

Höhere Produktivität durch gesunde Mitarbeitende

Absenzen aktiv managen

Die aktuellsten Zahlen aus der Invalidenversicherung lassen aufhorchen: Im Jahr 2003 bezogen knapp 31 000 Personen neu eine IV-Rente. Mehr als die Hälfte ist über 50 Jahre alt, und in 40 Prozent der Fälle wurde die Rente wegen einer psychischen Erkrankung ausgesprochen. Diese Situation wird auch für immer mehr Unternehmen zum Problem. Geeignete Lösungen sind dringend gefragt.

Der Bedarf von Unternehmen an wirksamen Strategien zur Vermeidung von krankheitsbedingten Kosten wird sich infolge der demografischen Entwicklung weiter erhöhen. Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmenden steigt, damit zusammenhängend werden altersbedingte chronische Krankheiten zunehmen. Präventionsstrategien, insbesondere für die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmenden, werden daher immer wichtiger. Darüber hinaus wird auch ein Wettbewerb um jüngere Mitarbeitende entstehen, der unter anderem durch attraktive – gesundheitsfördernde – Arbeitsplätze entschieden wird.

Vom Absenzenmanagement ...

Wie akut der Handlungsbedarf ist, bestätigt das lebhafteste Interesse, das Helsana mit ihrem Konzept für ein aktives Absenzenmanagement vorfindet. Die offerierten Managementtools sind ganz auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten.

Informiert sein und bleiben

Primär geht es beim Absenzenmanagement darum, sich ein zuverlässiges Bild über die Fehlzeiten zu verschaffen. Die laufenden Auswertungen der Abszenzenmeldungen erlauben es, schnell und gezielt zu reagieren. Mit anderen Worten, es wird so selbst in grösseren Unternehmen sichergestellt, was in kleineren Betrieben ganz selbstverständlich ist: In diesen weiss die Geschäftsleitung in der Regel nämlich sofort, wenn jemand ausfällt, weil sie ja auch die Folgen unmittelbar zu spüren bekommt.

Je mehr Mitarbeitende ein Unternehmen beschäftigt, desto schwerer fällt es, die Situation in den einzelnen Abteilungen zu überblicken. Ohne gezielte Massnahmen geht zwangsläufig wertvolle Zeit verloren, bis eine Zunahme der Absenzen überhaupt auffällt und das Problem erkannt wird, geschweige denn Gegensteuer gegeben werden kann.

Chancen für alle beteiligten Partner

Ziel muss es sein, eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen. Entscheidend dafür sind die bessere Information und die konsequente Erfassung und Bearbeitung aller Ausfälle sowie die gezielte Koordination der Schnittstellen zwischen Patient, Arzt und Betrieb.

Werden die Gründe häufiger Absenzen frühzeitig erkannt, kann zumeist wirksamer geholfen werden. Selbst in Fällen, die mit dem Risiko einer Invalidität verbunden sind, werden die Chancen für eine Reintegration entscheidend verbessert. So etwa indem leichtere Arbeiten zugewiesen werden oder die Versetzung in eine Abteilung erfolgt, wo es weniger hektisch zu- und hergeht.

Das Helsana-Absenzenmanagement umfasst folgende Elemente:

- Die Software Sunet, die Absenzen effizient zu erfassen und auszuwerten erlaubt und gleichzeitig für die elektronische Übermittlung von Schadenmeldungen an Helsana eingesetzt werden kann;
- Das Modul «Rückkehrgespräche», das aus einem Leitfaden mit Empfehlungen besteht, was bei der Rückkehr vorzukehren und zu besprechen ist;
- Fragebogen beziehungsweise Checklisten, die eine effiziente Gesprächsführung erleichtern und zugleich helfen, dass die einzelnen Aspekte stufengerecht tatsächlich zur Sprache kommen.

Rückkehrgespräche als Eckstein

Die Rückkehrgespräche dienen als Eckstein des Absenzenmanagement-Konzepts, um allfällige tiefere Ursachen von



René Kramer
Leiter Konzernbereich
Firmenkunden,
Helsana Versicherungen AG

Abwesenheiten zu ergründen und zudem zu überprüfen, ob

- die Gründe, die zur Abwesenheit geführt haben, behoben sind;
- weiterhin Belastungsfaktoren im beruflichen Umfeld bestehen;
- vorbeugende und unterstützende Massnahmen getroffen werden müssen.

... zur betrieblichen Gesundheitsförderung ...

Ein weiteres Instrument zur Verbesserung der Gesundheitssituation der Arbeitnehmenden ist die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Die BGF soll Arbeit und Organisation in Unternehmen nachhaltig gesundheitsfördernd gestalten und Mitarbeitende zu entsprechendem Verhalten anspornen und befähigen. Helsana tritt dabei als vermittelnde Stelle auf, die für die Firmenkunden den Überblick im Anbietermarkt behält und ihnen jeweils geeignete Angebote zur BGF empfiehlt.

Erfolgsfaktor

Der Erfolgsfaktor der BGF besteht darin, möglichst breit zu wirken und insgesamt möglichst viele der betrieblich beeinflussbaren Faktoren abzudecken (zum Beispiel Arbeitsbedingungen, Anerkennungssysteme und so weiter) sowie die Mitarbeitenden zu gesundheitsrelevantem Verhalten zu befähigen (zum Beispiel Module Ernährung, Wirbelsäulenprävention, Stress- und Ressourcenmanagement, Bewegung/Herz-Kreislauf und so weiter).

Erwerbsbevölkerung altert

Im internationalen Vergleich ist die Erwerbsquote der älteren Generation in der Schweiz hoch. Das Segment der 40- bis 64-jährigen Beschäftigten ist zahlenmässig grösser als jenes der 20- bis 39-jährigen, und der Alterungstrend schreitet wei-

ter fort. Dies wird ohne wirksame Massnahmen zur Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der älteren Erwerbstätigen zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führen. Es ist deshalb dringend geboten, die älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Die Schaffung eines Gleichgewichts zwischen Arbeitsanforderungen und Potenzialen älterer Erwerbstätiger ist denn auch ein wichtiges Ziel in der BGF.

... zum aktiven Schadenmanagement der Versicherer

Neben dem Absenzenmanagement und der betrieblichen Gesundheitsförderung steht mit dem aktiven Schadenmanagement der beteiligten Versicherer ein drittes Instrument zur Verfügung, um dem Trend der zunehmenden Invalidisierung entgegenzuwirken. Sind bei den ersten beiden Instrumenten zur Umsetzung vor allem die Unternehmen gefordert, können beim aktiven Schadenmanagement die beteiligten Versicherer – allen voran die Krankentaggeld-Versicherer – einen wichtigen Beitrag leisten.

Im Vordergrund steht dabei die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber, Arzt und Invalidenversicherung.

Rasches Handeln ist angesagt

Bei Absenzen von über 30 Tagen ist eine Vielzahl von internen und externen Stellen betroffen. Durch deren Koordination kann schwer erkrankten oder verunfallten Angestellten besser geholfen werden. Für den Erfolg von Wiedereingliederungsmassnahmen ist schnelles Handeln ausschlaggebend: Je länger Angestellte der Arbeitswelt fernbleiben, desto schwieriger wird die Wiedereingliederung. Die Chance, nach einer Arbeitsunfähigkeit von sechs Monaten an den Arbeitsplatz zurückzukehren, beträgt noch 50 Prozent. Rasches Handeln ist möglich, wenn der Krankentaggeld-Versicherer eine aktive Rolle einnimmt und den Fall mittels regelmässiger Leistungskontrolle in die richtige Richtung lenkt. Genau hier setzt eine aktive Fallbearbeitung an: Mit Unterstützung einer geeigneten Software kann der Schadenbearbeiter potenzielle «Wiedereingliederungsfälle» erkennen und sie besonders intensiv betreuen.

Im Interesse aller

Von gutem Schadenmanagement können alle profitieren: Invalidenversicherung und Pensionskasse kommen im Idealfall gar nicht zum Zug, die versicherte Person behält ihre Stellung und Funktion in der

Arbeitswelt, und der Arbeitgeber hat seinen Angestellten rasch zurück am Arbeitsplatz.

Ein integriertes System

Wie die Erfahrung zeigt, ist der isolierte Einsatz von einzelnen Instrumenten zur Vermeidung von langen Absenzen oder gar von Invalidität wenig erfolgversprechend. Wichtig ist vielmehr die Verknüpfung von Massnahmen zu einem System. Die präventiven Instrumente des Absenzenmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung sollen dazu beitragen, dass die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd ausgestaltet sind und ein Gleichgewicht zwischen Belastung und Ressourcen hergestellt wird. Dies mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeiten gar nicht erst entstehen zu lassen.

Ist dennoch eine Erkrankung eingetreten, führt der Krankentaggeld-Versicherer den Fall mit einem aktiven Schadenmanagement. Der Fokus liegt in der Reintegration der versicherten Person in den Arbeitsprozess und damit in der Koordination des Umfeldes der arbeitsunfähigen Person (Arzt, Familie, Freunde, Arbeitgeber und andere Versicherer). Ein sehr hoher Stellenwert ist dabei auf die Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung zu legen. So kann ein wichtiger Beitrag geleistet werden, die Zunahme der Invalidisierung zu mindern.