

Absenzenmanagement vom Spital Männedorf...

... neu gedacht

Mina Russo, BGM-Verantwortliche Spital Männedorf AG





Unsere Aktionäre

Ziel des Absenzenmanagements

- Erstes Ziel: nachhaltige Reduktion der Absenzquote.
- 2025: Krankheits- und Unfallversicherung gewährt Prämienreduktion auf Grundlage der tiefen Absenzquote der letzten 5 Jahre.



Absenzenmanagement als Führungsthema

- Konzept Erstellung für BGM:
 - Spitalleitung anerkennt das BGM als Management-Funktion (HR-Leitung ist in der Spitalleitung)
 - BGM-Prozesse werden im ganzen Unternehmen gelebt und sind für das ganze Haus verbindlich
 - Aktive und obligatorische Schulungen für alle Mitarbeitenden mit Führungsfunktion (1:1)

Führungskräfte kennen...

- Nutzen und die Inhalte des Absenzenmanagements
- Vorgehen und Inhalte von Absenzengesprächen
- Grenzen der Führungsaufgabe
- Bezug zum betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten
- Prozesse, Aufgaben und Verantwortlichkeiten

HR-Prozesslandschaft

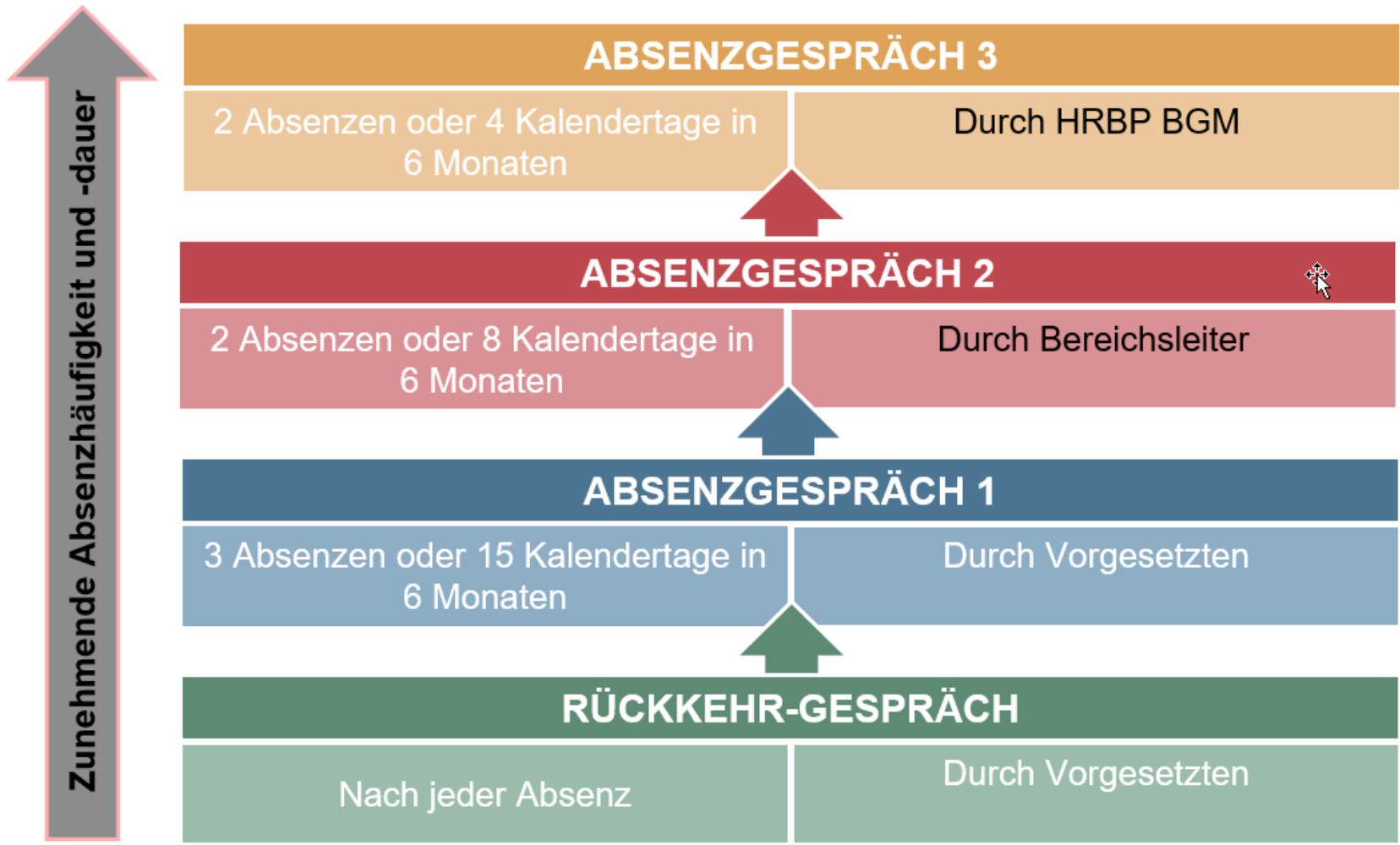
2 Human Resources Management

Prozesseigner: Fielder Nicola



Das detaillierte Arztzeugnis: Grundlage für berufliche Einschätzungen gemäss Stellenbeschreibung

- Keine Diagnose (Datenschutz)
- Prognose
- Arbeitsversuch / stufenweise Rückkehr möglich
- Berufsausübung langfristig / bis Pensionierung
- Massnahmen und Anpassung des Arbeitsplatzes & Tätigkeit
- IV Anmeldung prüfen (Arbeitsplatzerhaltung)
- Muss mit Mitarbeitenden besprochen werden



Carema – hilfreiche Tech-Unterstützung

- Absenzen werden im (PEP von PolyPoint) erfasst
- System sendet E-Mail an Führungskraft für ein Absenzgespräch
- Absenzgespräch: einfach und stichwortartig (keine Diagnose)
- System erkennt potenzielle Langzeitfälle (ab 14 Tage)
- Mitarbeiterhistorie im Überblick

Formular ausfüllen / Anhang hochladen – Formular vorbereiten

Formular

Absenzgespräch

Gesprächsdatum* 28.05.2021

Mitarbeiter* SASKIA BHEND

Mitarbeiter* SASKIA BHEND

Vorgesetzte Person* Heil Patrick HARRIS

Gesprächsziele

Aktuelle Absenztage im Prozess* 00

Aktuelle gesundheitliche Situation (abwählbar)? Gut

Einflussfaktoren

Einflussfaktoren auf Wohlbefinden und Gesundheit (Bitte es bedingen Sie (X) alle Mitarbeiter, die sich Wohlbefinden beschreiben):

Absenztage über 14 Tagen (Zusammenhang, Aufgaben, Arbeitszeit)

Zusammenarbeit im Team und mit anderen Abteilungen (Abteilung)

Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Mitarbeiter suchen / Eintrag erfassen – Eintrag erfassen (2)

Notizen durch Vorgesetzten

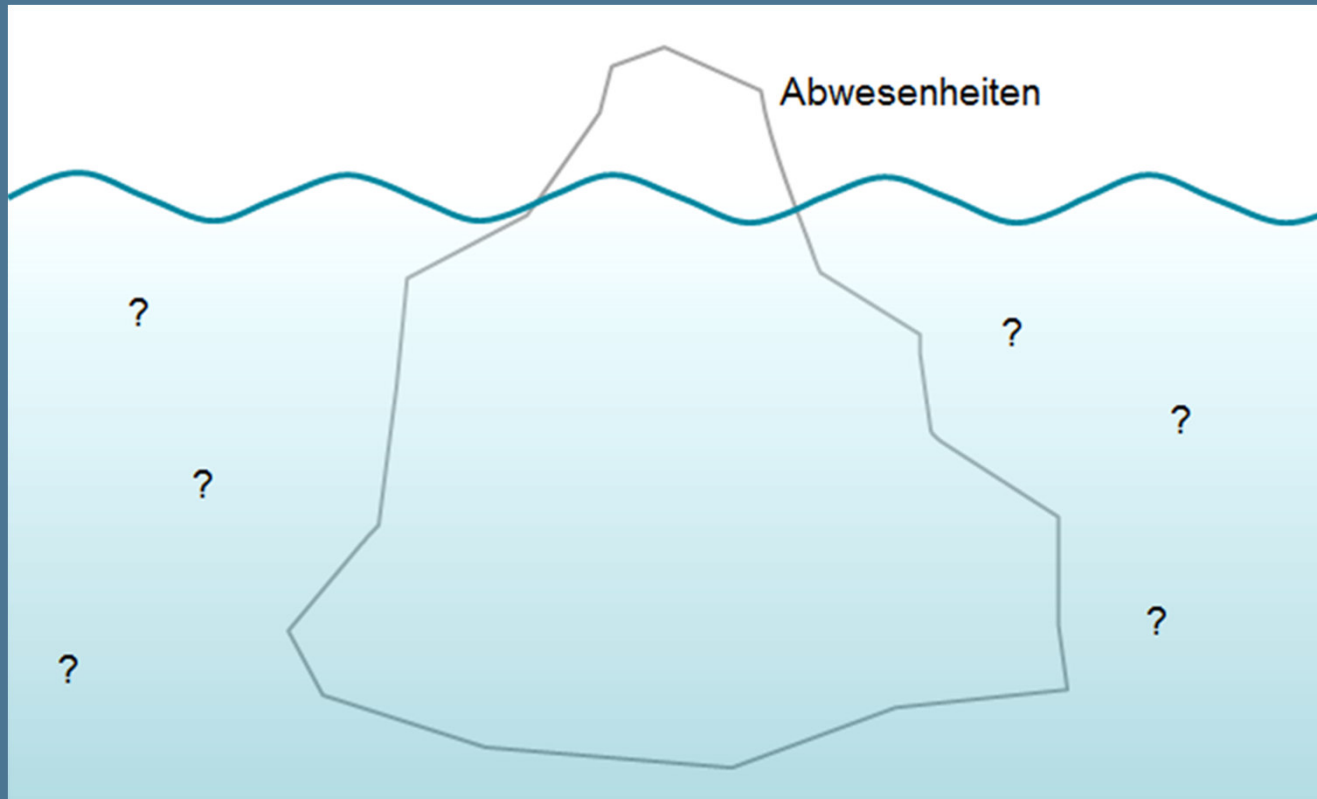
Notizen durch Vorgesetzten

Notizen

Das Feld soll sachlich formuliert und nur zueinandergehörende Informationen enthalten. Eigene Wahrnehmungen oder Bewertungen als solche erkennbar formulieren. Ausnahmen: Das Mitarbeiterdatum entspricht dem Namen (Bsp. vgl. ...)

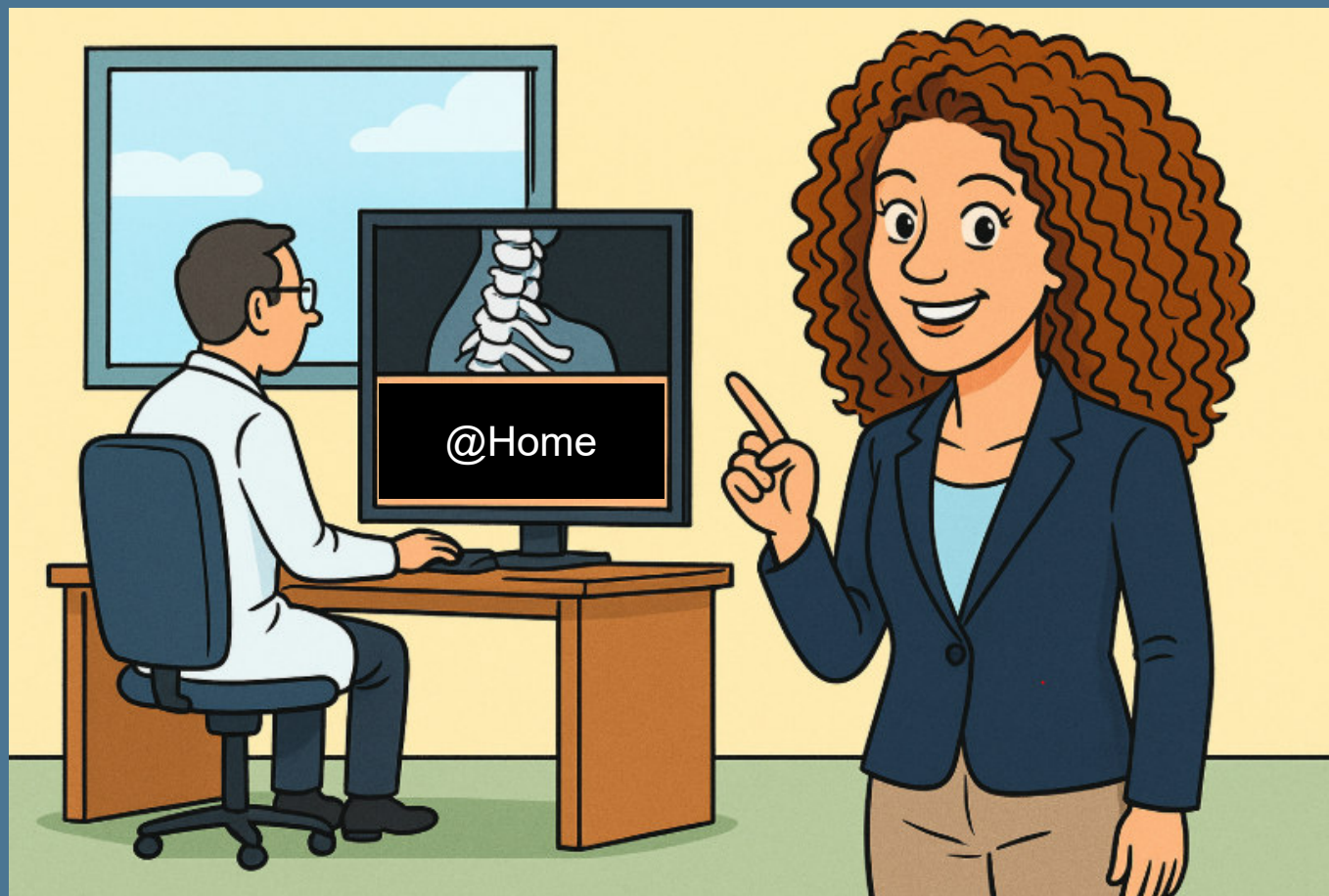
Mitarbeiter	Vorgesetzte Person	Eintragdatum	Eintragzeitpunkt
SASKIA BHEND	Heil Patrick HARRIS	28.05.2021	09:00
SASKIA BHEND	Heil Patrick HARRIS	28.05.2021	15:00

Absenzen verstehen – Sichtbares und Verborgenes



Praxisbeispiele

1) Radiologie aus dem Homeoffice



2) Unterstützung für Zuhause



3) Psychologischer Support – und zwar sofort



Psychische Leiden

- Anteil psychischer Erkrankungen an Leistungsfällen und Taggeldkosten bei rund $\frac{1}{2}$ (früher ca. $\frac{1}{3}$) gemäss Krankentaggeldversicherern
- Durchschnittliche Abwesenheitsdauer **218 Tage**
- Arbeitsunfähige Mitarbeitende erhalten auch nach Austritt weiterhin das versicherte Taggeld → Einfluss auf Prämien
- Wiedereingliederung bei neuem Arbeitgeber oft schwierig → kann Falldauer und Heilungsprozess verlängern

Erfolgsfaktoren bei psychisch bedingten Arbeitsausfällen

- Frühe und aktive Begleitung der betroffenen Person
- Regelmässiger, wertschätzender Kontakt während der Arbeitsunfähigkeit
- Enge Zusammenarbeit zwischen Führungskräfte, Versicherer und Ärzte
- Transparente Kommunikation im Prozess
- Individuelle, schrittweise Wiedereingliederung in Form von Arbeitsversuch / angepassten Aufgaben
- Vorgesetzten erhalten Entlastung zur Überbrückung

Die wichtigsten Punkte



Warum mir Gesundheitsförderung am Herzen liegt

Meine Leidenschaft ist es, Menschen mit kleinen, nachhaltigen Schritten zu mehr Gesundheit und Lebensqualität zu begleiten.

30 Jahre Erfahrung im Gesundheitswesen

- Klinik Hirslanden: Personalverantwortliche & HR BP
- Spital Männedorf: BGM-Verantwortliche sowie Coaching von Führungskräften und Mitarbeitenden (aktuell)

Mina Russo Health Consulting (seit 2025 zusätzlich)

- BGM-Beratung für Unternehmen (KMU)
- Coaching für Unternehmen und Einzelpersonen
- Pilates im Spital Männedorf und extern



Danke für das Interesse
und die Aufmerksamkeit
Fragen?

Vernetzt bleiben

m.russo@spitalmaennedorf.ch

info@minarussohealthconsulting.ch

LinkedIn →

