

# Stark in der Prävention

Mit einem wirkungsvollen **betrieblichen Gesundheitsmanagement** lassen sich Arbeitsausfälle vermindern.

KURT SPECK

Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Thema für die Unternehmensführung. Auch für die Versicherer gehört das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu den zentralen Anliegen ihrer Geschäftspolitik. Letztlich bildet die Versicherungsprämie nur einen kleinen Teil der Gesamtkosten der krankheitsbedingten Absenzen. Mehrheitlich hat sich das Engagement für BGM durch die Corona-Pandemie nicht verändert. In vielen Fällen wurden die Anstrengungen sogar verstärkt. Natürlich gab es in dieser Covid-19-Krise eine Verlagerung der Themenschwerpunkte. Im Vordergrund standen die Hygienemassnahmen und die Arbeitsplatzgestaltung in den Büroräumlichkeiten. Neu dazugekommen ist das vermehrte Arbeiten im Homeoffice. Erste Erkenntnisse aus Grossfirmen zeigen, dass zahlreiche Mitarbeitende in ihren eigenen vier Wänden über Isolation und fehlende persönliche Kontakte klagen.

Auch nach dem Ende der Pandemie wird das Homeoffice bei vielen Tätigkeiten ein Teil des Arbeitsalltags bleiben.

«Das hat zwei Seiten. Einerseits werden Flexibilität und wegfallender Arbeitsweg geschätzt. Andererseits fördert das Homeoffice die Einsamkeit und stellt Mitarbeitende vor die Frage, wie man Familie und Beruf unter einen Hut bringt», sagt Heinz Schurter, Leiter Health and Care Expertise bei Swisscom.

## Neuaustrichtung von Arbeitsprozessen

Für ein Unternehmen geht es letztlich darum, ob das eingeleitete BGM etwas bewirkt oder ob es Defizite gibt. Mit einem Health-Cockpit kann man aufzeigen, wo Belastungen im Betrieb entstehen können. Solche gesamtheitlichen Ansätze beinhalten weit mehr als die gängigen Messmethoden wie etwa das Absenzen-Management, Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden oder die Fluktuationsrate.

Die Kranken- und Unfallversicherer profilieren sich schon seit Jahren mit umfangreichen Dienstleistungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Dabei geben sie sich auch selbstkritisch. «Wir können viel stärker in der Prävention sein», meint etwa Thomas Boyer, CEO der Groupe Mutuel. In der Praxis gehe es darum, den Kunden konkrete

Tipps zu geben, wie sie ihre Gesundheit verbessern können. Mit individuell erarbeiteten BGM-Konzepten versuchen die Versicherer den Schadenverlauf möglichst günstig zu gestalten. Zentral sind dabei Prävention, medizinische Betreuung, Absenzen-Management und berufliche Wiedereingliederung.

Von Gesundheitsexperten wird durchaus anerkannt, dass derartige Konzepte in den Unternehmen vermehrt umgesetzt werden. Absolut dominant sind dabei die verhaltensbezogenen Angebote mit Dienstleistungen

## Ein Health-Cockpit macht sichtbar, wo Belastungen im Betrieb entstehen können.

in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Suchtprävention und Stress. Für die Verantwortlichen liegt der Vorteil dieser Gesundheitsprogramme darin, dass sie relativ schnell umsetzbar sind und sich rasch erste Erfolge messen lassen. Deutlich weniger stark verbreitet sind demgegenüber die verhältnisorientierten Massnahmen. Bei diesen Akti-

vitäten auf Unternehmensebene geht es um die aktive Neuaustrichtung von Arbeitsprozessen und die Arbeitsgestaltung nach gesundheitsfördernden Aspekten.

## Verschiedene Lösungsansätze

Bei der Umsetzung von BGM-Konzepten gibt es verschiedene Lösungsansätze. «Ein systematisches Vorgehen mit erkennbarem rotem Faden hilft, sich nicht in Einzelaktivitäten zu verzetteln», sagt Raquel Moreno, Leiterin Gesundheitsprüfung und -management bei Swiss Life. Wichtig sind aus ihrer Sicht wenige, aber effektive Massnahmen, die eine grosse Wirkung zeigen. Als Ausgangslage dienen dabei die Feedbacks von Mitarbeitenden und detaillierte Analysen von krankheits- und unfallbedingten Absenzen.

Studien zeigen, dass heute in der Schweiz 75 Prozent der Betriebe mit mehr als fünfzig Mitarbeitenden auf BGM-Massnahmen setzen. Dabei hat die von Kantonen und Versicherern getragene Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz mit ihrem Label «Friendly Work Space» zur stärkeren Verbreitung von betrieblichem Gesundheitsmanagement

speziell in grösseren Firmen beigetragen. Derzeit verfügen 85 Organisationen mit über 200 000 Angestellten über dieses Qualitätsmerkmal für ein systematisches BGM und entsprechend optimierte Arbeitsbedingungen.

Die Personalverantwortlichen sehen einen grösseren Investitionsbedarf beim Thema Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit. Der verschärfte Wettbewerb und die fortschreitende Digitalisierung in der Arbeitswelt sorgen für einen verstärkten Leistungsdruck. Der von Gesundheitsförderung Schweiz erhobene Stress-Index zeigt in den letzten Jahren eine steigende Tendenz. Derzeit leidet rund ein Viertel der Arbeitnehmenden unter Stress. Das führt jährlich zu Produktivitätsverlusten von über 7 Milliarden Franken. Ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement hilft dabei, in der neuen Arbeitswelt die richtige Balance zwischen Ressourcen und Stressoren zu finden.

Ein wirkungsvoll umgesetztes BGM erhöht die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden. Gleichzeitig kann sich ein Unternehmen im Rekrutierungsprozess gegenüber der Konkurrenz profilieren.



**Infektionskrankheiten:** War das Risiko von ansteckenden Krankheiten vor der Corona-Pandemie noch auf den hinteren Rängen platziert, stufen es die WEF-Experten und -Expertinnen mittlerweile wesentlich höher ein.

# Unterwegs mit medizinischem Concierge

Neuer Service für Management und Expats: Internationale **Krankenversicherung** inklusive persönlicher Begleitung.

KEVIN BÜRCHLER

In der Schweiz sind die Krankenkassen gesetzlich verpflichtet, ihre Versicherten im Ausland nur in Notfällen zu versichern. Bei einem längeren Aufenthalt in einem anderen Land, beispielsweise im Rahmen einer Arbeitstätigkeit, ist eine Schweizer Krankenversicherung deshalb bei weitem nicht optimal und führt regelmässig zu Streitigkeiten.

Bei einer Entsendung mit Abmeldung des Wohnsitzes in der Schweiz dürfen die Krankenversicherungen in den meisten Fällen die Versicherung gar nicht erst weiterführen. Während grosse Schweizer Unternehmen in der Regel durch das HR

so organisiert sind, dass sie ihre Fürsorgepflicht für Mitarbeitende im Ausland (gemäss OR Art. 328) erfüllen können, fehlt dieses Bewusstsein und Know-how bei KMU häufig. Aus diesem Grund neigen Letztere oft dazu, dieses Risiko zu vernachlässigen. Gerade bei Schweizer Entsandten ist es wichtig, sicherzustellen, dass sie bei einer Rückkehr problemlos wieder in eine Schweizer Privatversicherung wechseln können.

## Das Medical Family Office

Weltweit müssen Versicherungsberater ihr Geschäftsmodell überarbeiten, um einen langfristigen Mehrwert zu bieten und sich von der Konkurrenz abzuheben. Ein Schlüsselaspekt ihres Dienstleistungsangebots basiert auf einer neutralen Beratung, um zum Beispiel internationale Krankenversicherungsprogramme zu optimieren und nachhaltig zu gestalten. Unabhängige Beraterinnen und Berater offerieren, vergleichen und verhandeln im

Optimalfall mit verschiedenen Versicherern die besten Konditionen für Geschäfts- und Privatkunden. Vor allem KMU haben in diesem Bereich meistens weder die notwendige Erfahrung noch das Fachwissen. Mit dem richtigen Berater können gerade KMU grosse Vorteile erzielen, und dies meist kostenlos, denn die Beraterinnen und Berater werden vom Versicherer ohne Einfluss auf die Prämie vergütet.

Um sich weiter von der Konkurrenz abzuheben, gibt es die Weiterentwicklung vom traditionellen Versicherungsberater zum holistischen Gesundheitsberater in der Form eines «Medical Family Office». Dies beinhaltet unter anderem den Zugang zu einem weltweiten Netzwerk ausgewählter Spitzenmedizinerinnen. Die richtige Versicherungslösung deckt das finanzielle Risiko von Firmen und Angestellten, jedoch nicht das operative Risiko. Wenn eine Schlüsselperson eines Unternehmens plötzlich krank ist und nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbei-

ten kann, hat das nicht nur finanzielle Konsequenzen. Um dies zu verhindern, muss die Gesundheit von Entscheidungsträgern gefördert werden. Das ist auch generell sinnvoll: Prävention sollte in der Medizin und bei der Gesundheit für alle immer im Vordergrund stehen.

## Die beste Ärztin an jedem Ort der Welt

Worum geht es bei diesem Service? Es geht um professionelles Gesundheitsmanagement und Gesundheitsplanung als neuer Employee Benefit für Kader, Topmanagement und Expats. Ein solches Gesundheitsmanagement ist ein Faktor, der zugleich die Zufriedenheit und die Leistung der Mitarbeitenden fördert. Im Sinne einer Prophylaxe unterziehen sich Mitarbeitende typischerweise einmal im Jahr einem umfangreichen medizinischen Check.

Die medizinischen Dokumente werden zentral und sicher abgelegt, um jederzeit und weltweit zugänglich zu sein und

damit ein genauer Status zur Entwicklung der Gesundheit geführt werden kann. Weltweit gibt es gerade mal eine Handvoll Beraterinnen und Berater, die sich auf diesen Bereich spezialisiert haben, die über ein globales Netzwerk von Ärzten und Ärztinnen in allen Bereichen der Medizin verfügen und die Gesundheitsplanung holistisch und auch aktiv fördern.

So kann die Behandlung in kürzester Zeit bei den besten Ärztinnen erfolgen – und dies global. Ziel ist es, den Gang von Arzt zu Arzt zu vermeiden, um unabhängig weltweit optimal behandelt zu werden. Während es diese Dienstleistung für wohlhabende Privatpersonen schon seit einiger Zeit gibt, ist sie für Unternehmen neu und verspricht ein neues Differenzierungsmerkmal im globalen Wettbewerb für die besten Mitarbeitenden zu werden.

Kevin Bürchler, CEO, SIP Medical Family Office, Zürich.