

Präsentismus – Was ist das denn?

Patricia Appel

„Worum geht es denn in Eurer nächsten Ausgabe?“, fragte mich eine Kollegin. „Um Präsentismus“, entgegnete ich. „Um was bitte?“ Dies ist, sogar unter Fachkollegen, eine typische Reaktion. Der Begriff Präsentismus ist den wenigsten Menschen geläufig. Umso verbreiteter ist das Phänomen. Hand aufs Herz – wer von Ihnen ist noch nie krank zur Arbeit gegangen? Und dabei wissen wir alle, wie hoch die Gefahr ist andere anzustecken und wie wichtig es ist, auf die eigene Gesundheit zu achten, um Krankheiten nicht zu verschleppen und zu chronifizieren.

Ärzte, die dies ihren Patienten predigen und es am besten wissen sollten, weisen traditionell hohe Präsentismuszahlen auf (DGB-Index Gute Arbeit, 2016). Und auch mit einem unserer Autoren hatte ich einen E-Mail-Wechsel, als er mich um Verständnis bat, da er nach einer Operation am Kopf noch nicht so konzentriert arbeiten und daher die Abgabefrist nicht ganz einhalten könne. Ich schrieb ihm, dass seine Gesundheit natürlich vorgehe und dass wir nicht das Ziel hätten, mit diesem Heft den Präsentismus unter unseren Autoren zu fördern.

Doch was bedeutet Präsentismus bei Selbständigen? Wo ist es vielleicht doch manchmal sinnvoll etwas zu Ende zu bringen und sich trotz Krankheit dazu zu motivieren? Wann ist es Genesung und wann Prokrastination? Ein Thema, das viele Fragen aufwirft.

Mein Kollege Heiner Vogel und ich hatten das erste Mal intensivere Berührung mit diesem Thema, als uns ein großes deutsches Unternehmen anschrieb: Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung hatte ergeben, dass in keinem Bereich eine akute Gefährdung bestehe, aber dass der Präsentismus unter den Beschäftigten zu hoch ausgeprägt sei. Man habe daher beschlossen, dieses Phänomen in einem Workshop mit Vertretern der Beschäftigten, der Führung, der Personalabteilung und des Betriebsrats näher zu untersuchen und darüber aufzuklären. Einerseits könnte man denken, dass es einem Arbeitgeber nur Recht sein kann, wenn die Beschäftigten zur Arbeit kommen, andererseits hat es sich auch in Arbeitgeberkreisen bereits herumgesprochen, dass Präsentismus mit reduzierter körperlicher und psychischer Ge-

sundheit assoziiert ist und auf längere Sicht zu erhöhter Arbeitsunfähigkeit führt.

In dem Workshop stellte sich heraus, dass die führenden Ursachen in diesem Fall wohl das gute Betriebsklima und motivierende Führungskräfte seien. Daran wollte natürlich niemand etwas ändern. Und darum wurde unter anderem beschlossen, die positive Wirkung der Führungskräfte zu nutzen und sie darin zu schulen, mit gutem Beispiel voranzugehen und kranke Mitarbeiter nach Hause zu schicken. Über weitere Ursachen für Präsentismus, wie z.B. die Angst um den Arbeitsplatz, wurde ebenfalls diskutiert, aber die Teilnehmenden kamen zu unterschiedlichen Bewertungen. Am Ende waren sich jedoch alle Beteiligten einig, wie wichtig und wie komplex dieses Phänomen ist.

Bei der Auswahl der Autoren für dieses Heft war es daher unser Ziel, einerseits der Komplexität des Themas gerecht zu werden und andererseits LeserInnen mit Überblicksarbeiten in die Thematik einzuführen, die sich bisher noch nicht näher damit beschäftigt haben. In diesem Kontext wollen wir eine Reihe von Büchern und Schriften nennen, die eine umfassende und fundierte Einführung in die Thematik geben. Dazu gehören unsere Autoren Lohaus und Habermann (2018), Jung (2017), Hägerbäumer (2017) sowie Steinke und Badura (2011).

Im vorliegenden Heft geht es zunächst um grundlegende Theorien und relevante Einflussfaktoren von Präsentismus (Lohaus & Habermann), Perspektiven des Personal- und Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Jung) sowie die Bedeutung von Präsentismus-Kennzahlen für das gesundheitsbezogene Berichtswesen (Steinke & Badura). Eine Brücke zum Burnout schlägt der Beitrag von Hägerbäumer und resümiert, dass Präsentismus als Frühwarnsymptom für ein Burnout betrachtet werden kann. Alle Autoren zeigen auf, wie wichtig es ist, dass sich Betriebe ebenso wie die Akteure des Gesundheitssystems mit diesem Phänomen befassen.

Aufgrund der gesellschaftlichen Bedeutung von Präsentismus war es uns wichtig, die Perspektiven von Psychologie und Arbeitsmedizin durch Aspekte der Sozialwissenschaften zu ergänzen. Mayer und Kühnle stellen ein Diagnosetool vor, das seinen Ursprung in der

Sportwissenschaft hat und eine mehrdimensionale Visualisierung von Präsentismusverhalten erlaubt. Die Bedeutung von Bildung als protektivem Faktor ermitteln Sinß und Preisendörfer in ihrer Analyse. Präsentismus macht an Grenzen nicht Halt. Daher wollten wir auch über den Rand des eigenen Landes hinausblicken. Die Definition des Begriffs Präsentismus weicht jedoch im US-amerikanischen Sprachraum von der europäischen Definition ab, weil die dortigen Kollegen sich mit ihrer Definition auf die Produktivitätseinbußen konzentrieren. Diesen Unterschied sollte man auch bedenken, wenn man englischsprachige Literatur zu Rate zieht. Wir haben uns deshalb bewusst auf Europa konzentriert und freuen uns, dass wir Autoren aus Österreich, aus der Schweiz und aus Großbritannien gewinnen konnten. Sie untersuchen die Zusammenhänge zwischen Präsentismusverhalten und Präsentismusmotiven (Gerich) und stellen ein arbeitspsychologisches Konzept einer gesunden Unternehmenskultur dar (Ulich & Nido). Die ‚Echtzeiterhebung‘ von Strasser und Varesco Kager liefert Primärmaterial zur Prävalenz und zu den Gründen von Präsentismus. Der Artikel von Kinman beschließt den Schwerpunkt und beschreibt nicht nur die Ursachen von Präsentismus bei Angehörigen der Gesundheitsberufe, sondern auch Konsequenzen und vor allem mögliche Lösungsansätze.

Literatur

- DGB-Index Gute Arbeit (2016). Arbeiten trotz Krankheit. Wie verbreitet ist Präsentismus in Deutschland? Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.
- Hägerbäumer, M. (2017). Risikofaktor Präsentismus. Hintergründe und Auswirkungen des Arbeitens trotz Krankheit. Wiesbaden: Springer.
- Jung, T. (2017). Präsentismus im Handlungsfeld von Personalführung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Baden-Baden: Tectum.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2018). Präsentismus: Krank zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen. Berlin: Springer.
- Steinke, M. & Badura, B. (2011). Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Dr. med. Patricia Appel

Leitung Psychotherapeutische
Hochschulambulanz
Arbeitsbereich Medizinische Psychologie
und Psychotherapie
Universität Würzburg
Pleicherwall 1
97070 Würzburg
patricia.appel@uni-wuerzburg.de