



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2016
AOK-Bundesverband und Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)
am 12. September 2016 in Berlin

Statement von Helmut Schröder

**Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und
Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports**

Es gilt das gesprochene Wort!

Gesundheitsrisiko Unternehmenskultur

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Wortherkunft von Kultur geht auf den alten lateinischen Begriff cultura zurück, der Bearbeitung, Pflege, Anbau wie auch Ackerbau bedeutet. Er umschreibt im weitesten Sinne alles, was der Mensch selbst gestaltend hervorbringt. Die Forschung über Unternehmenskultur ist eine mit 30 Jahren vergleichsweise junge Wissenschaft. Der Herausgeberkreis des Fehlzeiten-Reports hat sich im letzten Jahr dafür entschieden, einen Schwerpunkt auf dieses Thema zu setzen, um damit Antworten auf die folgenden Fragen zu erhalten: Was ist Unternehmenskultur, wie beeinflusst sie unsere Arbeitswelt und auch unsere Gesundheit? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des neuen Fehlzeiten-Reports.

Sehen wir uns zuerst kurz an, was Unternehmenskultur eigentlich ist. Häufig wird davon gesprochen, dass die Unternehmenskultur die DNA eines Unternehmens bildet, denn sie definiert einen unternehmensspezifischen Kanon an Werten, Normen und Grundhaltungen. Bildlich können wir uns Unternehmenskultur vielleicht auch als ein Flussufer vorstellen: Die Verhaltensweisen in einem Unternehmen werden durch den Fluss symbolisiert, der durch das Ufer begrenzt wird. Im Lauf der Zeit wird das Flussbett immer tiefer, weil das Wasser immer denselben Weg nimmt. Ebenso wird die Kultur immer weiter gefestigt, wenn die Verhaltensweisen festgeschrieben werden, die in der Vergangenheit zum Erfolg führten.

Insbesondere für Unternehmen in einer Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsgesellschaft können gemeinsame Werte, Einstellungen und Verhaltensregeln die Beschäftigten zufriedener und leistungsfähiger machen. Eine gemeinsame Identität ist auch die Basis für loyale und gesunde Mitarbeiter. In Zeiten, in denen die Arbeitswelt zunehmend um gute Fachkräfte konkurriert, wird eine positive Unternehmenskultur zum entscheidenden Erfolgsfaktor: Mitarbeiter werden langfristig an ein Unternehmen gebunden und deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit werden gefördert. Eine gute Unternehmenskultur kann darüber hinaus ein entscheidender Vorteil im Wettbewerb um Absatzmärkte und Kunden sein oder auch das gesellschaftliche Ansehen des Unternehmens positiv beeinflussen.

Mit einer bundesweit repräsentativen Befragung ist das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) erstmalig der Fragestellung nachgegangen, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Dazu haben wir im Februar 2016 eine Repräsentativbefragung von insgesamt 2.007 Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren durchgeführt, bei der eine validierte Itematterie zur Unternehmenskultur abgefragt wurde. Insgesamt wurden 32 einzelne Fragen gestellt, die acht verschiedene Dimensionen von Unternehmenskultur darstellen. Damit wurde die Unternehmenskultur mit ihren Facetten wie Entscheidungsprozessen und Führungsstil, Mitarbeiterorientierung, Entlohnungsgerechtigkeit, Problemlösungsverhalten, Arbeitsklima im engeren Sinne, Wettbewerbsorientierung, Kundenorientierung und Unternehmensumwelt erfasst.

Loyalität des Arbeitgebers besonders relevant

Unsere Befragung zeigt, dass alle diese Facetten aus der Sicht der Befragten sehr wichtig sind. Die Untersuchung zeigte jedoch auch, dass einige Kulturdimensionen wichtiger eingeschätzt werden als andere. Dies gilt insbesondere für die Dimensionen „Kundenorientierung“ und „Mitarbeiterorientierung“. Die Dimension „Kundenorientierung“ bildet ab, inwieweit Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag die Möglichkeit haben, auf Kundenwünsche und -kritik einzugehen. Die „Mitarbeiterorientierung“ erfasst, in welchem Ausmaß ein Unternehmen seine Mitarbeiter unterstützt und fördert. Dieser Aspekt belegt den Spitzenplatz im Ranking aller Einzelitems: 78 Prozent der Befragten stufen die Loyalität ihres Arbeitgebers zu seinen Mitarbeitern als wichtig ein.

Wunsch und Wirklichkeit driften teilweise auseinander

Doch wie erleben die Beschäftigten die Unternehmenskultur im eigenen Betrieb? Alles in allem zeigt sich, dass die Wünsche der Beschäftigten in der Realität nicht immer erfüllt werden. So ist zu erkennen, dass aus der Sicht der Befragten die verschiedenen Facetten von Unternehmenskultur im eigenen Unternehmen durchaus vorgefunden werden. Gleichzeitig driften Wunsch und Wirklichkeit der Mitarbeiter auseinander. Das ist nach Einschätzung der Befragten insbesondere bei den „Entscheidungsprozessen und Führungsstil“ (Abweichung von 9,9 Prozentpunkten), aber auch bei

der „Mitarbeiterorientierung“ (Abweichung von 9,5 Prozentpunkten) der Fall. Auch auf der Ebene von Einzelitems sehen wir deutliche Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit: So erleben nur 55 Prozent der Beschäftigten, dass das Unternehmen hinter ihnen steht, wie auch lediglich die Hälfte der Beschäftigten für gute Arbeit gelobt wird. Gerade aber die Loyalität des Arbeitgebers (78 Prozent) und der Aspekt des Lobens (69 Prozent) werden von den Beschäftigten als besonders wichtige Aspekte der Unternehmenskultur eingeschätzt.

Mitarbeiter sind mit der eigenen Gesundheit zufrieden

In unserer Erhebung wurde auch der allgemeine Gesundheitszustand erfragt. Im Großen und Ganzen sind die Erwerbstätigen mit ihrem eigenen Gesundheitszustand zufrieden: 63 Prozent der Befragten geben an, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Lediglich 14,3 Prozent sind mit ihrer Gesundheit weniger zufrieden. Gleichzeitig berichten die Beschäftigten aber auch über gesundheitliche Beschwerden und diese größtenteils im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz. Rücken- und Gelenkschmerzen belegen bei den körperlichen Beschwerden den Spitzenplatz (36,2 Prozent), die Erschöpfung bei den psychischen Beschwerden (23,3 Prozent). Für jeweils mehr als 70 Prozent der Befragten sind hierbei die Ursachen in ihrer Arbeitstätigkeit zu finden. Alles in Allem berichtet mehr als jeder zweite Beschäftigte (54,6 Prozent) über mindestens eine den Körper oder die Psyche betreffende Beschwerde, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit benannt wird.

Gute Unternehmenskultur fördert die Gesundheit

Wird nunmehr die von den Beschäftigten erlebte Unternehmenskultur verschiedenen Gesundheits-Indikatoren gegenübergestellt, zeigt sich: Eine positiv erlebte Unternehmenskultur im eigenen Betrieb geht mit einem besseren Gesundheitszustand, weniger körperlichen und psychischen Beschwerden einher. Das bedeutet gleichzeitig weniger krankheitsbedingte Fehltag im Betrieb und häufiger auf den Rat des Arztes zu hören, wenn dieser empfiehlt, krankheitsbedingt nicht zur Arbeit zu gehen.

Für diese Analysen wurden die Befragten hinsichtlich ihrer Bewertung zu den verschiedenen Facetten der Unternehmenskultur kategorisiert. Mit einer Extremgruppenanalyse konnten durchschnittlich 11,5 Prozent der Befragten mit der Bewertung einer schlechten Unternehmenskultur den 33 Prozent gegenübergestellt werden, die über eine gute Unternehmenskultur berichten.

Eine vom Beschäftigten im Betrieb erlebte schlechte Unternehmenskultur kann als ein deutliches gesundheitliches Risiko identifiziert werden. Denn Beschäftigte, die in ihrem Betrieb die Unternehmenskultur schlechter erleben, sind deutlich unzufriedener mit ihrer eigenen Gesundheit und berichten häufiger über körperliche und psychische Beschwerden, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. In der Gruppe derjenigen, die die Unternehmenskultur in ihrem Betrieb als schlecht bewerten, sind 27,5 Prozent mit ihrer eigenen Gesundheit nicht zufrieden. Dieser Anteil ist dreimal so hoch wie in der Vergleichsgruppe, die ihre Unternehmenskultur positiv wahrnimmt (8,9 Prozent). Aber auch mehr als doppelt so häufig wird über körperliche und psychische Beschwerden

berichtet, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen: Wird die Unternehmenskultur schlecht bewertet, berichten 66,6 Prozent der Befragten über körperliche Beschwerden (positiv erlebte Unternehmenskultur: 32,0 Prozent) und 65,1 Prozent über psychische Beschwerden (positiv erlebte Unternehmenskultur: 35,8 Prozent).

Unterschiede sind aber auch bei der Reaktion der Beschäftigten auf Beschwerden erkennbar: Wird die Unternehmenskultur im eigenen Betrieb schlecht bewertet, hat nahezu jeder Dritte (31 Prozent) im letzten Jahr mehr als zwei Wochen im Betrieb gefehlt, in der Vergleichsgruppe mit einer positiv erlebten Unternehmenskultur war dies nur etwas mehr als jeder Sechste (16,9 Prozent). Letztlich hat die erlebte Unternehmenskultur auch Einfluss darauf, wie häufig entgegen ärztlichen Rat entschieden wird, krank zur Arbeit zu gehen: Während nur 11,8 Prozent der Beschäftigten, die ihre Unternehmenskultur positiv erleben, krank zur Arbeit gehen, zeigen Beschäftigte in Unternehmen mit einer schlecht erlebten Unternehmenskultur häufiger ein riskantes Verhalten (16,7 Prozent).

Was sind zusammenfassend unsere Erkenntnisse über eine „gute Unternehmenskultur“ und welchen Vorteil hat diese für Beschäftigte und Unternehmen? Unser Fazit: Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der erlebten Unternehmenskultur und der Gesundheit von Beschäftigten. Gute Unternehmenskultur schafft und äußert sich durch eine Arbeitsumgebung, die von den Beschäftigten als fair, wertschätzend, sinnhaft, fördernd, richtungsweisend, konstruktiv und qualitätsorientiert erlebt wird. Dieser Rahmen kann einen Nährboden für gesundheitliches Wohlbefinden und die Freisetzung individueller Entwicklungspotenziale darstellen. Erwerbstätige in Deutschland gehen nach den Ergebnissen der amtlichen Zeitverwendungserhebung im Durchschnitt mehr als sieben Stunden pro Tag ihrer Haupterwerbstätigkeit nach und arbeiten im Durchschnitt mehr als zehn Jahre in ein und demselben Betrieb. Ein gutes Miteinander im Betrieb gehört nach den vorgestellten aktuellen Ergebnissen zu einer Kultur, welche die Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz erhält und fördert. Eine gute Unternehmenskultur führt darüber hinausgehend zu einer engen Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb und lässt die Mitarbeiter bei guter Gesundheit hohe Leistungen erbringen. Mit gesunden Beschäftigten können Betriebe damit auch zukünftig erfolgreich am Markt bestehen.

Mein Mitherausgeber Herr Professor Bernhard Badura wird nunmehr deutlich machen, wie eine gute Unternehmenskultur erfolgreich umgesetzt werden kann.

ANSPRECHPARTNER

Dr. Kai Behrens | Pressesprecher | 030 34646-23 09 | presse@bv.aok.de