

BGM

«Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Chefsache.»

Heinz Frötscher kümmert sich mit seinem Team des Alters- und Pflegeheims zum Eibach um das Wohlergehen der Bewohnerinnen und Bewohner. Als Heimleiter sorgt er aber auch für seine Mitarbeitenden. Im Interview erklärt er, wie er das tut und warum das Chefsache ist.

Interview: Diego.Haerberli@swisslife.ch



Heinz Frötscher, Heimleiter «zum Eibach», lässt auf Worte Taten folgen.

Herr Frötscher, das Wohlergehen Ihrer Bewohnerinnen und Bewohner hat oberste Priorität. Aber wie sorgen Sie für Ihre Mitarbeitenden?

Das ist bei uns schon in der Strategie drin: Weil wir uns im «Wohnzimmer» unserer Kunden bewegen, sind zufriedene Mitarbeitende das A und O. Wer selber unzufrieden ist, kann nicht dazu beitragen, dass die Leute sich hier wohlfühlen. Für mich als Heimleiter heisst das vor allem: «aneluege».

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist also Chefsache?
Absolut. Nur wenn die Vorgesetzten erkennbar zu 100 Prozent dahinter stehen und den Worten auch Taten folgen lassen, wird es von den Mitarbeitenden als etwas Wichtiges wahrgenommen. Natürlich kann man betriebliches Gesundheitsmanagement auch nebenbei betreiben,

aber dann ist eben auch der Erfolg nur Nebensache und es kommt nicht viel dabei heraus.

Was wollen Sie denn damit überhaupt erreichen?

Einerseits geht es natürlich um die Gesundheit der Mitarbeitenden, andererseits aber auch um wirtschaftliche Interessen. Schauen Sie: Wenn Sie eine Lohnsumme von fast sechs Millionen Franken haben und die gesundheitsbedingten Absenzen um nur ein Prozent reduzieren können, schlägt das schon recht zu Buche. Ausserdem kann bei uns die Arbeit ja nicht aufgeschoben werden: Fällt jemand aus, muss jemand anderes einspringen – und das während 365 Tagen im Jahr.

Wie konnten Sie die Absenzen reduzieren?

Mit einem Absenzenmanagement. Das fängt mit «aneluege» an und hört mit ernst gemeinten Rückkehrgesprächen auf.

Das hat sich echt bewährt. Entscheidend für den Erfolg ist, dass man anständig, offen und fair mit dem Personal umgeht. Ist das so, dann machen die Mitarbeitenden auch mit.

Es gab bei Ihnen einen Fall, bei dem Swiss Life ein Care Management durchgeführt hat. Wie kam es dazu?

Es handelt sich um einen Fall, den man in der Pflege oft antrifft: Eine ältere Mitarbeiterin mit gesundheitlichen Beschwerden konnte ihren Job nicht mehr richtig ausführen. Es kamen Existenzängste auf und sie wollte sich irgendwie bis zur Pensionierung durchbringen. Aber eigentlich war allen klar: So geht das nicht. Zuerst haben wir uns sogar überlegt, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Das fand ich aber nicht fair, schliesslich werden wir alle älter, vielleicht sind wir irgendwann auch nicht mehr so leistungsfähig. Es musste

jedoch etwas geschehen und so kamen wir auf die Idee mit dem Care Management.

Wie ging das vor sich?

Wir brachten alle involvierten Parteien an einen Tisch, wie ich mir das schon lange gewünscht hatte: Uns, Swiss Life, Aviga, unseren Versicherungsbroker und jemanden von der Taggeldversicherung. Der Mitarbeiterin gab das Care Management zudem die Möglichkeit, in einem neutralen Umfeld über ihre Ängste zu sprechen und sich richtig damit auseinanderzusetzen. Letztlich ging es darum, diese Ängste

zu reduzieren und gemeinsam mit allen Beteiligten eine Lösung für die Zukunft zu finden. Und es hat funktioniert: Die Mitarbeiterin arbeitet heute wieder mit einem reduzierten Pensum und die Beschwerden sind kein Thema mehr.

Können Sie sich vorstellen, das Care Management wieder einmal anzuwenden?

Aber sicher. Solche Fälle hat man immer wieder. Künftig wird Care Management im Umgang mit Situationen wie diesen Standard sein. ▲

Ein Daheim für betagte Menschen

Das Alters- und Pflegeheim zum Eibach befindet sich seit Dezember 2014 in einem Neubau in Gelterkinden, der sämtliche Anforderungen an ein topmodernes Altersheim erfüllt. Heimleiter Heinz Frötscher betreut mit seinen 100 Mitarbeitenden 84 Bewohnerinnen und Bewohner. Seit rund einem Jahr ist das Haus voll belegt. www.zumeibach.ch

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Care Management:

Swiss Life arbeitet im Bereich Care Management eng mit der Aviga AG (www.aviga.ch), einem neutralen Partner, zusammen. Durch eine aktive Fallbegleitung und Koordination zwischen internen und externen Fachstellen werden Lösungen erarbeitet, die den Verbleib des betroffenen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ermöglichen sollen. Vorgesetzte werden bei der Führung von Mitarbeitenden in schwierigen Situationen, z. B. bei gesundheitlichen Problemen, Konflikten oder psychosozialen Belastungen, unterstützt und der Mitarbeitende wird je nach Problemstellung professionell beraten.

Vereinbaren Sie einen Termin für eine kostenlose Standortbestimmung. Zusätzliche Informationen erhalten Sie auf der Hotline **0800 873 875** oder per E-Mail: bgm@swisslife.ch.

Gesunde Mitarbeitende sind gut fürs Geschäft

«Die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsumgebung und eine entsprechende Unternehmenskultur tragen dazu bei, dass Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz behalten können. Das Care Management bietet Betroffenen in schwierigen Situationen bedarfsgerechte und koordinierte Hilfe. Ziel ist es, durch frühzeitige Intervention und Entlastung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden eine Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Die Identifikation mit dem Betrieb sowie die Produktivität und Wertschöpfung können so gestärkt und gefördert werden», sagt Maurus Huber, Leiter Claims und Business Services Unternehmenskunden.

Am **7. Juni 2016** führt Swiss Life die Veranstaltung «Good health – Good business» zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Unternehmen durch. Anmeldung unter www.swisslife.ch/bgm. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.