

Krank oder nicht krank? Das ist hier die Frage

Zwischen fit wie ein Turnschuh und schwerkrank gibt es zahlreiche Zwischenstufen und die Grenzen sind fliessend. Beispiel Grippe: Die ersten Symptome können eine leicht verstopfte Nase oder ein Frösteln sein. Die Wenigsten halten sich in diesem Stadium für arbeitsunfähig. Und wenn Sie mit 39°C Fieber kaum einen Gedanken daran verschwenden aufzustehen, ist auch klar, dass Sie am Arbeitsplatz nicht besonders produktiv wären. Im Mittelfeld dieses Spektrums entscheiden nicht nur Viren oder Bakterien, ob jemand zu Hause bleibt oder zur Arbeit geht.

Einflussfaktoren

Ob jemand im „Grenzbereich zwischen gesund und krank“ zur Arbeit erscheint, kann die unterschiedlichsten Gründe haben:

- **Persönliche Faktoren:**
Einstellung, gute oder schlechte Erfahrungen, Ehrgeiz etc.
- **Arbeitsplatzbezogene Faktoren:**
Team, Vorgesetzte, Organisation, Infrastruktur, Mobbing, Umstrukturierungen, Arbeitsinhalt, Druck (Zeit, Leistung), Betriebsgrösse etc.
- **Faktoren im Privatleben:**
Verpflichtungen bei Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit, Partnerschaft, Kinder, Hobbies, finanzielle Situation, Drogen etc.
- **Konjunkturelle Faktoren:**
Bei Hochkonjunktur nehmen motivationsbedingte Absenzen zu.
- **Gesellschaftsfaktoren:**
Nationalität, kulturelle Gewohnheiten, Arbeitseinstellung, Religion, Integration etc.

Die Rolle der Vorgesetzten

Es gab Zeiten, da haben vorwiegend fachliche Kriterien den Ausschlag gegeben, als „guter“ Chef zu gelten. Heute sind mehrheitlich Führungs- und Sozialkompetenz die Massstäbe für Führungspersonen, auch wenn Vorgesetzte ihre Zeit und Energie hauptsächlich in Tätigkeiten wie Projektleitung oder Meetings investieren.

Führungspersonen, denen es gelingt, im richtigen Moment Unterstützung zu bieten oder korrigierend einzugreifen – zu führen eben – haben nicht nur Einfluss auf die Absenzen-Statistik, sondern auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und damit auf ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit.

Einige konkrete Beispiele:

Persönliche Faktoren:

Ob jemand die „richtige“ Einstellung für Ihren Betrieb hat, sollten Sie nach dem Vorstellungsgespräch oder spätestens am Ende der Probezeit wissen. Aber Leistungsbereitschaft in Ehren; mit übertriebenem Ehrgeiz eine Krankheit zu verschleppen hilft am Ende niemandem. Besonders dann nicht, wenn andere im Team angesteckt werden.

Arbeitsplatzbezogene Faktoren:

- Es liegt auf der Hand, dass ein eingespieltes Team bessere Leistungen mit weniger Aufwand erbringt, als ein Haufen von Einzelkämpfern. Die Herausforderung, aus Menschen mit unterschiedlichen Stärken ein schlagkräftiges Team zu bilden, hat es in sich. Aber was wären die Alternativen? Zusätzliche Belastungen wegen Lehrläufen und vermeidbaren Fehlern. Interne Reibereien bis hin zu Mobbing. – Lieber nicht!
- Besonders bei Umstrukturierungen sind Führungselemente wie klare Information, aufzeigen der Perspektiven oder der Einbezug des Teams bei der Lösungssuche unverzichtbar, weil Geheimniskrämerei und Gerüchte genau die Energien blockieren, welche jetzt freigesetzt werden müssen.

Vorgesetzte, die in diesem Bereich ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, sind keine!

Faktoren im Privatleben:

Das Privatleben der Mitarbeitenden ist dann nicht mehr tabu, wenn es den Job negativ beeinflusst. Vorgesetzte können im privaten Bereich zwar nicht aktiv eingreifen aber ihre Hilfe anbieten.

- So lassen sich zum Beispiel familiäre Herausforderungen mit Anpassungen von Arbeitszeiten oft sehr gut entschärfen.
- Oder ein Drogenproblem lässt sich lösen, wenn eine Auszeit für die notwendige Therapie gewährt werden kann.

Fazit

„Krank oder nicht krank“ ist eben nicht die Frage. Die Frage ist, wie wir gesund bleiben!

Quellenangabe:

Die Auflistung der Einflussfaktoren (Seite 1) stammt aus den Unterlagen von KMU-vital, aus der Kursdokumentation „BGF als Führungsaufgabe“ (http://kmu-vital.ch/default2.asp?page=bgf_aufgabe&cat=3&subcat=9)