



Illustration: Suva

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Am Anfang steht Wertschätzung

Zwischen Betriebsklima und Absenzen besteht ein direkter Zusammenhang: Wer sich wohlfühlt am Arbeitsplatz, fehlt weniger häufig. Das betriebliche Gesundheitsmanagement betreut Kranke und Verunfallte individuell, um sie schnell in die Firma zurückzuholen.

Text **Andreas Affolter**

Fallen Arbeitskräfte unvorhergesehen aus, kann dies in einem Betrieb einiges durcheinanderbringen. 77 Prozent aller Fehlzeiten sind durch Unfall und Krankheit bedingt. Durchschnittlich fehlt jeder Arbeitnehmende aus diesem Grund sechs bis sieben Tage pro Jahr. Der Wert ist stark branchenabhängig – dies vor allem wegen der

«Ein Betriebsklima ist besser als gar keines.»

Urs Näpflin, Suva

Berufsunfälle. Ein Bauarbeiter ist nun einmal stärker gefährdet als eine kaufmännische Angestellte. Die aktuellen Zahlen des Bundesamtes für Statistik präsentierte Urs Näpflin, der sich bei der Suva mit betrieb-

lichem Gesundheitsmanagement (BGM) beschäftigt, an einer Tagung des Forums BGM Ostschweiz zur Frage «Was sagen Absenzenstatistiken über das Klima in meinem Betrieb aus?». Näpflin weist darauf hin, dass das Zahlenmaterial mit Vorbehalt zu geniessen sei: Noch seien die Absenzenstatistiken in den einzelnen Betrieben nicht standardisiert und deshalb nur bedingt vergleichbar.

Ganzheitliche Gesundheitsförderung

Als Trägerin der obligatorischen Unfallversicherung führt die Suva Buch über die in der Schweiz ausbezahlten Taggelder. Ein Arbeitnehmender bezieht nach einem Unfall im Durchschnitt 40 Taggelder, ein Arbeitsloser das Halbfache mehr, nämlich 60 Taggelder. «Ein Betriebsklima ist besser als gar keines», umschreibt Näpflin den markanten Unter-

schied. Das fehlende berufliche Umfeld wirke sich auf den Heilungsprozess negativ aus. Es tue gut, wenn sich ein Vorgesetzter oder ein Arbeitskollege nach der Genesung erkundige. «Wer sich wohl und gebraucht fühlt im Betrieb, geht auch nach einem Unfall gerne wieder arbeiten.» Die Schlussfolgerung: «Eine Betriebskultur, die auf Wertschätzung basiert, macht sich finanziell bezahlt.»

Der Suva-Experte plädiert für eine ganzheitliche Gesundheitsförderung. Dazu gehöre, gefährdende Einflüsse zu vermeiden und fördernde zu stärken. In gleichem Mass angesprochen seien die Verhältnisse im Unternehmen und das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden. «Die Fahrt mit dem Velo zur Arbeit, die tägliche Pausengymnastik, die wöchentliche Walking-Einheit können die Grundlage für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bilden», sagt Näpflin. Für solche Programme brauche es die Unterstützung

der Unternehmensführung. Dabei komme derjenigen Person, die mit der Umsetzung betraut sei, eine Schlüsselfunktion zu.

Kommt jetzt Big Brother zum Einsatz?

Die Absenzen des einzelnen Mitarbeitenden und die Ursachen des Fehlens müssen auf Knopfdruck ersichtlich sein. Dies ist für den Referenten zwingend: «Es geht nicht darum, Big Brother zu spielen. Aber nur mit dem selektiven Zugriff auf die Statistik kann die Führungskraft einen Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen.» Sie könne so feststellen, wenn es häufig aus ähnlichen Gründen zu Betriebsunfällen kommt oder wenn ein Angestellter immer wieder fehlt. Zahlreiche tageweise Absenzen könnten bereits Anlass für ein klärendes Gespräch sein: «So wird eine Situation zuerst in guter Art und Weise thematisiert. Vielleicht stellt sich ja heraus, dass der Mitarbeitende auf dem letzten Zacken läuft.» Noch im Toleranzbereich liegen laut Urs Näpflin drei Kurzabwesenheiten pro Jahr. Ins Geld gehen die Langzeitfälle. «Hier ist die Betreuung und Begleitung wichtig. Es braucht einen regelmässigen Kontakt zum verunfallten Mitarbeitenden. Das gibt diesem in jeder Phase der Genesung das Gefühl, nicht vergessen zu werden. Und die Firma kann ihn rasch wieder integrieren. Dadurch bleiben die körperlichen, psychischen und sozialen Kompetenzen erhalten, beziehungsweise sie werden wieder aufgebaut.»

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wenn manch ein Arbeitnehmer um seine Stelle bangt, macht sich ein besonderes Phänomen breit: Auch wer offensichtlich krank ist, geht arbeiten. Vor rund drei Jahren wurde dafür der Begriff «Präsentismus» geprägt. 60 bis 70 Prozent der Angestellten erscheinen einmal jährlich krank zur Arbeit, statt sich auszukurieren – weil sie meinen, sie könnten sich eine Abwesenheit nicht leisten. Dabei sind sie eigentlich gar nicht in der Lage, ihre Aufgaben zu erfüllen. «Ziel des Gesundheitsmanagements ist nicht, dass es keine Abwesenheiten mehr gibt», stellt Näpflin klar, «sondern der vernünftige Umgang mit Krankheiten.» Der Arbeitnehmer müsse wissen, dass er zu Hause bleiben dürfe, sobald er unpässlich sei.

Arbeitsplätze zur Wiedereingliederung

Der Anlass des Forums BGM Ostschweiz über betriebliches Gesundheitsmanagement fand am Hauptsitz der Huber+Suhner-Gruppe in Herisau statt. Dies ist kein Zufall: Das Unternehmen, das mit weltweit 3500 Mitarbeitenden Systeme der elektrischen und optischen Verbindungstechnik herstellt, hatte

Absentzstage in Schweizer Unternehmen: 77 Prozent aller Fehlzeiten sind durch Unfall und Krankheit bedingt.

	Alle Fehlzeiten* 2008	Krankheit Unfall 2008	Krankheit Unfall 2008	Krankheit Unfall 2007	Krankheit Unfall 2006
Branche (Wirtschaftsabschnitt)	h	h	Tage à 8,4h	Tage à 8,4h	Tage à 8,4h
Land- und Forstwirtschaft	119	92	10,9	9,9	7,9
Baugewerbe	83	64	7,6	10,1	9,6
Öffentliche Verwaltung	79	61	7,2	6,1	6,1
Gesundheits- und Sozialwesen	72	55	6,6	6,3	6,7
Verkehr und Nachrichten	71	55	6,5	6,8	7,9
Industrie; Energie- und Wasserversorgung	71	55	6,5	6,5	6,5
Durchschnitt	67	51	6,1	6,5	6,6
Gastgewerbe	63	49	5,8	6,4	6,0
Handel, Reparaturgewerbe	61	47	5,6	6,6	6,5
Immobilien, Informatik, F&E	57	44	5,2	5,0	5,5
Kredit- und Versicherungsbranche	50	38	4,6	5,1	4,7
*Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militär, Zivildienst, Kurzarbeit, Ausbildung, Schlechtwetter					
Quelle: Bundesamt für Statistik 2010 (Zahlen für das Jahr 2008).					

beim Wettbewerb «Gesundheit und Betrieb 2008» mit seinem Projekt «in balance» den ersten Preis erhalten. Und auf europäischer Ebene belegte das Unternehmen 2009 als Vertreterin der Schweiz den zweiten Platz.

In den letzten fünf Jahren nahmen die Krankheitsabsenzen bei Huber+Suhner von 4,2 auf 2,9 Prozent ab, die Versicherungsprämie konnte massiv gesenkt werden. Urs Alder, Leiter Human Resources, hält fest: «Wir haben «in balance» nicht nur aus Verantwortungsbewusstsein aufgebaut, sondern auch weil wir überzeugt sind, dass dies betriebswirtschaftlich etwas bringt.» Als Eckpfeiler bezeichnet er die Absenzenerfassung, die Begleitung während der Arbeitsunfähigkeit sowie die rasche und schonende Reintegration. Für Letzteres richtete die Firma in der Produktion permanente verfügbare Wiedereingliederungs-Arbeitsplätze ein, bei denen unter anderem der Rücken weniger belastet wird. Und bei den neuen Büromöbeln sind Höhe und Schräge der Schreibfläche individuell verstellbar.

Gesundheitliche Probleme früher als bisher erkennen

Als entscheidend wertet das Geschäftsleitungsmitglied die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Ärzten: In vielen Fällen sei es erwünscht, dass der Arbeitgeber Einblick in die Krankengeschichte des Angestellten habe. Begreife der Patient, dass dies zu seinem Wohl geschehe, zeige er sich damit einverstanden.

Alder empfiehlt anderen Firmen, ein Programm zur Gesundheitsförderung mit einer Aktion zu starten, welche die ganze Belegschaft einbeziehe. Dies führe zur nötigen Sensibilisierung auf allen Stufen. «Bisher wurden gesundheitliche Probleme oft zu spät erkannt.» Der Prozess sei auch nicht abgeschlossen, wenn ein Verunfallter wieder arbeite: Es gelte das Verbesserungspotenzial am Arbeitsplatz umzusetzen. Nur so lasse sich ein Rückfall vermeiden. ■

Selbsttest für Firmen

«Wo steht meine Firma beim betrieblichen Gesundheitsmanagement?» Eine erste Antwort gibt ein Selbsttest, den die Suva auf ihrer Website anbietet. Sie ermöglicht es Personalchefs, die Ausfalltage und die Fluktuationsrate in ihrem Unternehmen mit dem Branchendurchschnitt zu vergleichen. «Der Betrieb sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden über die Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen verfügen, die sie für die Bewältigung ihrer Aufgaben benötigen.» Dies ist eine der 26 Aussagen, bei denen 4 Einstufungen möglich sind: nicht umgesetzt, punktuell umgesetzt, umfassend umgesetzt, umgesetzt mit stetiger Verbesserung. Die automatische Auswertung zeigt, wo es Schwachstellen gibt und wo Handlungsbedarf besteht. Der Selbsttest schliesst mit der Aufrechnung des Präventionspotenzials für das Unternehmen. aa

<http://selbsttestbpm.suva.ch>