MERCER

Consulting. Outsourcing. Investments.

MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Gesamteuropäische Mercer-Studien zu betrieblichen Gesundheitsleistungen

Überblick Studien 2007-2009

- 2007: 382 Unternehmen aus 16 europäischen Ländern, 2008: 800 Unternehmen in 24 europäischen Ländern
- bereits 2008 Berücksichtigung von Länderspezifika:
  - Steuerfinanzierte oder sozialversicherungsfinanzierte Gesundheitssysteme
  - Hohe oder niedrige öffentliche/private Aufwendungen für Gesundheit
- Studie im Krisenjahr 2009 “Leading through unprecedented times”
  - 2100 Unternehmen in weltweit 90 Ländern
- 2009 gemeinsamer Bericht Weltwirtschaftsforum und Mercer
  - Die Zukunft der Altersversorgung und Gesundheitsvorsorge in einer rasch alternden Welt: Szenarien bis zum Jahr 2030

Schlüsselresultate der Studie 2007

- Unternehmen sorgen sich über anzunehmende steigende Ausgaben aufgrund der demografischen Entwicklung
- Mehr als 50 Prozent der Unternehmen glauben, dass der individuelle und unternehmerische Beitrag zu Gesundheitsbenefits steigt
- Die meisten Befragten meinen jedoch das Kosten-/Nutzenverhältnis für Gesundheitsbenefits sei gerechtfertigt
- Weniger als 50 Prozent der Befragten können die tatsächlichen Ursachen krankheitsbedingter Abwesenheit ihrer Mitarbeiter bestimmen
  - Es wird vermutet, dass Stress und die Beeinträchtigung des Bewegungsapparates die häufigste Ursachen für Fehltage sind
  - Weniger als 50 Prozent verfügen über Anreizsysteme zur Fehlzeitenminimierung
  - Check-ups gehören zu den häufigsten Gesundheitsbenefits für Mitarbeiter

Schlüsselresultate der Studie 2008 (1)
Hintergründe

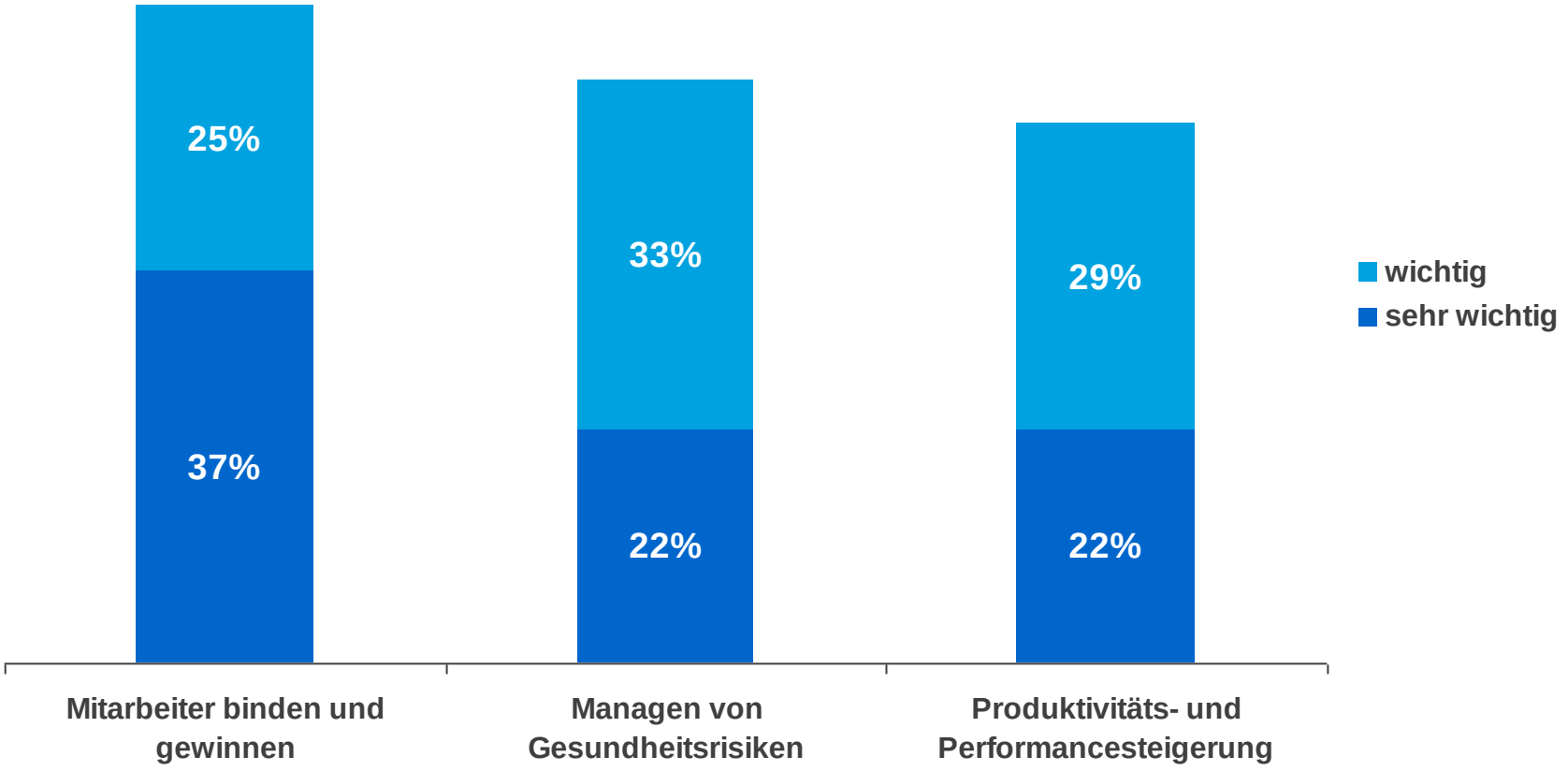
- Die Resultate aus der Studie 2007 finden sich 2008 wieder
- 2007 stellten europäische Arbeitgeber durchschnittlich 5,3 Prozent des Gehalts für Gesundheitsbenefits zur Verfügung
- Gesundheitsbenefits sind am häufigsten in multinationalen Konzernen zu finden
- Aber auch Unternehmen in Ländern mit einer niedrigen Sozialversicherungsabsicherung im Gesundheitswesen, beteiligen sich überproportional an Gesundheitsbenefits
- Trotz Kostensteigerungen im Bereich Mitarbeitergesundheit, möchten die meisten Unternehmen an den Benefits festhalten
- Mitarbeitergewinnung und -bindung ist dabei der meistgenannte Grund für Gesundheitsbenefits in Unternehmen

Schlüsselresultate der Studie 2008 (2)
Kostenmanagement

- Nur 25 Prozent der Befragten geben an, Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen ausreichend zu koordinieren
- Ein Fünftel der befragten Unternehmen geben an, dass sich ihre Kurzzeiterkrankungen in den letzten Jahren verdreifacht haben
- Nur wenige Unternehmen managen konsequent Abwesenheitsquoten und nehmen somit steigende Kurzzeiterkrankungen in Kauf
- 6 von 10 Managern verfügen selten über qualifizierte Daten zur Abwesenheit ihrer Mitarbeiter
- Starker Trend zum Management von Gesundheitsleistungen im Unternehmen
  - Kostentreiber indentifizieren, verstehen und analysieren
  - Einleiten von projektierten und bedarfsgerechten Interventionen
  - Viele Unternehmen denken über eine künftige Kostenbeteiligung durch ihre Mitarbeiter nach

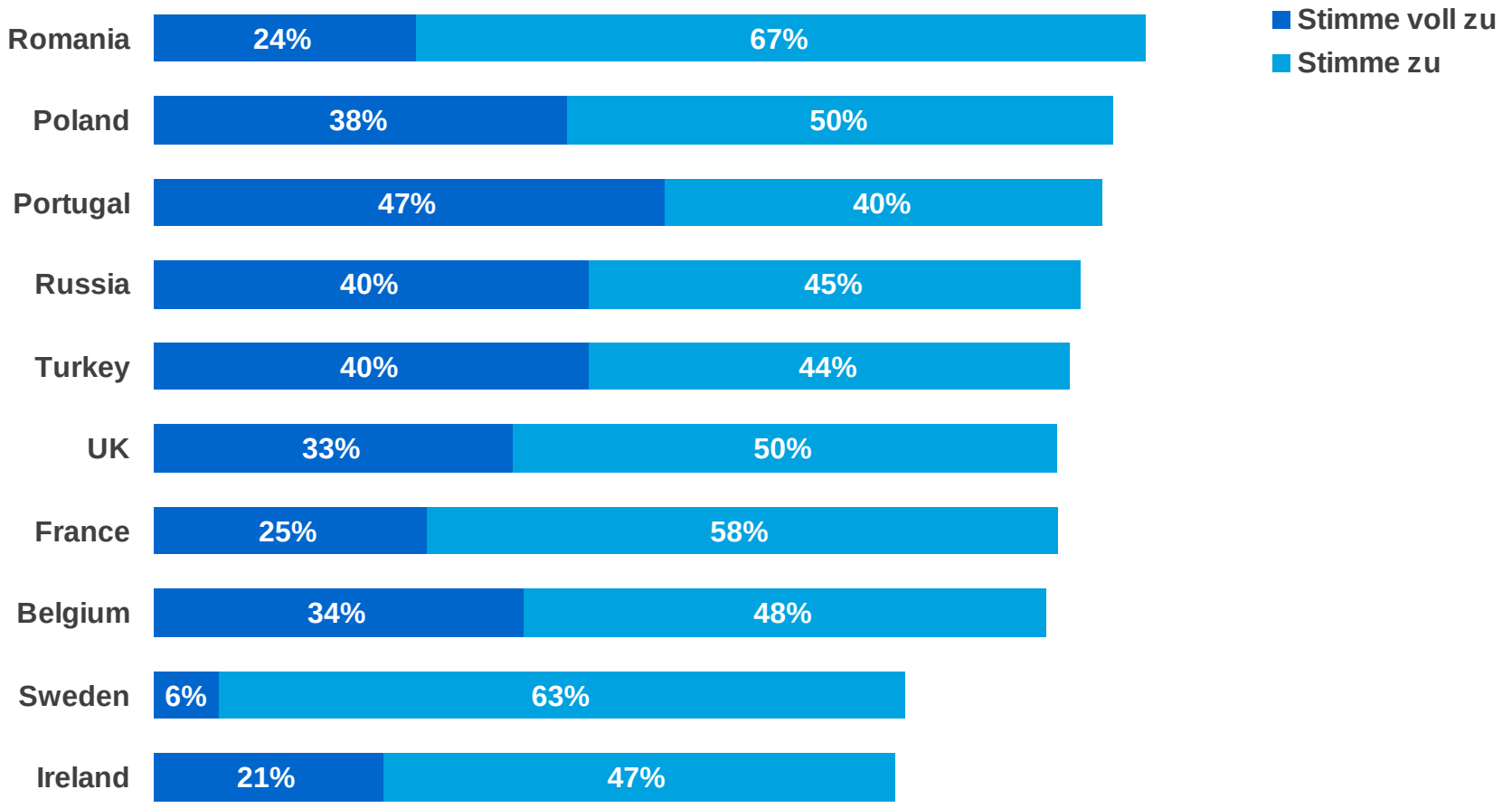
Gesundheitsbenefits als Wettbewerbsinstrument

Wie wichtig sind diese Ziele für Ihr Unternehmen?



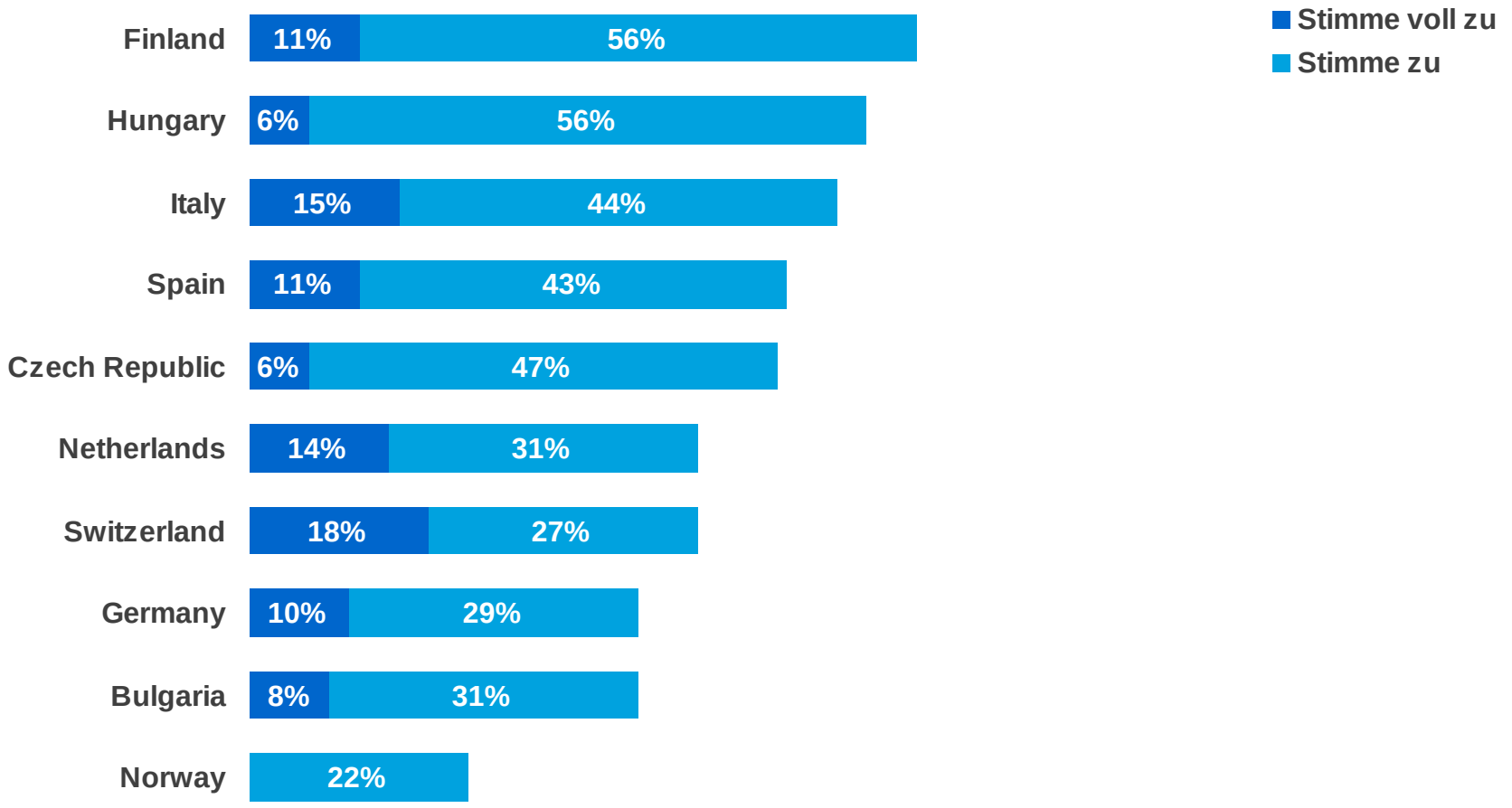
Gesundheitsbenefits als Wettbewerbsinstrument

Wäre der Wettbewerb um Talente ohne Gesundheitsbenefits schwieriger?

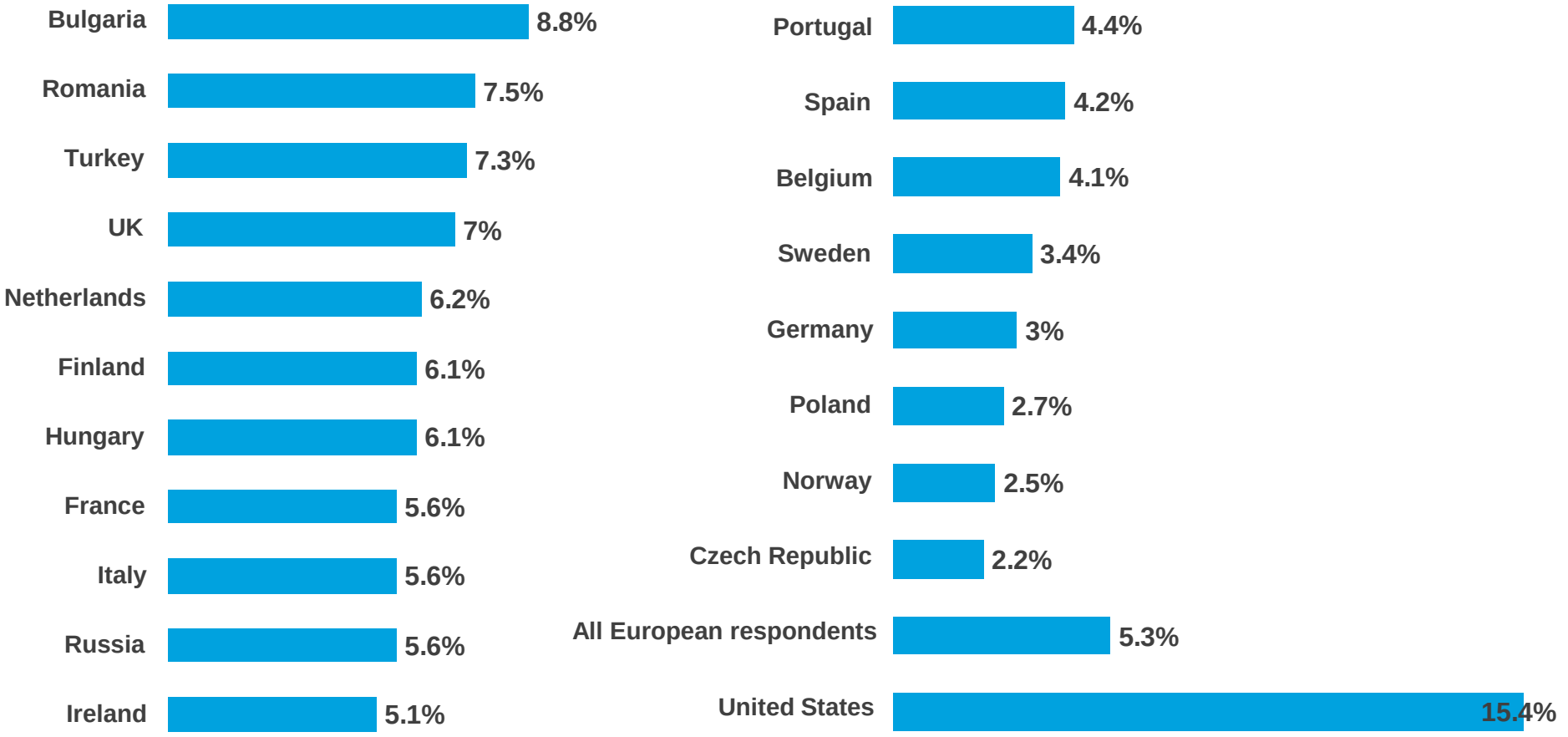


Gesundheitsbenefits als Wettbewerbsinstrument

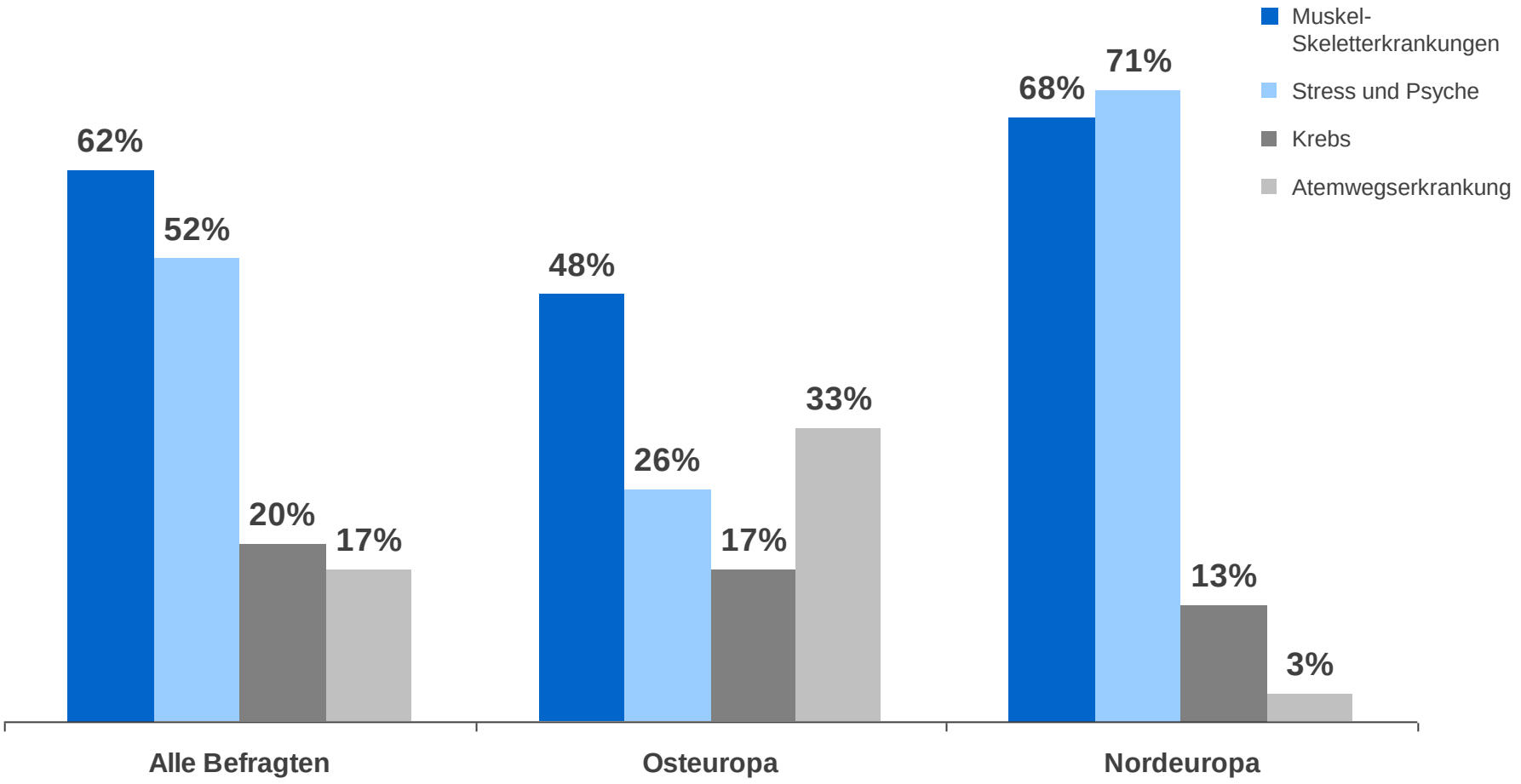
Wäre der Wettbewerb um Talente ohne Gesundheitsbenefits schwieriger?



Lohnkostenanteil für Gesundheitsbenefits



Welche Diagnosen führen Ihres Erachtens am meisten zu Langzeiterkrankungen?



Betriebliche Gesundheitsbenefits im europäischen Umfeld

	Alle Befragten	durch Steuern finanziertes Gesundheits-wesen	durch SV finanziertes Gesundheits-wesen
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	71%	76%	62%
Zusatzversicherungskonzepte	65%	74%	44%
Flexible Arbeitszeiten	57%	55%	62%
Check-ups	54%	60%	41%
Unterstützung bei längerer Krankheit	51%	56%	40%
Flexible Abwesenheits- und Urlaubszeiten	50%	48%	52%
Zahnzusatzversicherungen	37%	39%	30%
Wellness- und Fitnesseinrichtungen	33%	33%	33%
EAP (Familienservice, psychologische Unterstützung etc.)	29%	36%	13%
Nichtraucherprogramme	26%	27%	23%
Ernährungsberatung	14%	16%	11%

Wettbewerbsfaktor Gesundheit im Unternehmen
Perspektiven für das Unternehmen

- Mitarbeiterbindung
- Mitarbeitergewinnung
- Produktivitätssteigerung durch leistungsfähigere und motivierte Mitarbeiter
- Positive Beeinflussung des Gesundheitsverhaltens bei gleichzeitiger Reduzierung des Krankheits- und Gesundheitsrisikos
- Steigerung der Wertschätzung des Unternehmens im Innen- und Außenverhältnis
- „Inventur“ und Bewertung des Nutzens bestehender Investitionen
- Wertschöpfung durch Return on Invest

Zusammenfassung

- Gesundheit im Unternehmen ist ein Wirtschaftlichkeits- und Wettbewerbsfaktor
- Intelligente und zielführende Investitionen in Maßnahmenpakete basieren meist auf einer umfassenden Analyse und Datenerhebung
- Viele Krankheiten und Fehlzeiten können durch Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und durch den Lebensstil reduziert werden
- Krankheitsbedingte Kosten im Unternehmen können durch analytische Betrachtung, Kostenkanalisierung, Prozesssteuerung und Benefitmanagement wettbewerbsfähig kontrolliert werden
- Ein Ergebnis der Studie 2009 “Leading through unprecendented times”:
  Trotz straffem Kostenmanagement sind keine relevanten Kürzungen im Bereich “Gesundheitsmaßnahmen für Mitarbeiter” zu erwarten

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

MERCER

MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Backup

Distribution of survey respondents

Distribution of survey respondents across financing model of the public health system and the level of public and private expenditure on health

	Social insurance	General taxation
Higher public spend on health and lower personal out-of- pocket expenditure	Austria Czech Republic France Germany	Denmark Finland Ireland Norway Sweden UK
Lower public spend on health and higher personal out-of-pocket expenditure	Belgium Hungary Poland Slovakia Switzerland	Bulgaria Portugal Romania Russia Spain
Higher public spend on health and higher personal out-of-pocket expenditure		Italy
Lower public spend on health and lower personal out-of-pocket expenditure	Netherlands Turkey	Luxembourg

Distribution of survey respondents across industry and employer size categories*

Industry

Manufacturing	36%
Services	24%
Financial services	12%
Wholesale/retail	11%
Health care	6%
Other	12%

Employer size

Fewer than 250 employees	25%
250-999 employees	21%
1,000-4,999 employees	34%
5,000 or more employees	21%

*Percentages do not sum to 100 due to rounding

Mögliche betriebliche Gesundheitsbenefits in Deutschland ?
Auszug unseres Beratungsportfolios Mercer ProFit™

- Klassisches ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Analyse, Projektierung, Intervention (mit Partnern), Evaluation
  - Projektleitung/-koordination (auch länderübergreifend)
  - Krankenkassenzuschussadministration und Anreizsysteme
- Private Zusatzversicherungskonzepte
  - Firmenkonzepte als Ergänzung zum gesetzlichen Leistungskatalog
  - Privatkonzepte für Führungskräfte und/oder Belegschaften
- Mitarbeiterberatung zur Krankenvollversicherung
  - Optimierung und/oder Neugestaltung der Krankenversicherung
  - Honorarberatung für Mitarbeiter, Führungskräfte und „Inpats“
- Gestaltung von Anreizsystemen, Bonusmodellen und Cafeteriasystemen
  - Erhöhung der betrieblichen Nutzerquote
  - Gestaltung von themenbezogenen betrieblichen Nebenleistungen