



# Reintegration nach einem Betriebsunfall

Webinar vom 17. September 2024  
Urs Näpflin, Suva  
Livio Erni, Suva



Arbeitsicherheit  
Sécurité au travail  
Sicurezza sul lavoro



**suva**

# Ihre Referenten – wir stellen uns vor

## Livio Erni

Suva, Abteilung Schadenabwicklung

Spezialist fallunabhängige Partnerbetreuung



[livio.erni@suva.ch](mailto:livio.erni@suva.ch)

041 419 58 52

## Urs Näpflin

Suva, Abteilung Präventionsberatung

Projektleiter Verbands-/Absenzenmanagement



[urs.naepflin@suva.ch](mailto:urs.naepflin@suva.ch)

041 419 62 47

# Einstiegsfrage

Wie hoch sind die Wiedereingliederungschancen nach sechsmonatiger Arbeitsunfähigkeit?

50 % nach 6 Monaten



95 % nach 1.5 Monaten // 80 % nach 3 Monaten  
20 % nach 12 Monaten // <5 % länger als 12 Monate

# Agenda - Wo geht die Reise hin

- Vorstellung Referenten
- Lernziele
- Zahlen – Daten - Fakten
- Absenzenmanagement
- Schadenmanagement der Suva
- Vorgehen bei Unfall
- Arbeitsunfähigkeit & Arbeitsplatzbeschreibung
- Fragen



# Lernziele des heutigen Workshops

- **Sie wissen**, welche Faktoren das Absenzgeschehen durch *Unfall und Krankheit* beeinflussen.
- **Sie erkennen** die Wichtigkeit des Schaden- und Absenzenmanagement und der Prävention.
- **Sie sind fähig** bei Unfall- und Krankheitsfällen die Systematik des Absenzenmanagements einzusetzen.



# Zahlen Daten Fakten

## Zahlen und Fakten



## Stahl-, Metall-, Apparatebau, Montagebetriebe 11C



- **322'000 Unfall-Taggeldtage** werden pro Jahr von der Suva entschädigt.
- **Rund 6.4 Unfall-Taggeldtage** pro Jahr und Mitarbeitende/n *plus Krankheitstage* in derselben Grössenordnung.
- **CHF 600.- bis CHF 1000.- Kosten pro Ausfalltag** fallen für Betriebe an.
- **Nur etwa 25%** dieser betrieblichen Kosten deckt das Taggeld der Suva ab.

---

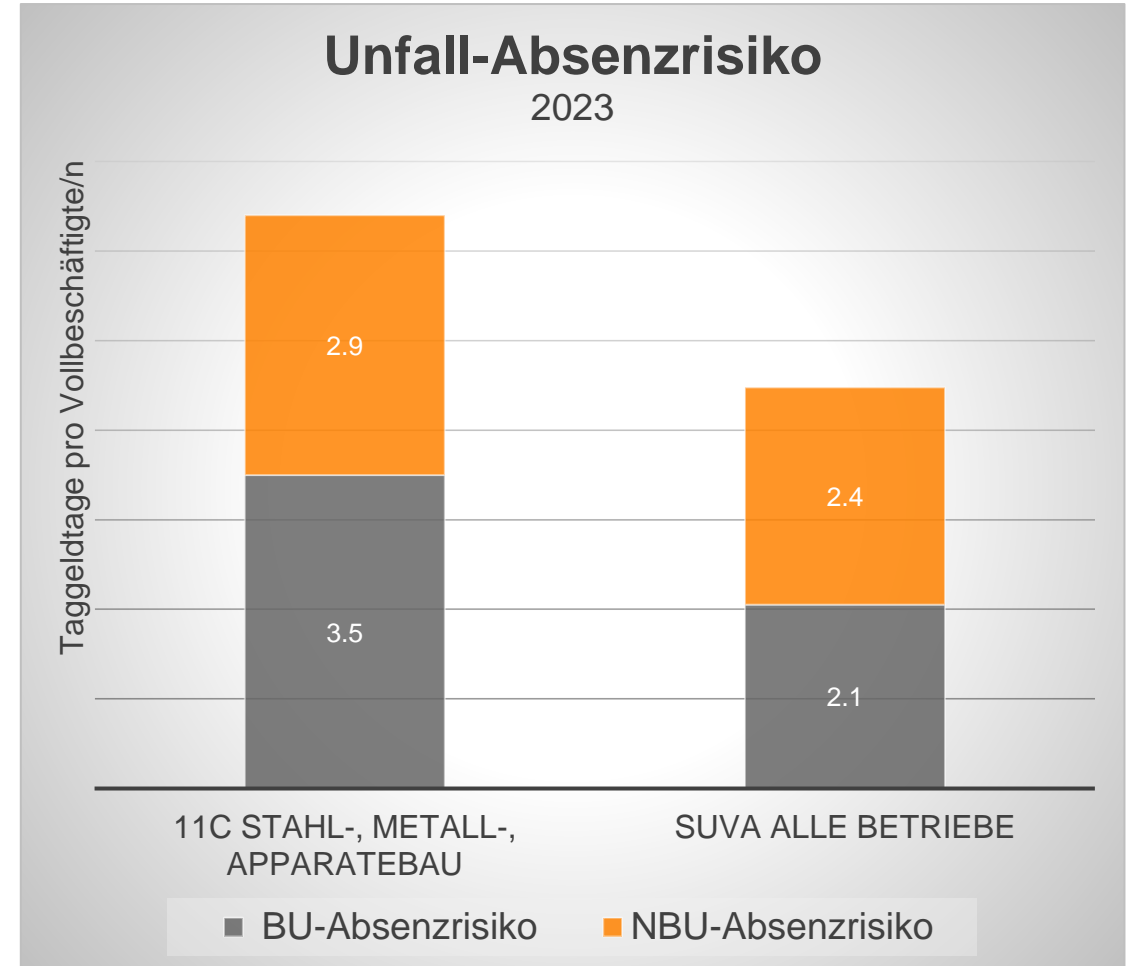
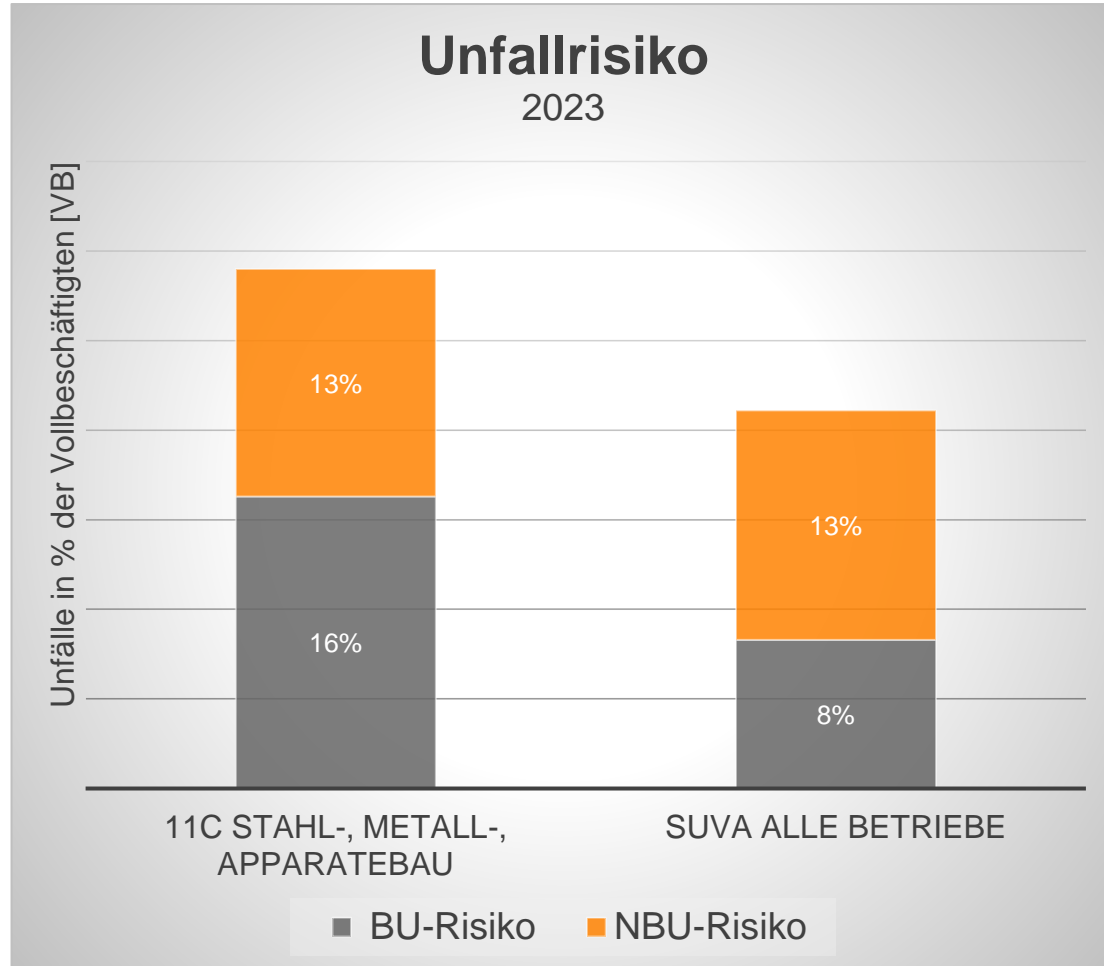
### Fakten



- Unfälle und Krankheiten verursachen:
  - Leid, Schmerz und Ängste bei den Betroffenen
  - Hohen betrieblichen Aufwand und Kosten
  - Störungen im normalen Betriebsablauf

# Unfallkennzahlen

Vorlagen und Informationen: [www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement) -->Downloads und Bestellungen





# Ausfalltage pro Vollzeitstelle wegen Unfall / Krankheit 2020 – 2023

Branche (Wirtschaftsabschnitt)	2020	2021	2022	2023
Immobilien, sonst. Dienstleistungen	9.2	8.9	10.8	9.4
Verkehr und Lagerei	9.8	9.4	11.5	8.8
Handel, Reparaturgewerbe	7.5	8	10.1	8.7
Baugewerbe	11.1	10.1	11.2	8.6
Gesundheits- und Sozialwesen	10.8	9.4	10.6	8.3
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	8.3	7.7	9.1	7.9
Durchschnitt	8.1	7.5	9.3	7.6
Gastgewerbe / Beherbergung	7	7	10	7.2
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6.8	7.1	9.3	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.4	5.5	6.3	6
Information und Kommunikation	4.7	5	8.1	5.9

Quelle: BfS 2023 – Jährliche Dauer der Absenzen aufgrund Krankheit/Unfall

# Absenzenmanagement

# Einbettung des Absenzenmanagements



1. Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auftrag und Ziele</li><li>• Konzept, Ressourcen</li></ul>
2. Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erfassen, Analysieren</li><li>• Kurzzeit-, Langzeitfälle</li></ul>
3. Intervention	Führung und Betreuung Wiedereingliederung
4. Führungsschulung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufgaben, Prozesse</li><li>• Gesprächsführung</li></ul>
5. Mitarbeiterinfo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verhalten im Absenzfall</li><li>• Absenzenkennzahlen</li></ul>
6. Prävention	<ul style="list-style-type: none"><li>• Controlling der Kennzahlen</li><li>• Planung der Prävention</li></ul>

# Aufgaben und Rollen bei Kurz- und Langzeitabsenzen im Überblick

Mitarbeitende	Vorgesetzte	Personalabteilung (PA)	Fristen	Bemerkungen
<b>Tages- und Mehrtagesabsenzen</b> melden Arbeitsunfähigkeit Melden	nehmen Meldung entgegen		1. Tag	<b>Meldung</b> Die Mitarbeitenden melden sich bis Arbeitsbeginn wegen Krankheit oder Unfall bei den Vorgesetzten ab. Die Vorgesetzten bieten – falls nötig – Unterstützung an. Sie klären, ob Aufgaben und Termine delegiert werden müssen. Bei längerer Abwesenheit wird ein nächster Kontakttermin vereinbart. Die Vorgesetzten informieren das Team.
reichen ein Arztzeugnis ein Melden	Arztzeugnis	Vorgesetzte leiten Arztzeugnis an die PA weiter	> 3 Tage	<b>Arztzeugnis</b> Spätestens nach dem dritten Abwesenheitstag reichen die Mitarbeitenden ein Arztzeugnis ein.
stehen weiterhin in Kontakt zur vorgesetzten Person Betreuen	Kontakt zu Mitarbeitenden	Vorgesetzte informieren über Abwesenheiten	14. Tag bis	<b>Information Personalabteilung – Betreuen der Mitarbeitenden</b> Die Vorgesetzten stellen den regelmässigen Kontakt mit den Mitarbeitenden sicher und unterstützen diese bei der Rückkehr zum richtigen Zeitpunkt. Die Vorgesetzten informieren per Email die PA über Abwesenheiten, die länger als 14 Tage dauern.
Rückkehr	Begrüssung Rückkehrgespräch		30. Tag	<b>Begrüssung / Rückkehrgespräch</b> Kehren die Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz zurück, werden sie von den Vorgesetzten begrüsst. Dauert die Abwesenheit länger als 14 Tage führen die Vorgesetzten ein Rückkehrgespräch, um die Einsatzfähigkeit und Belastbarkeit zu klären.
<b>Langzeitabsenzen absehbar / befristet</b> stehen weiterhin in Kontakt zur vorgesetzten Person Betreuen und Rückkehr	Betreuungsjournal Kontakt halten Unterstützungsangebote Vorbereitung Rückkehr Rückkehrgespräch	Information Unterstützung Arztzeugnisse	> 30 Tage	<b>Langzeitabsenzen absehbar (&gt; 30 Tage)</b> Die Vorgesetzten stellen den regelmässigen Kontakt und den Informationsaustausch zwischen der PA sicher und informieren die Mitarbeitenden über Unterstützungsangebote. Die Vorgesetzten bereiten die Rückkehr rechtzeitig vor. Sie machen wenn möglich und sinnvoll, ein Angebot für eine schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz mit angepasster Tätigkeit. Die Vorgesetzten führen am Tag der Rückkehr ein vorbereitetes Rückkehrgespräch, um die Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg zu unterstützen.
<b>nicht absehbar</b> stehen weiterhin in Kontakt zur vorgesetzten Person Betreuen	Standortbestimmung Dauerhafte Zukunftslösung	Information Unterstützung Arztzeugnisse	spätestens nach dem 30. Tag	<b>Langzeitabsenzen nicht absehbar</b> Die Vorgesetzten führen mit den Mitarbeitenden spätestens nach dem 30. Tag eine Standortbestimmung durch. Sie beziehen die Leitung Personal ein. Je nach Bedarf leitet die Leitung Personal mit den Vorgesetzten die entsprechenden Massnahmen ein. Drängt sich eine Kontaktnahme mit Ärzten oder Institutionen auf, erteilt der/die Mitarbeiter/in der Arbeitgeberin eine Vollmacht.

Auch zur Unfallabklärung

+Fehlzeitengespräch?  
+Früherkennung?

Arbeitsplatzprofil?  
Schonarbeit?  
Arztkontakt?  
Unterstützung Suva / Taggeldversicherung?  
IV-Früherfassung....

Controlling + Prävention

Quelle: [www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement) -->88330-1 / 88336

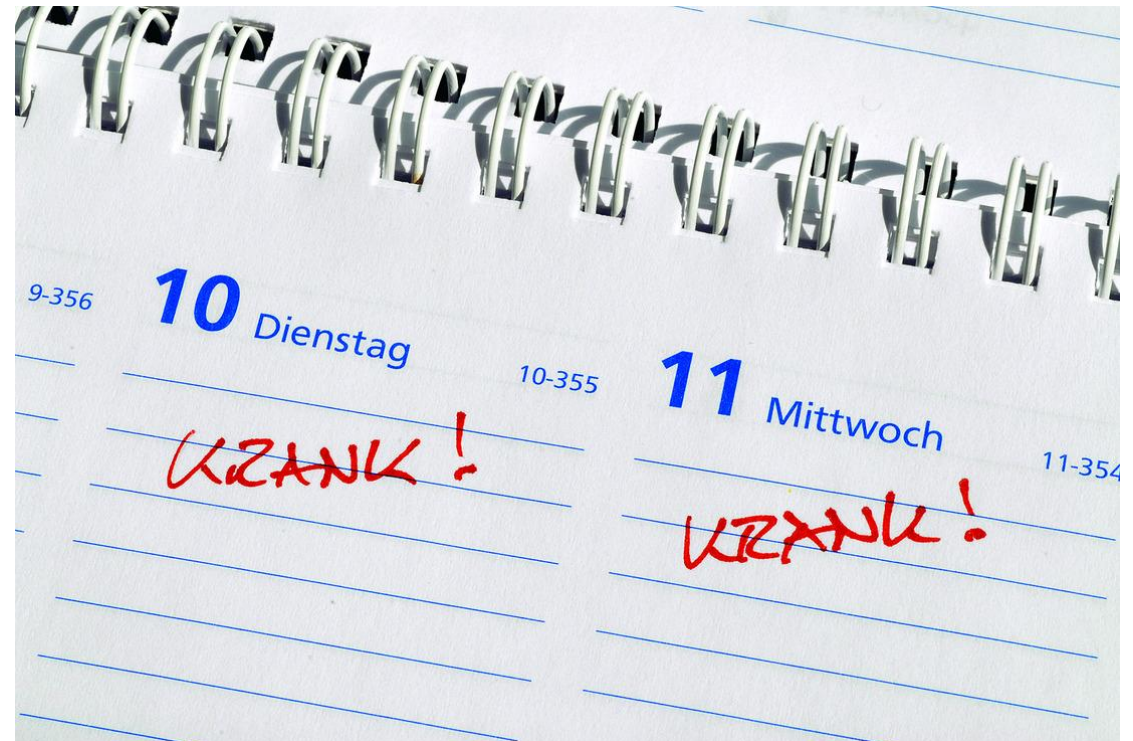
# Auswahl von Unfallmeldungen eines KMU 2023 und 2024

ca. 40-50 Mitarbeitende 25%-30% verunfallen jedes Jahr, 250-300 Taggeldtage pro Jahr

Betroffener Körperteil	Art der Schädigung	Unfallhergang	Heilkosten	Taggeld	Versicherungszweig
Fussgelenk rechts	Entzündung	Beim Fussballspiel umgeknickt	385.95	581.40	NBUV
Rücken beidseitig	Quetschung	Zu schnell die Treppe runter gelaufen, dabei gestürzt	858.20	7'542.00	NBUV
Unterschenkel re	Zerrung	Es ist mir ein Fenster auf mein Bein gekippt	35.50	2'415.00	BUV
Finger rechts	Quetschung	Beim drehen einer Türe wurde der Finger eingeklemmt	232.20	664.25	BUV
Handgelenk rechts	Prellung	Über Träger am Boden gelaufen dann mit der Hose an der Lasche hängen geblieben. Hingefallen auf den Arm	12'154.70	23'415.00	BUV
Auge beidseitig	Fremdkörper	Beim putzen ist Feinstaub/Splitter in beide Augen gelangt	407.25		BUV
Auge rechts	Fremdkörper	Beim schleifen ist ein Splitter ins Auge geraten, Brille wurde getragen	262.35		BUV
Finger rechts	Andere Schädigung	Mit der Maschine wollte er die Schrauben anziehen und ist dabei ausgerutscht und hat den Daumen aufgerissen.	443.55	1'897.50	BUV
Unterschenkel re	Bruch	Beim Blechstapeln hat sich ein Blech gelöst und die Wade gefallen.	2'740.95	16'519.00	BUV
Fussgelenk re	Bruch	Wollte etwas in die Mulde werfen, dabei auf einer Eisstelle ausgerutscht	15'563.35	16'373.05	BUV
Auge re	Fremdkörper	Bei Bohrarbeiten in der Decke ist ein Metallsplitter ins Auge gekommen	390.85	330.60	BUV
Finger li	Bruch	Ich wollte ein Blech auf dem Arbeitsträger drehen, dabei rutschte das Blech ab und er Finger war dazwischen.	1'591.85	7'634.25	BUV
Handgelenk links	Fremdkörper	Beim Bohren ausgerutscht und in die Hand gebohrt, ein Teil des Stiftes ist in der Hand steckengeblieben.	373.90		BUV

## Ohne Absenzenmanagement ...lässt man Absenzen laufen:

- ... ist den Mitarbeitenden der „**Wert**“ einer **Absenz** nicht bewusst: Eine Absenz hat keine Konsequenz;
- ... **dauern Langzeitabsenzen länger**: Niemand initiiert frühestmögliche (& somit erfolgversprechendere) angepasste Rückkehr an den Arbeitsplatz;
- ... **werden Probleme nicht rechtzeitig angesprochen**, solange sie noch lösbar wären;
- ... **entgehen Betrieb Informationen**, deren Berücksichtigung das Betriebsklima, die Sicherheit und die Produktivität steigern können.



## Rolle der Führung: Rückkehrgespräch – Fehlzeitengespräch

Bsp. 1: Mitarbeiter Matthias arbeitet im Metallbau. Er ist sportlich sehr aktiv und hatte innerhalb der letzten 12 Monate 3 Unfälle (2xBU, 1xNBU) und eine Krankheitsabsenz (Magen-Darm Beschwerden). Nun kehrt er nach 10 Tagen Abwesenheit –Unfall mit Schulterverletzung– an die Arbeit zurück.

# Rechtliche Fragestellungen: Wie würde ich vorgehen?



1. Oft sind Mitarbeitende vor oder nach Ferien krank. Was kann ich tun? Bei Vorlegen von einem Arztzeugnis sehen wir uns oft machtlos und haben den Verdacht, dass unsere Mitarbeiter so ihre Ferien auf unsere Kosten «verlängern».
2. Ein Mitarbeiter macht uns einen leidenden, kranken Eindruck. Er will aber grundsätzlich nicht zum Arzt gehen. Können wir ihn rechtlich dazu zwingen?

*Empfehlung / Hinweise*

*Empfehlung / Hinweise*



## Tools, Kurse, Beratung

### Absenzenmanagement bei Unfall + Krankheit

Geheimtipp



### Standortbestimmung und Kennzahlen- vergleich



Optimieren, verbessern oder neu aufbauen. Anhand von neun Fragen eine erste **Standortbestimmung** des Absenzenmanagements vornehmen.

Wo steht der Betrieb im Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche? Der **Kennzahlenvergleich** gibt Antwort!

**MySuva**: Die Unfall-Kennzahlen

### Schulung Absenzen- management



Das kostenlose **E-Learning** befähigt Unternehmen ein professionelles Absenzenmanagement aufzubauen.

Auf der Grundlage des 6-Stufenansatzes vermitteln wir im **Präsenz- oder Onlineunterricht**, wie Absenzen verhindert und die Prävention initiiert werden kann.

### Beratungen



Gemeinsam erarbeiten wir die Abläufe für das betriebliche Absenzenmanagement für Unfall und Krankheit und befähigen die Führungskräfte für ihre Aufgaben.

- **Kurzanalyse mit Empfehlungen**
- **Prozesse optimieren**
- **Führung stärken**
- **Früherkennung & Prävention**

# Das Schadenmanagement der Suva

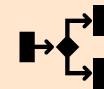
# «Altes» Schadenmanagement – heutiges Schadenmanagement



Alte Welt (segmentbasiert)



Vom professionellen Handwerksmeister...



neue Welt (aufgabenbasiert)



... zum optimal befähigten Spezialisten.

# So unterstützt uns die Automatisierung im Schadenmanagement

## Automatisierung



## Maschinelle oder manuelle Auslenkung bei komplexen Situationen an Spezialistenteam



**Die professionelle  
Schadenabwicklung  
bleibt gewährleistet.**

*Auf Ihre Mitarbeit kommt es  
nach wie vor an!*

### **Vollständige Angaben im Schadenfall bleiben zentral!**

- Rasche und vollständige Schadenmeldung, inklusive Kontaktangaben zur verunfallten Person (Telefon-Nummer und E-Mail-Adresse)
- Bestehen Unklarheiten oder zusätzliche Hinweise zum Unfall nehmen Sie bitte sofort Kontakt mit Ihrem Kompetenz Center auf oder melden Sie die Situation Ihrem persönlichen Fallberater
- Arbeitsplatzbeschreibung bei längerer Arbeitsunfähigkeit
- Abklärung Möglichkeit Schonarbeitsplatz

### **Weiterhin gilt:**

- Via Kundenportal erhalten Sie Zugriff auf den aktuellen Bearbeitungsstand Ihres Falles

# mySuva Betriebe



## Dokumentenverwaltung

Dokumente können mit einem optionalen Kommentar übermittelt werden. Eingehende sowie übermittelte Dokumente werden chronologisch angezeigt. Filter- und Sortiermöglichkeiten erleichtern das Suchen.



## Schaden melden

Der Meldeservice für Schadenfälle von Mitarbeitenden.



## Fallübersicht

Zeigt tabellarisch sämtlich gemeldeten Schadensfälle mit Detailinformationen an. Filter- und Sortiermöglichkeiten erleichtern das Suchen.



## Taggeldauswertung

Ansicht sämtlicher Taggeldzahlungen inklusive Exportiermöglichkeit in Excel. Filter- und Sortiermöglichkeiten erleichtern das Suchen.



## Mitteilungsservice

Fragen und Anliegen können über den Mitteilungsservice übermittelt werden.

# Dokumentenübersicht

Dokumente zum Schadenfall immer und überall zur Hand



# Dokumentenverwaltung

Wichtige Dokumente jederzeit empfangen und einfach übermitteln



# Mitteilungsservice

Kontakt zur Suva direkt via Mitteilungen



**mySuva für Verunfallte**

# Vorgehen bei Unfall



# Wirksame Intervention bei langfristiger Abwesenheit

## Akut-Phase

## Behandlungs-Phase

## Eingliederungs-Phase

## Normalisierungs-Phase



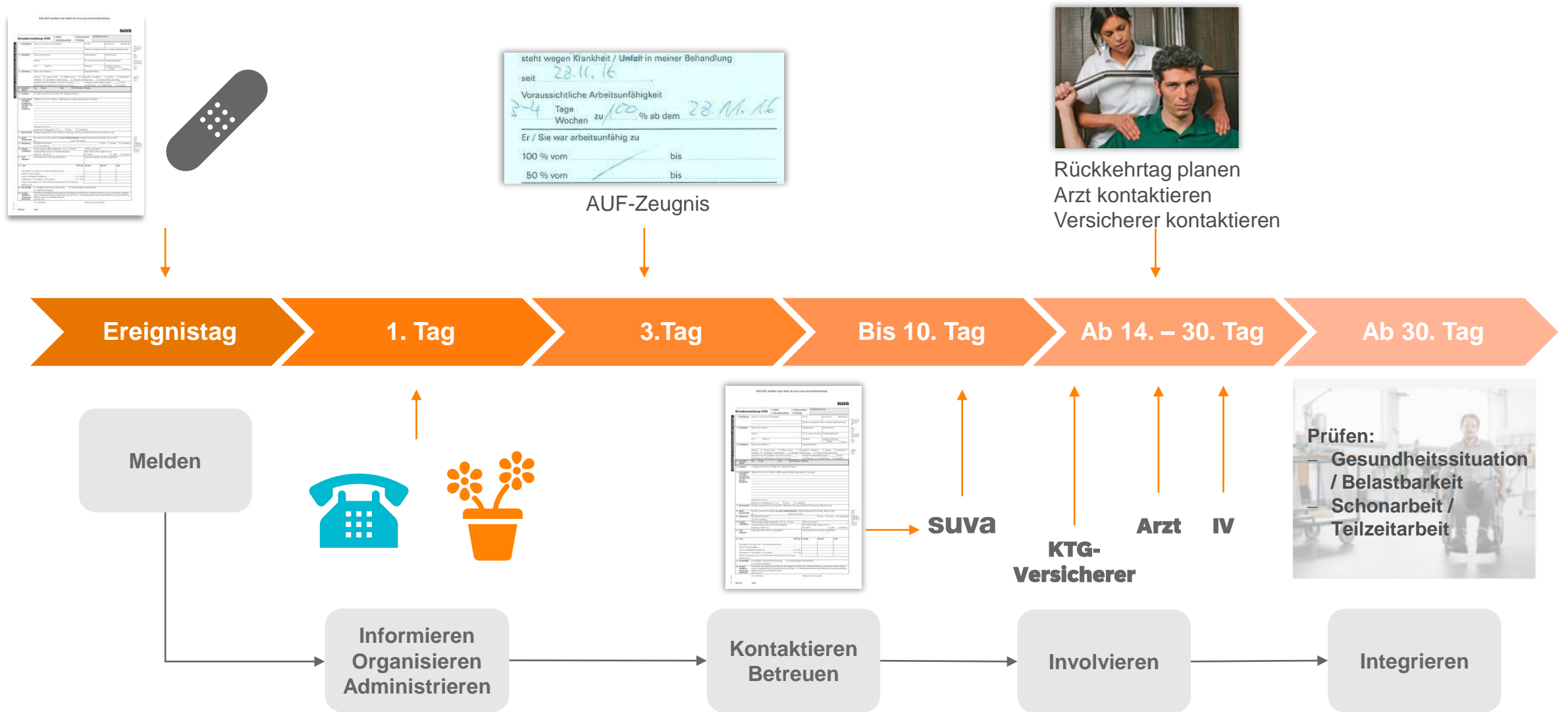
- Anteilnahme zeigen
- Besuchen
- Team informieren
- Folgekontakte planen
- Arztzeugnis einholen
- Versicherungsfragen klären

- Rückkehrtag planen
- Arzt kontaktieren
- Versicherer kontaktieren
- Beratungsstellen kontaktieren

- Gesundheitssituation prüfen
- Belastbarkeit prüfen
- Schonarbeit / Teilzeitarbeit anbieten
- Ergonomische und organisatorische Anpassungen vornehmen

- Abschlussgespräch
- Erkenntnisse festhalten (was lief gut, was muss optimiert werden?)
- Weiteren Präventionsbedarf klären (weiteren Fällen vorbeugen)

# Vorgehen bei Unfall und Krankheit



# Vorgehen bei Unfall – Ablauf

A document representing a SUVA accident report form, showing various fields for recording an incident.

**Ereignistag**

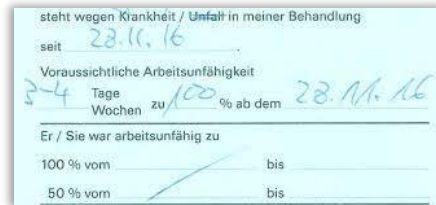
- **Detaillierte Unfallabklärung im Sinne des Betriebes**
  - Dokumentation (Zeugen, Fotos etc.)
  - Fremdeinwirkung / Drittverschulden
  - Schadenmeldung ausfüllen
- **Kontaktaufnahme mit verunfallter Person**

## Vorgehen bei Unfall – Ablauf



- Absenzenerfassung (Dokumentation im Tool)
- Wertschätzung, Blume, Karte etc.
- Team informieren
- Planung Arbeitseinsatz -Verteilung
- Sicherheit vermitteln

# Vorgehen bei Unfall – Ablauf



steht wegen Krankheit / Unfall in meiner Behandlung  
seit 28.11.16  
Voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit  
3-4 Tage zu 100% ab dem 28.11.16  
Er / Sie war arbeitsfähig zu  
100% vom bis  
50% vom bis



3. Tag

- Abholung Befinden / Heilverlauf
- Arbeitsunfähigkeitszeugnisse
- Abholung **medizinisches** weiteres **Vorgehen**
  - Operation, MRI, Therapien, nächste Untersuchungen etc.  
**Wichtig:** Die verunfallte Person muss nichts Medizinisches preisgeben

# Vorgehen bei Unfall – Ablauf



→ **suva**

↓  
Bis 10. Tag

- Spätestens bis zum 10. Tag sollte die **vollständige Schadenmeldung bei der Suva** eingereicht werden mit allen Angaben.

# Vorgehen bei Unfall – Ablauf



Rückkehrtag planen  
Arzt kontaktieren  
Versicherer kontaktieren



Ab 14. – 30. Tag

- Wöchentliche Kontaktaufnahme
- Besuch planen
- Allgemeine Standortbestimmung
- Rückkehrplanung
- Kontaktaufnahme mit Versicherung

# Vorgehen bei Unfall – Ablauf



Gesundheitssituation prüfen  
Belastbarkeit prüfen  
Schonarbeit / Teilzeitarbeit  
anbieten



Ab 30. Tag

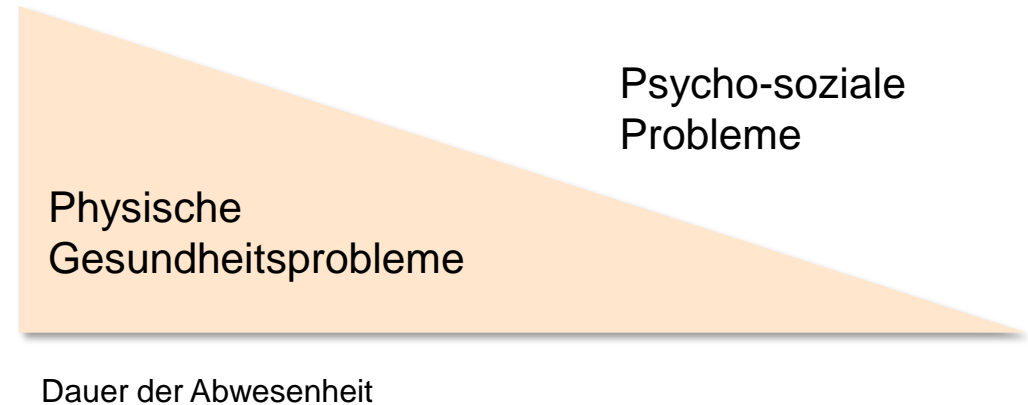
- Zwingend physische Kontaktaufnahme
- Belastbarkeit prüfen
- Schonarbeit
- Wiedereingliederung
- Team informieren und involvieren



# Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsplatzbeschreibung

## Früherkennung: ein entscheidender Aspekt

- Studien zeigen, dass die Chancen auf eine Wiedereingliederung nach einer sechsmonatigen Arbeitsunfähigkeit um etwa 50 % sinken.
- Das soziale und berufliche Umfeld hat in der Regel einen sehr grossen Einfluss auf den Verlauf der Wiedereingliederung.



*Eine erfolgreiche Wiedereingliederung erfordert ein gemeinsames Vorgehen des Arbeitgebers, des Patienten und seines Umfelds sowie der Ärzte.*

# Die Arbeitsplatzbeschreibung – Was ist das?

## Warum

- **klare, objektive und strukturiert** zu beschreiben und dabei die unterschiedlichen **physischen und umweltbezogenen Anforderungen** zu berücksichtigen.
- Aus medizinischer Sicht ist es das **einzige Instrument**, welches erlaubt, die Möglichkeiten/Modalitäten der Wiedereingliederung **richtig** zu bestimmen.
- Ziel ist es, **der Ärztin / dem Arzt** eine Vorstellung der Tätigkeit der verunfallten oder der erkrankten Person zu vermitteln: So kann die Arbeitsfähigkeit der Patientin / des Patienten optimal beurteilt werden.

Arbeitsplatzbeschreibung	
Adresse Betrieb:	Kontaktperson im Betrieb:
	Telefonnummer:
	E-Mail-Adresse:
Name, Vorname der verunfallten Person:	Schaden-Nr.:
Berufliche Tätigkeit der versicherten Person im Betrieb vor dem Unfall:	Berufliche Ausbildung/ Weiterbildung/ Zusatzausbildung (z.B. Staplerprüfung):
Beschreibung der Tätigkeit (Spezielle Anforderungen/Rahmenbedingungen)	
<small>Mir bitten Sie, uns wenn immer möglich auch einige Fotos, Videos oder den Stellenbeschrieb des angestammten Arbeitsplatzes der verunfallten Person zur Verfügung zu stellen. Dieser benötigt unser Kreuzearzt oder der behandelnde Arzt für das bessere Verständnis zur konkreten Tätigkeit ihres Mitarbeiters. Sie können die Fotos per E-Mail an Ihre Ansprechperson der Suva zustellen. Vielen Dank!</small>	
Arbeitszeit	Beschäftigungsgrad in %:
Stunden je Woche:	
Aufteilung der Tätigkeit (Ausgehend vom Durchschnitt bei voller Arbeitsfähigkeit):	
<input type="checkbox"/> Werkstatt/Arbeitsvorbereitung (% oder Std./Tag):	<input type="checkbox"/> Sitzende Tätigkeit (% oder Std./Tag):
<input type="checkbox"/> Baustellentätigkeit/Montage (% oder Std./Tag):	<input type="checkbox"/> Stehende Tätigkeit (% oder Std./Tag):
<input type="checkbox"/> Büro/Administration (% oder Std./Tag):	<input type="checkbox"/> Gehende Tätigkeit (% oder Std./Tag):
<input type="checkbox"/>	
Fortbewegung	Arbeitshaltung
<input type="checkbox"/> Begehen/Arbeiten vor/in unebenem Gelände	<input type="checkbox"/> Arbeiten mit Haltung in verdrehter Stellung
<input type="checkbox"/> Begehen von Treppen	<input type="checkbox"/> Arbeiten am Computer
<input type="checkbox"/> Regelmässige Gehstrecken > 100 m	<input type="checkbox"/> Arbeiten über Schulter-/Kopfhöhe
<input type="checkbox"/> Arbeiten auf Gerüsten und Leitern	<input type="checkbox"/> Arbeiten in kniender oder hockender Position
	<input type="checkbox"/> Vorgebeugtes Stehen / Sitzen
	<input type="checkbox"/> Handrotationen
Lasten	Diverses:
<input type="checkbox"/> Heben von > 5kg (zirka ___ Mal pro Tag)	<input type="checkbox"/> Beidhändig zwingend notwendig
<input type="checkbox"/> Heben von > 15kg (zirka ___ Mal pro Tag)	<input type="checkbox"/> Wärme
<input type="checkbox"/> Heben von > 25kg (zirka ___ Mal pro Tag)	<input type="checkbox"/> Kälte
<input type="checkbox"/> Zieh- und/oder Stossbewegungen	<input type="checkbox"/> Vibrationen
Planung Wiedereinstieg:	
Kann die aktuelle Tätigkeit so angepasst werden, dass mindestens eine Teilarbeitsfähigkeit möglich wäre?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

Planung Wiedereinstieg:
Kann die aktuelle Tätigkeit so angepasst werden, dass mindestens eine Teilarbeitsfähigkeit möglich wäre?
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Falls ja: Welche Einsätze wären möglich?
<input type="checkbox"/> Arbeitszeit gleitend <input type="checkbox"/> Arbeitszeit Halbtags <input type="checkbox"/> Ganztags mit reduzierter Leistung
Falls nein: Sind im Betrieb andere Tätigkeiten vorhanden, welche mit der aktuellen gesundheitlichen Einschränkung/Verletzung vorübergehend und/oder kurzfristig ausgeübt werden können?
<input type="checkbox"/> vorhanden <input type="checkbox"/> nicht vorhanden
Kurze Beschreibung dieses Arbeitsplatzes:
Datum und Unterschrift:



# Schonarbeitsplatz – Was ist das?



## Suva-Schonarbeitsplätze bei der beruflichen Wiedereingliederung

Neuer und fixer Schonarbeitsplatz

Geschützte Umgebung

Geeignete Tätigkeit

Rahmenbedingungen

Stellenbeschreibung

Vereinbarung  
Suva / Betrieb

Der Betrieb wird mit CHF 20 000 belohnt

# Was für Ziele wollen wir mit dem Schonarbeitsplatz erreichen?



Tagesstruktur, Hürden/Ängste zur Rückkehr abbauen



Als Arbeitstraining gedacht



Schonarbeit in der Anfangsphase für leichte Arbeiten in einer geschützten und geeigneten Umgebung



Medizinische Rehabilitationsphase

# Jetzt beginnen

Nimm dir Zeit für das Thema

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist jeder Ausfalltag einer zuviel!

## Grundlagen

- [MySuva](#): Kennzahlen (Unfall)
- Checkliste Absenzenmanagement (folgt)
- [E-Learning](#) Absenzenmanagement
- [Kurs](#) Absenzenmanagement AME

## Beratung zum Absenzenmanagement

Unfall und Krankheit; ab 30 Vollbeschäftigte

- [Kurzanalyse mit Empfehlungen](#)
- [Prozesse optimieren](#)
- [Führung stärken](#) (Führungsschulung)
- [Früherkennung&Prävention](#) (Führungsschulung)

## Jetzt beginnen

### Unterstützung für Sektionsanlässe mit Suva-Referenten

#### Vorgehen:

- Kontaktaufnahme mit Suva
- <https://www.suva.ch/de-ch/allgemein/kontakt>
- Auch in französischer und italienischer Sprache möglich

# Rechtliche und weitere Fragen zum Thema Absenzen

## Fragen und Antworten rund um Absenzen: Geheimtipp



**Fragen und Antworten rund um Absenzen**  
**Allgemein**

Inhalt

Kurz und bündig

**Fragen und Antworten rund um Absenzen**

Kontakt

Das könnte Sie auch interessieren

Macht ein Absenzenmanagement auch in einem kleinen KMU Sinn? ▾

Wie können wir die Geschäftsleitung von einem Absenzenmanagement überzeugen? ▾

**Arzt**

Wie kann ich als Arbeitgeber Informationen von einem Arzt erhalten, der einen Mitarbeitenden von mir betreut? ▾

Was ist wichtig im Austausch mit der Ärzteschaft? ▾

Die Operation einer/eines Mitarbeitenden wurde vom Arzt/von der Ärztin verschoben. Damit verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit der/des Mitarbeitenden. Kann die/der Betroffene zu einem Arztwechsel motiviert werden? ▾

Wie soll man vorgehen, wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aufgrund von Schulter-/Rückenproblemen regelmässig vom Arzt/von der Ärztin krankgeschrieben wird, ohne eine weiterführende Behandlung verordnet zu bekommen (z.B. Physiotherapie)? ▾

**Arztzeugnis**

Ab welcher Absenzdauer ist es sinnvoll ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen? ▾

Soll ich rückwirkende Arztzeugnisse akzeptieren? ▾

Wenn ein Zeugnis zum Beispiel 50% Arbeitsunfähigkeit ausweist, was ist damit gemeint: Anwesenheit oder Arbeitsleistung? ▾



# Fragen?



# Besten Dank für die Aufmerksamkeit

Livio Erni | Spezialist  
Prozessführung Partnerbetreuung  
Team Betreuung und Service  
Suva | Fluhmattstrasse 1 | 6004  
Luzern  
041 419 58 52

[livio.erni.elv@suva.ch](mailto:livio.erni.elv@suva.ch)



Urs Näpflin | Projektleiter  
Präventionsberatung  
Abteilung Präventionsberatung  
Suva | Rösslimattstrasse 39 | 6005  
Luzern  
041 419 62 47

[urs.naepflin@suva.ch](mailto:urs.naepflin@suva.ch)