

# Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten

---

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2023  
am 18. Oktober 2023 in Berlin**

Dr. phil. Johanna Baumgardt, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

# Zeitenwende und Gesundheit

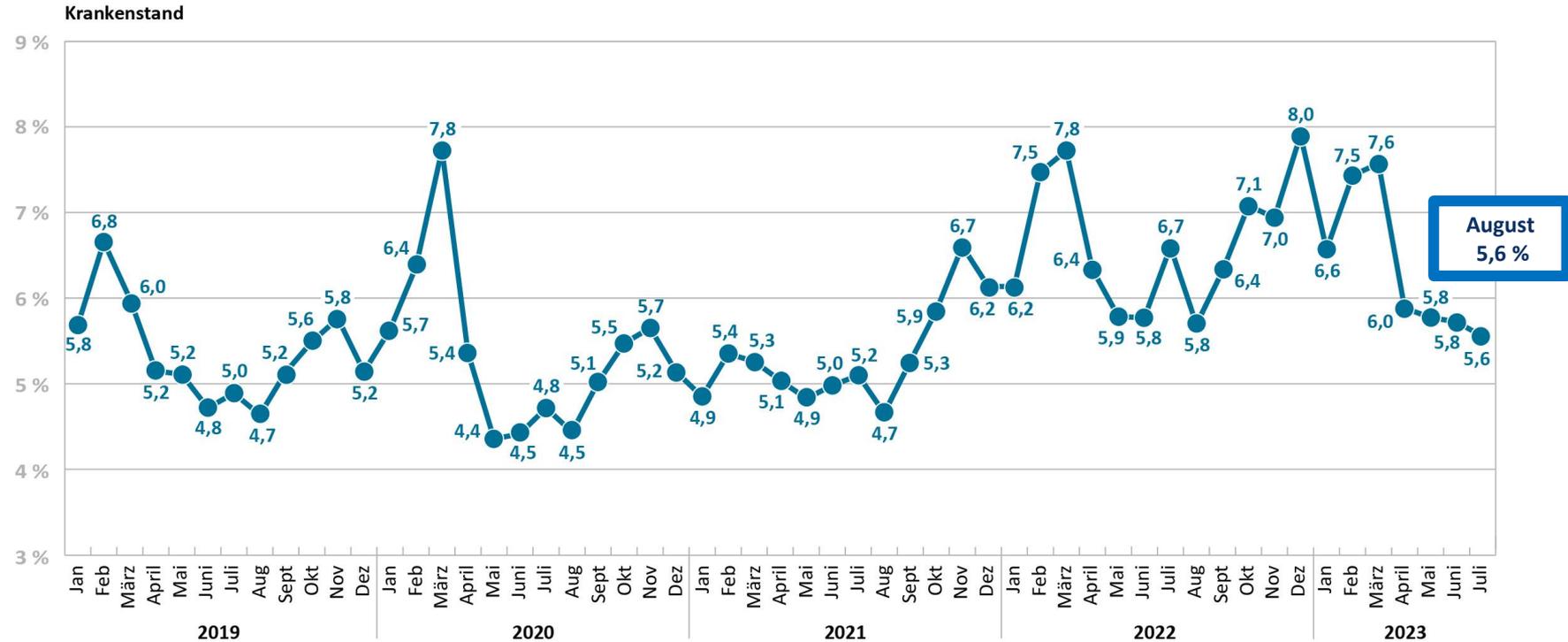


32 Beiträge

70 Expertinnen und Experten

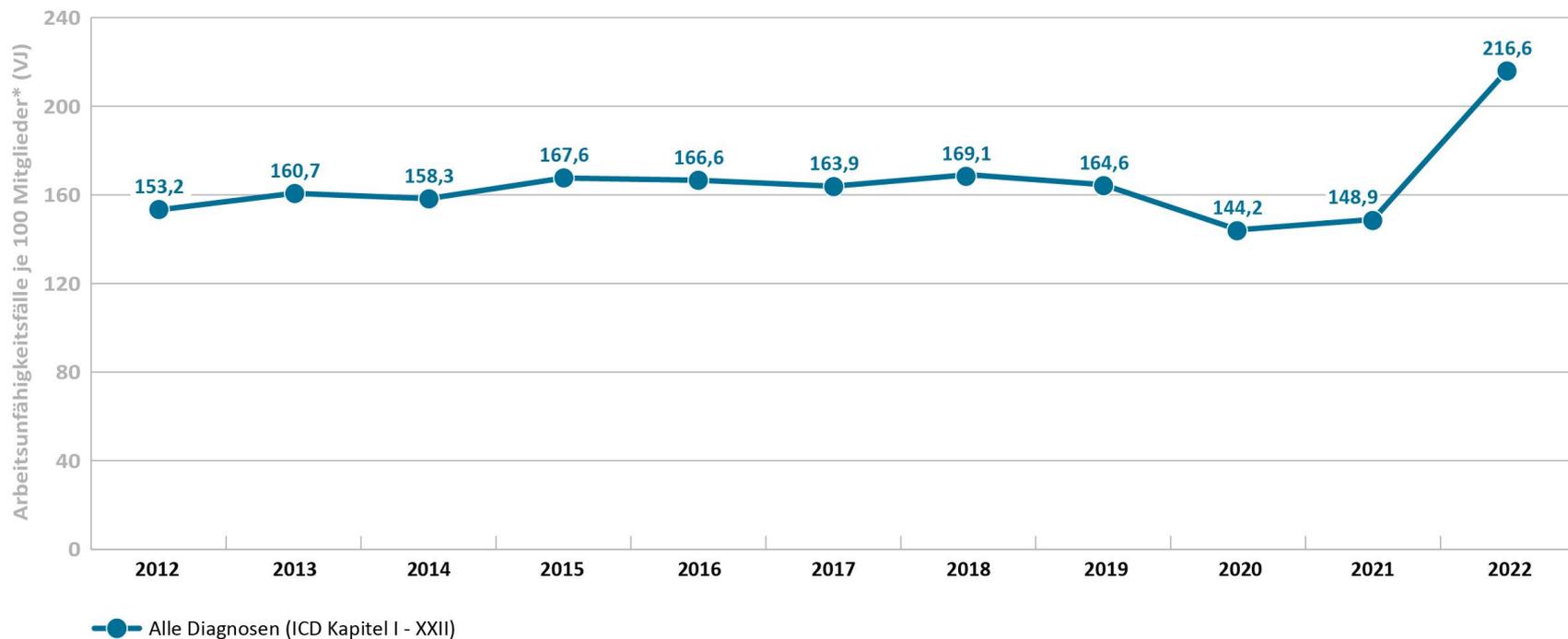
- Wissenschaftliche Erkenntnisse und Perspektiven
- Gesundheitsgerechte Gestaltung der „Zeitenwende“ auf organisationaler und individueller Ebene
- Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Daten und Analysen zu beruflichen Fehlzeiten

# Berufliche Fehlzeiten im Verlauf der COVID-19-Pandemie



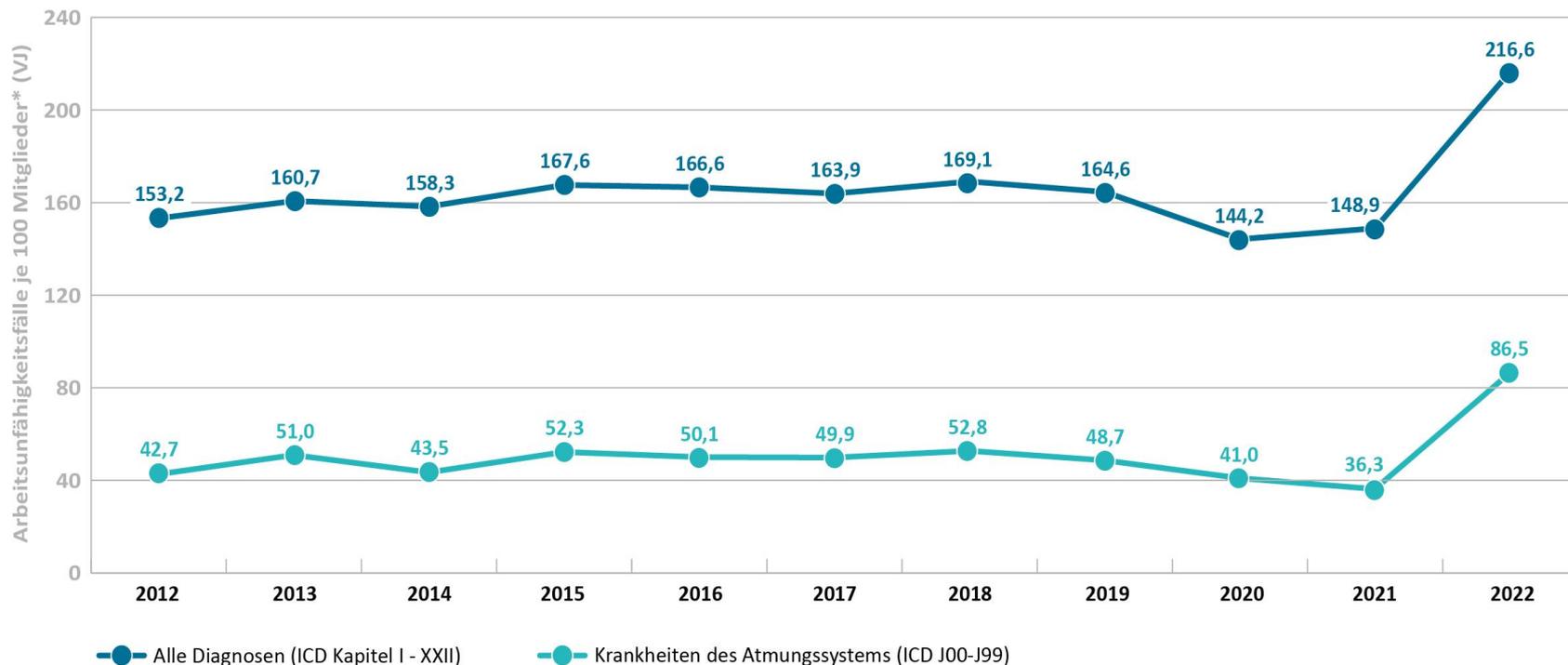
Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 08/2019 bis 07/2023

# Berufliche Fehlzeiten im Jahr 2022 auf Höchststand



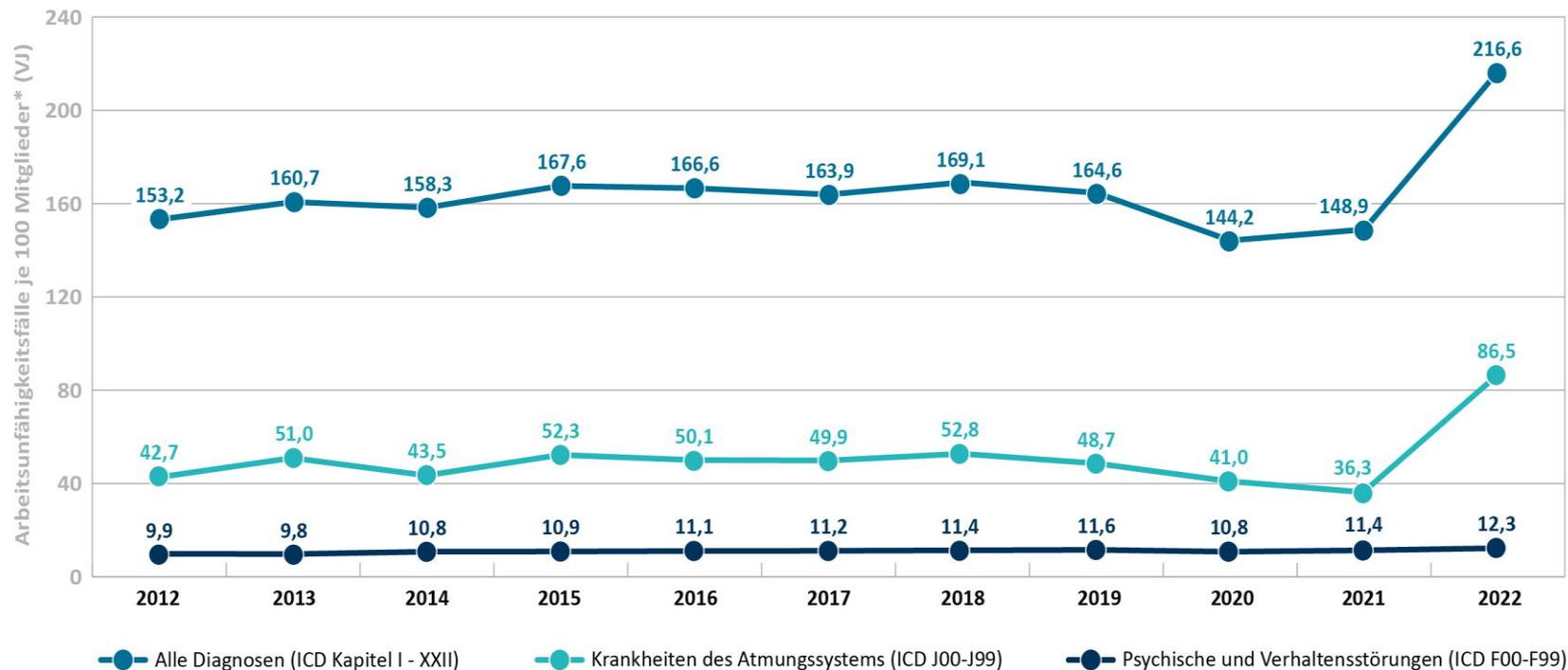
Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

# Treiber vor allem Atemwegserkrankungen



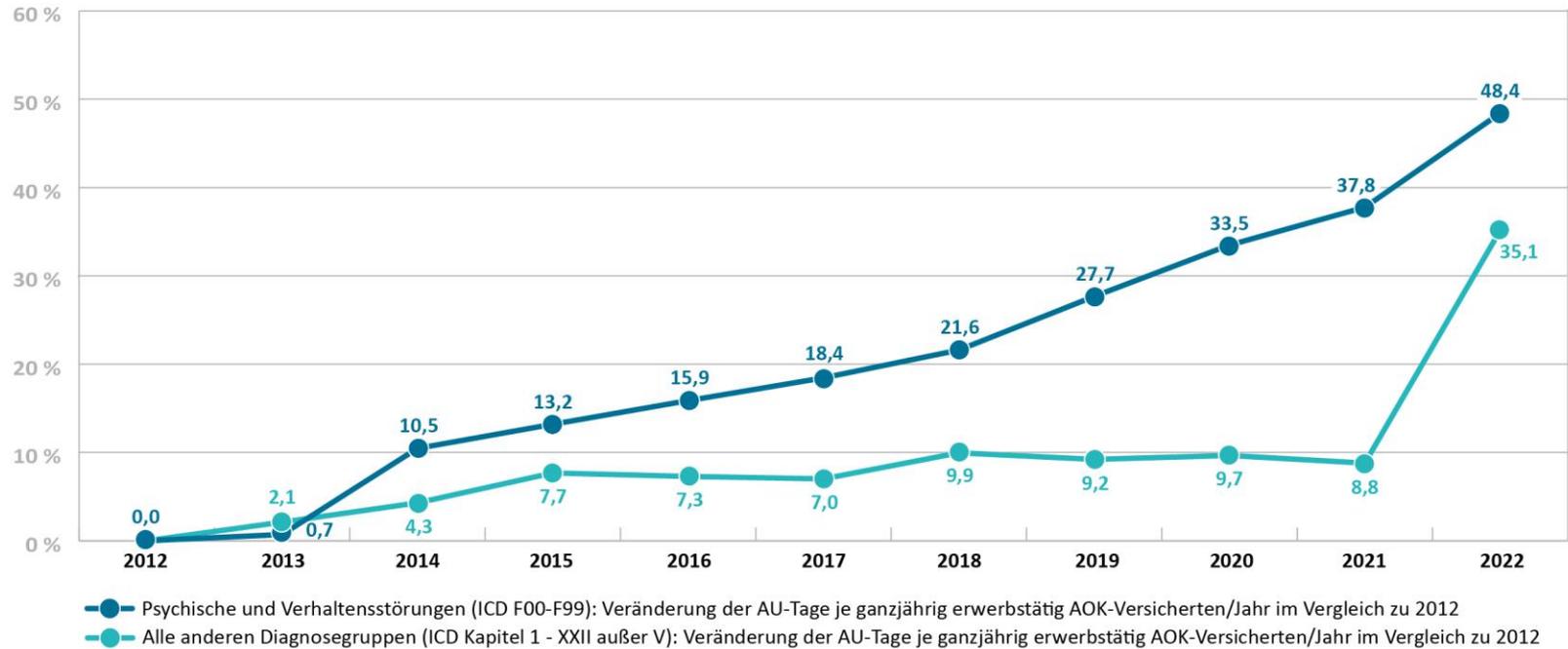
Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

# Berufliche Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen steigend



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

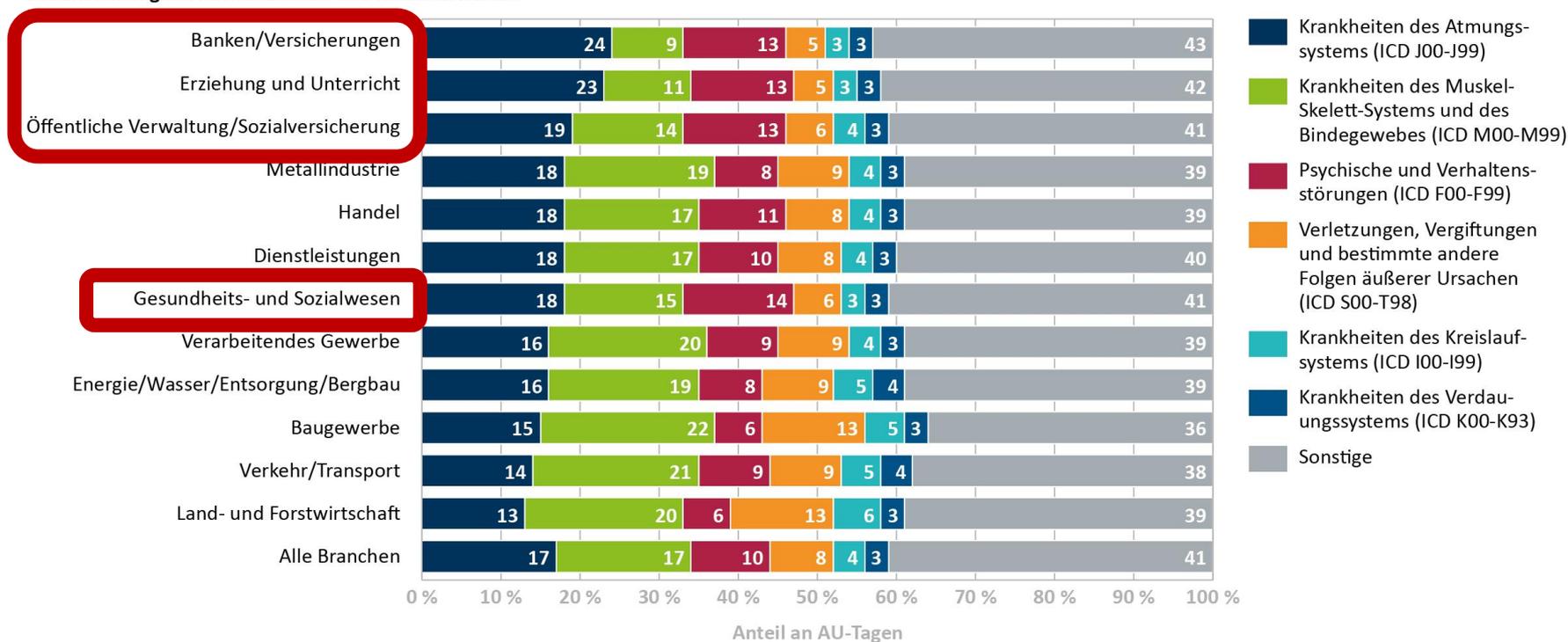
# Zunehmend längere Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen



Datenbasis: Fehlzeiten aller erwerbstätigen AOK-Versicherten im Zeitraum 2012 bis 2022

# Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen besonders stark betroffen

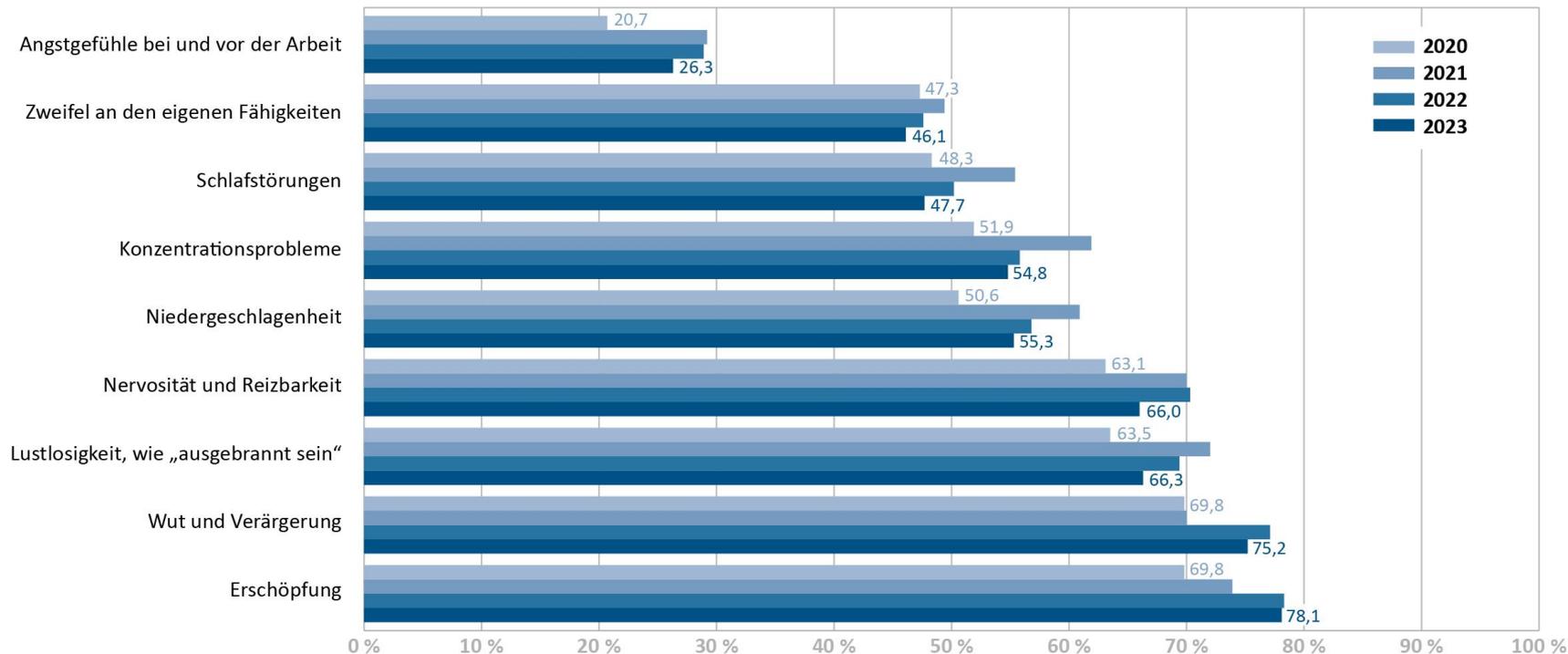
Arbeitsunfähigkeit nach Branchen und Krankheitsarten



Datenbasis: Fehlzeiten aller 15,1 Millionen erwerbstätigen AOK-Versicherten im Jahr 2022

# Hohe Betroffenheit arbeitsbezogener psychischer Beschwerden

## Gesundheitliche Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind (selbstberichtet)



Datenbasis: Repräsentative Befragungen von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren zwischen 2020 und 2023

# „Zeitenwende“ kommt auch bei Beschäftigten an

---

## Zeiten starker Veränderungen und Ungewissheiten...

... sind auch im Arbeitsleben spürbar:

➔ 47,2 % (n = 1.176) aller Beschäftigten haben in den letzten Jahren ausgeprägte Veränderungen in ihren Organisationen wahrgenommen

... gehen häufig mit Ängsten und Verunsicherung einher:

➔ 35,1 % der Beschäftigten zeigen ausgeprägte Zukunftsangst bzgl. der gesamtgesellschaftlichen Situation, aber nur 8 % bzgl. der eigenen Organisation

... erfordern zukunftsfähige Organisationen:

➔ Eigenschaft von Organisationen, schwierige Zeiten zu überstehen und sich für eine unkalkulierbare Zukunft zu transformieren

➔ Empirische Untersuchungen vergangener Krisen haben gezeigt, was Zukunftsfähigkeit einer Organisation fördern können

# Organisationale Zukunftsfähigkeit

*„In unserer Organisation herrscht ein ausgezeichneter Sinn für Teamwork und ein großes Gemeinschaftsgefühl.“*

**Kooperationsklima**

*„Wenn in unserer Organisation ein Problem auftritt, ist Unterstützung kurzfristig verfügbar.“*

**Krisenmanagement**

**44,6 % aller Befragten sehen  
ausgeprägte Zukunftsfähigkeit<sup>1</sup>**

**Kreativität und  
Verbesserungen**

**Entscheidungsprozesse  
und Mitbestimmung**

*„Unsere Führungskraft fordert uns auf, Verbesserungsvorschläge zu machen.“*

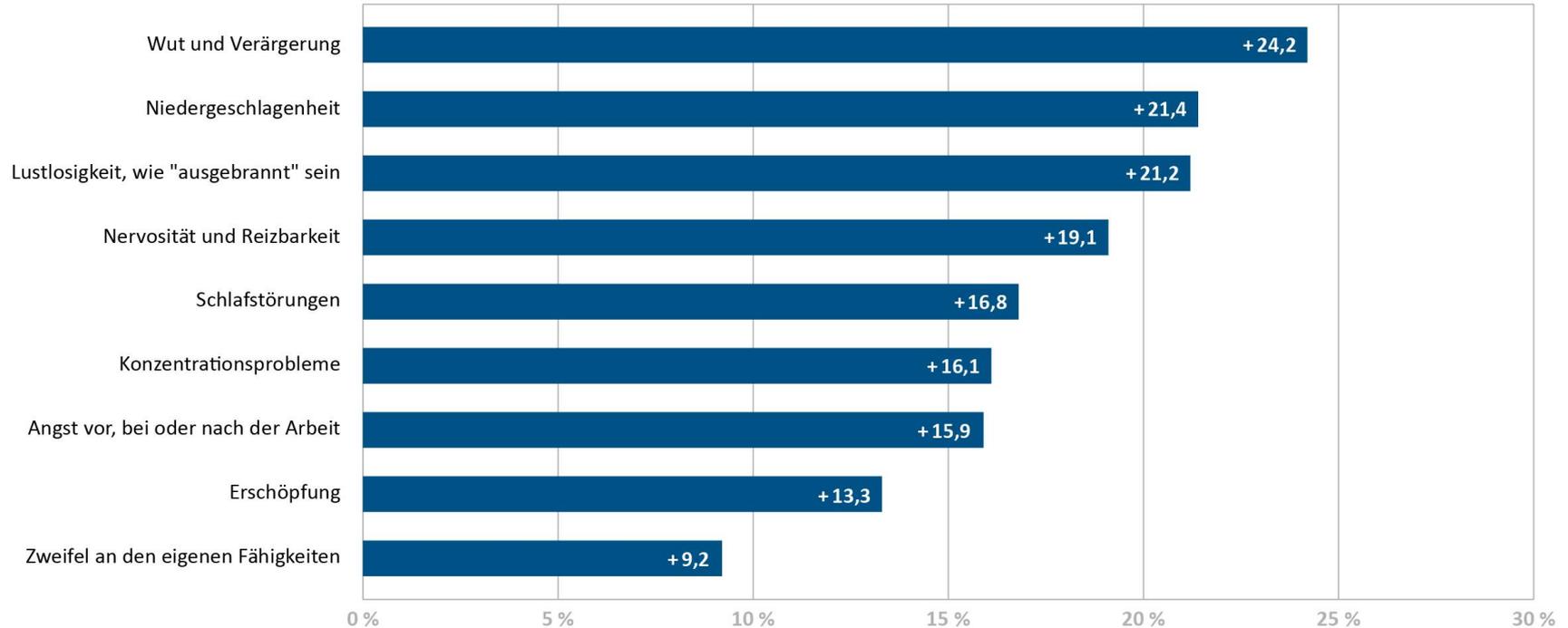
*„In Entscheidungsprozesse, die meine Arbeit betreffen, werde ich mit einbezogen.“*

Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren (2023)

<sup>1</sup>Wertebereich „eher stark ausgeprägt“ bis „sehr stark ausgeprägt“

# Höhere arbeitsbezogene Beschwerden bei niedriger Zukunftsfähigkeit

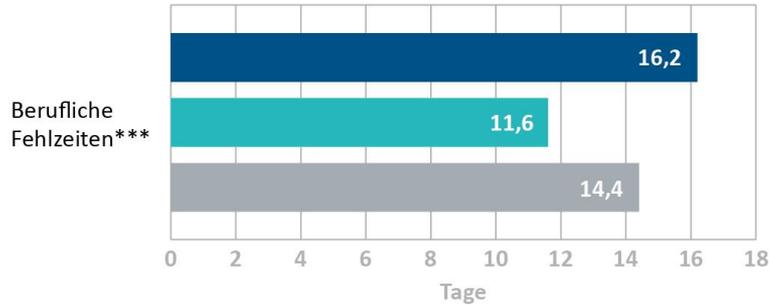
Prozentuale Zunahme arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden bei (eher) negativer Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation



Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

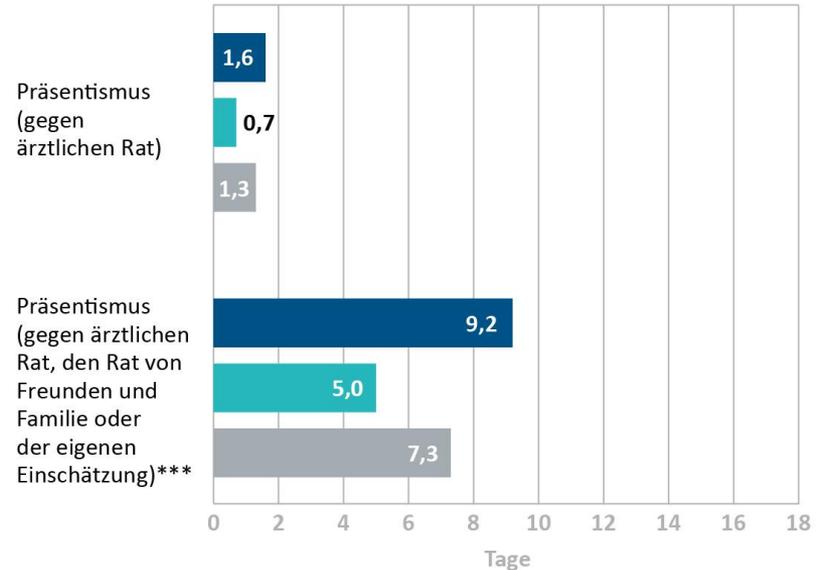
# ... sowie weniger berufliche Fehltage & Präsentismus

Zusammenhang von beruflichen Fehlzeiten und der Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation



- (eher) negative Bewertung der Zukunftsfähigkeit (1 bis <5)
- positive Bewertung der Zukunftsfähigkeit (5 bis 7)
- alle Befragten

Zusammenhang von Präsentismus und der Bewertung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation

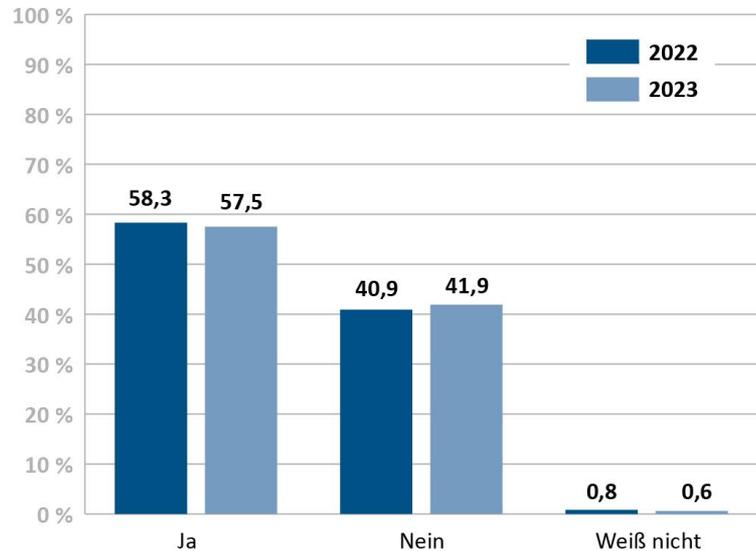


\*\*\*Gruppenunterschied hochsignifikant auf einem Niveau von  $p < 0,001$

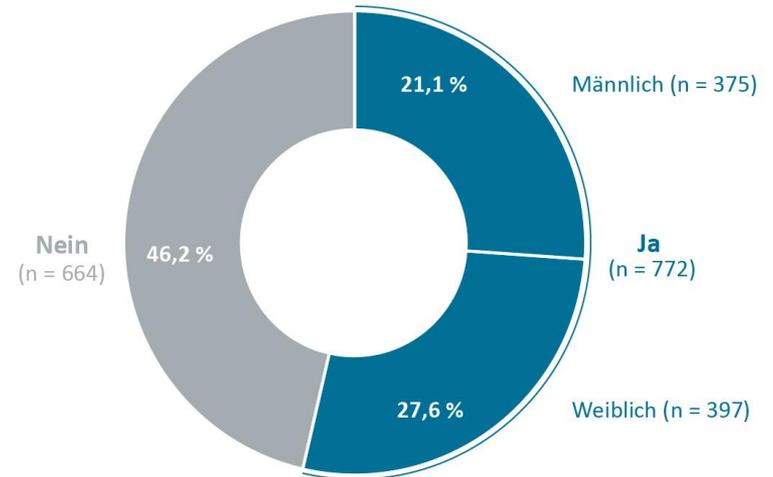
Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

# Betriebliche Gesundheitsförderung ausbaufähig

„Gibt es in Ihrer Organisation Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung?“



„Haben Sie diese Angebote bereits in Anspruch genommen oder nehmen Sie sie zurzeit in Anspruch?“



Datenbasis: Repräsentative Befragung von 2.500 Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 66 Jahren im Jahr 2023

Vielen Dank!

Bleiben Sie gesund und zuversichtlich!

---

**Dr. phil. Johanna Baumgardt**

johanna.baumgardt@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)