

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 Arzzeugnissen 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-

téisme de 20% et font baisser les coûts de 42 840 francs par an. Sur www.compasso.ch, on explique aux employeurs comment calculer le taux d'absentéisme de leur propre entreprise et ils y trouvent en outre sous forme de graphiques les données recueillies par l'Office fédéral de la statistique au sujet du temps de travail et des absences pour maladie et accident. Munies de ces informations, les entreprises peuvent estimer ce que coûteraient les mesures d'intégration dans leur cas particulier et le potentiel d'économies en résultant.

Être attentif aux baisses de régime

Il est de plus en plus important pour les dirigeants d'adopter une approche globale afin de bien identifier les problèmes de santé des collaborateurs. La sensibilisation à d'éventuelles difficultés permet de détecter plus vite les anomalies. Pourquoi un collaborateur ne prend-il subitement plus de pause-café? Et pour quelle raison cette autre collaboratrice a-t-elle perdu tout son élan et n'atteint-elle plus des objectifs pourtant réalistes? Compasso a établi une check-list des principaux signes précurseurs qui devraient donner l'alerte.

Il n'existe pas de délai précis, ni de critères universels permettant de dire quand un supérieur hiérarchique devrait commencer à évoquer des changements. Mais il faudra intervenir au plus tard lorsque les dirigeants éprouvent un certain

malaise, que quelques jours d'absence pour maladie d'un collaborateur représentent un soulagement, que la situation du collaborateur commence à les préoccuper même en dehors du travail ou qu'ils le traitent autrement que ses collègues de travail. Souvent, il vaut la peine d'en parler à la personne concernée le plus tôt possible. Sur le portail en ligne de Compasso, les dirigeants trouveront des aides, par exemple un guide pour l'entretien avec le collaborateur, ou encore un guide expliquant la façon d'encadrer des personnes psychologiquement fragilisées.

La gestion des absences – une tâche qui relève des dirigeants

Si un collaborateur est souvent ou longtemps incapable de travailler, il faudra s'enquérir des raisons de son absence prolongée ou de ses arrêts de travail répétés afin de pouvoir mettre en place une solution à temps. La gestion des absences revêt une importance cruciale. Elle permet de réduire les temps d'absence, mais aussi les périodes d'improductivité. Une gestion des absences approfondie nécessite des entretiens réguliers du supérieur hiérarchique avec le collaborateur, la gestion des absences relève donc clairement des tâches de direction. Les entretiens réguliers sont bénéfiques à plus d'un titre:

- Les causes de maladie imputables au lieu de travail deviennent apparentes. L'expérience montre que dans la moitié des cas, les raisons des absences se trouvent au sein-même de l'entreprise.
- Les dirigeants peuvent identifier les problèmes de santé à temps. Et il est prouvé que la détection précoce systématique permet de diminuer les absences.
- Les entretiens réguliers avec les collaborateurs sont aussi une marque d'estime qui contribue à créer un climat motivant et propice à la santé au sein de l'entreprise. Il en résulte une réduction non seulement des temps d'absence, mais aussi des périodes d'improductivité.

Quand un dirigeant doit-il prévoir des entretiens et quelle doit être leur nature? A quoi doit-il faire attention dans les certificats médicaux, quelle est la procédure en cas de maladie ou d'accident? Les réponses à toutes ces questions se trouvent sur le portail en ligne de Compasso.

La coopération avec des partenaires

Lorsqu'une incapacité de travail se prolonge, d'autres partenaires entrent en jeu. Chacun de ces partenaires joue un rôle important dans la stratégie de maintien de l'emploi. Au centre figurent l'employeur, le collaborateur concerné et son environnement de travail. Autour gravitent les médecins, les thérapeutes, les assureurs d'indemnités journalières ou accidents, l'office AI compétent ou la caisse de pensions concernée. Les caisses comprennent d'ailleurs de mieux en mieux l'intérêt d'une action concertée entre l'employeur et les autres parties et participent à la mobilisation générale en vue de maintenir l'employabilité et éviter une mise à l'invalidité. Car hormis l'employeur, ce sont surtout les caisses de pensions qui supportent le risque de devoir verser une rente. Aussi sont-elles de plus en plus nombreuses à soutenir les employeurs qui leur sont affiliés sous forme d'une gestion par cas ou en participant au financement d'activités de détection précoce.

Pour l'employeur, il s'agit avant tout d'établir si la collaboratrice concernée sera en mesure de réintégrer son poste de travail. Il faudra donc en discuter avec la personne concernée et éventuellement avec le médecin traitant. Pour faciliter l'échange, les personnes concernées peuvent autoriser leur médecin à informer sur leur cas. Un formulaire-type pour l'octroi des pouvoirs correspondants, ainsi que des informations pour les dirigeants au sujet des différents partenaires figurent également sur le portail en ligne de Compasso. ■

Ursula Büsser
Martin Kaiser

Compasso

L'association Compasso soutient les employeurs dans leurs efforts d'intégration professionnelle et de réinsertion de personnes atteintes dans leur santé. L'association est placée sous le patronage de l'Union patronale suisse. Plus de 40 membres de l'économie privée et du secteur public y sont regroupés. Compasso dispose d'un fort réseau constitué d'assureurs spécialisés dans les indemnités journalières et les assurances accidents, de la Conférence des offices AI, de la Suva, de l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP), des organisations professionnelles, d'organisations de handicapés et de fournisseurs de gestion par cas, de services de placement et d'encadrement professionnel. Un groupe de réflexion stimule le développement professionnel et met au point de nouveaux instruments pour l'intégration professionnelle.