

Lohnt es sich?

Wie effizient ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

Wer Geld ausgibt, hat das Recht zu wissen, ob es sich auch lohnt. Jede Investition ist mit einem Ziel verbunden, welches möglichst nutzbringend erreicht werden sollte. So auch die Investitionen in das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Wenn man den Nutzen von betrieblichem Gesundheitsmanagement in Erfahrung bringen möchte, ist entscheidend, dass alle unter dem Begriff BGM das Gleiche verstehen. Daher folgt zunächst eine Kurzdefinition: Betriebliches Gesundheitsmanagement beschäftigt sich in einer Zeit des Wettbewerbs, der Flexibilität und zunehmender Anforderungen sowohl mit den betrieblichen Verhältnissen, in denen wir täglich arbeiten, als auch mit dem eigenen Gesundheitsverhalten des Unternehmers und der Beschäftigten. Ziel ist es, die Ursachen arbeitsbedingter Belastungen durch Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu verringern und einen Wertzuwachs in Form von gesteigerter Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten zu erreichen.

Für die Leistungsfähigkeit, die Wirtschaftlichkeit, den Erfolg und gute Arbeit ist eine gesunde und motivierte Belegschaft neben weiteren Gesichtspunkten eine wesentliche Voraussetzung. Es reicht nicht aus, den Mitarbeitern gelegentlich Gesundheitsangebote zur Verfügung zu stellen, ohne zu wissen, ob genau diese Angebote das Richtige für sie sind. Für ein erfolgreiches Gelingen müssen dauerhaft Rahmenbedingungen im Betrieb geschaffen werden, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben.

Nun die Frage: „Wie effizient ist denn ein betriebliches Gesundheitsmanagement?“ Dazu müssen insbesondere die betrieblichen Ziele, die mit Unterstützung eines Gesundheitsmanagements rentabel erreicht werden sollen, feststehen.

Was genau möchte der Betrieb mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement erreichen?

Der Betrieb ist dauerhaft gefordert, sein Unternehmensziel zu kennen und vor allem die Erreichbarkeit im Blick zu haben. Oftmals werden folgende Ziele gesetzt:

- Kosten senken und Marktchancen erhöhen
- Qualität der Arbeit stetig verbessern
- Leistungsfähigkeit erhalten und fördern

- krankheitsverursachende Arbeitsbelastungen verringern
- qualifiziertes Personal sichern
- Arbeitszufriedenheit steigern
- gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen schaffen
- Bewusstsein für die eigene Gesundheit fördern

Sofern die Zielsetzungen im Betrieb klar und deutlich sind, ist der Betrieb in der Lage, einen wirtschaftlichen Vergleich zu erheben. Interessant ist hierbei, ob der Nutzen höher ist als die Kosten für die gesundheitsfördernden Maßnahmen. Denn natürlich finden Präventionsmaßnahmen seltener Akzeptanz, wenn der wirtschaftliche Nutzen nicht genau erkennbar ist.

Was hat das Unternehmen davon?

Die Ergebnisse der Gallup-Studie 2010 zeigen: Das Unternehmen erzielt mit jeder Präventionsausgabe mindestens einen zweifachen Präventionsnutzen. Genauer: Jeder Euro, der in die Präventionsarbeit investiert wird, bringt dem Betrieb einen ökonomischen Nutzen von 2,20 Euro. (Quelle: Gallup-Studie 2010 (Gallup Engagement Index 2010), Gallup GmbH).

Eine Studie der Betriebskrankenkasse (BKK) weist darauf hin, dass „[...] jeder in Gesundheitsförderungsprogramme investierte Euro 2,50 bis 4,85 Euro bei den Fehlzeitenkosten einspart.“ (Quelle: Faktenspiegel BKK 2005)

Der ökonomische Erfolg eines betrieblichen Gesundheitsmanagements lässt sich tatsächlich durch Kosteneinsparungen spürbar messen. Es lassen sich beispielsweise die Kosten für AU-Tage, Unfälle, Krankheitsfälle und/oder personelle Fluktuation durch ein gezieltes Gesundheitsmanagement wirtschaftlich beeinflussen. Die Verringerung der Anzahl der Gefährdungen, oder auch der Anzahl von sicherheitswidrigen Verhaltensweisen, welche beim Auftreten Kosten verursachen, sind weitere unmittelbare Indizien eines effizienten Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus sind Betriebe in der Lage durch eine aktive Präventionsarbeit die Qualität im Betrieb zu erhöhen sowie ihre zeitlichen Aufwendungen für Nacharbeiten zu verringern. Mittelbar beeinflusst die Präventionsarbeit auch die Au-



Abb. 2 Kosten-/Nutzen-Rechnung BGF

ßendarstellung des Betriebes. Die positiven Beeinflussungen all dieser Faktoren führen am Ende zur Einsparung von Geld.

Ein Fallbeispiel:

Im Rahmen einer Studie der DGUV „Qualität in der Prävention“ (2008) wurde der Präventionsnutzen untersucht. Ein Beispielunternehmen aus der genannten Studie bewertet die Präventionskosten pro Mitarbeiter/in und Jahr wie folgt:

- 150,00 Euro für persönliche Schutzausrüstungen,
- 20,00 Euro für sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung,
- 50,00 Euro für bestimmte präventionsbedingte Qualifizierungsmaßnahmen,
- 210,00 Euro Organisations- und Dokumentationskosten sowie Personalkosten für Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsfachkraft,
- 10,00 Euro Anlaufkosten in der Phase der Einführung von Präventionsmaßnahmen.

Es schätzt pro Mitarbeiter/in und Jahr folgenden Präventionsnutzen:

- 400,00 Euro für Kosteneinsparungen durch vermiedene Betriebsstörungen. In der Vergangenheit war das Unfallaufkommen sehr hoch. Nach Intensivierung der Präventionsarbeit im Unternehmen konnte es nachhaltig reduziert werden. Durch diese Maßnahmen konnten produktive Arbeitstage gewonnen und hohe Produktionsausfall-

und Qualitätssicherungskosten vermieden werden.

- 200,00 Euro als Wertzuwachs für gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten. Beispielsweise schlugen die Mitarbeiter/innen den Kauf verbesserter (und relativ teurer) persönlicher Schutzausrüstungen vor. Das Unternehmen beschaffte diese, was sich deutlich positiv auf das Betriebsklima auswirkte.
- 200,00 Euro als Wertzuwachs durch besseres Image. Beispielsweise fiel die Lieferantenbewertung für das Unternehmen überdurchschnittlich gut aus. Die Bemühungen des Unternehmens, Präventionsarbeit im Kontext eines ganzheitlichen Qualitätsmanagements umzusetzen, wurden in der Branche wahrgenommen und positiv bewertet.

Im Ergebnis ergaben sich pro Mitarbeiter/in und Jahr Präventionskosten in Höhe von 440,00 Euro und ein geschätzter Präventionsnutzen in Höhe von 800,00 Euro, also ein Nettoeffekt von 360,00 Euro pro Mitarbeiter/in und Jahr.

Fazit ist, wer nicht aktiv wird, zahlt am Ende mehr als derjenige, der wohlüberlegt in die Gesundheitsförderung seines Betriebes investiert. Am Ende steht immer ein positiver Nutzen in Form von ökonomischer Effektivität und Arbeitsattraktivität.

Die Autorin

Dipl. Betriebswirtin (FH) **Anika Klug**
 uve GmbH für Managementberatung
 Kalckreuthstr. 4 ■ 10777 Berlin
 Tel. 030-315 82-464 ■ Mobil 0178 - 536 61 64
 a.klug@uve.de ■ www.uve.de

Anzeige

IKAR

Beraten Sichern Schulen
 Retten

IKAR GmbH
 Industriepark West
 Nobelstrasse 2
 D-36041 Fulda
 Germany

Fon: +49 (0)6 61 - 22 0 50
 Fax: +49 (0)6 61 - 21 8 42
 Web: www.ikar-gmbh.de
 eMail: kontakt@ikar-gmbh.de

DER SICHERHEITSPROFI