

Plenum bei der Begrüßung durch Dr. Erich Schmatzberger.

Zehn Jahre

österreichischer Fehlzeitenreport

Am 14. November 2017 wurde der diesjährige Fehlzeitenreport präsentiert. Schwerpunktthema heuer: Die alter(n)sge-rechte Arbeitswelt.

Der österreichische Fehlzeitenreport – breit getragen von der Unterstützung durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, die Wirtschaftskammer Österreich und die Kammer für Arbeiter und Angestellte – feierte 2017 sein zehnjähriges Jubiläum. Er stellt einen alljährlichen Fixpunkt zur fundierten Betrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten dar. Im Vergleich zum Jahr 2015 kam es 2016 in Österreich zu einem leichten Rückgang der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Die unselbständig Beschäftigten waren im Jahresverlauf durchschnittlich 12,5 Tage im Krankenstand, das sind rund 1,3 Prozent weniger als 2015 (12,7 Tage). Dieser Wert entspricht einer Krankenstandsquote von 3,4 Prozent (2015: 3,5 Prozent).

Kurzkrankenstände steigen, machen aber dennoch nur 8,6 Prozent der Fehlzeiten aus

Begrüßt wurde das Plenum von Direktor Dr. Erich Schmatzberger (Hauptverband). Im Anschluss referierte Dr. Thomas Leoni vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) die Hauptergebnisse. Im langfristigen Vergleich ist das Krankenstandsniveau in Österreich derzeit niedrig: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten erreichten im Jahr 1980 ihren Höchstwert, damals fielen pro Kopf 17,4 Krankenstandstage an und die Krankenstandsquote lag bei 4,8 Prozent. In den Jahren 1990 und 2000 waren die Beschäftigten durchschnittlich 15,2 bzw. 14,4 Tage krank bzw. als krank gemeldet. Der langjährige Trend zu einer Verringerung der Krankenstandsfälle sowie zu einer Verkürzung der Dauer der Krankenstände setzte sich auch im Jahr 2016 fort. Kurzkrankenstände stellen aktuell 40 Prozent aller erfassten Krankenstandsfälle dar. Gemessen an der Summe der Krankenstandstage ist ihr Gewicht aber gering, sie machen nur 8,6 Prozent aller krankheitsbedingten Fehlzeiten aus.



Mag. Martin Block BA ist im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention im Hauptverband für das Thema Gesundheitskompetenz zuständig.

Eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt

Oberstes gesundheitspolitisches Ziel ist ein längeres und selbstbestimmtes Leben bei guter Gesundheit. Eine gesunde Arbeitswelt leistet hier einen wesentlichen Beitrag. Zusammen mit den Betrieben setzen die Sozialversicherung, die Wirtschaftskammer und die Arbeiterkammer im Rahmen des „Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung“ weitreichende Maßnahmen zur Prävention um. Die Analyse der Fehlzeiten ist dabei ein wichtiger Ansatzpunkt, um die Präventionsaktivitäten zielgerichtet noch weiter auszubauen. Gerade wenn es darum geht, ältere Menschen im Erwerbsleben zu halten, braucht es gemeinsame Anstrengungen der betrieblichen Akteure sowie entsprechende Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse der diesjährigen Untersuchung zeigen, dass der Einsatz von alters- und altersgerechten Maßnahmen in Unternehmen die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erhöht. Dabei zeigt der Fehlzeitenreport auf, welche Ansatzpunkte es national wie international gibt.

„Differenziertes Altern“ – die Leistungsfähigkeit verändert sich auf vielschichtige Weise

Während bestimmte Fähigkeiten im Schnitt mit dem Alter zurückgehen, besitzen Ältere in anderen Dimensionen der Leistungsfähigkeit einen Vorsprung gegenüber den Jüngeren. Die neueren Erkenntnisse



Dr. Thomas Leoni (WIFO)

Darstellung 1: Faktoren menschlicher Leistungsfähigkeit, die im Alter eher ...

abnehmen, sind:	konstant bleibend, sind:	zunehmen, sind:
<ul style="list-style-type: none"> • Muskelstärke, -kraft • Bewegungsgeschwindigkeit • Seh- und Hörvermögen • Geschwindigkeit der Informationsaufnahmen • Reaktionsgeschwindigkeit • Dauer- und Höchstleistungsfähigkeit • Vitalkapazität 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzentrationsfähigkeit • Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung • Sprachkompetenz und -wissen • Bearbeitung sprach- und wissensgebundener Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Lebens- und Berufserfahrung • Berufliche Routine und Geübtheit • Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein • Genauigkeit und Zuverlässigkeit • Fähigkeit zum Perspektivenwechsel • Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung • Beurteilungsvermögen

Quelle: Feldes et al. (2014) aus Fehlzeitenreport 2017.

der Gerontologie und der Arbeitswissenschaft haben diesbezüglich ein Modell des „differenzierten Alterns“ geprägt, wonach es mit zunehmendem Alter zu einer Differenzierung von Stärken und Schwächen kommt. Die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz nimmt mit zunehmendem Alter also nicht insgesamt ab, sondern verändert sich in unterschiedlichen Dimensionen und in unterschiedlicher Richtung (Darstellung 1).

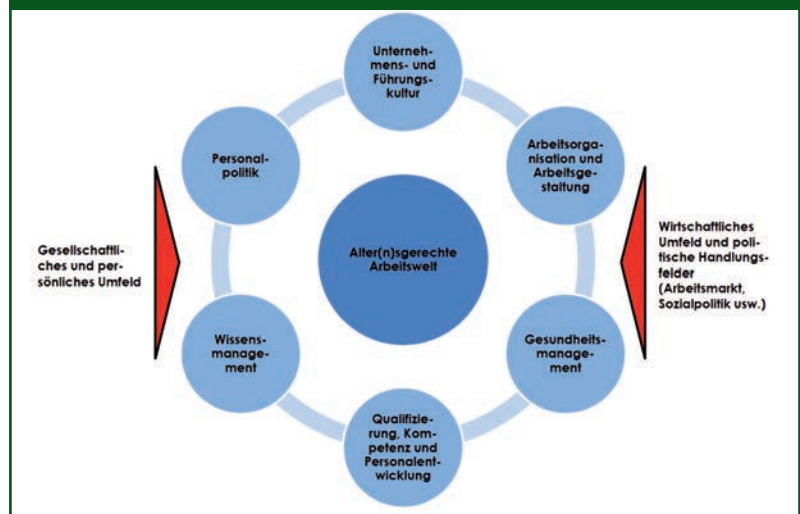
Daraus folgt, dass es in der Arbeitswelt sowohl Aufgaben gibt, die für Ältere schwerer zu bewältigen sind, als auch solche, die sie besser erledigen können als jüngere Mitarbeiter. Im Rahmen eines differenzierten Alternsmodells umfasst *alternsgerechte* Arbeitsgestaltung sämtliche Maßnahmen, die für den gesamten Zeitraum der Erwerbsbiografie gesetzt werden. Die Zielsetzung besteht darin, frühzeitig Gesamtstrategien zu entwickeln, die präventiv der Entstehung alterstypischer Defizite entgegenwirken. *Altersgerechte* Arbeitsgestaltung dagegen bezeichnet spezifische Maßnahmen für eine bestimmte Altersgruppe.

Lebensphasenorientierte Arbeitswelt

Zur Lösung der etablierten Altersstereotypen und der Wandlung des Ansatzes vom Defizitmodell hin zur lebensphasenorientierten und damit differenzierten Arbeitswelt schlägt Mag. Johanna Schwinger vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) Maßnahmen zu sechs Handlungsfeldern vor (Darstellung 2).

Die Führungskräfte der Zukunft müssen vermehrt Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen führen. Der Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit gilt dabei als zentrale Führungsaufgabe. Auch bedarf es einer alter(n)sgerechten Gestaltung und Organisation. Dies gilt als zentraler Einflussfaktor für die Leistungsfähigkeit und die Motivation der Mitarbeiter, länger und gesünder im Arbeitsprozess zu bleiben, sowie dafür, Fehlbelastungen mit negativen Beanspruchungsfolgen zu verhindern. Gesundheit und das persönliche Wohlbefinden sind grundlegende Bausteine, die gelegt sein müssen, um bis ins hohe Alter arbeitsfähig zu bleiben. Zur Gestaltung dieses

Darstellung 2: Maßnahmen zu sechs Handlungsfeldern



Quelle: Johanna Schwinger, Fehlzeitenreport 2017.

Prozesses bedarf es eines Gesundheitsmanagements, das die individuelle Gesundheitskompetenz berücksichtigt und strukturelle Veränderungen im Hinblick auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen ermöglicht. Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden oftmals bei den Themen „Personalentwicklung“ und „Qualifizierung“ weniger berücksichtigt als jüngere und geraten teils in die „Spezialisierungsfalle“. Eine lebensphasenorientierte Qualifizierung und Personalentwicklung muss daher frühzeitig und alternsgerecht ansetzen. „Wissen“ ist eine zentrale Ressource für die Zukunftsfähigkeit eines



© BG-Thinktank / David Bitzan

© BG-Thinktank / David Bitzan



v. l. Manfred Anderle (PVA), Dr. Martin Gleitsmann (WKO) und Alexander Heider (AK).

INFOBOX

ALTER(N)SGERECHTE MASSNAHMEN

Altersgerecht

Psychoorganische Veränderungen bzw. Voraussetzungen des Alters lassen sich durch entsprechende (reaktive) Anpassungen am Arbeitsplatz kompensieren. Der Fokus liegt dabei immer auf einer speziellen Altersgruppe!

Alternsgerecht

Die gesamte Erwerbsbiografie rückt hier als Gesamtprozess in das Blickfeld. Es geht um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch präventive Maßnahmen in allen Lebensphasen. Der Fokus liegt auf allen Altersgruppen gleichzeitig!

Unternehmens. Hier gilt es, Wege zu finden, um bestehendes Wissen optimal einzusetzen und Wissensverlust zu vermeiden. Am österreichischen Arbeitsmarkt steht eine zunehmende Zahl älterer Menschen einer abnehmenden Zahl jüngerer Menschen gegenüber. Die (Personal-)Politik muss hier schließlich individuelle Lösungen finden.

Kernelemente zur Gestaltung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt

Aus internationalen Forschungsarbeiten geht hervor, dass die Produktivität der (älteren) Belegschaft keine fixe Größe ist, sondern durch spezifische

Rahmenbedingungen und Maßnahmen im Betrieb positiv beeinflusst werden kann. Die Studienergebnisse belegen, dass eine Anpassung der Arbeitsanforderungen und eine spezielle Ausstattung der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer mit signifikanten Produktivitätssteigerungen verbunden sind. Darstellung 3 führt potenzielle Kernelemente zur Gestaltung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt an.

Gesunde und sichere Arbeitsplätze als Motor des wirtschaftlichen Erfolgs

Die menschengerechte Arbeitsgestaltung für alle Altersgruppen ist der Schlüssel zu einer gesunden, sicheren und alter(n)sgerechten Arbeitswelt. Das zeigt der Fehlzeitenreport 2017 des WIFO, der dabei – einmal mehr – auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse verweist. Gerade wenn es darum geht ältere Menschen im Erwerbsleben zu halten, braucht es gemeinsame Anstrengungen aller Akteure und Rahmenbedingungen, die eine breite Umsetzung solcher Erkenntnisse ermöglichen. Viele Betriebe wissen bereits um den Mehrwert von Investitionen in diesem Bereich und zahlreiche gute Beispiele machen Schule. Vor dem Hintergrund des Modells des „differenzierten Alterns“ müssen schließlich sämtliche Maßnahmen reflektiert werden, die im Kontext der betrieblichen und politischen Rahmenbedingungen ergriffen und damit verantwortet werden. Als künftiges Schwerpunktthema des österreichischen Fehlzeitenreports könnte eine Betrachtung neuer Arbeitsmodelle aufzeigen, wie zielgerichtet und effektiv diese den beschriebenen Anforderungen gerecht werden können.

Der Fehlzeitenreport und die Präsentationen mit den Hauptergebnissen können unter folgendem Link heruntergeladen werden:
www.hauptverband.at/fehlzeitenreport

Darstellung 3: Kernelemente zur Gestaltung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt	
Was macht Arbeit gesundheits- und lernförderlich?	Empfehlungen für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
<ul style="list-style-type: none"> • Vielseitigkeit der Tätigkeit • Ganzheitlichkeit der Tätigkeit • Handlungsspielraum bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe • Information und Mitsprache • Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten • Soziale Unterstützung durch Mitarbeiter und Vorgesetzte • Feedback, Anerkennung und Wertschätzung • Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitsouveränität • Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes • Beschränkung von Arbeiten unter erschwerten Bedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abwechslung von Arbeitsaufgaben mit Kombination aus geistigen und körperlichen Anforderungen • Gezielter Einsatz der Erfahrungen Älterer beim Organisieren von Aufgaben und beim Umgang mit komplexen Sachverhalten • Erfahrungs- und Expertenwissen der Älteren bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe nutzen • Kompetenzen älterer Beschäftigter in Teams einbauen und ausreichend berücksichtigen • Vorbildwirkung und Sensibilisierung von Führungskräften • Anwendung von Führungsinstrumenten wie lebensphasenorientierten Gesprächen • Gezielte Pausenkultur und Pausengestaltung zur Regeneration • Erleichterung der physischen Arbeit durch Einsatz technischer Hilfsmittel

Quelle: Feldes et al. (2014), BMASK, WIFO-Darstellung aus Fehlzeitenreport 2017.