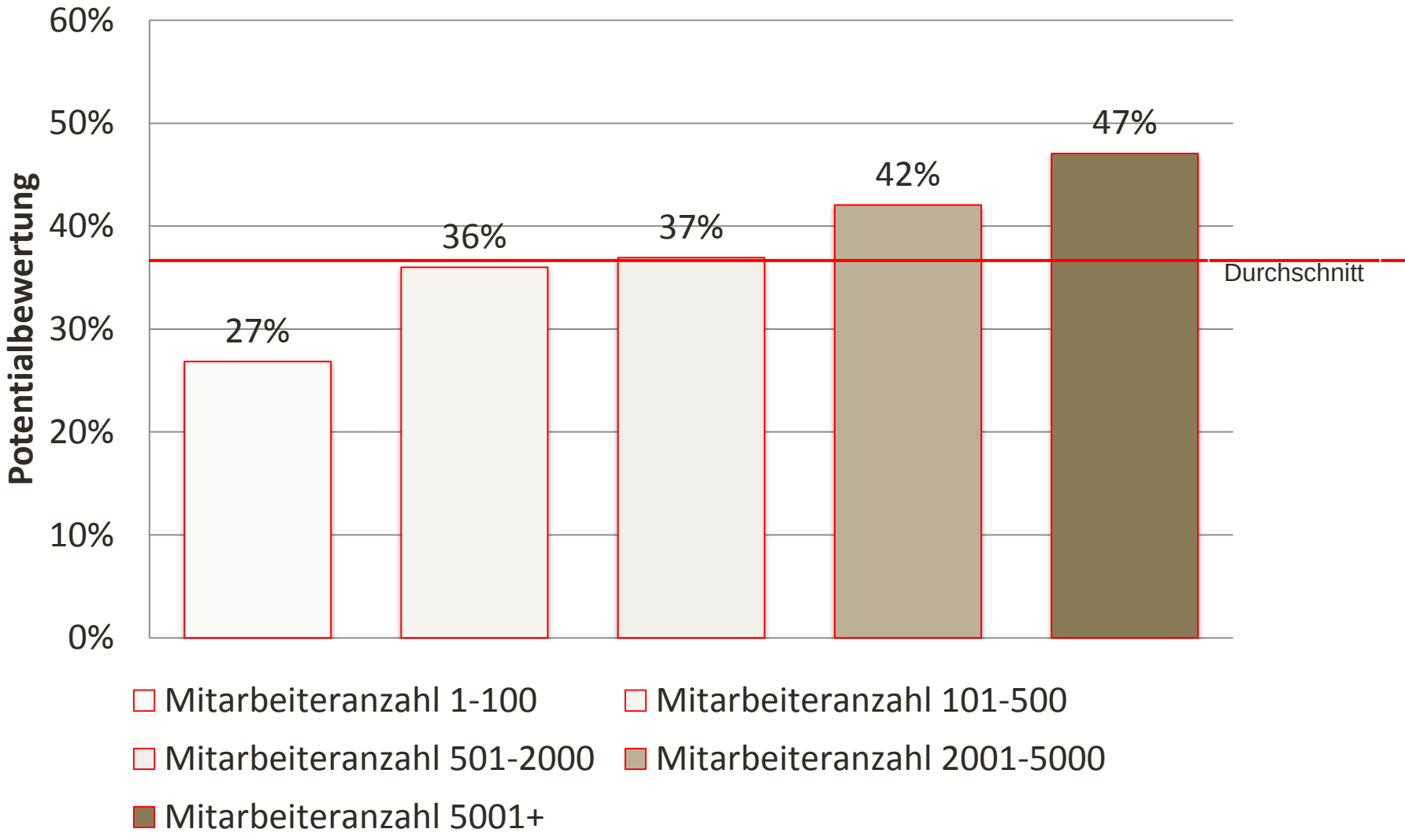
Ausschöpfung des Gesundheitspotenzials in deutschen Unternehmen: 38,5%

Health on Top



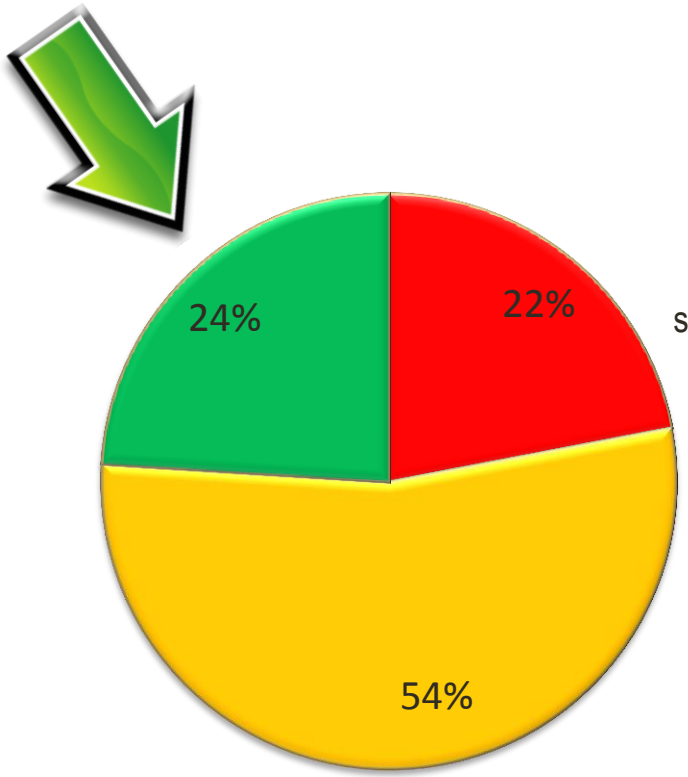
BGM - Gesundheitspotential nach Unternehmensgröße

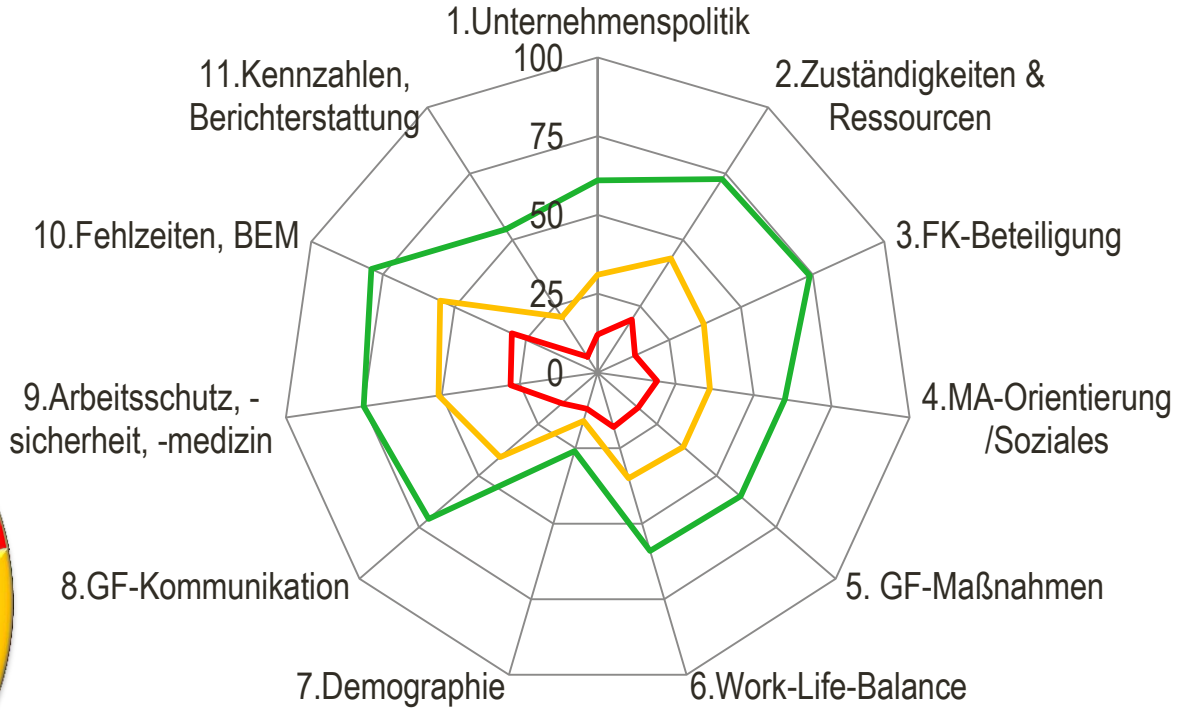
Health on Top



BGM – Gesundheitspotential
Nur jedes 4. Unternehmen liegt über 50 %

Health on Top



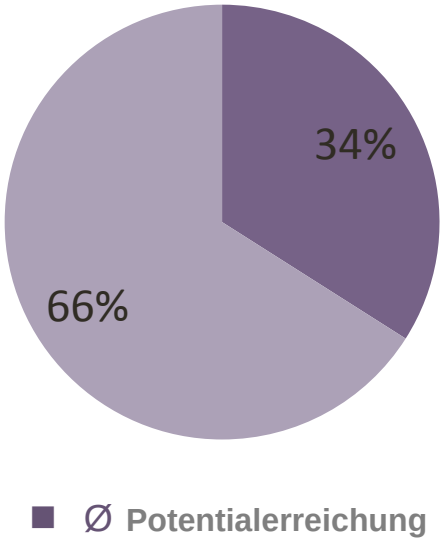


- 22 % Firmen haben ein BGM-Istpotential von 0 - 25% (Ø 18 %)
- 54 % Firmen haben ein BGM-Istpotential von 26 - 50% (Ø 31 %)
- 24 % Firmen haben ein BGM-Istpotential von 51 - 100% (Ø 62 %)

1. Unternehmenspolitische Voraussetzungen

Health on Top

Wesentliche Voraussetzung für den Erfolg und eine dauerhafte und nachhaltige Implementierung und Umsetzung von Gesundheitsförderungsaktivitäten im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die glaubhafte, schriftlich fixierte Willenserklärung in Form von Unternehmensleitlinien durch die Unternehmensleitung in Absprache mit dem Betriebs- bzw. Personalrat.

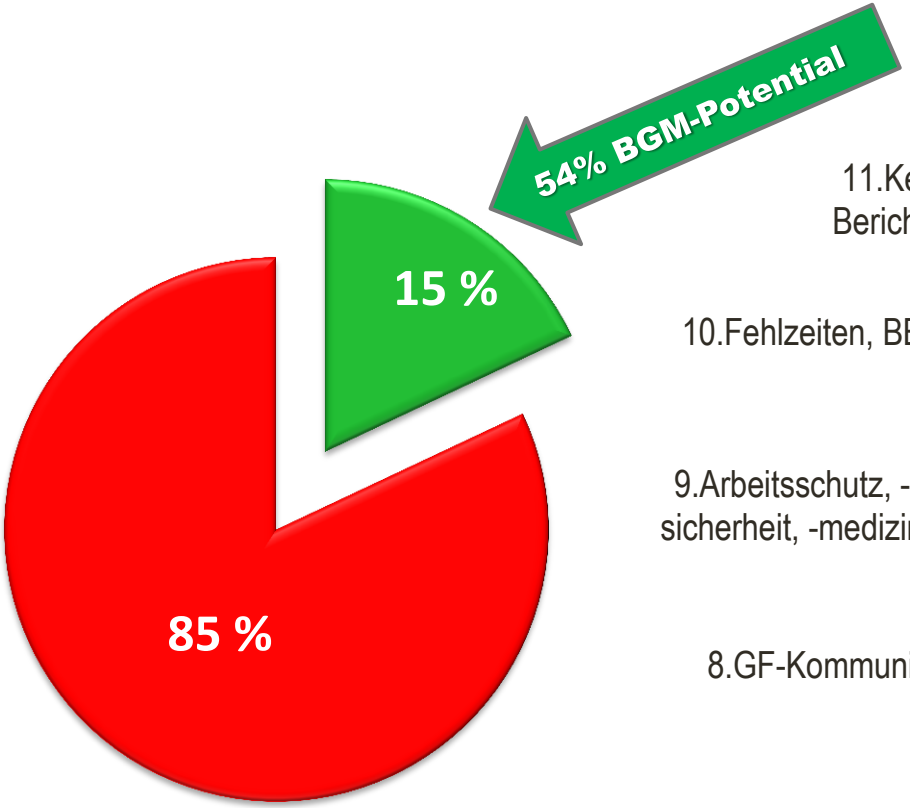


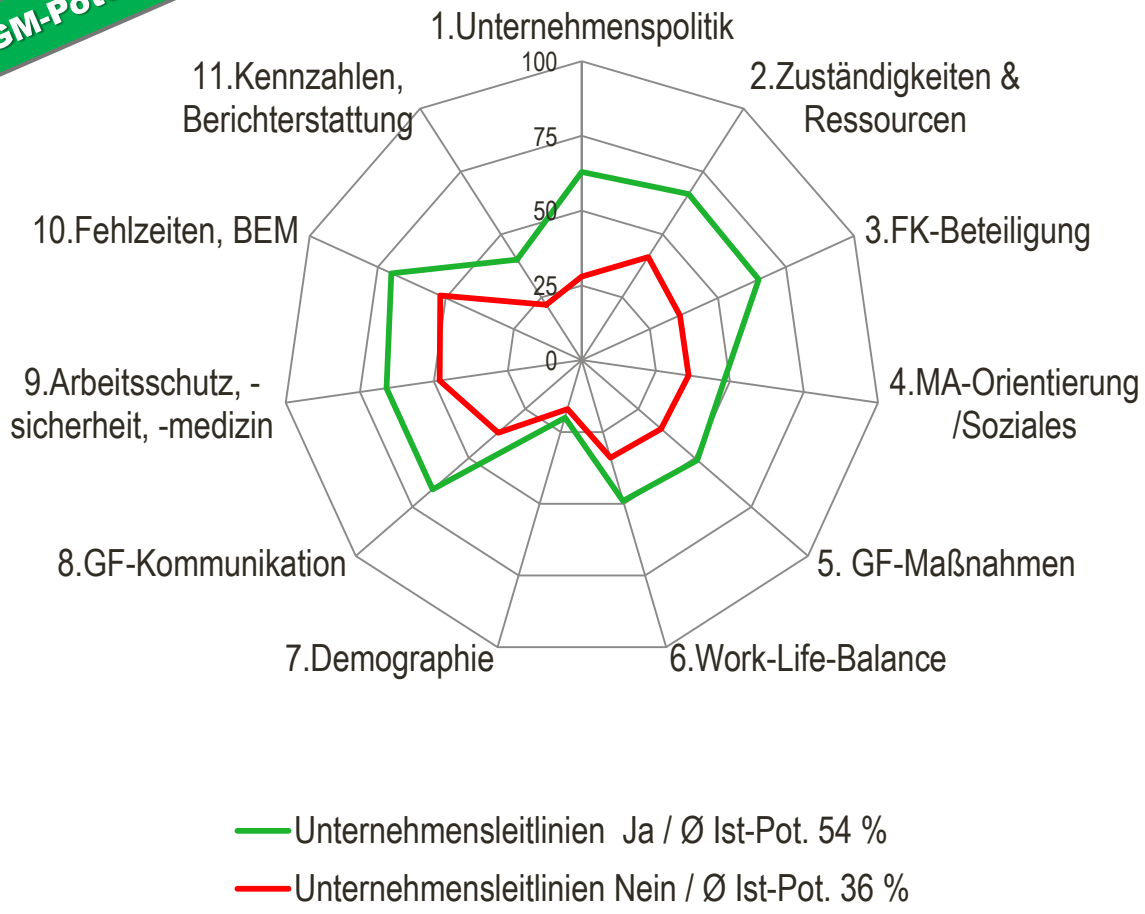
Unternehmenspolitische Voraussetzungen (branchenspezifisch) %	
Industrie	36,78
Transport	46,12
Handel	23,65
Versicherungen	37,49
Dienstleistung	28,36
Banken / Sparkassen	33,26
Öffentlicher Dienst	35,70
Energie / Energieversorger	34,79

Das Gesundheitspotential ist um 18 % höher, wenn BGM in den Unternehmensleitlinien fixiert ist

„Gibt es eine schriftlich festgelegte Unternehmensleitlinie zum Thema BGM?“

Health on Top

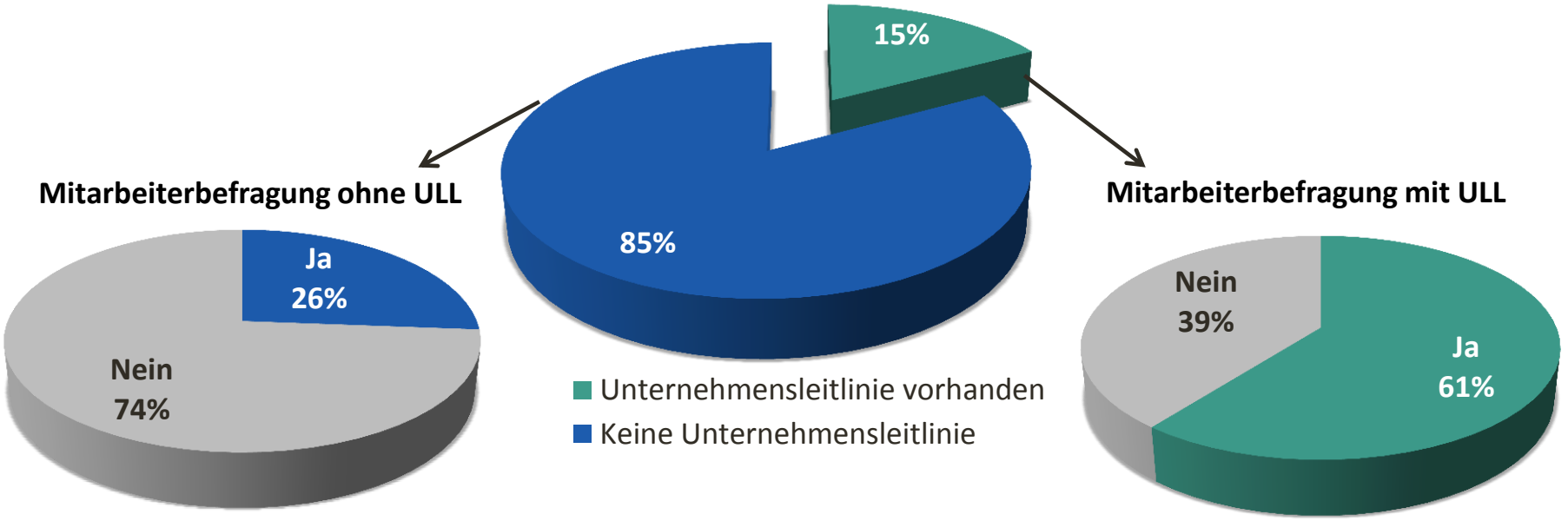




- Ja, wird bereits umgesetzt!
- Nein, wird nicht durchgeführt!

Wenn BGM in den Unternehmensleitlinien fixiert ist, werden häufiger Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (+ 35 %)

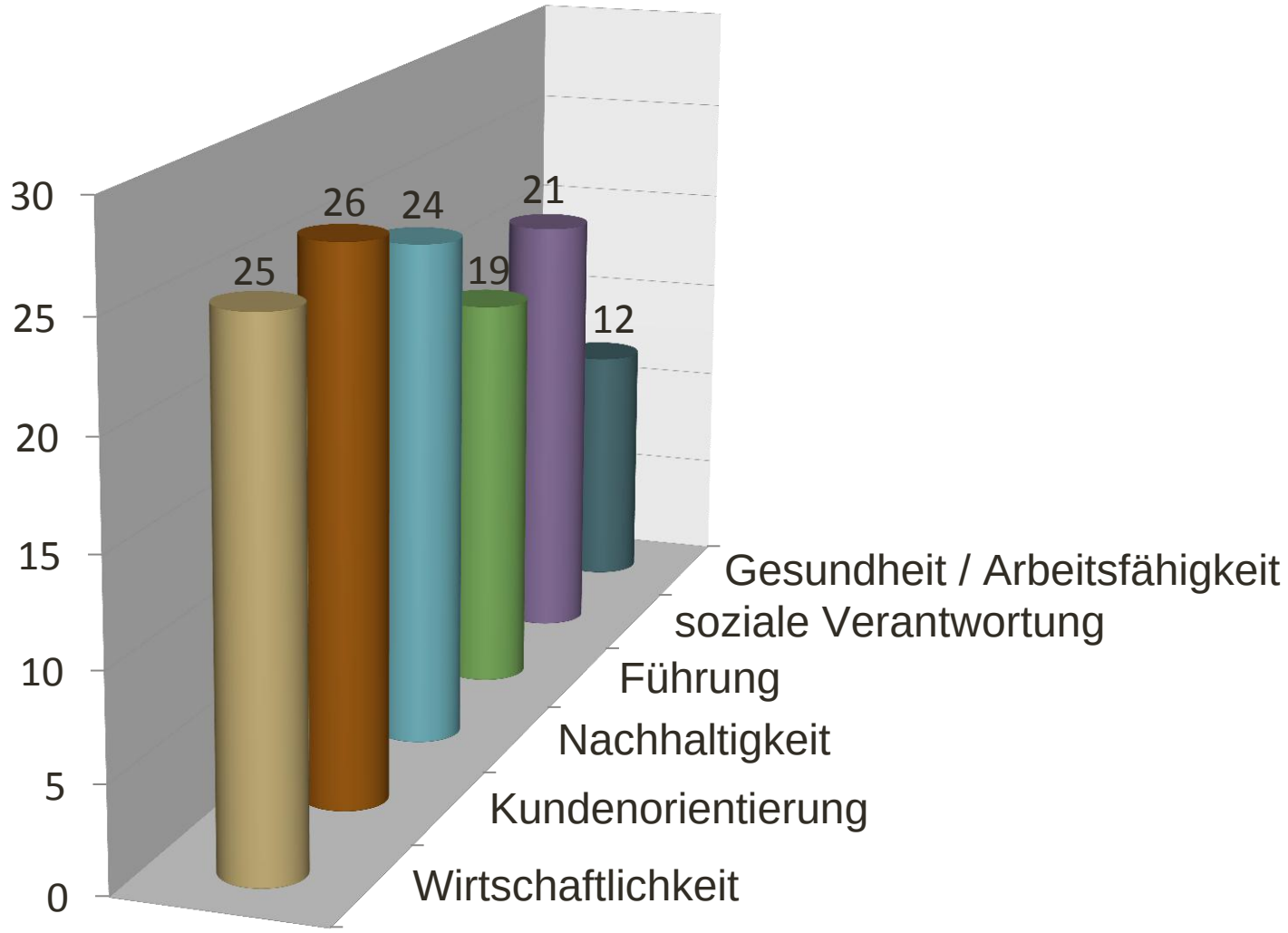
Health on Top



- Eine Unternehmensleitlinie zum BGM liegt bei 15 % der befragten Unternehmen vor
  - hiervon **führen 61 % der Unternehmen MA-Umfragen durch**
  - während dies **nur bei jedem 4. Unternehmen ohne Unternehmensleitlinie** der Fall ist (26 %)

DAX – Unternehmensleitlinien
Leitbildinhalte

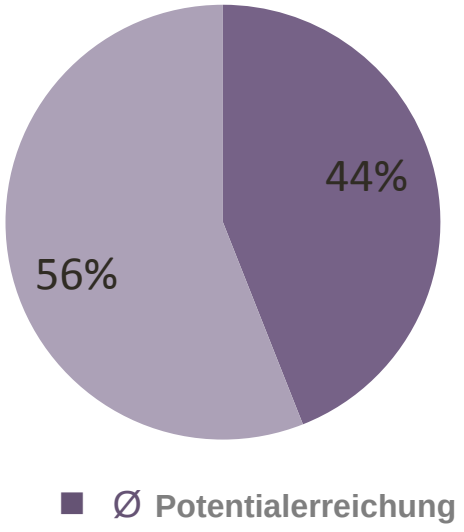
Health on Top



2. Zuständigkeiten und Ressourcen

Health on Top

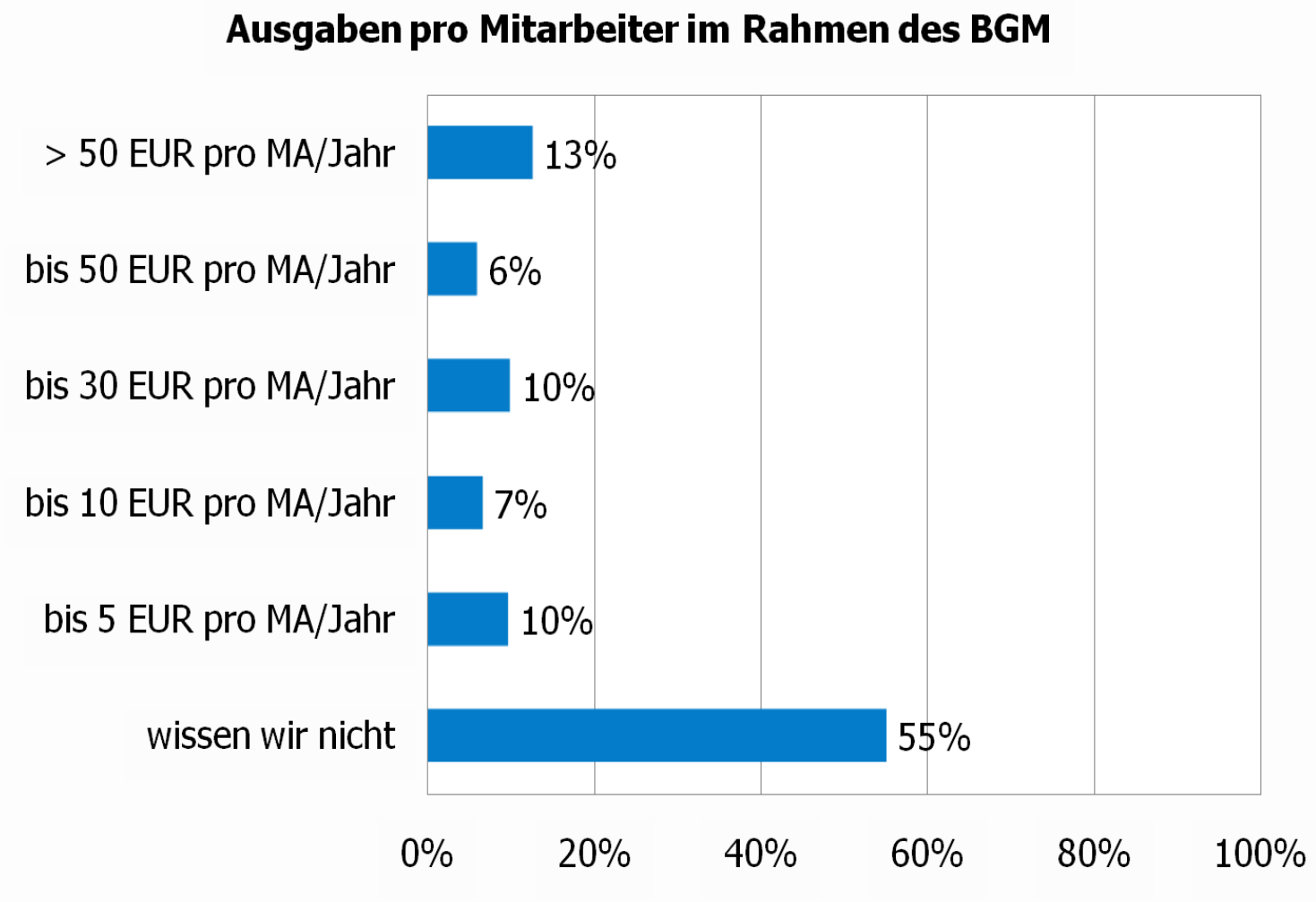
Im Rahmen einer schriftlich fixierten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zur nachhaltigen Integration eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten definierte finanzielle, personelle und nicht zuletzt zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden. Die personelle Festlegung von Zuständigkeiten ist darüber hinaus unabdingbar.



Ressourcen (branchenspezifisch) %	
Industrie	48,46
Transport	49,85
Handel	39,42
Versicherungen	49,19
Dienstleistung	35,83
Banken / Sparkassen	43,85
Öffentlicher Dienst	43,47
Energie / Energieversorger	55,02

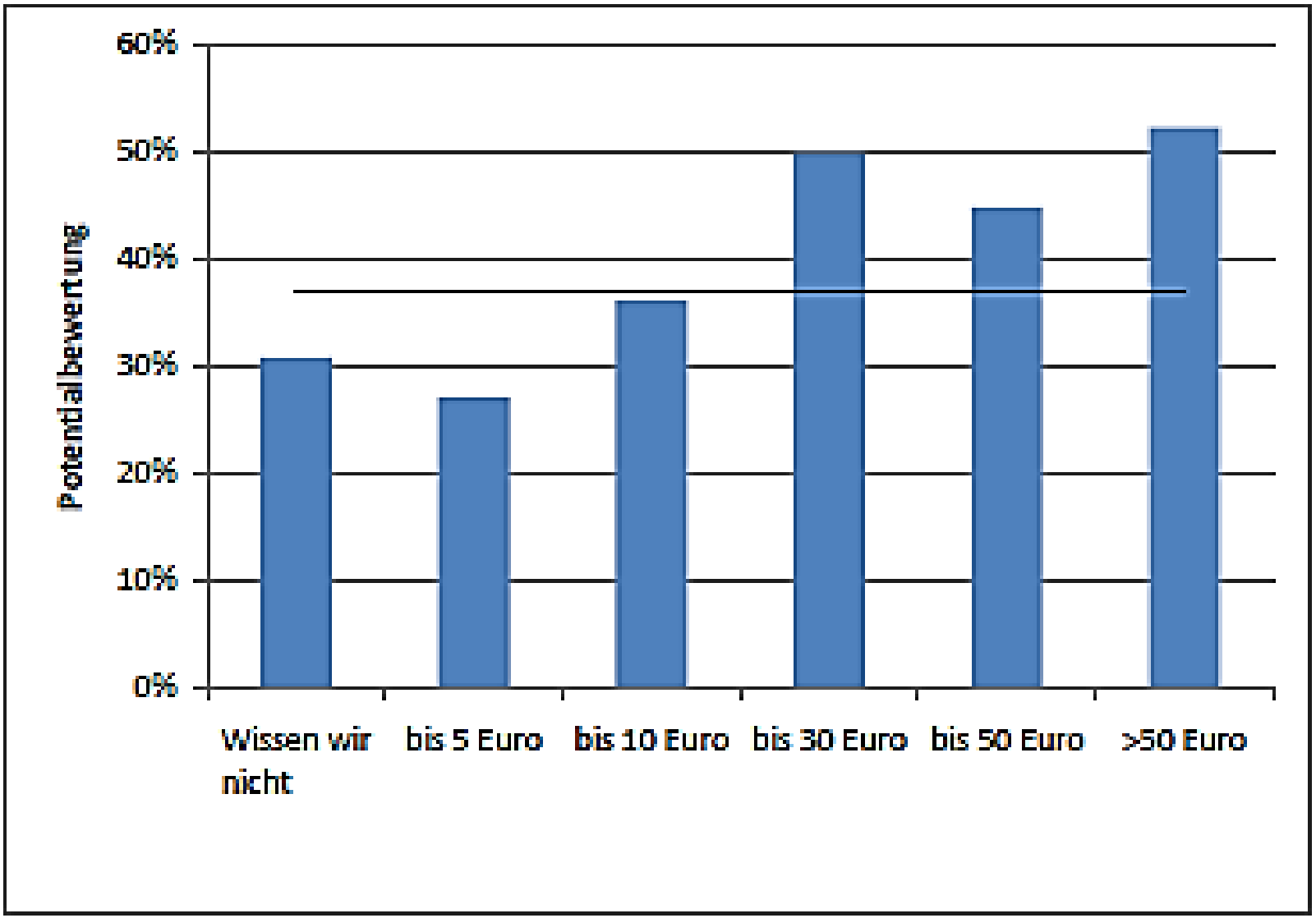
BGM - Ausgaben pro Mitarbeiter /Jahr

Health on Top



BGM - Investition pro Mitarbeiter / Jahr wirkt sich ab 30 € auf das Gesundheitspotential aus

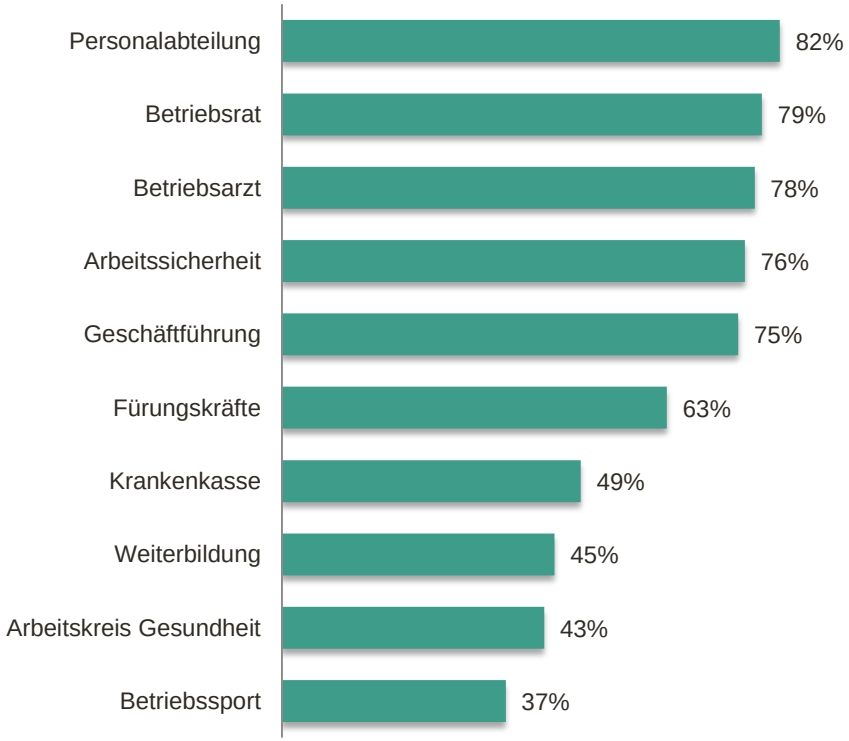
Health on Top



Beteiligte am BGM

Health on Top

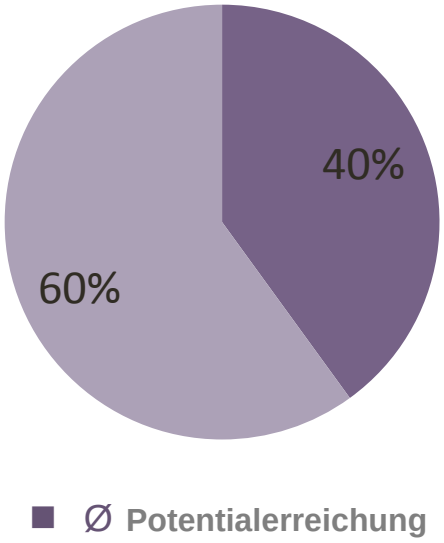
- Ein Arbeitskreis zum Thema Gesundheit wird in 43% der untersuchten Unternehmen eingesetzt
- Am häufigsten beteiligen sich hier folgende Funktionen am Thema BGM:



3. Führungskräfteeinbindung und Beteiligung am BGM Prozess

Health on Top

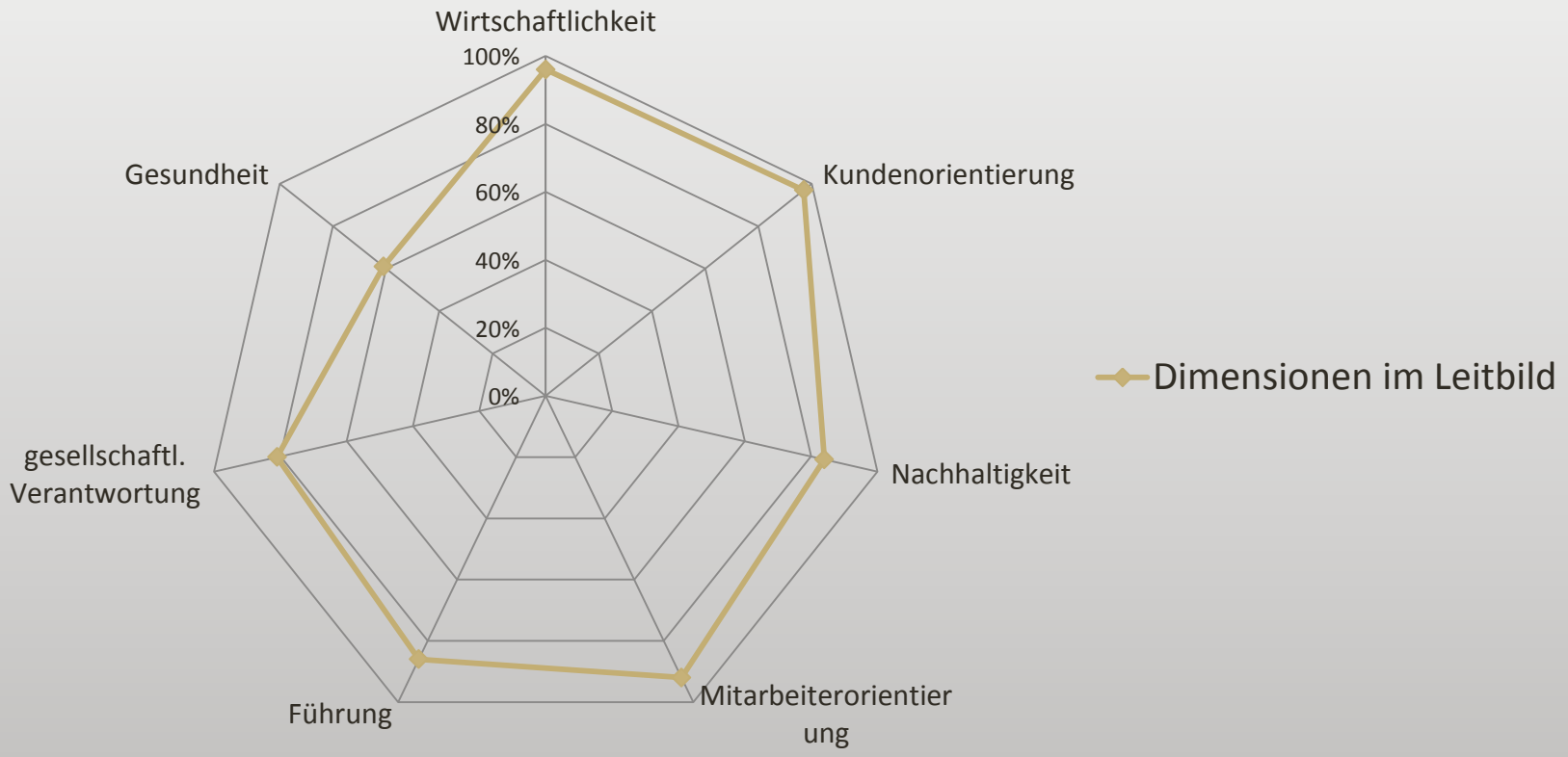
Ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nur mit und nicht gegen die Führungskräfte des Unternehmens umgesetzt werden. Führungskräfte vermitteln den Mitarbeitern die Visionen und Ziele des Unternehmens, sind verantwortlich für Innovationen und Wertschöpfungsprozesse.



Führungskräfteeinbindung (branchenspezifisch) %	
Industrie	42,63
Transport	55,41
Handel	33,76
Versicherungen	52,39
Dienstleistung	32,75
Banken / Sparkassen	44,35
Öffentlicher Dienst	36,45
Energie / Energieversorger	47,61

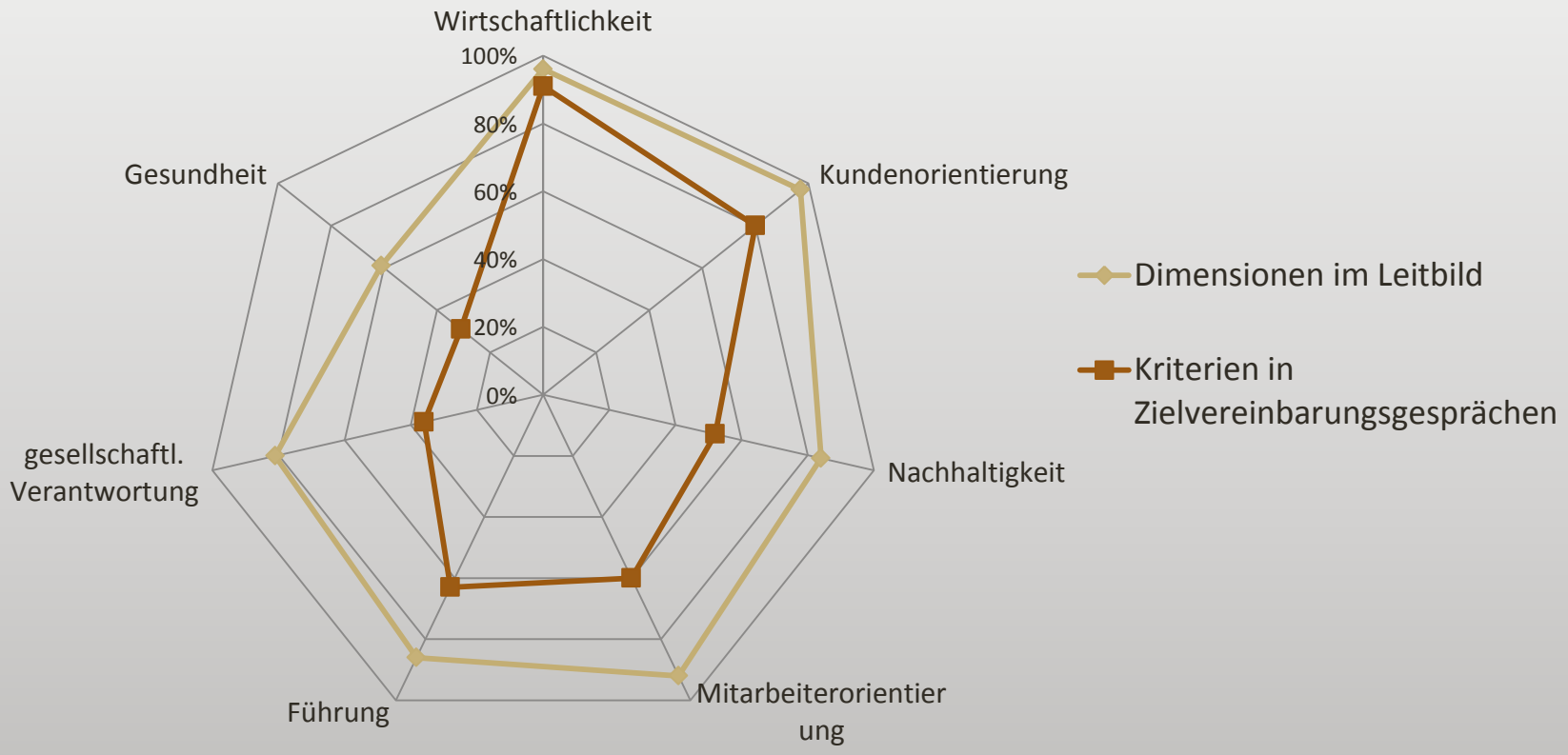
SKOLAMED Befragung: Welche inhaltlichen Dimensionen werden im Leitbild abgebildet?

Health on Top



Anspruch und Wirklichkeit - Kriterien für Führungskräfte in Zielvereinbarungsgesprächen

Health on Top



Führungskräfteeinbindung

Health on Top

- Jedes 3. Unternehmen bindet Führungskräfte in den BGM-Prozess ein
- Es werden signifikant mehr BGM-Maßnahmen umgesetzt, wenn Führungskräfte eingebunden sind = **+ 8,3%**
- 61 % der Unternehmen geben an, dass Gesundheitsförderungsangebote für Führungskräfte angeboten werden
- 63 % der Unternehmen geben an, dass das Thema „Führungsverhalten“ ein Kriterium in Zielvereinbarungsgesprächen für Führungskräfte ist
- Mitarbeiterorientierung der Führungskraft ist bei 60 % der Unternehmen in Zielvereinbarungen relevant
- 69 % der Unternehmen haben verbindliche Führungskräfterichtlinien. Darin spielen folgende Schwerpunkte eine Rolle...

Führungskräfterichtlinien

Health on Top

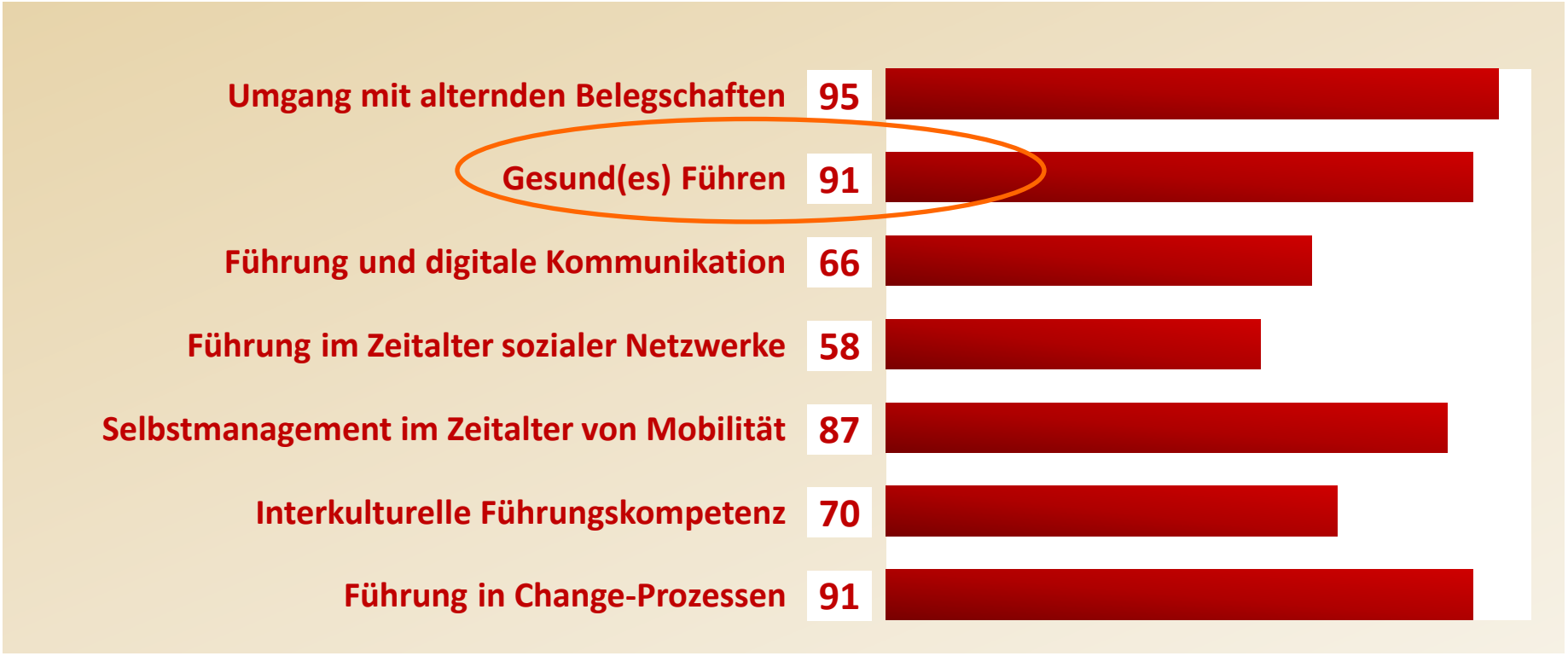
69% der Unternehmen haben verbindliche Führungskräfterichtlinien

Aspekte die in Führungskräfterichtlinien und Zielvereinbarungsgesprächen berücksichtigt werden:

- Höchste Relevanz hat wirtschaftlicher Faktor
- Mitarbeiterorientierung fällt bereits ab
- Gesundheitsaspekt spielt nur selten eine Rolle

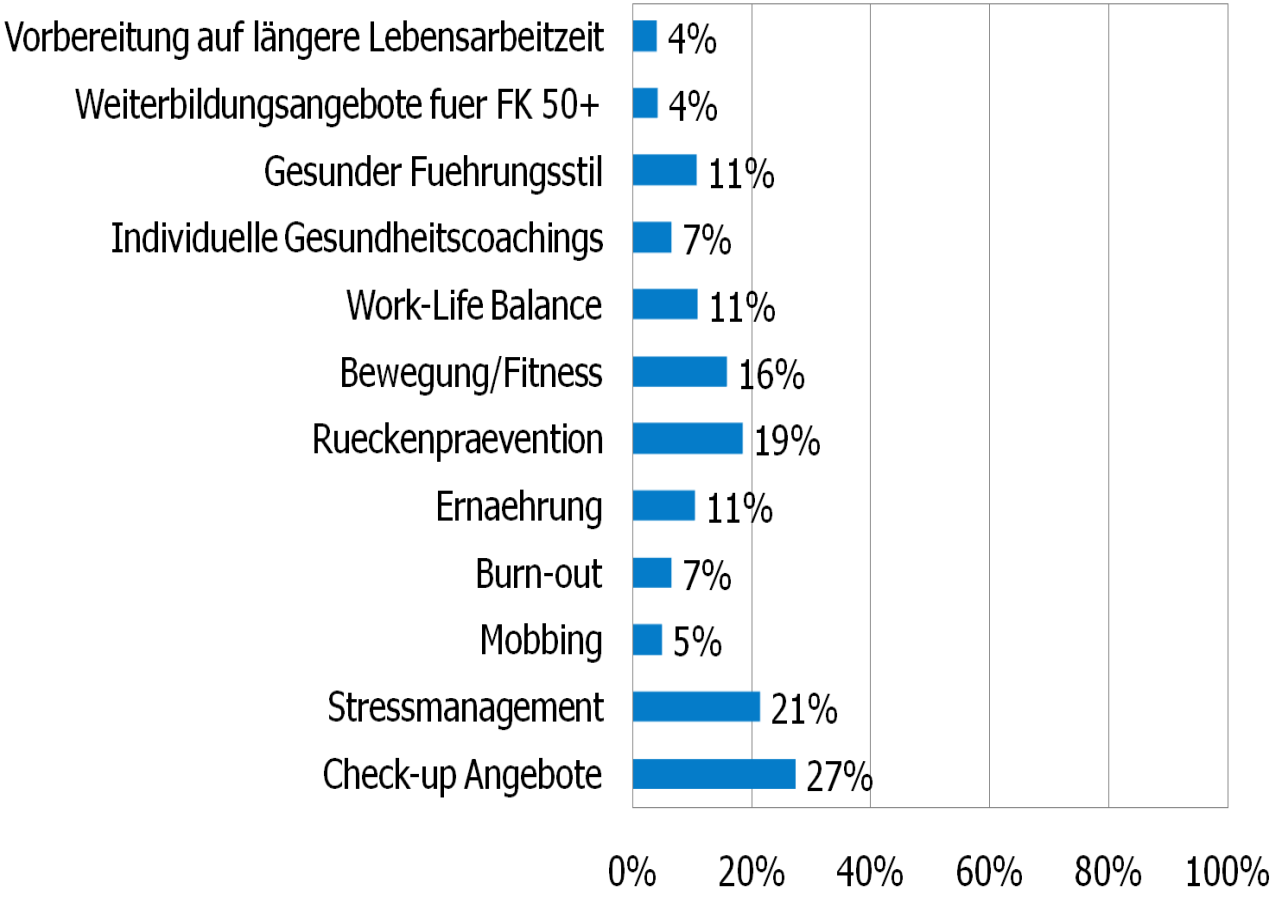
Perspektivisch wichtige Felder in der Führungskräfteentwicklung

Health on Top



Welche Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden für Führungskräfte angeboten?

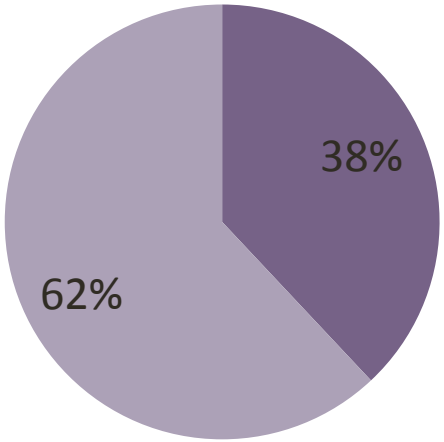
Health on Top



4. Mitarbeiterorientierung / Personalpolitik / soziale Aspekte

Health on Top

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsfördernder Personalpolitik und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Beschäftigten bei ihrem Arbeitseinsatz und bei der Arbeitsverteilung zu berücksichtigen, Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und die Mitarbeiter im möglichen Rahmen an Planungsentscheidungen zu beteiligen. Kommunikationsprobleme, Intransparenz, Führungsmängel, überflüssige Hierarchien oder aber eine Nichtidentifikation mit dem Unternehmen als mögliche Ursachen für die zunehmende Entstehung von Problemen wie Burnout, Mobbing und innere Kündigung muss durch Steigerung des Sozialkapitals entgegengewirkt werden.

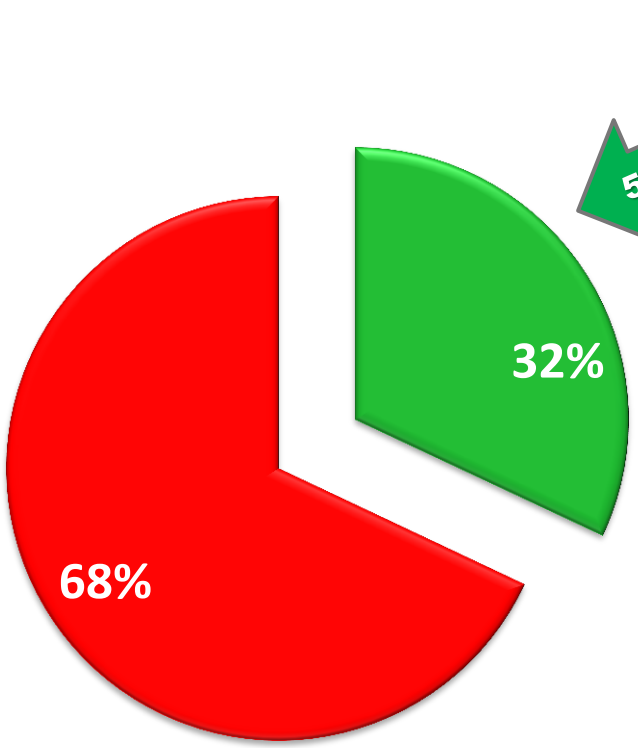


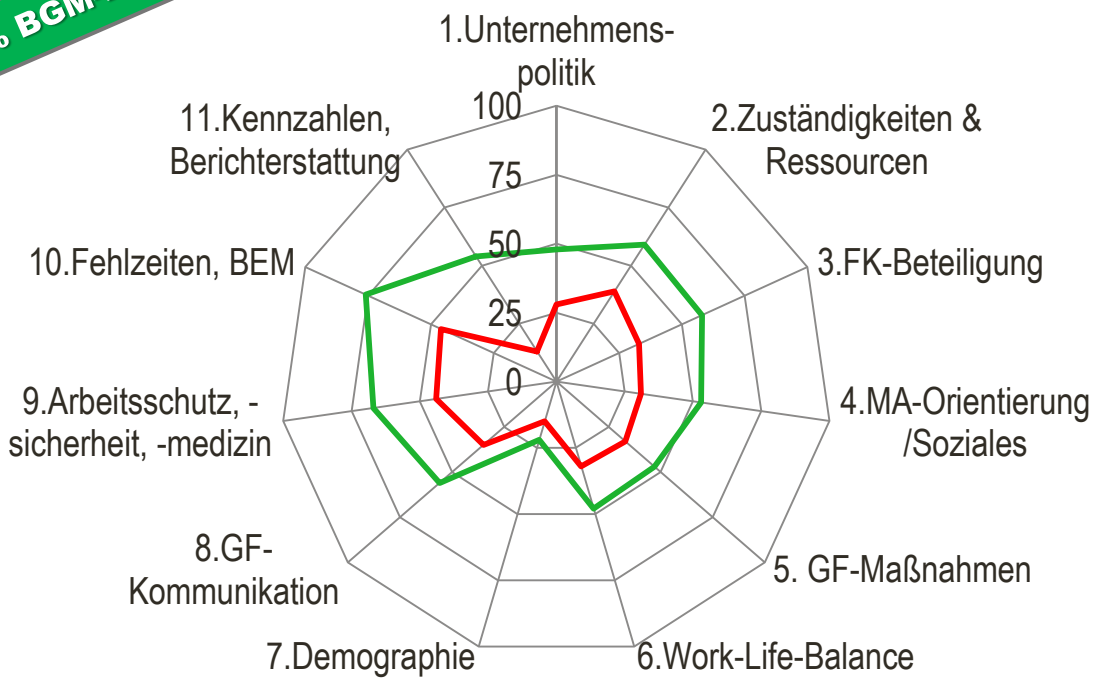
Mitarbeiterorientierung (branchenspezifisch) %	
Industrie	39,53
Transport	41,06
Handel	38,95
Versicherungen	40,48
Dienstleistung	34,16
Banken / Sparkassen	39,08
Öffentlicher Dienst	33,79
Energie / Energieversorger	40,22

MA - Befragung und BGM – Gesundheitspotential (+ 21 %)

„Werden in Ihrem Unternehmen Analysedaten aus Mitarbeiterumfragen im Zusammenhang mit BGM berücksichtigt?“

Health on Top





- Ja, wird bereits umgesetzt!
- Nein, wird nicht durchgeführt!

- MA-Befragungen Ja / Ø Ist-Pot. 53 %
- MA-BefragungenNein / Ø Ist-Pot. 32 %

Befragung zur Ausschöpfung des Mitarbeiter-commitmentpotentials nach Arbeits- und Gesundheitsfaktoren

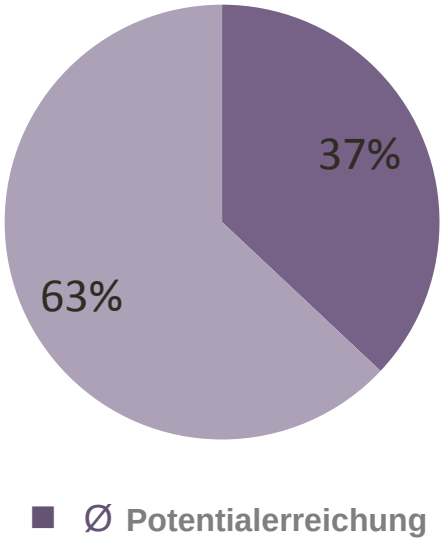
Health on Top

Nr.	Kategorie	Durchschnittsscore	Arbeit	Gesundheit
1	**Unternehmenspolitische Voraussetzungen zum Mitarbeiter-Commitment**	**66,13** %	**77,06** %	**46,45** %
2	**Ressourcen**	**37,05** %	**23,16** %	**57,89** %
3	**Führungskräfte / Führungskräfteeinbindung**	**55,39** %	**57,64** %	**49,21** %
4	**Mitarbeitereinbindung / Mitarbeiterorientierung**	**58,80** %	**66,69** %	**41,37** %
5	**Personalpolitik**	**46,91** %	**58,11** %	**40,96** %
6	**Work-Life-Balance**	**56,26** %	**56,84** %	**55,88** %
7	**Demographie**	**62,00** %	**67,73** %	**55,39** %
8	**Kommunikation**	**66,07** %	**66,86** %	**63,03** %
CE	**Commitment-Einschätzung**	**66,14** %	**67,06** %	**57,63** %
9	- Mitarbeiterbindung	66,84 %	66,84 %	-
10	- Image	63,64 %	66,64 %	57,63 %
11	- Engagement	74,21 %	74,21 %	-
12	- Arbeitszufriedenheit	65,33 %	65,33 %	-
13	**Präsentismus**	**45,46** %	**48,03** %	**42,89** %
14	**Kennziffernorientierung**	**41,75** %	**45,74** %	**39,68** %
	Gesamtscore	**54,72 %**	**57,72 %**	**50,04 %**

5. Gesundheitsförderungsmaßnahmen

Health on Top

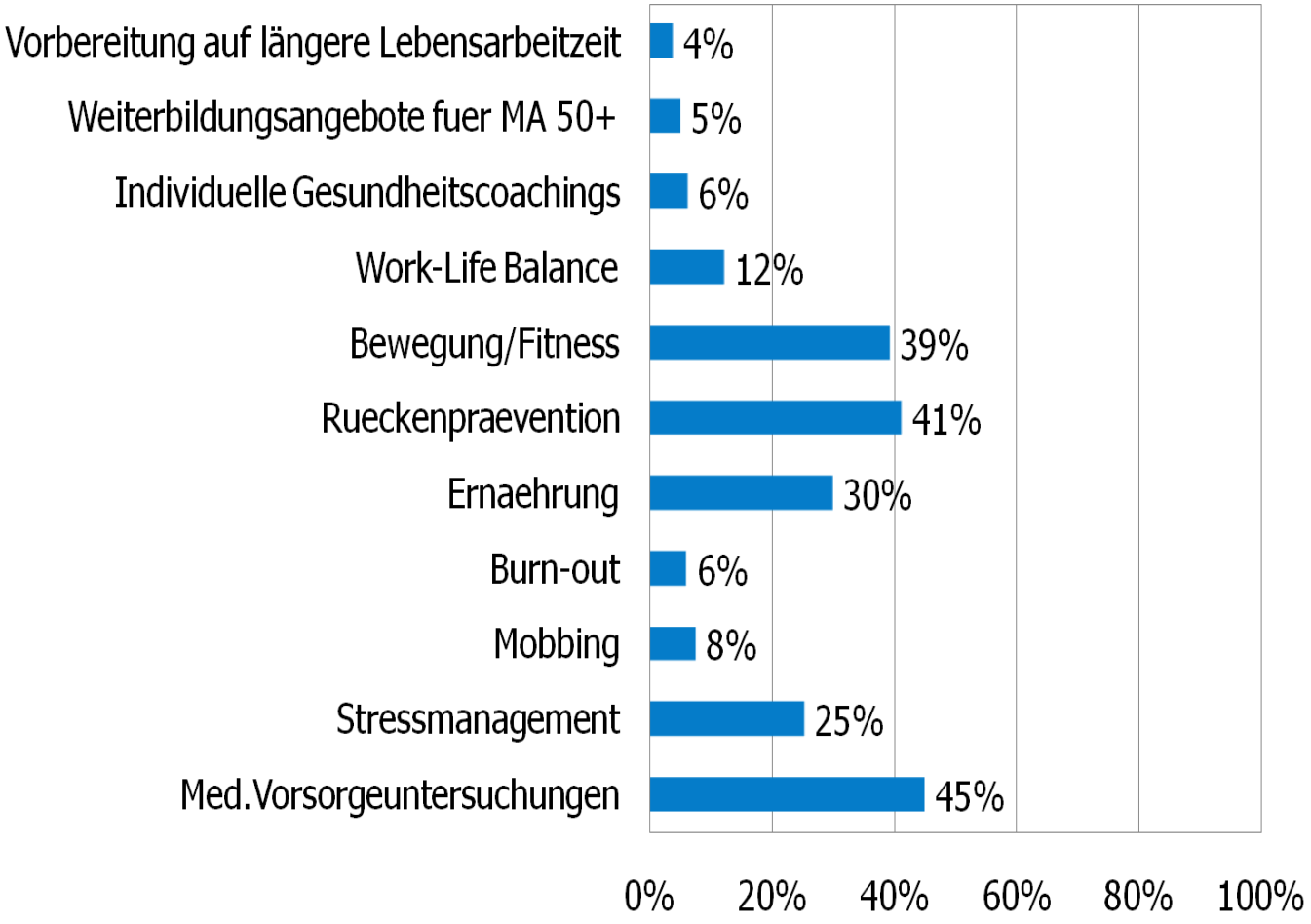
Mit der Auswahl und Durchführung von gezielten Gesundheitsförderungsmaßnahmen kommt es zur Intervention im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sollten auf Grundlage einer Bedarfsanalyse, zielgruppenspezifisch und nur mit ganz klaren Zielformulierungen aufgesetzt werden.



Gesundheitsförderungsmaßnahmen (branchenspezifisch) %	
Industrie	38,76
Transport	49,48
Handel	32,47
Versicherungen	48,57
Dienstleistung	32,13
Banken / Sparkassen	38,35
Öffentlicher Dienst	36,57
Energie / Energieversorger	47,37

Welche Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Mitarbeiter werden angeboten?

Health on Top



Wer fühlt sich belastet....

Health on Top

Wenn der Job zur Last wird

Von je 1 000 Erwerbstätigen der jeweiligen Berufsgruppe in Deutschland fühlen sich durch ihren Beruf...

	körperlich belastet	psychisch belastet
Wissenschaftler	56	190
Führungskräfte	65	174
Techniker	103	147
Erwerbstätige insgesamt	*110*	*123*
Anlagen-, Maschinenbediener	209	120
Bürokräfte, kaufmänn. Angestellte	47	98
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	105	97
Handwerksberufe	196	96
Landwirtschaft, Fischerei	193	96
Hilfsarbeitskräfte	100	55

Stanford Formel Mitarbeiter

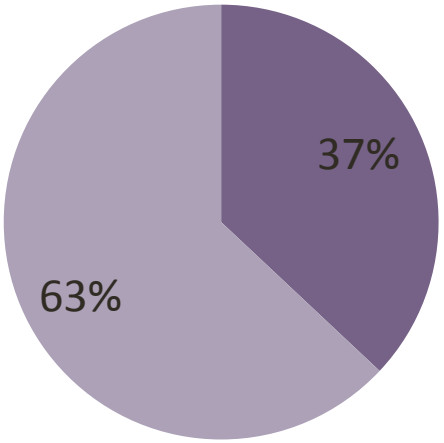
Health on Top

500		x	20%		=	100
Anzahl der Beschäftigten			Anzahl der Beschäftigten			Anzahl auffällige Beschäftigte
100		x	25.000 €		=	2,5 Mio. €
MitarbeiterInnen			Durchschnittsgehalt			Gehalt der auffälligen MA
2,5 Mio. €		x	0,25		=	625.000 €
Summe			25% Minderleistung durch Stress			Ausfallkosten durch nicht erbrachte Leistungen

6. Work – Life - Balance

Health on Top

Ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben ist zunehmend der entscheidende Faktor für die Beurteilung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Geld und Karriere sind für viele nicht mehr oberstes Ziel ihres Berufslebens. Ihnen ist es wichtig, ihre privaten Interessen oder ihr Verständnis von Familienleben mit den Anforderungen in der Arbeitswelt in Einklang zu bringen. Dazu gehören das Wohlfühlen am Arbeitsplatz, die Freude an der beruflichen Aufgabe und ein gutes Verhältnis mit dem Vorgesetzten und den Mitarbeitern. Integrierte Work- Life- Balance Konzepte können bedarfsspezifische Arbeitszeitmodelle, eine unter Mitarbeiterbeteiligung angepasste Arbeitsorganisation, Führungsrichtlinien, Flexibilisierung des Arbeitsortes und alle weiteren unterstützenden gesundheitspräventiven Leistungen beinhalten.



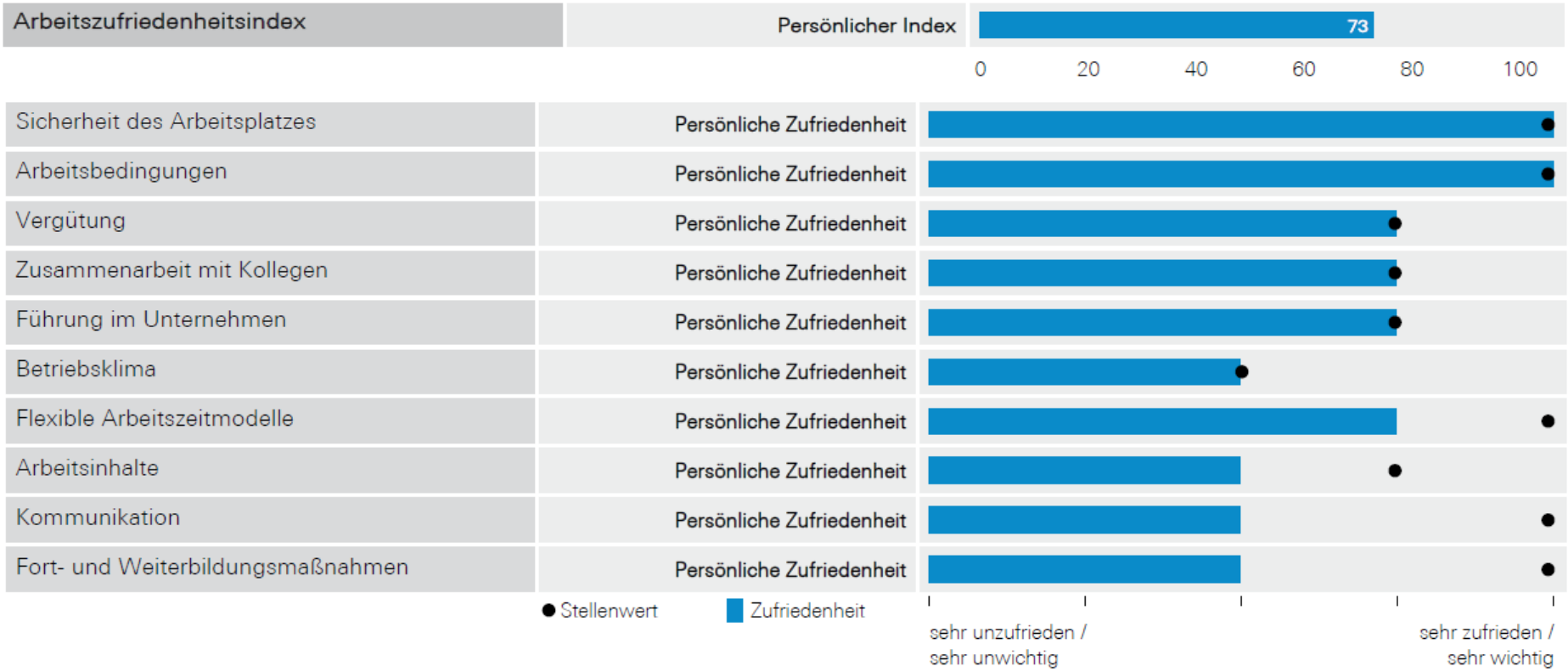
Work – Life - Balance (branchenspezifisch) %	
Industrie	37,78
Transport	47,65
Handel	34,25
Versicherungen	45,87
Dienstleistung	33,12
Banken / Sparkassen	39,45
Öffentlicher Dienst	36,49
Energie / Energieversorger	47,30

Work – Life – Balance – Index (Work-Health-Monitoring)

Health on Top

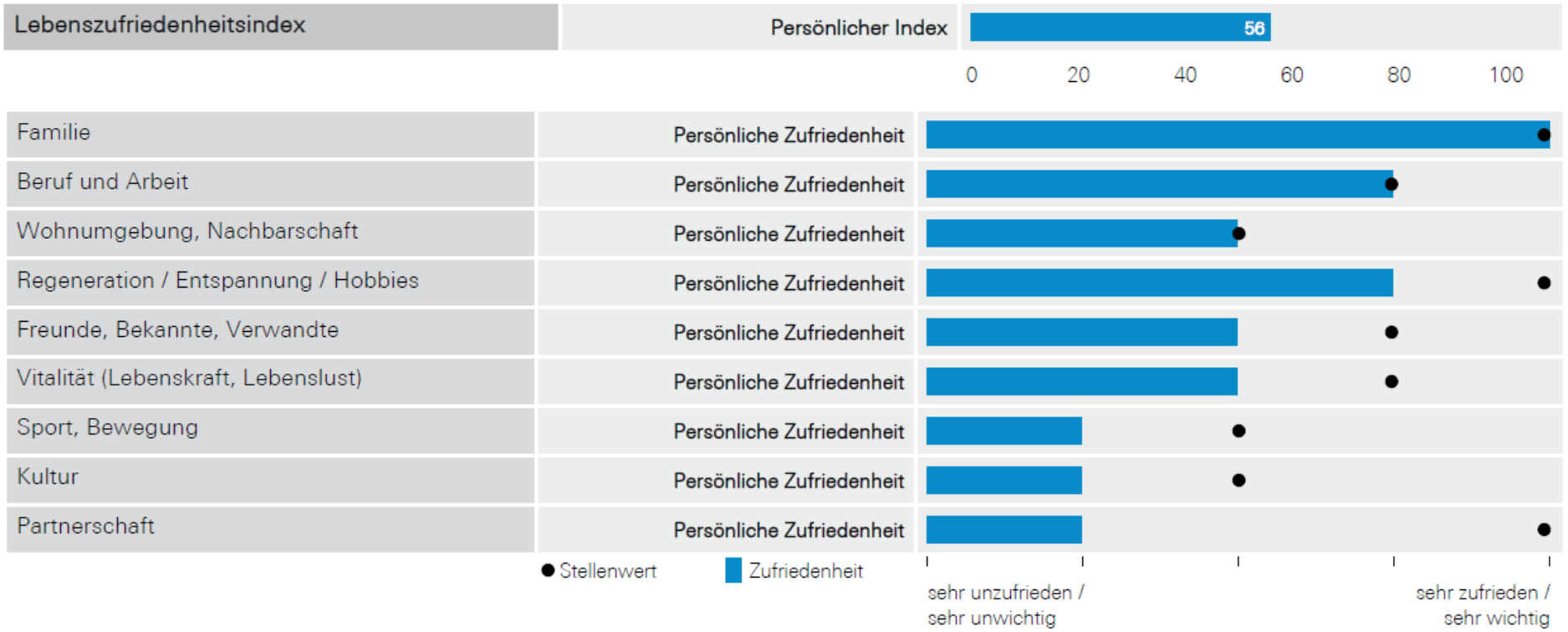
Arbeitszufriedenheitsindex

Health on Top



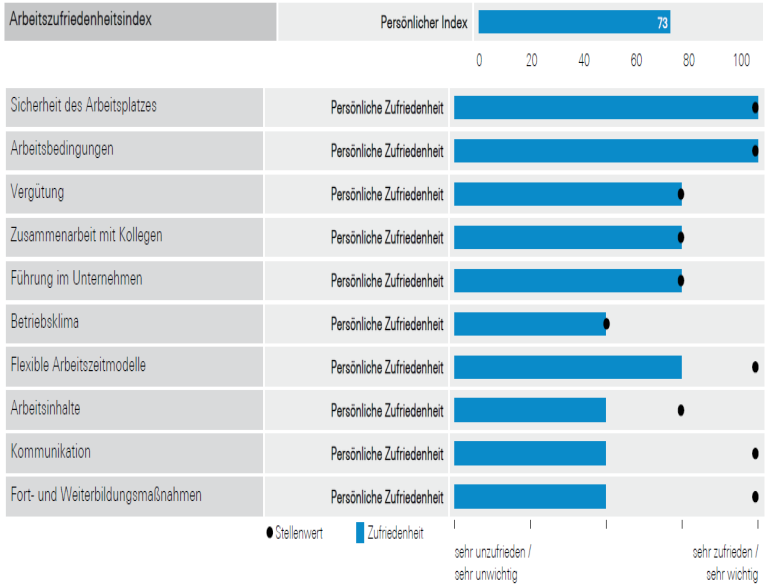
Lebenszufriedenheitsindex

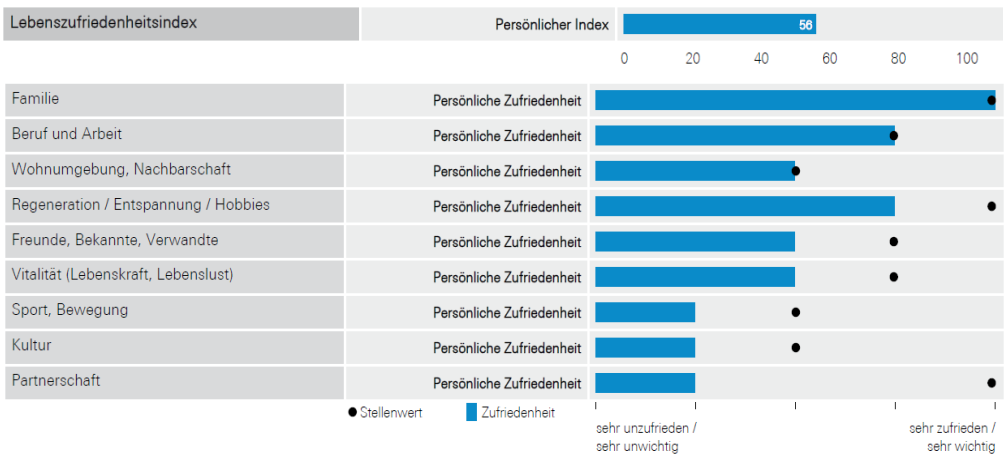
Health on Top



Work – Life – Balance Index

Health on Top





WAI – Workability Index

Health on Top

Arbeit

- Jetzige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit
- Zukünftige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit
- Subjektive Fehlzeiten
- Arbeitsfähigkeit
- Arbeitseinstellung

Gesundheit

- Krankheiten
- Einschränkungen durch Krankheiten
- Geistige u. körperliche Fitness
- Gesundheitszustand und Arbeit

Workability - Index

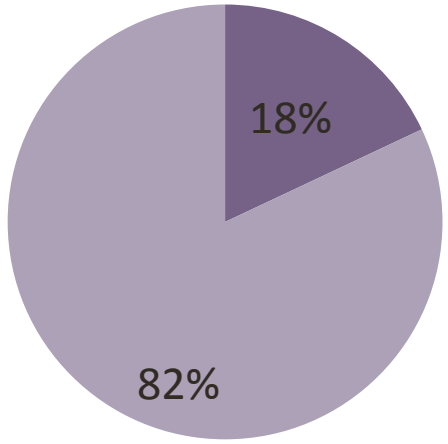
WAI – Workability Index
Fragebogen Langversion - Auswertung

Index	Arbeitsbewältigungs-konstellation	Symbol/ Ampelfarbe	Erläuterung
44–49 Punkte	Sehr gute Arbeits-bewältigungs-konstellation (AB) zwischen Person und Arbeit		Person und Arbeit passen sehr gut zusammen; in einem hohen Ausmaß liegen Reserven und Spielräume für die Arbeits-bewältigung vor.
37–43 Punkte	Gute AB		Die Konstellation befindet sich im Gleichgewicht, ist jedoch unter-stützungsbedürftig, da Reserven geschrumpft oder zu gering für die Arbeitsanforderungen sind.
28–36 Punkte	Mäßige AB		Es beginnt aus dem Lot zu gehen – Arbeit und Person passen nicht mehr durchgängig zusammen. Das (beginnende) Ungleich-gewicht kann beeinträchtigen.
7–27 Punkte	Kritische AB		Es liegt ein Ungleichgewicht von Arbeitsbedingungen und Person vor und das Risiko wächst, dass Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit auf kurz oder lang entsteht.

7. Demografie

Health on Top

Unternehmen und Betriebe müssen lernen, mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft zu arbeiten bzw. sich darauf vorzubereiten und innovativ zu bleiben. Überdies müssen sie Wege finden, zusätzliche Arbeitskraft-Potentiale zu aktivieren, um auch in Zukunft im Wettbewerb bestehen zu können. Durch den demographischen Wandel kommt dem Monitoring der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten eine wachsende Bedeutung zu. Zum einen ist eine angemessene Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten eine wesentliche Voraussetzung der Produktivität und Leistungsfähigkeit eines Unternehmens, zum anderen ermöglicht das Wissen um die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen gezielte und wirkungsvolle Präventivmaßnahmen - und damit den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.



Demografie (branchenspezifisch) %	
Industrie	19,03
Transport	20,63
Handel	16,67
Versicherungen	17,76
Dienstleistung	16,67
Banken / Sparkassen	20,03
Öffentlicher Dienst	17,92
Energie / Energieversorger	22,86

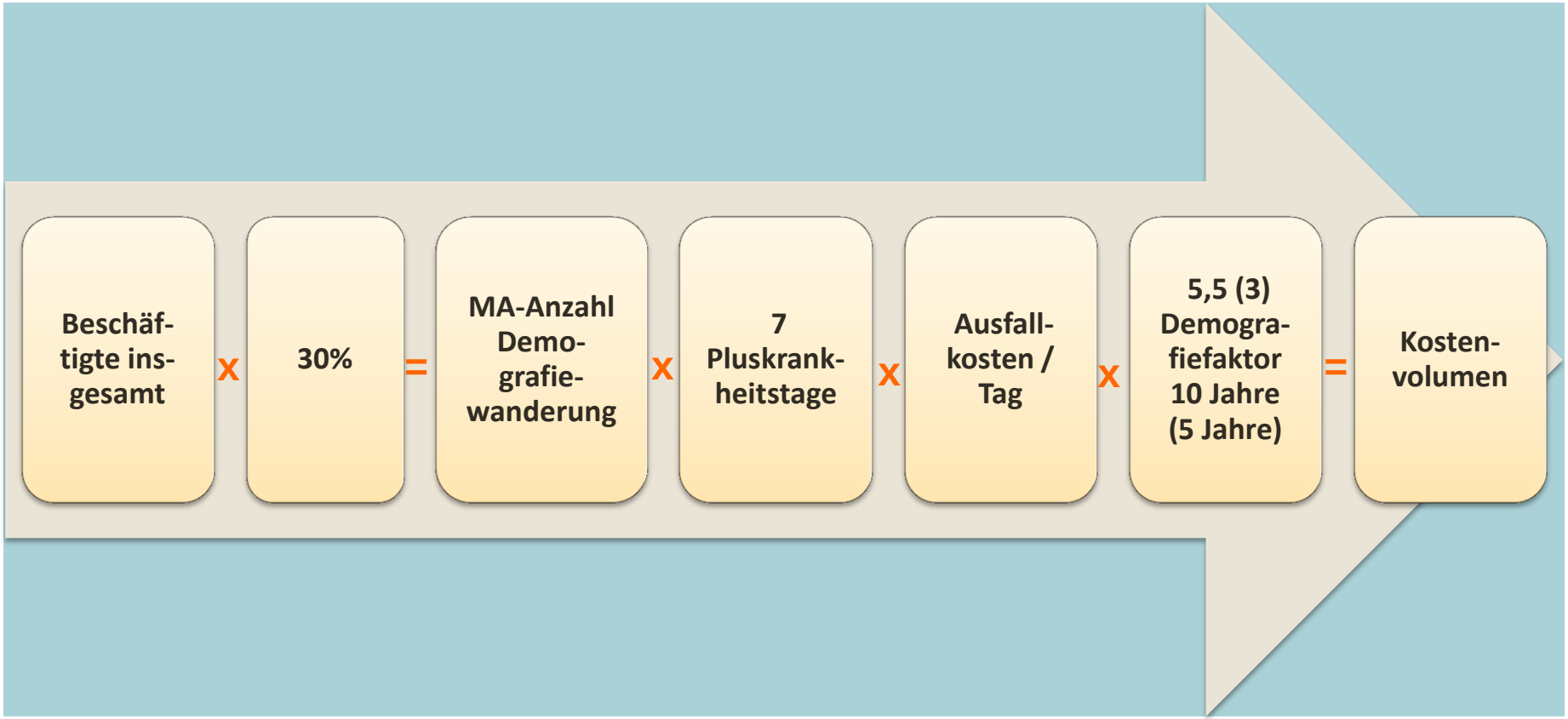
Demografieformel – Kostenvolumen erhöhte Fehlzeitenquote 10-Jahreszeitraum (5-Jahreszeitraum)

Health on Top

MA x 30%MAW x 7KT x AKT x 5,5DF (3DF) = DK

Demografieformel – Kostenvolumen erhöhte Fehlzeitenquote 10-Jahreszeitraum (5-Jahreszeitraum)

Health on Top



Kostenfluss demografischer Wandel ohne Intervention I

Health on Top

Mitarbeiter - Dekade 40. – 50. Lebensjahr

Alterswanderung: durchschnittlich 30 - 35 % der Mit-arbeiter in 10 Jahren

Mitarbeiter - Dekade 50. – 60. Lebensjahr

Musterfirma 800 Mitarbeiter
30 % = 240 MA

+ 7 Krankheitstage pro Mitarbeiter und Jahr

300 € pro Ausfalltag

2.100 € Mehrkosten pro Mitarbeiter und Jahr

Kosten / Jahr
+ 504.000 € (240 MA)

Kostenfluss demographischer Wandel ohne Intervention II - Alterswanderung

Health on Top

2014 - 24 MA	→	50.400 €
2015 - 48 MA	→	100.800 €
2016 - 72 MA	→	151.200 €
2017 - 96 MA	→	201.600 €
2018 – 120 MA	→	252.000 €
2019 - 144 MA	→	302.400 €
2020 - 168 MA	→	352.800 €
2021 - 192 MA	→	403.200 €
2022 - 216 MA	→	453.600 €
2023 - 240 MA	→	504.000 €
Ohne Intervention 2014 - 2023	→	2.779.200 €

Demografieformel – Kostenvolumen erhöhte Fehlzeitenquote 10-Jahreszeitraum (Beispiel: Einsparvolumen 2 Krankheitstage)

Health on Top

MA x 30% MAW x 7KT x AKT x 5,5DF = DK

800 x 30% = 240 x 2 = 480 x 300 € = 144.000 € x 5,5 = 792.000 €

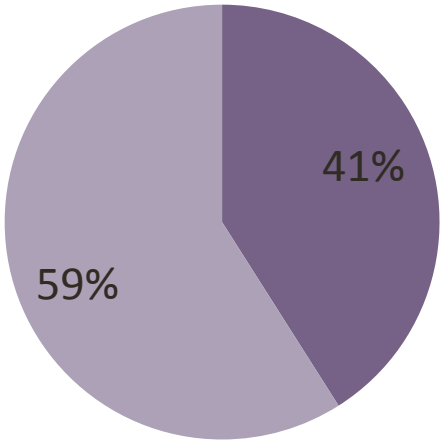
Jährliches Einsparvolumen 79.000 €

8. Gesundheitskommunikation

Health on Top

Für ein funktionierendes, systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine begleitende nach innen und nach außen gerichtete Kommunikation sowie eine effektive logistische Betreuung der einzelnen Maßnahmen unerlässlich. Kommunikation im Rahmen des BGM erfüllt zwei zentrale Aufgaben:

- als Transporteur von Gesundheitsmaßnahmen
- als eigenständiges Element „Gesund/es) Kommunizieren“



Gesundheitskommunikation (branchenspezifisch) %	
Industrie	43,98
Transport	56,31
Handel	31,94
Versicherungen	46,47
Dienstleistung	37,07
Banken / Sparkassen	41,86
Öffentlicher Dienst	43,38
Energie / Energieversorger	44,35

Index interne Kommunikation
Welche Medien eignen sich mit welcher Informationstiefe für das BGM?

Health on Top

Definition von Kommunikationszielen

↓

Messung der Kommunikationsziele auf Wirkung bei den Zielgruppen

↓

Check aller genutzten Medien im Hinblick auf

↓

Leistungsaspekte

- Aktualität und Reichweite
- Gestaltung
- Prozesse und Potentiale
- Inhalt

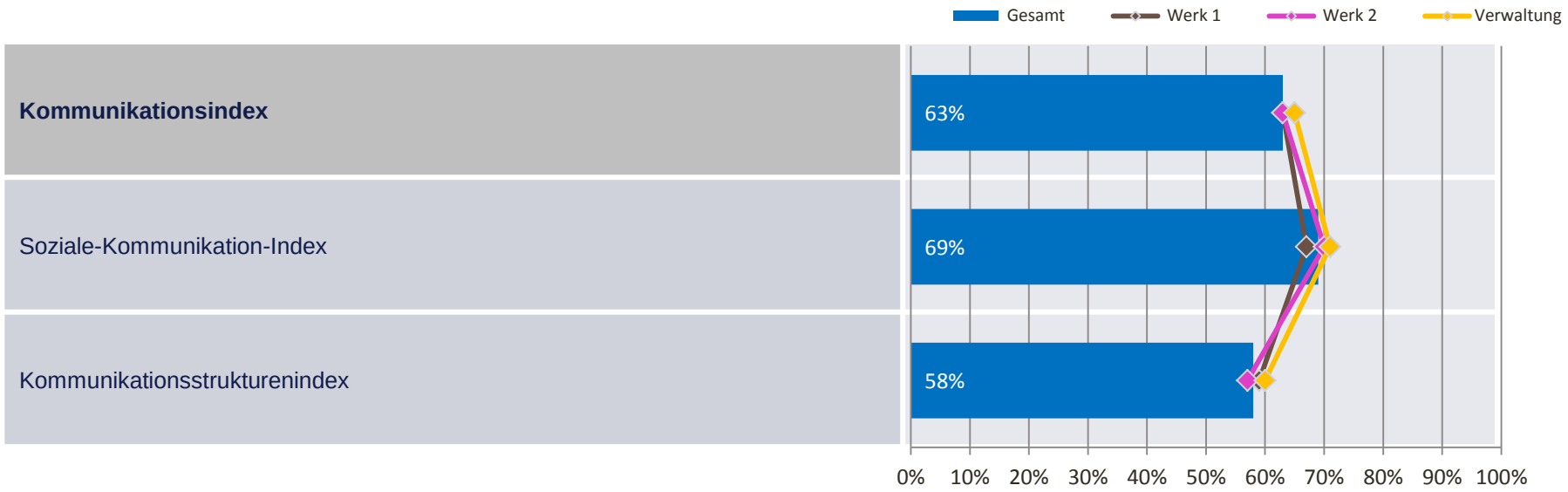
⇔

Wirkungsaspekte

- Nutzung
- Akzeptanz
- Motivation
- Wissensstand

Kommunikationsindex Mitarbeiterbefragung Work-Health-Monitoring

Health on Top



Kommunikations-strukturen

- Kritik der Mitarbeiter wird im Unternehmen nicht ernstgenommen: 58%
- Mitarbeiter werden nicht über wichtige Entscheidungen informiert: 51%
- Mitarbeiter haben keine Möglichkeit sich über Wesentliches zu informieren: 48%
- Mitarbeiter kennen Unternehmensstrategie nicht: 64%

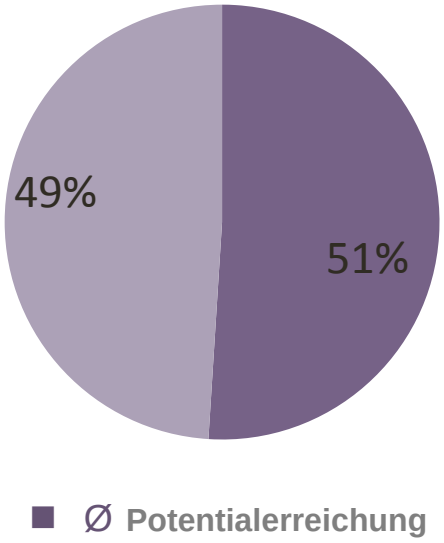
Soziale Kommunikation

- Kein guter und vertrauensvoller Umgangston im Unternehmen: 54% (Werk 1) / 41% (Werk 2)

9. Arbeitsschutz

Health on Top

Die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sind im Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) geregelt.

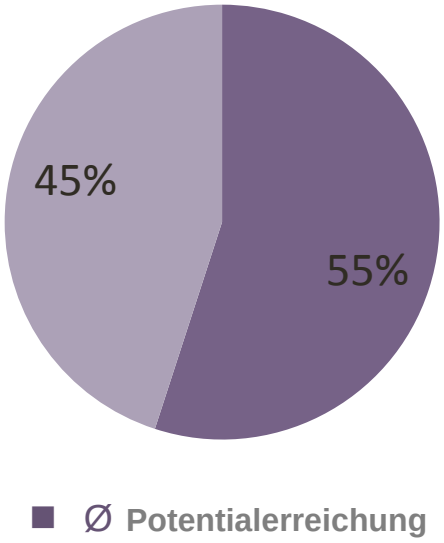


Arbeitsschutz / Arbeitsmedizin (branchenspezifisch) %	
Industrie	54,80
Transport	53,74
Handel	52,40
Versicherungen	52,87
Dienstleistung	42,85
Banken / Sparkassen	48,60
Öffentlicher Dienst	50,86
Energie / Energieversorger	58,97

10. Fehlzeiten / BEM

Health on Top

Mit dem „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM) gibt es ein gesetzlich vorgegebenes Ziel (§ 84 Abs. 2 SGB IX) für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Ziel ist die Klärung, wie lang andauernde Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.



Fehlzeiten / BEM (branchenspezifisch) %	
Industrie	59,07
Transport	58,04
Handel	55,59
Versicherungen	57,00
Dienstleistung	46,86
Banken / Sparkassen	55,69
Öffentlicher Dienst	54,34
Energie / Energieversorger	67,36

Eisberg-Modell
Fehlzeiten und Präsentismus

Health on Top

- **Krankheit** oder „Krankfeiern“
- Langzeiterkrankte
- Kuren
- etc.

mangelnde Leistung durch
- Krankheit
- Befindlichkeitsstörungen
- Angst
- Risikofaktoren & schlechte Gesundheit

Zurückhaltung von Potenzial durch
- innere Kündigung
- geringe Motivation
- „schlechte“ Führung

Schlechtes Sozialkapital & Mobbing

Absentismus

(Krankenstand) Was hindert MA daran bei der Arbeit zu erscheinen?

Präsentismus

(nicht eingebrachtes Potential)
Was hält den MA davon ab seine ganze Leistungsfähigkeit dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen?

Fehlzeiten und Präsentismus

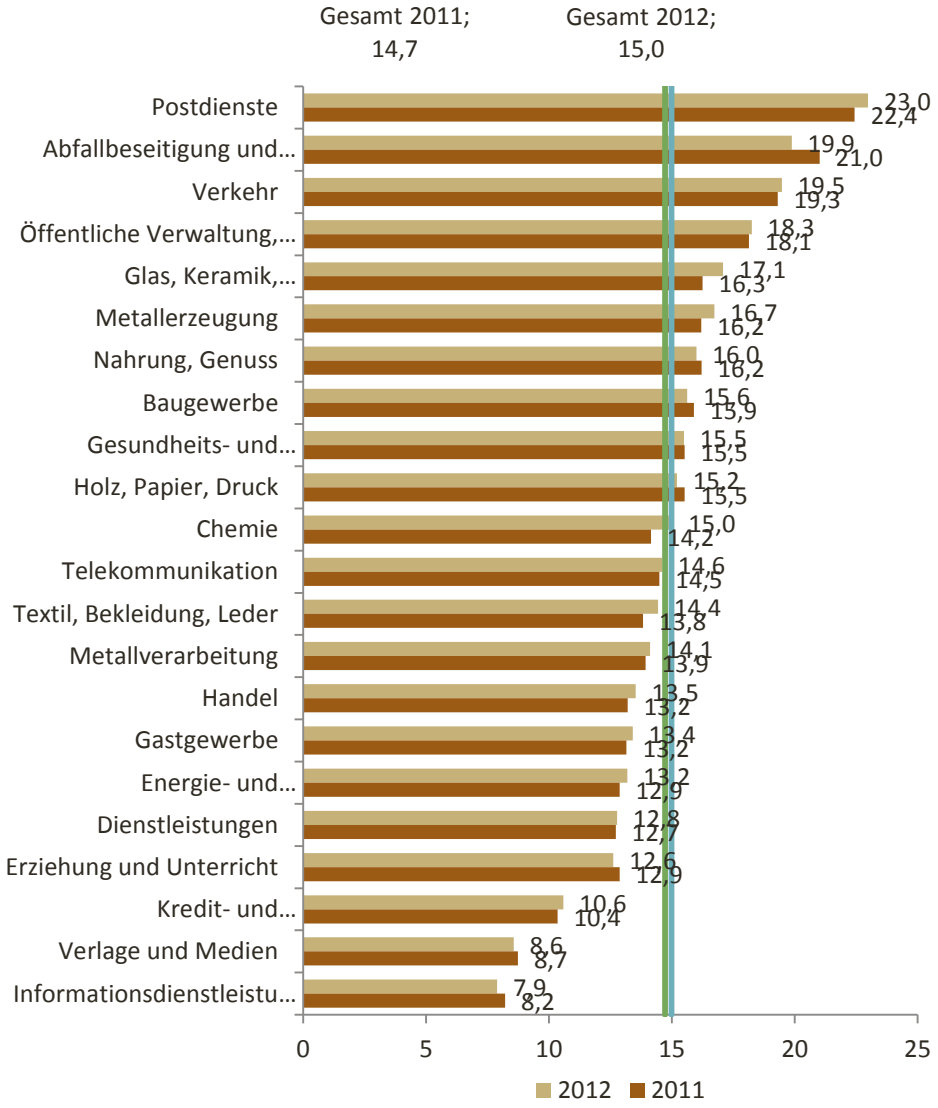
Health on Top

Gesundheit	Risikofaktoren	Symptome	Krankheit	Katastrophe
Auswirkung	Anwesenheit	Abwesenheit	Arbeits-unfähigkeit	Verlust des Mitarbeiters
Kapital	**Versteckte Kosten**	Kurzfristige Kosten	Längerfristige Kosten	Ersatz
	Präsentismus	Absentismus		

Fehlzeitenvergleich Arbeitsunfähigkeitstage nach Wirtschaftsgruppen

(AU-Tage je beschäftigtes BKK-Mitglied)

Health on Top

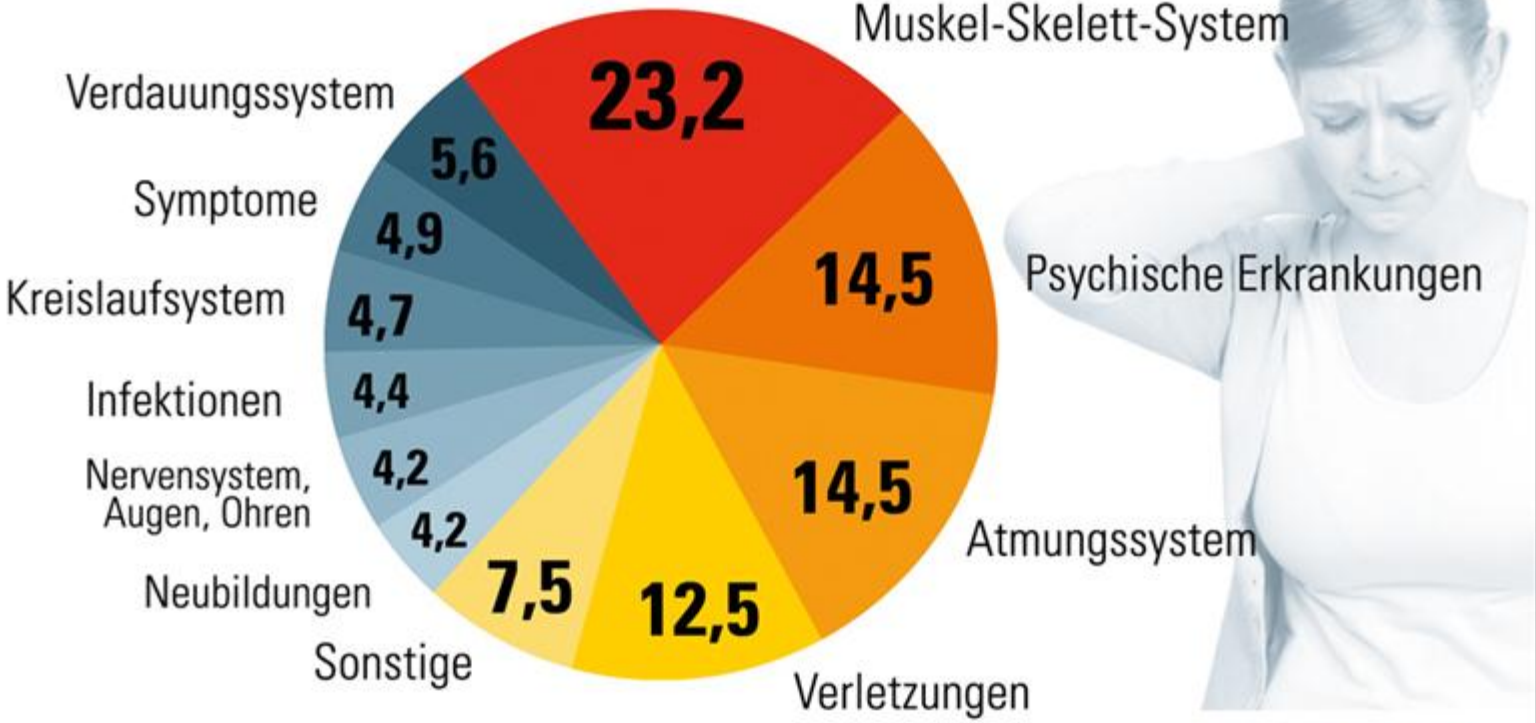


AU-Tage: Die wichtigsten Krankheitsarten

Health on Top

Krankenstand nach Diagnosen.

Prozentualer Anteil der wichtigsten Krankheitsarten an AU-Tagen.



QUELLE DAK Gesundheitsreport 2013

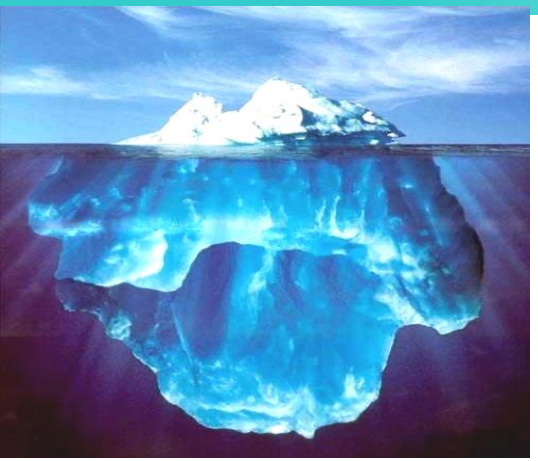
DAK Gesundheit

Präsentismusindex über MA - Befragung Work – Health - Monitor

Health on Top

Kostenverhältnis Fehlzeiten und Präsentismus

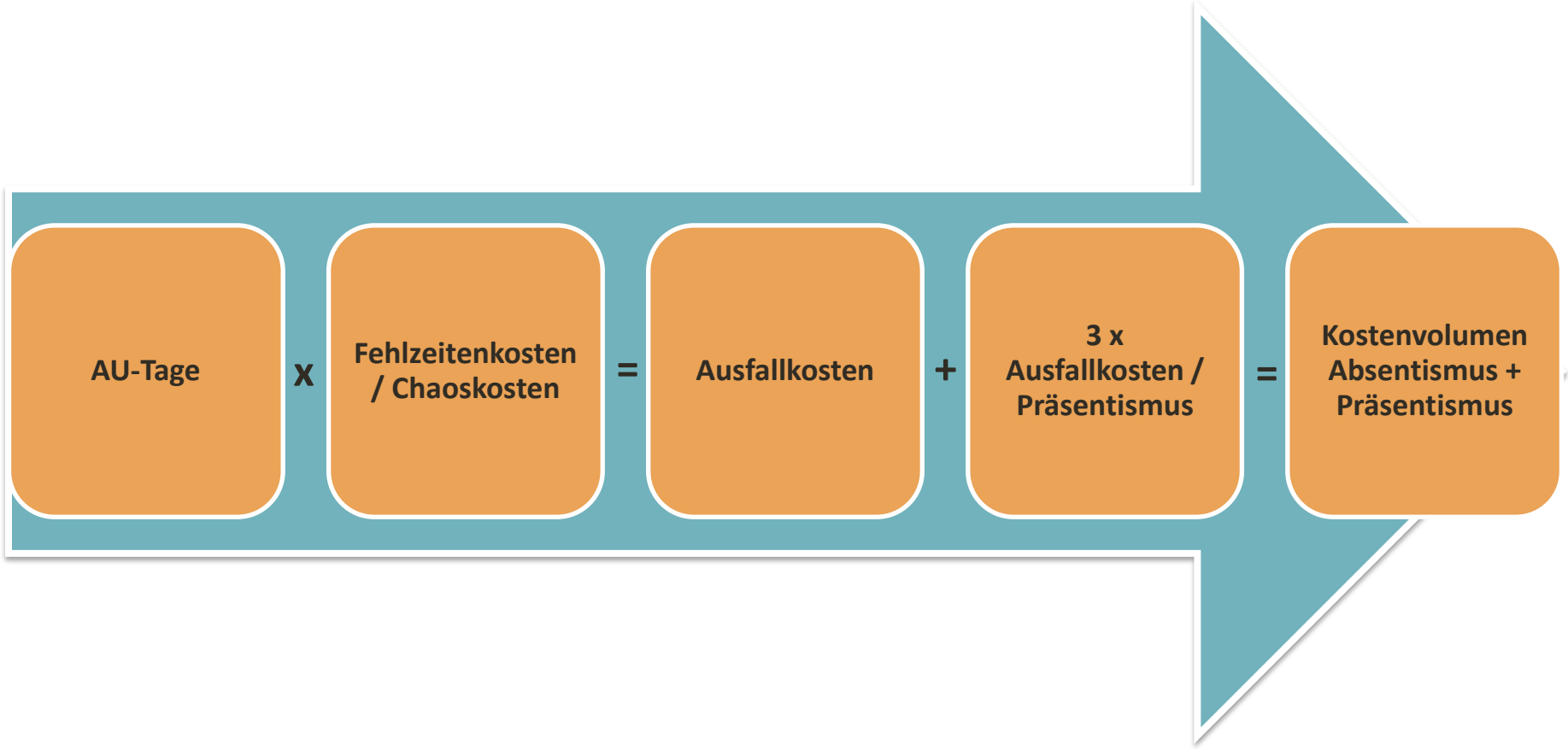
Health on Top



Nicht nur die Abwesenheit von der Arbeit (**Absentismus**) hat negative Auswirkungen auf das Betriebsergebnis, sondern vor allem auch mangelhafte Leistungsbereitschaft oder Leistungsfähigkeit, bedingt durch psychische oder physische Beeinträchtigungen (**Präsentismus**).

Das Verhältnis ist **1** : **3**

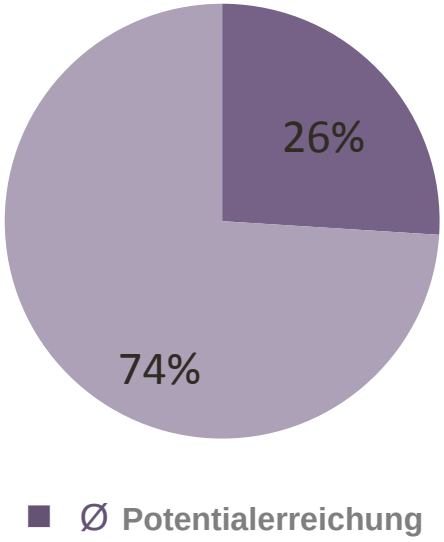
Absentismus- / Präsentismuskosten



11. Kennziffern / Gesundheitskennziffern

Health on Top

Evaluation ist ein unverzichtbarer Baustein im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Erst der Aufbau einer Dateninfrastruktur und die Entwicklung eines Kennzahlensystems ermöglichen eine kontinuierliche, quantitative Betrachtung des für das Betriebliche Gesundheitsmanagement relevanten Abgleichens zwischen festgelegten Zielen und tatsächlich erreichten Ergebnissen.



Kennziffern / Gesundheitskennziffern (branchenspezifisch) %	
Industrie	29,56
Transport	36,36
Handel	28,50
Versicherungen	24,85
Dienstleistung	20,88
Banken / Sparkassen	22,57
Öffentlicher Dienst	22,65
Energie / Energieversorger	29,44

Welche Kennziffern nutzen Unternehmen?

Health on Top

Fehlzeitenquote	97,89 %
Wirtschaftliche Kennziffern	92,63 %
Fluktuation	88,42 %
Unfallquote	78,95 %
Altersquote	77,89 %
Fehlzeitenquote in Altersdekaden	46,32 %
Demografieindex / Altersindex	42,11 %
Fehlzeitenquote nach Geschlecht	40,00 %
Fort- und Weiterbildungsscore	36,84 %
→ Arbeitszufriedenheit	35,79 %
→ Arbeitsfähigkeit	29,47 %
→ Fehlzeitenquote nach Diagnostikschlüssel	27,37 %
→ Mitarbeitercommitment	23,16 %

81 % der Unternehmen geben an, Mitarbeiter-befragungen durchzuführen

Welche Kennziffern nutzen Unternehmen?

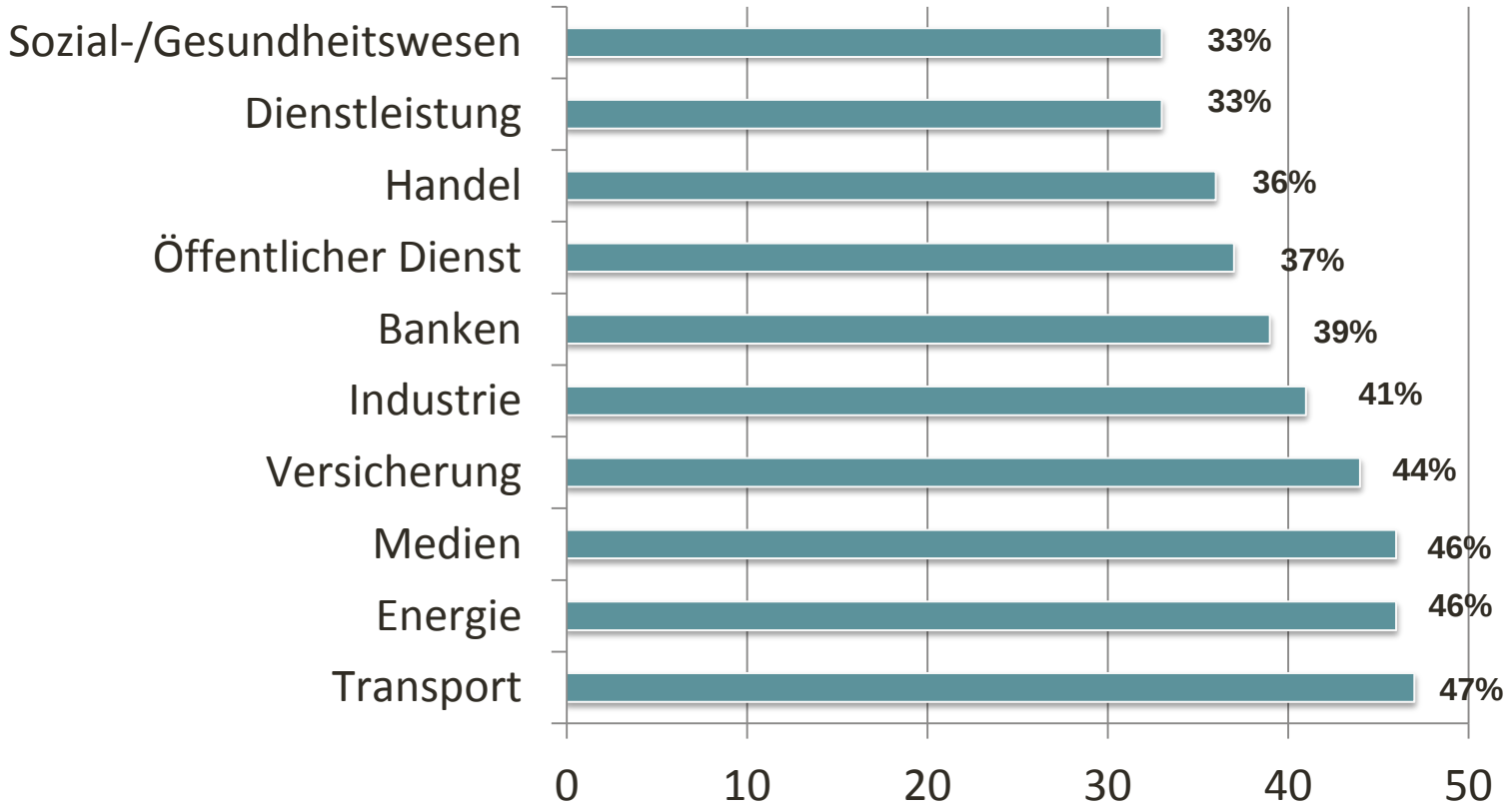
Health on Top

Gesundheitszustand (Status)	16,84 %
Führungsindex	11,58 %
Arbeitsbelastung (körperlich)	11,58 %
Engagementindex	10,53 %
Soziale Kompetenz / Emotionale Kompetenz	10,53 %
Präsentismusquote	8,42 %
Gesundheitseinstellung	6,32 %
Pfadmodelle / Strukturdatenanalysen	5,26 %
Gesundheitsindex (Veränderungsbereitschaft)	5,26 %
Psychosozial /stressbedingte Minderleistung (Stanford Formel)	1,05 %

68 % der Unternehmen sagen, dass es Führungskräfte-richtlinien gibt

Ausschöpfung des Gesundheitspotentials nach Branchen

Health on Top



Fazit: Die 6 Erfolgsfaktoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Health on Top

1 Schaffung unabdingbarer Grundvoraussetzungen

- Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses
- Erarbeitung und schriftliche Fixierung der BGM Ziele
- Gesundheit im Unternehmensleitbild verankern
- Ressourcenfestlegung (Investitionsbereitschaft)

2 Einrichtung eines Steuerungsgremiums

- BGM-Motor
- Festlegung von Zuständigkeiten und Kompetenzen

3 Führungskräfteeinbindung in den BGM-Prozess

- Führungskräftequalifizierung

4 Aufbau eines BGM - Kommunikationssystems

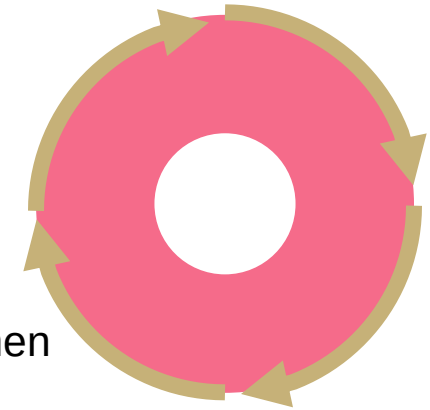
- Internes Marketing

Die 6 Erfolgsfaktoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Health on Top

5 Aufbau und Verankerung einer systematischen Vorgehensweise

Evaluation und Abgleich: festgelegte Ziele vs. erreichte Ergebnisse



Ist-Analyse / Bedarfsanalyse:
Aufbau einer Dateninfrastruktur

- Verhalten
- Organisation

Durchführung der Maßnahmen

Bedarfsorientierte, kennzahlenorientierte, zielführende Planung von Maßnahmen

6 Dokumentation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Entwicklung einer Gesundheitsberichterstattung