

Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement

University of Applied Sciences

**Die Geschäftsleitung als strategischen
Partner gewinnen – Erstellung einer
BGM ROI-Prognose**

Oliver Walle

Health on Top, 31.05.17, Königswinter

Ziele eines Unternehmens

*„Unternehmen sind
keine Wellness-Oasen“*

Dr. Volker Hansen, 2012
Abteilungsleiter „Soziale Sicherung“ der BDA



**Unternehmen verfolgen primär
wirtschaftliche Interessen**



Klassische Unternehmensstrategien

Klassische Unternehmensstrategien

Kostenführerschaft

(geringer Preis steht im Fokus; oftmals auf Kosten der Qualität/Leistung)

Differenzierung

(anders und/oder besser als die anderen, i.d.R. verbunden mit hohen Preisen)

Nische

(Spezialisierung; eingegrenztes Marktsegment)



Produktivität steigern
wettbewerbsfähig sein
und bleiben

Gewinne erzielen



Umsatz

-

Kosten

=

Gewinn

Status Quo BGM in Deutschland

Wie würden Sie bewerten?

Herausforderungen Unternehmen					
Maßnahmenangebote am Markt	Steigende Krankenstände / fehlende Lösungen bei BEM-Fällen	Demografischer Wandel / Überalterung	Zunahme gesundheitlicher Risiken (Verhalten)	War for Talents / Steigerung Arbeitgeberattraktivität	Forderungen Generationen Y + Z
Gesundheitstage	⊖	⊖	✓	✓	?
Präventionskurse (Rücken, Ernährung, Stress/Entspannung und Rauchfrei)	?	?	?	✓	?
Obstkorb / kostenloses Wasser / sonstige Benefits	⊖	⊖	?	✓	✓
Laufevents / Challenges / mit dem Rad zur Arbeit	⊖	⊖	?	✓	✓
Führungsprogramme „BGF light“	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
u.v.m.					

Ziel

- 2 Eine Roadmap mit den richtigen Maßnahmen festlegen
- 1 Die Herausforderungen kennen / identifizieren

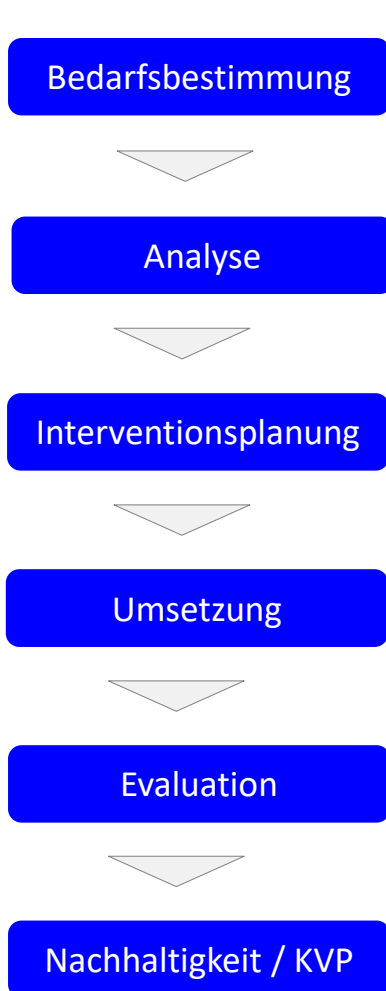
Maßnahmenangebote am Markt	Herausforderungen Unternehmen				
	Steigende Krankenstände / fehlende Lösungen bei BEM-Fällen	Demografischer Wandel / Überalterung	Zunahme gesundheitlicher Risiken (Verhalten)	Attraktivität / Talents / Steigerung Arbeitgeberattraktivität	Forderungen Generationen Y + Z
Gesundheitstage	⊖	⊖	✓	✓	?
Präventionskurse (Rücken, Ernährung, Stress/ Entspannung und Rauchfrei)	?				?
Obstkorb / kostenloses Wasser / sonstige Benefits	⊖				✓
Laufevents / Challenges / mit dem Rad zur Arbeit	⊖	⊖	?	✓	✓
Führungsprogramme „BGF light“	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
u.v.m.					

**Kosten eines BGM:
200-500 EUR/MA/Jahr**

- 3 Die Geschäftsführung durch eine Kosten-Nutzen-Betrachtung überzeugen

Kosten (interne+externe) eines BGM

Einstieg in ein BGM



Ausgangssituation	Kosten pro Mitarbeiter und Jahr
<ul style="list-style-type: none"> • hohe Fehlzeiten • viele BEM-Fälle • hoher Altersdurchschnitt • Arbeitsbedingungen nicht optimal, Ursachen hierfür nicht bekannt <p>➔ BGM-Ziel: Problemlösen + Risiken mindern</p>	<p>Ca. 350 bis 500 EUR*</p>
<ul style="list-style-type: none"> • geringe Fehlzeiten • geringe BEM-Fälle • mittlerer oder geringer Altersdurchschnitt • Probleme (Nach-) Besetzung Stellen <p>➔ BGM-Ziel: Attraktivität erhöhen + Zukunft gestalten</p>	<p>Ca. 200 bis 350 EUR*</p>

*ohne Umbaukosten Arbeitsplatz & Kosten Arbeitsschutz

Nutzenargumentation

Krankenstand

Herausforderung		Ziel		Monetär bewertbarer Nutzen
Krankenstand	➔	Senken	➔	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Verfügbarkeit Mitarbeiter • weniger Lohnfortzahlung
BEM-Fälle	➔	Reduzieren/ Vermeiden	➔	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Verfügbarkeit Mitarbeiter • weniger Lohnfortzahlung • Erhalt „Arbeitsplatz“ → keine Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter
Unfälle	➔	Vermeiden	➔	<ul style="list-style-type: none"> • kein Krankenstand → keine Lohnfortzahlung • Vermeidung Verwaltungsaufwand und BG-Zuschläge

Fluktuation (👉 Commitment, 👉 AG-Attraktivität)	➔	Vermeiden	➔	<ul style="list-style-type: none"> • keine Suche und Einarbeitung neuer Mitarbeiter
AG-Attraktivität	➔	Erhöhen	➔	<ul style="list-style-type: none"> • geringerer Aufwand Recruiting • Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit (War for talents) • nach innen: mangelnde Motivation/Verbundenheit → motivational bedingter Krankenstand
Präsentismus	➔	Reduzieren/ Vermeiden	➔	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Leistungsfähigkeit (👉 Produktivität) • Vermeidung längere Erkrankungen • Risikoreduzierung Ansteckung Kollegen („Grippewelle“) → Krankenstand vermeiden

Risiko Krankenstand vorhanden

Nutzen eines BGM - Studienlage

Return on Investment (ROI)

1 : 2,73



© BSA/DHfPG

- ➔ Ergebnis der iga-Reporte 13 & 28
- ➔ ROI bezieht sich auf Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten
- ➔ Förderliche Faktoren zum Erreichen eines positiven ROI:
 - Risikobeurteilung und Bedarfsanalyse im Unternehmen
 - Einbindung BGM in bestehende Strukturen
 - Partizipation Beschäftigte
 - Verknüpfung Verhaltens- und Verhältnisprävention inkl. Organisationsebene
 - kontinuierliche Weiterführung und Erfolgskontrolle

iga-Report 13: Sockoll et al., 2006; iga-Report 28: Pieper et al., 2012

Prognose ROI

Welchen ROI können wir erreichen?



1. Risikobetrachtung Krankenstand und Altersstruktur
2. Personalplanung & Prognose Krankenstand
3. Kosten Personal und BGM
4. ROI-Kalkulation



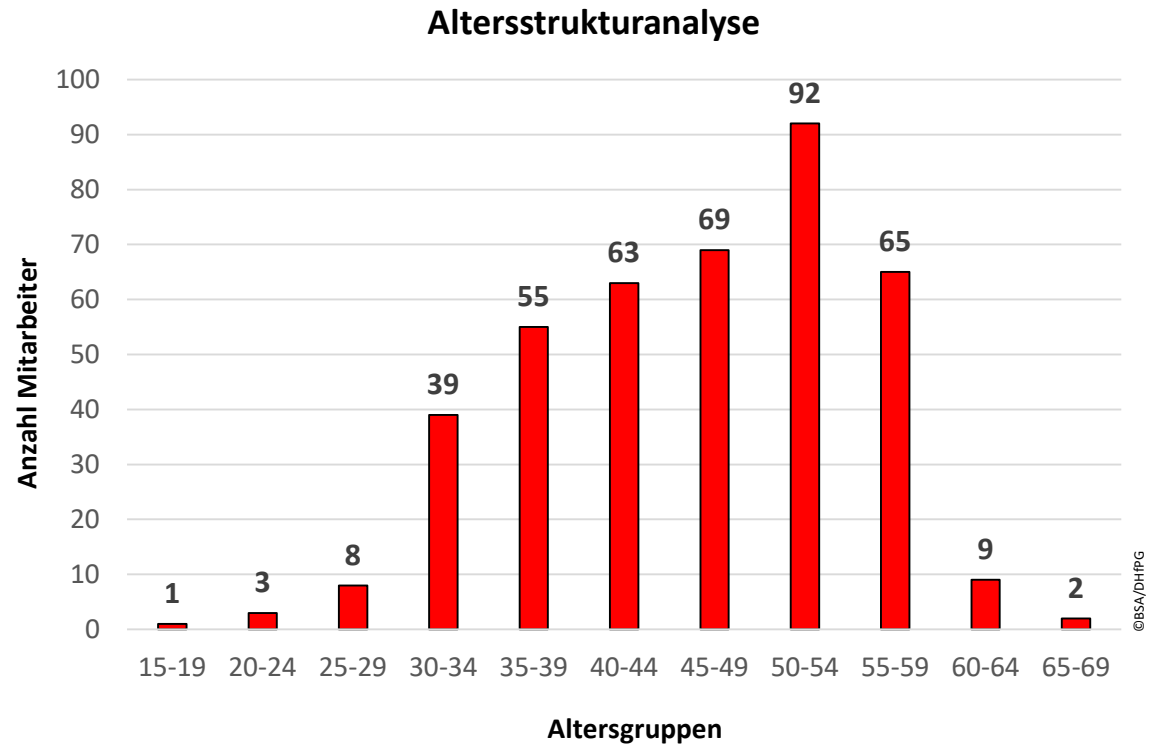
© BSA/DHfPG

1. Risikobetrachtung

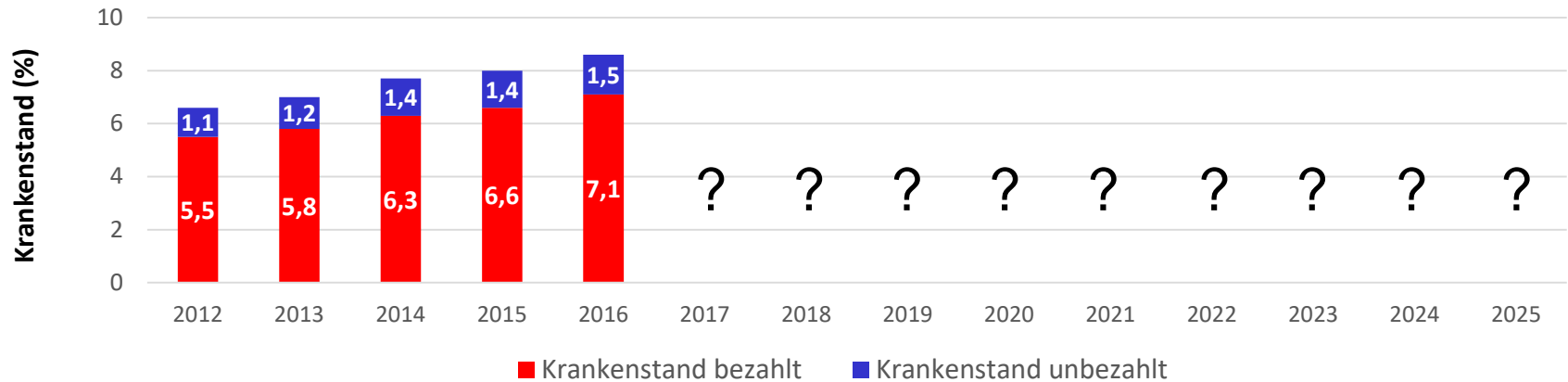
Produktion, 416 Mitarbeiter, 73 % Männer, 27 % Frauen, Vollkonti-Schichtbetrieb

AU-Kennzahlen

Krankenstand	
1. Qrt. 2017	10,1 %
2016	8,6 %
2015	8,0 %
2014	7,7 %
2013	7,0 %
2012	6,6 %
BEM	
Fälle aktuell	38
Zusammenhang AU / Alter	
r	0,6**



2. Personalplanung & Prognose Krankenstand

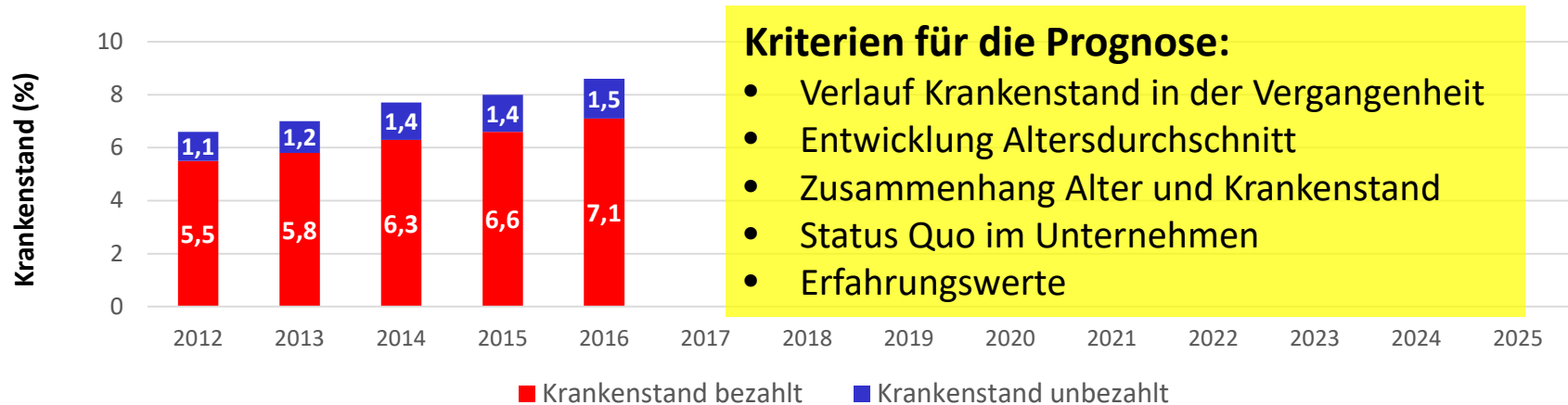


Personalplanung

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personalbestand						416	412	410	410	410	410	410	410	410
Altersdurchschnitt						45,6	45,9	46,4	47,1	47,9	48,8	49,7	50,6	51,6

Demografierechner IHK

2. Personalplanung & Prognose Krankenstand



Personalplanung

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personalbestand						416	412	410	410	410	410	410	410	410
Altersdurchschnitt						45,6	45,9	46,4	47,1	47,9	48,8	49,7	50,6	51,6

Demografierechner IHK

3. Kosten

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personalbestand	416	412	410	410	410	410	410	410	410



Personalkosten

37 EUR

pro Mitarbeiter und bez. Stunde



© BSA/DHfPG

Ausgangssituation	Kosten pro Mitarbeiter und Jahr
<ul style="list-style-type: none"> • hohe Fehlzeiten • Viele BEM-Fälle • Hoher Altersdurchschnitt • Arbeitsbedingungen nicht optimal, Ursachen hierfür nicht bekannt <p>→ BGM-Ziel: Problemlösen + Risiken mindern</p>	Ca. 350 bis 500 EUR*
<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Fehlzeiten • Geringe BEM-Fälle • mittlerer oder geringer Altersdurchschnitt • Probleme (Nach-) Besetzung Stellen <p>→ BGM-Ziel: Attraktivität erhöhen + Zukunft gestalten</p>	Ca. 200 bis 350 EUR*

*ohne Umbaukosten Arbeitsplatz & Kosten Arbeitsschutz



BGM

400 EUR

pro Mitarbeiter und Jahr

4.

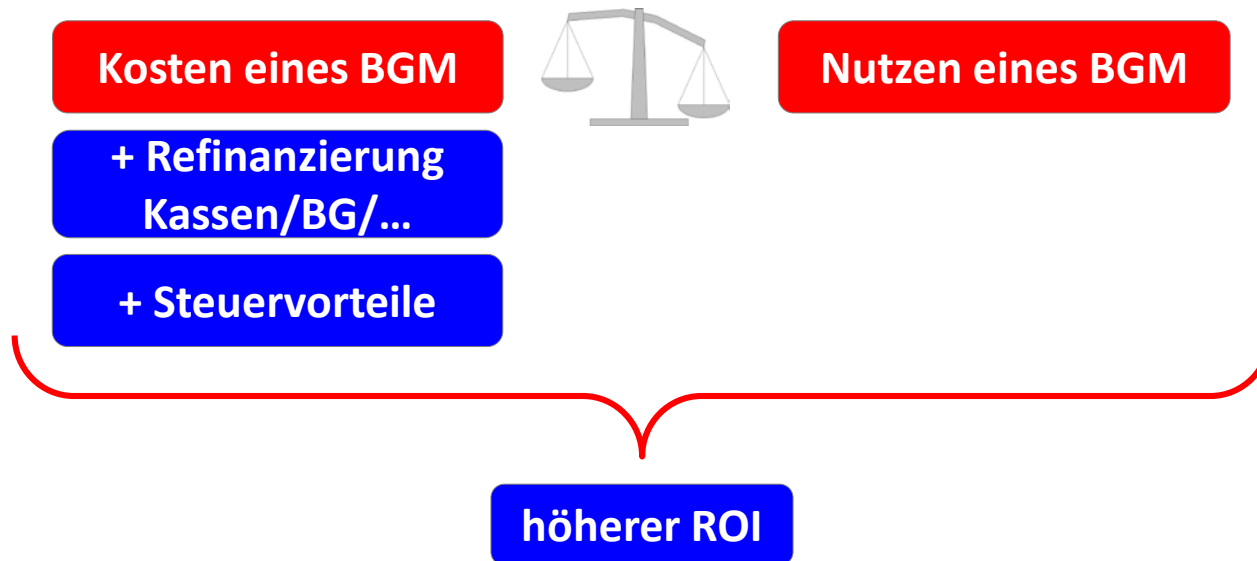
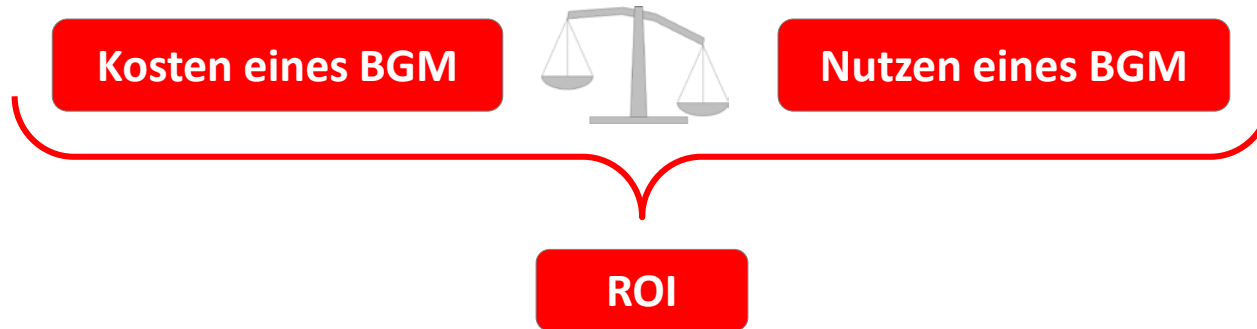
ROI-Kalkulation

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personalbedarf	418	416	412	410	410	410	410	410	410	410
Altersdurchschnitt	45,2	45,6	45,9	46,4	47,1	47,9	48,8	49,7	50,6	51,6
Krankenstand 1 IST und ERWARTET	7,1%	7,3%	7,5%	7,7%	7,9%	8,1%	8,3%	8,5%	8,7%	8,9%
(Krankenstand 2)	(zusätzliche Kosten aufgrund Ersatzkräfte etc.)									
Kosten Krankenstand (ohne BGM)		2,20 Mio. €	2,24 Mio. €	2,28 Mio. €	2,34 Mio. €	2,40 Mio. €	2,46 Mio. €	2,52 Mio. €	2,58 Mio. €	2,64 Mio. €
Krankenstand 1 IST und SOLL (durch BGM)	7,1%	7,3%	7,4%	7,3%	7,0%	6,7%	6,4%	6,1%	5,8%	5,5%
Kosten BGM	-	83.200 €	164.800 €	164.000 €	164.000 €	164.000 €	164.000 €	164.000 €	164.000 €	164.000 €
Kosten Krankenstand (mit BGM)		2,20 Mio. €	2,21 Mio. €	2,17 Mio. €	2,08 Mio. €	1,99 Mio. €	1,90 Mio. €	1,81 Mio. €	1,72 Mio. €	1,63 Mio. €
ROI		-83.200 €	-134.800 €	-54.000 €	96.000 €	246.000	396.000 €	546.000 €	696.000	846.000 €

Basisdaten Personalkosten: 37 € je Stunde x 163 Stunden pro Monat x 12 Monate

Basisdaten BGM: 400 € je Mitarbeiter und Jahr; in 2017 nur 200 €

Optimierung ROI



Vielen Dank!



Oliver Walle

Deutsche Hochschule für Prävention
und Gesundheitsmanagement GmbH

Hermann Neuberger Sportschule 3
66123 Saarbrücken
0681-6855150

o-walle@dhfpg-bsa.de

Weitergabe Präsentation:

Eine Weitergabe der Präsentation ist nicht erlaubt.
Teilnehmer der Veranstaltung erhalten die Präsentation als Handout.