



GLÜCKSBURG
CONSULTING

Erfolg messen ist möglich

Kennzahlen im Betrieblichen
Gesundheitsmanagement

health@work





GLÜCKSBURG
CONSULTING

health@work

health@work – Das Magazin für Gesundheit in Betrieb und Beruf

health@work

Deutschlands
führendes Fachmagazin
für Betriebliches
Gesundheits-
management



health@work Printmagazin

4 Ausgaben/Jahr, DIN A 4, 60 Seiten,
4 Umschlag

Zielgruppe

Unternehmer aller Branchen, Gesundheits-,
Qualitätsmanager, AS-Beauftragte, Betriebsräte,
Personalverantwortliche, Coaches/Trainer,
Fachkliniken, Mediziner, Betriebsärzte,
Mitarbeiter, themeninteressierte
Endverbraucher

Verteilung

Abonnement, Gesundheits-, Krankenhaus-,
Personalmessen, bgm-Veranstaltungen
Fachinstitute an Hochschulen, zertifizierte
Gesundheitsdestinationen, Kliniken, Partner

Auflage

2.000 Stück/Ausgabe

health@work Xing-Gruppe

Aktive Mitglieder: 3.500

health@work Website

www.healthatwork-online.de

Mir nach!



Wenn Mitarbeiter sich nicht so verhalten, wie Chefs es wünschen, liegt das häufig daran, dass sie es selbst nicht tun. Das Schlüsselwort heißt Authentizität. Erfolgreiche Führungskräfte verhalten sich vorbildlich.

[» mehr](#)

Fokus auf mich



Viel Fluktuation, hohe Fehlerquote: Wenn im Unternehmen etwas schiefläuft, sollte nach den Ursachen gesucht werden. Oft sorgen eingeübte Verhaltensmuster für Ärger. Das lässt sich durch Achtsamkeit vermeiden.

[» mehr](#)

Arbeitswelt 4.0



Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? Darüber diskutieren viele Experten. Es gibt eine Reihe von Veränderungen und Trends, die das Berufsleben schon heute beeinflussen. Aber auch Konzepte, mit denen sich die neuen Herausforderungen meistern lassen.

[» mehr](#)

Kränkeld heilen



Die Gesundheitsbranche macht ihrem Namen keine Ehren. Die Arbeitssituation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ist sowohl körperlich als auch psychisch stark belastend. Studien zeigen jedoch: Betriebliche Gesundheitsförderung kann einen Unterschied machen.

[» mehr](#)

Neu: Whitepaper zum Dry-Building-Syndrom

In Bürogebäuden hängt die Lebensdauer und Verbreitungsfähigkeit von Viren sowie die Immunabwehr des Menschen auch von der Luftfeuchte ab. Ein aktuelles Whitepaper über das „Dry-Building-Syndrom“ erklärt, warum trockene Luft krank macht – mit Checkliste zum Prüfen, ob es am Arbeitsplatz zu trocken ist.

[Das Whitepaper können Sie hier kostenfrei anfordern.](#)

health@work **health@work Betriebliches Gesundheitsmanagement** verfasst von Volker Meier
Im Forum News - 26.01.2018, 10:17

„Dry-Building-Syndrom“ macht Büroarbeiter krank

In vielen deutschen Büros ist im Winter eine relative Luftfeuchte von unter 30% keine Seltenheit. Die Auswirkungen auf die Gesundheit sind gravierend, erläutert ein aktuell von der Condair Systems GmbH veröffentlichtes Whitepaper. Die 10-seitige Broschüre kommt zum Ergebnis, dass vor allem Atemwegserkrankungen häufig die Folgen von „krankmachenden“ Gebäuden mit zu geringer Luftfeuchte sind.

Das Whitepaper „Dry-Building-Syndrom“ kann kostenfrei angefordert werden auf Weiterlesen ...



  32

Gesponsert von  University of Cologne Executive School gGmbH empfiehlt einen Link:

EARLY BIRD DISCOUNT **Berufsbegleitender Executive MBA in Köln**

Bewerben Sie sich noch vor dem 28. Februar 2018 für den Cologne-Rotterdam Executive MBA und profitieren Sie von unserem Frühbucherrabatt!

www.wiso.uni-koeln.de

 **Simin Werner** 
Im Forum Fokus Führung - 25.01.2018, 15:57

Das erste Netzwerktreffen 2018: Jetzt noch Frühbucherrabatt sichern!

Am 27.2. startet das Corporate Health Netzwerk mit dem ersten Netzwerktreffen in Berlin wieder eine Veranstaltungsreihe mit wechselnden Fokusthemen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und nachhaltigen Personalstrategien. Es erwartet Sie bei diesem ersten Treffen im neuen Jahr erneut ein Mix aus Theorie und Praxis mit viel Raum zur Diskussion. Bis zum 31.1. erhalten Sie auf die Tickets noch den Frühbucherrabatt.

 **NETZWERKTREFFEN | Digitales BGM und effektive Gesundheitskommunikation**
www.eventbrite.de/e/netzwerktreffen-digitales-bgm...

Moderatoren

 **Volker Meier** 
health@work



[» Infos zu den Moderatoren](#)

BCG
THE BOSTON CONSULTING GROUP

BCG Accelerator:
Vom 2. bis 3. März 2018.

[JETZT BEWERBEN](#)

Anzeige

Gruppen-Mitglieder

 >3000

[» Alle Mitglieder](#)

Über diese Gruppe

Gründet:	06.05.2010
Mitglieder:	3.323
Sichtbarkeit:	geschlossen
Beiträge:	1.797
Kommentare:	422

Medienpartnerschaften



Zusammenarbeit mit Messe- und Kongressveranstaltern

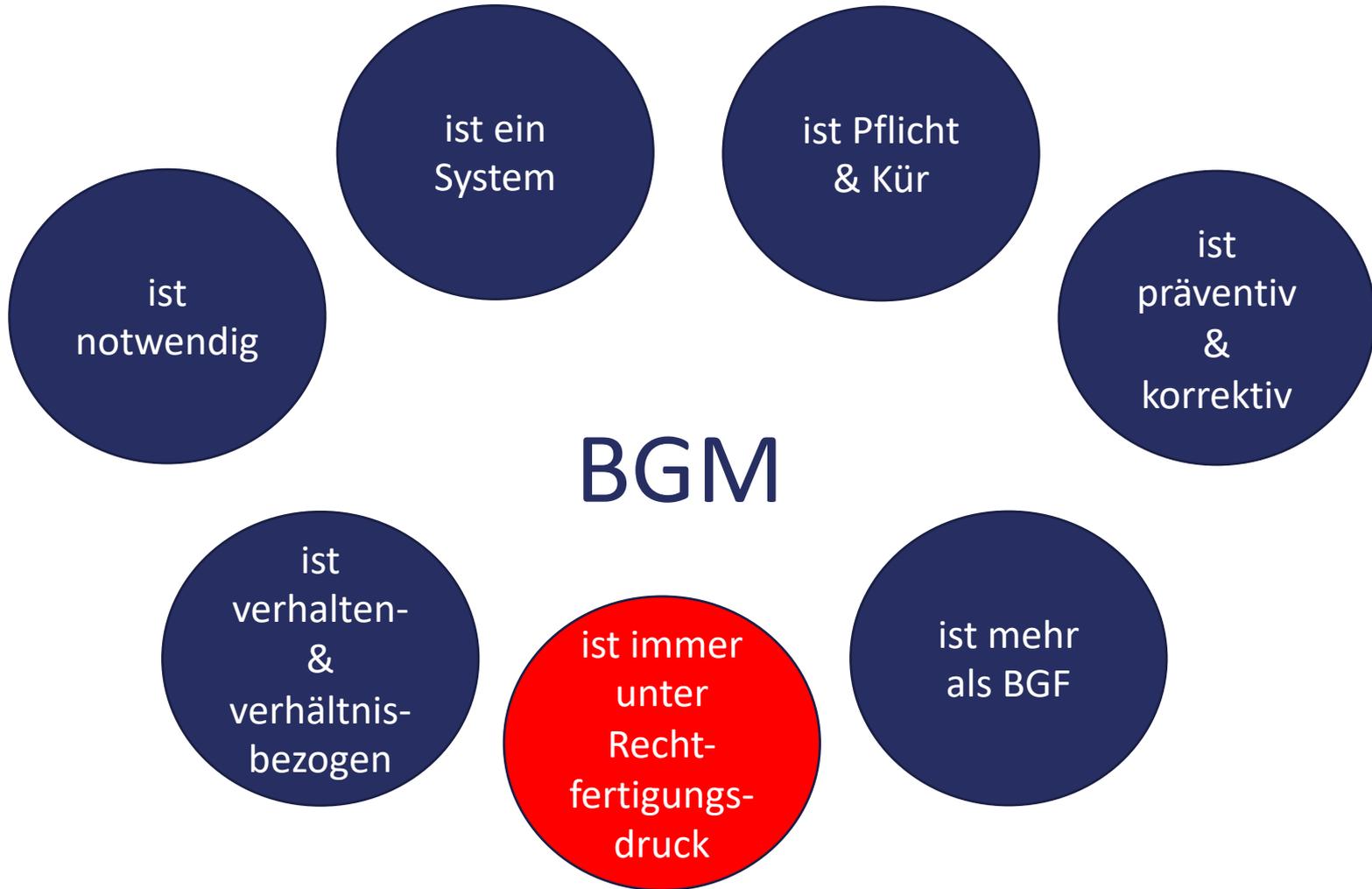


Kooperationen



Erfolgsmessung im BGM





Warum ist Erfolgsmessung notwendig

?

Was brauche ich, um den Erfolg zu ermitteln

?

Wie kann ich Indikatoren belastbar messen

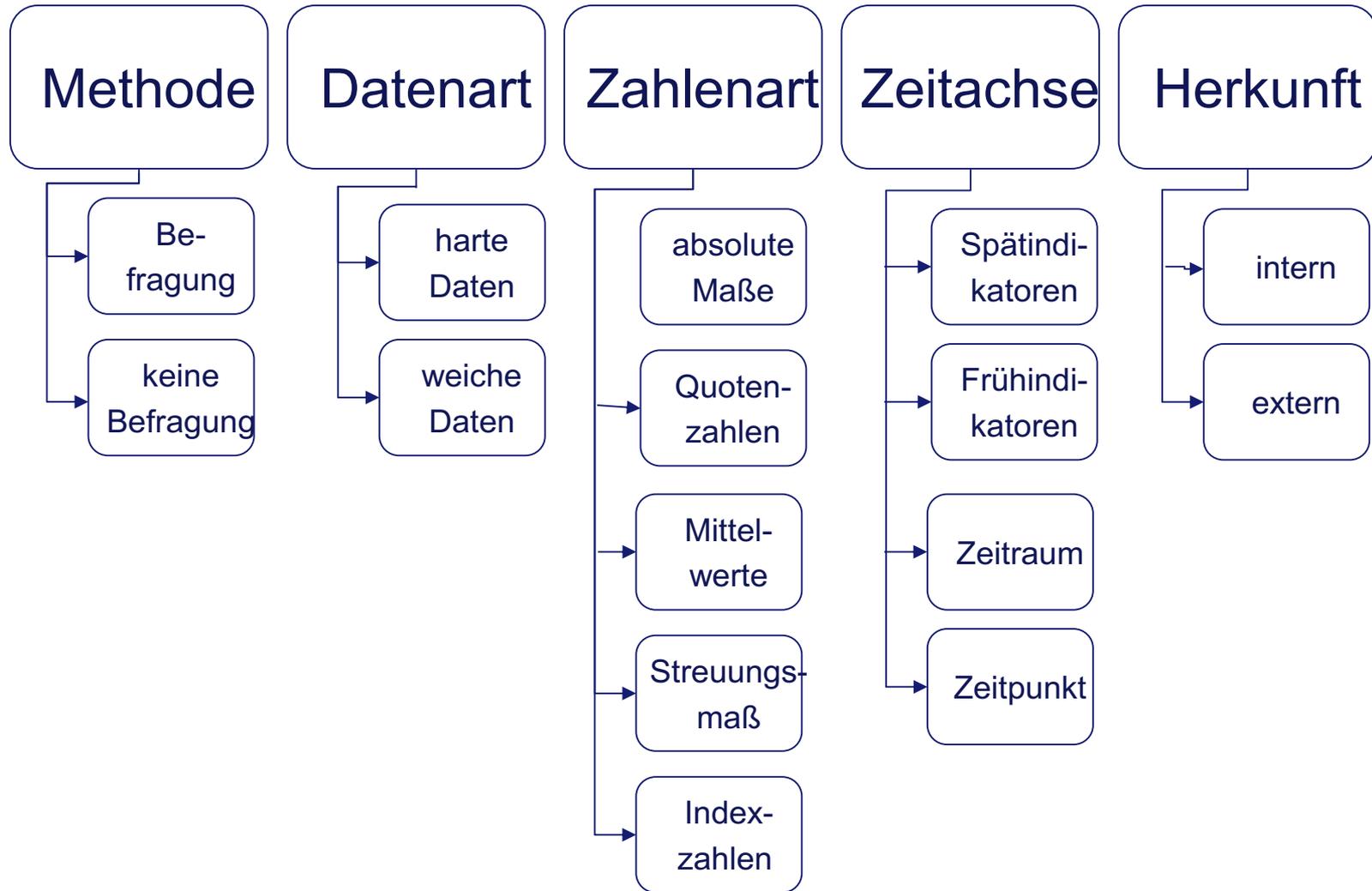
?

Wie bringe ich Kennzahlen in einen Zusammenhang

?

Kennzahlen...

- ...drücken komplexe betriebswirtschaftliche Fragestellungen in simplen Zahlen aus.
- ...ermitteln prospektiv oder retrospektiv betriebliche Stark- und Schwachstellen.
- ...geben quantitativ messbare Sachverhalte in aussagekräftiger Form wieder.
- ...können inner- oder zwischenbetrieblich ermittelt werden.
- ...sollen eindeutig, relevant, beeinflussbar, manipulationsfrei, verfügbar, vollständig, verständlich, wirtschaftlich und aktuell sein.



Ein Kennzahlensystem stellt Variablen zusammen, um

- ...Informationen zu verdichten oder zusammenzufassen.
- ...Zielhierarchien mit Subzielen abzuleiten.
- ...retro- und prospektive Aspekte zu kombinieren.
- ...zeitpunkt- und zeitraumbezogen analysieren zu können.
- ...den Grad der Zielerreichung in komplexen Zusammenhängen kontrollieren zu können.

Benchmarking

Key Performace
Indicators

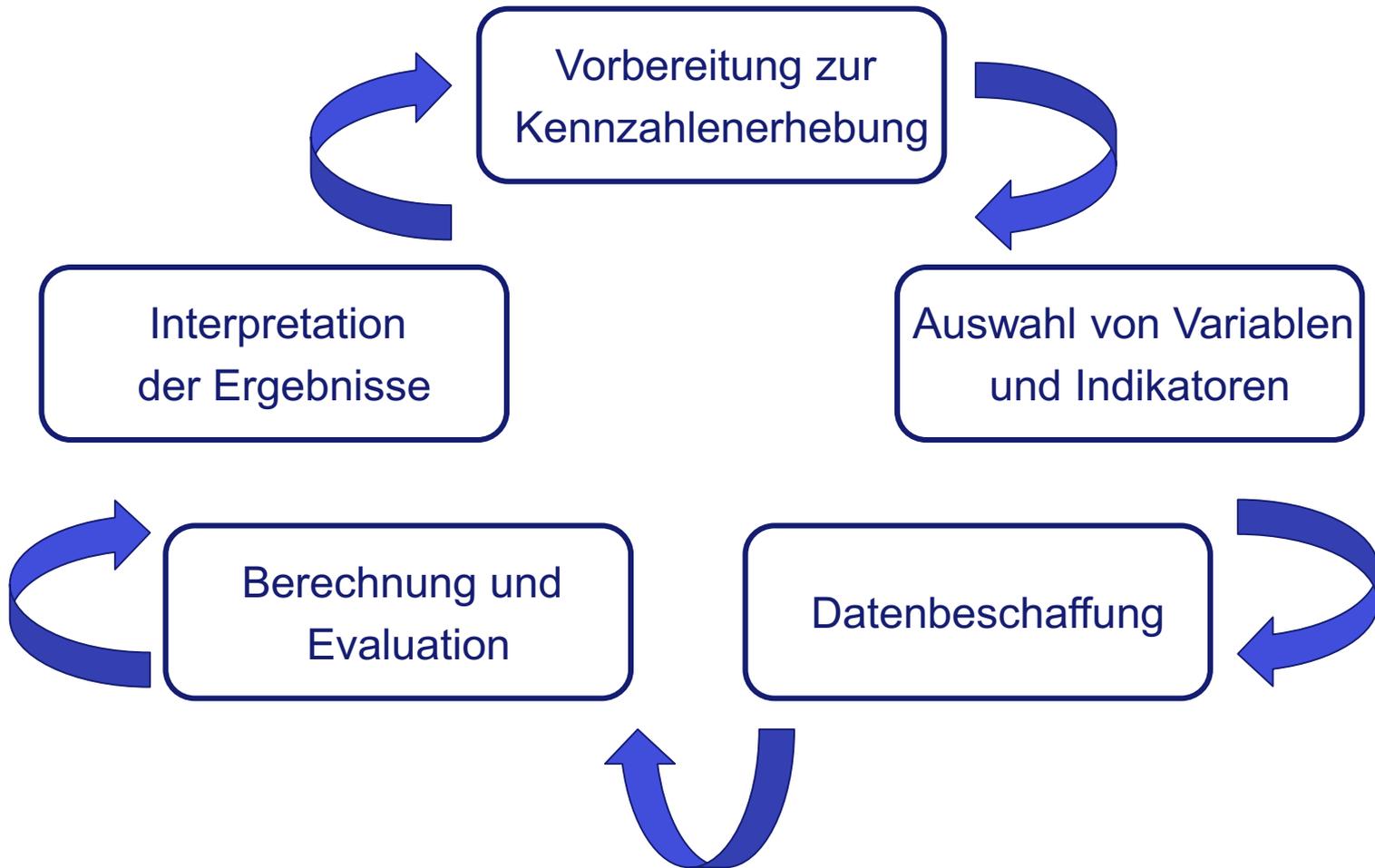
Return on
Investment

Six-Sigma-Methode

Du-Pont-
Kennzahlensystem

Balanced Score Card

Kennzahlen im BGM



Frühindikatoren

...bilden Vorgänge ab, die heute maßgeblichen Einfluss auf zukünftige Ergebnisse und Leistungen haben

...ihre Wendepunkte haben sich manifestiert, bevor sich an der gesundheitlichen Entwicklung etwas ändert

...ermöglichen, entsprechende Maßnahmen so frühzeitig zu ergreifen, dass die sich andeutende Entwicklung nicht eintritt.

Spätindikatoren

...bilden vergangene Vorgänge ab und stellen deren Ergebnisse als Erfolg oder Misserfolg dar

...sie zeigen auf, wie gut oder schlecht eine Strategie umgesetzt oder ein Ziel erreicht wurde

...sind häufig ein Anlass, um sich mit den Ursachen einer eingetretenen Entwicklung zu beschäftigen.

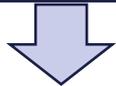
1. Fort- und Weiterbildungsquote
2. Qualifizierungstage zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. Arbeitsplatzbegehungen
4. Gefährdungsbeurteilungen
5. Budget für betriebliche Gesundheit
6. Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung
7. Nutzung dieser Angebote
8. Vorschläge für die Betriebliche Gesundheitsförderung
9. Umsetzung der BGM-Vorschläge
10. Beteiligungsquote an Gesundheitszirkeln
11. Anzahl der BGM-Beiträge in der internen Kommunikation
12. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
13. Beschäftigtenbefragung zur betrieblichen Gesundheit
14. Index der betrieblichen Gesundheit
15. Präventive Betriebsarztbesuche/Präventivmaßnahmen der KK

1. Mehrarbeit und Überstunden
2. Krankheitsgetriebene zusätzliche Personalkosten
3. Arbeitsunfallgetriebene zusätzliche Personalkosten
4. Differenzierte Gesundheitsquote
5. Mobbingquote
6. Burnout-Quote
7. Fluktuationsquote
8. BEM-Teilnahmequote
9. Frühverrentungsquote
10. Zahl der gemeldeten Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz
11. Unfallquote
12. Anzahl der betriebsärztlichen Interventionen

Personen mit AGS-
Aufgaben müssen
ausreichend
qualifiziert sein
(§§ 7,12,13 ArbSchG)



Bedarf ermitteln, Qualifizierung anbieten

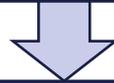


Anzahl Q-
Tage/Anzahl
Mitarbeiter

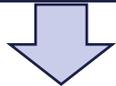


Anzahl Q-Tage/
Zahl der MA in
Gesundheitszir-
keln oder mit
ASG-Aufgaben

Personen mit AGS-
Aufgaben müssen
ausreichend
qualifiziert sein
(§§ 7,12,13 ArbSchG)



Bedarf ermitteln, Qualifizierung anbieten

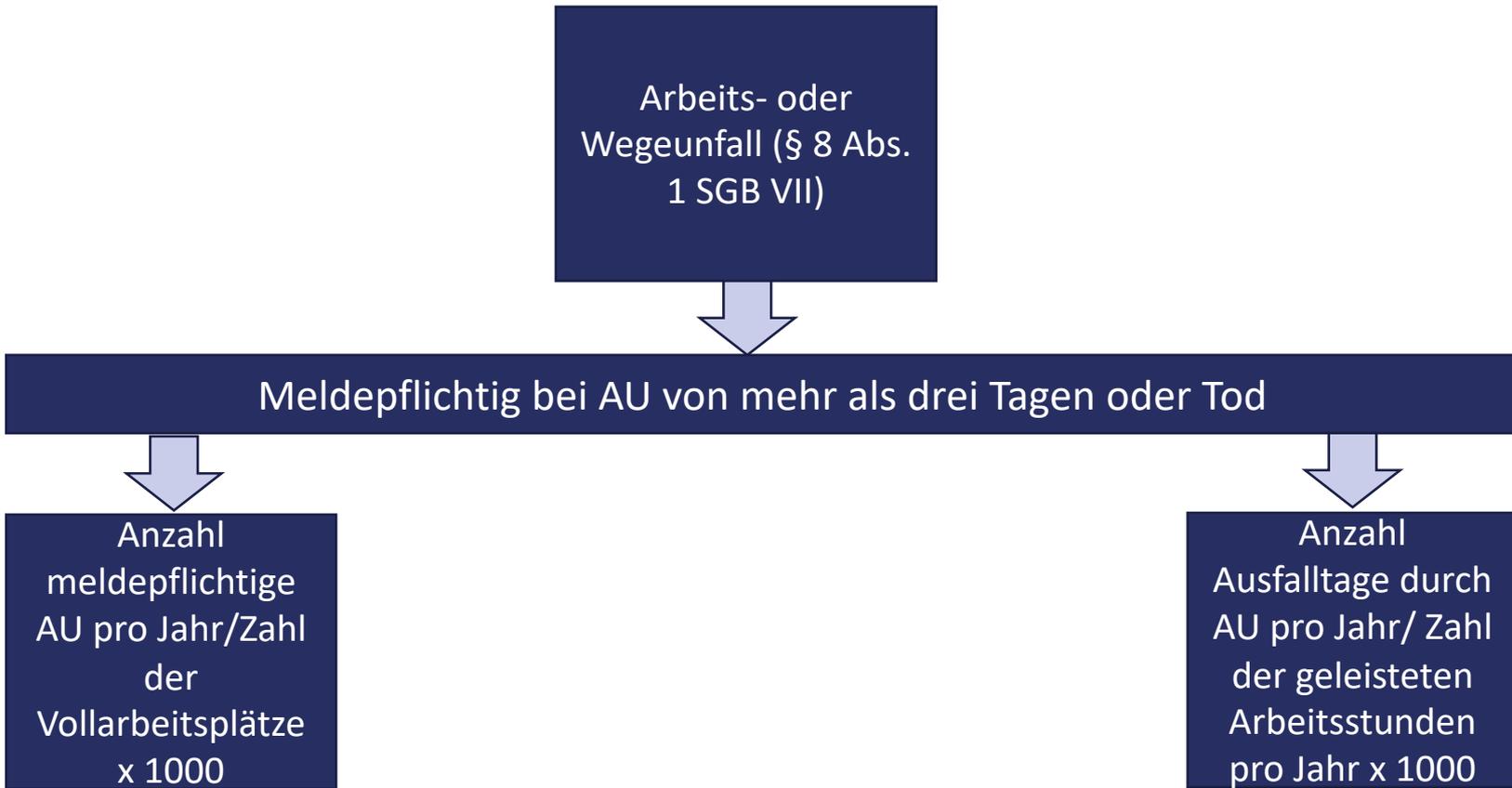


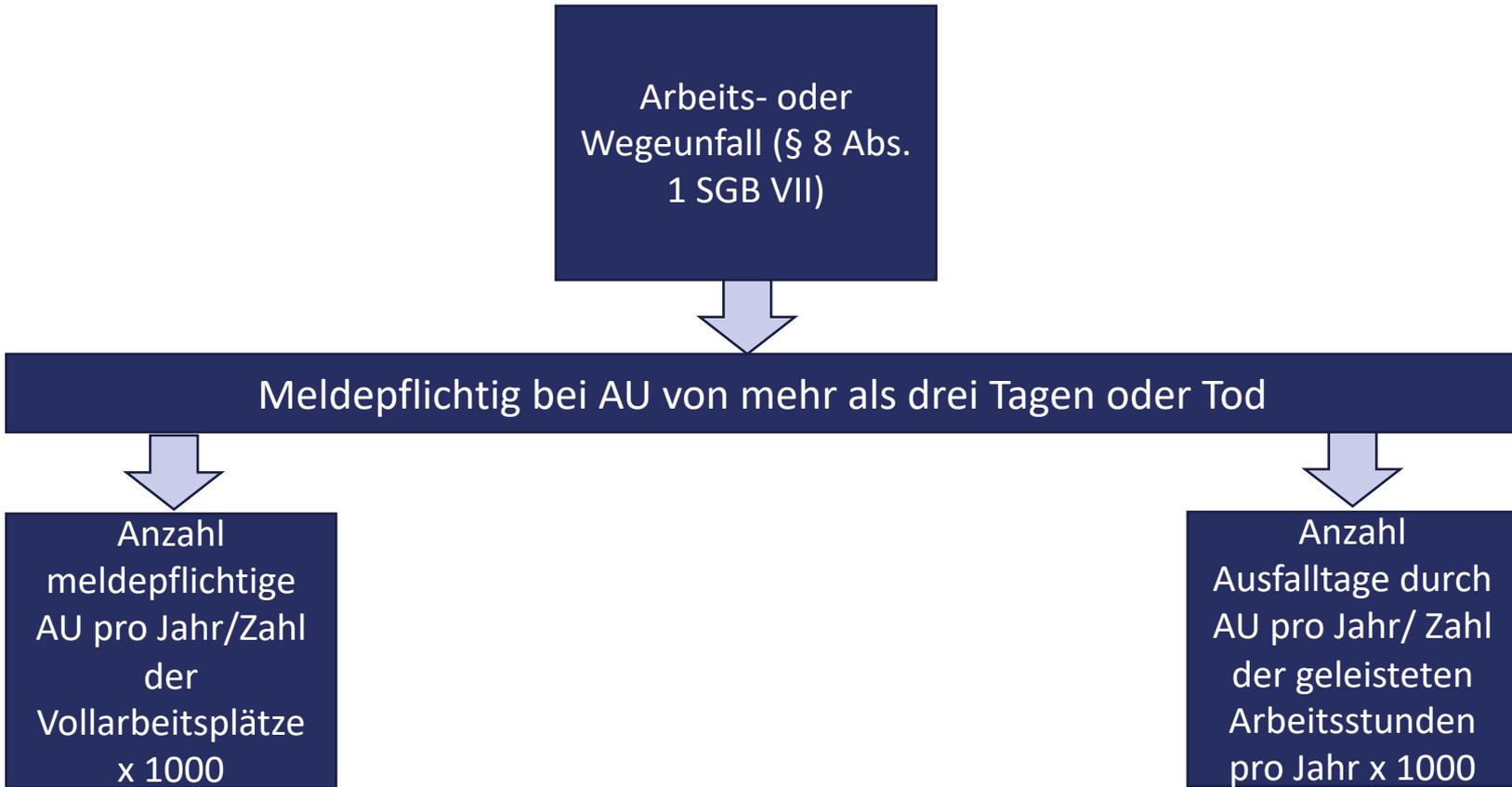
Anzahl Q-
Tage/Anzahl
Mitarbeiter

Ein Unternehmen hat in einem bestimmten Jahr insgesamt 360 Mitarbeiter. Davon sind 40 in Gesundheitszirkeln aktiv. Im gleichen Jahr wurden intern und bei externen Weiterbildungsträgern insgesamt Qualifizierungsmaßnahmen zum AGS im Umfang von 30 Tagen durchgeführt. Daraus ergibt sich für diese Kennzahl ein Wert von $30/360 = 0,08$ bezogen auf alle Mitarbeiter und von $30/40 = 0,75$ bezogen auf die Mitarbeiter in Gesundheitszirkeln.

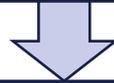


Anzahl Q-Tage/
Zahl der MA in
Gesundheitszir-
keln oder mit
ASG-Aufgaben

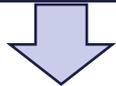




Personen mit AGS-
Aufgaben müssen
ausreichend
qualifiziert sein
(§§ 7,12,13 ArbSchG)



Bedarf ermitteln, Qualifizierung anbieten



Anzahl Q-
Tage/Anzahl
Mitarbeiter

Im Unternehmen (360 Mitarbeiter) werden in einem bestimmten Monat insgesamt 57.600 Regelarbeitsstunden und 2.800 Stunden Mehrarbeit geleistet. Durch die Folge von vier Arbeitsunfällen (davon zwei meldepflichtigen) fallen im gleichen Monat insgesamt 30 Arbeitstage aus. Daraus ergibt sich für die erste Kennzahl ein Wert von: $2/360 \times 1.000 = 5,556$. Für die zweite Kennzahl wird ein Wert von $30/(57.600 + 2.800)/1000 = 0,497$ ermittelt.



Anzahl Q-Tage/
Zahl der MA in
Gesundheitszir-
keln oder mit
ASG-Aufgaben

Die Balanced Scorecard im BGM

Die BSC liefert eine klare Ursache-Wirkungs-Analyse:

- Welche materiellen oder auch ideellen Faktoren sind am Unternehmenserfolg beteiligt?
- Wie stehen diese Faktoren zueinander?
- Wie lassen sie sich messen oder bestimmen?
- Wie sind die Beziehungen zwischen diesen Faktoren zu bewerten?
- Welcher Faktor trägt was zum Geschehen bei?
- Welches Maß müssen die Faktoren haben, um das Unternehmen voranzubringen?



Parallelität der Grundprinzipien:

- BSC und BGM orientieren sich an der Unternehmensstrategie.
- In beiden Konzepten werden geeignete Indikatoren genutzt, um die Maßnahmen systematisch erarbeiten und überprüfen zu können.
- Das in der BSC angelegte Vorgehen entlang von Zielen, Indikatoren und Maßnahmen entspricht den Umsetzungsschritten des BGM.
- Die Verwendung zukunftsweisender Kennzahlen in der BSC unterstützt die Entwicklungsperspektiven des BGM.
- In der BSC können qualitative Indikatoren verankert werden, die Befindlichkeits- und Gesundheitsthemen zum Gegenstand haben.
- Die Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten der BSC kommt der unternehmensspezifischen Ausrichtung des BGM entgegen.

Klassische Unternehmens-BSC	Gesundheits-BSC
Finanzperspektive	Erfolgs- bzw. Wertbeitragsperspektive
Kundenperspektive	Gesundheits- und Beschwerdenperspektive
Prozessperspektive	Prozessperspektive des Gesundheitsbereichs
Entwicklungsperspektive	Potenzialperspektive des Gesundheitsbereichs

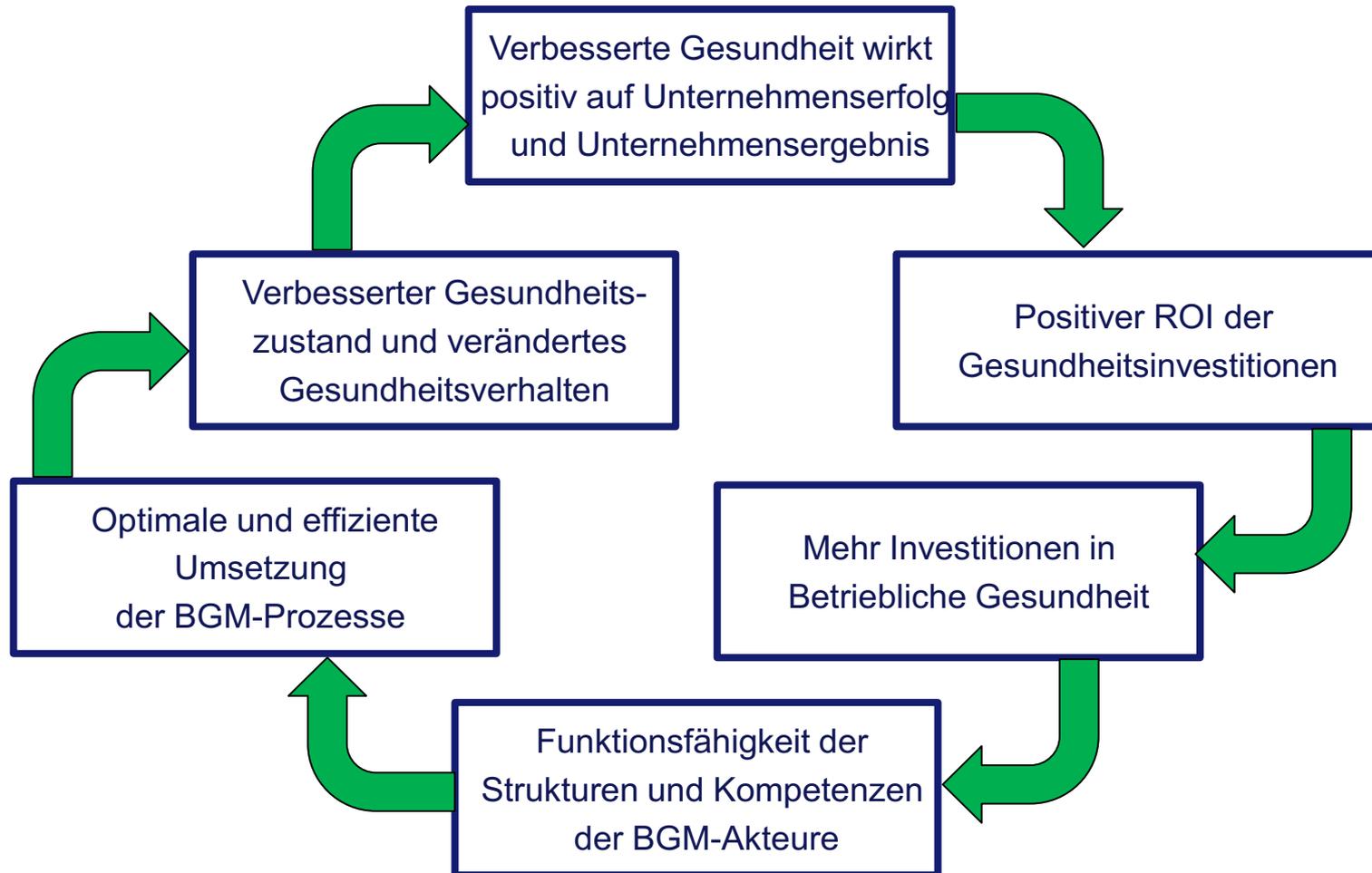
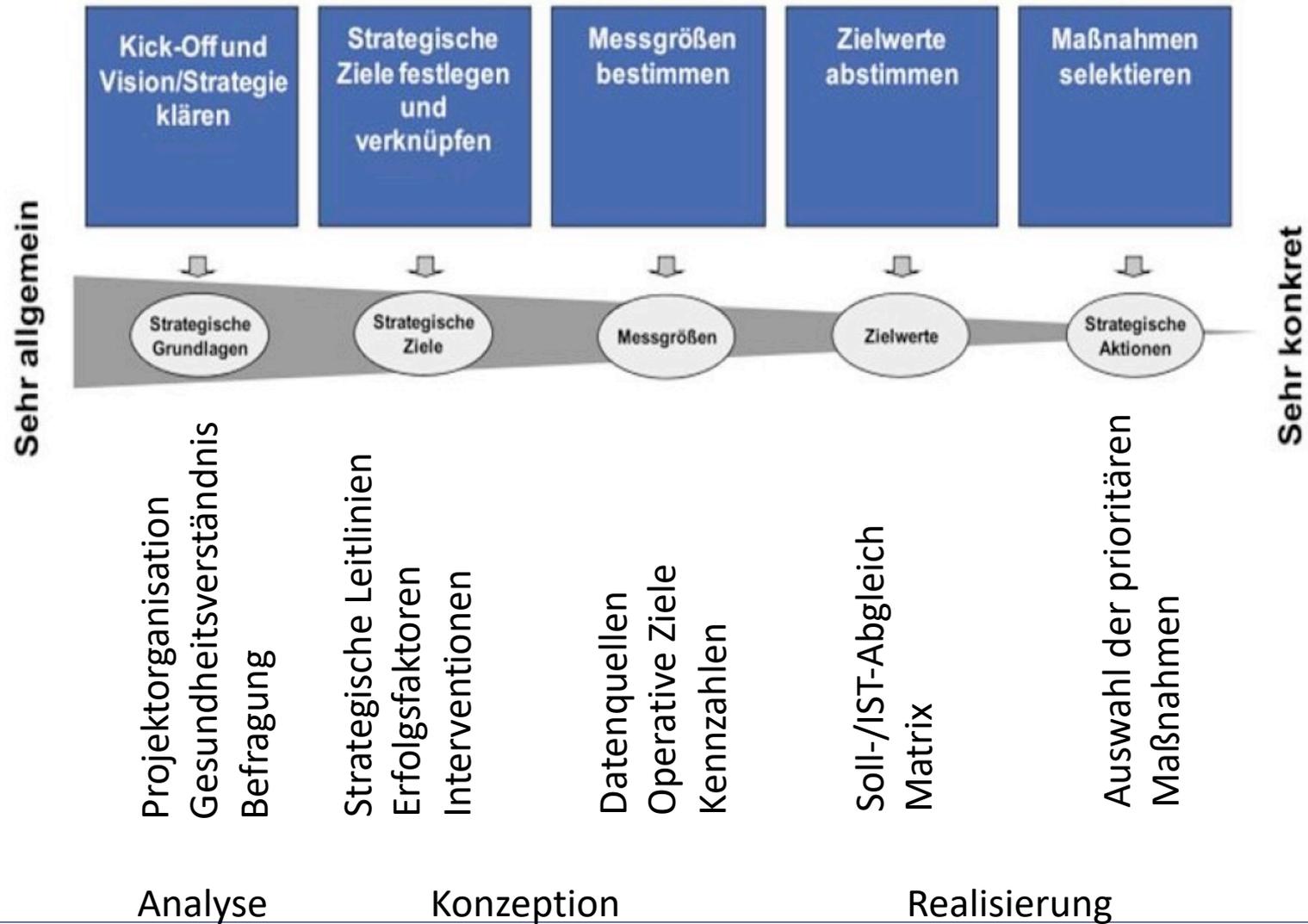


Abbildung 30



Perspektive	Strategy Map	Ziele	Kennzahlen	Zielwerte	Maßnahmen	Budget
Wertbeitrag des BGM	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">Wertbeitrag erhöhen</div>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität steigern • Produktivität steigern • Kosteneinsparungen • Fehlzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschussrate (ppm) • Produktivitätskennzahl • ROI der BGF-Maßnahmen • Anwesenheitsquote 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 % + 5 % + 5 % + 1 % 		
Gesundheit und Beschwerden	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Psychische Fehlbelastung verringern</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Physische Fehlbelastung verringern</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto; text-align: center;">Gesundheitsverhalten verbessern</div>	<ul style="list-style-type: none"> • Physische Fehlbelastungen vermeiden & minimieren • Psychische Fehlbelastungen vermeiden & minimieren • Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsverhalten steigern (Führungskräfte & Mitarbeiter) 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der arbeitsplatzbezogenen Beschwerden • Anzahl der arbeitsplatzbezogenen psychischen Erkrankungen • Teilnehmerzahl an BGF-Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 % - 5 % + 5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing-Maßnahmen für das BGF-Maßnahmenpaket 	xxx €
Prozesse des BGM	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Ergonomie verbessern</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Arbeitsschutz verbessern</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto; text-align: center;">Vernetzung BGM mit den operativen Bereichen implementieren</div>	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomie verbessern • Arbeitsschutz verbessern • Vernetzung des BGM mit den operativen Bereichen implementieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der ergonomischen Arbeitsplätze • Anzahl der Unfälle • Vernetzungsprozess implementieren 	<ul style="list-style-type: none"> + 5 % - 5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des Maßnahmenpakets • Analyse des Maßnahmenpakets • Vorschlag zur Gestaltung eines Vernetzungsprozesses erarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> xxx € xxx € xxx €
Potenziale des BGM	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto; text-align: center;">neue Themengebiete erschliessen</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Kundenorientierung implementieren</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 40%;">Präventionskompetenz steigern</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Themengebiete erschliessen • Kundenorientierung implementieren • Präventionskompetenz steigern 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl neue Themen • Index aus Mitarbeiterbefragung • Fortbildungen pro Mitarbeiter und Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> 2 pro Jahr 3 von 5 + 5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovationsdiskussion • Kulturleitlinien • Mitarbeiter gezielter fordern und fördern 	<ul style="list-style-type: none"> xxx € xxx € xxx €

BSC-Perspektive	Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Kennzahl	Richtwert/Jahr	Maßnahme	Budget
Finanzen (Wertbeitrag)	Wertbeitrag BGM erhöhen	Produktivität steigern	Produktivitätskennzahl	+ 1%		+ 120 TD Euro
		Fehlzeiten AU-Tage reduzier.	Anwesenheitsquote	+1,5%	BGM einführen	- 190 TD Euro
Mitarbeiter (Gesundh. & Beschwerden)	Arbeitsplatz bez. Fehlbelastungen minimieren	Abbau körperlich belastender Arbeit	Beschwerdenquote	- 5%	Interne Prüfung der Arbeitsplätze intensivieren	10 TD Euro
		Störungen d. Arbeitsabläufe reduzier.	Ergebnis MA- befragung	3 von 5 Punkten	Orga-Analyse, bauliche. Maßnahme	45 TD Euro
Prozesse (Prozesse des BGM)	Ergonomie verbessern	Arbeitsplätze ergonomisch gestalten	Zahl d. ergonom. Arbeitsplätze	- 10%	Erg. Gestaltg v. Bildschirm-AP	20 TD Euro
		Zeitmgmt. verbessern	Termindruck im Lager reduzier.	Zahl der Arbeitsunfälle	- 5%	Unfälle ana- lysisieren, Orga- Analyse
Entwicklung (Potenziale des BGM)	Rel. Themen erschließen	Vorschläge zum BGM	Umsetzungs- quote neuer Vorschläge	+ 10%	Diskussions- runde, Zirkel	8 TD Euro

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit