

Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung

**Informationen und Hilfsmittel
für Vorgesetzte**

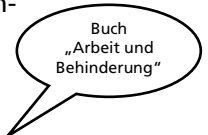
Inhaltsverzeichnis

1	Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung	3
1.1	Was ist zu tun?	3
1.2	Ansatzpunkte in der kantonalen Verwaltung	3
1.2.1	Arbeitsplatzerhaltung.....	3
1.2.1.1	Absenzenmanagement – eine Führungsaufgabe	4
1.2.2	Neuanstellung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung	4
1.2.3	Berufliche Eingliederung mit Arbeitsversuchen	4
1.3	Stichwort, Kurzinformation und Ansprechpersonen	5
2	Absenzenmanagement	6
2.1	Verschiedene Arten von Auffälligkeiten und empfohlene Vorgesetztenaktion	6
2.2	Woher erhalte ich meine Informationen?.....	7
2.2.1	Geschäftsbericht.....	7
2.2.2	SOJAZ-Controlling	7
2.2.3	RT-Time Auswertung des eigenen Führungsbereichs	8
2.3	Die verschiedenen Gesprächsanlässe im Überblick.....	9
2.4	Prozess Absenzenmanagement	10
3	Literatur	11

1 Arbeit und gesundheitliche Beeinträchtigung

Mit der 5. IV – Revision hat das Stimmvolk 2007 beschlossen, dass die berufliche Integration von Personen mit einer reduzierten Leistungsfähigkeit oder einem körperlichen Handicap gefördert werden soll. Dazu wurden neue Instrumente zur Förderung der Eingliederung (Früherfassung, Frühintervention und Integrationsmassnahmen) und Anreizmassnahmen für Arbeitgebende eingeführt.

Bei der Umsetzung der beruflichen Integration sind alle Arbeitgebenden gefordert. Der Kanton Solothurn bekennt sich als Arbeitgeber zum Grundsatz der Chancengleichheit und ist sich seiner Vorbildfunktion und seiner Verantwortung zur Verbesserung der angespannten Situation bei den Sozialversicherungen bewusst. Denn: Es ist mehr möglich, als die meisten von uns vermuten. *„Untersuchungen haben aufgezeigt, dass Arbeitgeber, die schon Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung gemacht haben, vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten sehen; hingegen jene, die noch keine Erfahrung haben, nur sehr eingeschränkte Tätigkeitsfelder vermuten.“*¹



Buch
„Arbeit und
Behinderung“

1.1 Was ist zu tun?

Der erste Schritt, gesundheitlich beeinträchtigte Menschen zu integrieren, ist, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Wir alle haben ein persönliches Handicap – sei es eine tiefe Routinentoleranz, eine mangelhafte Rechtschreibung, schlechte Sprintereigenschaften ... Wir haben gelernt, damit umzugehen und uns ein berufliches Umfeld gesucht, in dem vor allem unsere Stärken zum Einsatz kommen. Und wir benutzen Hilfsmittel (z.B. ein Rechtsschreibkorrekturprogramm), die unsere Schwächen ausbalancieren. Dies ist bei Menschen mit reduzierter Leistungsfähigkeit oder einem körperlichen Handicap nicht anders. Sie haben Fähigkeiten und Stärken und es gibt viele Hilfsmittel, die ein Handicap wettmachen. Mit der Unterstützung von Fachstellen können Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung an ihrem Arbeitsplatz bleiben und/oder neue Arbeitsplätze eingerichtet werden.

Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung verfügen in der Regel über einen hohen Identitätsgrad mit ihrem Arbeitsplatz; und sie sind sehr verlässlich. Ihre Integration kann sich sehr positiv auf das Betriebsklima und die Teamfähigkeit auswirken.

In unserer Gesellschaft leben gesunde Menschen und Menschen mit reduzierter Leistungsfähigkeit oder einem körperlichen Handicap. Es ist nicht einzusehen, warum wir diese Menschen vom Erwerbsleben ausschliessen. Und: Heutige Gesundheit ist keine Garantie für volle Leistungsfähigkeit bis ans Ende des Erwerbsleben. Krankheit, Unfall - es kann jeden von uns treffen!²

1.2 Ansatzpunkte in der kantonalen Verwaltung

1.2.1 Arbeitsplatzerhaltung

Im Fokus des Personalamts sind in erster Linie die Arbeitsplatzerhaltung und damit die bei uns angestellten Personen. Bei unseren Mitarbeitenden haben wir als Unternehmen sowohl bei der Prävention³ wie auch bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach einer Langzeitabsenz die grössten Erfolgschancen. **Die Vorgesetzten spielen dabei eine zentrale Rolle** und können bei dieser Aufgabe auf die Unterstützung (Beratung, Vermittlung) des Personalamts zählen, welches auch hilft, allfällige Konflikte zu bearbeiten.

Mit einem guten Absenzenmanagement soll möglichst verhindert werden, dass eine Krankheit oder ein Unfall zum Verlust des Arbeitsplatzes führt. Und falls es doch zu einer IV-Rente kommt, heisst unser Ansatzpunkt: Eingliederung mit Rente.

¹IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel: ABC Arbeit und Behinderung. Das Handbuch für Arbeitgeber und Beratende. Basel 2008, Seite 7.

²IVB Behindertenselbsthilfe, 2008, S. 9.

³Führungsprobleme, mangelnde soziale Unterstützung, Belästigung oder Arbeitsdruck sind Faktoren, die nachweislich einen negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit haben. (Prins, 2005)

1.2.1.1 Absenzenmanagement – eine Führungsaufgabe

Wussten Sie? „Weltweite Studien belegen, dass der „Point of no return“ bei erkrankten oder verunfallten Personen mehrheitlich bereits nach zwei bis drei Monaten erreicht ist.“⁴

Die direkten Vorgesetzten haben in einem wirkungsvollen Absenzenmanagement eine Schlüsselfunktion. Sie pflegen den Kontakt zur erkrankten oder verunfallten Person. Sie fragen in regelmässigen Abständen nach dem Befinden, schicken Genesungswünsche, machen allenfalls einen Krankenbesuch. Diese Kontakte haben die Funktion, der erkrankten oder verunfallten Person zu zeigen, dass der Arbeitgeber sich für ihr Wohlbefinden interessiert, sie über die betrieblichen Ereignisse oder allfällige Veränderung zu informieren und die Verbindung mit der Arbeitswelt zu erhalten. Dank des Austausches wissen die direkten Vorgesetzten auch, inwieweit eine erkrankte oder verunfallte Person wieder in den Arbeitsprozess integriert werden kann. Manchmal braucht es für eine erste Integration eine (vorübergehende) Anpassung des Aufgabenbereiches und allenfalls die Unterstützung durch ein Coaching. Die IV-Früherfassung und Frühintervention hilft bei der Analyse der Situation und der Erstellung eines Eingliederungsplans. Fachpersonen unterstützen Vorgesetzte und Betroffene.

Konzept
Absenzen-
management

Broschüre
Früherfassung-
intervention

Erhält eine Person aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls eine Teilrente zugesprochen und kann nicht an den angestammten Arbeitsplatz zurückkehren, obliegt es der Dienststelle, innerhalb des Amtes ein angepasstes Tätigkeitsfeld zur beruflichen Integration zu finden. Die Finanzierung der Lohnkosten kann gegebenenfalls über den Sozialkredit – einen Kredit des Personalamts – erfolgen.

1.2.2 Neuanstellung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung

Die berufliche Integration von Menschen mit reduzierter Leistungsfähigkeit oder einem körperlichen Handicap erfolgt konkret in den einzelnen Dienststellen. Die Lohnkosten laufen über das ordentliche Budget des Amtes. Das Personalamt unterstützt diese Vorhaben mit Information und der Vermittlung von professionellen Ansprechpersonen.

Bauliche Gegebenheiten dürfen nicht der Grund sein, eine Person mit einem körperlichen Handicap nicht anzustellen. Sollten jedoch die baulichen Rahmenbedingungen nicht optimal sein (z.B. Zugang zum Gebäude, Behindertentoilette), unterstützt das Hochbauamt die Dienststellen bei der Lösungsfindung.

1.2.3 Berufliche Eingliederung mit Arbeitsversuchen

Der Kanton will aber auch seinen Beitrag bei der Beruflichen Eingliederung von Personen, die nicht beim Kanton angestellt sind, leisten – z.B. mit der Schaffung von Trainingsarbeitsplätzen. Die IV unterstützt Arbeitnehmende bei der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben. Dabei spielen Trainingsarbeitsplätze eine Schlüsselfunktion.

Bei einem Arbeitsversuch handelt es sich um einen temporären Arbeitseinsatz (ein bis sechs Monate) in der freien Marktwirtschaft. Die IV vermittelt leistungsbereite und motivierte Arbeitnehmende und begleitet den Arbeitseinsatz (Zieldefinition, Coaching, Zielüberprüfung ...). Für den Arbeitgeber fallen keine zusätzlichen Lohnkosten an und er geht keine vertraglichen Verpflichtungen ein. D.h. mit einem Arbeitsversuch ist keine Erwartung an eine Weiterbeschäftigung verbunden. Es geht für die von der IV betreuten Arbeitnehmenden in erster Linie darum, ohne Druck die Erwerbstätigkeit aufzunehmen, Erfahrungen zu sammeln, um sich dann in der Folge mit mehr Selbstsicherheit um eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt bewerben zu können.

⁴IVB Behindertenselbsthilfe, 2008, S. 22.

1.3 Stichwort, Kurzinformation und Ansprechpersonen ...

	Stichwort	Kurzinformation	Ansprechperson	Unterlagen Hilfsmittel
I N T E R N	Sozialkredit	Kredit des Personalamts für Lohnkosten von Mitarbeitenden, die während der Anstellung beim Kanton erkranken oder verunfallen und in der Folge eine IV-Teilrente erhalten	Personalamt Regula Ziegler 032 627 2082 regula.ziegler@fd.so.ch	
	Absenzen- management	Führungsaufgaben und administrative Aufgaben im Zusammenhang mit kranken und verunfallten Mitarbeitenden		Ablaufschema Absenzenmanagement Kurs Absenzenmanagement mit RT-Time
	IV-Früherfassung, Frühintervention	Unterstützt, wenn eine Person während mindestens 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder innerhalb eines Jahres wiederholt während kürzerer Zeit aus gesundheitlichen Gründen der Arbeit fern geblieben ist: Situationsanalyse, Eingliederungsplan, Ausbildungskurse, Einarbeitungszuschuss ...	Invalidenversicherungs- Stelle des Kantons Solothurn Andreas Schranz 032 686 24 80 Tanja Dembowski 032 686 24 81	Broschüre IV
E X T E R N	Arbeits- versuch	Temporärer, von der IV unterstützter Arbeitseinsatz für Personen, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsprozess ausgeschieden sind	Invalidenversicherungs- Stelle des Kantons Solothurn Katharina Hersperger 032 686 25 22 Tanja Dembowski 032 686 24 81	Info-Flyer IV
	Berufliche Eingliederung	Unterstützungsangebote und Massnahmen für Personen, die aus gesundheitlichen Gründen lange Zeit aus dem Erwerbsprozess ausgeschieden sind, um die erfolgreiche Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu erleichtern oder ermöglichen	Invalidenversicherungs- Stelle des Kantons Solothurn Andreas Schranz 032 686 24 80 Tanja Dembowski 032 686 24 81	

2 Absenzenmanagement

Es besteht der berechnete Anspruch an Arbeitgeber/innen, sich um erkrankte und verunfallte Mitarbeitende zu kümmern und die betroffenen Mitarbeitenden bei der Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess zu unterstützen. Viele Unternehmen haben dazu im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung systematische Prozesse zur Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach einer Langzeitabsenz definiert. Alle Auswertungen zeigen, dass sich die Investitionen lohnen.

Das Absenzenmanagement ist Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung und hat das Ziel, die Fehlzeiten der Mitarbeitenden zu reduzieren. Dazu werden die Abwesenheiten der Mitarbeitenden systematisch erfasst und zielgerichtet sowie personen- und situationspezifisch behandelt. Das Absenzenmanagement wird so für die Vorgesetzten zu einem Instrument zur Früherkennung von Problemen, die zu gesundheitlichen Störungen führen können, und hilft diese rechtzeitig zu beheben.

2.1 Verschiedene Arten von Auffälligkeiten und empfohlene Vorgesetztenaktion

Auffälligkeit	Dauer, Definition	Anlass – möglicher Hinweis auf	Empfohlene Vorgesetztenaktion
Kurzzeitabsenzen	Bis 5 Tage	Krankheit, Unfall	Rückkehrgespräch
Häufige Absenzen	20 Tage pro Jahr oder fünfmal pro Jahr Kurzzeitabsenzen	Häufige Krankheit – schwaches Immunsystem – gesundheitliche Schwachstelle – Überlastung – Konflikte – innere Kündigung – planmässiges Fernbleiben	Gespräch über Massnahmen zur Gesundheitsförderung
Längere Absenz	Mehr als 5 Tage am Stück	Krankheit, Unfall	Kontakterhaltung Gesundheitsförderungsgespräch Standortgespräch bei Eingliederung Kontakt mit Personalamt aufnehmen - Bei Absenzen von mehr als 30 Tagen - Bei unklarer Information
Präsentismus	Positiver Gleitzeit-saldo liegt auffallend und ohne erkennbaren Grund über den SOLL-Zeiten	– persönliche Belastungssituation	Ansprechen

Die verschiedenen Gesprächsanlässe sind im Kapitel 2.3 näher beschrieben.

2.2 Woher erhalte ich meine Informationen?

2.2.1 Geschäftsbericht

Der Geschäftsbericht gibt seit 2009 Auskunft über die durchschnittlichen Absenzen pro Mitarbeiter/in. Die Zahlen weisen eine steigende Tendenz auf.

Nr.	Produktgruppenziel Indikatoren	RE 09	RE 10	VA 11	Ausblick Prognose	Abweichung		Bew
						absolut	in %	
32 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung								
321	Absenzen infolge Krankheit (Std./Mitarbeitende)	38.2	45.9	<=40.0	53.5	13.5	33.7%	⊖
322	Absenzen infolge Berufsunfall (Std./Mitarbeitende)	0.4	0.3	<=0.2	0.59	0.39	195.0%	⊖
323	Absenzen infolge Nicht-Berufsunfall (Std./Mitarbeitende)	3.4	2.9	<=3.6	1.69	-1.91	-53.1%	⊖

2.2.2 SOJAZ-Controlling

Das Personalamt rapportiert seit 2009 allen Ämtern die Krankheits- und Unfallabwesenheiten, das Total und der Durchschnitt pro Pensum. Überschreiten diese Fehlzeiten 4% der Gesamtarbeitszeit (das sind ca. zwei Arbeitswochen bei einem 100%-Pensum) wird der Wert rot markiert. Spätestens dann empfiehlt es sich, eine RT-Time Auswertung des eigenen Führungsbereiches zu machen.

Details – Zeitsaldi über Departemente und Ämter							
KalJahr/Monat		JAN 2010, DEZ 2010					
Kostenrechnungskreis		Kanton Solothurn					
Profit Center		Pensen Zeitwirt- schaft	Gleitzeit- saldo in Std	Gleitzeit- saldo Std/ Pensum	Überzeit in Std	Überzeit Std/ Pensum	Ferien- saldo Tage
1000PC_TOP.2010	Kanton Solothurn						
▼ 1000PC56.2010	Behörden						
▶ 1000PC561.2010	Kantonsrat						
▼ 1000PC58.2010	Staatskanzlei						
▶ 1000PC580.2010	Staatskanzlei						
▶ 1000PC582.2010	Drucksachenverwaltung/Lehrmittelverlag						
▼ 1000PC60.2010	Bau- und Justizdepartement						
▶ 1000PC600.2010	Departementssekretariat						
▶ 1000PC601.2010	Amt für Raumplanung						
▶ 1000PC602.2010	Hochbauamt						
▶ 1000PC603.2010	Amt für Verkehr und Tiefbau						
▶ 1000PC604.2010	Amt für Umwelt						
▶ 1000PC605.2010	Amt für Denkmalpflege und Archäologie						
▶ 1000PC606.2010	Amt für Geoinformationen						
▶ 1000PC610.2010	Strafverfolgung und Justizadministration						
▼ 1000PC62.2010	Departement für Bildung und Kultur						
▶ 1000PC620.2010	Departementssekretariat						
▶ 1000PC625.2010	Amt für Volksschule und Kindergarten						
▶ 1000PC626.2010	Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochsch						
▶ 1000PC627.2010	Amt für Kultur und Sport						
▼ 1000PC64.2010	Finanzdepartement						
▶ 1000PC640.2010	Departementssekretariat						
▶ 1000PC641.2010	Amt für Finanzen						
▶ 1000PC642.2010	Personalamt						
▶ 1000PC643.2010	Steueramt						
▶ 1000PC644.2010	Amt für Informatik und Organisation						
▶ 1000PC650.2010	Kantonale Finanzkontrolle						
▶ 1000PC653.2010	Amtschreibereien						

2.2.3 RT-Time Auswertung des eigenen Führungsbereichs

RT-Time bietet jeder Führungsperson die Möglichkeit die Absenzen der Mitarbeitenden des eigenen Führungsbereiches schnell zu analysieren.

Art der Auswertung	geeignet für...
ABT (eigene): Zeit: WOV-Saldi	Gesamtüberblick Zeigt das Total Gleitzeitsaldo, Ferienguthaben, Abwesenheiten infolge von Krankheit und Arztbesuchen sowie Kursbesuchen pro Mitarbeiter/in an.
ABT (eigene): Absenzen: Monatsstunden nach Absenz	Überblick über die Verteilung der Absenzen Zeigt die diversen Absenzen pro Mitarbeiter/in und Monat an.
ABT (eigene): Absenzen: Monat nach Tagen	Detailanalyse Zeigt an, an welchen Tagen welche Mitarbeitenden aus welchen Gründen fehlen.

Der Leitfaden „RT-Time Auswertung des eigenen Führungsbereichs“, der sich auf der Homepage des Personalamts befindet, unterstützt die Vorgesetzten bei der Absenzenanalyse des eigenen Führungsbereiches.

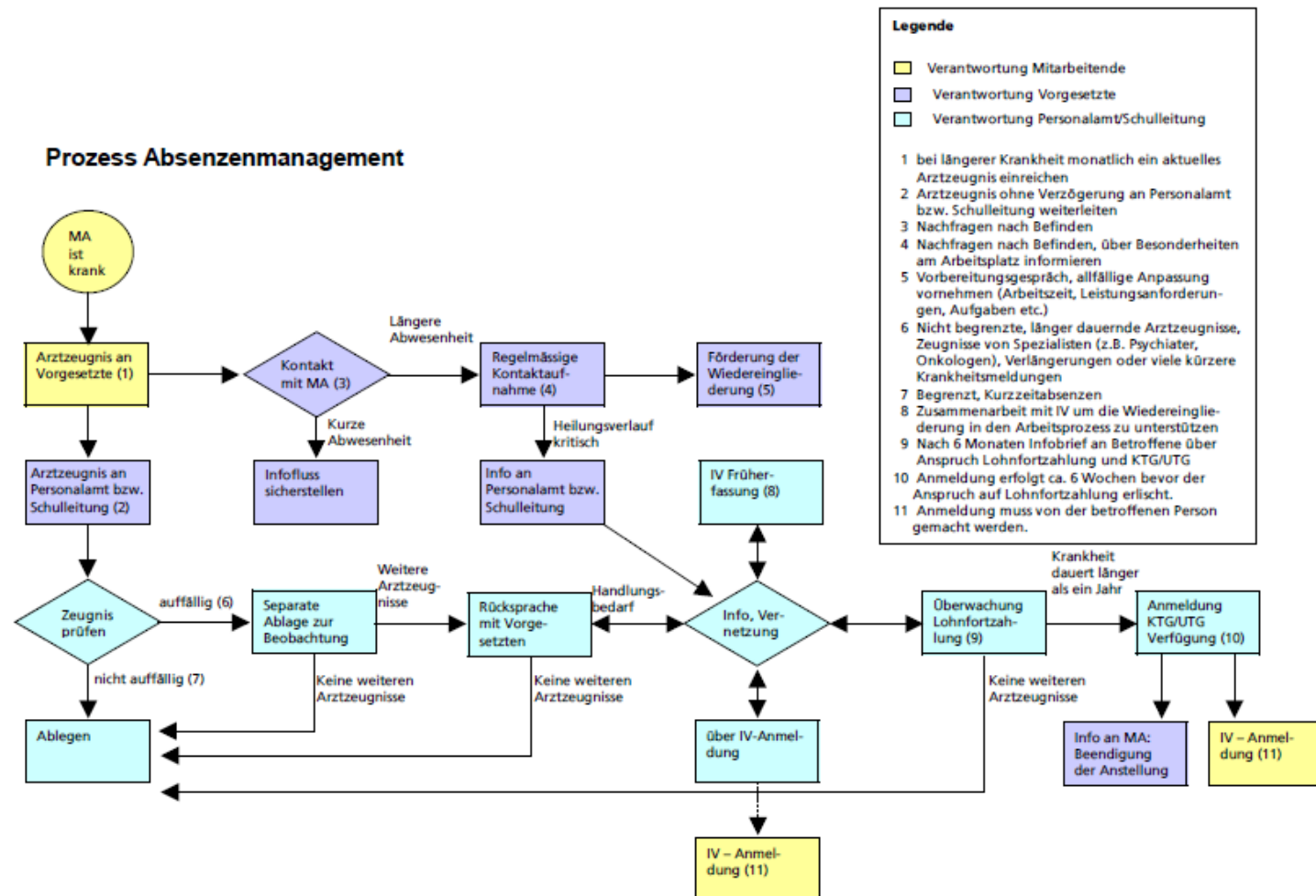
2.3 Die verschiedenen Gesprächsanlässe im Überblick

Die Vorgesetzten haben die Aufgabe mit erkrankten oder verunfallten Personen in Kontakt zu bleiben und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz das Gespräch zu suchen. Der Gesprächsanlass und die Dauer der Abwesenheit bestimmen dabei situativ den Rahmen und den Inhalt dieses Gespräches.

Gesprächs- anlass	Kontakt- förderung	Rückkehr	Gesundheits- förderung	Standort- bestimmung	Anmeldung IV- Früherfassung, Frühintervention
Wann	Bei einer Krankheits-, Unfallabwesenheit von mehr als 5 Arbeitstagen	Nach der Rückkehr mit jedem Mitarbeitenden nach jeder Absenz	Bei häufigen Kurzabsenzen oder nach längerer Krankheits-/Unfallabsenz	Bei Rückkehr mit reduzierter Leistungsfähigkeit oder wenn Rückkehr unsicher ist	IV-Früherfassung: ab 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit IV-Frühintervention vor 180 Tagen Arbeitsunfähigkeit
Wer	vorgesetzte Person	vorgesetzte Person	vorgesetzte Person	vorgesetzte Person	Personalamt, vorgesetzte Person oder betroffene/r Mitarbeiter/in
Wie, Wo	Situativ (telefonisch, schriftlich, Krankenbesuch)	Situativ, geeigneter Raum, Ort	Störungsfreie, angenehme Atmosphäre (Büro, Besprechungszimmer)	Störungsfreie, angenehme Atmosphäre (Büro, Besprechungszimmer)	Schriftlich mit Meldeformular bei IV
Ziel	Kontakt zum Arbeitsplatz erhalten	Willkommenssignal Reintegrationsunterstützung	Ursachenanalyse und Zielvereinbarung	Optimale Betreuung und Unterstützung der Mitarbeitenden	Einbezug von Spezialisten zur optimalen Unterstützung
Inhalt	Nachfragen nach Befinden Info über Besonderheiten am Arbeitsplatz	Wertschätzung und Freude über Genesung ausdrücken Nach Befinden erkundigen Infofluss sicherstellen	Interesse signalisieren Ursache analysieren Hilfe und Unterstützung anbieten (z.B. Coaching, ergonomische Anpassungen) Erwartungen kommunizieren Konkrete Ziele vereinbaren	Situationsanalyse Leistungsfähigkeit und Aufgabengebiet abstimmen Unterstützungsmassnahmen definieren (z.B. Coaching)	Früherfassung: Situationsanalyse, Frühintervention initiieren, Klärung, ob IV-Anmeldung angezeigt ist Frühintervention: Unterstützung zur Arbeitsplatzhalterhaltung, Prüfung des Leistungsanspruchs
Hilfsmittel	Informell	Gesprächsnotiz bei häufigen Kurzabsenzen	Absenzenanalyse, Arztzeugnisse, Gesprächsleitfaden, Zielvereinbarung	Gesprächsleitfaden, IV-Broschüren, IV Meldeformular Früherfassung	Infobroschüren IV, Meldeformular Früherfassung
Dauer	Situativ	Situativ	Situativ	Situativ	Situativ

Quelle: in Anlehnung an Stufenmodell Absenzenmanagement, soH

2.4 Prozess Absenzenmanagement



3 Literatur

IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel: ABC Arbeit und Behinderung. Das Handbuch für Arbeitgeber und Beratende. Basel 2008

Prins, Rienk (2005): Invalidität als Folge psychischer Beeinträchtigung. Ein internationaler Vergleich. In: Die Volkswirtschaft Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 10-2005, S.8 – 11. Online: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/00021/01624/index.html?lang=de> (Stand: 29.6.2011)

Schaufelberger, Daniel (2010). Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Schweiz: Begriff und Modelle in der Praxis. Internet: <http://www.hslu.ch/s-arbeitsintegration-publikationen> (Stand: 5. August 2011)

Solothurner Spitäler AG, Personaldienst. Konzept Absenzenmanagement.