

Arbeitsfähigkeit contra Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitnehmenden werden in der Schweiz gegen die Folgen von Unfällen und Krankheiten geschützt. Sei es im Bereich einer kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit oder auch bei einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Invalidität. Auf gesetzlicher Ebene kann hier die AHV/IV, das Unfallversicherungsgesetz UVG, die berufliche Vorsorge BVG (Versicherungen, welche durch die Arbeitgebenden abgeschlossen werden müssen) oder die gesetzliche Krankenpflegeversicherung KVG (welche jede Person mit Wohnsitz in der Schweiz persönlich abschliessen muss) genannt werden. Desweiteren hat jede Person die Möglichkeit, seine persönliche Lebens- und Vorsorgesituation mit individuellen Vorsorgemassnahmen Rechnung zu tragen. Insgesamt reden wir hier vom klassischen 3-Säulen-System der Schweiz.

Die Zeit, in welcher sich die Arbeitgebenden ausschliesslich mit den Formen von reinen Versicherungslösungen (nach Eintritt eines Leistungsfallles) auseinandersetzen mussten, ist vorbei! Heute wird es zum entscheidenden Erfolgsfaktor, ob es einer Unternehmung gelingt, die Arbeitnehmenden auch im Rahmen

der täglichen Arbeit, dem Spagat zwischen Familie und Arbeit zu unterstützen, damit die Absenz am Arbeitsplatz gar nicht eintritt. Das ist der Bereich des «Betrieblichen Gesundheitsmanagements». Setzt sich die Unternehmung mit dieser Frage eingehend auseinander, wird sie auch mit dem Thema «Generationenmanagement» konfrontiert. Auch dem Phänomen des «Präsentismus» möchten wir uns kurz widmen. Wir gehen auf den folgenden Seiten auf diese Themen in einem kurzen Exkurs näher darauf ein.

Tritt der Leistungsfall – welcher definitiv nicht vollständig vermieden werden kann – trotzdem ein, bieten sich heute im Rahmen des «Absenzen»- und «Case-Managements» Möglichkeiten an, den Fall so optimal wie möglich zu begleiten und dem Arbeitnehmenden die bestmögliche Unterstützung in seiner schwierigen Situation zu geben.

In der vorliegenden Ausgabe der IC Unicon News wollen wir Ihnen die verschiedenen Aspekte zu den Themen **Arbeitsfähigkeit contra Arbeitsunfähigkeit** näher bringen. Die fol-

Inhalt

Arbeitsfähigkeit contra Arbeitsunfähigkeit

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Interview: Herr Willy Keller

Generationenmanagement

Absenzenmanagement

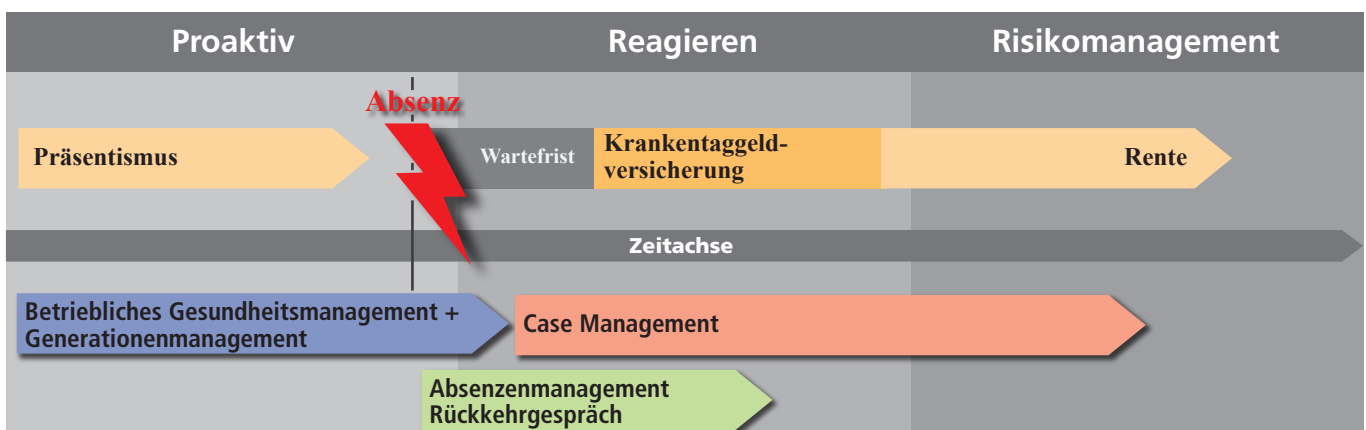
Exkurs: Präsentismus

Case Management

Ein möglicher Weg in der Praxis – Der Bewegungssensor

Herausgeber: IC UNICON AG
Kägenstrasse 17
CH-4153 Reinach 1 BL
Telefon 061 - 716 90 90
Telefax 061 - 716 90 89
E-Mail icinfo@unicon.ch
www.unicon.ch

gende Grafik soll zeigen, wo sich die einzelnen Bereiche in der Zeitachse befinden. Es ist nicht möglich diese einzelnen Prozesse voneinander zu lösen. Dennoch ist deren Platz im Zeitablauf klar definiert.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit der Mitarbeitenden- ein Erfolgsfaktor für die Unternehmen

Es gibt immer mehr Krankheitsfälle, welche durch geeignete Massnahmen hätten vermieden werden können. Dadurch wird dieses Thema für alle Betriebe immer wichtiger. Die steigende Zahl von Arbeitsunfähigkeiten durch Krankheit in den Betrieben verursacht nicht nur direkte, sondern auch hohe indirekte Kosten. Insbesondere denken wir hier an die Mehrarbeit im betroffenen Team. Der Reorganisationsaufwand, der Qualitätsverlust, die Suche nach geeigneten Stellvertretungen darf auch nicht unterschätzt werden. Mitarbeitende, die sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, werden seltener krank, sind motiviert und entsprechend leistungsfähiger. Dies gilt auch für ältere Mitarbeitende, die einen wachsenden Anteil an der Belegschaft ausmachen.

Was verstehen wir unter dem Begriff Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Ein nützliches Instrument der Prävention zur Reduktion der Absenzen

Es geht darum, gesunde Menschen weiterhin gesund zu erhalten und auch die Krankheiten zu reduzieren, damit die Mitarbeitenden die wachsenden Herausforderungen im Berufsalltag erfolgreich bewältigen können, ohne dass die Gesundheit und die Motivation darunter leiden.

Die verschiedenen Anbieter auf dem Markt haben da ihre eigenen Definierungen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement zum

Ziel hat, die Gesundheit der Mitarbeitenden in der Unternehmung zu erhalten und zu verbessern. Dies führt zu einer höheren Motivation der Mitarbeitenden. Die Attraktivität des Arbeitgebers wird gesteigert und es stellt sich ein Wohlbefinden des Arbeitnehmenden im Betrieb ein. Die gegenseitige Wertschätzung kann wachsen.

Da diverse Faktoren das Wohlbefinden des Arbeitnehmenden beeinflussen, ist es ganz wichtig, dass die Geschäftsleitung zusammen mit den Mitarbeitenden und dem zuständigen Gesundheitsmanager zusammenarbeiten. Alle ziehen am gleichen Strick und vor allem am gleichen Ende.

Wie sind die Abläufe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Warum es sich lohnt in Mitarbeitende zu investieren!

Der Ablauf umfasst folgende 3 Schritte:

Sensibilisierung der Unternehmensführung

In einem ersten Schritt wird die Unternehmensleitung für das Thema Gesundheitsmanagement sensibilisiert. Dabei werden grundlegende Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit dargestellt. Danach wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement inhaltlich vorgestellt und das weitere Vorgehen besprochen.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen orten

Gesundheitsmanager unterstützen die Unternehmen anschliessend darin, eine umfassende

Analyse durchzuführen. Am Anfang steht eine Mitarbeiterbefragung. Sie gibt Aufschluss über Themen wie:

- Wie ist das Befinden der Belegschaft und der Arbeitsumgebung?
- Wo entstehen Gesundheitsbelastungen?
- Wo soll das Gesundheitsmanagement am dringendsten ansetzen?

Für die Durchführung dieser Schritte spielt die Grösse der Unternehmung keine Rolle.

Bestehende Belastungen reduzieren und künftige vermeiden

Diverse Angebote oder Kurse wirken, der in den vorangegangenen Analyse, welche die Belastungen am Arbeitsplatz aufgezeigt haben, positiv entgegen. Die Gesundheitsmanager begleiten diese Prozesse. Daher ist ein solcher Schritt als langfristige Investition in die Zukunft zu sehen.

Diese nicht abschliessende Aufzählung zeigt, wie umfangreich dieses Thema ist. Das folgende Interview mit Herr Willy Keller vom Alterszentrum Mellingen- «Im Grüt» gibt Ihnen Aufschluss darüber, wie ein solches Betriebliches Gesundheitsmanagement in die Wege geleitet werden kann.

Natürlich ist der Individualität jedes einzelnen Betriebes Rechnung zu tragen.

Mögliche Dienstleistungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Gesundheitsanalysen

Gesundheits-Check-ups

Workshops zu diversen Themen, die im Zusammenhang der Gesundheit stehen

Ernährungsberatung

Regelmässige MitarbeiterInnen Info zum Stand der Dinge

Motivation der Arbeitnehmenden

Ergonomie am Arbeitsplatz

Analyse der Demografie

Unicon: Was hat Sie zur Prüfung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bewogen?

Keller: Da waren verschiedene Faktoren: Ich denke da an den Workshop der IC Unicon AG, in welchem auf diese Problematik aufmerksam gemacht wurde. Die damaligen Experten haben klare Lösungsansätze aufgezeigt, welche das Interesse unsererseits weckte.

Dazu kamen sehr viele Langzeitabwesen- de über die Jahre hinweg. Hier stellte sich schon die Frage, ob es nicht möglich wäre, im präventiven Bereich etwas zu unter- nehmen.

Ferner beobachteten wir auch eine stei- gende Anzahl von psychologischen Fällen bei den 30 - 40 jährigen Arbeitneh- menden. Die Absenzen die wir hatten, waren also in diesem Bereich nicht bei der äl- teren Generation zu suchen.

Gerade bei den Alters- und Pflegeheimen ist es schwierig, rechtzeitig einen geeig- neten Ersatz zu finden. Dies führt wiederum zu einer höheren Arbeitsbelastung der An- gestellten. Auch das kurzfristige Einstellen von temporären Arbeitskräften ist mit ho- hen Kosten verbunden.

Die hier genannten Punkte sind meiner Meinung nach nicht neu. Vielmehr handelt es sich um eine allgemeine Problematik, welche bei den Alters- und Pflegeheimen zu finden ist.

Was waren die Gründe, warum es so lange dauerte, bis etwas unternommen wurde?

Die Krankentaggeldversicherung bezahlt ja solange, wie die Zeugnisse von den Aerz- ten ausgestellt werden. Die Zeugnisse in Frage zu stellen wird sehr zurückhaltend gehandhabt. Auch die Möglichkeit einen Arbeitnehmenden zu einem Vertrauens- arzt seitens der Versicherungsgesellschaft aufzubieten, wird zu wenig genutzt. Hier

schaut man sehr lange zu. Vielleicht auch aus dem Grund, weil man oft zu sozial eingestellt ist. Schliesslich will man die Leute nicht überwachen.

Etwas Neues einzuführen könnte von den Arbeitnehmenden falsch verstanden wer- den und somit wieder Druck und Angst erzeugen, was wiederum zu erneuten Absenzen führen könnte. Die indirekten Kosten, welche langfristige Absenzen ver- ursachen, denen ist man sich oft nicht bewusst.



Herr Willy Keller,
Heimleiter des Alterszentrums
Mellingen- «Im Grüt»

Wie lief der erste Besuch mit dem Spezia- listen für BGM ab?

Wir haben uns folgende Fragen gestellt:

- Was sind unsere Zielsetzungen?
- Was wollen wir mit einem BGM errei- chen?
- Wie kann man uns unterstützen?
- Wie gehen wir gemeinsam vor?
- Was sind die Hauptthemen, welche für unseren Betrieb wichtig sind?
- Wie treten wir in Zukunft gemeinsam mit dem BGM-Spezialisten auf?

Es wurde eine Einladung für die Beleg- schaft mit dem BGM-Spezialisten zusam- men erstellt. Unser gemeinsames Logo ist ein grüner Apfel. Das darauf folgen-

de Kick-off Meeting orientierte über die bereits erwähnten Punkte und zusätzlich wurden auch eine Aufstellung über die Krankheitstage in den letzten Jahren prä- sentiert.

Was waren die Meinungen der Belegschaft nach dem Kick off Meeting (Januar 2010)?

Es gab mehrheitlich positive Meinungen. Allein das Wissen, dass nun etwas getan wird, kam bei vielen Arbeitnehmenden positiv an. Ich habe den Eindruck gehabt, dass die meisten Arbeitnehmenden diesen Schritt nicht als Kontrolle oder Misstrauen aufgefasst haben. Die Regel bestätigt na- türlich auch hier die Ausnahme.

Hatte dieser erste Termin inklusive Meeting Ihren Erwartungen entsprochen?

Mein Eindruck war durchwegs positiv. Ich hatte auch bei jedem nachfolgenden Ter- min ein gutes Gefühl. Ich wurde von dem BGM-Spezialisten auch immer wieder nachgefragt wie der Stand der Dinge ist. Dies war für mich eine sehr angenehme Erfahrung. Diese professionelle Betreuung hat mich motiviert weiterzumachen, bis- her war ich ein Einzelkämpfer.

Wir wenden dieses Konzept nicht nur bei Krankheitsabsenzen, sondern auch bei Un- fällen an.

Herr Keller, ich bedanke mich recht herz- lich für Ihre Zusammenarbeit und wünsche alles Gute bei Ihren Vorhaben und Ideen.

Daniel Häni (Mandatsleiter IC Unicon AG)

Generationenmanagement

Dem Demografiebewusstsein kommt in Zukunft eine immer wichtigere Bedeutung zu. 50% der Unternehmungen kennen das Alter ihrer Belegschaft nicht. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das Generationenmanagement die jüngste Disziplin. Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Arbeitnehmenden zwischen 50 und 64 um 33% steigen.

Beim Generationenmanagement geht es darum, die MitarbeiterInnen in die Betriebs-

kultur einzubeziehen. Das Unternehmen soll auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Um das zu erreichen, müssen ältere und erfahrene Arbeitskräfte möglichst lange im Erwerbsleben bleiben und andererseits junge Mitarbeitende und Talente gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden.

Mit einer Altersstrukturanalyse könnten konkrete Massnahmen erarbeitet werden, welche von der Personal- über die Organisationsentwicklung bis hin zu Ernährungs-

und Bewegungsthemen reichen. Mit diesen Massnahmen kann eine positive Unternehmenskultur aufgebaut werden und allen Arbeitnehmenden mit Wertschätzung entgegen getreten werden.

Erfasst jede Unternehmung heute schon systematisch die Absenzen der Arbeitnehmenden und ist diese auch in der Lage, daraus die entsprechenden Schlüsse zu ziehen? Wohl kaum.

Absenzenmanagement

Schon die Tatsache, dass die reinen Absenkkosten (direkte Kosten) nur einen Bruchteil der effektiv entstehenden Kosten verursachen, müssen hellhörig machen. Die indirekten Kosten können nochmals mit dem Faktor 2-3 der direkten Kosten beziffert werden. Darunter sind dann zum Beispiel die Aufwendungen für den Einsatz von Überstunden durch andere Arbeitskollegen, die Anstellung von Temporärkräften oder die Einarbeitung von Stellvertretungen zu verstehen.

Durch diese Kettenreaktion entstehen einerseits enorme Ausgaben, aber auch Spannungen innerhalb des betroffenen Betriebes. Desweiteren können auch Kunden durch Qualitätseinbussen und verzögerte Auftragsabwicklungen verärgert werden.

Innerhalb der Kurzzeitabsenz haben die Ar-

beitgebenden die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen. Mit zum voraus definierten Prozessen kann und muss sich der Arbeitgeber so früh wie möglich mit der Absenz des Arbeitnehmenden auseinandersetzen.

Die Gründe für die Absenzen der MitarbeiterInnen können vielfältig sein. Krankheit, Unfälle oder aber auch Ferien und weitere Gründe sollen konsequent erfasst werden. Versicherer und externe Dienstleister bieten hierzu entsprechende Tools, um diese Absenzen strukturiert erfassen zu können. Dabei werden ganze Absenzspiegel und Übersichten über deren Verläufe generiert.

Zum Voraus definierte Massnahmen zeigen dem Personalverantwortlichen auf, welche Schritte bei welchen Absenzen und ab welchem Absenztage eingeleitet werden müssen. Diese Massnahmen sollen individuell auf die

jeweilige Unternehmung zugeschnitten werden. Ziel der Massnahmen soll sein, so viele Informationen wie möglich über die Absenz und deren Hintergründe zu erfahren, um eine möglichst gute Grundlage für das anstehende Rückkehrgespräch zu haben.

Diese Massnahmen im Kurzzeitabsenzbereich sollen bewirken, den Arbeitnehmenden aktiv zu unterstützen, damit dieser so rasch wie möglich wieder gesund und motiviert an den Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Absenzenmanagements muss die Reduktion von Unfall- und Krankheitsbedingten Absenzen sein. Um das jährliche Einsparpotenzial aufzuzeigen, haben wir ein Berechnungsbeispiel auf der Basis einer Unternehmung mit 100 Arbeitnehmenden aufgeführt.

Betrieb mit 100 Angestellten, CHF 7 Mio. Lohnsumme

3% Krankheits- und Unfallabsenzen (Durchschnitt Schweiz)

| | | |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Es fehlen durchschnittlich jeden Tag: | ca. 3 MitarbeiterInnen | |
| Kosten durch Lohnfortzahlungen: | CHF 210'000 | |
| Indirekte Kosten: | CHF 420'000 | |
| Total Absenkkosten | CHF 630'000 | |
| Senkung um 15% | CHF 31'500 | direkte Kosten |
| (neu 2,55 % Absenzen) | CHF 63'000 | indirekte Kosten |
| Total | CHF 94'500 | Einsparungen jährlich |

Die Investition in ein strukturiertes Absenzen- und Betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt sich in jedem Fall.

Exkurs: Präsentismus

Bevor Arbeitnehmende (insbesondere psychisch angeschlagene) definitiv nicht mehr zur Arbeit kommen, sind diese oft schon lange vorher nicht mehr voll leistungsfähig. Burnouts haben über eine lange Zeit hinweg kaum beobachtbare Absenzen. Diese fallen meistens weder den Arbeitskollegen noch der Geschäftsleitung auf. Diese MitarbeiterInnen sind in dieser Zeit grundsätzlich am Arbeitsplatz, doch ihre Leistungsfähigkeit sinkt enorm.

Viele Firmen sehen grundsätzlich kein Problem, solange die Arbeitnehmenden anwesend sind. Vor den meisten Burnouts liegt eine lange Phase überdurchschnittlicher Leistungsbereitschaft. Auf die Schattenseiten dieser – grundsätzlich positiven – Efforts hinzuweisen, wird nicht gehört oder ist sogar deplatziert.

Aus diesem Grund ist es für eine Firma enorm wichtig, dass diese Arbeitnehmenden

so früh wie möglich erkannt werden und geeignete Massnahmen (Hilfe) getroffen werden können. Der Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie des Managements über die mögliche Früherkennung kommt deshalb eine zentrale Bedeutung zu. Das grosse Problem liegt aber darin, dass viele Leute gar nicht merken, dass sie gestresst sind. Das Thema Präsentismus darf nicht ignoriert werden.

Case Management

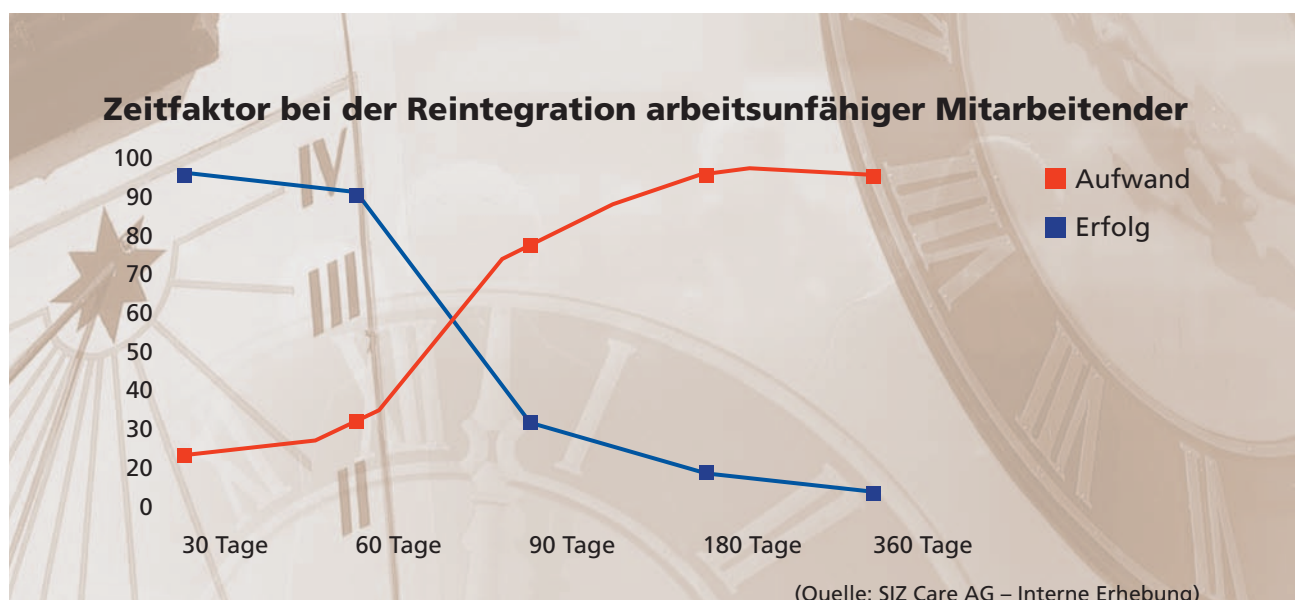
Veränderungen der Arbeitsmarktsituation und gesellschaftlicher Druck, schlagen sich vermehrt in längeren Absenzen verursacht durch Krankheit und/oder Unfall nieder. Ist eine Person eine längere Zeit arbeitsunfähig, findet diese meist nur sehr schwer wieder ins Erwerbsleben zurück. Dabei spielt der Zeitfaktor eine entscheidende Rolle.

Die Leistungen einer Versicherungsgesellschaft bestehen schon lange nicht mehr nur aus der Bezahlung von Taggeldern und der Ausrichtung von zugesicherten Heilungskosten. Schon heute werben praktisch alle Ver-

sicherer mit Ihren zusätzlichen Leistungen im Bereich des Case Managements.

Im Rahmen der Evaluation von Versicherungslösungen ist es für die IC Unicon AG schon lange nicht mehr nur eine reine Prämienvfrage, welche Gesellschaft als zukünftiger Partner einer Unternehmung gewählt werden soll. Insbesondere das Thema «Case Management» ist ein konkretes Anforderungskriterium an eine Versicherungsgesellschaft. Unsere Kunden müssen sich darauf verlassen können, dass im Leistungsfall der bestmögliche Support gewährleistet wird.

Nach einer krankheits- oder unfallbedingten längeren Absenz, hat die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt oberste Priorität. Doch genau diese Wiedereingliederung gestaltet sich in der Praxis als besonders schwierig. Hier sind die Firmen auf Unterstützung angewiesen. Die Case Manager haben die Aufgabe, die unterschiedlichen Leistungserbringer wie IV, behandelnde Ärzte, berufliche Vorsorge oder Rechtsanwälte an den gleich Tisch zu bringen und die verschiedenen Möglichkeiten und Lösungansätze zu diskutieren. Wir unterstützen Sie in der Auswahl des richtigen Partners.



Ein möglicher Weg in der Praxis – Der Bewegungssensor

Wir haben Sie in diesen News über die verschiedensten Bereiche informiert. Angefangen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement ganz am Anfang der Zeitachse, bis hin zum Case Management, der letzten Triage zwischen Wiedereingliederung und Rente, am Ende der Zeitachse.

Wenn Sie sich entscheiden, für Ihr Unternehmen den einen oder anderen Bereich einer Prüfung zu unterziehen, haben wir für Sie persönlich, den perfekten Einstieg in das Thema.

Basis einer guten Gesundheit ist die Bewegung. Die WHO empfiehlt regelmässig moderate körperliche Betätigung während 30 Minuten pro Tag, in Form von Alltagsaktivitäten.

Denn: **«Wer mässig übergewichtig ist, sich aber regelmässig bewegt, lebt gesünder als jemand, der schlank ist, aber keinen Sport treibt».**



Fotos Homepage movita

Wir laden Sie deshalb ein, den Bewegungssensor während zwei Wochen zu den Tagesstunden am Fussgelenk zu tragen. Finden Sie heraus, welchen Beitrag Sie täglich an Ihre eigene Gesundheit leisten können. Anschliessend senden Sie den Sensor zur Auswertung an uns zurück. In Zusammenarbeit mit der Firma Movita werden die Daten ausgewertet. Dabei werden keinerlei persönliche Daten benötigt und weitergegeben. Es werden ausschliesslich die Bewegungen aufgezeichnet und ausgewertet.



In Anschluss erhalten Sie Ihre individuelle Standortbestimmung in der Frage, wie gesundheitswirksam Ihr persönlicher Alltag gestaltet wurde und damit eine Bestätigung für einen aktiven Lebensstil oder eine Entscheidungsgrundlage und Motivation für die gewünschte Verhaltensänderung.

Aussagekräftige Diagramme geben Ihnen sowohl summarische Informationen zur Regelmässigkeit als auch spezifische Hinweise zu einzelnen Tagen und Stunden.

Der sogenannte Bewegungsfaktor zeigt auf einfache Weise, ob die Präventionsrichtlinien pro Tag, pro Woche oder über die gesamte Programmdauer erreicht werden.

Erforschen Sie Ihren Bewegungsalltag und setzen Sie Impulse. Nicht sportliche Höchstleistungen sondern eine wirkungsvolle und nachhaltige Prävention steht im Vordergrund. Rufen Sie uns noch heute an und reservieren Sie sich den Bewegungsmelder für die von Ihnen gewählte Zeitdauer (2 Wochen). Der perfekte Einstieg in die auf den letzten Seiten beschriebenen Themen.

Wir sind überzeugt, dass wir mit den vorliegenden Informationen den Grundstein für eine gesündere, leistungsfähigere und motiviertere Zukunft Ihres Betriebes gelegt zu haben. Die Berater der IC Unicon AG helfen Ihnen gerne, sich eingehender mit einzelnen oder all diesen Themen auseinanderzusetzen.

Erforschen Sie ihren persönlichen Bewegungsalltag während zwei Wochen

Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen Termin für das Tragen des Bewegungssensors.
Nutzen Sie diese Gelegenheit, um Ihren Bewegungsalltag kennenzulernen.
Kontaktaten zu Ihrer kostenlosen Bewegungsanalyse: E-Mail: icinfo@unicon.ch
Fax: 061 716 90 89
Ansprechpartner: Dieter Schäublin oder Daniel Häni