

Was bewirkte die Einführung des Anwesenheitsmanagements FAIR am Inselspital in 2 Jahren?

 **INSELSPITAL**
UNIVERSITÄTSSPITAL BERN
HOPITAL UNIVERSITAIRE DE BERNE
BERN UNIVERSITY HOSPITAL

HPH Konferenz Sept 09



Ausgangslage

Zahlen 2006

- Anzahl Absenztage pro Stelle durch Krankheit: 8.46
 - Anzahl Absenztage pro Stelle durch Unfall: 1.32
- (Tendenz zunehmend, rund 6000 Mitarbeitende)

Kein geregelter, einheitliches **Vorgehen**

Pilotprojekte in einzelnen Departementen

Entscheid der Spitaldirektion: **Einführung** eines spitalweiten Anwesenheitsmanagements ab 1. Januar 2007

Ziel und Absicht

FAIR heisst: Fehlzeiten Am Inselspital Reduzieren

Der Name des Projektes benennt einerseits das **Hauptziel**, zeigt andererseits aber auch die **grundsätzliche Haltung** auf, die hinter dem gesamten Projekt steht.

Absicht:

- Sicherstellung gezielter, **fairer Begleitung** gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeitenden
- **Schnellstmögliche** gesundheitsfördernde Reintegration abwesender Mitarbeiter/Innen
- **Aktive Vernetzung** Betroffener mit den Sozialpartnern zur Vermeidung von Härtefällen
- **Strukturiertes Vorgehen** (Schulung aller Vorgesetzten) um Überblick zu verschaffen um eine angemessene und kontinuierliche Unterstützung zu gewährleisten

⇒ **Erkrankte und Verunfallte so unterstützen, dass sie im Arbeitsprozess integriert bleiben oder auf dem Weg zurück wirkungsvoll begleitet werden.**

Einbettung FAIR im BGM (Betriebl. Gesundheitsmanagement)

Betrieb	Das betriebliche Gesundheitsmanagement des Inselspitals umfasst die Prävention, die Früherkennung und alle Massnahmen zur Integration.		
Personal			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organigramm ➤ Leitung ➤ Personalmarketing ➤ Zentr. Personalwesen ➤ Personalentwicklung ➤ Personalärztlicher Dienst ➤ Personalberatung ➤ Kindertagesstätte ➤ Pensioniertenbetreuung ➤ HR-Verantwortliche ➤ Personalleitfaden ➤ Führungshandbuch ▼ Betr. Gesundheitsmanagement <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leitung ➤ Gewinn für alle ➤ Ansprechpersonen ➤ FAIR ➤ Formulare/Tabellen ➤ «Die Box» ➤ Projekte 	<p>Prävention</p> <p>Damit es gar nicht soweit kommt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angebote der Kommission für Gesundheitsförderung: z.B. Rauchfreie Insel, Gratiswasser, Yoga, Gesundheitstage • Weiterbildung • Arbeitssicherheit & Ergonomie 	<p>Früherkennung</p> <p>Damit früh gehandelt werden kann</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheitsmanagement FAIR • HR-Verantwortliche 	<p>Integration</p> <p>Damit Massnahmen umgesetzt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-Verantwortliche • Case Management • Personalberatung • Personalärztlicher Dienst

Was heisst FAIR konkret

Geschulte Vorgesetzte erhalten monatlich die Übersicht der Absenzen übers Team



**Entscheidung anhand von Betreuungskriterien
(Menge, Dauer, Dienstalster)**



**Betreuungsgespräch Vorgesetzter – Mitarbeiter
Zusammenhang Arbeitsplatz und Absenz (Massnahmen)**



**Betreuungsgespräch HR-Verantwortliche – Mitarbeiter
Zusammenhang Arbeitsplatz und Absenz (Massnahmen)**

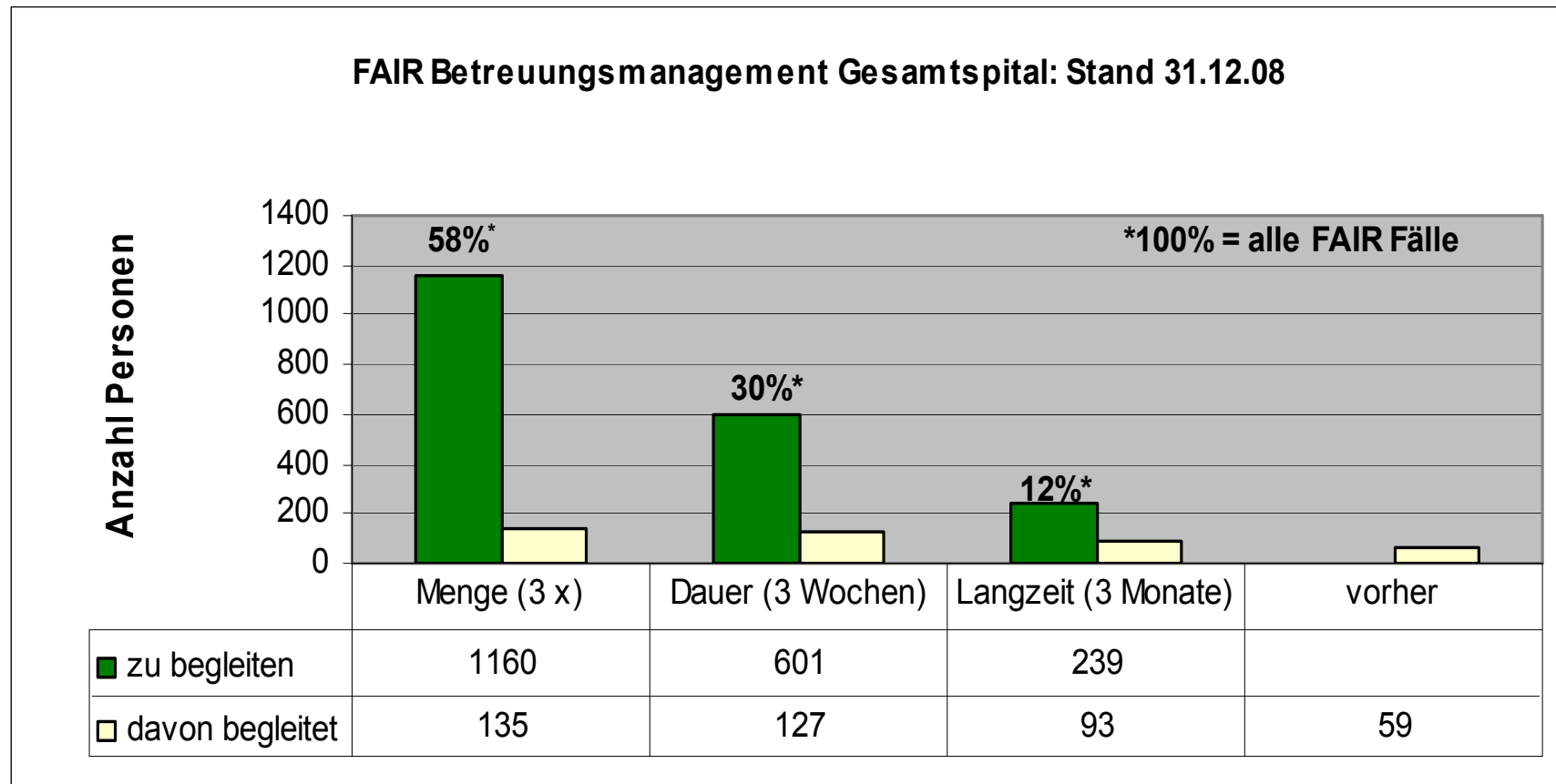


Planung der Zukunft z.B. mit externen Partner

Wirkung (Stand 31.12.08)

- Absenzenquote durch Krankheit (Kr) 3.05% (Ziel 3.2%)= 7.7 Tage
- Absenzenquote durch Unfall (Un) 0.42% (Ziel 0.5%) = 1 Tag
- Fehlende Vollzeitstellen durch Kr und Un 201 (23 weniger als Vorjahr)
x Durchschnittslohn 90'000 CHF 18 Mio.
- Begleitete Mitarbeitende 293
- Gelöste Fälle: Voll eingegliedert 61, Teileingegli.9, Kündigung Inselspital 1
- Anzahl Bezüge Krankentaggeldversicherung 306
- Anzahl Bezüge Unfalltaggeldversicherung 296
- Neue Berentungen Pensionskasse 22
- Anzahl geschulte Vorgesetzte (inkl. Spitalleitung) 572
- Drittmittel der Bernischen Pensionskasse 100'000.-

Auswertung Betreuungsmanagement 2008



Einführung FAIR: Kosten – Ertrag 1:13

Kosten Einführung während 3 Jahre (07/08/09)

• Lohnkosten während Fortbildung und Schulungen	260'000 CHF
• Beraterkosten Workplus (Fortbildung, Fallcoaching)	293'000 CHF
• Gastronomie (Räume, Getränke, Früchte)	12'600 CHF
• Lohn Leitung BGM	<u>300'000 CHF</u>
Total=	865'600 CHF

Total pro Jahr: 865'600 : 3 = 288'534 CHF

Jährlicher Ertrag

• 23 mehr Vollzeitstellen am Arbeitsplatz x Durchschnittslohn 90'000 CHF	2 Mio. CHF
• Eingesparte Prämien Kranken- und Unfalltaggelder pro Jahr	1.9 Mio. CHF

Total pro Jahr: 3.9 Mio. CHF

Weitere Erfolge

- Tabuthema aufgegriffen → Wording
- Allen stehen dieselben Chancen zu
- Veränderte Haltung dem Thema gegenüber
- Bewussterer Umgang mit bestehenden Ressourcen
- Einführung internes Case Management
- Fortbildung auch für Ärzteschaft obligatorisch

Erkenntnisse

- Die Einführung von FAIR hat **viele Themen ans Tageslicht gebracht** (Prozesse, Schnittstellen, Fragen)
- Anwesenheitsmanagement **deckt Führungsverhältnisse auf**
- **Berufsgruppen spezifische Fortbildungen** nötig (Ärzteschaft)
- **Neue Mitarbeitenden und Vorgesetzte jeweils informieren**
- **Kommunikation** wichtig zur Eindämmung der Befürchtungen
- **Internes Case Management** rundet Angebot ab

Erfahrungsberichte FAIR

„Ich bin froh und dankbar für die Unterstützung. Sie (HR-Verantwortliche) hat immer klar den Standpunkt des Arbeitgebers vertreten aber gleichzeitig auch mich betreut.“

Mitarbeiterin Inselspital

„Für meine Situation hat es sehr viel gebracht. Einerseits konnte ich gemeinsam mit dem Chirurgen und andererseits mit meiner Stationsleitung klar definieren, was ich arbeiten kann.

Ich habe auch gelernt mich im Rahmen des Möglichen durchzusetzen und setze mich vermehrt für meine Gesundheit gezielt ein.“ H. Schärmeli, dipl. Pflegefachfrau

Erfahrungsberichte FAIR

Was denken Sie zu FAIR?

„ FAIR liefert für die Vorgesetzten eine erleichterte Übersicht der Absenzen. Damit stehen uns gute Grundlagen für Betreuungsgespräche zur Verfügung. Für mich ist es ein gutes Führungsinstrument zur Personalerhaltung.“ S. Draber, Leitende Pflegefachfrau

„Ich finde es ein gutes Instrument, denn es ermöglicht frühzeitig eine Lösung für den erkrankten Mitarbeiter zu finden.“ P. Iseli, Personalärztin

„FAIR macht mir stark bewusst, dass wir Führungskräfte noch mehr - gerade in diesen hektischen Zeiten - auf die Mitarbeitenden hören und schauen müssen. Es FAIR zeigt uns gute Lösungswege auf, lässt uns nicht alleine und bietet gute Werkzeuge an. Aber FAIR muss sehr genau und positiv kommuniziert werden! Das Thema ist "heikel", es kann auch Missverstanden werden.“ M. Burri, Bereichsleiter Areal & Gebäude

Erfahrungsberichte FAIR

„Seit der Einführung von FAIR...

...gehen wir mit dem Thema bewusster um, auch wenn es darum geht zu realisieren wer tagtäglich zur Arbeit kommt.“ G. Knecht, Leiter Küchen

...können wir offener darüber sprechen, wir haben seit der FAIR Schulung eine gemeinsame Sprache.“ E. Hofmann, Leitenden Chef-BMA

Erfahrungsberichte FAIR

Was sehen Sie als Vorteil von FAIR?

„Vorteile bestehen in den guten Dokumenten (es hat auch noch Verbesserungspotential) welche als Unterstützung die Themen von FAIR sichtbar machen. Bisher unentdeckte Muster liegen auf einmal vor.“ M. Burri, Bereichsleiter Areal & Gebäude

„Kleine und teilweise selbstverständliche Sachen werden wieder bewusst gelebt. So zum Beispiel, dass man sich bei einer Absenz persönlich und beim direkten Vorgesetzten meldet.“ E. Hofmann, Leitenden Chef-BMA

„Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter wird gefördert.“ S. Draber, Leitende Pflegefachfrau

Erfahrungsberichte FAIR

Was sind Schwierigkeiten mit FAIR?

„Wenn nicht genügend und transparent informiert wird, kann bei den Mitarbeitenden Verunsicherung entstehen.“ S. Draber, Leitende Pflegefachfrau

„Schwierig ist es, den richtigen Zeitpunkt/ das richtige Umfeld zu koordinieren, um das Thema mit den Mitarbeitenden erstmals anzugehen.“ M. Burri, Bereichsleiter Areal & Gebäude

„Bei uns besteht manchmal eine sprachliche Hürde. Eine Diskussion wird dann schwierig, da ja auch Gefühle im Spiel sind.“ G. Knecht, Leiter Küchen

Erfahrungsberichte FAIR

Wichtigste Lernergebnisse der Schulung:

- **Strukturiertes Controlling der Zahlen** (S. Gretener, Oberärztin)
- **Nicht nach Diagnose fragen und Handhabung von Arztzeugnisse**, (J. Bütikofer, Stv. Leitung Pflegedienst)
- **Hintergrundinformation zu Versicherungsfragen und konkrete Möglichkeiten** (B. Lämmli, Personalärztin)
- **Nicht machtlos bei regelmässigen Krankheitsausfällen** (C. Meier, Leitende Pflegefachfrau)
- **Führungshaltung; „wer fragt, der führt“** (P. Iseli, Personalärztin)
- **Einerseits Potential für die Individuen (Betroffenen), andererseits Sparpotential** (U. Birchler, Direktionspräsident)
- **Gesundheit geht uns alle an, wir haben nur eine...** (L. Stoffel, Pflegeexpertin)

Gesundheit geht uns alle an

—

wir haben nur eine...

Esther Baumberger-Rätz, workplus