

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 2018

Schwerpunktthema: Präsentismus und Absentismus

Thomas Leoni & René Böheim

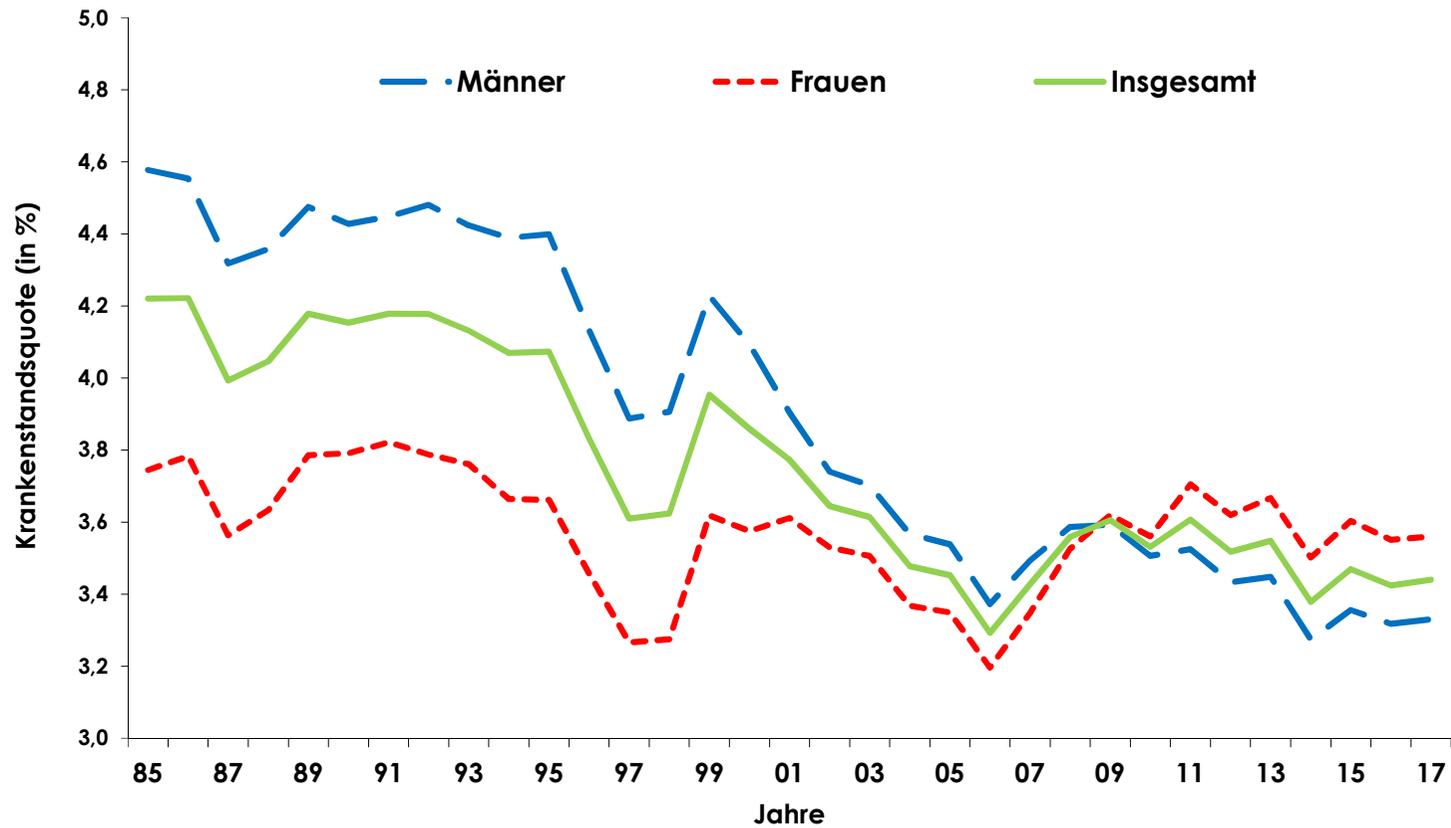
Wien

11. Dezember 2018

Inhalte der Präsentation

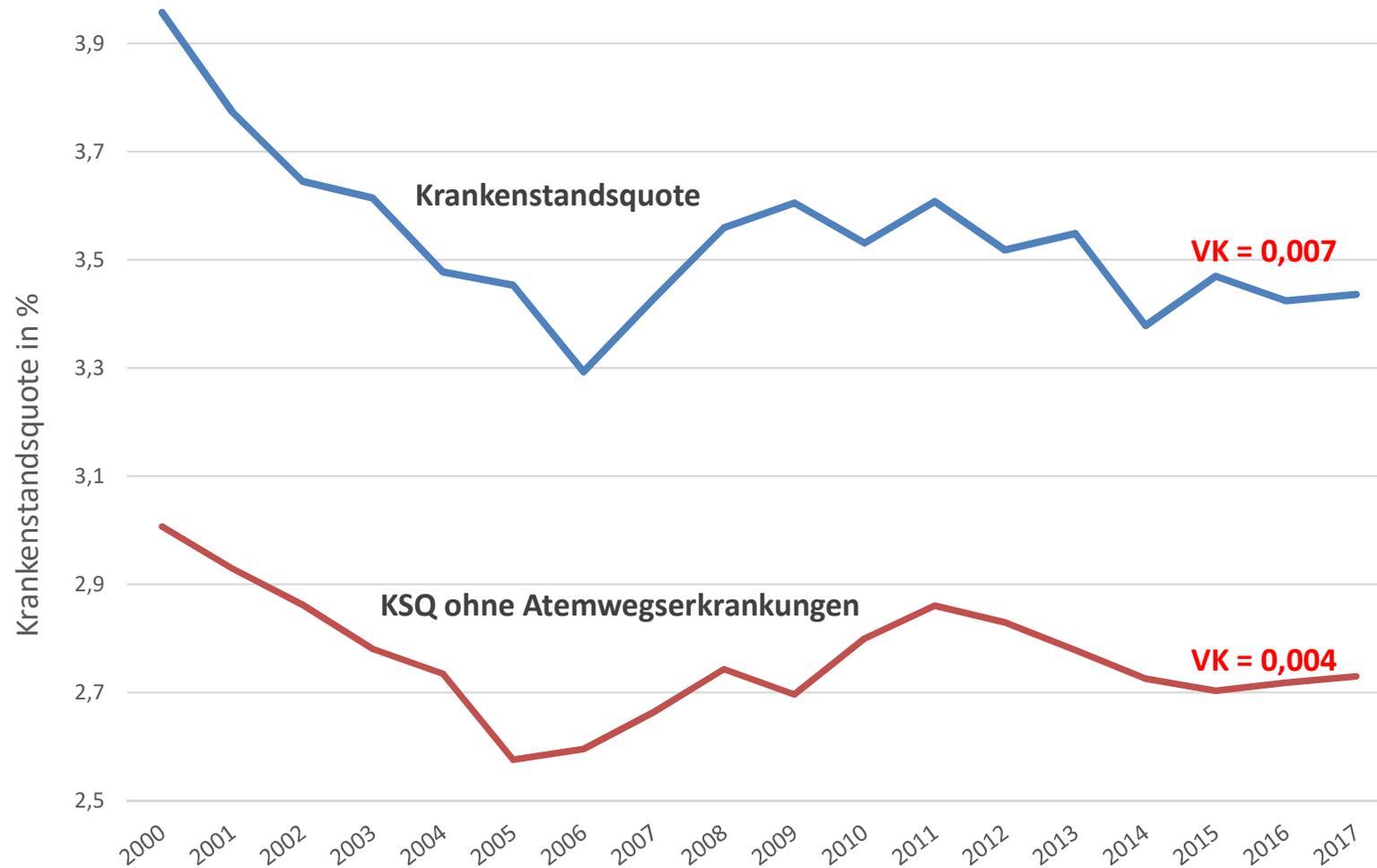
1. Das Krankenstandgeschehen 2018
2. Präsentismus und Absentismus:
 - Erklärungsansätze und Bestimmungsfaktoren
 - Was wissen wir über Präsentismus und Absentismus in Österreich?
3. Schlussfolgerungen

Langfristiger Rückgang, Unterschiede nach Geschlecht



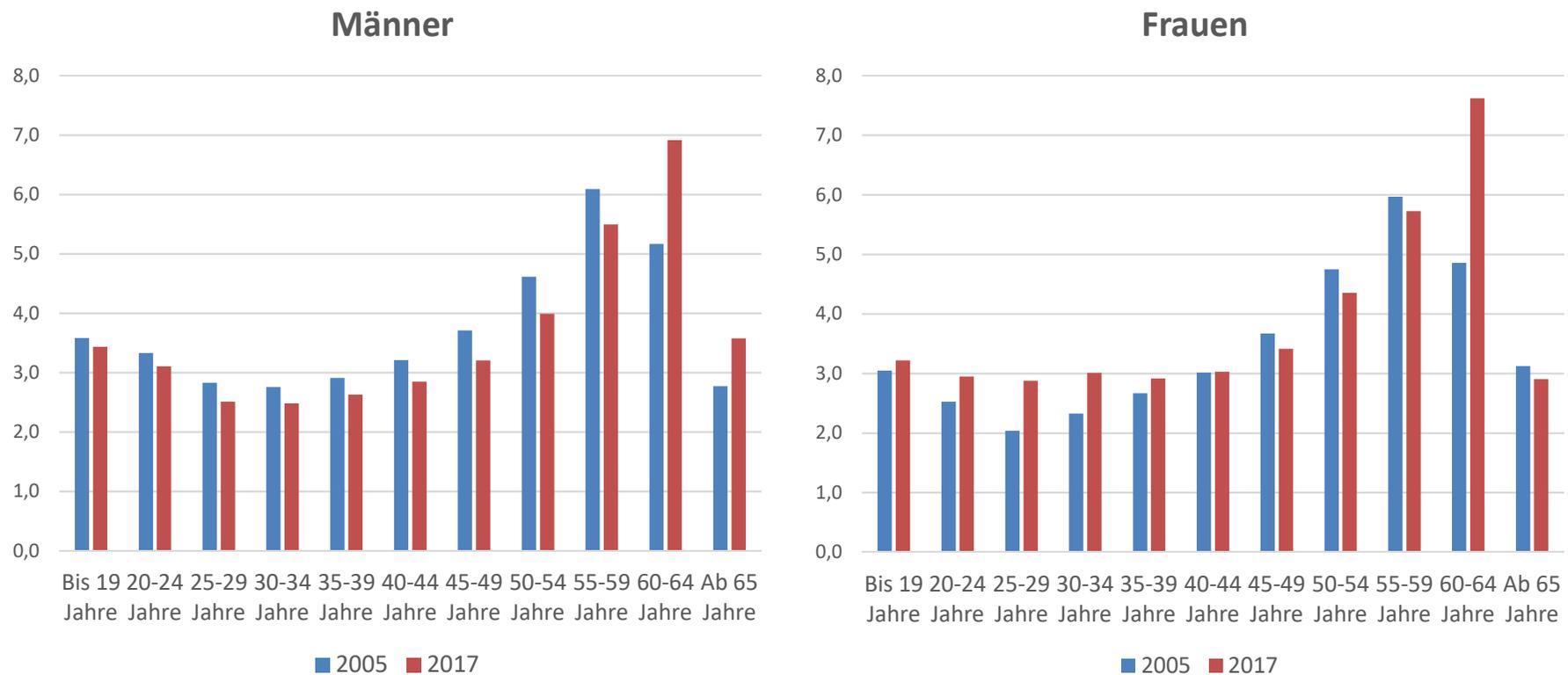
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Kurzfristige Schwankungen maßgeblich durch Grippewellen bestimmt



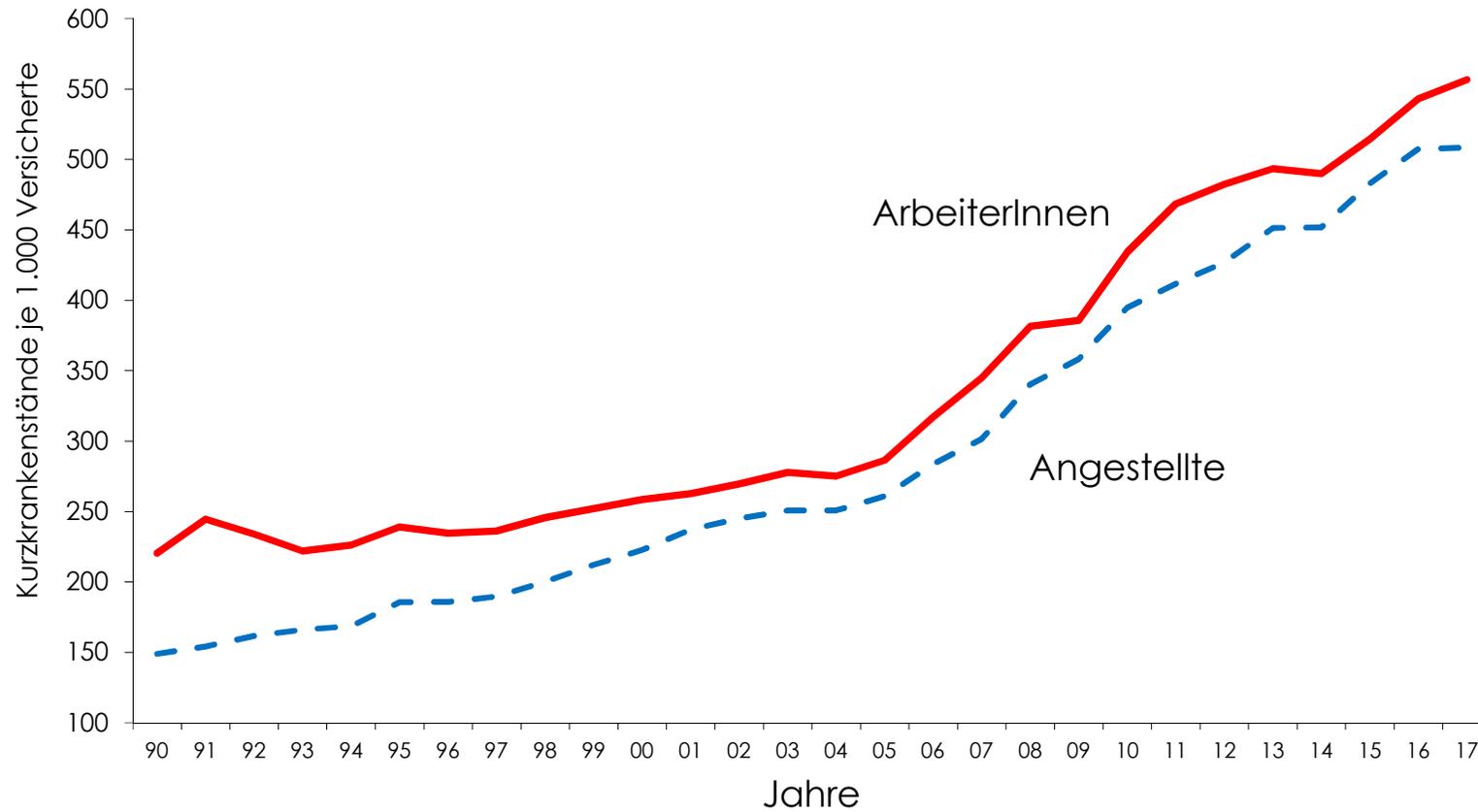
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Erhöhung der Beschäftigungsquoten der Älteren => Verschiebung des „healthy worker“ Effekts



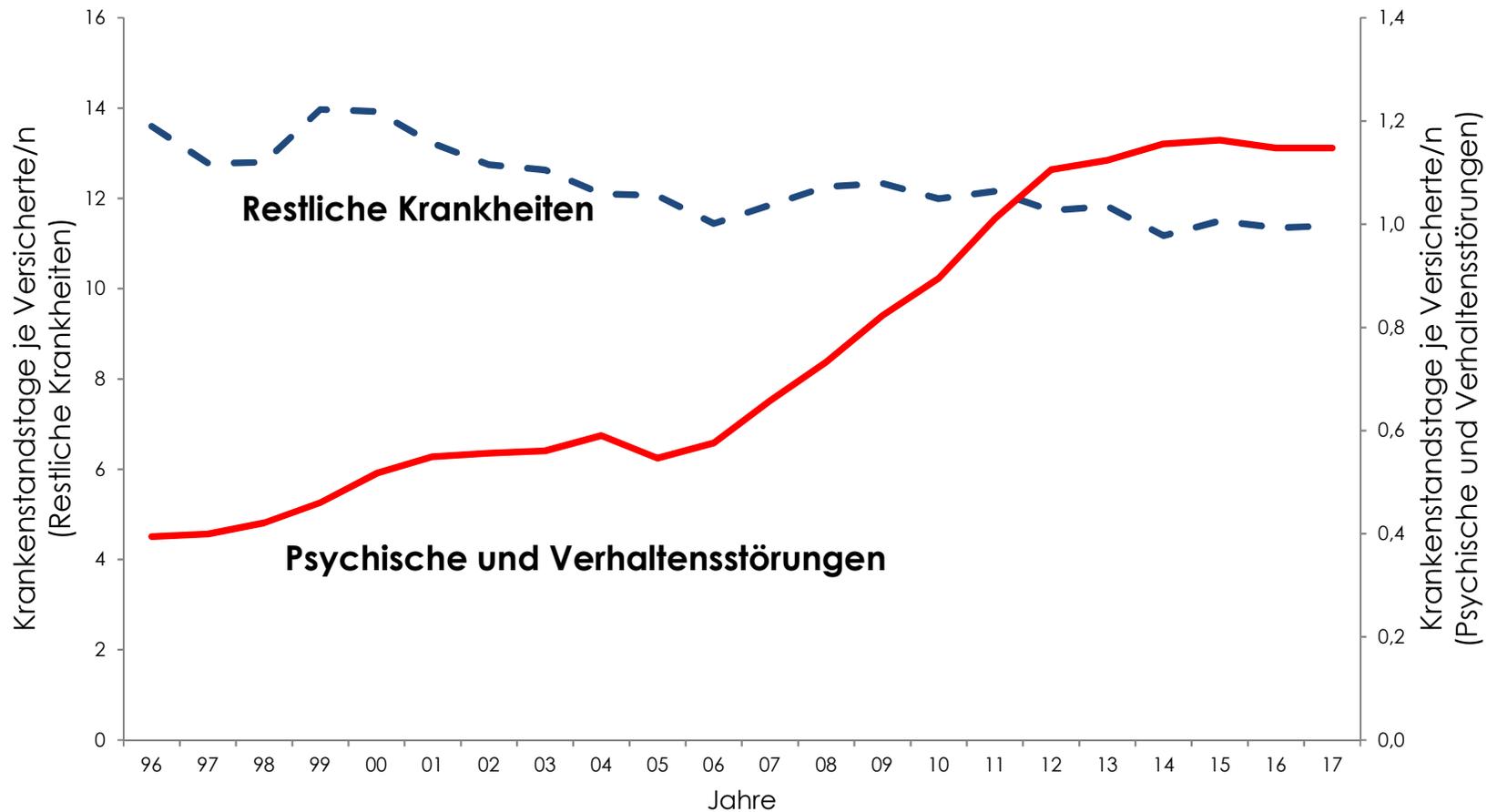
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Kurzkrankenstände auf Höchstniveau



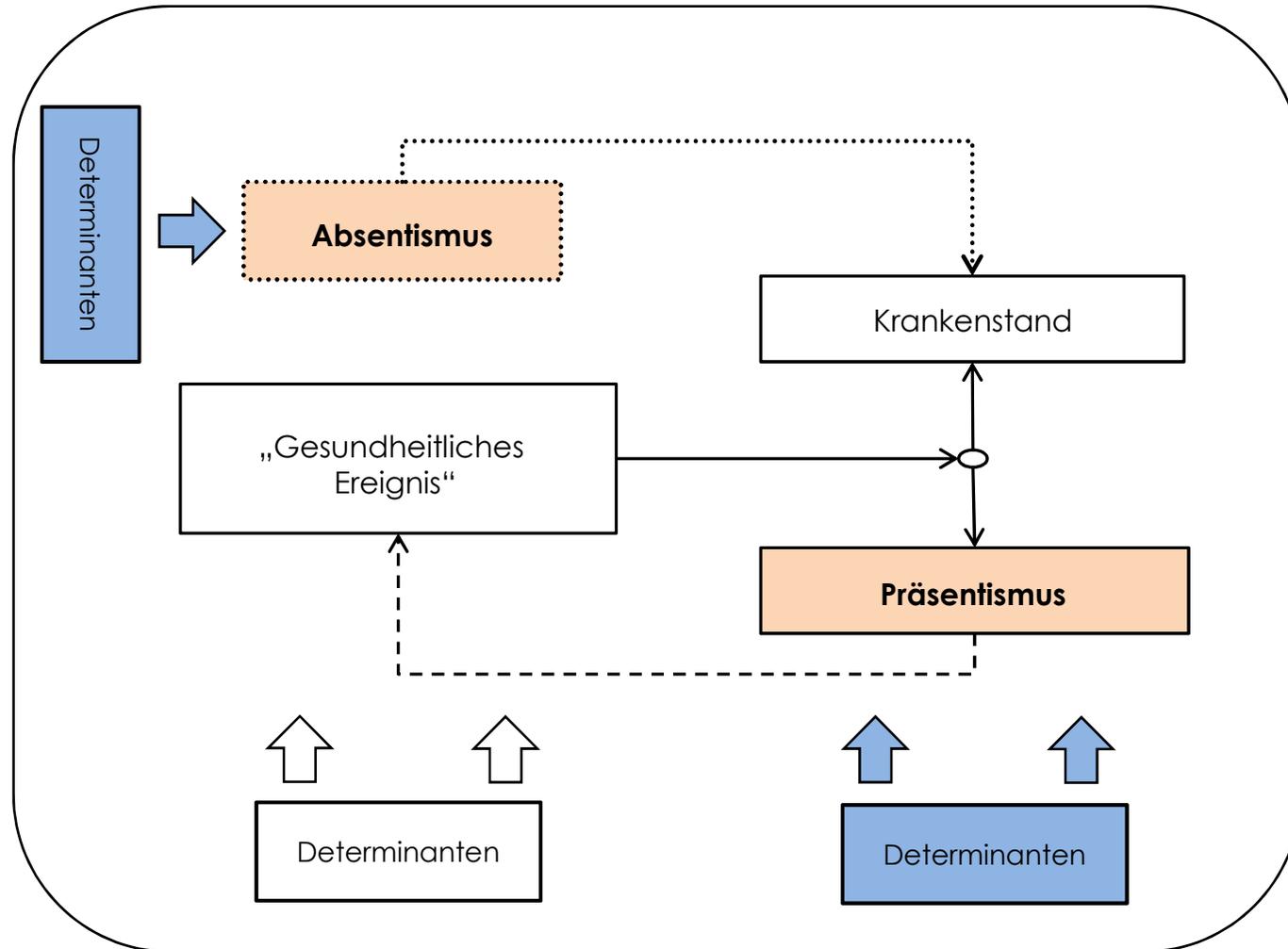
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Hat der Anstieg der psychischen Erkrankungen ein Ende gefunden?



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen

Krankenstand, Präsentismus und Absentismus – ein Modell



Präsentismus – zwei Betrachtungsmöglichkeiten

Anzahl an Präsentismustagen => **absolute** Größe

VS

Anteil Präsentismustage an allen Krankheitstagen
=> **relative** Betrachtung (Präsentismus*neigung*)

Determinanten des Präsentismus

- Individuelle Faktoren und Persönlichkeitsmerkmale
 - „individual boundarylessness“, „over-commitment“, „approach“-Ansatz
 - Geschlecht, Qualifikation usw.
- Tätigkeits- und organisationsbezogene Faktoren
 - Arbeitsorganisation (z.B. Teamarbeit, Ausmaß der Arbeitsteilung)
 - Arbeitszeitmodelle und Handlungsspielräume
 - Verantwortung und Arbeitsanforderungen

Determinanten des Absentismus

- Individuelle Faktoren und Persönlichkeitsmerkmale
 - „conscientiousness“, „negative affectivity“, „agreeableness“
- Tätigkeits- und organisationsbezogene Faktoren
 - „Gratifikationskrise“
 - „Innere Kündigung“
- Kosten-Nutzen Kalkül der Beschäftigten in Bezug auf **Arbeit und Freizeit**

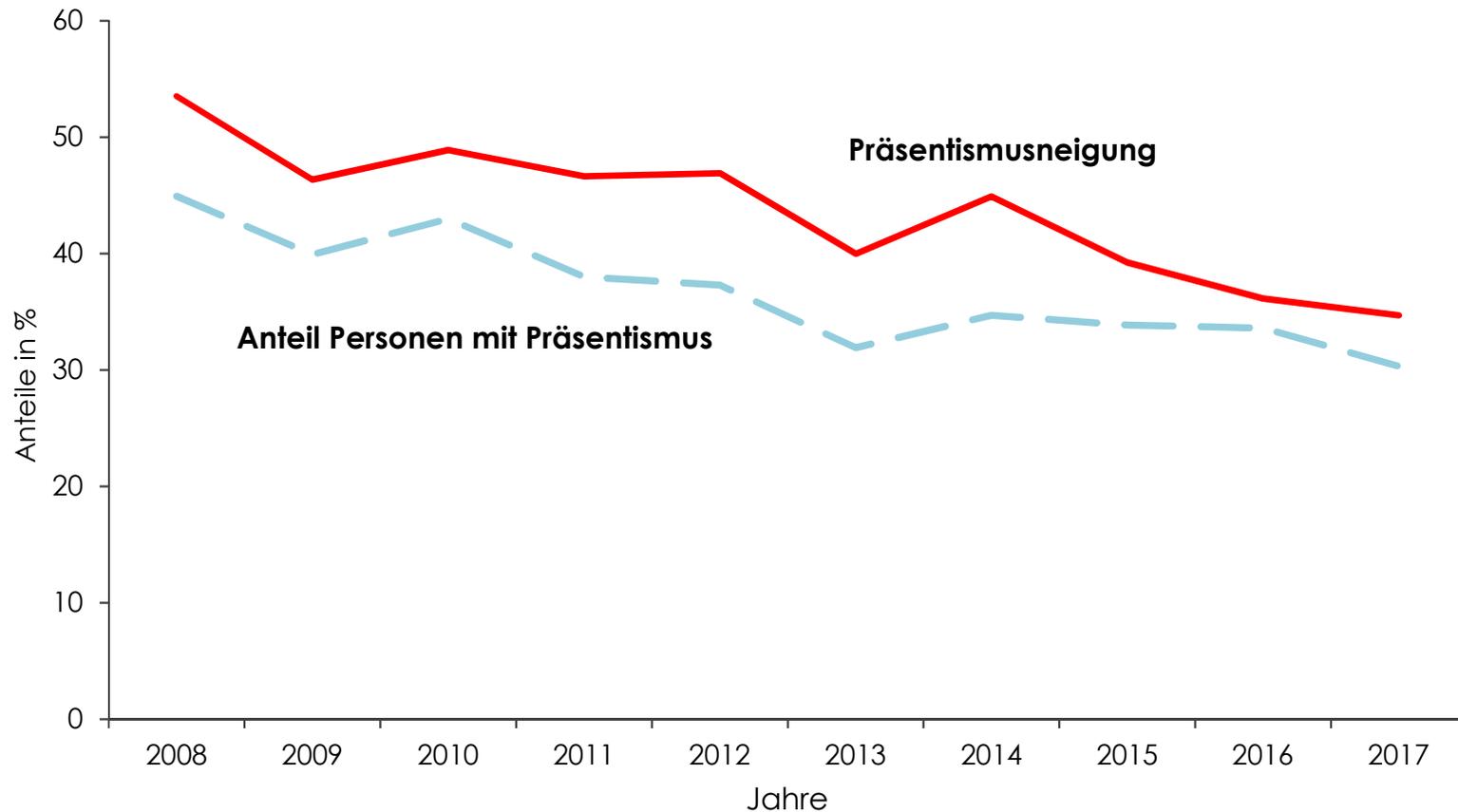
Gruppendynamische Faktoren, soziale Normen und Organisationkultur

- „Präsentismus“- aber auch „Absentismus“-Kultur
 - Anwesenheit am Arbeitsplatz als Leistungsparameter, Umgang mit Fehlzeiten im Unternehmen
 - „Sozial akzeptiertes“ Krankenstandsniveau und gruppendynamisches Verhalten (peer-group Effekte)

Die (negativen) Folgen von Absentismus und Präsentismus

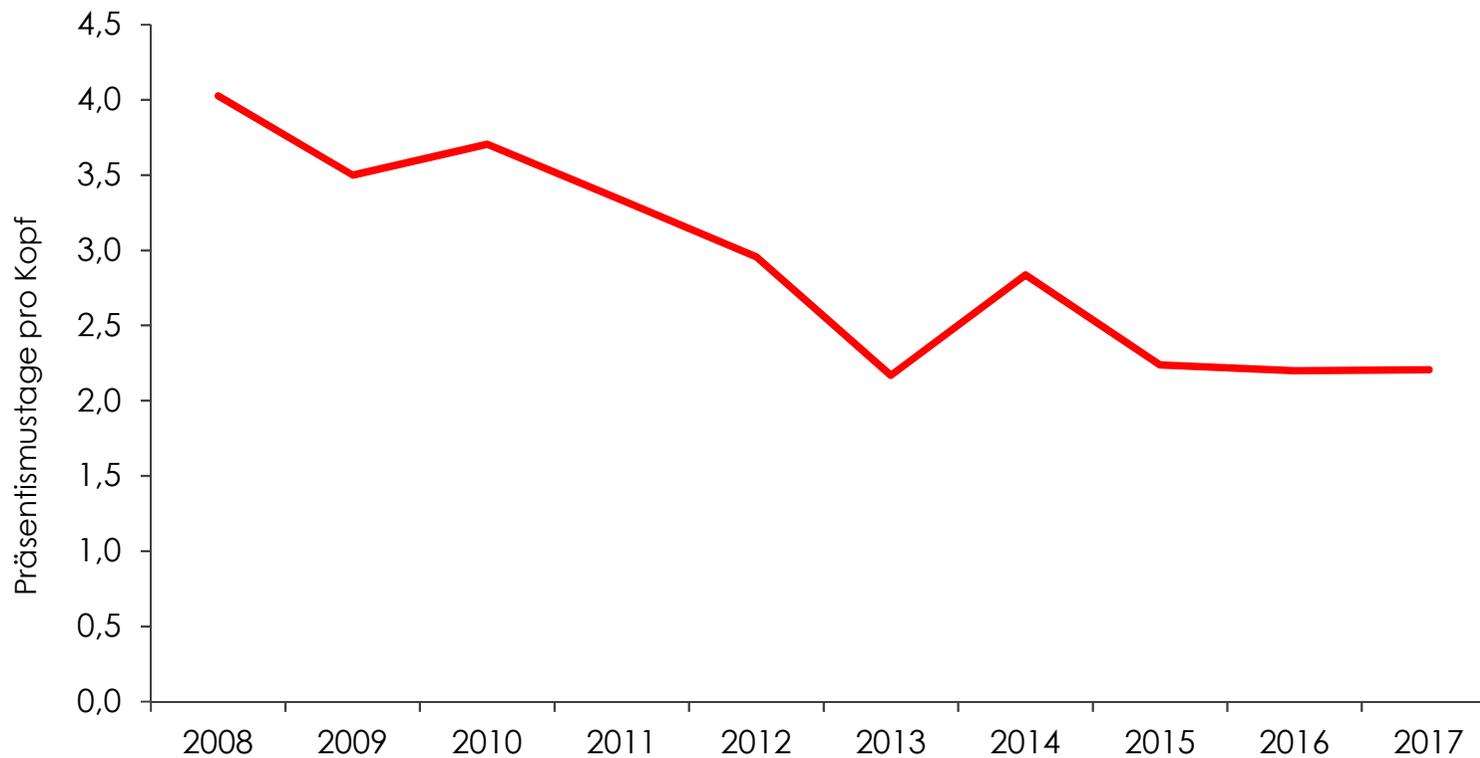
- Präsentismus:
 - Negative gesundheitliche Auswirkungen für die Betroffenen
 - Gesundheitlicher Risikofaktor für das Umfeld
 - Erhöhte Fehler- und Unfallquote am Arbeitsplatz
 - Absentismus
 - Schaden für die Unternehmen/Organisationen
 - Potenziell negative Folgen auf Erwerbskarriere der Betroffenen
- => **In beiden Fällen:** Ausdruck von und Rückkoppelung auf tieferliegende Probleme in der Organisation

Wie stark ist Präsentismus in Österreich verbreitet?



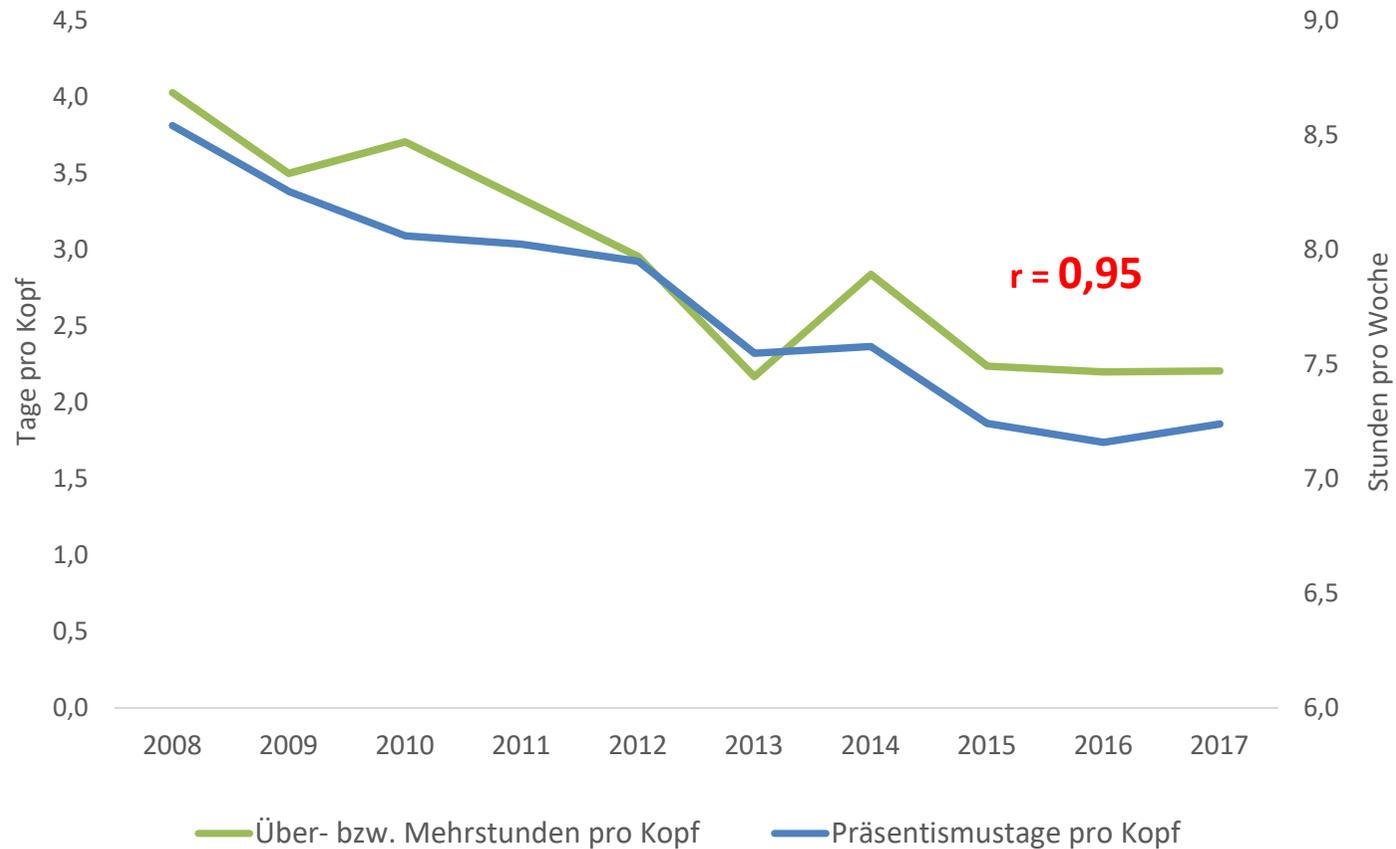
Quelle: AKI/AGM, IFES; WIFO-Berechnungen. Personen, die angegeben haben, in den vergangenen sechs Monaten zur Arbeit gegangen zu sein, obwohl sie gesundheitlich eingeschränkt waren. Die Präsentismusneigung stellt den Anteil der Präsentismustage an der Summe aus Krankenstands- und Präsentismustagen dar.

=> Die Zahl der Präsentismustage war in den letzten 10 Jahren rückläufig



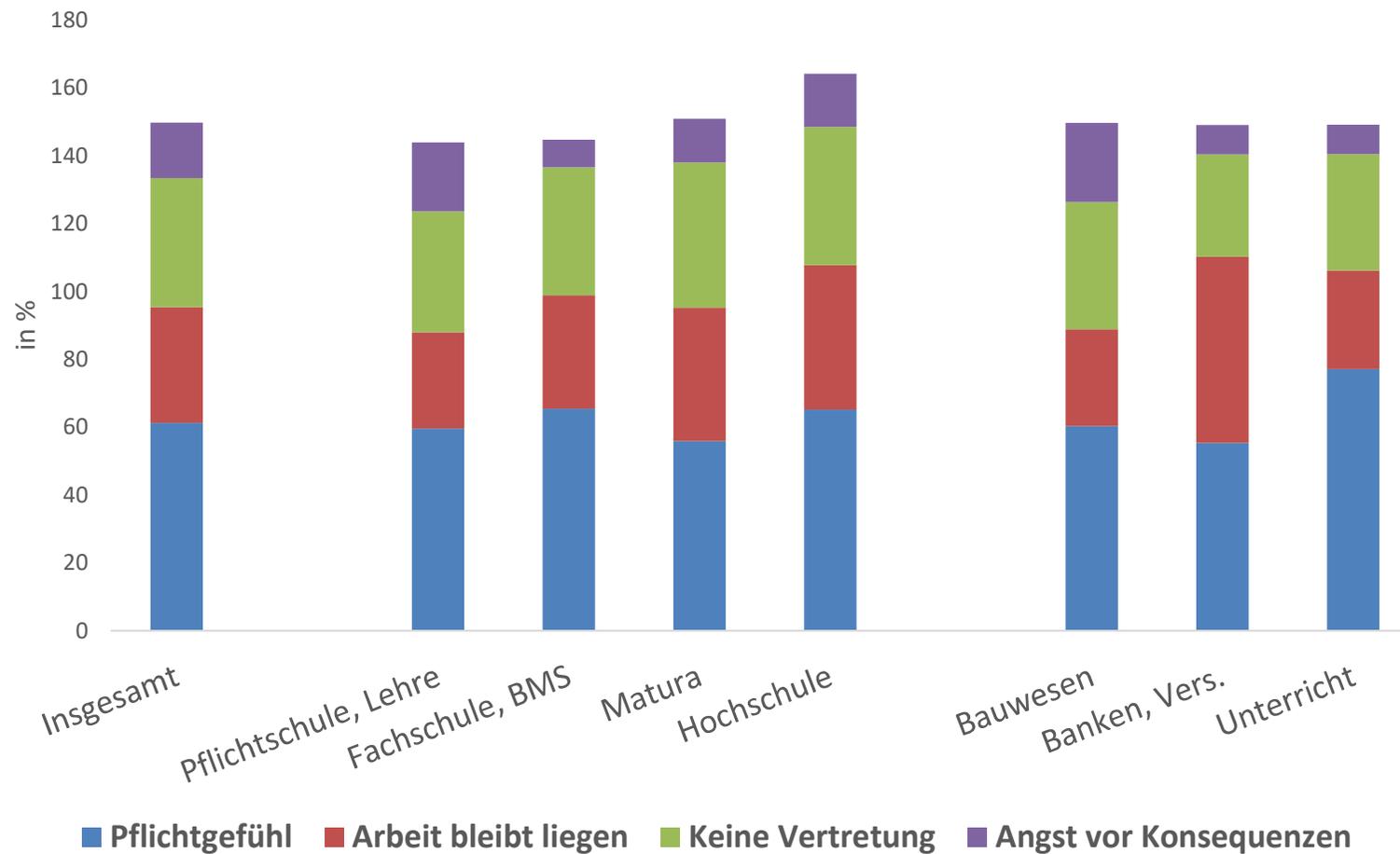
Quelle: AKI/AGM, IFES; WIFO-Berechnungen.

Ist der Rückgang der (langen) Arbeitszeiten für den Präsentismustrend ausschlaggebend?



Quelle: AKI/AGM, IFES; Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Die Mehr- bzw. Überstunden beziehen sich nur auf Personen mit Mehr- bzw. Überstunden.

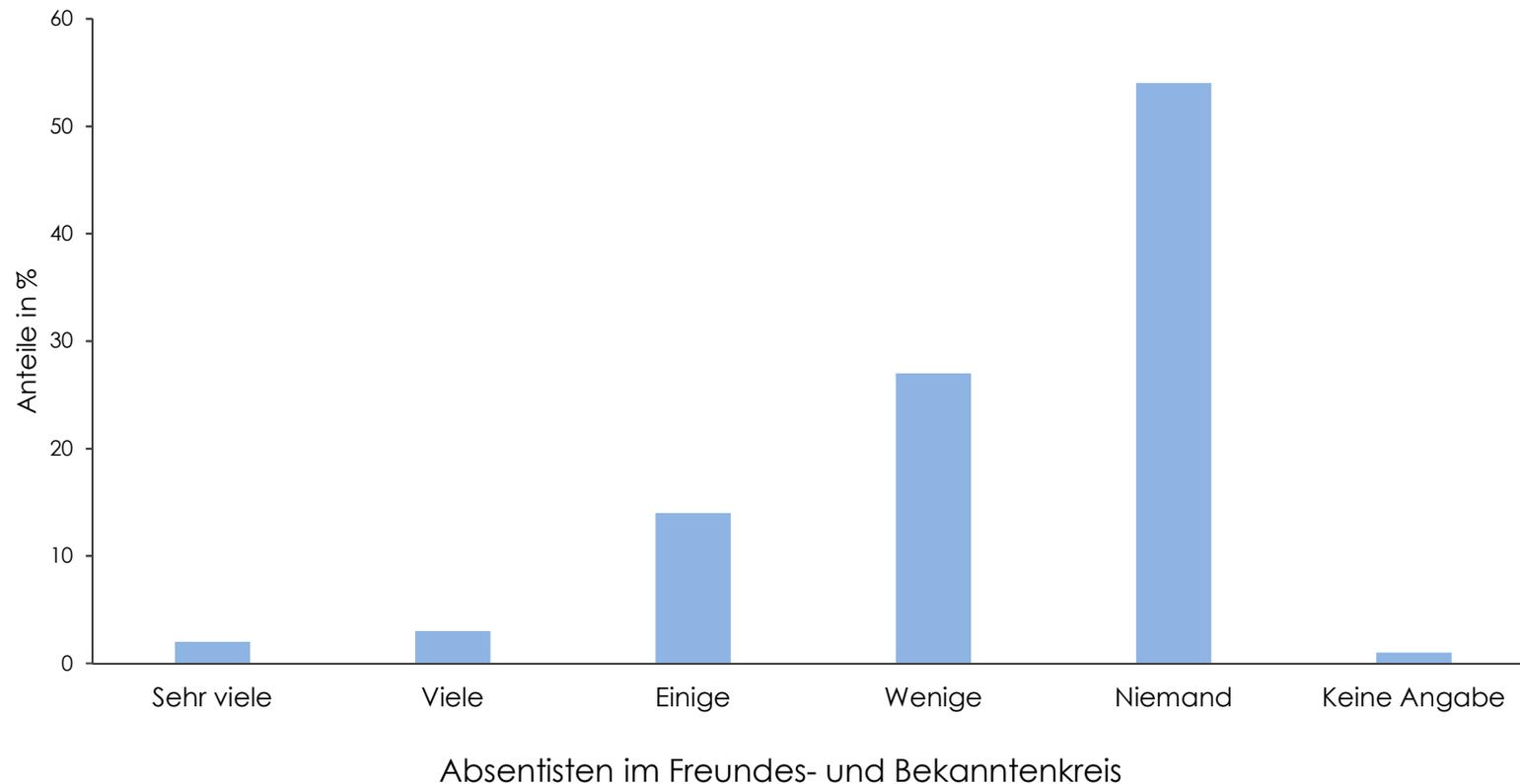
Was sind – nach eigener Auskunft - die Beweggründe für Präsentismus?



Quelle: AKI/AGM, IFES; Statistik Austria; WIFO-Berechnungen.

Wie stark ist Absentismus in Österreich verbreitet?

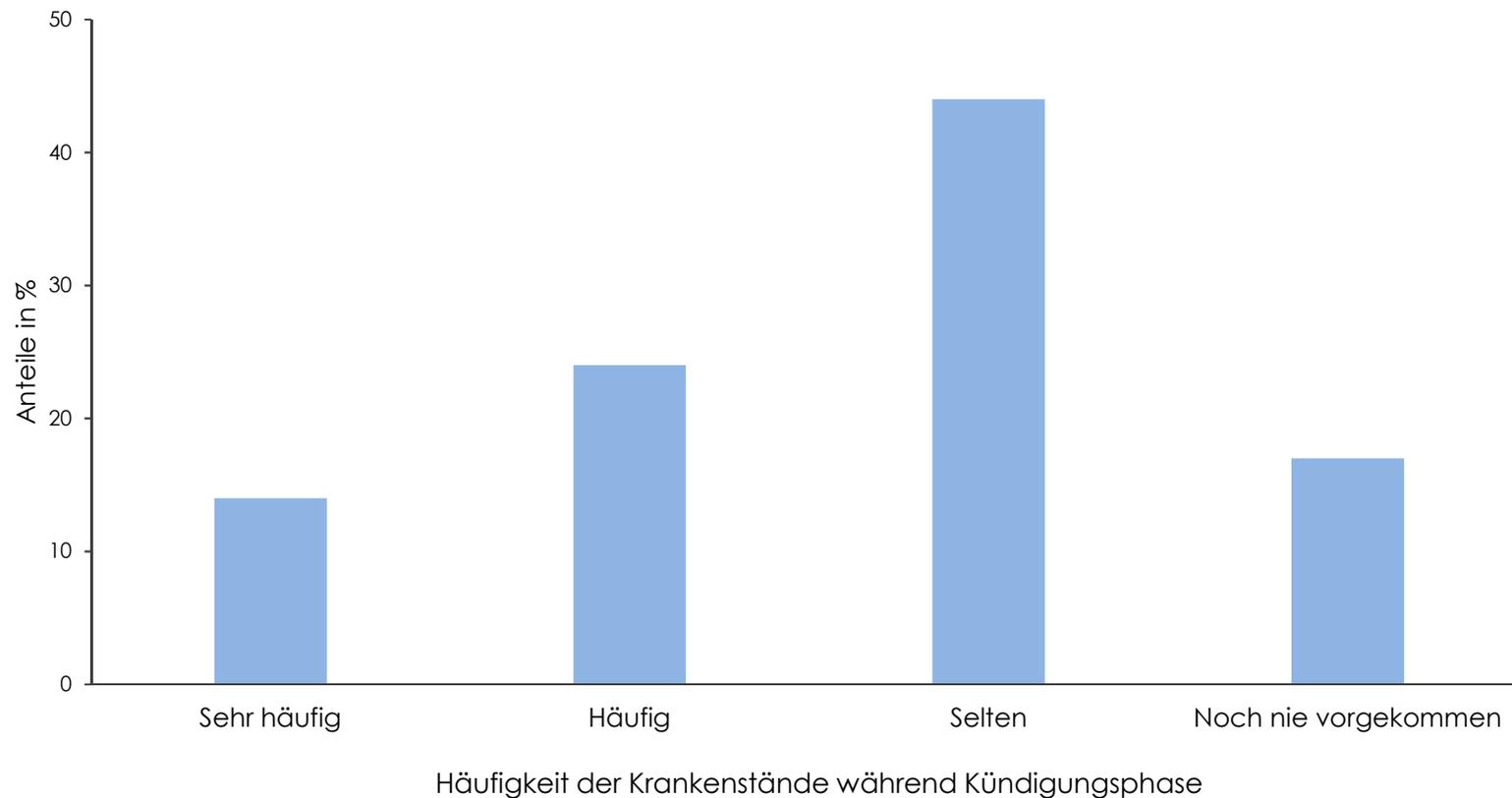
Gibt es in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis berufstätige Personen, die sich in den letzten 12 Monaten krank gemeldet haben, obwohl sie nicht wirklich krank waren? (Österreich, 2015)



Quelle: WKO Steiermark. N = 304 aus einer Stichprobe von 1.419 Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten, Rücklaufquote 21%.

Absentismus kann unterschiedliche Formen und Begründungen haben

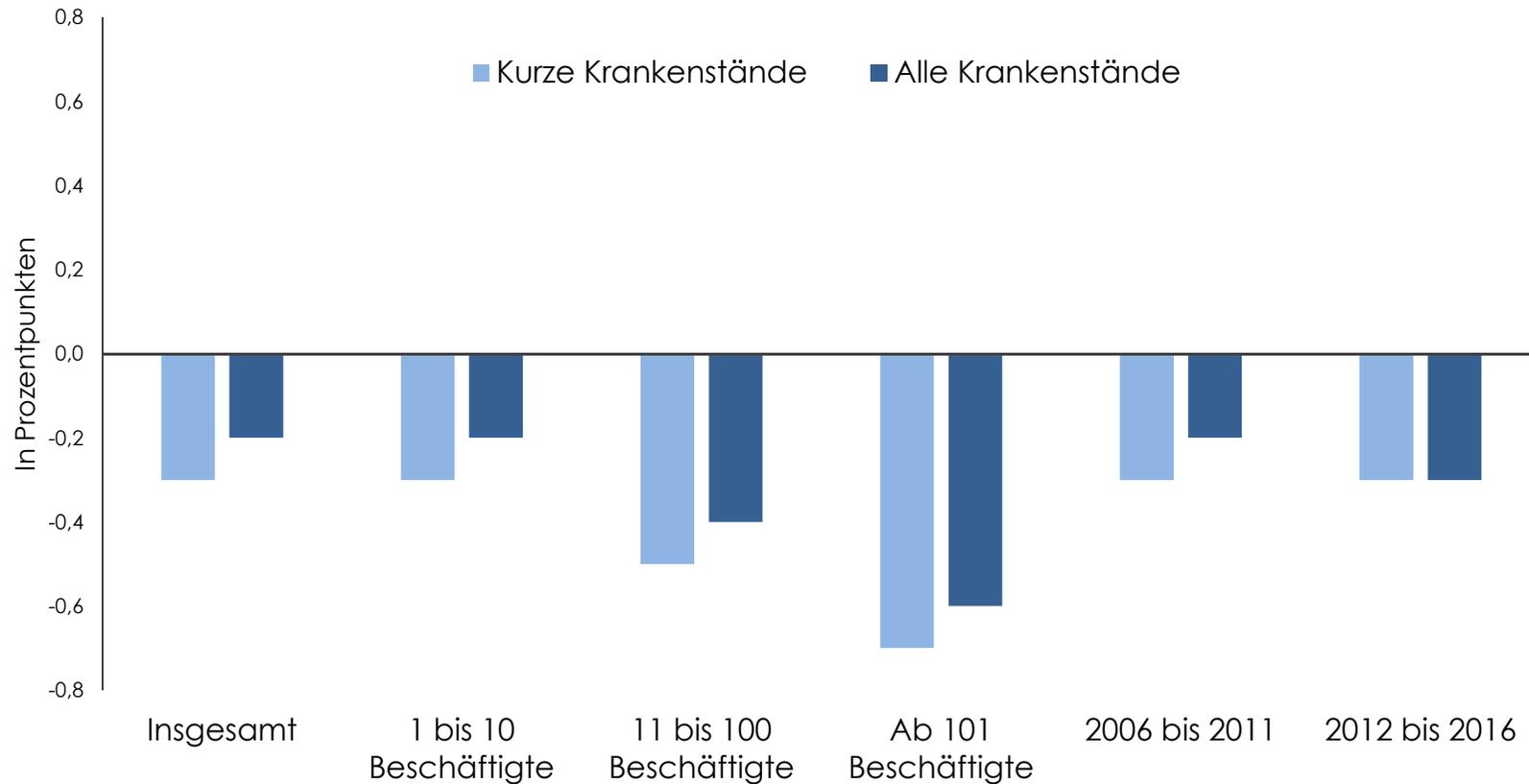
Wie häufig sind in ihrem Unternehmen Krankenstände bei gekündigten ArbeitnehmerInnen während der **Kündigungsphase**? (Steiermark, 2011)



Quelle: GfK Sozial- und Organisationsforschung, WKO. N = 4.000 Personen, österreichische Bevölkerung über 15 Jahre.

Verzeichnen Beschäftigte an Fenstertagen mehr Krankenstände?

Inwiefern unterscheidet sich die Krankenstandsquote an Fenstertagen von jener an anderen Montagen und Freitagen? (Oberösterreich, 2006 bis 2016)



Quelle: INDI-DV, OÖGKK, WIFO-Berechnungen. Ergebnisse von Panelschätzung mit firmenspezifischen fixen Effekten.

Handlungsfelder zur Reduktion von Präsentismus

- Allgemein: **Gesundheitsförderung** (Verhaltens- und Verhältnisebene)
- **Organisationsebene:**
 - Unternehmenskultur, Rolle der Führungskräfte
 - Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation
 - Thematisierung und Erfassung von Präsentismus
- **Makroebene:**
 - Arbeitszeit und Rahmenbedingungen der (Vereinbarkeit von) Arbeit
 - Erhöhung der Beschäftigungsstabilität und der Arbeitsmarktintegration vulnerabler Gruppen

Handlungsfelder zur Reduktion von Absentismus

- **Organisationsebene:**
 - Prävention: Förderung von Arbeitszufriedenheit, Ausgewogenheit von Anforderungen und Belohnungen
 - Kontroll- und Anreizmechanismen (ganzheitliche Strategien!)
- **Institutionelle Ebene:**
 - Kontrollen durch KV-Träger
 - Gestaltung des Krankschreibungsprozesses

Schlussfolgerungen

- Absentismus und Präsentismus sind **relevante Bestandteile der Arbeitswelt**, nicht in Krankenstandsstatistik abgebildet
- Trotz der Unterschiede weisen beide Phänomene auch wichtige **Gemeinsamkeiten** auf:
 - Individuelle Faktoren, aber auch **organisations- und tätigkeitsbezogene Faktoren** von zentraler Bedeutung
 - Multidimensionale Probleme, die über **unterschiedliche Handlungsfelder** angesprochen werden können
- Notwendigkeit, **Monitoring** zu verbessern und Verständnis der **Wirkungszusammenhänge** zu vertiefen