

Kosten

Die ARGE Integration Ostschweiz verrechnet ihre Dienstleistungen auf der Basis eines Stundensatzes von CHF 160.– (exkl. MWSt) für Projektleitung und CHF 120.– (exkl. MWSt) für Projektmitarbeit.

Diese Sätze können in Abhängigkeit von der Komplexität der Aufgabe variieren.

**Ich möchte mehr wissen über Anwesenheitsmanagement:
Rufen Sie mich an:**

Organisation _____

Name _____

Vorname _____

Adresse _____

Telefon _____

E-Mail _____

Ort/Datum _____

Unterschrift _____



ARGE Integration Ostschweiz

**BILANG – Die Bildungsinstitution
der ARGE Integration Ostschweiz**

Multergasse 11 | Postfach 155 | 9001 St.Gallen
Telefon 071 228 33 99 | Fax 071 228 33 98
sekretariat@integration-sg.ch



ARGE Integration Ostschweiz

Anwesenheitsmanagement

eine BILANG Dienstleistung der ARGE Integration Ostschweiz

Zielgruppe

Kostenbewusste Unternehmen jeder Grösse

Win-Win-Situation

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass durch geschickt eingesetztes Anwesenheitsmanagement die Fehlzeiten der Mitarbeitenden markant reduziert werden können.

Nachhaltige Gesundheitsförderung stellt die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt und beteiligt sie wesentlich daran, an der Analyse und Veränderung der Arbeitsbedingungen mitzuarbeiten. Wenn unter dieser Voraussetzung die Arbeitszufriedenheit erhöht und die Kosten für das Unternehmen gesenkt werden, entspricht dies einer echten Win-Win-Situation.

Nutzen

- Einsparungspotenzial von mehr als 10%
- höhere Präsenz
- weniger Führungs- und Organisationsaufwand
- weniger Kommunikationsschwierigkeiten
- höhere Verlässlichkeit und Verbindlichkeit, auch gegenüber Kunden
- effektivere Planbarkeit der Mitarbeiter
- Steigerung der Motivation von Mitarbeitenden und Vorgesetzten

Vorgehen

Mit einem Konzept, das auf Früherkennung und Betreuung, auf Belohnung und Sanktion, auf Unterstützung, aber auch Kontrolle setzt, gelingt eine markante Reduktion der Abwesenheitsrate und damit eine messbare Steigerung der Effizienz und des Unternehmenserfolgs. Es ist statistisch erwiesen, dass die Abwesenheitsraten sich durch einen geschickten Mix von Massnahmen um gut und gerne 10% senken lassen.

Auftragsklärung

Welche Präsenzziele sollen erreicht werden? Welche Abteilungen oder Unternehmenseinheiten sind einzubeziehen? Woran bemisst sich der Erfolg des Anwesenheitsmanagements? Welche bisherigen Erfahrungen mit unergiebigem Mitarbeiterpräsenz (mit oder ohne Migrationsaspekt) sind gemacht worden? Liegen gar Klagen vor? Welche unternehmerischen Instrumente gibt es in der Firma oder müssen geschaffen werden, um ein effektives Anwesenheitsmanagement zu gestalten?

Prävention durch die Steigerung der Zufriedenheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.

Professionelle und psychologisch geschickte Reaktion auf krankheitsbedingte Abwesenheiten.

Systematische und detaillierte Erfassung der Abwesenheiten und, darauf aufbauend, die Entwicklung einer angemessenen Unternehmensstrategie.

Ausgangslage

Krankheitsbedingte Abwesenheiten

In der Schweiz bleiben die Arbeitnehmer rund 5% der regulären Arbeitszeit dem Arbeitsplatz fern. Die Ursache für die Abwesenheiten sind zu rund 80% Krankheiten. Laut Bundesamt für Statistik belasten die krankheitsbedingten Abwesenheiten die Schweizer Wirtschaft mit etwa 6 Mrd. Franken direkten und noch einmal so hohen indirekten Kosten. Kaum ein Unternehmen beschäftigt keine Ausländer, und weil reibungslose Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden unterschiedlichster Herkunft eine Voraussetzung für den Unternehmenserfolg darstellt, ist die Präsenzzeit aller Mitarbeitenden zentral. Ausländer bleiben aber statistisch gesehen häufiger und länger wegen gesundheitlichen Problemen dem Arbeitsplatz fern. Arbeitgeber können darin das Potenzial erkennen, die Präsenz der eigenen Mitarbeitenden, seien es Schweizer oder Ausländer, am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Gradmesser der Arbeitszufriedenheit

Generell kann davon ausgegangen werden, dass sich die Abwesenheiten etwa um 10 bis 20% reduzieren lassen. Analysen über Fehlzeiten legen die Vermutung nahe, dass ungefähr 15% durch so genanntes «Blaumachen» verursacht werden. Ein Unternehmen mit einer Abwesenheitsrate von über 4% muss sich zwangsläufig die Frage stellen, inwiefern diese hohe Abwesenheit ein Ventil darstellt, um sich bei Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz Luft zu verschaffen. Sind die Abwesenheiten allenfalls auf stressbedingte Krankheiten zurückzuführen, die sich durch besser strukturierte Abläufe reduzieren lassen? Sind die Mitarbeitenden unmotiviert, haben sie womöglich innerlich gekündigt?

...gezielte Massnahmen können die Anwesenheit der Mitarbeitenden steigern

Phasen der Beratung

Die Abwicklung der Beratung erfolgt in 5 Phasen:

- | | |
|-------------------|---|
| Vorphase: | Auftragsklärung |
| Phase I: | Ist-Zustand: Workshop |
| Phase II: | Sofortmassnahmen, Ausbildung, Umgang mit schwierigen Situationen, evtl. Coaching |
| Phase III: | Erste Überprüfung, Massnahmen zur Förderung der Präsenzkultur, Umgang mit Verschiedenartigkeit |
| Phase IV: | Zweite Überprüfung, Aufbau und Festigung von nachhaltigen Strukturen des Anwesenheitsmanagements; Reklamationswesen |

Unsere Berater/innen

Fachleute für Unternehmensberatung, für Integration aus Lehre und Praxis
Expertinnen und Experten unserer Kooperationspartner

Gesamtleitung

Dr. Fredy Zeier | Mediator SDM | Geschäftsführer ARGE Integration Ostschweiz