Vorgesetzte kümmern sich um ihre Mitarbeitenden

Autor(en): **Bieri, Kathy**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **102 (2005)**

Heft 3

PDF erstellt am: **27.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-840656

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Methoden der Früherkennung (1): Betriebliche Gesundheitsförderung

Vorgesetzte kümmern sich um ihre Mitarbeitenden

Die Genossenschaft Migros Aare setzt das Anwesenheitsmanagement erfolgreich um. Sie orientiert sich an den Ressourcen der Mitarbeitenden und stellt sich der Frage: «Was hält gesunde Mitarbeitende gesund?»

Vor sechs Jahren hat die Geschäftsleitung der Genossenschaft Migros Aare (Kantone BE, AG, SO) beschlossen, mit einem aktiven Management die Fehlzeiten der Mitarbeitenden zu verringern. Mit der GloboSana AG wurde ein weltweit tätiges Unternehmen beigezogen, das die quantitative Präsenz (Stunden) wie auch die qualitative Präsenz (Leistung) von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fördert. Parallel dazu hat die Unternehmensleitung eine eigenständige Human-Ressources-Abteilung «Gesundheitsmanagement» eingesetzt.

Die statistischen Daten zeigten den Handlungsbedarf. Im Jahre 1999 belief sich die Absenzquote auf 5.67 Prozent, oder anders ausgedrückt: Während eines ganzen Jahres fehlten rund 400 Vollzeitmitarbeitende in der ganzen Migros Aare infolge Krankheit oder Unfall an ihrem Arbeitsplatz. Nach nur zwei Jahren konsequenter Umsetzung von Anwesenheitsmanagement konnte die Absenzquote auf 4 Prozent und in den Folgejahren leicht weiter gesenkt werden.

Win-win-Situation

In einem Umfeld wachsender Anforderungen an Mitarbeitende kann Anwesenheitsmanagement als ganzheitliche Führungsaufgabe weit mehr erreichen, als bloss den Gewinn produktiver Stunden. Hinschauen bedeutet, dass die Vorgesetzten sich um auffällig oft abwesende Mitarbeitende kümmern. Primär gilt es, in einem strukturierten Gespräch herauszufinden, ob die Absenzen auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Ergibt die medizinische Beurteilung, dass der Mitarbeiter seine Funktion aufgrund körperlicher oder psychischer Einschränkungen nicht weiter ausführen kann, gilt es, umgehend mit dem Netz der Sozialversicherer eine Lösung zu finden. Zentral dabei ist, dass der Mitarbeitende wenn immer möglich im Arbeitsprozess integriert bleiben kann. Denn Statistiken zeigen, dass weniger als 40 Prozent der Betroffenen nach einer halbjährigen Arbeitsunfähigkeit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Anwesenheitsmanagement ist eine komplexe Führungsaufgabe, die den Blickwinkel innerhalb des Unternehmens öffnet und letztlich einen volkswirtschaftlichen Nutzen erzeugen kann.

Vorbeugen und stärken

«Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein», so lautet ein Leitsatz aus der Ottawa Charta. Das heisst, dass die Arbeitsbedingungen die Gesundheit von Mitarbeitenden nachhaltig beeinflussen. Die Arbeitgeber sind gefordert. Natürlich trägt jeder einzelne Mensch die Verantwortung für seine Gesundheit, doch es gilt, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Krankheiten und Unfällen vorgebeugt wird. Die Gesundheitspotenziale der Mitarbeitenden sollten gestärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz optimiert werden. Was auf der individuellen Ebene (Verhaltensorientierung) die Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden ist, bedeutet für die Verhältnisorientierung strukturbezogene Interventionen.

Mitarbeitende sind gefragt

Nebst der Einführung des Anwesenheitsmanagements hat die Geschäftsleitung der Migros Aare ein Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) genehmigt. Bewährte Präventionsangebote wie die Grippeimpfung oder Unfallpräventionsmassnahmen werden periodisch und systematisch umgesetzt. Unfall- und Krankheitsabsenzdaten werden ausgewertet, um daraus adäquate Kampagnen zu lancieren. In einer punktuellen Analyse werden die Bedürfnisse der Vorgesetzten bezüglich der BGF erfasst. Daraus können Schwerpunktthemen definiert werden, die modular in den einzelnen Führungseinheiten umgesetzt werden (Raucherentwöhnung, Wissensvermittlung bezüglich Ernährung, Stressmanagement usw.). Bei der periodischen Mitarbeiterumfrage kann sich die gesamte Belegschaft zu gesundheitlichen Fragen sowie zur Arbeitszufriedenheit und zur Führung äussern.

Die Migros Aare setzt sich zum Ziel, die Betriebliche Gesundheitsförderung in alle wichtigen Entscheidungen einzubeziehen und in sämtliche Unternehmensbereiche einfliessen zu lassen.

Kathy Bieri

ZUR PERSON

Kathy Bieri ist Leiterin Gesundheitsmanagement der Genossenschaft Migros Aare in Schönbühl.