



Compasso Arbeitgeberstudie: Ressourcen- und Absenzenmanagement

Befragung von Unternehmen
März / April 2024
durchgeführt von AmPuls Market Research AG

Zu dieser Studie

Krankheits- und unfallbedingte Langzeitausfälle stellen die KMUs vor grosse Herausforderungen.

Eine von Compasso in Auftrag gegebene Studie beleuchtet die Herausforderungen der Unternehmen in Bezug auf gesundheitsbedingte Ausfälle ihrer Mitarbeitenden. Sie zeigt: Fast zwei Drittel der KMUs sind negativ von Langzeitausfällen betroffen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen der besseren Umsetzung von Präventions- und / oder Eingliederungsmassnahmen dienen.

Die repräsentative Arbeitgeberstudie wurde im April 2024 durchgeführt, um fundierte Ergebnisse über den Herausforderungsgrad der gesundheitsbedingten Ausfälle von Mitarbeitenden, die Handhabung ihres Absenzenmanagements, den Umgang mit Arztzeugnissen sowie das Meldeverhalten gegenüber den Versicherungen zu analysieren.

Weitere Fragen fokussierten sich auf den Einsatz von unterstützenden Massnahmen zur Förderung des Arbeitsplatzerhalts bzw. der Reintegration sowie Massnahmen in Bezug auf die Nutzung eines Case bzw. betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Klar ist, dass die Herausforderungen gross sind und die zukünftigen Prioritäten aus Sicht der KMUs bei den gesundheitsfördernden Präventionsmassnahmen, der Inklusion am Arbeitsplatz, dem Führen eines Absenzenmanagements sowie den frühzeitigen Reintegrationsmassnahmen von Mitarbeitenden liegen.

Mit der Studie verfolgt Compasso das Ziel, anspruchsvolle Themen wie den Einsatz von Massnahmen zur Unterstützung des Arbeitsplatzerhalts und der beruflichen Eingliederung sowie die Inklusion am Arbeitsplatz, insbesondere bei KMUs, breiter bekannt zu machen. Zudem soll die Nutzung von kostenlosen Arbeitgeberinstrumenten wie dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) und den kostenlosen Arbeitgeberdienstleistungen der Invalidenversicherung gefördert werden.

Zürich, 29. Mai 2024

Aus Unternehmenssicht haben die folgenden Themen die grösste Priorität bzw. Wichtigkeit für ihr Unternehmen:

1. Präventionsmassnahmen zur Gesundheitsförderung
2. Inklusion am Arbeitsplatz
3. Absenzenmanagement
4. Reintegrationsmassnahmen von Mitarbeitenden



Madeleine von Arx,
Geschäftsführerin Compasso

Inhalte im Überblick

Zur Studie	2
Inhalte im Überblick	3
Studiendesign (methodische Umsetzung)	4
Krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden	5
Absenzenmanagement	6
Arbeitsunfähigkeit: Arztzeugnisse - Kontaktnahme mit der Ärzteschaft	8
Krankentaggeldversicherung	9
Nutzung eines Case Managements	10
Nutzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	11
Bekanntheit des Begriffs «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»	12
Eingliederung / Reintegration (Wiederaufnahme der Arbeit)	13
Nutzung Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP	14
Inklusion und Engagement	15
Die wichtigsten Kernerkenntnisse	16
Über Compasso	17
Quellenverzeichnis	18

Grundgesamtheit

Unternehmen mit 5 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MA) in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz (KMU).

Im Hinblick auf die Sicherstellung der Inhaltsvalidität der Ergebnisse wurden Entscheidungsträgerinnen und -träger in Personalfragen interviewt.

Auswahlverfahren

Im Hinblick auf die Sicherstellung der statistischen Repräsentativität und Auswertung nach Unternehmensgrössen wurde die Stichprobe nach Sprachregionen proportional und nach Grössenklassen disproportional (5 bis 9 MA: 60%; 10 bis 49 MA: 20%; 50 bis 249 MA: 20%) quotiert und nachträglich gewichtet (Quelle: aktuelle Betriebsstättenstatistik des BFS 2022).

Datenerhebung

Online Befragung AmPuls Panel

Befragungszeitraum: 27.03. bis 07.04.2024

n = 300

Marktforschungsinstitut

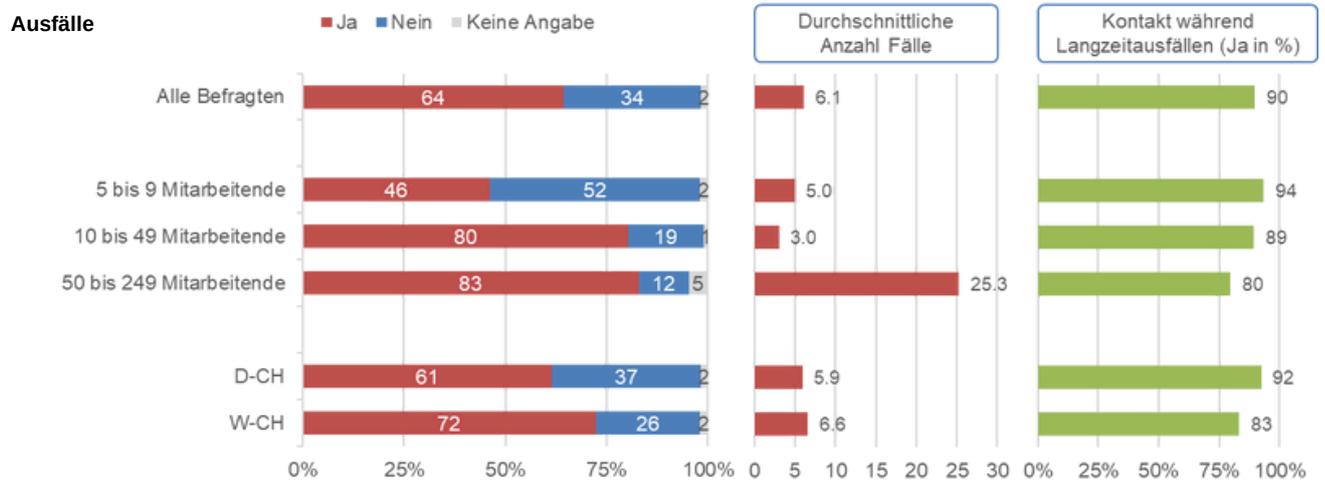
Für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung dieser Marktforschungsstudie war AmPuls Market Research, Luzern, zuständig. AmPuls Market Research ist Mitglied der Berufsverbände SWISS INSIGHTS (www.swiss-insights.ch) und ESOMAR (www.esomar.org).

Krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden

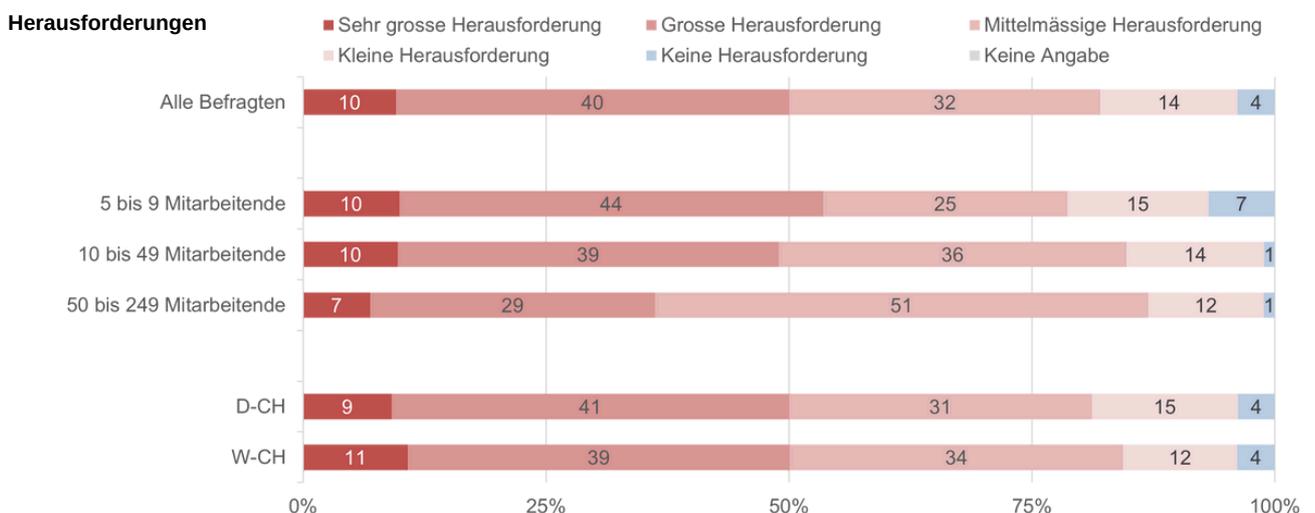
Beurteilung der Herausforderungen von Ausfällen

Gesundheitsbedingte Langzeitabsenzen stellen für KMUs eine grosse Herausforderung sowie eine finanzielle Belastung dar: 64% aller Unternehmen verzeichneten in den letzten fünf Jahren krankheits- und unfallbedingte Langzeitausfälle, bei den KMUs mit 10 bis 249 Mitarbeitenden sogar über 80%. Die Romandie liegt mit 72% rund 11% höher als die Deutschschweiz.

Fazit: Die Herausforderungen aufgrund von Langzeitabsenzen sind gross und trotz Vorkehrungen sind neben menschlichem Leid auch beträchtliche Aufwände und hohe direkte sowie indirekte Kosten die Folge. Als sehr positiv zu werten ist der Umstand, dass 90% der Unternehmen bei Langzeitabsenzen mit den Betroffenen in Kontakt bleiben.



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH), Grafiken Mitte und rechts: Unternehmen mit Langzeitausfällen: nmin=54 (5 bis 9 Mitarbeitende)
 Frage C2: Hatten Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren krankheits- oder unfallbedingte Langzeitausfälle von Mitarbeitenden (mehr als 30 Tage)? / Frage C3: Wie viele krankheits- oder unfallbedingte Langzeitausfälle von Mitarbeitenden (mehr als 30 Tage) hatten Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren? / Frage C4: Sind Sie mit Mitarbeitenden, die von krankheits- oder unfallbedingter Langzeitausfällen betroffen sind, während der Absenz zumindest sporadisch in Kontakt?



Statistische Basis: nmin=75 (W-CH)
 Frage C1: Inwiefern stellen krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen eine Herausforderung für Sie dar?

Systematische Erfassung von Absenzen

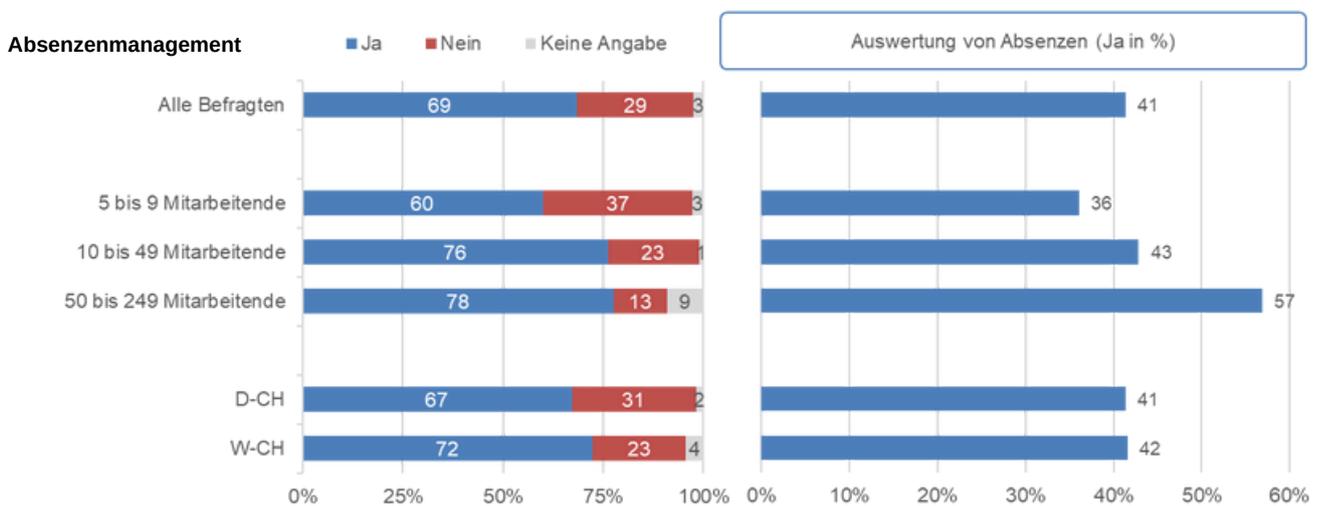
69% der KMUs betreiben systematisch ein Absenzenmanagement – jedoch oft ohne nachhaltige Wirkungskontrolle.

Dass die systematische Erfassung von Absenzen als sehr sinnvoll betrachtet wird, konnte bei 69% der Unternehmen eindeutig festgestellt werden. Die Gründe, warum die restlichen 31% kein Absenzenmanagement betreiben, sind vielfältig: Entweder haben sie zu wenig Absenzen, glauben, zu klein zu sein, sehen den Nutzen nicht oder empfinden den Aufwand als zu gross.

Hingegen leitet von den 69% der Unternehmen mit systematischem Absenzenmanagement nur knapp jedes zweite Unternehmen (45%) Massnahmen zur Reduktion von Absenzen ein. Von diesen führen 69% eine Wirkungskontrolle durch.

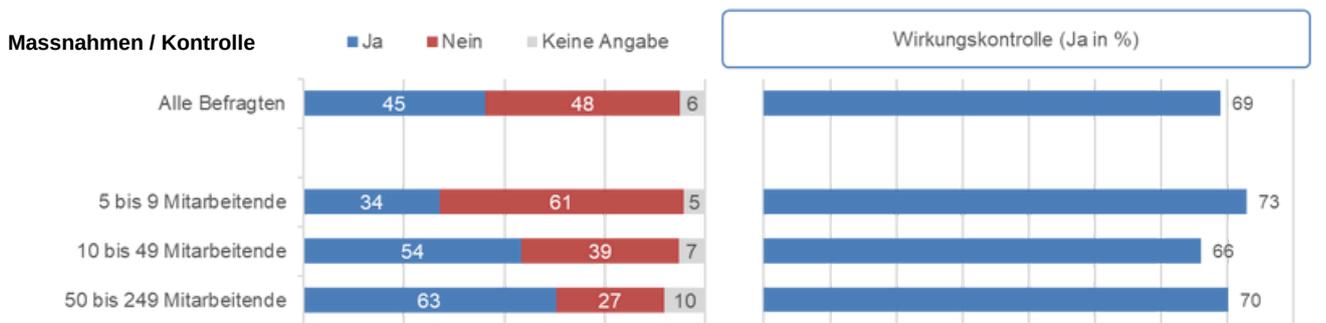
Fazit und Empfehlung:

Das Absenzenmanagement ist das grundlegendste Präventionsinstrument zur Früherkennung und das zentralste Instrument, das mit einer nachhaltigen Wirkungskontrolle verbunden sein sollte.



Statistische Basis: Grafik links; Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH) / Grafik rechts: Befragte mit systematischer Erfassung: nmin=55 (W-CH)

Frage D2_1: Werden in Ihrem Unternehmen krankheits- oder unfallbedingte Absenzen systematisch erfasst (zum Beispiel in einem Absenzen-Tool oder einer Excel-Liste)? / Frage D4: Werden in Ihrem Unternehmen systematisch erfasste Absenzen ausgewertet (zum Beispiel statistisch oder pro Mitarbeitende)?



Statistische Basis: Links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH), Grafik rechts: Unternehmen mit Wirkungskontrolle: nmin=40 (5 bis 9 Mitarbeitende)

Frage D5: Werden in Ihrem Unternehmen aufgrund von Absenzen von Mitarbeitenden Massnahmen abgeleitet (zum Beispiel Mitarbeitergespräch, Coaching, Definition von Vorgaben)? / Frage D6: Erfolgt eine gewisse Zeit nach der Festlegung von Massnahmen eine Wirkungskontrolle?

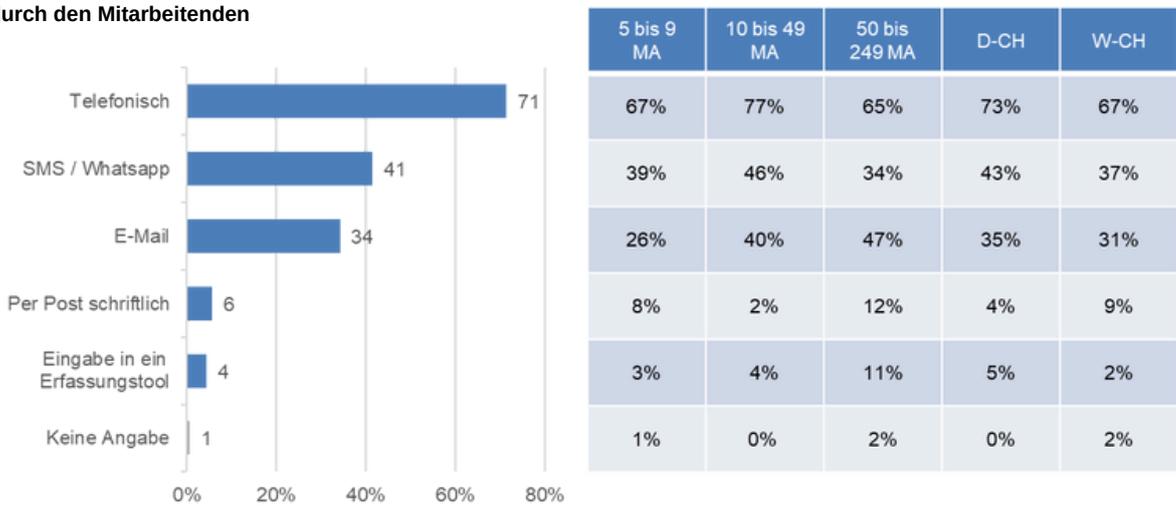
Erfassung von Absenzen - administrative Sicht

Das telefonische Meldeverhalten der Mitarbeitenden liegt signifikant bei 71%

Auf die Frage, wie die Mitarbeitenden ihre krankheits- oder unfallbedingten Absenzen dem Arbeitgebenden melden, gaben 71% an, dies telefonisch zu tun. An zweiter Stelle folgen WhatsApp/SMS mit 41%, und an dritter Stelle die E-Mail-Abmeldung mit 34%. Ein möglicher Grund für die signifikant hohe telefonische Meldeart könnten Richtlinien bzw. das vorgegeben Meldeverhalten in Arbeitsreglementen sein.

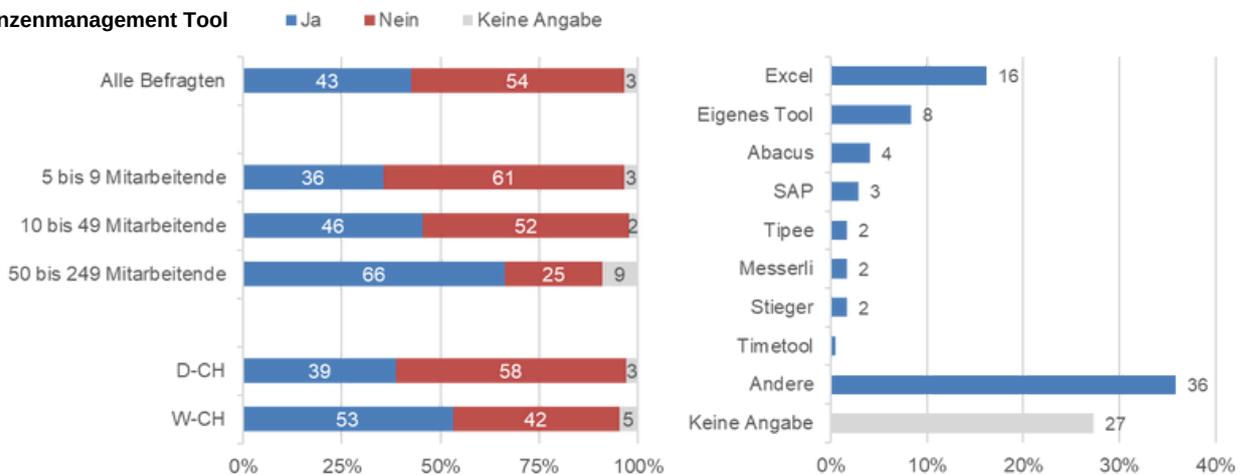
Die Nutzung eines Absenzenmanagement-Tools zeigt, dass 16% der befragten Unternehmen ihre Absenzen über Excel, 8% über eigene Lösungen, 4% mit Abacus und 3% mit SAP erfassen. Der grosse Rest nutzt unterschiedlichste Systeme.

Meldeart durch den Mitarbeitenden



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)
Frage D1: Wie melden Ihre Mitarbeitenden Ihnen die krankheits- oder unfallbedingten Absenzen?

Absenzenmanagement Tool



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH) / Frage D3_2: offene Frage, deren Antworten codiert worden sind: Befragte, die ein Tool nutzen: n=142
Frage D3_1: Wird in Ihrem Unternehmen ein elektronisches Absenzen-Management-Tool genutzt? / Frage D3_2: Welches Absenzen-Management-Tool wird in Ihrem Unternehmen genutzt?

Arztzeugnisse bei Arbeitsunfähigkeit und Kontaktnahme mit der Ärzteschaft

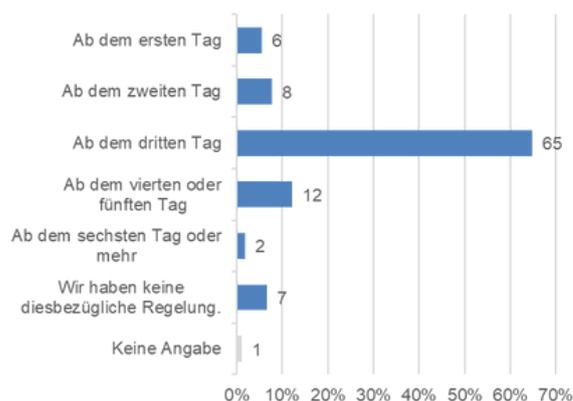
Arbeitgeber nehmen grundsätzlich eine passive Rolle im Umgang mit Arztzeugnissen bei Arbeitsunfähigkeiten ein – nur knapp ein Viertel steht im Dialog mit der Ärzteschaft.

Bei zwei Drittel der Unternehmen wird ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ab dem dritten Arbeitstag verlangt. Bei 30% der Unternehmen ab dem vierten bzw. fünften Arbeitstag oder nach Bedarf. In der Romandie hingegen verlangt bereits knapp ein Viertel der Unternehmen ein Arztzeugnis ab dem ersten bzw. zweiten Arbeitstag.

In Bezug auf die Kontaktnahme mit der Ärzteschaft, nehmen nur knapp ein Viertel der Arbeitgebenden Kontakt auf. Die Nicht-Kontaktaufnahme wird bei 40% der Unternehmen mit einem guten Vertrauensverhältnis zum Mitarbeitenden begründet. Knapp ein Drittel der Arbeitgebenden ist der Ansicht, dass sie dies aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht bzw. aus Datenschutzgründen nicht tun dürfen. Knapp 12% sehen den Sinn nicht oder scheuen den zu hohen Aufwand.

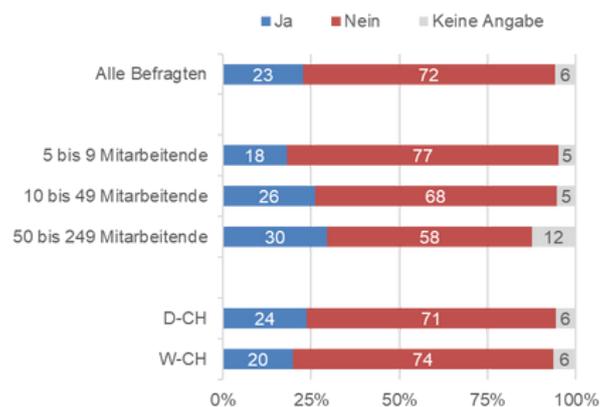
Empfehlung: Gerade weil Arbeitgebende grundsätzlich eine passive Rolle im Umgang mit Arztzeugnissen bei Arbeitsunfähigkeit einnehmen, ist es wichtig, bei häufig vorkommenden gesundheitsbedingten Kurzabsenzen neben dem Dialog mit der betroffenen Person Massnahmen ins Auge zu fassen, wie z.B. die Kontaktnahme mit der Ärzteschaft oder eine Früherfassung bei der IV-Stelle für erste Abklärungen. Diese Massnahmen ermöglichen es, entweder bei gesundheitlichen Problemen oder bei arbeitsplatzbezogenen Situationen frühzeitig entsprechende arbeitsplatzerhaltende Unterstützung bzw. Massnahmen durchzuführen. Die Kontaktnahme zur Ärztin oder zum Arzt durch die Arbeitgebenden bei einer Langzeitabsenz kann sehr sinnvoll sein, um eine optimale Begleitung während der beruflichen Eingliederung zu ermöglichen.

Ab welchem Tag wird ein Arztzeugnisse verlangt?



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)
Frage E1: Nach wie vielen Tagen der Arbeitsunfähigkeit müssen Ihre Mitarbeitenden ein Arztzeugnis einreichen?

Kontaktnahme mit der Ärzteschaft



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH) / Grafik rechts: Befragte, die den Arzt / die Ärztin nicht kontaktieren: offene Frage, deren Antworten codiert worden sind, Abbildung der Top10: n=207
Frage E2_1: Nehmen Sie bei Vorliegen eines Arztzeugnisses bzw. Folgezeugnissen (Verlängerung) für eine längere Arbeitsunfähigkeit (mehrere Wochen und länger) mit dem Arzt bzw. der Ärztin Kontakt auf?

86% der KMUs besitzen eine Krankentaggeldversicherung

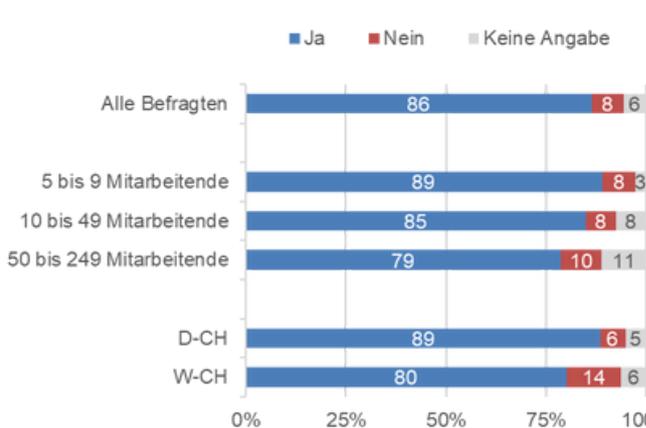
86% der KMUs besitzen eine Krankentaggeldversicherung (KTGV) und der Meldezeitpunkt liegt im Schweizer Durchschnitt bei 22 Tagen. Unfälle werden durchschnittlich nach 7 Tagen der Unfallversicherung gemeldet.

Knapp 90% der Deutschschweizer Unternehmen besitzen eine Krankentaggeldversicherung, die Romandie ist hier mit 80% leicht unter dem Schweizer Durchschnitt. Die Meldung der krankheitsbedingten Fälle erfolgt bei knapp 80% der Unternehmen direkt durch das versicherte Unternehmen. Die restlichen Meldungen werden zu 14% über mandatsführende Treuhänderunternehmen oder zu 5% über Versicherungsbroker vorgenommen.

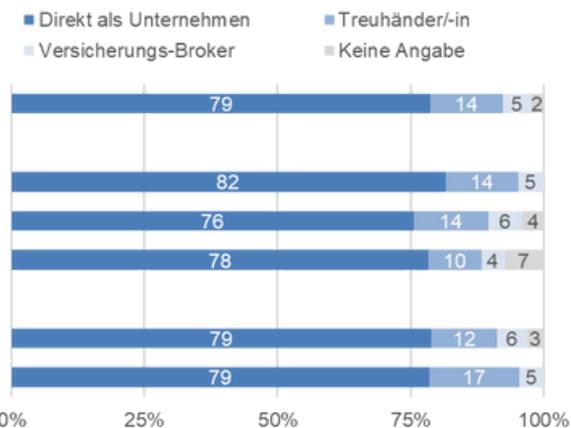
Die Priorität des Meldeverhaltens im Versicherer-Ranking liegt bei 51% zuerst bei der Krankentaggeld- bzw. der KTG-/Unfallversicherung zusammen, bei 18% nur beim Unfallversicherer und bei 6% bei der IV-Stelle. Rund ein Drittel der Unternehmen hatte im Zeitraum von fünf Jahren keine Arbeitsunfähigkeit zu melden.

Fazit: Aufgrund der vertraglichen Situation bzw. des Leistungsanspruchs und des hohen KTG-Versicherungsanteils von 86% ist es nicht überraschend, dass die KMUs in erster Priorität mit ihrem Vertragspartner in Kontakt treten. Beim Meldeverhalten ist die Dauer signifikant von der Unternehmensgrösse abhängig. Je grösser das KMU, desto länger der Meldezeitpunkt.

Krankentaggeldversicherung abgeschlossen

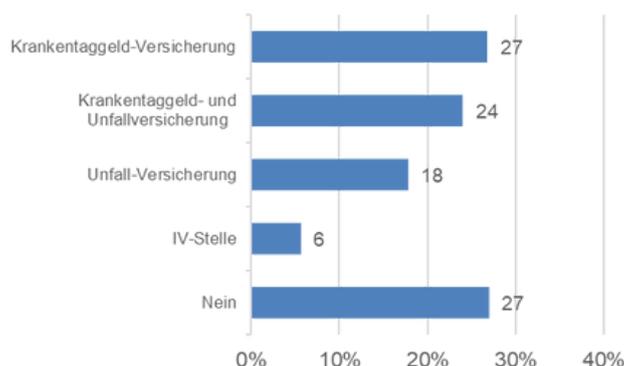


Meldeprozess an die Krankentaggeldversicherung



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH), Grafik rechts: Unternehmen mit KTG: nmin=59 (W-CH)
Frage E3_0: Hat Ihr Unternehmen eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen? / Frage E3_1: Wie melden Sie in der Regel Ihre Fälle an die Krankentaggeld-Versicherung?

Ranking bei den Versicherungen von Arbeitsunfähigkeitsmeldung



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)
Frage E3_0: Hat Ihr Unternehmen eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen? / Frage E4_0: Hat Ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren Fälle von Arbeitsunfähigkeit an die Krankentaggeld- und/oder Unfall-Versicherung bzw. an die IV-Stelle gemeldet?

Die Nutzung eines Case Management innerhalb der Krankentaggeld- bzw. der Unfallversicherung

30% der Schweizer KMUs haben ein Case Management abgeschlossen und nutzen es zu knapp 50% bei Langzeitausfällen.

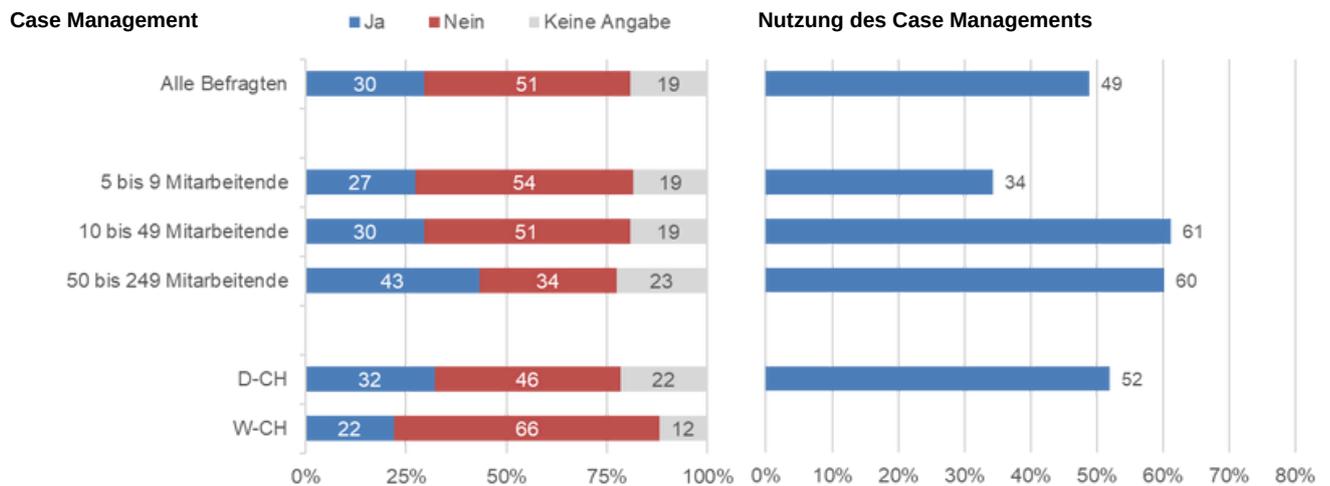
Je grösser das Unternehmen, desto höher ist der Anteil eines Zusatzvertrags mit einem Case Management. Bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden liegt dieser Anteil bei 43% und die Nutzungsquote bei rund 60%.

Als Unternehmen prüfenswert:

Gemäss der PK Rück Wirksamkeitsstudie aus dem Jahr 2021 betreffend dem Einsatz eines Case Managements, belegt die Studie die Effektivität der Wiedereingliederung mit Daten aus über zehn Jahren von 2010 bis 2020.

Die über 20'000 untersuchten Fälle zeigen: Mit Hilfe eines Case Managements konnte das Invaliditätsrisiko um 33% gesenkt werden, insbesondere bei Fällen von psychischen Erkrankungen.

Da der Einsatz eines Case Managements die berufliche Eingliederung stark verbessern könnte, sollte gemeinsam mit der Versicherung geklärt werden, ob ein Case Management fallbezogen sinnvoll wäre. Gezielte und unterstützte Wiedereingliederungsmassnahmen können die Invaliditätsrisiken minimieren und die Folgekosten senken.



Statistische Basis: Grafik links: Unternehmen mit KTG-Versicherung: nmin=59 (W-CH), Grafik rechts: Unternehmen mit Case Management: nmin=23 (10 bis 49 MA); *zu kleine Basis (n>20)
Frage E5: Ist in Ihrer Krankentaggeld- bzw. Unfall-Versicherung ein Case Management enthalten? / Frage E6: Hat Ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren dieses Case Management in Anspruch genommen?

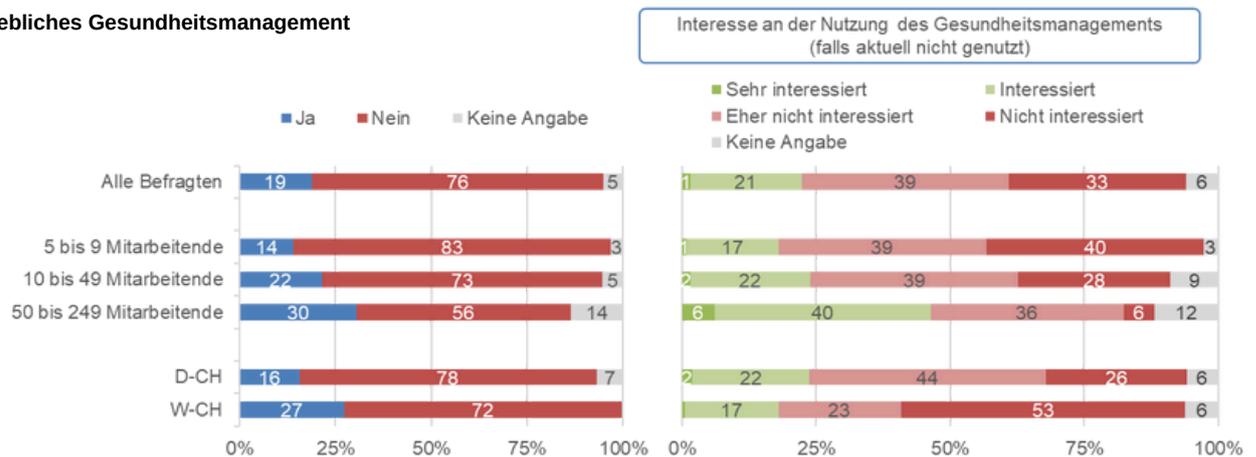
Die Nutzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird bereits von rund 19% der KMUs genutzt. Bei den Unternehmen, die es noch nicht nutzen, liegt das Interesse, es in Zukunft zu nutzen, bei 22%; bei den grösseren Unternehmen sogar bei knapp 50%.

Auch hier gilt: Je grösser die Unternehmung, desto verbreiteter ist die Nutzung bzw. das Interesse an der Nutzung eines BGMs. In der Romandie setzen etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen auf den Einsatz eines BGMs. Die meistgenannten Gründe für den Einsatz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sind der Präventionsgedanke als Massnahme zur Reduktion der Absenzen, Corona sowie die Schaffung eines besseren Betriebsklimas.

Fazit: Das Interesse am Einsatz eines BGMs ist vor allem bei den grösseren KMUs bedeutend ausgeprägter, da präventives und nachhaltiges Verhalten sich in der Reduktion der Absenzquote, einem besseren Arbeitsklima, gesunder Führung und in einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit auswirken könnte.

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Statistische Basis: Grafik links: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH), Grafik rechts: Unternehmen ohne betriebliches Gesundheitsmanagement: nmin=50 (50 bis 249 MA)
 Frage E7: Hat Ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Anspruch genommen? / Frage E8: Inwiefern ist Ihr Unternehmen an einem betrieblichen Gesundheitsmanagement interessiert?

Die Bekanntheit des Begriffs «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»

Der Begriff der «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit», also dass Arbeitnehmende nicht generell arbeitsunfähig sind, sondern nur auf den aktuellen Arbeitsplatz bezogen arbeitsunfähig sind, ist nur 27% der befragten Unternehmen bekannt.

Über die Hälfte der KMUs kannten den Begriff nicht und rund 17% machten keine Angaben. Um sicherzustellen, dass die 27% der befragten Unternehmen den Begriff richtig deuteten, wurden sie gebeten, alle Aspekte, die ihnen zur «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit» in den Sinn kommen, aufzulisten. Bei 4% gab es keine Übereinstimmung mit der Definition des Begriffs «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit».

Fazit: Die relativ hohe Unbekanntheit des Begriffs «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit» bei KMUs zeigt, wie wichtig eine begriffliche Aufklärung ist, um frühzeitig arbeitsplatzerhaltende Massnahmen erfolgreich einsetzen zu können bzw. das Bewusstsein für mögliche Folgekonsequenzen zu schärfen.

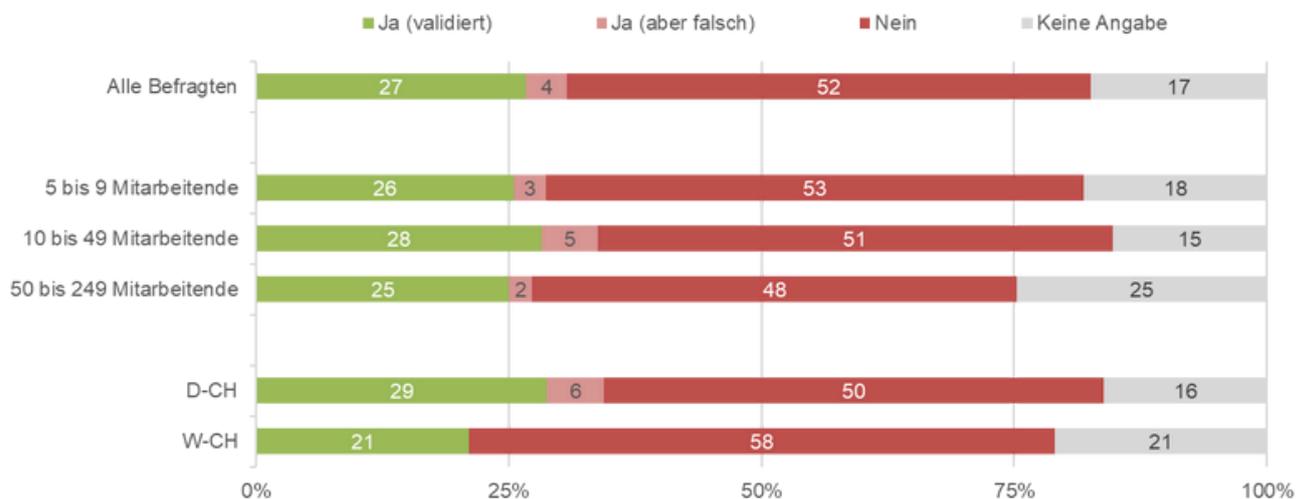
Eine begriffliche Aufklärung könnte zu folgenden Themen sehr relevant sein:

- Langzeitabsenz bei psychischen Erkrankungen: Laut der WorkMed & Swica Studie von 2022 dauert die Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen im Durchschnitt 218 Tage. Das ist deutlich länger als bei den meisten Krankschreibungen. Gemäss der Studie ist bei insgesamt der Hälfte der Fälle von einer sogenannten «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit» auszugehen. Das heisst, die Versicherten sind nicht generell arbeitsunfähig, sondern nur am aktuellen Arbeitsplatz.

Zu den weiteren Gründen gehören:

- Mittels Kontaktnahme zur Ärzteschaft den Umstand einer vorliegenden arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit abzuklären.
- Die Möglichkeit, Massnahmen in Bezug auf Anpassungen am Arbeitsplatz oder die Klärung von Konflikten am Arbeitsplatz vorzunehmen.
- Die Beachtung möglicher arbeitsrechtlicher bzw. versicherungstechnischer Aspekte (Lohnfortzahlung, Arbeitsplatzauflösung).

Bekanntheit des Begriffs «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)

Frage F1: Kennen Sie den Begriff «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»? / Frage F2: Begriffsverständnis «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»: Validierung

Was verstehen Sie unter «arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit»? Nennen Sie bitte alle Aspekte, die Sie mit diesem Begriff verbinden.

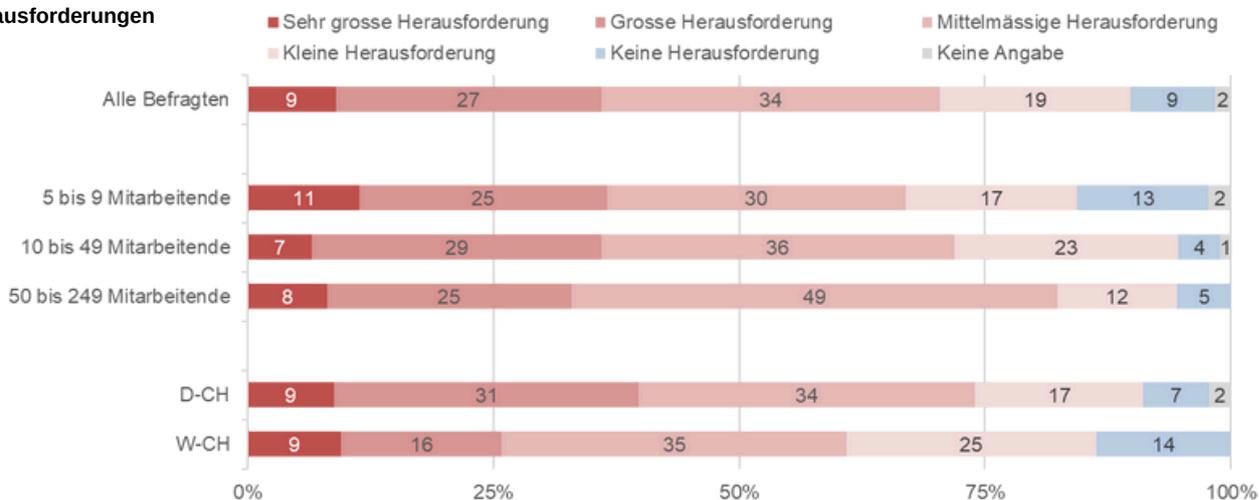
Erfahrungen mit der beruflichen Wiedereingliederung bzw. Reintegrationsmassnahmen

Etwas mehr als ein Drittel der KMUs beurteilt die Reintegrationsanstrengungen als grosse bis sehr grosse Herausforderung. Daher erstaunt es nicht, dass 87% aller Unternehmen eine schrittweise unterstützte Rückkehr als sinnvoll erachten.

Knapp die Hälfte (44%) der Unternehmen hat bereits Erfahrungen mit der Wiedereingliederung gemacht und beurteilt die Reintegrationsanstrengungen mit 36% als grosse bis sehr grosse Herausforderung. Tendenziell ist der Herausforderungsgrad bei kleineren KMUs noch grösser. Signifikant mehr Erfahrungen mit der Reintegration haben die Romands, nämlich 58%.

Eine klare Mehrheit der Unternehmen ist mit 87% an einer vorzeitigen Rückkehr der Mitarbeitenden mit einem vorübergehenden Teilzeitpensum interessiert, falls eine Bereitschaft seitens der Arbeitnehmenden vorhanden ist.

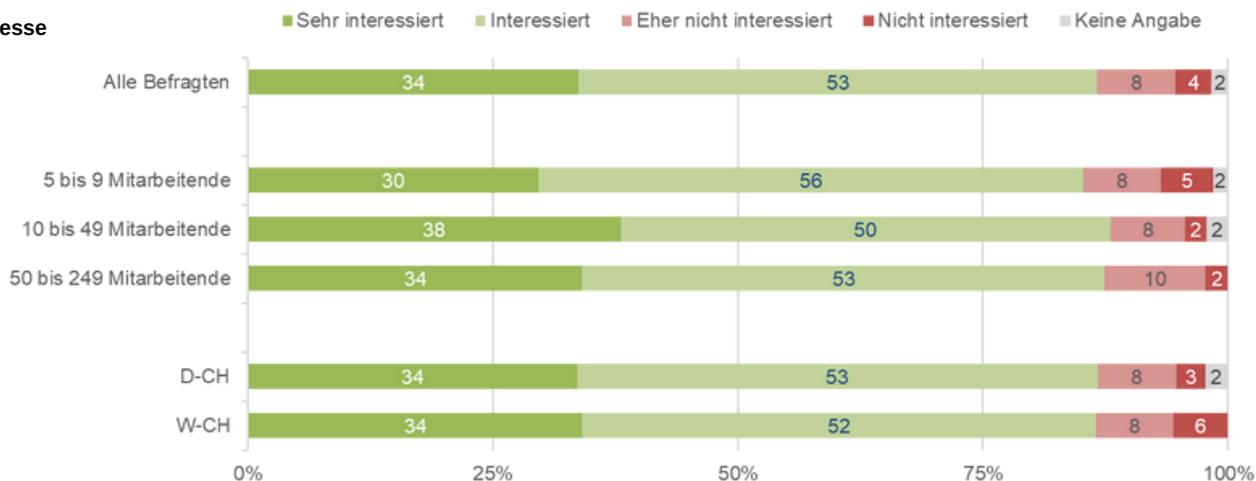
Herausforderungen



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)

Frage G2: Wie gross sind Ihres Erachtens die Herausforderungen bei der Wiedereingliederung bzw. Reintegration von Mitarbeitenden nach Langzeitausfällen (mehr als 30 Tage)?

Interesse



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)

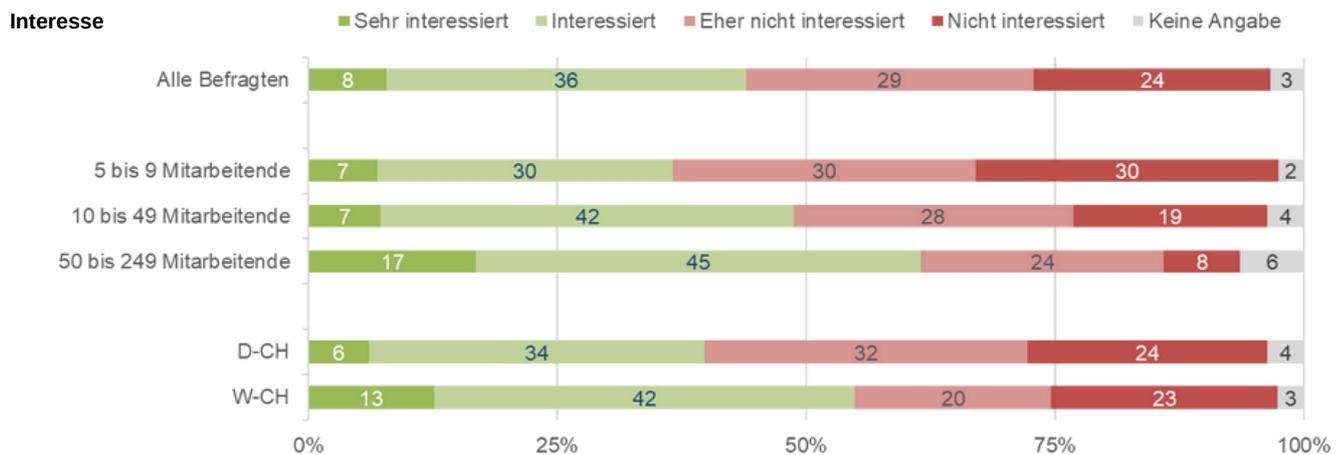
Frage G3: Angenommen, ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin ist bereit, nach einem Langzeitausfall vorzeitig in das Unternehmen zurückzukehren, jedoch vorübergehend nur mit einem Teilzeitpensum. Inwiefern sind Sie an einer solchen Lösung interessiert?

Das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

Um den Wiedereinstieg nach einer krankheits- oder unfallbedingten Langzeitabsenz zu vereinfachen, hat Compasso 2018 das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil lanciert. Dabei handelt es sich um ein kostenloses digitales Arbeitgeberinstrument, das einen individuellen und schrittweisen Wiedereinstieg von Personen mit gesundheitlichen Problemen begleitet. Das Ziel ist es, die Betroffenen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten oder sie rasch wieder zu integrieren. Einem allfälligen Arbeitsplatzverlust für die Betroffenen und einem Ressourcen- und Kompetenzverlust für die Unternehmen soll damit vorgebeugt werden. Die aktuelle Studie zeigt, dass das Instrument zwar noch relativ geringe Bekanntheit aufweist (17% gestützt, 6% ungestützt), dass aber insbesondere grössere KMU ein grosses Interesse bekunden, das REP künftig anzuwenden.

Ausblick und Massnahme von Seiten Compasso:

Das Instrument wird aktuell überarbeitet und zusätzlich für vier Branchenverbände spezifisch angepasst. Die Neulancierung des REP erfolgt im Rahmen einer Vereinbarung zwischen dem Bund und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und ist in Etappen bis Anfang 2025 zu erwarten. Mit der Überarbeitung wurde Compasso beauftragt.



Statistische Basis: Bei aktueller Nicht-Nutzung des REP: nmin=68 (W-CH)

Frage G6: Das «Ressourcenorientierte Eingliederungsprofils» (REP) ist ein Tool, das Sie bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach einem Langzeitausfall unterstützt. Es zeigt auf Basis von aussagekräftigen Kriterien auf, inwiefern Sie den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin mit einem Teilzeitpensum wieder einsetzen können.

Inwiefern sind Sie an diesem REP interessiert?

Inklusion und das Engagement von Unternehmen

Inklusion fängt an zu greifen – wir stehen aber noch am Anfang

Was sich die KMUs unter dem Begriff der Inklusion vorstellen, wurde mit folgenden Assoziationen verbunden: Die häufigste ungestützte Nennung mit 22% war Barrierefreiheit und die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen. 16% nannten Eingliederung und 13% Gleichberechtigung (alle Menschen sind gleich). Nur 50% konnten mit Sicherheit sagen, dass ihnen der Begriff bekannt ist.

Bezüglich des eigenen Engagements zum Thema Inklusion in ihrem Betrieb positionierten sich rund 9% als sehr engagiert und 28% als engagiert. Mit zunehmender Unternehmensgrösse stiegen die Bekanntheit sowie die Selbsteinschätzung auf über 50%.

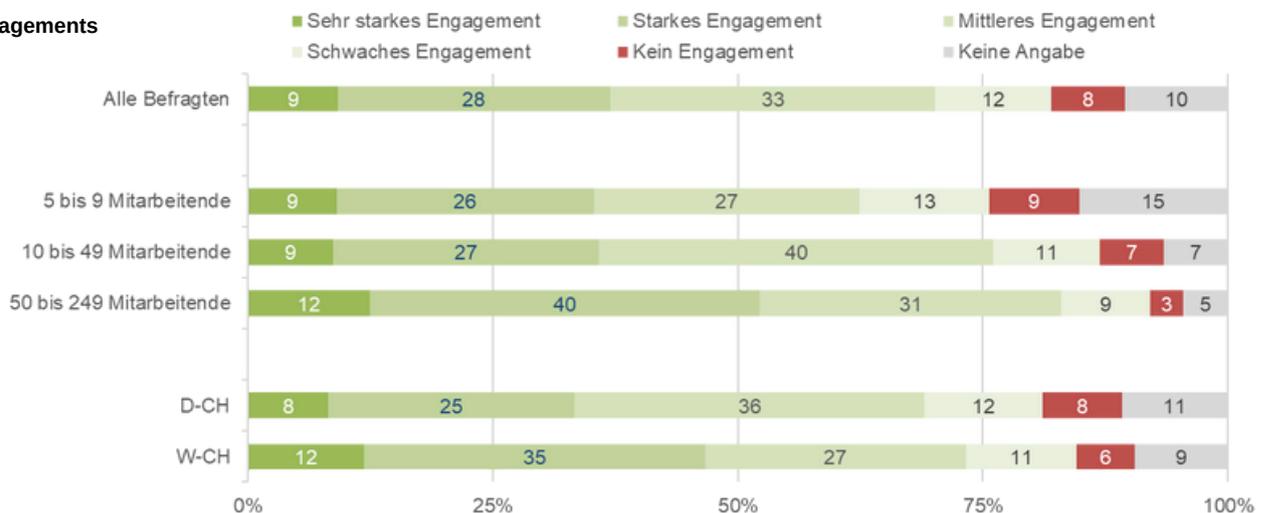
Fazit: Das Thema Inklusion hat noch viel Entwicklungspotenzial. Einerseits, um breiter bekannt zu werden, andererseits, um sich strategisch als inklusiver Betrieb auszurichten und weiterzuentwickeln.

Begriff Inklusion



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)
Frage H1: Inwiefern ist Ihnen der Begriff bzw. das Thema «Inklusion» bekannt? Welche der Aussagen trifft auf Sie zu

Engagements



Statistische Basis: Alle Unternehmen: nmin=75 (W-CH)
Frage H4: Inwiefern engagieren Sie sich in Ihrem Unternehmen für Inklusion?

Die wichtigsten Erkenntnisse

Kernerkenntnisse

Krankheits- oder unfallbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden

- 64% der Unternehmen hatten in den letzten fünf Jahren krankheits- oder unfallbedingte Langzeitausfälle und nehmen die Thematik als grosse Herausforderung wahr.
- 90% Unternehmen stehen mit den betroffenen Mitarbeitenden während der Ausfälle in Kontakt.

Absenzenmanagement

- 69% der Unternehmen erfassen die Absenzen systematisch, 43% nutzen eine Tool-Lösung.
- Je grösser das Unternehmen, desto häufiger werden Absenzen systematisch erfasst.
- Allerdings werten nur 41% der Unternehmen, welche Absenzen erfassen, die Daten aus.
- Nur 45% aller Befragten leiten aufgrund von Absenzen Massnahmen ab, die Wirkungskontrolle liegt bei 69%.

Arztzeugnis bei Arbeitsunfähigkeit

- Bei 65% der KMUs müssen die Mitarbeitenden ab dem 3. Tag bei Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis einreichen.
- In nur 23% der Fälle wird bei Vorliegen eines Zeugnisses mit der Ärzteschaft Kontakt aufgenommen.
- Begründet wird die Nicht-Kontaktaufnahme vor allem mit dem Vertrauen wie aber auch wegen des Datenschutz bzw. des Arztgeheimnisses.

Versicherungssituation

- 86% haben eine Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen;
- Nach durchschnittlich 22 Tagen erfolgt eine Meldung an die KTGv; je grösser das Unternehmen, desto später wird die Arbeitsunfähigkeit gemeldet.
- Bei 30% der KMUs, die eine KTGv abgeschlossen haben, ist ein Case Management enthalten, welches in 49% der Fälle zum Einsatz kam.

Begriff arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

- Nur 27% der Unternehmen ist der Begriff (validiert) bekannt.
- Zwischen den Unternehmensgrössen existieren keine signifikanten Unterschiede.

Berufliche Eingliederung (Wiederaufnahme der Arbeit)

- 44% haben Erfahrungen mit der Reintegration nach Langzeitausfällen gemacht.
- Je grösser das Unternehmen, desto höher ist dieser Anteil.
- Eine klare Mehrheit der Unternehmen ist an einer vorzeitigen Rückkehr der Mitarbeitenden mit einem vorübergehenden Teilzeitpensum nach einem Langzeitausfall interessiert, falls die Bereitschaft dazu besteht (87%).
- Die Reintegration stellt eine grosse Herausforderung dar.

Inklusion

- Das Thema Inklusion ist rund der Hälfte der KMUs inhaltlich zumindest ungefähr bekannt.
- Inklusion wird vor allem assoziiert mit Barrierefreiheit (22%), Eingliederung (16%), Gleichberechtigung (13%) und Integration (11%).
- Gemäss Selbsteinschätzung zeigen sich 37% der Unternehmen als zumindest stark engagiert.
- Je grösser das Unternehmen, desto höher ist dieser Anteil.

Interpretationen aus Optik Compasso

- Krankheits- und unfallbedingte Langzeitausfälle (mehr als 30 Tage) stellen die KMU in der Schweiz vor grossen Herausforderungen.
- Aufgrund dieses Befundes darf davon ausgegangen werden, dass ein Interesse bzw. ein Bedürfnis nach Unterstützung existiert.

- Aufgrund der Herausforderungen mit krankheits- und unfallbedingten Ausfällen erfassen die meisten Unternehmen Daten dazu.
- Aber die Auswertung dieser Daten sowie die Ableitung von Massnahmen erfolgen relativ zurückhaltend.
- Hier liegt grosses Potential, um gesundheitliche Themen frühzeitig zu erfassen und entsprechende Massnahmen einzuleiten.

- Bei krankheits- und unfallbedingten Ausfällen existiert grundsätzlich zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden ein intaktes Vertrauensverhältnis.
- Eine Kontaktnahme mit der Ärzteschaft könnte hingegen eine berufliche Rückkehr an den Arbeitsplatz besser unterstützen.

- Die Unternehmen sind grundsätzlich bedarfsgerecht versichert. Zusätzliche Dienstleistungen wie Case Management oder betriebliches Gesundheitsmanagement werden eher zurückhaltend eingesetzt.
- Ein Bedarf sollte fallbezogen geprüft werden. Das Interesse, wie aber auch die Priorität ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu evaluieren ist vorhanden.

- Das Thema arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist aus Unternehmensperspektive wenig bekannt.
- Eine begriffliche Aufklärung wäre in Bezug auf mögliche Massnahmen / Konsequenzen (Kontaktnahme Ärzteschaft, Arbeitsplatzverhalt bei Konflikten, bei arbeitsrechtlichen sowie versicherungstechnischen Aspekten) für die Unternehmen relevant.

- Weil die Reintegration auch aufgrund von Erfahrungen, eine grosse Herausforderung darstellt, besteht ein Bedarf bzw. ein Interesse an unterstützenden Massnahmen.
- Der Einsatz des ressourcenorientierten Eingliederungsprofils ist aktuell zwar kaum bekannt, jedoch besteht nach Darlegung des Nutzens ein gewisses grosses Interesse das Instrument in Zukunft zu nutzen.

- Gemäss Selbsteinschätzung ist das Thema Inklusion verbreitet bekannt und geniesst innerhalb der Unternehmen eine Relevanz.
- Inklusion fängt an zugreifen – wir stehen aber noch am Anfang.
- Eine erfolgreiche Inklusionstrategie kann nur als Teil der Unternehmensstrategie umgesetzt werden.

Über Compasso

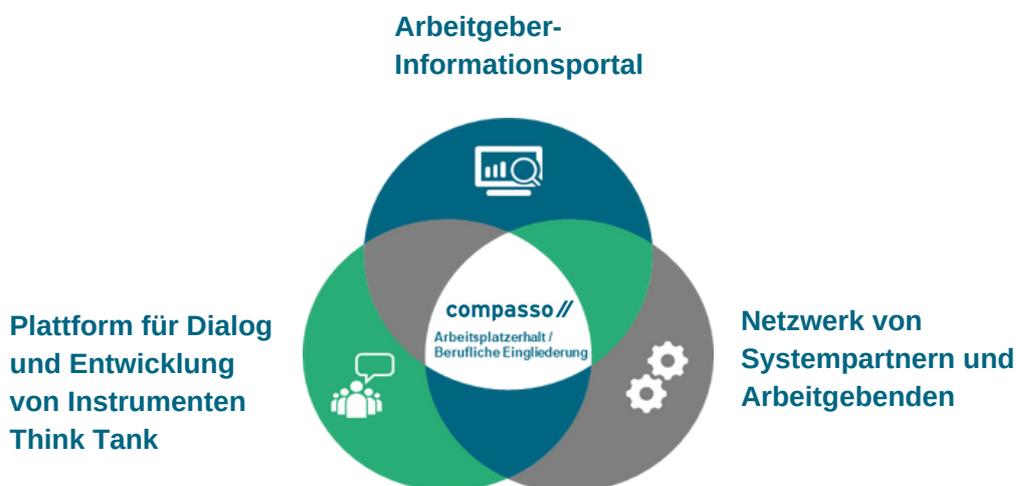
Compasso ist als Informationsportal für Arbeitgebende das Netzwerk zu Arbeitsplatzerhalt und zur beruflichen Eingliederung. Der Nonprofit-Verein bereitet Informationen für Arbeitgeber von Mitarbeitenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung auf, entwickelt Instrumente zur Unterstützung und Pflege von Prozessen für Arbeitgebende und zur Anregung der Systempartner bei der Koordination ihrer Tätigkeiten zu Arbeitsplatzerhalt und Eingliederung.

Compasso informiert Arbeitgebende darüber, wie sie gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden frühzeitig erkennen und durch rechtzeitige Massnahmen die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden sichern können. So zeigt Compasso auf, wie Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme möglichst vermieden werden können.

Weiter bietet Compasso Informationen zur Eingliederung für Arbeitgebende, die Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten. Compasso wirkt zudem in seiner Rolle in der Systemkoordination darauf hin, dass der Erhalt oder die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit umsetzbar und erleichtert wird.

Das Netzwerk ist breit abgestützt und steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Knapp 90 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor – von kleineren bis zu grossen Arbeitgebenden und Branchenverbänden mit diversen Systempartnern – verbinden darin ihre Interessen.

Compasso verfügt über ein starkes Netzwerk mit Krankentaggeld- und Unfallversicherern, der IV-Stellen-Konferenz, der Sozialhilfe mit SODK und SKOS, der Suva, dem Pensionskassenverband, Behindertenorganisationen und -institutionen sowie mit Anbietern von Case Management, Arbeitsvermittlung und Jobcoaching. Ein Think Tank treibt die fachliche Entwicklung der Prozesse und praxistauglichen Instrumente voran.



Compasso.ch



compasso //

Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T +41 44 225 80 30
info@compasso.ch

Quellenverzeichnis

PK Rück Wirksamkeitsstudie Wiedereingliederung (2021),
<https://pkruECK.com/app/uploads/2022/10/PK-Rueck-Wirksamkeitsstudie-Wiedereingliederung-2022-1.pdf>

WorkMed, HSD Hochschule Döpfer, SWICA Krankenversicherung, ValueQuest:
Krankschreibungen aus psychischen Gründen in der Schweiz: Hintergründe, Verläufe und
Verfahren (2022),
<https://workmed.ch/wp-content/uploads/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden-ch.pdf>