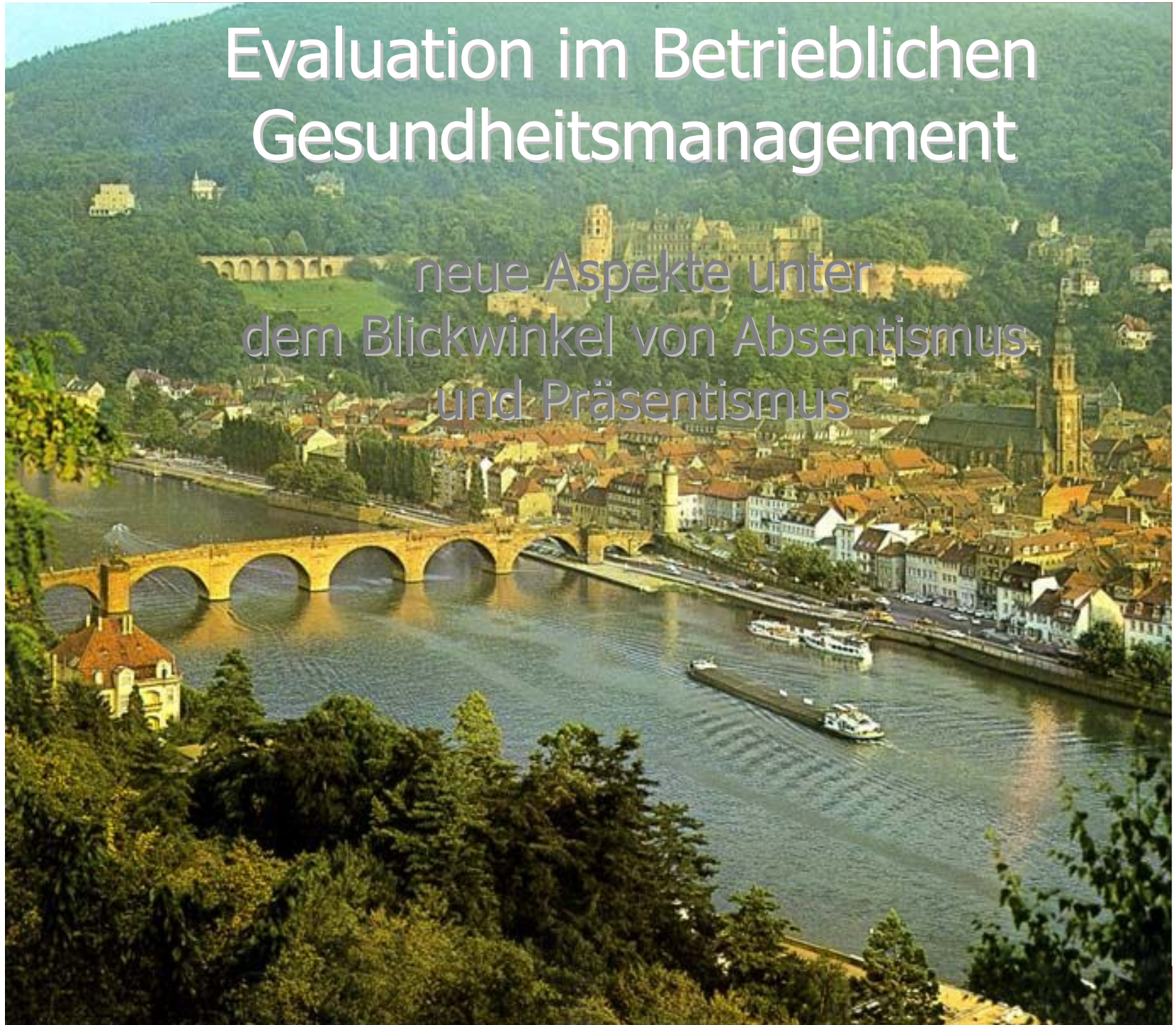


Evaluation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

neue Aspekte unter
dem Blickwinkel von Absentismus
und Präsentismus





- "Don` t guess, measure!"
- "Nur was ich messen kann, kann ich auch managen".
- "Nur messbare Qualität ist Qualität im eigentlichen Sinn".
- "Evaluation setzt an die Stelle der Vermutung den Beweis".

- Was ist wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement?



“You can't change,
what you can't measure!”

WWW.WELCOA.ORG | ©2008 WELLNESS COUNCIL OF AMERICA





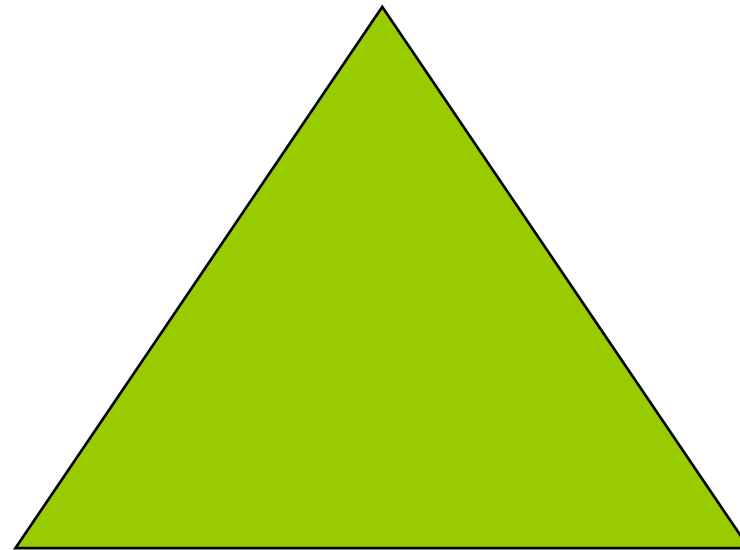
Gliederung

1. Ausgangslage
2. Problematik der Evaluation im BGM
3. Ebenen der Evaluation im BGM
4. Beispiele



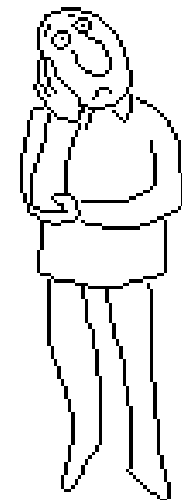
Ausgangslage I

Qualität & Kundenzufriedenheit



Mitarbeiter

Gewinn



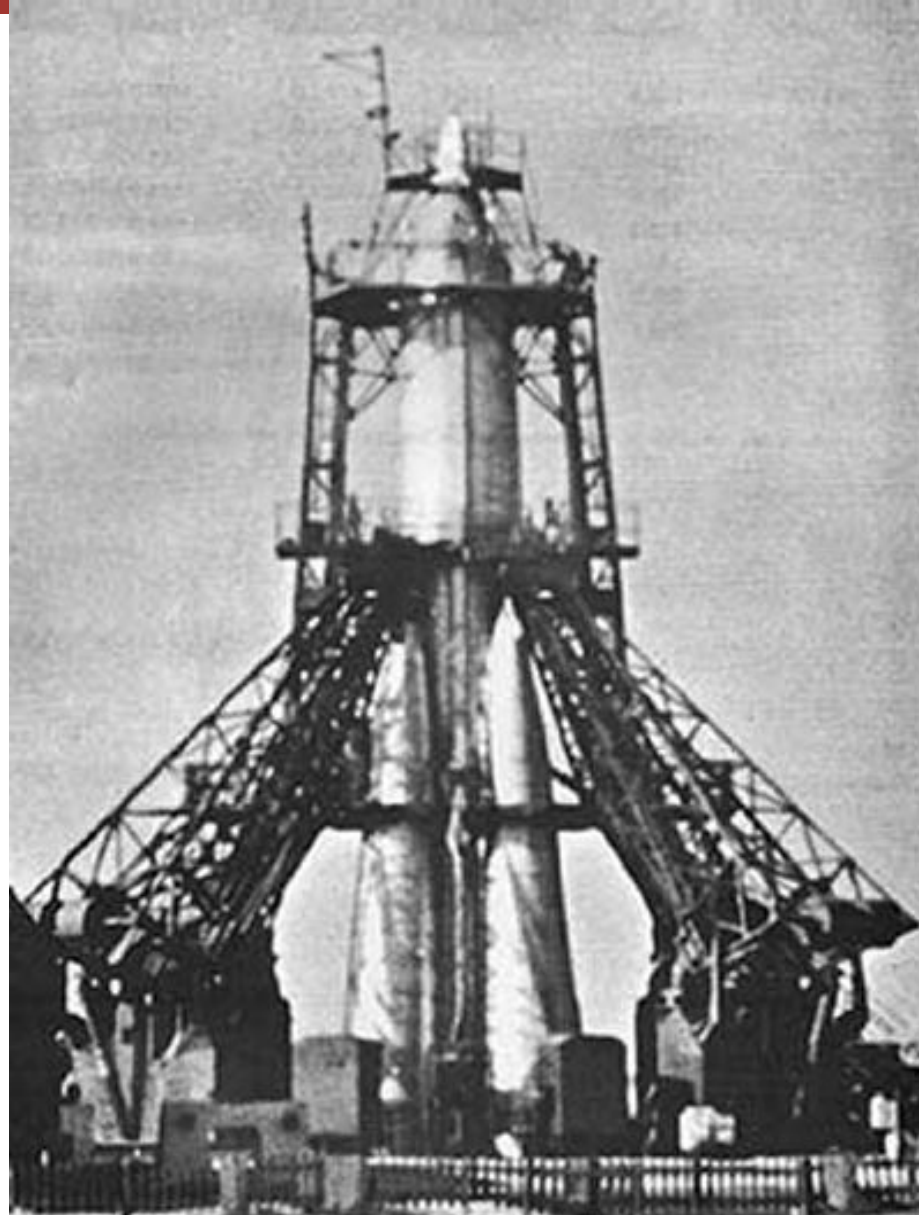
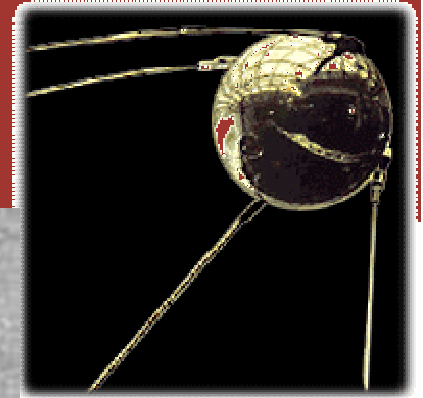


Ausgangslage II

- BGM ist der beste Weg der Gesundheitsförderung für Erwachsene.
- Es gibt effektive, ineffektive und schädliche BGM Programme.
- Ineffektive und schädliche Programm müssen vermieden werden.
- Nur durch **Evaluation** kann differenziert werden!



Alles begann am 4. 10 .1957.....





Evaluation

- Scriven, 1980: Evaluation ist jede Art der Festsetzung des Wertes einer Sache
- Rossi & Freeman, 1985: Evaluation ist die systematische Anwendung sozialwissenschaftlicher Methoden zur Bewertung der **Konzeption, des Designs, der Implementation und des Nutzens** einer sozialwissenschaftlichen Interventionsmaßnahme.

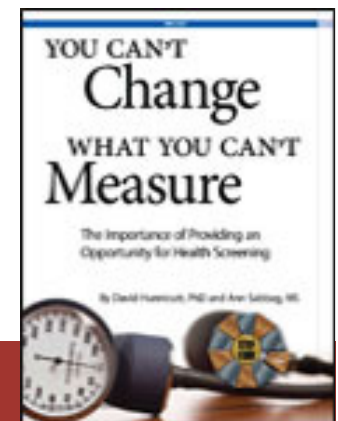


Klassische Probleme der Evaluation

- fehlende Zielexplication
- divergierende und/ oder heterogene Zielstrukturen
- Veränderbarkeit von Zielvorstellungen

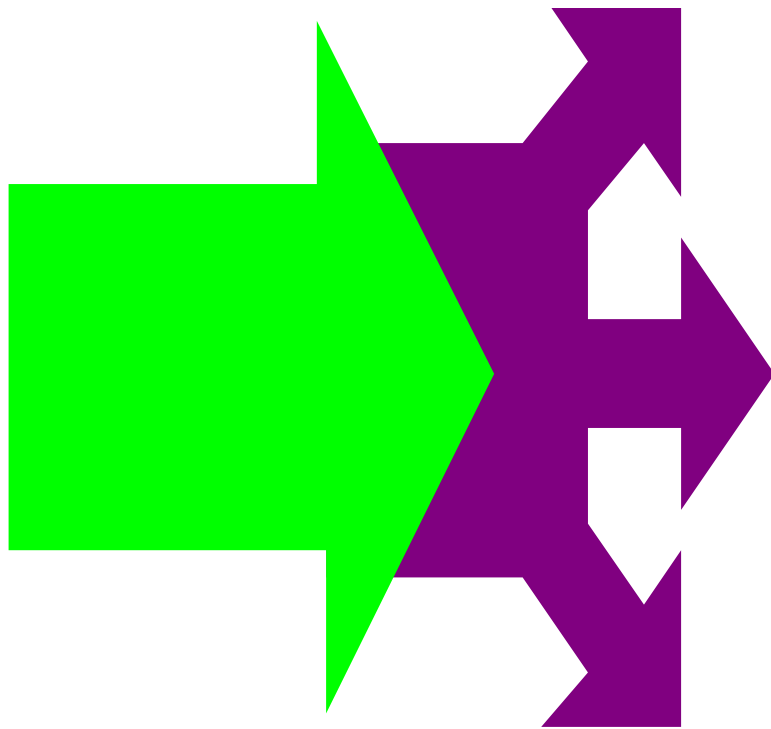
BGM spezifische Probleme:

- Allokation
- Vielzahl von Interessenspartnern
- Kontroverse Ansprüche
- Unklare Zielsetzungen
- *Third Payer Party*
- Sensibilität der Daten





Lösungsvorschlag



Struktur

Prozess

Ergebnis

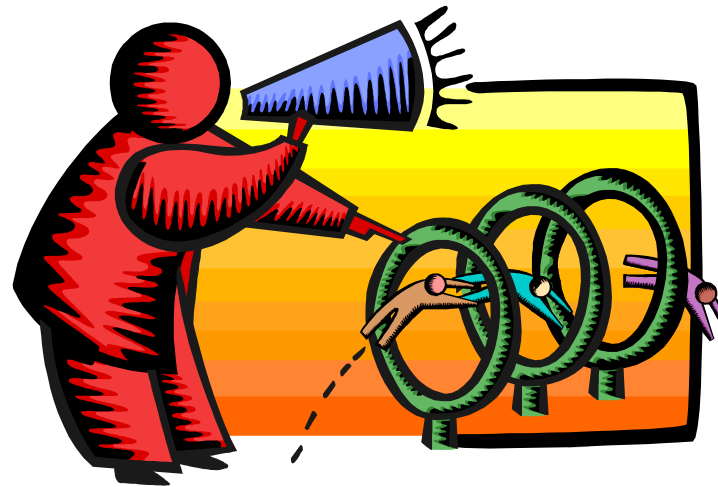
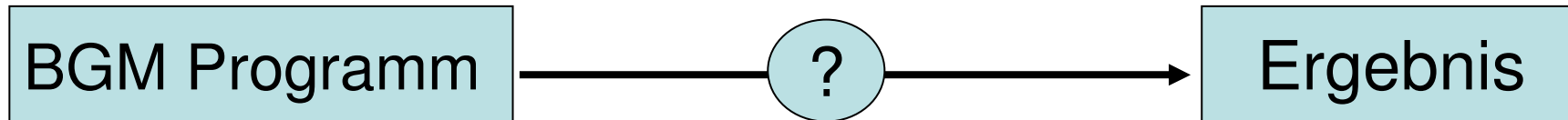




Transfer auf das BGM

- **Strukturqualität**
 - Ressourcen
 - Infrastruktur
 - Konzepte
- **Prozessqualität**
 - Allokation
 - Zeitliche Passung
 - Programmdurchführung
- **Ergebnisqualität**
 - Lebensqualität
 - Präsentismus
 - Absentismus
 - Kosten – Nutzenanalyse

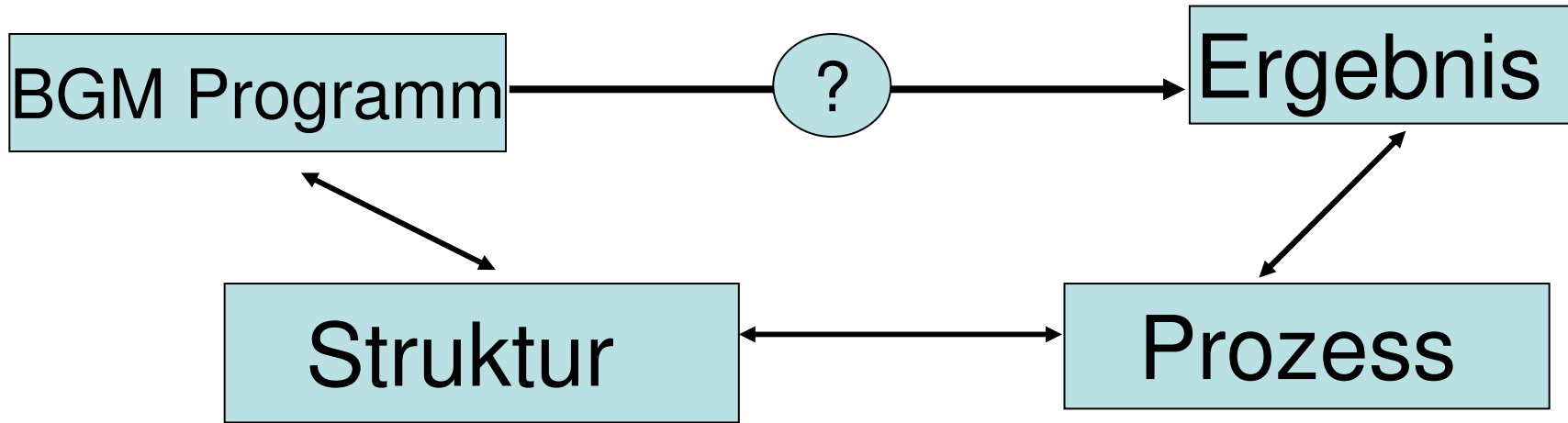




Einfaches Modell der ergebnisorientierten Evaluation

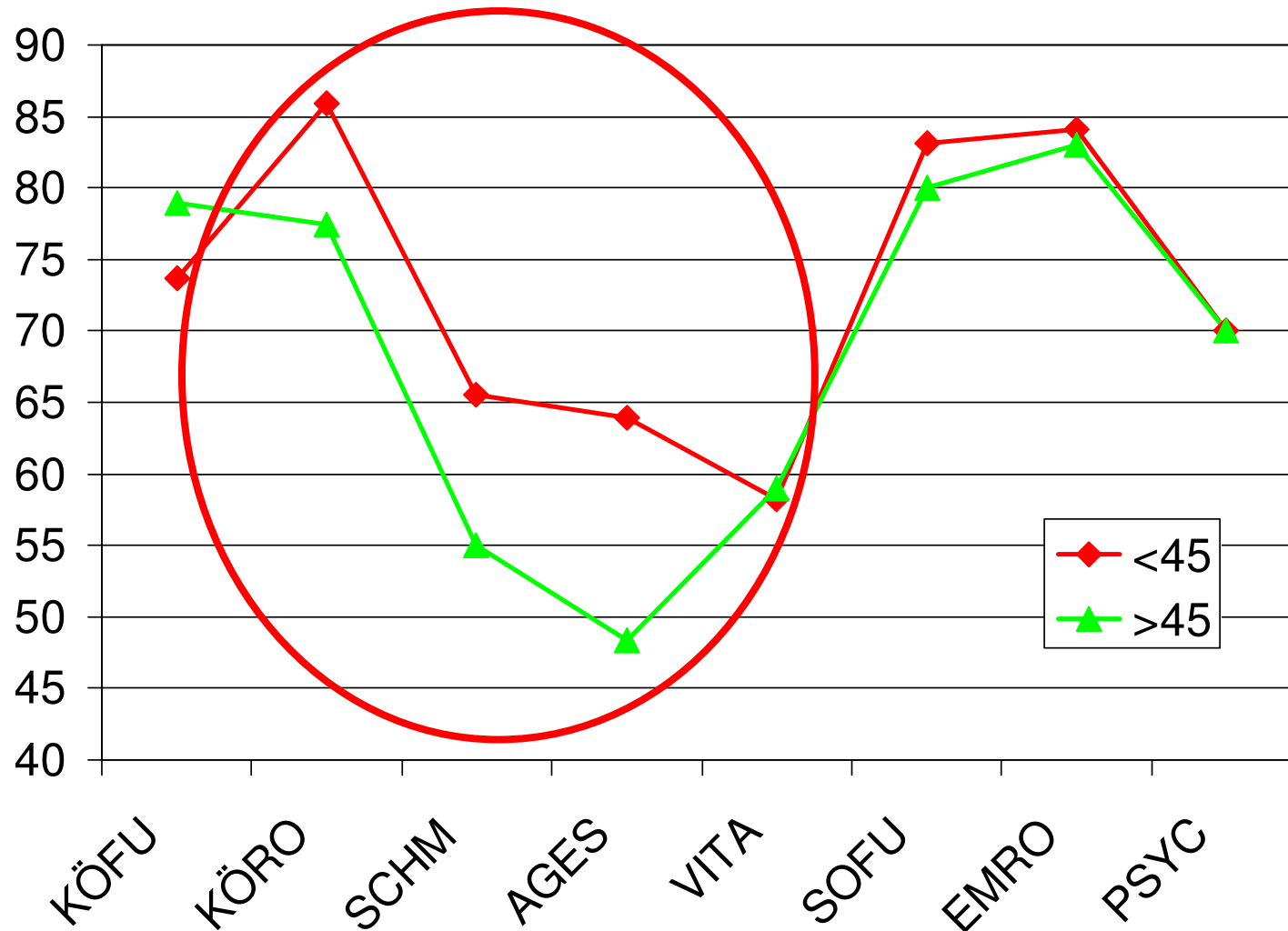


Erweiterter Evaluationsansatz





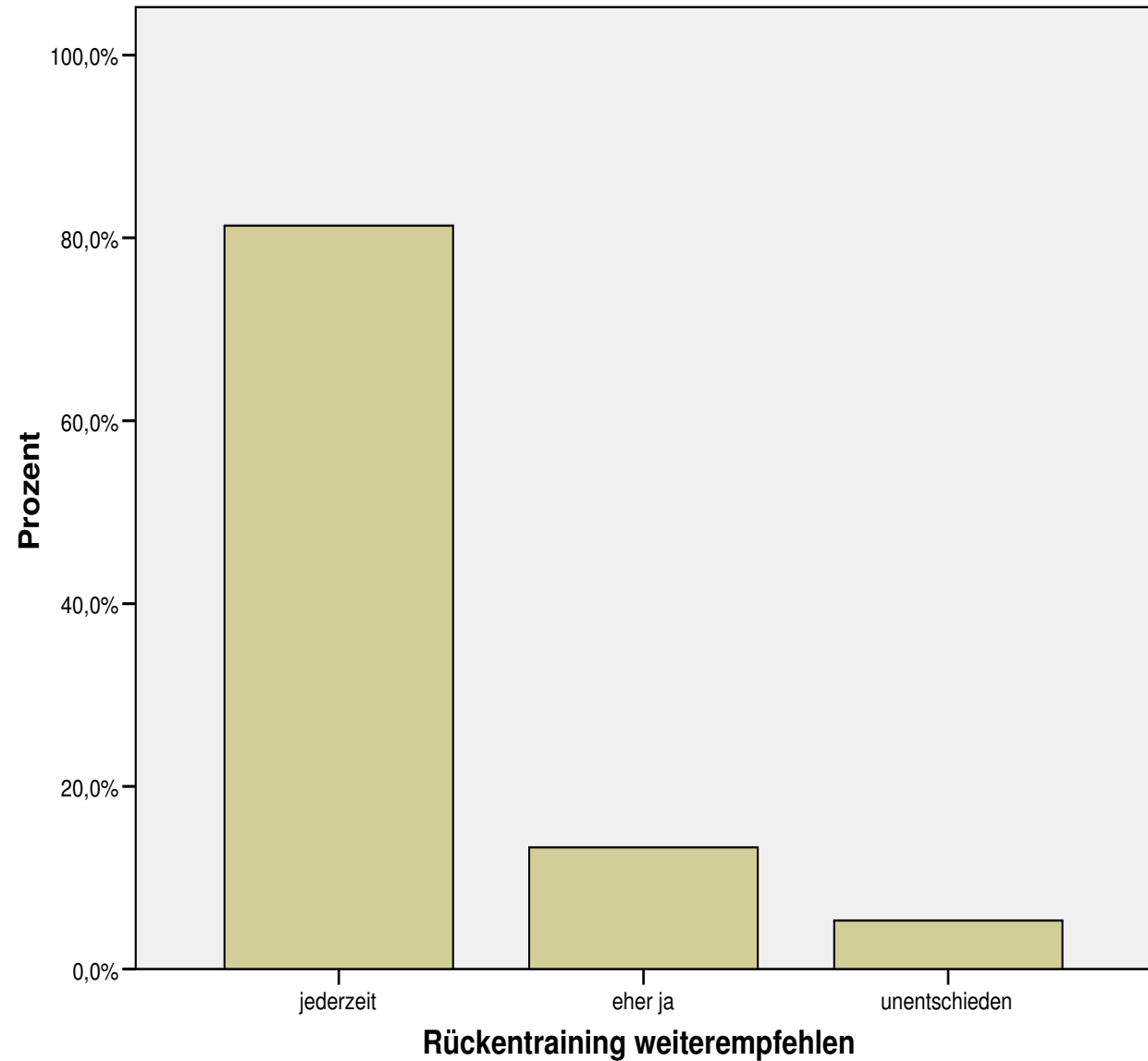
Aging Workforce SF 36 Werte: Vergleich der jüngeren Teilnehmern (N= 511) mit den älteren Teilnehmern (N= 247)





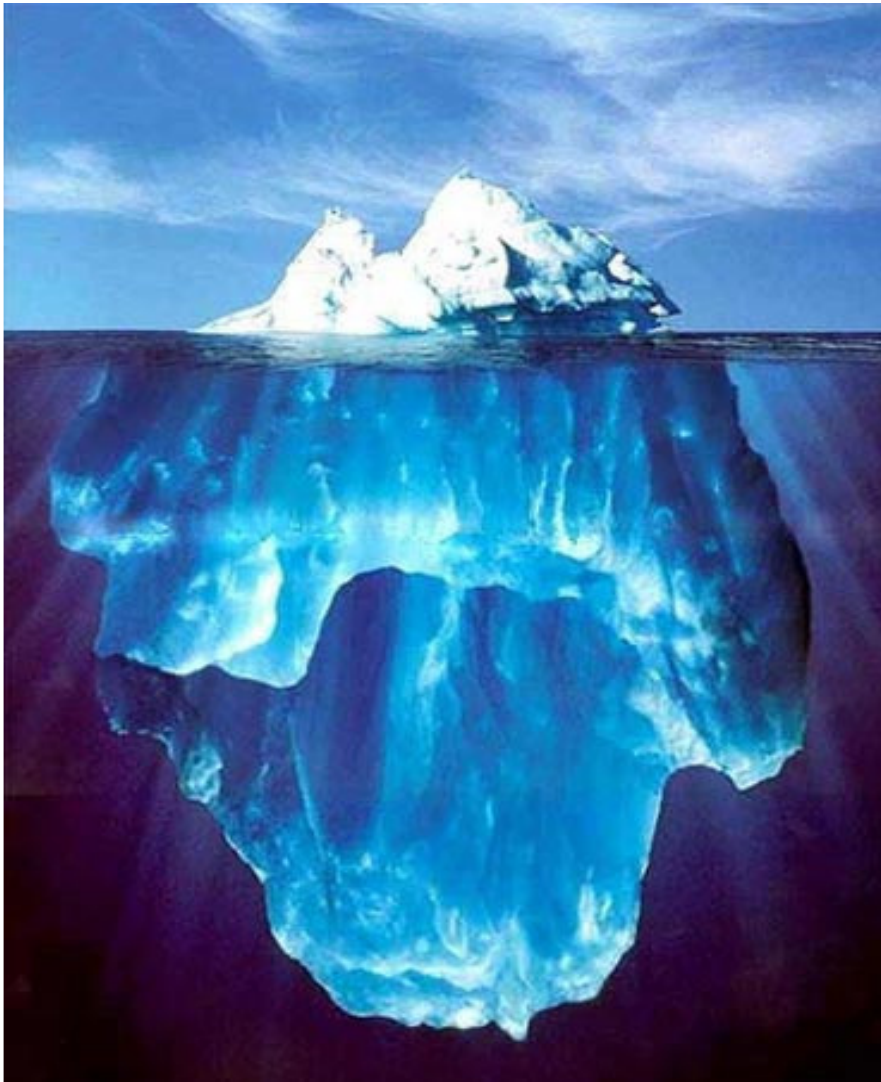
Beispiel: Prozess

Teil-
nehmer-
zufriedenheit
(N = 182)





Dimensionen der Ergebnisqualität



Vorzeitige Berentung

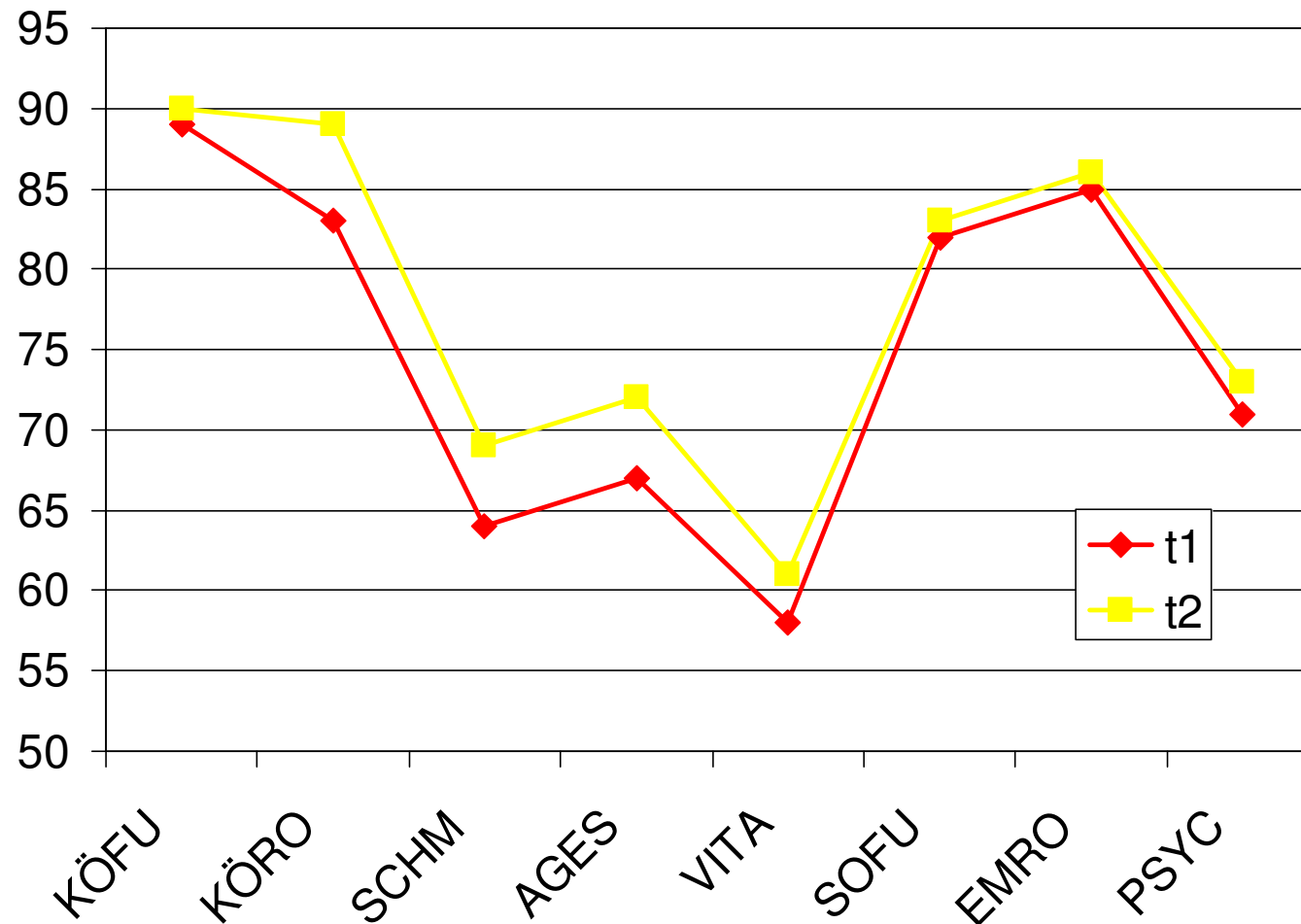
Arbeitsunfähigkeit

Präsentismus

Lebensqualität



Veränderung SF36 Werte von t1 nach t2 N = 929



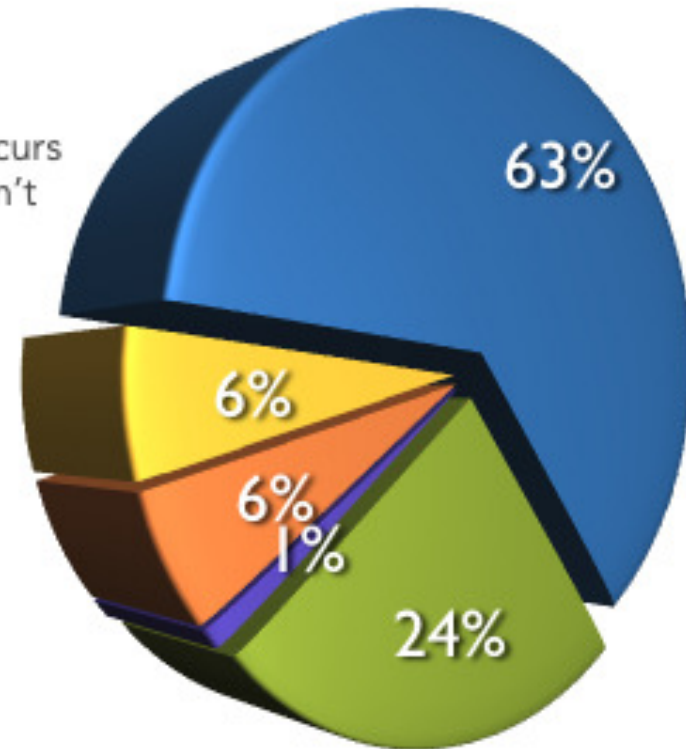


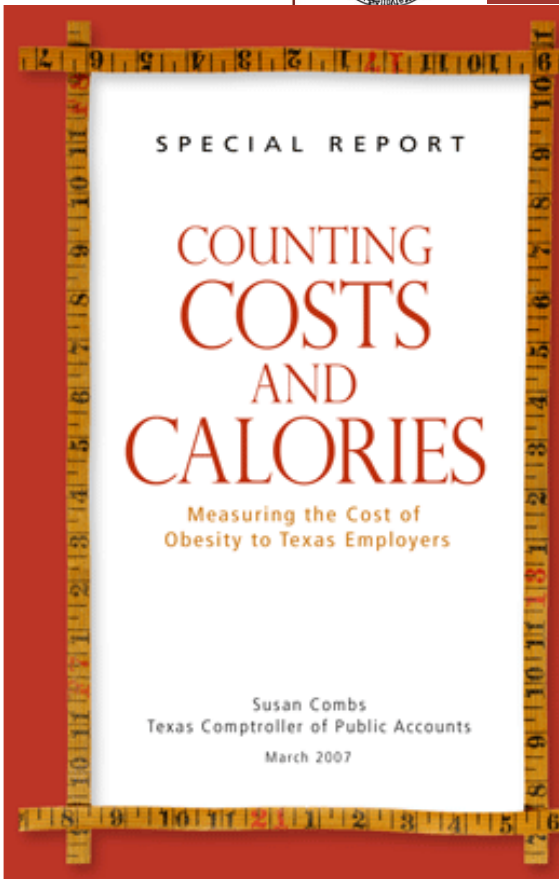
Presenteeism accounts for the majority of an employer total health-related costs

The high cost of presenteeism

Presenteeism is the loss of productivity that occurs when employees come to work while ill and can't perform well. Without access to appropriate preventive care and support tools, unhealthy employees can hurt a company's profitability.

- 63% (\$312M) - Presenteeism
- 24% (\$116M) - Medical & Pharmaceutical
- 1% (\$6M) - Long-term Disability
- 6% (\$27M) - Short-term Disability
- 6% (\$27M) - Absenteeism

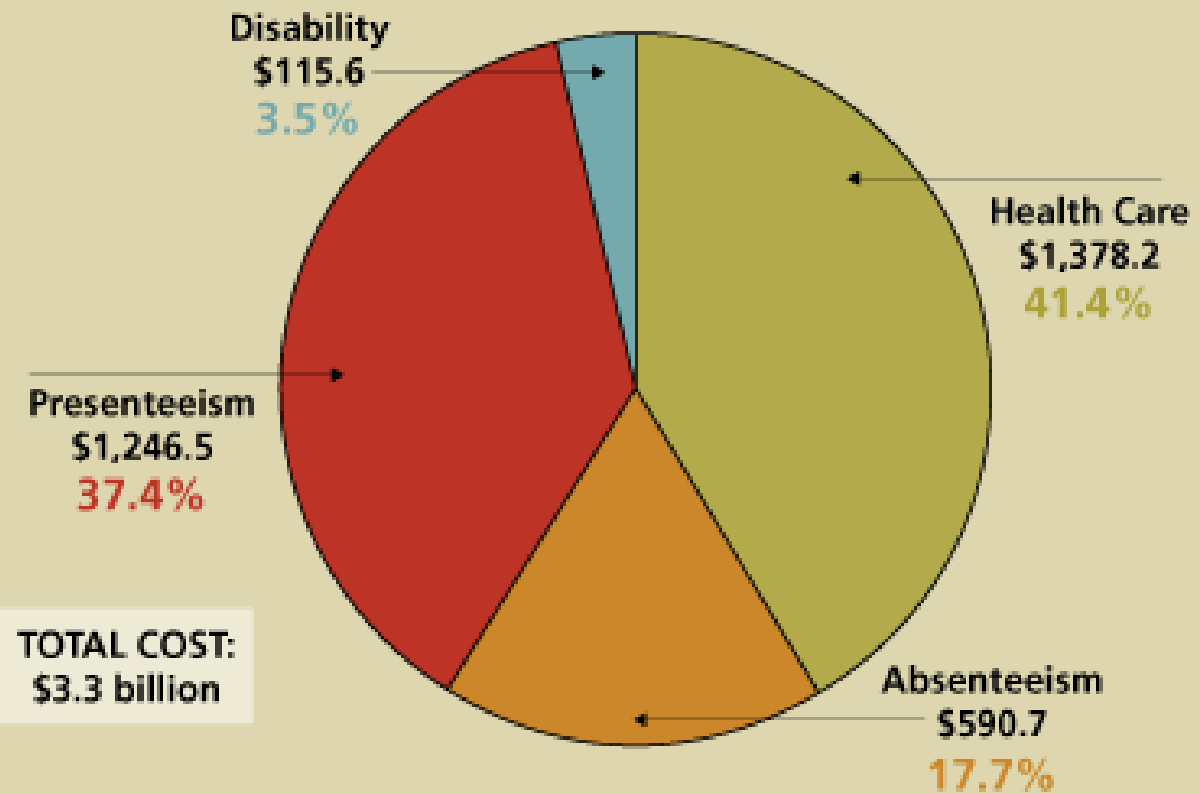




Distribution of Estimated Costs Attributed to Adult Obesity in Texas 2005 (in millions)

Note: Amounts may not total due to rounding.

Sources: Texas Comptroller of Public Accounts and U.S. Centers for Disease Control and Prevention.

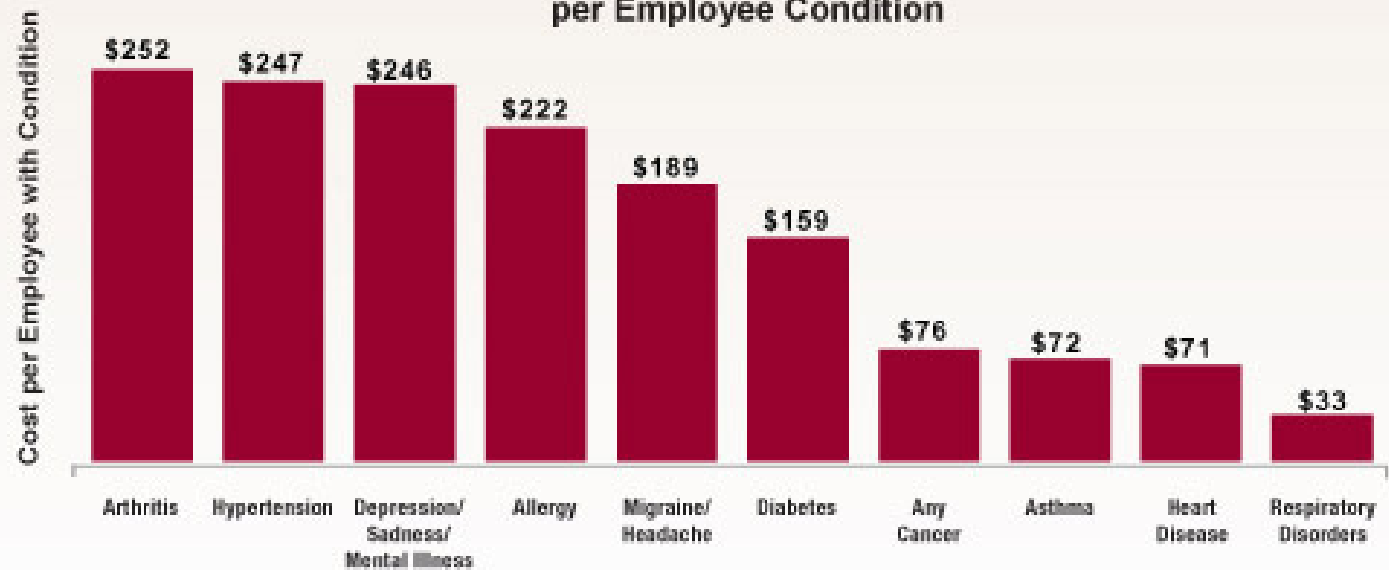




Stanford Presenteeism Scale+ (SPS-6)

Directions: Please describe your work experiences in the **past month**. These experiences may be affected by many environmental as well as personal factors, and may change from time to time. For each of the following statements, please check one of the following responses to show your agreement or disagreement with this statement in describing *your* work experiences in the **past month**.

Estimated Average Annual Cost of Presenteeism per Employee Condition



6. Despite having my (health problem)*, I felt energetic enough to complete all my work.

* Note that the words 'back pain,' 'cardiovascular problem,' 'illness,' 'stomach problem,' or other similar descriptors can be substituted for the words 'health problem' in any of these items.

*The Stanford Presenteeism Scale (SPS-6; 2001 version) is jointly owned by Merck & Co., Inc., and Stanford University School of Medicine.

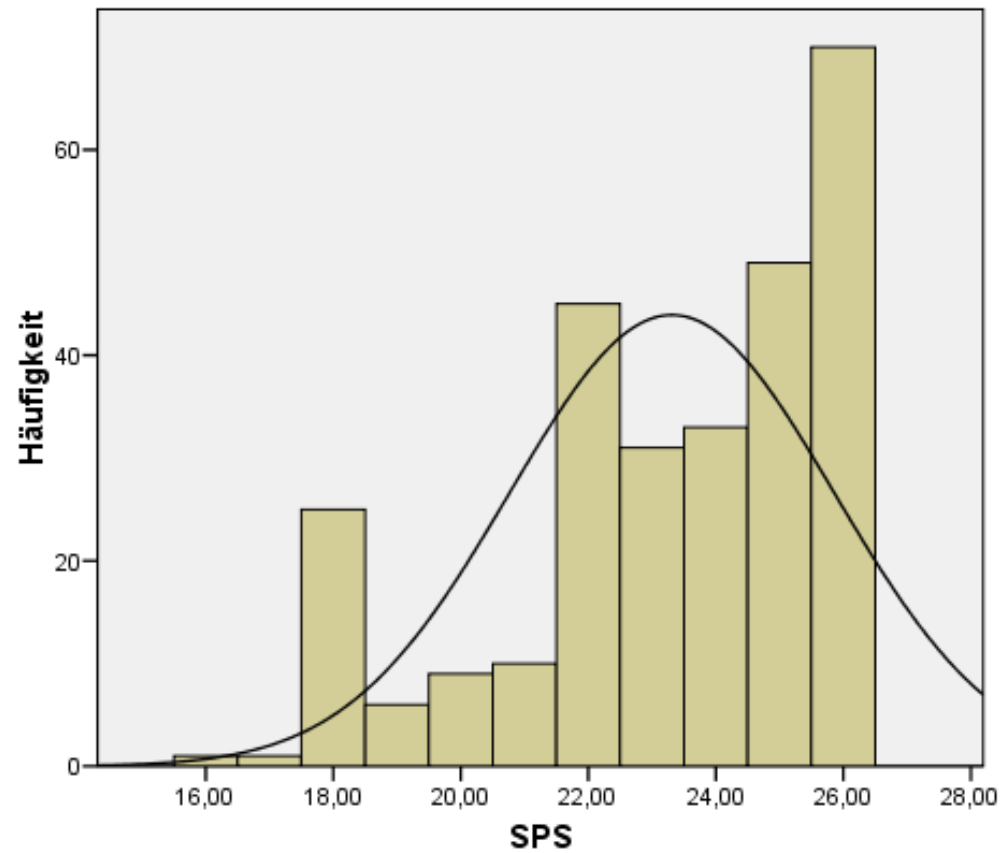


SPS 6 Präsentismus

Durchschnittswert

N = 280 Cronbach alpha 0.689

Histogramm



Mittelwert = 23,31
Std.-Abw. = 2,543
N = 280



Vorläufige Bilanz

- Betriebliches Gesundheitsmanagement braucht Evaluation.
- Evaluation kann die Ergebnisdimension priorisieren.
- Überführung in Kennzahlen und in Balanced Scorecard Systeme sind sinnvoll.
- Evaluation der Kosten – Nutzen sind Voraussetzung für die Akzeptanz.
- Evaluation muss aber langfristig Struktur, Prozess und Ergebnis beachten.
- Die erforderlichen Methoden liegen vor.
- Evaluationen sind nur für bestimmte Lebensabschnitte (Settings) realisierbar.



Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit bei:

