



Factsheet

Zum Projekt Occupational Health Management and Presenteeism
among Swiss employees



www.presenteeism.ch

Factsheet E-Learning

Definition Präsentismus

Präsentismus wird definiert als das Verhalten von Berufstätigen, trotz Vorliegen von Krankheitssymptomen der Arbeitstätigkeit nachzugehen.

Daten von über 1700 Teilnehmenden aus verschiedenen Branchen zeigen, dass 65 Prozent der Teilnehmenden Präsentismus betreiben.

Risikofaktoren

Die Risikofaktoren für Präsentismus sind vielfältig. Diese können nach personen-, arbeitsbezogenen und organisationalen Risikofaktoren unterschieden werden. Zu den personenbezogenen Risikofaktoren gehören das Alter, das Geschlecht, Beruf und chronische Erkrankungen. Mit arbeitsbezogenen Risikofaktoren sind die Menge an anfallender Arbeit oder soziale Beziehungen bei der Arbeit gemeint. Die organisationalen Risikofaktoren umfassen die Arbeitssicherheit, die Gerechtigkeit bei der Arbeit oder die Rahmenbedingungen für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.

Auswirkungen

Für Mitarbeitende kann Präsentismus eine bereits bestehende gesundheitliche Beeinträchtigung verstärken und darüber hinaus die Qualität des Arbeitsalltags sowie die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Für Unternehmen führt Präsentismus zu einer verminderten Produktivität und Arbeitsqualität.

Die Analyse zu den Zusammenhängen aus der Studie zeigte zudem, dass Personen mit erhöhtem Präsentismus eine geringere Arbeitszufriedenheit und schlechtere Gesundheit bei Körper und Psyche angeben.



Krank sein und sich krank fühlen ist etwas sehr Individuelles. Die betroffene Person kennt sich selbst am besten und trifft die Entscheidung.

Krankheit: Rechte und Pflichten

- Wenn du krank bist oder einen Unfall hattest, erhältst du während einer gewissen Zeit weiterhin Lohn. Ausserdem darf dir in dieser Zeit nicht gekündigt werden.
- Wenn jemand aus deiner Familie krank ist und du niemanden findest, der sich um diese Person kümmern kann, hast du Anspruch auf drei Tage bezahlten Urlaub.
- Wenn du krank bist oder wenn du dich während der Schwangerschaft nicht wohl fühlst, musst du so schnell wie möglich deinen Arbeitgeber informieren.
- Dein Arbeitgeber hat kein Fragerecht zu Diagnosen.

- Ein Arztzeugnis musst du in der Regel erst ab dem dritten Abwesenheitstag vorlegen. Erkundige dich bei deinem Arbeitgeber, welche Regelung für dich gilt.
- Wenn du wegen Krankheit oder Schwangerschaft nur zu einem reduzierten Pensum arbeiten kannst, muss die Ärztin oder der Arzt auf dem Arztzeugnis die maximale Anzahl Stunden angeben, die du pro Tag oder pro Woche arbeiten kannst.
- In der Zeit, in der du krankgeschrieben bist, darf dir dein Arbeitgeber nicht kündigen. In der sogenannten Sperrfrist gilt ein Kündigungsschutz (während 30 Tagen im ersten Anstellungsjahr, 90 Tagen vom zweiten bis zum fünften Anstellungsjahr, 180 Tagen ab dem sechsten Anstellungsjahr).

Feedback

Feedback ist ein Prozess von wechselseitigen Rückmeldungen und bezeichnet in der Kommunikation eine Gesprächsform, anderen etwas darüber zu sagen, wie ich sie sehe, bzw. zu lernen, wie andere mich sehen.

«Ich weiß nicht, was ich gesagt habe, bevor ich die Antwort meines Gegenübers gehört habe.»

Paul Watzlawick

Feedback geben bedeutet, einer anderen Person zu sagen, wie sie wirkt, was sie tut. Grundsätzlich müssen die Botschaften für das Gegenüber eindeutig, klar und nachvollziehbar sein. Die Feedback WWW-Regel dient als Hilfestellung beim Feedback geben:



1. Wahrnehmung schildern

Was ist mir aufgefallen? Was habe ich erlebt? Was genau ist geschehen? Beispiele, Fakten, Beobachtbares, konkrete Situation.



2. Wirkungen erklären

Wie erging es mir dabei? Welchen Eindruck macht das auf mich? ICH-Botschaften, Empfindungen, Interpretationen.



3. Wunsch formulieren

Was würde ich mir in Zukunft stattdessen wünschen? Konstruktiver Vorschlag.

Feedback annehmen

Die Person, die das Feedback entgegennimmt, befindet sich in einer passiven Rolle. Jedoch sollte auch sie sich ihrer Rolle bewusst sein und Regeln beachten, denn es ist nicht immer einfach ein Feedback zu äussern. Für den Empfänger gilt Zuhören, Akzeptieren, Rückfragen und allenfalls Zusammenfassen.

Gruppendynamik

Die Gruppendynamik entsteht aus der Interaktion und den Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern. Es gibt mehrere Faktoren, die zur Gruppendynamik beitragen:



- Kommunikation
- Gruppenziele
- Rollen
- Normen
- Zusammenhalt
- Macht und Einfluss

Win-win-Situation schaffen

Unterschiedliche Ansichten können einen Konflikt entstehen lassen. Ansichten sind mit Erwartungen, Persönlichkeiten oder Wertevorstellungen gekoppelt. Um die Emotionen, welche in solchen Situationen entstehen, zu entschärfen und eine Win-win-Situation zu schaffen, bietet sich die Harvard-Methode an.

- Mensch Menschen und Probleme werden getrennt.
- Interesse Es geht um Interesse, nicht um Positionen.
- Optionen Verschiedene Alternativen vorbereiten.
- Kriterien Trefft eine objektive Entscheidung.

Schmerzen sind Warnsignale

Durch jahrelange schwere körperliche Arbeit oder stundelanges Sitzen am Arbeitsplatz können Fehlhaltungen entstehen, was zu Schmerzen und Bewegungseinschränkungen führen kann. Bei Schmerzen besteht Handlungsbedarf und eine Reflexion der Haltung am Arbeitsplatz wird empfohlen.

Weitere Informationen findest du auf unserer Website.



Teambildung

Die Teamentwicklung in einer Gruppe entsteht aus dem Prozess der Zusammenarbeit und Interaktion zwischen den Gruppenmitgliedern. Es gibt verschiedene Modelle, die den Entwicklungsprozess von Teams beschreiben. Ein häufig verwendetes Modell ist das von Tuckman entwickelte Modell der Teamentwicklung, das aus den folgenden Phasen besteht:

