

# Vorteile des konsequenten Absenzenmanagements

**Absenzen von Mitarbeitenden verursachen direkte und indirekte Kosten und beeinflussen das Arbeitsklima negativ, weil andere Mitarbeitende zusätzliche Pflichten und unfreiwillige Überstunden übernehmen müssen. Mittelfristig besteht das Risiko, dass diese Mitarbeitenden ebenfalls krank werden oder sich eine neue Stelle suchen.**

Paradoxerweise gehören die Fehlzeiten im Gesundheitswesen im Vergleich mit den anderen Branchen zu den höchsten: dort wo andere gesund werden sollen, sind die Mitarbeitenden am kränksten. Die krankheitsbedingten Absenzenquoten in den letzten Jahren liegen zwischen 3 und 3,6 %, je nach Konjunktur; in der Langzeitpflege sind es noch 1 bis 2 Arbeitstage oder 0,5–1 % mehr. In einem Heim mit 100 Mitarbeitenden und einem Durchschnittspensum um die 70 % ergeben sich somit an krankheitsbedingten Lohnkosten zwischen 110 bis 170 tausend Franken pro Jahr, in schwierigen Personalsituationen auch deutlich mehr. Mit ganz wenigen sehr gezielten Massnahmen lassen sich davon leicht 10–20 % einsparen.

## Klare Verhältnisse schaffen

Rund um die Absenzen herrschen oft nicht klar geregelte Zuständigkeiten. So sind für die Erfassung von Krankheit oder Unfall, für Kurz- und Langzeitabsenzen oft verschiedene Personen zuständig. Zusätzliche Verwirrung entsteht dadurch, dass für die Schichtplanung die Absenzstunden erfasst werden, teilweise jeder Absenztage einzeln, auf der Basis von ca. 230 Soll-Arbeitstagen pro Jahr. Die Taggeldversicherungen hingegen rechnen mit Kalendertagen, auf der Basis von 360 Tagen pro Jahr. Endet das Arbeitsverhältnis während der Erkrankung, werden die eigentlich krankheitsbedingten Absenztage oder die Lohnkosten der kranken Mitarbeitenden auf anderen Konti gebucht, so dass der Überblick über die Absenzkosten schnell verloren geht.

## Erfolgreiches Absenzenmanagement

Eine Studie in der EU hat gezeigt, dass bei der gleichen Diagnose «unspezifische Rückenschmerzen» zwischen 1/3 und mehr als 2/3 der Erkrankten in den verschiedenen Län-

dern in den Arbeitsprozess zurückkehrt – allerdings ist die Rückkehr nicht abhängig von der medizinischen Therapie. Entscheidend sind vielmehr die bisherige Arbeitszufriedenheit, depressive oder ängstliche Verstimmungen sowie persönliche Merkmale wie die berufliche Qualifikation und ob jemand alleine lebt.

## Der Arbeitgeber kann die Rückkehr an den Arbeitsplatz gezielt fördern:

- 1. Kontakt halten:** Eine zu frühe Kontaktaufnahme nach nur wenigen Tagen führt zu unnötigem Leistungsdruck und damit eher zu einer verzögerten Rückkehr an den Arbeitsplatz. Lassen Sie Ihren Mitarbeitenden mindestens zwei bis drei Wochen Zeit; auch ist es nicht wichtig, ob der Kontakt von der Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einfach einer lieben Kollegin ausgeht. Die Einladung zur monatlichen Arbeitsgruppensitzung ist dafür genauso gut geeignet wie ein Geburtstags-Apéro.
- 2. Arbeiterleichterungen für einen überschaubaren Zeitraum anbieten:** Entscheidender Erfolgsfaktor dabei ist, dass der Leistungsdruck vor einer Rückkehr an den Arbeitsplatz weggenommen und die Zuversicht auf eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsprozess gestärkt wird. Die häufigsten Arbeiterleichterungen sind kürzere Tages- oder Wochenarbeitszeiten. Diese werden auch von den Krankentaggeldversicherungen und der IV finanziell unterstützt.
- 3. Auswertung der Absenzdaten:** Für eine nachhaltige Senkung der Absenzen empfiehlt sich ein genauerer Blick auf die Zahlen:
  1. Alle massgebenden Daten wie Fluktuation, Unfall- und Krankheitstage, Versicherungs- und Pensionskassenleistungen sollten erfasst und zusammen ausgewertet werden. Besonders absenzgefährdete Teams, Abteilungen oder Mitarbeitende können aufgrund spezifischer statistischer Analysen erkannt werden.
  2. In einem nächsten Schritt muss überlegt werden, wie belastete Teams entlastet oder gesundheitsgefährdete Mitarbeitende so angesprochen werden können, dass es ihre Arbeitsmotivation und Zuversicht in die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten stärkt.

**Damit der Überblick über Ihre Absenzkosten nicht verloren geht, hilft Ihnen der CURAVIVA-Versicherungsdienst: er stimmt Ihre Versicherungslösung optimal auf Ihre Personalführung ab. Sie profitieren von attraktiven Konditionen der CURAVIVA-Rahmenverträge und massgeschneiderter Beratung für die Weiterentwicklung Ihres Absenzenwesens – vom Einzelfall bis zur Strategie.**

[www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch)

## Absenzenmanagement

Gesunde Mitarbeitende sind wichtig – Absenzenmanagement als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

12. Mai in Luzern

290.– Fr. Mitglieder CURAVIVA

370.– Fr. Nichtmitglieder

## Unsere Partner



NEUTRASS  
Versicherungs-Partner AG  
6343 Rotkreuz  
Tel. 041 799 80 55  
info@neutrass.ch



Funk Insurance Brokers  
Herr Heinz Keller  
3073 Gümligen  
Tel. 058 311 02 08  
heinz.keller@funk-gruppe.ch

# CURAVIVA.CH

VERSICHERUNGSDIENST

Verband Heime und Institutionen Schweiz  
Zieglerstrasse, Postfach 1003  
CH-3000 Bern 14  
Telefon 031 385 33 67, Telefax 031 385 33 34  
o.reding@curaviva.ch, www.curaviva.ch