

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Kranke Mitarbeitende kosten Millionen

Betriebliches Gesundheitsmanagement schreiben sich zwar alle Firmen auf die Fahne, die ihre Sozialverantwortung herausstreichen wollen. Dennoch bleibt es häufig beim Feigenblatt. Fitnesscenter, Diätmenüs und Antirauchkurse reichen längst nicht mehr. Denn meistens nutzen vor allem jene Angestellten die Angebote, die ohnehin sensibilisiert sind. Entsprechend klein sind die erreichten Verbesserungen.

Für Versicherungen ist dies gleich in zweifacher Hinsicht problematisch. Zum einen schlägt sich der schlechte Gesundheitszustand von Mitarbeitenden im eigenen Unternehmen in Form von Fehlzeiten, mangelnder Produktivität und unzureichender Motivation nieder. Zum anderen macht sich bei den Anbietern von Taggeld-Versicherungen ein kundenseitig ungezieltes betriebliches Gesundheitsmanagement durch höhere Leistungskosten bemerkbar.

Einfache Massnahmen

Mit wenig Aufwand liesse sich viel Wirkung erzielen. «Doch viele Firmen investieren nicht dort, wo Gesundheitsförderung die grössten Kosteneffekte erzielen könnte», beobachtet Sandro Cornella, Geschäftsführer von Makora, einem Anbieter von betrieblichem Gesundheitsmanagement.

In einem von der Förderagentur des Bundes (KTI) unterstützten zweijährigen Projekt evaluiert Makora gemeinsam mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und der Schweizer Paraplegiker Forschung nun den Return on Investment von gezielten betrieblichen Gesundheitsmassnahmen. Es ist das erste Angebot schweizweit, das auf empirischer Basis die Effekte von betrieblichem Gesundheitsmanagement in Bezug auf die Betriebsrechnung quantifiziert und aufzeigt, mit welchen gezielten Massnah-

Für Versicherer lohnt sich ein **effizientes betriebliches Gesundheitsmanagement** sowohl in der Rolle als Arbeitgeber als auch in der Funktion des Taggeld-Anbieters. Ein Projekt der Nationale Suisse hat erstaunliche Ergebnisse zu Tage gefördert.

ELISABETH RIZZI

men die grössten Effekte erzielt werden. Als Modellunternehmen dient der Versicherer Nationale Suisse. Von den über 1300 Mitarbeitenden haben sich rund 50 Prozent freiwillig an Befragungen beteiligt.

In einem ersten Schritt füllten die Teilnehmenden auf einer vertraulichen Internetplattform einen Gesundheitsfragebogen aus. Aufgrund der Resultate erhielten sie eine neunseitige Auswertung mit Tipps für einfach in den Tagesablauf einzubauende Massnahmen. Die anonymisierten Daten der Befragung wurden anschliessend aggregiert und diejenigen Massnahmen mit dem grössten Wirkungspotenzial evaluiert.

Das Ergebnis lässt aufhorchen: Die jährlich anfallenden gesundheitsbedingten betrieblichen Kosten bei der Nationale Suisse betragen rund 12 Millionen Franken. Dies entspricht 5 Prozent der gesamten Personalkosten. Es stellte sich zudem heraus, dass 10 Prozent der Befragten ein hohes gesundheitliches Risikoprofil aufwiesen. Die durchschnittlichen Kosten für Mitarbeitende mit einem solchen Profil

belaufen sich dabei auf 20 000 Franken: 8500 Franken kostet dabei der Absentismus. Über 11 000 Franken sind auf gesundheitsbedingte Produktivitätseinbussen bei physischer Anwesenheit – sogenannten Präsentismus – zurückzuführen. Wie die Befragung ebenfalls zeigte, waren diese Betroffenen aus gesundheitlichen Gründen knapp 11 Prozent der Arbeitszeit oder rund eine Stunde täglich nicht in der Lage, produktiv zu arbeiten.

Kostentreiber statt Popularität

Entscheidend für ein effizientes betriebliches Gesundheitsmanagement ist, dass ein Betrieb die grösste Wirkung nicht mit Massnahmen gegen die häufigsten Gesundheitsrisiken erzielt. Wichtiger ist es, die Hauptkostentreiber zu evaluieren und Massnahmen zu deren Reduktion zu ergreifen. So wurden bei Nationale Suisse ungesunde Ernährung, Bewegungsmangel und Rauchen zwar als am weitesten verbreitete Risikofaktoren erkannt. Wichtigere Kostentreiber waren dagegen Arbeitsunzufriedenheit, Stressbelastung und Rückenprobleme. Unter diesen Beschwerden litten signifikant mehr Mitarbeitende, die als Angestellte mit hohem Kostenpotenzial identifiziert wurden. Zudem konnte bei diesen Faktoren eine vergleichsweise hohe Bereitschaft zur Verhaltensänderung identifiziert werden.

Die in der Folge gezielte Abklärung und Behandlung der 53 durch Burnout, Depression oder Chronifizierung von Rückenschmerzen akut gefährdeten Mitarbeitenden und die massgeschneiderte Umsetzung von Programmen in den Bereichen Stressreduktion, Führung und Rückengesundheit, einfache ergonomische Anpassungen am Mobiliar sowie die Umsetzung der Tipps aus dem Gesundheits-Check führte innert eines Jahres zu eindrucksvollen Verbesserungen: Nationale Suisse konnte die gesundheitsbedingten betrieblichen



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft



MAS Insurance Management Master of Advanced Studies

Die Moderne Finanztheorie und das Risikomanagement haben das Anforderungsprofil an Führungskräfte in der Versicherungswirtschaft grundlegend verändert.

Der Paradigmawechsel von Solvency II stellt die aktuelle Herausforderung auf theoretischer und praktischer Ebene dar.

Das MAS Insurance Management nimmt sich dieser Herausforderung an. Unter Berücksichtigung von internationalen Standards in der Finanzwirtschaft und Versicherung wird der traditionelle Versicherungsmanager zur finanz- und risikoorientierten Führungskraft ausgebildet.

Zielpublikum

Führungskräfte in der Assekuranz (Schadenversicherer, Lebensversicherer, Rückversicherer, Krankenversicherer, Versicherungsträger der Sozialversicherung etc.)

Beginn:	Freitag, 29. Mai 2009
Studiendauer:	1 1/2 Jahre
Studienort:	Zürich
Unterrichtszeiten:	Freitag und jeden zweiten Samstag
Studiengangleitung:	Prof. Dr. J. Marbacher und Dr. B. Brühwiler

Informationsveranstaltung

Montag, 19. Januar 2009, 18.00 Uhr
im Hotel St. Gotthard, Bahnhofstr. 87 in Zürich

Information und Anmeldung

Hochschule für Wirtschaft FHNW
Institut für Finanzmanagement
T +41 56 462 42 00, iff.wirtschaft@fhnw.ch

www.fhnw.ch/iff

BEST PRACTICE

Kosten in einem Jahr um 1,3 Millionen Franken reduzieren. Demgegenüber standen Gesamtinvestitionen des Versicherers von rund 500 000 Franken. Das ergibt einen Return on Investment pro investiertem Franken von rund 2.50 Franken.

Die Massnahmen scheinen nachhaltig zu wirken: Ein zweiter Gesundheits-Checkup zeigte, dass sich die Risikoverteilung signifikant von den akut Gefährdeten und hohen Risiken zu mittleren und niedrigen Risiken verlagert hat. Das ist relevant: Denn Angestellte mit hohem Risiko kosten rund dreimal so viel, wie Mitarbeitende mit tiefem Risiko. Mit gezielten Massnahmen will Nationale Suisse den Zustand des Personalbestandes nun weiter verbessern. Geplant sind laut Personalleiter Sandro Foiada Stress- und Rückenurse.

**Eingefleichte
Gewohnheiten ändern
sich nicht von einem
Tag auf den andern.**

Auch die Umsetzung von Massnahmen ist allerdings nicht ohne Tücken. Die Mitarbeitenden mit einem mehrtägigen, aber einmaligen Seminar zu bombardieren, hinterlässt wenig Effekt. Wirkungsvoller sind nach Ansicht von Cornella kurze Einheiten, die sich über mehrere Monate hin erstrecken. Denn eingefleichte Gewohnheiten ändern sich nicht von einem Tag auf den andern. Zudem steigt die Hürde, an einem Kurs teilzunehmen, je mehr Arbeitszeit am Stück geopfert werden muss. Nationale Suisse hat deshalb für die Gesundheitskurse einen halben Tag sowie zweimal anderthalb Stunden über den Zeitraum eines halben Jahres eingeplant.

Ausserdem geht es nicht darum, den Betrieb völlig umzukrempeln. «Gerade beim Stress ist uns klar, dass der objektive Stress weiter zunehmen wird», so Foiada, «aber wir möchten den individuellen Umgang mit Stress verbessern.» Es sei klar, dass nicht alle Teilnehmenden alle Lernergebnisse des Kurses umsetzen könnten. Doch sollen die Kurse so konzipiert werden, dass der Grossteil der Teilnehmenden davon signifikant profitieren könne. ■