



INSIGHT



Frühwarnsysteme sind nützlich und kommen in verschiedenen Bereichen unseres Lebens zum Einsatz. Werden sie missachtet oder gar nicht erst eingesetzt, drohen vermeidbare Folgekosten. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es unterschiedliche Ansätze, um frühzeitig teure Absenzen zu vermeiden. Bei der Erfassung und Auswertung von Kurzabsenzen stellen wir in der Praxis riesige Unterschiede fest. Kennen Sie die Anzahl der Kurzabsenzen in Ihrem Betrieb? Sehen Sie den Zusammenhang zwischen Absenzen, Fluktuation und Mitarbeiterzufriedenheit? Wie sieht Ihre Unternehmensfieberkurve aus?

Wir haben mit Chris Holzach, CEO Synaps Care AG, ein Interview geführt. Die Synaps Care AG bietet innovative und umfassende Outsourcing-Lösungen im betrieblichen Absenzen-Management an.

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

BLICKWINKEL

Kurzabsenzen auf dem Radar?

Untersuchungen zeigen, dass ca. 70% der Absenzen unter die Kategorie Kurzabsenzen (1 – 3 Tage) fallen. Ein Grossteil der Firmen, insbesondere jene ohne Zeiterfassungssystem, haben keinen Überblick über ihre Kurzabsenzen und deren Entwicklung. Welche Mitarbeitende sind wie oft und aus welchen Gründen tageweise abwesend? Wie soll die Führung ohne diese Kennzahlen ihren Job machen?

Absenzen – hohe Aussagekraft

Der Vorgesetzte kann aus den Kennzahlen der Kurzabsenzen einige wichtige Informationen „lesen“. So besteht z.B. eine enorm hohe Korrelation zwischen der Anzahl Kurzabsenzen und der Mitarbeiterzufriedenheit. In der Regel zeigt die Zunahme der Kurzabsenzen sechs Monate im Voraus eine steigende Fluktuation an. Ein sauberes Controlling der Kurzabsenzen erlaubt zudem frühzeitig, Massnahmen bei den Betroffenen einzuleiten, um so langfristige Absenzen zu verhindern.

Neben organisatorischen Herausforderungen verursachen Absenzen sehr hohe Kosten. Dies ist sicher ein zusätzlicher Grund, weshalb die Kurzabsenzen gemessen und ausgewertet werden sollten. Die Quote lässt sich rasch ermitteln: Totale Anzahl Kurzabsenztage x 100 dividiert durch Anzahl Mitarbeitende x 250. Eine „gute“ Kurzabsenzquote, z.B. aufgrund von Krankheit, liegt zwischen 2% und 2.5%.

THEMEN

INSIGHT	Frühwarnsysteme
BLICKWINKEL	Kurzabsenzen auf dem Radar?
IM GESPRÄCH (RÜCKSEITE)	Mit Chris Holzach zum Thema Absenzen

Wo anpacken?

Wir empfehlen, alle Absenzen zu messen, unabhängig davon, wie lange sie dauern. Eine Differenzierung zwischen Krankheit, Unfall und anderen Gründen lohnt sich, da sich so zeigt, wo die Führungsaufgaben liegen. Kommunizieren Sie die Ergebnisse Ihren Mitarbeitenden! In der Regel bewirkt diese offene Information bereits eine erste Verbesserung der Kurzabsenzquote. Weitere Massnahmen zur Senkung der Kurzabsenzen erarbeiten wir gerne mit Ihnen zusammen.



IM GESPRÄCH
mit Chris Holzach



Chris Holzach
CEO der Firma
Synaps Care AG

Herr Holzach, Sie postulieren mit dem Synaps-Modell eine Entlastung des Vorgesetzten, um seine Betreuungsfunktion bei Absenzen seiner Mitarbeitern erfüllen zu können. Fordert das nicht ein radikales Umdenken?

CH: Verunfallte oder erkrankte Mitarbeitende benötigen professionelle Unterstützung und echte Care-Betreuung. Diese Aufgabe kann der Vorgesetzte schon fachlich nicht erfüllen und muss dabei unterstützt werden. Auch zum Wohl des Vorgesetzten selber!

Unterbrechen Sie so nicht einen wichtigen Kontakt zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern? Fehlt nicht eine wertvolle Möglichkeit für den Vorgesetzten, Einfluss zu nehmen?

CH: Hand aufs Herz: In einer Krankmeldesituation sind beide Parteien enorm gefordert, ein positives Gespräch zu führen.

Der Vorgesetzte hat ein Problem – ein Mitarbeiter fehlt und der Leistungsdruck wird erhöht. Der Mitarbeiter ist angeschlagen, hat ein schlechtes Gewissen und spürt die negative Reaktion. Beides behindert ein positives Care-Gespräch.

Ich höre auch immer wieder, dass der Vorgesetzte in diesem Gespräch die Wirklichkeit dieser Absenz prüfen und evtl. Druck aufsetzen soll. Das betrachte ich als kontraproduktiv. Mit Druck kann man evtl. vereinzelt reale Absenzen abbauen. Man muss aber mit einer Zunahme der latenten Absenzen und Verringerung der Leistungsfähigkeit während der Präsenzzeit rechnen.

Und wie löst Synaps dieses Dilemma?

CH: Bei der «Synaps Care Solution» ist die zentrale Abmeldung der Einstieg in ein umfangreiches Betreuungswesen. Am gleichen Tag wird der Mitarbeiter kontaktiert und es wird ein erstes Gespräch geführt. Wir sind immer wieder erstaunt, wie offen und dankbar die Mitarbeiter in diesen Gesprächen reagieren. Die erhaltenen Informationen ermöglichen uns auch, den Krankheitsfall zu beurteilen, Diagnosen festzuhalten und echte Genesungsunterstützung zu bieten. Der Mitarbeiter weiss, dass alle Informationen datenschutzgerecht von uns behandelt werden und nicht ohne sein explizites Einverständnis weitergegeben werden.

Was ist denn konkret der Nutzen dieser Interventionen bzw. der Einsatz der Synaps-Unterstützung?

CH: Der massgebende Nutzen unserer Arbeit liegt im Führungsbereich. Die Führungsstruktur wird entlastet und es werden zeitnah fundierte Entscheidungsgrundlagen für zu treffende Massnahmen bereitgestellt. Auch wird die Professionalisierung in der Interaktion von Vorgesetzten und Mitarbeitern unterstützt.

Und – auch wichtig: Durch das Synaps-Modell werden die Absenzkosten reduziert, nämlich durch weniger Absenztage im kurz- und mittelfristigen Bereich sowie Schadensbegrenzung bei Langzeitfällen durch rechtzeitige Intervention. Somit resultiert daraus auch eine Reduktion der Krankentaggeldprämien.

Last but not least erbringen all diese Massnahmen eine Förderung der Mitarbeiterbindung durch die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern bei Krankheit und Unfall.

Herr Holzach – vielen Dank für das Interview

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN

- HR-Analyse
- Vertrags-, Personaldossier- und Lohnverwaltung
- Entschädigungsmodelle
- Prozessführung Salärrevision
- Führungsinstrumente und Schulungen
- Führungs- und Mitarbeiterberatung
- Personalgewinnung und -trennung
- HR Strategieentwicklung und -umsetzung

Ihre Fragen und Anregungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Tel. 043 205 20 55
Fax 043 205 20 45
info@integralis-ag.ch

Integralis Personal Treuhand AG
Fällandenstrasse 6a
8124 Maur ZH
www.integralis-ag.ch

