



# Rund denken erweitert das Handlungsspektrum

Unser Interesse gilt den Menschen und ihrem Handeln, ihrem Denken und vor allem ihren Ressourcen. Begeisterung für das, was wir tun, Engagement dort, wo unser Know-how und unsere Erfahrung erwünscht sind – das sind die Markenzeichen von D&O.

Auch wenn nur Teile eines sozialen Systems unser Augenmerk auf sich ziehen, so ist es doch immer das Ganze, das wir nicht aus dem Blickfeld verlieren dürfen. Wenn wir bestimmten Fragestellungen nachgehen und nach Lösungsansätzen und Handlungsoptionen suchen, sind es immer Momentaufnahmen. Die Dynamik des Alltags bestimmt das Aktionsfeld aller Beteiligten.

## Umfassend statt einseitig

Zahlen, Statistiken und Geld spielen eine wesentliche Rolle im Unternehmensalltag von Führungskräften. Vieles bleibt oft auf der Strecke – Zeit für Reflexion etwa oder die Musse, neue Ideen zu entwickeln, Zeit, um Grundsätzliches zu überdenken oder sich intensiver mit den Mitarbeitenden auseinanderzusetzen. Nur wer die Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden kennt, kann diese auch ausschöpfen. In Konfliktsituationen, bei mangelnden Leistungen oder gesundheitlichen Einschränkungen von Mitarbeitenden können Vorgesetzte nur dann optimal agieren, wenn sie wissen, welche individuellen Aspekte das Denken und Handeln aller Beteiligten bestimmt. Zwei Beispiele aus der Praxis:

**Soziale/personelle Probleme lösen:** In einem Unternehmen erleidet ein 57-jähriger Angestellter einen Hirnschlag und wird nach einem längeren Spitalaufenthalt nach Hause entlassen. Der behandelnde Arzt erachtet eine weitere berufliche Tätigkeit als unwahrscheinlich, schreibt den Mann arbeitsunfähig und beabsichtigt, ihn bei der IV anzumelden. Dieser ruft seinen Chef an und teilt ihm mit, dass er sich das Leben nehmen werde, wenn er nicht mehr arbeiten könne.

**Was tun als Vorgesetzte/r?** Hand bieten für eine Integration des Angestellten am Arbeitsplatz? Oder das langjährige Arbeitsverhältnis beenden, weil es «nicht mehr das Problem des

## Tipps für ein erfolgreiches soziales Krisen- und Risikomanagement

### Für UnternehmerInnen und Personalverantwortliche

- Risikobewusstsein trainieren, potenzielle Risiken im Unternehmen identifizieren
- Personelle und soziale Risiken ernst nehmen, erkennen und bewältigen
- Alle Mitarbeitenden am sozialen Risiko- und Krisenmanagement beteiligen
- Den Mitarbeitenden auch externe und unabhängige Beratung ermöglichen

## D&O Dienstleistung und Organisation GmbH

### KundInnenkreis

Privatpersonen | KMU und Grossunternehmen | Institutionen im Sozial- und Gesundheitsbereich | Verwaltungen und Behörden

### Dienstleistungen

Coaching Führungskräfte | persönliche Beratung | WorkCareTeam® für Unternehmen | Case Management | Projektmanagement | Moderation

### Grundsätze

- Diskretion und Unabhängigkeit gewährleisten
- Mehrwert schaffen durch Professionalität
- Bestehendes kreativ und ganzheitlich betrachten
- Betroffene zu Beteiligten machen
- Win-Win-Situationen anstreben
- Innovationsfördernde Umgebung schaffen
- Ethisch, sozial und ökologisch vertretbar handeln

### Information und Kontakt

www.dundo.ch | info@dundo.ch | 043 541 01 10  
Helpline WorkCareTeam® 043 541 03 35  
Affoltern a. A. | Obfelderstrasse 31

Arbeitgebenden» ist? Unsere Empfehlung: ein externes Coaching der Führungskraft kombiniert mit einer externen unabhängigen Beratung des Mitarbeiters. Dieses professionelle Vorgehen kann zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten führen.

Defizite bei Mitarbeitenden frühzeitig erkennen: Die Unternehmensleiterin eines KMU stellt fest, dass ein bisher exzellenter Mitarbeiter massive Leistungseinbussen aufzeigt und seine Arbeit plötzlich fehlerhaft ausführt. Im Team macht sich langsam eine Missstimmung breit und eine Mitarbeiterin kündigt.

Wie vorgehen als UnternehmerIn? Das Ganze ignorieren? Oder den Mitarbeiter zitieren und kündigen? Unsere Empfehlung: Den Sachverhalt ernst nehmen, sozial verantwortlich handeln. Der Beizug einer externen Vertrauens- und Fachperson kann Möglichkeiten eröffnen, bei denen das Know-how des qualifizierten Mitarbeiters für das Unternehmen erhalten bleibt und hohe betriebliche Folgekosten vermieden werden.

## Risikobewusstsein zahlt sich aus

Wer rechtzeitig investiert, kann spätere Kosten vermeiden. Personelle/soziale Kriseninterventionen, Gespräche am runden Tisch, MitarbeiterInnengespräche, Standortbestimmungen, Coaching von Vorgesetzten oder Beratung von Mitarbeitenden sind meist erfolgreicher, wenn neutrale ExpertInnen von aussen beigezogen werden. Das entlastet nicht nur die Vorgesetzten, sondern schärft deren soziales Risikobewusstsein, erweitert das individuelle Handlungsspektrum und wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft der Angestellten und deren Produktivität aus.

Petra Keller, MBA MAS Sozialmanagement  
Geschäftsleiterin D&O

# Das neue Tarifsysteem

Nest hat das ganze Tarifsysteem aktualisiert; die neuen Tarife treten am 1. Januar 2011 in Kraft. Besonders erfreulich: Die neuen Risikobeiträge bringen für die meisten Unternehmen und Versicherten eine spürbare Entlastung. Die Risikoprämien sinken per 2011 um gut 20 Prozent.

Nest bietet faire und fortschrittliche Lösungen für alle Versicherten an. Die meisten Betriebe können dank dem neuen Tarifsysteem mit gesamthaft tieferen Gesamtkosten rechnen.

Anfang 2011 erhalten die Versicherten die aktualisierten Vorsorgeausweise zusammen mit einer Übersicht der Beitragssätze. Hier in Kürze das Wichtigste:

## Risikobeiträge: Fair austariert

Die Risikobeiträge werden zur Finanzierung der Invalidenrenten (inklusive Beitragsbefreiungen) und der Hinterlassenenleistungen erhoben. Nach wie vor bezahlen Frauen und Männer bei Nest die gleichen Beiträge. Die Höhe basiert auf dem tatsächlichen Schadenverlauf, und dieser ist erfreulich: Die Anzahl der Fälle – entscheidend sind hier vor allem die Invalidenfälle – ist rückläufig. Deshalb können die Risikobeiträge über die gesamte Stiftung um gut 20 Prozent reduziert werden.

Ab 2011 wendet Nest zudem neue technische Grundlagen an; es handelt sich dabei um die VZ 2005. Technische Grundlagen zeigen auf, mit welcher Wahrscheinlichkeit und wie lange eine Person in einem bestimmten Alter invalid wird oder stirbt. Mit den neuen technischen Grundlagen verändern sich die Risikoprämien je nach Alter unterschiedlich: bei älteren Versicherten nehmen sie überdurchschnittlich stark ab, bei jüngeren Versicherten und je nach Leistungsplan steigen die Beiträge jedoch leicht an. Unternehmen mit einer altersgemischten Belegschaft können gesamthaft mit rund 20 Prozent niedrigeren Risikobeiträgen rechnen.

## Verwaltungskosten: Neuer Verteilschlüssel

Mit den Beiträgen an die Verwaltungskosten werden die administrativen Leistungen von Nest finanziert. Sie werden auf den Vorsorgeausweisen separat ausgewiesen. Durch das stetige Wachstum der Stiftung und eine effiziente Abwicklung konnten die Kosten pro versicherte Person in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt werden. Die Beitragshöhe wird nun aufgrund der Erfahrungen ab 2011 angepasst. Der Verteilschlüssel besteht aus einem fixen und einem variablen Teil. Der variable Teil wird in Prozenten des versicherten Lohnes und in Abhängigkeit von der Betriebsgrösse (= Anzahl Versicherte) berechnet.

## Sparbeiträge: Keine Änderung

Die Sparbeiträge werden den Sparkonti der Versicherten gutgeschrieben. Deren Höhe ist im Vorsorgeplan festgelegt; sie fallen in der Regel altersabhängig aus. Nest verzinst die Altersguthaben – auch die überobligatorischen – auch 2011 mit 2 Prozent. Dies entspricht dem Mindestzinssatz, der vom Bundesrat jährlich für den BVG-Teil des Guthabens festgelegt wird.