

Compasso – Informationsportal für Arbeitgeber

Neue Instrumente für die berufliche Integration

Der Verein Compasso hat neue Instrumente für die berufliche Integration entwickelt. Compasso aktualisiert und erweitert damit seine Services, die Arbeitgeber bei der Früherkennung und Integration beeinträchtigter Menschen unterstützen – ein Engagement, von dem auch die Vorsorgeeinrichtungen profitieren.

Wie führe ich gesund? Wie erkenne ich nachlassende Leistungen bei meinen Mitarbeitenden? Wie sieht ein griffiges Absenzenmanagement aus? Und wie arbeite ich mit Versicherern, IV-Stellen und Ärzten zusammen? Auf dem neuen Online-Portal von Compasso finden Arbeitgeber, Führungskräfte und HR-Verantwortliche zu all diesen Fragen umfassende Informationen und Materialien. Oberstes Ziel der von Compasso propagierten Massnahmen im Bereich Prävention, Früherkennung und Intervention ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Mitarbeitenden zu erhalten.

Früherkennung und Integration lohnen sich

Dass es sich für Unternehmen und insbesondere auch für KMU lohnt, in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu investieren und dabei auf die Instrumente von Compasso zurückzugreifen, zeigt das Beispiel eines Bauunternehmens mit 30 Mitarbeitenden: Bei einer Absenzenquote von 3.7 Prozent entstehen für die Firma direkte und indirekte Kosten von 214 000 Franken pro Jahr. Präventions- und Früherkennungsmassnahmen senken die Absenzenquote um 20 Prozent. Das entspricht einer Kostenreduktion von jährlich 42 840 Franken. Auf www.compasso.ch finden Arbeitgeber eine Anleitung, wie sich die Absenzenquote für das eigene Unternehmen berechnen lässt, zudem grafisch aufbereitete Daten des Bundesamts für Statistik zum Thema Arbeitszeit und Absenzen infolge Krankheit

und Unfall. Damit können Unternehmen das Kosten- respektive Einsparpotenzial von Integrationsmassnahmen individuell einschätzen.

Genaueres Hinschauen bei veränderter Leistung

Für Führungskräfte wird es immer wichtiger, ganzheitlich zu denken und gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden zu erkennen. Denn damit lassen sich Auffälligkeiten frühzeitig feststellen. Erscheint ein Mitarbeiter plötzlich nicht mehr zur Kaffeepause? Lässt die Leistung einer Mitarbeiterin nach oder werden realistische Ziele nicht mehr erreicht? Anhand einer Checkliste klärt Compasso über die wichtigsten Warnsignale auf.

Eine generelle Frist oder übergreifende Kriterien, wann man als vorgesetzte Person Veränderungen thematisieren sollte, gibt es nicht. Eine Intervention ist jedoch spätestens dann angezeigt, wenn Führungskräfte ungute Gefühle haben –

wenn sie etwa froh sind, dass der betroffene Mitarbeiter ein paar Tage krank ist, wenn sie eine schwierige Mitarbeitersituation auch privat beschäftigt oder wenn sie den Mitarbeiter anders behandeln als die übrigen Mitarbeitenden. Häufig lohnt es sich, so früh wie möglich das Gespräch mit dem Betroffenen zu suchen. Unterstützung finden Führungskräfte bei Compasso – auf dem Online-Portal sind sowohl ein Leitfaden für ein entsprechendes Mitarbeitergespräch als auch ein Leitfaden für den Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden greifbar.

Absenzenmanagement – eine Führungsaufgabe

Ist ein Mitarbeiter häufig oder länger arbeitsunfähig, ist es wichtig, die Gründe für die Abwesenheit(en) zu klären und frühzeitig lösungsorientierte Schritte einzuleiten. Dem Absenzenmanagement kommt diesbezüglich eine zentrale Funktion zu. Es lassen sich damit sowohl Fehlzeiten als auch unproduktive Zeiten reduzieren. Für ein vertieftes Absenzenmanagement braucht es regelmässige Gespräche zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter – das Absenzenmanagement ist somit eine Führungsaufgabe. Solche Gespräche haben sodann verschiedene positive Effekte: – Erkrankungsursachen, die auf den Arbeitsplatz zurückzuführen sind, werden erkannt. Die Erfahrung zeigt, dass die

Autoren

Ursula Büsser
lic. phil.
Psychologin,
Leiterin der
Geschäftsstelle
Compasso,
Zürich



Martin Kaiser
Fürsprecher,
Mitglied der
Geschäftsleitung
des
Schweizerischen
Arbeitgeber-
verbands und
Präsident
Compasso,
Zürich

Hälfte der Ursachen für Absenzen im Unternehmen selbst liegt.

- Führungskräfte können gesundheitliche Probleme frühzeitig erkennen. Eine solche systematische Früherkennung führt nachweislich zu einer Reduktion der Absenzen.
- Die Gespräche sind Zeichen eines wertschätzenden Umgangs mit den Mitarbeitenden und tragen zu einem motivierenden, gesundheitsfördernden Betriebsklima bei. Das reduziert nicht nur die Fehlzeiten, sondern auch die unproduktive Zeit.

Welche Art von Gespräch eine Führungskraft wann führen muss, worauf sie bei Arztszeugnissen achten muss und wie sie bei Krankheit und Unfall am besten vorgeht, können Vorgesetzte auf dem Online-Portal von Compasso nachlesen.

Zusammenarbeit mit Partnern

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger an, kommen zusätzliche Partner ins Spiel. Jeder dieser Partner ist im Rahmen einer

Arbeitsplatzzerhaltung relevant. Im Mittelpunkt stehen der Arbeitgeber, der betroffene Mitarbeiter und dessen Arbeitsumfeld. Darüber hinaus können Ärzte, Therapeuten, Krankentaggeld- oder Unfallversicherer, die zuständige IV-Stelle oder die betreffende Pensionskasse involviert sein. Letztere erkennen indes je länger je mehr: Es lohnt sich, zusammen mit den Arbeitgebern und den weiteren Partnern Massnahmen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit zu ergreifen und sich für die Vermeidung einer Invalidität einzusetzen. Neben dem Arbeitgeber tragen die Pensionskassen schliesslich das höchste Rentenrisiko. Immer mehr Pensionskassen unterstützen deshalb die ihnen angeschlossenen Arbeitgeber, etwa mit einem Case Management oder indem sie Früherkennungsaktivitäten mitfinanzieren.

Zentral ist, dass Arbeitgeber abklären, ob die betroffene Mitarbeiterin wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann. Ein Gespräch mit der Betroffenen und allenfalls mit dem behandelnden Arzt ist daher sinnvoll. Um den Austausch zwischen Ar-

beitgeber und Arzt zu erleichtern, können Betroffene ihren Arzt entsprechend bevollmächtigen. Eine Vorlage zur Erteilung einer entsprechenden Vollmacht sowie Informationen zu den verschiedenen Partnern finden Vorgesetzte ebenfalls auf dem Online-Portal von Compasso. ■

Compasso

Der Verein Compasso unterstützt Arbeitgeber bei der beruflichen Integration und Reintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen. Der Verein steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und hat über 40 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor. Compasso verfügt über ein starkes Netzwerk, bestehend aus Krankentaggeld- und Unfallversicherern, der IV-Stellen-Konferenz, der Suva, dem Pensionskassenverband ASIP, den Branchenverbänden, Behindertenorganisationen sowie Anbietern von Case Management, Arbeitsvermittlung und Job-Coaching. Ein Think Tank treibt die fachliche Entwicklung des Vereins voran und entwickelt neue Instrumente für die berufliche Integration.

Compasso – le portail d’information pour les employeurs

Nouveaux outils pour l’intégration professionnelle

L’association Compasso a développé de nouveaux outils pour l’intégration professionnelle. Compasso actualise ainsi et étend ses services visant à soutenir les employeurs dans la détection précoce et l’intégration de personnes atteintes dans leur santé – un engagement dont profitent aussi les institutions de prévoyance.

Comment gérer de manière saine? Comment détecter une baisse de performance d’un collaborateur? A quoi ressemble une gestion efficace des absences? Et quelle forme donner à ma collaboration avec les assureurs, les offices AI et les médecins? Sur le nouveau portail en ligne de Com-

passo, les employeurs, les dirigeants et les responsables des ressources humaines trouvent des informations et un matériel de documentation exhaustifs pour répondre à toutes ces questions. Toutes les mesures préconisées par Compasso dans le domaine de la prévention,

de la détection précoce et de l’intervention ont pour but de maintenir l’employabilité des collaborateurs concernés.

La détection précoce et l’intégration en valent la peine

L’exemple d’une société de construction avec 30 collaborateurs illustre à quel point il peut être payant pour une entreprise, en particulier une PME, d’investir dans la santé de ses collaborateurs en déployant les outils mis au point par Compasso: un taux d’absentéisme de 3.7% se solde par des coûts directs et indirects de 214 000 francs par an pour l’entreprise. Les mesures de prévention et de détection précoce réduisent le taux d’absen-