

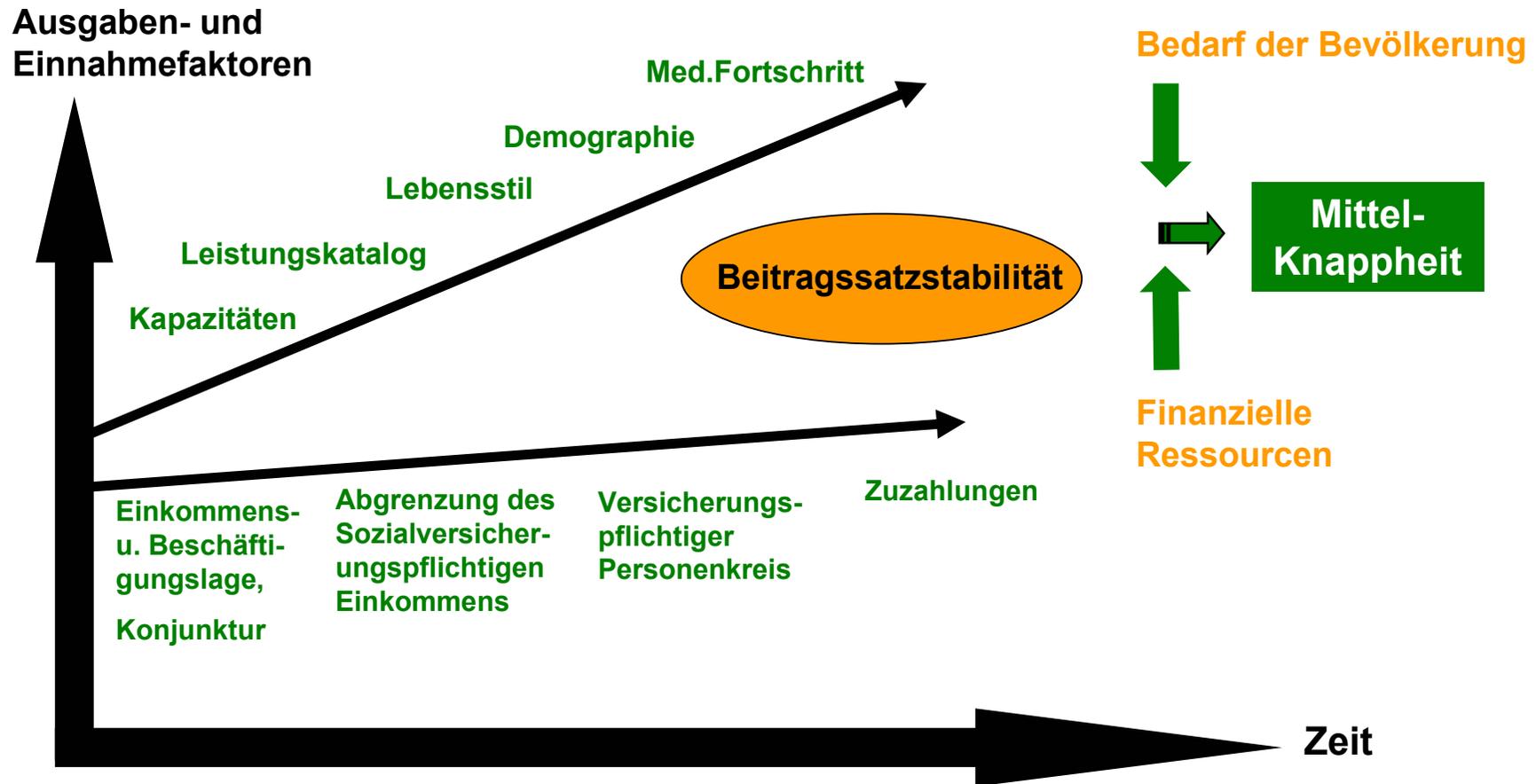
Sozialkapital und Kennzahlen als Beitrag zur Unternehmenssteuerung



Donnerstag, 2. Oktober 2008

Prof. Dr. Bernhard Badura

Gesundheitsökonomische Fundamentalproblem



Quelle: IfG Institut für Gesundheitsökonomie – Prof. Dr. G. Neubauer

Lebenserwartung und Bruttonsozialprodukt

Land	Lebenserwartung bei Geburt	Bruttonsozialprodukt \$ pro Person
Japan	81,3	25,130
Schweden	79,9	24,180
Kanada	79,2	27,130
Spanien	79,1	20,150
Schweiz	79,0	28,100
Australien	79,0	25,370
Israel	78,9	19,790
Norwegen	78,7	29,620
Frankreich	78,7	23,990
Italien	78,6	24,670
Niederlande	78,2	27,190
Neuseeland	78,1	19,160
Malta	78,1	13,160
Griechenland	78,1	17,440
Zypern	78,1	21,190
Deutschland	78,0	25,350
Großbritannien	77,9	24,160
Costa Rica	77,9	9,460
Singapur	77,8	22,680
USA	76,9	34,320
Irland	76,7	32,410
Kuba	76,5	5,259
Portugal	75,9	18,150

Länder mit der niedrigsten und höchsten Lebenserwartung

Die Länder mit der...

der niedrigsten Lebenserwartung (in Jahren) *			der höchsten Lebenserwartung (in Jahren) *		
1	Mosambik	34	10	Israel	79
2	Lesotho	37	9	Costa Rica	79
3	Botswana	37	8	Singapur	79
4	Malawi	39	7	Frankreich	79
5	Ruanda	40	6	Australien	80
6	Angola	40	5	Island	80
7	Sambia	41	4	Schweden	80
8	Simbabwe	41	3	Schweiz	80
9	Äthiopien	42	2	Italien	80
10	Elfenbeinküste	43	1	Japan	81

* Durchschnittliche Lebenserwartung eines Neugeborenen nach den heutigen Sterberaten/ Quelle: DSW-Datenreport "Weltbevölkerung 2003", Hannover 2003

Berufe mit den meisten AU-Tagen

Berufsbezeichnung	Schlüssel	Mitglieder	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied
Berufe mit den meisten AU-Tagen				
Gleisbauer	463	4.669	1,4	24,9
Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	935	12.929	1,5	22,9
Fahrzeugreiniger, -pfleger	936	6.926	1,2	21,9
Kranführer	544	4.982	1,2	21,5
Halbzeugputzer und sonst. Formgießerberufe	203	6.575	1,6	21,3
Schweißer, Brennschneider	241	20.467	1,4	20,8
Raum-, Hausratreiniger	933	66.882	1,2	20,3
Maschinen-, Behälterreiniger und verw. Berufe	937	6.393	1,2	20,1
Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer	321	28.264	1,5	20,0
Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	712	43.322	1,2	19,8
Glasbearbeiter, Glasveredler	135	8.183	1,4	19,6
Blechpresser, -zieher, -stanzer	211	8.309	1,4	18,9
Betonbauer	442	6.759	1,1	18,8
Straßenwarte	716	7.032	1,6	18,7
Glas-, Gebäudereiniger	934	8.724	1,2	18,5
Hauswirtschaftliche Betreuer	923	16.203	1,2	18,5
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	531	92.101	1,4	18,4
Dachdecker	452	8.330	1,2	18,4
Warenaufmacher, Versandfertigmacher	522	48.678	1,3	18,2
Helfer in der Krankenpflege	854	43.575	1,1	18,2

Berufe mit den wenigsten AU-Tagen

Berufsbezeichnung	Schlüssel	Mitglieder	je Mitglied	je Mitglied
Berufe mit den wenigsten AU-Tagen				
Physiker, Physikingenieure, Mathematiker	612	4.269	0,3	1,8
Chemiker, Chemieingenieure	611	8.661	0,3	2,8
Naturwissenschaftler, a.n.g.	883	7.337	0,4	2,8
Elektroingenieure	602	53.684	0,3	2,9
Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaues	601	37.018	0,3	2,9
Rechtsvertreter, -berater	813	8.480	0,3	3,1
Übrige Fertigungsingenieure	606	5.905	0,3	3,2
Unternehmensberater, Organisatoren	752	26.719	0,4	3,7
Hochschullehrer, Dozenten	871	8.393	0,4	4,0
Publizisten	821	11.053	0,5	4,1
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler	881	21.136	0,5	4,2
Unternehmer, Geschäftsführer	751	71.986	0,3	4,5
Ärzte	841	15.416	0,4	4,5
Apotheker	844	7.518	0,4	4,6
Sonstige Ingenieure	607	45.151	0,5	4,7
Architekten, Bauingenieure	603	18.206	0,5	4,8
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	753	52.320	0,7	5,4
Bildende Künstler, Graphiker	833	8.533	0,7	5,5
Maschinenbautechniker	621	26.937	0,6	5,5
Datenverarbeitungsfachleute	774	127.818	0,6	5,9

Ziele betrieblicher Gesundheitspolitik

Eine Analyse der Gesundheitsprogramme von 130 global tätigen Großunternehmen kommt zu folgendem Ergebnis:
Großunternehmen versprechen sich davon

- eine Erhöhung der **Produktivität** („annual return of three to one“),
- erhöhte **Attraktivität** bei der Werbung neuer Mitarbeiter („war for talents“),
- ein verbessertes **Image** ihrer Produkte („positive impact on brand“).

(Quelle: World Economic Forum 2007)

Kosten unterlassenen Gesundheitsmanagement

Dow Chemical Studie

(Baase 2007)

Befragt wurden 12.397 Vollzeitbeschäftigte (2002).

Chronische Krankheiten sind die Hauptursache für Fehlzeiten, Krankheitskosten und verminderte Arbeitsproduktivität.

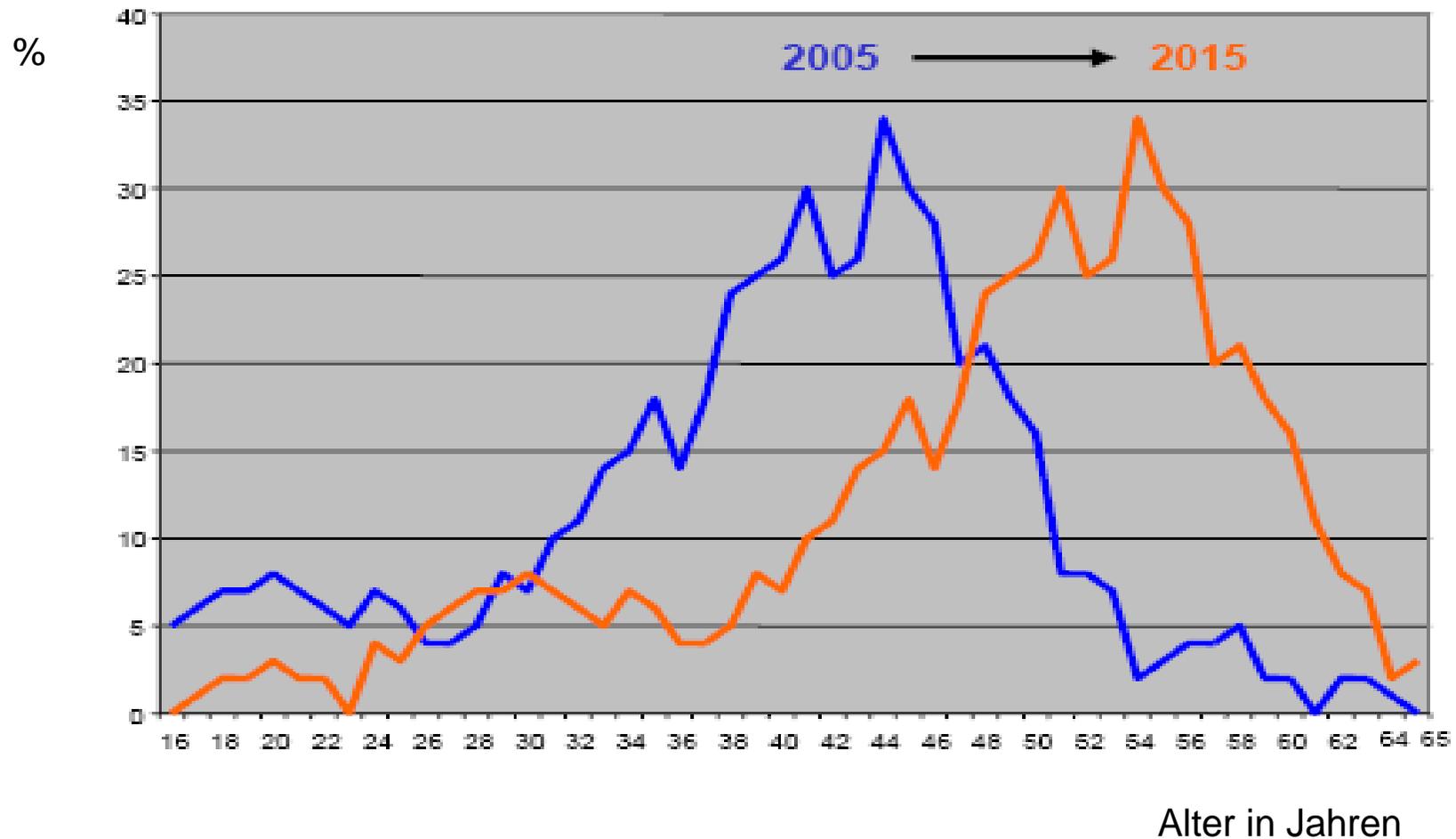
Ergebnis: Fast zwei Drittel der Beschäftigten leiden an einer chronischen Krankheit. Durchschnittliche jährliche Kosten pro Beschäftigten:

- 661 \$ bedingt durch Fehlzeiten,
- 2.278 \$ bedingt durch medizinische Behandlung,
- 6.721 \$ bedingt durch eingeschränkte Arbeitsfähigkeit.

Das sind ca. 10 % der gesamten Personalkosten.

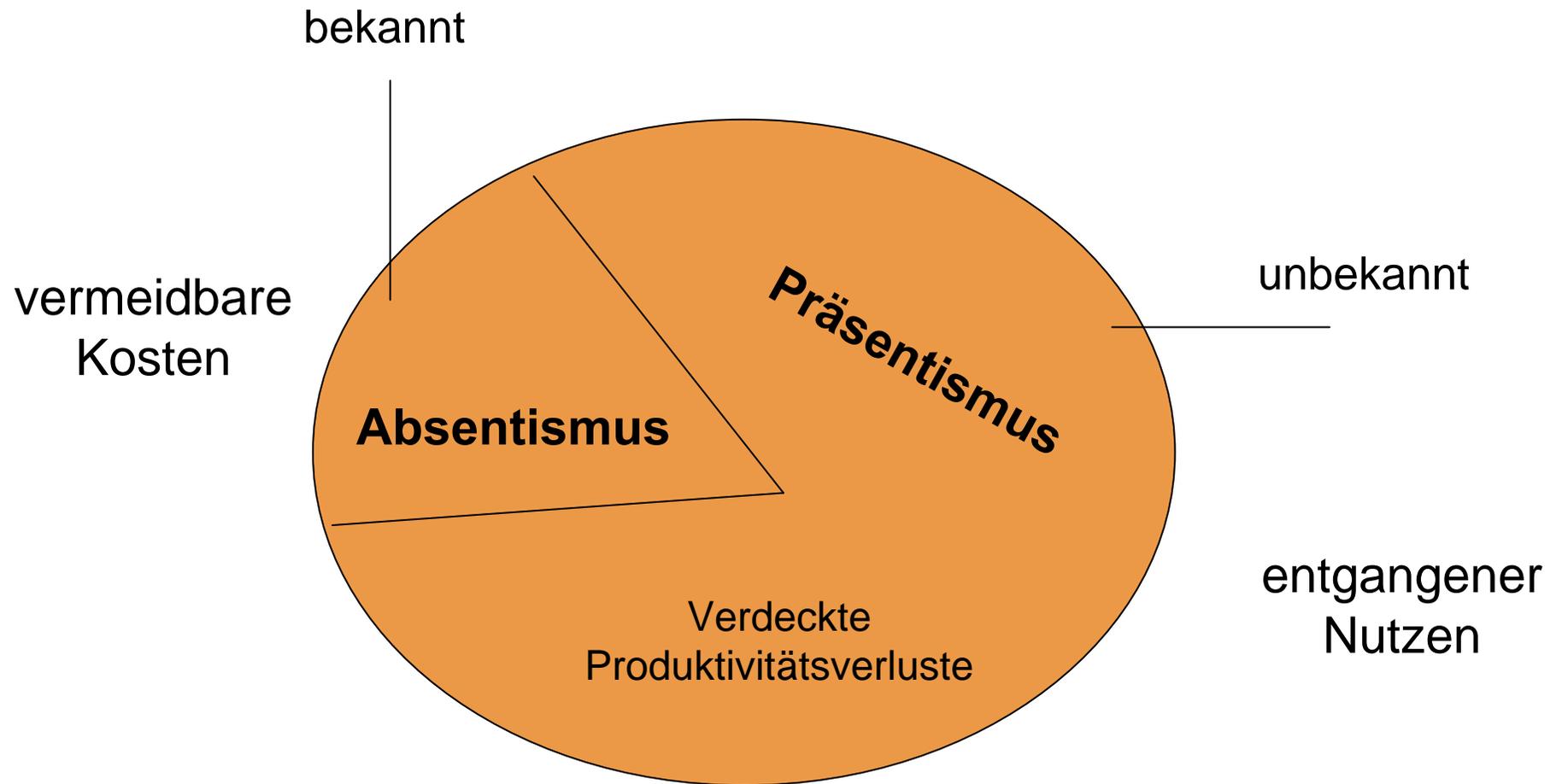
Demografischer Wandel

Typische Alterstruktur in vielen Unternehmen

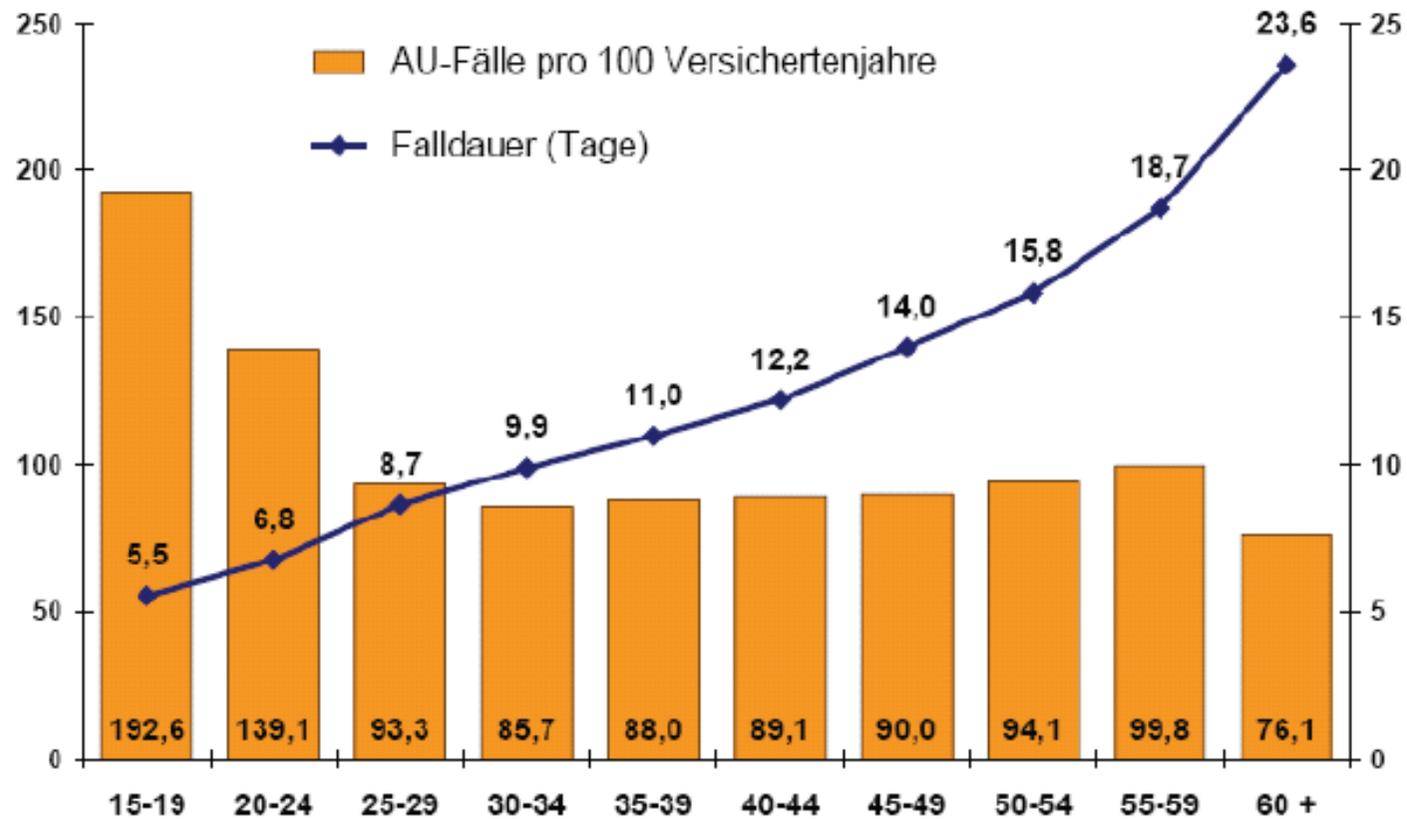


Quelle: Fraunhofer/IAO, nach Richenhagen 2007

Krankheitslast der Unternehmen

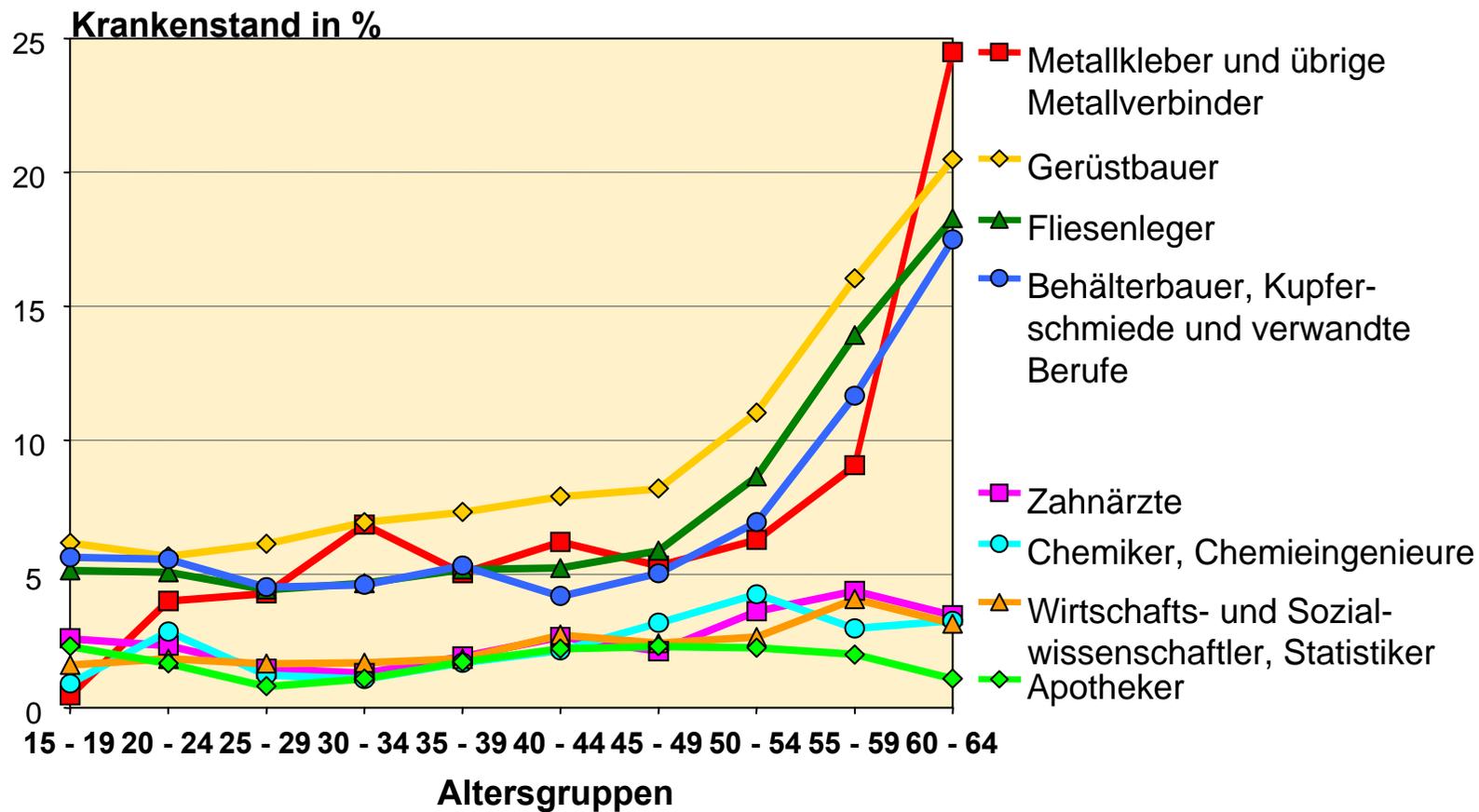


Risiko erhöhte Krankenstände



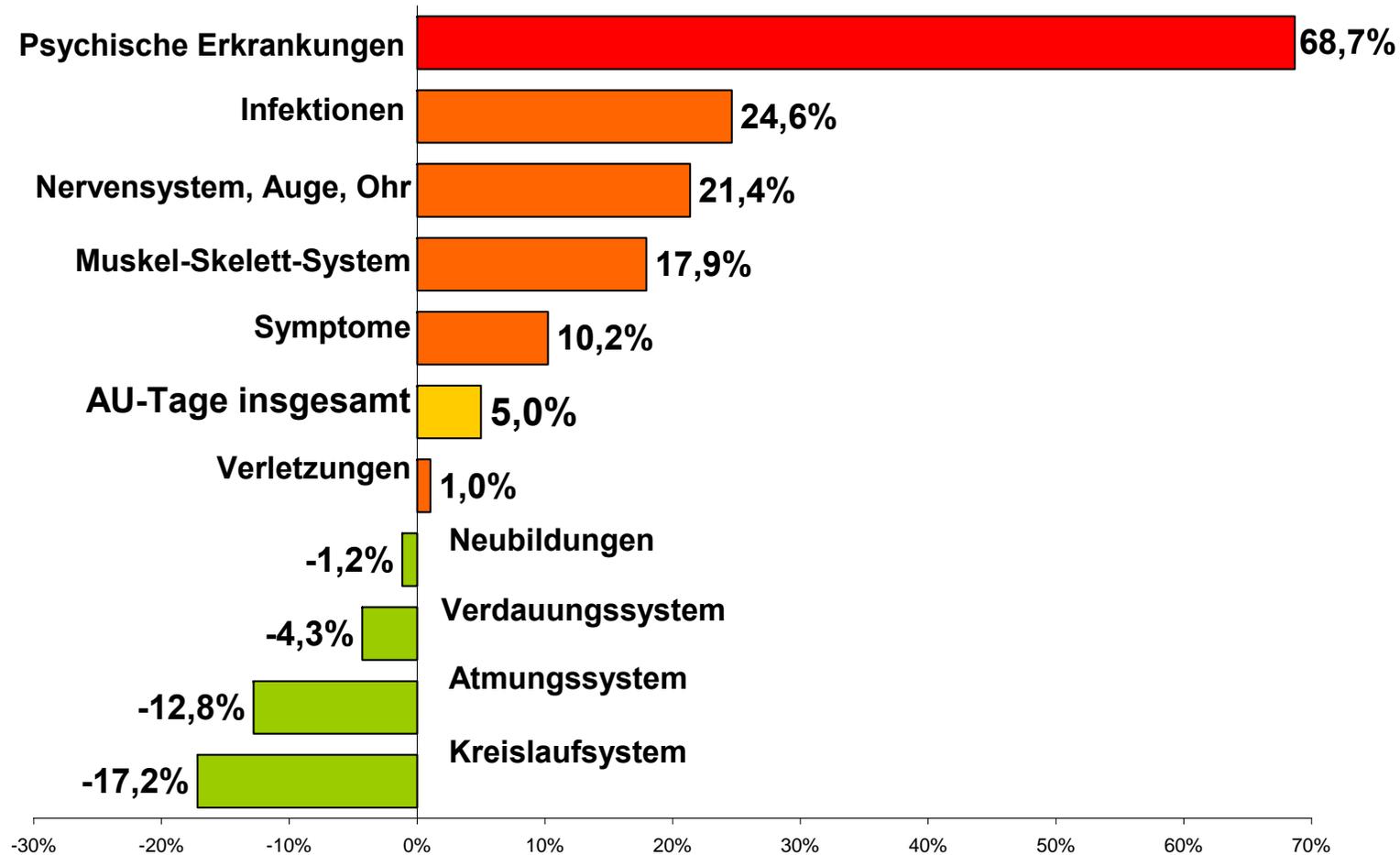
Quelle: DAK Gesundheitsreport 2006

Krankenstand nach Alter und ausgewählten Berufsgruppen, AOK-Mitglieder 2001



Quelle: WIdO 2003

Veränderung des AU-Volumens 2004 in Relation zu 1997 nach Diagnosekapiteln bzw. Hauptgruppen



Quelle: DAK AU-Daten 2004

Unternehmensleitbilder

Geldmaschine

vs.

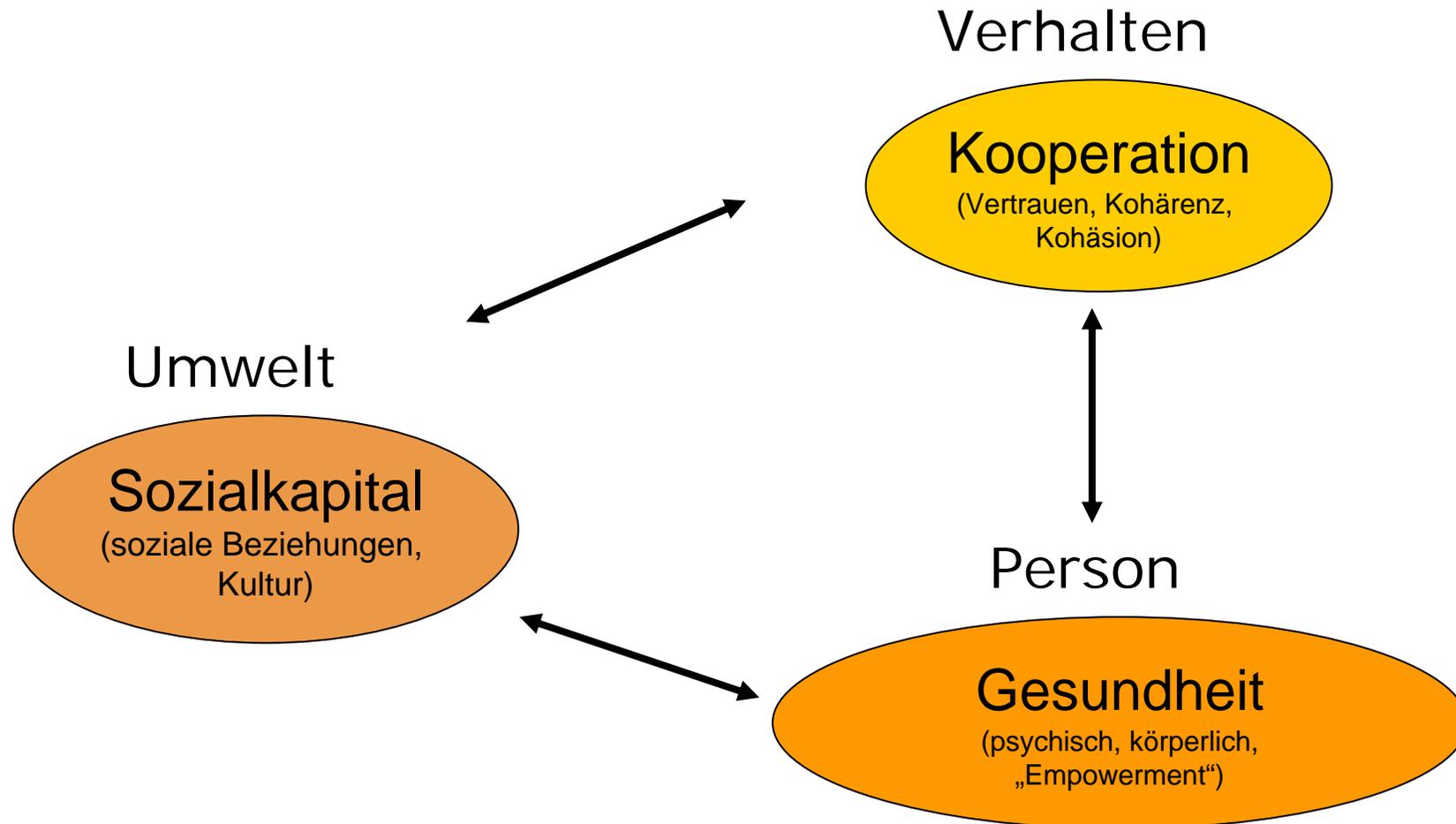
Gesunde Organisation

Sozialkapital

Die Gesundheit einer Organisation bemisst sich an der Höhe ihres Sozialkapitals:

- an der Qualität der horizontalen und vertikalen sozialen Beziehungen („soziale Netzwerke“, „Führung“)
- am Vorrat gemeinsamer Überzeugungen Werten und Regeln („Kultur“).

Grundmodell



Hypothesen

1. Organisationen unterscheiden sich in der Höhe ihres Sozialkapitals, so wie sie sich in der Höhe ihres Sach- und Humankapitals unterscheiden.
2. Je höher das Sozialkapital einer Organisation oder Organisationseinheit, desto gesünder sind ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
3. Je höher das Sozialkapital einer Organisation, desto besser ist die Wettbewerbsfähigkeit.

Biologische Wurzeln Soziale Netzwerkbildung

Menschen haben ein kooperationsförderliches Bedürfnis nach positiv erlebter Zwischenmenschlichkeit:

„Wir sind bis ins Mark sozial“

(de Waal 2005, 301)

Biologische Wurzeln der Kultur

Menschen sind „politische und soziale Wesen mit einem angeborenem moralischen Bewusstsein.“

(Fukuyama 2002, 208)

Gesellschaftliche Wurzeln

Denken, Fühlen, Motivation und Verhalten unterliegen gesellschaftlicher Regulation durch:

- Erwartungen/Kontrolle „wichtiger Anderer“ (M. Weber; Mead)
- Internalisierung spezifischer Überzeugungen, Werte, Regeln (Religion/ „Kultur“) (Durkheim)
- Reziprozitätserwartung sozialer Netzwerkmitglieder (Putnam)

Soziologische und Gesundheitswissenschaftliche Perspektiven

Soziale Netzwerke und die sie befähigenden gemeinsamen Überzeugungen, Werte und Regeln sind von grundlegender Bedeutung:

- für erfolgreiche Kooperation
- für Wohlbefinden und physische Gesundheit ihrer Mitglieder

Sozialkapital

- Vertrauensvolle soziale Beziehungen
- Gegenseitige Anerkennung
- Gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln

...sind Voraussetzungen gelingender Kooperation.

Werden sie zur Mangelware, steigen die Kosten, sinkt die Qualität, leiden Innovationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Loyalität und Gesundheit. Sie bilden das Sozialkapital eines Unternehmens.

Soziale und Psychische Funktion

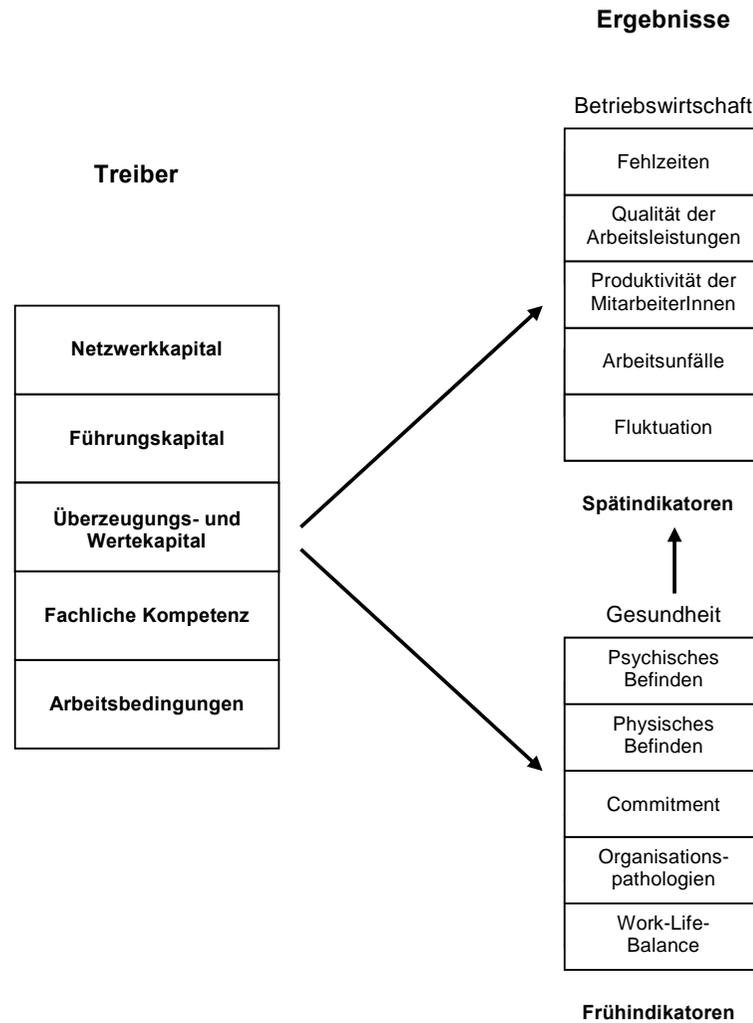
Die Höhe des Sozialkapitals bestimmt das Ausmaß an zwischenmenschlicher Kohäsion sowie an kognitiver, emotionaler und motivationaler Kohärenz sozialer Systeme (Zweierbeziehungen, Familien, Gruppen Organisationen etc.).

Messung immaterieller Faktoren

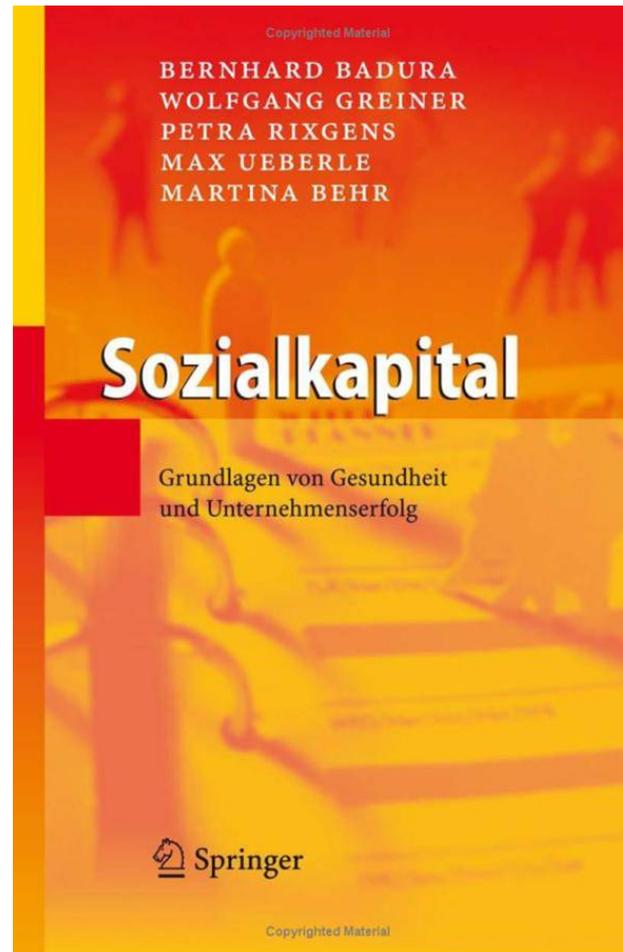
Durch die Verknüpfung Befragungsdaten und betriebswirtschaftlicher Daten erlaubt der Sozialkapitalansatz bisher unsichtbare Vermögenswerte sichtbar, bewertbar und gestaltbar zu machen zum Wohle...

- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- der Unternehmen
- der Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme

Unternehmensmodell



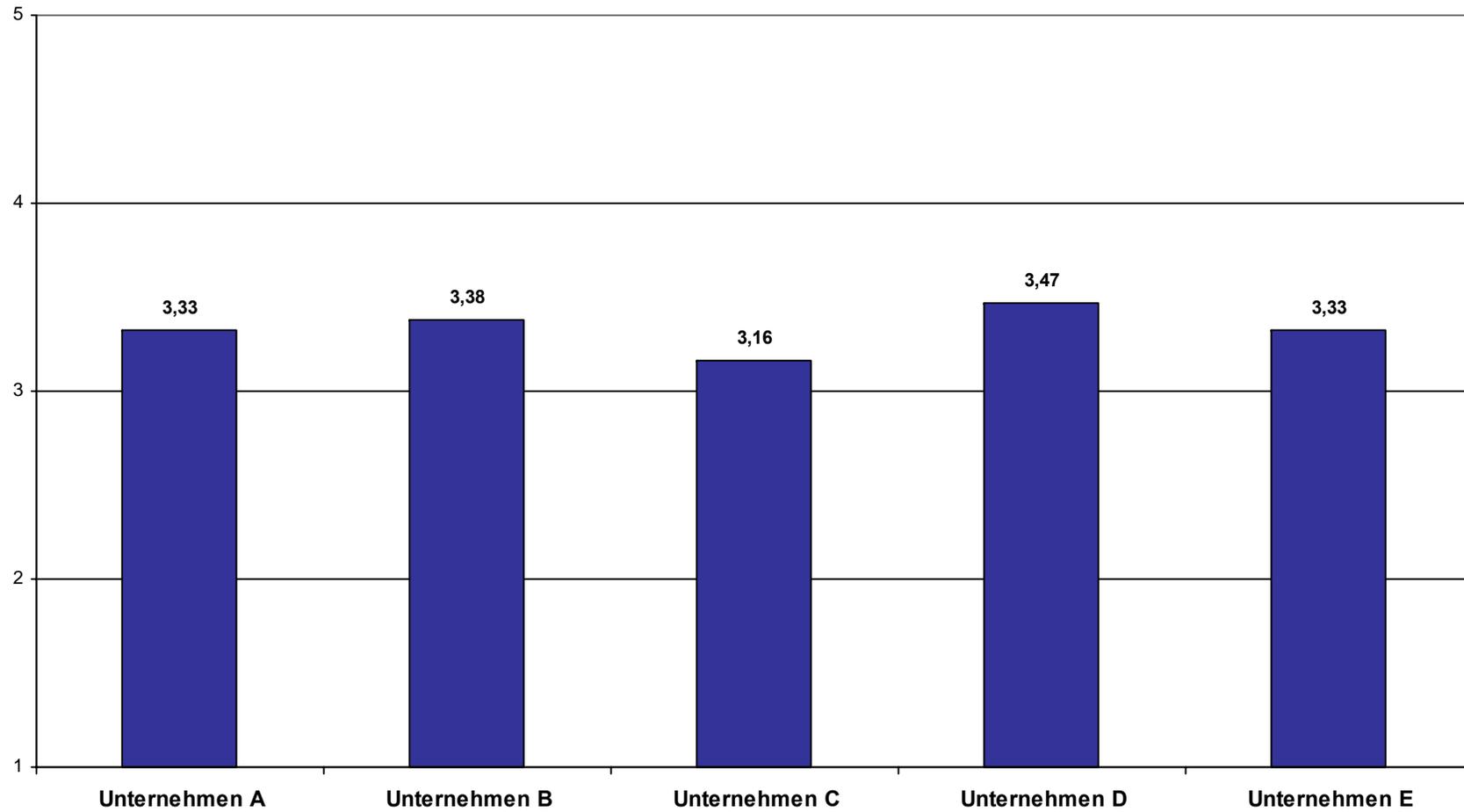
Sozialkapital



Elemente und Faktoren des Sozialkapitals

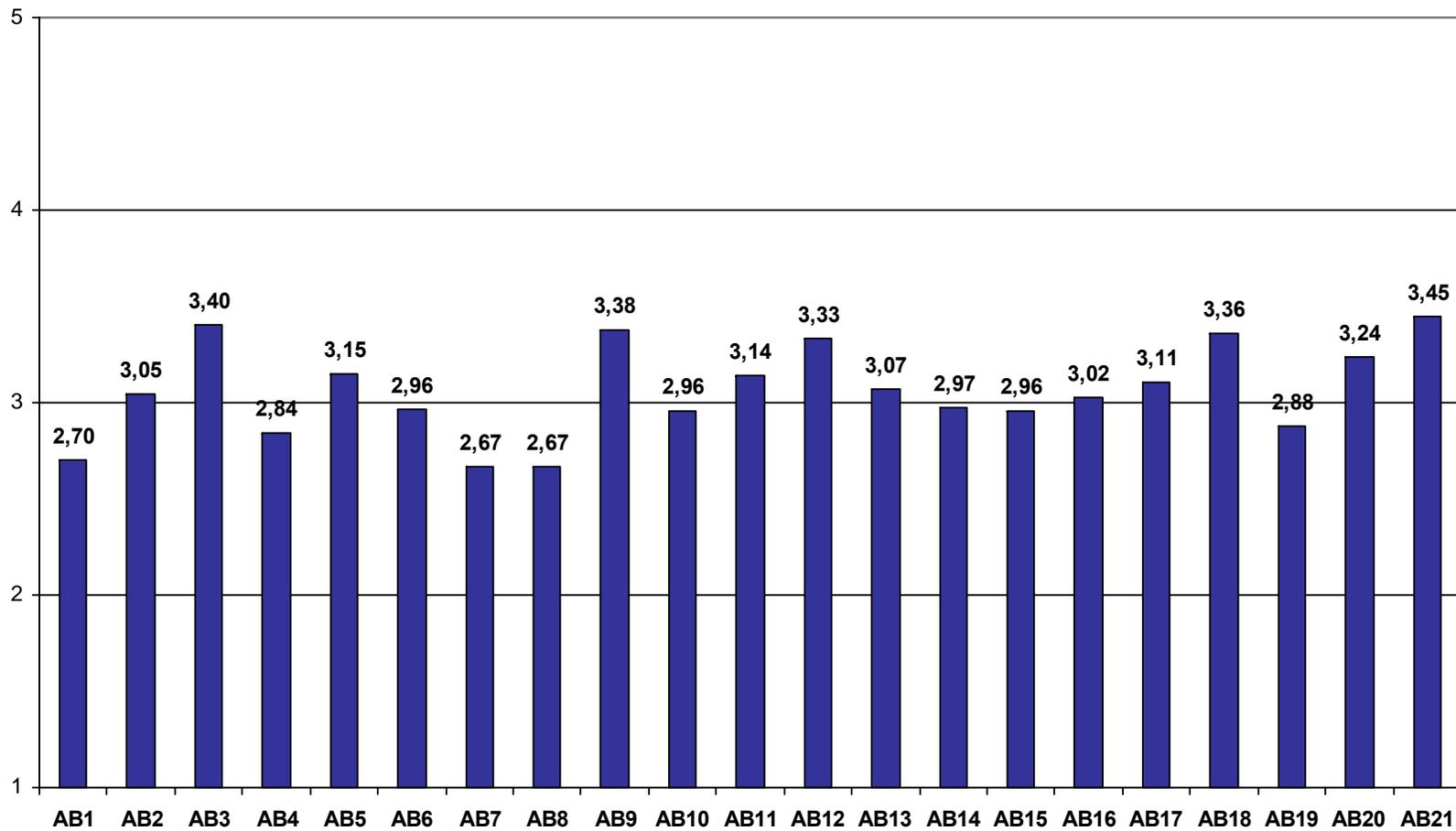


Wertekapital - Unternehmensvergleich



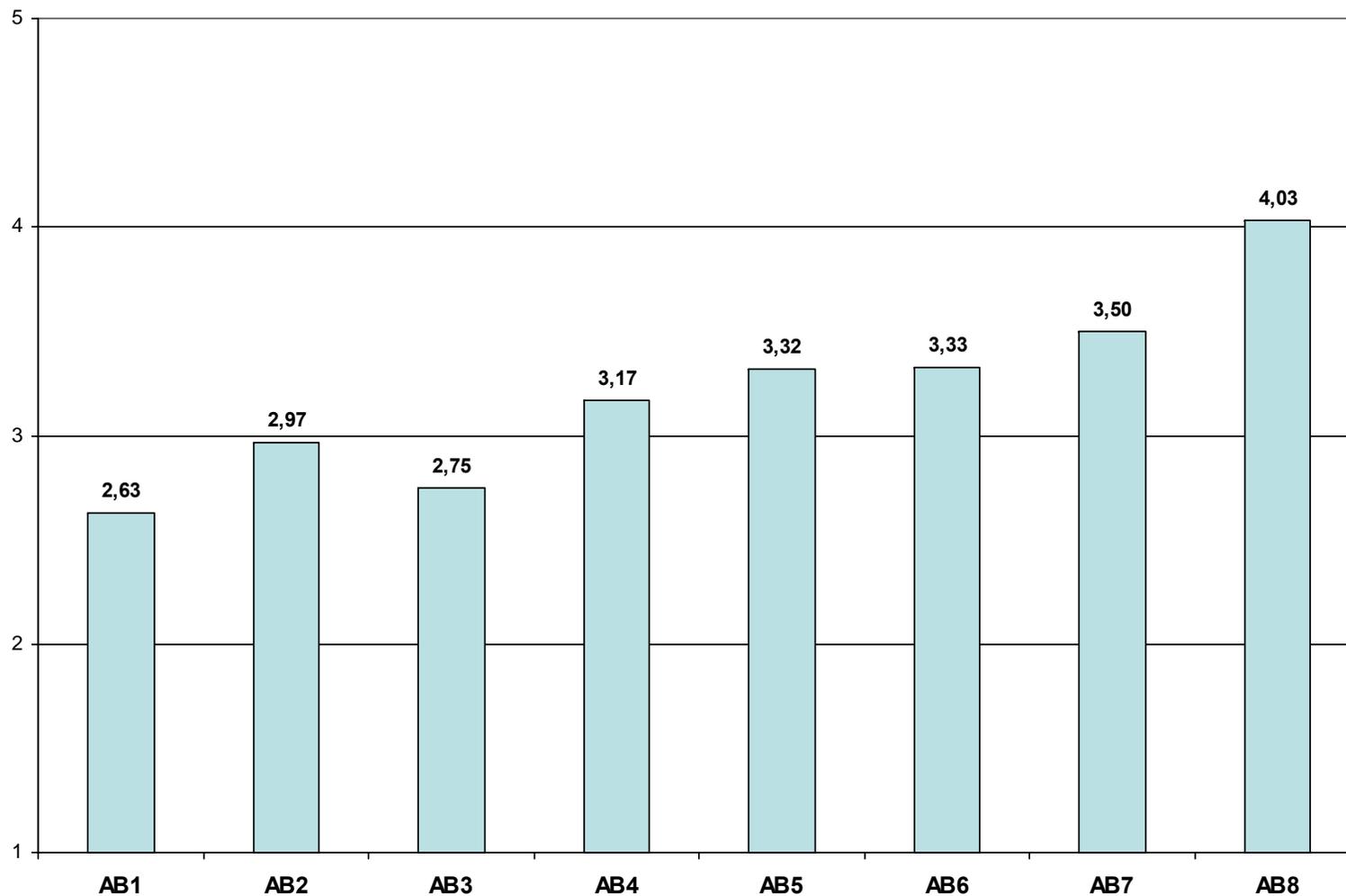
D12: Ausmaß gemeinsamer Werte und Normen im Betrieb (Skala: 1-5)

Wertekapital - Abteilungsvergleich



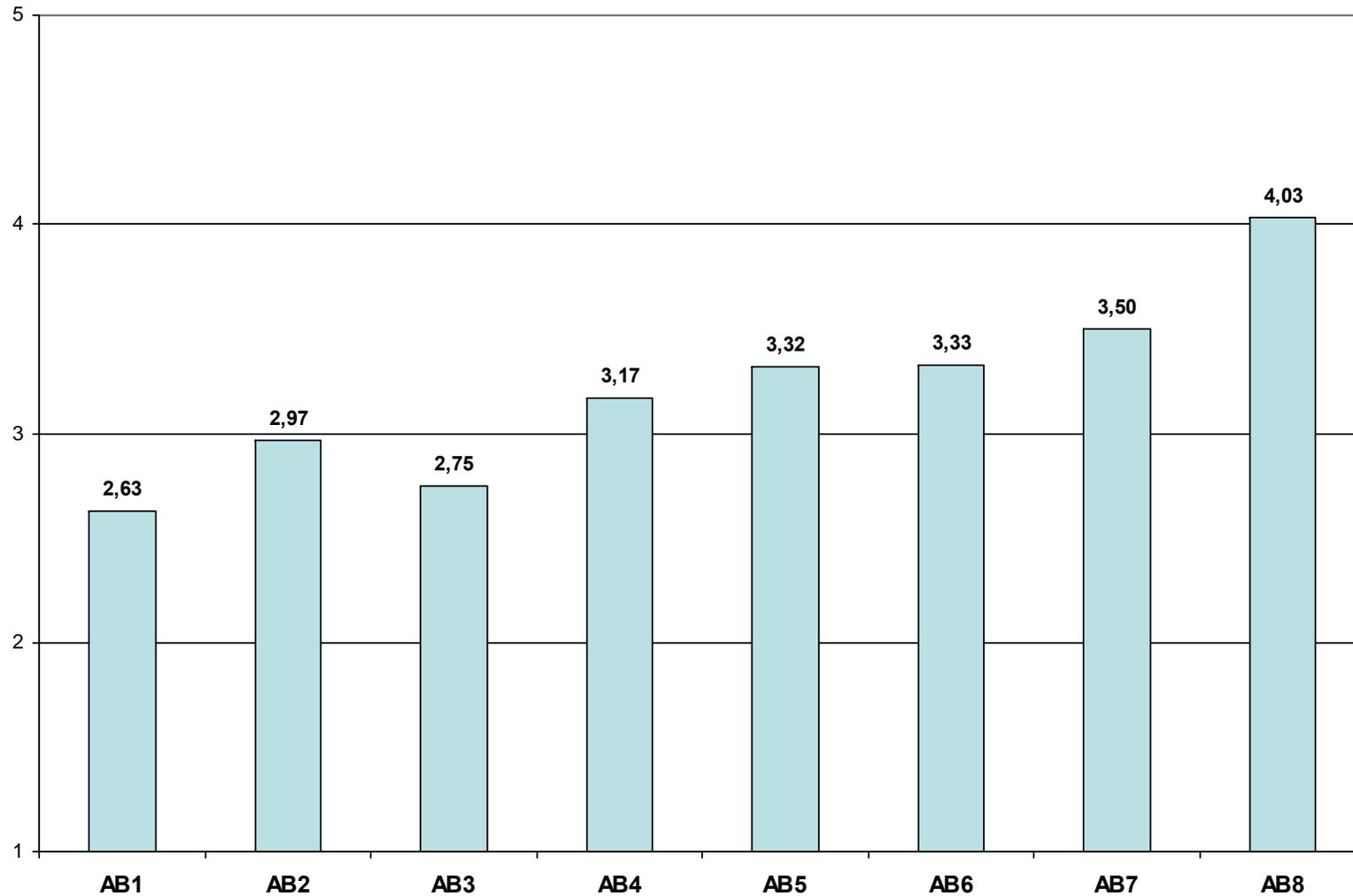
D15: Ausmaß von Gerechtigkeit im Betrieb (Skala: 1-5)

Netzwerkkapital – Abteilungsvergleich



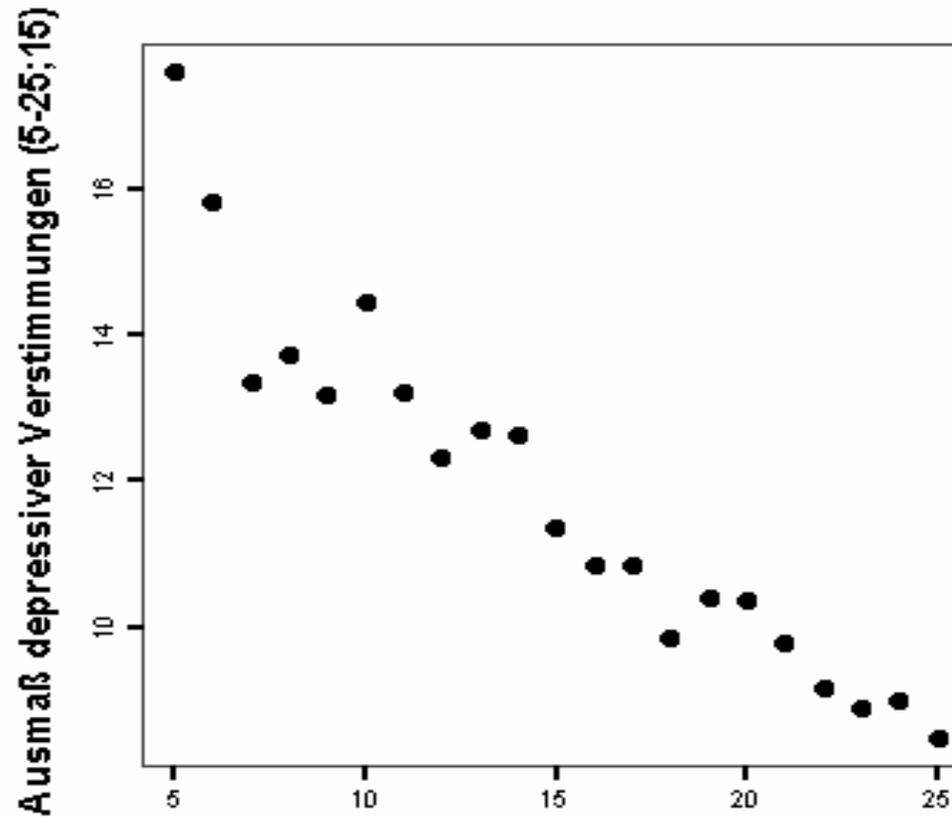
B15: Ausmaß gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Arbeitsteams (Skala: 1-5)

Führungskapital - Abteilungsvergleich



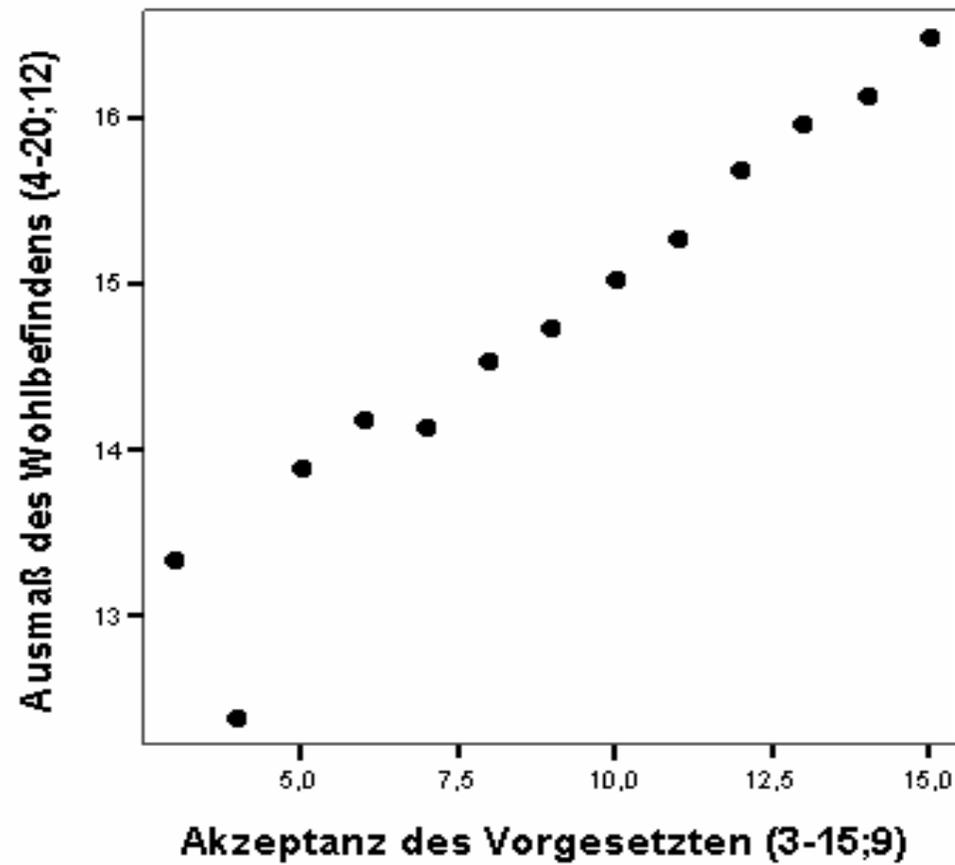
B15: Ausmaß gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Arbeitsteams (Skala: 1-5)

Netzwerkkapital: Zusammengehörigkeitsgefühl und Depression

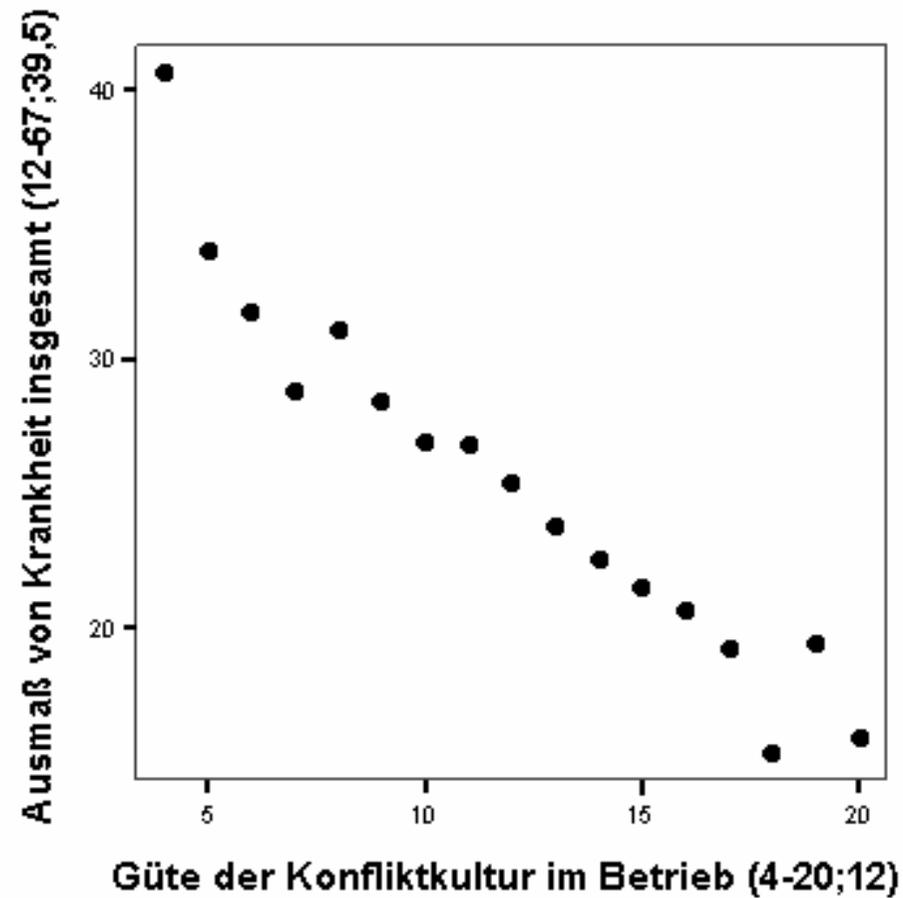


Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls im Team (5-25;15)

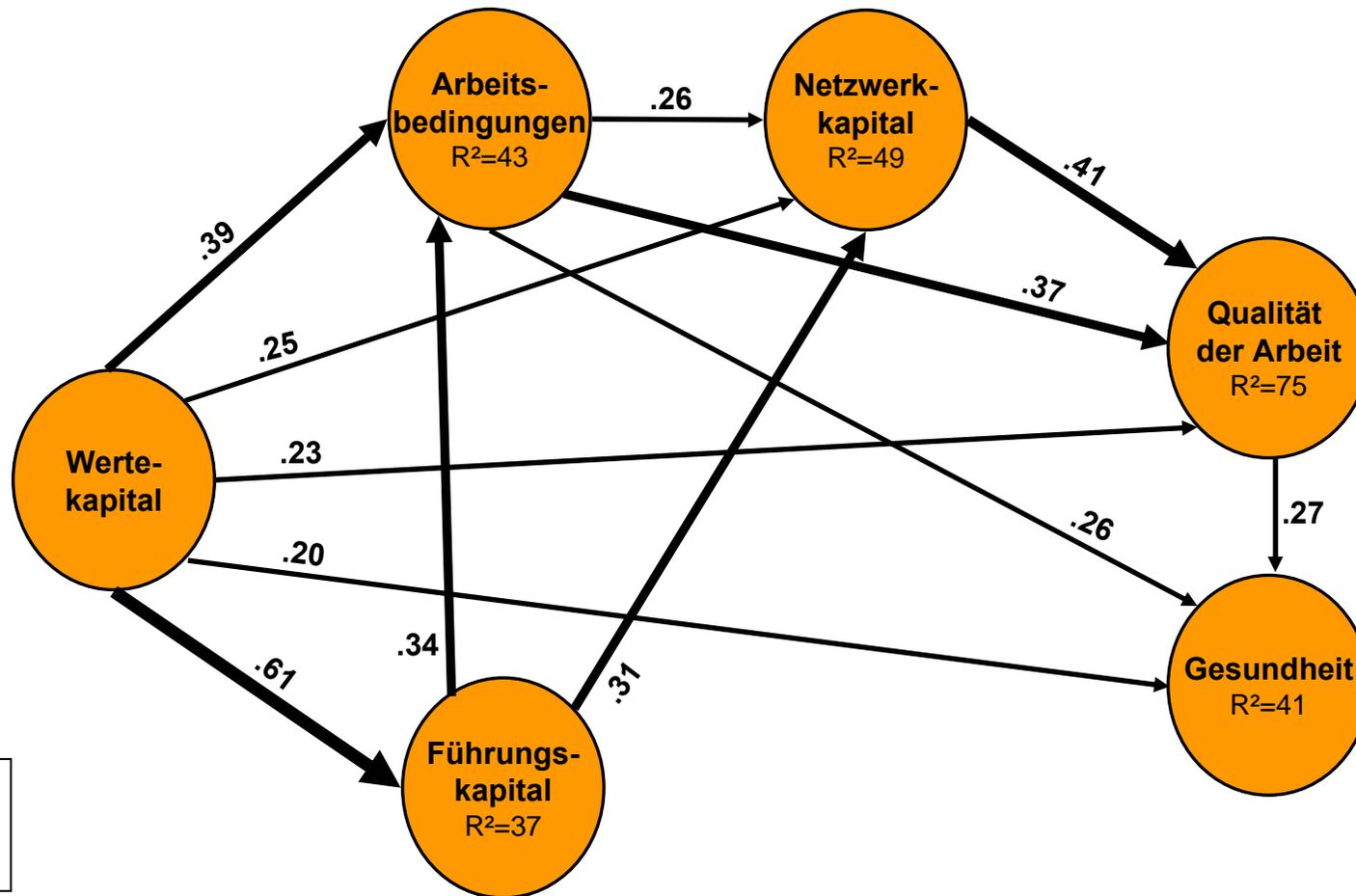
Führungskapital: Akzeptanz des Vorgesetzten und Wohlbefinden der Mitarbeiter/-Innen



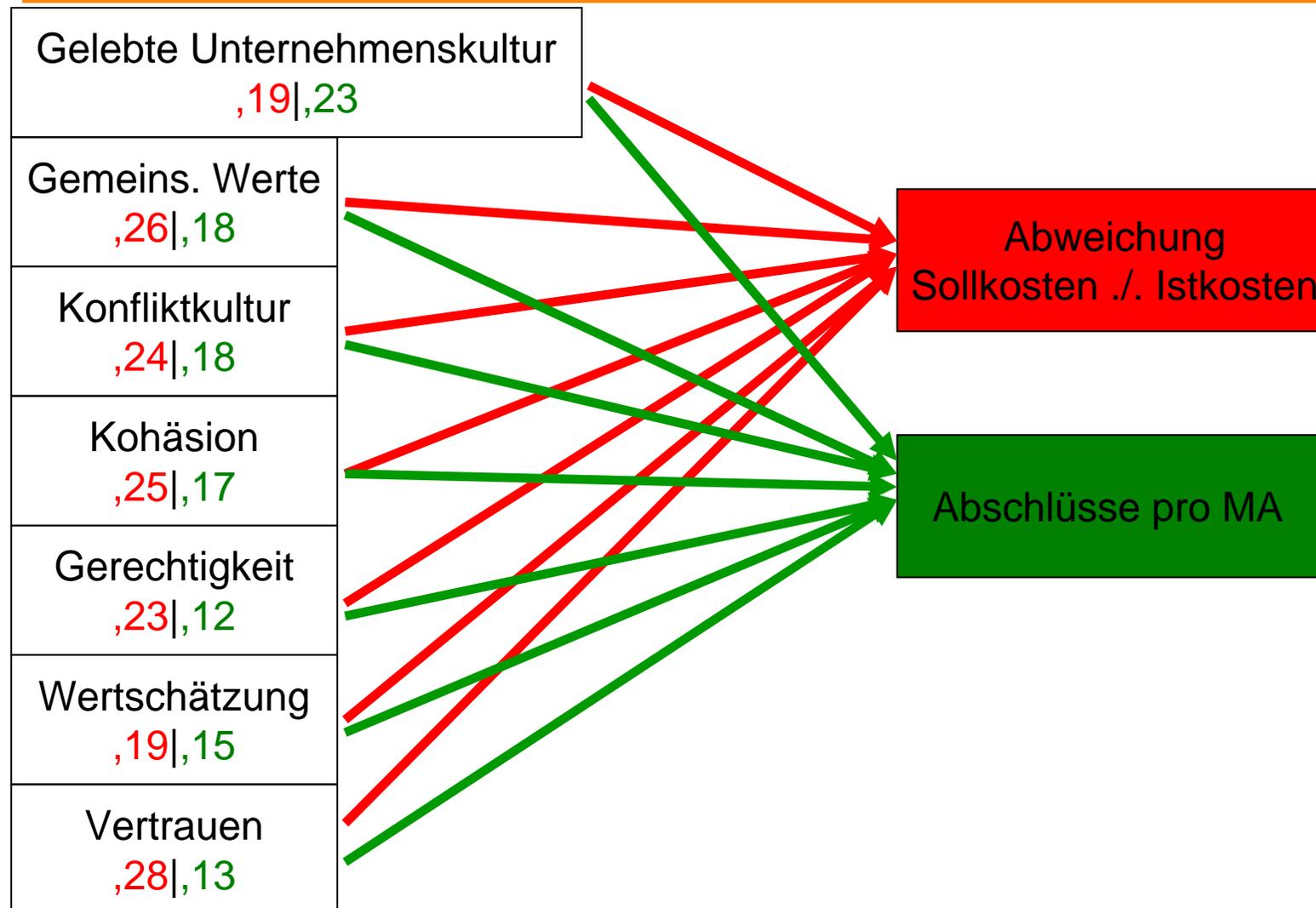
Wertekapital: Konfliktkultur und Krankheitssymptome insgesamt



Zusammenhang von Sozialkapital, immaterielle Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit und Gesundheit

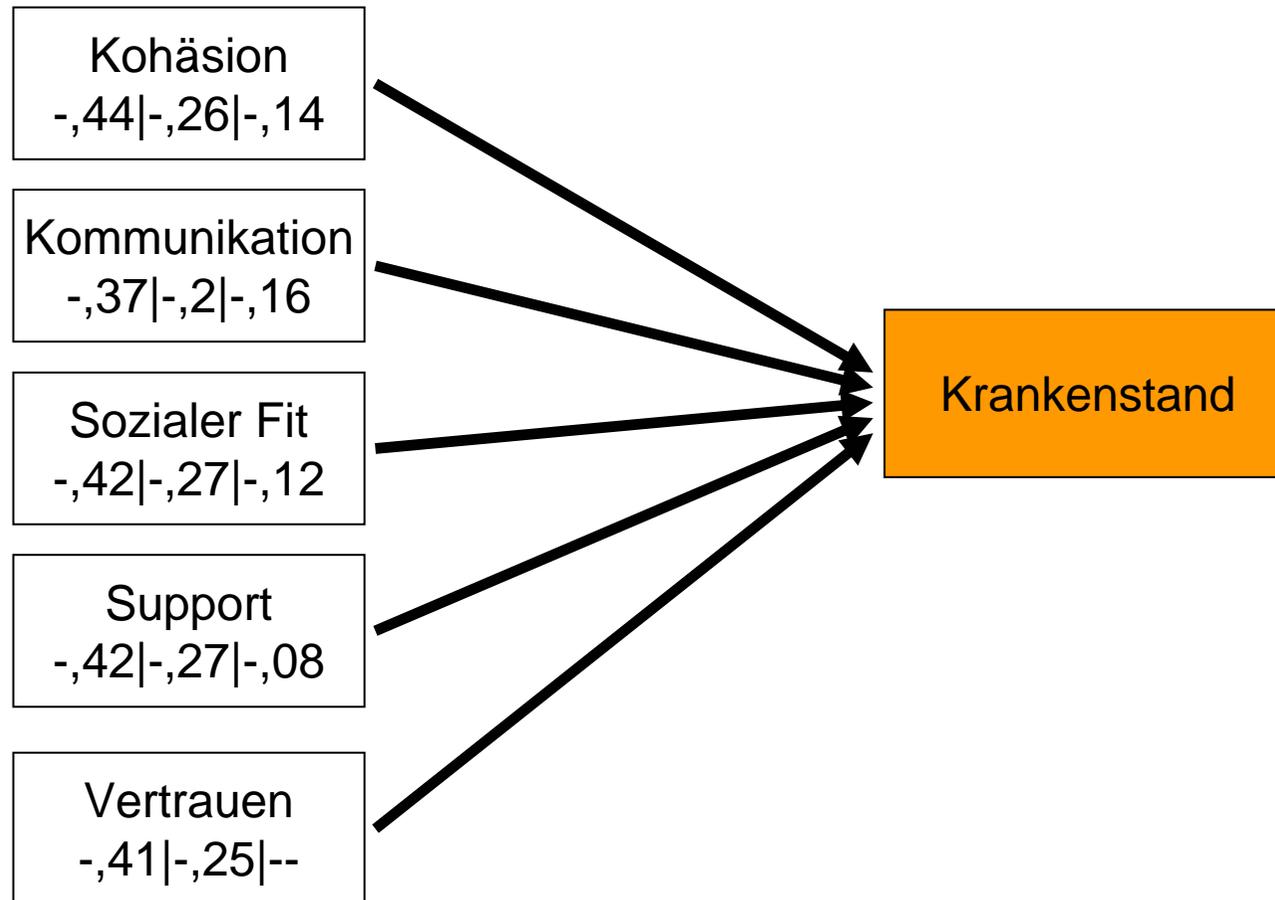


Wertekapital und Gesundheit – Konfliktkultur und Krankheitssymptome insgesamt



Wertekapital → Zielerreichung

Plankostenabweichung; Abschlüsse



Netzwerkkapital → Zielerreichung

