

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ursprünge der Präsentismusforschung	2
1.2	Inhalt und Struktur des Buches	4
	Literatur	7
2	Begriffsklärungen	9
2.1	Definition und Verständnis von Präsentismus	10
2.2	Stand der Präsentismusforschung	12
2.3	Absentismus in Abgrenzung zu Präsentismus	17
	Literatur	20
3	Bedeutung von Präsentismus	23
3.1	Verbreitung von Präsentismus	24
3.2	Bedeutung von Präsentismus für verschiedene Stakeholder	27
3.3	Motive für Präsentismus	32
	Literatur	37
4	Erfassung von Präsentismus	39
4.1	Messverfahren	40
4.1.1	Messen durch technische Messinstrumente bzw. objektive Daten	41
4.1.2	Messen durch Simulation.....	41
4.1.3	Messen durch Einschätzung dritter Personen	42
4.1.4	Messen durch Selbsteinschätzung.....	42
4.2	Varianten der Selbsteinschätzung	44
4.2.1	Einschätzung der wahrgenommenen Beeinträchtigung	44
4.2.2	Einschätzung der erbrachten Leistung durch Vergleiche.....	45
4.2.3	Schätzung der unproduktiven Zeit am Arbeitsplatz	46
4.3	Fragebogen zur Erhebung von Präsentismus	46
	Literatur	55
5	Modelle zu Präsentismus	57
5.1	Abgeleitete Modelle zur Erklärung von Präsentismus	59
5.2	Modelle zur Entstehung von Präsentismus	59
5.2.1	Überblick	59
5.2.2	Das Modell von Coutu et al. (2015)	60
5.3	Modelle zur Entstehung und Wirkung von Präsentismus	62
5.3.1	Das Modell von Aronsson und Gustafsson (2005).....	62
5.3.2	Das Modell von Johns (2010)	63
5.3.3	Das Modell von Cooper und Lu (2016)	67
5.4	Das Modell der dialektischen Spannung von Halbesleben et al. (2014)	70
5.5	Ein Entscheidungsintegriertes Modell	71
	Literatur	76

6	Studien zu mit Präsentismus zusammenhängenden Faktoren	79
6.1	Personenbedingte Faktoren	81
6.1.1	Persönlichkeit	82
6.1.2	Haltungen und Einstellungen	84
6.1.3	Gesundheitszustand	87
6.1.4	Lebensstil	89
6.1.5	Soziodemografische Merkmale	91
6.1.6	Zusammenfassung und Ergebnisse der Metaanalyse von Miraglia und Johns (2016)	93
6.2	Arbeitsbedingte Faktoren	94
6.2.1	Art der Tätigkeit	94
6.2.2	Vorgesetzte und Kollegen	98
6.2.3	Arbeitsbedingungen	100
6.2.4	Zusammenfassung und Ergebnisse der Metaanalyse von Miraglia und Johns (2016)	109
6.3	Organisationale Aspekte	110
6.3.1	Strukturmerkmale der Organisation	110
6.3.2	Formelle und informelle Regeln des Umgangs miteinander	111
6.3.3	Zusammenfassung und Ergebnisse der Metaanalyse von Miraglia und Johns (2016)	115
6.4	Auswirkungen von Präsentismus	117
6.4.1	Gesundheit	117
6.4.2	Produktivität und Arbeitsfähigkeit	120
6.4.3	Arbeitsbezogene Haltungen und Einstellungen	124
6.4.4	Potenzielle weitere Auswirkungen für Unternehmen	125
	Literatur	127
7	Kosten von Präsentismus	131
7.1	Ermittlung des Umfangs von Präsentismus	132
7.1.1	Häufigkeit	132
7.1.2	Produktivitätsverlust	133
7.2	Direkte Kosten von Präsentismus für Unternehmen und Volkswirtschaft	138
7.2.1	Methoden zur Berechnung	138
7.2.2	Berechnungen in bzw. aus Studien	141
7.3	Indirekte Kosten von Präsentismus für Unternehmen und Volkswirtschaft	144
7.4	Kosten von Präsentismus für die Beschäftigten	146
7.5	Vergleich von Präsentismuskosten und Absentismuskosten	147
7.5.1	Präsentismuskosten und Absentismuskosten in ergänzender Sichtweise	148
7.5.2	Präsentismuskosten und Absentismuskosten als alternative Phänomene	150
7.6	Ökonometrische Modellierung von Präsentismus	151
7.7	Faktoren in einer praxisnahen Kalkulation von Präsentismuskosten	153
	Literatur	158
8	Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verringerung von Präsentismus	161
8.1	Arbeitgebermaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements	163
8.2	In Studien untersuchte Maßnahmen zur Verringerung von Präsentismus	168
	Literatur	171

9	Präsentismus – eine vorläufige Bilanz	173
9.1	Positive Aspekte von Präsentismus	174
9.2	Präsentismus in der digitalen Arbeitswelt	179
	Literatur	183
	Serviceteil	185
	Weiterführende Literatur.....	186
	Stichwortverzeichnis	193