

## Innerbetriebliches Benchmarking des Gesundheitsstands

Ulrich Funke

Gesundheitswesen, AUDI AG, Ingolstadt

Anwesenheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind wichtige Produktivitätsfaktoren im Rahmen eines globalisierten Wettbewerbs. Ein innerbetriebliches Benchmarking der Förderung von Anwesenheit und Gesundheit hat sich dabei als geeignetes Instrument erwiesen. Transparenz und Chancengleichheit sind Voraussetzungen für die Akzeptanz eines solchen Benchmarkings beim Management. Der als 100 - Krankenstand in % ausgedrückte Begriff des Gesundheitsstands wird u. a. im VW-Konzern verwendet und drückt eine positive Zielvorstellung aus. Er ist sachlich insofern nicht unproblematisch, als die überwiegende Anzahl von Belegschaftsmitgliedern mit chronischen Erkrankungen stichtagsbezogen keine Arbeitsunfähigkeit in Anspruch nehmen. Zu nennen sind hier u. a. Mitarbeiter mit Hypertonie, Diabetes mellitus und Hautkrankheiten.

Da evident ist, dass u. a. Alter und Geschlecht bei der Festsetzung von Zielwerten für den Gesundheitsstand zu berücksichtigen sind, stellt sich die Frage, auf welche Weise dies umgesetzt werden kann. Hierbei bietet sich das Verfahren der indirekten Standardisierung an, wie es aus der Epidemiologie als Standardverfahren zur Lösung derartiger Fragestellungen bekannt ist. Im Rahmen der indirekten Standardisierung werden Kollektive entsprechend der zu differenzierenden Merkmale aufgeteilt und für jedes so entstehende Subkollektiv die Anzahl der dort zugeordneten Mitarbeiter mit entsprechenden Standardwerten multipliziert [1, 2]. Der Standardwert für das Kollektiv errechnet sich nun aus der Summe dieser Werte dividiert durch die Anzahl aller das zu untersuchende Kollektiv umfassenden Mitarbeiter.

Nicht der absolut höchste Gesundheitsstand, sondern die größte Differenz zwischen erreichtem Ist-Wert und vereinbartem Ziel ist für das Benchmarking maßgeblich. Seit 2003 wird bei insgesamt ca. 160 verschiedenen Organisationseinheiten jährlich die Differenz zwischen Ist-Wert und nach Alter/Geschlecht/ indirekten/Arbeitern und Angestellten adjustierten Zielwerten berechnet. Obwohl aus statistischen Gründen [2] nur Organisationseinheiten mit mehr als 70 Mitarbeitern ausgewertet wurden, zeigte sich ein stetiger Wechsel der 10 Organisationseinheiten mit der höchsten nach o. g. Kriterien berechneten Differenz (Top 10). So fand sich in den Jahren 2005 und 2006 lediglich die Organisationseinheit Instandhaltung A3-Montage konstant unter den 10 Organisationseinheiten mit den höchsten positiven Differenzwerten (2005: 1,5, 2006: 1,7; jeweils Rangposition 2).

Benchmarking ist als ein Werkzeug zur Verbesserung aller Geschäftsprozesse definiert. Das Benchmarking-Verfahren kann jedoch nur dann seine Wirksamkeit entfalten, wenn seine Ablauf- und Qualitätskriterien nachvollzogen und umgesetzt werden. Dies umfasst

