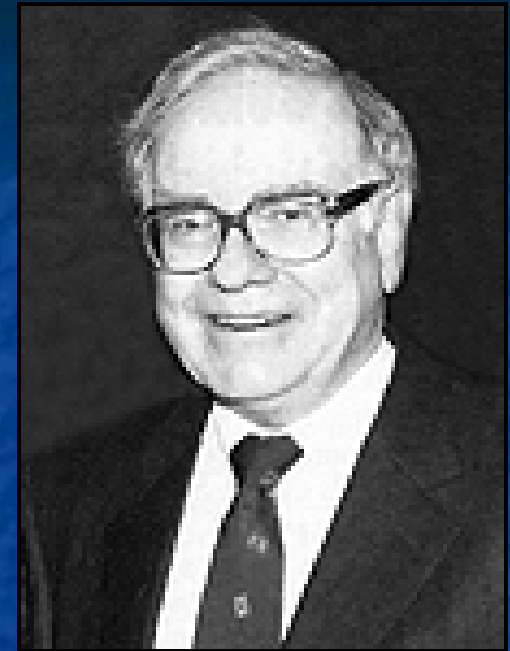


Kosten - Nutzen Rechnung der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Prof. Dr. G. Huber
Institut für Sportwissenschaft
der Universität Heidelberg

"There's no question that workplace wellness is worth it. The only question is whether you're going to do it today or tomorrow. If you keep saying you're going to do it tomorrow, you'll never do it. You have to get on it today."



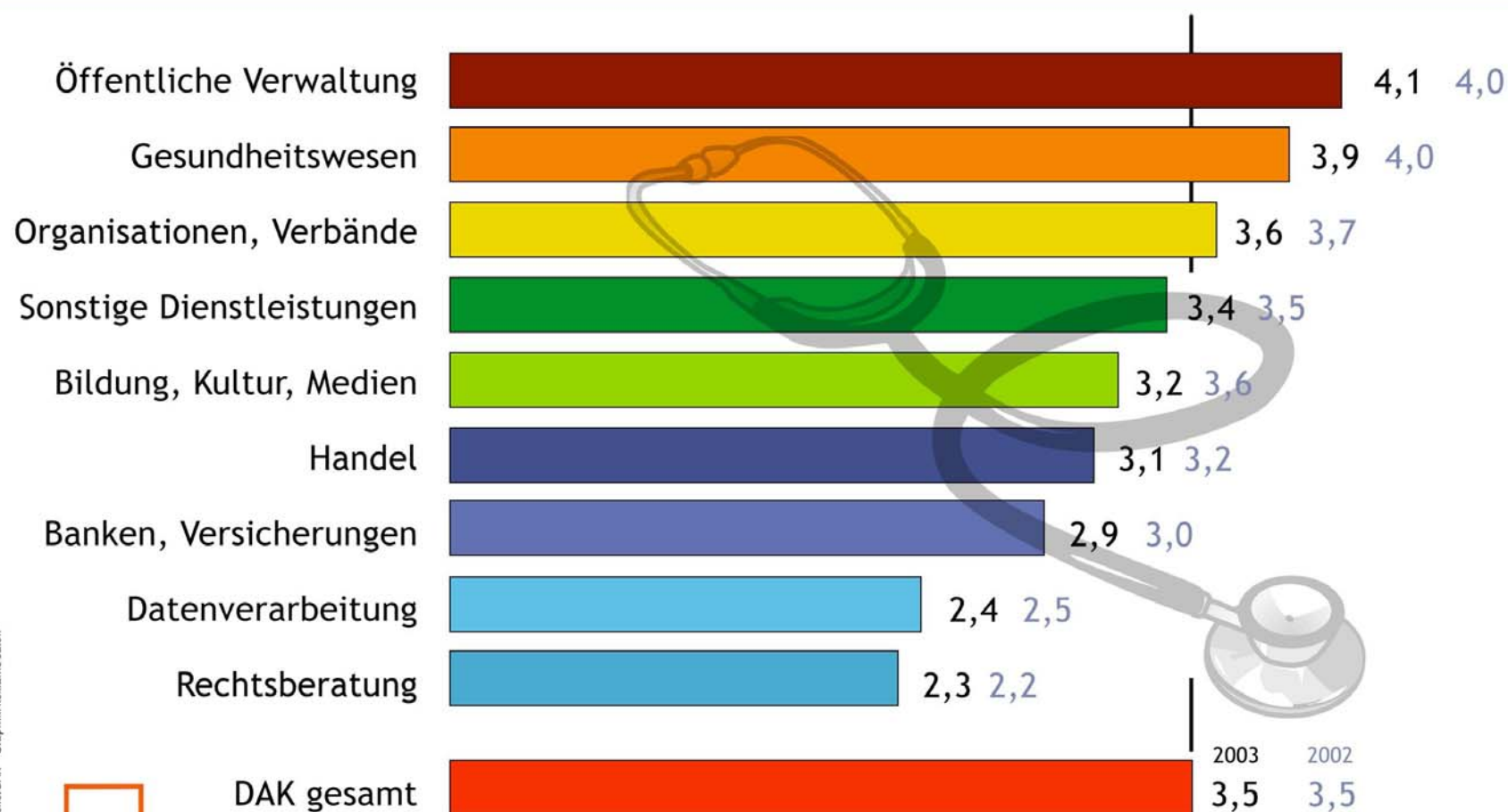
Warren Buffett
Chairman, Berkshire Hathaway

Gliederung



1. Epidemiologische Begründung
2. Ökonomische Evaluation
3. Nutzen und Kosten
4. Beispiel
4. Aging Workforce
5. Weitere Entwicklungen

Krankenstand nach Branchen 2003 in Prozent



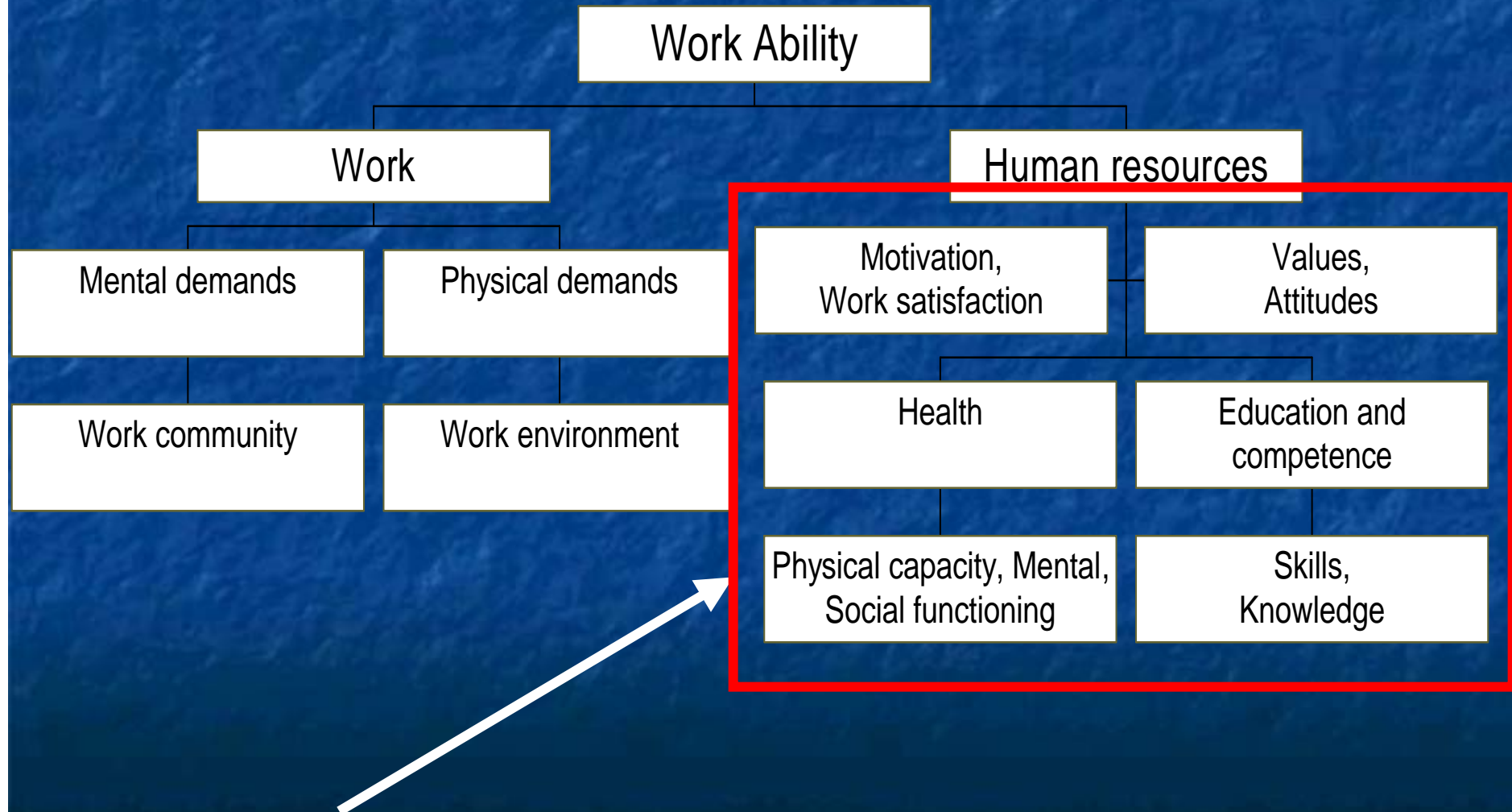
Quelle: DAK Graphik: Reklame Salon



Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2004

Subjektive Einflussfaktoren der "work ability"

(according to J. Ilmarinen, 1999)



“Der Arbeitsplatz ist der wichtigste Ort, um
Gesundheitsförderung zu betreiben!”

(US Gesundheitsministerium Department of Health and Human Services 1996)



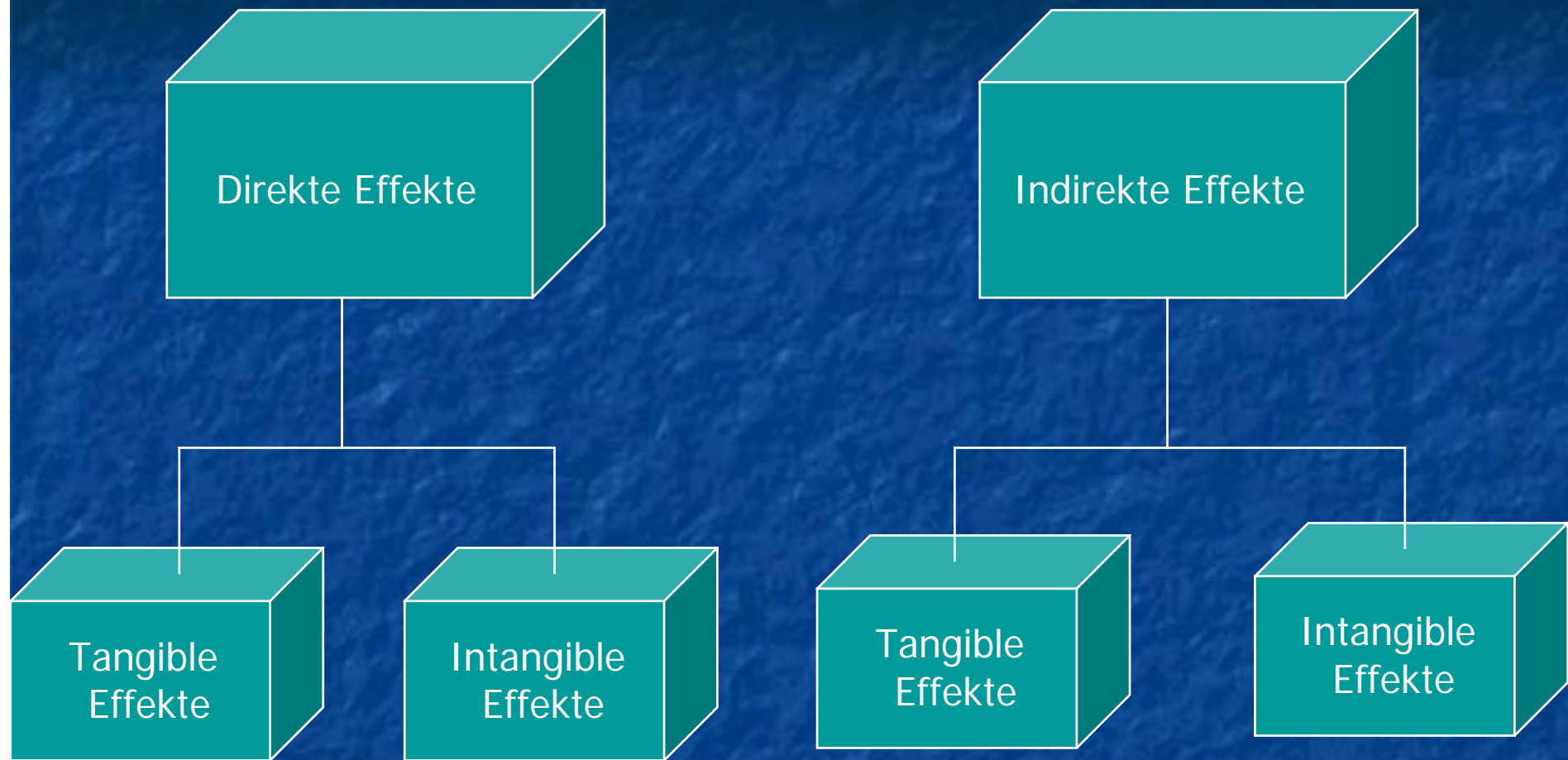
Betriebliche Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmensstrategie

Qualität & Kundenzufriedenheit



Mitarbeiter

Gewinn



Effekte der betrieblichen Gesundheitsförderung

Die ökonomische Evaluation

- Kosten - Minimierungsansätze

Wie läßt sich ein festgelegtes Outcome mit minimalen Kosten erreichen?

- Kosten – Effektivitätsanalyse

Welche Beziehung besteht den erzielten Effekt (in festen Einheiten) und den aufgewendeten Kosten analysiert?

- Kosten – Nutzwertanalyse

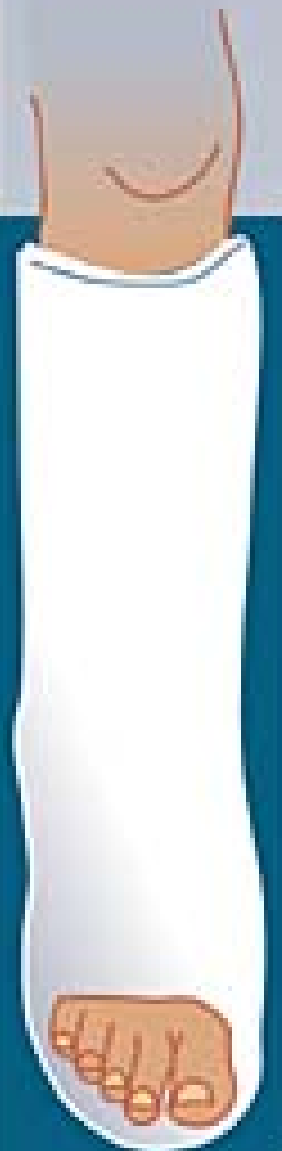
Welche Beziehung besteht zwischen dem gesamten *Outcome* der Intervention (in monetären Einheiten) und den Kosten?

Es gibt kein Standardverfahren zur ökonomischen Evaluation !

Der Milliarden-Ausfall

Ausfallkosten* durch krankheitsbedingte Fehltage
im Jahr 2000 insgesamt 60 Milliarden Euro

davon wegen Krankheiten
in diesen Bereichen:



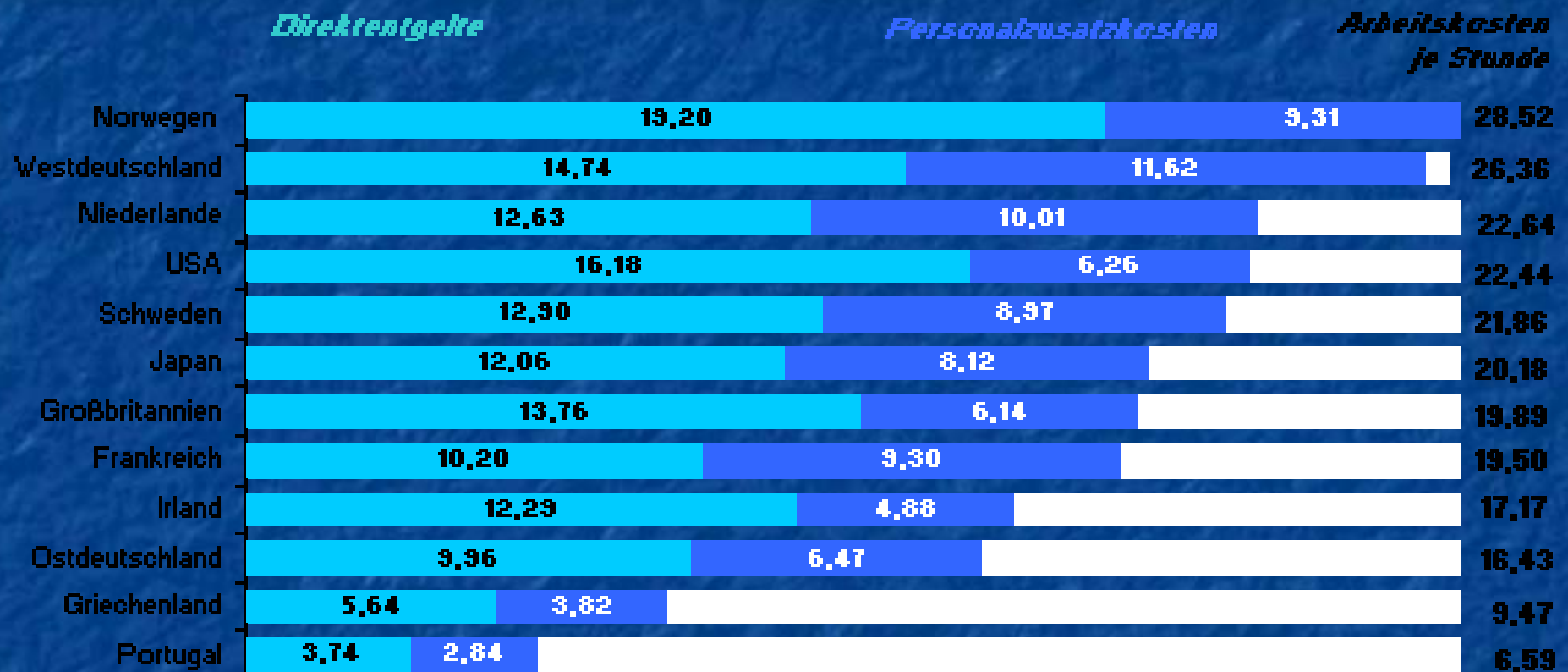
*Ausfall an
Bruttowertschöpfung

Quelle:
Bundesministerium

© Globus



Arbeitskosten* im internationalen Vergleich 2002

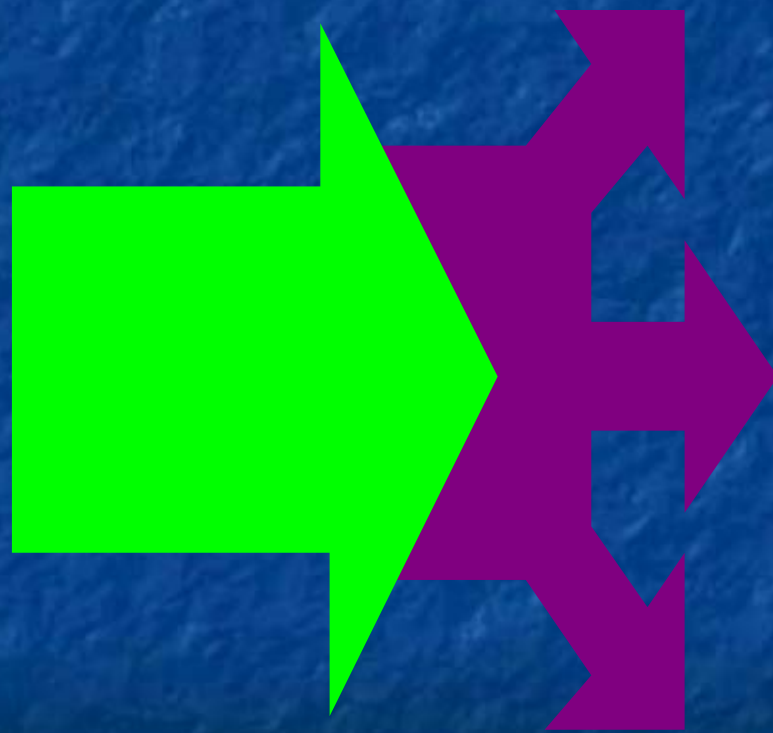


* Verarbeitendes Gewerbe, in EUR

Quelle: Iw Köln nach nationalen Angaben



Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung



Unternehmen

Mitarbeiter

Kostenträger

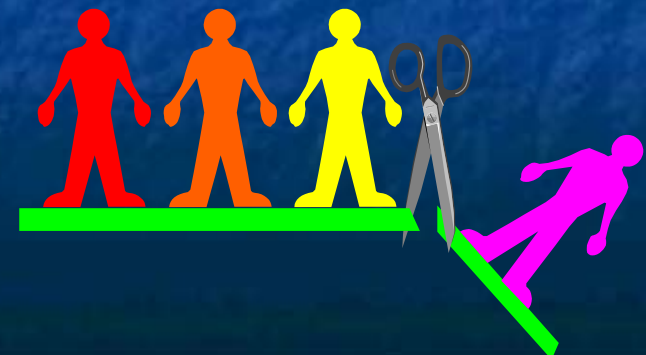
Nutzen für die Mitarbeiter

- einer Reduzierung der Arbeitsbelastung
- einer Reduzierung gesundheitlicher Beschwerden
- einer Steigerung des Wohlbefindens bei der Arbeit
- einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- einer Verbesserung der Lebensqualität
- einer Verbesserung des sozialen Klimas im Betrieb



Nutzen für die Unternehmen

- Senkung der Rate an Arbeitsunfähigkeitstagen
- Senkung der Personalfluktuation
- Verbesserung der Fertigungsqualität und/oder der Dienstleistungsqualität
- Verbesserung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- “Corporate Identity”: Unterstützung eines positiven Bildes des Betriebes



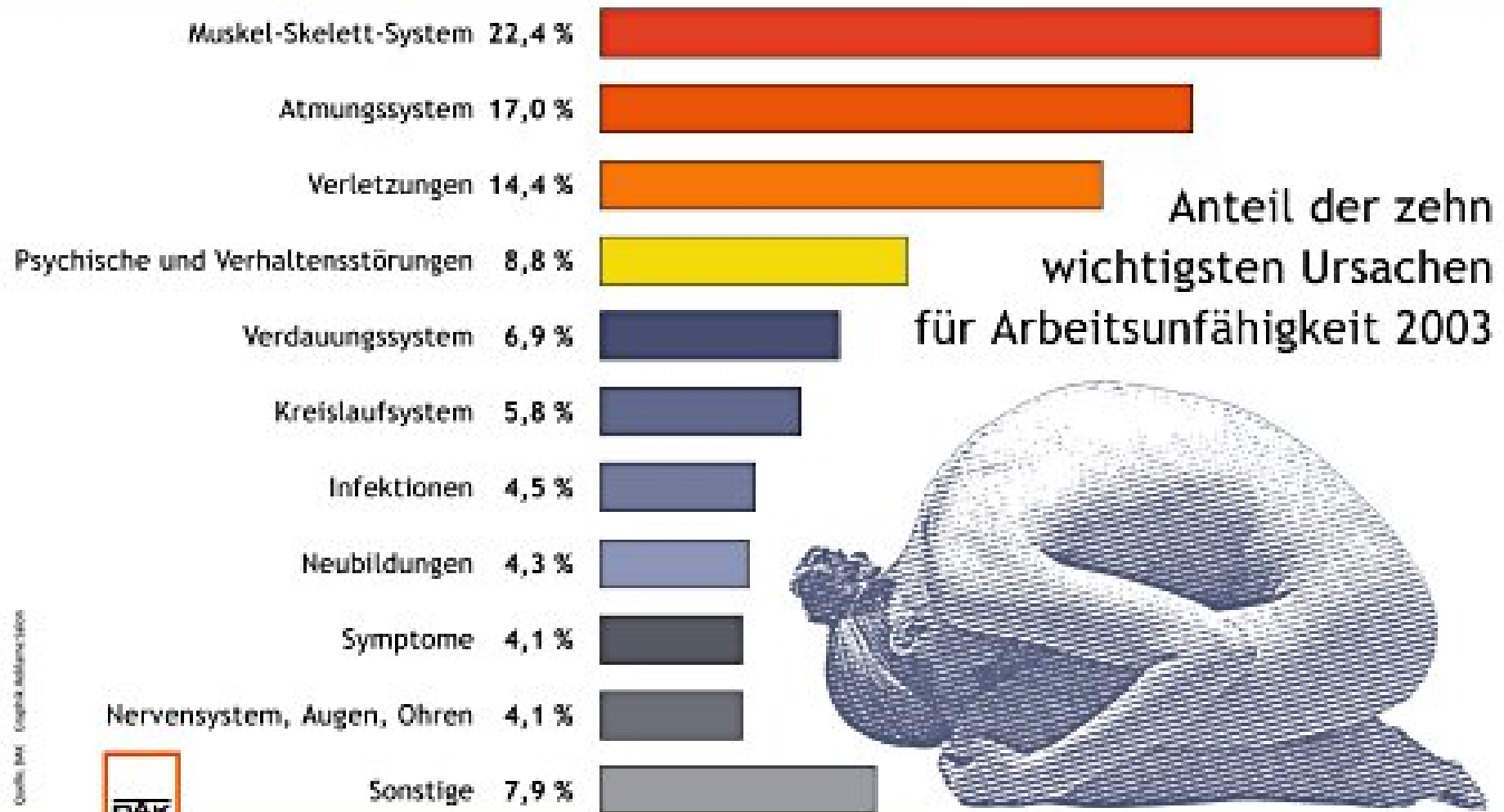
Kosten-Nutzen Effekt der betrieblichen Gesundheitsförderung

Einsparung pro investiertem Dollar:

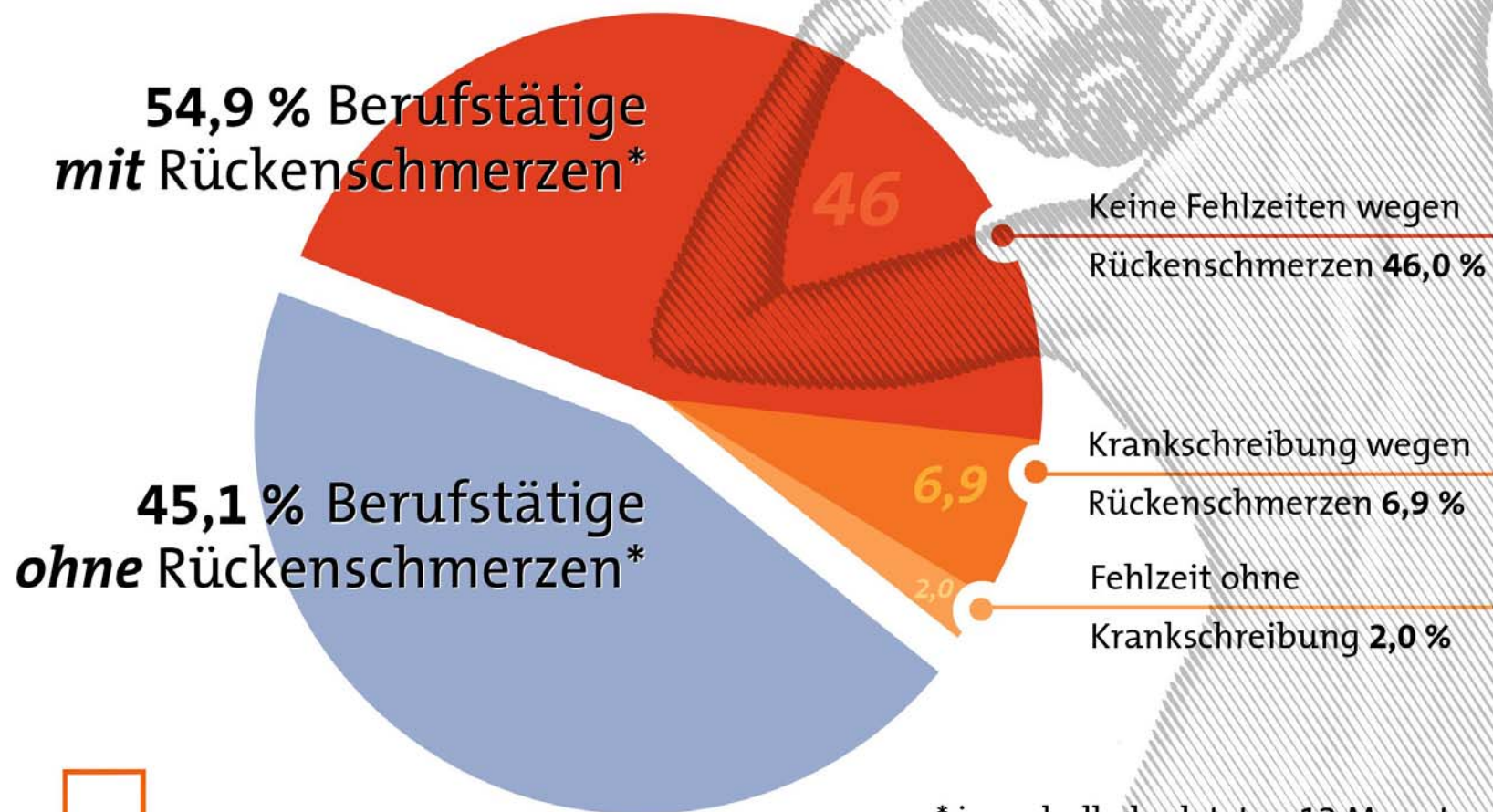
- amerikanische Brauerei COORS \$ 6, 15
- Bank of America \$ 6
- Citibank \$ 4, 56
- Chemieunternehmen DuPont \$ 2, 05
- WeberHaus € 1, 8
-

90 % aller Untersuchungen belegen positive
Kosten - Nutzen Effekte !
Vgl. Pelletier (1999, 2002)

Bewegungsapparat sorgt oft für Stillstand



Berufstätige – trotz Rückenschmerzen zur Arbeit



* innerhalb der letzten 12 Monate

Quelle: DAK Graphik: ReklameSalon



Quelle: DAK Gesundheitsreport 2003

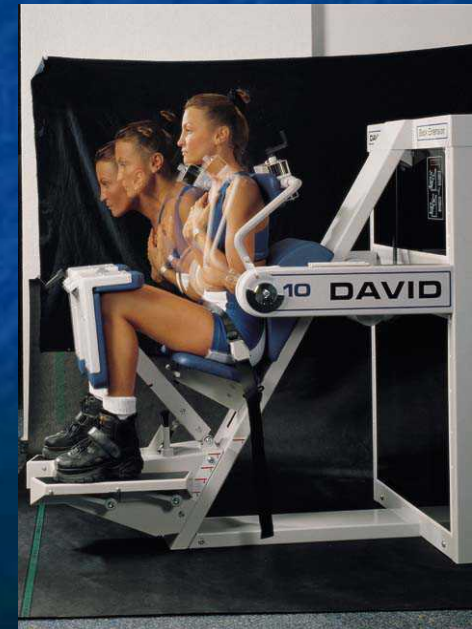
4. Ein Beispiel

Evaluation des Projektes Kraftwerk

Ziel: Reduzierung der rückenbedingten AU – Zahlen durch ein spezifisches Kräftigungsprogramm

Evaluationsprojekt untersucht:

- Allokation
- Effekte (Kraft, Funktion, Lebensqualität,
- Kosten-Nutzen Analyse



Ablauf der Kosten - Effektivitätsanalyse



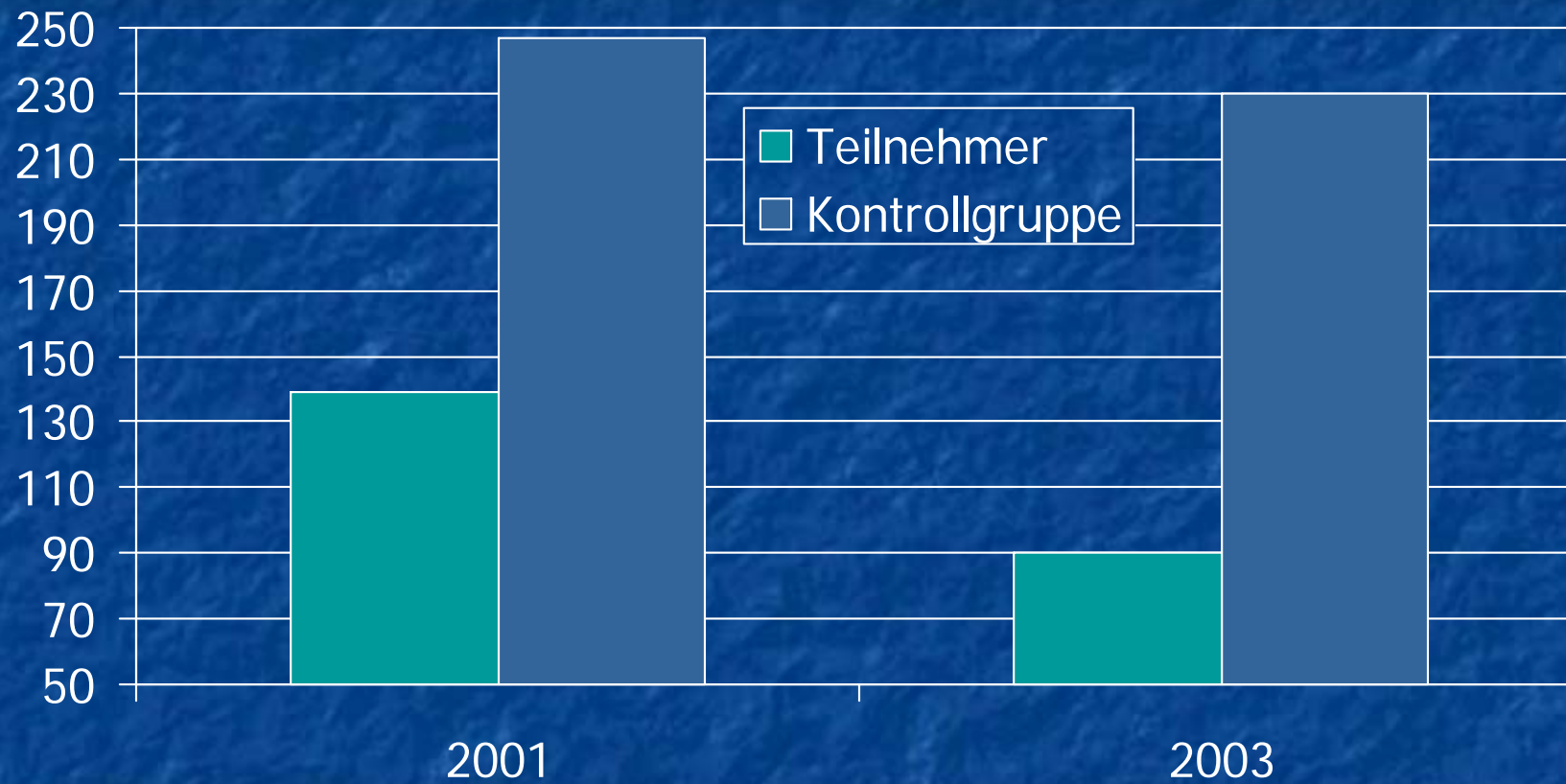
Effekte eines spezifischen Programms LKW Werk in Deutschland (N =1280)

Kraftzuwachs LE	21%
Funktionsverbesserung	ca. 20 %
Reduzierung der AU Tage	38 %

K/N Analyse: schwarze Null bei 1700 TN,
d.h. 20 % der Mitarbeiter

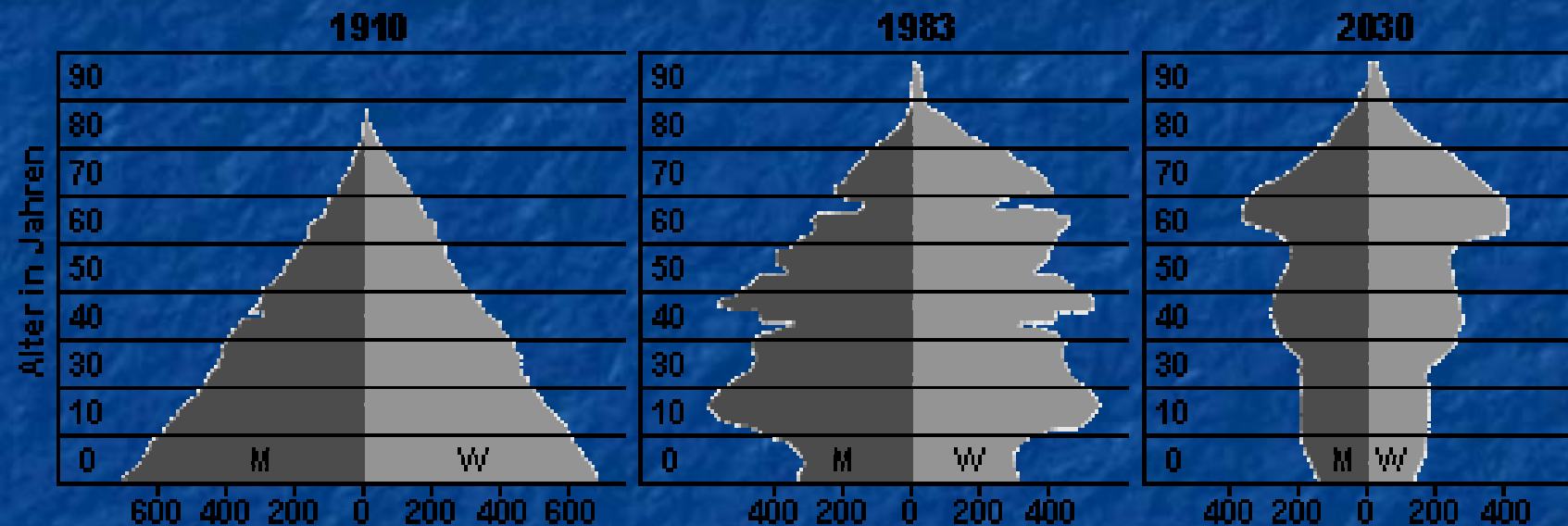
Publikation in Vorbereitung

AU Tage je 100 VJ (ICD 10 M54) in der Teilnehmergruppe und in der Kontrollgruppe (Branche)



Reduzierung der AU Tage um 38% versus Reduzierung um 7%

Die Herausforderung: AGING WORKFORCE



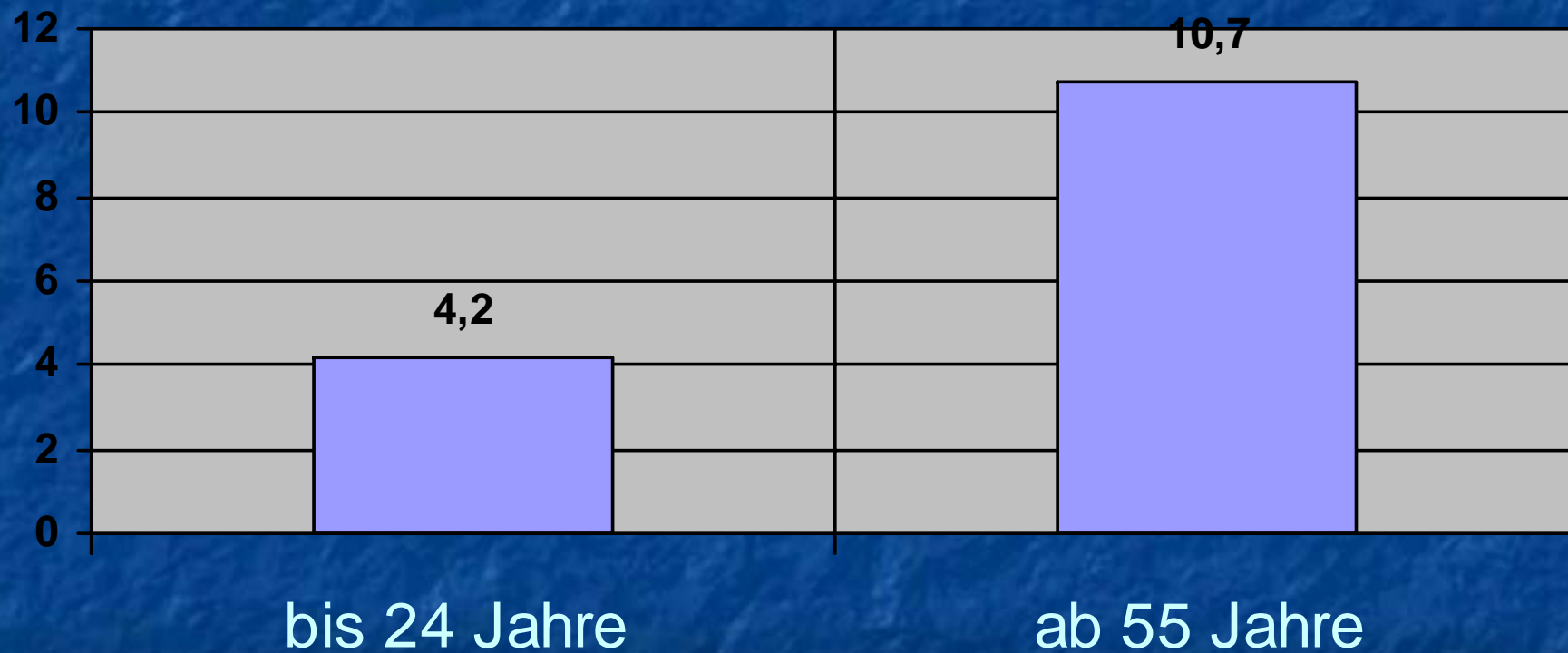
Aging Workforce

- Im Jahre 2009 wird es in Deutschland erstmals mehr Mitarbeiter über 50 Jahren geben, als solche unter 30 Jahren.
- By the end of this decade, the workforce will be older than ever before. Between now and 2020, the number of workers age 55 and over will increase by about 80 percent, to more than 33 million.
(Microsoft: Issues 2004)
- Between 1990 and 2020, the **number of older workers** in Minnesota (those over 45) will increase by 83%, while the number under 45 will decrease.

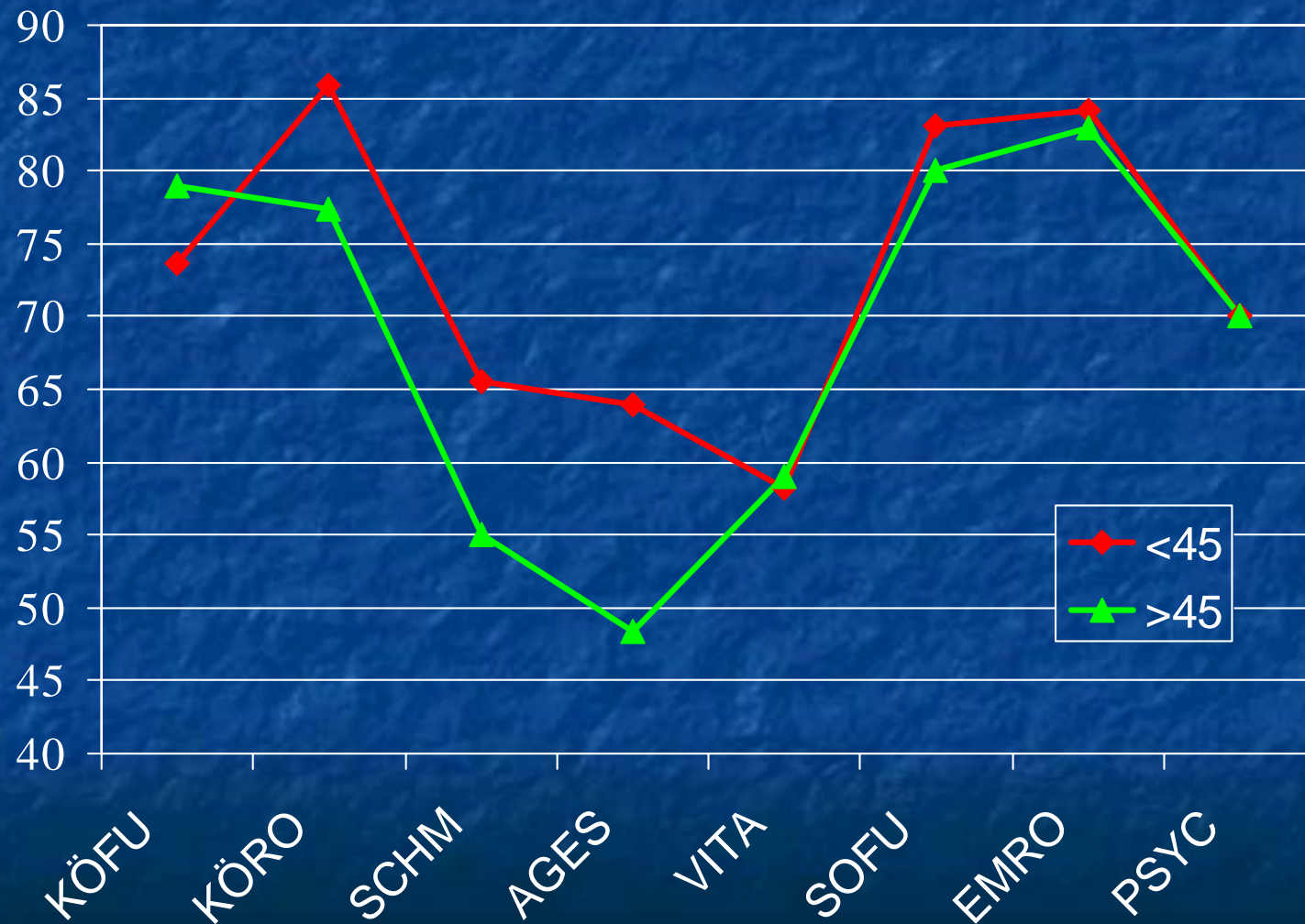


(NIOSH)

Durchschnittlicher Krankenstand in Vergleich der Altersgruppen (Daten AOK Bundesverband 2000)



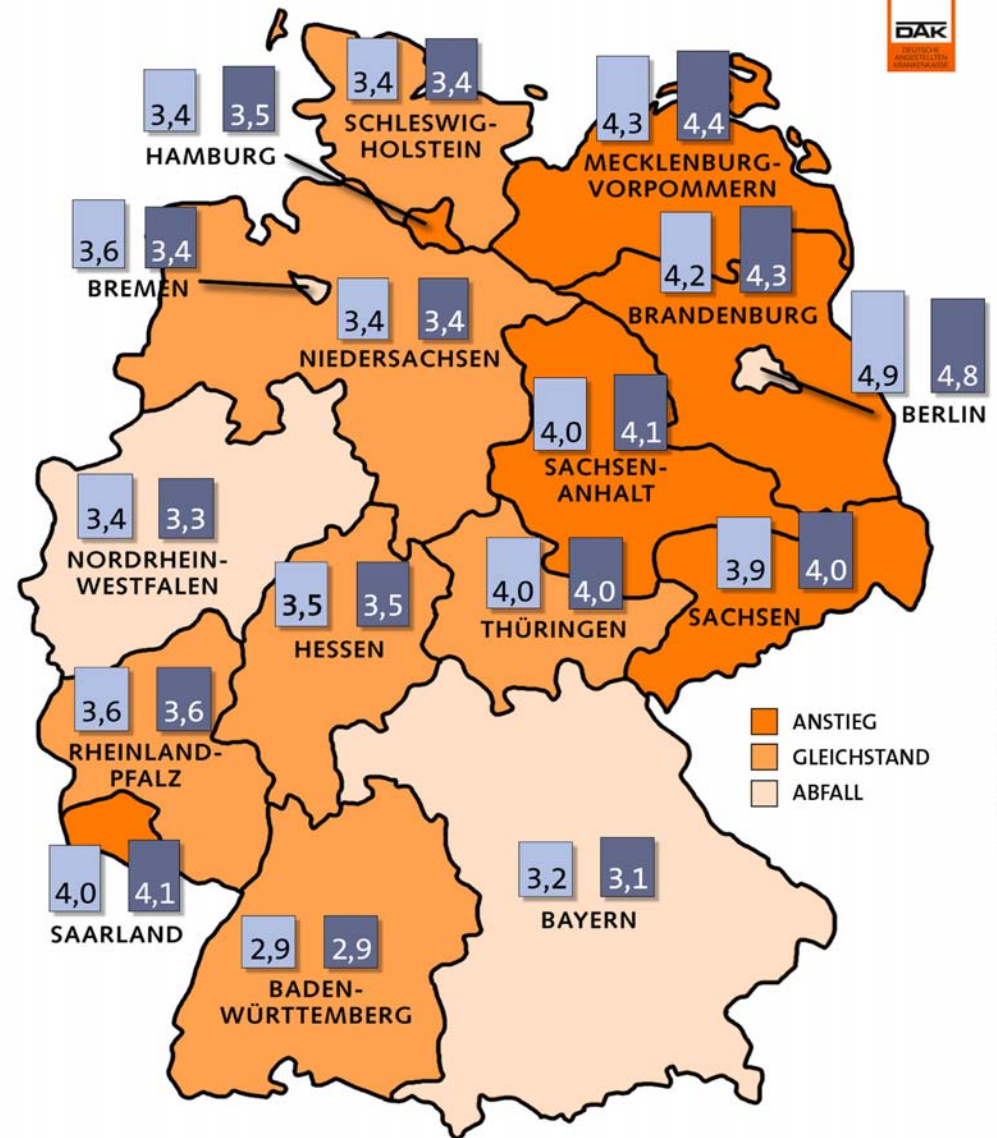
Aging Workforce: Vergleich der jüngeren Teilnehmern (N= 511) mit den älteren Teilnehmern (N= 247)



Konsequenzen aus Kosten-Nutzen Analysen

1. Kosten Nutzen Analysen unverzichtbar für die Emanzipation der BGF
2. Screening, Allokation, Differenzierung
3. Stärkere Einbeziehung von Arbeitsplatz- und Lebensstilbedingungen
4. Qualitätsmanagement und begleitende
5. Umfassende Evaluation

Entwicklung des Krankenstandes 2000 - 2001 nach Bundesländern in Prozent



QUELLE DAK - GRAFIK REKLAME SALON

