

Kosten sparen mit Gesundheitsmanagement

Von Majka Blazek, Redaktion. Foto: Damaris Betancourt

Abwesenheiten infolge von Unfall oder Krankheit machen pro Mitarbeiter im Jahr durchschnittlich sieben Tage aus. Das verursacht hohe Kosten. Durch konsequente Reduzierung von Fehlzeiten und bestmögliche Wiedereingliederung könnte sich für alle Beteiligten viel Geld sparen lassen.

Die Zahl der IV-Empfänger steigt kontinuierlich, aktuell beträgt sie 271 000. Rund CHF 11 Milliarden betragen die Ausgaben der Invalidenversicherung (IV) gegenwärtig, das Defizit wächst jährlich um eine Milliarde. Auf Arbeitgeberseite schlagen IV-Fälle mit steigenden Versicherungsprämien zu Buche. Unternehmen könnten jedoch erhebliche Kosten einsparen, würden sie sich selber stärker um ihre gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiter kümmern. «Disability Management» lautet das Zauberwort. Ursprünglich in Kanada entstanden, wird das Gesundheitsmanagement, wie es hierzulande mitunter genannt wird, langsam auch in der Schweiz und im benachbarten Deutschland angewendet. Grundgedanke ist, dass Unternehmen selbst ihre kranken Mitarbeiter betreuen und sie schnellstmöglich zu reintegrieren versuchen, bevor diese unmotiviert oder psychisch angeschlagen

durch zahllose Arzt- und Behördengänge in eine Abwärtsspirale und irgendwann unweigerlich in die IV geraten. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitende von vornherein betreut und unterstützt werden.

Gesundheitsschutz spielt eine wichtige Rolle

Die BLS Lötschbergbahn AG geht hier mit gutem Beispiel voran und hat ein umfassendes Konzept für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erstellt. Dazu gehört zum einen seit 1992 das Unterstützungsprogramm Suchtprophylaxe, zum anderen das Absenzenmanagement zur schnellstmöglichen Reintegration des erkrankten oder verunfallten Mitarbeiters, notfalls auch an anderer Arbeitsstelle im Unternehmen. Die arbeitsunfähige Person muss sich so bald als möglich direkt bei den zuständigen Vorgesetzten abmelden, diese rufen arbeitsunfähige Mitarbeitende regelmässig an und erkundigen sich nach deren Befinden. «Der Vorgesetzte muss sich um seine Mitarbeiter kümmern, darf sie nicht verkümmern lassen», so Adolf Hari, als Leiter Versicherungen zuständig für die Bereiche Gesundheit, Absenzenmanagement und Arbeitssicherheit. «Der Vorgesetzte informiert das Team und schaut, dass der Kollege dem Team nicht gleichgültig ist, sondern von ihm getragen wird», fährt Hari fort. «Er ist verantwortlich für die praktikable Umsetzung in der Unternehmensorganisation und achtet mit einem Team darauf, dass die Mitarbeitenden gesund arbeiten.» Bei längeren Abwesenheiten werden dem Kollegen mitunter auch Besuche abgestattet und er bleibt auf dem Laufenden über die Geschehnisse in der Firma. Darüber hinaus setzt sich die BLS – in Anbetracht der besonderen Umstände bei den Bahnbetrieben – für ihre Mitarbeiter ein, die Extremsituationen oder

Gewalt erlebt haben, beispielsweise einen Suizid auf den Gleisen oder handgreifliche Bahngäste. Dazu stehen neben der professionellen medizinischen Betreuung speziell geschulte Kollegen zur psychologischen Unterstützung und für Sicherheitstipps zur Verfügung. «Das gesamte Konzept wird von der Geschäftsleitung getragen und sehr gut unterstützt», freut sich Hari.

Anwesenheitsmanagement gefragt

Auch die Migros Aare hat ab dem Jahr 2000 ein Gesundheitsmanagement aufgebaut. Im vergangenen Jahr startete ebenfalls die zur Migros gehörende Jowa AG mit der Einführung eines solchen Konzeptes. Hier spielt das Anwesenheitsmanagement eine wichtige Rolle. Eine eigens dafür angestellte «Anwesenheitsmanagerin» prüft und verfolgt tagtäglich die Absenzenquoten und Kümmerfälle im Betrieb. «Auffällig ist unter anderem, wenn ein Mitarbeiter öfter im Jahr krankgeschrieben wird, auch wenn es nur für ein paar Tage ist», so Esther Baumberger-Räz, Absenzenmanagerin bei der Jowa-AG. «Dann greift unsere «Kümmerpflicht», fährt sie fort. Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollen sich von Anfang an um diese Angestellten kümmern. Ganze CHF 10 Millionen konnte die Migros Aare seit Einführung ihres Gesundheitsmanagements einsparen, 2,4 Millionen alleine bei den Krankentaggeldprämien.

Scharfsinniges Computerhirn

Bei Ford in Deutschland werden jährlich sogar umgerechnet rund CHF 15 Millionen an Personalkosten durch effektives «Disability Management» eingespart. Um die Mitarbeitenden möglichst rasch und effizient wieder in den Berufsalltag integrieren zu können, entwickelte Ford Deutschland mit der Sporthochschule in Köln ein System, das die Fähig-



Fortwährende Abwesenheiten, bedingt durch Krankheit oder Unfall, müssen nicht sein.

keiten der Angestellten per Computer mit den Anforderungen an den Arbeitsplätzen abgleicht. Für besonders anspruchsvolle Arbeitsplätze werden konsequent ergonomische Hilfen eingerichtet. Darüber hinaus koordinieren Personalverantwortliche, Betriebsrat, Produktionsmanagement und Gesundheitsdienste regelmässig gemeinsam die

aktuellen Fälle und Entwicklungen und arbeiten kontinuierlich mit Rehabilitationseinrichtungen, Sozialämtern und -versicherungen zusammen.

Integration im Vordergrund

Integration steht auch bei der Psychiatrischen Klinik in Liestal an erster Stelle. Sie hat in den

vergangenen Jahren 80 betreute Arbeitsplätze für psychisch behinderte Menschen geschaffen. Somit sind 10% der gesamten Belegschaft beispielsweise im Velodienst, am Kiosk oder in der Gärtnerei der Klinik beschäftigt. «Die steigenden IV-Kosten haben nicht zuletzt auch damit zu tun, dass psychisch beeinträchtigte Menschen immer mehr aus dem Arbeitsprozess hinausgedrängt werden, das muss vermieden werden», so Theodor Cahn, ärztlicher Leiter der Psychiatrischen Klinik. Immerhin erwirtschaften die 27 000 Menschen, die an geschützten Arbeitsplätzen in der Schweiz tätig sind, mit ihren Leistungen jährlich über CHF 300 Millionen.

Arbeitsplatzvermittlung für invalide Personen

Inzwischen gibt es immer mehr Unternehmen, die Arbeitsplätze für invalide Personen zur Verfügung stellen. Die Stiftung Profil in St. Gallen, gegründet von der Pro Infirmis, und die IV-Stelle Luzern haben sich darauf spezialisiert, potenziellen IV-Rentnern und Bezüglern einer Rente eine Arbeitsstelle in der freien Wirtschaft zu vermitteln (siehe auch S. 22/23). Durch den Aufbau eines Netzwerkes zu den Arbeitgebern kann heute ein Arbeitsvermittler in Luzern im Durchschnitt 50 Personen mit Einschränkungen eine Stelle vermitteln. Das führt insgesamt letztendlich zu Einsparungen für die Invalidenversicherung von CHF 750 000.

Durch konsequente Betreuung und effektive Reintegration zum optimalen Zeitpunkt an optimaler Stelle gibt es also nicht nur weniger kranke Mitarbeitende, sondern Staat und Unternehmen können erhebliche Kosten sparen. Dieses kommt letztendlich der gesamten Wirtschaft und der Gesellschaft zugute. □