

# Personal Newsletter

## Editorial



*Andrea Schönholzer,  
Product Manager  
Personal-  
publikationen*

### Liebe Personalprofis

Mit unserem neuen Newsletter wollen wir Sie über aktuelle Themen der Personalarbeit sowie Neuheiten rund um die WEKA-Fachinformationen informieren.

iDesk nennt sich die neue Datenbanktechnologie unserer Online- und CD-Produkte. Die Benutzeroberfläche von iDesk erlaubt es Ihnen, im Lese- und Recherchesystem für intuitives Wissensmanagement schnell und einfach zu den gewünschten Beiträgen und Arbeitshilfen zu gelangen. Neu dazu gekommen sind Fragen & Antworten sowie detaillierte Praxisbeispiele. Mehr dazu finden Sie Online.

Vorhang auf! Endlich können wir Ihnen Ihr neues Personal-Portal vorstellen. Dieses Portal soll Ihnen Tür und Tor zu multimedialen Informationen rund um Personalthemen öffnen. Unter [www.weka-personal.ch](http://www.weka-personal.ch) finden Sie kostenlose Personal-News, Fachbeiträge zu Personalthemen, Praxisberichte von Personalverantwortlichen sowie allerlei praktische Arbeitshilfen und Audiofiles zum Downloaden. Überzeugen Sie sich selbst.

Beste Grüsse

**Andrea Schönholzer**

PS: Testen Sie doch einfach eines unserer iDesk-Produkte. Sie profitieren dabei vom 20-tägigen-Rückgaberecht.

[www.weka-personal.ch](http://www.weka-personal.ch)

## Tipps – Trends – Praxisreports



**Seite 2**

### **Wer Absenzen managt, spart Geld**

Wissen Sie, wie teuer Ihr Unternehmen Abwesenheiten infolge von Krankheit und Unfall zu stehen kommt? Hier liegt der Schlüssel zur Senkung der Kosten.



**Seite 4**

### **Widerstand lähmt**

Widerstände von Mitarbeitenden gegen Innovationen zu überwinden, setzt voraus, sie zu erkennen. Messbarkeit wird zum entscheidenden Faktor.

Das Schweizer Portal für Personalverantwortliche

## [www.weka-personal.ch](http://www.weka-personal.ch) Die Online-Plattform der Zukunft

**Personal  
Portal**

Sie werden fragen: «Weshalb eine Online Plattform für Personalverantwortliche?» Ganz einfach, hier finden Sie allerlei Wissenswertes, Informatives, Praktisches und Innovatives, zu ihrer Unterstützung in der täglichen Personalarbeit.

Ein grosser Vorteil einer elektronischen Plattform ist, dass diese ständig weiterentwickelt und den aktuellen Bedürfnissen angepasst werden kann. Somit ist die Aktualität stets garantiert.

Hat es Sie nicht schon immer interessiert, wie Ihre KollegInnen die Herausforderungen im Arbeitsalltag meistern? Im WEKA Personal-Portal werden Schweizer Personalprofis von ihren persönlichen Erfahrungen berichten sowie Ihnen ihre ganz persönlichen Tipps und Tricks verraten.

Dialoge mit schwierigen Mitarbeitern, Kollegengespräche, Interviews oder auch Reportagen, dies und vieles mehr wird Ihnen auf unserem

Portal in Form von Podcasts zur Verfügung stehen. Die akustische Umsetzung eines Themas vermittelt im Vergleich zur schriftlichen oft viel tiefere und nachhaltigere Eindrücke zur Materie.

Gespräche mit Personalverantwortlichen haben uns gezeigt, dass bei Projektarbeit oft externe Unterstützung eines Profis gefragt ist. Wir arbeiten mit solchen Fachexperten zusammen und vermitteln Ihnen jederzeit gerne den Kontakt. Kommunizieren Sie uns einfach über das Personal-Portal Ihre Bedürfnisse und wir stellen den Kontakt zum Profi her.

Unser Portal hat aber noch mehr zu bieten. Sie können einfach einsteigen, lesen, in Archiven stöbern, herunterladen, ihre Personal-Fitness prüfen, Newsletter nutzen, Serviceleistungen beanspruchen und bequem jederzeit und überall von abonnierten Fachinhalten profitieren. Deshalb eine Personal-Plattform für Personalverantwortliche, höchste Zeit, oder!?

# Langzeitabsenzen kosten Unternehmen jährlich über CHF 4,2 Mia Franken

In der Schweiz sind 80% der Arbeitsunfähigkeit krankheitsbedingt. Statistiken belegen, dass nach den ersten 4–6 Wochen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit das Risiko einer Langzeit-Absenheit für die betroffenen Mitarbeitenden – und somit das Risiko hoher Kosten für den Arbeitgeber und dessen Vorsorgeeinrichtung – massiv zunimmt. Betrachtet man die Auswirkungen dieser Arbeitsunfähigkeit auf die Unternehmen und das gesamte Sozialversicherungssystem, wird augenblicklich klar: Unternehmen sind dazu aufgerufen, diesen Entwicklungen rasch Massnahmen entgegenzusetzen.

## Absenzenmanagement: Strategisches Konzept

Hand aufs Herz: Wissen Sie, wie teuer Ihr Unternehmen ungeplante Absenzen von Mitarbeitenden infolge von Krankheit und Unfall zu stehen kommen? Können Sie die indirekten Kostenfolgen von Arbeitsausfall beziffern? Können Sie ausschliessen, dass Invaldisierungen durch frühzeitiges Ergreifen von Begleitmassnahmen nicht zu verhindern gewesen wären? Wissen Sie, was Sie wo in Ihrem Unternehmen verändern müssten, um die Absenzen zu reduzieren?

Zu diesem Zweck haben wir das «Absence Management Program» entwickelt. Es liefert Ihnen die Antworten auf diese Fragen und hat dabei folgende Funktionen:

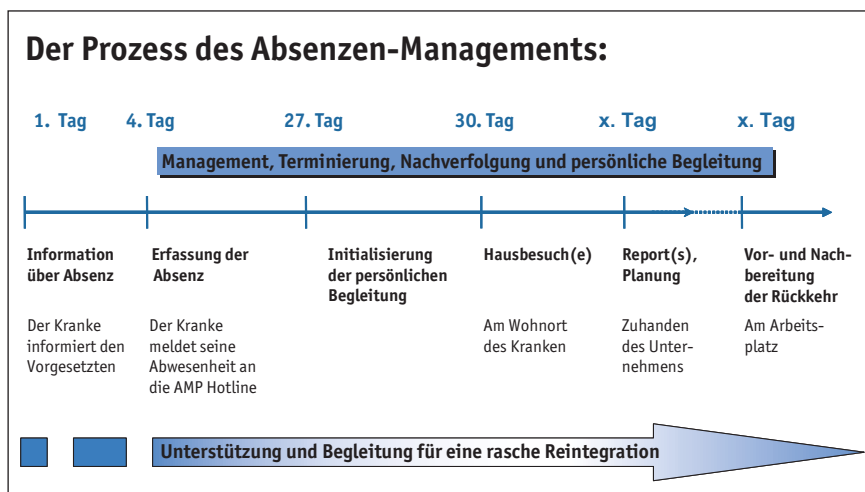
- **Strategisches Controlling-Instrument** zur Quantifizierung und Reduktion der direkten und indirekten Kosten von Absenzen (Controlling gilt es hier im Sinne von Steuerung, nicht von Kontrolle, zu verstehen).
- **Programm zur Optimierung des Human Capital** durch begleitete Reintegration von Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz.

Die Folgen des Programms sind **reduzierte Kosten, erhöhte Produktivität** und, «last but not least», **erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit**.

Eine auf medizinischen und unternehmensspezifischen Fakten basierende Analyse der Absenheitsgründe deckt allfällige betriebliche Ursachen von physischen und psychischen Erkrankungen auf und ermöglicht dadurch pro-aktive Präventionsmassnahmen. Kennt ein Unternehmen erst die Symptome, kann es die Verminderung der Ursachen gezielt angehen.

## Erfolg schwarz auf weiss nachweisbar

Das Programm wurde im Jahr 2004 auf der Basis der Bedürfnisse von Kunden und Partner entwickelt. In der Praxis hat es sich bereits bewährt, honorieren doch zum Beispiel Taggeldversicherer den Einsatz solch fundierter Massnahmen mit vorteilhafteren Prämien. Schwarz auf weiss kann so dem Management vorgelegt werden, wo und in welcher Höhe Kosten gespart werden können.



## Personal-Management



Brigitte Staub ist seit 2004 Geschäftsführerin und Teilhaberin der Trianon Consulting AG.

Frau Staub hat an der Entwicklung des Absenzenmanagement-Programms von Trianon mitgearbeitet. Heute ist sie unter anderem im Rahmen des «Absence Management Program» zuständig für die Einführung bei Neukunden sowie für HR-spezifische Beratung und Coaching der Kunden.

Ehrenamtlich ist Brigitte Staub im fachlichen Beirat des Studienprogramms CAS «Certificate of Advanced Studies in Disability Management» der HSA (Hochschule für Soziale Arbeit) und HSW (Hochschule für Wirtschaft) in Luzern tätig.

## Firma Trianon



Die Firmengruppe Trianon ist ein Schweizer Dienstleistungsunternehmen im Bereich Human Resources. Seit 10 Jahren auf dem Markt bietet Trianon ihren Kunden «Business Process Outsourcing Services», strategisches und operatives HR Management und IT-Lösungen für HR an.

Die «Outsourcing Services» umfassen die Geschäftsfelder Saläre, berufliche Vorsorge und Personenversicherungen. In diesem Kontext ist das Absenzenmanagement eine logische Weiterentwicklung des Dienstleistungsportefeuilles.

Trianon ist eines der wenigen Unternehmen, welches – aus einer Hand – ein modulares und integriertes Servicepaket für Firmen anbietet. Dieser «Single Point of Contact» reduziert den administrativen Aufwand im Unternehmen und setzt beim Kunden HR-Kapazitäten für strategische Aufgaben frei.



## Die vier Teilprozesse des «Absence Management Program»

### 1. Abwesenheitsmeldung

- Alle Abwesenheiten werden einer Hotline gemeldet und dort systematisch erfasst

### 2. Begleitung während der Abwesenheit und Intervention

- Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Mitarbeitenden durch periodische Telefongespräche und Krankenbesuche zu den vereinbarten Fälligkeiten
- Beratung in versicherungstechnischen Angelegenheiten und bei arbeitsrechtlichen Fragen

- Koordination der Information über Art und Dauer der Abwesenheit zwischen den beteiligten Parteien (Unternehmen, Human Resources, Manager, Sozialversicherungen, Ärzte, etc.)
- Monitoring und Coaching der Vorgesetzten zur Kontaktpflege mit dem Abwesenden
- Unterstützung und Beratung des Mitarbeitenden im Hinblick auf eine teilweise oder vollständige Reintegration in die Arbeitswelt, gegebenenfalls mit Begleitmassnahmen

### 3. Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit

- Definition eines Integrationsprozesses in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und der HR-Abteilung
- Organisation eines systematischen Rückkehrgesprächs zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem

### 4. Betreuung nach der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit

- Nach längeren Abwesenheiten kontaktiert und begleitet der Dienstleister die Mitarbeitenden nach der Arbeitsaufnahme, um die Integration sicherzustellen und Rückfälle zu vermeiden.

Parallel dazu wird das administrative Handling (Arztzeugnisse, Anmeldung von Leistungsansprüchen aus Versicherungen etc.) fortlaufend durch den Dienstleister erledigt.

## Vorteile und Nutzen

### «Absence Management Program»

#### Für das Unternehmen

- Reduktion der Häufigkeit und Dauer von krankheitsbedingten Abwesenheiten
- Senkung der Kosten
- Erhöhung von Produktivität und Effizienz
- Optimierung der Personaleinsatzplanung
- Gewichtige Argumente in der Verhandlung der Prämienhöhe mit Versicherungen
- Massnahmen und Schutz gegen allfälligen Missbrauch

#### Für das Team

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden betreffend Rechte und Pflichten in Fragen des Anstellungsverhältnisses und der Sozialversicherungen
- Sensibilisierung der Vorgesetzten zum Aspekt «Verantwortung» in der Führung
- Aufbau und Erhalt eines von Vertrauen geprägten Klimas

#### Für die Mitarbeitenden

- Persönliche Wahrnehmung und Wertschätzung
- Kontakt mit einem neutralen und professionellen Drittunternehmen
- Unterstützung und Begleitung mit dem Ziel einer raschen und konfliktfreien Reintegration in den Arbeitsprozess
- Erleichterter Wiedereinstieg dank einem vorbereiteten Rückkehrgespräch mit dem Vorgesetzten
- Begleitung in der ersten Zeit nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz

## Häufigkeit und Kosten

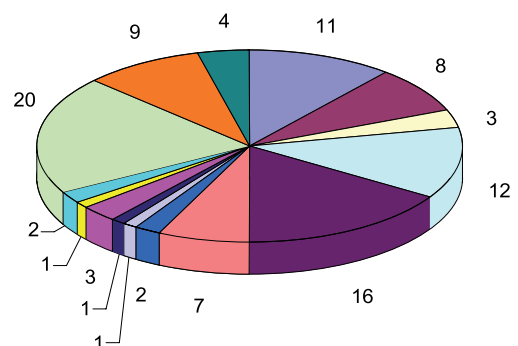
Zwischen 4 und 5% der Lohnsumme betragen die jährlichen Kosten von Abwesenheiten. Für die Schweizer Volkswirtschaft bedeutet das einen Betrag in der Höhe von 4,2 Milliarden Franken. 80% der Abwesenheiten sind krankheitsbedingt. Darunter nehmen die psychischen Erkrankungen mit einem Anteil von rund einem Drittel mittlerweile den wichtigsten Platz ein.

Erschreckend hoch ist die Anzahl junger NeurentnerInnen in der IV aufgrund psychischer Erkrankungen. In Bezug auf die entstehenden Kosten nehmen auch bei den Versicherungen die psychischen Erkrankungen mit 20% den ersten Rang ein, gefolgt von Rückenleiden (16%) und Erkrankungen des Bewegungsapparates (12%).

### Prozentualer Anteil in Bezug auf die entstehenden Kosten

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| ■ Schwangerschaft                     | ■ Augen-, Ohren-, Nasen-, Halskrankungen       |
| ■ Krebserkrankungen                   | ■ Bakterielle und virale Infektionskrankheiten |
| □ Nerven- und Stoffwechselkrankheiten | ■ Atmungssystem                                |
| □ Bewegungsapparat                    | ■ Genital-/Harnwegkrankungen                   |
| ■ Rückenleiden                        | ■ Psychische Erkrankungen / Depressionen       |
| ■ Herz- /Kreislaufkrankungen          | ■ Noch unbekannte Krankheiten                  |
| ■ Verdauungssystem                    | ■ Andere Krankheiten                           |
| □ Fibromyalgie                        |  |

(Quelle: Vaudoise Versicherungen 2005)



# Widerstände messen und beseitigen

Widerstände gegen Innovationen zu überwinden, setzt voraus, sie zu kennen. Die Deutsche Firma Getrag hat dazu einen praxiserprobten Widerstandsradar entwickelt.

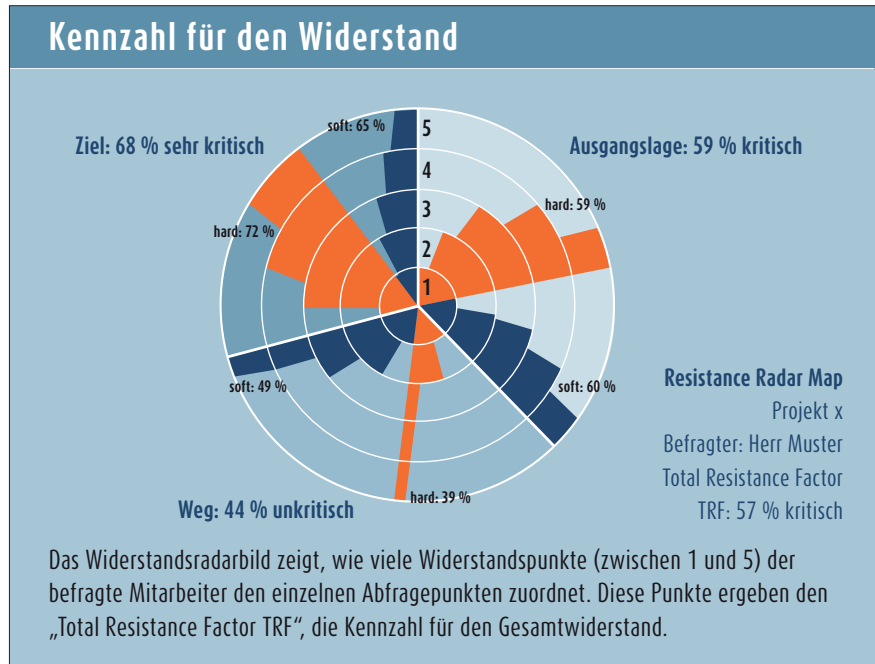
Große Veränderungen im Unternehmen sorgen bei der Belegschaft für Unruhe. Die Gerüchteküche brodelt und die Mitarbeitenden können die Auswirkungen der Veränderungen für sich selbst schlecht beurteilen. Geeignete Instrumente, die erfassen helfen, wie Mitarbeitende (geplante) Veränderungen einschätzen, gibt es kaum.

## Ein Instrument zur Visualisierung

Deshalb beschlossen im Frühjahr 2005 Dr. Bernd Langer und Norbert Brost der deutschen Firma Getrag, ein solches Instrument zu entwickeln. Es sollte die Widerstände nicht nur erfassen, sondern diese auch als Kennzahl messbar und vergleichbar machen. Die Ergebnisse sollten so visualisiert werden, dass sie auch für «Laien» verständlich sind. Und die Entwicklungen der Widerstände sollten zudem über einen Zeitraum hinweg beobachtet werden.

## Fragebogen und Radarbild

Die Grundlagen des «Resistance Radar» bildet ein circa 120 Fragen umfassender Fragebogen. Die Mitarbeiter werden nicht nur nach ihren eigenen Empfindungen gefragt. Sie sollen auch einschätzen, wie andere Personen/



## Das Widerstandsradarbild

Personengruppen reagieren. Dieser Mix ist wichtig, weil die Bedenken der Mitarbeiter oft ganz anders sind, als Projektverantwortliche annehmen. Beim Auswerten werden die Antworten als Widerstandspunkte auf ein «Widerstandsradarbild», die so genannte «Resistance Radar Map», übertragen. Durch ein Über- oder Nebeneinanderlegen der Radarbilder wird erkennbar, wo zwischen den Mitarbeitergruppen die größten Unterschiede bestehen. Durch Wiederholungen der Befragung lassen sich Veränderungen schnell ermitteln und aufzeigen.

## Kennzahl zur Risikoeinschätzung

Das repetitive Erfassen der Widerstände hat noch einen weiteren Vorteil: Eine Unternehmens-Kennzahl, wie sich Widerstände entwickeln. Dank den Erkenntnissen aus dem «Resistance Radar» kann oft vermieden werden, dass sich Bedenken und Befürchtungen zu Widerständen verfestigen. Vielmehr hilft der Radar, dass sich den Befragten neue Denkmuster und Perspektiven eröffnen. Somit steigen die Erfolgchancen von Projekten.



Bestellen Sie «Power-Teams» über:  
[www.weka.ch](http://www.weka.ch)  
für 38.–

## Business-Dossier «Power-Teams»

Kaum eine Stellenanzeige, in der nicht Teamarbeit gefordert wird. Mit diesem Business-Dossier erfahren Sie Punkt für Punkt, wieso bestimmte Teams erfolgreich sind und andere nicht.

### Ihr Nutzen

Mit diesem Business-Dossier erkennen Sie unausgesprochene Regeln, führen Untergruppen wieder ins Team zurück, erkennen informelle Führer und setzen sie gezielt ein, decken Missverständnisse auf und beugen ihnen vor, erkennen rechtzeitig Konflikte und rufen eine hohe Leistungsbereitschaft ab. Mit anderen Worten: Sie führen Ihr Team zum Erfolg.

### Geeignet für

Unternehmer, Geschäftsführer, Projektleiter, HR-Verantwortliche, Führungskräfte und Kadermitarbeiter.

### Fokus-Themen

- So funktioniert eine Gruppe – so funktioniert ein Team.
- So schaffen Sie ein gesundes Arbeitsklima und fördern den Teamgeist.
- So gestalten Sie Normen und Spielregeln für Ihr Team.
- So verhindern Sie Paar- und Cliquesbildung.
- Das gesunde Mass an Nähe und Distanz.
- Formell und informell führen.
- So gehen Sie mit unterschiedlichen Rollen um.
- Erfolgreich kommunizieren und feedback geben.
- Konflikte erfolgreich lösen.
- Veränderungen erfolgreich begleiten.
- So fördern Sie das Lernen im Team.
- So motivieren Sie erfolgreich.
- So qualifizieren und erweitern Sie Ihr Team.
- Und: Teamarbeit beginnt bei Ihnen selbst.

# Sie fragen Wir antworten



## Thomas Wachter

Nach mehreren Stellen in verschiedenen Unternehmen arbeitet Thomas Wachter nun seit 12 Jahren im Personalamt des Kantons Luzern. Früher als Bereichspersonalleiter, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung, aktuell als Leiter HR-Support sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Weitere Tätigkeiten sind: Lehrgangseleitungen und Dozent für Personalmanagement, Personaladministration und Personalführung.

## Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub: Sperrfristen, Lohnfortzahlung und Mutterschaftsentschädigung

### Ausgangslage

Am 25.4. haben wir einer Mitarbeiterin auf den 31.6.2006 gekündigt. Ab 13.5.2006 ist die Mitarbeiterin bis auf weiteres krank geschrieben. Am 3.6.2006 erfahren wir, dass die Mitarbeiterin seit Mitte Dezember schwanger ist. Voraussichtlicher Geburtstermin: 20.12.2006.

Die Lohnfortzahlung beträgt bei Arbeitsverhinderung gemäss Arbeitsvertrag 3 Monate.

### Frage

Wir gehen davon aus, dass die Mitarbeiterin die ganze Schwangerschaft liegen muss. Wann endet das Arbeitsverhältnis und was müssen wir bezahlen?

### Gesetzliche Bestimmungen

- Die Sperrfrist und somit der Kündigungsschutz gemäss Art. 336 c OR dauert die ganze Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft. Die Kündigung ist nichtig, wenn Sie während einer Sperrfrist gemäss Art. 336 c OR ausgesprochen wird.
- Art. 329 f OR regelt den Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Geburt. Gemäss EOG besteht während dieser Zeit Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung von 80% des Lohnes, max. CHF 172.- pro Tag. Es entspricht dies einem versicherten Jahreslohn von CHF 77'400.-.

### Frage

- Voraussetzung der Mutterschaftsentschädigung ist unter u.a., dass am Tag der Geburt ein Arbeitsverhältnis besteht, die Mitarbeiterin während 9 Monaten AHV-versichert war und davon 5 Monate gearbeitet hat.
- Gemäss Art. 30 EOV besteht der Anspruch auch bei Arbeitsunfähigkeit und erschöpftem Lohnanspruch.
- Gemäss ArG beträgt das Arbeitsverbot nach der Geburt 8 Wochen. Weitere 8 Wochen kann die Mitarbeiterin der Arbeit fernbleiben.

### Fazit

Die Kündigung ist nichtig, weil die Mitarbeiterin bereits schwanger war. Es ist während 3 Monaten Lohnfortzahlung zu leisten, also längstens bis 12.8.2006.

### Antwort

Anschliessend dauert das Arbeitsverhältnis an, es ist aber keine Lohnfortzahlung mehr geschuldet. Voraussichtlich vom 20.12. bis am 26.3.2007 besteht Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung (14 Wochen zu 80%). Die Mitarbeiterin kann bis am 9.4.2007 der Arbeit fernbleiben. Ab 27.3. besteht kein Lohnanspruch. Am 10.4. muss sie die Arbeit wieder aufnehmen.

Will die Mitarbeiterin die Arbeit nicht oder nicht mehr im bisherigen Umfang aufnehmen, muss sie kündigen. Die Sperrfrist besteht ebenfalls bis am 9.4.2007. Ab 10.4. kann das Arbeitsverhältnis auf den 31.6.2007 gekündigt werden.

**WEKA Online-Rechtsberatung: [www.weka.ch/rechtsberatung](http://www.weka.ch/rechtsberatung)**



## Rechtliche Fragen? Holen Sie sich Ihre individuelle Expertenantwort.

Antwort innert 48 Stunden  
Für nur 150 Franken

Kurzgutachten • Verschlüsselung und Passwortschutz •  
Einfach: Bezahlung per Rechnung



## www.weka-personal.ch – in einem Klick

Das WEKA Personal-Portal ist nicht nur die Informationsplattform für alle deutschsprachigen Personalverantwortlichen, es ist gleichzeitig auch der denkbar einfache Zugang zu hochwertigen Fachinhalten für AbonentInnen. Ein Grossteil der Informationen ist für jedermann kostenlos zugänglich.

### So steigen Sie ein

Über den Login erhalten Abonnenten Zugang zu exklusivem Praxis-Know-How.

### Navigationsleiste

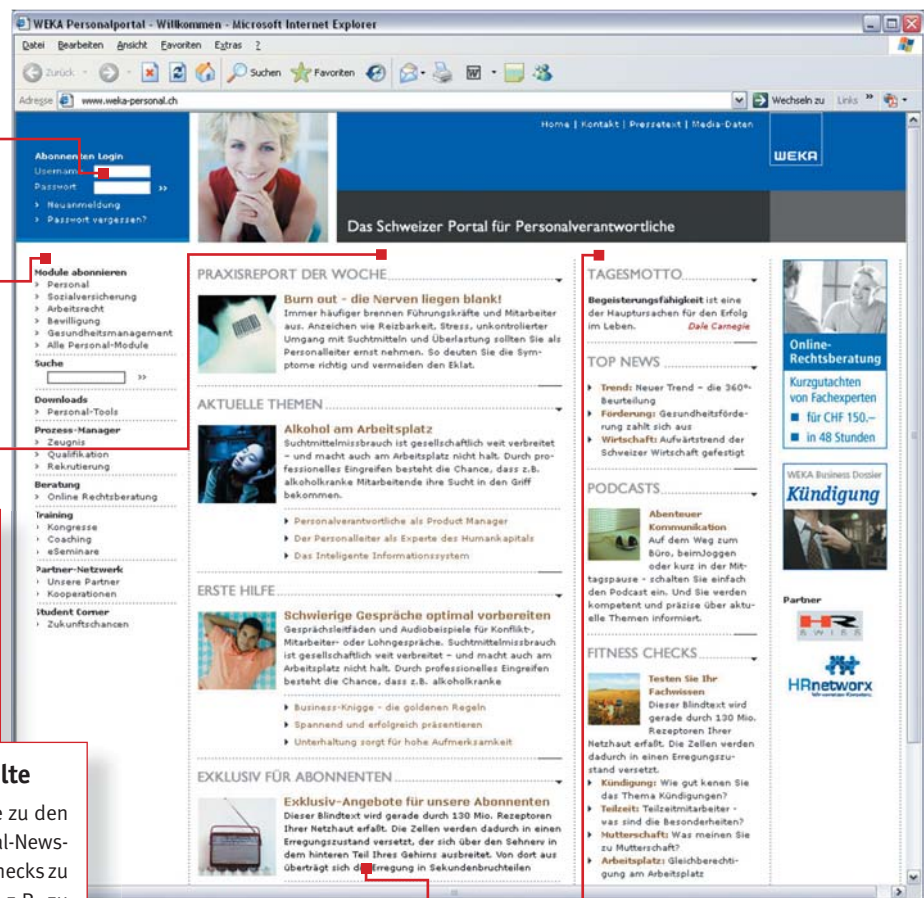
Die Hauptnavigationsleiste führt Sie zu den Online-Datenbanken, Downloads, Prozess-Managern, zum Beratungs-Service, zu Trainings und Partnerinfos.

### Online-Fachinhalte für alle

Anhand der zweiten Spalte finden Sie zu den Personal-News aus der Wirtschaft, zum Praxisreport – einem Erlebnisbericht eines Personalprofis – sowie aktuellen Fachbeiträgen zu Personalthemen.

### Unsere interaktiven Inhalte

Über diese Spalte gelangen Sie zu den interaktiven Inhalten: dem Portal-Newsletter, einem Podcast, Fitness-Checks zu Personalfragen und Audiofiles z.B. zu schwierigen Personalgesprächen. Wir bereiten für Sie ausserdem täglich die über alpha.ch publizierten aktuellen Personal-Stellen auf.



### Weka rollt den roten Teppich aus: Der Member-Bereich

Mittels Login gelangen unsere Kunden zum Member-Bereich, wo sämtliche abonnierten Produkte abgebildet sind und Sie zudem von exklusiven Vorzugsangeboten profitieren können:

- Übersetzungsservice zu einmaligen Konditionen
- Erlesene Weine zum exklusiven Vorzugspreis
- Geschenkangebote für Geburtstage und Jubiläen zum Schnäppchenpreis
- Zugang zum eMagazin-Archiv mit allen erschienen Beiträgen und Downloads
- Businessdossiers – gedruckt oder in PDF-Version – mit interessanten Kundenrabatten

### Impressum

**Herausgeber:** WEKA Verlag, Hermetschloosstrasse 77, Postfach, 8010 Zürich, www.weka.ch, info@weka.ch

**Redaktion & Konzeption:** Product Management und Ivo Lüthi

© 2006 WEKA Verlag AG, 8010 Zürich