

# Echtzeiterhebung von Präsentismus mit der App now@work® – ein Praxisbericht

Philip Strasser, Nora Varesco Kager & Diego Häberli

Swiss Life AG, Zürich

## ZUSAMMENFASSUNG

Das Ausmaß an Präsentismus sowie mögliche Gründe dafür sind vielen Unternehmen noch kaum bekannt. Etwaige negative Auswirkungen wie beispielsweise Produktivitätsverluste oder zukünftige längere Fehlzeiten unterstreichen die praktische Relevanz im Arbeitsalltag und können den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beeinflussen. Ziel der vorliegenden Studie war es, mit der App now@work® Präsentismus in Echtzeit zu erheben und in einem Methodenvergleich den Ergebnissen einer retrospektiven Erhebung gegenüberzustellen. Die Stichprobe umfasste 1629 Mitarbeitende des Schweizer Versicherungsunternehmens Swiss Life. Der retrospektiven Erhebung von Präsentismus und weiteren arbeitsbezogenen Aspekten schloss sich eine dreiwöchige Echtzeiterhebung an. Die Echtzeiterhebung scheint ein geeignetes und akzeptiertes Instrument zu sein, um Präsentismus zu erfassen. Die Annahme eines positiven Zusammenhangs zwischen Präsentismus und Absentismus konnte bestätigt werden. Als wichtige Einflussfaktoren zeigten sich u. a. Rumination, Anerkennung durch Vorgesetzte und Erschöpfung. Mit der App now@work® steht Unternehmen ein Instrument mit Fokus auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz zur Verfügung mit dem Ziel, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

## Schlüsselwörter

Präsentismus – now@work® – Echtzeiterhebung – Anwesenheit – Fehlzeiten – Absentismus – Leistungsfähigkeit

## ABSTRACT

Many companies are neither familiar with the prevalence of presenteeism nor with possible reasons for its occurrence. Eventual negative outcomes, such as loss of productivity or longer periods of absenteeism in the future, underline the practical relevance in everyday work and can affect companies' success and competitiveness. The aim of the study was to survey presenteeism in real time through the app now@work® and to compare the outcomes with those from a retrospective survey. The sample was composed of 1629 employees from the Swiss insurance company Swiss Life. A retrospective survey of presenteeism and additionally work related aspects was followed by a three-week real time survey. The real time survey seems to be an appropriate and accepted tool to gather data about presenteeism. The assumption of a positive correlation between presenteeism and absenteeism was met. Rumination, leadership appreciation and exhaustion among others were found to be important influencing factors. The app now@work® offers companies a tool focused on healthy attendance at the workplace with the aim to retain and strengthen health, wellbeing and productivity of employees.

## Keywords

Presenteeism – now@work® – real time survey – attendance – absences – absenteeism – productivity

## 1 now@work® – Anwesenheit um jeden Preis?

Die Fehlzeiten, krankheits- oder unfallbedingt, sind vielen Unternehmen bekannt und stellen eine wichtige Kennzahl dar. In Anbetracht der hohen Kosten und der Einbußen an Produktivität wird versucht, die sog. Fehlzeiten- oder Absenzquote tief zu halten bzw. sie weiter zu senken. Dies erfolgt in der impliziten Annahme, dass Anwesenheit am Arbeitsplatz mit Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gleichzusetzen ist. Anwesenheit ist jedoch kein hinreichender Beleg für einen zufriedenstellenden Gesundheitszustand der Mitarbeitenden bzw. für ein „gesundes“ Unternehmen (Ulich & Nido, 2014). Um Fehlzeiten zu verringern sind gewisse Unternehmen dazu übergegangen, sog. Anwesenheitsboni für Mitarbeitende oder Teams, welche in einem bestimmten Zeitraum keine Fehlzeiten aufweisen, zu bezahlen. Solche Vorgehensweisen sind kritisch zu betrachten, da dadurch Präsentismus gefördert werden kann (Ulich & Nido, 2014).

In der Präsentismusforschung werden im Wesentlichen zwei Ansätze unterschieden (Johns, 2010). Während der amerikanische Ansatz auf Produktivitätsverluste durch Präsentismus fokussiert, geht es im europäischen Verständnis um soziologische, organisationale und persönliche Ursachen von Präsentismus (Hägerbäumer, 2017). Im vorliegenden Beitrag, der dem europäischen Ansatz folgt, meint Präsentismus die Anwesenheit bei der Arbeit „trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“ (Ulich, 2015). Im Unterschied dazu liegt der ebenfalls verwendeten Definition „krank zur Arbeit“ ein anderes Konzept zugrunde (Aronsson et al, 2000; Baeriswyl et al. 2016; d’Errico et al. 2016). Eine solche Definition wird jedoch Beschäftigten mit bestimmten Formen chronischer Erkrankungen nicht gerecht, die deswegen nicht unbedingt krankgeschrieben sind oder in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sein müssen (Sachse & Strasser, 2014; Vingård, Alexanderson & Norlund, 2004).

Die negativen Implikationen von Präsentismus sind eindrücklich. So stellt Präsentismus einen Risikofaktor für häufigere und längere Fehlzeiten in der Folgezeit dar. Untersuchungen zeigen, dass Personen, die im Jahr sechsmal oder häufiger trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit arbeiten, ein um 74 % höheres Risiko aufweisen, später länger als zwei Monate auszufallen (Hansen & Andersen, 2009). Der Zusammenhang zwischen Absentismus und Präsentismus wurde in der Literatur mehrfach beschrieben (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson & Josephson, 2009; Hansen & Andersen, 2009). Ferner kann es zu einer Abnahme der Produktivität, der Innovationsfähigkeit, der Konzentrationsfähigkeit und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden kommen. Neben den finanziellen Verlusten für das Unternehmen

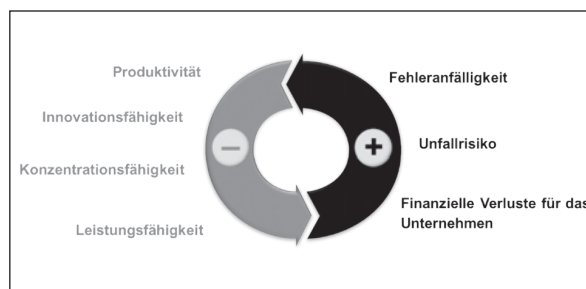


Abbildung 1: Mögliche Folgen von Präsentismus nach Voermans & Ahlers (2009).

können auch das Unfallrisiko und die Fehleranfälligkeit der Mitarbeitenden steigen (Voermans & Ahlers, 2009).

Präsentismus muss aber nicht in jedem Fall mit negativen Folgen einhergehen. Es scheint plausibel, dass sich die Arbeit beispielsweise bei gewissen psychischen Störungen oder auch Schmerzzuständen positiv (salutogen) auf die Beschwerden bzw. den Krankheitsverlauf und die Prognose auswirken kann (Baer, Schuler, Füglistler-Dousse & Moreau-Gruet, 2015; Sachse & Strasser, 2014).

Fehlzeiten lassen sich methodisch relativ einfach erfassen, ist die physische Abwesenheit doch offensichtlich. Zur Erfassung von Präsentismus im europäischen Sinne gibt es hingegen bisher kaum geeignete Instrumente. Methodische Schwierigkeiten bisheriger Untersuchungen zeigen sich z. B. im häufig verwendeten langen Rückschauzeitraum von 12 Monaten (Aronsson et al, 2000; d’Errico et al, 2016; DGB, 2009) oder undifferenzierten Fragen mittels nur eines Items (Aronsson et al., 2000; Elstad & Vabo, 2008).

Trotz verschiedener Definitionen von Präsentismus, Diskussionen über zugrunde liegende arbeitspsychologische Modelle und methodischer Schwierigkeiten, Präsentismus zu erfassen, weist die Thematik im Arbeitsalltag eine hohe praktische Relevanz auf. Das Ausmaß an Präsentismus sowie mögliche Gründe für Präsentismus sind vielen Unternehmen noch kaum bekannt und es scheint nur kleine branchenübergreifende vergleichbare Stichproben zu geben.

## 2 Praxisbeispiel Swiss Life

Das Schweizer Versicherungsunternehmen Swiss Life misst der Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz einen bedeutenden Stellenwert bei. Swiss Life ist ein führender europäischer Anbieter von Vorsorge- und Finanzlösungen, sowohl für Privat- als auch für Unternehmenskunden. Das Unternehmen ist in den Kernmärkten Schweiz, Deutschland und Frankreich tätig, unterhält aber auch Kompetenzzentren in Luxemburg, Liechtenstein und Singapur. Das Unter-

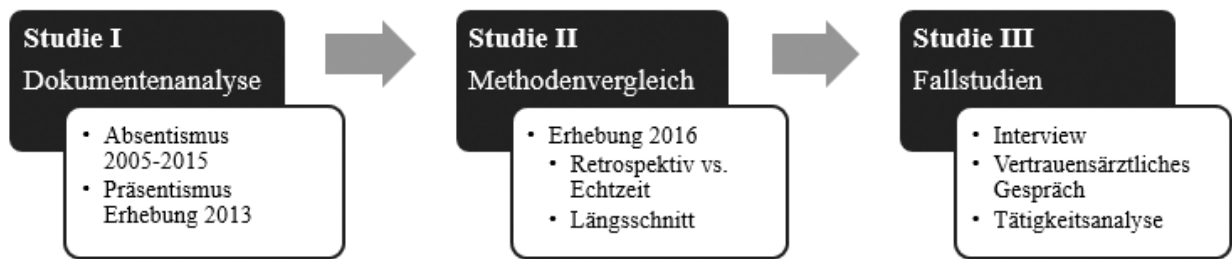


Abbildung 2: Studiendesign zum Thema Absentismus und Präsentismus bei Swiss Life.

nehmen, vor fast 160 Jahren gegründet, beschäftigt sich mit der finanziellen Absicherung von Menschen und verwirklicht dies unter dem zentralen Leitthema des längeren, selbstbestimmten Lebens (Swiss Life, 2017). Ein Fokus, der nicht nur für die zahlreichen Kunden sondern auch für die rund 7.800 Mitarbeitenden von großer Bedeutung ist.

## 2.1 Studiendesign

Swiss Life setzt sich vertieft mit „gesunder“ Anwesenheit am Arbeitsplatz auseinander und erstellte ein Studiendesign zum Thema Absentismus und Präsentismus für den Markt Schweiz. Dieses besteht aus 3 Abschnitten: Studie 1 beinhaltet eine umfassende Absenzenanalyse sowie eine Querschnittstudie zum Thema Präsentismus. Studie 2 fokussiert auf den Methodenvergleich zwischen retrospektiver Erhebung und Echtzeiterfassung von Präsentismus, während Studie 3 Fallstudien zur qualitativen Vertiefung der Präsentismusthematik vorsieht.

### 2.1.1 Absenzenanalyse und Querschnitterhebung Präsentismus (Studie 1)

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde 2011 im Markt Schweiz durch den gesellschaftsärztlichen Dienst, in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung iafoB in Zürich (Prof. em. (ETH) Dr. E. Ulich) sowie dem Institut für Psychologie der Universität Innsbruck (Univ.-Prof. Dr. Pierre Sachse), eine systematische Analyse der Fehlzeiten im Innendienst ab 2005 durchgeführt (Seubert, 2014). Diese Daten wurden seither fortlaufend aktualisiert und dienen als Grundlage für eine 2013 durchgeführte Querschnitterhebung zur Gesundheit am Arbeitsplatz, an der sich 69 % der Mitarbeitenden beteiligten ( $n = 1671$ ). Was Präsentismus anbelangt, so gaben 45 % der Mitarbeitenden an, in den vergangenen 12 Monaten 2-5 bzw. mehr als 5 Mal zur Arbeit gegangen zu sein, obwohl sie das Gefühl hatten, aus gesundheitlichen Gründen besser zu Hause zu bleiben. Als eine der daraus abgeleiteten

Maßnahmen wurde das Thema Präsentismus und „gesunde Anwesenheit“ am Arbeitsplatz in die Führungsausbildungen aufgenommen und Vorgesetzte anhand praktischer Fallbeispiele über mögliche Risiken und negative Folgen wie beispielsweise die Zunahme von Fehlern, Beeinträchtigung von Kundenbeziehungen und Verlust an Produktivität sensibilisiert.

Die 2013 spezifisch für Präsentismus verwendeten Fragen beziehen sich auf einen retrospektiven Zeitraum von 12 Monaten. In der Literatur zu Präsentismus finden sich, zumindest für den europäischen Kontext, vorwiegend Querschnitterhebungen mit demselben Rückschauzeitraum von einem Jahr sowie einige wenige Längsschnittstudien (Bergström et al, 2009; Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009). Nach Kenntnisstand der Autoren liegt jedoch keine Echtzeiterhebung von Präsentismus über mehrere Messzeitpunkte hinweg vor. Bislang wurde der Ansatz nicht geprüft, inwieweit sich die Zustimmung zu Präsentismus, einschliesslich der Gründe dafür, bei einer Erhebung in Echtzeit im Vergleich zu einer retrospektiven Untersuchung unterscheidet.

### 2.1.2 Methodenvergleich: Präsentismus retrospektiv und in Echtzeit (Studie 2)

Die Hypothese, dass eine Echtzeiterhebung das Ausmaß an Präsentismus realer abbildet als dies eine Einschätzung über die vergangenen zwölf Monate ermöglicht, führte dazu, dass 2016 eine Piloterhebung wiederum im Markt Schweiz bei Swiss Life durchgeführt werden konnte. Neben einem Methodenvergleich sollte auch geprüft werden, inwieweit Absentismus und andere arbeitsbezogene Faktoren wie z. B. Führungsverhalten, soziale Unterstützung, Schlaf, Erholung und Unfallgefahr in der Freizeit mit der Angabe von Präsentismus korrelieren.

### 2.1.2.1 Hypothesen

*Tabelle 1: Hypothesenformulierung.*

Hypothese 1	
H1	Die Echtzeiterhebung bildet das Ausmaß an Präsentismus realer ab als eine retrospektive Erhebung über 6 bzw. 12 Monate.
H0	Die Echtzeiterhebung bildet das Ausmaß an Präsentismus nicht realer ab als eine retrospektive Erhebung über 6 bzw. 12 Monate.
Hypothese 2	
H1	Zwischen den einzelnen retrospektiven Präsentismusvariablen und Absentismus aufgrund von Krankheit besteht ein positiver Zusammenhang.
H0	Es zeigt sich kein positiver Zusammenhang zwischen einzelnen retrospektiven Präsentismusvariablen und Absentismus aufgrund von Krankheit.
Hypothese 3	
H1	Das jeweils berechnete Modell hat einen Effekt auf die jeweilige retrospektive (6 Monate) Präsentismusvariable.
H0	Das jeweils berechnete Modell hat keinen Effekt auf die jeweilige retrospektive (6 Monate) Präsentismusvariable.

### 2.1.2.2 Methoden

Das Auftreten von Präsentismus außerhalb eines festen Arbeitsplatzes im Unternehmen wurde bislang kaum untersucht (Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013) und so wurde entschieden, die Präsentismusfragen auch auf die zunehmend Verbreitung findende mobile Arbeitstätigkeit („Mobile Office“) anzupassen. Diese schließt zum einen die klassische Arbeit Zuhause („Home Office“) und zum anderen die grundsätzlich mobile Tätigkeit, wie sie beispielsweise für Mitarbeitende im Außendienst zutrifft, ein. Der Fragebogen setzte sich großteils aus Fragen zusammen, die in anderen Erhebungen bereits eingesetzt wurden und somit eine Vergleichbarkeit zulassen (Wülser, Peter & Ulich, 2006; Zimmermann, 2016), weitere wurden von den Autoren in Zusammenarbeit mit den begleitenden wissenschaftlichen Experten formuliert.


Das zu entwickelnde Verfahren, um Präsentismus und andere arbeitsbezogene Faktoren zu erheben, sollte möglichst benutzerfreundlich gestaltet werden mit der Absicht, das Instrument zukünftig auch Unternehmenskunden als Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Im Markt Schweiz haben über 40.000 Unternehmen ihre berufliche Vorsorge bei Swiss Life versichert. Als Versicherer in der privaten und beruflichen Vorsorge garantiert Swiss Life Leistungen bei Todesfall und Invalidität und hat demzufolge ein zentrales Interesse, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Versicherten zu erhalten und zu fördern. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie wurde mit der internen Zustimmung und in Kooperation mit dem Schweizeri-

schen Versicherungsverband SVV die App now@work® entwickelt. Die Thematik und das Vorhaben erfuhren in der Versicherungswelt durch die Zustimmung der in der Arbeitsgruppe Prävention vertretenen Mitgliedergesellschaften eine breite Abstützung. Die Piloterhebung war sowohl auf einem mobilen Gerät als auch auf einem Desktopcomputer in fünf Sprachen möglich, womit die Erreichbarkeit aller Mitarbeitenden sichergestellt werden konnte. Die Erhebung fand zwischen dem 14. November und 12. Dezember 2016 statt.

Für die Erhebung wurden 2.226 Mitarbeitende der 11 Geschäftsbereiche im Markt Schweiz von Swiss Life einschließlich des Group HR für eine freiwillige Teilnahme miteinbezogen. Die Teilnahmequote lag bei 73 % (n = 1629).

Die Studie gliederte sich in mehrere Module. Im ersten Modul wurden innerhalb der ersten beiden Wochen soziodemografische Daten erfasst und die Teilnehmenden beantworteten Fragen zum Präsentismusverhalten, retrospektiv über die letzten 6 Monate, und Fragen zu weiteren arbeitsbezogenen Aspekten.

Im Anschluss fand eine dreiwöchige Echtzeiterhebung statt, in der die Teilnehmenden jeweils am Ende einer Arbeitswoche ein Modul mit Fragen zu dieser Woche absolvierten. Für die Auswertungen standen ausschliesslich anonymisierte Daten zur Verfügung. Es stellte sich auch an der Echtzeiterhebung eine hohe Beteiligung mit durchschnittlich 1.196 Teilnehmenden (55.73 %) pro Woche heraus.



- **Basismodul:** Erfasst Präsentismus mit 5 und arbeitsbezogene Aspekte (z.B. Führung, Schlaf, Soziale Unterstützung, Detachment, Pausen) mit 48 Fragen retrospektiv.
- **Woche 1:** Von Freitag bis Montag können Mitarbeitende 13 Fragen zur vergangenen Woche beantworten.
- **Woche 2-x:** Die Fragen aus Woche 1 wiederholen sich im wöchentlichen Rhythmus (Dauer der Wdh. beliebig).
- **Abschlussmodul:** Zusätzlich zu den 13 Fragen aus Woche 1 werden die Gründe für gezeigten Präsentismus mit einer Zusatzfrage erfasst.

Abbildung 3: Präsentismuserhebung in der App now@work®, die mit ihrem modularen Aufbau sowohl rückblickende Fragen als auch Längsschnitt-Erhebungen in Echtzeit ermöglicht.

Tabelle 2: Verteilung von Alter und Dienstalter, Geschlecht und Führungsfunktion.

	Prozent	MW	Min.	Max.
<b>Alter (Jahre)</b>		42.80	13	69
0-25	9.7	21.53	13	25
26-50	59.7	39.35	26	50
51-75	30.6	56.25	50.5	69
<b>Dienstalter (Jahre)</b>			0	46
0-20	84.3	7.17	0	20
21-40	15.4	27.03	20.5	40
41-60	.2	43.25	41	46
<b>Geschlecht</b>				
Weiblich	34			
Männlich	66			
<b>Führung</b>				
Ja	19			
Nein	81			

Anmerkungen: MW = Mittelwert; Min. = Minimum; Max. = Maximum.

Um der Hypothese nachgehen zu können, dass eine Echtzeiterhebung das Ausmaß an Präsentismus realer abbildet als dies eine Einschätzung über die vergangenen zwölf Monate ermöglicht, wurde für jede Präsentismusfrage eine Hochrechnung der Werte aus der Echtzeiterhebung in die Antwortkategorien der retrospektiven Erhebung vorgenommen.

Für die Fragen „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie im Büro gearbeitet haben obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“, „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie im Mobile Office gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“, sowie „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Büro

**Anwesenheit**

- Arbeitszeit: erwünscht & tatsächlich
- Arbeitszeit im Mobile Office
- Präsentismus
- Performance während Präsentismus

**Absentismus**

- Berufsunfall
- Freizeitunfall
- Krankheit

**Erholung**

- Detachment
- Pausen
- Schlaf

**Psychosoziale Belastungen / Ressourcen**

- Rollenkonflikt
- Unterbrechungen
- Vorgesetztenverhalten
- Arbeitszufriedenheit
- Workload
- Tätigkeitseinschätzung
- Soziale Unterstützung
- Effort/Reward
- Unfallrisiko

**Gesundheit / Demographie**

- Psychische Gesundheit
- Körperliche Gesundheit
- Alter, Geschlecht, Beschäftigungsgrad

Das Basismodul enthält 55 Fragen, die wöchentlichen Erhebungen je 13, das Abschlussmodul 14 Fragen.

Abbildung 4: Themenblöcke der Erhebung zum Thema Präsentismus und anderen arbeitsbezogenen Aspekten.

gearbeitet haben?“ und „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet haben?“ wurden zunächst die vorhandenen Antwortkategorien (1 = nie, 2 = 1 mal, 3 = 2 mal, 4 = 3 mal, 5 = 4 mal, 6 = 5 mal) so umkodiert, dass die voranstehende Kodierziffer mit der Anzahl der gezeigten Präsentismustage übereinstimmt (1 = 1 Tag, 2 = 2 Tage usw.). Für die Hochrechnung wurde folgendes Vorgehen gewählt:

$$\text{Hochrechnung auf 26 Wochen: } \left( \frac{W1 + W2 + W3}{3} \right) * 26 = x$$

Hochrechnung der Variablen „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie im Büro gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“ „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie im Mobile Office gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“ sowie „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Büro gearbeitet haben?“ und „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet haben?“ auf 6 Monate;  $W1$  = Präsentismustage in Woche 1;  $W2$  = Präsentismustage in Woche 2;  $W3$  = Präsentismustage in Woche 3.

Die Frage „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum

Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?“ war binär kodiert (1 = ja, 2 = nein), weshalb eine andere Vorgehensweise notwendig war:

$$\text{Hochrechnung auf 26 Wochen (6 Monate) Schritt 1: } (W1 * W2 * W3) = y$$

Hochrechnung der Variable „Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?“ auf 6 Monate;  $W1$  = Antwort 1 (ja) oder 2 (nein) aus Woche 1;  $W2$  = Antwort 1 (ja) oder 2 (nein) aus Woche 2;  $W3$  = Antwort 1 (ja) oder 2 (nein) aus Woche 3.  $Y$  beschreibt das Produkt aus den drei Wochen und kann folgende Werte annehmen: 8, 4, 2, 1.  $Y$  bedarf einer inhaltlichen Interpretation, da es sich aus den binären Antworten 1 und 2 zusammensetzt und wird deshalb in  $z$  transformiert, wobei  $y = 8$  zu  $z = 0$ ,  $y = 4$  zu  $z = 1$ ,  $y = 2$  zu  $z = 2$  und  $y = 1$  zu  $z = 3$  transformiert wird.  $Z$  beschreibt, in wie vielen der drei Wochen bis am Wochenende gewartet wurde, um sich zu erholen. Da in  $z$  bereits drei Wochen zusammengefasst werden, erfolgt die Hochrechnung auf 26 Wochen durch folgende Formel:

$$\text{Hochrechnung auf 26 Wochen (6 Monate) Schritt 2: } \left( \frac{z}{3} \right) * 26 = x$$

Daraus folgt, dass nur jene Personen enthalten sind, die an allen drei Wochen teilgenommen haben. Daraufhin wurde eine deskriptive Statistik mit Häufigkei-

Tabelle 3: Unabhängige Variablen der binär logistischen Regressionsanalysen.

Variable	Frage	Antwortkategorie
<b>Rumination</b>	Es kommt vor, dass mich Arbeitsprobleme in meiner Freizeit gedanklich beschäftigen.	fast nie / selten / manchmal / oft / fast immer
<b>Absentismus</b>	An wie vielen Tagen konnten Sie in den vergangenen 6 Monaten wegen Krankheit nicht arbeiten? Tragen Sie bitte die ungefähre Anzahl der Tage ein.	offene Eingabe
<b>Erschöpfung</b>	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich oft erschöpft.	völlig unzutreffend / weitgehend unzutreffend / eher unzutreffend / teils-teils / eher zutreffend / weitgehend zutreffend / völlig zutreffend
<b>Erholung</b>	In meiner Freizeit kann ich mich gut erholen.	trifft nicht zu / trifft wenig zu / trifft mittelmäßig zu / trifft ziemlich zu / trifft sehr zu
<b>Geschlecht</b>	Geschlecht	weiblich / männlich
<b>Alter</b>	Wie alt sind Sie? Jahre:	offene Eingabe
<b>Stunden Mobile Office</b>	Wie viele Arbeitsstunden verbringen Sie pro Woche durchschnittlich im Mobile Office (z. B. Zuhause, Unterwegs)? Stunden:	offene Eingabe
<b>Freizeitunfall</b>	An wie vielen Tagen konnten Sie in den vergangenen 6 Monaten infolge eines Freizeitunfalls nicht arbeiten? Tragen Sie bitte die ungefähre Anzahl der Tage ein:	offene Eingabe
<b>Workload</b>	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	trifft nicht zu / trifft wenig zu / trifft mittelmäßig zu / trifft ziemlich zu / trifft sehr zu
<b>Dienstalter</b>	Wie viele Jahre arbeiten Sie schon im Unternehmen? Jahre:	offene Eingabe
<b>Effort / Reward</b>	Ich erhalte die Anerkennung von meinen Vorgesetzten, die ich aufgrund meiner Anstrengung verdiene.	stimme nicht zu / stimme eher nicht zu / teils-teils / stimme eher zu / stimme zu
<b>Körperliche Gesundheit</b>	Im Allgemeinen ist meine körperliche Verfassung:	sehr schlecht / schlecht / mittelmäßig / gut / sehr gut
<b>Schlafqualität</b>	Im Allgemeinen ist meine Schlafqualität:	sehr schlecht / schlecht / mittelmäßig / gut / sehr gut
<b>Unterbrechung</b>	Wie häufig werden Sie ungeplant bei Ihrer Arbeit durch Telefonanrufe, Mails oder anderes unterbrochen?	Sehr häufig / eher häufig / gelegentlich / eher selten / sehr selten
<b>Multitasking</b>	In der Freizeit erledige ich mehrere Dinge gleichzeitig (z. B. telefonieren und Hausarbeit).	fast nie / selten / manchmal / oft / fast immer
<b>Rollenkonflikt</b>	In diesem Arbeitsbereich kommt es vor, dass Aufgaben und Kompetenzen nicht übereinstimmen.	fast nie / selten/ manchmal / oft / fast immer
<b>Führung</b>	Haben Sie eine Führungsfunktion?	nein / ja
<b>Schlafdauer Arbeitstage</b>	Wie viele Stunden schlafen Sie an Arbeitstagen durchschnittlich pro Nacht?	0-3 / 4-6 / 7-8 / 8+



ten und Prozentangaben erstellt und die resultierenden Werte x der Hochrechnung in die Kategorien der retrospektiven Erhebung (nie, 1 mal, 2-5 mal, mehr als 5 mal) eingetragen. Auf eine Hochrechnung auf 12 Monate wurde verzichtet, da dieselben Daten zugrunde liegen, was identische Prozentwerte im Vergleich zur Hochrechnung auf 6 Monate ergibt.

Hypothese 2 wurde mittels einer Rangkorrelation nach Spearman berechnet und die Ermittlung der Einflussfaktoren auf Präsentismus mittels binärer logistischer Regressionsanalyse durchgeführt. In die Regressionsanalysen wurden jeweils eine der retrospektiven Präsentismusvariablen mit jenen unabhängigen Variablen, die sich in einer ersten Regressionsanalyse pro abhängige Variable mit allen aufgrund der Theorie und Korrelationsmatrix der Variablen in der vorliegenden Studie (Spearman zweiseitig,  $r \geq .10$ ,  $p < .01$ ) als relevant (binäre Regressionsanalyse,  $p < .05$ ) gezeigt haben, aufgenommen. In Tabelle 3 werden alle relevanten Variablen aufgelistet. In den Ergebnissen ist ersichtlich, welche der Variablen in der jeweiligen Regressionsanalyse miteinbezogen wurden. Die abhängigen Variablen wurden binär kodiert (nein / ja), wobei jene Fälle als „ja“ zählen, die innerhalb von 6 Monaten zweimal oder öfter Präsentismus gezeigt haben (vgl. Aronsson et al., 2000; Bergström et al., 2009).

2.1.2.3 Ergebnisse

**Hypothese 1**

Die Kategorie „nie“ wurde bei der Variable „Ist es in den vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche vorgekommen, dass Sie (im Büro / im Mobile Office) gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“

gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun“, von 22 % der Teilnehmendem (12 Monate retrospektiv) ausgewählt. 6 Monate retrospektiv haben dies 30 % für das Büro und 50 % für das Mobile Office angegeben. In der Hochrechnung der Echtzeiterhebung sind es 60 % für das Büro und 81 % für das Mobile Office. Die mittleren Kategorien „ja, 1 Mal“ und „ja, 2-5 Mal“ wurden im 12- und 6-monatigen Rückblick von 21 - 34 % ausgewählt. Die Hochrechnung aus der Echtzeiterhebung hat zur Folge, dass diese zwei Kategorien übersprungen werden. Jene Fälle der Echtzeiterhebung, die nicht unter die erste Kategorie „nie“ fallen, finden sich in der Kategorie „ja, mehr als 5 Mal“ (40 % im Büro, 19 % im Mobile Office). 12 Monate retrospektiv entspricht dies 11 %, 6 Monate retrospektiv 6 % im Büro und 7 % für das Mobile Office.

Die Kategorie „nie“ wurde bei der Variable „Ist es in den vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche vorgekommen, dass Sie (im Büro / im Mobile Office) trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?“ 12 Monate retrospektiv von 25 % ausgewählt, 6 Monate retrospektiv von 29 %. In der Hochrechnung der Echtzeiterhebung sind es 52 %. Die mittleren Kategorien „ja, 1 Mal“ und „ja, 2-5 Mal“ wurden im 12- und 6-monatigen Rückblick von 26 - 35 % ausgewählt. Die Hochrechnung aus der Echtzeiterhebung hat zur Folge, dass diese zwei Kategorien übersprungen werden. Jene Fälle der Echtzeiterhebung, die nicht unter die erste Kategorie „nie“ fallen, finden sich in der Kategorie „ja, mehr als 5 Mal“ (48 %). 12 Monate retrospektiv entspricht dies 14 %, 6 Monate retrospektiv 10 %.

**Frage:** Ist es in den *vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche* je vorgekommen, dass Sie (im Büro / Mobile Office) gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?

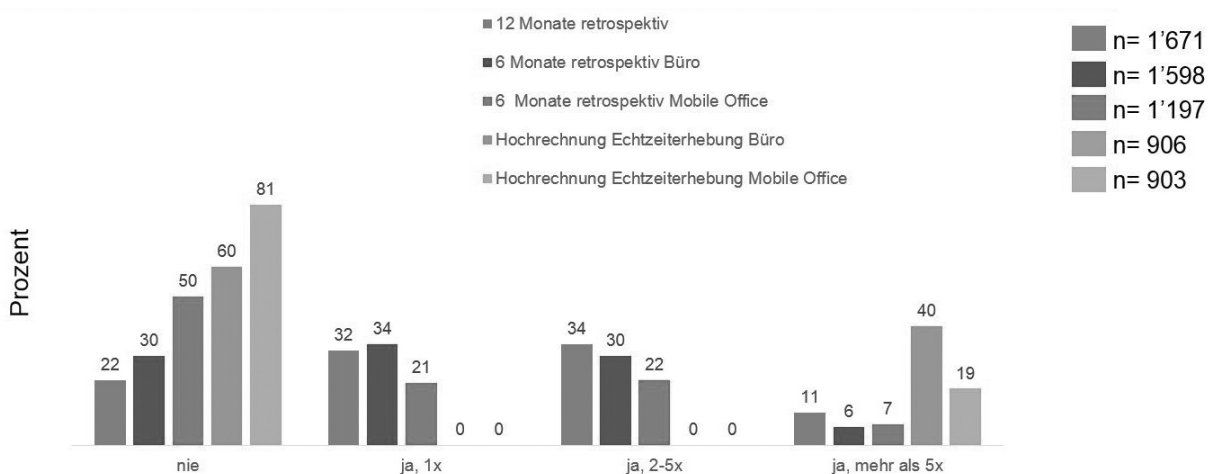


Abbildung 5: Methodenvergleich Präsentismus „trotz gesundheitlichen Gründen“.



**Frage:** Ist es in den *vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche* vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?

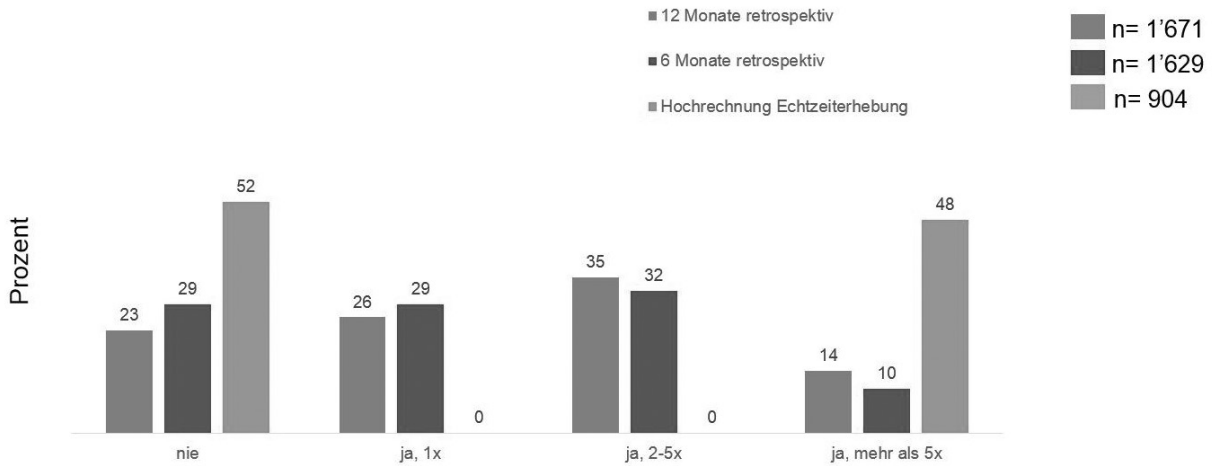


Abbildung 6: Methodenvergleich Präsentismus „Erholung am Wochenende“.

**Frage:** Ist es in den *vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche* vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat (im Büro / Mobile Office) gearbeitet haben?

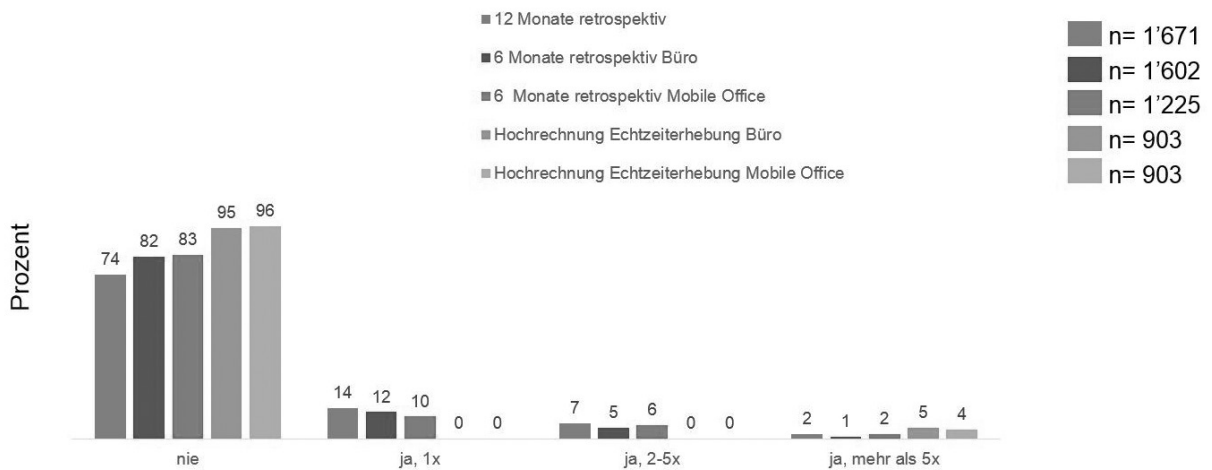


Abbildung 7: Methodenvergleich Präsentismus „gegen ärztlichen Rat“.

Die Kategorie „nie“ wurde bei der Variable „Ist es in den vergangenen 12 Monaten / 6 Monaten / diese Woche vorgekommen, dass Sie (im Büro / im Mobile Office) gegen ärztlichen Rat gearbeitet haben?“ 12 Monate retrospektiv von 74 % ausgewählt, 6 Monate retrospektiv von 82 % für das Büro und 83 % für das Mobile Office. In der Hochrechnung der Echtzeiterhebung sind es 95 % für das Büro und 96 % für das Mobile Office. Die mittleren Kategorien „ja, 1 Mal“ und „ja, 2-5 Mal“ wurden im 12- und 6-monatigen Rückblick von 5 - 14 % ausgewählt, die Hochrechnung aus der Echtzeiterhebung hat zur Folge, dass diese zwei Kate-

gorien übersprungen werden. Jene Fälle der Echtzeiterhebung, die nicht unter die erste Kategorie „nie“ fallen, finden sich in der Kategorie „ja, mehr als 5 Mal“ (5 % im Büro, 4 % im Mobile Office). 12 Monate retrospektiv entspricht dies 2 %, 6 Monate retrospektiv 1 % im Büro und 2 % für das Mobile Office.

**Hypothese 2**

Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman: Präsentismus retrospektiv und Absentismus aus der Echtzeiterhebung.

*Tabelle 4: Zusammenhänge zwischen den retrospektiven Präsentismusvariablen und Absentismus aufgrund von Krankheit; r = Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman; Signifikanz einseitig; alle Korrelationen sind signifikant mit  $p < .001$ .*

	An wie vielen Tagen konnten Sie diese Woche wegen Krankheit nicht arbeiten? (0 Mal / 1 Mal / 2 Mal / 3 Mal / 4 Mal / 5 Mal)
Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie im Büro gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun? (nie / ja, 1 Mal / ja, 2-5 Mal / ja, mehr als 5 Mal).	r = .195
Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie im Mobile Office gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun? (nie / ja, 1 Mal / ja, 2-5 Mal / ja, mehr als 5 Mal).	r = .115
Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen? (nie / ja, 1 Mal / ja, 2-5 Mal / ja, mehr als 5 Mal).	r = .177
Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Büro gearbeitet haben? (nie / ja, 1 Mal / ja, 2-5 Mal / ja, mehr als 5 Mal).	r = .158
Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet haben? (nie / ja, 1 Mal / ja, 2-5 Mal / ja, mehr als 5 Mal).	r = .175

### Hypothese 3

Die aus unternehmerischer Sicht besonders interessanten Variablen sind in den Tabellen fett markiert und werden an späterer Stelle diskutiert.

#### 1. Binär logistische Regression

Abhängige Variable, binär kodiert: „Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie im Büro gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“. Modell: Chi-Quadrat(8) = 538.173,  $p = .000$ ; R-Quadrat nach Nagelkerke = .262; umgerechnet in Cohens Effektstärken (f):  $f = 0.60$ . Für die einbezogenen Variablen ergeben sich folgende Werte (siehe Tabelle 5).

#### 2. Binär logistische Regression

Abhängige Variable, binär kodiert: „Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie im Mobile Office gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“. Modell: Chi-Quadrat(10) = 240.580,  $p = .000$ ; R-Quadrat nach Nagelkerke = .263; umgerechnet in Cohens Effektstärken (f):  $f = 0.60$ . Für die einbezogenen Variablen ergeben sich folgende Werte (siehe Tabelle 6).

#### 3. Binär logistische Regression

Abhängige Variable, binär kodiert: „Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?“. Modell: Chi-Quadrat(8) = 521.028,  $p = .000$ ; R-Quadrat nach Nagelkerke = .242; umgerechnet in Cohens Effektstärken (f):  $f = 0.57$ . Für die einbezogenen Variablen ergeben sich folgende Werte (siehe Tabelle 7).

#### 4. Binär logistische Regression

Abhängige Variable, binär kodiert: „Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Büro gearbeitet haben?“. Modell: Chi-Quadrat(8) = 113.221,  $p = .000$ ; R-Quadrat nach Nagelkerke = .195; umgerechnet in Cohens Effektstärken (f):  $f = 0.49$ . Für die einbezogenen Variablen ergeben sich folgende Werte (siehe Tabelle 8).

#### 5. Binär logistische Regression

Abhängige Variable, binär kodiert: „Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet haben?“. Chi-Quadrat(8) = 128.67,  $p = .000$ ; R-Quadrat nach Nagelkerke = .248; umgerechnet in Cohens Effektstärken (f):  $f = 0.57$ . Für die einbezogenen Variablen ergeben sich folgende Werte (siehe Tabelle 9).

Tabelle 5: Ergebnisse der 1. binär logistischen Regressionsanalyse.

Variable	Signifikanz	Odds Ratio
Absentismus	Wald(1) = 25.086, p = .000	Exp(B(.060)) = 1.062 - 1 = .062 = 6.2 %
<b>Effort / Reward</b>	Wald(1) = 28.274, p = .000	Exp(B(-.313)) = .731 - 1 = -.269 = 26.9 %
<b>Erschöpfung</b>	Wald(1) = 26.293, p = .000	Exp(B(.248)) = 1.282 - 1 = .282 = 28.2 %
Körperliche Gesundheit	Wald(1) = 28.775, p = .000	Exp(B(-.535)) = .586 - 1 = -.414 = 41.4 %
Schlafqualität	Wald(1) = 14.824, p = .000	Exp(B(-.278)) = .757 - 1 = -.243 = 24.3 %
Unterbrechung	Wald(1) = 7.312, p = .007	Exp(B(-.163)) = .849 - 1 = -.151 = 15.1 %
Multitasking	Wald(1) = 25.489, p = .000	Exp(B(.268)) = 1.307 - 1 = .307 = 30.7 %
Geschlecht	Wald(1) = 3.360, p = .067	

Tabelle 6: Ergebnisse der 2. binär logistischen Regressionsanalyse.

Variable	Signifikanz	Odds Ratio
Absentismus	Wald(1) = 10.164, p = .001	Exp(B(.030)) = 1.031 - 1 = .031 = 3.1 %
<b>Rumination</b>	Wald(1) = 17.395, p = .000	Exp(B(.326)) = 1.386 - 1 = .386 = 38.6 %
Körperliche Gesundheit	Wald(1) = 31.064, p = .000	Exp(B(-.612)) = .542 - 1 = -.458 = 54.1 %
Rollenkonflikt	Wald(1) = 7.855, p = .005	Exp(B(.221)) = 1.247 - 1 = .247 = 24.7 %
Unterbrechung	Wald(1) = 3.924, p = .048	Exp(B(-.158)) = .854 - 1 = -.146 = 14.6 %
Multitasking	Wald(1) = 12.441, p = .000	Exp(B(.244)) = 1.277 - 1 = .277 = 27.7 %
Alter	Wald(1) = 3.282, p = .070	
Dienstalter	Wald(1) = 2.385, p = .125	
Führung	Wald(1) = 2.556, p = .110	
Stunden Mobile Office	Wald(1) = 55.986, p = .000	Exp(B(.045)) = 1.046 - 1 = .046 = 4.6 %

Tabelle 7: Ergebnisse der 3. binär logistischen Regressionsanalyse.

Variable	Signifikanz	Odds Ratio
Absentismus	Wald(1) = 11.094, p = .001	Exp(B(.027)) = 1.027 - 1 = .027 = 2.7 %
<b>Rumination</b>	Wald(1) = 15.602, p = .000	Exp(B(.245)) = 1.278 - 1 = .278 = 27.8 %
<b>Erschöpfung</b>	Wald(1) = 31.905, p = .000	Exp(B(.272)) = 1.313 - 1 = .313 = 31.3 %
Körperliche Gesundheit	Wald(1) = 18.798, p = .000	Exp(B(-.415)) = .661 - 1 = -.339 = 33.9 %
Schlafqualität	Wald(1) = 13.166, p = .000	Exp(B(-.265)) = .767 - 1 = -.233 = 23.3 %
Rollenkonflikt	Wald(1) = 15.845, p = .000	Exp(B(.250)) = 1.284 - 1 = .284 = 28.4 %
Geschlecht	Wald(1) = 18.628, p = .000	Exp(B(-.511)) = .600 - 1 = -.400 = 40 %
Schlafdauer Arbeitstage	Wald(1) = 8.351, p = .004	Exp(B(-.313)) = .731 - 1 = -.269 = 26.9 %

Tabelle 8: Ergebnisse der 4. binär logistischen Regressionsanalyse.

Variable	Signifikanz	Odds Ratio
Absentismus	Wald(1) = 23.760, p = .000	Exp(B(.059)) = 1.040 - 1 = .040 = 4 %
Workload	Wald(1) = .744, p = .588	
<b>Erschöpfung</b>	Wald(1) = 30.369, p = .000	Exp(B(.559)) = 1.749 - 1 = .749 = 74.9 %
Erholung	Wald(1) = .129, p = .720	
Alter	Wald(1) = 4.731, p = .030	Exp(B(.027)) = 1.028 - 1 = .028 = 2.8 %
Dienstalter	Wald(1) = 3.589, p = .058	
Freizeitunfall	Wald(1) = 10.017, p = .002	Exp(B(.102)) = 1.108 - 1 = .108 = 10.8 %
Stunden Mobile Office	Wald(1) = 9.093, p = .005	Exp(B(.026)) = 1.026 - 1 = .026 = 2.6 %

Tabelle 9: Ergebnisse der 5. binär logistischen Regressionsanalyse.

Variable	Signifikanz	Odds Ratio
Absentismus	Wald(1) = 19.995, p = .000	Exp(B(.042)) = 1.043 - 1 = .043 = 4.3 %
<b>Rumination</b>	Wald(1) = 12.414, p = .000	Exp(B(.546)) = 1.727 - 1 = .727 = 72.7 %
<b>Erschöpfung</b>	Wald(1) = 17.612, p = .000	Exp(B(.463)) = 1.589 - 1 = .589 = 58.9 %
Erholung	Wald(1) = 1.237, p = .266	
Geschlecht	Wald(1) = 5.551, p = .018	Exp(B(-.649)) = .523 - 1 = -.477 = 47.7 %
Alter	Wald(1) = 7.718, p = .005	Exp(B(.034)) = 1.035 - 1 = .035 = 3.5 %
Stunden Mobile Office	Wald(1) = 10.695, p = .001	Exp(B(.028)) = 1.028 - 1 = .028 = 2.8 %
Freizeitunfall	Wald(1) = 6.117, p = .015	Exp(B(.090)) = 1.094 - 1 = .094 = 9.4 %

### 2.1.3 Geplante Fallstudien (Studie 3)

Um das quantitative Vorgehen zu ergänzen und die praktische Relevanz von Präsentismus zu verdeutlichen, sind Fallstudien mit vertrauensärztlichen Interviews, Tätigkeitsanalysen und einer ausgedehnteren Echtzeiterhebung der Teilnehmenden geplant. Anlässlich der Präsentation der Ergebnisse für interessierte Mitarbeitende haben sich mehrere Teilnehmende bereit erklärt, an einer Fallstudie teilzunehmen.

## 5 Diskussion

Der Fokus auf Fehlzeiten alleine greift zu kurz. Weit mehr Beschäftigte sind stets am Arbeitsplatz anwesend, als wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst oder Urlaub abwesend sind. Der Erhalt und die Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten während der Arbeit dürfte in den sich verändernden Arbeits- und

Lebenswelten eine zunehmende Bedeutung erhalten und für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens mitverantwortlich sein. Im Sinne von „gesunder“ Anwesenheit weist Präsentismus eine hohe praktische Relevanz auf, auch wenn in der relativ jungen Präsentismusforschung unterschiedliche zugrunde liegende Modelle diskutiert (Aronsson & Gustafsson, 2005; Johns, 2010), heterogene Definitionen verwendet werden, die Messbarkeit eine Herausforderung darstellt und weitere Punkte erörtert werden müssen.

Die Hochrechnungen der Antworten aus der Echtzeiterhebung zeigen, dass Mitarbeitende deutlich häufiger trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung oder gar gegen ärztlichen Rat arbeiten, als es die Angaben aus den retrospektiven Erhebungen (12 Monate und 6 Monate retrospektiv) vermuten lassen. So ergab sich zum Beispiel für die Antwortkategorie „ja, mehr als 5 Mal“ ein Anstieg auf hochgerechnete 19 % (Mobile Office) bzw. 40 % (Büro) von vormals 6 - 7 % (6 Monate) und 11 % (12 Monate) für das Arbeiten trotz gesund-

heitlicher Beeinträchtigung. Beim Aufschieben der Erholung bis zum Wochenende steigt der Prozentsatz von 10 % (6 Monate) bzw. 14 % (12 Monate) auf 48 % an. Ein leichter Anstieg von vormals 1 - 2 % (6 Monate) bzw. 2 % (12 Monate) auf 4 % (Mobile Office) und 5 % (Büro) zeigt sich beim Arbeiten gegen ärztlichen Rat. Die Echtzeiterhebung scheint Präsentismus somit genauer zu erfassen, als es retrospektiven Untersuchungen möglich ist.

Die vorliegenden Ergebnisse müssen zwingend im Kontext von organisationalen Faktoren wie z. B. der Dynamik der einzelnen Geschäftsbereiche während des Zeitraums der Erhebung interpretiert werden. Die im November und Dezember 2016 durchgeführte Erhebung fiel in den Bereich intensiver Aufgaben wie z. B. die Jahresendverarbeitung im Unternehmenskundengeschäft oder die Vertriebsaktivitäten des Außendienstes. Diese Zeitperiode wird von vielen Mitarbeitenden als Stressor wahrgenommen. So wurde im Vorfeld der Erhebung insbesondere die Beteiligung der Mitarbeitenden im Außendienst als minimal vorausgesagt. Tatsächlich wiesen die Außendienstmitarbeitenden als größte Gruppe mit 71 % eine hohe Beteiligung auf. Die Zustimmung zu Präsentismus könnte wegen eines der Arbeitsmenge geschuldeten Anwesenheitsdrucks höher liegen als in einem vergleichsweise ruhigeren Untersuchungszeitraum. Diesbezüglich müssten weitere Zeitperioden, auch von längerer Dauer, untersucht werden. Die erfassten Gründe für Präsentismus zeigen, dass unter anderem das Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden, die Unterstützung der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie die Arbeit zu Ende führen zu wollen, eine wichtige Rolle spielen.

Die Annahme einer positiven Korrelation zwischen den einzelnen Präsentismusvariablen (retrospektiv, 6 Monate) und Absentismus (Durchschnitt Echtzeiterhebung) konnte bestätigt werden ( $r = .115 - r = .195$  ( $p < .001$ ), was die in der Literatur bereits dargestellten Erkenntnisse stützt (Aronsson et al., 2000; Hansen et al., 2009; Bergström et al., 2009).

Zum Zusammenhang von Präsentismus und Faktoren wie beispielsweise Wertschätzung, soziale Unterstützung, Schlaf, Erholung oder Vorgesetztenverhalten gibt es bislang nur wenige Daten. Alle fünf Regressionsanalysen der vorliegenden Studie sind signifikant ( $p = .000$ ) und weisen nach Cohen (1992) einen starken Effekt auf ( $f = .49 - .60$ ). Im Folgenden sollen die aus unternehmerischer Sicht besonders relevanten Ergebnisse der Berechnungen diskutiert werden.

Die Regressionsanalysen zeigen, dass die subjektive Einschätzung der Erschöpfung am Ende eines Arbeitstages („Erschöpfung“; *außer für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung im Mobile Office*) die relative Wahrscheinlichkeit für das Eintreten von Präsentismus erhöhen ( $p < .000$ ;  $\text{Exp}(B) = 1.282 - 1.749$ ).

In der vorliegenden Erhebung wurde Erschöpfung nicht weiter differenziert (wie z. B. körperlich, emotional etc.). Demerouti et al. (2009) hingegen fanden in ihrer Längsschnittstudie heraus, dass zwischen emotionaler Erschöpfung und Präsentismus eine reziproke Beziehung besteht. Demnach führt emotionale Erschöpfung im Sinne einer Kompensationsstrategie zu Präsentismus, was letztlich die Erschöpfung weiter verstärkt. Eine solche Coping Strategie ist auch für die vorliegenden Ergebnisse denkbar.

Vermehrte Gedanken an Arbeitsprobleme in der Freizeit („Rumination“; *nicht für Präsentismus im Büro*) steigern die relative Wahrscheinlichkeit von Präsentismus ( $p < .000$ ;  $\text{Exp}(B) = 1.278 - 1.586$ ). Dies zeigte sich für Präsentismus im Mobile Office und für das Aufschieben der Erholung bis zum Wochenende, nicht aber für Präsentismus im Büro. Im Vergleich zum Büro führt die Arbeit im Mobile Office möglicherweise zu vermehrter „Entgrenzung“ bzw. Verschmelzung der räumlichen, zeitlichen und inhaltlichen Ziele des beruflichen und privaten Lebensbereiches (Hoff, Grote, Dettmer, Hohner & Olos, 2005). Dies könnte zu geringerer Erholung führen, was sich im Sinne einer negativen Korrelation zwischen Rumination und Erholung in der Freizeit ( $r = -.584$ ,  $p < .000$ ) auch in den Daten der vorliegenden Studie abbildet. Besondere praktische Relevanz weist das Ergebnis auf, dass mehr Anerkennung durch die Vorgesetzten („Effort / Reward“) die relative Wahrscheinlichkeit, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung im Büro zu arbeiten, senkt ( $p < .000$ ;  $\text{Exp}(B) = .731$ ). Im Umkehrschluss deuten die Resultate darauf hin, dass mit weniger Anerkennung die relative Wahrscheinlichkeit für Präsentismus zunimmt. Passend dazu findet sich in den Ergebnissen von Caverley, Cunningham und MacGregor (2007) ein negativer Zusammenhang zwischen der sozialen Unterstützung von Führungskräften und Präsentismus. Das Verhalten von Führungskräften scheint aus praktischer Sicht in der Präsentismusforschung angesichts des Einflusses auf Mitarbeitende bislang wenig Gewicht erhalten zu haben. Die Schulung von Vorgesetzten scheint umso wichtiger, als dass ihnen auch rechtlich Möglichkeiten offenstehen, Präsentismus zu reduzieren. „Aus der Fürsorgepflicht lässt sich folglich eine Pflicht der Arbeitgebenden ableiten, dafür zu sorgen, dass ihre Arbeitnehmenden nicht krank arbeiten, wenn sie damit ihre oder die Gesundheit von Dritten gefährden (...). In diesen Fällen hat der Arbeitgebende nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, Arbeitnehmende von (für sie oder andere) gesundheitsschädigenden Arbeiten abzuhalten (...).“ (Pärli et al., 2013, S. 160).

Die Erhebung diente neben dem Methodenvergleich Echtzeit- versus retrospektive Erhebung auch der Evaluation, inwiefern Mitarbeitende überhaupt die Bereitschaft zeigen, über mehrere Wochen hinweg befragt zu werden. Die durchschnittliche Teilnahme-

quote von 54 % pro Woche deutet darauf hin, dass diese gegeben ist und die Zeitdauer gegebenenfalls auch verlängert werden könnte. Die Echtzeiterhebung scheint ein geeignetes und akzeptiertes Instrument zu sein, um Präsentismus und dessen Gründe zu erfassen. In fast 500 persönlichen Rückmeldungen wurde unter anderem mehrfach positiv erwähnt, dass die wöchentliche Erhebung als hilfreich und im Sinne einer Sensibilisierung wahrgenommen wurde, die vergangene Woche zu reflektieren. Es ist gelungen, die Aufmerksamkeit innerhalb des Unternehmens vom bislang überwiegenden Fokus auf Fehlzeiten hin zu Anwesenheit bei der Arbeit bzw. Präsentismus zu lenken. Ziel ist es, die gewonnenen Kennzahlen in die internen Monitoring-Systeme und Management-Cockpits aufzunehmen. Die Erhebung wurde in den Geschäftsbericht 2016 von Swiss Life unter dem Kapitel Corporate Responsibility aufgenommen und darin das Engagement für eine „gesunde Anwesenheit“ der Mitarbeitenden unterstrichen. Aus der durchgeführten Absenzenanalyse und Präsentismuserhebung heraus ist die Begrifflichkeit „Anwesenheitsmanagement“ vermehrt ins Zentrum gerückt und wird seit 2016 durch Human Resources über Schulungssequenzen flächendeckend eingeführt. Die App now@work® wurde des Weiteren in der offiziellen Betriebsrechnung des Unternehmenskundengeschäfts als eine der neuen Dienstleistungen erwähnt, und ein Flyer mit Informationen an über 30.000 Unternehmen verschickt. Die Autoren erhoffen sich dadurch, mehr Daten über das Ausmaß von Präsentismus und dessen Gründe in anderen Unternehmen und Branchen zu gewinnen. Als White Label wird die App now@work® zukünftig anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um eigene Erhebungen zu beliebigen Themen aufwandarm und kostengünstig durchzuführen. Es ist geplant, mit geeigneten Partnern vertiefende Module z. B. zu Schlaf, Erholung, Mobile Office zu entwickeln, um diese intern und extern Adressaten gerecht in Abteilungen, Geschäftsbereichen usw. einzusetzen, damit daraus Handlungsempfehlungen und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden können.

Die in die Erhebung aufgenommenen Fragen zu psychosozialen Belastungen bzw. Ressourcen beinhalten im Wesentlichen die Themen des durch das Schweizerische Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO, Kompetenzzentrum des Bundes für alle Kernfragen der Wirtschaftspolitik) durchgeführten Vollzugsschwerpunkts 2014-18. In Übereinstimmung mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten, die schweizweit mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes betraut sind, wird das Augenmerk bei den geplanten Kontrollaktivitäten auf die psychosozialen Risiken gerichtet. Die Unternehmen werden sensibilisiert und darauf ausgerichtet, diese zu erheben, zu dokumentieren und entsprechende Maßnahmen vorzusehen.

Mit der App now@work® und dem Fokus auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz wird Unternehmen ein Instrument zur Verfügung gestellt, welches nicht nur zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten, zu dem die Arbeitgeber aufgrund der rechtlichen Grundlagen verpflichtet sind, eingesetzt werden kann, sondern auch zur Früherkennung und Prävention mit dem Ziel, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten und zu stärken.

### Danksagung

Wir danken Prof. em. (ETH) Dr. E. Ulich und Univ.-Prof. Dr. Pierre Sachse herzlich für ihre wissenschaftliche Begleitung bei der Durchführung der Erhebung und der Erstellung des vorliegenden Beitrages. Unser Dank gilt ebenso unserer Arbeitgeberin Swiss Life für die Möglichkeit einer solchen Erhebung, sowie Maurus Huber, Leiter Claims und Business Services Unternehmenskunden, für seine tatkräftige interne Unterstützung. Der Arbeitsgruppe Prävention des Schweizerischen Versicherungsverbandes (SVV) danken wir für die erfolgreiche Kooperation.

### Literatur

- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, 54, 502-509.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958-966.
- Baer, N., Schuler, D., Füglistler-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2015). *Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration* (Obsan Bericht 56). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A. & Berset, M. (2016). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000018>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine*, 51, 629-38.



- Caverley, N., Cunningham, J. B. & MacGregor, J. N. (2007). Sickness Presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44 (2), 305-319.
- Cohen (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Demerouti, E., Blanc, P. M. L., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50-68.
- d'Errico, A., Ardito, C. & Leombruni, R. (2016). Work Organization, Exposure to Workplace Hazards and Sickness Presenteeism in the European Employed Population. *American Journal of Industrial Medicine*, 59, 57-72.
- DGB (2009). *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2009*. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. DGB-Index. Berlin.
- Elstad, J. I. & Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 467-474.
- Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2015). *Schweizerische Umfrage «Home Office 2012»* – Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von Routiniers. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Olten. S. 86.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2009). Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date? *Journal of epidemiology and community health*, 63 (5), 397-402.
- Hägerbäumer, M. (2017). *Risikofaktor Präsentismus*. Hintergründe und Auswirkungen des Arbeitens trotz Krankheit. Wiesbaden: Springer.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 196-207.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Pärli, K., Guggisberg, J., Hug, J., Oesch, T., Petrik, A. & Rudin, M. (2015). Arbeit und Krankheit. Zentrum für Sozialrecht ZSR Reihe, „Sozialrecht“, Band 2. Winterthur: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Sachse, P. & Strasser, P. (2014): Imponderabilitäten. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 87-94). Kröning: Asanger Verlag GmbH.
- Seubert, C. (2014). Absenzenanalyse im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Beiträge zur Arbeitspsychologie*, 10. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Swiss Life. (2017). *Alles über Swiss Life in der Schweiz*. Verfügbar unter <https://www.swisslife.ch/de/ueber-uns.html> (29.06.17).
- Ulich, E. (2015). Präsentismus. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (16. Aufl.) (S. 1212). Bern: Hans Huber.
- Ulich, E. & Nido, M. (2014). Präsentismus – auch ein Ergebnis persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung? In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen & Denken – Wollen & Tun. Beiträge zur Arbeitspsychologie*, 7 (S. 185-205). Lengerich: Pabst.
- Vingård, E., Alexanderson, K. & Norlund, A. (2004). Sickness presence. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32 (65), 216-221.
- Voermans, S. & Ahlers, G. (2009). *Präsentismus: Krank zur Arbeit: Was kosten uns „tapfere“ Kollegen? 2*. Bremer Fachaustausch „Gemeinsam neue Wege“. Bremen, 30.01.2009.
- Wülser, M., Peter, S. & Ulich, E. (2006). *Fragebogen für die betriebliche Gesundheitsförderung BGF*. Zürich: Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung iafob.
- Zimmermann, J. (2016). Arbeitspausen im Home Office. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Beiträge zur Arbeitspsychologie*, 11. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Korrespondenz-Adresse:  
 Dr. Philip Strasser  
 Swiss Life AG  
 General-Guisan-Quai 40  
 CH-8022 Zürich  
 Philip.Strasser@swisslife.ch