



Das CONSENSUS-Konzept zur Reduzierung des Krankenstands in Unternehmen und Organisationen

DAS CONSENSUS-KONZEPT ZUR REDUZIERUNG DES KRANKENSTANDS IN UNTERNEHMEN UND ORGANISATIONEN

Neben Fluktuation stellt ein hoher Krankenstand (Absentismus) eine der wesentlichsten Kostenfaktoren dar, die in Unternehmen und Organisationen auftreten. Neuere Controlling-Ansätze widmen dem Krankenstand nicht zuletzt deshalb ganz besonderes Augenmerk. Aus der modernen Organisationspsychologie kennen wir fünf zentrale Faktoren, die Krankenstandsentwicklungen in Organisationen treffsicher vorhersagen:



1 Arbeitsbezogene Faktoren:

Negative Faktoren, die während der Ausführung der Arbeitsprozesse auftreten und diese in ihrer Qualität und Quantität stören, führen regelmäßig zu erhöhtem Krankenstand. Diese Faktoren sind z.B. quantitative und qualitative Überforderung, Unterforderung, Störungen im Informationsfluss (Kommunikation), so dass die Arbeitsaufgaben nicht optimal oder zeitgerecht verrichtet werden können, sowie nicht hinreichende Schulung und Entwicklung der Mitarbeiter. Eine Verfestigung dieser Prozesse führt zu einem dauerhaft hohen Krankenstand.



2 Individuumsbezogene Faktoren:

In diese Klasse von Ursachen fällt z.B. eine nicht passende Personalauswahl. Wenn Persönlichkeits-, Leistungs- und Belastungsprofil von Mitarbeiter und Arbeitsplatz nicht übereinstimmen, so führt die daraus resultierende Über- oder Unterforderung zu einem erhöhten Krankenstand.



3 Gruppenbezogene Faktoren:

Eines der zentralen Grundmotive des Menschen ist der Wunsch, Teil einer Gruppe zu sein (Anschlussmotiv): Menschen werden deshalb auch als „social animals“ bezeichnet und können psychisch darunter leiden, wenn sie nicht Teil einer sozialen Gruppe (z.B. Abteilung, Team) sind. Viele neuere Forschungsarbeiten zeigen, dass sozialer Ausschluss aus Gruppen zu einer Vielzahl von negativen psychischen und physischen Effekten führt. Dies erhöht häufig den Krankenstand.



4 Organisationsstrukturelle Faktoren:

Organisatorische Defizite, unklare Strukturen und undurchsichtige Hierarchien und Zuordnungen können zu negativen Effekten, bis hin zu einem erhöhten Krankenstand führen. Diese Probleme treten relativ häufig in hierarchischen Stab-Linien- und Matrixstrukturen auf.



5 Führungsbezogene Faktoren:

Eine aufsehenerregende Studie der Volkswagenstiftung konnte zeigen, dass Führungskräfte ihren individuellen Krankenstand haben. Dies bedeutet z.B. wenn eine Führungskraft mit einem individuellen Krankenstand von ca. 7 Prozent zu einem anderen Unternehmen in eine vergleichbare Abteilung wechselt, dann stellt sich innerhalb weniger Monate auch bei diesem Unternehmen in der entsprechenden Abteilung ein Krankenstand von ca. 7 Prozent ein – unabhängig davon, ob der Krankenstand dort vorher höher oder niedriger war.



WIE KANN CONSENSUS IHREM UNTERNEHMEN HELFEN, DEN KRANKENSTAND ZU REDUZIEREN?

CONSENSUS verfolgt eine evidenzbasierte Strategie zur nachhaltigen Senkung des Krankenstandes in Unternehmen und Organisationen. In einem ersten Schritt messen wir den Einfluss der fünf oben genannten zentralen Faktoren auf den individuellen Krankenstand in Ihrem Unternehmen. Dies erfolgt mit Hilfe von wissenschaftlich fundierten und erprobten Messinstrumenten. Hierdurch sind wir in der Lage, jeweils abzuschätzen, welche Faktoren in welchem Umfang die Hauptursachen für den erhöhten Krankenstand sind.

In einem zweiten Schritt erarbeiten wir mit Ihrem Unternehmen bzw. ihrer Organisation zusammen eine Interventionsstrategie, die punktgenau auf die in Ihrem Unternehmen identifizierten Hauptproblemfaktoren abzielt. Wenn also z.B. die Hauptursachen in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation führungsbezogene Faktoren sind, so werden wir genauestens Ihre Führungskräfteentwicklungsprogramme durchleuchten und Optimierungsvorschläge erarbeiten – bzw. ggf. durch CONSENSUS Leadership Development Produkte ergänzen. Liegen dagegen die Hauptursachen in gruppenbezogenen Faktoren, so werden wir ihnen ggfs. dazu raten, Konfliktanalysen und -klärungen durchzuführen oder identifikationsfördernde Personalentwicklungsmaßnahmen zu initiieren.

Im dritten Schritt werden wir nach einer entsprechenden Zeitspanne den Erfolg Ihrer/unsere Interventionen überprüfen (Evaluation), um ggf. die entsprechenden Interventionen hinsichtlich ihrer Effektivität adjustieren zu können.

CONSENSUS hat mit diesem Konzept bereits große Erfolge in der nachhaltigen Reduzierung des Krankenstandes in Unternehmen und anderen Organisationen erzielt. Sehr gerne stellen wir Ihnen unser Konzept in einem persönlichen Gespräch vor.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

ANDREA HARTMANN-PIRAUDEAU
CONSENSUS GmbH
Königstraße 40
70173 Stuttgart
Tel: 0711/645 619 433
E-Mail: hartmann@consensus-group.de
www.consensus-group.de
www.facebook.com/consensus.team

WEITERE STANDORTE

CONSENSUS Berlin
Charlottenstraße 24
10117 Berlin

CONSENSUS München
Sendlinger Straße 7
80331 München

CONSENSUS Regensburg
Kumpfmühlerstraße 1B
93047 Regensburg

