



Gut kombiniert



Ein hoher Krankenstand der Belegschaft ist schon fast Alltag. Dabei investiert das Unternehmen schon in gesundheitsförderliche Maßnahmen. Anscheinend greifen diese jedoch nicht an der richtigen Stelle: Das schreit nach einer fundierten Analyse.

Wie alle Managementsysteme, so lässt sich auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) anhand von Zahlen bewerten. Die Analyse weicher Kennzahlen bildet dabei die Basis aussagekräftiger Schlussfolgerungen.

Messen und Bewerten von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in Betrieben, darum ging es am 20. November 2013 in Frankfurt am Main: Denn hier wurde zum fünften Mal der Corporate Health Award verliehen. Hier werden Unternehmen für besonders erwähnenswerte und erfolgreiche BGM-Maßnahmen ausgezeichnet. Die Neumüller Unternehmensgruppe ging als Sieger in der Kategorie Mittelstand aus der Verleihung heraus. Erst zwei Jahren zuvor, hat der Ingenieur- und Personaldienstleister ein BGM eingeführt. „Für uns war der Wettbewerb nicht zuletzt eine Möglichkeit, von externer Seite überprüfen zu lassen, ob wir das Managementsystem richtig aufgebaut haben“, erklärt Personalleiter und Gesundheitsmanager Jens Kuppert.

Die Teilnahme an einem der Gesundheitswettbewerbe hat verschiedene Aspekte: Die Trophäe und der Imagegewinn sind dabei nur das sprichwörtliche I-Tüpfelchen. Bereits die Bewerbung rückt das Thema (Betriebs-)Gesundheit als Unternehmensziel ins Blickfeld von Management und Mitarbeitern. Nicht zuletzt ist hier aber die Bewertung von unabhängigen Experten zu nennen. Die Unternehmen können ihr BGM, besonders auch im Vergleich zur eigenen Branche, von Experten analysieren lassen. Sollte ihr BGM besonders gut abschneiden, dann sehen sie sich nicht nur darin bestätigt, dass sie die richtigen Maßnahmen ergriffen haben. Sondern gleichzeitig wird auch noch das Unternehmensimage aufgepoliert.

Interne Kontrolle

Neumüller beschränkt sich aber nicht nur durch die Beurteilung von Experten im Rah-

”

Wir überprüfen die Effizienz unserer BGM-Maßnahmen durch ein Zusammenspiel aus harten und weichen Kennzahlen.

Jens Kuppert, Personalleiter und Gesundheitsmanager der Neumüller Unternehmensgruppe, Nürnberg



men von Awards, sondern kontrolliert das BGM auch ständig intern. „Wir überprüfen die Effizienz unserer BGM-Maßnahmen durch ein Zusammenspiel aus harten und weichen Kennzahlen“, berichtet Jens Kuppert. Einmal jährlich befragt die Unternehmensleitung ihre Mitarbeiter zu den durchgeführten und zu den geplanten Gesundheitsmaßnahmen. Die Umfrage-Ergebnisse wirken sich dabei direkt auf die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung aus.

So wurde beispielsweise bei der letzten Befragung festgestellt, dass einige Mitarbeiter regelmäßig ein Fitness-Studio besuchen. Einige von ihnen nahmen daraufhin auf Initiative des Unternehmens an Trainerkursen bei der AOK teil. Jetzt organisieren sie kurze Gymnastikeinheiten am Arbeitsplatz für ihre Kollegen.



”

Eine niedrige Quote an krankheitsbedingten Fehltagen weist nicht zwingend auf gesunde Mitarbeiter und hohe Wirtschaftlichkeit hin.

Oliver Walle, Dozent an der deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken

Gut kombiniert

Zu den weichen Kennzahlen aus der Mitarbeiterbefragung, kommen harte Fakten. So analysiert das Management auch die Fehlzeitenquote oder die Anzahl der Teilnehmer an den unterschiedlichen Veranstaltungen, um ihre Akzeptanz zu ermitteln.

Unternehmen können also viele Daten erheben, um ein BGM umfassend zu bewerten. „Jede Personalabteilung kann beispielsweise krankheitsbedingte Fehlzeiten, Fälle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement oder das Lebensalter der Mitarbeiter erfassen“, sagt Oliver Walle von der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken. „Richtig interpretiert und kombiniert, können diese Daten exakt darstellen, inwieweit BGM zum Unternehmenserfolg beiträgt.“

Schwierige Interpretation

Es ist allerdings nicht ganz einfach, die Kennzahlen richtig zu interpretieren. „Eine niedrige Quote an krankheitsbedingten Fehltagen weist zum Beispiel nicht zwingend auf gesunde Mitarbeiter und hohe Wirtschaftlichkeit hin“, weiß der BGM-Experte Walle. In der Wissenschaft sei es unbestritten, dass Präsentismus, also Fälle, bei denen Kranke sogar gegen ärztlichen Rat zur Arbeit erscheinen, hohe Folgekosten hat. „Methodisch ist es allerdings schwer, diese Präsentismuskosten zu bestimmen“, räumt Walle ein. So könne man zwar die Stückzahl in der Produktion zählen, aber die Qualität, die ein Kranker abliefern, sei viel schwieriger zu bemessen.

Aus diesem Grund reicht es nicht aus, bei der Bewertung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen ausschließlich die harten Zahlen zu berücksichtigen. „Ein verlässliches Ergebnis gibt es nur in Kombination mit weichen Faktoren, wie Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation oder Unternehmenskultur“, so Walle.

Welche weichen Faktoren näher untersucht werden müssen, hängt dabei wesentlich davon ab, was das jeweilige Unternehmen mit seinem BGM erreichen möchte. Deshalb müssen im ersten Schritt die Ziele des BGMs definiert werden: Geht es um Optimierung, also beispielsweise darum, den Krankenstand zu senken, kann der Erfolg mit einer einfachen Mitarbeiterbefragung gemessen werden. Ist das BGM allerdings strategisch aufgestellt, geht es also etwa um Förderung und Erhalt der Leistungsfähigkeit oder um Prävention wie zum Beispiel um die Verbesserung des Betriebsklimas, können neben Mitarbeiterbefragungen, auch Gesundheitszirkel oder Workshops Instrumente darstellen. „Diese Maßnahmen müssen zwingend von Externen organisiert werden, damit die Mitarbeiter ohne Angst vor Sanktionen ehrlich ihre Einschätzungen vorbringen“, betont Oliver Walle.

Gefährdungsbeurteilung als Richtschnur




Die Gesundheit der Mitarbeiter zur Managementaufgabe zu machen und die eingesetzten Systeme genauso zu überprüfen und zu bewerten wie andere Managementsysteme, macht für Dr. Stephan Gronwald, Berater und Wissenschaftler am Kompetenzzentrum für Komplementärmedizin der TU München, nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Sicht Sinn. Es ist auch rechtlich notwendig. „Die seit Herbst 2013 im Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Gefährdungsbeurteilung, die zwingend die Beachtung psychischer Belastung vorsieht, ist die zentrale Richtschnur“, so Gronwald. Er betont dabei die Wichtigkeit des Leitgedankens: „Hier stellt sich die Frage, wie Gesundheit erhalten und gefördert werden kann, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.“

Eine Gefährdungsbeurteilung bedeutet zunächst einen Mehraufwand, aber wer sein BGM entsprechend der Gefährdungsbeurteilung aufstellt, kann leichter Unterstützung von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und anderen Kostenträgern erhalten.

„Basierend auf den Ergebnissen einer Gefährdungsbeurteilung ist es möglich, zusammen mit den Kostenträger, Maßnahmen einzuleiten, die ganz auf die jeweilige Situation im Unternehmen abgestimmt sind“, betont Gronwald. „So gesehen kann die Gefährdungsbeurteilung zu einem Gradmesser für das BGM werden, das letztlich die Aufgabe hat, die Arbeitsfähigkeit in einem Unternehmen zu erhalten.“ *pwe*

Jeder 10te benötigt Ihre Hilfe aufgrund eines Pflegefalls - Entlasten Sie Beschäftigte durch unseren Rundum-Service

> Ihre Vorteile als Arbeitgeber

-  Positionierung als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber
-  Rückgang von familienbedingten Fehlzeiten und Verringerung der Fluktuation
-  Kosteneinsparung durch Reduktion von Absentismus und Präsentismus



Mehr erfahren unter:

 040 228 539 722

 www.pflegering.de



Deutscher Pflegering