



Helvetia Leistungsmanagement. Präventions- und Wiedereingliederungsmassnahmen bilden ein Ganzes.

Ganz einfach. Fragen Sie uns.
T 058 280 1000 (24 h), www.helvetia.ch

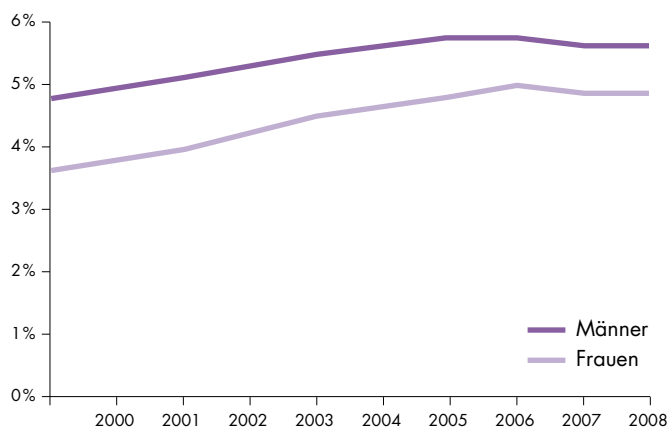
helvetia 

Krankheit und Invalidität – Geschäftsrisiko mit Langzeitfolgen.

Die Invaliditätsquote ist nach wie vor hoch – und das trotz bereits erzielter Fortschritte bei deren Senkung seitens der Invalidenversicherung. Immer mehr Menschen scheiden infolge Krankheit oder Unfall vorzeitig aus dem Arbeitsprozess aus – eine Entwicklung, die sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten noch verstärkt. Dabei sind rund 80 Prozent der Ausfälle auf Krankheit zurückzuführen, wovon immer mehr Jüngere und psychisch beeinträchtigte Menschen betroffen sind.

Anteil betroffene Versicherte nach Geschlecht

Stand: Januar 2008



Diese langfristigen personellen Absenzen verursachen eine Reihe von beachtlichen Kosten, die nicht nur die Sozialversicherer, sondern auch die einzelnen Unternehmen und damit auch deren Versicherte belasten.

Dem Arbeitgeber entstehen dadurch Unkosten wie Lohnfortzahlungen für erkrankte/verunfallte Mitarbeitende oder Umsatzeinbussen wegen Terminengpässen oder gar Produktionsausfällen; dies alles führt wiederum zur Abnahme des betriebswirtschaftlichen Gesamtergebnisses.

Dazu kommen indirekte Aufwände wie Lohnkosten für die Rekrutierung neuen Personals sowie erhöhte Sozialabgaben wegen des Prämienanstiegs der Vorsorge- und Krankentaggeldversicherung, was sich in einem niedrigeren Nettolohn für die Angestellten niederschlägt. Nach Schätzungen der Suva können die indirekten Personalkosten die direkten um bis das Fünffache übersteigen.

Langfristige Absenzen und Invalidisierungen sind daher nach Möglichkeit zu verhindern. Erreichen lässt sich dies einerseits durch präventive Massnahmen am Arbeitsplatz und ein gesundes Absenzenmanagement und andererseits durch das frühzeitige Ergreifen von Massnahmen zur Wiedereingliederung ins Berufsleben.

Diese Broschüre soll Ihnen als Arbeitgeber einen Überblick darüber verschaffen, was Sie selbst tun können, um Absenzen und Invaliditätsfälle zu vermeiden, und wie die Helvetia Sie dabei als Vorsorgeversicherer unterstützt.

Statistisch festgehalten

Gesundheit wird vermehrt zum volkswirtschaftlichen Anliegen, denn die jährlichen Kosten arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen betragen 2,3% des BIP. Mit der aktuellen demografischen Entwicklung ist die Tendenz weiterhin steigend. Unternehmen sind in der Pflicht zu agieren.

(Quelle: HR Today Nr. 7, 8/2007)

Krankheits- und Invalidisierungskosten sowie daraus resultierende Absenzen verursachen einen volkswirtschaftlichen Schaden von 4,2 Mia. Franken pro Jahr. (Quelle: SECO)

Die jährliche durchschnittliche Absenzdauer eines Arbeitnehmenden in der Schweiz bewegt sich je nach Wirtschaftssektor zwischen sechs und acht Tagen (Absenzquote: 3–4%).

Ein Absenztage eines einzelnen Arbeitnehmenden kostet den Arbeitgeber je nach Unternehmensgrösse 500–1 000 Franken; pro Jahr macht das 3 000–8 000 Franken.

Berücksichtigt man die indirekten Kosten mit, addieren sich die gesundheitlich bedingten Absenzkosten auf bis zu 9 Prozent der Lohnsumme.

(Quelle: BFS, Bundesamt für Statistik)

Prävention schafft Vertrauen und fördert Eigenverantwortung.



Prävention kurz erklärt

Vorbeugen ist besser als Heilen: Gesunde und zufriedene Mitarbeitende sind das wertvollste Gut eines Unternehmens. Sie sind dadurch nicht nur motivierter und produktiver, sondern kosten den Betrieb auch weniger Geld. Es lohnt sich daher, in die Gesundheit seiner Angestellten zu investieren.

Während früher vor allem Unfallverhütungsmassnahmen und ergonomische Verbesserungen im Vordergrund standen, weitet sich heutzutage das Feld der gesundheitsbezogenen Aktivitäten am Arbeitsplatz deutlich aus. Die individuellen Ressourcen der Beschäftigten rücken mehr und mehr in den Fokus, mit dem Ziel, deren Arbeitszufriedenheit, Gesunderhaltung sowie die persönliche Entwicklung und Leistungsfähigkeit zu optimieren.

Prävention ist Chefsache

Nebst der Eigenverantwortung jedes Mitarbeitenden hat der Arbeitgeber eine zentrale Rolle in der Prävention. Er ist es, der die Arbeitsbedingungen gestalten und so die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit massgeblich beeinflussen kann. Dabei ist es wichtig, Gesundheitsmanagement nicht isoliert zu behandeln, sondern als festen Bestandteil der Firmenkultur zu betrachten. Es muss als strategisches Element der Unternehmensführung dauerhaft in das Qualitätsmanagement integriert werden. Führungskräfte werden so zu Multiplikatoren für die Einführung und Umsetzung der Gesundheitsförderung im Team. Mit den richtigen

Hilfsmitteln und begleitenden Massnahmen machen Personal- und Linienverantwortliche die Gesundheit zu einem permanenten Anliegen des Betriebs. Gesundheitsförderung wird damit zum Unternehmensprozess.

Instrumente der Prävention

- Absenzenmanagement: systematisches Erfassen und Beurteilen der Fehlzeiten von Mitarbeitenden
- Gesundheits- bzw. Disability-Management: nachhaltige Aufklärung über Gesundheits- und Unfallrisiken sowie Umsetzen gezielter Massnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Case-Management: individuelle Betreuung erkrankter/verunfallter Mitarbeitender und deren Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Arbeit

Statistisch festgehalten

Ein gutes Absenzenmanagement lohnt sich. Fehltag und Kosten können um gut ein Drittel reduziert werden.

(Quelle: active care)

Betriebliches Gesundheitsmanagement reduziert Absenzen und erhöht die Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden. Für jeden investierten Franken kommen 2–10 Franken zurück.

(Quellen: Barmer Gesundheitsreport 2007; Callidata DNBGF; Aldana)

Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung führen nachweislich zu einer Reduktion von Absenzen am Arbeitsplatz. Die Fehlzeiten verringern sich um 12–36 Prozent, was Kosteneinsparungen von rund 34 Prozent bewirkt.

(Quellen: IGA-Report 3; Aldana StG. Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature. American Health Promotion 2001)

Was können Sie als Arbeitgeber konkret tun?

Die Initiierung, Einführung und Umsetzung von präventiven Massnahmen obliegt Ihnen als Arbeitgeber. Diese Investitionen lohnen sich. Die Praxis hat ergeben, dass sie durchschnittlich bereits nach ca. 2–3 Jahren amortisiert sind. Längerfristig profitieren Sie auf jeden Fall – nicht nur aus ökonomischer Sicht!

Einzelne Präventionsmassnahmen

- Arbeitsplätze ergonomisch gestalten
- Mitarbeitende durch Weiterbildungsangebote in ihren Kompetenzen stärken
- An die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden appellieren, sie in Gesundheitsfragen schulen sowie durch Kursangebote und aktive Rahmenprogramme in den Bereichen Ernährung, Bewegung & Sport sowie Stressbewältigung und Wahrung der Work-Life-Balance zu gesundem Verhalten animieren. Dabei gibt es genügend Themen, bei denen Aufklärung und Hilfestellung geboten werden können: z.B. Mobbing, Sucht, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz etc.
- Gesundheits- und Disability-Management dauerhaft in der Unternehmensorganisation verankern
- Vorgesetzte regelmässig in den Themen Gesundheit, Prävention, Reintegration sowie Verhalten bei Erkrankung/Verunfallung von Mitarbeitenden schulen
- Verlässliches Absenzenmanagement betreiben: in den Organisationseinheiten Absenzenziele definieren, Fehlzeiten von Angestellten erfassen, beurteilen und so drohende Langzeitabsenzen frühzeitig erkennen, um rasch handeln zu können
- Regelmässige Mitarbeiterbefragungen (kollektiv) und Einzelgespräche durchführen (Zieldefinition, Controlling, Evaluation)
- Medizinische Eignungsprüfung bei der Personalrekrutierung durchführen – soweit es das Arbeitsrecht zulässt

Ihre Vorteile daraus

- Senkung der direkten sowie der indirekten Kosten (weniger Absenzen/Ausfälle; niedrigere Risikoprämien)
- Geringere Sozialkosten = höherer Nettolohn
- Höhere Arbeitsmotivation und Mitarbeiterzufriedenheit
- Wachsende Produktivität und weniger Umtriebe
- Niedrigere Fluktuation
- Image-Steigerung
- Höhere Konkurrenzfähigkeit und Kundenzufriedenheit
- Verhinderung von Know-how-Verlust
- Positive Entwicklung betriebswirtschaftlicher Ergebnisse

Wie wirkt die Helvetia bei Ihren Präventionsbemühungen mit?

Die Helvetia setzt in Ihrem Betrieb selbst keine vorbeugenden Massnahmen um. Sie hat auch keine Zusammenarbeits- oder Partnerschaftsvereinbarungen mit externen Dienstleistern im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements abgeschlossen.

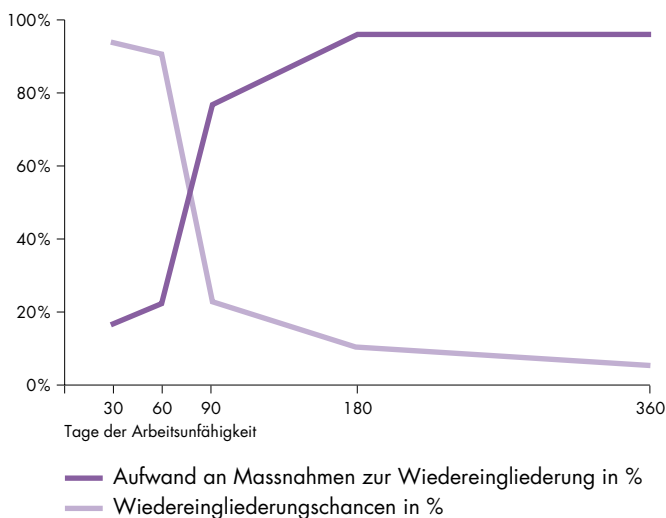
Das Leistungsmanagement der Helvetia bietet Ihnen jedoch Beratung und Information in allen Präventionsfeldern an und vermittelt Ihnen bei Bedarf auch externe Dienstleister, die die von Ihnen gewünschten Massnahmen professionell umsetzen.

Ihr Entschluss, in Ihrem Betrieb präventive Massnahmen zu ergreifen, wird von uns auf jeden Fall unterstützt. Denn nicht zuletzt wirkt sich der Erfolg Ihrer Bemühungen auch auf die Schadenquote positiv aus und damit auch auf die Höhe der Risikoprämien.

Rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess stärkt die Sozialwirtschaft.



Trotz aller Präventionsmassnahmen lässt es sich leider nicht ganz vermeiden, dass Angestellte erkranken oder verunfallen. Doch das heisst nicht, dass sie dauernd arbeitsunfähig oder invalid bleiben müssen. Durch gemeinsame Bestrebungen können Sie und Ihre verschiedenen Versicherungspartner versuchen, Ihre arbeitsunfähig gewordenen Angestellten möglichst rasch in den Arbeitsprozess zu reintegrieren. Je länger sich die Wiedereingliederung verzögert, desto schwieriger wird es, die Erkrankten/Verunfallten zu reintegrieren (siehe Grafik).



Was können Sie selbst sofort tun?

Wie bereits erwähnt, sind sämtliche Aktivitäten und Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Firmenstruktur zu verankern. Jeder Linienvorgesetzte weiss somit, was er im Fall von erkrankten/verunfallten Beschäftigten zu tun hat. Informieren Sie zudem Ihre Mitarbeitenden darüber, dass und wie sie bei Krankheit bzw. Unfall von Ihnen unterstützt werden. Dies verbessert die Kooperationsbereitschaft und fördert eine schnelle Wiedereingliederung.

Massnahmen im Einzelnen

- Alle relevanten Sozialversicherungsträger entsprechend informieren:
 - Vorsorgeversicherung: nach 3-monatiger Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit, Anmeldeformular im Internet unter: www.helvetia.ch
 - Zuständige IV-Stelle: nach 30-tägiger Absenz Meldung zur Früherkennung, Meldeformular im Internet unter: www.ahv-iv.info
 - Krankentaggeldversicherer – falls eine solche Versicherung besteht – bzw. Unfallversicherer: Abklären, welche unterstützenden Massnahmen von Versicherungsseite zu erwarten sind
- Arbeitsunfähig gewordene Mitarbeitende auch während deren Abwesenheit beratend unterstützen und ihnen Mut zusprechen, entweder durch betriebsinternen oder extern beauftragten Case-Manager
- Reintegrationsmassnahmen koordinieren, gemäss den Prozessvorgaben aus der Unternehmensführung
- Unter Einbezug aller involvierten Sozialversicherungsträger (IV-Stelle, Krankentaggeldversicherer, Unfallversicherer, Vorsorgeversicherer) versuchen, den Arbeitsplatz zu erhalten oder fallspezifisch anzupassen bzw. eine alternative Betriebstätigkeit für die allenfalls eingeschränkt arbeitsfähige Person zu finden
- Fallspezifische Rückkehrgespräche führen, um für erkrankte/verunfallte Beschäftigte den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess so einfach wie möglich zu gestalten

Wie wirkt die Helvetia dabei konkret mit?

Die Helvetia beschäftigt ein Leistungsmanagementteam, das Ihnen und Ihren erkrankten/verunfallten Mitarbeitenden bei komplexen Fällen gerne als kompetenter Berater zur Verfügung steht. Es berät Sie auch bei der Entwicklung von Reintegrationsmöglichkeiten im eigenen Betrieb und übernimmt bei Bedarf sogar die komplette Fallführung. Das gemeinsame Ziel soll sein, den Erkrankten/Verunfallten raschmöglichst wieder in den Arbeitsprozess einzubinden.

Aktive Massnahmen des Leistungsmanagements der Helvetia

- Zuständigkeiten und Leistungspflicht seitens der Helvetia klären
- Juristische Abklärungen vornehmen und nötigenfalls rechtliche Schritte einleiten
- Medizinische Abklärungen vornehmen: Fallbesprechung mit Vertrauensarzt der Helvetia bzw. externe Gutachten einfordern
- Proaktive Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden bei Reintegrationsbemühungen und Beizug externer Case-Management-Anbieter
- Vermitteln neutraler Coaching-Experten für Sie und Ihre Mitarbeitenden
- Proaktive Unterstützung bei allfälliger betrieblicher Umplatzierung von eingeschränkt arbeitsfähigen Angestellten bzw. bei der externen Stellensuche
- Massnahmen zur Betrugsbekämpfung einleiten: Überwachungen und strafrechtliche Schritte
- Frühzeitiges Koordinieren mit anderen Leistungserbringern (KTGV, UV, IV etc.) sowie Beteiligung an deren Massnahmen, falls nötig
- Meldung zur Früherfassung an die zuständige IV-Stelle machen
- Laufende Leistungen regelmässig kontrollieren

Wann und wie wird die Helvetia aktiv?

Die Helvetia wird je nach Fallkonstellation von sich aus tätig. Die Mitarbeitenden im Leistungscenter der Helvetia sind speziell geschult und filtern mittels einer Falltriage aus allen eingegangenen Anmeldungen von Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit die Fälle heraus, die für ein Wiedereingliederungsprogramm infrage kommen. Diese werden dann dem Team Leistungsmanagement übergeben. Dort wird das Wiedereingliederungspotenzial detailliert abgeklärt und über die zu treffenden Massnahmen entschieden.

Weisen Sie das Leistungscenter schon bei Ihrer Anmeldung einer Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit auf besondere individuelle Umstände hin. Dies ermöglicht dem Leistungscenter, gegebenenfalls schneller richtig zu reagieren. Zum Beispiel helfen Auswertungen über das Absenzenverhalten, über festgestellte Leistungseinbussen und auffälliges Verhalten vor Eintritt der länger dauernden Arbeits- bzw. Erwerbsunfähigkeit oder Hinweise bei Verdacht auf Rentenbegehrlichkeit bzw. Betrug.

Es steht Ihnen ausserdem jederzeit frei, mit uns Kontakt aufzunehmen, um das weitere Vorgehen zu besprechen und Unterstützung zu erhalten.

Was kosten Sie diese Dienstleistungen der Helvetia?

Die Abklärungen und Reintegrationsmassnahmen der Helvetia werden vollständig von ihr selbst finanziert, ebenso ein allfälliges Case-Management durch externe Anbieter, und kosten weder Sie noch die Versicherten etwas. Denn im Erfolgsfall profitieren alle – sozusagen eine Win-Win-Situation!

Nützliche Links für zusätzliche Informationen.

- Helvetia Versicherungen, Marktbereich Vorsorge Unternehmen:
 - ▶ http://www.helvetia.ch/geschaeftskunden/berufliche_vorsorge.htm
- Compasso/Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber:
 - ▶ <http://www.compasso.ch/de/p90000080.html>
- IV-Meldeformular zur Früherfassung:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00236/index.html>
- IV-Stellen:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00145/index.html?lang=de>
 - ▶ <http://www.ausgleichskasse.ch>
- Früherfassung und Frühintervention der IV – Broschüre für Arbeitgeber:
 - ▶ <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/11340.pdf>
- Gesundheitsförderung Schweiz (Betriebliche Gesundheitsförderung):
 - ▶ <http://www.gesundheitsfoerderung.ch/>
- Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF):
 - ▶ <http://www.svbgef.ch/>
- Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung:
 - ▶ <http://www.ibgf.ch/>
- Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS):
 - ▶ <http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=1>
- «CAS – Absenzen managen und Gesundheit fördern im Betrieb (Früherkennung, Frühintervention, Gesundheits- und Case-Management)», Weiterbildungsangebot der Hochschule für Soziale Arbeit:
 - ▶ <http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung> (siehe unter «Certificate of Advanced Studies (CAS)»)

Helvetia Versicherungen

St. Alban-Anlage 26, 4002 Basel
 T 058 280 1000 (24 h), F 058 280 1001
www.helvetia.ch

