
Präsentismus

Der Begriff «Präsentismus» stammt aus Nordamerika. Mit der Zeit hat sich eine neue Deutung des Begriffs aufgedrängt: Physische Präsenz am Arbeitsplatz, wobei aber aufgrund von Gesundheitsproblemen oder beruflicher Erschöpfung die Leistungserwartung nicht erfüllt werden kann.

Präsentismus zieht verminderte Leistungsfähigkeit mit sich, die sich zuweilen genauso stark auswirkt wie die Verluste infolge von gesundheitsbedingten Absenzen. Die Auswirkungen des Präsentismus sind jedoch zahlenmässig schwer zu messen.

1. Definition:

Präsentismus wird in der Alltagssprache oft als Gegenteil zu Absentismus bezeichnet. Zur ersten objektiven Deutung, nämlich stetiger Präsenz, hat sich nach und nach eine zusätzliche Dimension gesellt: Präsenz am Arbeitsplatz, ohne die Leistungserwartungen zu erfüllen, und dies meist infolge Motivationsmangels oder Unterbeschäftigung.

In der Arbeitspsychologie hat Präsentismus eine neue, positivere Bedeutung angenommen und bezeichnet die Tatsache, am Arbeitsplatz zu erscheinen, obwohl der Gesundheitszustand es nicht erlaubt oder die normale Leistungserwartung durch den angeschlagenen Gesundheitszustand nicht erfüllt werden kann. Dies ist insbesondere bei physisch oder psychisch verminderter Leistungsfähigkeit der Fall, wie Beeinträchtigung der Mobilität, Verminderung der Konzentrationsfähigkeit u.a.

Im engen Sinn entsteht Präsentismus durch physische, psychische, chronische oder sporadische Erkrankungen. Im weiten Sinn bedeutet Präsentismus auch verminderte Leistungsfähigkeit durch:

- Müdigkeit oder Erschöpfung, die entsteht, wenn private oder/und berufliche Probleme nicht bewältigt werden können
- erhöhten Stress oder zu viele Arbeitsstunden. Man spricht hier auch von «Burn-in».
- Motivationsverlust. Hier spricht man auch von «innerer Kündigung».

2. Folgen und Risiken des Präsentismus

Präsentismus bedeutet verminderte Leistungsfähigkeit. Je nach Arbeitstätigkeit kann Präsentismus auch indirekte Folgen haben: Die Qualität der Arbeitsausführung und Entscheidungen ist vermindert und es treten vermehrt Unfälle auf. In gewissen Fällen kann Präsentismus auch die Heilung oder die nötige Erholungsphase beeinträchtigen und neue Arbeitsunfähigkeiten verursachen, die dann noch viel länger andauern könnten.

Präsentismus darf jedoch nicht mit der Tatsache verwechselt werden, dass ein motivierter Mitarbeiter seine Arbeit trotz vorübergehendem Unwohlsein weiterführt, oder mit einer aktiven Wiedereingliederungspolitik, die eine frühere Rückkehr unter dem Gesundheitszustand angepassten Bedingungen fördert.

3. Ausmass und Kosten des Präsentismus

Die gesamthafte Einschätzung der Kosten bei gesundheitsbedingter Abwesenheit sollte im Prinzip auch die Kosten, die durch Präsentismus entstehen, berücksichtigen, da diese auch aus einer gesundheitsbedingten Verminderung der Leistungsfähigkeit entstehen. Präsentismus ist jedoch schwer messbar und die finanziellen Auswirkungen werden nur selten berücksichtigt.

Bei Präsentismus entstehen weniger direkte finanzielle Kosten als bei Absentismus, da der Arbeitnehmer seiner Arbeitstätigkeit weiterhin nachgeht. Die Kosten der indirekten Folgen wie Arbeitsqualität, Unfälle und Rückfälle können bei Präsentismus jedoch viel höher sein.

Auch wenn es schwierig ist, genaue Zahlen zu nennen, zeigen verschiedene Studien doch, dass Präsentismus in Bezug auf Arbeitszeitverlust genauso schwerwiegende Folgen haben kann wie Absenzen. Eine 2003 veröffentlichte amerikanische Studie zeigt, dass bei Schmerzen (Kopf-, Rückenschmerzen u.a.) und Depression 75 bis 80% der verlorenen Arbeitsstunden durch die Folgen von Präsentismus entstanden und nur 20 bis 25% auf die effektiven Absenzen zurückzuführen sind (Journal of the American Medical Association, Nr. 18, 12. Nov. 2003 und Nr. 23, 18. Juni 2003).

In der Schweiz ist ein beachtlicher Teil der Arbeitnehmer aus motivationsbedingten Gründen nicht voll leistungsfähig. Gemäss einer 2006 durchgeführten Umfrage der Universität Freiburg bei HR-Verantwortlichen befinden sich zwischen 7 und 14% der Arbeitnehmer wegen einer unzufriedenstellenden beruflichen Situation in einer Verfassung der «inneren Kündigung». Eine jährliche Umfrage der Marktstudiengesellschaft Transfer belegt, dass rund 10% der Mitarbeiter über ihre berufliche Situation unzufrieden und nur 50 bis 60% wirklich zufrieden sind (www.transferplus.ch).

Herrscht erhöhter Druck im Unternehmen, tritt auch Präsentismus vermehrt auf. Einer in Holland mit 4000 Personen durchgeführter Studie zufolge verdoppelt sich der Prozentsatz der Mitarbeiter, die trotz Krankheit arbeiten, mit dem Druck am Arbeitsplatz. So kann der Prozentsatz bis zu 90% der Belegschaft erreichen (Studie veröffentlicht von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://eurofound.europa.eu/ewco/>).

Eine Senkung der Abwesenheitsrate kann also nicht als positiv betrachtet werden, wenn sie eine Erhöhung des Präsentismus zur Folge hat. Bei einem Absenzenmanagement mit Massnahmen, die auf Druck und Kontrolle basieren, besteht die Tendenz zu erhöhtem Präsentismus und dabei würde sich die Situation nur scheinbar bessern.

4. Prävention von Präsentismus

Bei einem nachhaltigen Absenzenmanagement, das auf Optimierung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch Bilanzgespräche aufbaut, wird nicht nur Absentismus, sondern auch Präsentismus individuell und optimal behandelt.

Ein aktives Wiedereingliederungsmanagement soll günstige Rahmenbedingungen schaffen und eine rasche Wiederaufnahme der Tätigkeit fördern, ohne die negativen indirekten Folgen des Präsentismus.

Die Umsetzung eines modernen und nachhaltigen HR-Managements soll natürlich auch dazu dienen, Präsentismus durch Einwirken auf den Managementstil zu verhindern. Individuelle Unterstützungsmassnahmen für Mitarbeiter mit privaten oder beruflichen Problemen sowie allgemeine Präventionsmassnahmen sollen auf die Beine gestellt werden. Mehr dazu entnehmen Sie dem Memo über Gesundheitsmanagement im Unternehmen.