

Absenzreporting

– Problemfelder erkennen

von Kurt Mettler

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. Dazu möchte natürlich jeder Arbeitgeber wissen, wo man sich im Vergleich zu anderen Unternehmen befindet.

Absenzerfassung und Absenzauswertung

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 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 (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.

Montags- und Freitagsabsenzen – Mythos oder Wahrheit?

Absenzen, die lediglich einen einzigen Tag dauern, geben immer wieder zu Diskussionen Anlass. Unsere Auswertungen stützen diese Bedenken insofern, als effektiv rund

1/3 aller eintägigen Absenzen auf den Montag fallen. Etwas weniger häufig ist der Freitag betroffen, aber immerhin auch noch etwa in einem Viertel aller Fälle. Demgegenüber kommt es von Dienstag bis Donnerstag zu vergleichsweise wenig eintägigen Arbeitsausfällen.

Beizug eines externen Spezialisten

Im Bereich des Absenzenmanagement kann es sich durchaus lohnen, professionelle Unterstützung zu holen. Sei es bei der Analyse und beim Aufbau eines Systems, oder dann auch in der Betreuung von arbeitsunfähigen Mitarbeitenden. 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. Die SIZ Care AG kann hier sowohl mit ihrem Online-Absenzerfassungstool SIZnet sowie mit ihren neutralen Care Managern eine wichtige Rolle einnehmen. Nähere Informationen finden sich unter www.sizcare.ch ■

Zum Autor

Kurt Mettler (kurt.mettler@sizcare.ch), Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der SIZ Care AG. Er 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 gesamt-schweizerisch 90 Firmen mit insgesamt rund 30'000 Angestellten.