



Team fit – Fehlzeiten ade!

(März 2018)

Sind Mitarbeiter oder Kollegen wegen Urlaub oder Fortbildung nicht im Unternehmen, so ist das in der Regel akzeptiert. Manchmal vielleicht mit leichtem Zähneknirschen, denn die Personaldecke in den meisten Unternehmen ist – oft mangels gut ausgebildeter Fachkräfte am Markt – dünn geworden.

Kommen zusätzlich Fehltagewege wegen Krankheit oder motivations-/stressbedingter Themen ins Spiel, führt das zu einer sehr hohen Belastung – nicht nur für das Unternehmen und die verbliebenen Kollegen, die die Arbeit meist mitmachen müssen, sondern auch für den Betroffenen selbst.

Die steigende Tendenz bei stressbedingten Krankheitstagen, das Phänomen des „Absentismus“ (Fehlzeiten durch motivationsbedingte Themen) und der gleichzeitig immer stärker spürbare Mangel an Fachkräften stellt Unternehmen und Mitarbeiter vor immer größere Herausforderungen. Allein auf das Konto des Absentismus fallen ca. 20 % aller Fehltagewege – mit steigender Tendenz!

Weiterhin sind unter dem Motto „Stress ist schick!“ ... und ich gehöre dazu!“, folgende Entwicklungen zu beobachten:

- 54,0 Prozent aller Krankheitstage fallen auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Atmungssystems – Anteil der psychischen Erkrankungen: 17,1 Prozent
- 2016 sieht weiteren leichten Anstieg der Zahl der Fehltagewege aufgrund psychischer Erkrankungen: 246,2 Fehltagewege bezogen auf 100 Versichertenjahre. Hauptursachen: Depressive Episode, Rezidivierende depressive Störung, schwere Belastung und Anpassungsstörung (Quelle: DAK Gesundheitsreport 2017)
- Menschen in Stress zu beobachten führt zu Anstieg von Stresshormonen im eigenen Blut und **wirkt ansteckend** auf die Umgebung. **Achtung Infektionsgefahr!**

Ursachen hierfür könnten **unternehmensspezifische Themen**, wie z. B. betriebswirtschaftliche Aussichten, Personalpolitik, Arbeitsorganisation und -umgebung (Arbeitsbedingungen, -zeiten, -aufgaben...) jedoch auch das **Betriebsklima** sein, wie z. B. das Führungsverhalten, Konflikte, Kollegen und Team...

Ein dritter – oft unerkannter und daher **weit unterschätzter Auslöser** – kann die **Sinthematik** sein. Hierunter fallen Themen wie mangelhafte Identifikation mit der Arbeit, mit den Arbeitsinhalten, dauerhafte Überlastung ohne Perspektive auf Besserung...

Das Gallup-Institut meldet: 63 % der Mitarbeiter sind emotional nicht engagiert, jeder dritte Mitarbeiter ist auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.



Wer hat worauf Einfluss und könnte handeln?

Das Team – die Kollegen:

„Wir sind ein tolles Team und es macht Spaß miteinander zu arbeiten“ – dieser Satz stammt aus den Mündern eines „gesunden“ Teams und wirkt wie ein unsichtbarer Schutzschirm für dessen Mitglieder. Im Sinne der Prävention stellen die **anwesenden Mitarbeiter und deren positive Energie** eine wichtige Zielgruppe dar, um für ein gesundes Betriebsklima zu sorgen und Fehlzeiten vorzubeugen.

Eine gesunde Teamkultur schützt, wenn

- eine gute Feedback-Kultur als Keimzelle wertschätzenden Miteinanders existiert und gepflegt wird
- Konflikte und Probleme offen angesprochen werden können.
- das Team sich gegenseitig in schwierigen Zeiten unterstützt und Halt findet
- ein offener und ehrlicher Umgang mit Gesundheit und Krankheit gelebt wird und sich die Mitarbeiter im akuten Krankheitsfall ohne Ängste regenerieren können.
- Team-Mitglieder, die eine Behinderung ertragen müssen, ebenso gut im Team integriert sind, sich als „dazugehörig“ betrachten können und in ihrem „Anderssein“ geschätzt werden.

(Quelle: Human Business Consulting)

Die Führungskräfte:

Führung und Gesundheit hängen signifikant miteinander zusammen: Führungskräfte haben besondere Einflussmöglichkeiten auf die Gesundheit und das Verhalten ihrer Mitarbeiter und diese fühlen sich auch in Zeiten mit hoch empfundener Belastung gesundheitlich gut geschützt, wenn sie partnerschaftlich geführt werden. **Partnerschaftlich geführte Unternehmensbereiche weisen einen deutlich niedrigeren Krankenstand auf als anders geführte Bereiche.**

Fehlzeiten lassen sich präventiv durch eine gesundheitsorientierte, partnerschaftliche Führung reduzieren im Sinne von:

- Anerkennung und Wertschätzung
- Interesse, Aufmerksamkeit und soziale Unterstützung
- Beteiligungsmöglichkeiten und regelmäßige Kommunikation
- Stimmung und Betriebsklima
- Umfassende Information und Transparenz zur Strategie
- Freiraum in der persönlichen Arbeit
- Einbeziehung in Entscheidungsprozesse

(Quelle: Bertelsmann „Health 2016, Bertelsmann SE & Co. KGaA)

Das Individuum:

Neben dem Unternehmen, dessen Führungskräften und dem Team liegt jedoch die **erste Verantwortung für die eigene Gesundheit beim Individuum selbst**. Zu gerne sind „die anderen schuld, weil ich Stress in der Arbeit habe“.

Vergessen wird dabei, dass auch im privaten Umfeld immer mehr stressauslösende Faktoren vorhanden sind, Zeiten der Regeneration dramatisch weniger geworden sind, bzw. nicht genutzt werden und oft auch private / persönliche Probleme mit an den Arbeitsplatz getragen werden.



Im Sinne der **Selbstführung** ist somit auch jeder einzelne gefragt sich mit Themen der Gesunderhaltung, persönlicher Energie- und Stresskompetenz etc. auseinander zu setzen, zu lernen mit Konflikten konstruktiv umzugehen, für eine gesunde Balance zwischen Anspannung und Entspannung zu sorgen...u.v.m.

Welchen Stress messen wir eigentlich?

Der Gesetzgeber schreibt mit einer Änderung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 allen ArbeitgeberInnen eine **Gefährdungsbeurteilung zur psychischen BELASTUNG** am Arbeitsplatz, sowie eine gründliche Dokumentation der Ergebnisse vor. Die Pflicht zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen erstreckt sich also nun nicht mehr nur auf körperliche, sondern auch auf psychische Belastungen im Unternehmen.

Unternehmen investieren also zig-Tausende von Euros in die Messung der psychischen Belastung, messen jedoch das Wesentliche oft nicht: **Die individuelle Beanspruchung!**

Ist diese zu hoch, treten Widerstände und Blockaden (Stress) auf, weil das Individuum das „Wo-Für“ – die Sinnhaftigkeit seines Tuns – nicht erkennt!

Um also herauszufinden, welche Themen wirklich „am Werk“ sind, was genau die stressauslösenden Ursachen sind und wie der einzelne Mitarbeiter davon betroffen ist, reicht eine reine Belastungsmessung nicht aus. Um Menschen **sinnvoll und gesund führen** können ist eine **Messung der individuellen Beanspruchung** unabdingbar!

Ein geeignetes Messinstrument zur Feststellung der individuellen Beanspruchung und somit auch der akuten Stressquellen ist „**MOA – Meaningful Occupation Assessment**“ – ein Testverfahren für **sinnorientierte Motivation, chronische Stressbelastung**.

Neben den verschiedenen Stressquellen aus dem Arbeitsplatz, wird auch der „Stress Marke Eigenbau“ erfasst und dem Teilnehmer in einem persönlichen Rückmeldegespräch reflektiert.

Für weitere Informationen zu den Themen Gesundes Führen, Stressmessung, Stresskompetenz / persönliches Energiemanagement, Teamdynamik ... kommen Sie bitte auf uns zu – wir beraten Sie gerne!

Elisabeth Schmid

Human Business Consulting

Tel: 08272 609 80 94

schmid@human-business-consulting.de

www.human-business-consulting.de