

# Absenzenmanagement – Support (auch) für die Vorgesetzten

«Gesundheit ist Chefsache» – eine Formulierung, die vom Management oft gebraucht wird, um die Erwartungen an die Führungskräfte darzulegen. In der Praxis sieht es gelegentlich allerdings etwas anders aus.



**Reintegration nach Unfall oder Krankheit: Ein neutraler Absenzenmanager kann helfen.**

Es ist unbestritten, dass der Gesundheitszustand des Personals ganz allgemein durch die Betriebskultur und insbesondere durch das Führungsverhalten nachhaltig beeinflusst werden kann. Dies zeigt sich darin, dass bei mehr als einem Drittel der Arbeitsunfähigkeiten die Situation am Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld eine wesentliche Mitursache für die angeschlagene Gesundheitssituation der Angestellten sind. Mobbingähnliche Fälle sowie die sich ausbreitende Burn-out-Problematik spielen dabei eine wichtige Rolle. In solchen Fällen sind die Führungskräfte oft (zu) stark mitbeteiligt, um die Probleme unbefangen angehen zu können. Daher gehen Unternehmen vermehrt dazu über, im Bereich des Absenzenmanagements externen Support beizuziehen. Damit kann wohlgerne nicht etwa die Verantwortung delegiert werden, sondern es wird zur Bewältigung einer schwierigen Aufgabe professionelle Unterstützung geholt.

## Externer Absenzenmanager in den ersten vier Wochen.

Die Vision der SIZ Care AG ist bestechend einfach: Den arbeitsunfähigen Mitarbeitenden eines Unternehmens wird spätestens nach drei bis vier Wochen ein neutraler Absenzenmanager zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, sowohl die Unternehmen als auch die arbeitsunfähigen Personen im Hinblick auf eine optimale Reintegration am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Chancen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sinken schon nach zwei bis drei Monaten Abwesenheit massiv. Deshalb stehen beim Absenzenmanagement der SIZ Care AG das Verhindern der Desintegration und damit die Tätigkeit in den ersten vier bis acht Wochen im Vordergrund. Besonderes Merkmal dieser Methode ist die systematische Betreuung sämtlicher Absenzfälle eines Unternehmens, es erfolgt also keine Vorselektion durch den Arbeitgeber. Mit dieser Vorgehensweise lassen sich sowohl Mitarbeitende, die Gefahr laufen, längerfristig aus dem Arbeitsprozess zu fallen, als auch solche mit Reintegrationspotenzial früher erkennen.

**Der Absenzenmanager als Drehscheibe.** Nebst der Betreuung der arbeitsunfähigen Person besteht die Hauptaufgabe des Absenzenmanagers in der Koordination zwischen den Beteiligten. Besonders wichtig ist der Miteinbezug des behandelnden Arztes, um die – beim Arbeitgeber bereits abgeklärten – Möglichkeiten für eine (schrittweise) Reintegration am Arbeitsplatz zu besprechen (siehe dazu Kasten «Die schwierige Aufgabe des Arztes»). Auch der Krankentaggeldversicherer, bei dem in der Regel eine Wartezeit von (mindestens) 30 Tagen besteht, kann von den Erkenntnissen aus dem Erstgespräch des Absenzenmanagers profitieren und die Fallbearbeitung rascher und effizienter steuern.

**Wann ist ein Absenzenmanagement erfolgreich?** Entscheidend sind nicht Betriebsgrösse und Mitarbeiterzahl, sondern der Wille und die Identifikation der Unternehmensführung, damit sich eine positive Kultur im Umgang mit Absenzen entwickeln kann. Grundvoraussetzung sind Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden sowie ein klar definierter Absenzenprozess, bei dem das Vorgehen bei und während einer Abwesenheit bzw. bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz für alle Beteiligten geregelt ist. Dazu gehört eine systematische Erfassung und Auswertung der Absenzen, anhand derer betriebsinterne Massnahmen definiert werden können. Wer seine Absenzen nicht kennt, kann sie auch nicht beeinflussen.

## DIE SCHWIERIGE AUFGABE DES ARZTES

Arbeitsunfähigkeiten haben oft nicht nur medizinische, sondern auch andere, insbesondere soziale Ursachen. Dies erschwert die Aufgabe der Ärzte, die bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit Gefahr laufen, diese weniger unter dem rein medizinischen Fokus, sondern vielmehr im Lichte einer sozialen (Un-)Zumutbarkeit zu beurteilen. Es verwundert daher wenig, dass von Seiten der Arbeitgeber den Ärzten gerne ein allzu lockerer Umgang bei der Attestierung von Arbeitsunfähigkeiten nachgesagt wird.

**Kurt Mettler**, Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der SIZ Care AG. Er verfügt über langjährige Erfahrung im Versicherungsbereich und ist spezialisiert in Fragen des Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts.

**Die SIZ Care AG** ist eine der führenden Gesellschaften in der Schweiz bezüglich Betreuung und Wiedereingliederung krankheits- oder unfallabwesender Mitarbeitender. Die SIZ Care AG betreut mit ihren 25 Mitarbeitenden gesamtschweizerisch mehr als 90 Firmen mit insgesamt rund 25 000 Angestellten.



## KONTAKT:

SIZ Care AG  
Verena Conzett-Strasse 11  
CH-8004 Zürich  
Tel. 044 496 63 14  
www.sizcare.ch