

Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM

Workshop im Rahmen einer Tagung der Schweizerischen Managementgesellschaft. In zwei Gesprächsrunden zu je einer halben Stunde haben wir uns mit dem Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement“ auseinandergesetzt.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Anzahl krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten und deren Dauer zu reduzieren. Folgende Massnahmen werden heute dafür eingesetzt:

- Caremanagement: Tritt eine Abwesenheit infolge Unfall oder Krankheit ein, wird ein externer Begleiter (genannt wurden die Firmen AEH und Synaps, es gibt jedoch unzählige Firmen, die sich darauf spezialisiert haben) eingesetzt, der den Krankheitsfall eng begleitet und dafür sorgt, dass die richtigen Massnahmen ergriffen werden und die Anzahl Unfall- oder Krankheitstage auf ein Minimum reduziert wird. Die Firma Synaps bietet sogar an, dass die Abwesenheitsmeldung bereits vom ersten Tag weg nicht an eine Stelle in der Firma gemeldet wird, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist. Die Krankheits- oder Unfallmeldung wird vom Mitarbeiter direkt an die Firma Synaps gemeldet und der Synaps-Casemanager/Caremanager informiert dann die Firma. Dieses System habe sich gemäss Aussagen eines Teilnehmers sehr gut bewährt und finde auch bei den Mitarbeitenden gute Akzeptanz. Synaps ruft dann auch täglich beim Mitarbeiter an, fragt nach dem Gesundheitszustand und gibt allenfalls auch Empfehlungen, welche Gesundheitsfördernden Massnahmen ergriffen werden könnten.
- Casemanagement: Bei einer länger dauernden Abwesenheit wird ein Fall eröffnet. Der Fall wird extern begleitet, bis der Mitarbeitende entweder wieder arbeitsfähig ist, oder die definitive Arbeitsunfähigkeit geklärt und Reintegrationsmassnahmen erfolgreich abgeschlossen sind.

Vor allem die Zunahme psychischer Krankheiten (Burnout) und die daraus folgenden wachsenden Ausgaben der Invaliden- und Taggeldversicherungen haben dazu geführt, dass viele Versicherer Caremanagement und Casemanagement fördern. Unternehmungen, welche BGM-Tools einsetzen profitieren von erheblichen Prämienreduktionen. Genannt wurde ein national bekannter Grossbetrieb im Emmental, der rund 53% der Versicherungsprämie einsparen konnte. Nicht nur dies: Für die Unternehmungen resultieren auch erhebliche Kostenvorteile durch weniger häufige und weniger lange dauernde Abwesenheiten. Vor allem die erheblichen Kosten des Arbeitsausfalles durch einzelne Arbeitnehmende und aufwändige Stellvertretungsmassnahmen können wesentlich reduziert werden.

Die unter dem Titel BGM verwendeten Tools und Massnahmen lohnen sich also finanziell für Versicherungsgesellschaft und Unternehmung. Aber auch für die Arbeitnehmer sind diese Massnahmen sinnvoll:

Man weiss, dass vor allem bei psychischen Erkrankungen die Chance für die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess erheblich grösser ist, je rascher die richtigen Massnahmen eingeleitet werden. Und davon profitiert natürlich die erkrankte oder verunfallte Person sehr direkt.

Aus diesem Grunde werden immer öfter auch Präventionsmassnahmen in Form von Absenzüberwachungssystemen eingeführt. Moderne Zeitwirtschaftssysteme bieten heute

Statistiken, bei denen eine sich häufende Anzahl von Kurzabwesenheiten systematisch erfasst und auffällige Häufungen von Kurzabsenzen erkannt werden können. So kann durch Absenzenmanagement präventiv erkannt werden, wenn ein Mitarbeiter erste Burnoutanzeichen zeigt und es können dann die richtigen Gesundheitsfördernden Massnahmen eingeleitet werden, bevor ein Mitarbeiter auf Dauer krank geworden ist.

Problemfelder:

Wir haben uns auch mit Problemfeldern befasst, die im Zusammenhang mit BGM auftauchen können:

- Datenschutz
- Gefahr, dass der Mitarbeiter BGM als Druckausübung empfindet
- Misstrauen gegenüber Arzt – oder: wäre dieses Caremanagement nicht schon durch den Hausarzt über das heute bestehende System eigentlich kostengünstig gegeben ?

Ein Teilnehmer kennt einen KMU-Unternehmer, der bei Krankheits- oder Unfallbedingter Abwesenheit jedem Mitarbeiter einen Blumenstrauss persönlich überreicht ☺. Diese positive Geste wirke nachhaltig vertrauensfördernd. Anhand dieser Aussage erkennt man jedoch auch, dass in diesem Thema auch Ideologien versteckt sein können (siehe Misstrauen zum Hausarzt). Dieses Thema wurde politisch bereits unter dem Oberbegriff der Scheininvalidität aufgegriffen. Obwohl nicht auszuschliessen ist, dass es solche Scheininvalidität tatsächlich auch gibt, muss man mit Pauschalisierungen aufpassen.

Die Arbeitsgruppe hat deshalb vor allem in der zweiten Gesprächsrunde den Fächer noch etwas weiter geöffnet und sich mit der Frage befasst, was denn die tatsächlichen Ursachen der Zunahme psychischer Erkrankungen (Burnoutsyndrom) sei. Und insbesondere, ob denn die Unternehmung immer der richtige Ort ist, Massnahmen einzuleiten, weil die Ursache für eine psychische Erkrankung ja auch aus der gesamtgesellschaftlichen Situation (Wettbewerbsdruck / Wirtschaftskrise) und aus dem persönlichen Umfeld (Familiäre Probleme) entstehen kann.

Stichwortartig hier ein paar Ursachen, die genannt wurden, ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Aus der eigenen Organisation:
 - o Inkongruenz von Aufgabe, Verantwortung und Kompetenzen
 - o Keine Entscheidungsfreiräume – sich ausgeliefert fühlen
 - o Fehlende freie Arbeitszeitgestaltung
 - o Zunehmender Individualegoismus (Jobhopper), der Arbeit auf andere Mitarbeiter ablädt
- Aus der gesamtwirtschaftlichen/gesamtgesellschaftlichen Situation:
 - o Wettbewerbsdruck, dem man nichts entgegenhalten kann (Billigimporte zu konkurrenzlos tiefen Preisen, die man als Binnenmarktteilnehmer unmöglich bieten kann
 - o Druck von hohen Kadersalären wird auf die übrigen Mitarbeiter verteilt, weil der Markt nicht mehr her gibt und jeder seinen Besitzstand wahren möchte
- Aus dem familiären Umfeld
 - o Teilzeitarbeitende Frauen/ Doppelbelastung Haushalt und Arbeit
 - o Eheprobleme, Erziehungsprobleme

- Existenzsorgen

Am Rande haben wir das Monopolspiel, das 1904 von Frau Maggie Phillips in Philadelphia erfunden wurde auf die Kompatibilität zur heutigen globalen Wettbewerbssituation diskutiert. Verblüffend, wie präzise Frau Phillips mit ihrem Spiel, das viele kennen, vorausbeschrieben hat, was wir heute gesamtwirtschaftlich erleben. Die beiden Wirtschaftszyklen „Zession“ und „Rezession“ wechseln sich regelmässig ab. Vielleicht lohnte es sich, der Frage nachzugehen, ob wir diesem Monopolspiel auch neue und weniger lebensfeindliche Alternativen entgegenstellen könnten.

Wir haben uns dann auch mit der Frage befasst, was es für die gesamte Gesellschaft bedeutet, wenn immer mehr Care- und Casemanager die Kosten im Gesundheitswesen aufblähen. Die Betreuerindustrie, (Caremanager, Casemanager) welche sich zur Zeit auf dem Hintergrund zunehmender psychischer Probleme aufbaut, könnte nachhaltig ein gesamtwirtschaftliches Problem darstellen. Es ist wie bei den so genannten RAV-Betreuern. Diese können keine neuen Arbeitsplätze schaffen, genauso wie die Care- und Casemanager zwar die Wiedereingliederungsrate verbessern, jedoch die Ursachen des psychischen Druckes nicht lindern können.

Wir müssen also aufpassen, dass die unter dem Titel BGM eingeleiteten Massnahmen nicht plötzlich zur Etablierung einer neuen Berufsgruppe von Sozialarbeitern wird, die sich mit der Zeit zusätzlich zum bestehenden Sozialsystem etablieren und die Kosten im Gesundheitswesen weiter aufblähen.

Es lohnt sich deshalb sicher, nach echten Präventionsmassnahmen zu suchen. BGM bleibt in letzter Konsequenz Symptombekämpfung und es setzt nicht bei der Bekämpfung der Ursache an.

Diesem Mail liegt eine Analyse bei (siehe Dokument „Zeitsuche“), die ich als Zeitforscher vor einigen Monaten zum Thema gemacht habe. „In tempore veritas“ in der Zeit liegt die wahre Ursache. Hinter dem Burnoutsyndrom steckt im Endeffekt immer Existenzangst. Egal ob diese objektiv begründet oder nur subjektiv empfunden ist. Um diese Existenzangst als Massenphänomen zu lindern, kann/muss man auf drei Ebenen aktiv werden:

- Gesamte Gesellschaft (Politik)
- Unternehmung
- Privates Umfeld

Es reicht also deshalb definitiv nicht, wenn wir unter dem Titel BGM – also auf der Unternehmungsebene – Einfluss nehmen. Wir müssen auch auf die Private und die Gesamtgesellschaftliche Ebene mit einbeziehen, um dem Massenphänomen „Burnout“ ganzheitlich zu begegnen.

Am Institut Zeit & Mensch habe ich hierzu konkrete Analysen gemacht, wie man auf allen Ebenen echte Präventionsmassnahmen einleiten könnte. Auf Wunsch stelle ich diese der SMG gerne zur Verfügung oder unterstütze eine Arbeitsgruppe bei der Ausarbeitung von Vorschlägen.

Sursee, 28. März 2010

Ivo Muri, ZEIT AG, Timeware of Switzerland