

Präsentismus Absentismus

Vortrag beim Arbeitgeberforum
Niedersachsenmetall am 31.05.2018

Ihre Referenten

Sebastian Adamski

- Akkreditierter Berater für *Unternehmenswert: Mensch*
- Berater für KMU zum Thema Pflege und Soziales
- Unternehmer im Gesundheitswesen
- M.A. Pflegemanagement
- MBA
- Krankenpfleger



Ulf Zimmermann

- Akkreditierter Berater für *unternehmenswert: Mensch*
- Unternehmer im Sozial- und Gesundheitswesen
- Zertifizierter Bildungsträger
- Fachkrankenpfleger für Psychiatrie
- Soziotherapeut

Präsentismus und Absentismus

- 15 Prozent der Gesamtproduktivität gehen aufgrund von krankheitsbedingtem Absentismus und Präsentismus verloren*
- 2/3 werden durch Präsentismus verursacht
- nur 1/3 durch Absentismus
- Einzelstudien belegen ein deutlich ungünstigeres Verhältnis von direkten zu indirekten Kosten

Absentismus

Im Gegensatz zum Krankenstand kennzeichnet Absentismus (lat. absentia = Abwesenheit) ein Arbeitnehmerverhalten im Zusammenhang mit Fehlzeiten, dem ein motivational bedingter Entschluss zugrunde liegt. Ursachen können im privaten und im beruflichen Umfeld liegen. Zu letzteren zählen u.a. emotional belastende Arbeitsbeziehungen zu Kollegen, zu Vorgesetzten, aber auch als unzureichend oder ungerecht empfundene Arbeitsbedingungen. Ebenso ist ein Zusammenhang zu Suchtproblemen naheliegend.

(Gabler Wirtschaftslexikon. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86546/absentismus-v8.html>)

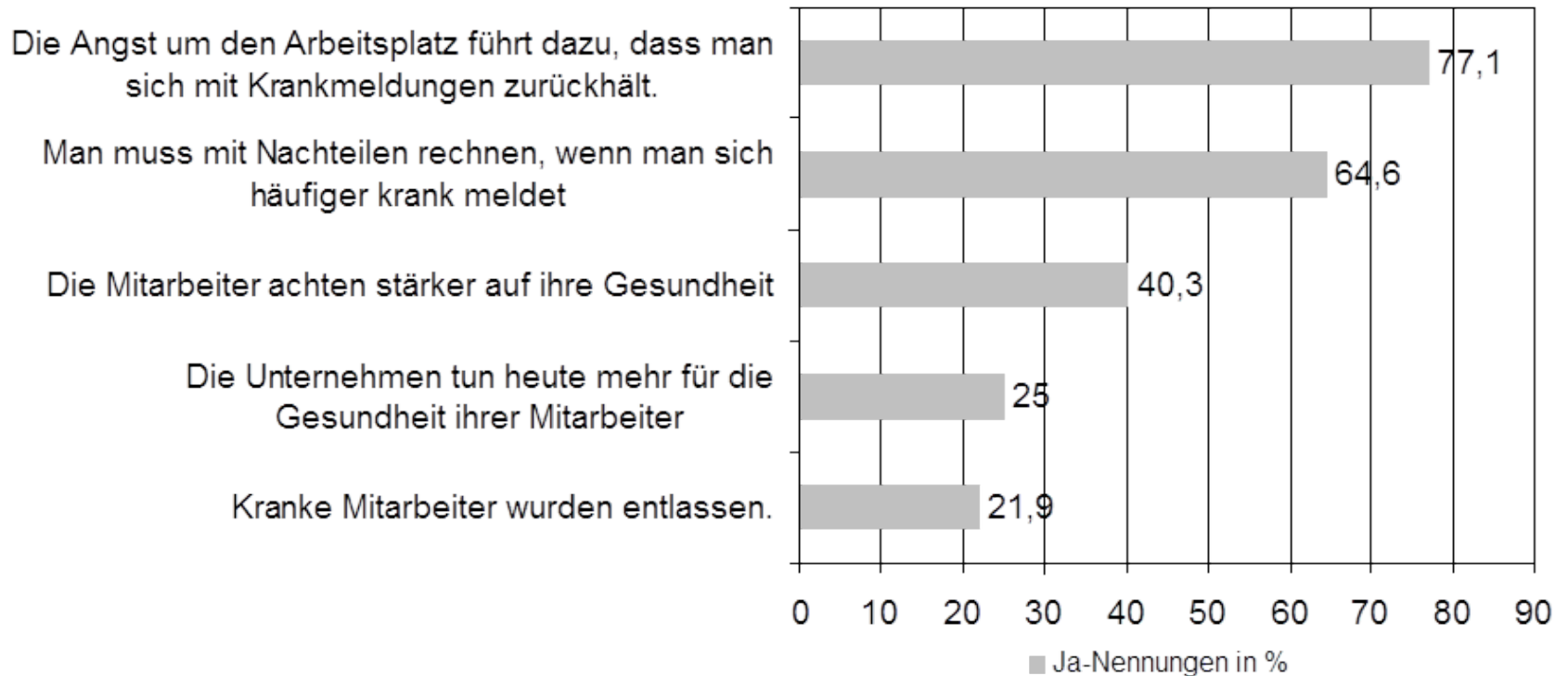
Absentismus-Beispiele

mögliche Gründe: Krankheit, fehlende Motivation, private Probleme. In vielen Betrieben ist eine Krankmeldung erst ab 3 aufeinanderfolgenden Tagen erforderlich

- Alkoholismus (und Drogensucht) spielen eine wesentliche Rolle
- Familiäre Probleme sind die zweithäufigste Ursache (Eheprobleme, Schulprobleme des Kindes, Pflegefall in der Familie, häusliche Gewalt)

Es existiert ein signifikanter Zusammenhang
zwischen sinkender Arbeitslosigkeit und
sinkenden Krankenständen (global)

Rückgang von Krankmeldung



Befragung von 2000 Erwerbstätigen (2009, Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum der Universität Duisburg-Essen im Auftrag des WIdO der AOK)

Führt ein Rückgang der
Krankmeldungen zu mehr
Produktivität?

Präsentismus

Beim Präsentismus sind die Mitarbeiter anwesend, aufgrund gesundheitlicher *oder persönlicher Probleme* (Anm. d. Referenten) aber nicht voll leistungsfähig.

Präsentismus = Produktivitätsverluste bei anwesenden Mitarbeitern durch tatsächliche Gesundheitsprobleme.

(Haufe Akademie. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/praesentismus-und-praesentismus-management-21-was-ist-praesentismus_idesk_PI10413_HI2659733.html)

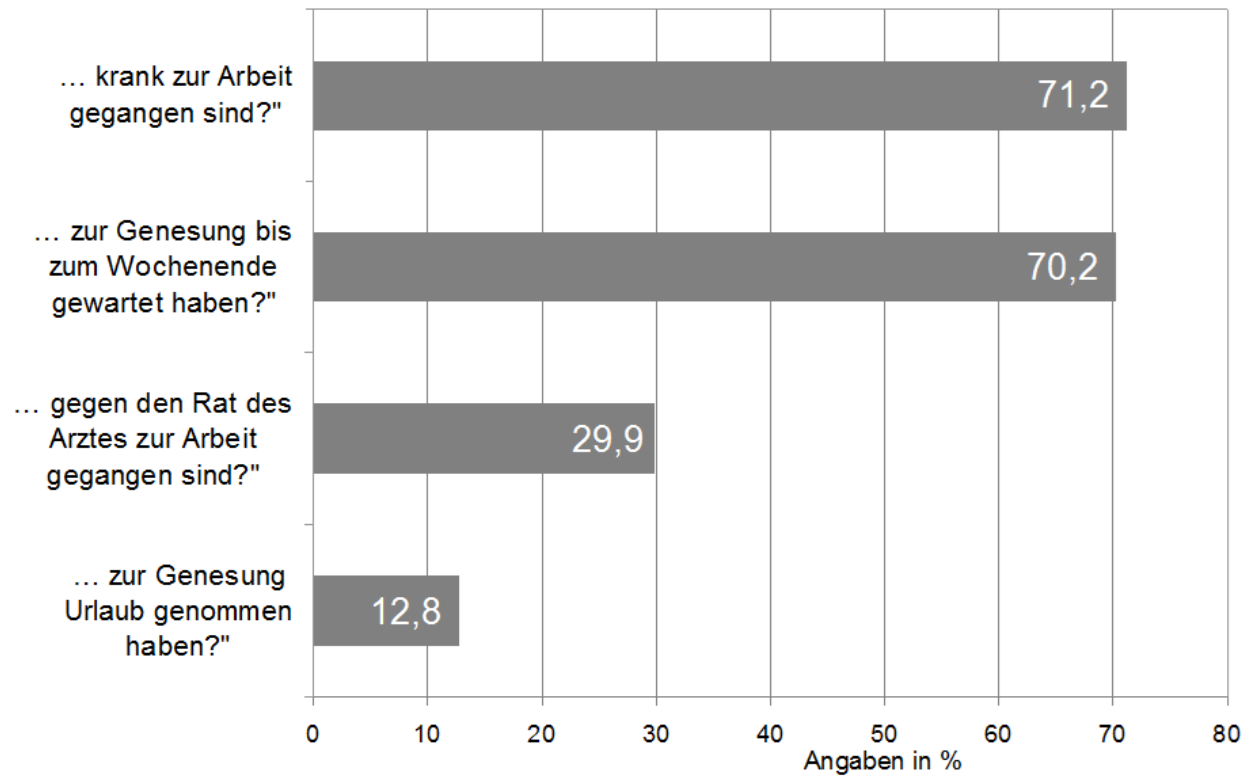
Wann tritt Präsentismus auf?

- chronischen Erkrankungen
- wiederkehrenden Erkrankungen (z.B. Allergien),
- chronischen Schmerzen (z.B. Kopfschmerzen) und
- psychischen Erkrankungen (z.B. Depressionen)
- privaten/ familiären Belastungssituationen

Psychische Belastungen

- Zunahme psychischer Erkrankungen (vor allem Depressionen und Angststörungen)
- fehlende Akzeptanz als Fehlgrund
- 56 Prozent der Befragten haben große Bedenken, der Arbeit wegen einer psychischen Erkrankung fernzubleiben
- nur jeder Fünfte glaubt, dass eine psychische Erkrankung als Ursache für das Fehlen am Arbeitsplatz genauso akzeptiert ist, wie eine körperliche Erkrankung
- ca. 30 Prozent der Befragten glauben, dass sowohl Vorgesetzte als auch Kollegen „wenig Verständnis dafür haben, wenn ein Mitarbeiter wegen psychischer Probleme fehlt“

"Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie ...



Iga Barometer 2007

| Beeinträchtigung der Arbeit bei Befragten mit Gesundheitsproblemen (= 27 Prozent aller Befragten) in % | Fehlen wegen Krankheit (Absentismus) | Unproduktiv wegen Krankheit (Präsentismus) |
|--|--------------------------------------|--|
| gesamt | 15 | 59 |
| Männer | 22 | 63 |
| Frauen | 10 | 56 |
| | | |
| bis 29 Jahre | 11 | 74 |
| über 60 Jahre | 36 | 50 |
| | | |
| Kleinunternehmen | 5 | 60 |
| mittlere Unternehmen | 16 | 56 |
| Großunternehmen | 25 | 67 |

Iga Barometer 2007

Welche Berufe sind besonders betroffen?

| Beeinträchtigung der Arbeit bei Befragten mit Gesundheitsproblemen (= 27 Prozent aller Befragten) in % | Fehlen wegen Krankheit (Absentismus) | Unproduktiv wegen Krankheit (Präsentismus) |
|--|--------------------------------------|--|
| Landwirtschaft, Bergbau | 15 | 62 |
| Fertigungsberufe | 20 | 57 |
| Technische Berufe | 24 | 64 |
| Warenkaufleute und Banken | 12 | 55 |
| Büroberufe | 12 | 55 |
| Gesundheitswesen | 10 | 57 |
| Lehrer und Sozialarbeit | 13 | 65 |

Eine Studie der Unternehmensberatung Booz & Company für die Felix-Burda-Stiftung geht von einer Kostenschätzungen wie folgt aus:

Demnach belaufen sich die durchschnittlichen Kosten, die deutschen Unternehmen durch krankheitsbedingte Fehlzeiten entstehen, auf 1.199 Euro pro Jahr und Mitarbeiter. Demgegenüber belaufen sich die Präsentismuskosten auf nicht weniger als 2.399 Euro und sind somit doppelt so hoch.

Fallbeispiel Absentismus

Die im gemeinsamen Haus lebende Mutter der Mitarbeiterin Frau K. erkrankt und wird zum Pflegefall. Nach dem Krankenhausaufenthalt möchte Frau K. die Mutter, die inzwischen einen Pflegegrad 5 erhalten hat, wieder nach Hause holen und umfassend pflegerisch versorgen.

Frau K. fällt somit für ein sehr wichtiges Projekt, an dem sie maßgeblichen beteiligt ist, weitestgehend aus!

Fallbeispiel Präsentismus

Herr M. ist alleinerziehend, momentan am Arbeitsplatz nur reduziert belastbar und unkonzentriert. Trotz eines Hinweises durch einen Kollegen kehrt er den nächsten Tag wieder zurück zum Arbeitsplatz. Aufgrund des enorm hohen Arbeitsaufkommens möchte er seine Arbeit nicht an die bereits überlasteten Teammitglieder abgeben und hat zudem Angst um seinen Arbeitsplatz, da er den Erwartungen, die seines Erachtens der Abteilungsleiter an ihn hat, nicht gerecht werden kann, wenn er arbeitsunfähig zuhause bleibt.

Was können Sie tun?

- Selbst sensibilisiert sein
- Analyse der Fehlzeiten
 - Welche Mitarbeiter fehlen an welchen Tagen?
 - Lässt sich eine Korrelation herstellen?
- Befragung der Mitarbeiter
 - Führungsbewertung. Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit/ Produktivität/ Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und außerhalb dessen

Was leistet eine dauerhafte Beratung zu diesem Thema?

- Externe Qualitätssicherung ggf. Implementiert im unternehmenseigenen QM
- Unabhängige Beratung/ Vermeidung von „Betriebsblindheit“
- Fehlzeiten und Belastungsreport
- Bedarfsgesteuerte Beratung „Kummerkasten“
- Frühzeitiges Erkennen von „Störungen“
- Ausmachen von „Sentinals“

Beratung und Fördermöglichkeiten

- Für wen und wie?

Beratungsablauf

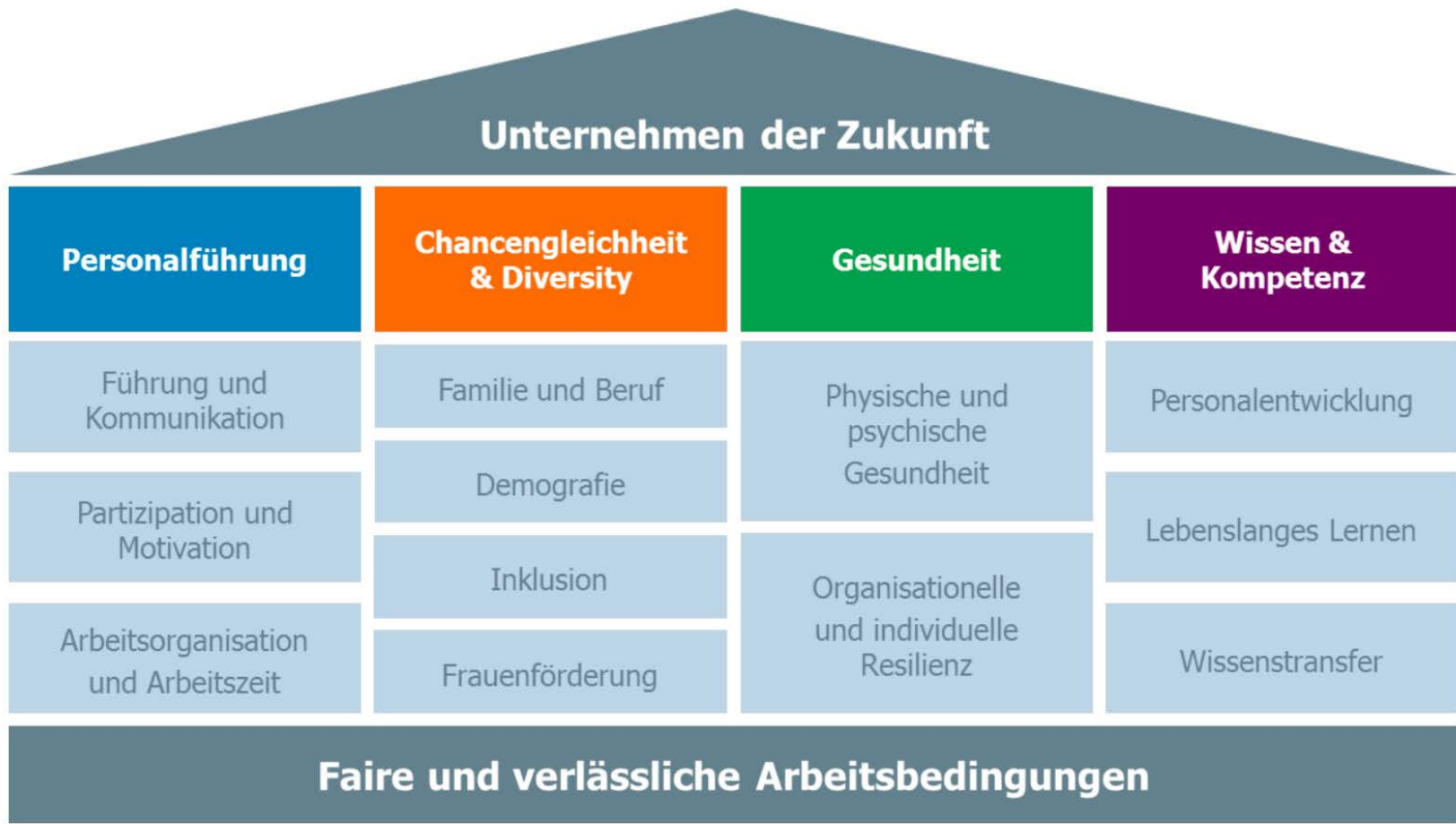
Erstberatung

Prozessberatung

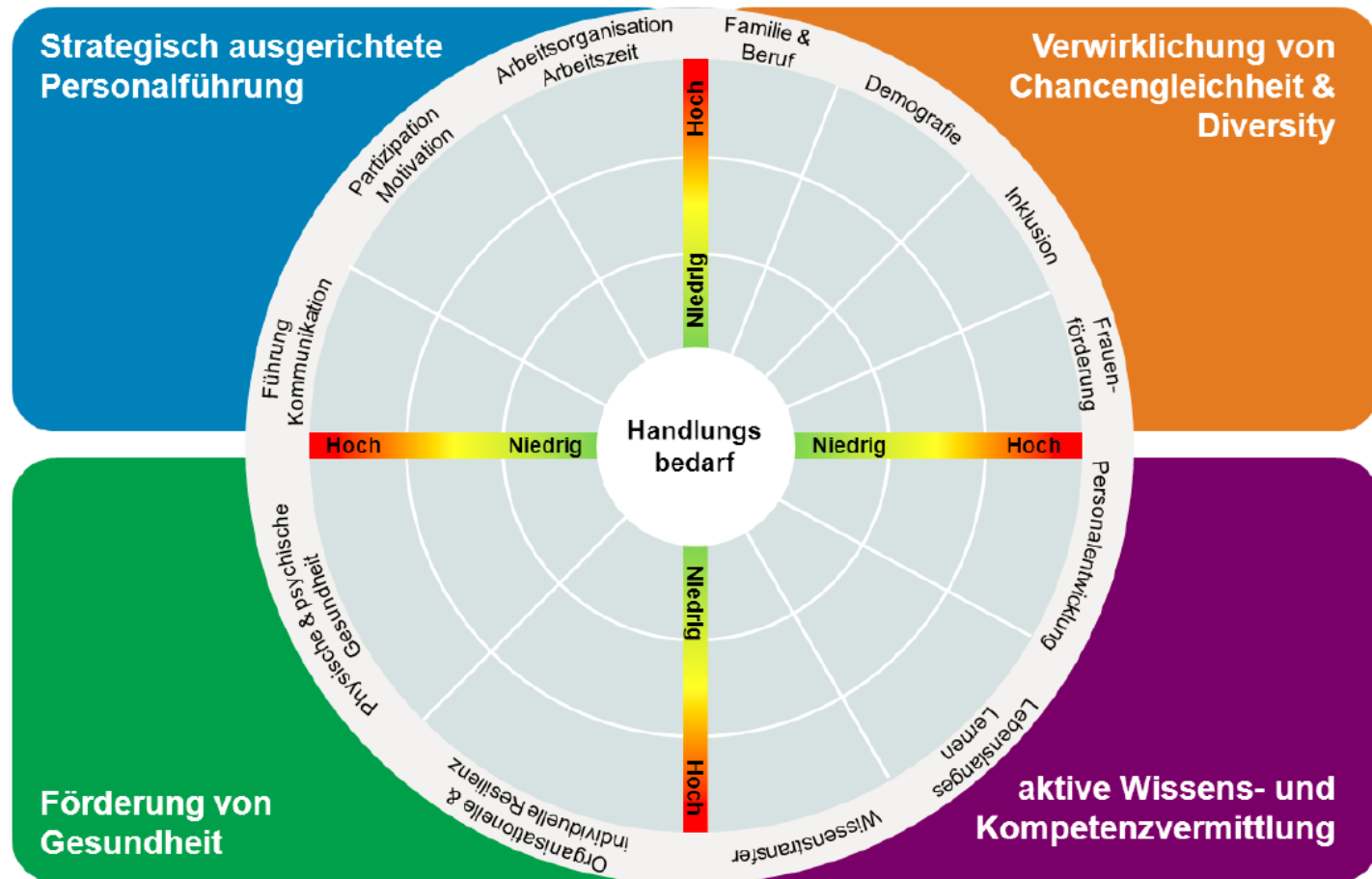
Ergebnisgespräch



Handlungsfelder im Programm unternehmensWert:Mensch



Hat Ihr Unternehmen einen Handlungsbedarf?



Was wird gefördert?

Das Programm *unternehmensWert:Mensch* sieht einen dreistufigen, beteiligungsorientierten Beratungsprozess vor, der sich gezielt am Bedarf der teilnehmenden

Betriebe orientiert:

1. Erstberatung
2. Prozessberatung
3. Ergebnisgespräch

Wer wird gefördert?

- KMUs mit bis zu 9 Mitarbeitern erhalten 80% des Tagessatzes eines Beraters gefördert
- Von 10-249 Mitarbeiter erhalten KMUs eine Förderung von 50%
eines max. Tagessatzes in Höhe von 1.000€