

Feierabendaustausch von Visana business

DEN UNFALL

NICHT

DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

Am 25. August 2011 findet im Technorama in Winterthur der nächste Feierabendaustausch Betriebliches Gesundheitsmanagement von Visana business statt. Im Fokus dieses Anlasses stehen Freizeitunfälle und ihre Folgen aus Sicht des Versicherers und zwei Präventionsspezialisten.

Der Feierabendaustausch ist ein kostenloser Event für Visana-Firmenkunden. Er bietet den Teilnehmenden eine Plattform für den Gedankenaustausch zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Gesundheit der Mitarbeitenden, Prävention am und neben dem Arbeitsplatz sowie Absenzen beschäftigen die Unternehmen. Viele Firmen realisieren mittlerweile, dass sie diese Themen aktiv und vorausblickend angehen müssen.

Folgenreiche Freizeitunfälle

Jährlich ereignen sich fast 500 000 Freizeitunfälle. Dies hat Konsequenzen sowohl für die Verunfallten als auch für die Arbeitgeber und Versicherer. Aus dem Blickwinkel eines Unfallversicherers nimmt sich Marco Bumann (Leiter Case Management Leistungszentrum UVG bei Visana) dieser Thematik an. – National federführend in Sachen Unfallprävention ist die Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfu). Michelle Baeriswyl und Raphael

Burry bringen den Teilnehmenden näher, wie der Freizeitpass nicht zum Spielverderber wird und wie eine griffige Unfallprävention aussehen könnte.

Möchten Sie am Feierabendaustausch im Technorama in Winterthur teilnehmen? Wir freuen uns über Ihr Kommen. Sie finden das Anmeldeformular für den Feierabendaustausch vom 25. August 2011, 16.00 bis 17.30 Uhr, mit anschliessendem Apéro im Internet unter www.visana-business.ch > Feierabendaustausch. Anmeldeschluss ist der 19. August 2011. Weitere Informationen erhalten Sie unter Telefon 031 357 94 76 oder per E-Mail: business@visana.ch. Bitte beachten Sie, dass die Referate in deutscher Sprache gehalten werden.

Gratis ins Technorama

Entdecken Sie als Teilnehmerin oder Teilnehmer des Feierabendaustauschs das Technorama (www.technorama.ch) am Durchführungstag gratis zwischen 12 und 16 Uhr. Nach Abschluss des Events ist die Ausstellung geschlossen. Bitte vermerken Sie es auf der Anmeldung, falls Sie das Technorama vorgängig besuchen möchten (Zugang nur mit Badge möglich).

Rita Buchli

Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement

visana

business

Firmenkundenmagazin 2/2011

Viel mehr als Personalrestaurants

SV Group: Von der Kantine zum Gastronomielokal

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Umfassendes Kursangebot von Visana business

Case Management

Individuelle Betreuung erhöht Chance auf Rückkehr

NEWS



**INHALT**

SV Group – mehr als
Personalrestaurants 3

Betriebliches
Gesundheitsmanagement 6

Im Fokus:
Visana-Mitarbeiter 8

Case Management im
Krankentaggeldbereich 10

Feierabendtausch
im Technorama 12

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER

Das erste Halbjahr 2011 ist schon bald vorbei. Dennoch werfe ich einen kurzen Blick zurück auf das Geschäftsjahr 2010 der Visana-Gruppe. Diese weist erneut ein positives Ergebnis aus und kann damit ihre solide Basis weiter stärken. Die steigenden Gesundheitskosten hinterliessen jedoch Spuren im Ergebnis. Dies trotz reduzierter Verwaltungskosten und gesteigerter Erträge aus den Kapitalanlagen.

Das Unternehmensergebnis der Visana-Gruppe liegt mit einem Plus von 12,6 Millionen Franken im Rahmen des Vorjahres (15,3 Mio.). Dadurch kann die Visana-Gruppe ihre gesunde finanzielle Basis weiter ausbauen. Die finanzielle Stärke des Unternehmens widerspiegelt sich in der Solvabilität: Die entsprechenden Anforderungen des Bundes sind mehr als erfüllt. Mit rund 22 Prozent liegen die Reserven bei Visana deutlich über den per Ende 2010 gesetzlich vorgeschriebenen 10 Prozent.

Erfreulich verlief auch die Entwicklung im Firmenkundenbereich: Trotz eines weiterhin aggressiven Marktumfeldes konnte die Zahl der Verträge markant von 13900 auf 15200 erhöht werden. Damit ging eine deutliche Zunahme des Prämienvolumens einher. Ich danke den bisherigen Kunden für ihre Treue zu Visana und begrüsse jene herzlich, die sich neu für Visana entschieden haben. Den Geschäftsbericht der Visana-Gruppe können Sie mittels der angehefteten Geschäftsantwortkarte anfordern.

Ich bin nicht unglücklich darüber, dass nach dem National- auch der Ständerat die Vorlage über die Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) an den Bundesrat zurückgewiesen hat. Bundesrat Didier Burkhalter als zuständiger Departementschef hat angekündigt, dem Parlament im Jahr 2013 eine neue Vorlage zu unterbreiten.

In dieser Ausgabe der «Visana business news» möchte ich Sie speziell auf den Beitrag auf Seite 10 und 11 über unser Case-Management-Team im Krankentaggeldbereich aufmerksam machen, das sich um die Betreuung von erkrankten Mitarbeitenden kümmert.

Roland Lüthi
Mitglied der Direktion, Leiter Ressort Firmenkunden

Impressum

«Visana business news» ist eine Publikation der Visana Services AG für ihre Firmenkunden. • Redaktion: Stephan Fischer, Karin Roggli • Adresse: Visana business news, Weltpoststrasse 19, 3000 Bern 15 • Fax: 031 357 96 22 • E-Mail: business@visana.ch • Gestaltung: Natalie Fomasi, Volketswil • Konzept und Fotos: Meinrad Fischer, Atelier für Gestaltung, Zürich • Druck: Druckerei Appenzeller Volksfreund, Appenzell • Internet: www.visana-business.ch



Die SV Group hat sich im letzten Jahrhundert dank ihrer Kompetenz im Bereich Personalgastronomie einen Namen gemacht. Rund 330 Personalrestaurants und Mensen schweizweit werden durch den Branchenprimus geführt. Die SV Group hat aber noch einiges mehr zu bieten.

Die Personalgastronomie ist das Kerngeschäft der SV Group. Die Palette reicht von der wärschaften Kantine bis zum top-modernen Restaurant. Mit dem Event Caterer «Dine&Shine», den Mahlzeitenlösungen für Mittagstische in Schulen und in Kinderhorten und dem Einstieg in die Hotellerie als Franchisenehme-

rin von Marriott sowie in die öffentliche Gastronomie hat sich die SV Group in den letzten Jahren zusätzliche Geschäftsfelder erschlossen.

Gesundes Wachstum angestrebt

«Die SV Group ist gut ins 2011 gestartet. Wir sind zuversichtlich, dass wir dieses Jahr unsere Ziele erreichen werden», meint Remo Wehrli, Human Resources Director. Sie hätten die Wirtschaftskrise durchaus zu spüren bekommen, aber die Folgen seien für die SV Group in der Schweiz nicht gravierend ausgefallen.

Primär hätten die Zusatzgeschäfte darunter gelitten. Beispielsweise wurden weniger Bankette verlangt, und falls doch, dann fielen diese eher im günstigeren Rahmen aus. Statt Cham-



pagner gab es vielleicht einen günstigeren Wein. «Im Gegenzug haben wir festgestellt, dass viele Leute wieder vermehrt im Personalrestaurant assen, wo es gut und günstig ist», sagt Remo Wehrli. Das populärste Menu in SV-Restaurants ist übrigens – wenig überraschend – Schnitzel mit Pommes frites.

Grundsätzlich sei die SV Group bestrebt, weiter zu wachsen. So stehen 2011 drei Hoteleröffnungen mit mehr als 650 Zimmern in Zürich und München an. Ein Ausbau des Pasta- und Pizza-Konzeptes «Spiga» sei eine weitere mögliche Option, sofern sich passende Standorte dafür anböten.

Wertschätzung entgegenbringen

Viele Firmen behaupten, dass die Mitarbeitenden das wichtigste Kapital eines Unternehmens darstellen. Für Remo Wehrli, den obersten Personalchef von rund 5000 Mitarbeitenden, ist dies jedoch nicht bloss ein Lippenbekenntnis: «Wir wollen, dass

unsere Leute gerne zur Arbeit kommen. Wer zufrieden ist am Arbeitsplatz, fehlt seltener.» Deshalb führte die SV Group 2008 ein Gesundheitsmanagement ein, bei dem rund 600 Führungspersonen geschult und für ihre Verantwortung bezüglich Absenzen der Mitarbeitenden sensibilisiert wurden.

Ein kurzes informelles Willkommensgespräch nach jeder Absenz – sei es wegen einer Grippe, eines Skiunfalls oder nach den Ferien – ist Standard. Es gehe dabei um Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber. Die positive Botschaft, die damit vermittelt wird, heisst: «Schön, dass du wieder da bist. Wir haben registriert, dass du weg warst, du hast uns gefehlt.»

Auch am Qualifikationsgespräch Ende Jahr sind Absenzen ein Thema: «Es ist uns wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, dass wir feststellen, wenn sie während des Jahres keine einzige Absenz hatten. Es gibt zwar kein Geld dafür, aber ein persönliches Dankeschön», erklärt Remo Wehrli.

Unterstützung bieten

Falls nötig, spätestens aber nach vier Absenzen innerhalb von zwölf Kalendermonaten, führen die Führungspersonen ein strukturiertes Unterstützungsgespräch mit den Mitarbei-

tenden durch. Ziel dieses Gesprächs ist es, deren Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern. Gemeinsam soll eruiert werden, welche Massnahmen in Zukunft gehäufte Absenzen verhindern können.

Um erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden eine rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, leitet die SV Group bei Bedarf ein Case Management ein. Dafür wurde eine Mitarbeiterin angestellt, welche die Absenzen sichtet und entscheidet, ob ein solches nötig ist. «Meist übernehmen die Versicherer den Fall, trotzdem möchten wir selber möglichst früh aktiv werden», erklärt Remo Wehrli.

Der Mensch im Zentrum

Natürlich sei die Prämienhöhe ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Versicherers. Entscheidend sei jedoch, dass für diesen stets der Mensch im Zentrum stehe, so Wehrli. «Ein Versicherungspartner ist dann gut, wenn er sich aktiv darum be-

müht, unsere Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz zurückzubringen, zum Beispiel mit einem Case Management. Versicherer und Arbeitgeber müssen versuchen, eine Einheit zu bilden, um die Mitarbeitenden zu unterstützen», so Remo Wehrli. Zudem erwarte er ein gesundes Mass an Entgegenkommen bei Grenzfällen sowie schlanke, schnelle und möglichst IT-gestützte Prozesse im Tagesgeschäft.

Die SV Group und Visana als Krankentaggeldversicherer verbindet eine langjährige fruchtbare Zusammenarbeit. «Ich bin seit zehn Jahren bei der SV Group und kann mich an keine nennenswerten Probleme in der Zusammenarbeit mit Visana erinnern. Wir werden gut betreut, unsere Leute tauschen sich regelmässig persönlich aus, und die Abläufe funktionieren einwandfrei. Dies wünschen wir uns auch für die künftige Zusammenarbeit.»

Stephan Fischer

Unternehmenskommunikation



Remo Wehrli, Human Resources Director der SV Group

Die SV Group

Rund 19 Millionen Hauptmahlzeiten servieren die knapp 5000 Mitarbeitenden der SV Group jährlich. Diese ist damit das führende Schweizer Unternehmen in der Personalgastronomie. Gegründet wurde es 1914 als Non-Profit-Organisation «Schweizer Verband Soldatenwohl» mit der Absicht, den Militärangehörigen preiswerte und gesunde Kost in alkoholfreien Soldatenstuben anzubieten.

1973 wurde das Unternehmen in «SV-Service» umbenannt. In den Neunzigerjahren expandierte es nach Deutschland und Österreich und erweiterte sein Tätigkeitsfeld um die Bereiche Event Catering sowie Care Catering (Verpflegung in Pflegeheimen und Altersresidenzen), Hotelmanagement (2006) und öffentliche Gastronomie (2008). 1999 wurde der Verein in die Aktiengesellschaft «SV Group» mit der «SV Stiftung» als Mehrheitsaktionärin umgewandelt. Seit 2004 tritt der Konzern mit Sitz in Dübendorf im Kanton Zürich unter der Dachmarke «SV Group» auf. www.sv-group.ch



Betriebliches Gesundheitsmanagement:
Kursangebot von Visana business

DIE ABSENZEN IN DEN GRIFF BEKOMMEN

Krankheits- und unfallbedingte Abwesenheiten von Mitarbeitenden kosten ein Unternehmen Geld und Ressourcen. Bevor man sich jedoch in Aktivismus stürzt und versucht, Absenzen mit unkoordinierten Massnahmen zu verhindern, sollte man zuerst den wahren Ursachen auf den Grund gehen.

Migräne, Rückenschmerzen, Erkältung, Unwohlsein oder Magenprobleme sind häufige Gründe, welche Mitarbeitende bei krankheitsbedingten Kurzabsenzen angeben. Oftmals verstecken sich hinter diesen Symptome tiefer liegende Ursachen, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Mit dem Absenzenradar von Visana business können diese ermittelt werden.

Wo liegen die wahren Gründe?

Das Absenzenradar ist ein moderierter Workshop. Dabei machen die Teilnehmenden – vorzugsweise Führungspersonen und Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen, um alle Beteiligten in den Lösungsfindungsprozess miteinzubeziehen – anhand verschiedener Methoden bestehende Probleme im Zusammenhang mit Absenzen ausfindig. Als Nächstes suchen und analysieren sie die Ursachen und leiten daraus Massnahmen ab, um diese Probleme zu beseitigen.

Handlungsbedarf kann beispielweise bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden bestehen. Oder bei der eindeutigen Definition von Prozessen für den Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitenden. Zudem ist das Rückkehrgespräch als wertschätzende Massnahme bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz ein bewährtes und erfolgreiches Instrument. Grundsätzlich ist es

wichtig, den gesamten Absenzkreislauf (Prävention, Betreuung, Wiedereingliederung) im Auge zu behalten und durch Ganzheitlichkeit ans Ziel zu kommen.

Führungspersonen im Fokus

Rund 20 Prozent aller Fehlzeiten stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der betrieblichen Situation. Den Führungspersonen fällt dabei eine zentrale Rolle zu. Sie beeinflussen das Betriebsklima, die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden und somit – indirekt – die Höhe der Absenzquote.

Visana business bietet zahlreiche Kurse im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an (siehe Tabelle). Diese Dienstleistungen werden zusehends stärker nachgefragt. Viele Unternehmen erkennen, dass die Führungspersonen einen positiven Einfluss auf das Absenzverhalten der Mitarbeitenden ausüben können. Eine Erkenntnis, die sich auch finanziell auszahlt.

Beträchtliches Sparpotenzial

Erfahrungswerte haben gezeigt, dass das Einsparpotenzial für Unternehmen, die ein BGM einführen, bei rund 1,5 Prozent der Gesamtlohnsumme liegt. Eine Firma mit 50 Mitarbeitenden und

	Prävention		Betreuung		Wiedereingliederung		Alle Absenzphasen	
Rekrutierungshilfe								
Ziel	Absenzen zukünftiger Mitarbeitender bereits im Bewerbungsgespräch erkennen	Mit präventiven Massnahmen Absenzen der Mitarbeitenden positiv beeinflussen	Während einer Absenz die richtigen Massnahmen treffen	Handlungsanleitungen im Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitenden erhalten	Mit System ein erfolgreiches Rückkehrgespräch durchführen	Lernen, wie rückkehrende Mitarbeiter erfolgreich und nachhaltig wieder eingegliedert werden	Moderierte kollegiale Beratung, behandelt konkrete Absenzfälle aus dem Alltag der Teilnehmenden	Grundlagen zur erfolgreichen Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
Inhalt	– Anforderungsprofil – Indikatoren für Absenzen – Rekrutierung und Datenschutz	– Motivation – Burn-out – Feedback – Kommunikation	– Checkliste und Absenzprozess – Team als Netz – Schwierige Botschaften empfangen	– Häufige Krankheitsbilder – Krankheit ansprechen: praktische Anwendung – Abgrenzung zum Spezialisten	– Prozess und Ablauf – Gesprächsleitfaden – Absenzgründe – Praktische Anwendung	– Checkliste Wiedereingliederung – Wiedereingliederungsgespräche – Zielvereinbarung	Austausch über Best Practice	– Nutzen eines BGM – Messgrössen kennen – Erfolgsfaktoren bei der Einführung eines BGM – Verfügbare Tools
Zielgruppe	Personalverantwortliche und Führungspersonen mit Rekrutierungsaufgaben	Führungspersonen	Führungspersonen	Führungspersonen	Führungspersonen	Führungspersonen	Führungspersonen	Projektleiter und Personalverantwortliche
Dauer	1 Tag	1 Tag	½ Tag	1 Tag	½ Tag	½ Tag	3 × 3 Stunden	1 Tag

BGM-Kursangebot von Visana business

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden ist eine Führungsaufgabe und beginnt bereits bei der Rekrutierung. Visana business bietet für Personalverantwortliche und Führungspersonen eine Reihe von Kursen an, welche die drei Phasen von krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten (Prävention, Betreuung während einer Absenz, Wiedereingliederung nach einer Absenz) abdecken. Die halb- oder ganztägigen Kurse (siehe Tabelle) sind modular aufgebaut und von der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitssicherheit (SGAS) anerkannt. Weitere Informationen zu den Kursen erteilt Rita Buchli, Telefon 031 357 94 76, E-Mail: rita.buchli@visana.ch.

www.gesundheitsmanagement-visana.ch

einer Lohnsumme von 4 Millionen Franken spart jährlich rund 60 000 Franken oder mehr ein: Jeder in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement investierte Franken zahlt sich drei- bis vierfach aus.

Interessiert es Sie, wie viel Ihre Firma einsparen könnte? Falls ja, dann machen Sie den Online-Check und berechnen Sie das Ein-

sparpotenzial für Ihr Unternehmen. Sie finden den Absenzkostenrechner unter www.gesundheitsmanagement-visana.ch > Absenzkosten. Unsere Kurse helfen Ihnen, dieses Potenzial zu nutzen.

Rita Buchli

Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nationale Tagung für Betriebliche Gesundheitsförderung

Am 7. September 2011 findet in St. Gallen die Nationale Tagung für Betriebliche Gesundheitsförderung statt – dieses Jahr zum Thema «Stress und Arbeit: Die aktuellen Herausforderungen». Dabei werden neue Ansätze zum Stressabbau und zur Förderung von Engagement und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz vorgestellt. Rita Buchli, Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Visana, berichtet im Symposium «S-Tool – das Stress-Analyseinstrument für Unternehmen im Einsatz bei Visana Services AG» über Stressreduktion im Betrieb.

An diesem durch die Gesundheitsförderung Schweiz zusammen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) jährlich durchgeführten Anlass treffen sich rund 600 Führungskräfte und Personalfachleute, Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen, Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit, Vertreterinnen und Vertreter von öffentlichen Institutionen sowie Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. www.gesundheitsfoerderung.ch > Netzwerke/Partner > Nationale Partnerschaften



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera
Health Promotion Switzerland

Visana-Mitarbeiter im Fokus

ER FINDET

LÖSUNGEN

Baggern, mauern, pickeln, sägen: Richard Nagel, Unternehmensberater von Visana, kann anpacken und umsetzen. Er bezeichnet sich selbst als Verkäufer. Aber er setzt sich auch sozial ein.

«Im Leben muss man einfach mal etwas ausprobieren», sagt Richard Nagel. Er steht an der Holzspaltmaschine, seine Frau beigt die Holzscheite auf. Zuvor hat Richard Nagel grosse Meterstücke von seinem Anhänger abgeladen und sie dann zersägt.

Verkaufen als Sport

Man merkt's im Gespräch sofort: Richard Nagel ist schlagfertig. In seinem Job ist er Berater und Verkäufer und häufig auf Achse, um bestehende und neue Kunden zu besuchen. Ein Grossteil

davon sind Broker, die für ihre Auftraggeber Versicherungen vermitteln. Über 80 Broker sind in Richard Nagels Rayon, und er akquiriert neue, indem er seine Referenzen für Visana sprechen lässt.

«Verkaufen ist ein Stück weit ein Sport», sagt Richard Nagel. Er will blitzschnell reagieren und vor Ort sein, wenn sich ihm eine Chance bietet. Sein Hauptgeschäft sind Personenversicherungen, also Krankentaggeld, Unfall- und Unfallzusatzversicherungen für Unternehmen.

Er sieht Chancen

Und wenn er Negatives überbringen muss? «Ich zeige immer Lösungen auf», sagt er. Da ist zum Beispiel jenes Alters- und

Pflegeheim, dessen Mitarbeitende aussergewöhnlich oft ausfielen. Die Schadenfälle begannen aus dem Ruder zu laufen, und die Prämien reichten bei Weitem nicht mehr zur Deckung der Schäden aus. Richard Nagel wies also im Gespräch auf andere Systeme in der Schadenabwicklung, auf das Case Management oder das Absenzenmanagement hin. Das half.

Kommt es zu Vertragskündigungen, betrachtet er diese stets als Chancen. Er kann dann nach den Gründen fragen und allenfalls neu offerieren oder den Service verbessern. Höchstes Gebot sind rasche Reaktion und einwandfreie Qualität der abgegebenen Unterlagen. «Wenn wir als Anbieter mehr bringen, als die Kunden erwarten, überzeugen wir», sagt er.

Mit Menschen umgehen

Verkauf und Beratung sind auch eine Planungssache, meint Richard Nagel. Das bedeutet Gesprächsprotokolle, saubere Terminierung, ein Innendienstteam, auf das man sich verlassen kann – und jederzeit auf das Unerwartete gefasst sein. Denn er hat immer mit Menschen zu tun.

Ein Rezept ist, sich auf sein Gegenüber einstellen und rasch merken, was das für ein Mensch ist. Das gelingt ihm nicht immer. «Ich muss stets an mir arbeiten. Das ist ein konstantes Training, trotz meiner 25 Jahre Erfahrung im Aussendienst.»

Holzen und bauen

Richard Nagel war 26 Jahre alt, als er mit seiner Frau ein Haus kaufte – einen 105-jährigen Altbau, der von einem Kunden vermittelt wurde –, es umbaute und darin drei Kinder grosszog. Als der Hypozins auf über sieben Prozent kletterte, wurde es knapp. Um dennoch über die Runden zu kommen, mussten beide arbeiten gehen.

Das Bauen macht ihm Spass. Sein Onkel besitzt mehrere Liegenschaften, bei denen er bei allerlei Sanierungen, Neu- und Umbauten selbst Mauern hochzog, Böden verlegte, einen Aushub baggerte oder Dächer herunterriss. Richard Nagels Werkstatt und der Maschinenpark können sich sehen lassen.

Betrieb saniert

Nicht nur das Bauen liegt ihm. Als er 2005 den Auftrag erhielt, den Betrieb eines Jugendheimes zu schliessen, ergriff er stattdessen die Initiative. Heute ist Richard Nagel ehrenamtlicher Präsident der Sozialpädagogischen Wohngruppe Magellan, eines Kleinheims für Jugendliche. Ende 2010 bezog das Heim einen Neubau, und dank der fähigen Leitung stehe es finanziell gesund da, fügt Richard Nagel stolz hinzu.

Peter Rüegg
Unternehmenskommunikation



Richard Nagel: «Verkaufen ist ein Stück weit auch ein Sport.»

Richard Nagel, Unternehmensberater Region Ost
Richard Nagel ist seit 25 Jahren verheiratet. Er hat drei erwachsene Kinder und lebt in Romanshorn. Seine berufliche Laufbahn führte ihn in nahezu alle Bereiche der Personen- und Sachversicherungen. Er arbeitete für die Winterthur und die Zürich Versicherungen, später bei der Swica. Die freie Zeit, die er noch zur Verfügung hat, genießt er am liebsten mit seiner Frau auf dem Motorboot auf dem Bodensee.

Er ist Präsident der Sozialpädagogischen Wohngruppe Magellan, eines Jugendheims für 14- bis 20-Jährige, die sich in einer jugendstrafrechtlichen, vormundschaftlichen oder IV-Berufsmassnahme befinden und weder zu Hause noch selbständig leben können.

Case Management
im Krankentaggeldbereich

DANK OPTIMALER
UNTERSTÜTZUNG

ZURÜCK AN DEN
ARBEITSPLATZ

Eine optimale Unterstützung ermöglicht Erkrankten und Verunfallten die rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz. Bei gravierenden Fällen erhöhen sich die Chancen dafür dank einer individuellen Betreuung – dem Case Management. Visana bietet auch beim Krankentaggeld ein eigenes Case Management an.

Was sich im Unfallbereich bewährt hat, gilt auch beim Krankentaggeld: Visana bietet das Case Management mit eigenen Fachleuten an. Damit stellt Visana die gesamte Dienstleistungspalette aus einer Hand – Unfall und Krankentaggeld – zur Verfügung.

Persönlich und umfassend

Federführend für die Betreuung der erkrankten Mitarbeitenden ist das Case-Management-Team von Visana unter der Leitung von Rechtsanwalt David A. Perrig. Dieses besteht aus sieben Spezialistinnen im Versicherungsrecht (Juristinnen, Versicherungs- und Sozialversicherungsfachfrauen etc.) und arbeitet eng mit einem breit gefächerten medizinischen Experten-Netzwerk sowie externen Partnerorganisationen zusammen, um fallweise das optimale Vorgehen zu definieren und umzusetzen.

Sämtliche Krankentaggeldfälle werden zentral im Leistungszentrum Taggeld am Hauptsitz in Bern bearbeitet. Diejenigen Fälle, die aufgrund ihrer Komplexität und Schwere eine intensive individuelle Betreuung erfordern, werden der Gruppe «Case Management» zugeteilt. Weitere Voraussetzungen für ein Case

Management sind: hohe fachliche Anforderungen und anspruchsvolle Koordinationsaufgaben mit Sozialversicherungen, Arbeitsstellen etc. sowie Potential zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz.

Enge Zusammenarbeit

Das angepeilte Ziel des Case Managements ist die rasche Rückkehr der erkrankten Person an den Arbeitsplatz. Dies wird begünstigt durch die von den Case Managern koordinierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versicherer.

Dieses Vorgehen bringt für alle Beteiligten beträchtliche Vorteile: Arbeitnehmende kehren früher an ihren Job zurück, der Arbeitgeber behält seine Mitarbeitenden und ihr Know-how und braucht keinen Ersatz zu rekrutieren. Zudem bezahlt der Arbeitgeber dank der verkürzten Absenz tiefere Prämien. Der Versicherer schliesslich hat weniger Leistungen zu entrichten – eine Win-win-win-Situation, die sich auszahlt.

Bruno Boschung
Leiter Leistungszentrum



David A. Perrig

«Die grosse Herausforderung bei unserer Arbeit ist, für jeden Fall eine angepasste Lösung zu finden und unsere Firmenkunden bei der Reduktion der Absenzenquote zu unterstützen.»



Jeannette Blatter

«An meinem Job schätze ich die Abwechslung und den Kontakt mit den Versicherten. Durch die Koordination aller Beteiligten suche ich eine individuelle Lösung für die Betroffenen.»



Marianne Buri

«Ein Case Manager kann Zusammenhänge erkennen. Dies ist wichtig, damit die erkrankte Person und der Arbeitgeber die Wertschätzung spüren und eine konstruktive Zusammenarbeit resultieren kann.»



Sara Kilchoer

«Geduld, Einfühlungsvermögen und Fachkompetenz sind die wichtigsten Eigenschaften eines Case Manager. Wir wollen die versicherten Personen sicher und dauerhaft wiederingliedern.»



Rebecca Käser

«Das Zusammenspiel zwischen Medizin und Recht gefällt mir. Ausserdem gestaltet sich die Arbeit durch die Koordination zwischen Sozialversicherern und anderen Institutionen sehr interessant.»



Heidi Reichen

«Die grosse Herausforderung bei der Arbeit des Case Manager liegt darin, alle Beteiligten rechtzeitig an den runden Tisch zu bringen, um gemeinsam einen Lösungsweg zu erarbeiten.»



Gabriela Riesen

«Das Schöne an meinem Job ist der Kontakt mit Menschen. Jede Fallbearbeitung ist eine spannende Herausforderung und verlangt Flexibilität, Feingefühl und Individualität, um eine Win-win-Lösung für alle Beteiligten anzustreben.»



Manuela Vaucher

«Mein Job ist eine Herausforderung, die gewissenhaft angegangen werden muss und viel Abwechslung mit sich bringt. Ich schätze diese Abwechslung sowie das angenehme Arbeitsklima in unserem Team.»

Was ist Case Management?

Der Begriff «Case Management» (gelegentlich auch als Fallmanagement bezeichnet) wird nicht einheitlich verwendet. Visana versteht unter einem Case Management die individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung von erkrankten Personen mit dem Ziel, ihnen die Rückkehr in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Sämtliche dazu dienenden Massnahmen werden durch einen Case Manager unter Miteinbezug aller beteiligten Parteien (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Versicherer, Ämter etc.) koordiniert.