

HIRAcon Unternehmensgruppe



**Sicherheit,
die sich lohnt**

Wirtschaftlichkeit von Gesundheit und Sicherheit

Sicherheit, die sich lohnt

Wirtschaftlichkeit von Gesundheit und Sicherheit

Inhalt

Vorwort.....	2
Das wichtigste Kapital sind die Mitarbeiter	3
Wandel der Arbeitswelten.....	4
Alles eine Frage der Kosten	6
Am Anfang steht der Status quo	7
Kennzahlen und Quotienten.....	8
Ganzheitliches Konzept	10
Quellen und weiterführende Literatur	11
Impressum	11

Vorwort

Ein Weg, um die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, ist die Stärkung von Gesundheit und Sicherheit. Wer diese Aspekte fördert, verbessert die Qualität der Arbeit, denn er tut etwas für die körperliche und seelische Unversehrtheit seiner Mitarbeiter. Er bringt damit aktiv etwas ein, um im regionalen, nationalen oder globalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben.

Als Experten im Arbeitsschutz mit mehr als 15 Jahren Erfahrung wollen wir uns auf den folgenden Seiten vor allem dem Thema widmen, welche wirtschaftliche Komponente der Gesundheits- und Arbeitsschutz für kleine und mittelständische Unternehmen hat. Wir möchten Ihnen zudem aufzeigen, mit welchen Methoden Sie einen Überblick über Kosten und Nutzen der gesundheits- und sicherheitsfördernden Maßnahmen bekommen.

Ihr Arbeitsschutz-Team der HIRAcon-Gruppe

Peter Hink, Uwe Rau und Karl Stopka

(Geschäftsleitung)

Neuss, 20. Februar 2013

Das wichtigste Kapital sind die Mitarbeiter

Die gesetzliche Verpflichtung, sich als Unternehmer um Gesundheit und Sicherheit (kurz: GuS) zu sorgen ist das eine. Die moralische Verpflichtung, monetäre Erfolge nicht auf dem Rücken anderer auszutragen, ist das andere. Ungeachtet dessen gibt es allerdings auch ganz sachliche Gründe, auf mehr Vorsorge im Betrieb zu setzen: Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind motivierter, engagieren sich mehr für die Unternehmensziele, sind nicht nur fähig, mehr zu leisten, sondern auch bereit dazu.

Krank an der Arbeit schadet mehr als krank im Bett

Umgekehrt zeigt sich in Studien und Befragungen, welche immens hoher wirtschaftlicher Schaden durch hohe Krankheitsstände und Arbeitsunfälle entsteht. Schlimmer noch: Durch Ignorieren der Bedürfnisse, Leistungsdruck und Angst um Arbeitsplatzverlust wird eine Atmosphäre geschaffen, die übermäßigen Präsentismus hervorruft. Mittlerweile hat sich gezeigt: Kommen Mitarbeiter zur Arbeit, obwohl sie seelisch oder körperlich nicht gesund sind, ist der Schaden für das Unternehmen noch höher als bei einer Krankmeldung. Die Kosten pro Jahr summieren sich bei den reinen Fehlzeiten bei erkrankten Arbeitnehmern auf derzeit etwa 1200 €, ergab eine Studie der Felix-Burda-Stiftung und der Firma Booz & Company, die 2011 vorgestellt wurde. Die Kosten, die aus dem Präsentismus resultieren, belaufen sich dagegen auf rund 2400 €. Noch nicht berücksichtigt sind dabei Kosten durch Know-how-Verlust, angesteckte Kollegen und daraus folgende Beeinträchtigung und Störung der Teamarbeit.

Nach Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin könnten die Unternehmen 30 bis 40 Prozent der Arbeitsunfähigkeitszeiten durch eigenen Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und Sicherheit verhindern. Ein weiterer Grund, um durch Vorsorge und Fürsorge eine gute Stimmung zu schaffen, die für mehr Gesundheit, Wohlbefinden und Engagement sorgt.

Gute Basis für Qualität

Eine weitere positive Folge: Wer gesund und sicher arbeitet, erbringt Güter und Dienstleistungen mit höherer Qualität. Ein nicht unwichtiger Faktor, um im Wettbewerb mit anderen Unternehmen zu bestehen.

Vor allem in Hinblick auf Tendenzen wie dem demografischen Wandel und dem vielfach vermeldeten Fachkräftemangel wird es immer wichtiger, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter im Auge zu behalten, um das wichtige Know-how so lange wie möglich zu sichern. Die Rechnung ist denkbar einfach:

Wer gesünder ist, bleibt dem Betrieb länger erhalten.

Wer sich wohl fühlt, engagiert sich für den Betrieb.

Wer Wertschätzung vom Arbeitgeber erfährt, schätzt auch das Unternehmen.

Das wenig schöne Wort „Humankapital“ benennt, wie wichtig die Mitarbeiter für das Unternehmen sind: Ohne ihre Erfahrungen, ihr Wissen, Können und Einsatz fehlt dem Unternehmen ein Schatz, der sich nicht mit Maschinen oder Geld gegenrechnen lässt.

Investition in Gesundheit, Leistung und Sicherheit

Für große Unternehmen ist es keine Seltenheit mehr, in der Abteilung „Gesundheitsmanagement“ die finanzielle Wirksamkeit der in GuS-Maßnahmen getätigten Investitionen zu berechnen. Für kleine und mittlere Unternehmen ist es nicht selten eine Überraschung, dass sich auch mit einfach handhabbaren Methoden die Wirtschaftlichkeit von Arbeits- und Gesundheitsschutz berechnen lässt. Doch ohne diese Berechnung bleibt die Investition für viele oft nur eine Belastung, die sie nicht als Chance sehen können, weil die wirtschaftliche Wirksamkeit ungeklärt bleibt. So erklärt sich die mitunter hohe Investitionszurückhaltung bei Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit, wie auch durch die Befragung der Felix-Burda-Stiftung und der Firma Booz & Company bestätigt. Dort nannten die Unternehmer als Gründe für ihre Zurückhaltung unüberschaubare rechtlicher Regelungen, aber auch den hohen Aufwand zur Ermittlung von Kosten und Nutzen betrieblicher Vorsorge.

Dabei bietet sie auch für kleine und mittlere Betriebe positive wirtschaftliche Effekte. Wir möchten aufzeigen, wie sich einige der Effekte berechnen lassen – handhabbar und ressourcenangepasst an Betriebe mit der Struktur eines KMUs.

Wandel der Arbeitswelten

Statt starker Oberarme ist heutzutage immer häufiger eine starke Maushand gefragt. Nur noch wenige Berufe kommen ohne Unterstützung von Computer oder Maschine aus. Dieser Wandel von schweißtreibender Arbeit mit der Hand am Produkt zu technikgestützter Produktion per Steuerknüppel und Mausclick stellt neue Anforderungen an die Arbeitswelt. Der Wandel vollzog sich grundlegend in allen Bereichen des Lebens und konfrontiert den Menschen mit vielen neuen Eindrücken: statt einer Industriegesellschaft erwartet ihn eine Gesellschaft, in der Dienstleistung, Wissen und Information eine immer größere Rolle spielen.

Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf Art, Inhalt und Qualität der Arbeit und somit auch auf die Strukturen im Unternehmen. Als Folge verlagern sich auch die Blickwinkel auf Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter.

Mehr Druck auf allen Ebenen

Nicht nur andere körperliche Belastungen als in früheren Zeiten gefährden die Gesundheit, sondern auch psychische. Die Seele leidet Gefahr durch gestiegenen Arbeits- und Leistungsdruck. Die Globalisierung, die das Unternehmen in stärkeren Wettbewerb stellt, erhöht den Druck bis in die unterste Hierarchiestufe. Erlernte man vor einigen Jahrzehnten noch einen Beruf und blieb meist ein Leben lang in einer Firma, ist heute weder das eine noch das andere eine sichere Angelegenheit, sondern oftmals zeitlich begrenzt.

Schnelligkeit und Flexibilität sind wichtige Kriterien, um als Unternehmen im sich stetig wandelndem Markt zu bestehen. Von Mitarbeitern wird oft das gleiche gefordert – obwohl nicht immer Prozesse, Wissen und Praktikabilität mithalten können. Der Mitarbeiter sieht sich konfrontiert mit einer Welt, in der sich seine Rolle im Unternehmen, Anforderungen, Strukturen und Abläufe häufiger ändern als dies früher der Fall war. Ohne Erfahrungswerte und ohne auf eingespielte Prozesse zurückgreifen zu können, liegt es oft am Einzelnen selbst, sich hineinzufuchsen in neue Techniken, die per Computer, Internet und Hardware daher kommen.

Anpassen an die neue Welt heißt es auch bei der Arbeitszeit und dem Status. Freelancer, Outsourcing, Zeitarbeit, Halb-Teilzeit, Tele-Heimarbeit, virtuelle Schreibtische und Video-Konferenzen projektbezogener Arbeitsgruppen – die Mobilität und ständige Erreichbarkeit gehen Hand in Hand.

Feierabend zu einer festen Zeit, den Schreibtisch verlassen, das Büro schließen und ganz in der freien Zeit sein zu können – in Zeiten von E-Mail, SMS und Cloud fast unmöglich.

Stabiler Rückhalt für mehr Flexibilität

Hier ist der Unternehmer gefragt, der seinen Mitarbeitern die nötige Stabilität geben muss, damit sie nicht an dieser Nicht-Planbarkeit und neuen Arbeitsanforderungen zerschellen. Angst und Überforderung sind erste Anzeichen einer ernst zu nehmenden Gefahr. Den Mitarbeiter davor zu schützen, indem geeignete Schritte unternommen werden, um eine stabile Atmosphäre und sichere Arbeitsprozesse zu schaffen, liegt auch im Interesse des Unternehmers. Überforderung, Überlastung und wohlmöglich sogar ernsthafte Erkrankungen, die daraus resultieren, sind vom ersten Moment an nicht allein Privatsache des Mitarbeiters. Das Unternehmen bekommt zu spüren, wenn die Produktivität nachlässt, Kreativität und Motivation fehlen und somit ein wichtiger Faktor des Erfolges. Der gesamtwirtschaftliche Schaden eines fehlenden Engagements seitens der Mitarbeiter wird beispielsweise vom Gallup Institut in Deutschland 2004 auf zwischen 234 und 245 Milliarden € beziffert.

Als Umkehrschluss zeigt sich: Wer als Unternehmen mitarbeiterorientiert handelt, erwirkt oft auch positive Effekte auf die Rentabilität. Verschiedene Langzeit- und Fallstudien im In- und Ausland, Projekte und Arbeitsgruppen, beispielsweise der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), haben dies untermauert.

Aktiv und präventiv handeln

In einer Umfrage der Personalberatung LAB & Company und der Hochschule Coburg unter 381 Managern aus verschiedenen Hierarchieebenen Ende 2012 zeigte sich: Die große Mehrheit der Befragten, mehr als 81 Prozent, ist überzeugt, dass das Unternehmen per Gesundheitsmanagement das Wohl der Mitarbeiter fördern kann. 72 Prozent sehen eine Möglichkeit zu weniger Krankmeldungen in der Verbesserung des Betriebsklimas.

Als positive Auswirkungen eines modernen Steuerungssystems für Gesundheit und Sicherheit zeigt sich in erster Linie eine messbare Senkung des Krankenstandes und weniger Fehlzeiten. Langfristig gelingt dadurch ein besseres Halten des qualifizierten Personals und insgesamt eine geringere Fluktuation. Motivierte Mitarbeiter steigern die Produktivität und die Qualität der Dienstleistung. Dies wiederum wirkt sich auch nach außen im Umgang mit dem Kunden und seiner höheren Zufriedenheit positiv auf das Image des Unternehmens aus.

Wohlbefinden und Zufriedenheit

In den Fokus der Unternehmer rücken die „weichen“ Belastungsfaktoren, die ebenso Einfluss auf ein gutes „Humankapital“ haben wie die klassischen Arbeitsschutzthemen, die sich eher mit der körperlichen Sicherheit und Gesundheit beschäftigen. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen finden allerdings selbst diese Themen nur statt, weil Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht auf das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen pochen.

Kostengründe können kaum ein Grund dafür sein, denn vor allem Wohlbefinden, Motivation, Engagement und Zufriedenheit der Mitarbeiter lässt sich oft mit geringem finanziellen Aufwand verbessern. Auch bei den klassischen Disziplinen des Arbeitsschutzes sind es nicht immer die großen Investitionen, die bereits spürbare Wirkung zeigen.

Auf der anderen Seite zeigt sich aber auch: Die besten und investitionsintensivsten Maßnahmen nützen nichts, wenn die Mitarbeiter nicht mitziehen, weil sie nur ein kurzes Lauffeuer vermuten. Wenn die Führungskräfte nicht dahinter stehen und Gesundheit und Sicherheit nicht als gleichwertige Ziele neben Wirtschaftlichkeit und Leistung kommuniziert und gelebt werden, entgeht ihnen viel des Potenzials, das darin steckt. Gesundheit und Sicherheit können nur gemeinsam vom Unternehmen und Mitarbeiter verbessert werden. Angesichts des vielfach beschworenen Fachkräftemangels und des wertvollen Wissens erfahrener Mitarbeiter gewinnt die Erhaltung der Gesundheit noch mehr an Tiefe.

Alles eine Frage der Kosten

2010 ergab eine Studie im Auftrag des Fürstenberg-Instituts, dass sich 60 Prozent der untersuchten Arbeitnehmer durch die Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz belastet fühlen. 54 Prozent beklagten körperliche Beschwerden, vor allem Rücken- und Gliederschmerzen, 53 Prozent nannten psychische und soziale Probleme, vorrangig Stress und Erschöpfung. Das bleibt nicht ohne Folgen, denn Berechnungen verschiedener Experten, wie etwa vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) 2010, sprechen von rund 260 Milliarden € Produktionsausfall, der in der Wirtschaft durch die angeschlagene Gesundheit der Mitarbeiter entsteht.

Laut BAuA gibt es Schätzungen, die davon ausgehen, dass sich 30 bis 40 Prozent der krankheitsbedingten Ausfallzeiten vermeiden ließe, die im Zusammenhang mit der Arbeit selbst entstehen oder von ihr ungünstig beeinflusst werden.

Kranktage mit hohen Folgekosten

Vor allem für die kleinen und mittleren Unternehmen ist der Schaden, der durch Krankheitstage der Mitarbeiter entsteht, ein Faktor, der oft noch mehr als in großen Betrieben den Umsatz schmälert. Denn anders als in Konzernen gibt es in den zahlreichen Handwerksbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern oft keinen Ersatz, wenn jemand ausfällt, und die wenigen anderen Mitarbeiter können die Mehrarbeit oft nur schwerlich auffangen. Laut Berechnungen der BAuA sorgt im Durchschnitt jeder Tag, an dem ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ausfällt, für 90 € Ausfall in der Produktion. Die Handwerkskammern geben diese Zahl sogar mit 200 bis 400 € an, da diese Betriebe oft sehr personalintensiv arbeiten.

Auch Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit verursachen Kosten, das ist nicht zu verschweigen. Da sind beispielsweise direkte Kosten, etwa für Untersuchungen und Analysen, die sich allerdings in dem direkten Nutzen des Rückgangs von Fehlzeiten, Krankheiten und Unfällen relativieren. Als indirekte Kosten schlagen beispielsweise die Honorare für das Fach- und Planungspersonal zu Buche oder auch die Schulungskosten für Mitarbeiter. Auf der anderen Seite kann das Unternehmen mit mehr Gewinn rechnen, da Produktivität und Gesundheit der Mitarbeiter steigen.

Es gibt aber auch einen Nutzen, der nicht auf Heller und Pfennig aufrechenbar ist. Zum Beispiel die verbesserte Arbeitsmoral und Zufriedenheit sowie das Betriebsklima, das dafür sorgt, dass die Mitarbeiter mit Stress besser umgehen können.

Eine Schwierigkeit ist offensichtlich: Während sich die Kosten relativ detailliert darstellen lassen, gelingt dies beim Nutzen nur bedingt, da zum einen zu viele Faktoren zusätzlichen (positiven oder negativen) Einfluss nehmen können und zum anderen der Zeitfaktor eine unsichere Größe darstellt.

Nimmt man etwa ein Beispiel, das sich in allen Betrieben findet: der Bürostuhl. Selbst ein sehr schlechter Stuhl, der dem Rücken schadet, tut dies nicht sofort. Es braucht eine Zeit, bis er Schmerzen und im schlimmsten Fall eine Erkrankung hervorruft. Gleiches gilt in gegenteiligen Fall: Wird dieser Stuhl gegen einen ergonomisch absolut geeigneten Stuhl ausgetauscht, kann es durch die Vorbelastungen dennoch zu Rückenproblemen kommen. Nicht zuletzt spielt auch ein Rolle, ob sich der Mitarbeiter in seiner Freizeit um seine körperliche Gesundheit kümmert oder nicht. Ursache und Wirkung sind nicht immer klar zu bestimmen.

Klar ist aber: Ein schlechter Bürostuhl schadet früher oder später. Ein guter Bürostuhl verschlimmert diese Entwicklung nicht, sondern bessert sie eher.

Der Betriebswirtschaftler spricht daher von „Potenzialinvestitionen“, das heißt, es sind Investitionen, in diesem Fall in das Humankapital, deren Kosten und Nutzen im Sinne von Ein- und Auszahlungsströmen sich ebenso wenig genau abschätzen lassen wie der Zeitpunkte, an dem sie erfolgen.

Es gibt allerdings einige Effekte, an den sich der Nutzen besserer Arbeitsbedingungen ablesen lässt. Für den Unternehmen lohnt es sich, auf diese Punkte zu achten, wenn er die Effizienz der Maßnahmen überprüfen möchte, da sie einen Ansatzpunkt bieten können.

Produktion	Produktivität	Qualität
<ul style="list-style-type: none"> •weniger Störungen im Produktionsablauf •weniger Erlösausfälle •höhere Liefersicherheit und Termintreue •weniger Umsatz- und Gewinnausfälle •weniger Personalpuffer notwendig durch verringerten Absentismus •weniger Betriebsstörungen •verringerte Fluktuation und weniger Aufwand für Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> •Mitarbeiter zeigen Einsatz und Leistungsbereitschaft •höhere Motivation •Kommunikation im Unternehmen verbessert •Teamarbeit gelingt besser •weniger Mobbingfälle 	<ul style="list-style-type: none"> •Verringerung von Ausschuss und Nacharbeit •gesteigerte Standards für Produkt- und Prozessqualität •Mitarbeiter zeigen mehr Eigenverantwortung für Sicherheit und störungsfreie Produktion •entspannter Umgang mit Kunden

Am Anfang steht der Status quo

In erster Linie bieten eine Gefährdungsbeurteilung und daraus folgende Maßnahmen natürlich mehr Sicherheit für Mensch und Umwelt. Für den

Unternehmer bietet sie aber auch Rechtssicherheit. Er kommt seiner gesetzlichen Pflicht nach, indem er die Betriebsorganisation, Sicherheitsorganisation, Gefährdungen und Belastungen dokumentiert. Diese Dokumentation gibt ihm zudem die Möglichkeit, jederzeit die Ergebnisse der Beurteilung den Behörden vorzulegen, falls eine Überprüfung ansteht.

Die Gefährdungsanalyse bietet aber auch eine geeignete Grundlage, um den Ist-Zustand zu dokumentieren, mögliche Schwachstellen aufzudecken und so einen Ansatz zu schaffen, um mit geeigneten Maßnahmen die positiven Effekte gesteigerter Gesundheit und Sicherheit im Betrieb auszukosten.

Nicht zuletzt liegt es sogar in der Pflicht des Unternehmens, mögliche Risiken für seine Mitarbeiter nicht nur zu dokumentieren, sondern auch geeignete Mittel und Wege zu finden, um Gefährdungen zu verringern und die so genannten Schutzziele einzuhalten. Rund 1000 Handlungshilfen für Gefährdungsbeurteilungen gibt es in Deutschland. Sie sollen helfen, die Schutzziele zu erreichen, die gesetzlich formuliert wurden.

Eine Gefährdungsbeurteilung oder –Analyse erfüllt also mehrere Zwecke: zum einen kommt der Unternehmer den gesetzlichen Vorgaben nach, zum anderen hilft sie Risiken und Gefahren aufzudecken und Gegenmaßnahmen zu entwickeln und zum dritten ist sie eine gute Grundlage für die Bewertung von Veränderungen im Betrieb.

Zudem wird diese Analyse in engem Zusammenspiel mit den Mitarbeitern erstellt, was die Akzeptanz künftiger Neuerungen und das Engagement für das gemeinsame Ziel, nämlich Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zu verbessern, erhöht. Es lohnt sich, in die Erstellung eines Risikokatalogs die Mitarbeiter einzubinden, denn sie kennen zum einen ihren Arbeitsplatz und seine Schwachstellen am besten, zum anderen liefern sie vielleicht auch die richtigen Verbesserungsideen.

Ab einer gewissen Betriebsgröße macht es Sinn, in verschiedenen Ebenen Teams zu bilden, die den Betrieb aus ihrer Sicht betrachten und Risiken sowie Defizite auflisten. Vom Geschäftsführung- bis zum Azubi-Team entsteht so nach dem Austausch und Zusammenführen ein umfangreiches Bild.

Kennzahlen und Quotienten

Um Kosten und Nutzen quantitativ zu ermitteln, bleibt es nicht aus, einige Kennzahlen auszurechnen.

Erst in der Relation lässt sich eine Zahl bewerten. Dies können Vergleichszahlen aus dem eigenen Unternehmen sein, aber auch Zahlen, die die Kammern und Verbände oder das Statistische Bundesamt zur Verfügung stellen.

Ein Beispiel dafür ist der „Absentquotient“ oder auch die „Absenzenquote“. Er errechnet sich aus der Anzahl der durchschnittlichen Ausfalltage pro Jahr multipliziert mit der Anzahl der Mitarbeiter, geteilt durch die Sollarbeitstage der Mitarbeiter multipliziert mit der Anzahl der Mitarbeiter.

Ein Rechenbeispiel:

Im Durchschnitt hat im vergangenen Jahr jeder der 20 Mitarbeiter an 18 Tagen gefehlt. Sollarbeitstage waren 200 vorgesehen. Das heißt:

$$\frac{18 \text{ Ausfalltag} \times 20 \text{ Mitarbeiter}}{200 \text{ Sollarbeitstage} \times 20 \text{ Mitarbeiter}} = \frac{360 \text{ Ausfalltage}}{4000 \text{ Sollarbeitstage}} = 0,09$$

= Absentquotient 9%

Mit Hilfe des Absentquotienten lässt sich zum einen das eigene Unternehmen mit anderen vergleichen, zum anderen gibt er aber eine Kennzahl an, die Grundlage für ein konkretes Unternehmensziel dienen kann, zum Beispiel die Verminderung des Quotienten um zwei Prozent.

Andere Kennzahlen, an denen sich der Status quo und die Entwicklung der Gesundheit festmachen lassen, sind beispielsweise:

- Absentquotient**
 - Anzahl Ausfalltage pro Jahr und Mitarbeiter in % der Anzahl Solltage
- Arbeitsunfähigkeitsquote**
 - Anzahl der Mitarbeiter, die mindestens 1 x pro Jahr krank oder arbeitsunfähig geschrieben waren/sind
- Fluktuationsrate**
 - Anzahl der Abgänge pro Jahr in % der Belegschaftsgröße*
- Krankenstand**
 - Anzahl krankheitsbedingter Fehltage pro Jahr und Mitarbeiter in % der Anzahl Solltage
- Unfallquote (Fehltag)**
 - Anzahl unfallbedingter Fehltage pro Jahr und Mitarbeiter in % der Anzahl Solltage
- Unfallquote (Fälle)**
 - Anzahl Arbeitsunfälle pro Jahr je 1000 Mitarbeiter (Promille der Belegschaftsgröße*)

* Belegschaftsgröße = Anzahl der angestellten Mitarbeiter unabhängig ihres Beschäftigungsgrades

Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Kuhn, 1995) machen die betrieblichen Kosten für den Krankenstand ungefähr 5 Prozent der Lohnsumme aus.

Und doch wäre es zu kurz gegriffen, den Blick allein auf den Krankenstand zu richten, denn auch Präsentismus schadet Mitarbeitern und Unternehmen, obwohl es den Absenzquotienten schönt.

Ein hoher Krankenstand ist oft nur die Spitze des Eisberges. Er zeigt nur das beobachtete und dokumentierte Verhalten, ohne die Hintergründe des Fernbleibens zu erklären. Wird nur an der Senkung der Krankenstände gearbeitet, ohne nach tief liegenden Einflüssen zu sehen, bleibt das Problem unerkannt oder kann in Absentismus umschlagen.

Ganzheitliches Konzept

Damit sich die Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen sowohl spürbar als auch sichtbar rechnen, bedarf es eines Gesamtkonzepts.

Zunächst muss der aktuelle Stand erfasst werden. Arbeitsplätze und Tätigkeiten werden analysiert und bewertet, damit sichtbar wird, wo in Sachen Arbeitsschutz und Gesundheit Defizite bestehen. Das Augenmerk darf dabei nicht nur auf Unfallverhütung und Krankenstandverringerung gelegt werden, sondern auch auf das Engagement, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Deswegen müssen die Mitarbeiter als Experten in eigener Sache unbedingt eingebunden werden. Sie wissen am besten, wo es hakt und zieht, was nervt und bremst, wo es brennt und wo dicke Luft steht. Wer seine Mitarbeiter früh einbindet, ihre Ideen ernst nimmt und ihnen zeigt, dass man ein gemeinsames Ziel hat, wird auch die Veränderungen für mehr Gesundheit und Sicherheit besser kommunizieren können und darf mit höherer Akzeptanz rechnen.

Wichtig ist ein ganzheitliches Konzept, das auf der Basis der Defizite Ziele möglichst konkret in Umfang und Zeit definiert. Auf dieser Basis werden Strategien und je nach Arbeitsbereich passgenaue Maßnahmen entwickelt, die helfen, die Ziele zu erreichen. Nur so lässt sich durch regelmäßige Kontrolle feststellen, wie sehr man dem Ziel nahe kommt oder ob andere Wege gegangen werden müssen.

Mit einem durchdachten Konzept fällt es zudem leichter, die nötige Kontinuität beizubehalten. Wer den Startpunkt kennt und das Ziel im Auge behält, dem fällt es auch leichter, auf dem Weg zu bleiben. Setzen Sie sich Meilensteine in Form von Zwischenzielen und Kontrollpunkten und nutzen Sie professionelle Dienstleister für mehr Erfolg.

Quellen und weiterführende Literatur

<http://www.felix-burda-stiftung.de/projekte/studie-betriebliche-gesundheitsvorsorge/index.php>

http://www.dguv.de/inhalt/praevention/praev_lohnt_sich/wirtschaft/documents/abschlussb.pdf

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A14.html>

<http://www.labcompany.net/de/press/releases/2012/149/>

<http://www.gallup.com>

<http://www.fuerstenberg-institut.de/>

<http://www.hwwi.org/medienservice/hwwi-in-den-medien/einzelansicht/probleme-der-mitarbeiter-kosten-milliarden//6579.html>

Impressum

HIRAcon Unternehmensgruppe/HIRAcon GmbH
verantwortlicher Geschäftsführer: Peter Hink
Im Taubental 58
41468 Neuss

www.hiracon.eu
blog.hiracon.eu

Freecall: 0 800 - hiracon
Fon: 0 21 31 - 73 97 99-0
Fax: 0 21 31 - 73 97 99-99
E-mail: [gruppe\[at\]hiracon.eu](mailto:gruppe[at]hiracon.eu)

Redaktion: Textorama, Barbara Ochs, www.textorama.de