

www.ubit.at/wien

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ihr Weg zum Erfolg

EINFACH

LEICHTER

MIT UNS





www.ubit.at/wien



WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN
Unternehmensberatung · IT

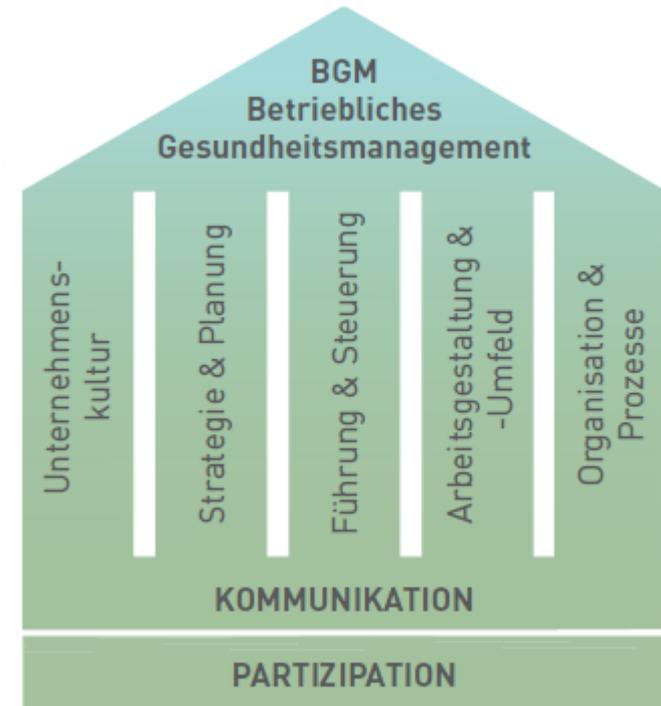
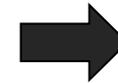
Die Herausforderungen sind groß!





www.ubit.at/wien

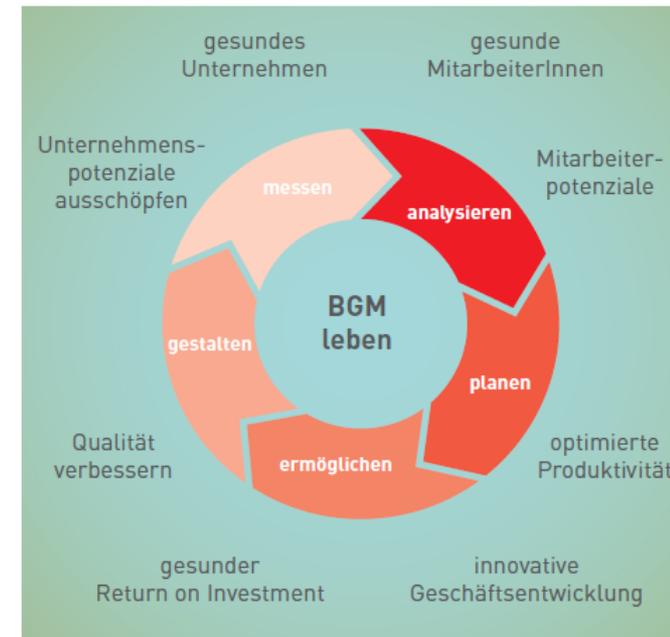
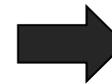
Wir entwickeln mit Ihnen:





www.ubit.at/wien

Betriebliches Gesundheits- und Potentialmanagement:





www.ubit.at/wien

Ihr Nutzen:





www.ubit.at/wien

Kontakt & Impressum

Fachgruppe Wien

Unternehmensberatung und Informationstechnologie
(UBIT)

Schwarzenbergplatz 14

A-1041 Wien

T +43 (0) 514 50-3600

F +43 (0) 514 50-3608

E ubit@wkw.at

W www.ubit.at/wien

oder direkt unter:

office@bgm-consultants.at oder www.bgm-consultants.at



www.ubit.at/wien

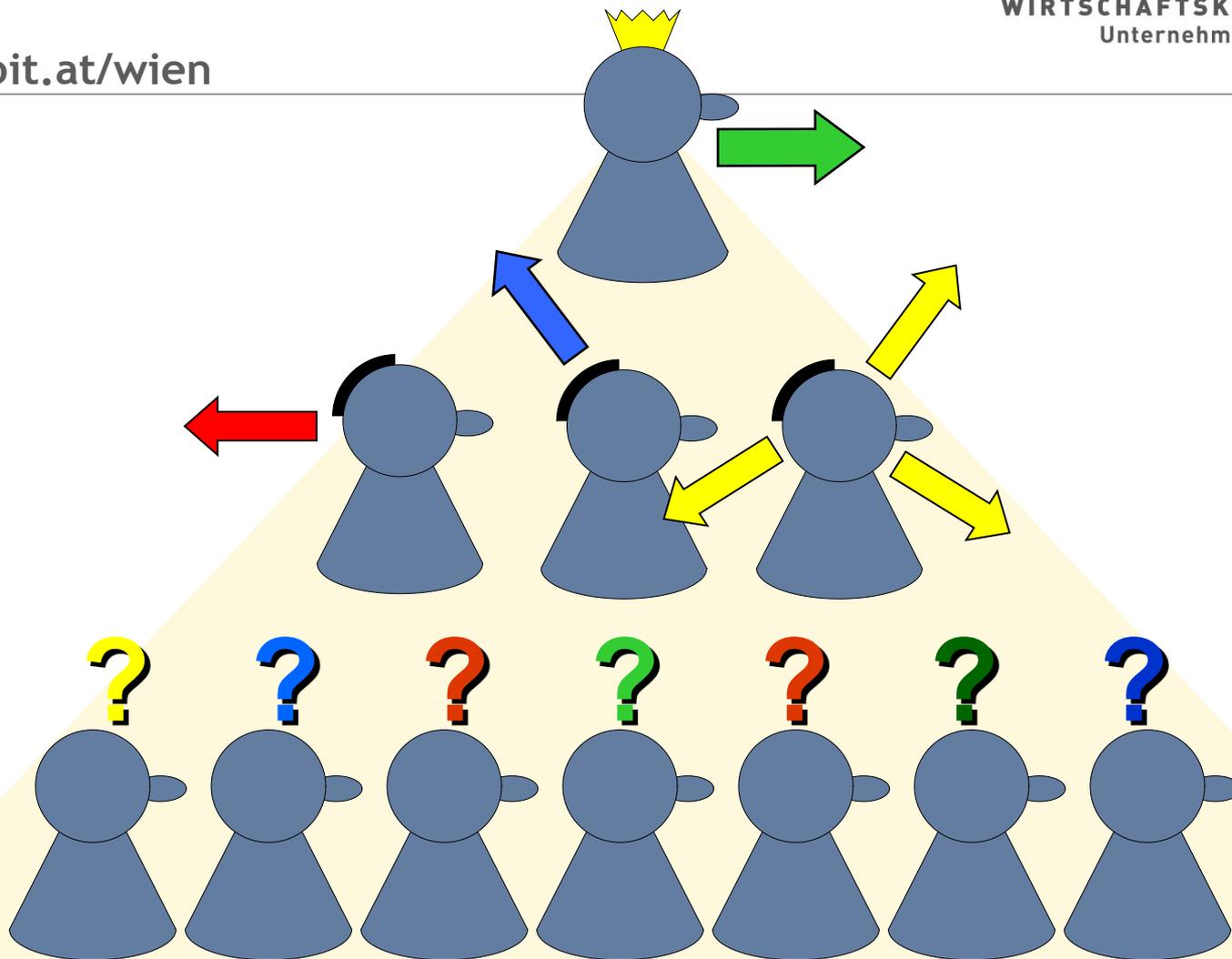
1. Arbeitskreis-Frühstück:

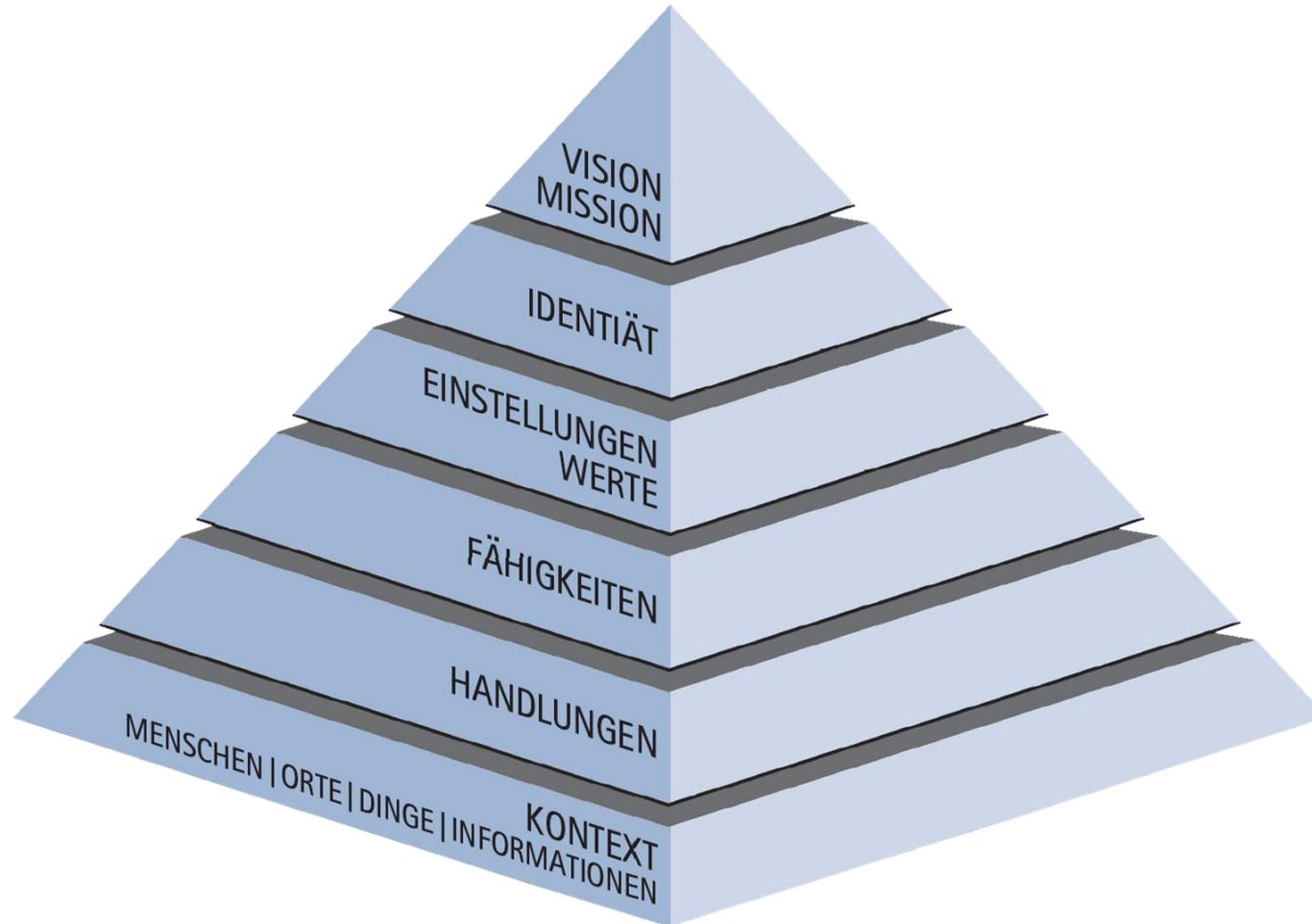
Strategische Einbindung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements & „zahlenuntermauertes“ Argumentarium

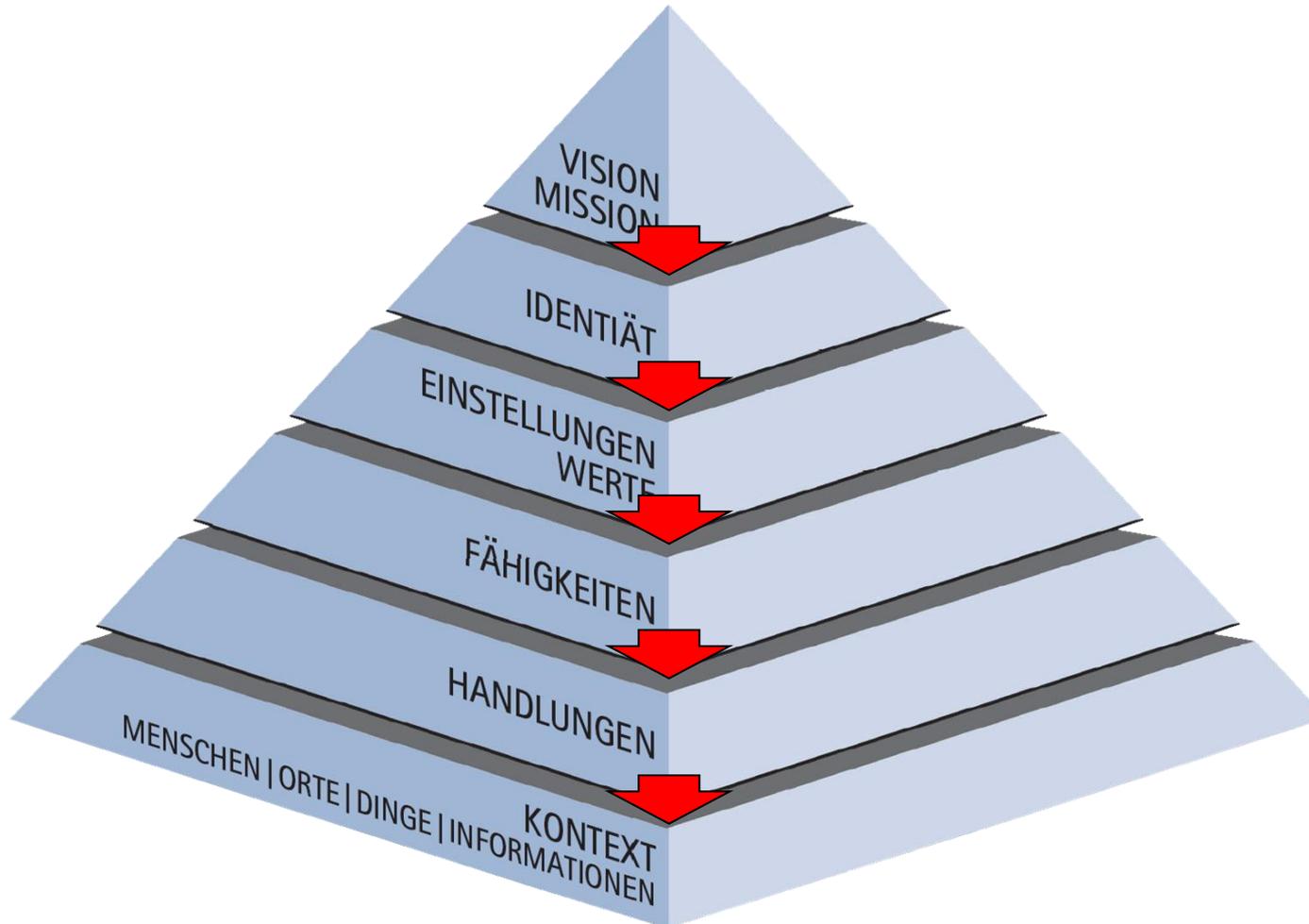
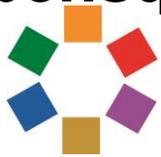
Mag. Gerda Ruppi-Lang & Ing. Mag. Stefan Schambron

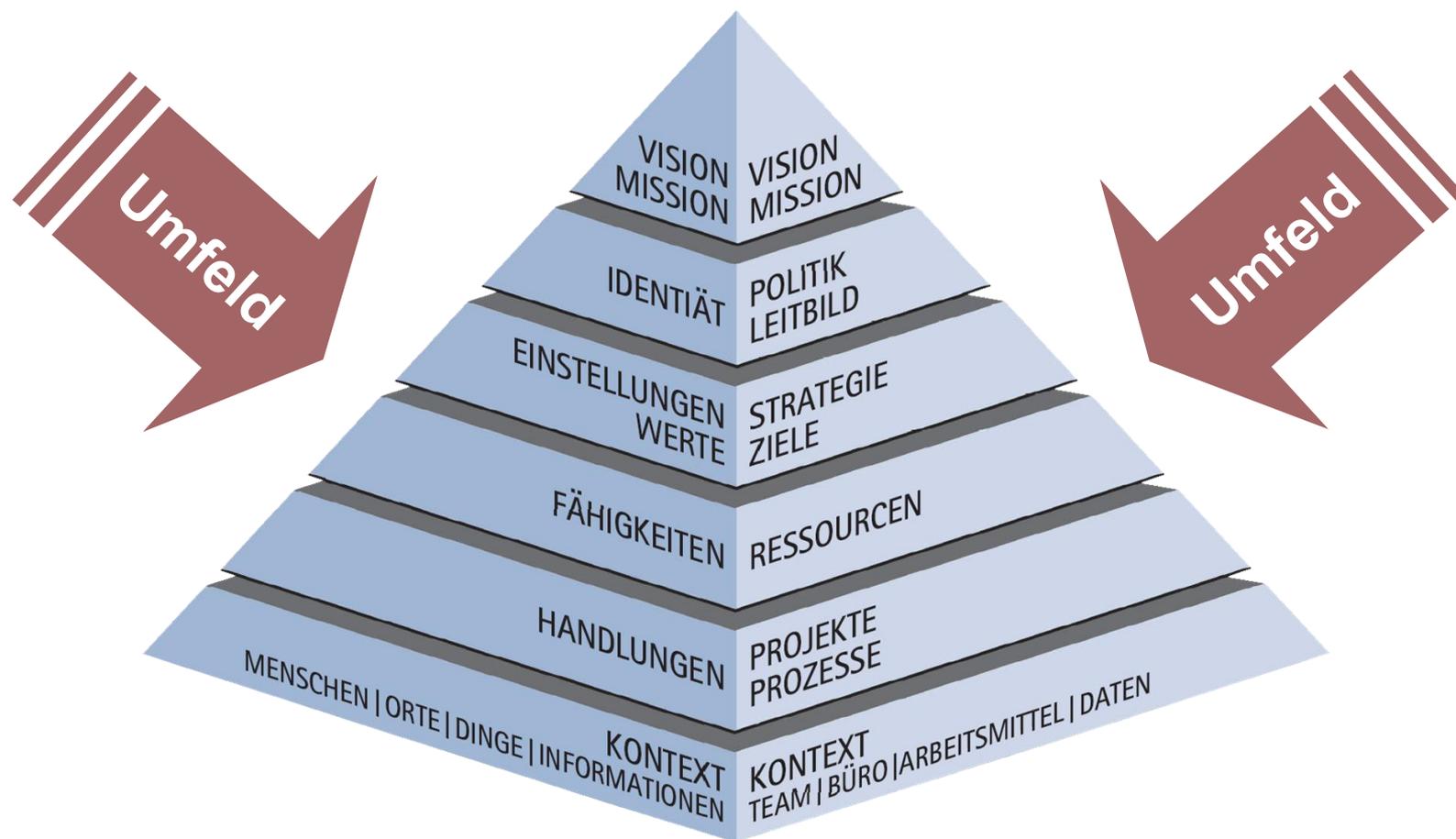


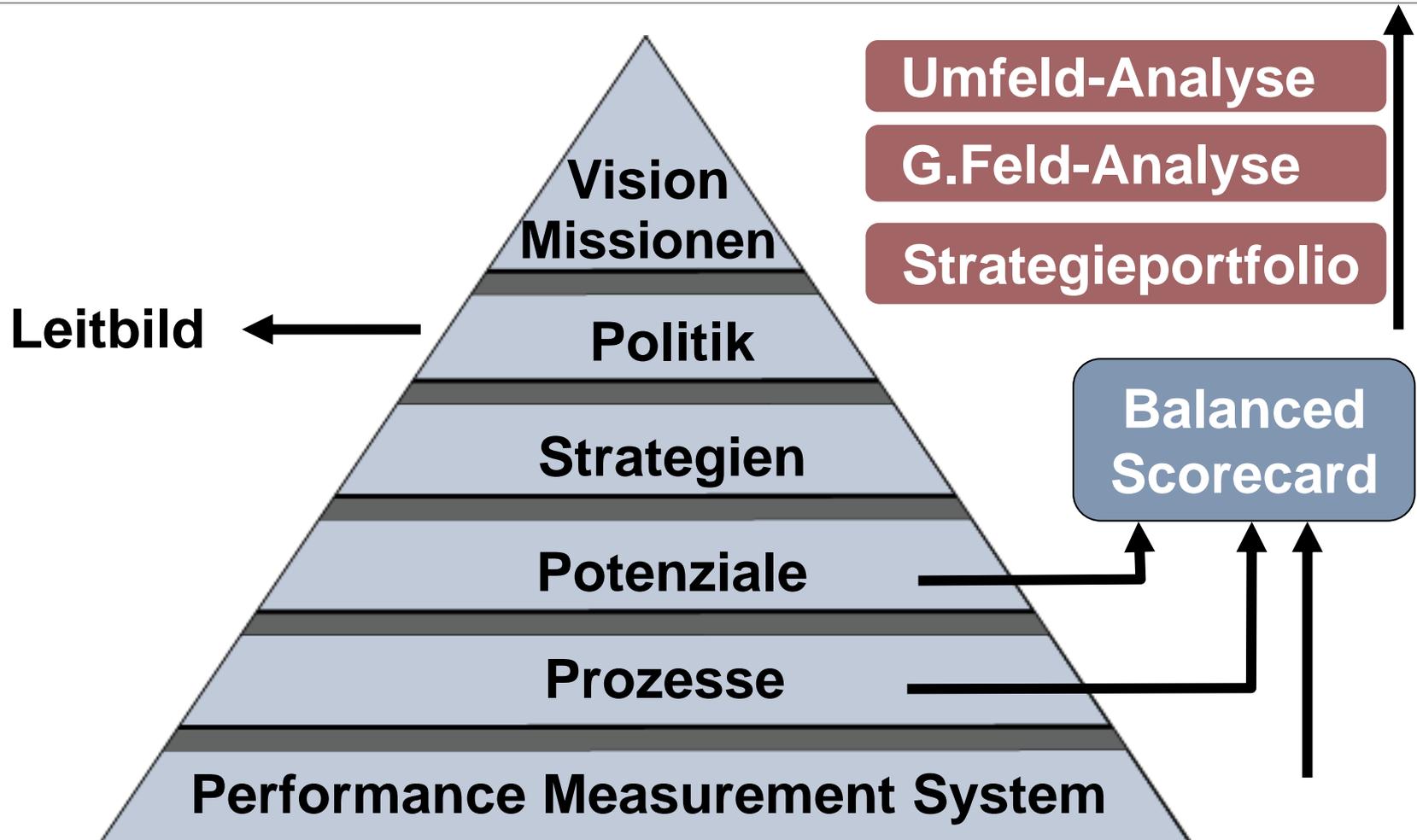
www.ubit.at/wien







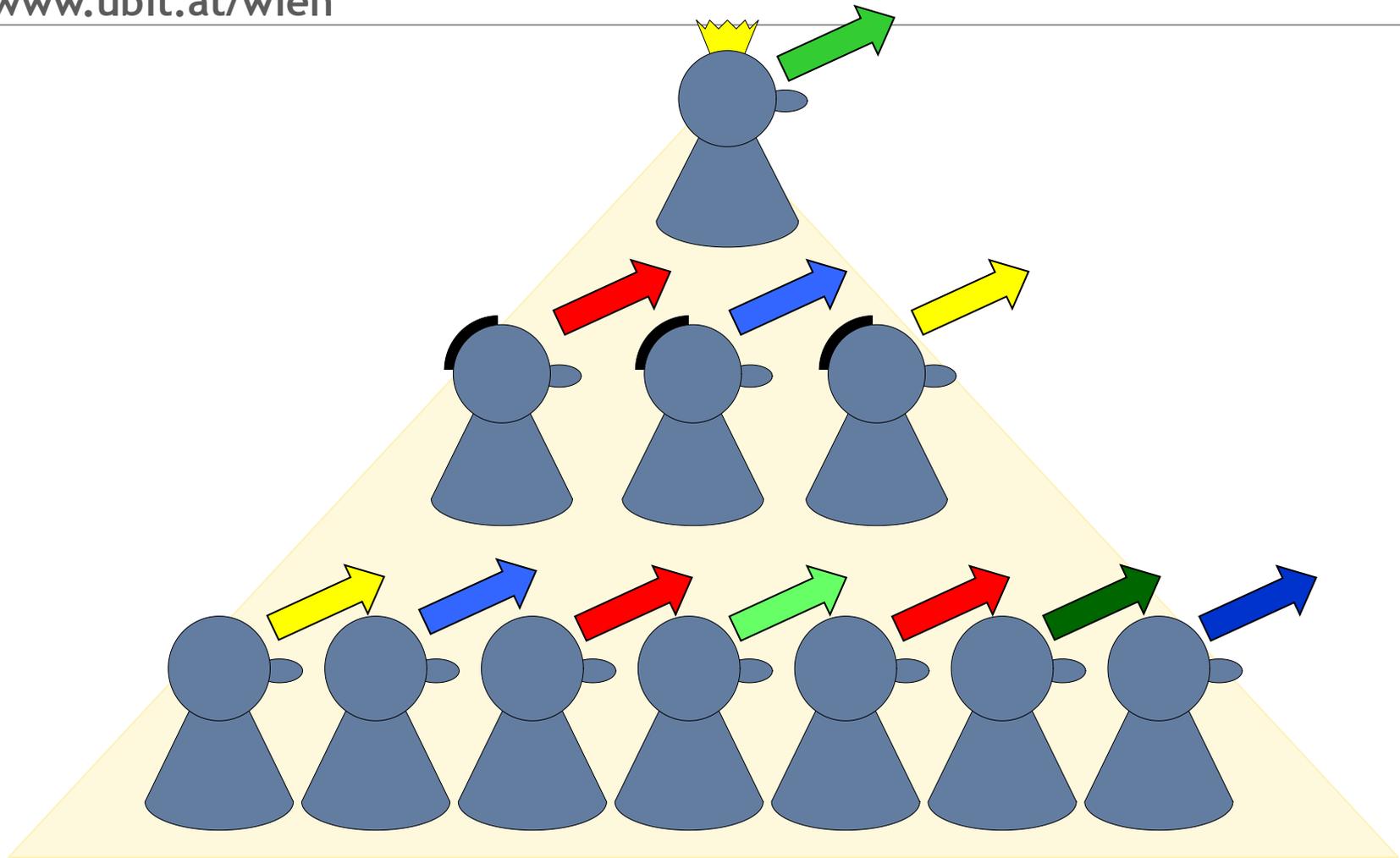




Durchgängig gelebte Vision

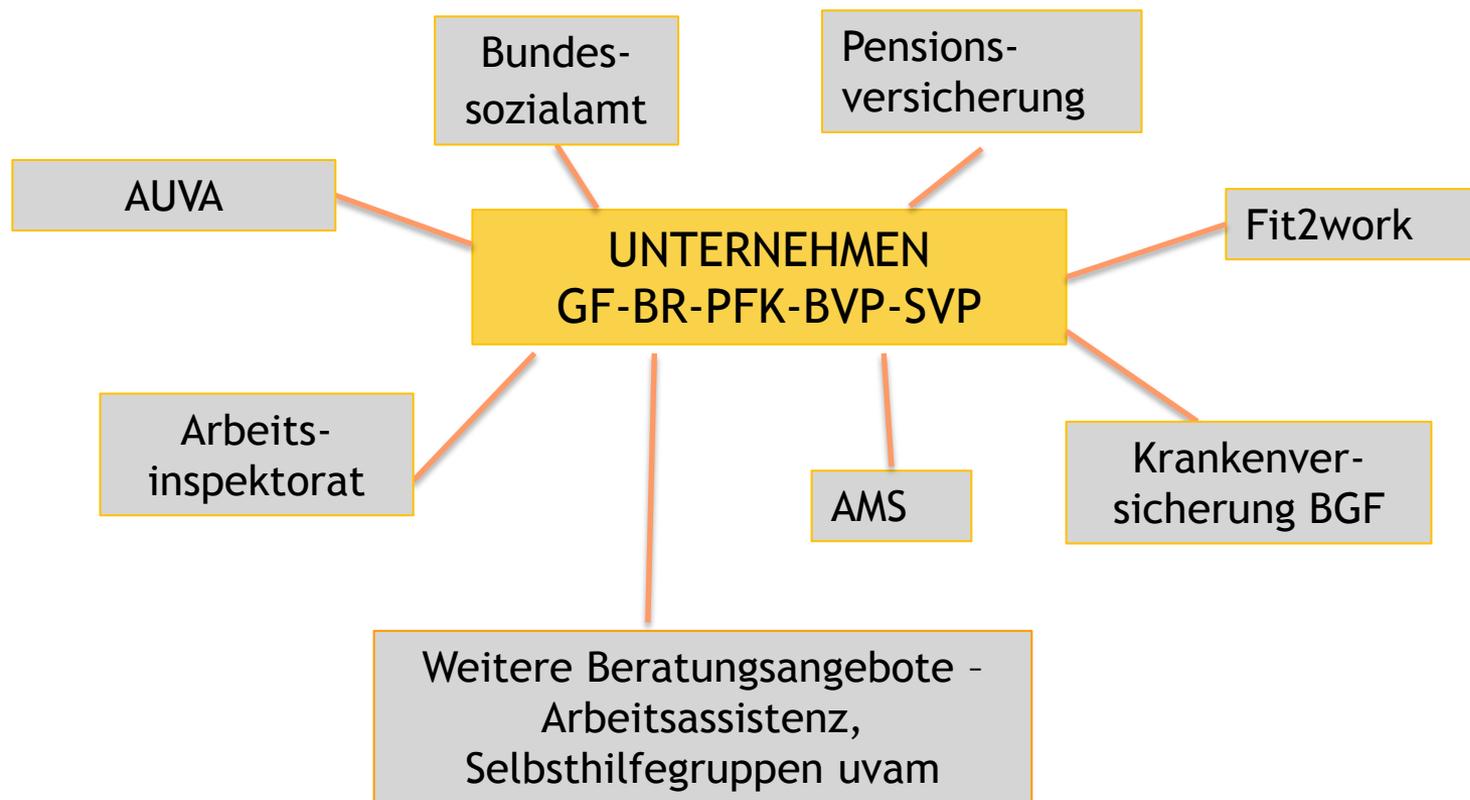


www.ubit.at/wien





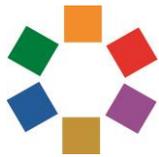
PartnerInnen des AGG





**Wenn Du ein Schiff bauen willst, so
trommle nicht Männer zusammen
um Holz zu beschaffen,
Werkzeuge vorzubereiten und
Arbeit einzuteilen, sondern lehre
die Männer die Sehnsucht nach dem
weiten, endlosen Meer.**

Antoine de Saint-Exupéry (1900-1944)



Hauptbeweggründe für betriebliche Gesundheitsprojekte aus der Praxis

- 1 Öffentlicher Druck / Imagepflege
- 2 Erfüllung von gesetzlichen Erfordernissen
- 3 Qualitätsmerkmal bei Unternehmensbeurteilung
- 4 Quantifizierbare Kostenreduktions- und Produktivitätssteigerungspotentiale



www.ubit.at/wien

Messgrößen für die Bewertung von Humankapital und deren Bedeutung

Messgröße	Sehr wichtig	wichtig	wird gemessen
Führungsqualitäten	65,1 %	24,8 %	32,5 %
Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter	55,8 %	32,6 %	35,2 %
Mitarbeitermotivation und - engagement	57 %	33,6 %	40,3 %
Umsatz/ Gewinn/ Kosten pro Vollzeitkraft	49,2 %	34,6 %	67,7 %
Investition in Weiterbildung & Entwicklung	29,5 %	51,2 %	56,8 %
Stärke der Arbeitgebermarke	33,3 %	42,6 %	31,5 %
Mitarbeiterstruktur & Fluktuation	34,1 %	45,7 %	44,4 %

Quelle: Mercer Studie Bewertung von Humankapital, 2010



Quantifizierbare Kostenreduktions- und Produktivitätssteigerungspotentiale

Kostenreduktions-Potential:

- Kosten Burnout Fall
- Kosten Recruitment Mitarbeiter
- Kosten Produktivitätsverlust Einarbeitungsphase
- Kosten Produktivitätsverlust Aufgabenübernahme
- Kosten der Nichterledigung
- Kosten der Wiedereingliederung
- Kosten durch Verzögerungen
- Kosten durch Qualitätseinbußen
- Kosten durch Fluktuation

Produktivitäts-Potential:

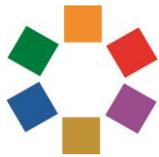
- ✓ Reduktion von Präsentismus der Mitarbeiter
- ✓ Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter
- ✓ Reduktion der Krankenstände der Mitarbeiter
- ✓ Verbesserung der Produktivität im Unternehmen
- ✓ Verbesserung der Kundenzufriedenheit
- ✓ Verbesserung des Unternehmensimage



Abgeleitet aus Fakten zu Krankenständen und Fluktuation

- Die **durchschnittliche Krankenstandsdauer** bei psychischen Erkrankungen beträgt **23,3 Tage, Tendenz steigend!**
(*wissenschaftliches Institut der AOK*)
- Die **Kurzkrankenstandstage** sind in den letzten 2 Jahren **um 50% gestiegen!**
(*Statistisches Zentralamt, 2011*)#
- Durchschnittliche Burnout-Quote 4 von 100 im Unternehmen
(*SGF Health Report, 2011*)

- Die **Korrelation** zwischen **psychischer Arbeitsgesundheit** und **Unternehmensloyalität** ist hoch!
(*Studie Arbeits-Fitness-Barometer, 2012*)
- **Fluktuation verursacht beträchtliche Kosten:** 50-400% des Jahresgehaltes je nach Qualifikation und beruflicher Erfahrung des Mitarbeiters
(*Society for Human Ressource Management*)



Abgeleitet aus Prognosen zu Präsentismus und Fachkräftemangel

- 71,2% gingen in den letzten 12 Monaten **krank zur Arbeit**, 29,9 % sogar gegen den ausdrücklichen Rat ihres Arztes
(Untersuchung wissenschaftliches Institut der Ortskrankenkassen, 2009)
- Chronische Stress-Erkrankungen führten zu einem Produktivitätsverlust von 36% und verursachten Kosten von 19.000 EUR pro Beschäftigten oder **6,8% der gesamten Personalkosten** pro Jahr.
(Unternehmensstudie Dow Chemical Company, 2002)
- **2012 ist die Wende am europäischen Arbeitsmarkt:** Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nimmt erstmals ab, die Zahl der über 60-jährigen zu.
- Die Bevölkerung im Erwerbsfähigen Alter wird in Europa **bis 2030 um 7% abnehmen**, der **Fachkräftemangel steigen!**
(EU Deklaration: aktives Altern und Solidarität, 2012)



Abgeleitet aus Fakten zu Motivation und Ergebnis

- **21% of the workforce are engaged**, 41% enrolled, 30% disenchanting, 8% disengaged: (*Towers Perrin Global Workforce Study 2008*)
 - Knowledge based economy is **increasingly dependent on people**, their knowledge skills, energy and dedication
 - Demographic trends suggest **looming shortages of key skills** across industries and regions in the world

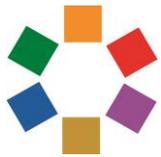
- Companies with **high employee engagement** had a **19% increase in operating income** and almost a **28% growth in earnings per share**.

- Conversely, companies with **low levels of engagement** saw **operating income drop more than 32%** and earnings per share decline over **11%!**
(*50 global companies study Towers Perrin*)



Selbsteinschätzung der potentiellen Effektivitätssteigerung des betrieblichen Gesundheitsprojektes durch den Kunden

- **Beispiel für einen Business Case :**
 - [D:\Wechseldatenträger\Initiativen\H.E.L.P\allgemein\Kostenkalkulation\2012_12_HELP Neue Effektivitätspotentiale für Unternehmen_V2.xls](#)
- **Kundennutzen :**
 - *Kunde hat die für das Unternehmen wesentlichen Faktenkategorien selbst ausgewählt*
 - *Kunde hat für den internen Buy-in die potentiellen Power Sponsoren eine Selbsteinschätzung zu bekannten Fakten selbst vornehmen lassen*
 - *Kunde hat das Budget für das betriebliche Gesundheitsprojekt über den gemeinsam erarbeiteten und gemeinsam getragenen Business Case selbst festgelegt*

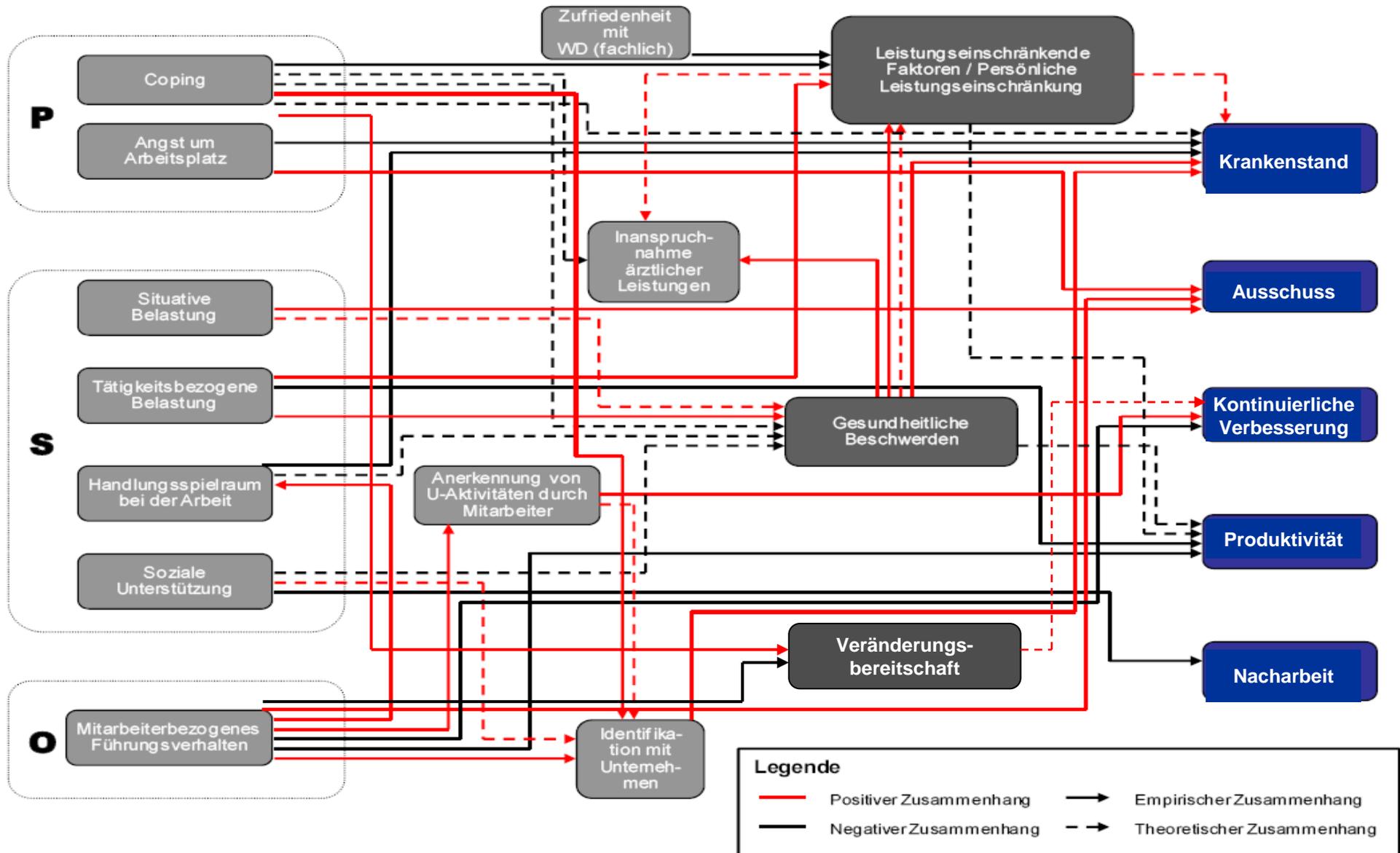


www.ubit.at/wien

Zusammenhänge zwischen Prozessen, Gesundheit und Erfolg mit Hilfe einer BGM-Balanced Scorecard darstellen



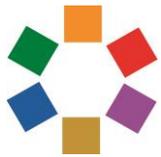
Quelle: BGM mit Hilfe der Balanced Scorecard, baua, 2009





Persönliches Resümee zur Messbarkeit von betrieblichen Gesundheitsprojekten

- **Business Case Vorgehen**
 - *Gut zur Budgetmittelfindung und grundsätzlichen Rechtfertigung der BGM-Initiative*
 - *Schlecht zur Überprüfbarkeit der Wirksamkeit von Maßnahmen oder des Fortschritts des Projektes*
- **Qualitative Kriterien in der Setup-Phase des Projektes erarbeiten, getrennt nach**
 - *Wirksamkeit der Maßnahme(n)*
 - *Fortschritt des Projektes*
- **Balanced Scorecards**
 - *Als nachhaltiges BGM-Werkzeug wenig geeignet*
 - *Abstimmungsprozesse der Gesundheitsbeteiligten und Partizipation mit der Belegschaft stehen stets im Vordergrund!*



www.ubit.at/wien

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Gerda Ruppi-Lang
Stefan Schambron

EINFACH

LEICHTER

MIT UNS