KRANKENSTAND: KRANKENSTAND SENKEN?

– 10 Ursachen und Reaktionsmöglichkeiten –

- 1. Anspruchslose Tätigkeit,**
meist kombiniert mit einseitiger körperlicher oder mentaler Belastung. Die Gründe liegen vor allem in einem sehr hohen Maß tayloristischer Arbeitsteilung bei funktionalen Organisationsstrukturen. Beispiel dafür sind Tätigkeiten am Fließband, die eine starke Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit mit sich bringt und sich meist in Monotonie und innerer Emigration niederschlägt.
Job Enrichment, Job Enlargement und Job Rotation sind in solchen Fällen klassische Instrumente. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Einführung von Gruppenarbeit.
- 2. Entpersonalisiertes Betriebsklima,**
die Mitarbeiter fühlen sich als Nummer und nicht als geschätzte und geachtete Individuen. Die Ursachen liegen im schlechten Zeitmanagement der Vorgesetzten, das keine Zeitreserven für bewusste Führungsarbeit offen lässt. Abhilfe schaffen können z.B. Mitarbeitergespräche.
- 3. Fehlende Mitbestimmung bzw. Miteinbeziehung in Entscheidungen,**
wobei der Eindruck einer massiven Fremdbestimmung entsteht, die Depressionen und Antriebslosigkeit mit sich bringen kann. Das sind die unmittelbaren Folgen eines autoritären Führungsverhaltens, das leider noch immer (oder wieder) viel zu oft in den Betrieben praktiziert wird. Informations- und Kommunikationsoffensiven verhindern diese Entwicklung.
- 4. Die Phantasie- und Gedankenlosigkeit der Führungskräfte verhindert,**
dass Vorschläge von Mitarbeitern entsprechend honoriert und weitergegeben werden. Das zugrundeliegende Schema funktioniert so, dass Erfolge der Führungskraft und Misserfolge den Mitarbeitern zugeschrieben werden, die Mitarbeiter resignieren. Die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens und der Aufbau eines guten Gesprächsklimas sowie die materielle und immaterielle Honorierung von guten Ideen können diesem traurigen Zustand ein Ende setzen.
- 5. “Krankfeiern” wird in den Unternehmen stillschweigend akzeptiert.**
Die betrieblichen Möglichkeiten sind zahlreicher als man zunächst denkt: Anfangen von Trainings mit den Führungskräften über sogenannte Rückkehrgespräche kann gezielt reagiert werden.
- 6. Kranke Mitarbeiter, kranke Kinder oder Angehörige**
erhöhen ebenfalls die betrieblichen Fehlzeiten. Durch vertrauliche Gespräche und Mitgefühl der entsprechenden Führungskraft kann hier der Betrieb helfend eingreifen, weitere Möglichkeiten sind z.B. Teilzeitarbeitsverträge oder gleitende Arbeitszeiten.
- 7. Schlechtes Sanktionierungsverhalten der Vorgesetzten,**
führt in der Regel zu Stress bei den Mitarbeitern. Verbreitete Unarten sind z.B. keine direkte Kritik, Schikanieren, Bloßstellen, Angeberei, Besserwissen.
- 8. Mitarbeiter, die nur “jobben” wollen**
um Geld zu verdienen und in ihrer betrieblichen Tätigkeit keinen Sinn sehen. Für solche Mitarbeiter sind nur private Interessen maßgeblich. Hier liegt die Aufgabe der Führungskräfte in der Sinnvermittlung, notfalls müssen auch Sanktionen getroffen werden.
- 9. Angst der Vorgesetzten vor der Delegation.**
Keine ausgeprägten Führungsmuster, fehlende Zielvereinbarung und fehlende Delegation führen ebenfalls zu Ohnmachtsgefühlen der Mitarbeiter. Hier ist die Führungskraft der maßgebliche Ansprechpartner, unter Umständen auch Maßnahmen der Organisationsplanung und -entwicklung.
- 10. Mobbing bzw. fehlende Akzeptanz von Mitarbeitern durch Gruppen,**
Schikanen und ähnliche brutale Maßnahmen. Hierbei kann nur durch die Führungskraft Schlimmeres verhindert werden. Maßnahmen sind Konfliktmanagement und aktive Unterstützung des Betroffenen.