

Einen hohen Krankenstand endlich in den Griff bekommen

Ein Beitrag von Ralf R. Strupat

LABORMANAGEMENT /// Die Zahl der Krankmeldungen hat ein Rekordniveau erreicht. Wie kann das sein? Sind tatsächlich mehr Krankheitserreger als früher unterwegs? Oder lassen sich die Ursachen möglicherweise in den veränderten Arbeitsbedingungen finden? Fakt ist: Gesundheit und Krankenquote sind Top-Themen der nächsten Jahre. Sowohl psychisch – zum Beispiel durch die rasante Digitalisierung und ständigen Veränderungen – als auch physisch – zum Beispiel durch das ständige Sitzen – sind wir im Job zunehmend belastet.



Wie die Unternehmenskultur den Krankenstand beeinflusst

Doch nicht nur die steigende Belastung ist ein Faktor. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf das Wohlbefinden von Teammitgliedern ist die Unternehmenskultur, der Geist im Unternehmen. Das Ergebnis einer repräsentativen Befragung (<https://www.aok-business.de/gesundheits/bgf-in-ihrer-organisation/gesunde-unternehmenskultur/studie-zur-unternehmenskultur/>) der AOK von rund 2.000 Angestellten ergab: Beschäftigte, die ihre Unternehmenskultur als schlecht empfinden, klagen dreimal häufiger über körperliche und psychische Beschwerden als Beschäftigte, die ihre Unternehmenskultur positiv wahrnehmen.

Kommunikative Maßnahmen, mit denen sich ein hoher Krankenstand senken lässt

Konsequenz und eine offene Kommunikation mit dem Team sind ganz entscheidende Hebel bei einer hohen Krankenquote. In vielen Unternehmen gibt es hier Handlungsbedarf. Die folgenden sechs Kommunikationstipps vermitteln Teammitgliedern Wertschätzung, steigern die Motivation und fördern eine positive Unternehmenskultur.

1. Führungskräfte sollten den Mitarbeitern in Gesprächen ehrlich und mit einem gehörigen Maß an Wertschätzung erklären, dass jedes einzelne Teammitglied für den Erfolg des Unternehmens mitverantwortlich ist. Auch im Arbeitsalltag sollte diese Wertschätzung kommuniziert werden.
2. Wenn ein Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfällt und das Team Überstunden macht, sollten sich sowohl die Führungskraft als auch der erkrankte Mitarbeiter bei dem Team für geleistete Überstunden bedanken und
- den Mitgliedern das Gefühl vermitteln, dass ihr Einsatz geschätzt wird.
3. Als Führungskraft sollte man das, was von den Mitarbeitern erwartet wird, auch vorleben – selbst dann, wenn es von Zeit zu Zeit unangenehm sein mag. Ein Vorgesetzter, der in Zeiten außergewöhnlicher Belastung selbst die Ärmel hochkrempelt und mitanpackt, macht einen äußerst guten Eindruck.
4. Verantwortliche sollten die Kommunikation mit Mitarbeitern, die häufig krank sind, suchen und bewusst versuchen, mehr über die Gründe herauszufinden. Möglicherweise ist die Ar-





- beitsbelastung zu hoch, und es finden sich im Gespräch Ideen, um die Situation für beide Parteien zu verbessern.
5. Ähnlich wichtig ist auch die Kommunikation im Moment der Krankmeldung. Mitarbeiter sollten sich persönlich krankmelden und rechtzeitig mitteilen, wann sie wieder einsatzfähig sind. Der betroffene Mitarbeiter bekommt auf diese Weise die Möglichkeit, seinem Team den nötigen Respekt zu erweisen. Außerdem kann die Führungskraft im direkten Gespräch unter Beweis stellen, dass sie die Bedeutung einer direkten und vertrauensvollen Kommunikation kennt.
 6. Wenn der Krankenstand durch verändertes Führungsverhalten gesunken ist, ist die Arbeit noch nicht getan. Im nächsten Schritt geht es an die Aufarbeitung und die Frage, wie ein Wiederanstiegen des Krankenstands bereits im Vorfeld vermieden werden kann. Führungskräfte, die dauerhaft erfolgreich sein möchten, bleiben am Ball und versuchen kontinuierlich, ihre Unternehmenskultur zu verbessern.

An dieser Stelle ein wichtiger Hinweis: Auch wenn Führungskräfte über mögliche Krankmeldungen nicht glücklich sind, sollten sie sicherstellen, dass sie ihre Gefühle im Griff haben, denn sonst ist davon auszugehen, dass die nächste Krankmeldung nicht per Telefon, sondern per E-Mail kommt. Und das wird die Bemühungen, eine transparente und vertrauensvolle Unternehmenskultur zu etablieren, zurückwerfen.

Von der Analyse zum Maßnahmenplan

Häufig nehmen Führungskräfte Warnsignale nicht rechtzeitig wahr und reagie-

ren zu spät. Nicht alle Krankheitsfälle lassen sich über einen Kamm scheren, und gerade deshalb sollten sich Vorgesetzte darum bemühen, mit offenem Blick auf die Krankenstatistiken zu schauen. Wenn ein hoher Krankenstand eine der Top-Herausforderungen im Betrieb ist, sollte eine fundierte Analyse die Grundlage für den Maßnahmenplan bilden. Und dieser Prozess sollte so früh wie möglich angestoßen werden.

Ganz am Anfang steht die einfache Zahlenanalyse. Wie hoch ist die Krankenquote überhaupt? Wo steht sie im Vergleich zu der Branche? Welche Mitarbeiter sind besonders häufig krank? Es geht darum, Muster zu erkennen. Diese geben Aufschluss über die Gründe für die hohe Krankenquote. Im Anschluss wird der Maßnahmenplan erstellt und konsequent umgesetzt – zum Beispiel im Rahmen einer Gesundheitskampagne, mit kommunikativen Ansätzen und Unterstützung der Krankenkassen.

INFORMATION ///

Ralf R. Strupat
 STRUPAT.KundenBegeisterung!
 Osnabrücker Straße 87
 33790 Halle/Westfalen
 Tel.: 05201 857990
 mit@bgeisterung.de
 www.begeisterung.de

Infos zum Unternehmen



ANZEIGE

3M Science. Applied to Life.™



3M™ Lava™ Zirkoniumoxid P R T F

3m.de/lava-portfolio