

Absenzenmanagement – Probleme erkennen und handeln.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren in vielen Unternehmen ein wichtiges Thema geworden. Um geeignete Massnahmen treffen zu können, empfiehlt sich zuerst eine vertiefte Analyse der Absenzsituation. Damit können betriebsinterne Problemfelder erkannt werden.



Bild: Klaus Peter Adler / fotolia.com

VON KURT METTLER*

Bei der Erfassung und Auswertung der Absenzen bestehen grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen. Die Bandbreite reicht von einfachen Excel-Tabellen über bereits bestehende Zeiterfassungssysteme bis zu mehr oder weniger innovativen Softwarelösungen. Unabhängig von der gewählten Variante ist es unabdingbar, dass die Absenzerfassung sorgfältig und vollständig gemacht wird. Nur so ist ein aussagekräftiger Überblick über die Absenzen in einem Unternehmen zu gewinnen. Abgesehen von der Absenzquote als solcher ist es wichtig, besondere unternehmensspezifische Auffälligkeiten zu erkennen.

Auffälligkeiten erkennen. Nach den statistischen Erkenntnissen weisen in der Regel rund 35–40% der Belegschaft eines Unternehmens innerhalb eines Jahres keine einzige krankheitsbedingte Absenz auf. Beläuft sich dieser Anteil auf weniger als einen Drittel, ist eine Ursachenforschung angezeigt. Handkehrum ist es in der Regel ein Zeichen für ein gutes Betriebsklima, je mehr Mitarbeiter keine krankheitsbedingten Ausfälle haben. Wichtig ist, dass diese Mitarbeitenden bei der Analyse der Absenzsituation nicht einfach ausgeklammert

Wenn ein Mitarbeiter plötzlich fehlt, bleibt nicht nur die Arbeit liegen ...

werden. Vielmehr gilt es dafür Sorge zu tragen, dass deren hoher Anwesenheitsgrad beibehalten werden kann.

Häufigkeit der Absenzen. Ein wichtiger Indikator ist auch das Verhältnis der Anzahl Absenzfälle zur Mitarbeiterzahl eines Unternehmens. Liegt dieser Wert (die sogenannte Ratio) unter 100%, bedeutet dies, dass ein Unternehmen während eines Jahres weniger Absenzfälle hatte als Mitarbeitende (z.B. die Firma A. mit 250 Mitarbeitenden hatte im Jahr 2010 225 Absenzfälle, dies ergibt eine Ratio von 90%). Hier sind Werte zwischen 100 und 125% als gut zu bezeichnen. Hingegen besteht bei einer Ratio von 150% und höher mit Sicherheit Handlungsbedarf.

Kurzabsenzen. Eine weitere Auffälligkeit besteht darin, dass jeweils rund 15–20% der Belegschaft mindestens drei oder mehr (Kurz-)Absenzen aufweisen und damit rund die Hälfte aller Absenzfälle eines Unternehmens «verursachen». Es lohnt sich daher, die Kurzabsenzen – also insbesondere die Arbeitsunfähigkeiten von 1 bis 3 Tagen – etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. In diesem Bereich kämpfen zahlreiche Unternehmen mit relativ hohen Absenzzahlen. Erste Voraussetzung ist auch hier eine klare betriebliche Regelung zum Umgang mit (häufigen) Kurzabsenzen.

Nebst dem Einschnitt in den Betriebsalltag können häufige Kurzabsenzen auch ein Frühwarnindikator für eine potenzielle Langzeitarbeitsunfähigkeit sein. Es zeigt sich nämlich, dass vielen Langzeitfällen eine Phase mit mehrfachen Kurzabsenzen vorausgegangen ist. Umso wichtiger ist es, sich frühzeitig mit der Thematik zu befassen.

Unterstützung durch die SIZ Care AG. Sowohl im Umgang mit Kurzabsenzen als auch bei der Absenzanalyse bietet die SIZ Care AG nachhaltige Unterstützung an. Mit der geschützten Online-Absenzerfassungsplattform «SIZnet» werden den Kunden die Absenzverwaltung und das Erkennen von Auffälligkeiten vereinfacht. Zudem werden detaillierte Auswertungen erstellt, und dem Kunden wird aufgezeigt, wie sich die Absenzzahlen im Vergleich zu andern Unternehmen präsentieren.

* Kurt Mettler (kurt.mettler@sizcare.ch), Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der SIZ Care AG.

Betreuung durch neutrale Care Manager. Dazu kommt das Kernstück der Angebotspalette der SIZ Care AG, nämlich ein einzigartiges Betreuungsmodell. Mehr als 90 Unternehmen mit insgesamt rund 30 000 Mitarbeitenden profitieren vom SIZ-Absenzenmanagement. Die bestechend einfache Grundidee besteht darin, allen arbeitsunfähigen Mitarbeitenden be-

reits in den ersten drei bis vier Wochen einer Absenz eine neutrale Ansprechperson zur Verfügung zu stellen. Angesichts der nicht immer deckungsgleichen Interessenlage der Beteiligten ist die Koordination zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer/Patient, Arzt und Versicherungen eine anspruchsvolle Aufgabe, die Spezialwissen und Erfahrung voraussetzt.

«Ein fehlender Mitarbeiter kostet das Unternehmen 750 Franken pro Tag.»

Absenzen bedeuten für Unternehmen zum Teil erhebliche Kosten. Durch konkrete Ursachenforschung können diese reduziert werden. Dazu benötigt man aber erst ein gut ausgebautes Absenzenmanagement.



Kurt Mettler, Geschäftsführer von SIZ Care AG, verfügt über langjährige Erfahrung im Versicherungsbereich und ist spezialisiert in Fragen rund um das Thema Absenzenmanagement. Die SIZ Care AG stellt mit SIZnet ein eigenes Absenzerfassungstool zur Verfügung und betreut mit ihren 25 Mitarbeitenden gesamtschweizerisch 90 Firmen mit insgesamt rund 30 000 Angestellten.

Was sind die grössten Probleme, welche Sie bei Unternehmen im Umgang mit Absenzen beobachten?

In unserer Arbeit stellen wir immer wieder fest, dass die Unternehmen oft erst spät oder gar nicht wissen, wer wann fehlt. Denn häufig melden Mitarbeitende ihre Abwesenheit ihrem besten Kollegen, der es dann dem Chef weitersagen soll. Es fehlt also ein eigentlicher Absenzprozess. Oft werden Unternehmen erst dann hellhörig, wenn sie eine ungünstige Entwicklung bei den Versicherungsprämien feststellen.

Absenzen sind also ein Kostenfaktor.

Wie viel ist denn eine Absenz «wert»?

Ein fehlender Mitarbeiter kostet das Unternehmen im Durchschnitt ca. 750 Franken pro Tag. Rechnet man alle Fehlzeiten zusammen, kann sich also ein beträchtlicher Betrag anhäufen.

Wie sieht ein ideales Absenzenmanagement denn aus?

Es besteht im Wesentlichen aus zwei Elementen: Einerseits gilt es, einen verbindlichen Absenzprozess zu definieren. Andererseits müssen die Absenzen zentral erfasst und ausgewertet werden können. Besonders wichtig ist aber auch, was man dann mit den gewonnenen Erkenntnissen macht.

Inwiefern müsste es nicht ein grösseres Anliegen sein, Absenzen überhaupt zu vermeiden?

Das ist natürlich richtig. Hier sind die Führungskräfte gefordert. Nur: Theorie und Praxis klaffen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement oft weit auseinander. Sobald man Geld in die Hand nehmen muss, wofür man nicht sofort einen Return erkennen kann, wird es schwierig. Gesundheitsförderung im Betrieb muss Top-down verlaufen. Wenn sie aber von oberster Ebene nicht vorgelebt wird, kommen die Botschaften nie bei den einzelnen Mitarbeitenden an.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den involvierten Parteien, d.h. Arbeitgebern, Betroffenen, Ärzten, Versicherungen usw.?

Im Vordergrund steht die Transparenz. Die Unternehmen kommunizieren an ihre Mitarbeitenden, dass im Falle von Absenzen ein Mitarbeiter von uns sich mit ihnen in Verbindung setzen wird. Der Grossteil der Leute hat kein Problem damit, dass sich jemand Externes um ihre Anliegen kümmert. Im Gegenteil, unsere Neutralität ist einer der grossen Vorteile. Die meisten schätzen denn auch unsere Arbeit als Koordinationsstelle zwischen ihnen als Betroffene, dem Arbeitgeber, Ärzten und Versicherern.

Wo orten Sie die grössten Hindernisse in dieser Arbeit?

Es wäre wünschenswert, auch im Fall einer Krankheit ein ähnlich einheitliches Versicherungsmodell zu haben wie bei Unfällen. Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit sind meines Erachtens zu viele Leistungserbringer im Spiel, welche naturgemäss ihre eigenen Interessen besonders gewichten, z.B. wenn es darum geht, Kosten zu sparen. Entspannung könnte meiner Meinung nach eine für alle Unternehmen obligatorische Krankentaggeldversicherung bringen.