

Dokumentation

- Wirtschaftlichkeitsindikatoren -

im Rahmen der Workshopkette

„Betriebliche Gesundheits- und
Wirtschaftlichkeitsindikatoren sowie Gefährdungen“

Dr. Gerd Westermayer

www.bgf-berlin.de

Die Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH Kooperationspartner der AOK Berlin



- 1994 gegründet; Geschäftsführer: Dr. Gerd Westermayer
- Die BGF verfügt über ein breites Angebot von im Auftrag der AOK Berlin eingesetzten Methoden-, Maßnahmen- und Projektkompetenzen
- **Weitere Kooperationspartner:**
IHK, FU, Unfallkasse Berlin, Einzelhandelsverband, Gebäudereinigerinnung etc.

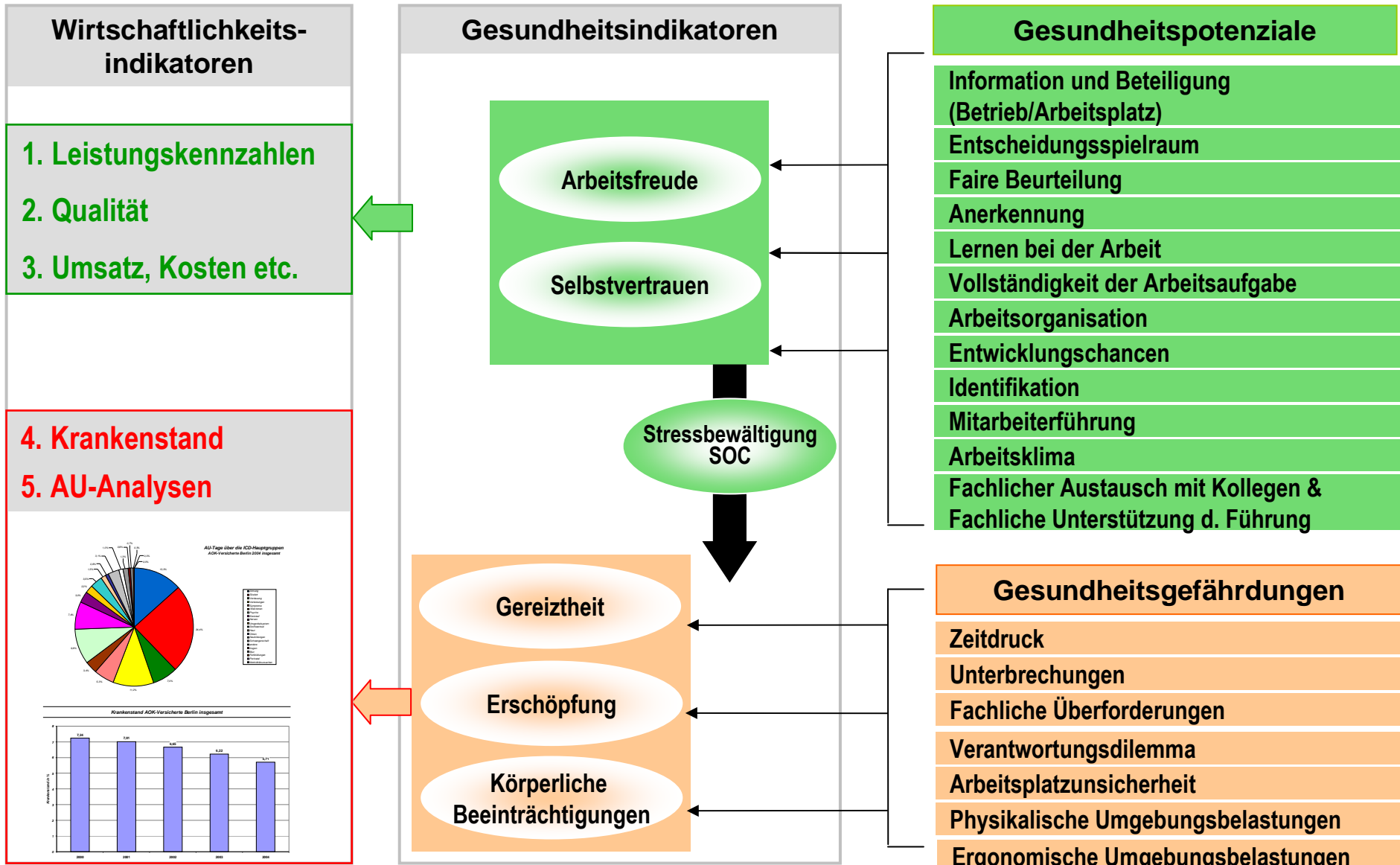


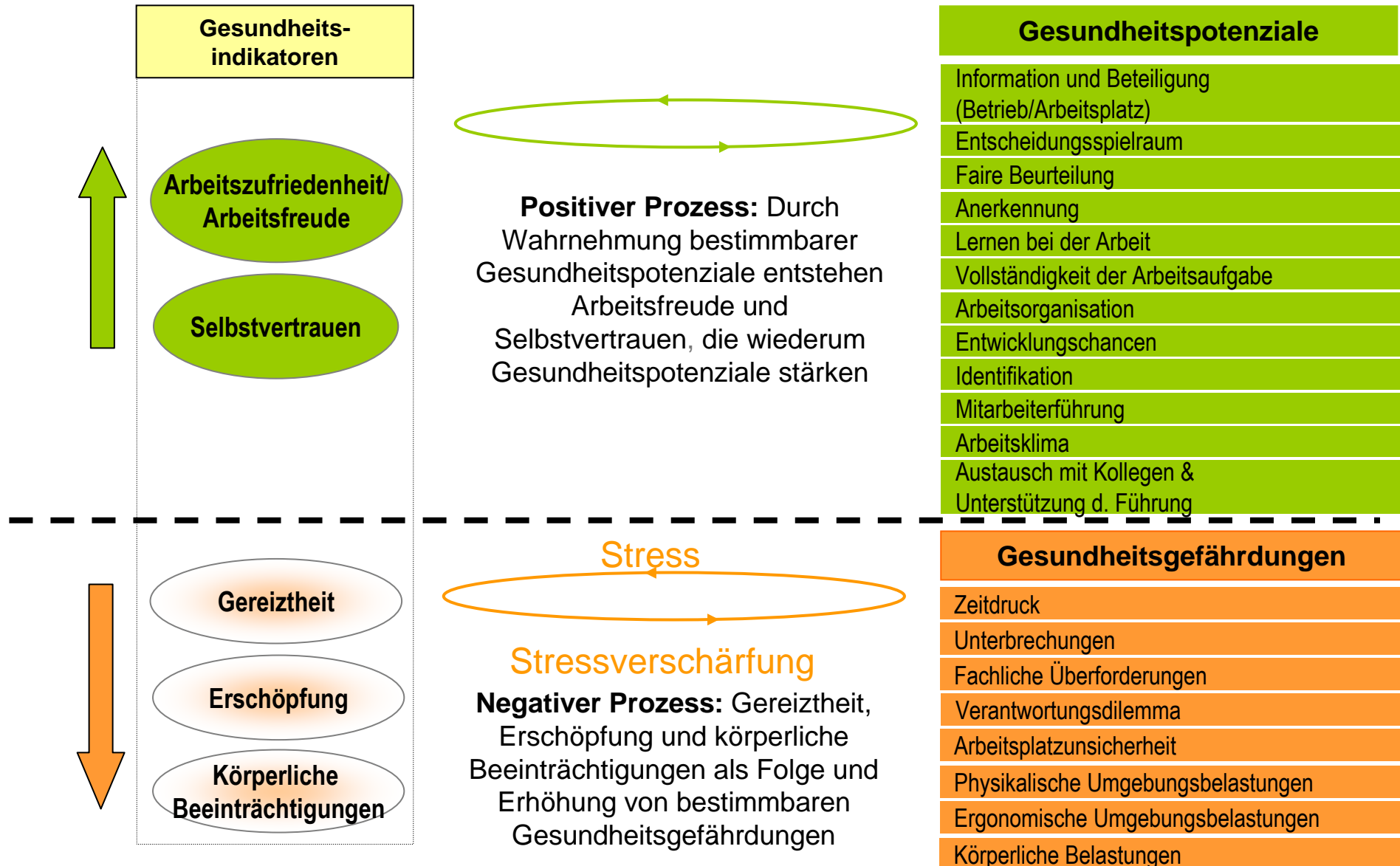
1. Begrüßung
2. Input: BGM und Wirtschaftlichkeitsindikatoren
3. Kleingruppenarbeit

Pause

4. Vertiefungsinput: Nutzenperspektive auf BGM-Projekte
5. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

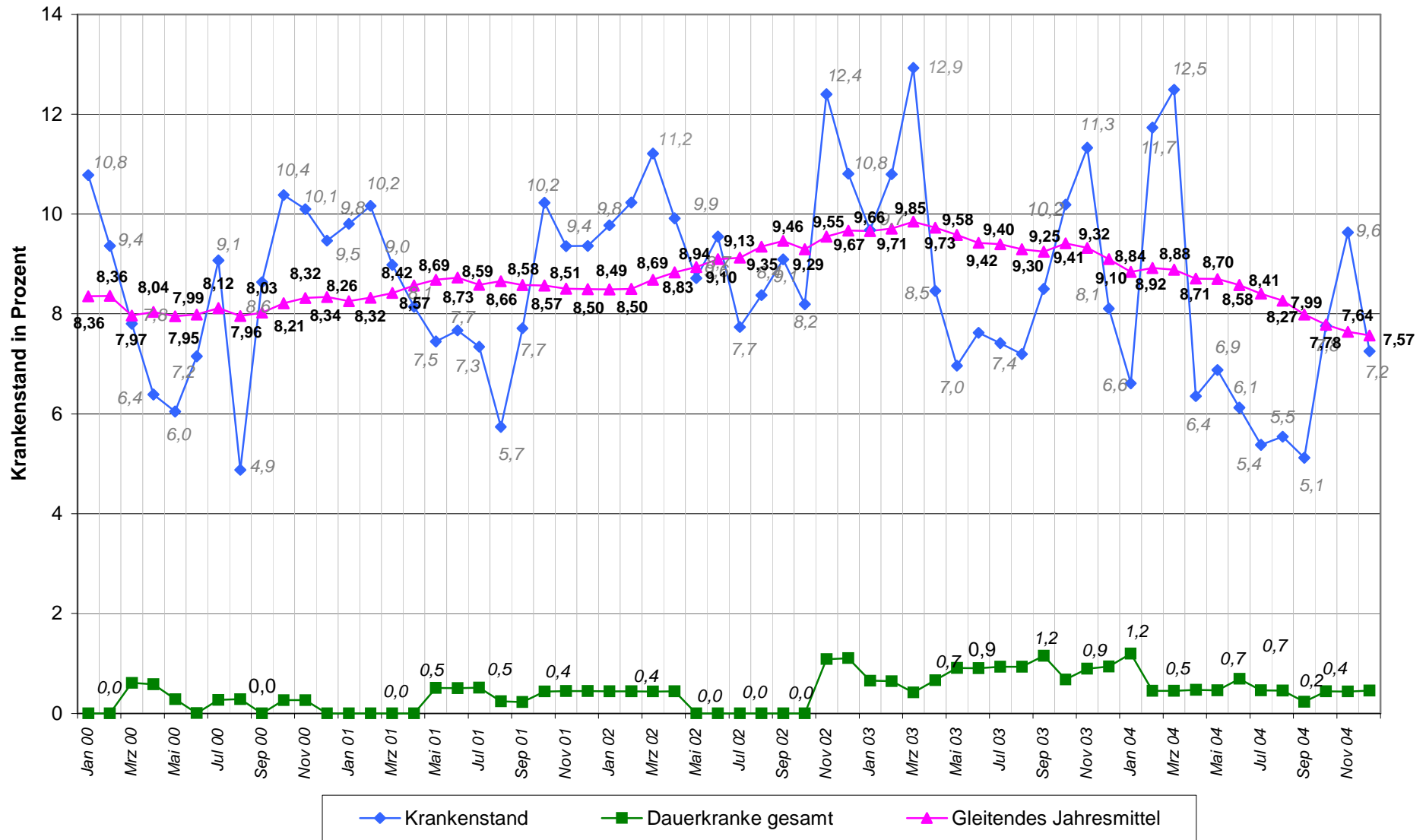
Input I: BGM und Wirtschaftlichkeitsindikatoren



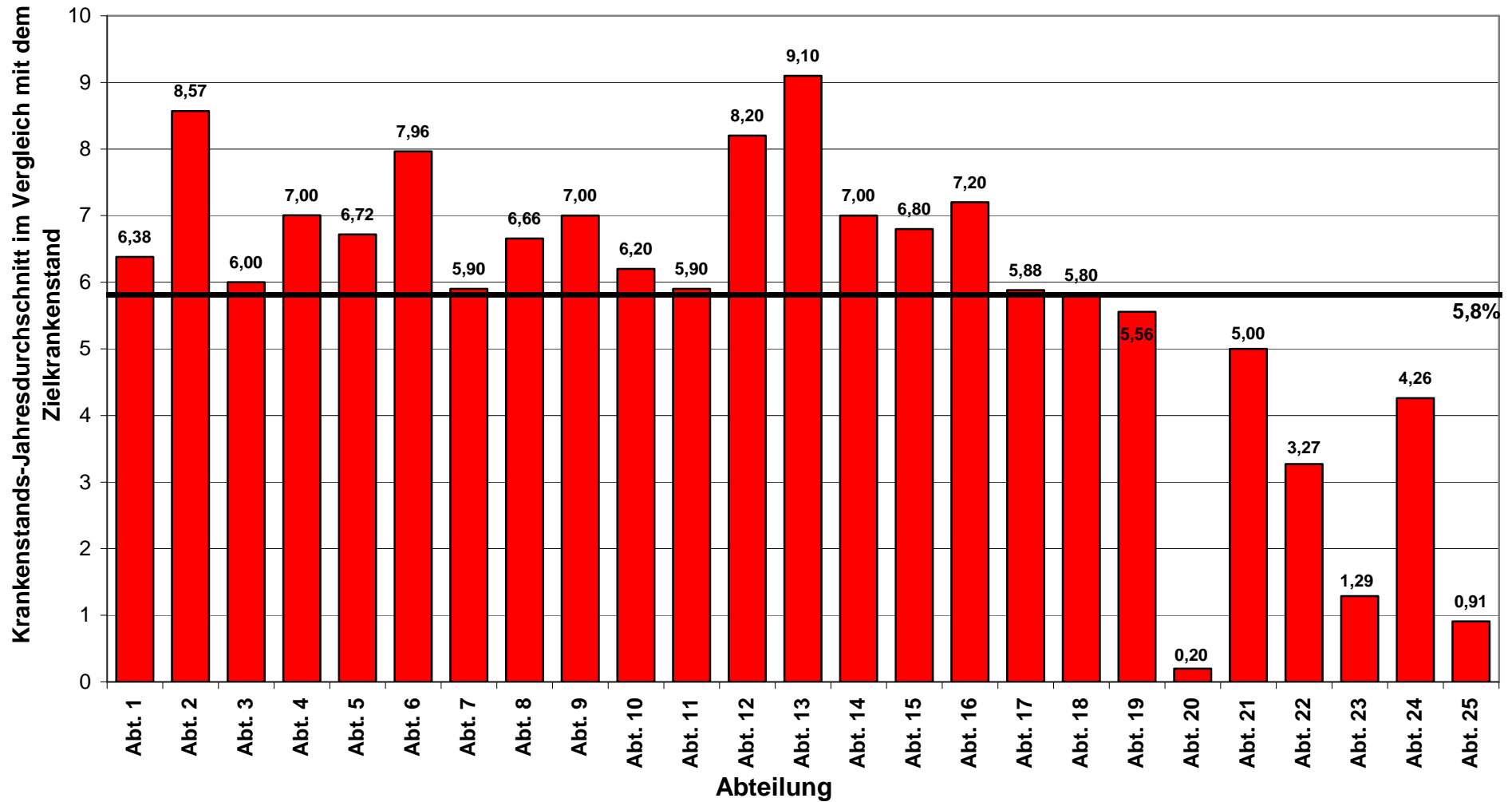


- Indikatoren sind Kennzahlen, welche eine Menge, einen Zustand oder eine Entwicklung indirekt messen.
- Kennzahlen dient grundsätzlich
 - als Basis für *Entscheidungen* (Problemerkennung, Darstellung, Informationsgewinnung),
 - zur Kontrolle (Soll-Ist-Vergleich),
 - zur Dokumentation
 - und/oder zur Koordination (Verhaltenssteuerung) wichtiger Sachverhalte und Zusammenhänge im Unternehmen.

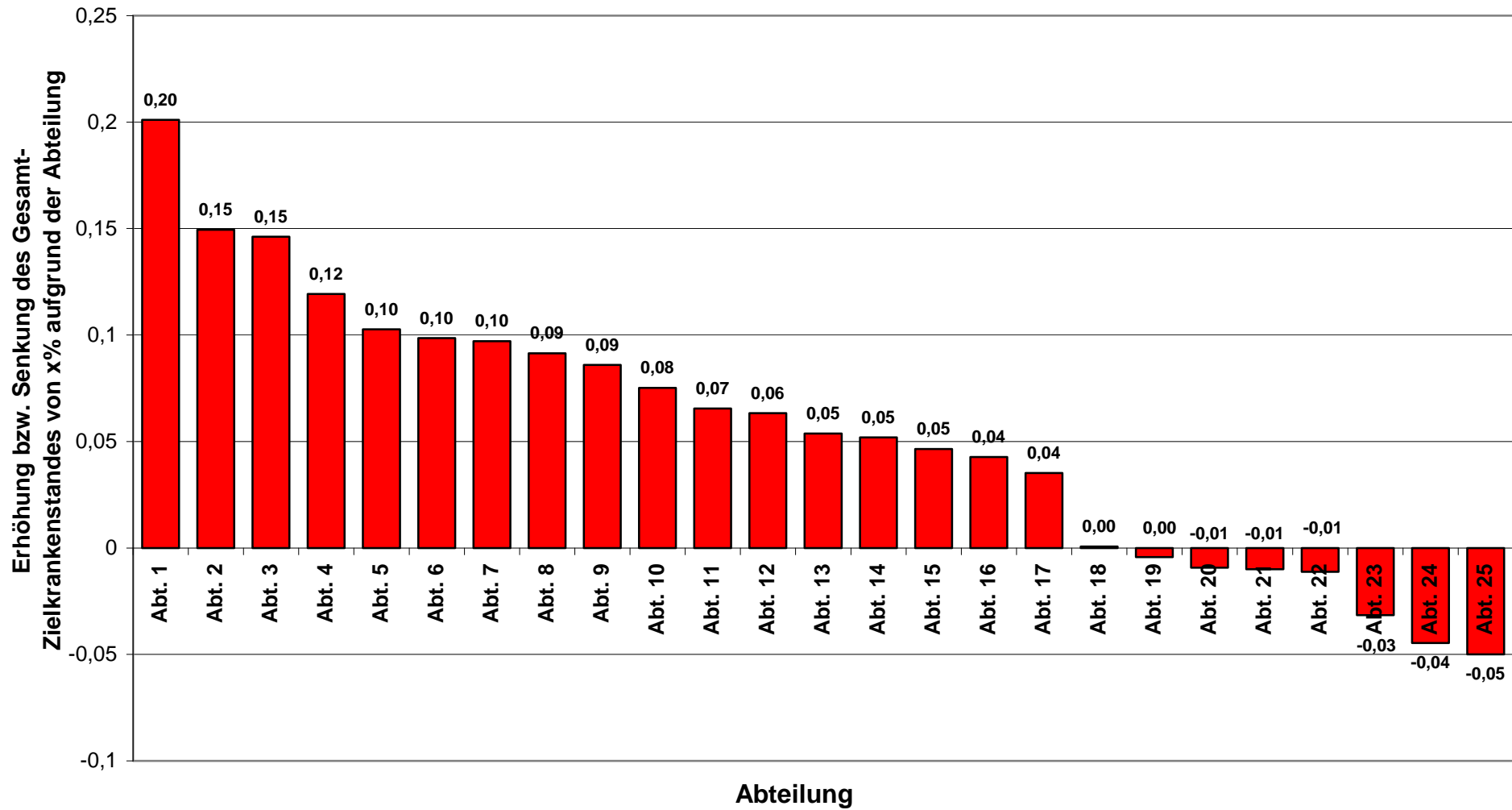
Krankenquote



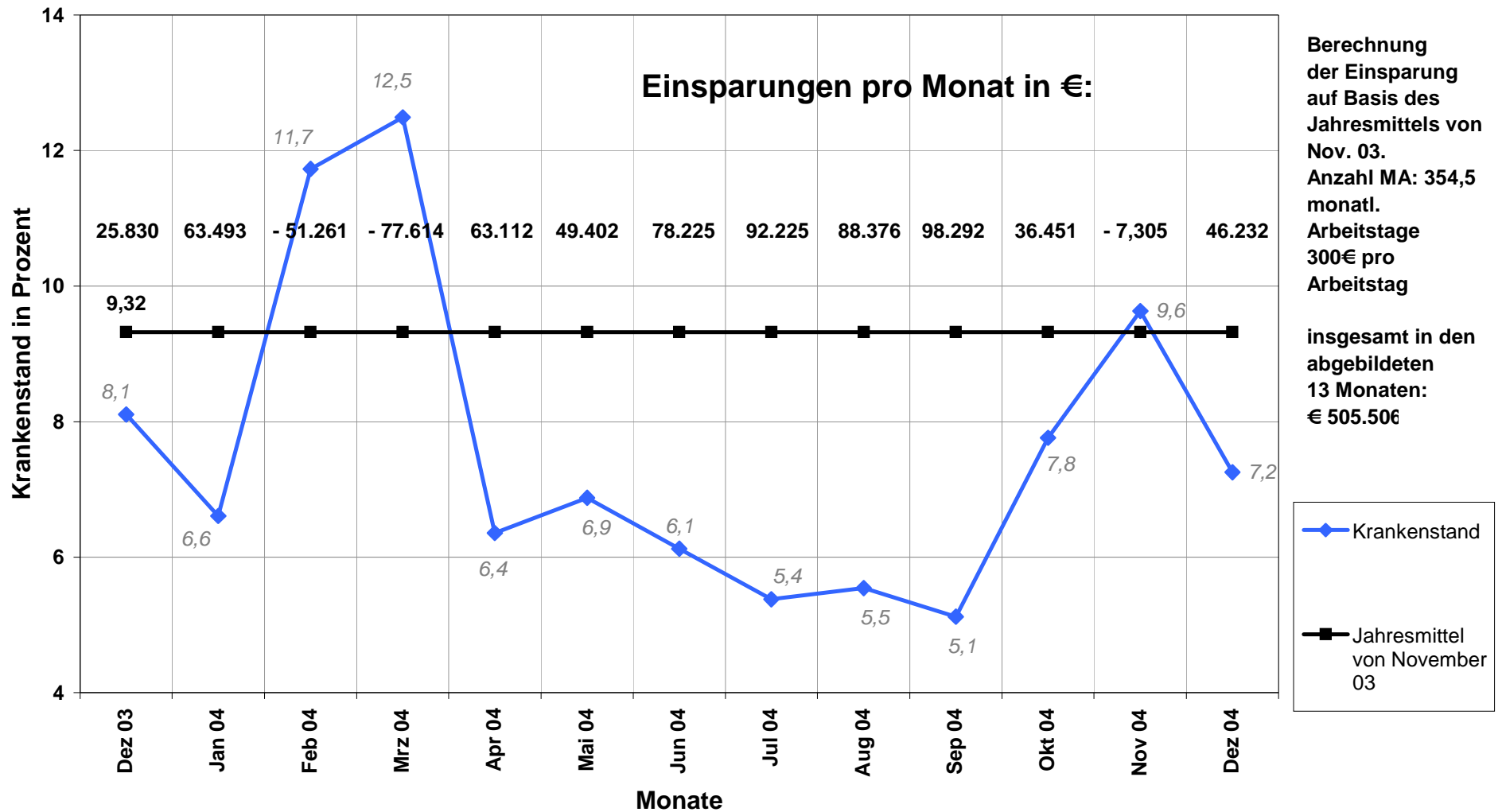
Krankenstands-Jahresdurchschnitt



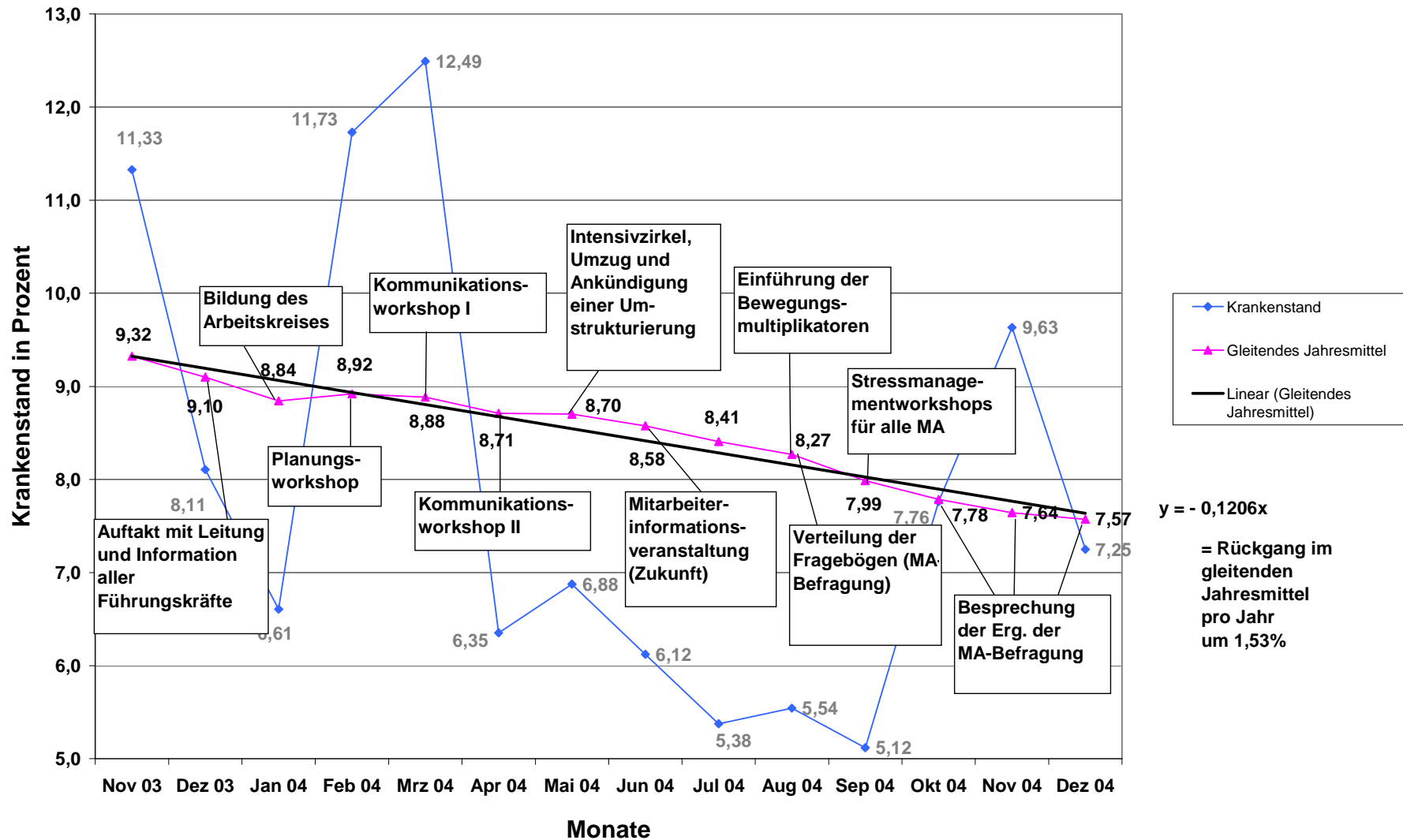
Anteil am Krankenstand

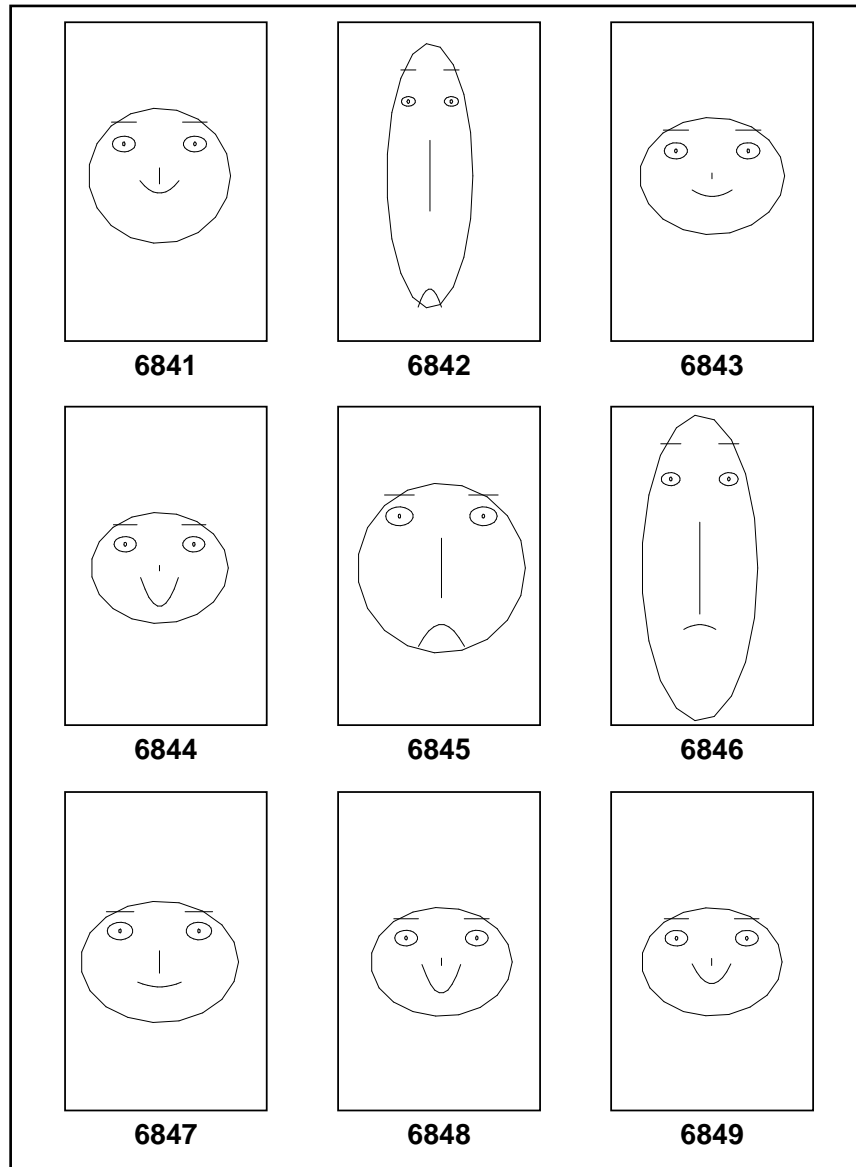


Krankenstandsentwicklung im Unternehmen X seit Projektbeginn



Krankenstandsentwicklung seit dem Projektstart mit Trend





Die Flächen der Gesichter geben maßstabsgetreu die Größe der Abteilungen wider. Dies ist eine sehr wichtige Information, da der relative Einfluss des Krankenstandes einer Abteilung auf den Krankenstand des ganzen Werkes weitgehend durch die Größe der Abteilung bestimmt ist.

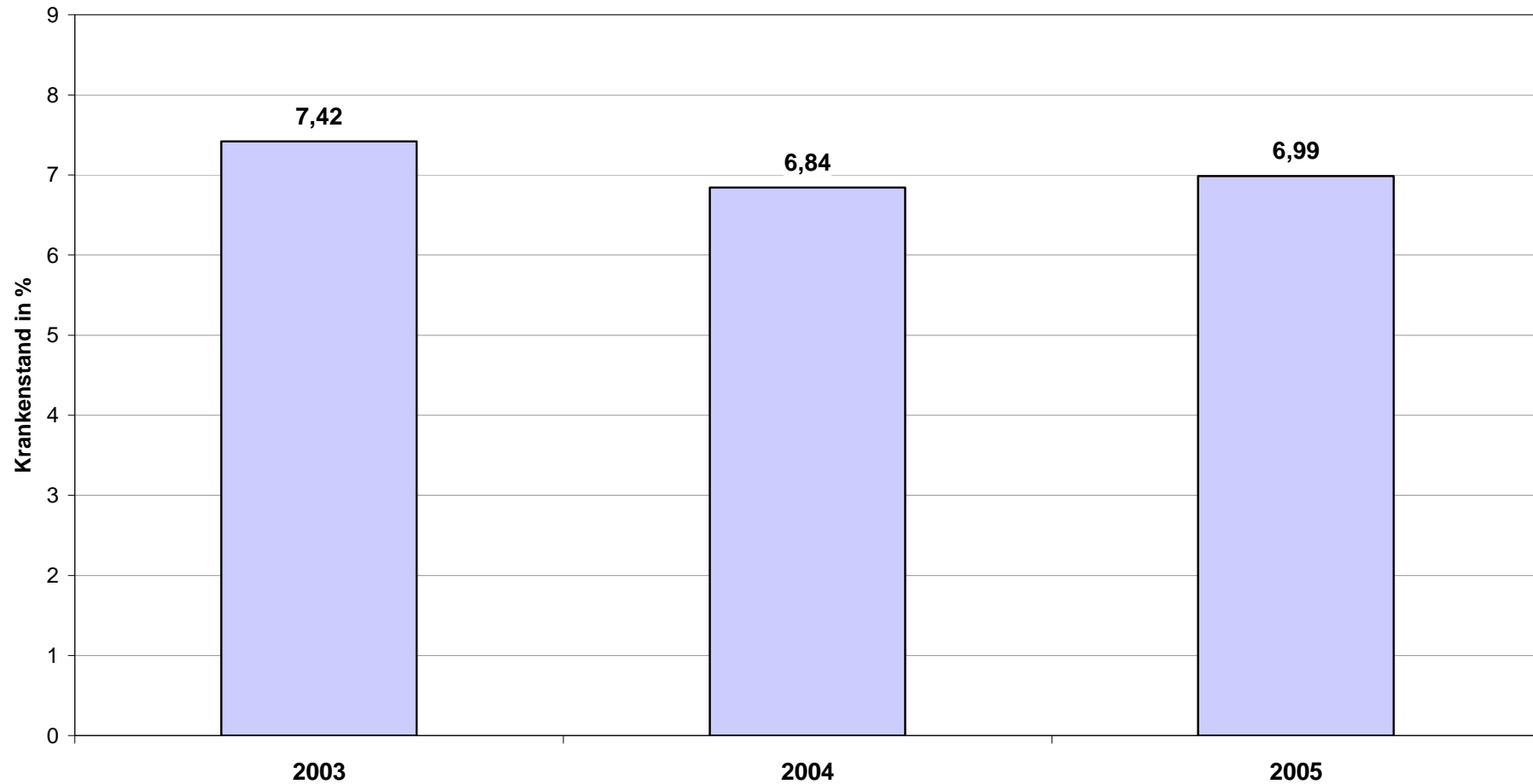
Die Form des Gesichts (oval oder rund) zeigt den Anteil der Geschlechter: Je ovaler das Gesicht, desto größer der Frauenanteil, je runder, desto größer der Männeranteil.

Der Abstand des Mundes zur unteren Kinnschuppe gibt ebenfalls maßstabsgetreu das durchschnittliche Alter der jeweiligen Abteilung wider: je näher der Mund am Kinn sitzt, desto höher ist das durchschnittliche Alter in der Abteilung.

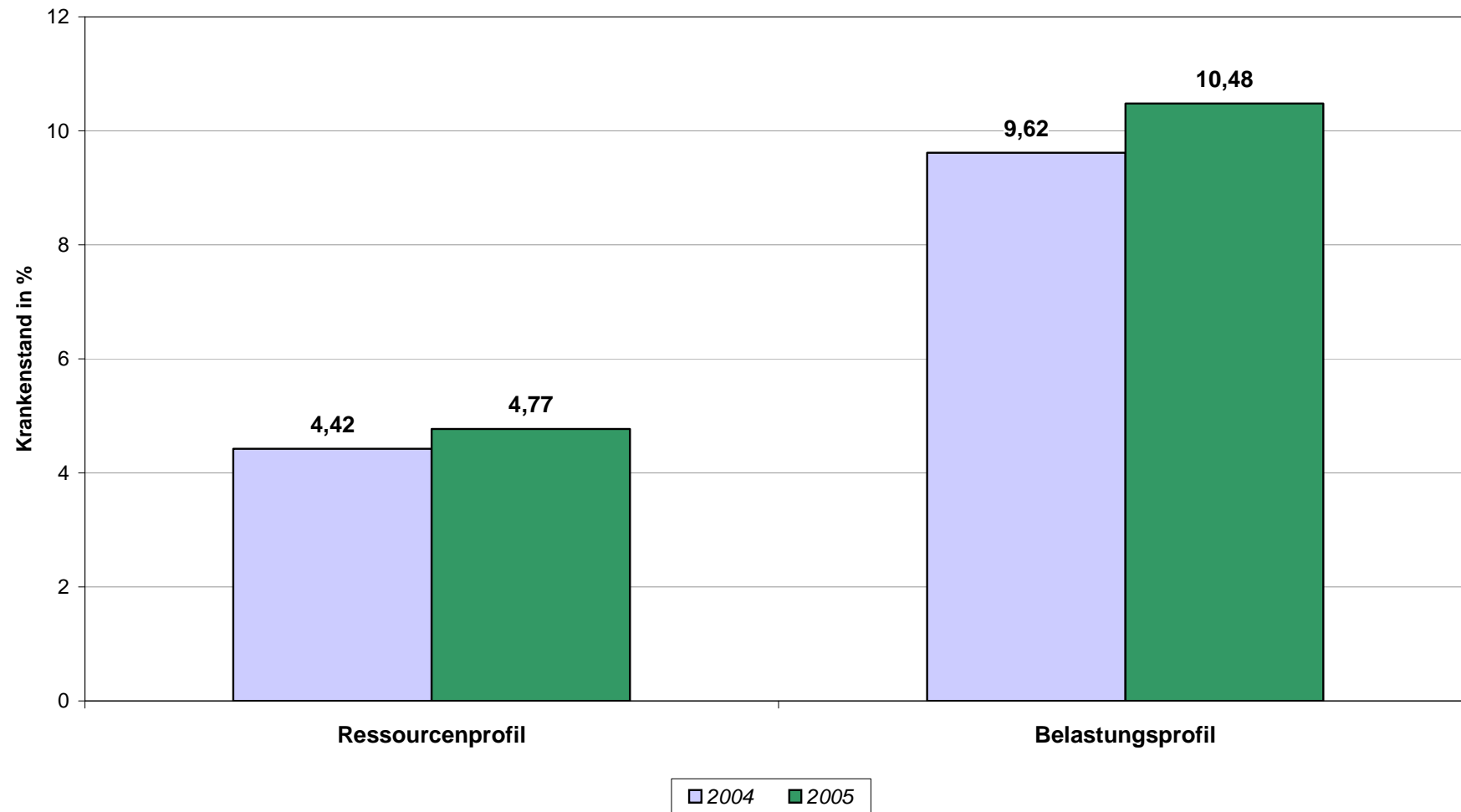
Die Länge der Nase macht eine Aussage über den durchschnittlichen Ausländeranteil in der Abteilung: je länger die Nase gezeichnet ist, desto mehr ausländische Mitarbeiter befinden sich in der Abteilung.

Die Krümmung des Mundes zeigt die Fehlzeiten der jeweiligen Abteilungen in ihrem Verhältnis zueinander. Je stärker der Mund zu einem Lächeln nach oben gebogen ist, desto niedriger die Fehlzeiten und umgekehrt.

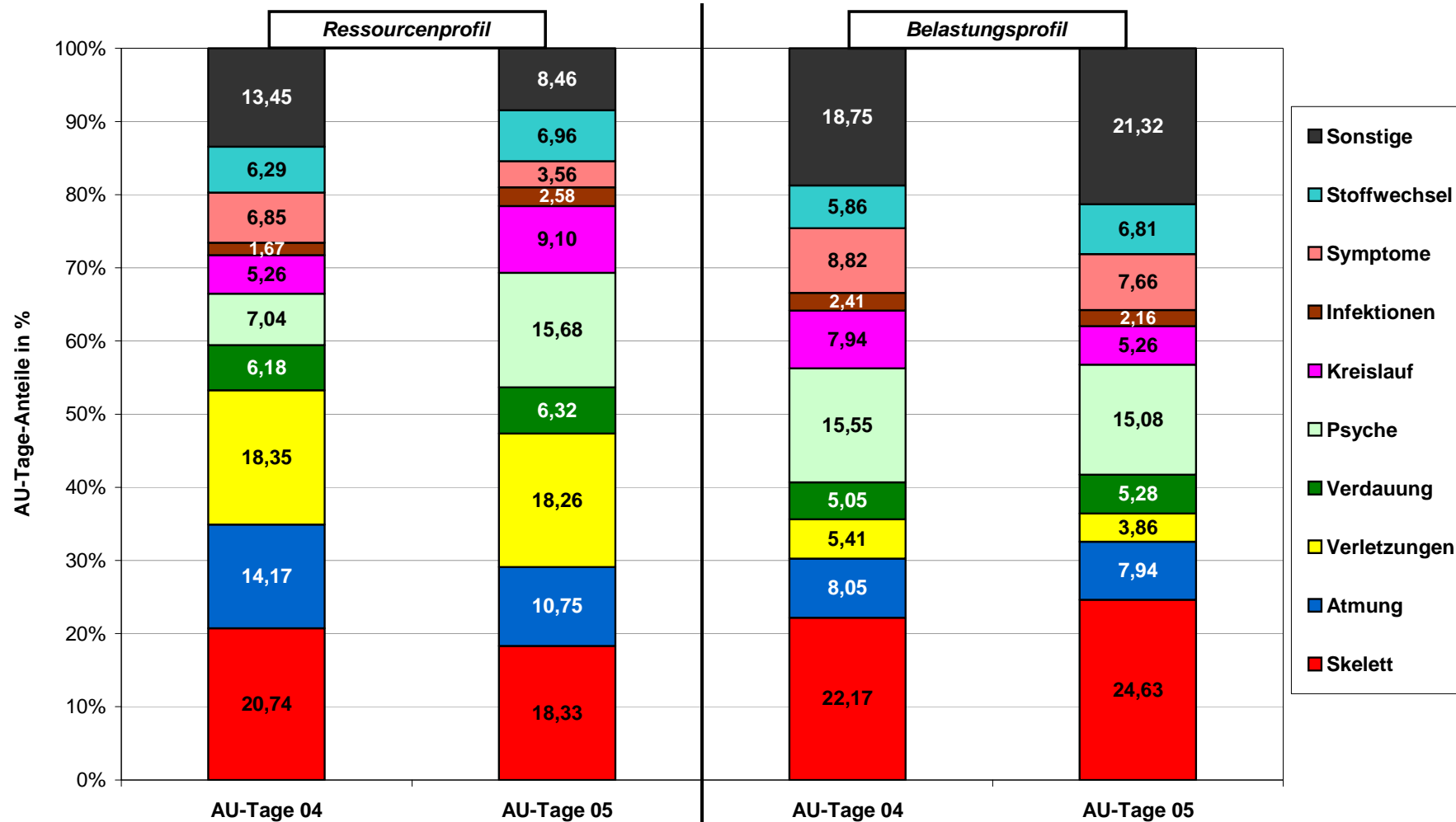
Soziodem. Kennziffer	Ressourcenprofil	Belastungsprofil
Alter	zw. 34 und 54 Jahren	zw. 34 und 54 Jahren
Geschlecht	Männer	Frauen
Tätigkeit	Glas- und Gebäudereiniger	Raum- und Hausratsreiniger
Berufliche Stellung	Arbeiter	Teilzeit > 18 Stunden
Nationalität	Deutsch	Türkisch

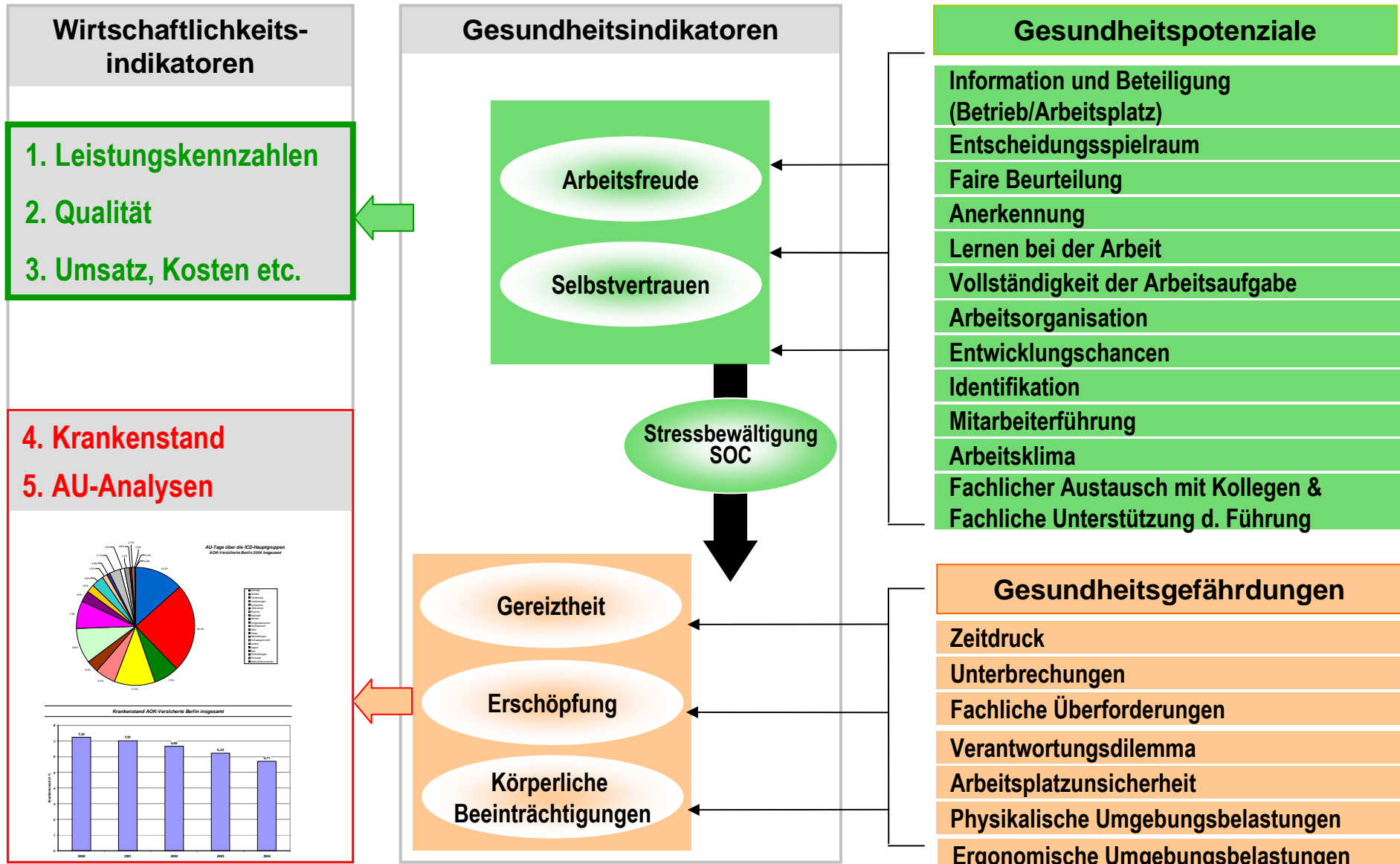


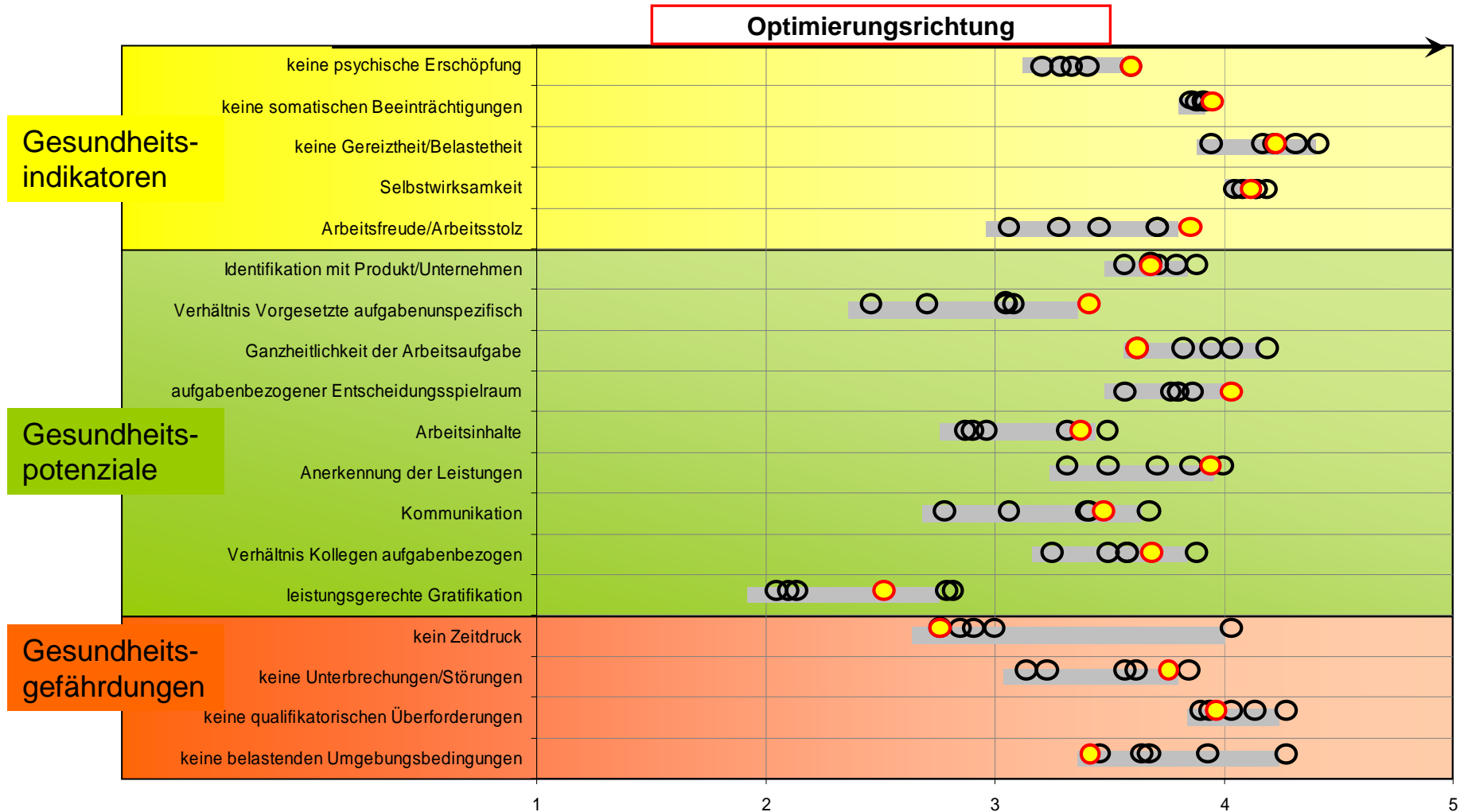
Krankensstände im Extremgruppenvergleich



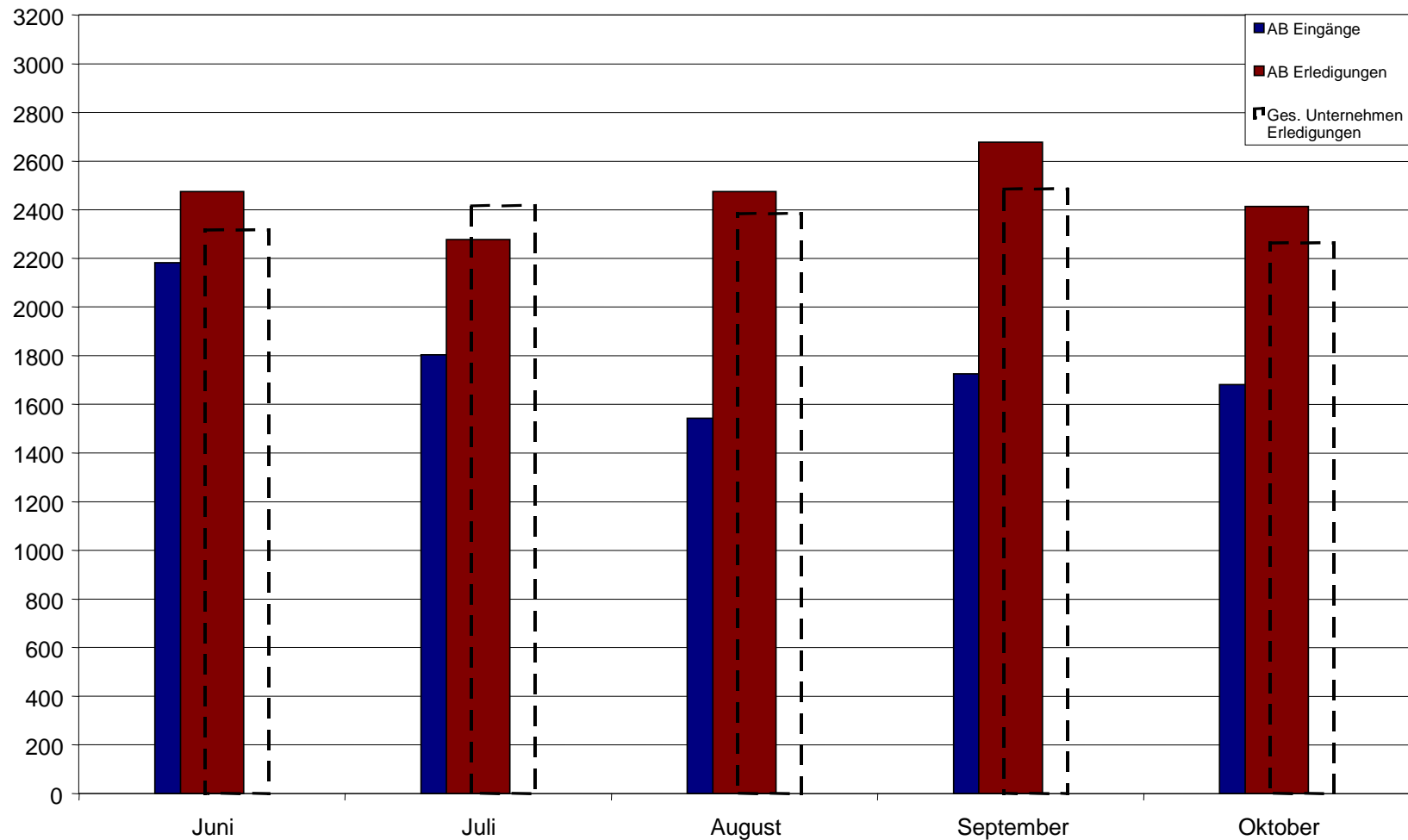
AU-Tage über die Hauptgruppen im Extremgruppenvergleich

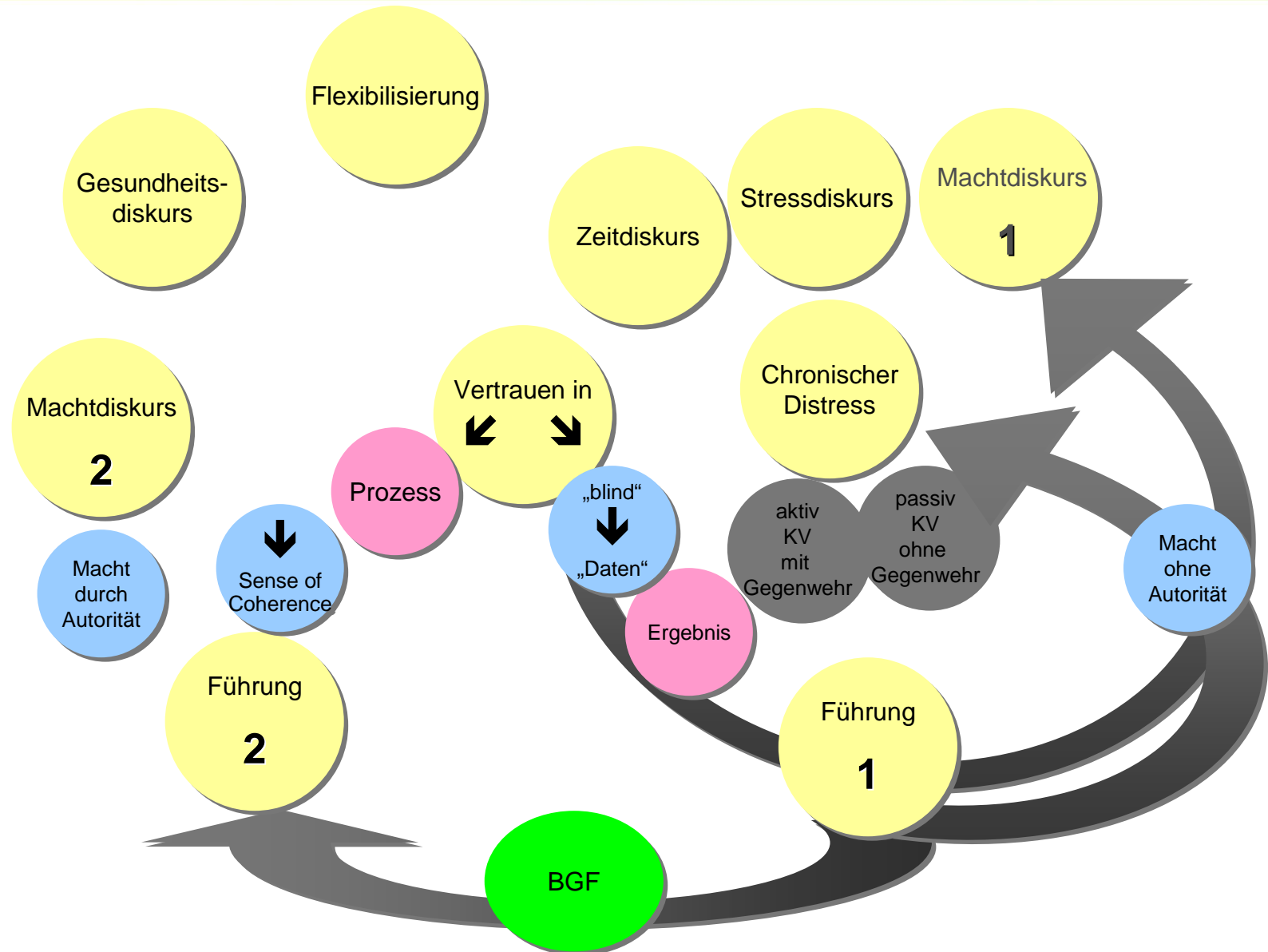






Produktivität im salutogenen Arbeitsbereich





Quelle: Spiegel, 17.11.08, S. 76

„... Es zerstört dich, es zerfrist dich. Du fragst dich die ganze Zeit, was Menschen davon haben, wenn sie andere Menschen so behandeln, aber dann verstehst du, dass sie gar nicht wahrnehmen, dass sie mit Menschen zu tun haben. In der ganzen Zeit habe ich nicht ein einziges Mal jemanden von der Deutschen Bank ans Telefon bekommen.“

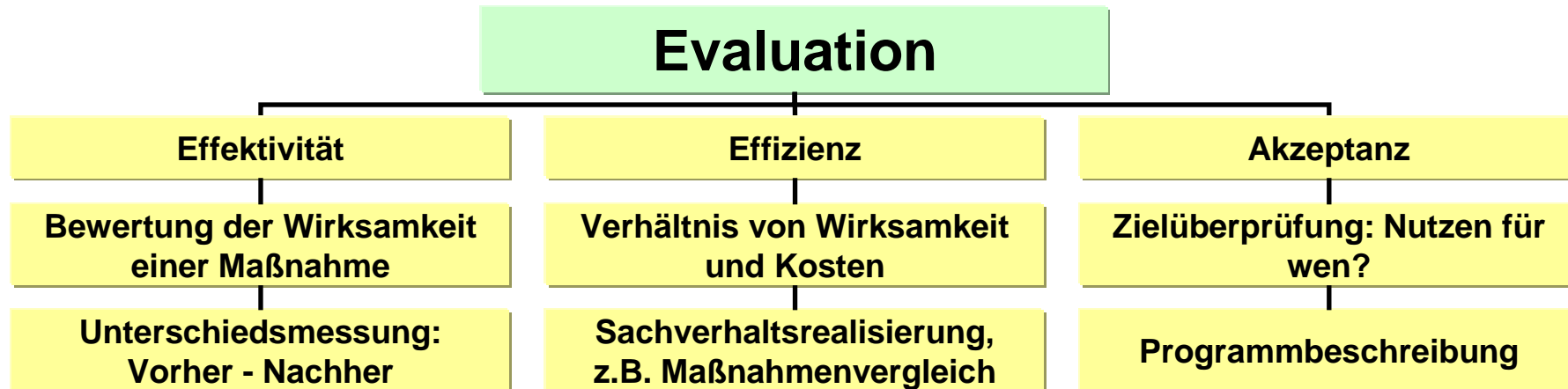
- zur Rechtfertigung gegenüber der Leitung
- als Mittel für Steuerungsprozesse
- als Mittel zur Evaluation
- als Mittel zur Messung der Arbeitsfreude
- Planungssicherheit
- um durch einen möglichen Unterrichtsausfall den Personaleinsatz planen zu können
- Nutzung des Krankenstandes als Indikator für Veränderungsprozesse



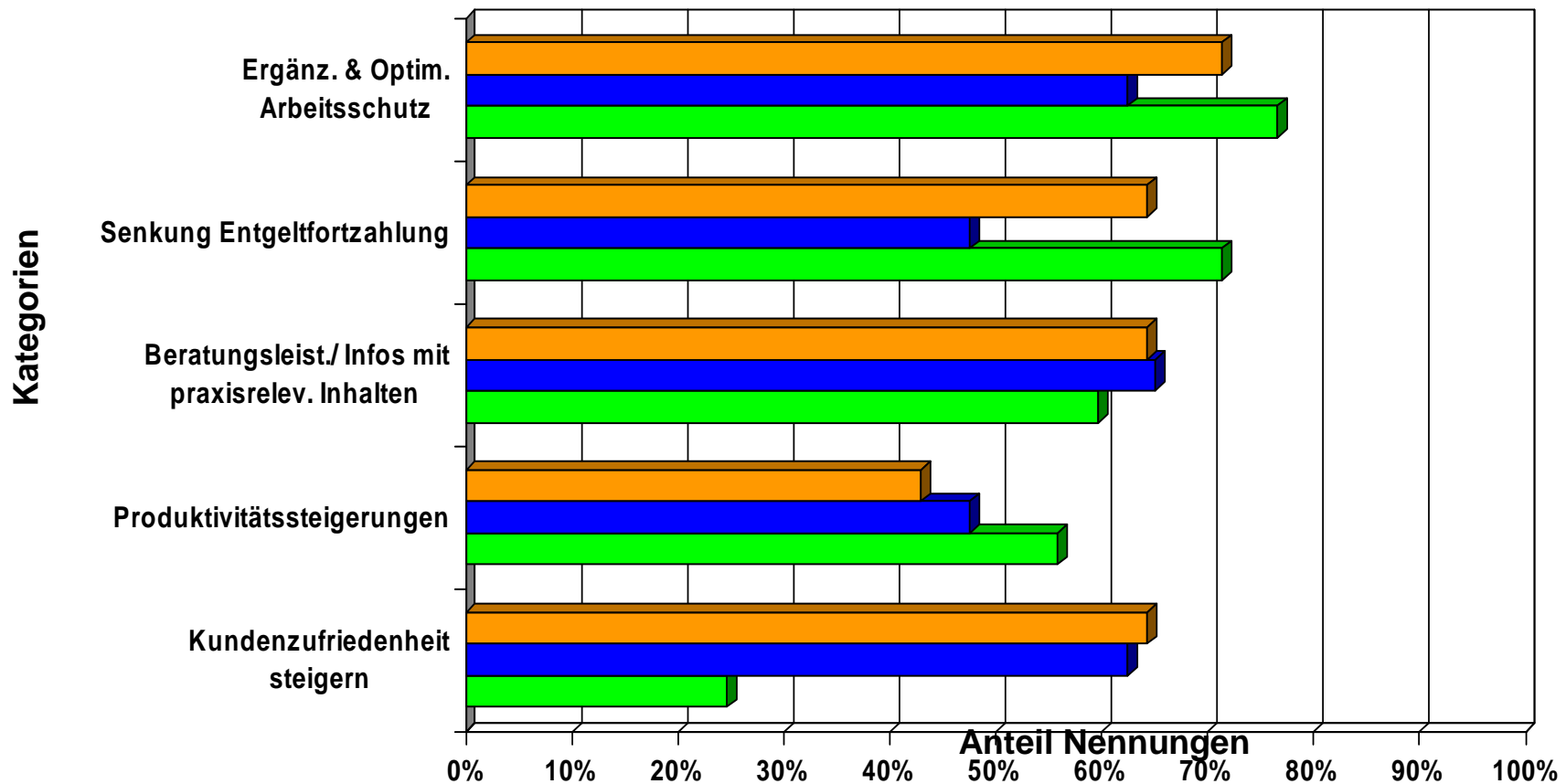
- um einen Nutzen erkennbar darzustellen
- um Interesse zu wecken und als „Werbemittel“
- um einen nachhaltigen Prozess zu starten
- um die Berichterstattung transparent und nachvollziehbar zu gestalten
- zur Rechtfertigung gegenüber der Leitung

- als Motivationsfaktor für die Mitarbeiter und die Führungskräfte
- als Rechtfertigung gegenüber der Leitung
- als Mittel zur Differenzierung von Maßnahmen
- als wichtiges Mittel für das Controlling und das Berichtswesen
- als Anstoß zu Veränderungen grundsätzlicher Art

Pause

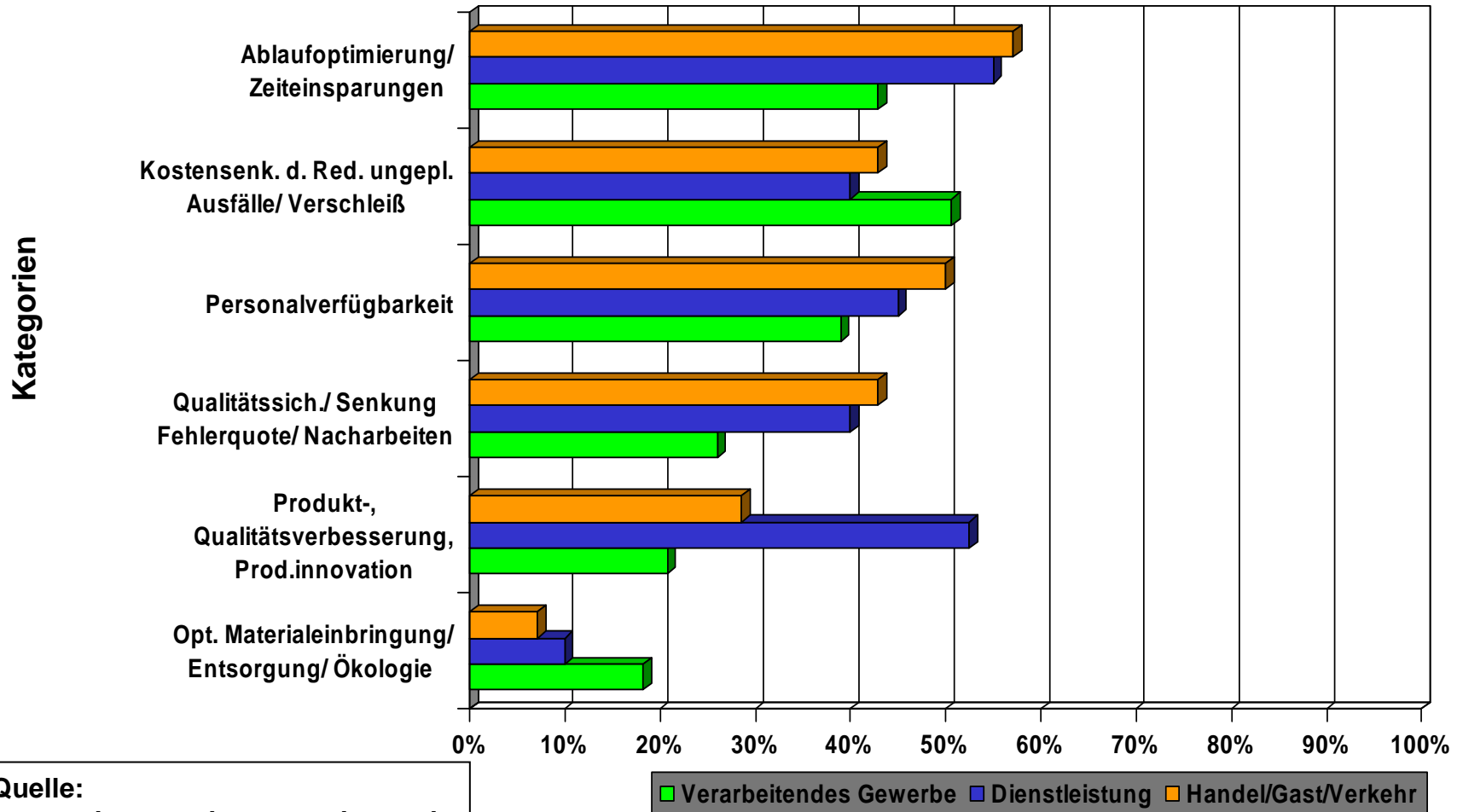


Quelle: Westermayer, G. et al (1992): *Evaluation betrieblicher Gesundheitszirkel*. In: Brennecke, R. (Hg.): Sozialmedizinische Ansätze der Evaluation im Gesundheitswesen. Band 1: Grundlagen und Versorgungsforschung, S. 347. Springer-Verlag, Berlin.



Quelle:
www.aok-gesunde-unternehmen.de

■ Verarbeitendes Gewerbe
 ■ Dienstleistung
 ■ Handel/Gast/Verkehr





Arbeitskreis (12 Sitzungen)	15.000 €
AU-Analyse: Bericht	4.000 €
Intensivworkshop	3.250 €
Benchmark- und Controllingsystem a. Mitarbeiterbefragung b. Gesundheitsindikatoren-System GIS c. Selbstcheck inkl. PKZ	a. 15.000 € b. 7.000 € c. 3.250 €
Strategieworkshop: Zielanpassungssystem	3.250 €
Angepasste Interventionen a. Mitarbeitergesprächssystem b. Intensivzirkel	a. 3.250 € b. 3.250 €
Evaluation a. Evaluationsworkshop b. Bericht	a. 3.250 € b. 7.000 €
Feintuning Selbstcheck	3.250 €
Schulung internes BGM-Team	4.500 €
Coaching	9.000 €
Führungskräfte-Schulungen	30.000 €
Intensivzirkel	32.500 €
Summe: Implementierung BGM	146.750 €

Beispielrechnung für 300 Mitarbeiter

220 Sollarbeitstage und Kosten eines AU-Tages von 200 €.

Investition GIS

9.300 €

Investitionsaufwand pro Mitarbeiter

31 €

Einsparvolumen bei 1 % KST-Reduzierung:

132.000 €

Einsparung pro Mitarbeiter

440 €

Einsparvolumen bei 2 % KST-Reduzierung:

264.000 €

Einsparung pro Mitarbeiter

880 €

Return on Investment:

1% Krankenstandsreduktion: ROI 14

2% Krankenstandsreduktion: ROI 28

	Effekt	Nutzen €	Wahrscheinlichkeit %	Erwartungsnutzen €
Direkt	z.B. spez. Umsatzsteigerung	z.B. 100.000	z.B. 80	80.000
	z.B. spez. Kosteneinsparung Personal	z.B. 10.000	z.B. 10	1.000
	z.B. spez. Kosteneinsparung Material	z.B. 50.000	z.B. 5	2.500
Indirekt	z.B. spez. verb. Zusammenarbeit	z.B. 150.000	z.B. 50	75.000
	z.B. spez. schnellere Infoweitergabe	z.B. 5.000	z.B. 99	4.950
	z.B. spez. verb. Fehlermeldung	z.B. 500.000	z.B. 0,1	500
Schwer fassbar	z.B. Motivationsverbesserung	z.B. 100.000	z.B. 50	50.000
	z.B. Imageverbesserung	z.B. 10.000	z.B. 10	1.000
	z.B. Lerneffekte	z.B. 20.000	z.B. 15	3.000
Zwischensumme Erwartungsnutzen			217.950	

	Kostenfaktor	Kosten €	Wahrscheinlichkeit %	Erwartungskosten €
Direkt	Kosten Gesundheitszirkel	15.000	100	15.000
	z.B. spez. Produktionsausfall	z.B. 50.000	z.B. 100	50.000
	z.B. spez. GZ-Organisation	z.B. 1.000	z.B. 100	1.000
Indirekt	z.B. spez. Produktionsausfall sekundär	z.B. 10.000	z.B. 20	2.000
	z.B. spez. verz. Schadensbehebung	z.B. 100.000	z.B. 1	1.000
	z.B. Zeit für Maßnahmenumsetzung	z.B. 5.000	z.B. 90	4.500
Schwer fassbar	z.B. Klimaverschl. Nichtteilnehmer	z.B. 10.000	z.B. 1	100
	z.B. gesteigerte Erwartungshaltung	z.B. 10.000	z.B. 10	1.000
	z.B. Imageverlust	z.B. 20.000	z.B. 1	200
Zwischensumme Erwartungskosten			74.800	

Zu erwartender Gewinn Gesundheitszirkel bei optimal funktionierenden Prozessen: 143.150 €

Einsparungen bei der Lohnfortzahlung pro Jahr:

<i>Branche</i>	<i>Betriebsgröße</i>	<i>Einsparung</i>
• Öff. Verwaltung	4.000 Mitarbeiter	1.000.000 Euro
• Automobilzulieferer	2.000 Mitarbeiter	1.000.000 Euro
• Chem. Industrie	550 Mitarbeiter	600.000 Euro
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	420 Mitarbeiter	70.000 Euro
• Ernährungsindustrie	420 Mitarbeiter	1.600.000 Euro
• Elektroindustrie	270 Mitarbeiter	150.000 Euro
• Textilindustrie	160 Mitarbeiter	85.000 Euro
• Gesundheitswesen	152 Mitarbeiter	100.000 Euro

Quelle:
www.aok-gesunde-unternehmen.de

Jährliche Produktivitätssteigerung:

<i>Branche</i>	<i>Betriebsgröße</i>	<i>Produktivitätssteigerung</i>
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	420 Mitarbeiter	250.000 Euro
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	12 Mitarbeiter	4.400 Euro

Return on Investment:

• Stadtverwaltung	8.500 Mitarbeiter	1 : 3
• Gesundheitswesen	150 Mitarbeiter	1 : 4
• Maschinenbau	2.100 Mitarbeiter	1 : 4

(hier dargestellt sind beispielhafte Einzelbetriebe)

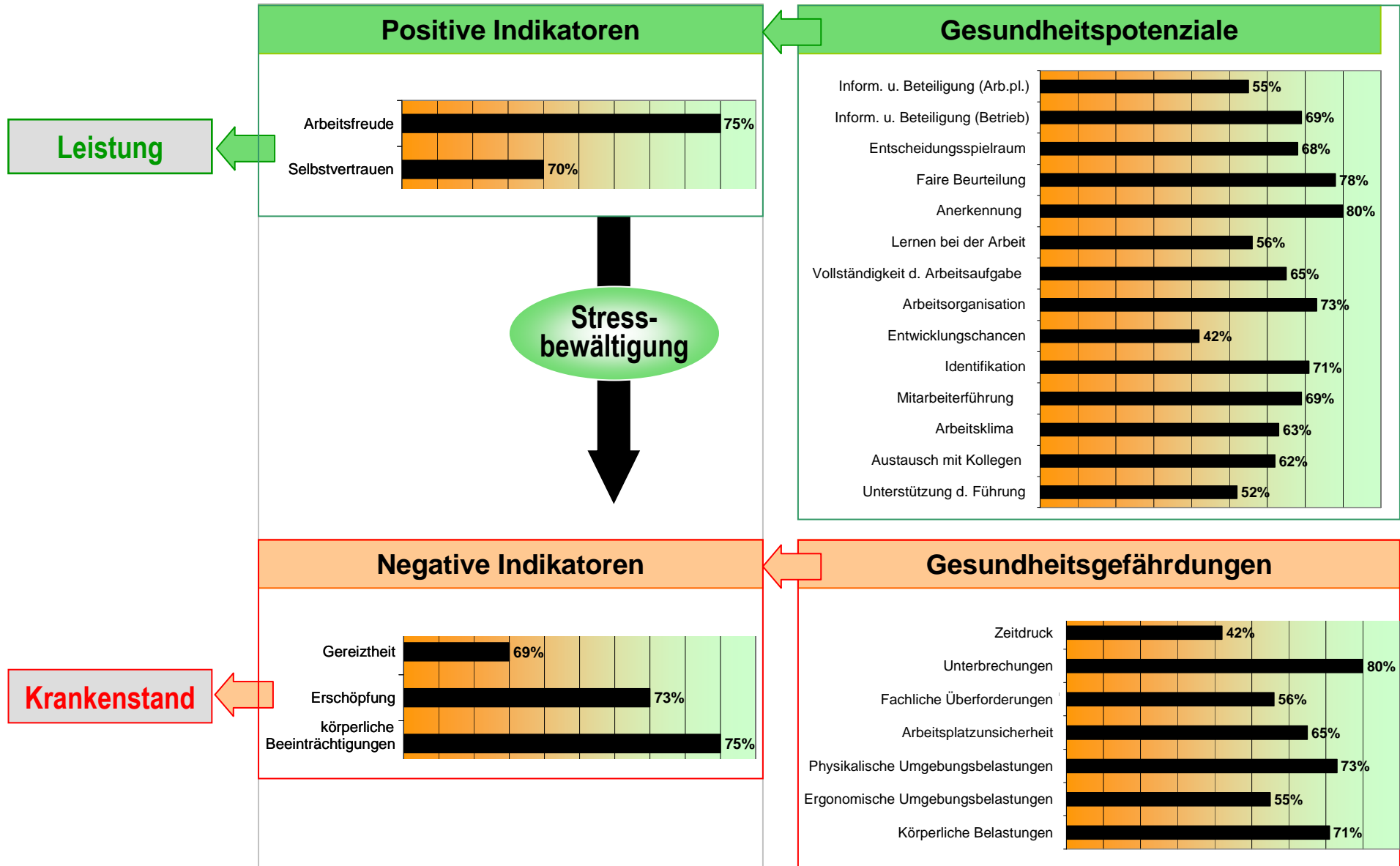
Quelle:
www.aok-gesunde-unternehmen.de

Was tun?

Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

- **Analysen:**

- » Mitarbeiterbefragung (treiberorientiertes Vorgehen),
um die wirksamsten Ansatzpunkte in den
Arbeitsbedingungen zu ermitteln
- » AU-Bericht
(bestimmte Diagnosen geben Hinweise auf hohen
Stress)
- » Interviews

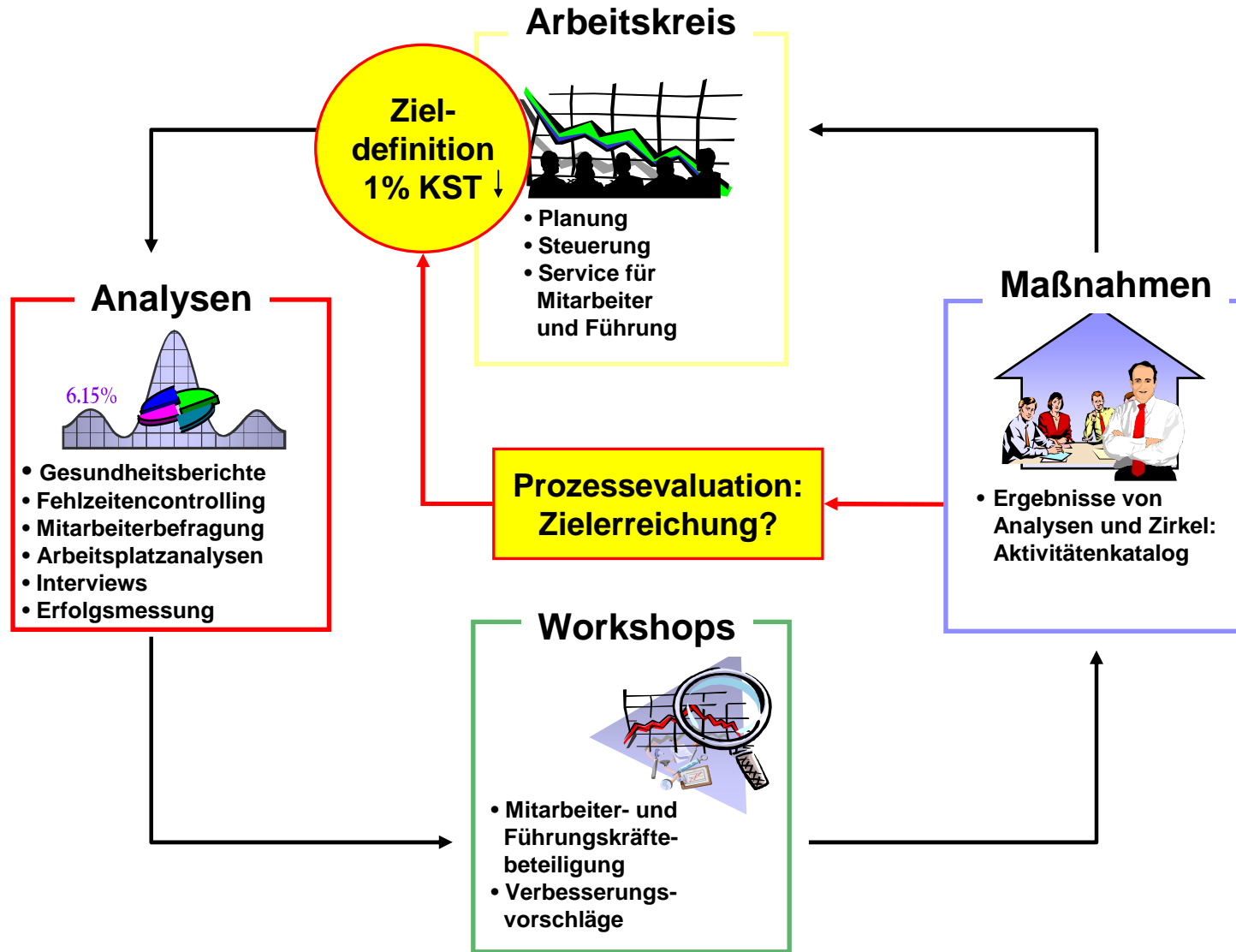


Abteilung 1		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude Varianzaufklärung: 43,3%	Lernen bei der Arbeit	faire Beurteilung	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
	Selbstvertrauen Varianzaufklärung: 22,2%	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	Identifikation	Entwicklungschancen
	Gereiztheit Varianzaufklärung: 27,3%	Zeitdruck	Mobbing	physikalische Umgebungsbelastungen
	Erschöpfung Varianzaufklärung: 24,6%	fachliche Überforderungen	KEINE fachl. Unterstützung durch Führung	physikalische Umgebungsbelastungen
	Körperliche Beeinträchtigungen Varianzaufklärung: 19,3%	KEIN Lernen bei der Arbeit	physikalische Umgebungsbelastungen	Mobbing

Abteilung 1		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. 0,57	Mein/e Vorgesetzte/r beurteilt meine Leistungen gerecht. 0,52	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. 0,47
	Selbstvertrauen	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. 0,33	Ich identifiziere mich mit den Aufgaben meines Unternehmens. 0,34	Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt mich in der Teilnahme an dienstlich relevanten Weiterbildungsveranstaltungen. 0,28
	Gereiztheit	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. 0,34	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. 0,33	Temperaturwechsel 0,33
	Erschöpfung	Es kommt häufig vor, dass mir Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet worden bin. 0,35	Mein/e Vorgesetzte/r hat für meine fachlichen Fragen NICHT immer ein offenes Ohr. 0,34	Temperaturwechsel 0,28
	Körperliche Beeinträchtigungen	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit NICHT entfalten. 0,32	Zugluft 0,30	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. 0,27

Maßnahmen:

- » Verhältnisbezogen:
Organisationsentwicklungsmaßnahmen in
Abhängigkeit von den Analyseergebnissen
- » Verhaltensbezogen:
Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung, insb.:
 - Stressmanagement
 - Selbstmanagement/Arbeitsorganisation
 - Informations- & Kommunikationsmanagement
 - Gesprächsführung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und aktive Mitarbeit!