

Weiterhin hohe Fehlzeiten im Gesundheitswesen



11.6 Tage pro Jahr fehlen die Mitarbeitenden wegen Krankheit oder Unfall. Seit mehreren Jahren hat sich dieser Wert auf hohem Niveau eingependelt. Dies bewirkt persönliches Leid sowie negative Effekte auf die anwesenden Mitarbeitenden, die Leistungserbringung, die Kosten wie auch die Patientenzufriedenheit. Daher sind trotz Kostendruck Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement angezeigt.

Problematik

11.6 Tage pro Jahr sind Mitarbeitende im Gesundheitswesen durchschnittlich wegen Krankheit oder Unfall nicht am Arbeitsplatz. Diese hohen Ausfallzahlen wirken sich v.a. bezüglich Leistungserbringung und Kosten negativ aus:

- Die Arbeit abwesender Mitarbeitender muss von anderen erledigt werden.
- Mehrbelastungen führen zu unzufriedenen und gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitenden und erhöhter Fluktuation, was bei Fachkräftemangel schnell Lücken hinterlässt.
- Je häufiger Überbelastungen bei Pflegenden vorkommen, desto häufiger besteht die Absicht, den Beruf zu verlassen; 46% der ausgebildeten Pflegefachpersonen treten vorzeitig aus dem Beruf aus.
- Ausfälle von Spezialisten führen zu Engpässen in der Leistungserbringung.
- Das Image als Arbeitgeber wie auch bei den Kunden leidet; es besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit.
- Fehlzeiten und Fluktuation kosten; bei 500 Mitarbeitenden resultierten rund 5'800 Ausfalltage. Dies entspricht 23 Vollzeitstellen und Kosten von ca. 4.3 Mio. CHF.

Lösungsansatz

Mit einer Reduktion der Ausfalltage sowie gezielter Prävention können die Belastungen reduziert werden. Das anerkannte Mittel dazu ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Dass dabei effektiv eine nachhaltige Wirkung erzielt werden kann, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- Commitment der Geschäftsleitung: Dies wird u.a. erreicht, wenn BGM die strategischen Ziele unterstützt und wenn aufgezeigt werden kann, dass mit einem beschränkten Mitteleinsatz eine hohe Effektivität und Nachhaltigkeit erreicht wird.
- Systematisches Vorgehen: Zielgerichtete Massnahmen bedingen zu wissen, wo der Schuh bei welcher Zielgruppe drückt.
- Effizientes und wissensbasiertes Vorgehen: Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu fördern bedingt ein spezifisches Know-how und Zeit! Kenntnisse der physiologischen, kognitiven und psychischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind nötig, um gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und gesundes und selbstverantwortliches Verhalten zu bewirken.
- Ganzheitlichkeit: Es ist wichtig, immer sowohl die Belastungen anzupacken, wie auch die Mitarbeitenden zu schulen. Ein einseitiger Mitteleinsatz ist nicht lohnend.
- Partizipation: Oft werden Gesundheitsförderungsangebote geschaffen, die an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden vorbeigehen und deren Wirkungen somit verpuffen.
- Evaluation: Die Zielerreichung der Aktivitäten wie auch deren Effekte müssen regelmässig überprüft werden. Dazu muss ein aussagekräftiges Health Reporting (z.B. Befragung, Auswertung zur Belastungssituation und Gesundheitsverhalten) aufgebaut werden.

Nutzen

Unsere eigene Erfahrung in der Branche wie auch verschiedenste Studien zeigen, dass bei entsprechender Umsetzung eines BGM ein Return on Invest von etwa 1:3 infolge Reduktion Ausfalltage und Fluktuation und entsprechender Steigerung der Produktivität besteht (10'000.- CHF investieren, 30'000.- CHF weniger Kosten). Ein Beispiel der Umsetzung sind die beiden Pilotprojekte im GRiP (Gesunder Rücken in der Pflege), bei denen der Anteil Mitarbeitende mit Rückenbeschwerden um 40 - 45% gesenkt wurde.

«Das Projekt hat sich sehr gelohnt. Die körperliche Belastung der Pflegenden konnte durch den Einsatz von einfachen Techniken und kleinen Hilfsmitteln reduziert werden. Die Qualität der Mobilisationen ist besser, wovon auch die Patientinnen und Patienten profitieren.»

Madeleine Isler, Leiterin Therapien, Stadtspital Triemli Zürich