

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2008)

Heft: 2

Artikel: Vielfältige Gründe für relativ hohe Abwesenheitsrate von Mitarbeitenden

Autor: Brunnschweiler, Christina / Sacchi, Doro / Schmidhauser, Martina

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-822229>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 26.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Vielfältige Gründe für relativ hohe Abwesenheitsrate von Mitarbeitenden

In der Spitex habe die Absenzrate und durchschnittliche Fehlzeit pro Mitarbeitende in den letzten Jahren stetig zugenommen, stellte ein Versicherungsfachmann kürzlich fest (siehe Artikel «Absenzen sind Fiebermesser»). In diesem Zusammenhang haben wir Martina Schmidhauser, Geschäftsleiterin Spitex Zürich-Nord, und Doro Sacchi, Personalfachfrau Spitex Zürich-Mitte/West und Spitex Zürich-Nord, zu den Erfahrungen mit einem betrieblichen Absenzmanagement befragt.

Von Christina Brunnschweiler

Welches waren die Beweggründe, in Ihren Spitex-Organisationen Absenzen gezielt zu erfassen?

Doro Sacchi: Krankheits- und unfallbedingte Absenzen sind

bei der Spitex immer sehr schwierig, weil damit jeweils die ganze Einsatzplanung auf den Kopf gestellt wird. Absenzen wurden deshalb schon immer gut beobachtet. 2006 trafen dann aber zwei Umstände zusammen: Einerseits kam aus der Basis der Wunsch nach gesundheitsfördernden Massnahmen, der von der Geschäftsführung gerne aufgenommen wurde.

Martina Schmidhauser: Und andererseits haben wir uns die Umsetzung der EKAS-Richtlinien vorgenommen. Dabei spielt die Gesundheitsförderung ebenfalls eine grosse Rolle. Gleichzeitig ist die Einführung eines Absenzmanagements eine Voraussetzung zur Erfüllung der Richtlinien.

Wie funktioniert das Absenzmanagement in Ihren Betrieben?

Sacchi: Seit anfangs 2007 erheben wir die krankheits- und unfallbedingten Absenzen detailliert. Wir differenzieren dabei die Absenzen in Krankheit, Berufskrankheit, Berufsunfall und Nicht-Berufsunfall. Sofern die Mitarbeitenden einverstanden sind, wird auch die Diagnose festgehalten. Für das Jahr 2007 liegen so die Daten von rund 600 Mitarbeitenden vor. Eine Auswertung des ersten halben Jahres haben

wir bereits vorgenommen, die zweite ist aufgrund eines Mutterschaftsurlaubs verspätet.

Welches sind die häufigsten Abwesenheitsgründe in Ihren Zentren?

Schmidhauser: Bei den Erkrankungen von eher kurzer Dauer dominieren ganz klar «normale» Erkrankungen wie Grippe. Bei den länger dauernden Absenzen sind es z. B. Komplikationen während der Schwangerschaft, Operationen und Reha, schwere Erkrankungen wie Krebs. Auffallend war auch ein recht grosser Anteil an Erkrankungen aufgrund von psychischen Erschöpfungszuständen.

Sind diese Erkenntnisse für Ihre Führungsaufgabe nützlich?

Schmidhauser: Da wir erst seit kurzem Absenzen gezielt erfassen, können wir noch nicht detailliert erläutern, was es uns nützt. Sicher sind die Daten interessant und helfen dabei, die Kader in den einzelnen Zentren für diese Fragen zu sensibilisieren. In Spitex Zürich-Nord werden wir die Auswertung des 2. Halbjahres 2007 gründlich diskutieren und weitere Massnahmen ableiten.

Es empfiehlt sich, Absenzen im Zusammenspiel mit betrieblicher Gesundheitsförderung anzugehen.

Im Bereich Ernährung haben wir unser «Znüni-Angebot» angepasst

und bieten nun auch Mineralwasser und Früchte an.

Sacchi: Spitex Zürich-Mitte/West ist bereits früher einen Schritt weiter gegangen – Stichwort: betriebliche Gesundheitsförderung. Sie hat im 2006 eine Mitarbeiterinnenumfrage zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Mitarbeitende reichten in unterschiedlichen Bereichen zahlreiche Ideen ein, von denen viele umgesetzt wurden. So gibt es in jedem Zentrum einen Gesundheitszirkel, der die Umsetzung der Ideen initiiert und überwacht. Beispiele dazu sind – neben den von Martina Schmidhauser genannten – auch Unfallverhütungsmassnahmen im Verkehr, Beratungs- und Informationsangebote und Massnahmen am Arbeitsplatz (rauchfreie Zentren, Ruheräume).

Sicher fand durch die Auseinandersetzung mit den Zahlen aus

den Absenzen nochmals eine Sensibilisierung des Kadern statt. Ob all diese Massnahmen aber bereits die Abwesenheitsraten senken, kann ich noch nicht beantworten, denn dazu ist der Beobachtungszeitraum zu kurz und die zur Verfügung stehende Datenmenge zu klein. Die Reaktionen der Mitarbeitenden auf die Massnahmen zur Gesundheitsförderung waren jedenfalls positiv.

Eine letzte Frage: Stimmen Sie den Aussagen des Versicherungsververtreters zu, dass die Absenzen stetig zunehmen? Und wenn ja, wo sehen Sie Gründe dafür?

Schmidhauser: Wir arbeiten, wie gesagt, erst seit einem Jahr mit diesem Instrument und können deshalb noch keine differenzierten Aussagen dazu machen. Die seit Jahren durch das städtische Kontraktmanagement erhobenen

Absenzdaten (Absenzstunden je 100%-Stelle), die alle Absenzen – also auch Ferien, Mutterschaftsurlaube usw. – beinhalten, belegen diesen Trend aber nicht. Auch die Aussage, je grösser die Organisation desto grössere Abwesenheiten, wird damit nicht bestätigt. Im Gegenteil, es sind eher die kleineren Organisationen, die in diesem Bereich hohe Werte ausweisen.

Sacchi: Bestätigen können wir, dass unsere Abwesenheitsrate relativ hoch ist. Ich glaube aber, dass dies nicht ausschliesslich auf die hohe Belastung der Mitarbeitenden in der Spitex zurückzuführen ist. Fast alle unsere Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, viele haben Kinder oder weitere Arbeitgeber und leben deshalb in klassischen Doppel- resp. Mehrfachbelastungssituationen.

Überlastung entsteht so häufig nicht allein durch die Belastung am Arbeitsplatz. Zudem ist zu beachten, dass unsere Mitarbeitenden in dauerndem Kundenkontakt sind. Mitarbeitende in der Administration zum Beispiel können auch mit einer kräftigen Erkältung oder mit einem verstauchten Fuss ihre Büroarbeit erledigen, doch für die Mitarbeitenden der Pflege oder der Hauswirtschaft ist dies undenkbar.

Absenzen sind Fiebermesser

(ks) Weil immer wieder zu hören ist, die Spitex gehöre in Bezug auf Unfall- und Krankentaggeld-Versicherungen zu den risikoreichen Branchen, was mit entsprechend hohen Prämien verbunden ist, befragte der Spitex Verband des Kantons Bern Renato von Aesch, Leiter der Firma Trees AG, Risikoberatung und Versicherungs-Services, zu dieser Problematik.

Hier ein Auszug aus seinen Feststellungen: «Die Absenzrate und durchschnittliche Fehlzeit pro Mitarbeitende hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Mit steigender Betriebsgrösse neh-

men häufig auch die Absenzen zu. Es kristallisieren sich gewisse «Gesetzmässigkeiten» heraus, wie beispielsweise «jüngere Mitarbeiter fehlen häufiger als Ältere», «Durchschnittsdauer einer Arbeitsunfähigkeit nimmt mit dem Alter zu» und «Absenzquote sinkt mit steigender Qualifikation der Mitarbeitenden». Absenzen werden von einem relativ kleinen Teil der Mitarbeitenden verursacht. Absenzen können auch als Fiebermesser für die Spitex-Organisation herangezogen werden.

Die Konsequenzen für den Betrieb sind: Die Absenzkosten (di-

rekte und indirekte Kosten) nehmen zu. Aufgrund der Absenzen wird das Arbeitsklima negativ beeinflusst.

Die Absenzen können jedoch durch richtige Massnahmen positiv beeinflusst und reduziert werden. Dazu gehören: Professionelles Führungsverhalten, Sensibilisieren von Führungspersonen im Umgang mit Absenzen, Schaffen eines offenen, positiven Arbeitsklimas. Die Führungsperson hat bei sich häufenden Kurzabsenzen wie auch bei längeren Absenzen die Verantwortung, den Gründen nachzugehen und Massnahmen

zur Verbesserung einzuleiten. Die Arbeitsunfähigkeit ist nicht alleine ein medizinisches Problem. Es empfiehlt sich, die Absenzen zu beeinflussen und im Zusammenspiel mit Prävention und betrieblichem Gesundheitsmanagement anzugehen. Durch ein einfaches und gezieltes Absenz- und Schadenmanagement können die Absenzrate und das Arbeitsklima positiv beeinflusst werden. Ziel muss sein, statistische Grundlagen zu Absenzen zu erhalten und die Absenzkosten zu kennen.»

Interview in ganzer Länge: www.spitex.ch (Rendez-Vous/Archiv).

Informationen für Arbeitgebende

(ks) Seit Anfang 2008 ist die 5. IV-Revision in Kraft. Ihr zentrales Ziel ist die verstärkte Ein- respektive Wiedereingliederung von Personen, die über längere Zeit ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind. Dieses Ziel unterstützt die IV mit gezielten Instrumenten: Früherfassung, Frühintervention, Integrationsmassnahmen.

Zur Früherfassung können Personen angemeldet werden, die eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mindestens 30 Tagen aufweisen oder innerhalb eines Jahres wiederholt kürzere, krankheitsbedingte Absenzen hatten.

Die IV-Stelle klärt die Situation sowie Ursachen und Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit ab. Sie kann die versicherte Person und bei Bedarf ihren Arbeitgeber zu einem Beratungsgespräch einladen.

Die IV-Stelle entscheidet innerhalb von 30 Tagen nach Eingang der Meldung, ob Massnahmen der Frühintervention angezeigt sind. Dazu gehören: Anpassung des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Arbeitsvermittlung und Berufsberatung. Für Personen mit psychisch bedingter Einschränkung der Arbeitsfähigkeit gibt es spe-

zielle Massnahmen. Spätestens sechs Monate nach Anmeldung fällt die IV einen Grundsatzentscheid zur Frage, ob ein Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen besteht oder ob der Anspruch auf Rente geprüft wird. Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat gemeinsam mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband eine Broschüre für Arbeitgebende herausgegeben. Der Ratgeber zeigt die Neuerungen der 5. IV-Revision und die konkreten Dienstleistungen der IV auf.



Die Broschüre kann ab Internet unter www.bsv.admin.ch heruntergeladen oder kostenlos bestellt werden.