

Kosten-Nutzen-Abwägung: Wie Sie aus einem Euro sechs machen

Dr. Maren Kentgens

**diwi Messe & Kongress
Handelskammer Hamburg
20. November 2008**

Urheberrechtlicher Hinweis

Die anliegenden Kopien / Seiten sind urheberrechtlich geschützt.

Wir stellen sie Ihnen gerne zur Verfügung, um ein ständiges Mitschreiben zu erübrigen.

Die Unterlagen sind nicht dazu gedacht, sie für die eigene Tätigkeit im Original zu übernehmen. In Einzel- und Ausnahmefällen können sie, ähnlich wie ein Zitat, eingebracht werden, aber dann unter deutlichem Hinweis auf die Quelle.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an uns.

Vielen Dank!

Und...

Zugunsten besserer Lesbarkeit und mangels besserer Alternativen wird in den Unterlagen überwiegend die männliche Schreibweise verwendet. Alle weiblichen Leserinnen sind selbstverständlich genauso angesprochen.

Agenda

1. Von Kosten zu Nutzen
2. Vom Stiefkind zum Trendthema
3. Von der Theorie zur Praxis

Von Kosten zu Nutzen Kosten-Nutzen-Abwägung...



Betriebliches Gesundheitsmanagement:

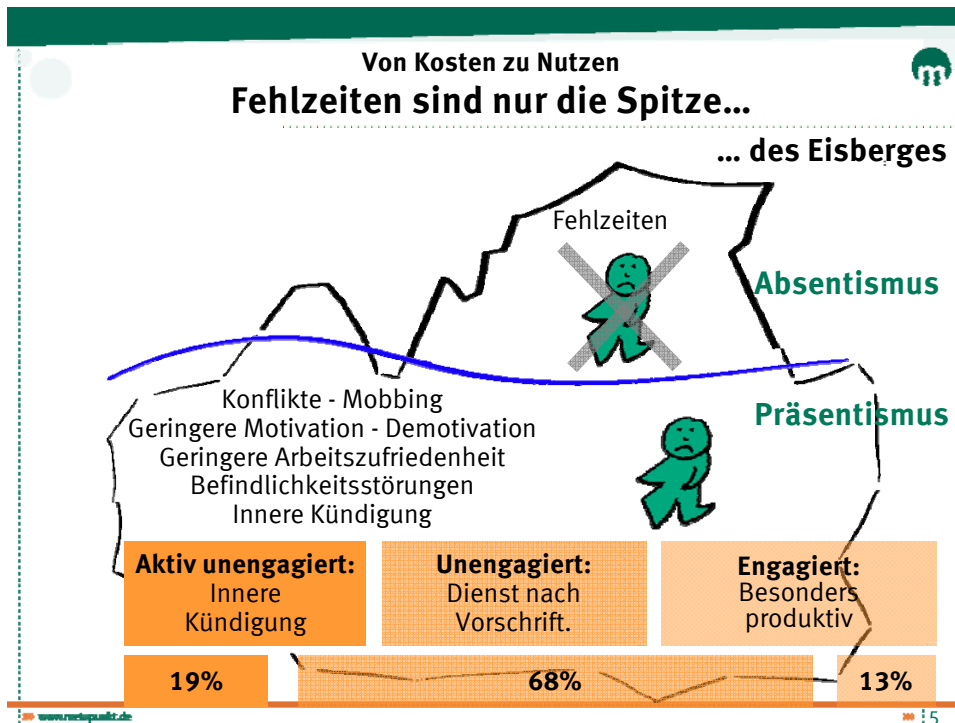
Studien beweisen ein **durchschnittliches Kosten-Nutzen-Verhältnis** (ROI = return on investment) von **1:3 bis 1:6**,

Unilever: 1,50€ : 5,60€ (Financial Times 2006) = 373%

Motorola: ROI von 315%

IGA Report 3 (BKK & HVBG): ROI von 340%

AOK-Befragung: 1:3 (= ROI 300%) bis **1:4** (= ROI 400%)



Von Kosten zu Nutzen

Absentismus kostet

Absentismus
= krank und nicht am Arbeitsplatz

↓

~ 1,5 Mio. Beschäftigte fallen täglich wegen Krankheit aus.

Ein Fehltag kostet je nach Branche zwischen 200€ und 400€.

Pro krankem Mitarbeiter liegen die Gesamtkosten zwischen 2.200€ und 4.400€ im Jahr.

Jährliche Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten:
40 Mrd. € Produktionsausfall
70 Mrd. € Ausfall an Bruttowertschöpfung.
 (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Produktionsausfall in Deutschland: 4,4 Milliarden Euro / Jahr.
 (Spiegel online im April 2008)

www.metapunkt.de 7

Von Kosten zu Nutzen

Präsentismus kostet

Präsentismus
= krank bzw. unengagiert am Arbeitsplatz

↓

Die Kosten von Präsentismus in den USA sind beinahe drei mal so hoch wie der Produktivitätsverlust durch Fehltage.
 („Journal of the American Medical Association“ 2003, Hemp 2004)

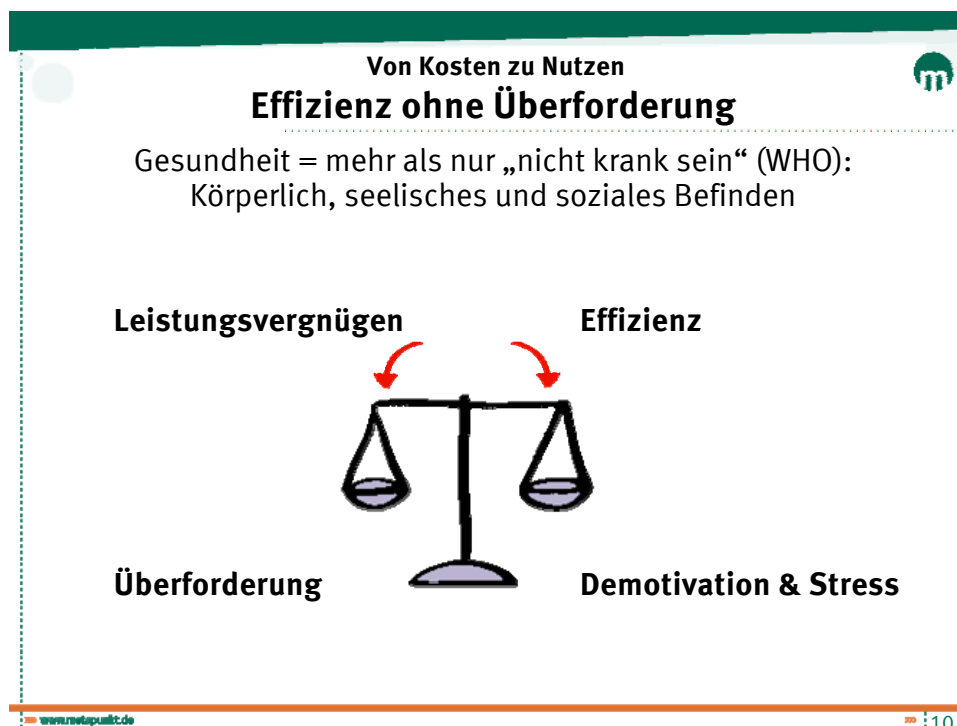
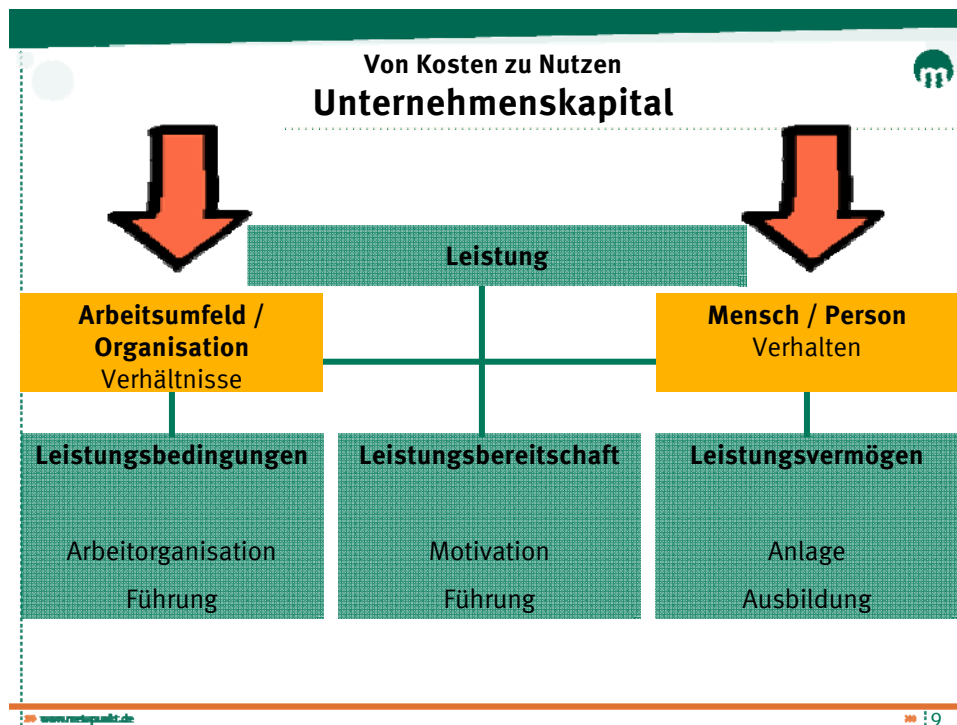
Geschätzte Kosten in Folge von Präsentismus > 150 Mrd \$ / Jahr.
 (Hemp 2004)

Pro Person und Jahr zwischen 1.770\$ und 4.540 \$.
 (Lerner et al. 2003, USA)

Produktivität am Arbeitsplatz (Deutschland): „...Verschwendung von 21,8 % der Arbeitsstunden“ => 8. 636.943.744 Arbeitsstunden.
 (Proudfoot Consulting 2004)

Rund die Hälfte der Beschäftigten in Europa fühlt sich psychischen Arbeitsbelastungen **Fehlbeanspruchung & Stress** ausgesetzt.
 (bua aktuell Juni 2007).


www.metapunkt.de 8




Von Kosten zu Nutzen

Nutzen

**Beschwerden, Reklamationen
(Chronische) Krankheiten
Fehlzeiten
Fluktuation**



**Mitarbeitermotivation
Flexibilität und Kreativität
Wiedereingliederung
Leistungsfähigkeit & -bereitschaft
Verbesserungsvorschläge**

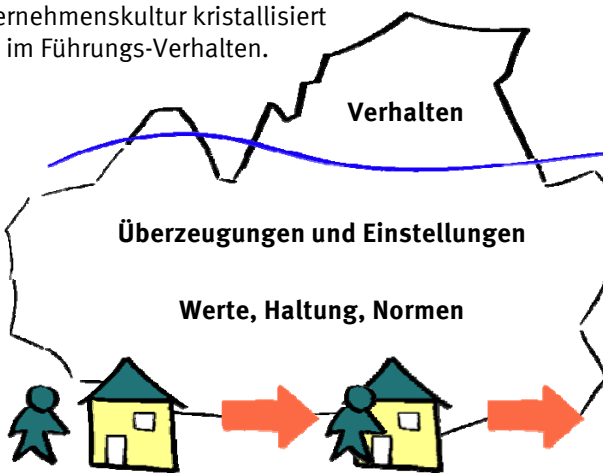


www.metapunkt.de 11

Von Kosten zu Nutzen


Unternehmenskultur-Eisberg

Unternehmenskultur kristallisiert sich im Führungs-Verhalten.



Sozialkapital:

- Wertekapital
- Netzwerkkapital
- Führungskapital



Unternehmenskultur = Wettbewerbsfaktor der Zukunft

www.metapunkt.de 12

Von Kosten zu Nutzen
Balance of Power und Vertrauen

⇒ Die Abhängigkeit ist „nicht vom Tisch zu wischen“.



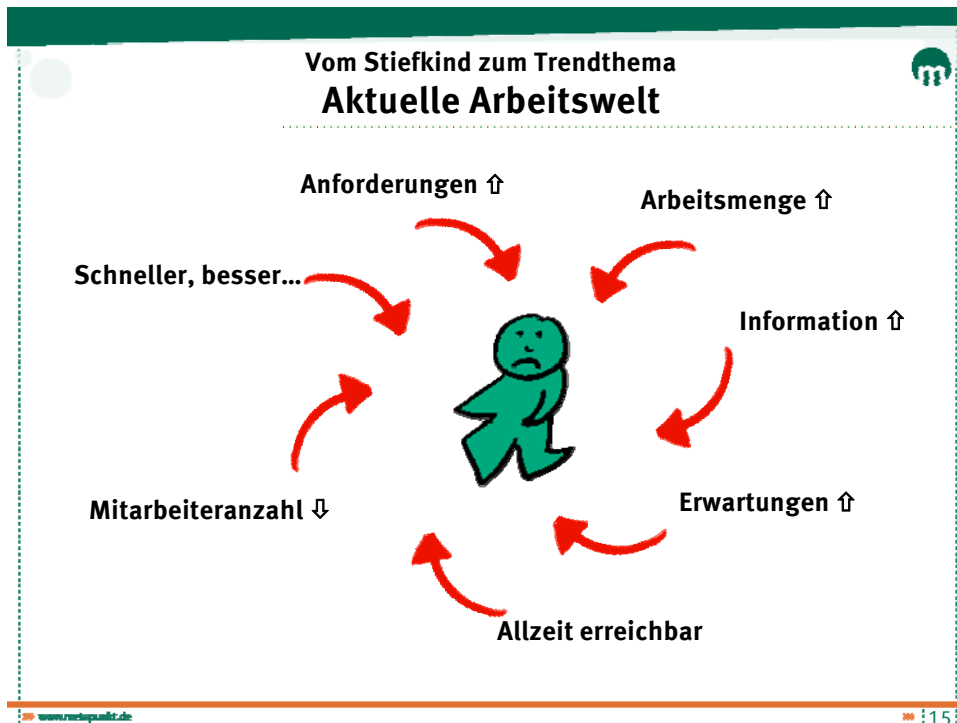
⇒ Das Wohlergehen der anderen Seite muss von Interesse sein – langfristig!

www.metapunkt.de 13

Agenda

1. Von Kosten zu Nutzen
2. Vom Stiefkind zum Trendthema
3. Von der Theorie zur Praxis

www.metapunkt.de 14



Vom Stiefkind zum Trendthema

Facetten der Unternehmensrealität

Sense of Coherence	Dialog	Rahmenbedingungen
A1 Transparenz „Warum müssen wir diese Maßnahmen durchlaufen?“	B1 Wertschätzung „Feedback bekomme ich nur, wenn ‘s nicht klappt.“	C1 Komplexität Fluktuation: „Schon wieder ein neuer Chef!“
A2 Handlungsfähigkeit „Da sind mir die Hände gebunden.“	B2 Umgang mit Kritik „Wenn mein Vorgesetzter doch auch mal einen Fehler zugeben würde.“	C2 Dynamik Zeitdruck: „Zu viele Veränderungen in zu kurzer Zeit“
A3 Sinnhaftigkeit „Ich sehe nicht den Sinn in dieser neuen Tätigkeit / Richtlinie.“	B3 Selbstreflexion „Ich habe mit diesem Konflikt nichts zu tun!“	C3 Zahlen, Zahlen... „Geht es hier nur um den Gewinn?“

www.metapunkt.de 17

Agenda



1. Von Kosten zu Nutzen
2. Vom Stiefkind zum Trendthema
3. Von der Theorie zur Praxis

www.metapunkt.de 18

Von der Theorie zur Praxis

Bestandsaufnahme

1. Ist-Analyse:
Unternehmensindividuelle Standortanalyse



Befragung
Fragebögen, Gruppendiskussionen, Workshops
Verschiedene Messinstrumente, Methoden

2. Auswertung
3. Maßnahmen
4. Evaluation

www.metapunkt.de 19

Von der Theorie zur Praxis

Maßnahmen

```
graph TD; A[Gesundheitsmanagement] --- B(Ergonomisch); A --- C(Organisational); A --- D(Personal); B --- B1[Gestaltung des Arbeitsplatzes z.B. Tisch, Stuhl, Beleuchtung, Klima]; C --- C1[z.B. Gesundheitszirkel, Entwicklung einer Vertrauenskultur]; D --- D1[Qualifizierungsmaßnahmen Mitarbeiter & Vorgesetzte];
```

Ergonomisch
Gestaltung des Arbeitsplatzes
z.B. Tisch, Stuhl,
Beleuchtung, Klima

Gesundheitsmanagement

Organisational
z.B. Gesundheitszirkel,
Entwicklung einer
Vertrauenskultur

Personal
Qualifizierungsmaßnahmen
Mitarbeiter & Vorgesetzte

Unternehmenskultur = Wettbewerbsfaktor der Zukunft

www.metapunkt.de 20

Von der Theorie zur Praxis Maßnahmen

**Organisational
Arbeits-, Rahmenbedingungen**
verhältnisorientiert

- Gesundheits- & Qualitätszirkel
- Teamentwicklungen
- Motivationsworkshop
- Konfliktmoderationen
- Mitarbeitergespräche
- Organisationsentwicklung


**Personal
Trainings**
verhaltensorientiert


- Stressmanagement
- Selbststrukturierung und Zielmanagement
- Effizient lesen
- Zahlen, Daten, Fakten
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Mitarbeitermotivation

www.metapunkt.de 21

Von der Theorie zur Praxis Führungskompetenz


Interesse
an der Beziehung





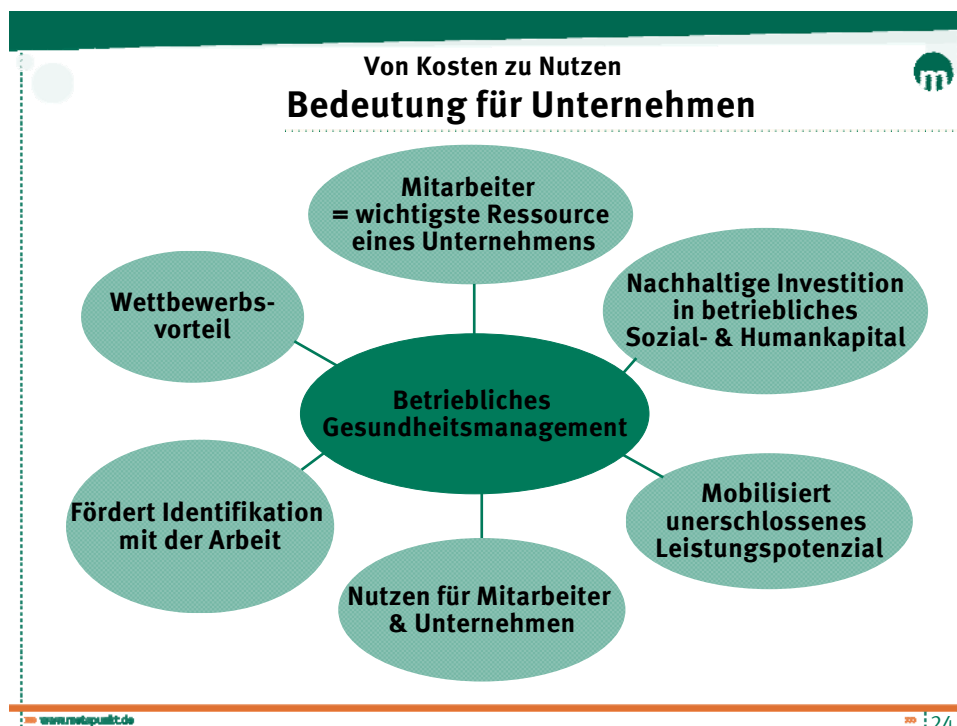
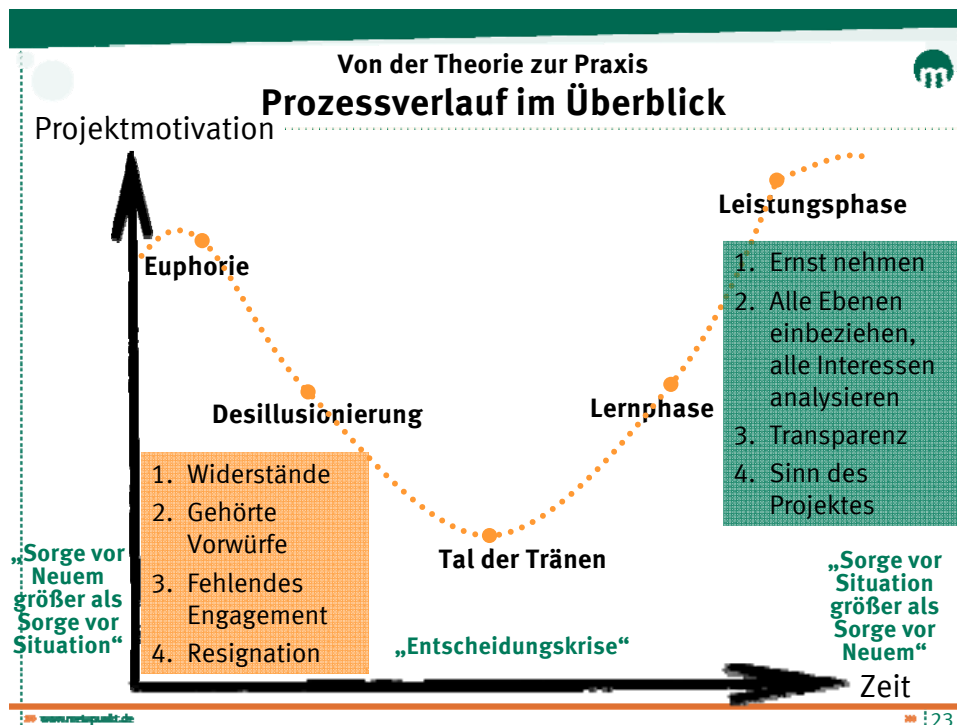
**Sowohl als auch!
Wollen und Können.**

Interesse an
der Leistung



„Sie wollten
Mitarbeiter...
und bekamen
Menschen!“
Fredmund Malik

www.metapunkt.de 22



Fazit



Vision betrieblicher Gesundheitspolitik

= Gesunde Arbeit in gesunden Organisationen.

**Gesund sind Organisationen,
„deren Kultur, Klima und Prozesse Bedingungen
schaffen,
die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
ebenso fördern wie ihre Effizienz.“**

(US-National Institute for Occupational Safety and Health)

Aus einem Euro sechs machen!

Kontakt:



maren.kentgens@metapunkt.de



(040) 44 50 69 29