

BGM im
internationalen Vergleich:
Wie reagieren multinationale
Unternehmen auf die Krise?

Heidelberger Fachtagung
15. Juli 2009



Die schlechten Nachrichten...



Source: Economist

Die Krise als Chance...

US Rettungsplan

\$1 Millarde für Prävention

„The Healthy Workforce Act“

- Steuergiftschrift für umfassende BGM Programme
- geschätzt: 40.000 neue Jobs
- erreichen 28 million Mitarbeiter in 75.000 Firmen
- zurzeit im Kongress





Auswirkungen auf die Gesundheit

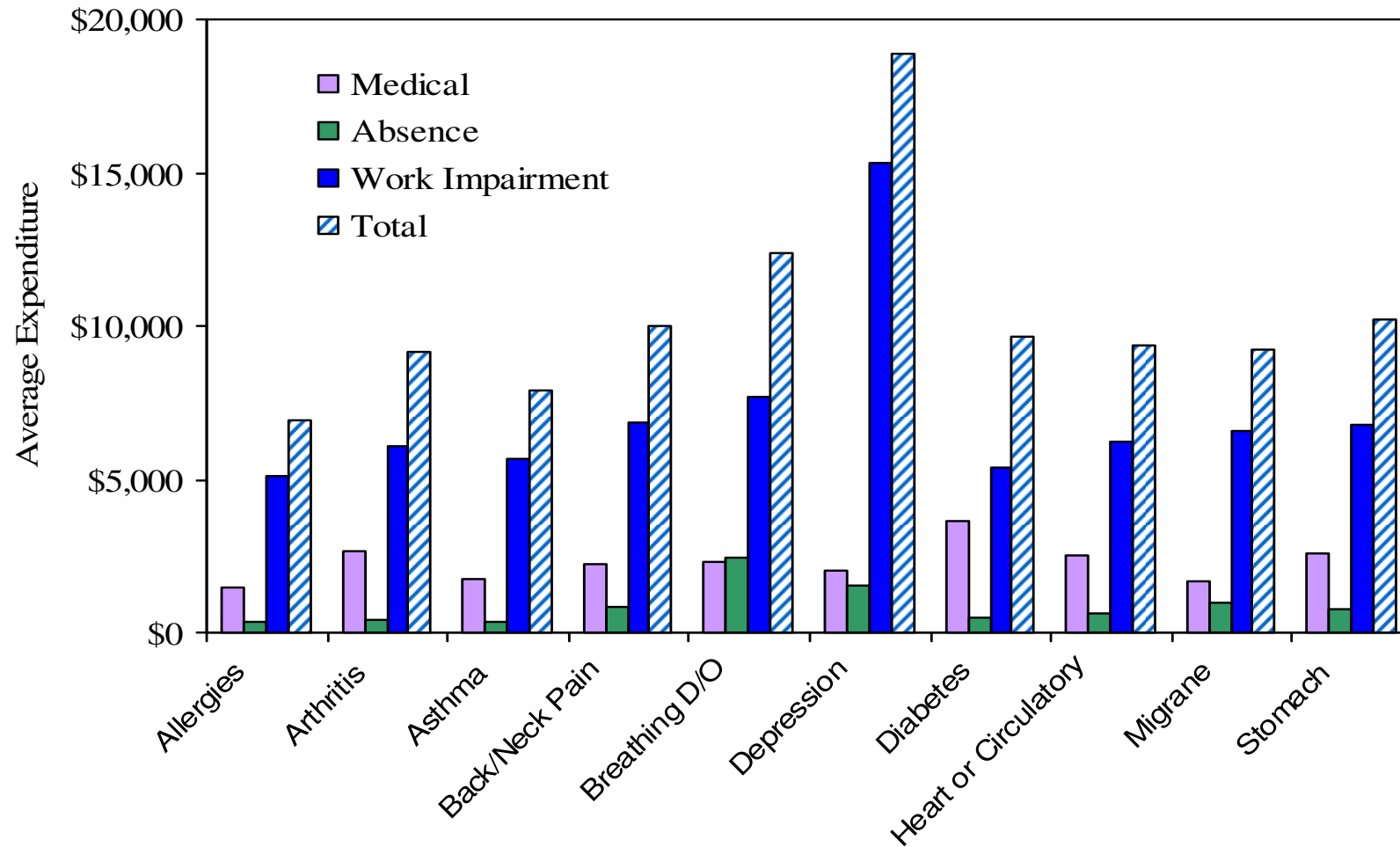
- Die Krise belastet Mitarbeiter Gesundheit:
 - psychische Gesundheit
- Mitarbeiter gucken mehr auf die Kosten von Gesundheitsleistungen.
- Verbesserung der Gesundheit/Verhalten nimmt eine höhere Priorität ein:
 - gesunder Lebensstil wichtiger für 52% (als vor 1 Jahr)
 - 34% machen mehr Sport
 - 46% essen gesünder
 - 44% essen seltener in Fast Food Restaurants

Herausforderungen für Multinationale Unternehmen

- Finanzprobleme – Budgetkürzungen
- Veränderungen – Transitionmanagement
- Mitarbeiter Engagement – Gallup Umfrage
- Niedrige Fehlzeiten – aber wie steht es mit der Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität?
-und chronische Krankheiten!



Ökonomische Auswirkungen des Präsentismus



Conclusion

Presenteeism costs for each condition exceeded absenteeism and medical cost estimates by a factor of at least three in all cases but diabetes.

Vision Zukunft



- **älter**
- **mehr (Lifestyle- oder Zivilisations-) Krankheiten**
- **pflegen Familie**
- **adipös mit Diabetes und/oder Herzproblemen**
- **berufliche Anforderungen haben stärkere Auswirkungen auf die psychische Gesundheit**
- **arbeiten im Dienstleistungssektor (oder wissensbasiert)**

Source: „UK Healthy Work: Challenges and Opportunities to 2030“



Wie reagieren multinationale Unternehmen?

- Lohnstopp/Nullrunde - 49%
- Fortbildung zurückfahren - 39%
- höhere Beitragszahlungen für KV - 27%
- niedrigere Zuschüsse für RV - 25%
- Aussetzung der Bonuszahlungen - 19%
- ...
- weniger Gesundheitsleistungen - 5%



BGM und die Wirtschaftskrise

- 22% erwarten höhere Investitionen in BGM, 19% weniger, der Rest gleich bzw. warten erstmal ab
- Wenn Kürzungen, dann zumeist im gleichen Ausmaß oder weniger wie in anderen Geschäftsbereichen
- BGM Programme werden stärker kommuniziert (45%)¹
- erhöhte Nutzung des Angebotes (53%)¹

Internationale Trends des BGM

- BGM Programme sind weltweit gefragt, mit der größten Verbreitung in Nordamerika
- Firmenprogramme oder -ansätze wandeln sich von ungesteuerten Einzelmassnahmen zu strategischen, ökonomisch-motivierten Programmen
- Mitarbeiter Motivation und Verhaltensänderung ist der Schlüssel zum Erfolg
- BGM liefert einen ökonomischen Nutzen (ROI) für einige Firmen, aber viele können (noch) keine Ergebnisse aufzeigen.

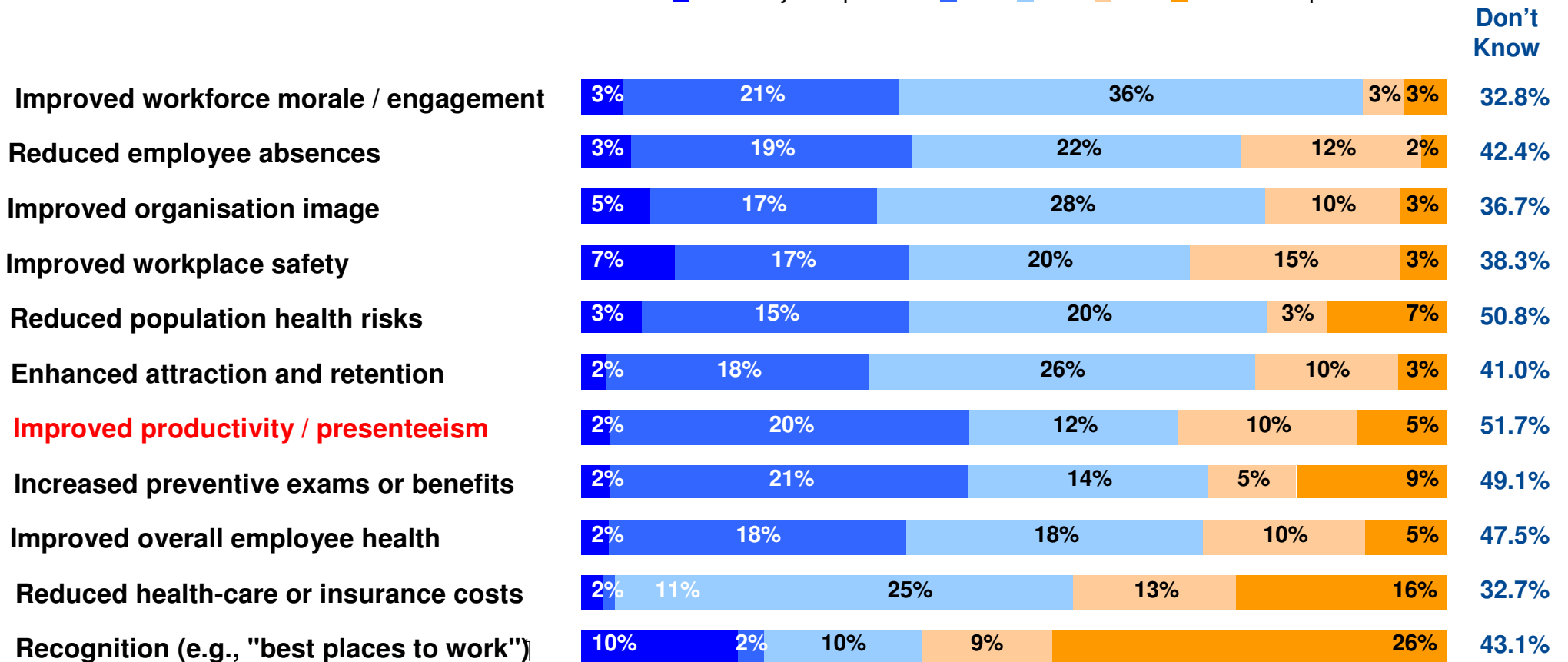


Hauptgründe für die Einführung des BGM

	Europe	U.S.	Canada	Africa	Asia
Reducing employee absences	2	3	2	1	1
Improving productivity / presenteeism	3	2	1	2	3
Improving workforce morale / engagement	1	4	4	4	4
Attracting and retaining employees	4	5	5	3	5
Furthering organisational values / mission	5	6	7	5	2
Improving workplace safety	6	7	6	6	6
Promoting corporate image or brand	7	8	8	7	7
Reducing health insurance costs	8	1	3	9	10
Fulfilling social / community responsibility	9	9	9	8	8
Complying with legislation	10	10	10	10	11
Supplementing gov't-provided health care	11	11	11	11	9

Wirkungsgrad von Programmen in Europa

■ 5 = Major Impact ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 = No Impact



Bis morgen möglich: Weltweite Umfrage zum BGM

- in 10 Sprachen
- gute Möglichkeit zum Benchmarking
- gratis Bericht bei Teilnahme
- www.bucksurveys.com/wellness

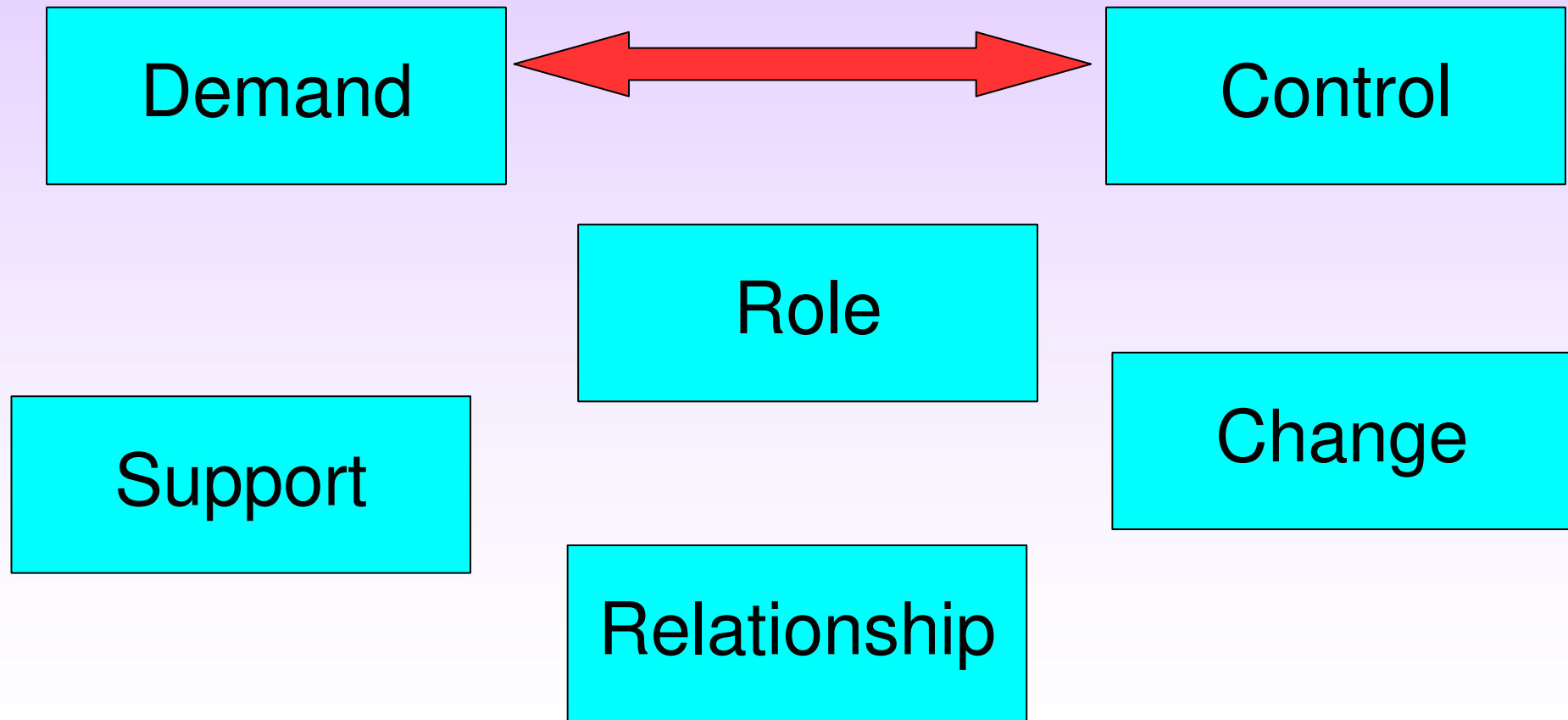


Internationale Programme

- Stress Management
- Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Training
- Energie Management
 - z.B. Corporate Athlete
- Coaching
- Positive Psychologie
- Employee Assistance Programs (EAP)



Faktoren von Arbeitsstress



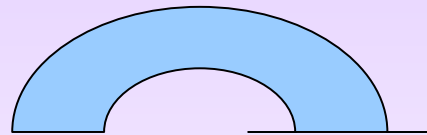


Case Study: GSK

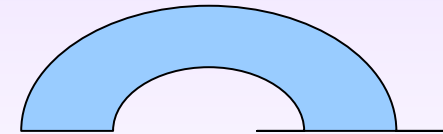
- **Mitarbeiter mit psychischen Krankheiten fehlen 7.5 so lange wie MA mit körperlichen Beschwerden**
- **78% haben eine geringe Bindung zum Unternehmen**
- **Mitarbeiter empfinden Arbeitsbelastung als zu hoch**
- **Ziel: mentales Wohlbefinden verbessern auf individueller, Team und organisatorischer Ebene**
- **Ergebnis: gesunde + starke Leistung**

Entwicklung

Stress
management &
awareness
training



Resilience
(personal/team)



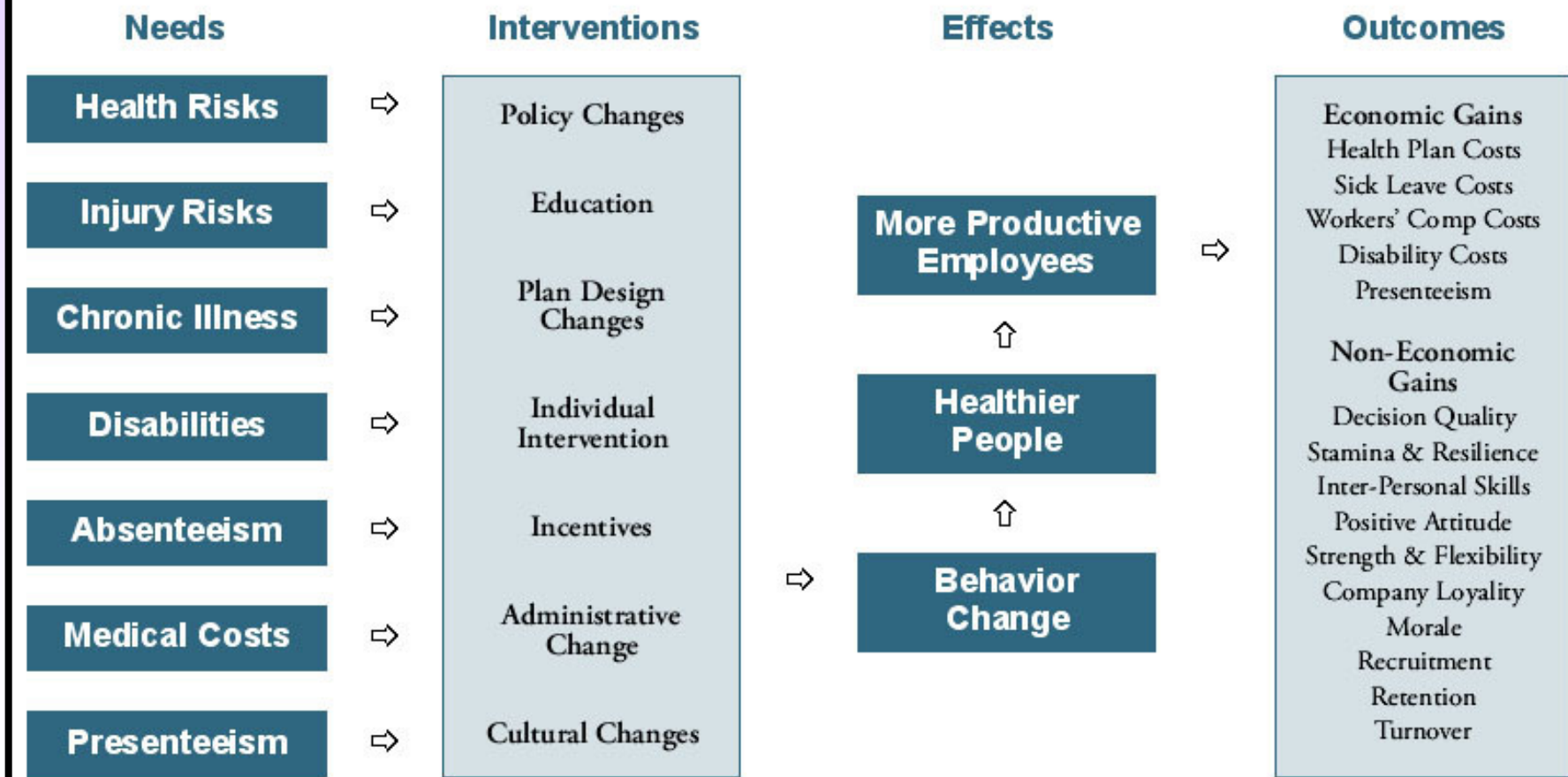
Leadership
framework &
energy

Ergebnisse

- **mehr als 22.000 haben “Team Resilience Training bekommen (since 2003)**
- **60% weniger neue Fälle von psychischen Krankheiten**
- **29% weniger Fehltage aufgrund psychischer Krankheiten**
- **Mitarbeiterzufriedenheit verbesserte sich um 21%**

Zukunftsweisend

Table 1: Health and Productivity Management (HPM) Framework



Vielen Dank!
Fragen?

Kontakt:

E-mail: wk@wolfkirsten.com

Tel: 030-89202277

www.wolfkirsten.com



WOLF KIRSTEN
INTERNATIONAL HEALTH CONSULTING