

Gesundheits- und Absenzenmanagement

Als Teil der nachhaltigen Personalvorsorge bei der Schindler Aufzüge AG

Angesichts steigender Absenzquoten und der Zunahme krankheits- und unfallbedingter Rentenleistungen hat sich die Schindler Aufzüge AG für eine umfassende, nachhaltige Personalvorsorge entschieden. Im Rahmen eines Gesundheits- und Absenzenmanagementsystems werden verschiedene Massnahmen zu einem Gesamtpaket kombiniert. Der Ansatz bietet im Falle von Krankheiten oder Unfällen weit mehr als eine blossе Versicherungslösung zur Absicherung des Erwerbseinkommens.

Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten haben ethisch, volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich eine grosse Bedeutung. Krankheiten und Unfälle beeinträchtigen das Wohlbefinden der Betroffenen und führen zumindest vorübergehend zu einem Verlust an Lebensqualität. Auf Ebene der Betriebe generieren sie Fehlzeiten, erschweren betriebliche Abläufe und mindern die Produktivität. Nicht zuletzt bewirken sie steigende Versicherungsprämien (Taggeldversicherungen, Pensionskassen) und damit hohe Kosten für Unternehmen und Mitarbeitende, im Falle von langfristigen Ausfällen auch für die IV.

Die Schindler Aufzüge AG hat sich entschlossen, dieser komplexen Problematik im Rahmen des Projektes SANA mit einem umfassenden Gesundheits- und Absenzenmanagement Rechnung zu tragen. In Zusammenarbeit mit der auf diesem Gebiet spezialisierten Beratungsfirma HRM Systems AG aus Winterthur wurde ein Massnahmenpaket entwickelt und implementiert.

Vom Gespräch zum Fallmanagement

Um Fehlzeiten zu reduzieren, führt die Firma ab Januar 2005 so genannte Stufengespräche ein. Deren Abläufe und Inhalte wurden im Rahmen eines Stufenmodells klar definiert. Die Gespräche unterscheiden sich nach Häufigkeit und Dauer bei kurzen, wiederholten oder langen

Absenzen und gehören entweder in die Führungsaufgaben der Vorgesetzten oder in die Betreuungstätigkeit der Human-Ressources-Abteilung. Das Ziel ist immer das gleiche: Die Schindler Aufzüge AG möchte mit den betroffenen Mitarbeitenden im Gespräch bleiben, eventuelle Ursachen für Fehlzeiten analysieren sowie mit unterstützenden Massnahmen reagieren. Zur Sicherstellung der Qualität der Gespräche haben alle Vorgesetzten eine ganztägige Ausbildung durchlaufen.

Mitarbeitende mit auffälligen Absenzverläufen werden aufgefangen, und gemeinsam werden Lösungen zur Verbesserung der Situation gesucht. Dauern Absenzen länger als 30 Tage, werden die Betroffenen im Rahmen eines weiter gehenden Fallmanagements intensiver betreut. Damit sollen unter Mobilisierung aller Ressourcen der Genesungsprozess des jeweiligen Mitarbeitenden unterstützt sowie die schrittweise Reintegration in den Arbeitsprozess – am angestammten Arbeitsplatz oder in alternativen Tätigkeiten – gefördert werden. Betreuung der Mitarbeitenden, Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Vermeidung von Invalidität stehen als Ziele im Zentrum dieses Prozesses. Mit gezielten und wiederkehrenden Informationen an alle Mitarbeitenden über das Projekt SANA wird auch im Personal eine tiefer gehende Sensibilisierung für die Themen Absenzen und Gesundheit erreicht.

Nachhaltige Personalvorsorge

Die Abwicklung des gesamten Systems wird durch ein spezialisiertes EDV-Programm unterstützt. Mit dieser Software wird einerseits die Früherfassung der Fehlzeiten im gesamten Unternehmen erleichtert, und andererseits ermöglicht sie eine systematische und regelmässige Führung und Lenkung der Stufengespräche durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Damit ist für die auf die ganze Schweiz verteilte Belegschaft ein strukturiertes und einheitliches Vorgehen gewährleistet. Schliesslich verfügt die Schindler Aufzüge AG auf



Armin Gallati
Mitglied der Geschäftsleitung /
Personal und Ausbildung
Schindler Aufzüge AG, Ebikon

grund dieses Programms stets über die notwendigen Controlling-Kennzahlen, die Auskunft über die aktuelle Entwicklung der Absenzen geben. Absenzursachen werden rascher erkannt und Schwachstellen können schneller angegangen werden. Damit ist die Brücke zu einem betriebspezifischen, präventiven Gesundheitsmanagement sowie zur Arbeitssicherheit geschlagen.

Als Teil einer modernen, mitarbeiterorientierten Betriebsführung ist das Projekt SANA ein wesentlicher Beitrag zu einer nachhaltigen Personalvorsorge. Mit dem Ansatz «Prävention statt Rente» will die Schindler Aufzüge AG nicht zuletzt auch attraktive Pensionskassenprämien für die kommenden Jahre sichern. Die Massnahmen führen damit zu einer Gewinnsituation für alle Beteiligten: für Arbeitnehmer, Unternehmen, Versicherungen, Pensionskasse und IV.

Die Schindler-Pensionskasse verzeichnete in der Periode 2002/2003 eine Zunahme der Invaliditätsfälle mit der Folge, dass die Risikoschwankungsreserven beinahe aufgebraucht worden sind. Mit dem Projekt SANA erhoffen wir uns eine spürbare Reduktion bei den Invaliditätsfällen, sodass auf eine Prämienhöhung verzichtet werden kann. Die Erfahrung zeigt, dass die Pensionskasse keinen Einfluss mehr auf den Invaliditätsgrad nehmen kann, wenn der Rentenanspruch erst zwei Jahre nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eingereicht wird. Als letztes Glied in der Kette – Lohnfortzahlung/Gehaltsausfallversicherung/Eidg. Invalidenversicherung/Pensionskasse – ist die Pensionskasse deshalb darauf angewiesen, dass die professionelle Betreuung von arbeitsunfähigen Versicherten bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit raschmöglichst erfolgt. Dies wird mit dem Projekt SANA verwirklicht.

Mario Passerini
Schindler-Pensionskasse