

IDSSVArbeitgeberverband deutscher
Fitness- und Gesundheits-Anlagen

**Europas größter Arbeitgeberverband
für die Fitness-Wirtschaft**

Agenda

- 11.00 - 11.15 Begrüßung/Organisation
- 11.15 - 12.15 **Fachlich überzeugen im Akquise-Gespräch**
- 12.15 - 13.00 *Mittagspause*
- 13.00 - 13.45 **Mit dem Strategieworkshop den Grundstein legen für den Einstieg in ein BGM**
- 13.45 - 14.45 **Psychische sowie physische Belastungen analysieren und Maßnahmen ableiten**
- 14.45 - 15.00 *Pause*
- 15.00 - 15.50 **Kennzahlen für Firmenfitness, Präventionsprogramme etc. finden und den Erfolg messbar machen**
- 15.50 - 16.00 Fazit des Workshops und Verabschiedung

Fachlich überzeugen im Akquise-Gespräch

Oliver Walle

Interesse an BGM

Fitness- und Gesundheits-Anlagen als
BGF-/BGM-Dienstleister



Unternehmen als Zielgruppe für
Gesundheitsdienstleistungen



Interesse an BGM

Fitness- und Gesundheits-Anlagen als BGF-/BGM-Dienstleister



Interne, wirtschaftliche Ziele:

- Langfristige Kooperation aufbauen
- Zusatzeinnahmen ohne Beanspruchung der Anlage generieren
- Mitglieder gewinnen

Gesundheitliche Betrachtung:

- Gesundheit als Voraussetzung für Lebensqualität & Wohlbefinden
- Leistungsfähigkeit als Voraussetzung für Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Ziel
BGM als
Wertbeitrag

Unternehmen als Zielgruppe für Gesundheitsdienstleistungen



Interne, wirtschaftliche Ziele:

- Gewinnerzielung
- Umsatzsteigerung, Sicherung und Vergrößerung des Marktanteils, Kostensenkung, Streben nach Ansehen und Prestige
- Wettbewerbsfähigkeit erhalten/steigern

Gesundheitliche Betrachtung:

- Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Arbeitsschutz (ArbSchG, ASiG, DGUV V1, ...) und Prävention gemäß §167, 2 (BEM)

Unternehmen verstehen

Risiken Ressource Mensch

Unternehmen als Zielgruppe für Gesundheitsdienstleistungen



Interne, wirtschaftliche Ziele:

- Gewinnerzielung
- Umsatzsteigerung, Sicherung und Vergrößerung des Marktanteils, Kostensenkung, Streben nach Ansehen und Prestige
- Wettbewerbsfähigkeit erhalten/steigern

• Gesundheitliche Betrachtung:

- Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Arbeitsschutz (ArbSchG, ASiG, DGUV V1, ...) und Prävention gemäß §167, 2 (BEM)



- ☹ Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (AU)
- ☹ Unfälle
- ☹ Fluktuation
- ☹ Unzureichende Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- ☹ Leistungsminderung
- ☹ Mismatch Fähigkeit zu Anforderung
- ☹ Geringe Motivation / geringes Engagement
- ☹ Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt
- ☹ ...



Herausforderung für Unternehmen

Demografischer und Wertewandel

- Alterung & Arbeitsfähigkeit
- Fachkräftemangel
- 4 Generationen
- BGM zur Erhöhung Arbeitgeberattraktivität
- Work-Life-Balance oder Work-Life-Blending?

Arbeitsbedingungen

- Ergonomie → Zwangshaltungen, einseitige Belastungen, Risiken MSE
- Psychische Belastungen (inkl. Führung)
- Arbeitszeitmodelle / Schichtsysteme



©BSA/DHFP

Gesundheit und Gesundheitsverhalten

- Nur 20 % schaffen Aktivitätsniveau zur Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Anteil Adipöser steigt
- 42,2 % der Bundesbürger weisen einen Bewegungsmangel auf, Deutschland somit drittschlechtestes Land in der EU

RKI & Destatis, 2015; Froböse & Wallmann-Sperlich, 2016; Guthold et al., 2018

Arbeitswelt 4.0

- Digitalisierung und Flexibilisierung
- Prozessbeschleunigungen
- Arbeitsverdichtung
- Anstieg mentaler Belastungen

©BSA/DHFP

Erstgespräch vor Ort - Akquisetermin

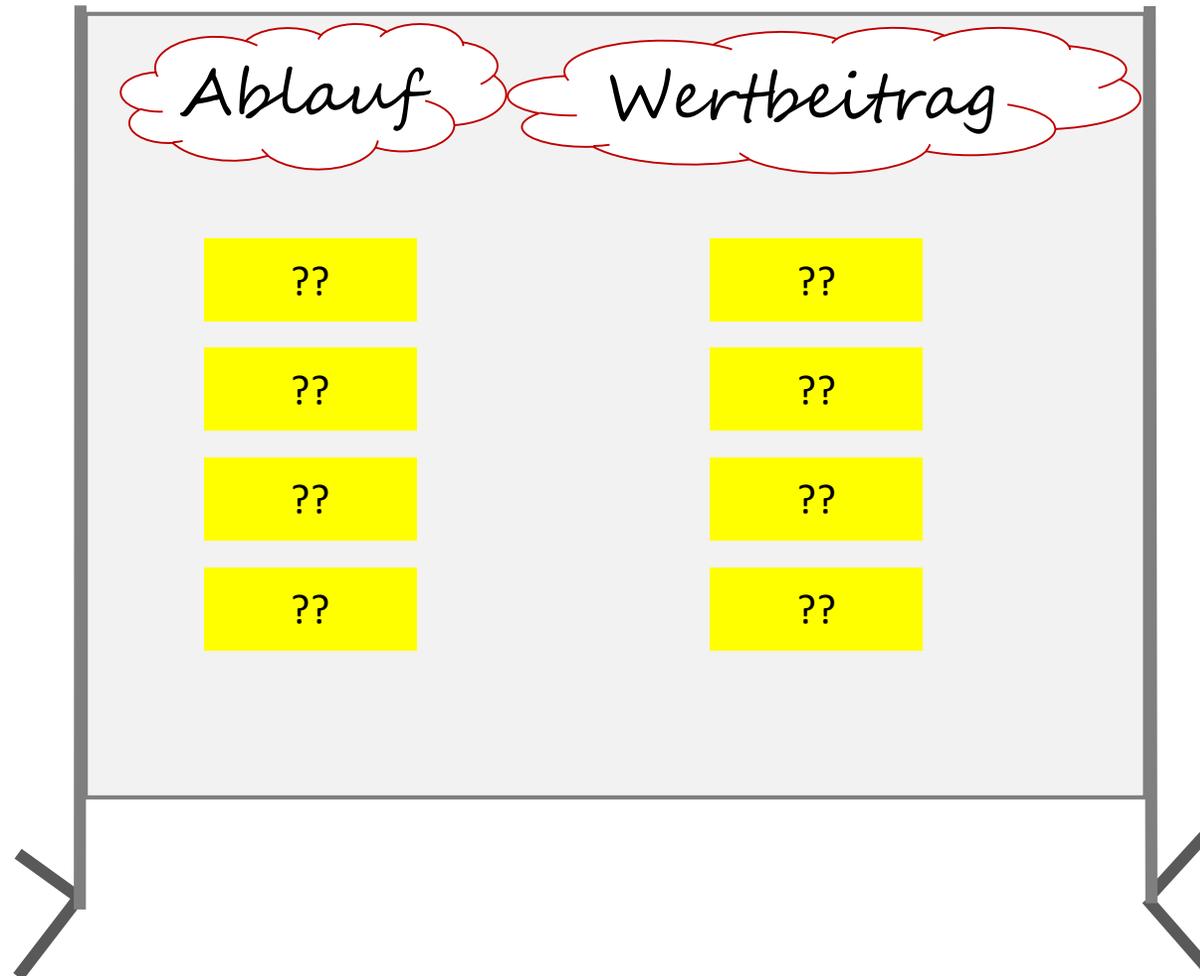
„Bei einem **Erstgespräch** handelt es sich aus Sicht des **externen Dienstleisters** um einen Akquisitionstermin, bei dem BGM und die möglichen Leistungen des Dienstleisters dem Unternehmen präsentiert werden.“

Aufgabe

- Wie würden Sie ein Erstgespräch gestalten?
Skizzieren Sie einen kurzen Ablauf.
- Welche Argumente würden Sie liefern in Bezug auf den Wertbeitrag durch Ihre Leistungen/Angebote?



Ablauf und Wertbeitrag



Argumentationskette für den Akquisetermin

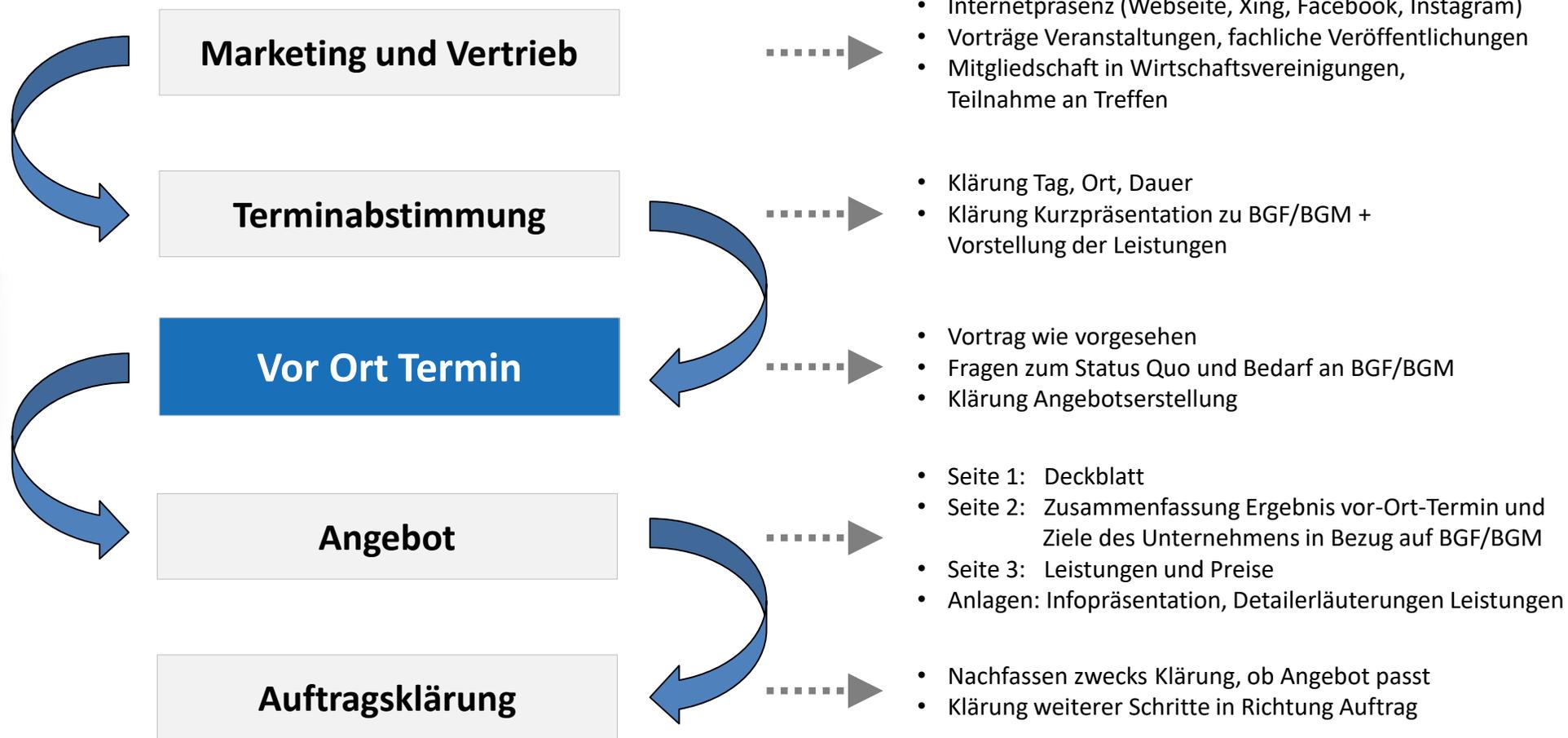
Herausforderungen für Betriebe	Status Quo „Gesundheit“ im Betrieb	Resultierende Risiken für den Betrieb	Ihre Leistungen zur „Risikominderung“
Demografischer Wandel	<p>Probleme?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krankenstand • Unfälle • Altersstruktur • BEM • Benefits zur AG-Attraktivität? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ☹️ Arbeitsfähigkeit → Produktivität gefährdet • Ältere Mitarbeiter = höhere AU → höhere Lohnfortzahlung • Zunahme Risiko Leistungsminderung • Fachkräftemangel intern und extern 	<ul style="list-style-type: none"> • Trainingsangebote zum Erhalt der Leistungsfähigkeit (intern/extern) • ?
Gesundheit & Gesundheitsverhalten	<p>Bisherige Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutz • BEM • Gesundheitsförderung • Führung • ... <p>Bedarf / Ziele?</p> <ul style="list-style-type: none"> • BGF optimieren • BGM einführen • Spezifische Maßnahmen • Konkrete Ziele für das BGM / die BGF • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere AU → höhere Lohnfortzahlung • Zunahme Risiko Leistungsminderung • Eingeschränkte Einsetzbarkeit • Zunahme Risiko schlechtere Arbeitsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Training (Kraft/Cardio) und Ernährungsberatung zur Risikoreduzierung • Individuelle Betreuung und Coaching für Risikopersonen • ?
Arbeitsbedingungen		<ul style="list-style-type: none"> • Rechtlicher Druck Vollständigkeit GBU • „bisherige Ergonomie“ führt zu Zwangshaltungen → Beschwerden und AU MSE • ☹️ Führungsqualität → Unzufriedenheit, psychosom. Beschwerden / AU / Fluktuation 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse Körperhaltung & Ergonomie in Bezug auf Risiken MSE • Spezifische Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention • Durchführung GBU physische und psychische Belastungen
Arbeitswelt 4.0		<ul style="list-style-type: none"> • Neue Arbeitsformen → neue/veränderte Belastungen → positive wie negative Effekte • Zunahme mentaler Belastungen → Risiko gesundheitsgefährdender Beanspruchungen • Wertewandel führt zu veränderten Ansprüchen der Beschäftigten (Generation Y+Z) → Folgen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Workshops für Führungskräfte und Mitarbeiter zu veränderten Arbeitsanforderungen • Training mentaler Ressourcen und Ausgleich „Bewegungsmangel auf der Arbeit“ • Firmenfitness als Benefit

Fachlich überzeugen im Akquise-Gespräch



- ✓ **Recherche zum Unternehmen und dessen mögliche Herausforderungen**
- ✓ **Präsentation BGM/BGF:
Bedarf-Ziele-Gestaltung-Nutzen**
- ✓ **Risiken für Betriebe –
Wertbeitrag durch BGF/BGM**
- ✓ **Ihre Leistungen zur BGF /
im Rahmen eines BGM**

Ablauf Akquise



Mit dem Strategieworkshop den Grundstein legen für den Einstieg in ein BGM

Oliver Walle

Wozu ein Strategietag?

Akquisetermin



Herausforderungen für das Unternehmen

→ Identifizierung eines Bedarfs
für die Durchführung eines BGM/ für BGF



*Warum nicht gleich mit
Maßnahmen starten?*

Vorteile eines Strategietages

- Bedarf ausführlicher prüfen und Ansatzpunkte für das BGM definieren
- Status Quo im Unternehmen und damit die Voraussetzungen für ein BGM prüfen
- Verständnis für die Thematik schaffen
- BGM sicher und mit entsprechender Qualität planen

Mögliche Richtungen für den Strategietag

1

Gesamtstrategie BGM

- Ermittlung und Bewertung Status Quo
- Risikobetrachtung für das Unternehmen
- Festlegung Ziele und Zielindikatoren für das BGM
- Festlegung strategische Handlungsfelder und mögliche Maßnahmen
- Klärung Vorgehensweise („Roadmap“)
- Zeitplan und notwendige Ressourcen



Entscheidung zum Einstieg in ein BGM

2

BGM Basics + Fachthemen

- Ermittlung und Bewertung Status Quo
- Risikobetrachtung für das Unternehmen
- BGM auf Basis PDCA-Zyklus darstellen
- Bedarfsspezifische Programme zur Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen und zur psychosozialen Gesundheit konzipieren
- Vorteile der aufsuchenden Gesundheitsförderung und nachhaltigen Angeboten aufzeigen



BGF-Programm im Rahmen eines BGM konzipieren



Praxisbeispiele



Industrieunternehmen

- Saarland
- 800 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 47 Jahre
- Gesamtkrankenstand 7,2 %
- AU direkter Bereich: 9,2%
- AU indirekter Bereich: 3,4%

IT-Dienstleister

- Baden-Württemberg
- 500 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 43 Jahre
- Gesamtkrankenstand 3,9 %

Herausforderungen

1. **Krankenstand**
2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
3. Fachkräftemangel

1. **Fachkräftemangel**
2. Risikobetrachtung Work-Life-Blending
3. Krankenstand

Primärer Fokus BGM

**Fehlzeitenmanagement &
Arbeitsfähigkeit wiederherstellen / fördern**

**Benefit zur Arbeitgeberattraktivität &
Gesundheit erhalten**

Praxisbeispiel BGM-Ziel und Leistungen

Industrieunternehmen

- Saarland
- 800 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 47 Jahre
- Gesamtkrankenstand 7,2 %
- AU direkter Bereich: 9,2%
- AU indirekter Bereich: 3,4%

1. Krankenstand

2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
3. Fachkräftemangel

**Fehlzeitenmanagement &
Arbeitsfähigkeit wiederherstellen / fördern**



BGM-Ziel

Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter



Leistungen BGM-System

- bedarfsbezogene und zielgruppenspezifische BGF-Angebote konzipieren und anbieten
- Mitarbeiter zur Teilnahme motivieren
- Eigenverantwortung und Selbststeuerung fördern
- Bewusstsein schaffen

Praxisbeispiel BGM-Ziel und Leistungen

BGM-Ziel

Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter



Leistungen BGM-System

- bedarfsbezogene und zielgruppenspezifische BGF-Angebote konzipieren und anbieten
- Mitarbeiter zur Teilnahme motivieren
- Eigenverantwortung und Selbststeuerung fördern
- Bewusstsein schaffen



Gruppenangebote



Ergonomie und arbeitsplatznahe Programme



Langfristiges Training



Workshops & Coaching



Individuelle Betreuung



Organisation Strategietag

Vorbereitung

- ✓ Terminklärung, Dauer und Teilnehmerkreis
- ✓ Zusendung Checkliste zur Datenrecherche für Status Quo – Bewertung sowie Klärung Datenschutzvereinbarung

Teilnehmerkreis:

- ✓ Geschäftsführung (oder Vertreter, ggf. Personalleiter)
- ✓ Vertreter der Personalabteilung (i.d.R. Personalleiter)
- ✓ Vertreter des Betriebsrates (i.d.R. Betriebsratsvorsitzender)
- ✓ Vertreter des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (i.d.R. Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- ✓ Vertreter des Bereichs Organisation/Unternehmensstrategie
- ✓ Ggf. Führungskräfte der betreffenden Bereiche
- ✓ Externer Berater/Dienstleister als Moderator und für Fachinput

Dauer

- ✓ ½ oder 1 Tag

Agenda

1. Begrüßung, Vorstellung Teilnehmer & Erwartungen an den Workshop
2. Einführung in die Thematik
3. ... (je nach Richtung)
4. ... (je nach Richtung)
5. Zusammenfassung und Klärung weiterer Schritte

Strategietag vorbereiten

IT-Dienstleister

- Baden-Württemberg
- 500 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 43 Jahre
- Gesamt Krankenstand 3,9 %



Aufgabe

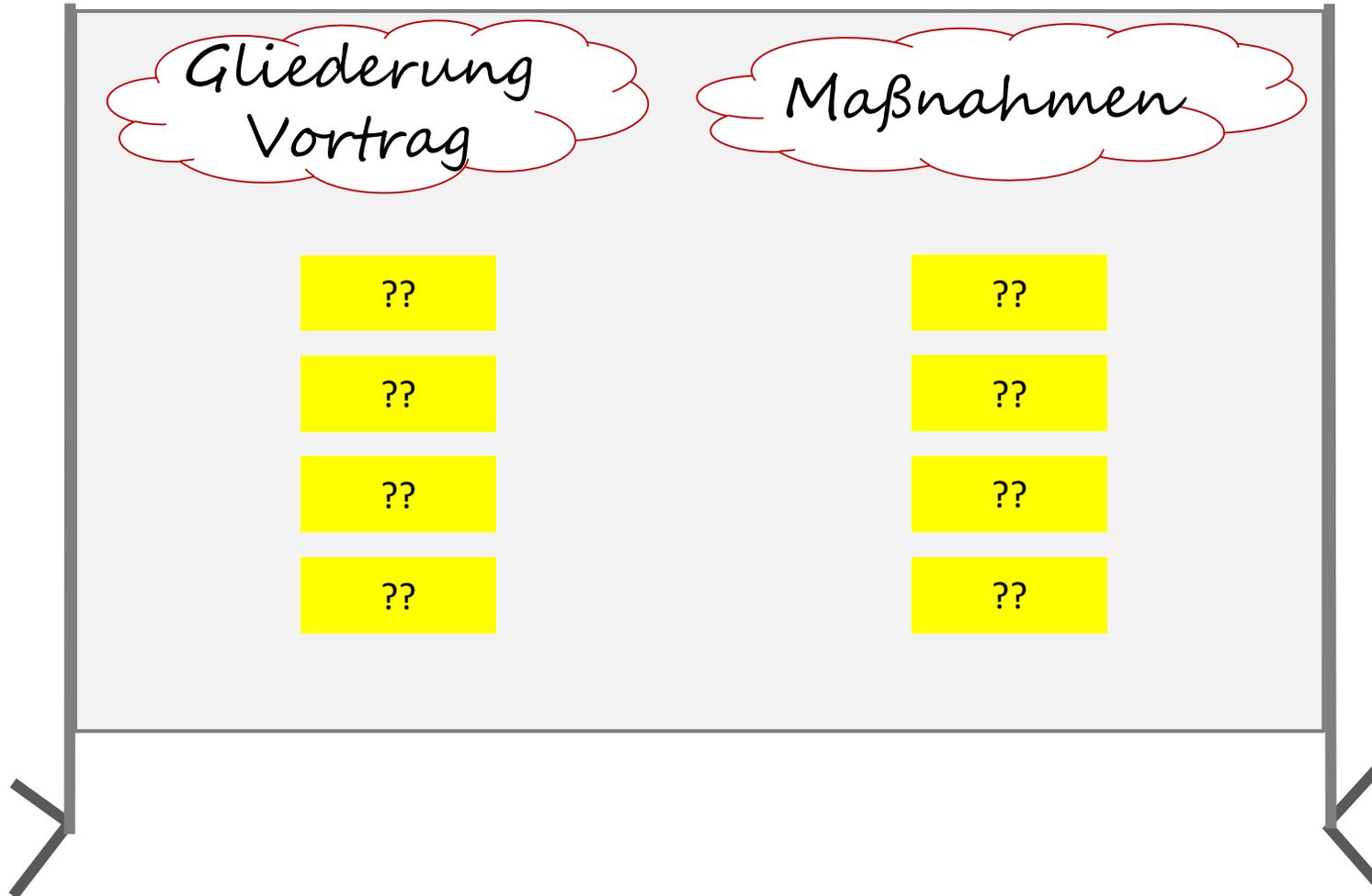
- Wie würden Sie den Impulsvortrag „Einführung in die Thematik“ gestalten?
- Welche Maßnahmen lassen sich aus dem Fokus „Benefit zur AG-Attraktivität & Gesundheit erhalten“ ableiten?

1. Fachkräftemangel

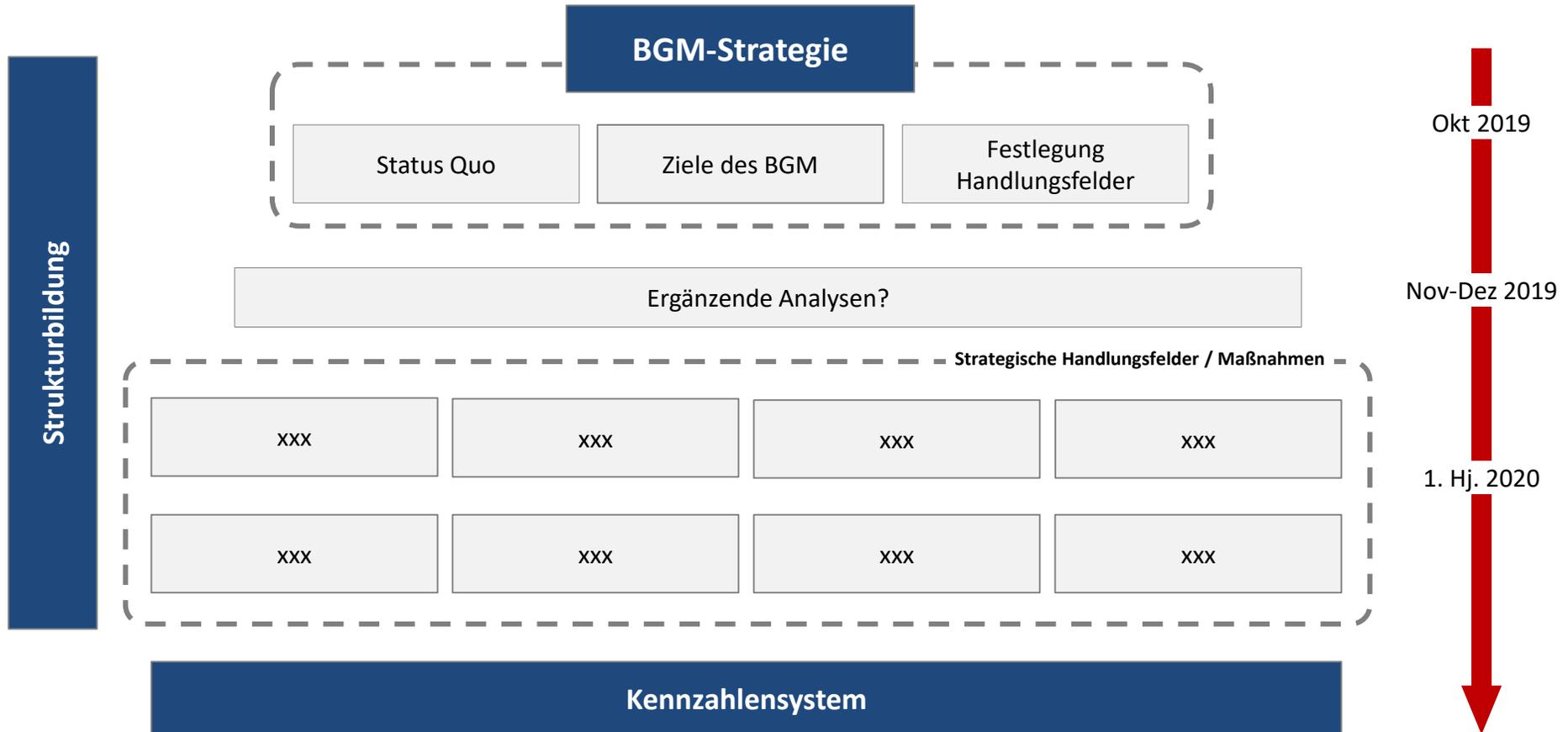
2. Risikobetrachtung Work-Life-Blending
3. Krankenstand

**Benefit zur Arbeitgeberattraktivität &
Gesundheit erhalten**

Einführung Thematik & Maßnahmen



Blueprint für eine BGM-Roadmap



Fazit



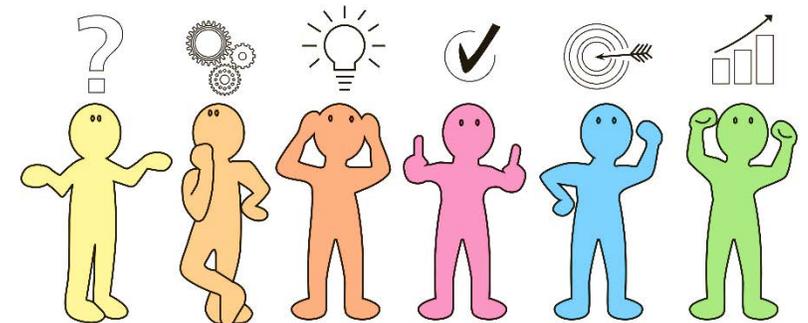
Der Strategietag ermöglicht eine konkretere
Planung des BGM / der BGF



Besseres Verständnis für die Thematik
→ Grundlage für eine nachhaltige Umsetzung



Maßnahmen können bedarfs- und
zielgruppenorientierter geplant werden



Kompetenz- und Qualifikationsanforderung



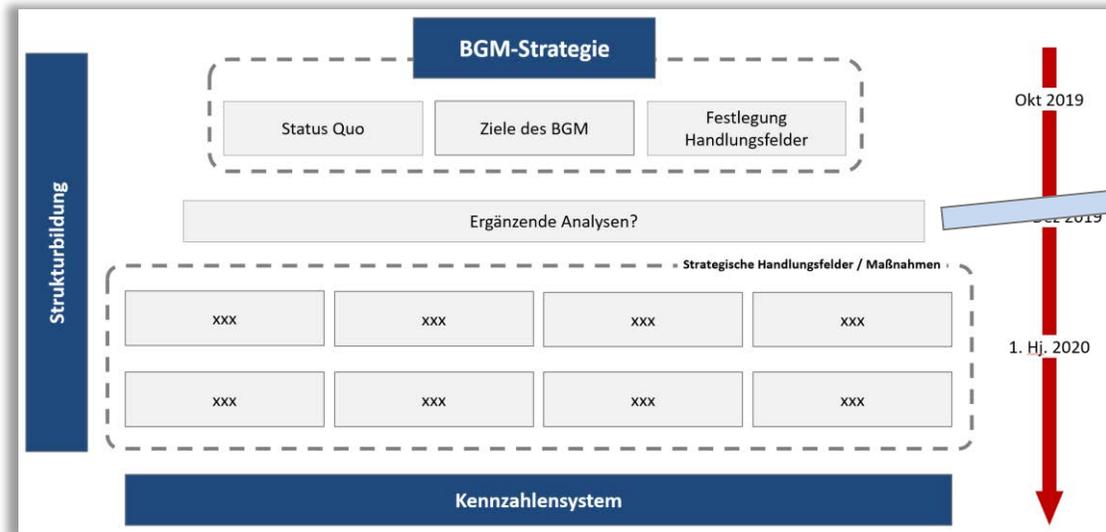
Beratung

- Methodenkompetenz: Präsentation, Moderation, Projektmanagement
- Fachkompetenz BGF / BGM
- Kommunikationskompetenz
- Empathiefähigkeit
- Qualifikationsanforderung des GKV-Leitfaden Prävention, Handlungsfeld **Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** beachten

Psychische sowie physische Belastungen analysieren und Maßnahmen ableiten

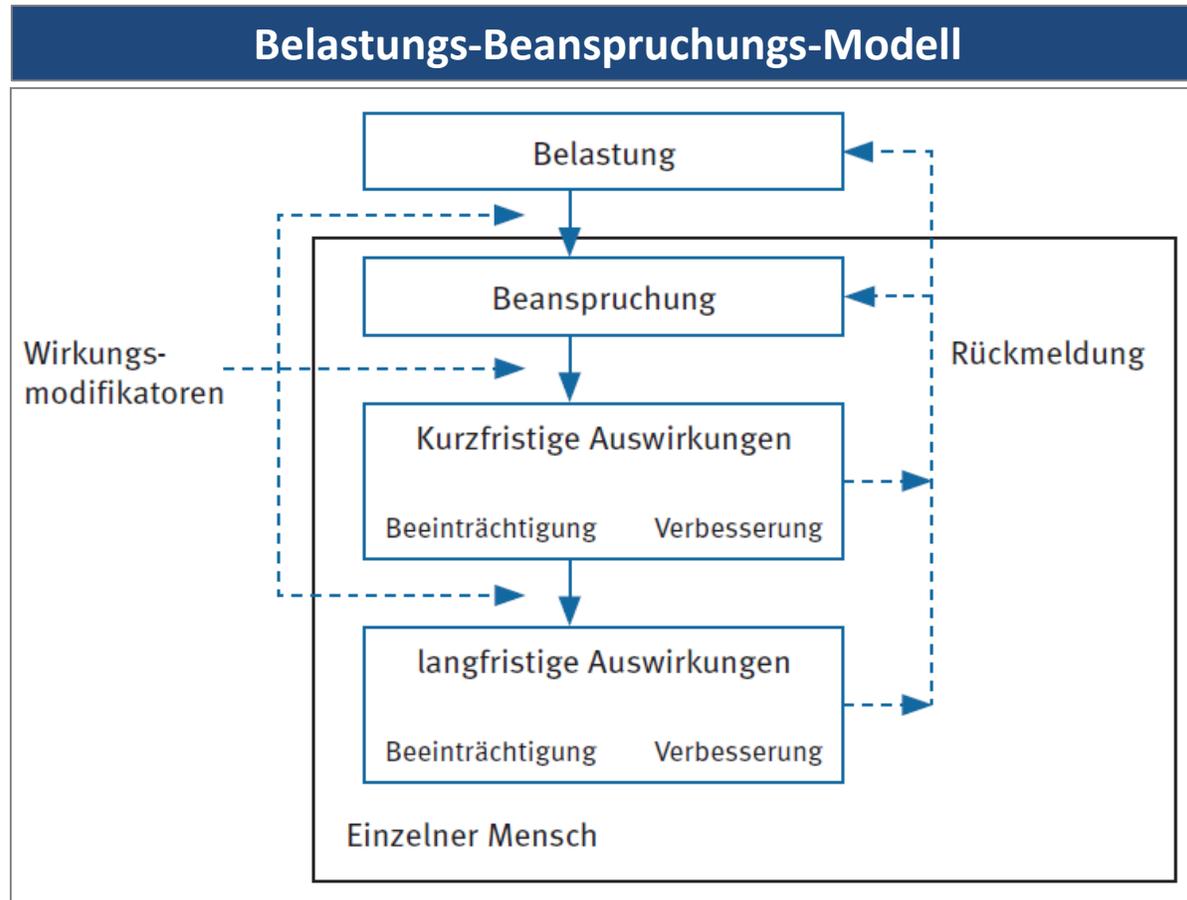
Oliver Walle

Analysen im BGM



- ✓ Ergeben sich ggf. aus den Anforderungen der BGM-Strategie
- ✓ Können Teil eines multimodalen Programms sein
- ✓ Resultieren aus der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Grundlagen zur Analyse



(DIN EN ISO 26800:2011)



**Gemäß § 5 ArbSchG nur
Beurteilung der Belastungen
erforderlich**



**Im BGM auch
Beanspruchungsanalyse
sinnvoll**

Analyse-Ansätze

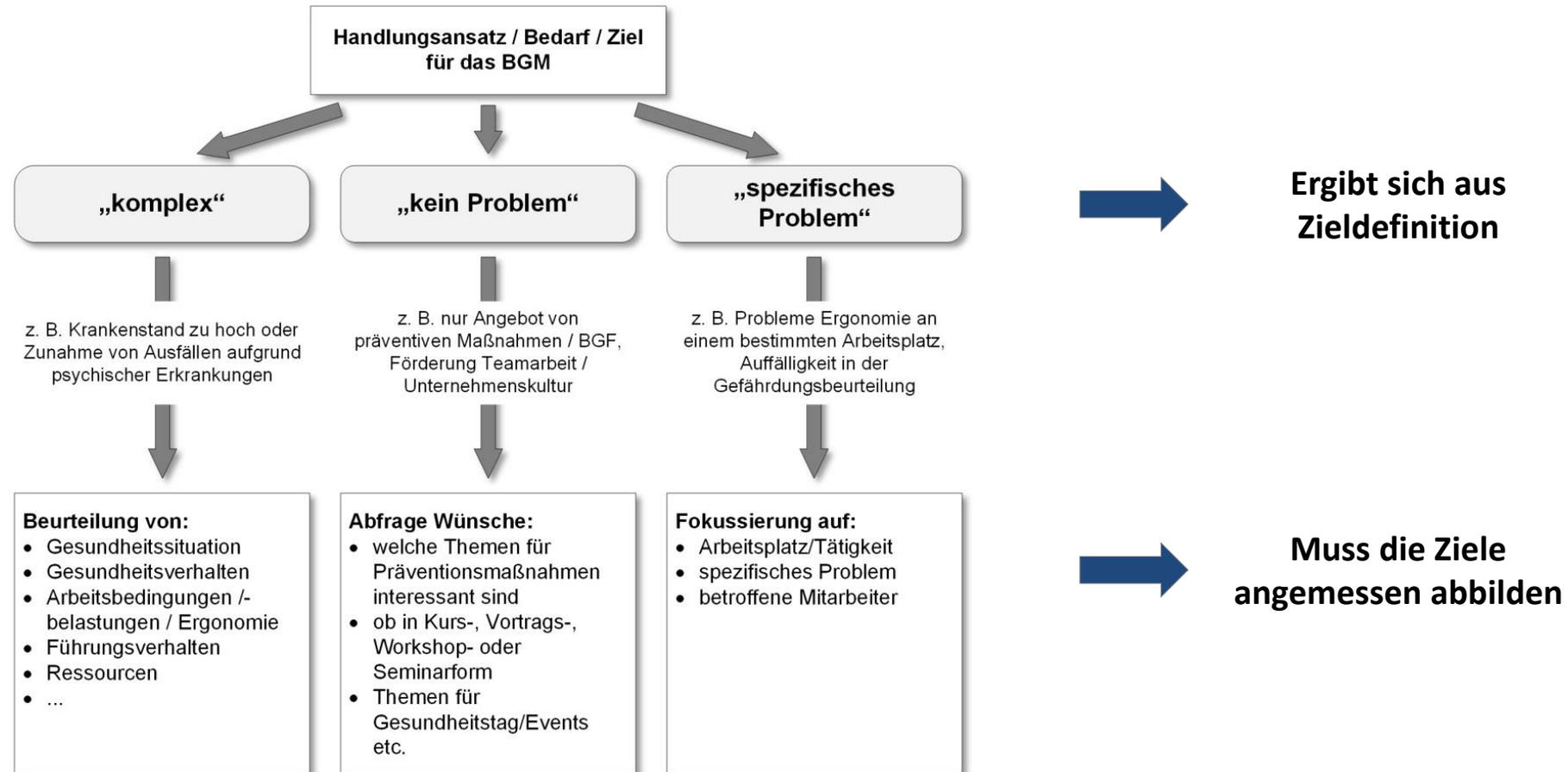
Arbeitsschutz

i.d.R. BGF/BGM

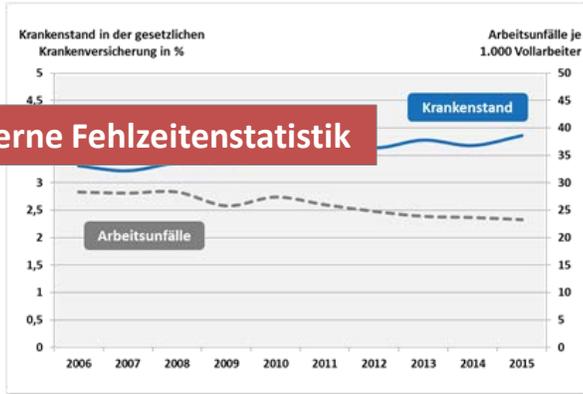
Ansätze	Belastungsanalyse		Beanspruchungsanalyse	
Akteure	„objektiv“ externe Experten	„subjektiv“ Mitarbeiter	„objektiv“ externe Experten	„subjektiv“ Mitarbeiter
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumenten-analyse Arbeitsvorgaben • Beobachtung/-interviews • Grob-/Spezielle-/Experten-Screening-Verfahren (standardisierte arbeitswissenschaftliche Tools, z. B. Leitmerkmalmethoden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbefragungen • Moderierte Gruppen-gespräche / Zirkel 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits-medizinische Untersuchungen • Auswertung statistischer Daten (Routinedaten Unternehmen) • Auswertung Gesundheitsberic hte der Kassen • Risikoscreening/ med. Check-ups • Motorische/ physiologische Leistungstests 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbefragungen • Einzelgespräche / Interviews

(modifiziert nach LASI LV 28, 2002)

Ausrichtung der Analyse



Analysemethoden und -instrumente



Mitarbeiterbefragung Gesundheit

1. Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand?

sehr gut
 gut
 zufriedenstellend
 weniger gut
 schlecht

2. Wie oft haben Sie die folgenden Beschwerden?

	nie	selten	manchmal	oft	sehr oft
Rückenschmerzen	<input type="radio"/>				
Magenschmerzen/Sodbrennen	<input type="radio"/>				
Verdauungsstörungen (Verstopfung/Durchfall)	<input type="radio"/>				
Appetitlosigkeit/Übelkeit	<input type="radio"/>				
Kreislaufstörungen, Herzbeschwerden	<input type="radio"/>				
Nervosität, Unruhe	<input type="radio"/>				
Reizbarkeit	<input type="radio"/>				
Schlafstörungen	<input type="radio"/>				
Kopfschmerzen	<input type="radio"/>				
Verspannungen/Verkrampfungen	<input type="radio"/>				
Atembeschwerden	<input type="radio"/>				
Reizung der Augen	<input type="radio"/>				
Hautprobleme (Jucken, trockene Hautstellen, Ekzeme)	<input type="radio"/>				
Müdigkeit, Abgeschlagenheit	<input type="radio"/>				
Mühsamkeit/Traurigkeit/Bedrückung	<input type="radio"/>				

3. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit allgemein?

außer-ordentlich zufrieden
 Sehr zufrieden
 ziemlich zufrieden
 teils - teils
 ziemlich unzufrieden
 sehr unzufrieden
 außer-ordentlich unzufrieden

Befragung



Krankenkasse

**Gesundheitsbericht
Kasse**

Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten
2014-2018

Praxisbeispiel 1

Ergonomie- und Haltungsanalyse



1. Fokus: Haltung

- Sind Fehlhaltungen zu erkennen?
- Welche Gesundheitsgefährdungen / Verletzungen sind möglich?

2. Fokus: Ergonomie

- Führt die Arbeitsplatzgestaltung und Anordnung der Arbeitsmittel/Waren zu einer Zwangshaltung?
- Welche Lösungen sind vorstellbar?

Praxisbeispiel 2

Ergonomie- und Haltungsanalyse

1. Fokus: Haltung

- Sind Fehlhaltungen zu erkennen?
- Welche Gesundheitsgefährdungen / Verletzungen sind möglich?

2. Fokus: Ergonomie

- Führt die Arbeitsplatzgestaltung und Anordnung der Arbeitsmittel/Waren zu einer Zwangshaltung?
- Welche Lösungen sind vorstellbar?

Praxisbeispiel 3

Ergonomie- und Haltungsanalyse

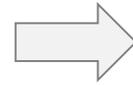
1. Fokus: Haltung

- Sind Fehlhaltungen zu erkennen?
- Welche Gesundheitsgefährdungen / Verletzungen sind möglich?

2. Fokus: Ergonomie

- Führt die Arbeitsplatzgestaltung und Anordnung der Arbeitsmittel zu einer Zwangshaltung?
- Welche Lösungen sind vorstellbar?

Ableitung Maßnahmen



Ergonomieoptimierung

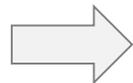


Arbeitsplatznahe Maßnahme

Was schlagen Sie vor?



Maßnahmen außerhalb Betrieb



Maßnahmen in Trainingsräumen im Betrieb

Analyse psychischer Belastungen

Relevanz

„Bei den heute dominierenden Gesundheitsproblemen der Erwerbstätigen – gemessen an den Indikatoren Behandlungskosten, Arbeitsunfähigkeit, Frühberentung und Sterblichkeit – handelt es sich vor allem um Erkrankungen des Muskel-Skelett-, des Kreislauf- und des Verdauungssystems **sowie in zunehmendem Maße um psychische und Verhaltensstörungen. An der Entstehung sowie Chronifizierung dieser Erkrankungen sind Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, private Lebensumstände sowie persönliche Lebensgewohnheiten in unterschiedlichem Maße beteiligt.**“

(GKV-Leitfaden Prävention, 2018, S. 92)

Neben zahlreichen Zielen auch die gesundheitsbezogenen ...

- **Schutz und Stärkung des Muskel-Skelett-Systems**
- **Schutz und Stärkung der psychischen Gesundheit**

(GKV-Leitfaden Prävention, 2018, S. 16, 17-18)



© BSA/DHFG

Methoden der Analyse

Schriftliche anonyme Mitarbeiterbefragung

- In Papierform oder Onlinebefragung
- Orientierende, Screening- oder Expertenverfahren
- Bewertung von Belastungen und Beanspruchungen möglich
- Zur schnellen Erfassung aller Arbeitsbereiche / Beschäftigten geeignet
- Erfüllung Gefährdungsbeurteilung mit allgemeiner Gesundheitsbefragung im Rahmen des BGM möglich

Checklistenbasierte Beobachtung

- Objektive, von Experten durchgeführte Belastungsbewertung
- Checklisten unterstützen bei der Merkmalsprüfung
- i.d.R. orientierende und Screeningverfahren

Moderierte Gruppengespräche

- Subjektive, durch Mitarbeiter und Führungskräfte bewertete Arbeitssituationen
- Grundsätzlich Belastungsbewertung, negative Beanspruchungsfolgen können durch Teilnehmer freiwillig genannt werden
- Hoher Praxisbezug
- Direkte Lösungsfindung möglich

Maßnahmenableitung „psychosoziale Gesundheit“

Analyseergebnis

Verhaltensprävention

- ✓ Workshops individuelles Stressmanagement
- ✓ Entspannungskurse
- ✓ Coaching
- ✓ Gesund Führen

Verhältnisprävention

- ✓ Strukturelles Stressmanagement
- ✓ Optimierung Arbeitstätigkeit, Umgebungsbedingungen und Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeitmodelle)
- ✓ Leitlinien Führung und Miteinander



Auswahl Analyse und mögliche Maßnahmen

Industrieunternehmen

- Saarland
- 800 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 47 Jahre
- Gesamtkrankenstand 7,2 %
- AU direkter Bereich: 9,2%
- AU indirekter Bereich: 3,4%

1. Krankenstand

2. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
3. Fachkräftemangel

Fehlzeitenmanagement &
Arbeitsfähigkeit wiederherstellen / fördern



Aufgabe

- Welche Methode zur Analyse der psychischen Belastungen schlagen Sie vor? Begründen Sie Ihren Vorschlag.
- Welche Maßnahmen bieten Sie bereits heute schon zum Erhalt und Förderung der psychosozialen Gesundheit an?



IT-Dienstleister

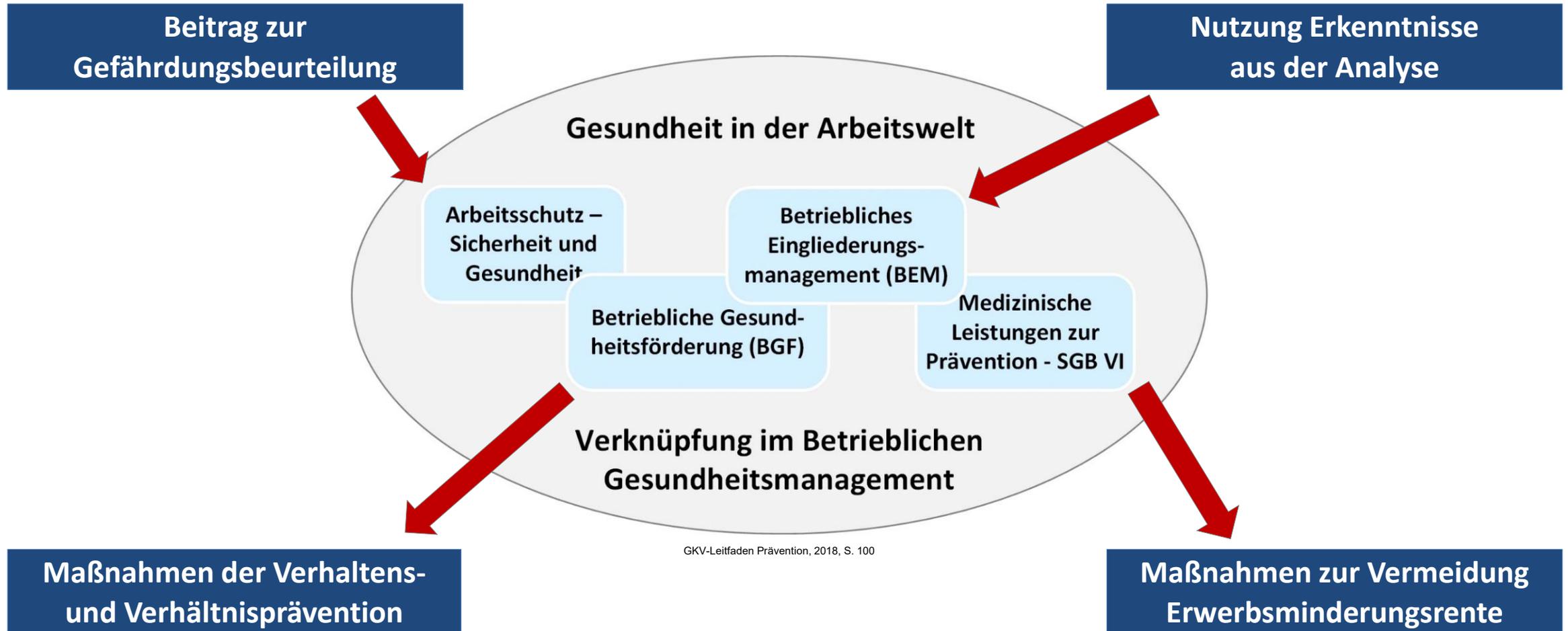
- Baden-Württemberg
- 500 Beschäftigte
- Durchschnittsalter 43 Jahre
- Gesamtkrankenstand 3,9 %

1. Fachkräftemangel

2. Risikobetrachtung Work-Life-Blending
3. Krankenstand

Benefit zur Arbeitgeberattraktivität &
Gesundheit erhalten

Fazit Analyse und Maßnahmen



GKV-Leitfaden Prävention, 2018, S. 100

Kompetenz- und Qualifikationsanforderung

Analyse

- Methodenkompetenz: Verfahrensübersicht, Durchführung und Auswertung
- Moderationskompetenz

Maßnahmen

- Fachkompetenz Beratung → Qualifikationsanforderung des GKV-Leitfaden Prävention, Handlungsfeld **Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** beachten
- Fachkompetenz Maßnahmen → Qualifikationsanforderung des GKV-Leitfaden Prävention, Handlungsfeld **Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil** beachten
- Fähigkeit, andere zu begeistern
- Empathiefähigkeit
- Kreativität



Kennzahlen für Firmenfitness, Präventionsprogramme etc. finden und den Erfolg messbar machen

Oliver Walle

Erfolgsmessung eines BGM

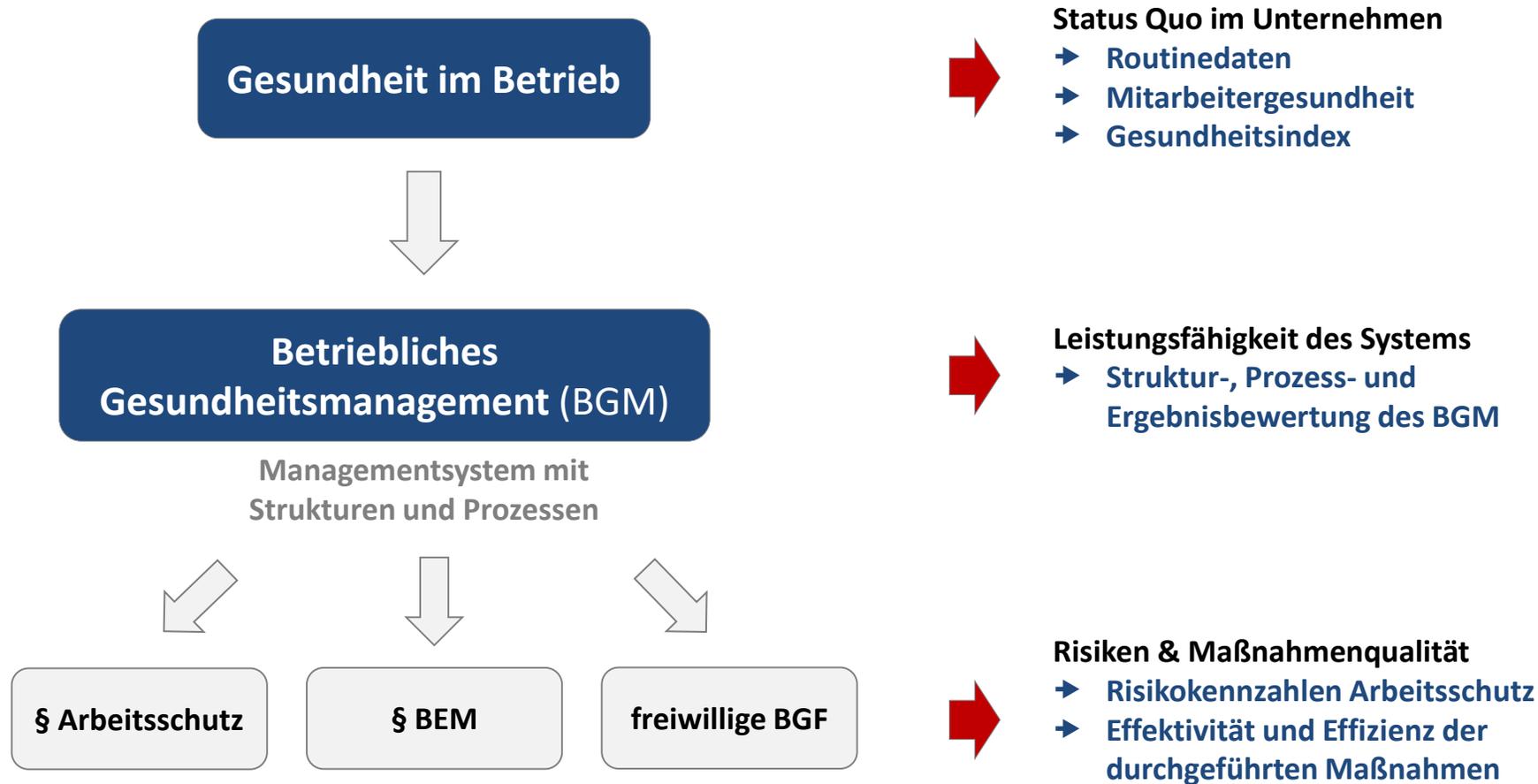
*„Was man nicht messen kann,
kann man nicht lenken.“*

Peter F. Drucker (†11.11.2005)
Ökonom, Pionier der modernen Managementlehre

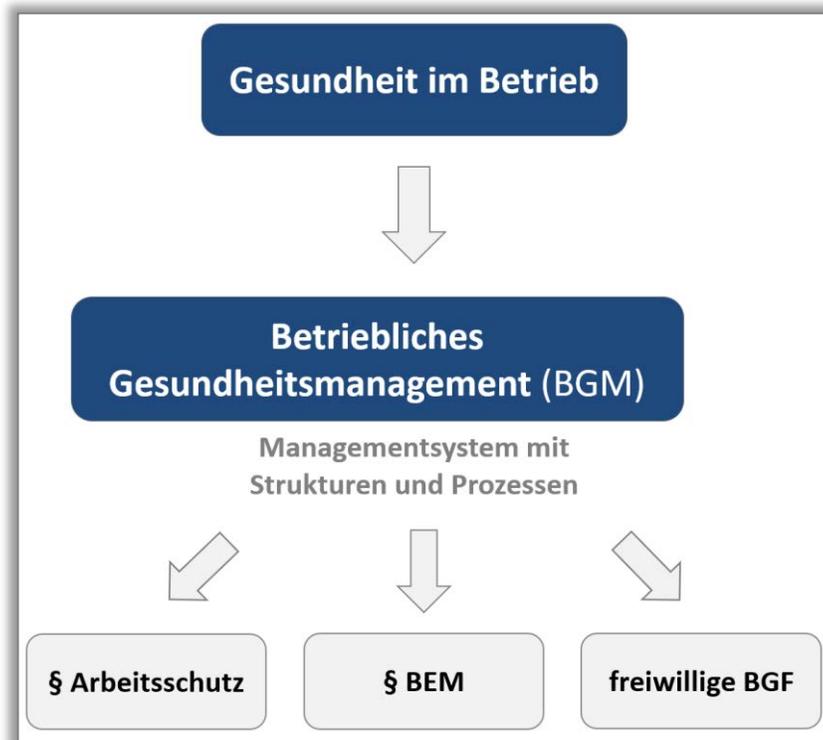


Geeignete Kennzahlen zur
Planung , Steuerung und Kontrolle

Gliederung von Kennzahlen

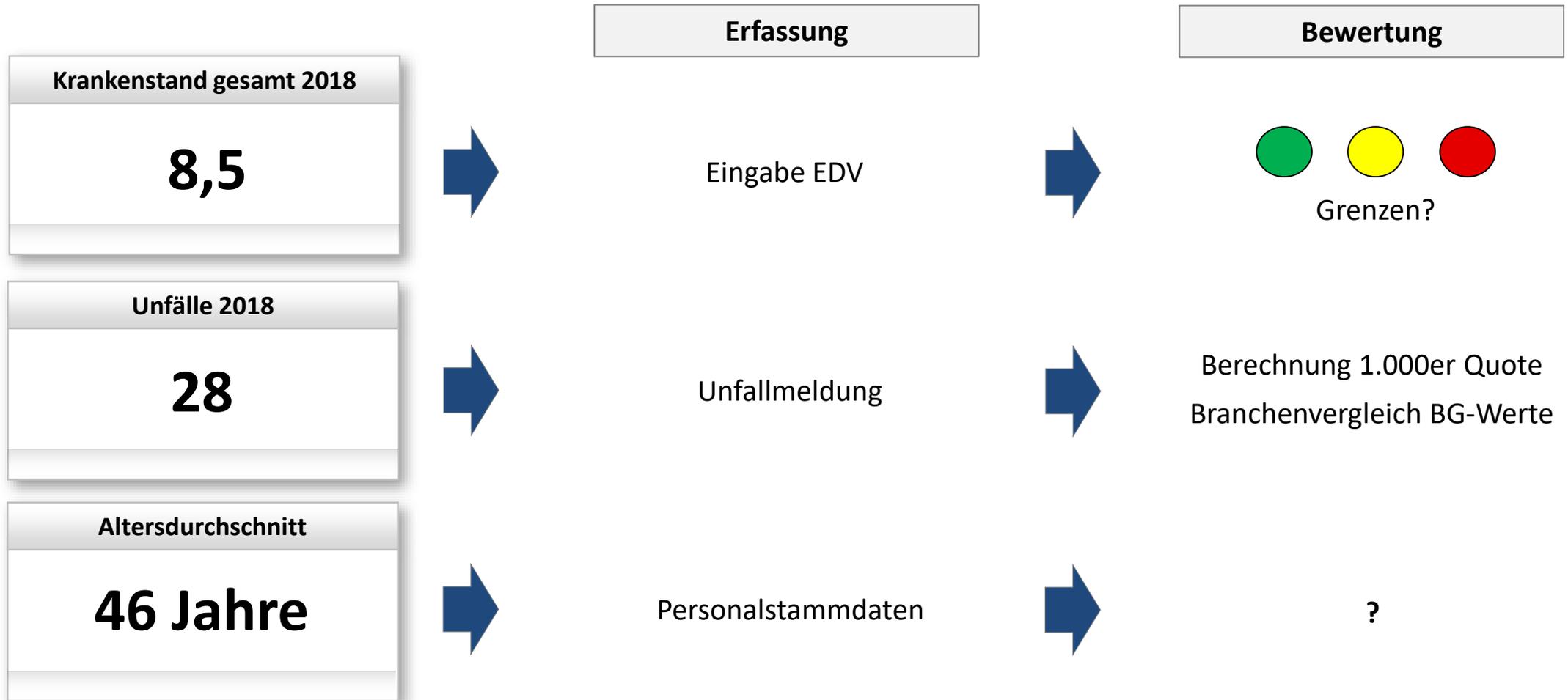


Beispiele von Kennzahlen

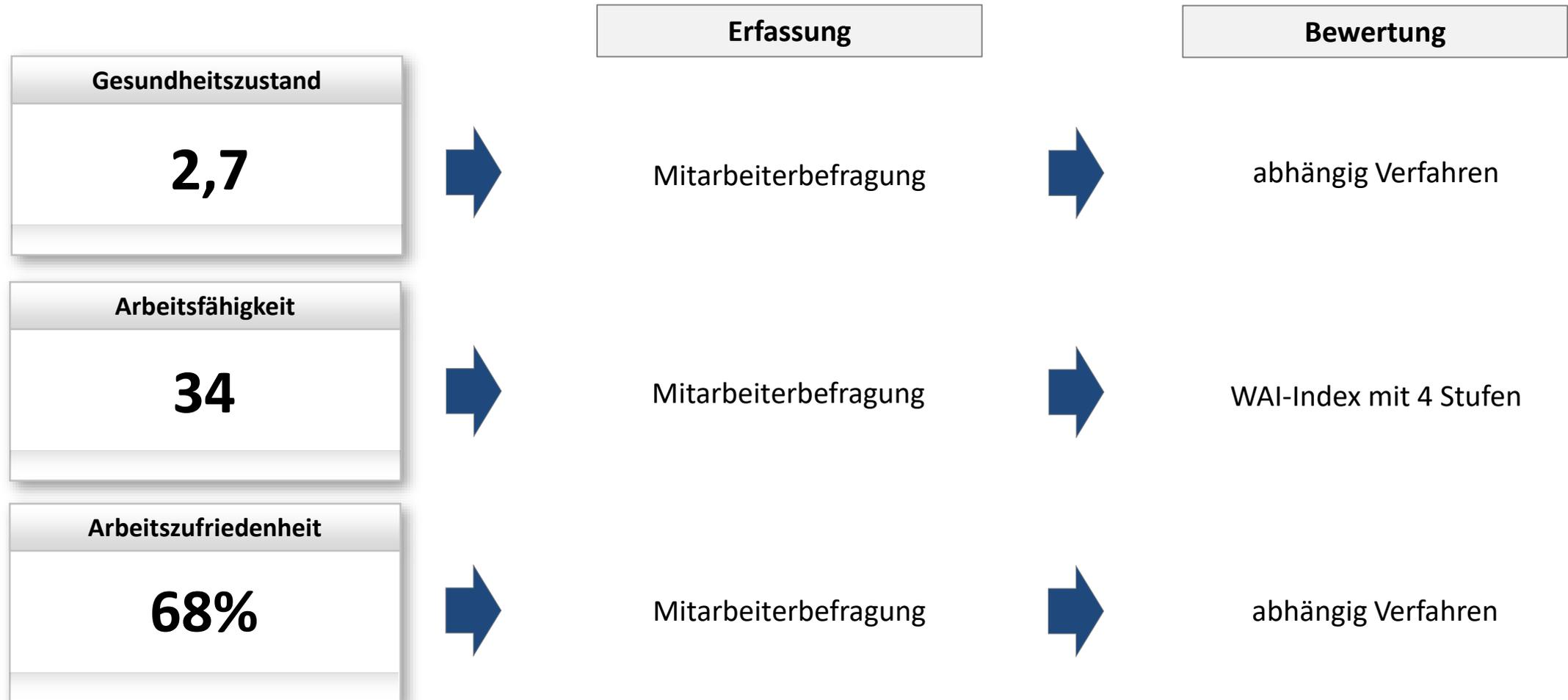


- Krankenstand
 - Unfälle
 - Fluktuation
 - Diagnosen (GB Krankenkassen)
 - Arbeitsfähigkeit/WAI
 - Befragungsergebnisse (u.a. Beschwerden, Zufriedenheit, Präsentismus)
 - Gesundheitsindex
-
- Soll-Ist-Vergleich BGM-Kriterien bzw. Erfüllungsgrad („Bewertungsindex“ → BGM Store Check)
-
- **Teilnahmequoten BGF** und BEM
 - Arbeitsbedingungen / Belastungen (inkl. psychische Belastung & Führung)
 - **Leitmerkmale**, Nohl-Wert & weitere **Ergonomiekennzahlen**
 - Inanspruchnahme Arbeitsmedizin & psychosoziale Beratung/EAP
 - Effekte von Maßnahmen

Erfassung und Bewertung von Kennzahlen



Erfassung und Bewertung von Kennzahlen



Maßnahmen Prävention und Gesundheitsförderung



Primäre Effekte

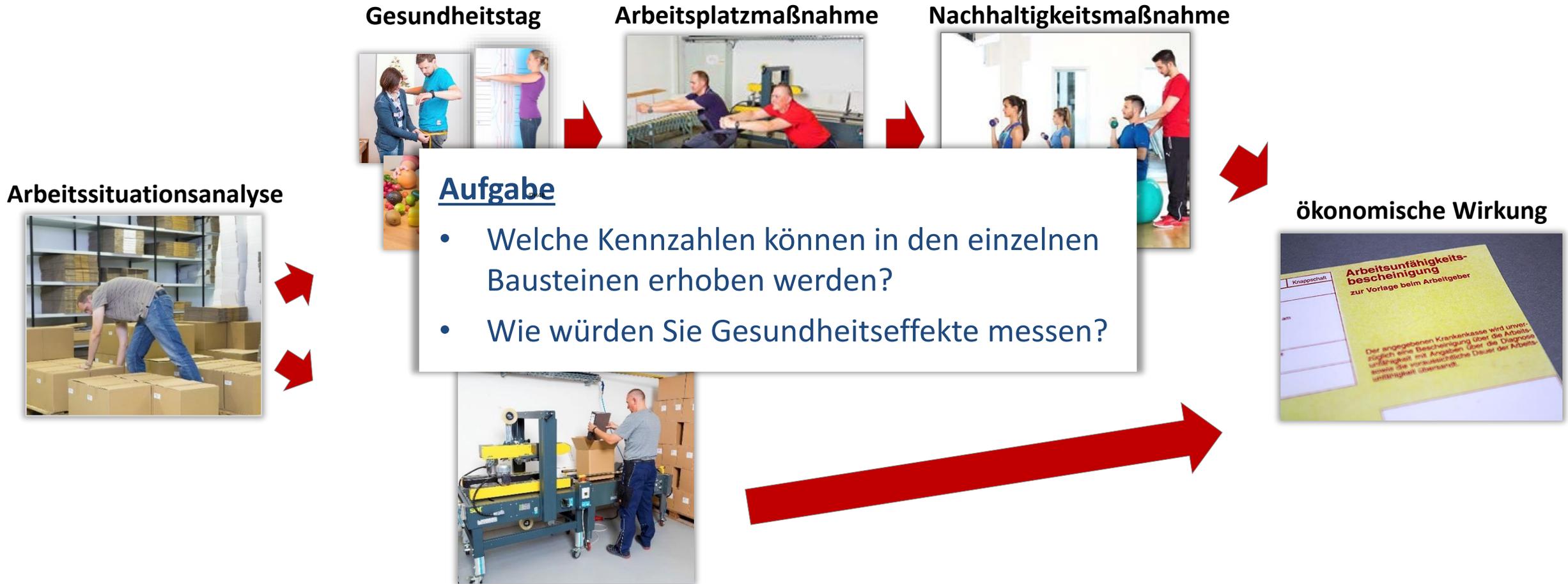
- Information (Gesundheitswissen)?
- Sensibilisierung?
- Vermeidung Fehlhaltungen?
- Erlernen gesundheitsförderlicher Verhaltensweise?
- Trainingseffekte?
- Gesundheitsverbesserungen?



Kennzahlen



Wirkungskette multimodales Programm



Kennzahlen in den Bausteinen



Maßnahmenklassifizierung

Stufe 1



Vorträge, Aktionen
& Events



Rückencoaching am
Arbeitsplatz



Teilnahmequote?

Stufe 2



Präventionskurse



Teilnahmequote?

Stufe 3



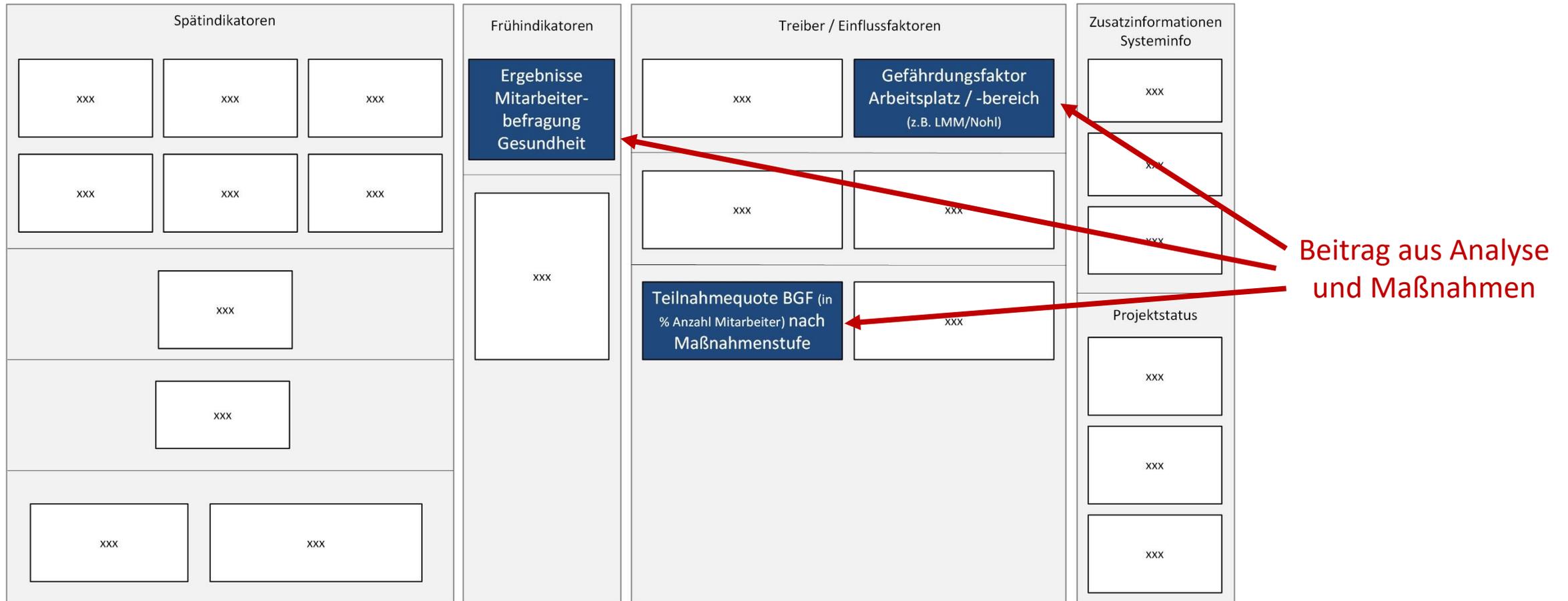
Langfristiges Training
Physiotherapie



Teilnahmequote?

Überführung in das BGM-Kennzahlensystem

BGM Kennzahlensystem



Kompetenz- und Qualifikationsanforderung

Kennzahlenerhebung

- Methodenkompetenz: Erfassung und Bewertung von Gesundheitsindikatoren und Kennzahlen der Akzeptanz
- Fachkompetenz BGF / BGM

Beratung für Eingabe Kennzahlensystem

- Fachkompetenz Darstellung Wirkungskette: Risiken für Unternehmen, Maßnahmen, Ziele, Zielindikatoren, Kennzahlen
- Qualifikationsanforderung des GKV-Leitfaden Prävention, Handlungsfeld **Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** beachten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

IDSSVArbeitgeberverband deutscher
Fitness- und Gesundheits-Anlagen