



Steigende Arbeitsbelastung: Ende 2022 waren laut Bundesamt für Statistik schweizweit mehr als 120 000 Stellen nicht besetzt – Tendenz steigend. Zu leiden hat darunter meist die bestehende Belegschaft.

Kampf gegen Fachkräftemangel

Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt, die Belastungen für bestehende Mitarbeitende nehmen zu. Ein BGM hilft, Kosten zu sparen.

SUSANNE SCHILD UND
BOJANA SCHEUNER

Gesunde und engagierte Mitarbeitende sind die Basis von leistungsfähigen und langfristig erfolgreichen Unternehmen. Darum ist es besorgniserregend, dass laut Bundesamt für Statistik (BFS) zwischen 2021 und 2022 die durchschnittliche jährliche Dauer der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit oder Unfall) pro Arbeitsstelle um einen Fünftel angestiegen ist. In vielen Unternehmen werden die damit verbundenen Risiken nicht systematisch analysiert und die Kosten oft massiv unterschätzt. Im Durchschnitt fehlen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sieben bis zehn Tage pro Jahr aufgrund von Krankheit oder Unfall. Rechnet man vereinfacht mit einem Aufwand von 800 Franken pro Ausfalltag, so kommt man in einem Unternehmen mit 1000 Mitarbeitenden auf jährliche Kosten von ungefähr 7 Millionen Franken.

Vorausschauende Firmen bemühen sich daher proaktiv darum, das Risiko von Krankheitsausfällen zu minimieren. Denn häufig ist die Arbeitssituation (mit) ein Grund dafür, dass Menschen krank werden. Starker Zeitdruck, Überlastung und Umgang mit schwierigen Kunden, Kolleginnen oder Vorgesetzten können zu Fehlzeiten führen: Noch nie gab es so viele Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankungen wie in den vergangenen Jahren, wie im Bericht der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Sake) nachzulesen ist. Doch nicht nur psychische, son-

dern auch körperliche Beschwerden, vor allem Rücken- oder Kreuzschmerzen, treiben die Gesundheitskosten in die Höhe. Nicht zu unterschätzen sind dabei die Wechselwirkungen – also psychische Belastungen, die sich in körperlichen Beschwerden manifestieren und umgekehrt.

Junge immer häufiger psychisch krank
Ist eine Person für längere Zeit krankgeschrieben, kommt die Invalidenversicherung (IV) ins Spiel. Diese verzeichnete 2022 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme von 16 Prozent an Neurentnern und Neurentnerinnen mit psychischen Erkrankungen. Mittlerweile basiert jede zweite Neurente auf psychosozialen Ursachen. Bei der jüngeren Generation ist die Situation noch prekärer. Der Anteil liegt hier sogar bei einem Wert von rund 70 Prozent, und die Zahl der Neurentnen liegt viermal so hoch wie noch vor 25 Jahren.

Auch der viel diskutierte Fachkräftemangel wirkt sich auf die Absenzzahlen aus: Das gleichbleibende Arbeitsvolumen wird auf weniger Personen verteilt, wodurch die Belastung für die einzelne Person zunimmt. Dies ist vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen zu spüren. Allerdings betrifft der Fachkräftemangel auch andere Branchen: Mehr als 120 000 Stellen waren laut BFS schweizweit Ende letzten Jahres nicht besetzt – so viele wie seit zwanzig Jahren nicht mehr. Eine Entspannung ist nicht in Sicht. Eine UBS-Studie geht davon aus, dass der Schweiz bis 2030 je nach Beschäftigungswachstum mehr als 300 000 Arbeitskräfte fehlen wer-

den. So ist es nicht überraschend, dass der Fachkräftemangel-Index Schweiz im Jahr 2022 vorwiegend bei den qualifizierten Fachkräften einen Rekordwert erreichte.

Diese gesellschaftlichen Entwicklungen und der daraus resultierende Kostenanstieg wirken sich auch auf den Krankentaggeld-Versicherungsmarkt aus. Der Risikotransfer an den Versicherer wird immer teurer, wobei der Fokus der Versicherer stärker auf Profitabilität liegt. Der Kostendruck und das schwierige Marktumfeld führen dazu, dass sich Versicherungsgesellschaften aus dem Markt zu-

Gesundheitsförderndes Verhalten muss vorgelebt werden und spürbar sein.

rückziehen. Sie bleiben pessimistisch, da sie keine Anhaltspunkte für eine Trendwende sehen. So sind eine selektive Zeichnungspolitik oder massive Prämienanstiege keine Seltenheit.

Mit neuen Lösungen Kosten senken
Die signifikanten Prämienhöhungen führen dazu, dass Unternehmen herkömmliche Versicherungsmodelle überdenken und alternative Lösungen suchen. Um die Versicherungskosten zu senken, wird der Risikotransfer an den Versicherer reduziert und die Eigenfinanzierung erhöht. Innovative Versicherungsprodukte werden immer wichtiger, wie beispielsweise solche mit reduziertem Risikotransfer wie Stop Loss oder

eine Kombination von Kurz- und Langfristlösungen. Zudem können Unternehmen Kosten senken, indem sie mit den richtigen Tools ihre Prozesse digitalisieren und damit ihre Versicherungsfälle effizienter bearbeiten.

Die genannten Ansätze machen die Versicherungskosten tragbarer – sie sind jedoch nur ein Teil der Lösung. Da die Unternehmen durch den höheren Eigenfinanzierungsgrad eine grössere Verantwortung tragen, ist es umso wichtiger, das Thema ganzheitlich anzugehen. Dazu gehört ein Krankentaggeldversicherer, der nicht nur ein gutes Prämienangebot macht, sondern auch grossen Wert auf ein professionelles Case-Management, effiziente Fallabwicklung und gezielte Datenauswertungen legt.

Ein weiterer essenzieller Erfolgsfaktor ist ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Bei diesem Stichwort denken viele an Massnahmen wie Gratisobst im Büro, Yoga, Fitnesskurse, höhenverstellbare Schreibtische und so weiter. Doch BGM ist weit mehr als eine Sammlung von einzelnen Massnahmen. Es umfasst alle betrieblichen Strukturen, Prozesse und Massnahmen, welche ein gesundheitsförderliches Arbeiten ermöglichen. Ziel ist einerseits, die Arbeitsbedingungen und damit die Lebensqualität des und der Einzelnen zu verbessern, und andererseits, die Produktivität, Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens zu stärken. Wichtige Bereiche im Zusammenhang mit BGM sind auch Arbeits- und Gesundheitsschutz,

Absenzen- und Case-Management, gesunde Führung sowie die Automatisierung von Prozessen.

BGM als Teil der Firmenkultur

Es ist ein grosser Vorteil, wenn das BGM nicht nur im Personalwesen, sondern auch vom obersten Management als Priorität angesehen wird. Einerseits geht dadurch der quantitative Aspekt des BGM nicht vergessen. Nur wenn die BGM- und HR-Verantwortlichen die relevanten Kennzahlen, Kosten und Einsparungen auswerten, analysieren und präsentieren können, werden sie in der Lage sein, das Management ins Boot zu holen. Andererseits ist die Führungskultur eines Unternehmens ein entscheidender Erfolgsfaktor. Gesundheitsförderndes Verhalten und gesunde Führung müssen vorgelebt werden und spürbar sein.

Wenn es gelingt, die krankheitsbedingten Absenzen zu verringern, profitiert eine Firma auf mehreren Ebenen: Gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger, Teammitglieder werden nicht zusätzlich belastet, weil sie Kranke vertreten müssen, und die Kosten werden gesenkt, sei es bei der Lohnfortzahlung oder bei den Prämien für die Krankentaggeldversicherung. Zudem steigern Firmen, die ein systematisches BGM betreiben, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin für bestehende und neue Mitarbeitende.

Susanne Schild, Consultant HR Risk Management bei Kessler Consulting AG, und Bojana Scheuner, Fachspezialistin Personenversicherungen bei Kessler & Co AG

ANZEIGE



Unsere Geschichte handelt von Menschen, Grundwerten und dem Einsatz für produktive und langfristige Beziehungen zu unseren Maklerpartnern, Kunden und untereinander.

Wovon handelt Ihre Geschichte?

Wir würden sie gerne hören und darüber sprechen, wie wir Sie unterstützen können.



 **SOMPO INTERNATIONAL**