

---

## **Chancen und Grenzen eines Absenzenmanagements**

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gefährdungsanalyse und Risikobeurteilung

Qualitätszirkel  
• Massnahmenplanung

Massnahmen zur Reduzierung von Risiken

- strategisch
- technisch
- organisatorisch
- persönlich

Erfolgskontrolle

## Absenzenmanagement

Datenanalyse  
• Datenerfassung  
• Datenauswertung

Fehlzeitenprozess

Rückkehrgespräch  
• Ursachenanalyse (betrieblich, persönlich)  
• Massnahmenplanung

Erfolgskontrolle

## Betriebliche Gesundheitsförderung

Situationsanalyse (ENWHP)

Gesundheitszirkel  
• Massnahmenplanung

Massnahmen zur

- Reduzierung von Belastungen
- Stärkung der Ressourcen

Erfolgskontrolle

## Ziel und Zweck eines Absenzenmanagements

---

👤 **Fehlzeiten** durch Krankheiten und Verletzungen beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit und Produktivität einer Organisation.

👤 **Zielsetzung** ist die

- 👤 Vermeidung von Fehlzeiten durch Krankheit und Verletzungen
- 👤 Förderung der Gesundheit **aller** Mitarbeitenden

durch

- 👤 verbesserte Kommunikation zwischen allen Beteiligten (Vertrauensbildung)
- 👤 Verbesserung der physischen und sozialen Arbeitsbedingungen
- 👤 Förderung der Eigenverantwortung für Gesundheit

## Elemente eines erfolgreichen Absenzenmanagements

---

- 👤 **gegenseitiges Vertrauen** durch **persönliche Kommunikation**
- 👤 Vermeidung von Fehlzeiten ist ein durch die Unternehmensführung verbindlich erklärtes Ziel
- 👤 systematische Erfassung von Fehlzeiten (Fehlzeitenstatistik)
- 👤 gemeinsames Verständnis der gesamten Belegschaft über die Aufgaben und Zuständigkeiten bei Absenzen (Fehlzeitenprozess)
- 👤 betriebliche Möglichkeiten zur Unterstützung von Mitarbeitenden (**vor, während und nach der Erkrankung/Verletzung**)

## Fehlzeitenstatistik

---

- 👤 Erfassen der Fehlzeiten (Dauer & Häufigkeit) auf Ebene der Mitarbeitenden
- 👤 Aggregation der Fehlzeiten auf Team-, Abteilungs-, Organisationsebene
- 👤 Darstellung der aggregierten Fehlzeiten als
  - Prozentwert (=Fehlzeiten/Arbeitszeit)
  - absoluter Wert (Stunden, Tage)
  - Tage pro Mitarbeitenden

## Benchmarking

---

**Ziel:** Standortbestimmung im Vergleich zu Wettbewerb, Vorbildern, etc.

### **Voraussetzungen:**

- 👤 Erfassung derselben Daten, Kategorien, etc. (Schwangerschaft, Unfälle, Definition von so genannten Langzeitkranken, etc.)
- 👤 dieselbe Branche
- 👤 Aufgaben/Tätigkeiten (Administration vs. Lager, Produktion, Bau, etc.)
- 👤 Altersstrukturen
- 👤 Verhältnis von männlichen zu weiblichen Mitarbeitenden

**Was wird aus dem Ergebnis abgeleitet?**

## Fehlzeitenprozess

---

- 👤 zur Definition von Zuständigkeiten („wer macht was bis wann?“)
- 👤 Vorteil: Flexibilität bzgl. Inhalte

### Prozesselemente

- 👤 Input: Arbeitsunfähigkeit eines/einer Mitarbeitenden durch Krankheit oder Verletzung
- 👤 Beteiligte und ihre Aufgaben (terminiert)
- 👤 Ergebnis: Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt?
- 👤 Dokumentieren, aber nicht formalisieren:

Die Mitarbeitenden und Maßnahmen stehen im Mittelpunkt und nicht die Formulare!

## Das Rückkehrgespräch mit dem Vorgesetzten

---

- 👤 Nach dem Befinden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erkundigen
- 👤 Wie das Vorgehen gemäss Prozess empfunden wurde (wichtiges Feedback zur Prozessevaluation!)
- 👤 eigenes Feedback über den Verlauf geben
- 👤 über betriebliche Ereignisse berichten
- 👤 Ursachenanalyse (betrieblich & persönlich)
- 👤 Maßnahmenplanung
  - betrieblich
  - persönlich

## Ursachenanalyse und Massnahmenplanung

---

- 👤 nicht zu jeder Krankheit gibt es eine betriebliche Ursache!
- 👤 nicht zu jeder Krankheit ist eine Massnahme sinnvoll!

**aber:**

**Fehlzeiten resp. Rückkehrgespräch können Anlass sein, betriebliche und persönliche Situationen zu hinterfragen und Aktivitäten zur Verbesserung zu planen und umzusetzen!**

**zentrale Frage:**

**Was können der/die MitarbeiterIn und die Organisation gemeinsam tun, um die Situation zu verbessern?**

**⇒ keine Forderungen, sondern Vereinbarungen!**

## Chancen und Grenzen

---

### Chancen

- 🕒 Entwicklung des Absenzenmanagements zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- 🕒 Fehlzeiten zur Wertschätzung von Mitarbeitenden durch positive Unterstützung nutzen
- 🕒 Steigerung von Produktivität und Qualität
- 🕒 Verbesserung des Betriebsklimas
- 🕒 Verbesserte soziale Kompetenzen bei Mitarbeitenden und Führungskräften

### Grenzen

- 🕒 Krankheiten gehören zum Leben!
- 🕒 Absenzenmanagement kann kontraproduktiv eingesetzt werden und entsprechend wirken
- 🕒 **gute** Fehlzeitenstatistiken helfen, Probleme in Unternehmen zu entdecken
- 🕒 Fehlzeiten sind keine Steuergrösse („Kennzahl“), da nur teilweise direkt beeinflussbar
- 🕒 Sinnvolles(?) Benchmarking ist schwierig
- 🕒 Gefahr des Präsentismus