

FEHLZEITEN effektiv managen

nachhaltig, messbar
in gemeinsamer Verantwortung



SKOLAWORK

Historie

1987

SKOLAMED
Gründung

Trainingssteuerung
im (Hoch) Leistungssport

Gesundheitscheckups
für Führungskräfte

2003

SKOLAMED

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
(BGM)

Gesundheitsförderung
Maßnahmen
für Mitarbeiter

Gesundheitssteuerung
für Führungskräfte

2017

SKOLAWORK
Gründung

Die Geschäftsfelder BGM
und
Gesundheitscheckups
werden separiert und
jeweils unter den Firmen
SKOLAWORK und
SKOLAMED aufgeteilt.

2020

SKOLAWORK

Ausbau des digitalen
Angebots

Ausführung von
internationalen Projekten
für dezentrale Firmen

2023

SKOLAWORK

Corporate Health Award
zum 3. Mal in Folge

Erweiterung des
Produktportfolios speziell
für international
agierende Unternehmen

Wir sind in allen Phasen persönlich für Sie da.



KOMPETENZ AUS EINER HAND

Steigern auch Sie Ihren Unternehmenserfolg durch gesunde Mitarbeitende

Seit 35 Jahren vertrauen Unternehmen, Konzerne und Organisationen national und international auf unsere Expertenarbeit.

Als Fullservice BGM-Dienstleister mit individualisierbaren Konzepten, freuen wir uns maßgeblich zu deren Unternehmenserfolg beizutragen.

Alle unsere Maßnahmen sind förderfähig nach § 20 SGB V



Unser Unternehmen wurde 2023 zum 3. Jahr in Folge mit dem EUPD Siegel ausgezeichnet. Unser Leistungsportfolio entspricht demnach den höchsten Qualitätsanforderungen im Corporate Health Management.

Agenda

- Rund um den Fehlzeitenbegriff und seine Bedeutung – aus der Praxis
- BGM-Strukturen: Die Grundlage messbarer Arbeitsfähigkeit
- SKOLAWORK Kriterien eines erfolgreichen BGM
- Erfolgsrezept: Geteilte Verantwortung

Definition Fehlzeiten

Wie können wir Fehlzeiten (Krankenstand) erfassen?



Manuelle Zeiterfassung



Elektronische Zeiterfassung



Mitarbeiter Self-Service
(MSS)



Krankenkasse



Mobile Apps



Zeiterfassungssoftware

Definition Fehlzeiten

Welche Kennzahlen im Zusammenhang mit Fehlzeiten kennen wir ?



Definition Fehlzeiten

Was gilt es bei der Betrachtung von Fehlzeiten zu berücksichtigen?

Fehlzeiten beziehen sich auf die Zeiträume, in denen Mitarbeitende nicht an ihrem Arbeitsplatz erscheinen und ihre Arbeit nicht ausführen können.

Hürden und Herausforderungen

- Fehlende Standardisierung
- Arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Fehlzeiten-Tracking-Systeme
- Fehlende Integration in HR und weitere betriebliche Prozesse
- Urlaubs- und Freistellungsrichtlinien
- Ersatz und Vertretung
- Datenschutz

Kann man Gesundheit messen?

”

Was man nicht messen kann,
kann man nicht managen!

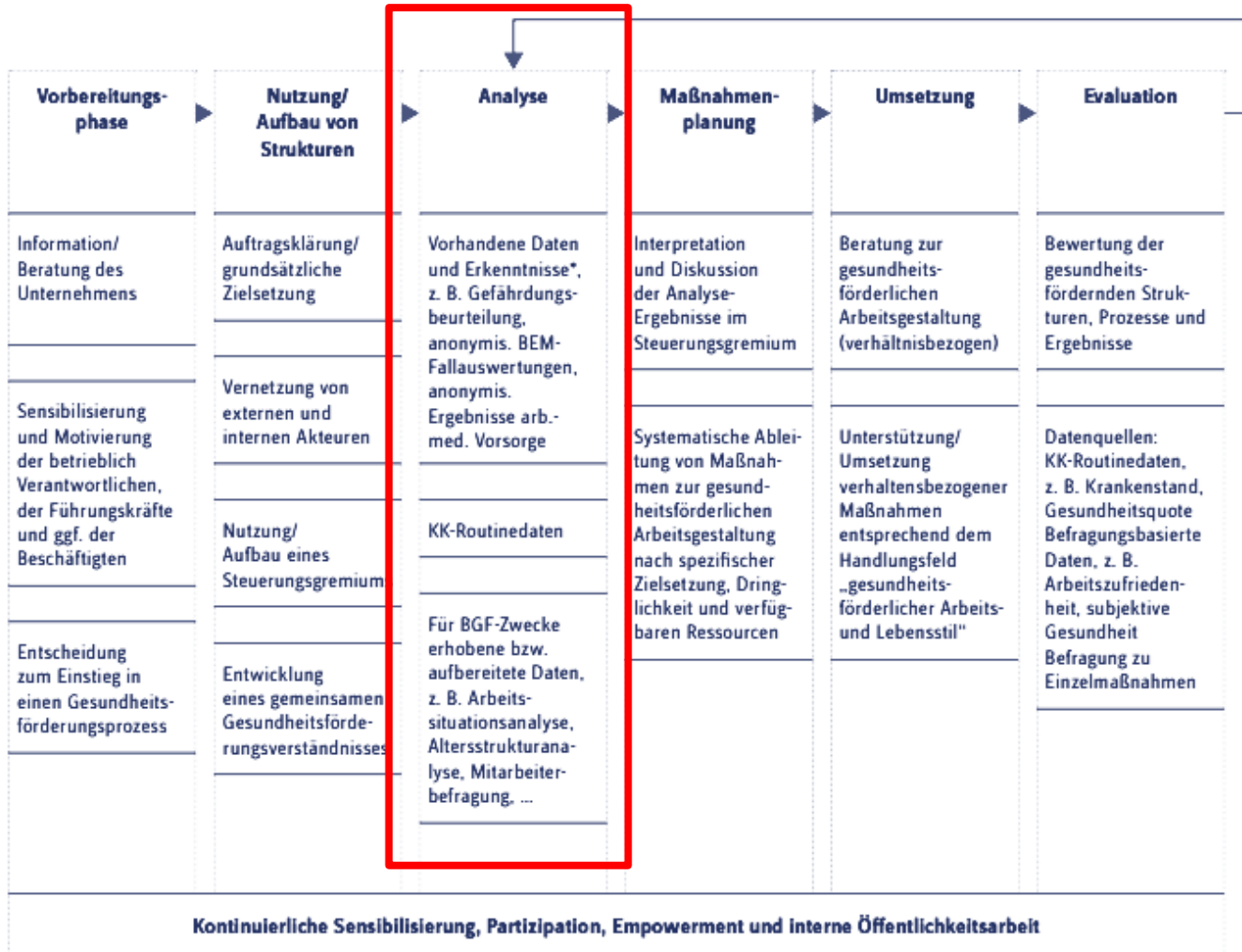
“



Dr. Peter F. Drucker
Management Experte,
Autor, Dozent
1909 - 2005

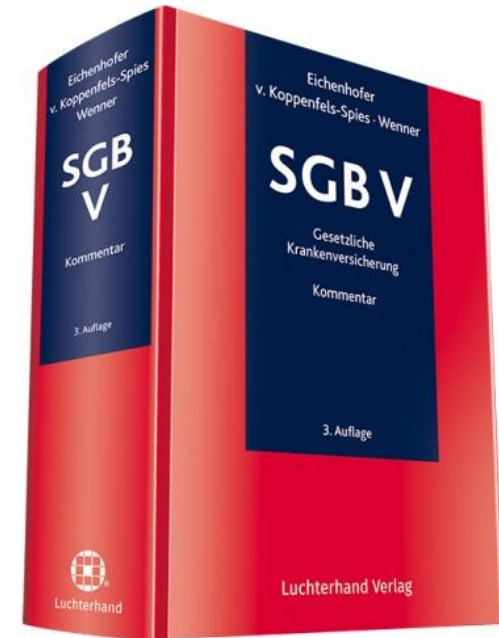
Leitfaden Prävention

Der Gesundheitsförderungsprozess nach § 20b SGB V



* Die Erhebung dieser Daten stellt keine GKV-Leistung dar.

Quelle: Modifiziert nach G. Mählig & S. Voermans (2011). Vernetzung und Qualität - Vernetzung als Erfolgsfaktor im Gesundheitswesen. In: N. Klusen, A. Meusch & E. Thiel (Hrsg.). Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen. Baden-Baden (Nomos). S. 29-56.



Kennzahlen im Rahmen eines BGM

Warum benötigt ein BGM Kennzahlen?

- Sie stellen Transparenz her und schaffen Voraussetzungen für Controlling
- Kennzahlen ermöglichen Effekte eines BGM zu quantifizieren
- Ein BGM Kennzahlensystem führt zur „Sprachangleichung“ auf Ebene der Geschäftsführung
BGM wird argumentativ konkurrenzfähig

Anforderungen an ein Kennzahlensystem?

- Kennzahlen sollten überschaubar sein
- Kennzahlen sollten hinsichtlich Treiber und Ergebnissen zugeordnet werden (Ursache-Wirkung)
- Kennzahlen sollten auf das Gesamtziel des Unternehmens ausgerichtet sein:
„Gesundheit fördert Arbeit und das Betriebsergebnis“

Kennzahlen im Rahmen eines BGM

„Harte Kennzahlen“

quantitativ gemessen, bwl Sachverhalte

HR-Kennzahlen

- krankheitsbedingte Fehlzeiten / Anteil Langzeit- und Kurzzeit-AU
- Fluktuationsrate
- Altersstruktur / Altersdurchschnitt
- Produktivität / Leistungsfähigkeit von Unternehmen & Mitarbeitern

Externe Daten der Krankenkassen

- AU-Tage und -Fälle
- Krankentage nach Diagnosen /GKV-Gesundheitsberichte

BGF-bezogene Kennzahlen

- Akzeptanz / Teilnahmequote an Maßnahmen
- Effekte / Wirkung durchgeführter Maßnahmen

Ökonomische Kennzahlen im BGM

- Return on Investment / ROI

„Weiche Kennzahlen“

subjektive Einschätzung

- Zufriedenheit
- Motivation
- Engagement
- Einstellungen/Verhalten
- somatische Störungen
- psychische Zustände
(Vertrauen, Angst, innere Kündigung)
- Arbeitsfähigkeit
- soziale Dimensionen
(soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Mobbing)
- Veränderungsabsicht
- „Dimensionen/Kriterien“ der Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen

11 Analysekriterien unseres BGMs



BGM-Kerninstrumente der Gesundheitsanalytik



- Fehlzeitenstrukturanalysen
- Betriebswirtschaftliche Daten
- Reporting - Betriebsärztlicher Dienst
- Betriebliche Unfallanalysen
(Report der FASI zu Arbeitsunfällen)



- Mitarbeitergespräche (Direkter Vorgesetzter - Mitarbeiter)
- Einzelinterviews
- Befragung der Mitarbeitenden
- Experteninterview
- Moderierte Gruppendiskussionen, Gesundheits-werkstätten /-zirkel



- Arbeitsplatzbegehung
- Arbeitssituationsanalyse
- Gefährdungsbeurteilungen
- Gesundheitszirkel
- Vorschlagswesen (gelenkt)



- Gesundheitsbericht“ / Fehlzeitenbericht der Krankenkassen
- Berichte der Berufsgenossenschaften über Berufskrankheiten

BGM – Kennzahlenstruktur Treiber - Ergebnis - Modell

TREIBER

Ausgangssituationen

Führungsverhalten
Überzeugungen & Werte
Sozialen Beziehungen
Fachliche Kompetenz
Gesundheitskompetenz
Arbeitsbedingungen



FRÜHINDIKATOREN

Vertrauensverlust
Commitment schwindet
Psychisches Befinden
Physisches Befinden
Gesundheitsverhalten
Work-Life-Balance



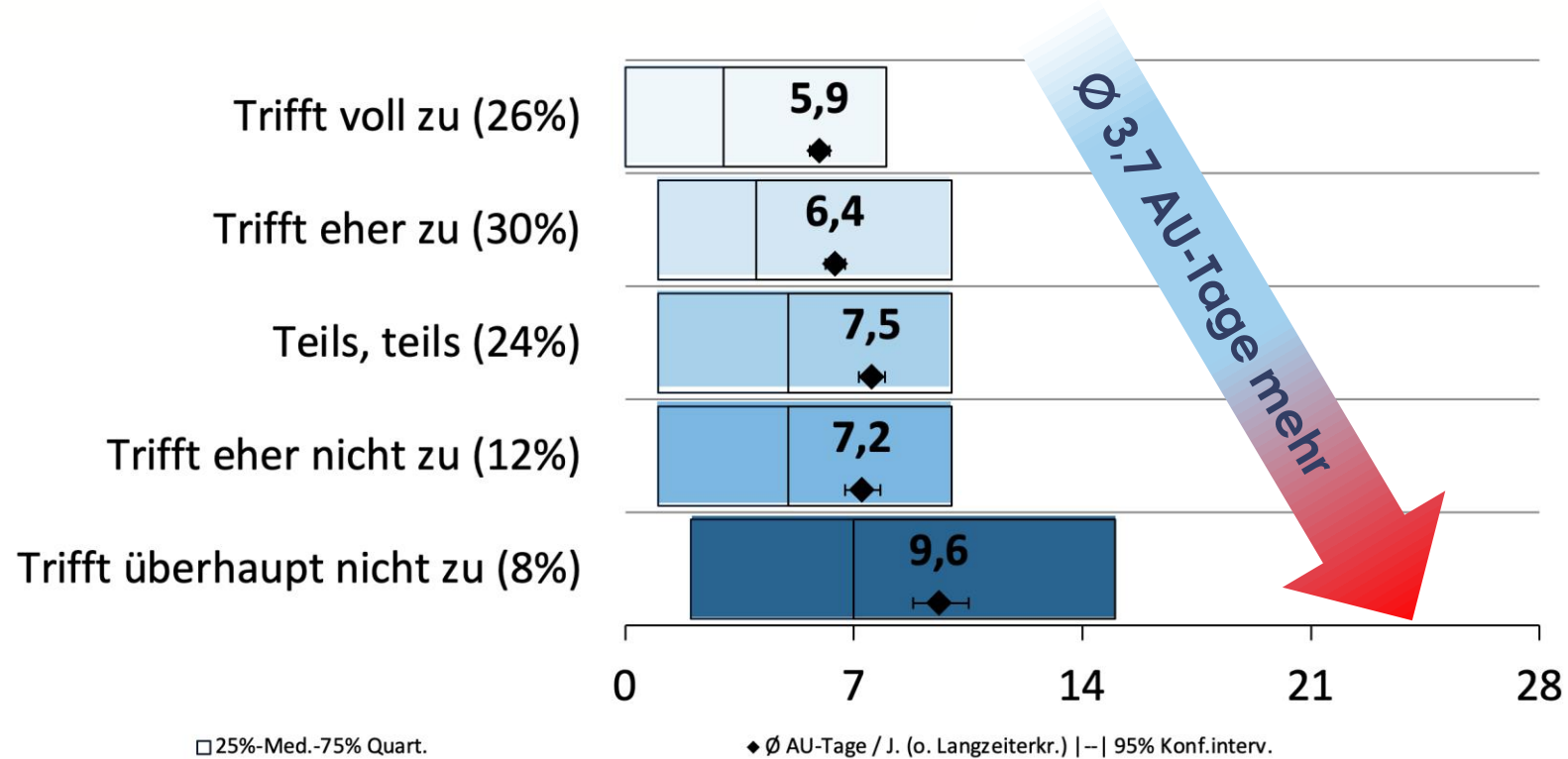
ERGEBNISSE

SPÄTINDIKATOREN

Produktivitätseinbußen
Absentismus
Präsentismus
Produktqualität leidet
Arbeitsunfälle
Fluktuation
Organisationspathologien

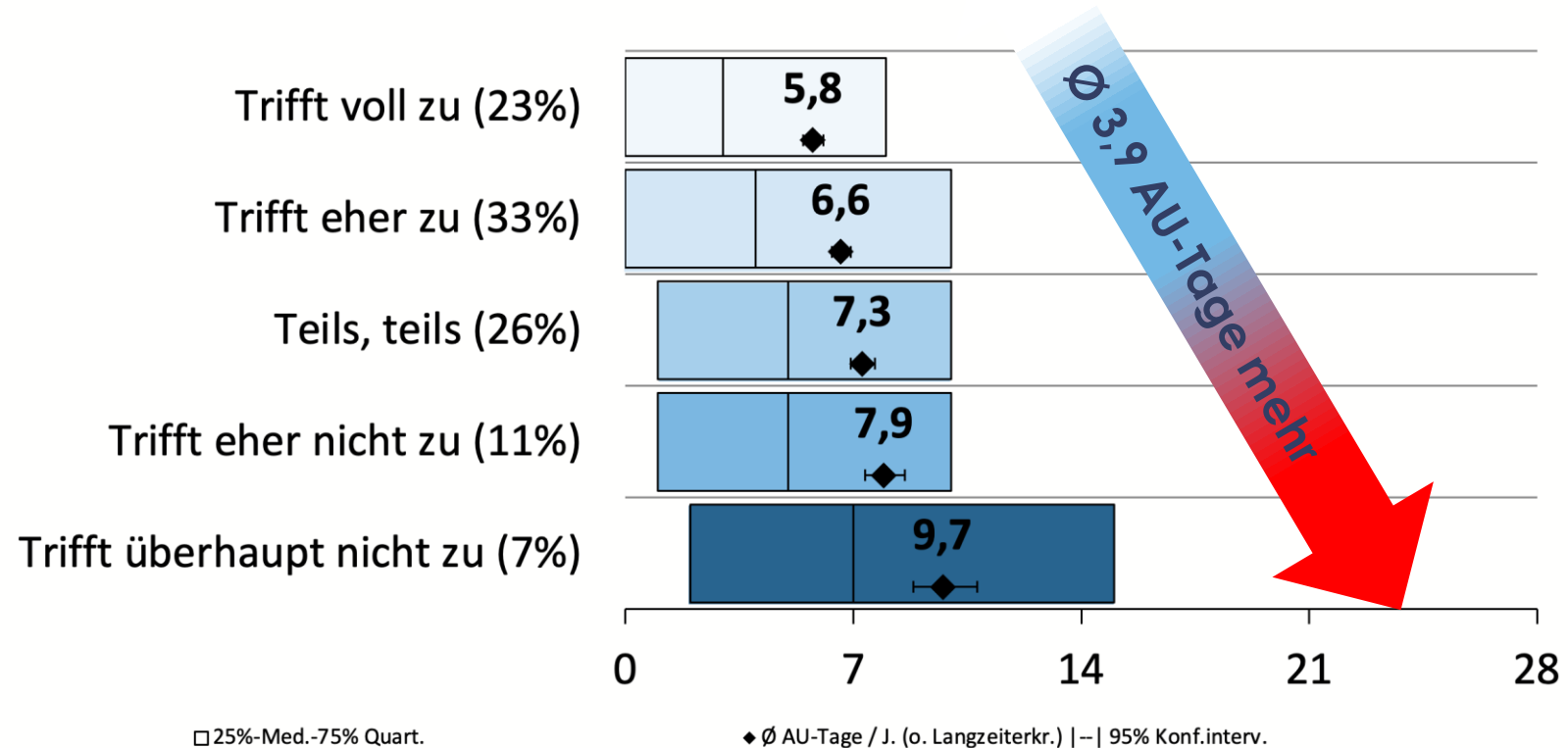
„Mein Vorgesetzter erkennt gute Leistungen lobend an“

(n=5779)



Tipp: Heute schon gelobt

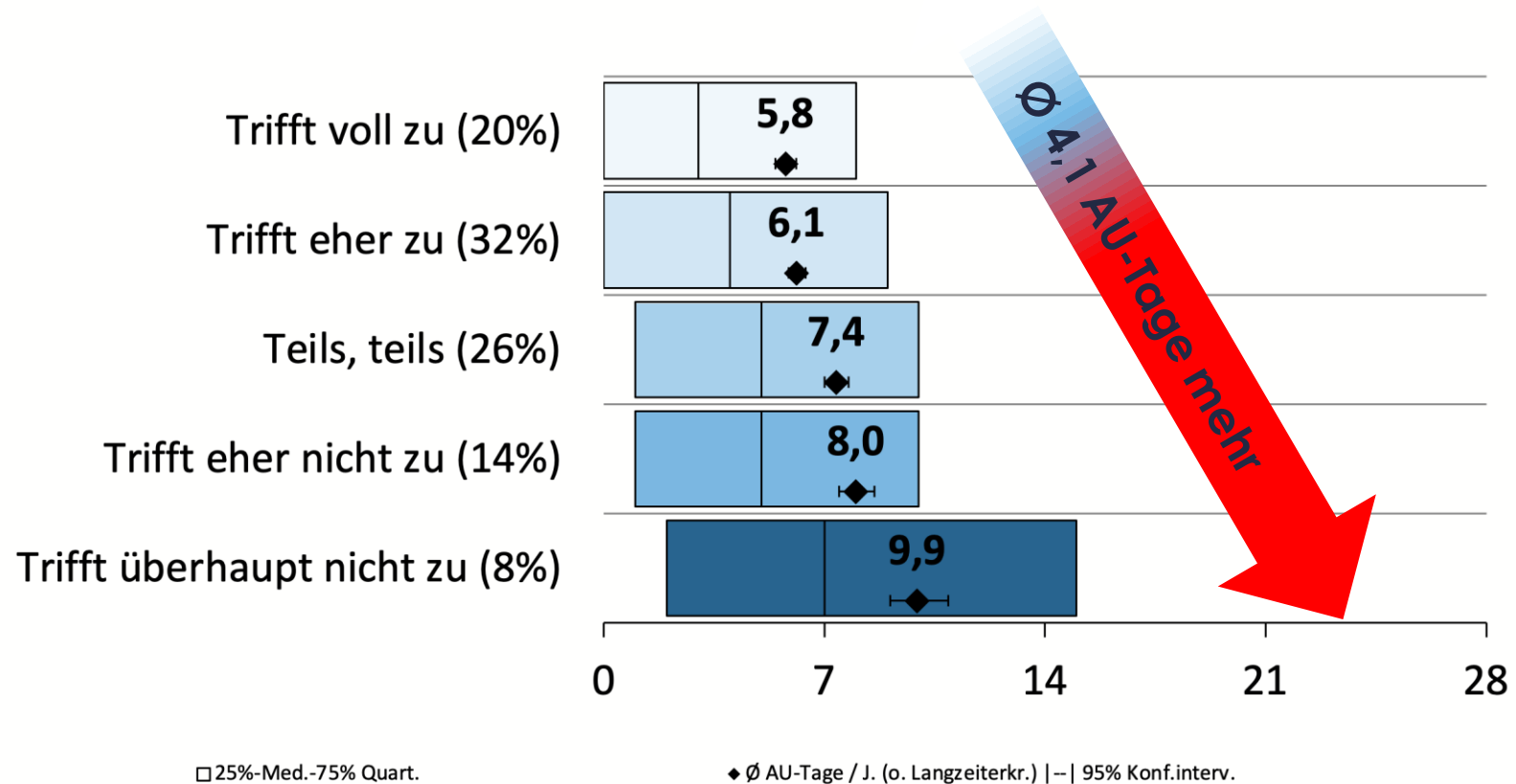
Mein Vorgesetzter hält mich über wichtige Entscheidungen & Entwicklungen auf dem Laufenden“ (n=5781)



Tipp: Heute schon für Klarheit gesorgt?

Arbeitsatmosphäre, die Zufriedenheit & Leistungsbereitschaft fördert

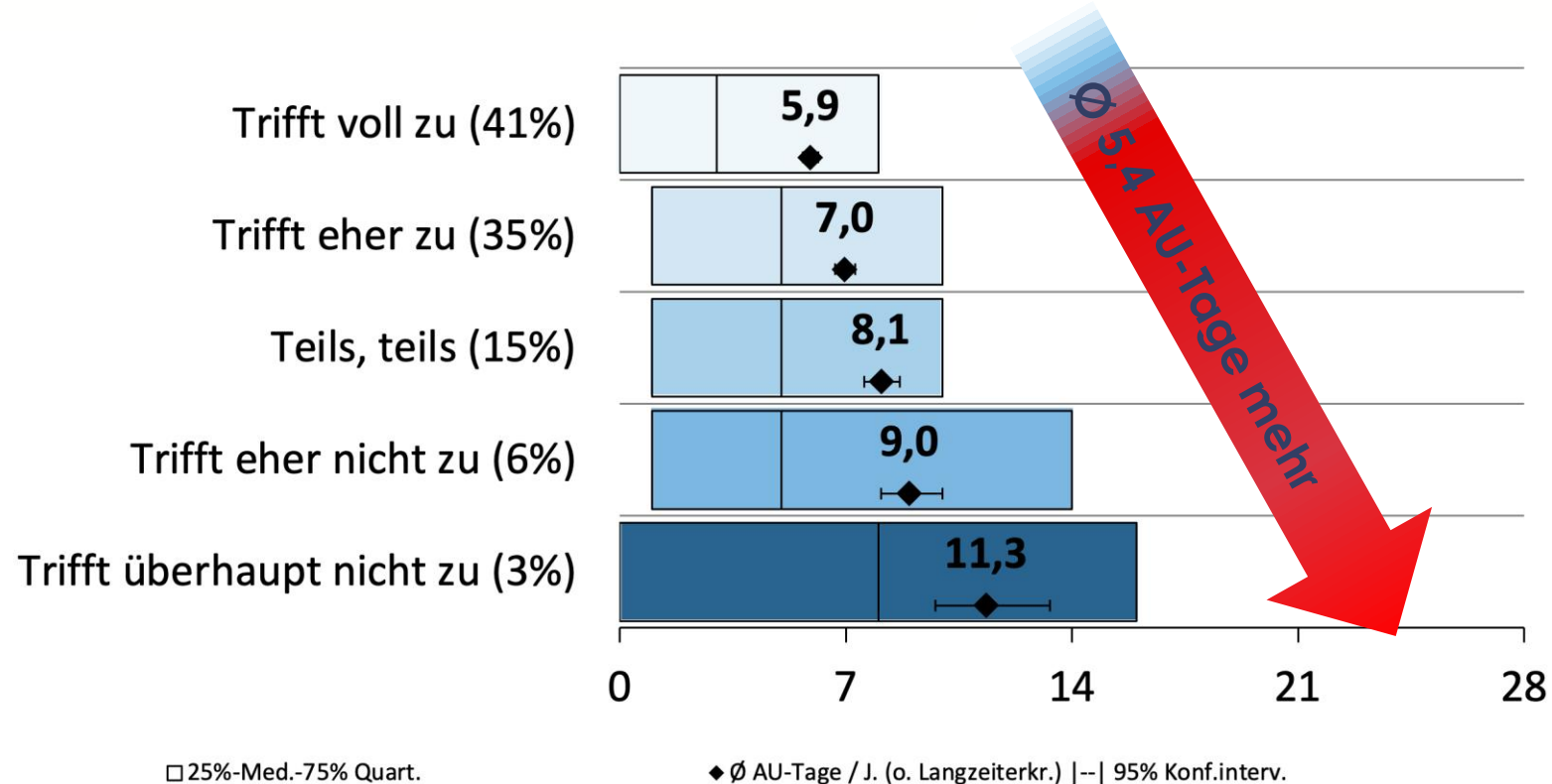
(n=5773)



Tipp: Heute schon die Mitarbeitenden freundlich begrüßt?

„Mein Vorgesetzter überträgt mir Aufgaben mit Entscheidungsbefugnissen und Verantwortung“

(n=5786)



Tipp: Heute schon die Mitarbeitenden verantwortungsvoll eingebunden?

Fazit

- Au-Tage müssen spezifisch erhoben werden
- Systematische und standardisierte Erfassung von AU-Daten
- Abgleich mit Benchmarkdaten muss kritisch gesehen werden
 - Führungskräfte nehmen eine besondere Rolle ein
- AU-Tage als Spätindikator dürfen keine ausschließliche Größe für Erfolgsmessung sein

Schauen Sie auf die 90% die gesund sind. **Ergreifen Sie präventive Maßnahmen.**

Stabilisieren Sie die vorhandenen Mitarbeitenden und binden sie diese an das Unternehmen.

**Implementieren Sie ein zielgruppenspezifisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
das die Mitarbeitenden ernst nimmt und unterstützt.**