

RehaClinic fördert Gesundheit

Der Gesundheitsdienstleister RehaClinic trägt nicht nur für seine Patienten, sondern auch für das Wohl der Mitarbeitenden Sorge. Mit Unterstützung von Helsana Business Health ist es gelungen, die hohen krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten in den Griff zu bekommen.

Text: Natascha Blank

RehaClinic ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Das Unternehmen expandierte von ehemals zwei Kliniken auf heute sechs Klinikstandorte und sieben ambulante Behandlungszentren in der ganzen Deutschschweiz. Für die Belegschaft war es eine anstrengende Zeit, die Spuren hinterliess. Brigitte Lüthi, Leiterin Personal bei RehaClinic: «Wir bemerkten, dass die Fehlzeiten immer weiter anstiegen. Ausfälle müssen jeweils durch das anwesende Personal aufgefangen werden. Das führt zu Unruhe und zusätzlicher Belastung. Wir mussten etwas tun.» Die betriebsinterne Gesundheitsverantwortliche der RehaClinic, Ayla Keller, ergänzt: «Unsere Mitarbeitenden geben jeden Tag ihr Bestes für die Patienten. Sie sollen spüren, dass ihr Arbeitgeber sich um sie kümmert.» RehaClinic entschied sich für die Zusammenarbeit mit Helsana, um ein professionelles Präsenzmanagement einzuführen.

Führungskräfte als Botschafter

In der Praxis bedeutet das vor allem, Rückkehrgespräche mit Mitarbeitenden zu führen, die wiederholt oder lange abwesend waren. Denn nur wenn der Arbeitgeber die Gründe für die Absenzen kennt, kann er gemeinsam mit der betroffenen Person eine Lösung erarbeiten. Hier waren die Führungskräfte gefragt. In einem Kader-Workshop im Frühjahr 2010 sensibilisierte Ayla Keller gemeinsam mit der Helsana-Gesundheitsmanagerin Ursula Bubendorff die Team- und Gruppenleiter für ihre Rolle als «Gesundheitsbotschafter» in der Organisation. 2011 folgte die praktische Kommunikationsschulung. Leitende Mitarbeitende von 30 Berufsgruppen kamen zusammen. In Rollenspielen, die Ursula Bubendorff moderierte, trainierten sie Gespräche mit Mitarbeitenden, die nach Krankheit, Unfall oder auch nach den Ferien zurück in den Betrieb kamen. Ein Jahr später wurde der Anlass wiederholt, um Erfahrungen auszutauschen und Verbesserungen einzubringen. »

RehaClinic mit Sitz in Bad Zurzach im Kanton Aargau ist eine führende Institution in der Rehabilitation und Prävention. Zum Leistungsumfang zählt die Behandlung von Patientinnen und Patienten mit Beschwerden am Bewegungsapparat (wie Rheuma, Arthrose oder Gelenkersatz), neurologischen Krankheitsbildern (Hirnschlag, Lähmungen, Parkinson etc.), psychosomatischen Erkrankungen sowie Schmerzproblematiken. Das Unternehmen ist eine stiftungsgetragene AG und beschäftigt mehr als 700 Mitarbeitende an sechs Klinikstandorten und sieben ambulanten Therapie- und Trainingszentren in der Deutschschweiz.
www.rehaclinic.ch





Von Beginn an arbeitete eine Fokusgruppe aus engagierten Führungskräften eng mit Ayla Keller zusammen. Sie nennt sich heute Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheit und trifft sich regelmässig, um die betriebliche Gesundheitsförderung von RehaClinic weiterzubringen. Auch diesen Prozess begleitete die verantwortliche Helsana-Gesundheitsmanagerin Ursula Bubendorff.

Kümmern statt kontrollieren

Parallel zur Schulung der Führungskräfte informierte RehaClinic die Belegschaft an den Standorten. Warum fanden die Kaderschulungen statt? Was war das Ziel des Präsenzmanagements? Es gab viele kritische Fragen zu beantworten. Die Mitarbeitenden waren verunsichert und hatten Angst, «überwacht» zu werden. Das ist Vergangenheit. Heute spüren sie: Es geht der Arbeitgeberin nicht um Kontrolle, sondern um das Wohlergehen der Mitarbeitenden. «Ich bekomme viele positive Rückmeldungen», sagt Ayla Keller, «die Kollegen bedanken sich für die gute Betreuung». Für sie ist die Zusammenarbeit mit Helsana aufgegangen. «Helsana hat uns im gesamten Prozess beraten, unterstützt und hat die Vorträge und Workshops an den Kaderschulungen geleitet. Die Sicht von aussen hilft gegen die eigene Betriebsblindheit.»

Massnahmen greifen

Das Präsenzmanagement ist heute fest etabliert. Auch wenn jemand nur zwei Tage abwesend war, lädt der Vorgesetzte zu einem kurzen Rückkehrgespräch ein. Bei wiederholter oder längerer Absenz, zum Beispiel nach einem Unfall, findet ein strukturiertes Präsenzgespräch statt. Eine kleine Check-Karte dient dabei als Leitlinie. RehaClinic möchte wissen, wie es den Mitarbeitenden geht, um Belastungen frühzeitig zu erkennen und im Einzelfall schneller eine Lösung zu finden. Zum Beispiel, um einen Mitarbeitenden nach langer Abwesenheit wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Hier bewährt sich die Zusammenarbeit mit den Tochterunternehmen RehaWork und RehaFirst (berufliche und gesundheitliche Reintegration) sowie Helsana.

Auch die Zahlen zeigen, dass die Massnahmen greifen. Ende 2012 sank die Fehlzeitenquote erstmals unter den hohen Wert des Vorjahres. Damit kommt die RehaClinic ein Stück näher ans Ziel.

Wie geht's 2013 weiter?

Ayla Keller und Brigitte Lüthi freuen sich darauf, ihre Arbeit 2013 fortzusetzen. Vieles wurde bereits erreicht. Nun gilt es, weitere Massnahmen zu nennen und diese umzusetzen. Im Fokus bleibt die Gesundheit der Mitarbeitenden.



Committed to excellence

Im Februar 2012 erhielt RehaClinic das Label der EFQM (European Foundation for Quality Management) für ausgezeichnetes Führungs- und Qualitätsmanagement. Zu den geprüften Betriebsabläufen zählte auch das neu eingeführte Präsenzmanagement.