



**Präsentismus in der Sozialwirtschaft –
Erkenntnisse aus einem Mixed-Methods-Ansatz zur Stärkung von Non-Profit-
Organisationen in Zeiten des demografischen Wandels**

Exposé zur Bachelorarbeit von Hanna Schade

Die Krankheitstage bedingt durch Burnout-Syndrom haben sich in der letzten Dekade fast verzehnfacht (BKK Gesundheitsreport, 2015). Vor allem Mitarbeitende der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind besonders stark von diesen Entwicklungen betroffen (TKK Depressionsatlas, 2015). Dennoch erscheinen die Beschäftigten trotz gefährdeter Gesundheit krank am Arbeitsplatz (=Präsentismus; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Basierend auf dem Job Demands-Ressources Modell (JD-R Modell; Bakker & Demerouti, 2007) schlagen Miraglia und Johns (2016) ein Zwei-Pfad-Modell zur Entstehung von Präsentismus vor. So können Arbeitsanforderungen bzw. Ressourcen in Abhängigkeit ihrer Wirkung auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sowohl förderlich als auch hemmend auf Präsentismus wirken. Zu den negativen Folgen von Präsentismus gehören u.a. die Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustands der Mitarbeitenden (Taloyan et al., 2012), die Zunahme depressiver Erkrankungen (Conway, Hogh, Rugulies, & Hansen, 2014) sowie eine erhöhte Burnout-Gefahr (Dellve, Hadzibajramovic, & Ahlborg, 2011). Betrachten wir diese negativen gesundheitlichen Folgen des Präsentismus und die steigende psychische Belastung in sozialen Berufen, ist es wichtig die Wirkzusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Präsentismus näher zu beleuchten.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der geringeren Attraktivität des sozialen Wirtschaftssektors im Branchenvergleich ist es wichtig, die Beschäftigten in diesen Arbeitsfeldern möglichst lange motiviert und insbesondere gesund im Beruf zu halten (Boeßenecker & Markert, 2012; Körner & Uhlig, 2016). Das

Forschungsprojekt *be/pe/so* setzte an dieser Stelle an und erforschte die Personalsituation der Sozialwirtschaft Westsachsens mithilfe multimethodaler Vorgehensweise. Neben Fokusgruppen und Critical-Incident-Workshops (qualitativ) führten wir eine umfassende schriftliche Mitarbeiterbefragung (quantitativ) durch, um potentielle Handlungsfelder für strategische Personalentwicklung zu identifizieren. Die Beschäftigten dreier Verbundpartner aus der westsächsischen Sozialwirtschaft ($N = 1.060$) nahmen dabei zu zwei Befragungszeitpunkten an einer Befragung teil. Neben organisations- und tätigkeitsrelevanten Faktoren (z.B. Arbeitszufriedenheit; Körner, 2007) wurden auch Variablen zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz (COPSOQ-Skalen; Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis, & Hofmann, 2005) und Gesundheitsvariablen (u.a. Präsentismus, Gesundheitszustand) erfasst. Wir fragten außerdem offen nach den Gründen für den Präsentismus im abgelaufenen Jahr.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es nun, die freien Antworten qualitativ zu analysieren (Mayring, 2015) und übergeordnete Bedingungsfaktoren für das Präsentismusverhalten der Mitarbeitenden zu erkennen. Ein umfassendes Kategoriensystem soll potentielle Handlungsfelder zur Reduzierung von Präsentismus aufzeigen. Theoriegeleitet werden anschließend auch in den quantitativen Ergebnissen latente Faktoren untersucht, die mit Präsentismus in Zusammenhang stehen. Diese Faktoren werden schlussendlich in ein umfassendes Modell zur Vorhersage von Präsentismus integriert. Die aus der Literatur berichteten Modelle zur Entstehung von Präsentismus sollen erstmals im Feld der Sozialwirtschaft und vor allem im Längsschnitt anhand von Strukturgleichungsmodellen untersucht werden. Es werden Maßnahmen im Sinne der Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung abgeleitet.

Literatur:

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health, 54*, 502–509.
<https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Boesenecker, K.-H., & Markert, A. (2012). Aus- und Weiterbildung in der Sozialwirtschaft: Fakten, Probleme und eine Vision. In H. Bassarek, & S. Noll (Hrsg.), *Personal im Sozialmanagement* (S. 91–104). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Conway, P. M., Hogh, A., Rugulies, R., & Hansen, Å. M. (2014). Is sickness presenteeism a risk factor for depression? A Danish 2-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*, 595–603. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000177>
- Dellve, L., Hadzibajramovic, E., & Ahlborg, G. (2011). Work attendance among healthcare workers: Prevalence, incentives, and long-term consequences for health and performance. *Journal of Advanced Nursing, 67*, 1918–1929.
- Grobe, T., & Steinmann, S. (2015). *Depressionsatlas – Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeit und Arzneverordnungen*. Abgerufen am 28. Juli 2017 von <https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/696244/Datei/75483/Depressionsatlas-2015.pdf>.
- Knieps, F., & Pfaff, H. (2015). *BKK Gesundheitsreport 2015 – Langzeiterkrankungen*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Körner, A. (2007). *Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Commitment - Mitarbeiterbefragung bei der Volkswagen Sachsen GmbH*. (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Chemnitz: Technische Universität Chemnitz.
- Körner, A., & Uhlig, S. (2016). Berufswege und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Welche

Kompetenzen brauchen Fachkräfte um lange, gesund und motiviert im Job zu bleiben? In *Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Bericht zum 62. Frühjahrskongress vom 2.-4. März 2016*.

Dortmund: GfA-Press. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1501.6725>

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz Pädagogik.

Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work III: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*, 261–283.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000015>

Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen*. Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft.

Östlund, U., Kidd, L., Wengström, Y., & Rowa-Dewar, N. (2011). Combining qualitative and quantitative research within mixed method research designs: A methodological review. *International Journal of Nursing Studies, 48*, 369–383. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.10.005>

Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012).

Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: A nationally representative study of the Swedish working population. *PLoS ONE, 7*, e44721.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721>