

# 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>

## **Krankenstand und Präsentismus im Kontext von Unternehmenskultur in Österreich**

**Thomas Leoni**

**JKU Linz**

**14.3.2014**

- 1. Begriffsdefinitionen und theoretischer Hintergrund**
  - Unternehmenskultur
  - Zusammenhang zwischen UK und Gesundheit
- 2. Unternehmenskultur in Österreich: einige Indikatoren**
- 3. Der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur, Krankenstand und Präsentismus – empirische Ergebnisse**
- 4. Schlussfolgerungen und offene Fragen**

Unternehmenskultur ist nach *Eduard Schein (1995)*:

*„Ein Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer Probleme **externer Anpassung** und **interner Integration** erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt; und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben wird.“*

**■ Unternehmenskultur:**

- Ist weitgehend **implizit**
- Wird maßgeblich (aber nicht ausschließlich) von **Führungskräften** geprägt
- Durchdringt alle wesentlichen **Prozesse** und **Abläufe**
- Prägt das **gegenseitige Verhalten** der Akteure
- Vermittelt die Impulse, die von der **Außenwelt** kommen

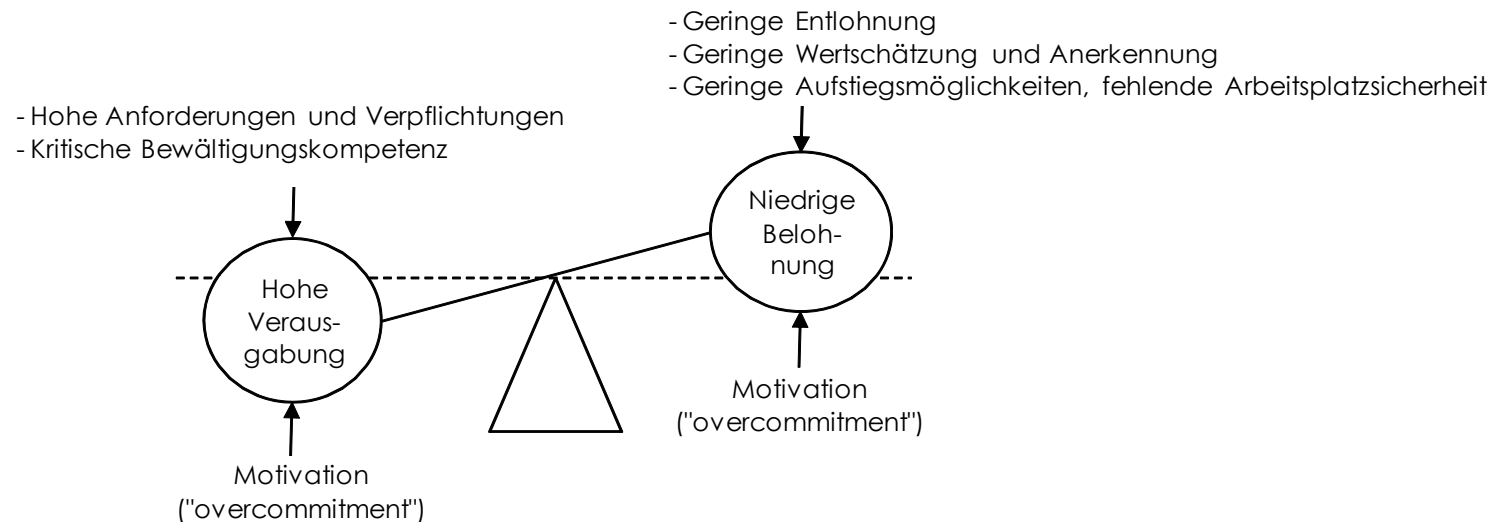
## **1. Unternehmenskultur als Entwicklungsrahmen betrieblicher Gesundheitsförderung:**

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)**
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

## 2. Unternehmenskultur als Determinante psychosozialer Risiken

- **Psychosoziale Belastungen:** Aspekte der Gestaltung, Organisation und Leitung von Arbeit, die potentiell (psychisch und/oder körperlich!) schädlich sein können
- **Belastung => Beanspruchung => Erkrankungsrisiko**

z.B. ERI (Effort-reward-imbalance) Modell der Gratifikationskrise nach J. Siegrist (1996):



Gratifikationskrise (Distress) durch Verletzung der Reziprozität:

- Fehlende Arbeitsplatzalternativen
- Strategisches Verhalten
- Psychische Disposition: übersteigerte Verausgabebereitschaft

- **Direkt:** Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die qualitativen Kriterien (z.B. Ganzheitlichkeit) entspricht und durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gesteuert wird.
  
- **Indirekt:**
  - gute Führung
  - soziale Unterstützung
  - Partizipation und Entscheidungsspielräume
  - Gratifikation und Wertschätzung



---

**Fragestellung:** Zusammenhang zwischen (Aspekten der) Unternehmenskultur und gesundheitliche Indikatoren (Krankenstand und Präsentismus)

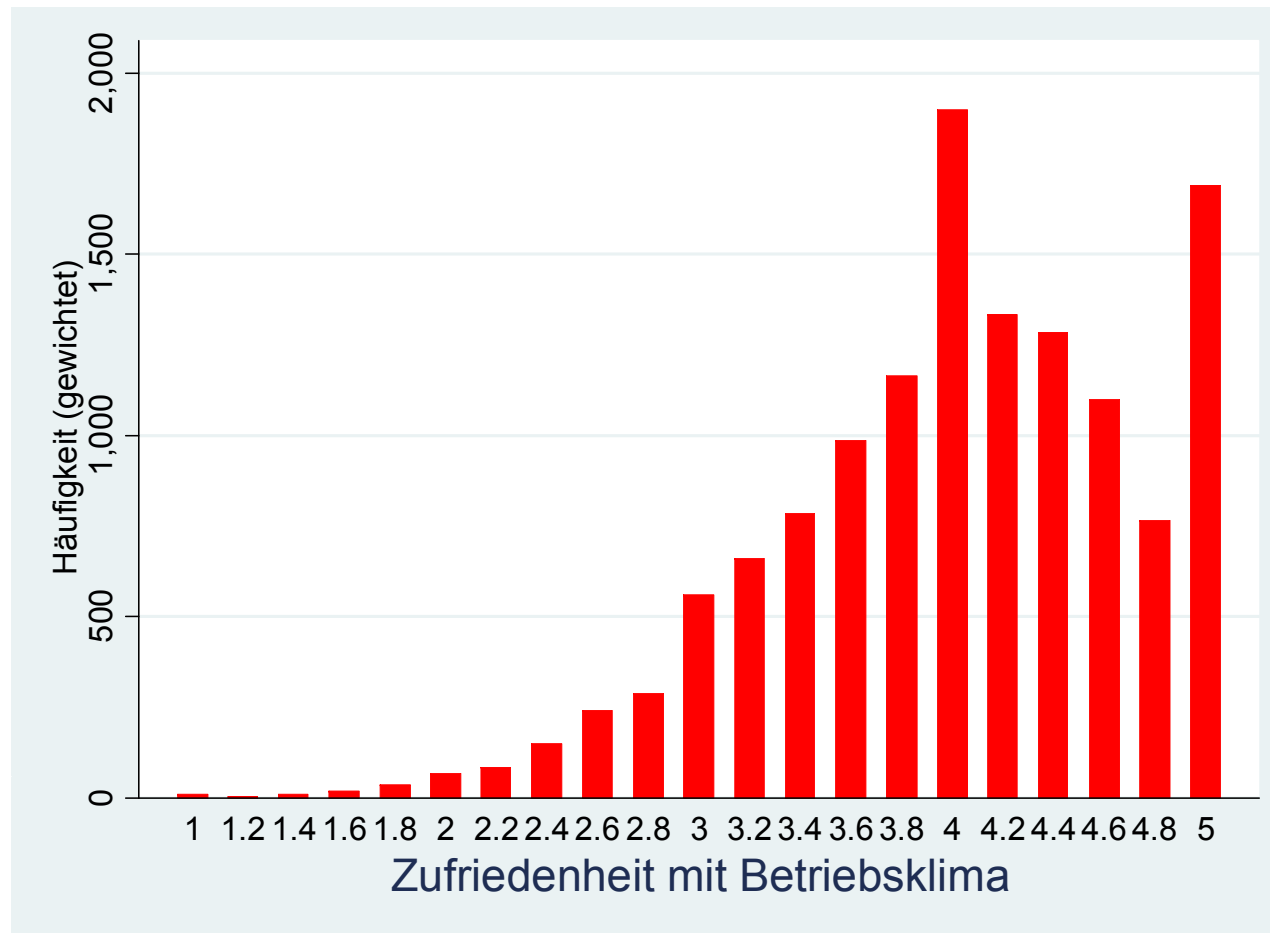
**Datengrundlage:**

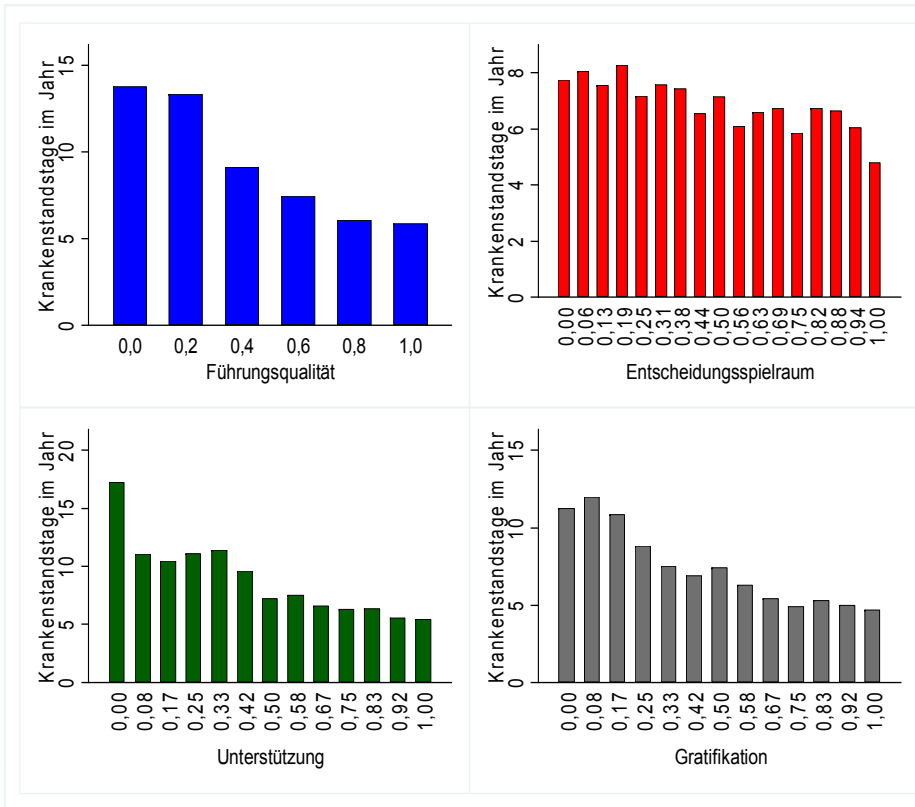
- 5. Welle (2010) des European Working Conditions Survey (EWCS) 2010, N=~20.000 für EU27
- "Österreichischer Arbeitsklimaindex und Arbeitsgesundheitsmonitor" (AGM/AKI) für die Jahre 2008 bis 2011, N=~11.000 für Ö
- **Vorteile:** reichhaltige Datensätze, gute Vergleichbarkeit
- **Einschränkung:** Querschnittsdaten!

	<b>Durchschnitt</b>		<b>1. Quartil</b>	<b>Median</b>	<b>3. Quartil</b>
	Index auf einer Skala von 0 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut)	Standardabweichung	Index auf einer Skala von 0 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut)		
<b>EU 27</b>					
Führungsqualität	4,1	1,2	4,0	5,0	5,0
Soziale Unterstützung	3,5	1,0	2,9	3,8	4,2
Partizipation	2,7	1,3	1,9	2,8	3,8
Gratifikation	2,7	1,1	2,1	2,9	3,3
<b>Österreich</b>					
Führungsqualität	4,2	1,1	4,0	5,0	5,0
Soziale Unterstützung	3,4	1,1	2,5	3,8	4,2
Partizipation	2,5	1,3	1,6	2,8	3,8
Gratifikation	2,8	1,0	2,1	2,9	3,3

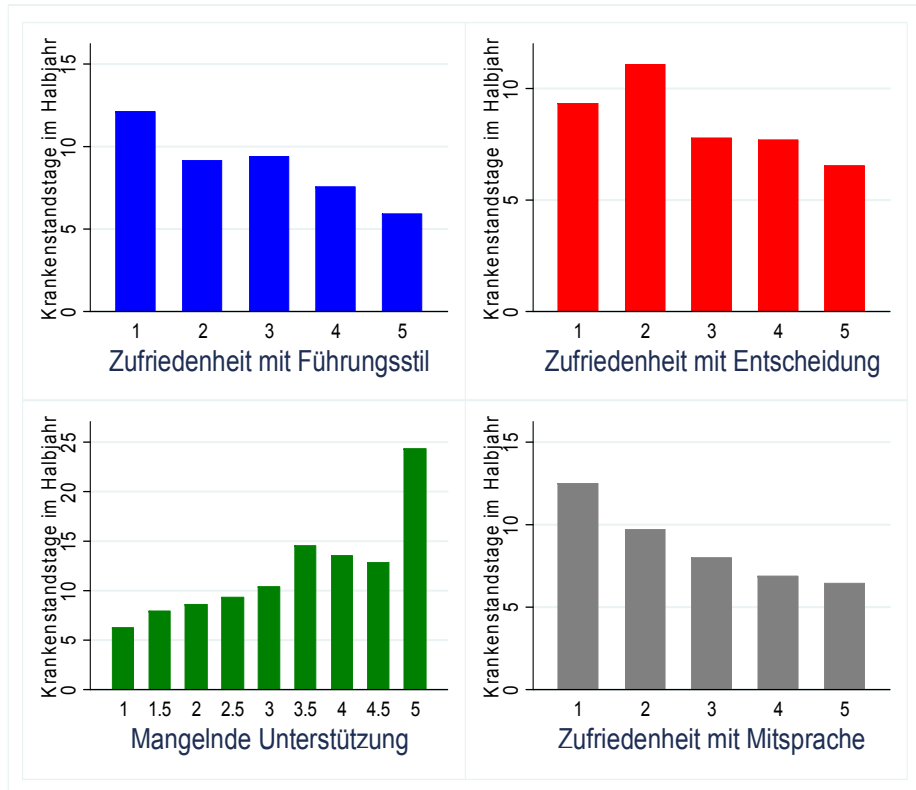
Q: European Working Conditions Survey 2010, WIFO-Berechnungen. Mit Gewichtung.

	Zufriedenheit mit			Mangelnde Unterstützung durch	
	Führungsstil	Mitsprache	Entscheidungs. in %	Vorgesetzte	KollegInnen
<b>1 (Gar nicht /niedrig)</b>	3.7	4.7	3.0	65.3	71.5
<b>2</b>	6.7	8.7	6.8	15.3	16.1
<b>3</b>	18.3	26.7	22.8	12.2	8.9
<b>4</b>	36.8	37.2	37.3	4.9	2.7
<b>5 (Sehr/hoch)</b>	34.5	22.7	30.1	2.2	0.8
<b>Gesamt</b>	100	100	100	100	100

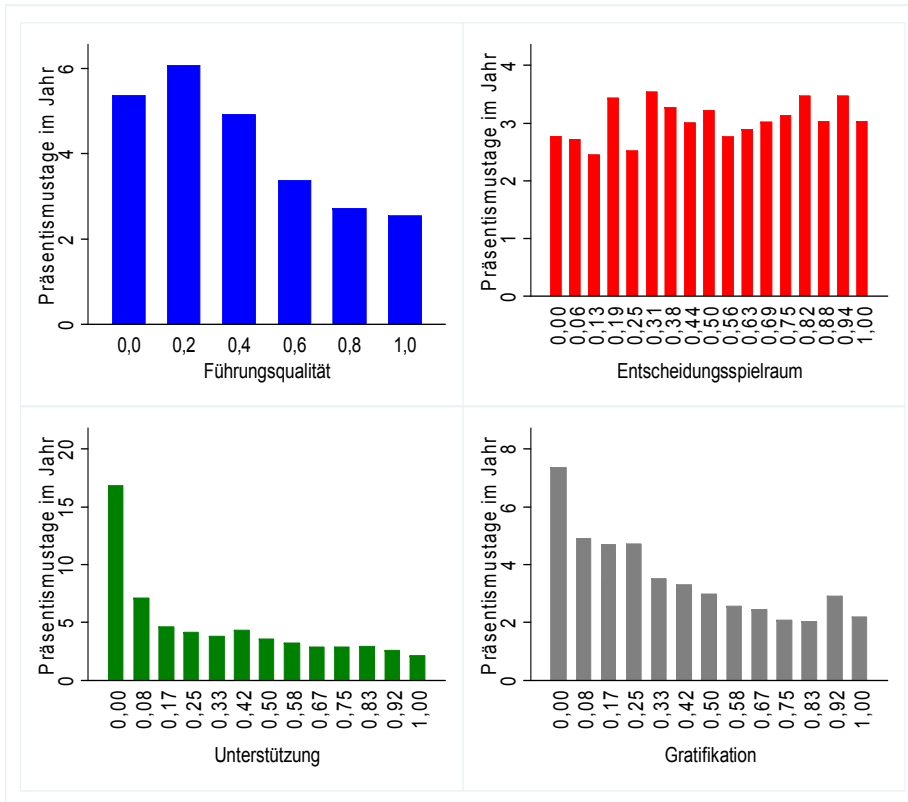




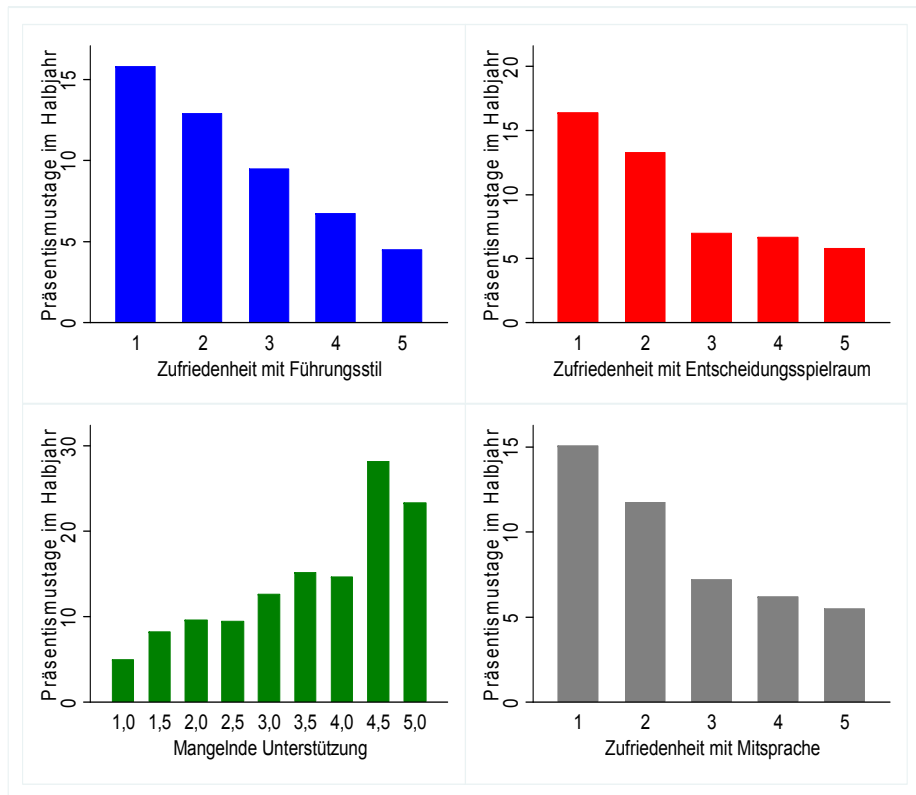
**EWCS Daten für EU27**



**AKI/AGM Daten für Österreich**

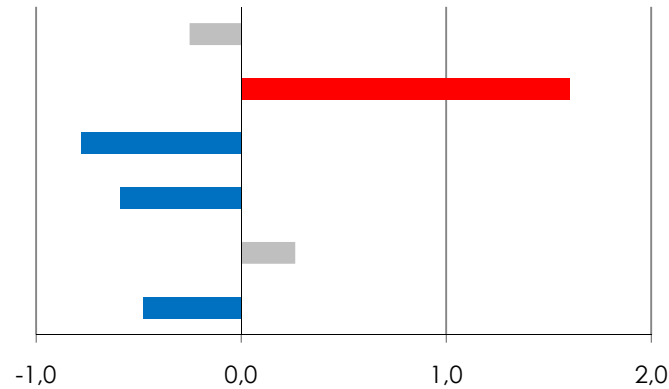


**EWCS Daten für EU27**



**AKI/AGM Daten für Österreich**

- Kontrolle > Anforderung
- Körperliche Belastung\*\*
- Hohe Gratifikation\*\*
- Hohe Unterstützung\*\*
- Großer Entscheidungsspielraum
- Hohe Führungsqualität\*\*

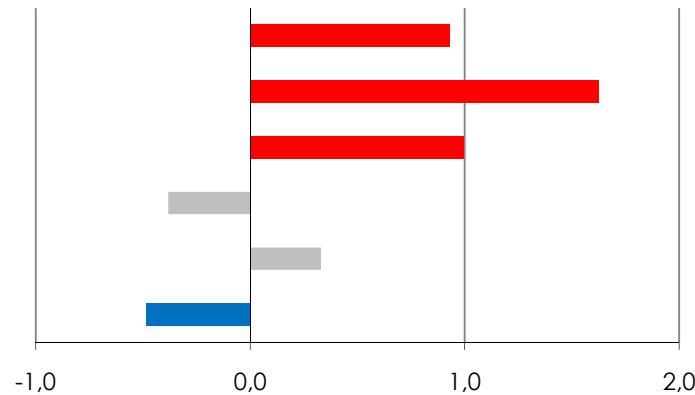


**EWCS Daten für  
EU27**

Abweichung (in Tagen) von den durchschnittlich  
7 Krankenstandstagen pro Jahr

Negativ binomiales Regressionsmodell (N=18.674). Marginale Effekte. \* = (p < 0,05), \*\* = (p < 0,01). Robuste Standardfehler. Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Teilzeit-beschäftigung (≤ 35 Stunden), Betriebsgröße (4 Kategorien), 9 Branchen, Privatsektor und Land.

- Psychosoziale Belastungen\*\*
- Körperliche Belastungen\*\*
- Mangelnde Unterstützung\*\*
- Zufrieden mit Mitsprache
- Zufrieden mit Entscheidungsspielräumen
- Zufrieden mit Führungsstil\*

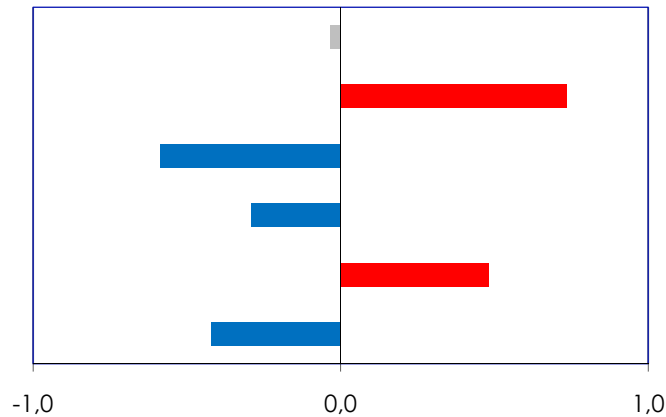


**AKI/AGM Daten  
für Österreich**

Abweichung (in Tagen) von den durchschnittlich  
7,5 Krankenstandstagen pro Jahr

Negativ binomiales Regressionsmodell (N=11.163). Marginale Effekte. \* = (p < 0,05), \*\* = (p < 0,01). Robuste Standardfehler. Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Teilzeit-beschäftigung (≤ 35 Stunden), Betriebsgröße (4 Kategorien), 9 Branchen, Erhebungszeitpunkt (8 Halbjahre).

- Kontrolle > Anforderung
- Körperliche Belastung\*\*
- Hohe Gratifikation\*\*
- Hohe Unterstützung\*\*
- Großer Entscheidungsspielraum
- Hohe Führungsqualität\*\*

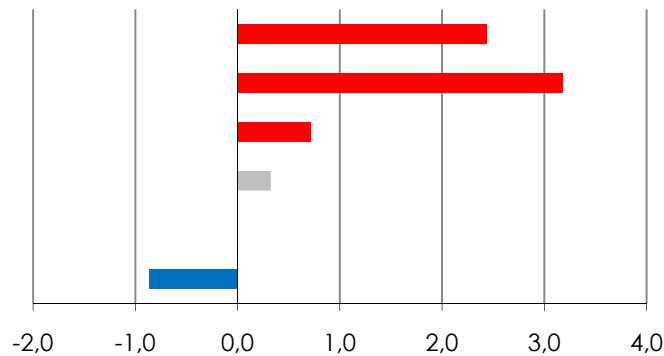


**EWCS Daten für EU27**

Negativ binomiales Regressionsmodell (N=18.378). Marginale Effekte. \* = (p < 0,05), \*\* = (p < 0,01). Robuste Standardfehler. Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Teilzeit-beschäftigung (≤ 35 Stunden), Betriebsgröße (4 Kategorien), 9 Branchen, Privatsektor und Land.

**Abweichung in Tagen von den durchschnittlich 3,2 Präsentismustagen pro Jahr**

- Psychosoziale Belastungen\*\*
- Körperliche Belastungen\*\*
- Mangelnde Unterstützung\*\*
- Zufrieden mit Mitsprache
- Zufrieden mit Entscheidungsspielräumen
- Zufrieden mit Führungsstil\*



**AKI/AGM Daten für Österreich**

Negativ binomiales Regressionsmodell (N=10.984). Marginale Effekte. \* = (p < 0,05), \*\* = (p < 0,01). Robuste Standardfehler. Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Teilzeit-beschäftigung (≤ 35 Stunden), Betriebsgröße (4 Kategorien), 9 Branchen, Erhebungszeitpunkt (8 Halbjahre).

**Abweichung in Tagen von den durchschnittlich 7,3 Präsentismustagen pro Jahr**



- **Weiterführende Analysen ergeben:**
  - **Weitgehend robuste Ergebnisse auch nach Inklusion von (subjektivem) Gesundheitszustand**
  - **Positiver Zusammenhang zwischen subjektiver Gesundheitseinschätzung und Unternehmenskultur**
  - **Positive Korrelation zwischen Krankenstand und Präsentismus (bivariat und multivariat)**

- 
- Unsere **empirischen Befunde bestätigen die Erwartungen aus der Theorie**: Arbeitskräfte, die ihr betriebliches Umfeld negativ beurteilen, weisen überdurchschnittliche Krankenstands- und Präsentismusquoten und einen schlechten (subjektiven) Gesundheitszustand auf.
  - **Allerdings:**
    - Kausale Zusammenhänge?
    - Präsentismus und Krankenstand kommunizierende Gefäße (substitutiv/additiv)?
    - Entwicklungen über die Zeit?
    - Unterscheidung von direkten und indirekten Effekten der Unternehmenskultur auf die Gesundheit?

**WIFO** 

---

**\*\*\* Danke \*\*\***