

WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0

FAX (+43 1) 798 93 86



ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

WIEN 3, ARSENAL, OBJEKT 20 • A-1103 WIEN, POSTFACH 91
P.O. BOX 91, A-1103 VIENNA – AUSTRIA • <http://www.wifo.ac.at>

Fehlzeitenreport 2012

Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

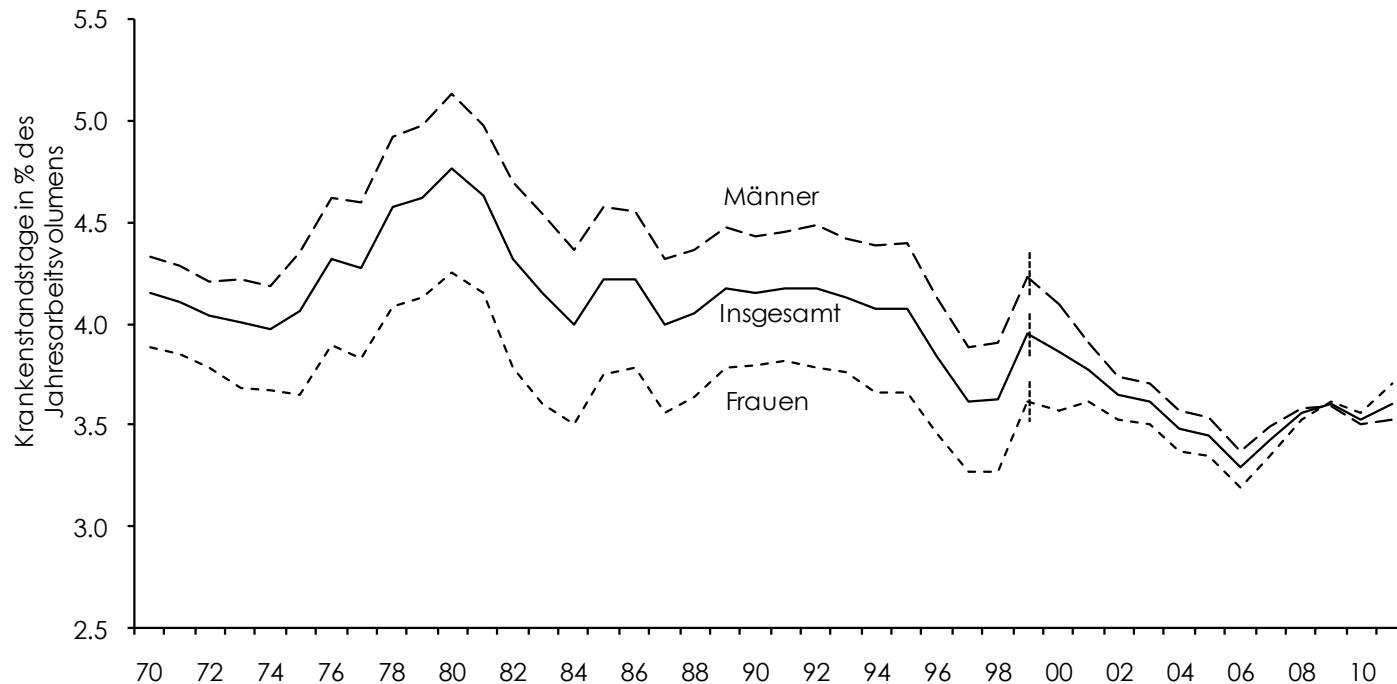
Thomas Leoni

Wien

24.10.2012

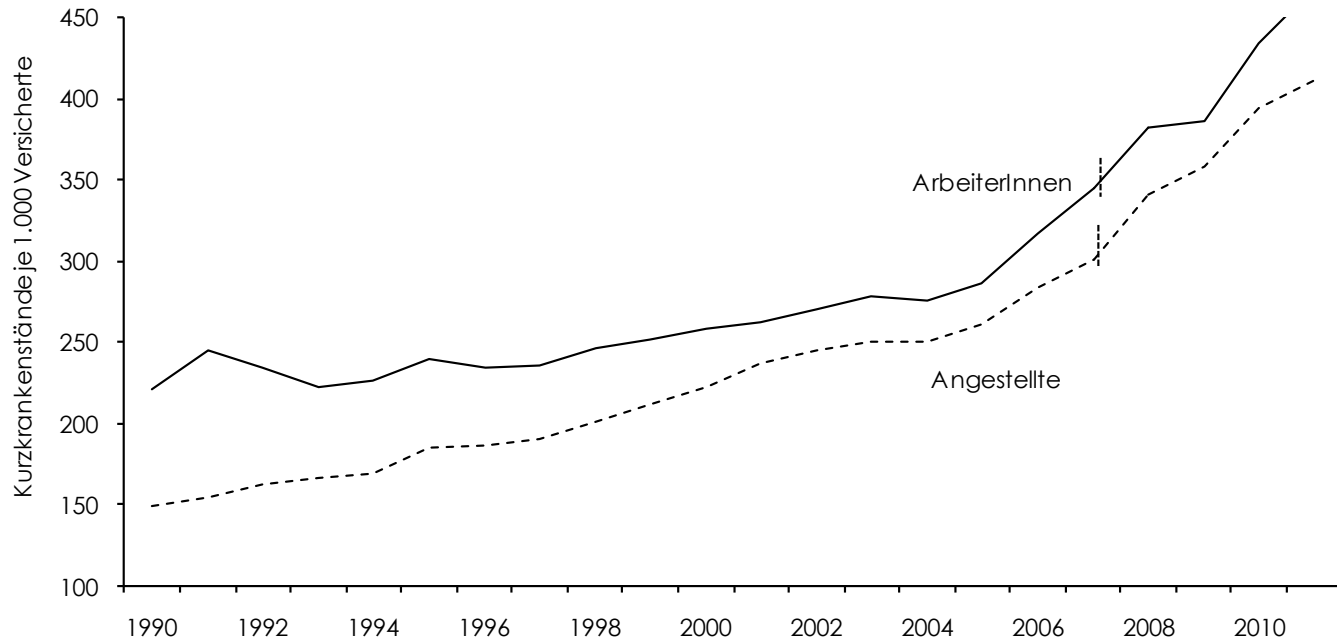
1. Eckdaten des Krankenstandsgeschehens im Lichte der jüngsten *Krankenstandsstatistik*
2. Krankenstand und Unternehmenskultur

Geringfügiger Anstieg der Krankenstandsquote in 2011



Haupt- aussagen

- Anstieg betraf die Frauen (2011: 13,5 KST; 2010: 13 KST) stärker als die Männer (2011: 12,9 KST; 2010: 12,8 KST)
- Langfristig niedriges KS-Niveau, mittelfristig Anstieg seit 2006
- Demographische Entwicklung wirkt leichten Druck auf die KS-Quote aus



Haupt- aussagen

- Inzidenz und Anteil von Kurzkrankenständen (bis 3 Tage) steigt ungebrochen – unterschiedliche Ursachen möglich
- Kurzkrankenstände haben – auch nach Berücksichtigung der Untererfassung in der Statistik – einen geringen Anteil am Fehlzeitenvolumen

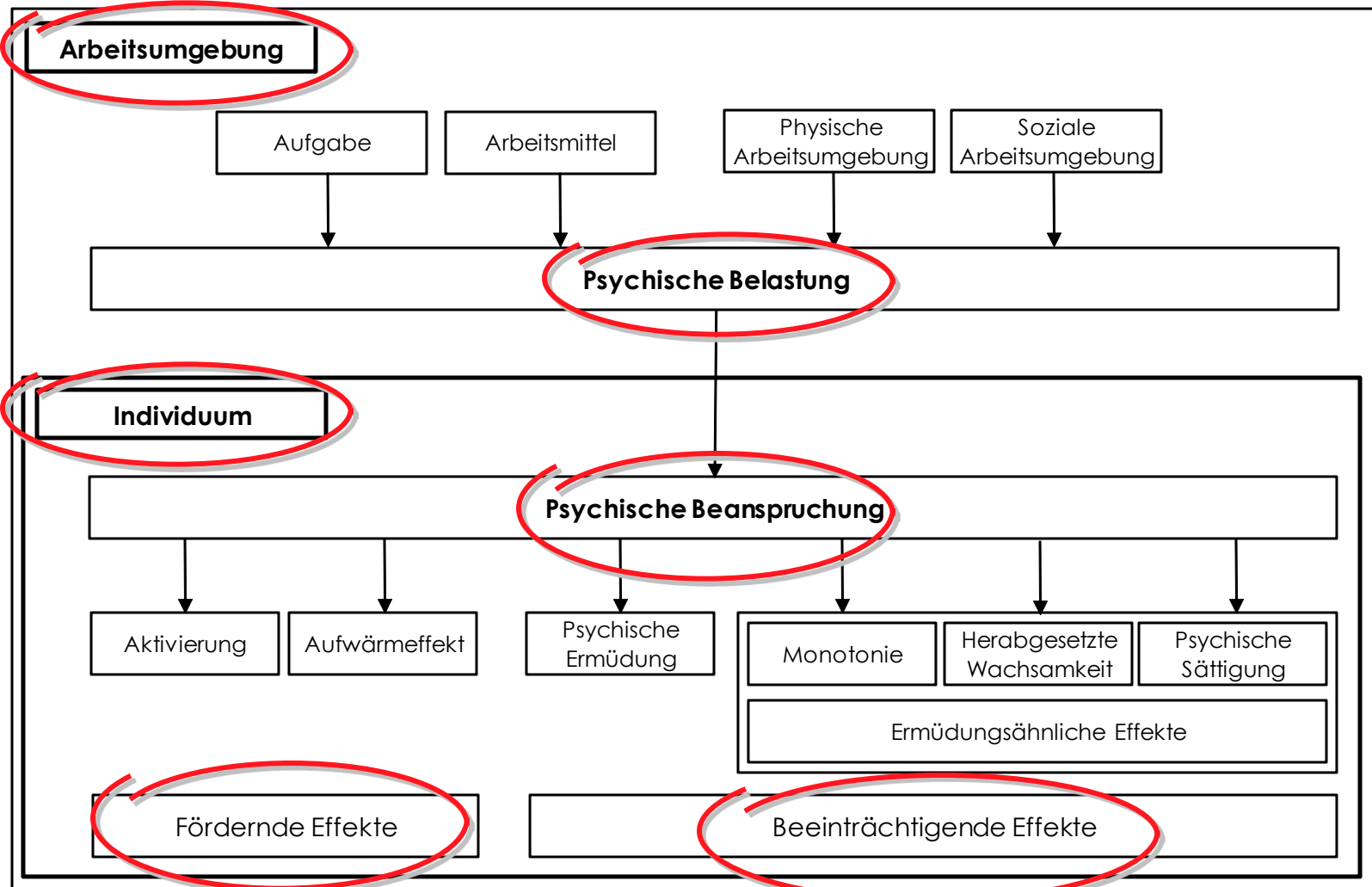
- Der Krankenstand wird heute vor allem von den **Krankheiten des Skelettes, der Muskeln und des Bindegewebes** und jenen der oberen Atemwege geprägt.
- Ein klarer Aufwärtstrend ergibt sich weiterhin für die Häufigkeit von **psychischen Erkrankungen**, dagegen sind Verletzungen, vor allem jene die auf **Arbeitsunfälle** zurückgehen, rückläufig.
- Unterschiede in der Krankenstandsquote nach sozialrechtlicher Stellung (ArbeiterInnen vs. Angestellte) und Wirtschaftssektor bleiben ausgeprägt, haben sich aber in den letzten Jahren **deutlich verringert**.
- Salzburg ist nach wie vor das **Bundesland** mit den geringsten Fehlzeiten, 2011 lag die Krankenstandsquote 20% unter dem österreichischen und 30% unter dem niederösterreichischen Wert.

Was verstehen wir unter Unternehmenskultur?

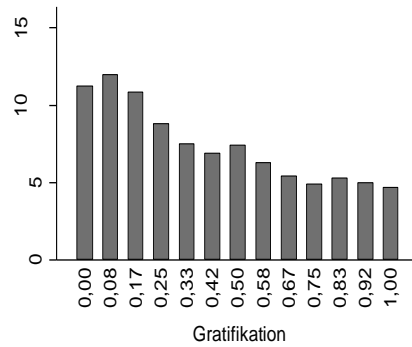
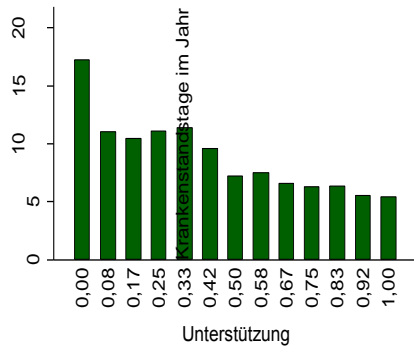
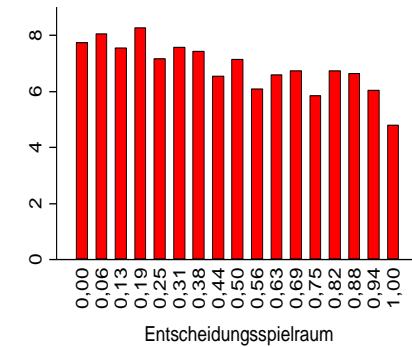
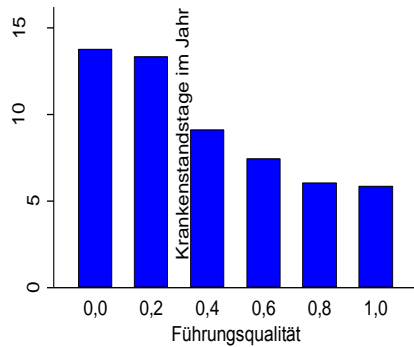
- Unternehmenskultur kann nach *Schein* (1995) als das weitgehend **implizite**, selbstverständliche Muster gemeinsamer Werte und Prämissen verstanden werden, das die Mitglieder einer Organisation bei der Bewältigung von **Anpassungs- und Integrationsproblemen** erlernt haben, das sich **bewährt** hat und somit als **bindend** gilt.
- Die Unternehmenskultur prägt den organisatorischen Rahmen, in dem sich die betrieblichen Akteure bewegen, sie durchdringt alle wesentlichen **Prozesse und Abläufe** und beeinflusst die **Entscheidungen** der Akteure und ihr **gegenseitiges Verhalten**.

Unterschiedliche **Transmissionsmechanismen** bestimmen den Einfluss der Unternehmenskultur auf die Gesundheit.

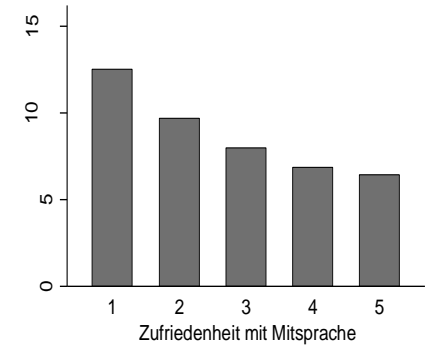
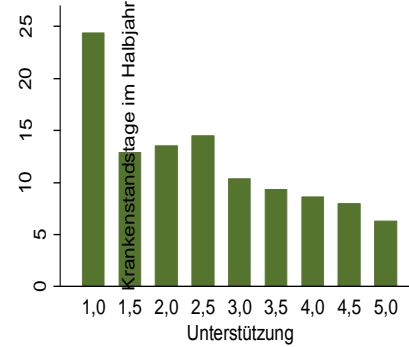
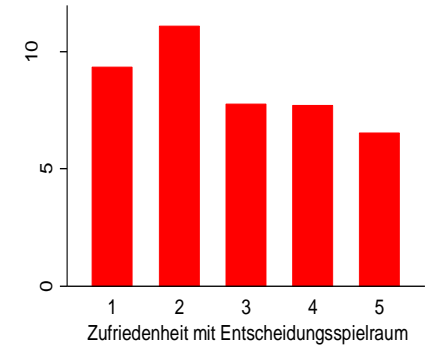
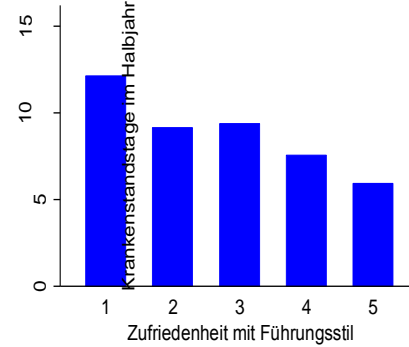
- **Direktes Verhältnis:** dort, wo im Unternehmen die Gesundheit der Beschäftigten explizit angesprochen wird.
- Einen **indirekten** Einfluss übt die Unternehmenskultur über zwischengelagerte Faktoren wie Motivation, Identifikation und Arbeitszufriedenheit auf die Gesundheit aus.



-
- Betriebliche Gesundheitsförderung (**BGF**), die bestimmten Kriterien (z.B. Ganzheitlichkeit) entspricht und durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement (**BGM**) gesteuert wird.
 - Darüber hinaus sind folgende **Elemente** der Unternehmenskultur für die Gesundheit der Beschäftigten besonders relevant:
 - Qualität der **sozialen Interaktion**,
 - Qualität der **Führung** und
 - Ausmaß an **Partizipation**.

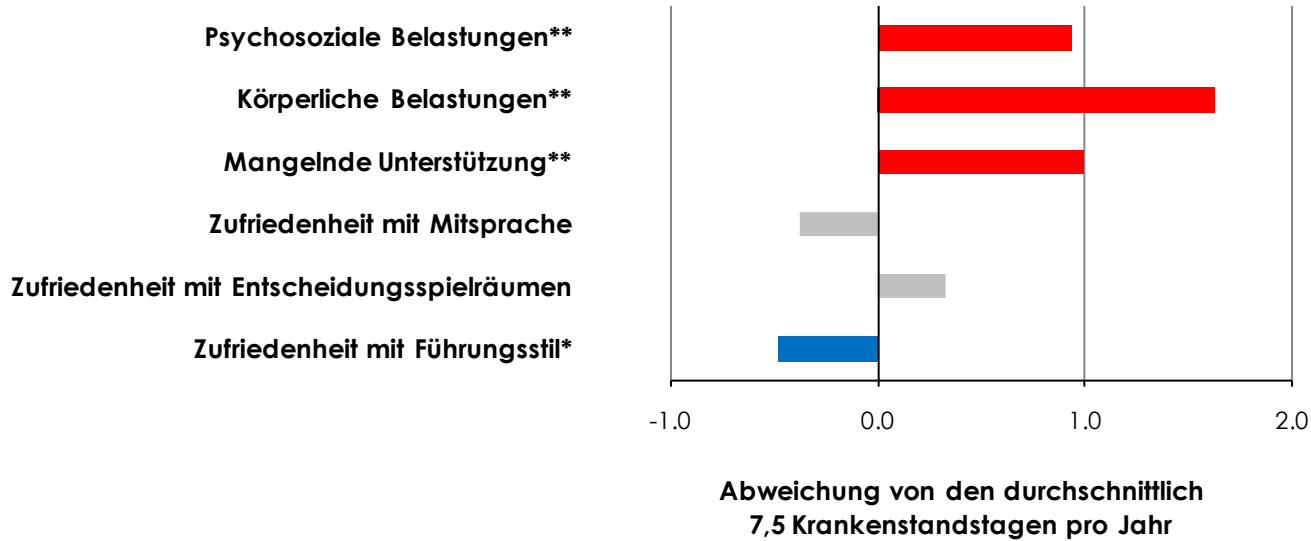


EWCS Daten für EU27

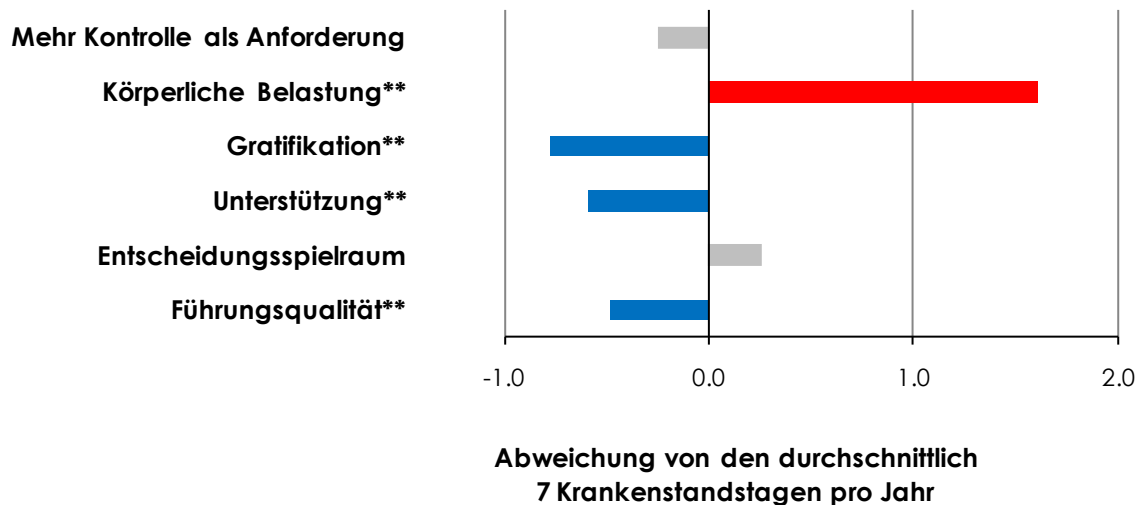


AKI/AGM Daten für Österreich

Empirische Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und Krankenstand (multivariat)



AKI/AGM Daten für Österreich



EWCS Daten für EU27

-
- Es stellt sich nicht die Frage, ob **betriebliche Gesundheitsförderung** (BGF) sinnvoll ist, sondern wie sie gestaltet werden muss, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen (Partizipation, Ganzheitlichkeit, Integration, Fokus auf Gesundheit, Einbettung in die längerfristige Unternehmensplanung und –strategie).
 - **Theorie** und **Empirie** zeigen, dass Arbeitskräfte, die ihr betriebliches Umfeld negativ beurteilen, deutlich überdurchschnittliche Krankenstandsquoten und einen schlechten (subjektiven) Gesundheitszustand aufweisen.
 - Eine **mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur** kann über BGF hinaus einen allgemeinen Beitrag zur Stärkung der individuellen Ressourcen und zur Verbesserung von gesundheitlichen Indikatoren im Betrieb leisten.
 - Veränderungsprozesse in Richtung einer gesundheitsfördernden Unternehmenskultur sollten **gleichzeitig** bei den **MitarbeiterInnen** und **Führungskräften** ansetzen.
 - Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass insbesondere **kleine- und mittelgroße Unternehmen** (KMUs) bei der Ausrichtung ihrer Unternehmenskultur an mitarbeiterorientierte und gesundheitsfördernde Ziele einer gezielten Unterstützung bedürfen.
 - Trotz der großen Bedeutung der Unternehmen und ihrer Kultur als Faktor zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit sind gesunde Organisationen eine **notwendige, aber nicht eine hinreichende** Bedingung für eine gesunde Erwerbsbevölkerung.

**Die Ergebnispräsentation sowie der
Fehlzeitenreport sind unter**

www.hauptverband.at/fokoop

downloadbar