

Leseprobe

– Das Heft ist für 9,90 € im Buchhandel erhältlich –
Es wird ergänzt durch 10 kostenlose Videos

Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität



Mythos 3:

Mit Rückenschulen gegen die Krankheitsursache Nr. 1?

Mittlerweile haben viele Betriebe erkannt, dass es sich für sie lohnt, in Betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren. Darunter versteht man Maßnahmen wie Entspannungstrainings, kostenlose Obstkörbe, Wasserspender, Rückenschulen oder Stressbewältigungsseminare.

Einige haben sogar ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Das bedeutet u.a., dass Sie als Führungskraft eingebunden werden und schauen, dass Ihre Leute bei der Arbeit nicht krank werden.

Das ist alles prima. Es zeigt nämlich: Es ist Ihrer Unternehmensleitung nicht egal, wie es Ihnen und den anderen geht!

Sie will, dass es Ihnen gut geht.

Natürlich hat die Leitung auch etwas davon, wenn Sie gesund bleiben. Aber Sie selbst haben eben auch etwas davon. Schließlich wollen Sie ja auch noch gesund in Rente gehen. Es profitieren also beide Seiten.

Manchmal allerdings erliegen solche Programme einem Irrtum: nämlich dann, wenn sie davon ausgehen, dass Gesundheit eine rein körperliche Angelegenheit ist. Dabei spielen auch das psychische und das zwischenmenschliche Wohlbefinden eine wichtige Rolle!

Die Weltgesundheitsorganisation WHO sagt: „Gesundheit ist der Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens.“ Das ist in dieser Absolutheit ein bisschen dick aufgetragen – eine Utopie. Aber es macht deutlich: Gesundheit ist mehr als nur „keine Schmerzen“.

Noch immer sind Rückenschmerzen die Krankheitsursache Nummer 1. Aber die psychischen Erkrankungen holen rasant auf! Hinter Rückenschmerzen verbergen sich häufig psychische Ursachen (der Stress spielt eine Rolle) – Betriebliches Gesundheitsmanagement sollte daher mehr umfassen als nur Maßnahmen zur Rückenstärkung.

Gut zu wissen:

- *Rückenschmerzen können auch psychische Ursachen haben.*
- *Psychische Erkrankungen nehmen zu.*
- *Rückenschule allein ist kaum wirksam, man muss auch die Psyche sehen.*

Was hat Ihr Kopfweh mit der Schwiegermutter zu tun?

Mal angenommen, Sie haben Kopfweh. Was passiert mit den Kopfschmerzen, wenn Sie ein spannendes Champions-League-Spiel im Fernsehen verfolgen? Und was passiert, wenn plötzlich Ihre Schwiegermutter zu Besuch kommt (rein als Klischee ... meine ist sehr nett)?

Die meisten sagen: Wenn die Schwiegermutter vor der Tür steht, wird daraus ein Höllenkopfwahl. Beim Champions-League-Spiel hingegen werden die Kopfschmerzen zu einem vernachlässigbaren Mini-Schmerz.

Das heißt nicht, dass die Kopfschmerzen eingebildet waren. Stattdessen ist es eine Erkenntnis der Schmerztherapie, dass unsere Schmerzwahrnehmung mal mehr und mal weniger Aufmerksamkeit bekommt, was sich auf das Schmerzempfinden auswirkt.

Man kann Schmerzen hoch- oder eben auch runterregeln. Es kommt darauf an, worauf man seine Aufmerksamkeit richtet. Die Haltung entscheidet! Also die Frage: Richtet man sich aus in Richtung des Gesundheits- oder in Richtung des Krankheitspols? (vgl. Seite 8)

Es fällt leichter, sich in Richtung Gesundheit bzw. „schwache Schmerzen“ zu bewegen, wenn die Umgebungsbedingungen dazu einladen; zum Beispiel indem sie das Wohlbefinden fördern oder Ablenkungsmöglichkeiten bieten.

Sie als Führungskraft sind so eine Umgebungsbedingung.

Wenn Ihr Mitarbeiter Sie gern mag und sich in Ihrer Gegenwart wohlfühlt, ist er zum Beispiel auf muskulärer Ebene entspannt; Entspannung reduziert die Schmerzstärke. Und zugleich gestalten Sie die Umgebung Ihres Mitarbeiters.

Sie nehmen Einfluss auf seine Aufmerksamkeit!

Gut zu wissen:

- Die Stärke von Schmerz ist abhängig von der Aufmerksamkeitslenkung.
- Die Aufmerksamkeitslenkung hängt ab von den Umgebungsbedingungen.
- Führungskräfte können die Umgebungsbedingungen im Job mitgestalten.

Was beeinflusst die Bettkanten-Entscheidung des Mitarbeiters?

Vielleicht lässt sich die Frage am leichtesten mit einem Witz beantworten, der auf den Cartoonisten Rabenau zurückgeht:

Mann und Frau liegen im Bett.

Er zu ihr: „Schatz, ich kann heute nicht zur Arbeit; ich fühl' mich nicht wohl.“

Sie – ganz Frau, einfühlsam, mitfühlend: „Oh, Du Armer! Wo denn? Im Magen?“

Er: „Nee, auf der Arbeit.“

Mit anderen Worten: Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor bei der Bettkanten-Entscheidung. Es umfasst viele einzelne Aspekte, die abgewogen werden (neben der Frage: „passt das zu mir?“).

- ? Wie geht's mir eigentlich gesundheitlich heute Morgen? →
- ? Würde es jemandem auffallen, wenn ich nicht käme? →
- ? Wer würde meine Arbeit machen? →
- ? Was wären die Konsequenzen? Für wen? Wieso? →
- ? Wie geht's mir im Umgang mit meinen Kollegen? Sind die nett? →
- ? Wie geht's mir im Umgang mit meiner Führungskraft? Ist die nett? →
- ? Wie geht's mir in Bezug auf meine Arbeit? Macht sie Freude? Ist sie sinnvoll? Ist mein Lohn angemessen? werde ich gerecht behandelt? →



Fragen Sie sich: Welche dieser Faktoren können Sie beeinflussen?

- die Motive der Person: vermutlich nicht (ärgern Sie sich nicht drüber!)
- die Arbeits- und Anwesenheitsfähigkeit des Mitarbeiters: bedingt
- die Motivierungspotenziale der Arbeit: schon eher
- die Anwesenheitsbereitschaft: durchaus!

Gut zu wissen:

- Die Bettkanten-Entscheidung ist von vielen Faktoren abhängig.
- Einige (!) dieser Faktoren können Führungskräfte beeinflussen.
- Führungskräfte sollten sich kein Magengeschwür ärgern ...

Wieso kann es gesund sein, mal krank zu sein?

Normalerweise freut man sich als Führungskraft, wenn Mitarbeiter immer anwesend sind und trotz Kopfweh oder Erkältung täglich am Arbeitsplatz erscheinen. Falls das bei Ihnen auch so ist, wird es Sie überraschen zu erfahren:

Es kann gesund sein, sich mal einen Tag krank zu melden.

In der Praxis sind die Kosten, die durch Präsentismus entstehen – also dadurch, dass sich Leute krank zur Arbeit schleppen – viel höher als die, die durch häufige Kurzfehlzeiten entstehen. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2009 gaben 42 % der Befragten an, im vergangenen Jahr mindestens zweimal krank zur Arbeit gegangen zu sein.¹

Die bekannte Whitehall-II-Studie im öffentlichen Dienst ergab 2005, dass es gesund sein kann, ab und zu krank zu sein: Die Forscher verglichen Männer, die drei Jahre lang keine Fehlzeiten aufwiesen, mit solchen, die sich in diesem Zeitraum einige Male krank gemeldet hatten. Erstere hatte ein doppelt so hohes Herzinfarktrisiko wie die zweite Gruppe.

In dem Buch „Die GesundArbeiter“ (Gänsler & Bröske, 2010, S. 30) heißt es: „Eine andere Untersuchung aus Dänemark ergab, dass Mitarbeiter, die in mehr als sechs Fällen im Jahr zur Arbeit gingen, obwohl sie sich selbst als nicht gesund einschätzten, ein um 74 Prozent erhöhtes Risiko für einen Ausfall von mehr als acht Wochen am Stück hatten“.

Ihr Ziel als Führungskraft sollte sein, dass die Beschäftigten mit ihrer Gesundheit verantwortungsvoll umgehen. Das kann auch heißen, dass sie bei Krankheit zu Hause bleiben.

Gut zu wissen:

- Männer ohne Fehlzeiten haben ein erhöhtes Herzinfarktrisiko.
- Wer öfter krank zur Arbeit geht, erhöht sein Risiko für einen Langzeitausfall.

¹ Einige Absätze dieser und der folgenden Seiten sind entnommen aus A.K. Matyssek (2011): „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur.“