

Gesundheitsmanagement im Betrieb

Gesunde Mitarbeitende lohnen sich!

Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, sind Arbeitgeber – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – auf den Beitrag jedes Einzelnen ihrer Mitarbeitenden angewiesen. Wer fehlt oder reduzierte Leistung erbringt, verursacht eine Lücke. Klare Rollen und Regeln bei Abwesenheiten und präventive Massnahmen verhindern unnötige Absenzen und erhöhen damit Effizienz und Produktivität im Unternehmen.*

Raphael Laubscher, Präsident des Verwaltungsrates Movis AG, Unternehmen für externe, betriebliche Sozialberatung in der Schweiz; Berater/Projektleiter, Zürich.
www.movis.ch



Gesundheitsmanagement ist eine Führungsaufgabe und gehört in jedem erfolgreichen, gut organisierten und geführten Unternehmen zum Management-System. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht sprechen folgende Gründe für die Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement in Unternehmen:

1. Kostenfaktor Krankheit

Krankheit – und nicht Unfall – ist der primäre Kostenblock bei Absenzen: In die Arbeitssicherheit wird viel und erfolgreich investiert. Im Schnitt werden 80 Prozent der Absenkkosten jedoch durch Krankheit verursacht. Demnach macht es Sinn, Investitionen auch in die Prävention von Krankheitsabsenzen zu richten. Hier schlummert ein beträchtliches wirtschaftliches Potenzial.

2. Unterschätzte Gesamtkosten

Die Gesamtkosten von krankheitsbedingten Absenzen werden unterschätzt. Es ist ein Trugschluss, dass die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Invalidität durch die Taggeldversicherung bzw. die Pensionskassen abgedeckt werden. Die Prämien dieser Versicherungszweige erhöhen sich bei einem schlechten Schadenbild ganz einfach. Stärker ins Gewicht als die steigenden Versicherungsprämien fallen jedoch Produktionsausfall, UmDispositionen, Administrationsaufwand, Rekrutierung und Einarbeitung von Ersatzkräften, zusätzliche Teambelastungen usw. Diese Kosten sind zwei bis vier Mal so hoch wie die «auf den ersten Blick sichtbaren» Kosten einer Absenz.

3. Langfristige Kostenfolgen

Oft sind Arbeitgeber der Auffassung, dass nach Ablauf der Sperrfristen und einer Kündigung des kranken oder verunfallten Mitarbeitenden das

Unternehmen keine Pflichten mehr hat. Im Invaliditätsfall ist jedoch die Vorsorgeeinrichtung desjenigen Arbeitgebers zuständig, bei dem die Arbeitsunfähigkeit erstmalig eingetreten ist.

Gesundheitsmanagement – wie und wann?

Was sind die Möglichkeiten einer KMU im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements? Vieles hängt mit wertschätzender Führung zusammen. Den Kontakt zur absenten Person auch während einer Abwesenheit zu pflegen, ist das A und O. Gerade bei längerer Arbeitsunfähigkeit ist es wichtig, dem/der Mitarbeitenden regelmässig zu signalisieren, dass er/sie vermisst wird. Ebenfalls zeigt ein kurzes, persönliches Wort und das Nachfragen nach dem Wohlbefinden bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz Interesse und bietet zugleich die Gelegenheit, die Person über das Geschehen in der vergangenen Zeit zu informieren.

Die Reintegration an den Arbeitsplatz scheitert oft durch einen Wiedereinstieg von «0 auf 100». Gerade bei psychisch begründeten, unberechenbaren oder längeren Krankheitsverläufen können Vorgesetzte einen zentralen Beitrag leisten, indem sie die Arbeitsaufnahme mit dem/der Mitarbeitenden gut absprechen und einen zeitlich begrenzten Wiedereinstieg oder die Vermeidung von belastenden Arbeitsschritten ermöglichen.

Durch die Koordination von Abläufen und Massnahmen im Umgang mit langzeitabwesenden Mitarbeitenden, die Klärung von Zuständigkeiten sowie die situative Zusammenarbeit mit externen Integrationsspezialisten haben auch KMU die Möglichkeit, mit verhältnismässig wenig Aufwand eine beträchtliche Wirkung bei der Vermeidung von Langzeitabwesenheiten und Invalidität zu erzielen.

Weitaus der grösste Teil der Mitarbeitenden ist gesund! Gerade deshalb ist zu beachten, dass die anwesenden Mitarbeitenden, die mit voller Leistung ihre Aufgabe wahrnehmen und die Mehrbelastungen mittragen, nicht vergessen gehen. Im Rahmen eines Qualifikationsgespräches bietet sich beispielsweise die Möglichkeit, diese Zuverlässigkeit und Konstanz zu anerkennen. Proaktive und präventive Massnahmen sind die Besten, denn sie ersparen allen Beteiligten von Anfang an Schmerz, Leid und Kosten.

* Vom Autor selbst gekürzte Fassung seines an der Informationsveranstaltung «Gesundheits- und Casemanagement» vom 24. November 2009 des Wirtschaftsverbands Stadt Luzern gehaltenen Referats.