

Newsletter der Motio Verbund GmbH III. Quartal 2005

Vorwort

Lieber Motio Kunde,

anlässlich neuer Forschungsergebnisse zum Thema Präsentismus, informieren wir Sie in unserem aktuellen Newsletter über Hintergründe und Auswirkungen dieses Phänomens und zeigen Maßnahmen auf, um ihm entgegenzuwirken. Tipps für genügend Ausgleich bei Bildschirmarbeitsplätzen und eine interessante Anti-Jammer-Strategie zur Verbesserung des Betriebsklimas in Unternehmen sind die weiteren Themen, die wir für Sie zusammengestellt haben.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis:	Seite
Präsentismus als neues Phänomen des Produktivitätsverlustes.....	2
Regelmäßige Pausen am Bildschirmarbeitsplatz	5
Weg vom Jammern, hin zum positiven Denken!.....	7
Quellenangaben.....	9

Präsentismus als neues Phänomen des Produktivitätsverlustes

Noch nie waren die Krankenstände in Deutschland so niedrig wie heute. Im Jahr 2004 wurde der Wert von 3,6 % ermittelt, was der niedrigste Stand seit 25 Jahren ist.¹ Doch was sagt diese Zahl über den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer aus? Wie hoch ist die tatsächliche Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und das Engagement der anwesenden Mitarbeiter?

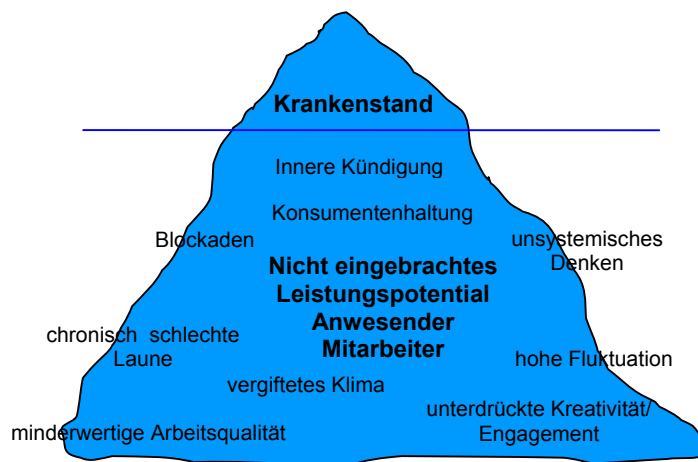
Vor diesem Hintergrund wird Präsentismus zu einem wichtigen Forschungsgebiet, das Arbeitgebern neue Ansätze für lohnende Investitionen in das Betriebliche Gesundheitsmanagement eröffnen will.

Was versteht man unter dem Begriff „Präsentismus“?

Präsentismus kann als das Gegenteil von Absentismus gesehen werden. Die Definition des Absentismus umfasst die Abwesenheit vom Arbeitsplatz aus verschiedenen Gründen, neben Krankheit, Mutterschutz, Kur, Fort- und Weiterbildung wird hier auch das so genannte „Krankfeiern“ miteinbezogen. Das Phänomen Präsentismus beschreibt die Anwesenheit im Betrieb, trotz Unwohlsein oder Einschränkungen aufgrund von – meist chronischen - Krankheiten oder trotz medizinisch indizierter akuter Erkrankung.

Fühlt sich ein solch „präsenster“ Mitarbeiter nicht gesund, so ist es nicht schwierig sich vorzustellen, dass von ihm keine 100 % Arbeitsleistung erbracht werden kann.

Amerikanischen Untersuchungen zu Folge mindert sich die Arbeitsleistung aufgrund der Beschwerden auf ungefähr 80 % des eigentlichen Potenzials. Das Verhältnis von Krankenstand und nicht eingebrachtem Potenzial der anwesenden Mitarbeiter verdeutlicht das Eisberg-Modell². Die sich oberhalb des Wassers befindliche Spitze des Eisberges stellt den betriebswirtschaftlich registrierten Krankenstand des Unternehmens dar. Der wesentlich größere Teil des Eisberges, der sich unterhalb der Wasseroberfläche befindet, zeigt das Leistungspotenzial, das von den Mitarbeitern aufgrund von Erkrankung o.ä. nicht eingebracht wurde.



¹ Vgl.: Kölner Stadtanzeiger, „Krankenstand gesunken“, 21.06.2005

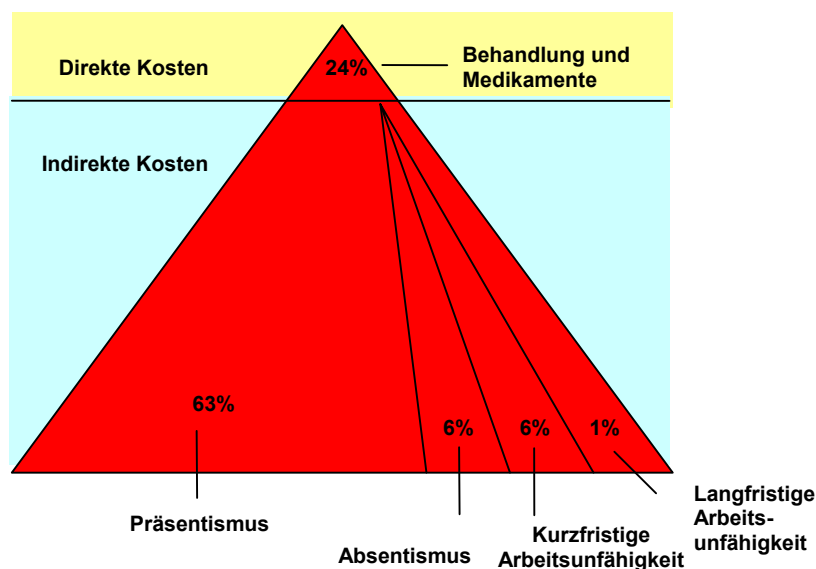
² Quelle: Motio GmbH

Doch warum gehen offensichtlich immer mehr Arbeitnehmer trotz Krankheit und Unwohlsein zur Arbeit? Ein Hauptgrund wird in den steigenden Arbeitslosenzahlen und der Angst vermutet, in den heutigen schwierigen Wirtschaftszeiten seinen Job zu verlieren.

Dem Unternehmen entstehen durch die Anwesenheit des Mitarbeiters zwar keine direkten Kosten (z.B. durch zusätzliche Arbeitskräfte bei Absentismus), jedoch werden, insbesondere wenn Mitarbeiter über längere Zeit nicht voll leistungsfähig sind, indirekte Kosten durch einen nicht zu unterschätzenden Produktivitätsverlust verursacht. Zudem müssen mögliche Auswirkungen, wie z.B. gesundheitliche Schäden durch Ansteckung, auf die Kollegen bedacht werden (die Gefahr der Ansteckung besteht jedoch in erster Linie bei nicht chronischen Erkrankungen).

Die derzeitigen Präsentismus-Forschungen werden in erster Linie in den USA betrieben. Obwohl der amerikanische Markt und das Gesundheitswesen nicht eins zu eins mit den europäischen und deutschen Verhältnissen zu vergleichen ist, sollten sich auch die Unternehmer hierzulande mit diesem Thema befassen. Denn der immer stärker werdende Druck des Arbeitsplatzverlustes auf dem deutschen Markt und der in letzter Zeit sinkende Krankenstand lassen darauf schließen, dass auch in unseren Firmen Präsentismus vertreten ist. Immer häufiger klagen Arbeitnehmer über zu viel Stress und fühlen sich erschöpft und müde.

Forschungsergebnissen zu Folge, kostet dieses Phänomen die Firmen jedes Jahr Milliarden. Das Unternehmen Bank One beispielsweise schlüsselte im Jahr 2000 seine Kosten auf und schätzte die aufgrund von Präsentismus entstandenen Kosten auf ca. 312 Milliarden Dollar, was 63 % der indirekten Kosten ausmachte. Auch das „Journal of the American Medical Association“ berichtete 2003, dass die Kosten des Präsentismus zumindest in den Vereinigten Staaten beinahe dreimal so hoch sind wie der Produktivitätsverlust durch Fehltage!



Zu den häufigsten Krankheiten trotz denen die Arbeitnehmer zur Arbeit gehen, gehören die chronischen und in regelmäßigen Zeitabständen immer wieder auftretenden Erkrankungen. Diese treten auch in den deutschen Unternehmen auf und umfassen Allergien, Nebenhöhlenerkrankungen, Asthma, Migräne, Rückenschmerzen, Neurodermitis, Arthritis, Magen-Darm-Erkrankungen und Depressionen. Selten werden diese Krankheiten behandelt und beeinflussen dann sowohl das Arbeitspensum des Mitarbeiters als auch seine Konzentrationsfähigkeit.

Ein effizienter Weg dem Präsentismus entgegenzuwirken ist zunächst dem Unternehmen, seinen Mitarbeitern und insbesondere seinen Führungskräften das Problem bewusst zu machen und sie zu sensibilisieren. Als zweites gilt es herauszufinden, welche Krankheiten die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer am meisten verringern und wie gegen sie angegangen werden kann. Als drittes sollte an Hand von Daten verdeutlicht werden, wie hoch der Produktivitätsverlust ist.

Ein Weg gegen den Präsentismus ist ein umfassendes Gesundheitsmanagement, in dem die Mitarbeiter als wichtiger Unternehmenswert und als Basis des Unternehmenserfolges gesehen und geschätzt werden. Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass seine Arbeitnehmer sich physisch, psychisch und sozial wohl fühlen und sorgt im Falle der genannten chronischen Erkrankungen für medizinische Behandlung und vermittelt den Mitarbeitern die erforderliche Gesundheitskompetenz.

Durch diese Fürsorge erhält das Unternehmen gesunde, motivierte Mitarbeiter, 100 % Leistung und beugt dem immensen Produktivitätsverlust vor. Auch die Forschungsergebnisse zeigen, dass umfassende Mitarbeiterprogramme und ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement sich selber tragen, da sie die indirekten Kosten verringern bis ganz vermeiden.

Gesundheitsmanagement zur Vorbeugung von Präsentismus ist somit als entscheidender Wettbewerbsvorteil zu sehen und bietet eine Chance die Konkurrenz zu überholen!³

³ Vgl.: Hemp. P., „Krank am Arbeitsplatz“, Harvard Business Review-manager, 01/2005, S. 47 ff.

Regelmäßige Pausen am Bildschirmarbeitsplatz: gesetzlich verankert und effektiv

Geht es Ihnen auch manchmal so: Sie sitzen am PC, der Bildschirm verschwimmt vor den Augen, Nacken und Rücken schmerzen, sie können sich nicht mehr richtig konzentrieren? Dann legen Sie eine Pause ein und tanken Sie neue Energie!

In Deutschland existieren ca. 10 Mio. Bildschirmarbeitsplätze⁴, die dem Körper starke Belastungen abverlangen. Sowohl die Augen als auch Hände und Rücken sind besonders stark betroffen, aber auch die Beinmuskulatur braucht zwischendurch Ausgleich. Leider gehen die dringend benötigten Pausen im Arbeitsalltag häufig unter. Aufgrund von Zeitdruck, schlechtem Gewissen, dass eine Pause eingeschoben wird oder auch wegen mangelnder Kenntnis über kurze, aber effektive Übungen werden die Erholungsphasen vernachlässigt. Die Folgen sind Konzentrationsmangel, Fehler, Unwohlsein des Mitarbeiters bis hin zu Schäden durch einseitige Körperhaltung.

Investieren Sie 5 Minuten in eine aktive Pause – mit einem guten Gefühl!

Ende 1996 trat die so genannte Bildschirmarbeitsverordnung (BildArbV 1996, Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten) in Kraft. Sie behandelt die Gefahren durch die Bildschirmarbeit und sichert allen Arbeitsplätzen am Bildschirm einen Anspruch auf Pausen zu. Sollte die Arbeit nicht ohnehin regelmäßig unterbrochen werden (!), so sollte der Mitarbeiter alle 50 Minuten einen Tätigkeitswechsel oder eine Pause einlegen.

Zusätzlich zur Pausenregelung verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch richtig zu gestalten (korrespondierend mit dem § 3 und § 5 des Arbeitsschutzgesetzes).⁵

Nun wissen Sie, dass Sie Pausen machen sollten und es Ihnen auch rechtlich zusteht... aber was für Übungen können Sie anwenden?

Sie finden auf der Seite 4 einige Beispiele, die bei täglich regelmäßiger Wiederholung bereits zu großen Entlastungen der beanspruchten Körperteile führen.

Zur weiteren Information insbesondere für den Rücken empfehlen wir Ihnen z.B.:

- Hans-Dieter Kempf: „Die Rückenschule“, rororo-Verlag
- Franziska Weber: „Nie wieder Rückenschmerzen“, rororo-Verlag

Um Ihre Mitarbeiter zu sensibilisieren, zum gesundheitsgerechten Verhalten am Arbeitsplatz zu motivieren, sprich Ihre Mitarbeiter gesünder, leistungsbereiter und leistungsfähiger zu

⁴ Vgl.: <http://www.sozialnetz.de/ca/ph/het/Hauptpunkt/aaaaaaaaaaaaaykf/HauptframeID/aaaaaaaaaaaaaykf/HauptframeTemplate/aaaaaaaaaaaaapk/>, Stand vom 22.06.05

⁵ Vgl.: <http://www.arge-recht.at/APG/Bildschirmarbeitsverordnung.htm>, Stand vom 21.06.05 oder auch <http://www.lfas.bayern.de/>, Stand vom 21.06.05

machen, bietet Ihnen Motio spezifische und maßgeschneiderte Programme zur Ergonomie und Arbeitsentlastung am Arbeitsplatz an!

Übungen für Ihre Pause am Arbeitsplatz ⁶

Kräftigung Rücken

Nehmen Sie die Arme im 90° Winkel nach oben, ziehen Sie die Schulterblätter nach unten und hinten und spannen Sie die Arme ca. 20 Sekunden an. Die Daumen zeigen nach hinten.

Atmen Sie entspannt weiter und wiederholen Sie die Übung dreimal!

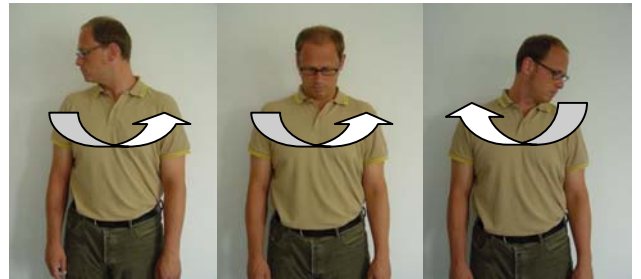


Lockerung Nacken

Beschreiben Sie mit dem Kopf einen halben Kreis vorne über die Brust in die eine Richtung, kreisen Sie dann wieder in die andere Richtung zurück.

Wiederholen Sie die Übung dreimal.

Achtung: Machen Sie keine ruckartigen Bewegungen, nehmen Sie den Kopf nicht in den Nacken und kreisen Sie nur vorne!



Dehnung Unterarme

Strecken Sie einen Arm mit der Handfläche nach oben aus und ziehen Sie mit der anderen Hand die Handfläche nach unten hin zum Körper. Halten Sie diese Position ca. 20 Sekunden und wechseln Sie dann den Arm. Wiederholen Sie jeweils dreimal.

Lassen Sie den Ellbogen gestreckt und ziehen Sie nicht die Schultern hoch!



Dehnung der Oberschenkelrückseite und Wade

Setzen Sie sich auf das vordere Drittel Ihres Bürostuhles (Achtung, dass Ihr Bürostuhl nicht weg rollt!). Stellen Sie ein Bein gestreckt nach vorne weg, ziehen Sie die Fußspitze hoch und gehen Sie mit einem **geraden** Rücken nach vorne. Bleiben Sie in dieser Position ca. 20 Sekunden. Sie sollten ein leichtes Ziehen der Oberschenkelrückseite und der Wade spüren.



⁶ Quelle Übungen: Motio GmbH

Weg vom Jammern, hin zum positiven Denken!

Die anhaltende deutsche Wirtschaftsflaute stellt Unternehmen heute vor die Wahl, sich der immer wieder auftretenden Lamentier-Stimmung anzuschließen oder positiv in die Zukunft zu blicken und Energien nach vorne zu richten. Diese Entscheidung wirkt sich unmittelbar auf die Mitarbeiter und das Arbeitsklima aus und beeinflusst somit die Faktoren Mitarbeitermotivation, Kreativität und Innovationskraft und in Folge dessen Produktivität und Erfolg des Unternehmens.

Treibende Kraft des Entschlusses für eine Anti-Jammer-Strategie sind in der Regel die Führungskräfte. Sie gelten als Leitfiguren und tragen maßgeblich zur Unternehmenskultur und -denke bei. Um eine positive Grundstimmung zu erreichen ist es jedoch nur kurzfristig erfolgreich Reden zu halten wie „Schluss mit der Jammerei, lasst uns die Probleme anpacken...!“. Solche Reden bündeln möglicherweise sofort die Mitarbeiterenergien, haben jedoch langfristig keinen Effekt, da sie im Büroalltag schnell wieder vergessen sind.⁷

Die beiden Finnen Ben Furman und Tapani Ahola haben das so genannte Reteaming-Konzept entwickelt, das Probleme am Arbeitsplatz löst, den Teamgeist fördert und hilft gemeinsame Ziele zu entwickeln und erreichen. Die Mitarbeiter werden hierbei systematisch von den Problemen weggeführt und zu Lösungen und Zielen hingeleitet. Probleme werden im Reteaming vor dem Hintergrund gesehen, dass sie die Formulierung der versuchten Lösungen sind.⁸ Die Probleme werden zwar mit den Mitarbeitern besprochen, dann jedoch zu Zielen, Wertschätzung, Spaß, Erfolg und Hoffnungen umgestaltet. Durch eine klare, realistische Zielfestlegung wird eine positive Programmierung des Unterbewusstseins der Mitarbeiter erreicht und Energien freigesetzt.

Wichtig bei der Zielsetzung und dessen Bearbeitung sind in erster Linie kleine Schritte. Der grobe Ablauf einer Anti-Jammer-Strategie gestaltet sich wie folgt:

1. Umwandlung/-formulierung der Probleme in Ziele
2. Festlegen von realistischen Zielen, Unterzielen und Wegen zur Realisierung
3. Gewinnen einer positiven Grundeinstellung und Realisierung kleiner Erfolge, die motivieren den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen (z.B. mit Hilfe eines Erfolgstagebuchs, in das die Erfolge eines jeden Tages hineingeschrieben werden)
4. Gegenseitige Unterstützung und Fokussierung auf das Positive, in der Gruppe oder unter einzelnen Personen/Mitarbeitern
5. Anti-Jammer-Strategie konsequent verfolgen, ggf. Rückschläge akzeptieren aber nicht aufgeben

⁷ Vgl.: Bittelmeyer, A., „Positiv in die Zukunft blicken“, managerSeminare, Ausgabe 05/2005, S. 39 ff.

⁸ Vgl.: Furmann, B., Ahola, T., Twin Star-Lösungen vom anderen Stern, S.12

Durch das Reteaming-Konzept können Schwierigkeiten wie eine gedrückte Arbeitsatmosphäre, ein schlechter Teamgeist, Spannungen im Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitern gelöst aber auch Kundenbeziehungen beleuchtet werden. Kernstück des Konzeptes ist der von Furman und Ahola so benannte Twin Star. Dieser vereint die Erfolgsfaktoren Anteilnahme mit den hemmenden Faktoren Probleme, Kränkungen, Rückschläge und Kritik und gibt Aufschluss über den Umgang mit diesen Aspekten. Zur weiteren Literatur des Reteaming empfehlen wir Ihnen das Buch von Ben Furmann und Tapani Ahola.



Ben Furmann und Tapani Ahola, Twin Star-Lösungen vom anderen Stern-
Zufriedenheit am Arbeitsplatz als Zwilling des Erfolgs, 1.Aufl., Carl-Auer-
Systeme-Verlag, Heidelberg 2004

Mehr dazu unter:

<http://www.carl-auer.de/programm.php?isbn=3-89670-440-0>

Quellen

Furmann, B., Ahola, T.: Twin Star-Lösungen vom anderen Stern-Zufriedenheit am Arbeitsplatz als Zwilling des Erfolgs, 1.Aufl., Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg 2004

Hemp. P., „Krank am Arbeitsplatz“ aus Harvard Business Review-manager, Ausgabe 01/2005

Kölner Stadtanzeiger, „Krankenstand gesunken“, 21.06.2005

Bittelmeyer, A., „Positiv in die Zukunft blicken“ aus managerSeminare, Ausgabe 05/2005

Internetquellen:

<http://www.arge-recht.at/APG/Bildschirmarbeitsverordnung.htm>, 21.06.05

<http://www.lfas.bayern.de/>, 21.06.05

<http://www.sozialnetz.de/ca/ph/het/Hauptpunkt/>, 22.06.05

Impressum:

Anne Fürwentsches
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de