



Gesellschaft für Information
und Organisation mbH

9. Tag der Arbeitsmedizin 28. August 2010, Berlin

Gesundheitsmanagement in Betrieben

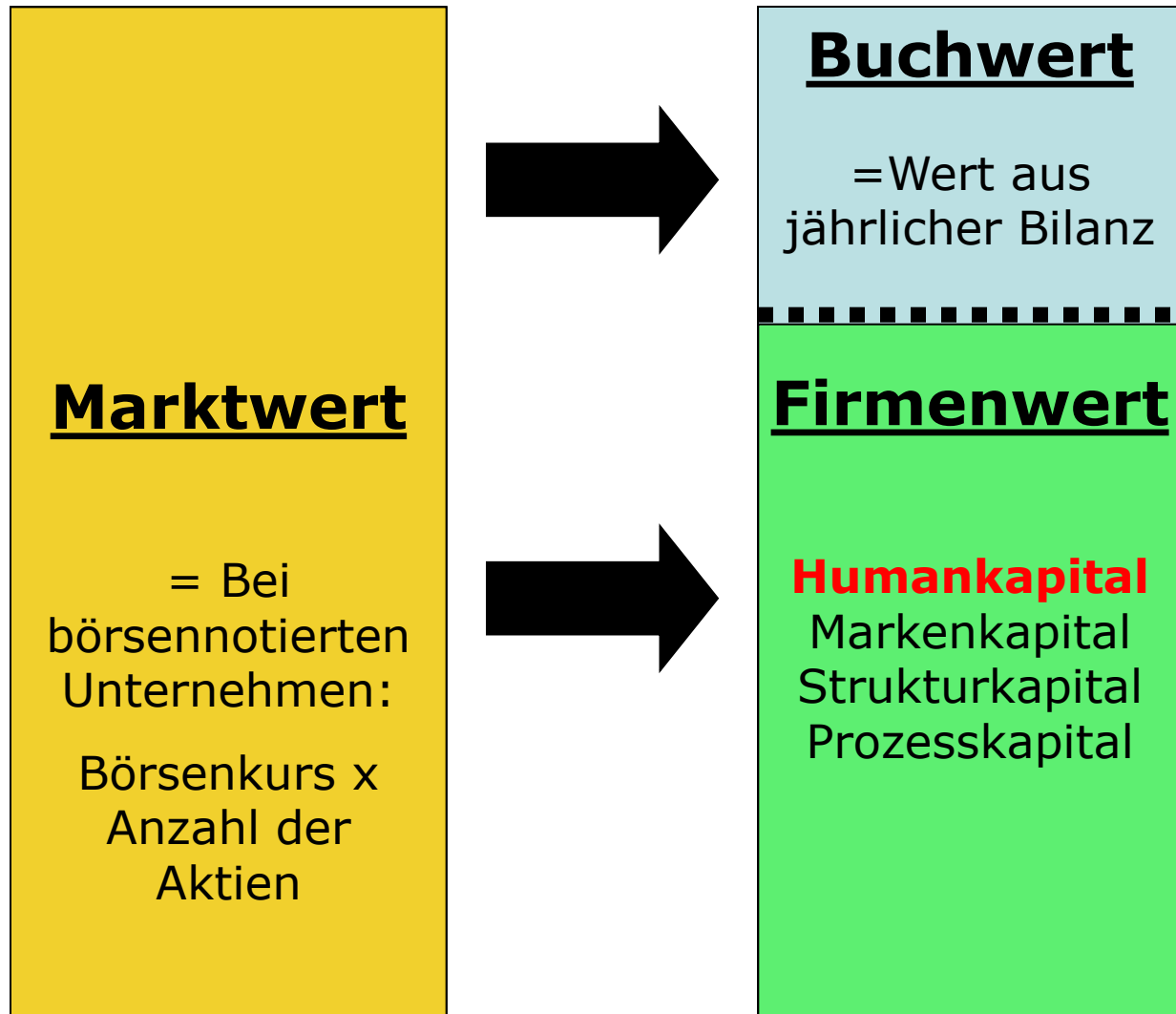
Prof. Dr. Volker Steinhübel
Institut für Controlling Prof. Dr. Ebert GmbH

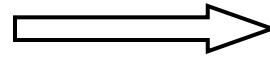
IFC EBERT



Consulting Qualification Management

1. Demographischer Wandel → zunehmendes Alter der Mitarbeiter und medizinischer Fortschritt
2. Veränderung der Position des Menschen im Unternehmen:
 - Tendenz von Industrie- zu Dienstleistungsgesellschaft (Produktions- vs. Verhaltensfehler)
 - Steigender Beitrag des Faktors Mensch zur Wertschöpfung
 - Veränderung der Vermögensstruktur im Unternehmen
3. Veränderung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen
 - Dynamik
 - Komplexität





- **Fachliche Qualifikation**
- **Gesundheit zur Sicherstellung der Arbeitsleistung**
- **dominant Eigenverantwortung**

- **Fachliche Qualifikation**
- **Gesundheit zur Sicherstellung der Arbeitsleistung **und Wertsteigerung****
- **Eigen- und Unternehmensverantwortung**

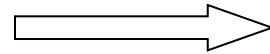


Produktionsfaktor

Kosten

Leistungen

Effizienz

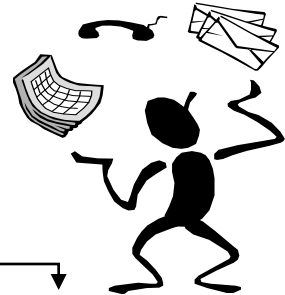


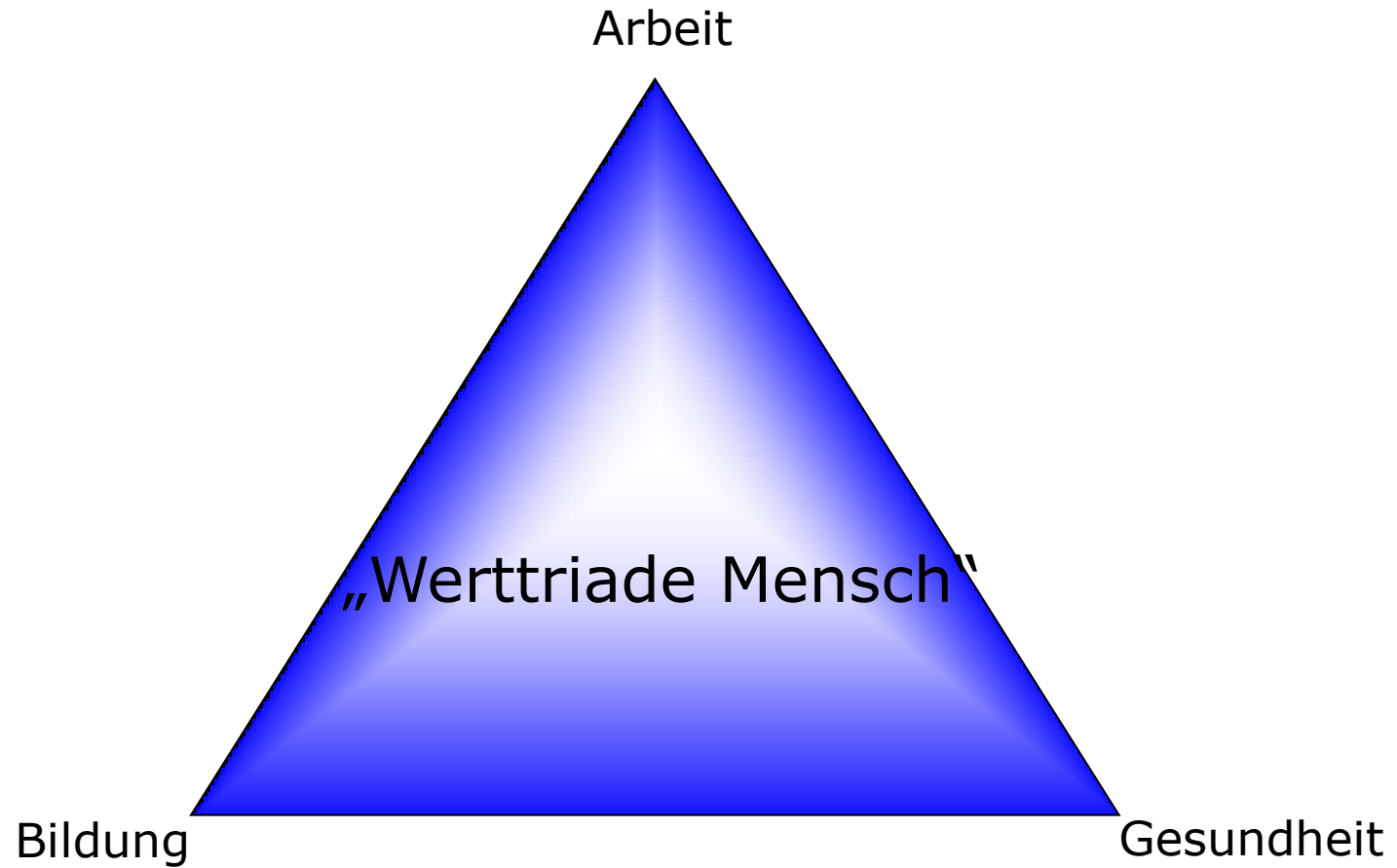
Wertfaktor

Stärken

Chancen

Effektivität





Gesundheitsmanagement:

*Alle Methoden und Instrumente
zur Gestaltung und Steuerung
der nachhaltigen Gesundheit des Menschen
als Beitrag zur Werterhaltung und –steigerung
des Systems Unternehmung.*

Art des Fragebogens: - Online-Evaluation

Umfang des Fragebogens: - min. 9 Fragen; max. 21 Fragen

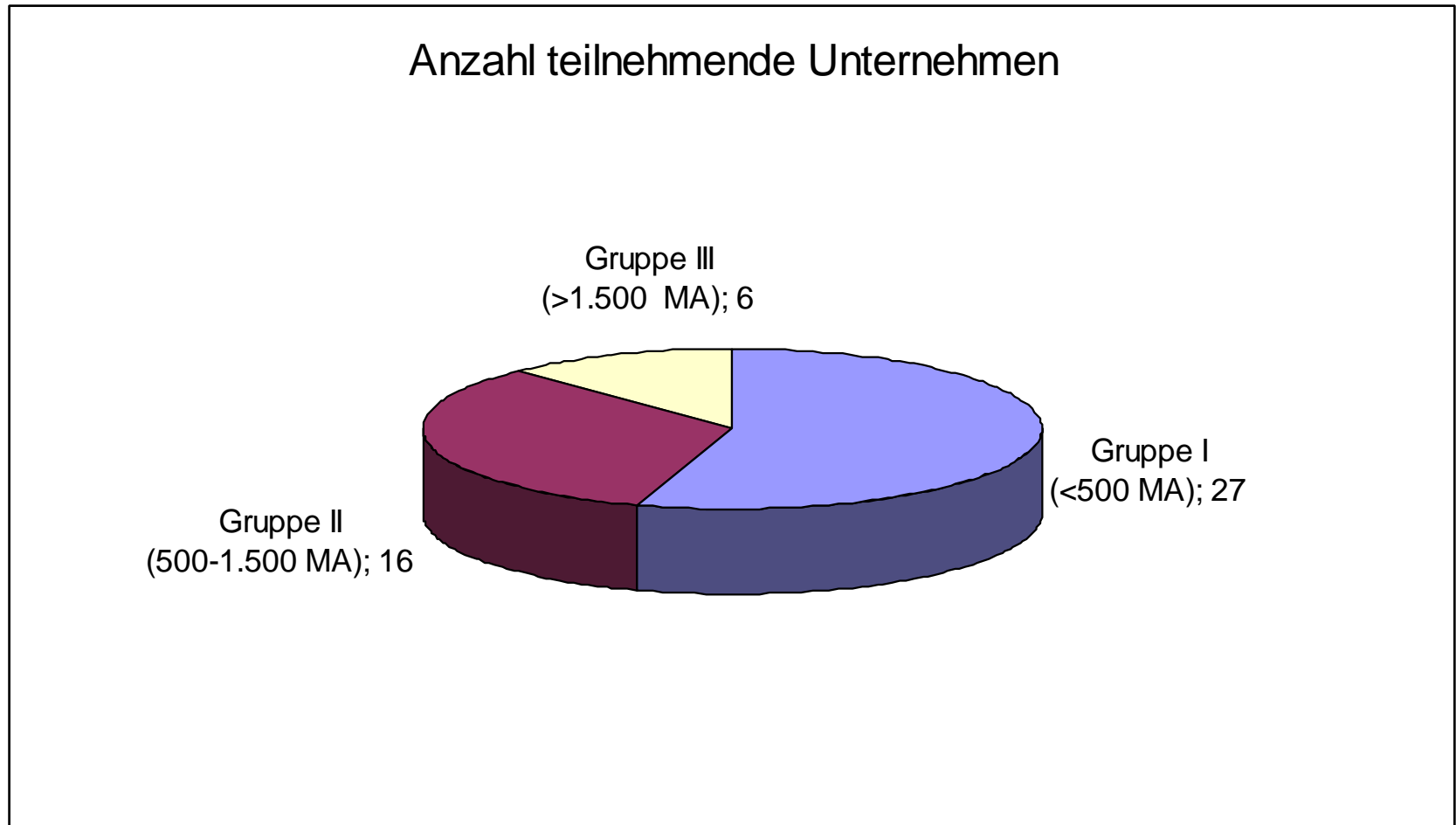
Testumfang: - rund 320 Unternehmen

Cluster:

1. Gruppe: < 500 Mitarbeiter
2. Gruppe: 500 – 1.500 Mitarbeiter
3. Gruppe: > 1.500 Mitarbeiter

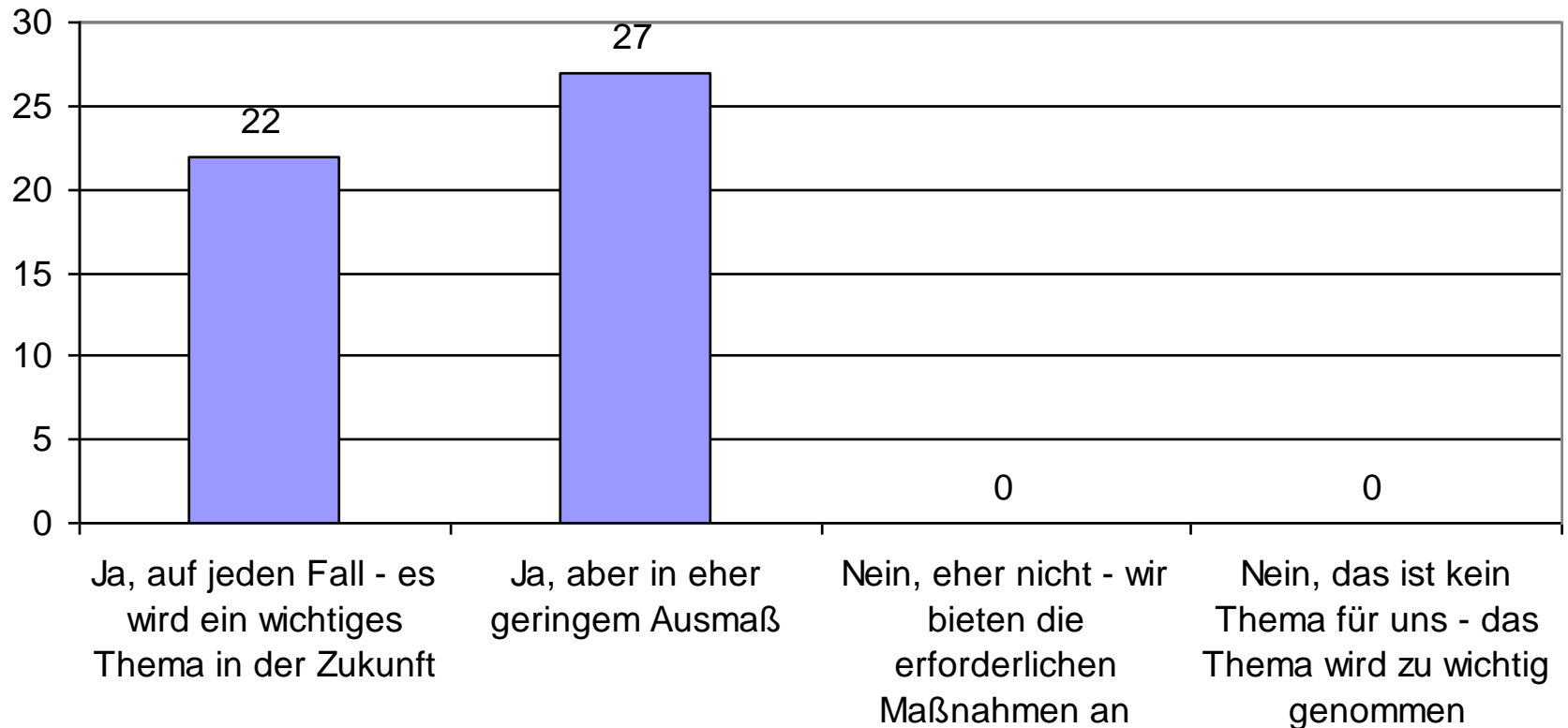
Rücklauf: 93 Besucher, 49 Antworten
→ entspricht: 15,3% der
untersuchten Menge

Bisherige Ergebnisse (auszugsweise):

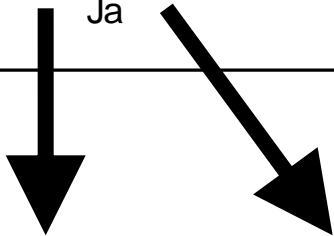
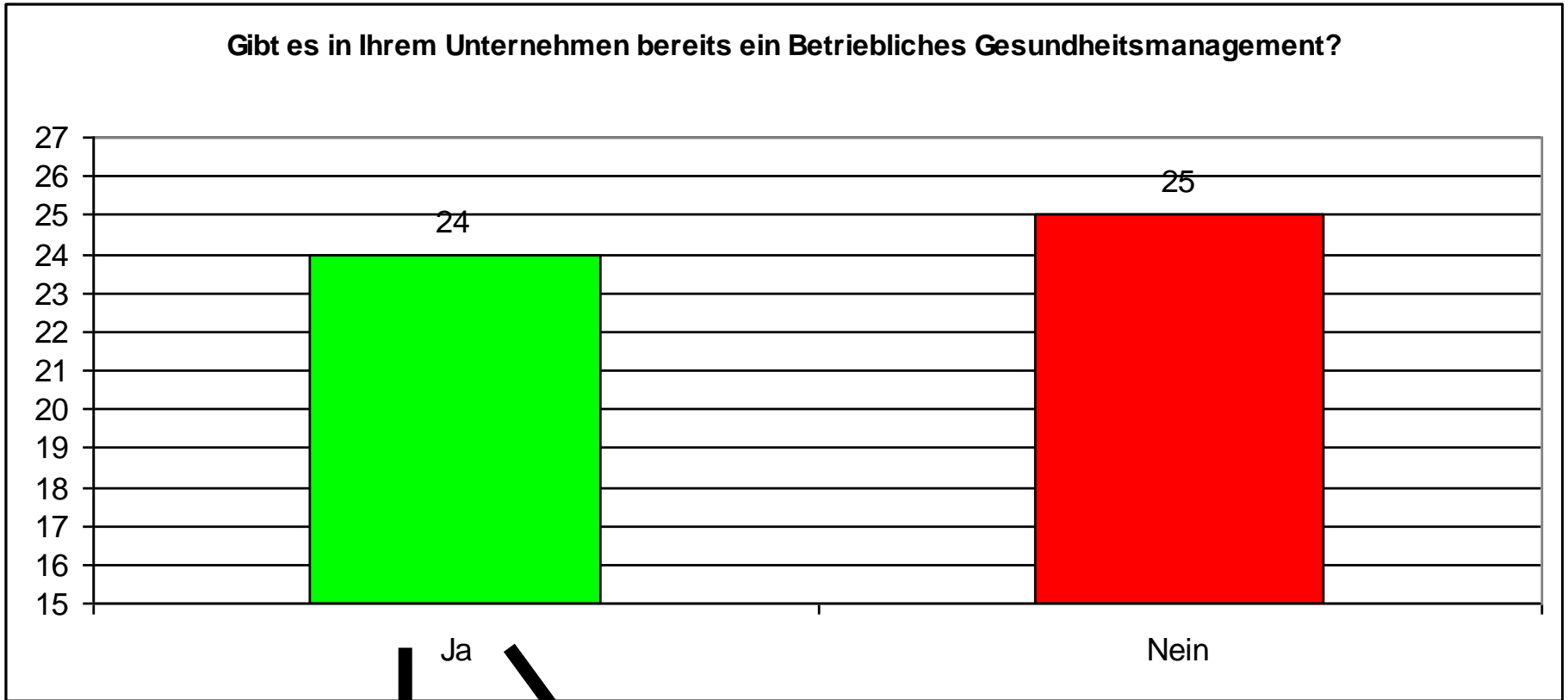


→ 27 von 49 UN haben <500 MA

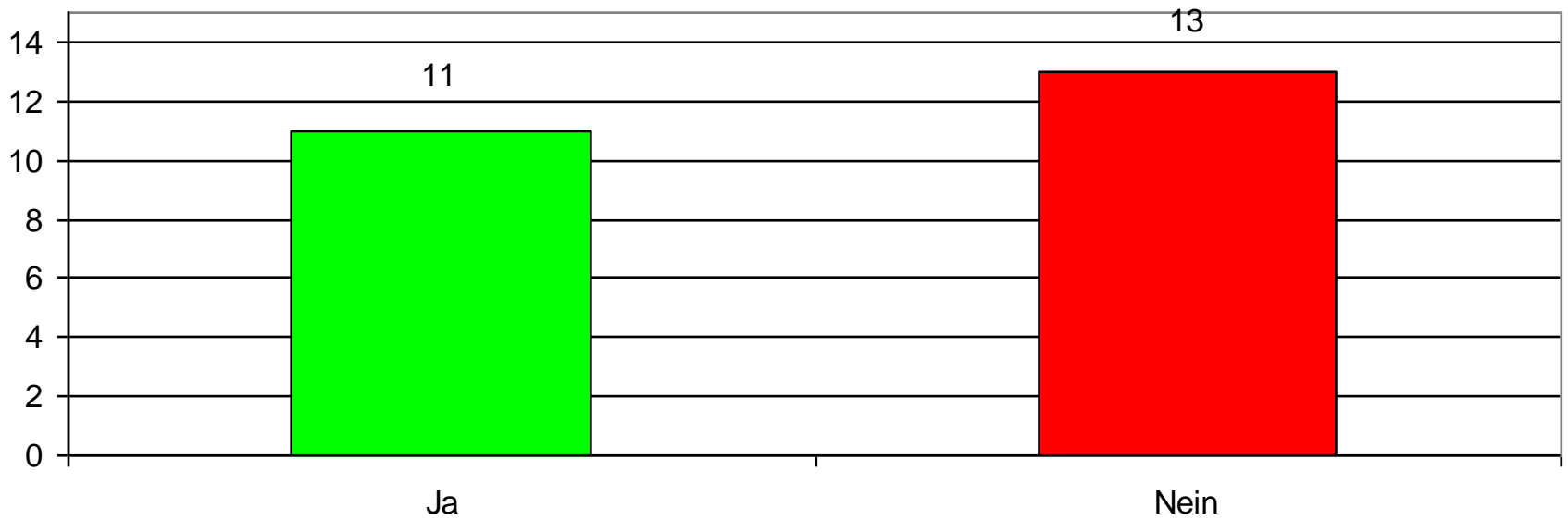
Sehen Sie Entwicklungspotenziale in Ihrem Unternehmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?



→ ALLE UN sehen BGM allgemein als einen wichtigen Unternehmensbereich an

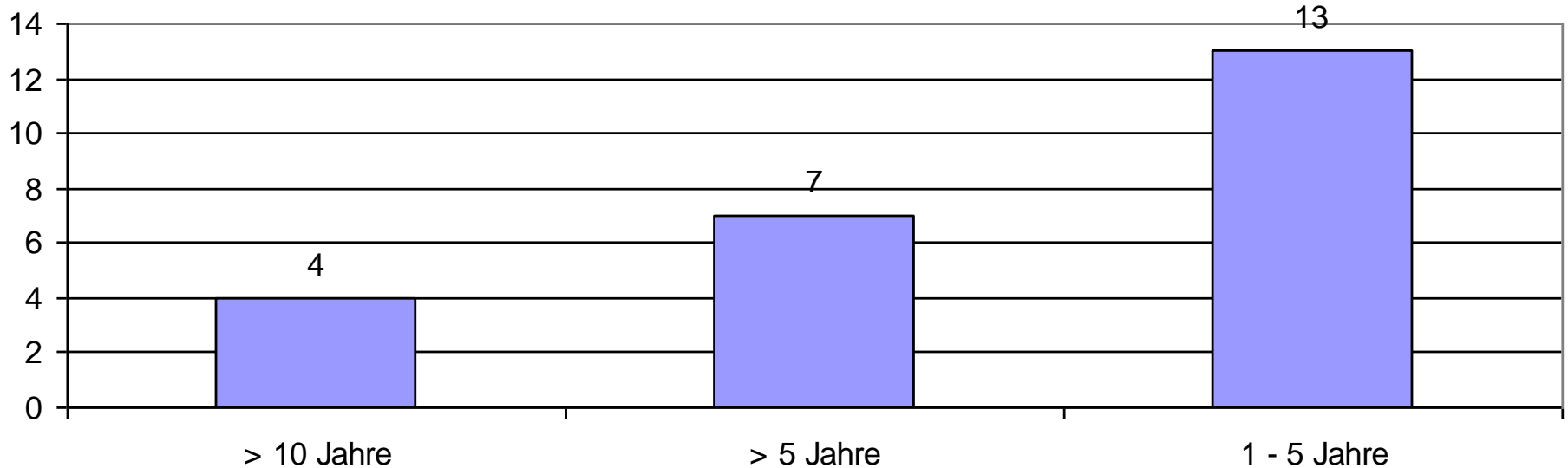


Haben Sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmensleitbild verankert?



Gesamt: 24 UN mit BGM

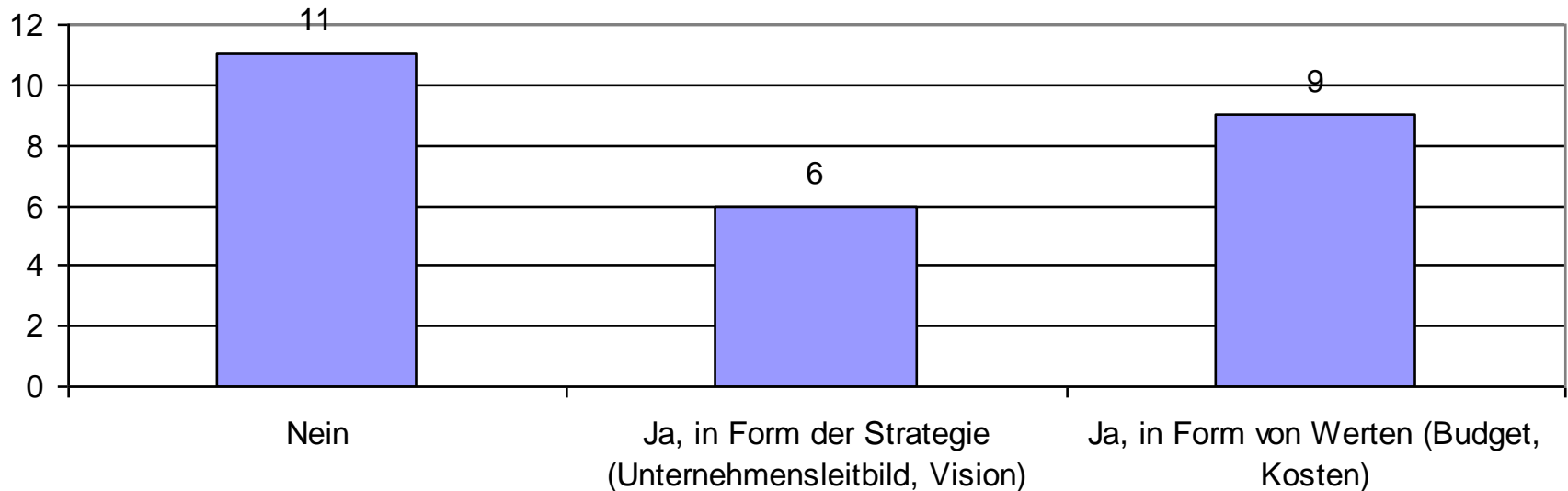
Seit wann gibt es ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen?



Gesamt: 24 von 49 UN mit BGM

→ BGM ist ein junger Unternehmensbereich bzw. tritt erst jetzt in Erscheinung

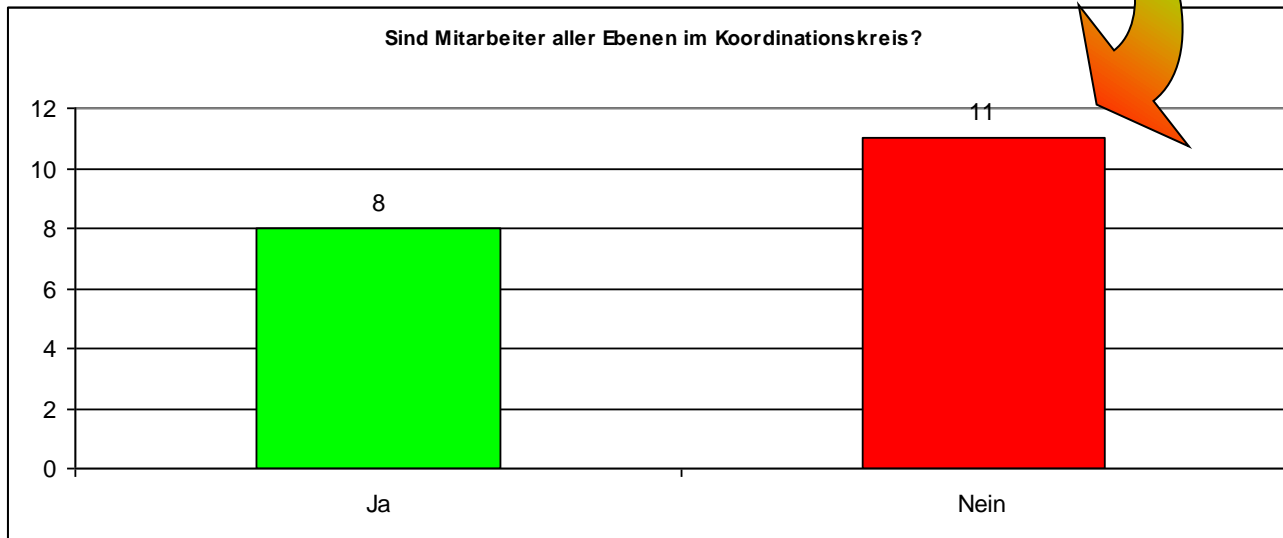
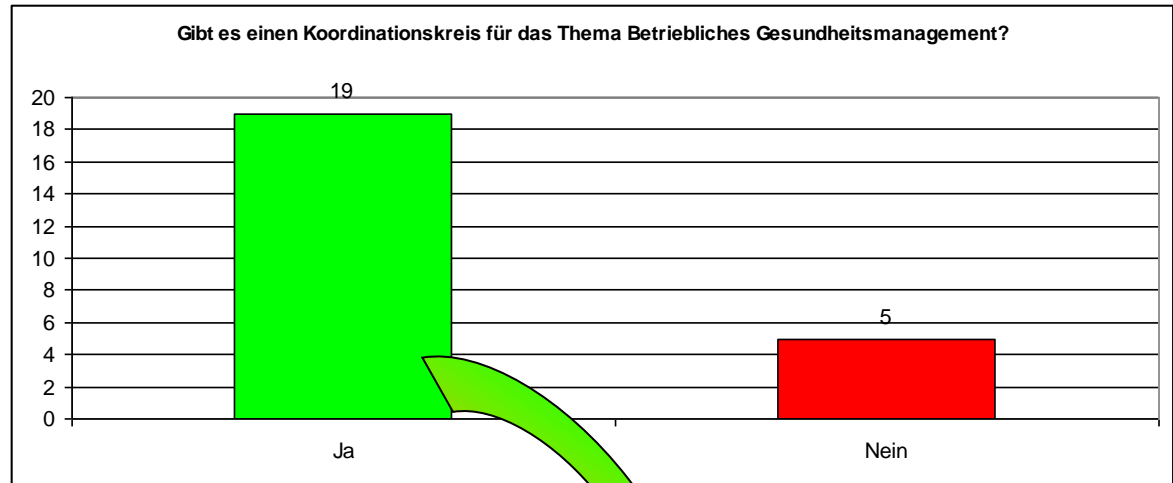
Werden für das Betriebliche Gesundheitsmanagement messbare Ziele formuliert?

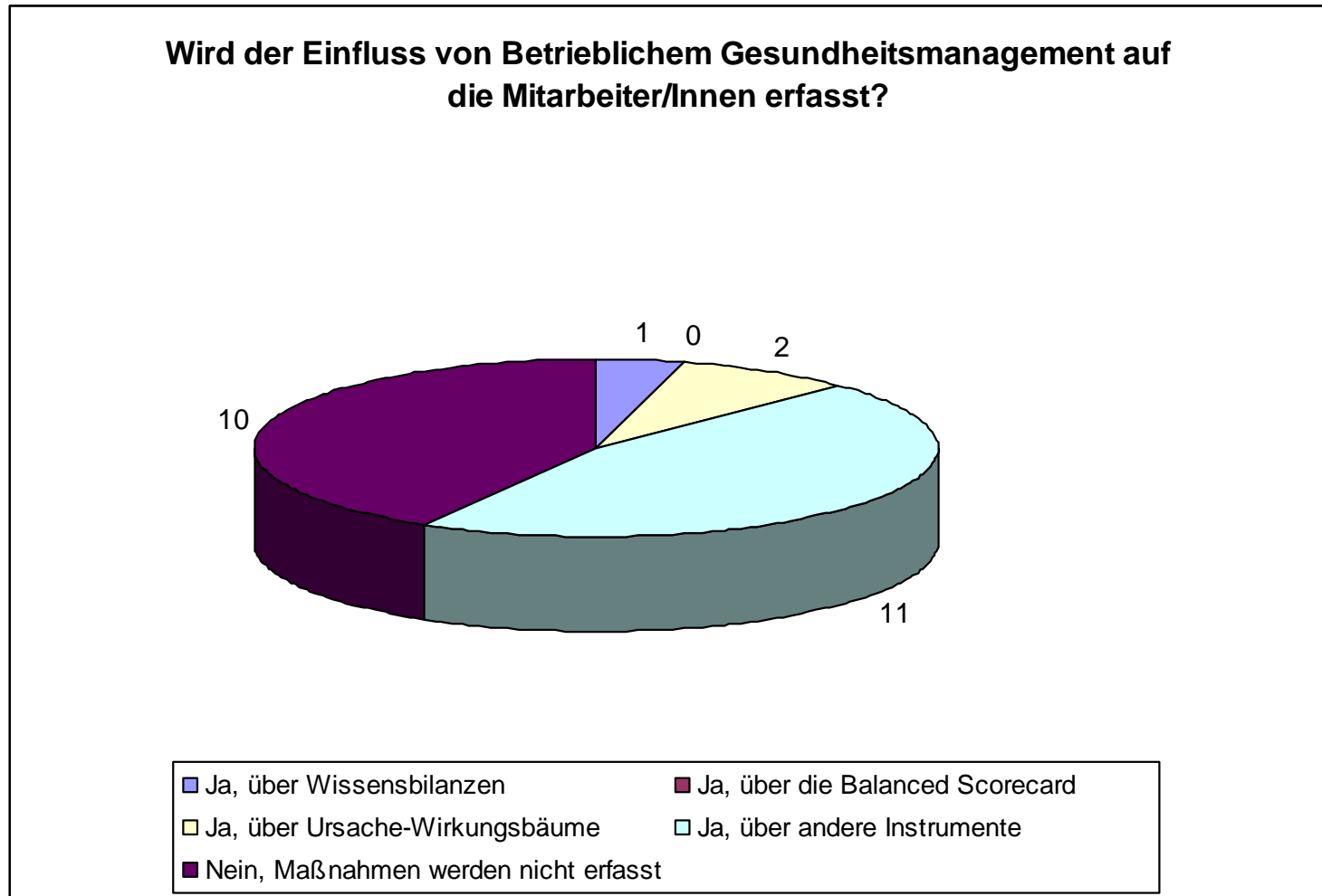


Gesamt: 24 UN mit BGM (Mehrfachnennungen möglich)

→ Die Hälfte bietet BGM OHNE Ziele an!

→ Nur 8 von 24 UN mit BGM haben Mitarbeiter aller Ebenen miteinbezogen

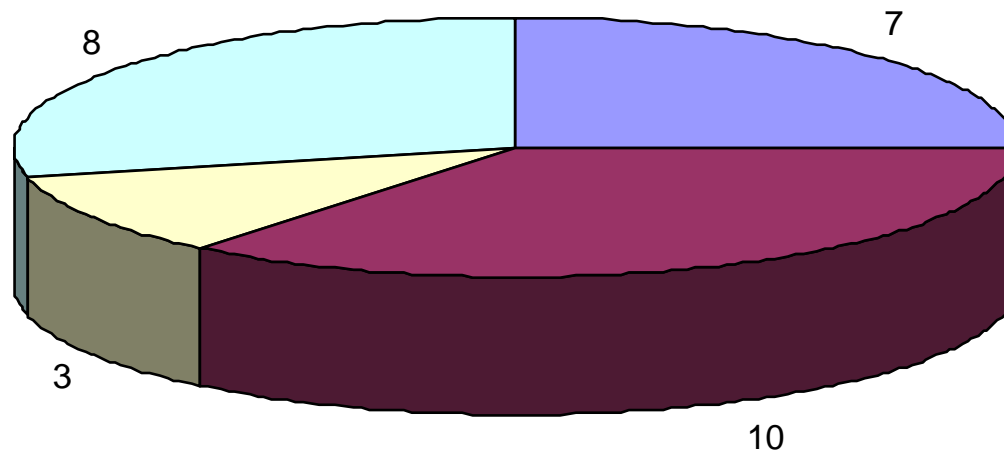




Gesamt: 24 UN mit BGM (Mehrfachnennungen möglich)

→ Nahezu die Hälfte bietet BGM ohne konkretes Erfassen der Maßnahmen an

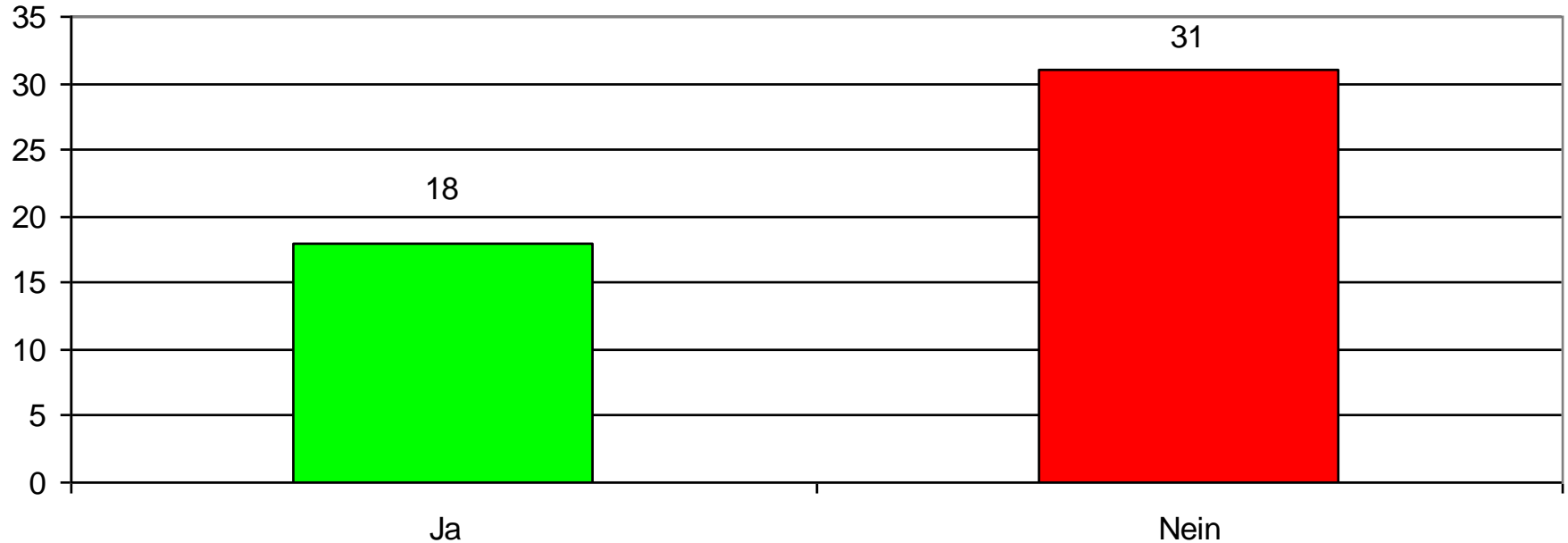
Gibt es einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?



■ Ja, intern gegenüber Mitarbeitern ■ Ja, intern gegenüber Führungskräften
■ Ja, extern mit anderen Unternehmen ■ Nein, kein Erfahrungsaustausch

Gesamt: 24 UN mit BGM (Mehrfachnennungen möglich)

→ 8 UN haben keinerlei Erfahrungsaustausch zum BGM

Wird regelmäßig eine Diagnose zur Gesundheit des Mitarbeiters durchgeführt?

Gesamt: 49 teilnehmende UN

→ Lediglich in 18 UN gibt es regelmäßige MA-Diagnosen

Das Gesundheitsmanagement ist „Chefsache“:

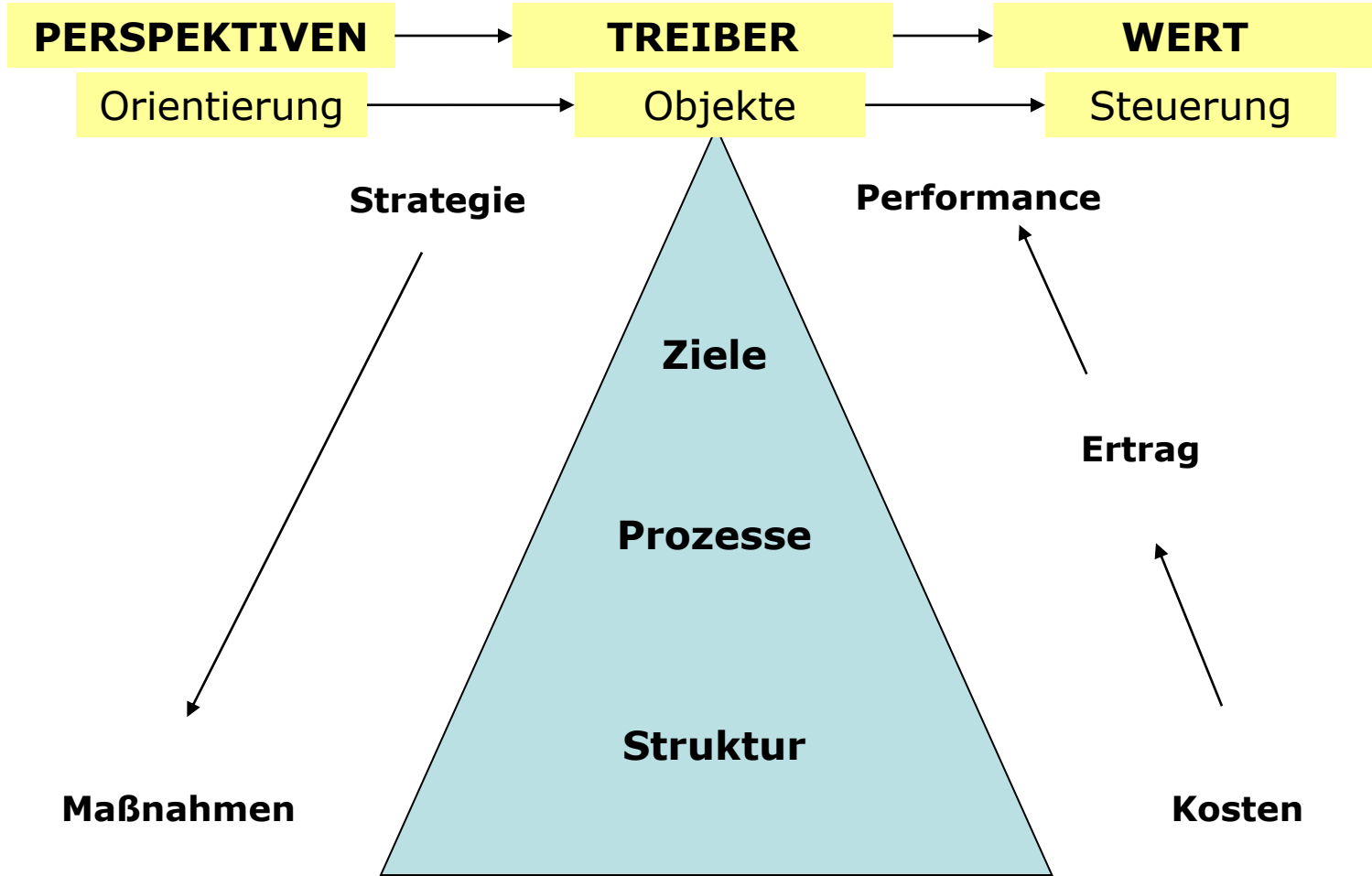
Integration des Themas Gesundheit in das **strategische** und **operative Management**

Die Führungskräfte sind mit im Boot:

Übernahme von **Verantwortung** der **Führungskräfte** für die Gesundheit der Mitarbeiter

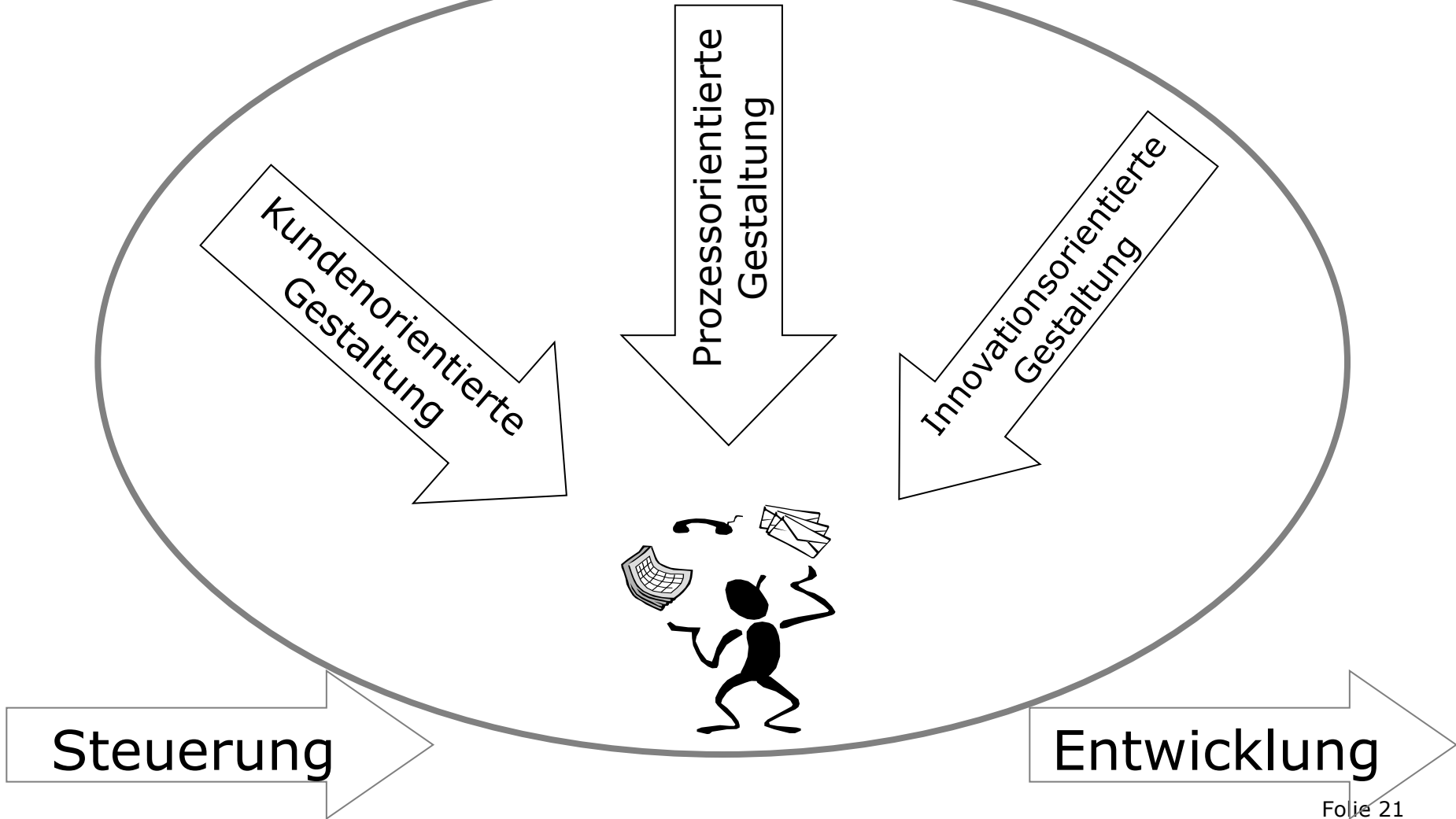
Das Ergebnis – ein attraktives Gesundheitsmanagement:

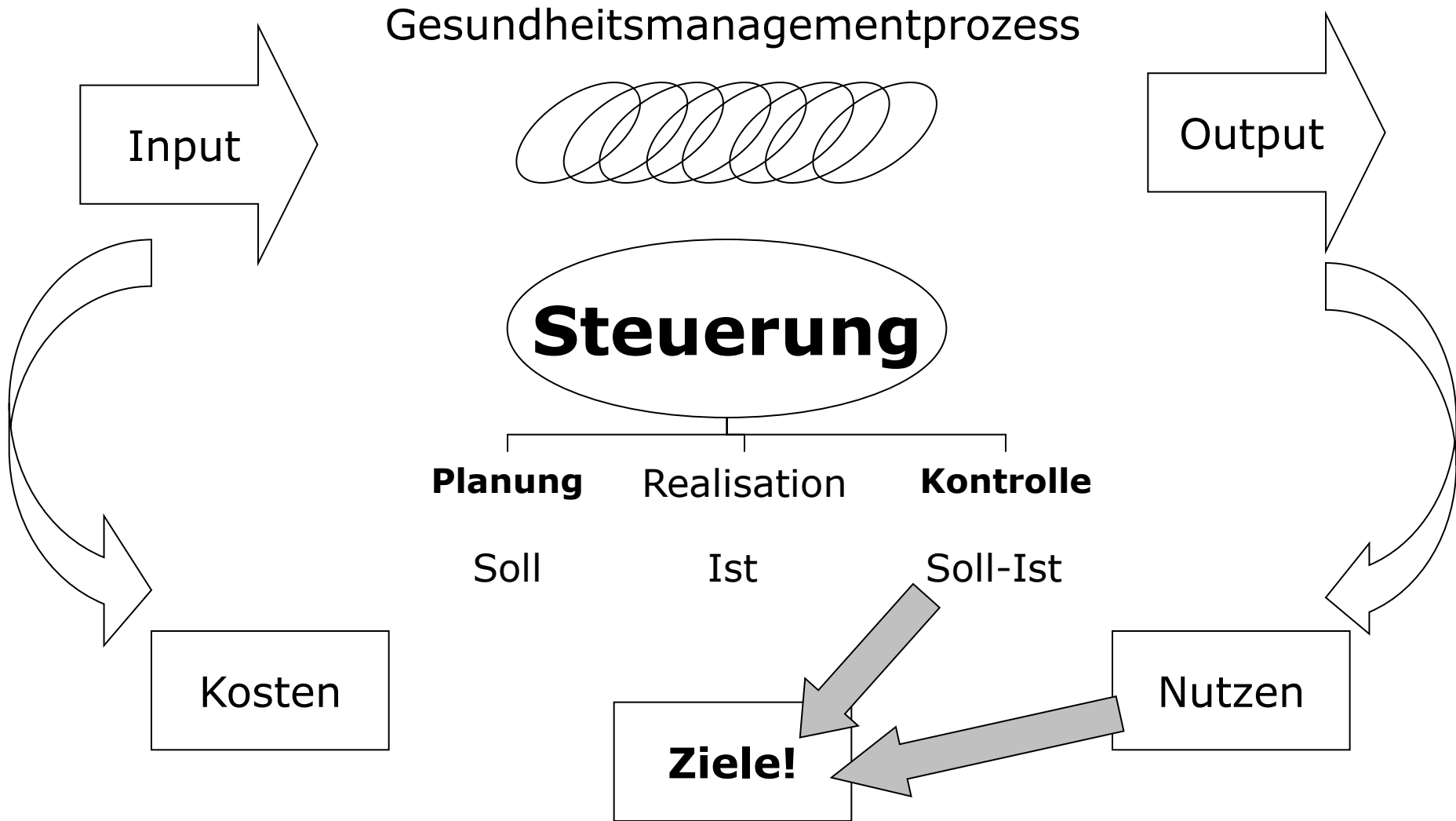
Übergang von einem **angebots-** zu einem **nachfrageorientierten** Gesundheitsmanagement

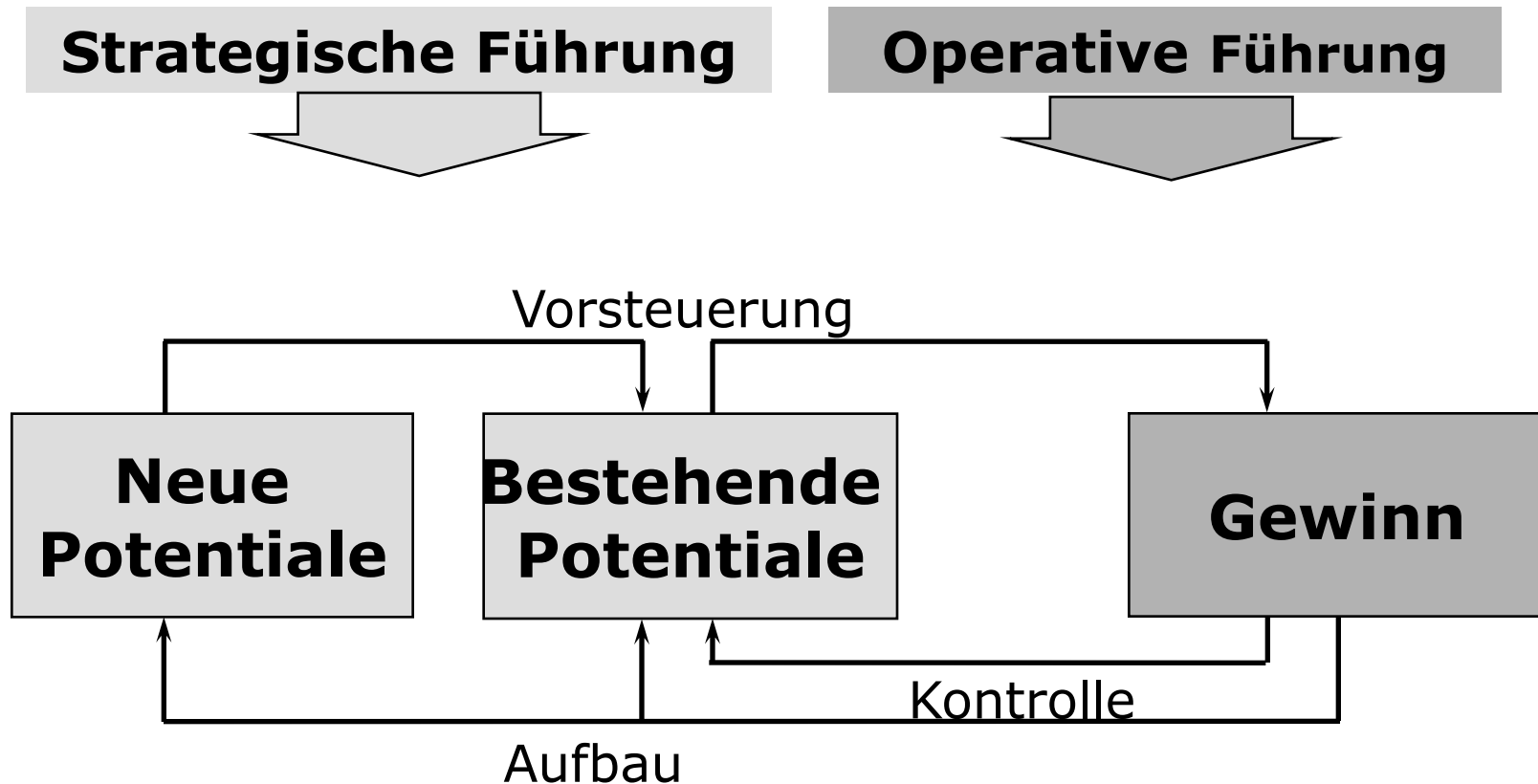




Gestaltung







strategisch: Erkennen und Schaffen neuer Potentiale sowie Erhaltung und Pflege vorhandener Potentiale zum Zweck der dauerhaften Sicherung der Existenzberechtigung.

operativ: Effiziente Nutzung der vorhandenen Potentiale zum Zwecke der optimalen Gewinnerzielung und der Sicherung des aktuellen Erfolges.

Ziel des BGM: **Anwesenheit**

Wirkung: **operativ**

Indikator: **Gesundheitsquote**

Unternehmensziel: **Produktivität**

Wirkung: **operativ**

Indikator: **Motivationssteigerung**, Krankheitsquote als Motivationsgenerator

→ differenzierte Erfassung der Abwesenheitsgründe bei Rückgesprächen

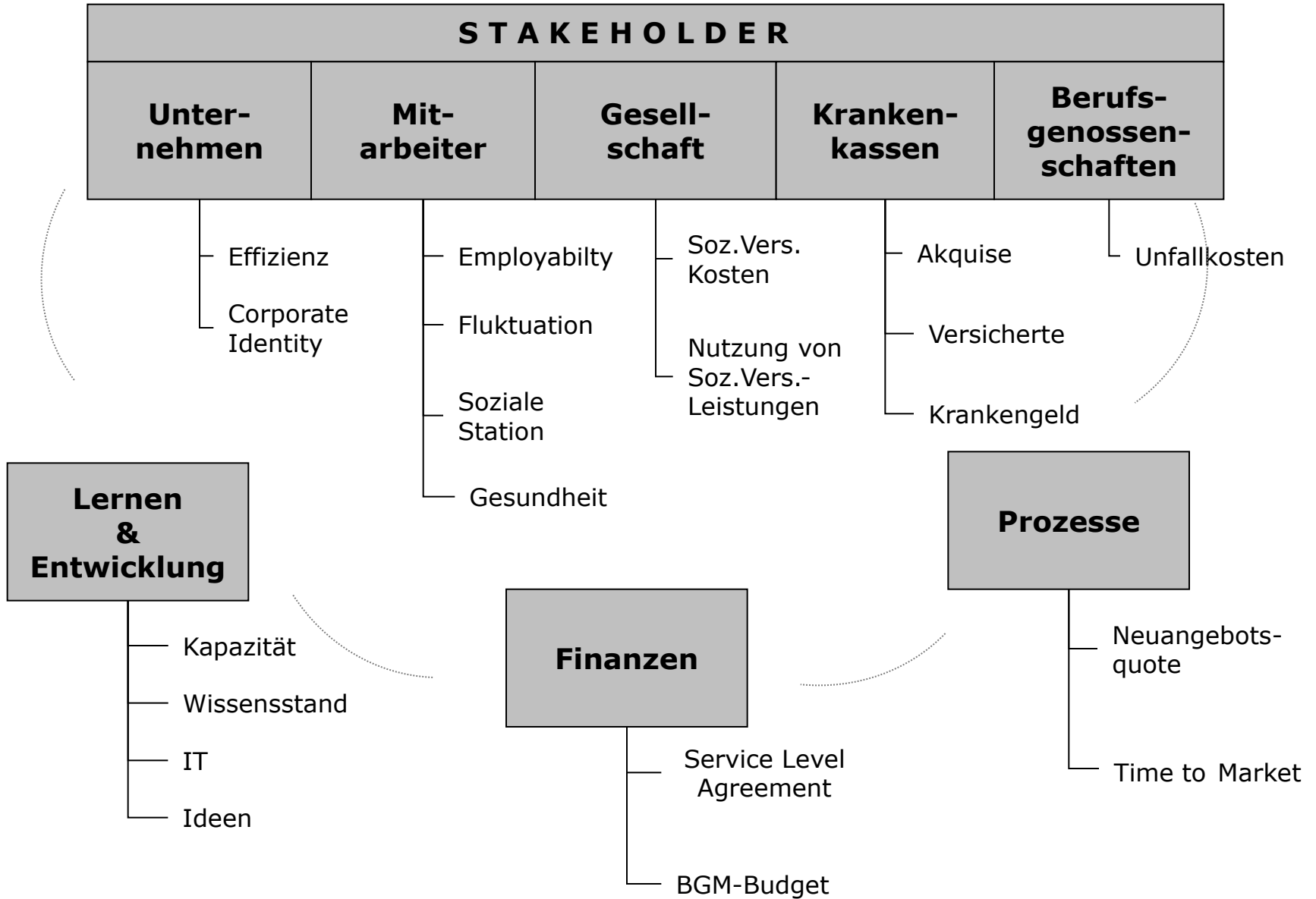
Unternehmensziel: **Qualität** im Produkt und Unternehmen

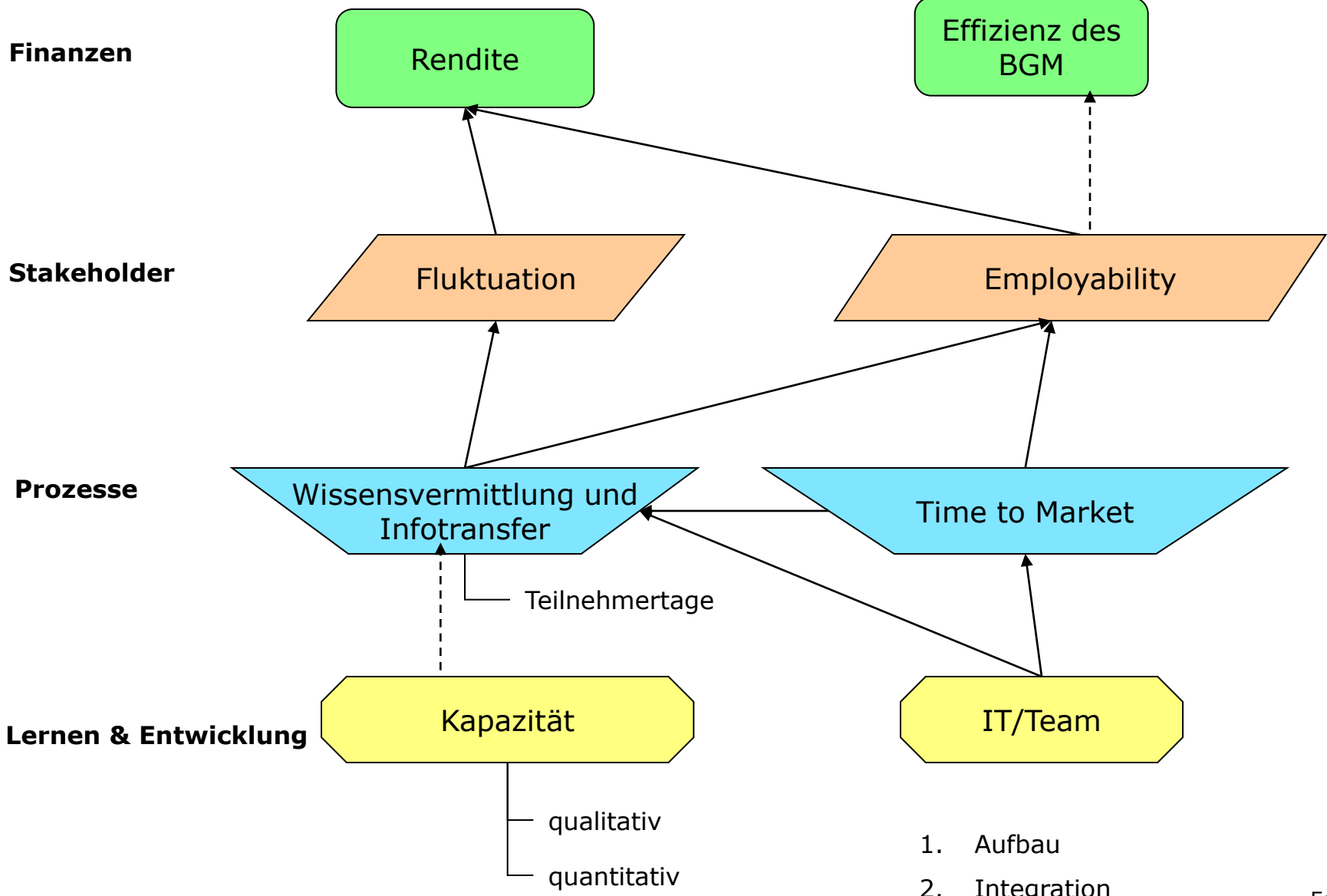
Wirkung: **strategisch**

Indikator: **Identifikation mit dem Unternehmen**, z.B. Verbesserungsvorschläge

→ Wissenszirkel: z.B. interne Vorträge, Wissenstransfer

→ Instrument: Wissensbilanz





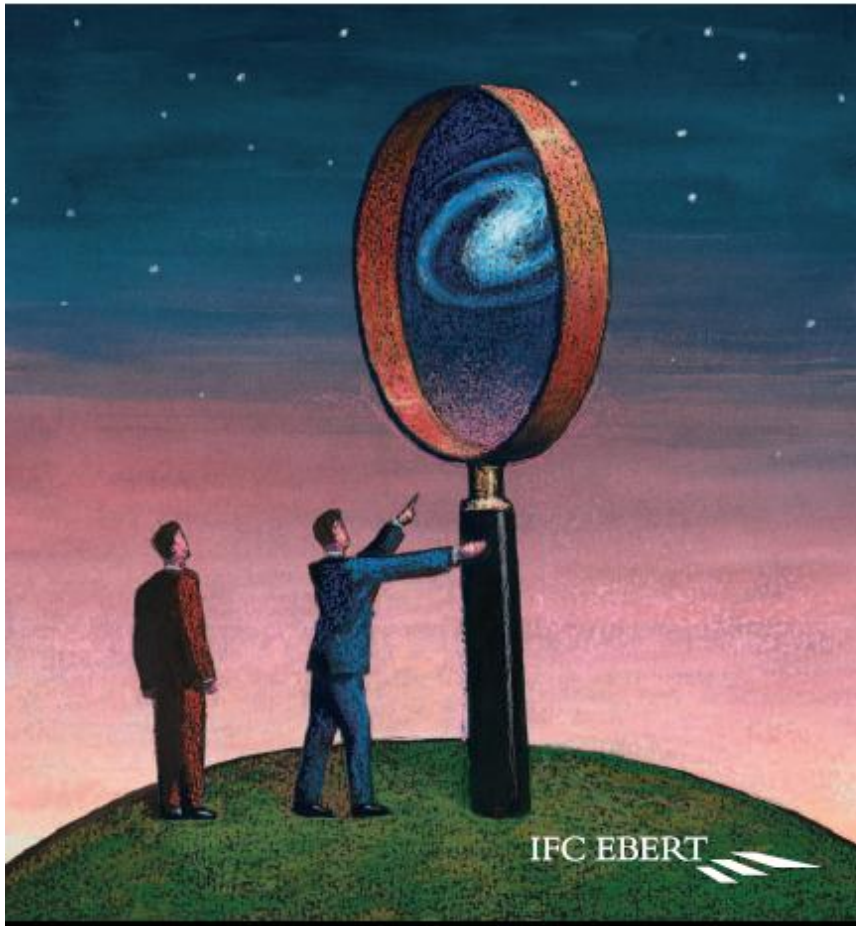


Einblicke.

Consulting. Qualification. Management.

Innovative Konzepte für die Praxis.

Was die Zukunft für Ihr Unternehmen bereithält.



Institut für Controlling Prof. Dr. Ebert GmbH

Prof. Dr. Steinhübel
Strohstraße 11
72622 Nürtingen

Tel.: +49 7022 244 52-0

Homepage: www.ifc-ebert.de
E-Mail: info@ifc-ebert.de