



Neue Instrumente für die Früh- erkennung und berufliche Integration



Der Verein Compasso hat neue Instrumente entwickelt, welche Arbeitgeber bei der Früherkennung und Integration beeinträchtigter Menschen unterstützen. Denn es lohnt sich insbesondere auch für KMU in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu investieren.

AUTORINNEN **NADINE BERGER** UND **RAHEL MEYER**

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 einfache, praxistaugliche Instrumente, die insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen ohne eigenes Gesundheitsmanagement hilfreich sind. Oberstes Ziel der Unterstützung ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit von betroffenen Mitarbeitenden zu erhalten.

Früherkennung und Integration lohnen sich

Dass es sich für Unternehmen, namentlich 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% entstehen für die Firma direkte und indirekte Kosten von 214000 Franken pro Jahr. Präventions- und Früherkennungsmassnahmen können die Absenzenquote um 20% senken. Das entspricht einer Kostenreduktion von jährlich 42840 Franken. Auf www.compasso.ch finden Arbeitgeber eine Anleitung, wie sich die Absenzenquote für das eigene Unternehmen berechnen lässt sowie grafisch aufbereitete Daten des Bundesamts für Statistik zum Thema Arbeitszeit und Absenzen infolge Krankheit und Unfall. Damit können Unternehmen das Kosten- bzw. Einsparpotenzial von Integrationsmassnahmen individuell einschätzen. Dank Massnahmen im Bereich der Früherkennung und Integration kann der Verlust von wertvollem Know-how verhindert werden. Neben dem Kostenaspekt wirkt sich das Engagement von Unternehmen auch positiv auf die Reputation und die Mitarbeiterzufriedenheit aus.

Genaueres Hinschauen bei veränderter Leistung

Für Führungskräfte wird es immer wichtiger, 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 Veränderungen thematisieren sollte, gibt es nicht. Eine Intervention ist jedoch spätestens dann angezeigt, wenn Führungskräfte ungute Gefühle haben – etwa wenn sie froh sind, dass der betroffene Mitarbeiter ein paar Tage krank ist, wenn sie eine schwierige Mitarbeitersituation auch privat beschäftigt oder wenn sie den Mitarbei-

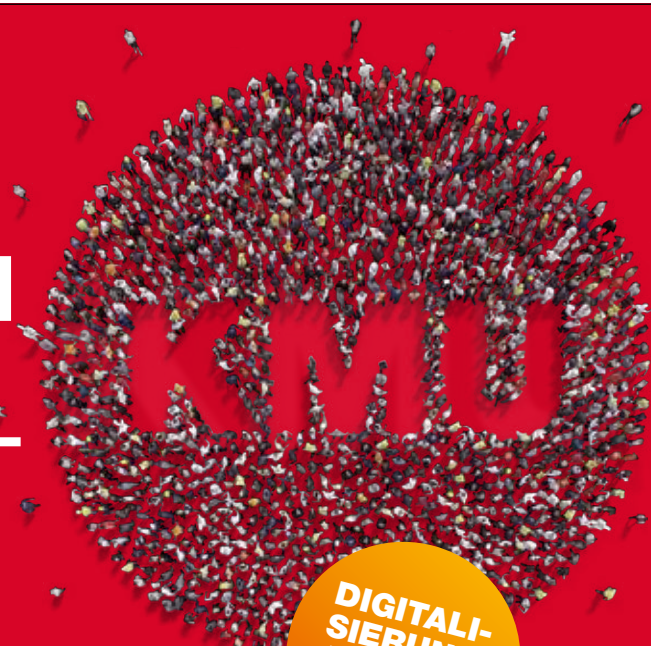


Rahel Meyer
M.A. in International
Affairs and
Governance, ist seit
Januar 2016 für die
Kommunikation
von Compasso
verantwortlich.

LIEBE AUF DEN ERSTEN BLICK.

*Wir sind KMU.
Und du?*

*Sei dabei!
Mehr Infos unter:
www.kmu-und-du.ch*



**DIGITALI-
SIERUNG
ANPACKEN!**
EINES VON 9 AUTOS
GEWINNEN!





Nadine Berger
Betriebswirtin HF,
ist seit Januar 2016
stellvertretende
Geschäftsführerin und
leitet die Geschäfts-
stelle von Compasso.

ter anders behandeln als die übrigen Mitarbeitenden. Häufig lohnt es sich, so früh wie möglich das Gespräch mit dem Betroffenen zu suchen. In KMU liegt dies oft in der Verantwortung des Chefs. 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 verfügbar.

Absenzenmanagement – eine Führungsaufgabe

Ist ein Mitarbeiter häufig oder länger arbeitsunfähig, ist es wichtig, die Gründe für die Abwesenheit zu klären und frühzeitig lösungsorientierte Schritte einzuleiten. Dem Absenzenmanagement kommt diesbezüglich eine zentrale Funktion zu. Es lassen sich damit einerseits Fehlzeiten, andererseits unproduktive Zeiten reduzieren. Für ein vertieftes Absenzenmanagement braucht es regelmässige Gespräche zwischen dem Vorgesetzten und dem 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 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 Arztzeugnissen 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. Insbesondere für KMU ist es zentral, frühzeitig externe Hilfe von Experten in Anspruch zu nehmen.

Wichtig 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 Arbeitgeber und Arzt zu erleichtern, können Betroffene ihren Arzt entsprechend bevollmächtigen. Eine Vorlage zur Erteilung einer entsprechenden Vollmacht sowie Informationen zu den verschiedenen Partnern stellt Compasso ebenfalls auf dem Online-Portal zur Verfügung. ●

Was Compasso macht

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 rund 50 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 Pensionskassen-Verband, 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.

Möchten Sie über die Aktualitäten in der beruflichen Integration und von Compasso auf dem Laufenden bleiben? Abonnieren Sie unseren Newsletter: www.compasso.ch/newsletter.



«Eine Intervention ist spätestens dann angezeigt, wenn Führungskräfte ungute Gefühle haben.»