

Die Gesundheit der Mitarbeitenden

# Ein zentrales Thema für Unternehmen

Will man die Gesundheit im Unternehmen verbessern, müssen die verschiedenen externen Akteure enger zusammenarbeiten, indem sie ihre Kompetenzen und Stärken bündeln. Auf diese Weise lassen sich die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden verbessern und die Kosten senken.

Die Kosten im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheit sind sehr real, auch wenn sie von vielen Unternehmen aufgrund mangelnder Transparenz, fehlender Kennzahlen und mangels verlässlicher Zahlen nicht ausgewiesen werden. Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass diese indirekten Kosten vier- bis achtmal höher ausfallen können als die direkten Gesundheitskosten. Die Erfahrung zeigt, dass die gesamten Gesundheitskosten sich auf bis zu 9 Prozent der gesamten Lohnsumme belaufen können.

Des Weiteren sind sämtliche Akteure rund um das Unternehmen von der Gesundheit der Mitarbeitenden betroffen. Auch Pensionskassen bilden da keine Ausnahme; es ist wichtig, dies zu wissen und entsprechend zu handeln. So sind Vorsorgeeinrichtungen direkt von Langzeitabsenzen oder definitiver Arbeitsunfähigkeit betroffen, sei es durch Leistungszahlungen, sei es durch die Prämien für die Rückversicherung.

Die Praxis zeigt, dass eine gezielte und massgeschneiderte Intervention eine äusserst lohnenswerte Investition ist, denn für jeden in die Prävention investierten Franken lassen sich zwischen drei und sechs Franken bei den Kosten für Fehlzeiten einsparen.

Dennoch bleiben die Reaktionen auf diese eindeutige Erkenntnis bislang eher enttäuschend: Die verschiedenen Akteure sind viel zu wenig aktiv und agieren lieber im Alleingang, anstatt ihre

Kräfte zu bündeln und sich gegenseitig sinnvoll zu ergänzen. Es ist an der Zeit, konkret zu handeln und Massnahmen zu ergreifen, um möglichst rasch den explodierenden Kosten von Langzeitabsenzen Einhalt zu gebieten.

## Die Vision

Der zukünftige Wohlstand von Unternehmen wird unweigerlich von der Gesundheit und vom Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden abhängen. Investitionen in die Prävention sind nämlich billiger als die Übernahme von Gesundheitskosten, Renten und Fluktuationen.

Wie wir festgestellt haben, gibt es aber kein einheitliches Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das ist auch gut so, denn unsere Erfahrung hat gezeigt, dass man die Unternehmenskultur unbedingt berücksichtigen muss, wenn man differenzierte und gezielte Gesundheitsmassnahmen optimal umsetzen will, um die gewünschte Wirkung zu erzielen. Ein dynamisches Gesundheitsmanagement verbessert das Wohlbefinden, die Motivation und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

## Der Ansatz

Die Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bedingt dessen Verankerung in der Unternehmensstruktur, in den Prozessen und in der Organisation. Ohne eine solche Ver-

## IN KÜRZE

Die indirekten Gesundheitskosten eines Unternehmens können vier- bis achtmal höher ausfallen als die direkten. Für jeden Franken, der in die Prävention investiert wird, kann man zwischen drei und sechs Franken bei den Kosten für Fehlzeiten einsparen.

ankerung dürften die ergriffenen Massnahmen lediglich eine flüchtige und damit enttäuschende Wirkung haben. Weitere wesentliche Erfolgsfaktoren sind die Unterstützung der Geschäftsleitung als Projektträger sowie die Schulung der Führungskräfte, welche die Mitarbeitenden täglich begleiten (siehe Grafik).

Wir stellen auch fest, dass sich solche Investitionen bereits zwei bis drei Jahre nach der Aktion in konkreten Zahlen niederschlagen. Oft geht es darum, verkrustete Strukturen aufzubrechen und Gewohnheiten zu ändern. Für optimale Ergebnisse ist deshalb die Begleitung des Veränderungsprozesses unabdingbar.

**Zusammenarbeit zwischen externen Akteuren und Unternehmen**

Die Unternehmen und insbesondere die Personalabteilungen benötigen Beratung, um auf ihre Situation zugeschnittene Massnahmen und Aktionen ergreifen zu können. Um geeignete Lösungen zu finden, ist eine Koordination und das Einbinden externer Anbieter von Vorteil.

Für ein besseres Ergebnis müssen aber die verschiedenen externen Akteure enger zusammenarbeiten, indem sie ihre Kompetenzen und Stärken bündeln. In einer zunehmend globalisierten Welt ist Offenheit unabdingbar – eine Offenheit, die sich im Informationsaustausch und in der Zusammenarbeit, auch in wirtschaftlicher Hinsicht, niederschlägt. Die Koordinationsgespräche im Unternehmen verdeutlichen diesen Ansatz und die möglichen Vorteile.

Solche Gespräche zur Erörterung komplexer Situationen und des Problems der Langzeitabsenzen, die alle Beteiligten einbinden sollten, ermöglichen raschere Fortschritte und dies oft zu niedrigeren Kosten, aber auch klarere Perspektiven sowie schnellere und kostengünstigere Interventionen.

Die Mitarbeitenden stellen das wahre Vermögen eines Unternehmens dar und verdienen unsere besondere Aufmerksamkeit, wenn wir wollen, dass sie dies auch bleiben. J

Valérie-Anne Sermet

**Aktionsschwerpunkte des betrieblichen Gesundheitsmanagements**

