



Ergebnispräsentation zur Studie:

Anforderungen an die Gesetzliche Krankenversicherung zur
Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

EuPD Research Sustainable Management GmbH

28. November 2012

Agenda

- A. Allgemeine Angaben zur Stichprobe**
- B. Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention**
- C. Gesundheitsmanagement**
- D. Kundenzufriedenheit**

Impressum

Abkürzungen:

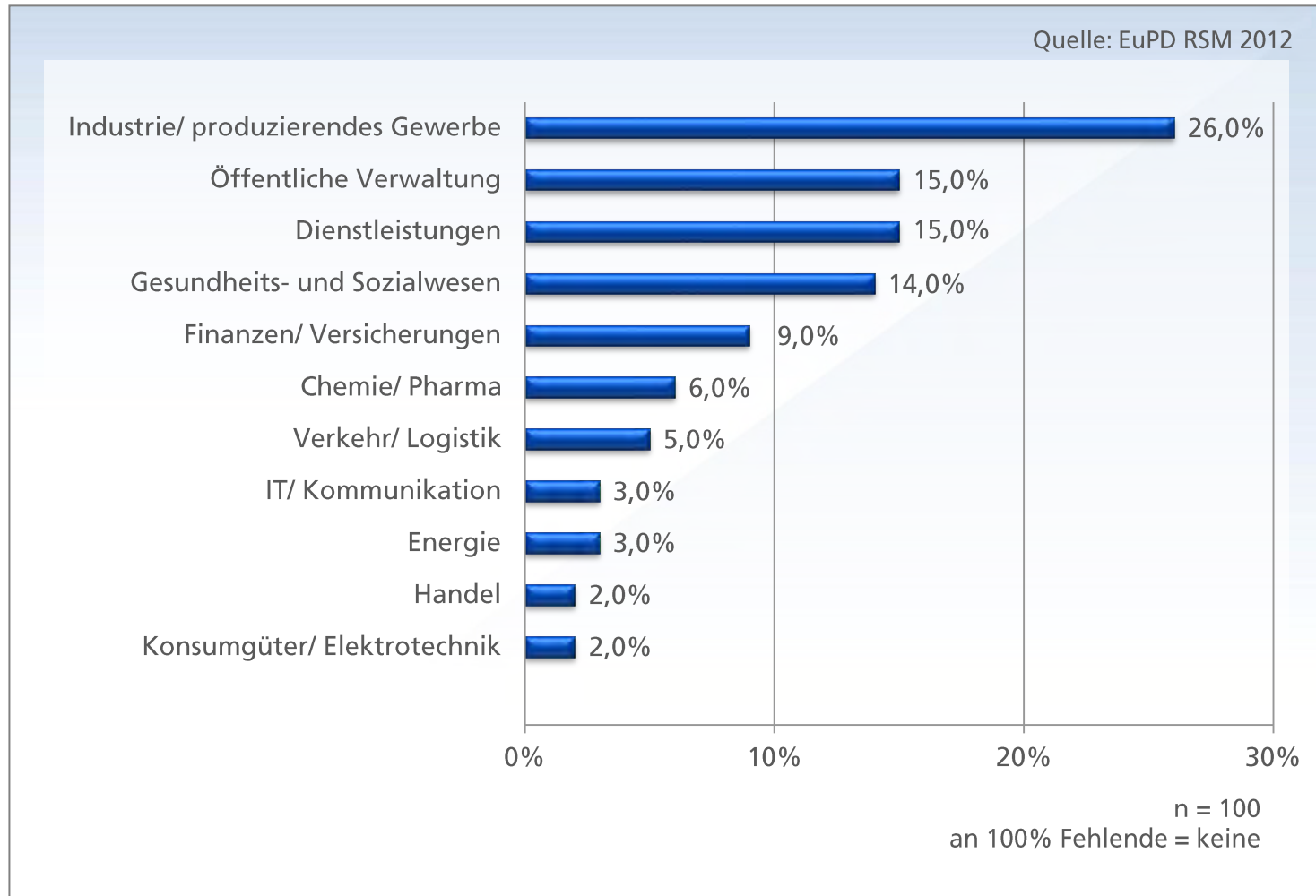
Betriebliches Gesundheitsmanagement = BGM

Gesetzliche Krankenversicherung = GKV

Deutscher Fachschriften-Verlag = DFV

A. Allgemeine Angaben zur Stichprobe

A. 1 Branchenverteilung

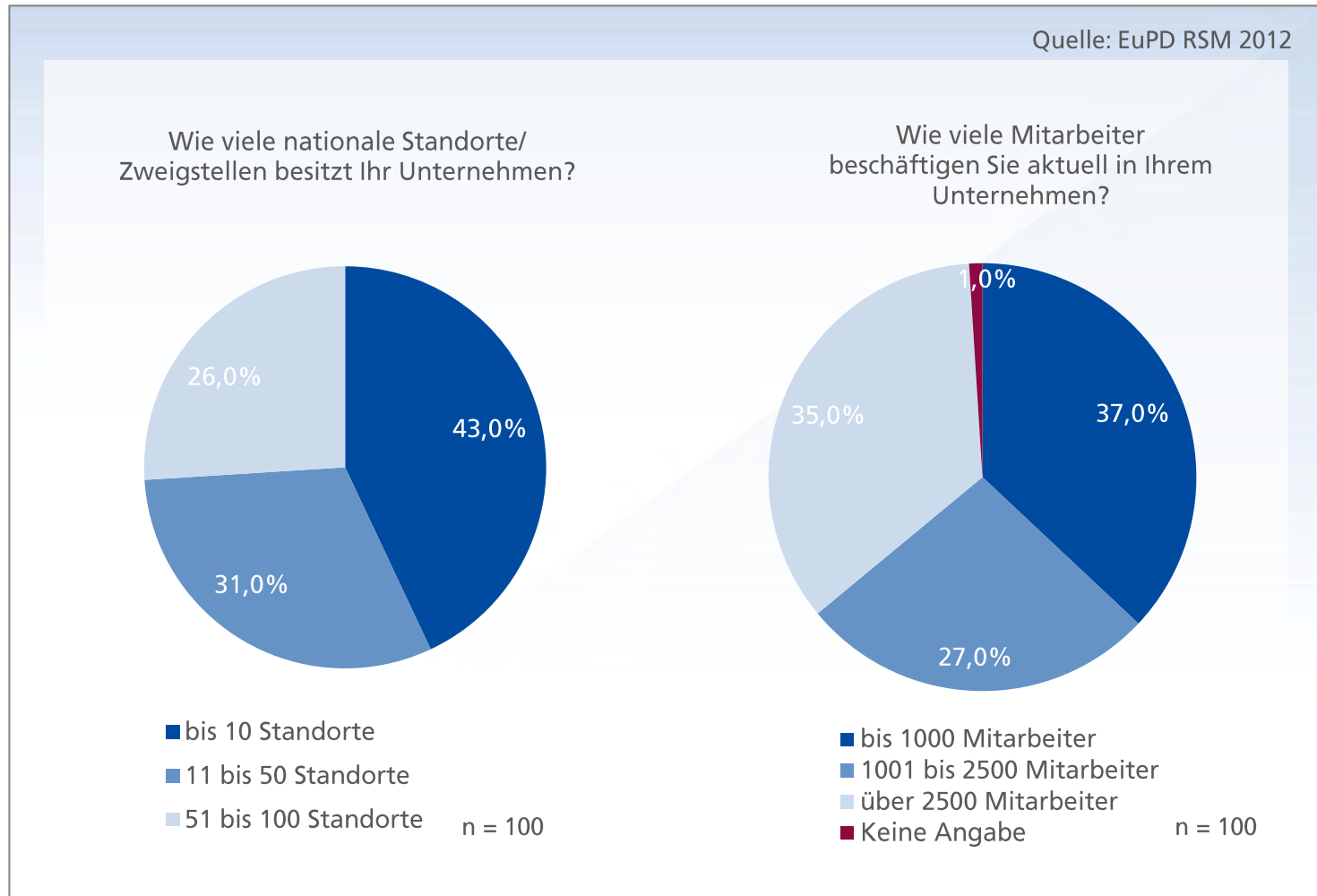


Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen stammen aus der Industrie bzw. dem produzierenden Gewerbe.

Jeweils 14 bzw. 15 Prozent verteilen sich auf den öffentlichen und Dienstleistungssektor sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen.

Weitere 30 Prozent gliedern sich u.a. in die Branchen Finanzen/ Versicherungen, Chemie/ Pharma, Energie und Handel auf.

A. 2 Nationale Standorte/ Zweigstellen und Unternehmensgröße



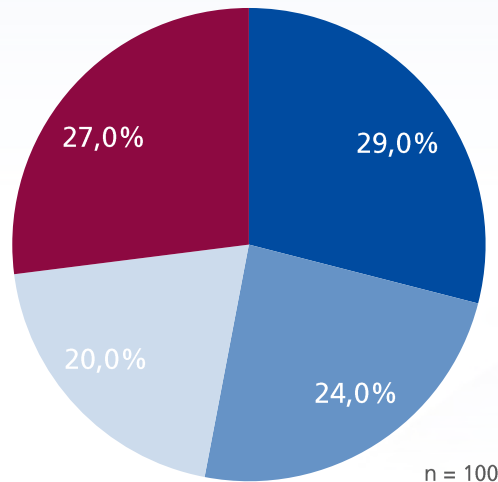
Die Mehrheit der Befragten verfügt über maximal zehn Standorte, weitere 31 Prozent über bis zu 50 Standorte und 26 Prozent der Befragten gaben mehr als 51 Standorte an.

Die Anzahl der Mitarbeiter ist in den Gruppen bis 1000 und über 2500 Mitarbeiter nahezu gleichmäßig verteilt.

A. 3 Anteil der Büromitarbeiter und der BGM-Verantwortlichen

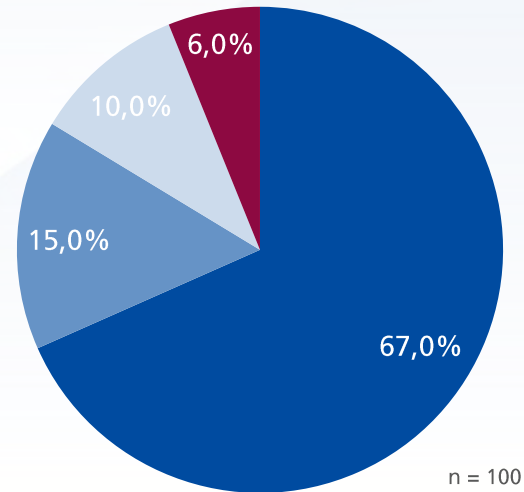
Quelle: EuPD RSM 2012

Zu welchem Anteil besteht Ihre Belegschaft aus Büromitarbeitern?



- bis 25 Prozent
- bis 50 Prozent
- bis 75 Prozent
- bis 100 Prozent

Wie viele Mitarbeiter sind mit Aufgaben des Gesundheitsmanagements betraut?

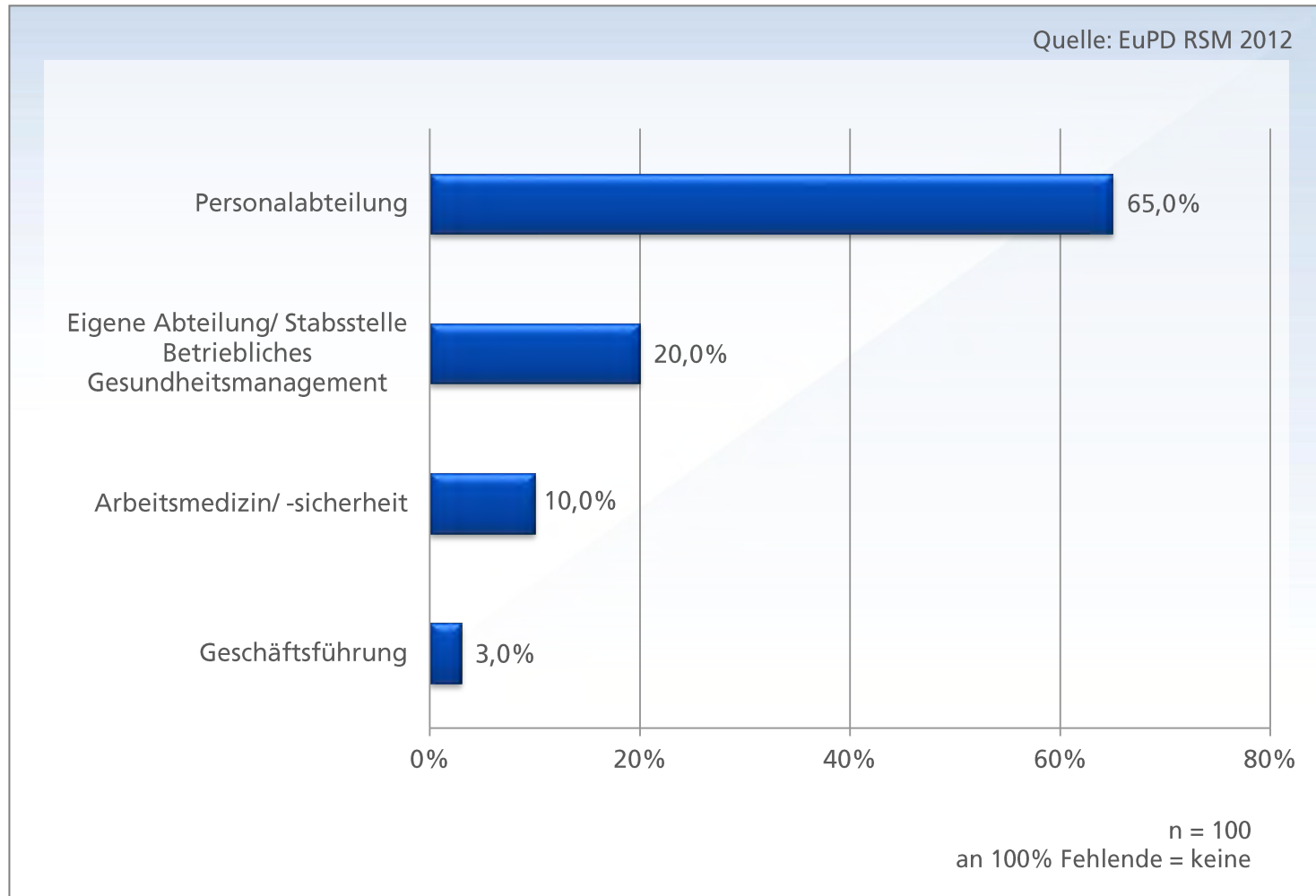


- 1 bis 5 Mitarbeiter
- 6 bis 10 Mitarbeiter
- 11 bis 20 Mitarbeiter
- mehr als 20 Mitarbeiter

Bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen üben mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter eine sitzende Tätigkeit aus.

Über zwei Drittel beschäftigen zwischen ein und fünf Mitarbeiter im Gesundheitsmanagement. Mehr als 20 Mitarbeiter sind lediglich bei sechs Prozent der Unternehmen für das BGM zuständig.

A. 4 Ansiedlung des Gesundheitsmanagements im Unternehmen



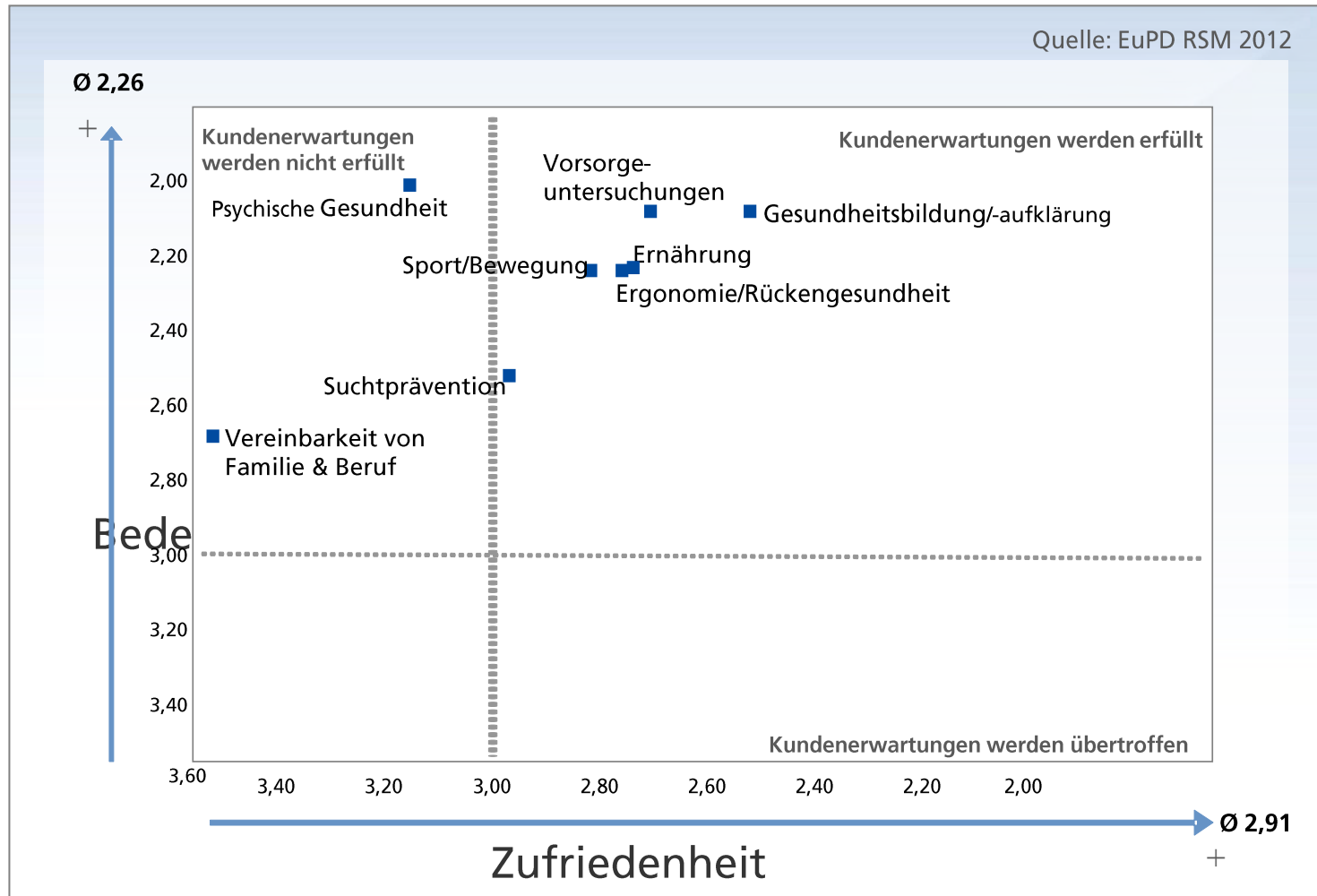
In den Unternehmen steuern 65 Prozent das BGM über die Personalabteilung.

20 Prozent der Unternehmen verfügen bereits über eine eigene Abteilung/ Stabsstelle für das Gesundheitsmanagement.

Bei 10 Prozent der Unternehmen verantwortet der Bereich der Arbeitsmedizin und -sicherheit die Aufgaben des BGM.

B. Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention

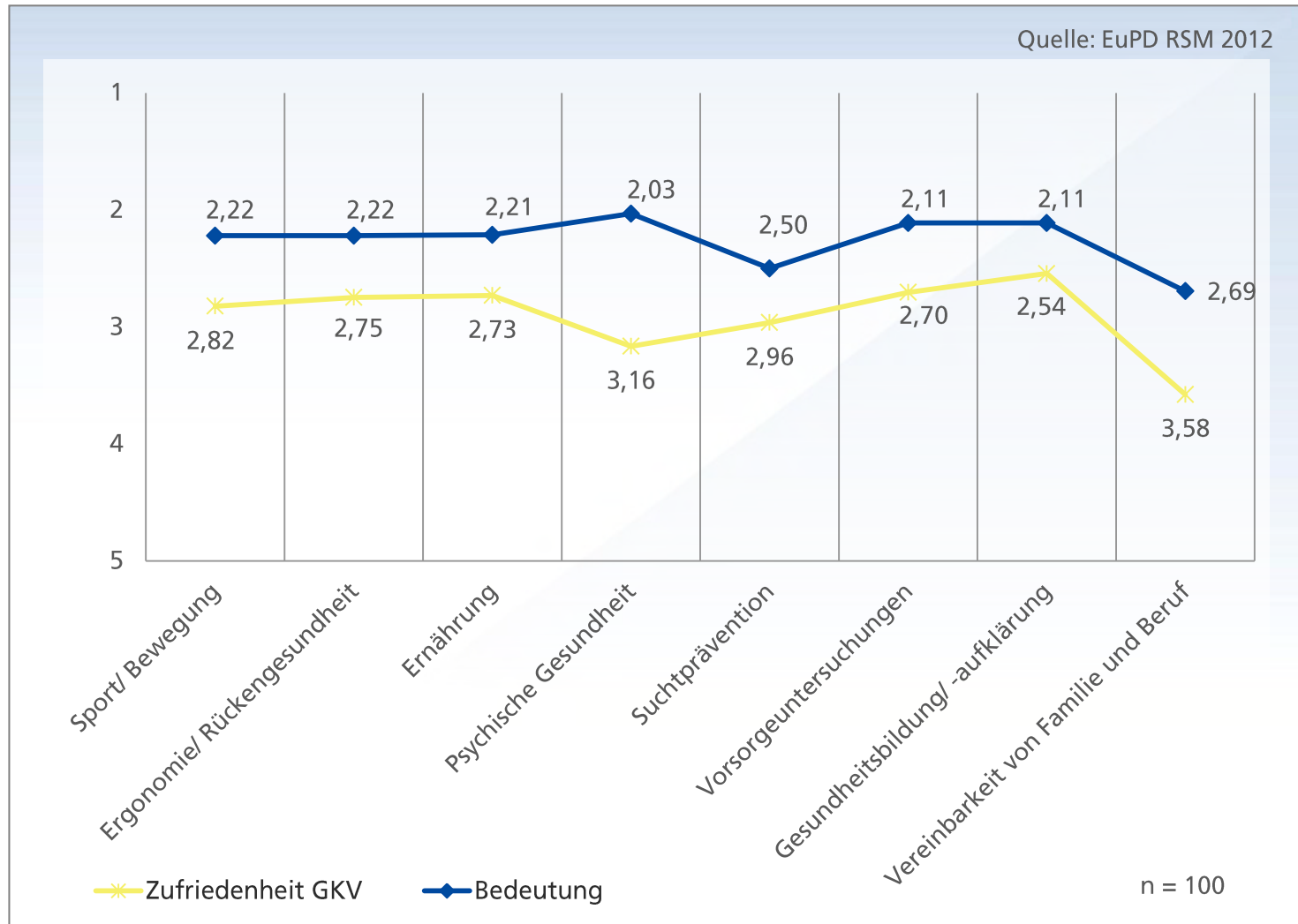
B. 1.1 Bedeutung/ Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen der GKV im Vergleich



Grundsätzlich werden die Unternehmenserwartungen in den meisten Bereichen erfüllt.

Handlungsfelder existieren vor allem im Bereich der psychischen Belastungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

B. 1.1 Bedeutung/ Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen der GKV im Vergleich



Am wichtigsten in Bezug auf das Leistungsangebot sind den Unternehmen Unterstützungen der GKV in den Bereichen psychische Gesundheit, Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsbildung/ -aufklärung.

Bei der Gegenüberstellung von Bedeutung und Zufriedenheit der einzelnen Bereiche zeigt sich Optimierungspotenzial im Bereich psychische Gesundheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Bewertung ist hier deutlich am größten.

B. 1.2 Bedeutung der Unterstützungsleistungen der GKV nach Unternehmensgröße



Grundsätzlich messen Großbetriebe der Unterstützung von GKV die größte Bedeutung zu.

Großbetrieben ist die allgemeine Gesundheitsaufklärung sowie Leistungen im Bereich der psychischen Gesundheit am wichtigsten.

B. 1.3 Bedeutung der Unterstützungsleistungen der GKV nach BGM-Ansiedlung im Unternehmen



Arbeitsmediziner möchten vor allem Unterstützung von GKV im Bereich der Suchtprävention, Ernährung und Bewegung.

Personalentscheider möchten in erster Linie Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit und Gesundheitsaufklärung.

Exkurs: Übersicht Kosten-Nutzen-Verhältnis (Befragung von 237 Gesundheitsmanagern) | 1/3

Quelle: Corporate Health Jahrbuch 2012, EuPD RSM 2012

Angebote im Bereich (Gesundheits-) Aufklärung	Kosten-Nutzen-Verhältnis
Bereitstellung von Infomaterialien	2,4
Informationsveranstaltungen und Gesundheitsaktionen	2,0
Gesundheitstage	2,1
Bewegungsberatung am Arbeitsplatz	2,0
Fehlzeitengespräche	2,0
Ernährungsberatung	2,3
Beratung zu berufsbedingten Erkrankungen	2,0
Schriftliche Ethikrichtlinie/ Unternehmenswerte	1,8

Exkurs: Übersicht Kosten-Nutzen-Verhältnis (Befragung von 237 Gesundheitsmanagern) | 2/3

Quelle: Corporate Health Jahrbuch 2012, EuPD RSM 2012

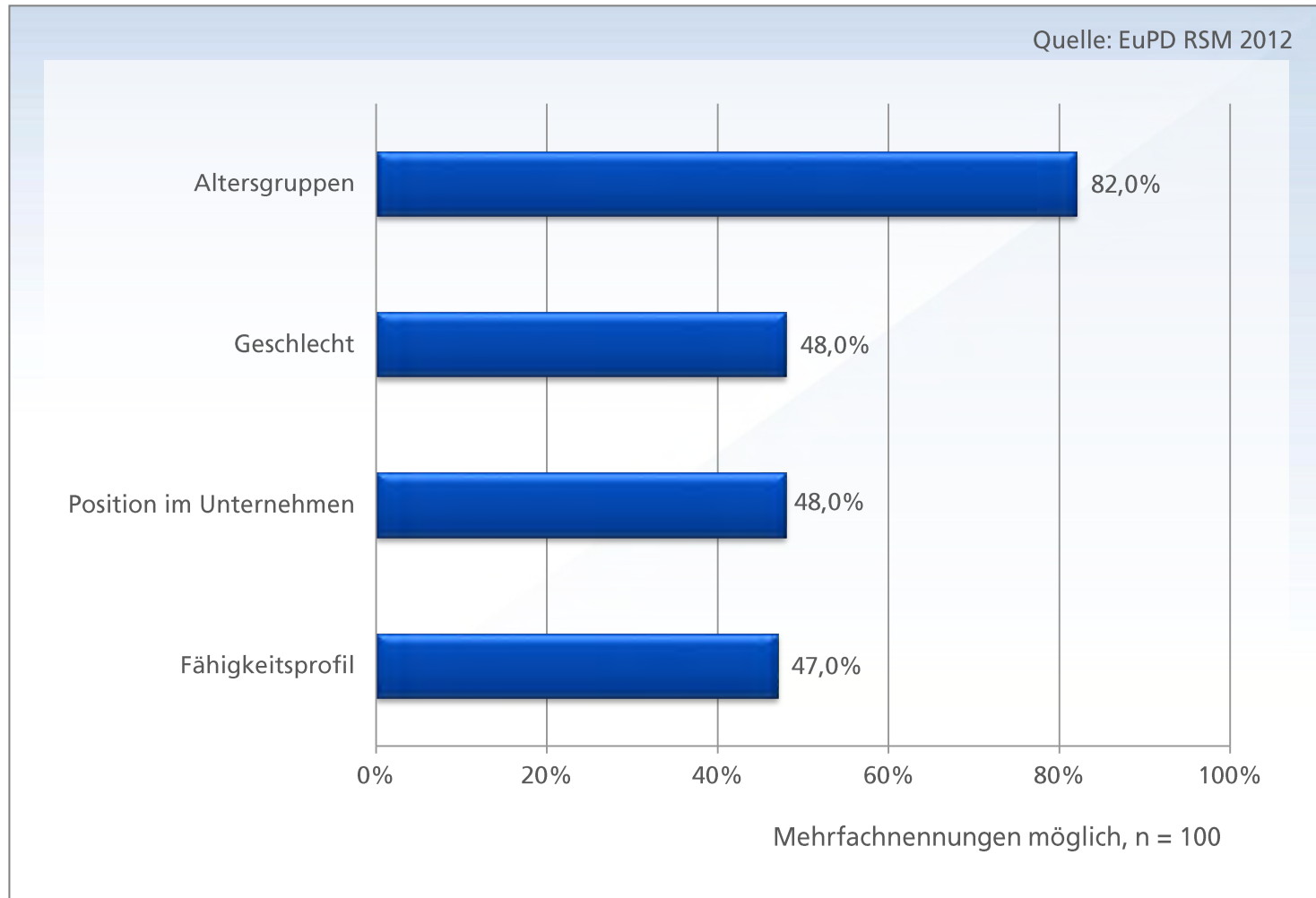
Angebote im Bereich Psychische Gesundheit	Kosten-Nutzen-Verhältnis
Stressbewältigung/ Entspannungstherapien	1,9
Massagen	2,2
Ruheraum	2,4
Kinderbetreuung	1,8
Kuren	2,2
Sauna für Mitarbeiter	2,7
Seminare/Beratung zum Stressmanagement	2,0
Employee Assistance Program (EAP)	1,6
Sozialberatung	1,7
Führungskräftebildungen Gesundheit	1,8
Führungskräfteberatungen	1,8

Exkurs: Übersicht Kosten-Nutzen-Verhältnis (Befragung von 237 Gesundheitsmanagern) | 3/3

Quelle: Corporate Health Jahrbuch 2012, EuPD RSM 2012

Angebote im Bereich Vorsorgeuntersuchungen	Kosten-Nutzen-Verhältnis
Schutzimpfungen	1,8
Wiedereingliederungsmanagement	1,9
Rückenprogramme	1,8
Sport-/Gymnastikkurse	2,0
Anti-Raucher-Beratung/-Kurse	2,5
Vorsorgeuntersuchungen	1,8
Führungskräfte-Check-Ups	2,0
Freiwillige Gesundheits-Check-Ups für alle Mitarbeiter	1,9
Vitalitätstests/Gesundheitsindizes	2,1

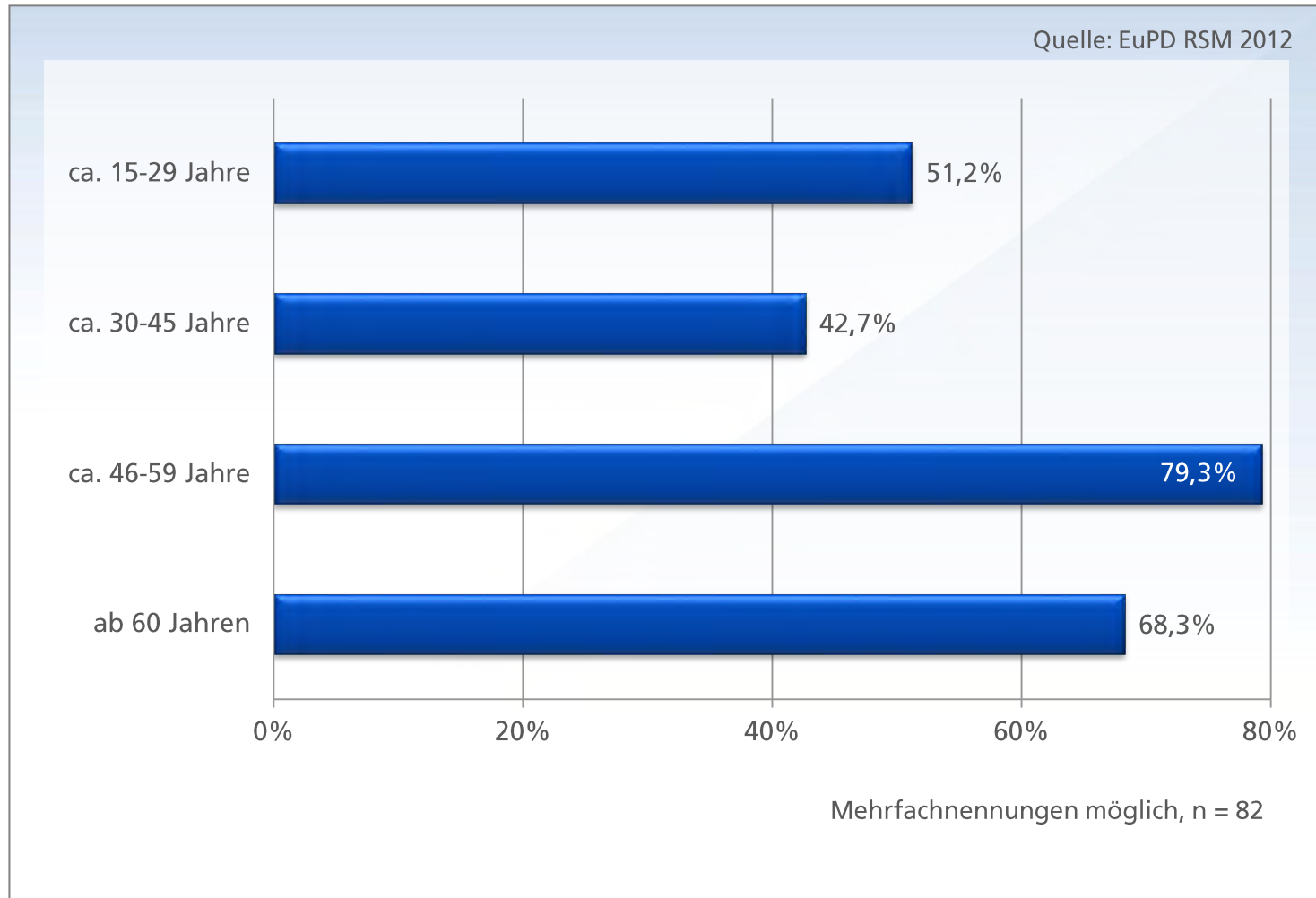
B. 2 Ausrichtungskriterien des Leistungsspektrums der GKV



Über 80 Prozent der Unternehmen wünschen sich nach Altersgruppen ausgerichtete Angebote der GKV.

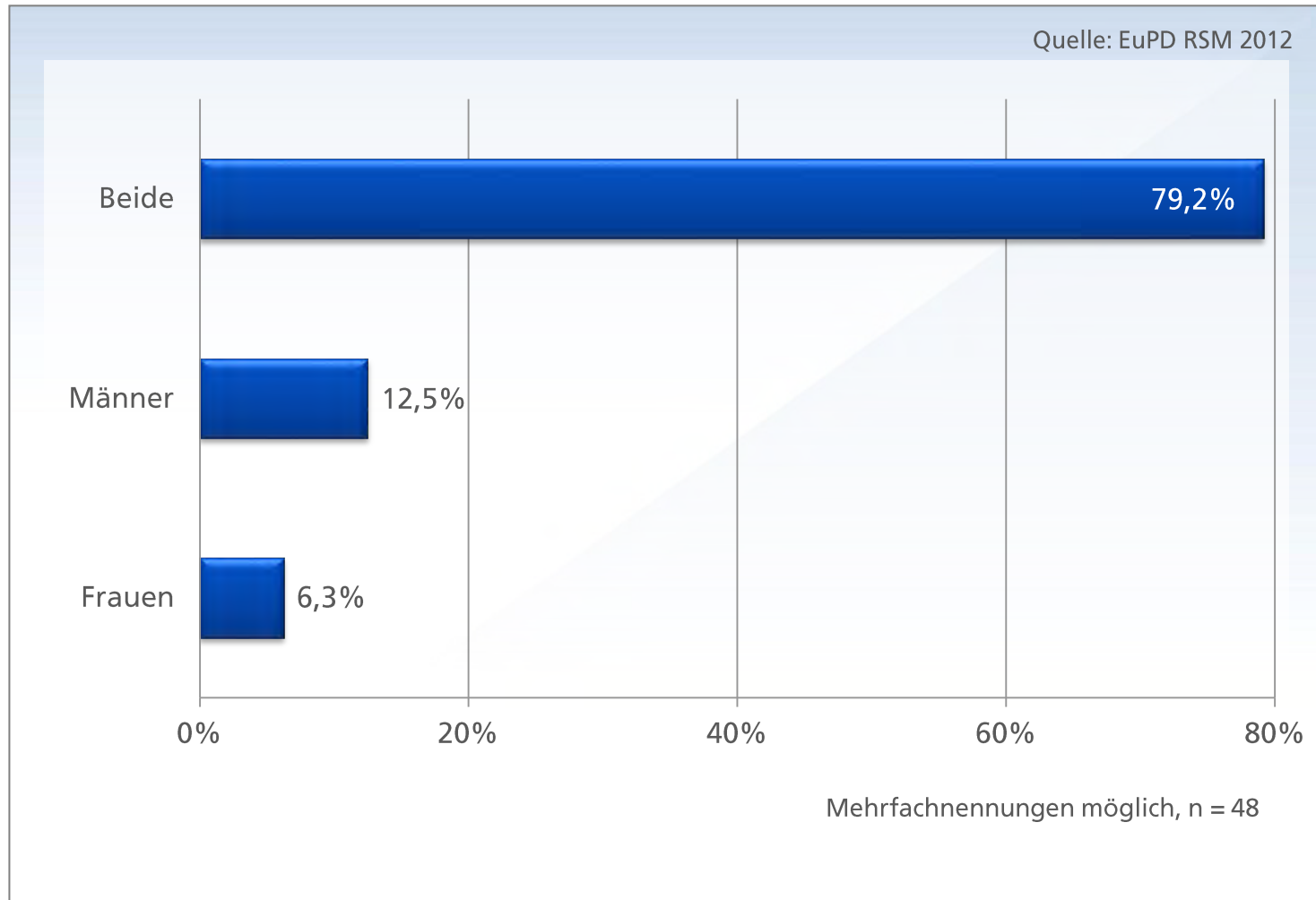
Zielgruppenspezifische Angebote, abgestimmt nach Geschlecht, Position im Unternehmen oder dem Fähigkeitsprofil werden von jeweils knapp der Hälfte der Unternehmen gewünscht.

B. 3.1 Kriterien zur Anpassung der GKV-Leistungen: Altersgruppe

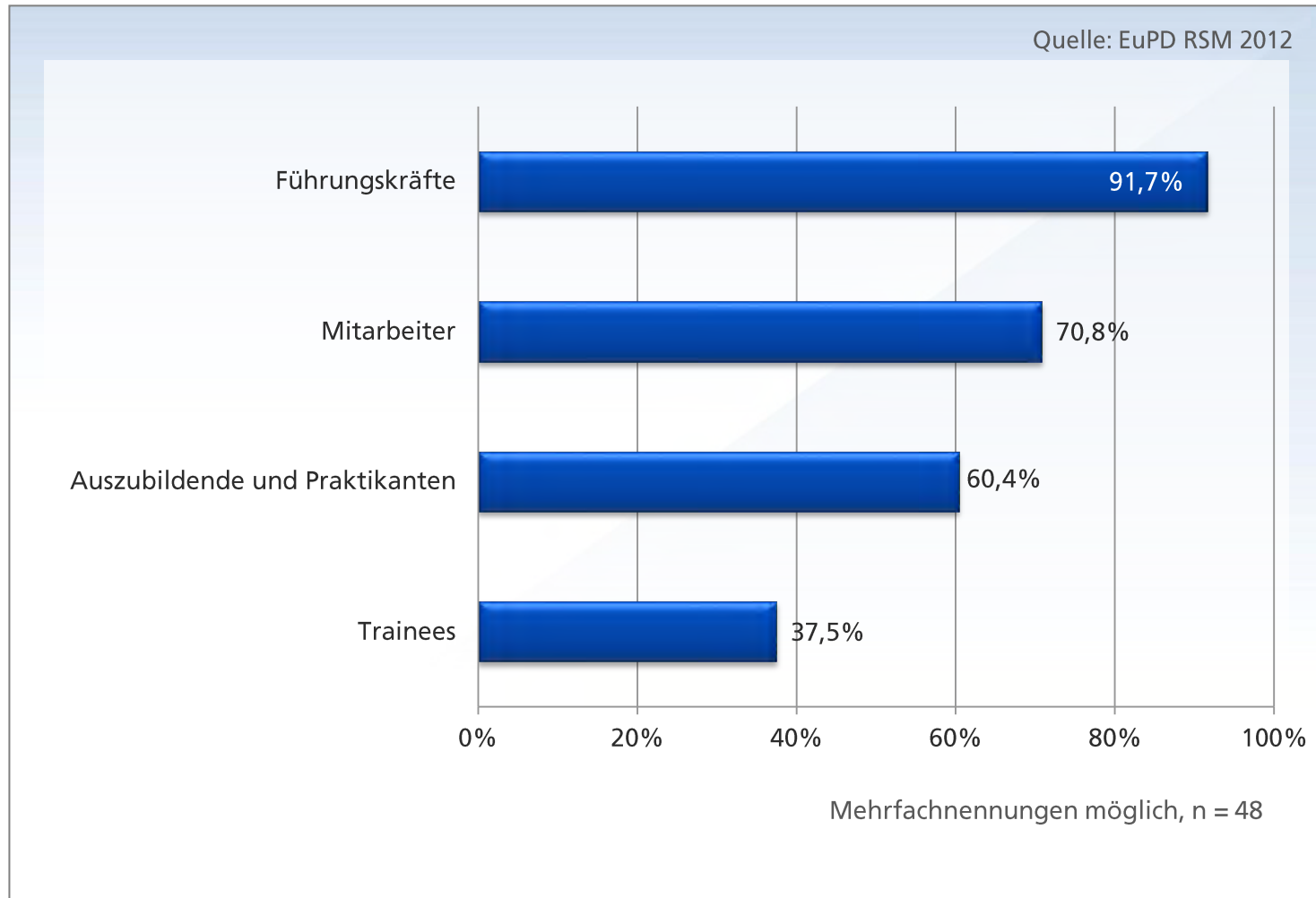


Knapp 80 Prozent wünschen eine Spezialisierung der Angebote für die Altersgruppe der 46-59 Jährigen.

B. 3.2 Kriterien zur Anpassung der GKV-Leistungen: Geschlecht

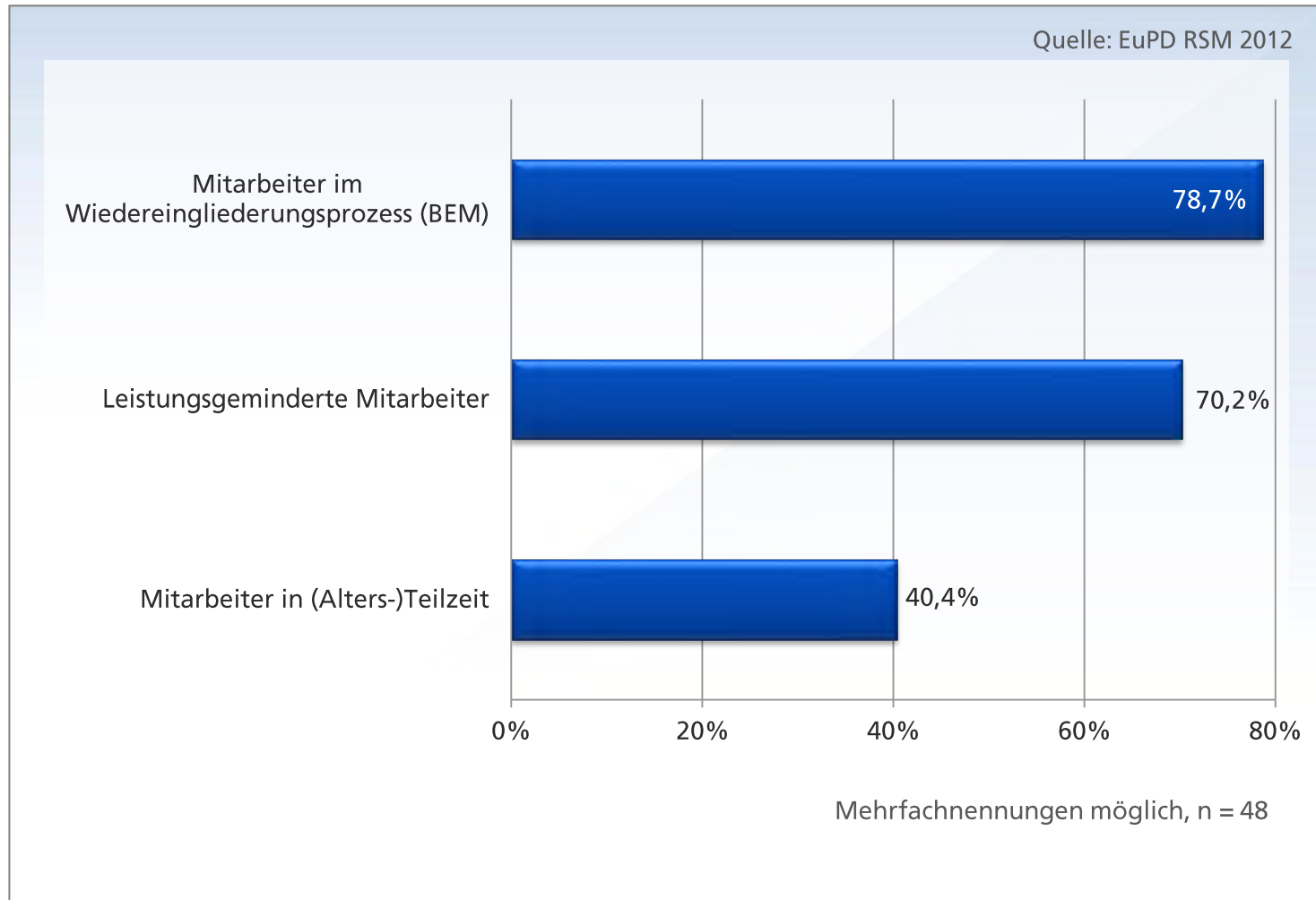


B. 3.3 Kriterien zur Anpassung der GKV-Leistungen: Position im Unternehmen



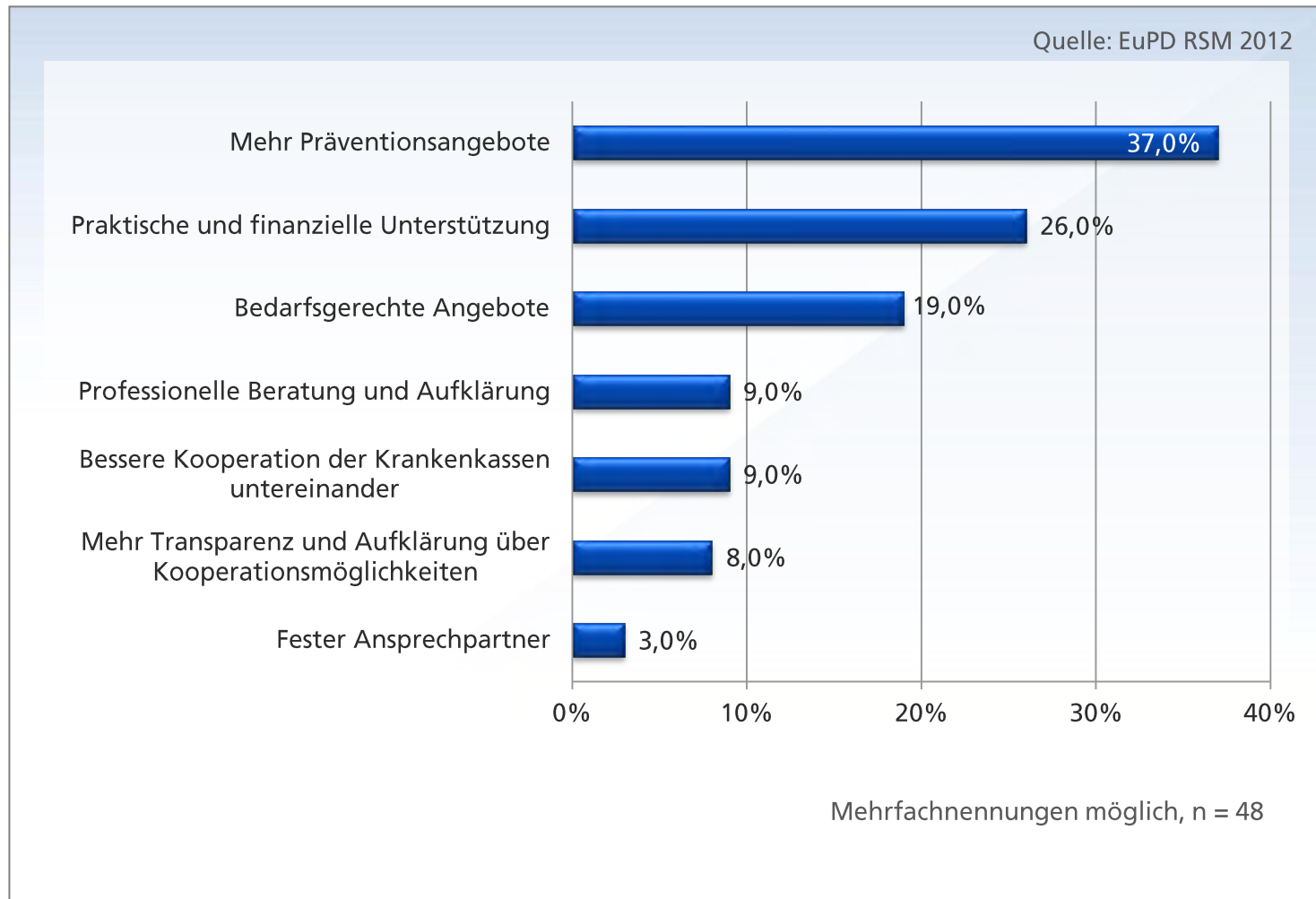
91,7 Prozent von 48 Unternehmen wünschen sich Angebote für bestimmte Positionen – vorrangig für Führungskräfte.

B. 3.4 Kriterien zur Anpassung der GKV-Leistungen: Fähigkeitsprofil



78,3 Prozent wünschen sich speziell angepasste Angebote für Mitarbeiter, die sich im Wiedereingliederungsprozess befinden.

B. 4.1 Generelle Anforderungen hinsichtlich der GKV-Angebote



Als wichtigste Anforderung sehen die Unternehmen die Bereitstellung von Präventionsmaßnahmen.

Mehr als ein Viertel finden die praktische und finanzielle Unterstützung wichtig.

Knapp 10 Prozent verweisen auf eine bessere Zusammenarbeit der Krankenkassen untereinander.

B. 4.1 Generelle Anforderungen hinsichtlich der GKV-Angebote: Statements

Quelle: EuPD RSM 2012

„[...] viel intensiver die Präventionsprogramme unterstützen, sowohl finanziell als logistisch, engere Kooperation mit den inneren Fachstellen (Betriebsärzte, BGM Abteilung, Arbeitssicherheitsverantwortlicher) [...]“

„[...] kundenorientierte und flexible Angebote. Es muss eine Masse an Angeboten vorhanden sein. Eine flexible Anpassung an die Bedarfe der Firmen sollte möglich sein[...]“

„[...] praktische und finanzielle Unterstützung bei allen Maßnahmen im Rahmen von BGM [...]“

Fazit Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention

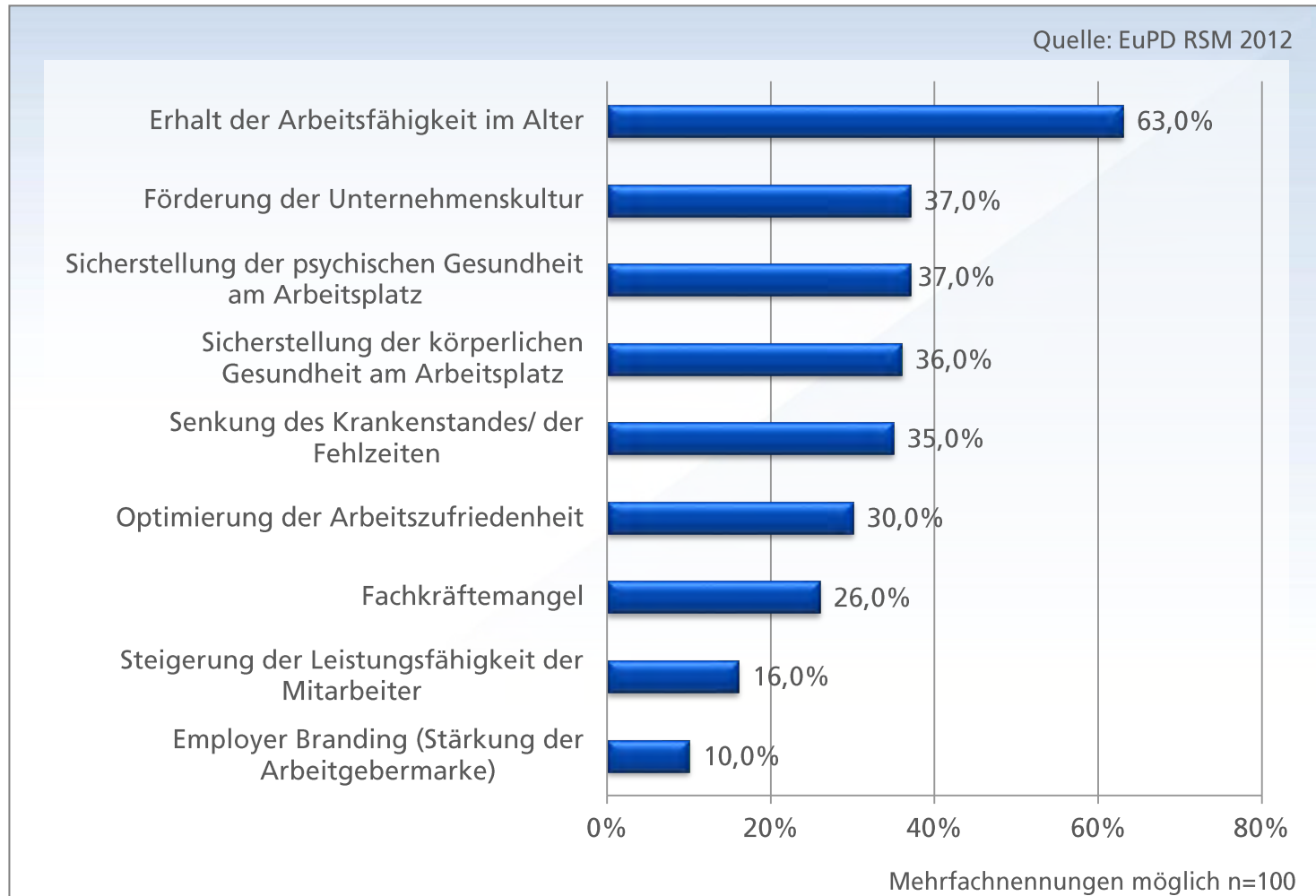
Quelle: EuPD RSM 2012

Kernaussagen

- ➔ Im Großen und Ganzen sind Gesundheitsmanager mit den Gesundheitsförderungsangeboten der GKV zufrieden. Allerdings erfüllen die Angebote in ihrer derzeitigen Form nicht vollständig die Bedürfnisse der Unternehmen.
- ➔ Inhaltlich wünschen sich Unternehmen vor allem mehr Unterstützung im Bereich der Gesunderhaltung der Psyche sowie in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierbei gibt es allerdings Unterschiede je nach Ansprechpartner und Größe des Unternehmens.
- ➔ Grundsätzlich wünschen sich Unternehmen eine stärkere Differenzierung des Angebotsportfolios. An erster Stelle stehen hierbei alters- und geschlechtsspezifische Angebote, gefolgt von Angeboten für Führungskräfte.
- ➔ Insgesamt wird vor allem eine individuelle Ausrichtung auf die unternehmensspezifischen Bedarfe sowie ein weiterer Ausbau der Präventionsangebote in allen Bereichen gefordert.

C. Gesundheitsmanagement

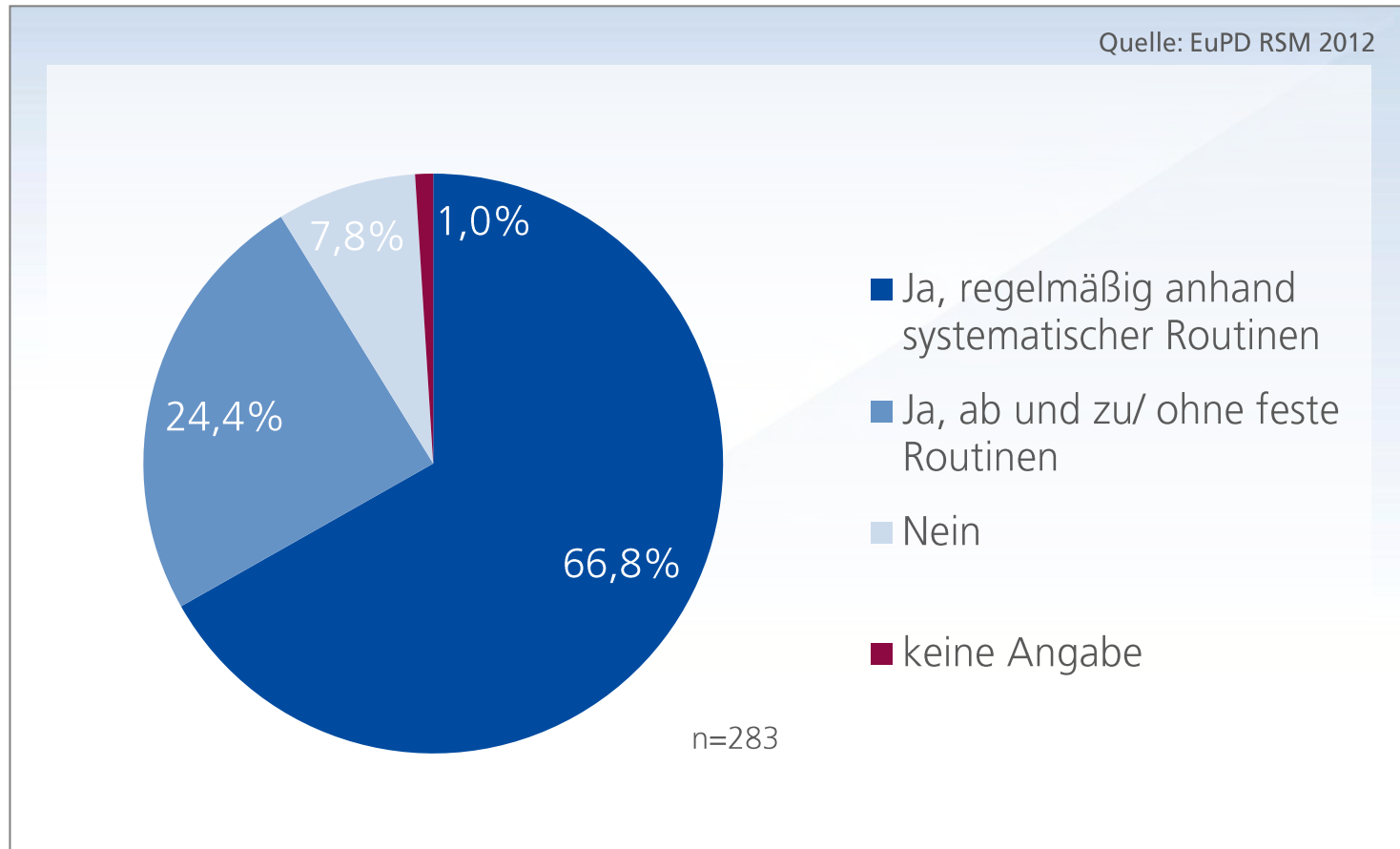
C. 1 Gründe für die Implementierung eines Gesundheitsmanagements im Unternehmen



Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist für 63 Prozent der wichtigste Grund, ein BGM im Unternehmen zu implementieren.

37 Prozent nennen die Förderung der Unternehmenskultur und die Sicherstellung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz für ein BGM-System.

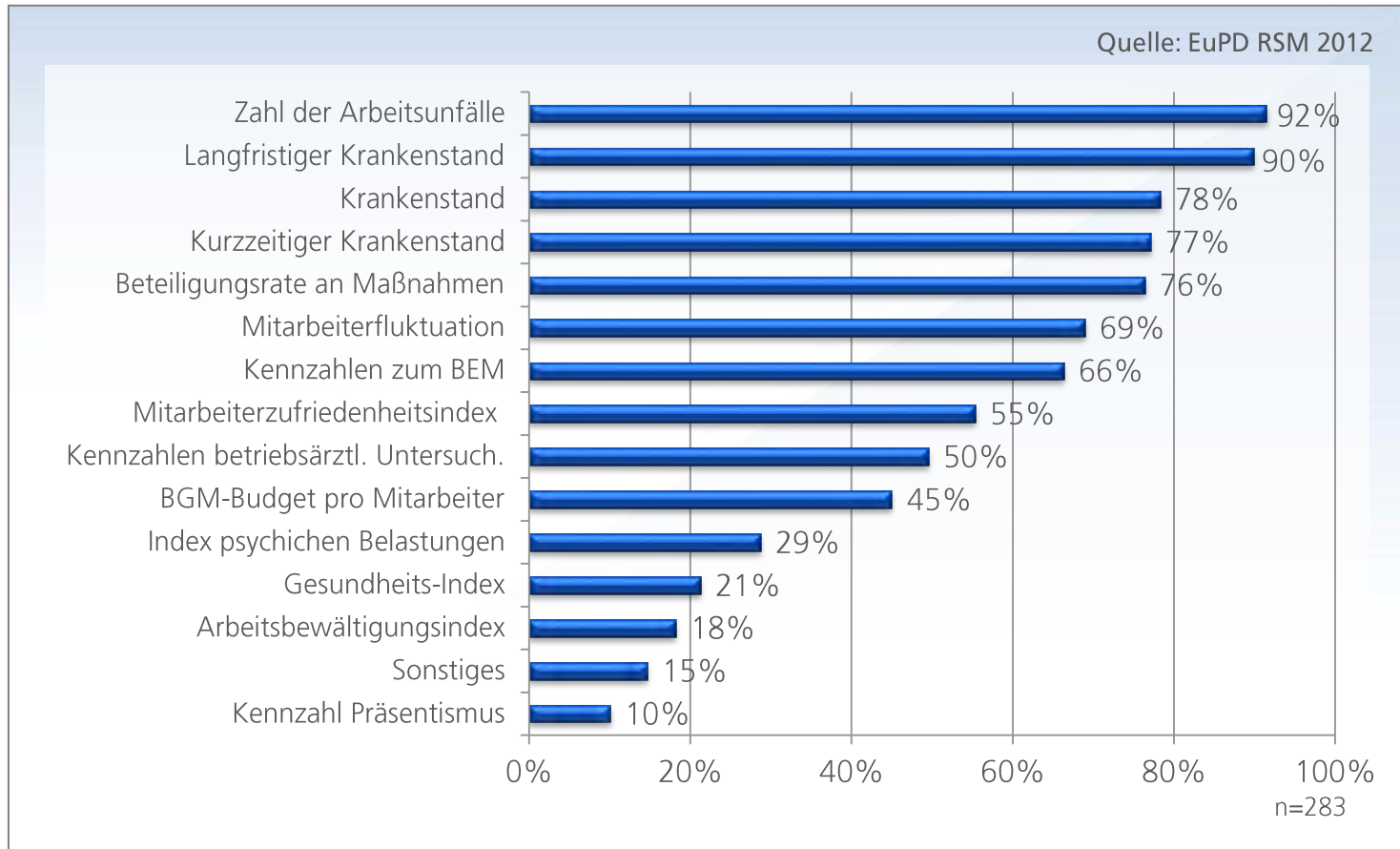
Exkurs: Durchführung eines Controllings im Gesundheitsmanagement



Neun von zehn Unternehmen erheben derzeit Kennzahlen im Rahmen ihres BGMs.

Für zwei von drei Unternehmen sind Kennzahlen sogar ein fester Bestandteil ihrer BGM-Prozesse.

Exkurs: Verwendete Kennzahlen im Unternehmen

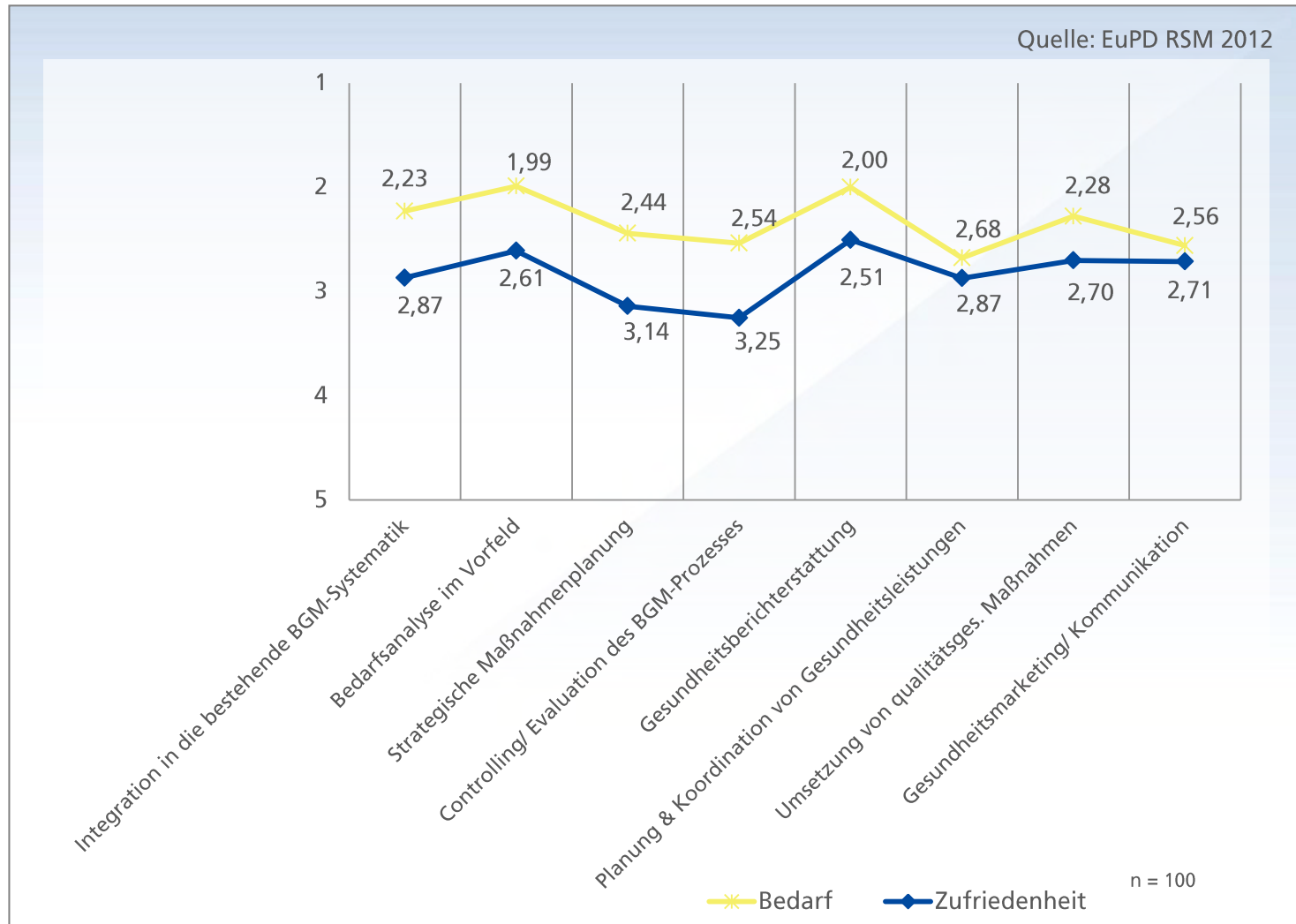


Daten zum Krankenstand sind die am häufigsten eingesetzten Kennzahlen im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Drei von vier Unternehmen erfassen Teilnehmerquoten.

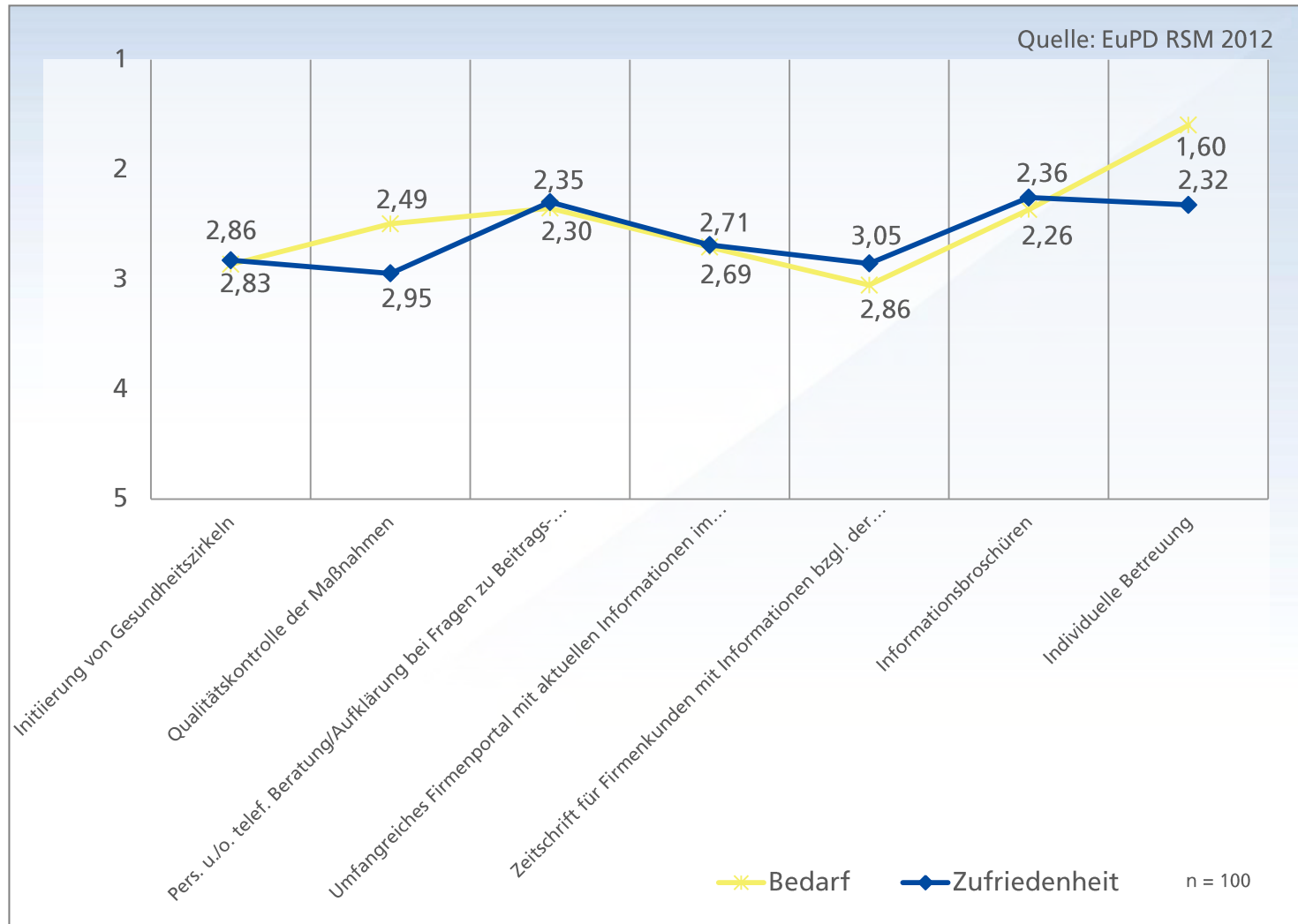
Weiche Kennzahlen wie z.B. die Mitarbeiterzufriedenheit nehmen einen wichtigen Stellenwert ein.

C.2.1 Bedarf/ Zufriedenheit verschiedener Angebote der GKV | 1/2



Die größten Abweichungen zwischen Bedarf und Bewertung befinden sich bei kennzahlenbasierten Angeboten wie Evaluation, Bedarfsanalyse und strategischer Maßnahmenplanung.

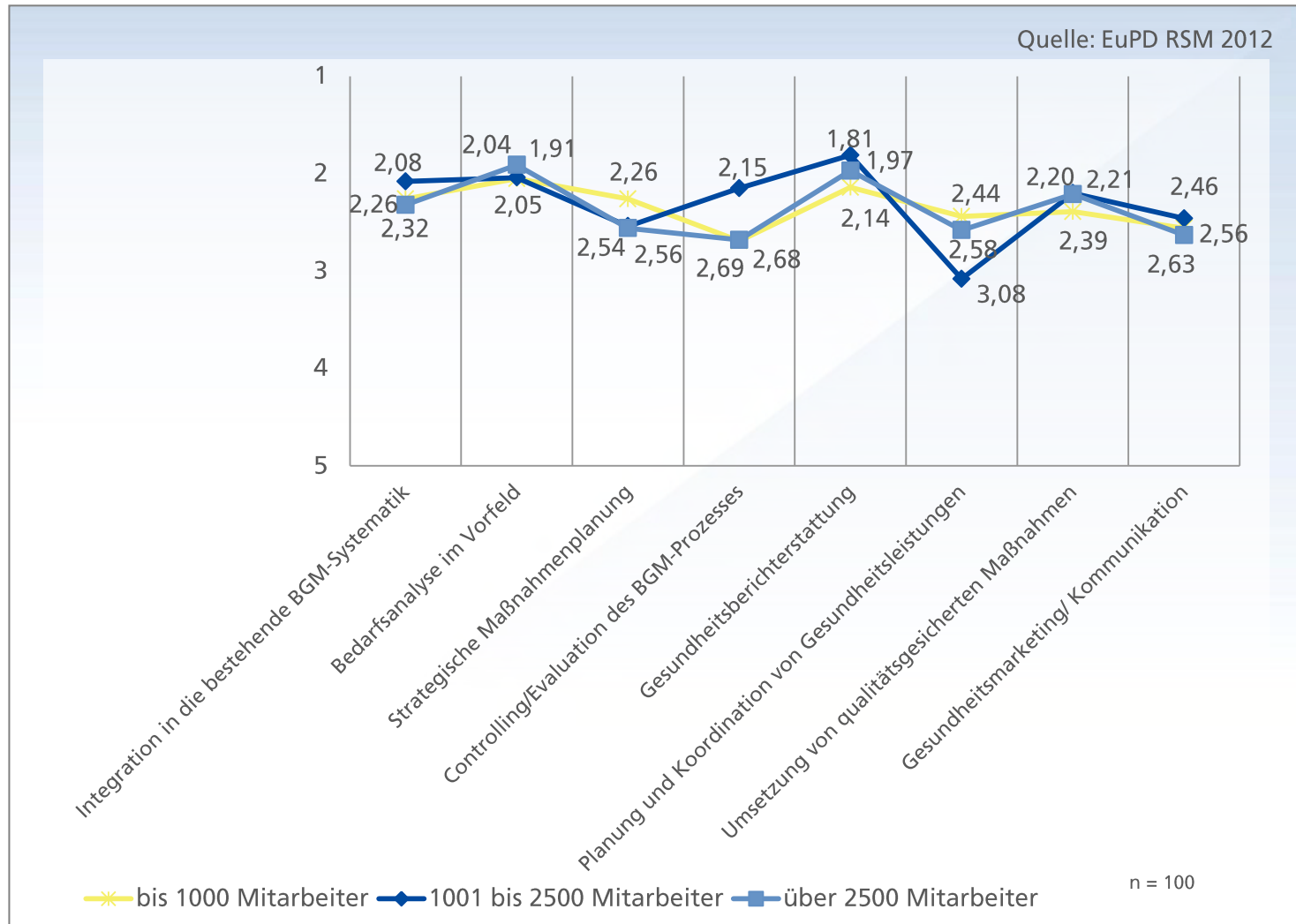
C.2.1 Bedarf/ Zufriedenheit verschiedener Angebote der GKV | 2/2



Eine große Diskrepanz ergibt sich im Bereich der individuellen Betreuung.

Hier werden die Erwartungen der Unternehmen von den Krankenkassen nicht erfüllt.

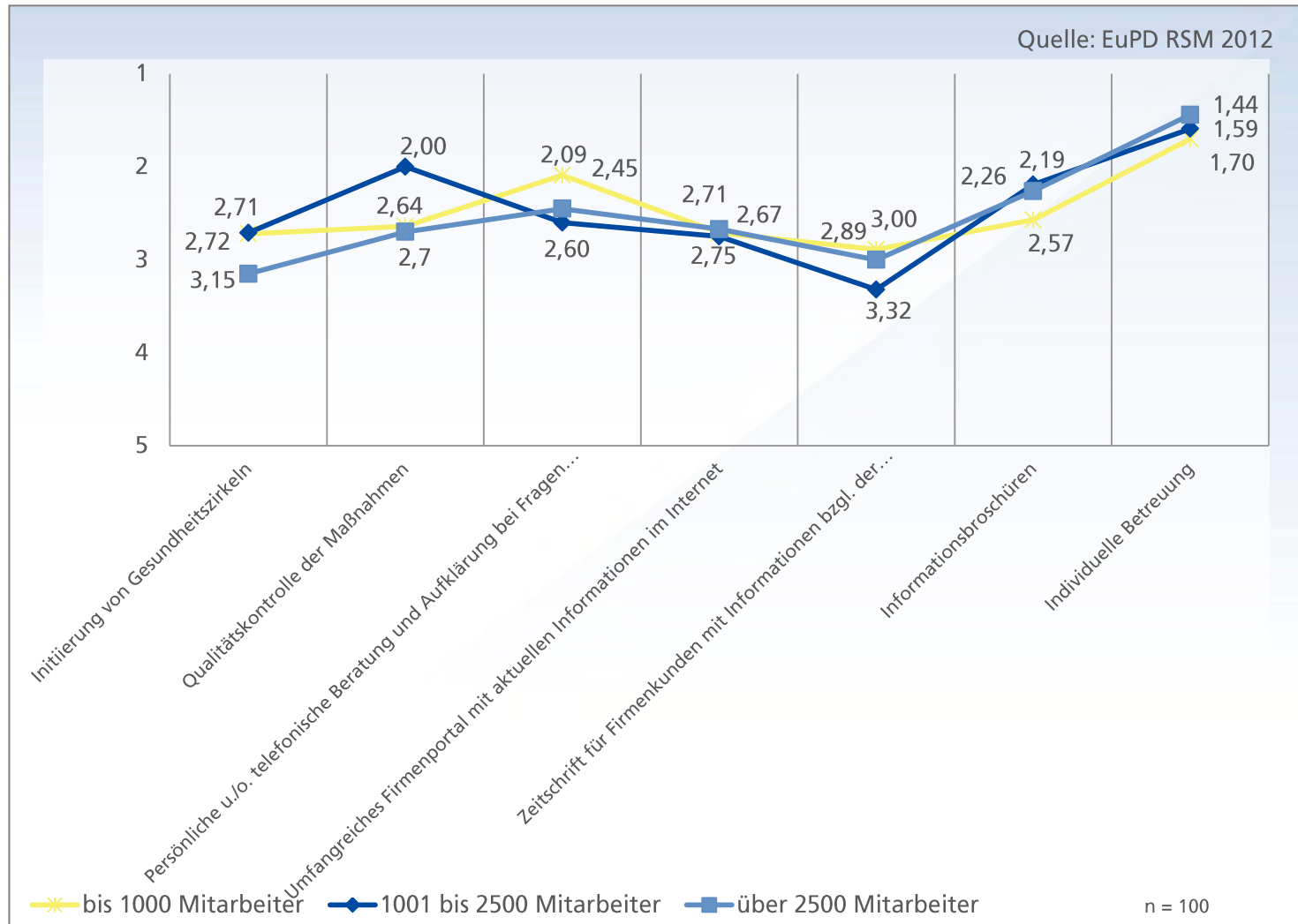
C.2.2 Bedarf nach GKV-Angeboten nach Unternehmensgröße | 1/2



Die Evaluation der Ergebnisse sowie die Mithilfe bei der Gesundheitsberichterstattung ist vor allem für Unternehmen mittlerer Größe von großer Bedeutung.

Die Planung und Koordination von Maßnahmen sowie die strategische Maßnahmenplanung sind bei kleineren Unternehmen am gefragtesten.

C.2.2 Bedarf nach GKV-Angeboten nach Unternehmensgröße | 2/2



Unternehmen mittlerer Größe wünschen sich deutlich mehr Unterstützung bei der Qualitätskontrolle der Maßnahmen als Großkonzerne und kleinere Unternehmen.

C. Fazit Gesundheitsmanagement

Quelle: EuPD RSM 2012

Kernaussagen

- ⇒ Im Zuge der Professionalisierung des Gesundheitsmanagements in den Unternehmen wird von Gesundheitsmanagern zunehmend Unterstützung mit Managementkompetenz gefordert.

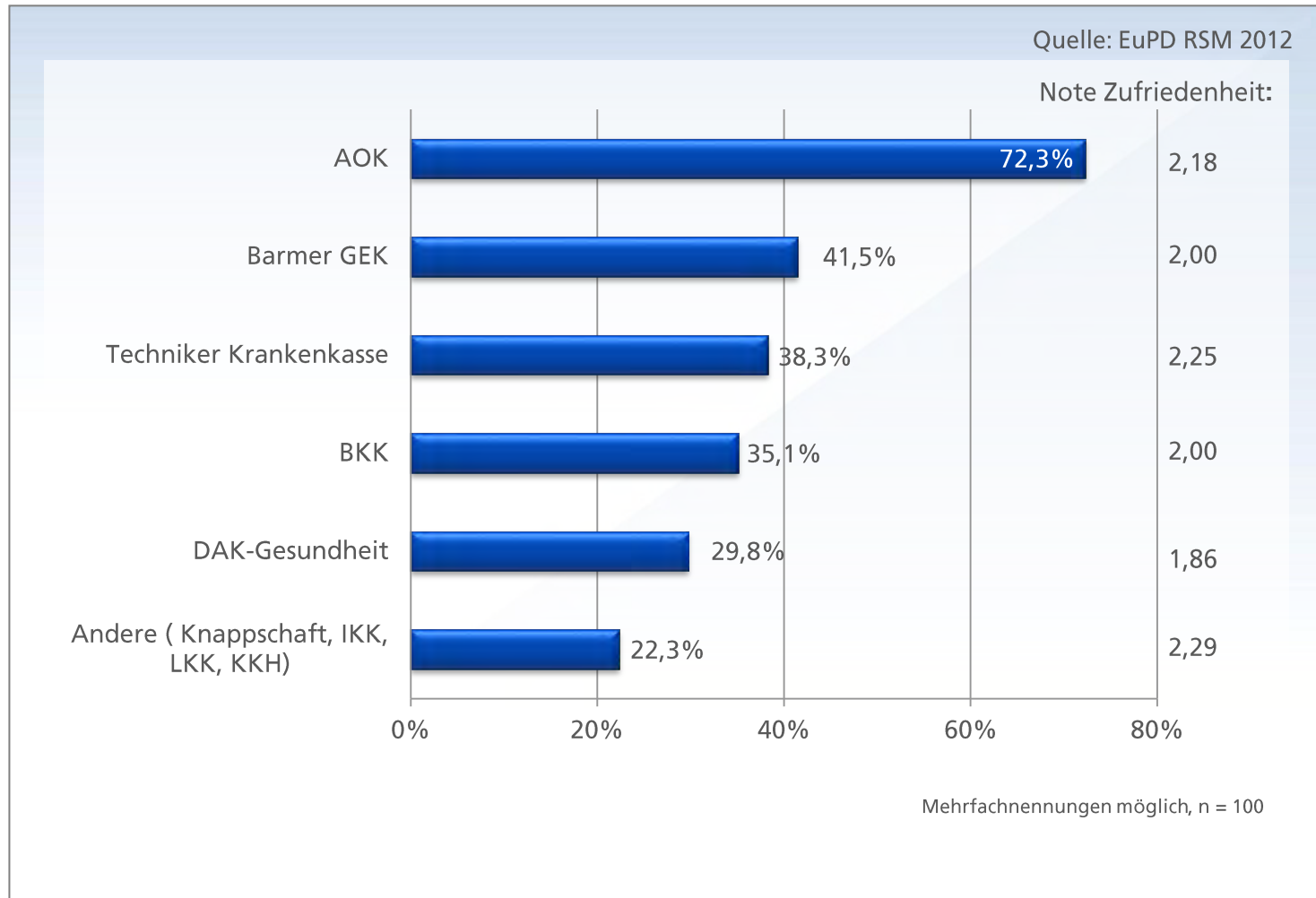
- ⇒ Die wichtigsten Kriterien für Unternehmen sind die individuelle Betreuung, die Bedarfsanalyse und die Gesundheitsberichterstattung. In allen Kriterien erhalten die Krankenkassen zufriedenstellende Bewertungen mit jedoch vorhandenen Optimierungspotenzialen. Im Bereich der BGM-Evaluation erhalten die Krankenkassen eine nicht zufriedenstellende Bewertung.

- ⇒ Je nach Unternehmensgröße und Ansprechpartner variieren die Ansprüche. Personaler und mittelgroße Unternehmen wollen vor allem Unterstützung bei den Kennzahlen während kleinere Unternehmen, die oft noch wenig ausgebaute BGM-Infrastrukturen besitzen strategische Umsetzungshilfen wünschen.

- ⇒ Die Krankenkassen werden als gute Informationsquellen und Kommunikatoren angesehen. Persönliche und telefonische Ansprechpartner sowie Informationsbroschüren sind deutlich stärker gefragt als Zeitschriften und Firmenportale.

D. Kundenzufriedenheit

D.1 Zusammenarbeit und Zufriedenheit mit Krankenkassen

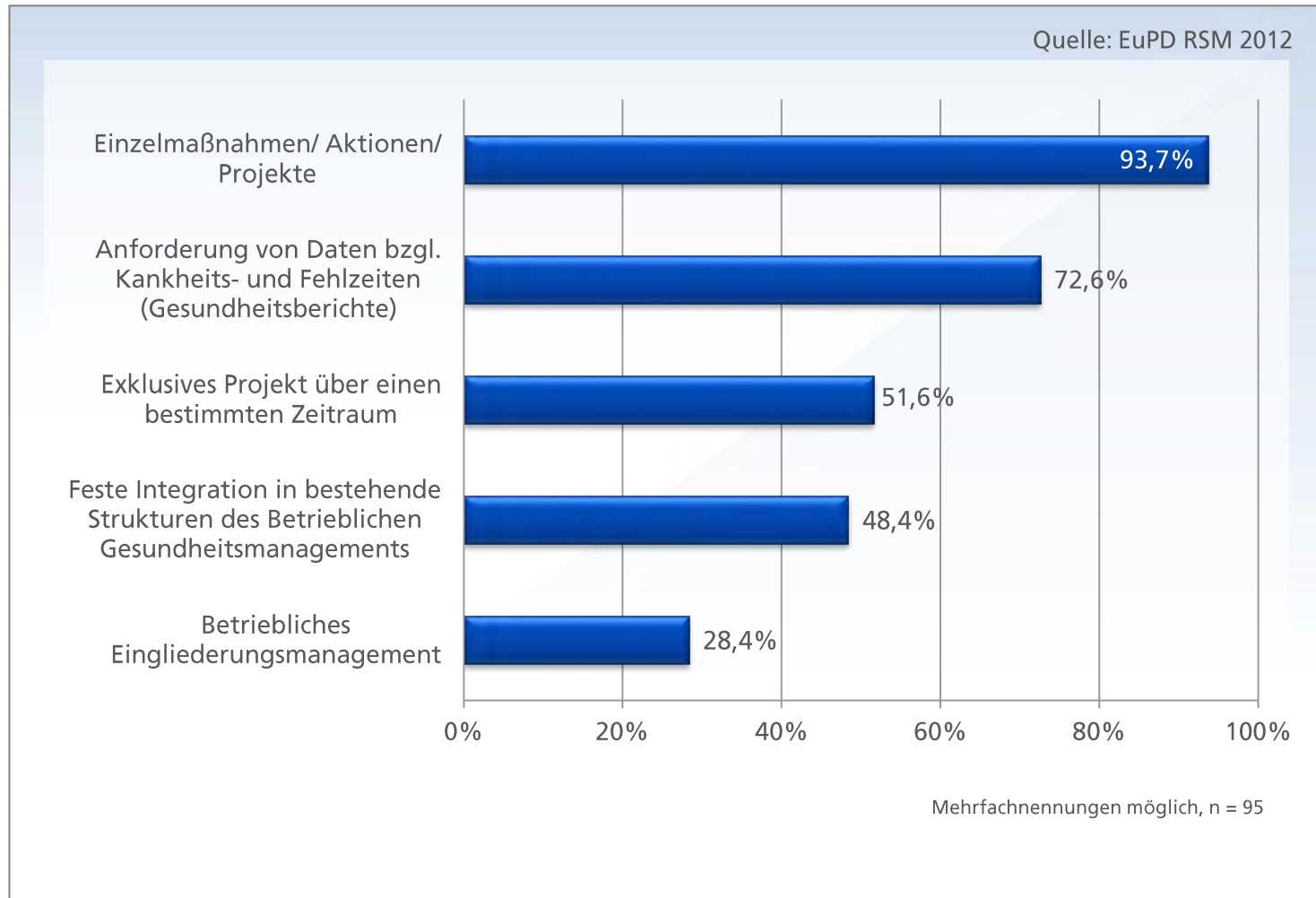


Insgesamt wurde die Zusammenarbeit mit Krankenkassen im Rahmen des BGM mit gut bewertet.

Am häufigsten fand eine Zusammenarbeit mit der AOK statt.

Bei der Zufriedenheit hingegen hat die DAK-Gesundheit das beste Ergebnis erreicht.

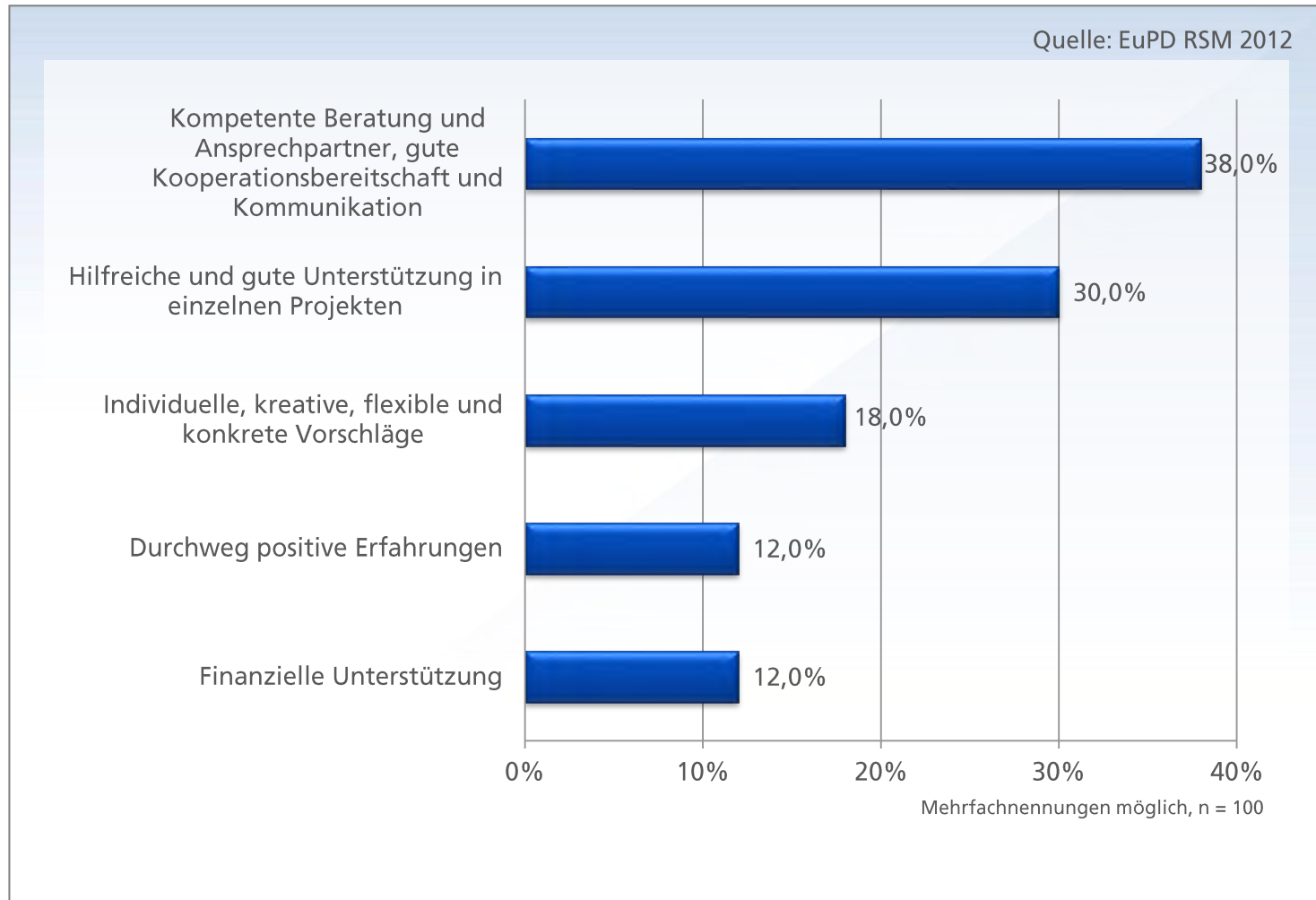
D.2 Form der Zusammenarbeit



Die Zusammenarbeit gestaltet sich vorrangig in Form von Einzelmaßnahmen, Aktionen und Projekten. Daneben fordern mehr als 70 Prozent Gesundheitsberichte an.

Weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Krankenkassen fest in bestehende Strukturen des BGM integriert sind.

D.3.1 Positive Erfahrungen im Rahmen der Zusammenarbeit



38 Prozent geben an kompetente Beratung und Ansprechpartner, eine gute Kooperationsbereitschaft und Kommunikationsleistungen erhalten zu haben.

Jeweils 12 Prozent haben durchweg positive Erfahrungen gemacht, sowie finanzielle Unterstützung erhalten.

D.3.2 Positive Erfahrungen im Rahmen der Zusammenarbeit: Statements

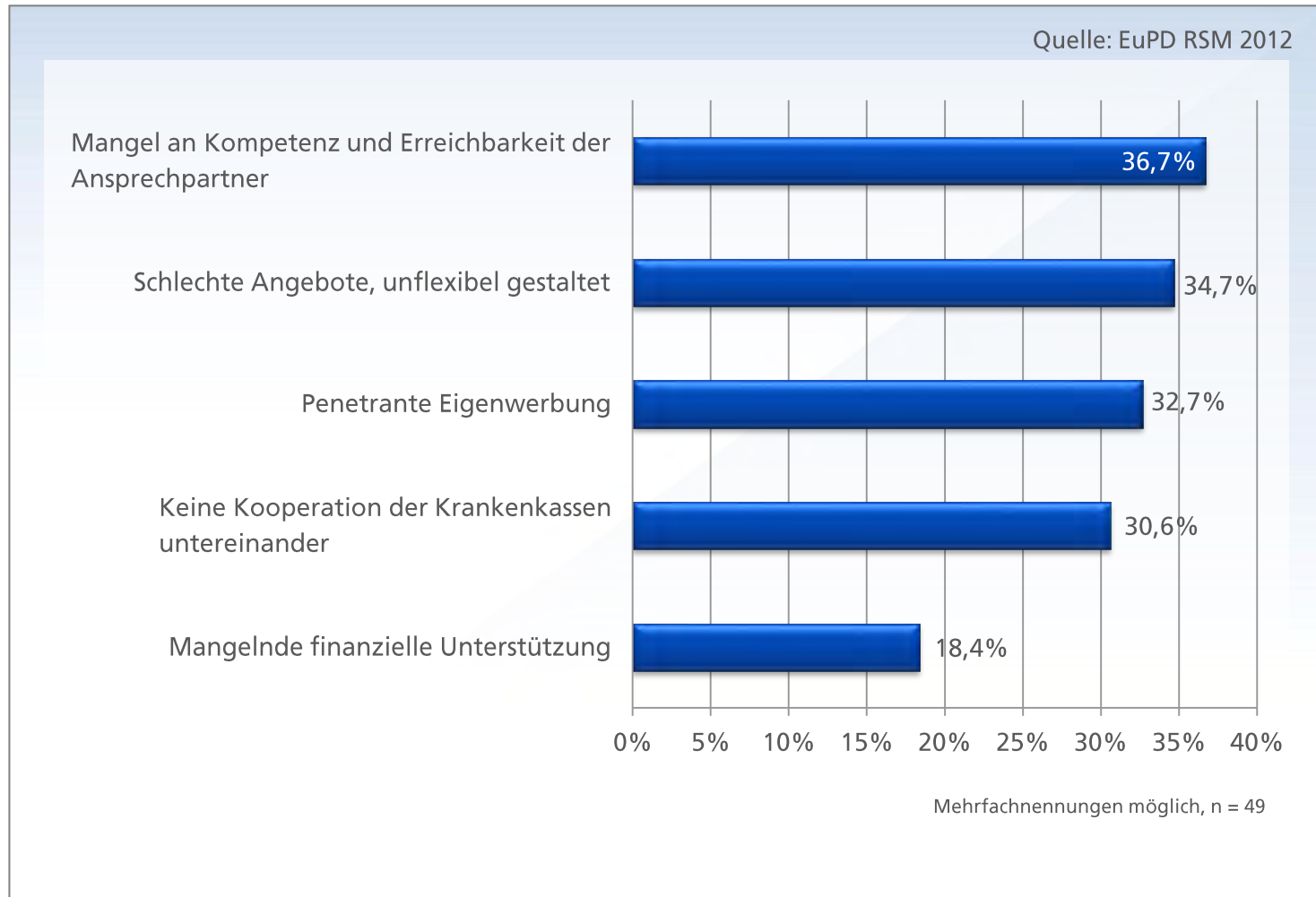
Quelle: EuPD RSM 2012

„[...] grundsätzlich ist die Zusammenarbeit gut, wenn man einmal einen Kontakt hergestellt hat, man kommt schnell auf den Punkt, Information bzw. Zusammenarbeit und auch das Feedback der Mitarbeiter ist positiv [...]“

„[...] Angebot war passend zu den Anforderungen, war wirklich auf Thematik angepasst [...]“

„[...] sehr gute Zusammenarbeit durch persönliche Ansprechpartner, starke finanzielle Unterstützung, interessante externe Dienstleister [...]“

D.4.1 Kritikpunkte



Über ein Drittel der Befragten bemängeln die fehlende Kompetenz und schlechte Erreichbarkeit der Ansprechpartner in den Krankenkassen.

Daneben wurden insbesondere die unflexible Handhabung der Angebote, sowie die übermäßige Eigenwerbung der Kassen kritisiert.

Gut ein Fünftel gibt an, keine ausreichende finanzielle Unterstützung erhalten zu haben.

D.4.2 Welche Kritikpunkte sehen Sie aus Ihrer Erfahrung?

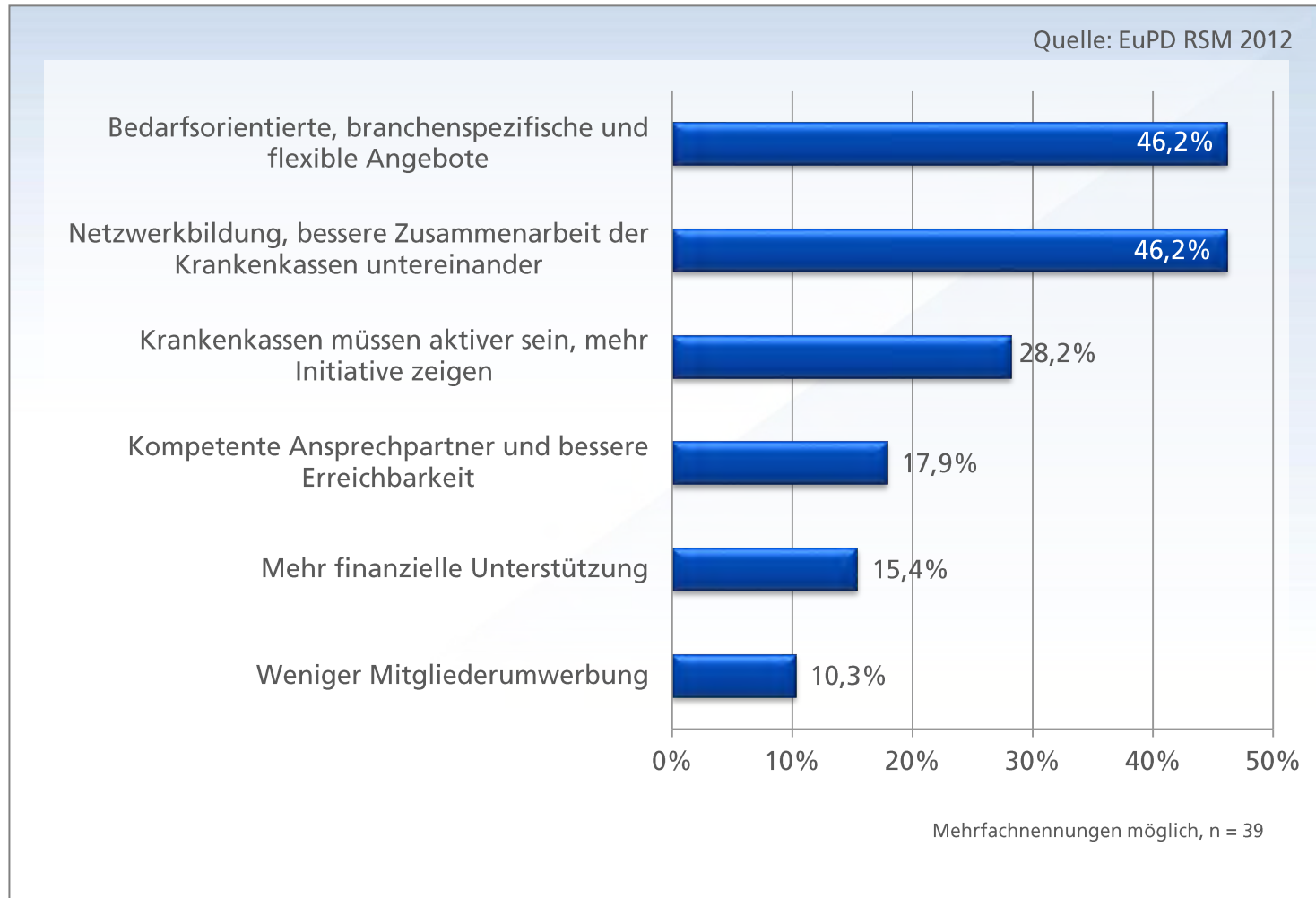
Quelle: EuPD RSM 2012

„[...] alles wird direkt mit Werbung verbunden, wie z.B. die Abfrage von Azubidaten, Aktivitäten der Krankenkassen sind untereinander nicht vernetzt. [...]“

„[...] viele Projekte sind von den großen GKV zu sehr eingeschränkt, d.h. nicht auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt [...]“

„[...] häufig sehr schlechte Erreichbarkeit von Mitarbeitern, ständig wechselnde Ansprechpartner und zum Teil schwierige Zuständigkeitszuordnungen, Entscheidungsträger sind schwer zu erreichen. Bei konkreten Fragestellungen zum Teil sehr mangelhafte Qualifikation der Gesprächspartner, wenig Flexibilität bei Entscheidungen im möglichen Rahmen, zum Teil fehlt der fachliche Hintergrund. [...]“

D.5.1 Erwartungen und Verbesserungsvorschläge



46,2 Prozent wünschen sich zum einen bedarfsorientierte, branchenspezifische und flexible Angebote.

Zum anderen wird eine bessere Zusammenarbeit der Krankenkassen unter einander gefordert.

In Einklang mit den Kritikpunkten wird mehr finanzielle Unterstützung und weniger Akquiseverhalten gewünscht.

D.5.2 Welche weitergehenden Erwartungen/ Verbesserungsvorschläge haben Sie?

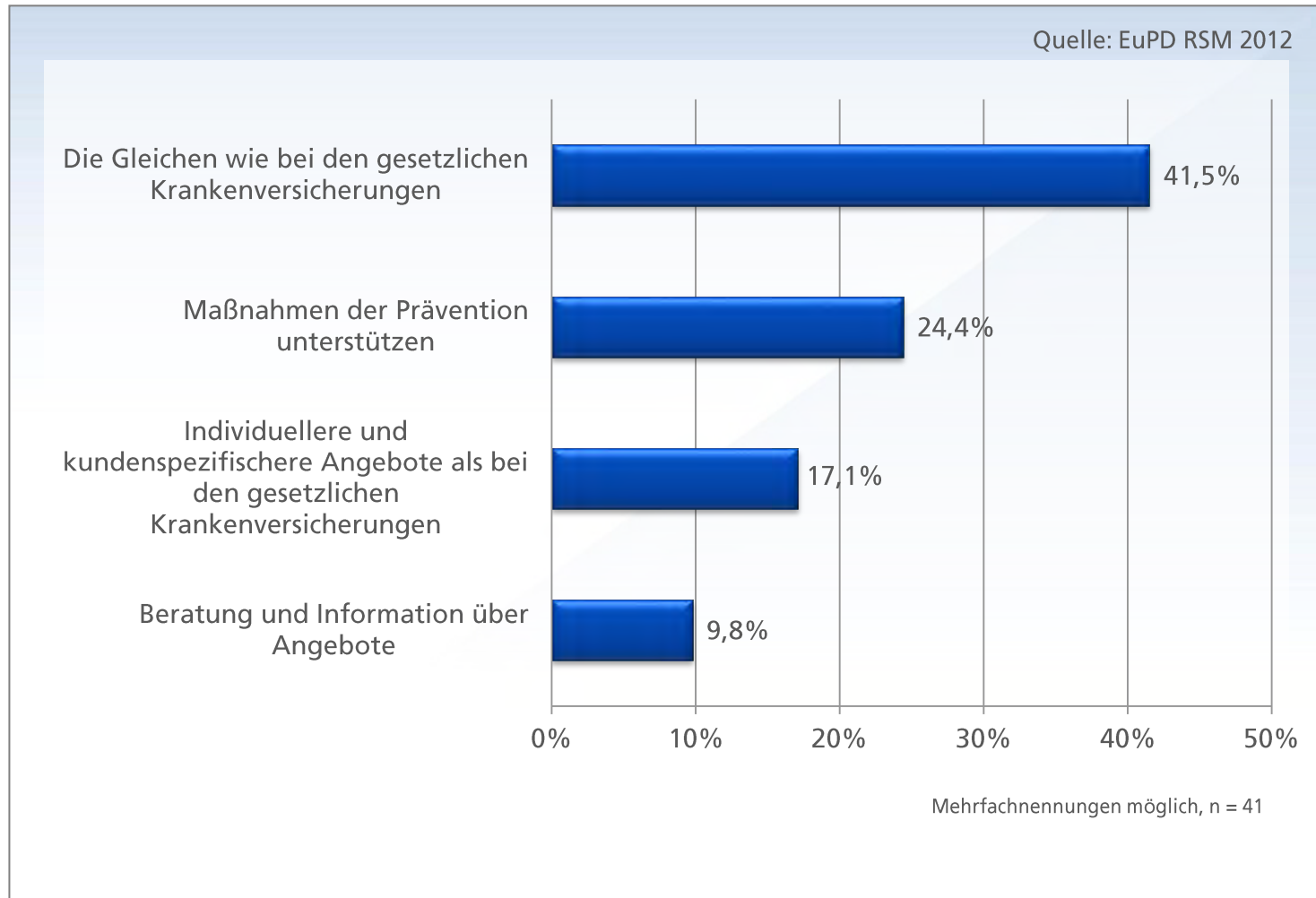
Quelle: EuPD RSM 2012

„[...] mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Angebote von Maßnahmen, z.B. das Anbieten von Kursen zu unterschiedlicher Uhrzeit. Maßnahmen bedarfsorientierter anpassen [...]“

„[...] besserer Kundenkontakt, stärkere Bindung, nachhalten [...]“

„[...] bessere Abstimmung der Kassen untereinander und versuchen zu einer gleichartigen Förderung zu kommen. [...]“

D.6.1 Erwartungen an private Krankenversicherer



41,5 Prozent stellen an die PKV die gleichen Anforderungen hinsichtlich der Unterstützung im Unternehmen wie an die GKV.

Der Wunsch nach der Unterstützung von Präventionsmaßnahmen findet mit 24,4 Prozent unter den Befragten noch stärker Ausdruck, als der Wunsch nach individuelleren, kundenspezifischeren Angeboten.

D.6.2 Erwartungen an private Krankenversicherer

Quelle: EuPD RSM 2012

„[...] Private Krankenversicherungen sollten Präventionsmaßnahmen und betriebliche Gesundheitsförderung stärker in Angriff nehmen, in den Bereichen wird viel zu wenig getan [...]“

„[...] die Erwartung ist, dass sich die Privaten Krankenversicherungen mindestens genauso wie die Gesetzlichen Krankenversicherungen an BGM Maßnahmen beteiligen sollen [...]“

„[...] attraktivere Angebote wie eine GKV, zugeschnitten auf Versichertenkreis [...]“

Fazit Kundenzufriedenheit

Quelle: EuPD RSM 2012

Kernaussagen

- ⇒ Grundsätzlich sind Gesundheitsmanager mit GKV im Hinblick auf die Zusammenarbeit in der Vergangenheit zufrieden, wobei die Zusammenarbeit vor allem für einzelne Projekte galt oder im Hinblick auf die Informationsbeschaffung.

- ⇒ Die Flexibilität im Hinblick auf das Anpassen an den Unternehmensbedarf ist nicht nur ein wichtiges Kriterium, sondern scheint auch aktuell ein Unterscheidungskriterium einzelner Krankenkassen zu sein, da es sowohl bei den positiven als auch negativen Kriterien auftaucht.

- ⇒ Jedes zweite Unternehmen fordert eine bessere Kooperation der Krankenkassen untereinander im Hinblick auf die Gesundheitsförderung in den Unternehmen.

- ⇒ Auch von den privaten Krankenversicherungen werden Angebote der Gesundheitsförderung gewünscht. Die Ansprüche sind hier teilweise sogar höher als bei den Gesetzlichen.

Impressum

EuPD Research Sustainable Management GmbH

Adenauerallee 134

53113 Bonn

Telefon +49(0)228-971 43-0

Fax +49(0)228-971 43-11

info@eupd-research.com

www.eupd-research.com

Ansprechpartner

Benjamin Klenke

Geschäftsführer

Telefon +49(0)228-971 43-31

b.klenke@eupd-research.com

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit.