



INSIGHT



Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, sind Arbeitgeber auf den vollen Beitrag ihrer Mitarbeitenden angewiesen. Wer fehlt oder reduzierte Leistung erbringt, verursacht Kosten.

Klare Rollen und Regeln bei Abwesenheiten und präventive Massnahmen verhindern unnötige Absenzen und erhöhen damit die Effizienz und Produktivität im Unternehmen.

In unserem heutigen Newsletter zeigen wir Ihnen auf, warum sich ein systematisches Vorgehen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheits- und Case Management auch für KMU rechnet.

Gleichzeitig nutzen wir die Gelegenheit, Ihnen Herrn Dr. Raphael Laubscher vorzustellen. Raphael Laubscher ist seit 1. Mai 2010 Leiter unserer Niederlassung in Solothurn. Mit Raphael Laubscher konnten wir eine sehr erfahrene und kompetente Führungspersönlichkeit für die Integralis Personal Treuhand AG gewinnen. Wir freuen uns, dass wir zusammen mit Raphael Laubscher unser breites Dienstleistungsangebot auch vermehrt im Mittelland anbieten können.

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

BLICKWINKEL

Gesunde Mitarbeitende lohnen sich!

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht sprechen folgende Gründe für die Umsetzung von Betrieblichem Gesundheits- und Case Management in Unternehmen:

1. In die Arbeitssicherheit wird viel und erfolgreich investiert. Im Schnitt werden jedoch 80% der Absenkkosten durch Krankheit verursacht. Demnach macht es Sinn, Investitionen auch in die Prävention von Krankheitsabsenzen zu richten. Hier schlummert ein beträchtliches wirtschaftliches Potenzial.

2. Die Gesamtkosten von krankheitsbedingten Absenzen werden unterschätzt. Ein einzelner Absenktag kostet die Firma im Schnitt 600.– bis 800.– Franken. Bei Kurzabsenzen der Mitarbeitenden fällt auf, dass Vorgesetzte oft nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen. Hier besteht grosser Handlungsbedarf!

Es ist ein Trugschluss, dass die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Invalidität durch die Taggeldversicherung bzw. die Pensionskasse abgedeckt werden. Die Prämien dieser Versicherungsbranche erhöhen sich bei einem schlechten Schadenbild ganz einfach.

3. Weit ausser der grösste Teil der Mitarbeitenden ist gesund! Deshalb sind präventive Massnahmen die besten, denn sie bringen den Mitarbeitenden Wertschät-

THEMEN

INSIGHT	Eröffnung Filiale Solothurn
BLICKWINKEL	Gesunde Mitarbeitende lohnen sich
IM GESPRÄCH (RÜCKSEITE)	Mit Dr. Raphael Laubscher, Leiter der Niederlassung Solothurn

zung entgegen und allen Beteiligten wird von Anfang an Schmerz, Leid und Kosten erspart.

Es zeigt sich: gut ausgebildete und auch in schwierigen Situationen gewandte Vorgesetzte spielen im Gesundheitsmanagement eine zentrale Rolle. Unter anderem an dieser Stelle setzen die präventiven Massnahmen, z.B. Führungsschulungen, an. KMU haben kaum die Möglichkeit, eine eigene, umfassende Gesundheitsmanagement-Stelle zu schaffen. Doch bereits mit einigen koordinierten Abläufen und Massnahmen sowie einer mit dem Thema betrauten Person kann im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten eine merkliche Wirkung erzielt werden, welche Reintegration und Produktivität begünstigt.



«Sorry, wenn ich Ihnen einen halben Tag frei geben würde, dann müsste ich das mit jedem machen, der einen Herzanfall hat.»

IM GESPRÄCH

Heute mit **Dr. Raphael Laubscher**



Dr. Raphael Laubscher ist seit 1. Mai 2010 Leiter unserer Niederlassung in Solothurn.

«**Herr Laubscher, was sind die Ziele für die Niederlassung in Solothurn?**»

RL: «Das modulare Leistungsangebot für Personalmanagement ist auf Klein- und Mittelunternehmen zugeschnitten. Es ermöglicht Kunden eine gezielte Professionalisierung des Personalwesens bei tiefen Verwaltungskosten und dadurch doppelte Wettbewerbsvorteile. Die Einbindung in die KMU-Garage (www.kmu-garage.ch) ermöglicht zudem Synergien mit den Partnern aus den Bereichen Treuhand und Marketing. Integralis soll sich als Anbieter etablieren und zur Stärkung der KMU-Garage als führendes Beratungsunternehmen in der Region beitragen.»

«**Welche beruflichen Erfahrungen bringen Sie mit?**»

RL: «Aus meiner langjährigen Beratungs- und Führungstätigkeit kenne ich die täglichen Herausforderungen der Führungs- und Personalarbeit in KMU

aus verschiedenen Perspektiven. Gepaart mit meinem «Bildungsrucksack» erlaubt mir dies eine fundierte, umsetzungsorientierte Arbeitsweise.»

«**Wie charakterisieren Sie die Personalarbeit eines typischen KMU?**»

RL: «Führungskräfte in KMU beschäftigen sich vielfach primär mit Produkten und Märkten. Bis zu einem gewissen Punkt ist das wichtig und richtig. Die Führungs- und Personalarbeit droht dabei aber vernachlässigt zu werden. Neben der Zeit fehlt nicht selten auch das entsprechende Know-how. Die gezielte Auslagerung von Aufgaben oder externe Unterstützung bietet vielfältigen Nutzen und vermeidet unnötigen Ärger.»

«**Welches sind die grössten Herausforderungen in der Personalarbeit?**»

RL: «Persönlich sehe ich drei zentrale Handlungsfelder: 1. Die kostengünstige, nachhaltige Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften wird schwieriger. 2. Klare Spielregeln – sprich Arbeitsverträge, Reglemente und Entschädigungsmodelle – erleichtern die Zusammenarbeit und erhöhen die Produktivität und 3. Der Umgang mit schwierigen Mitarbeitensituationen ist zeitintensiv und anspruchsvoll.»

«**Welches sind aus Ihrer Sicht die Mög-**

lichkeiten eines KMU im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement?»

RL: «Vieles hängt mit wertschätzender Führung zusammen. Den Kontakt zur abwesenden Person auch während einer Abwesenheit zu pflegen, ist das A und O. Gerade bei längerer Arbeitsunfähigkeit ist es wichtig, dem/der Mitarbeitenden regelmässig zu signalisieren, dass er/sie vermisst wird.»

«Oft scheitert eine erfolgreiche, nachhaltige Reintegration an den Arbeitsplatz durch einen Wiedereinstieg von «0 auf 100». Gerade bei unberechenbaren oder langen Krankheitsverläufen leisten Vorgesetzte einen zentralen Beitrag, indem sie die Arbeitsaufnahme mit dem/der Mitarbeitenden gut absprechen und bei Bedarf eine zeitlich begrenzte Wiedereinstiegsphase ermöglichen.»

«Es gilt auch zu beachten, dass die anwesenden Mitarbeitenden, die mit voller Leistung ihre Aufgaben wahrnehmen und die Mehrbelastungen mittragen, nicht vergessen gehen! Gerade im Rahmen eines Qualifikationsgespräches bietet sich beispielsweise die Möglichkeit, diese Zuverlässigkeit und Konstanz zu anerkennen.»

«**Herr Laubscher – vielen Dank für das Interview**»

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN

- Personalgewinnung
- Vertrags- und Personaldossierverwaltung
- Lohnverwaltung
- Salärrevision
- Führungsinstrumente
- Führungs- und Mitarbeiterberatung
- Mitarbeiteraustritt
- Mitarbeiterbefragung

Ihre Fragen und Anregungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

integralis

Tel. 043 205 20 55
Fax 043 205 20 45
info@integralis-ag.ch

Integralis Personal Treuhand AG
Fälländerstrasse 6a
8124 Maur ZH
www.integralis-ag.ch

© Integralis
750 • 12-09 • ks



news

Ausgabe 3 | Juli 10