

## Fehlzeitenanalyse

### Nutzen

Fehlzeitenanalysen ermöglichen ein Bewusstwerden von Missständen und eine sachliche Diskussion.

Die Fehlzeitenanalyse ist ein sinnvolles Instrument zur Identifikation von Missständen im Unternehmen und liefert erste Hinweise für mögliche Präventions- und Interventionsfelder im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Treten Fehlzeiten systematisch in bestimmten Arbeitsbereichen oder bei bestimmten Personengruppen auf, können daraus Risikobereiche abgeleitet werden.

Fehlzeitenanalyse ist ein Instrumentarium im Rahmen von BGM, um präventiv krankheitsbedingten Fehlzeiten entgegen zu wirken. Fehlzeitenanalysen sind außerdem ein Instrument zur Messung der Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen.

**Allein auf Grundlage von Fehlzeitenanalysen können aber keine Ursachen von Fehlzeiten oder Krankheiten identifiziert werden und Maßnahmen abgeleitet werden.**

### Ziele

Übergeordnete Ziele der Fehlzeitenanalyse können sein:

- Identifizierung von auffälligen Fehlzeitenmuster (in bestimmten Unternehmensbereichen, in bestimmten Personengruppen)
- Optimierung der Prävention im Rahmen von BGF
- Ergebnisse als Diskussionsgrundlage für die (Weiter-)Entwicklung von BGM
- Situation im Unternehmen bewusst machen
- Diskussion zu Fehlzeiten/Gesundheitsquote ermöglichen bzw. zu versachlichen
- Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen prüfen

### Durchführung der Analyse

Voraussetzung ist eine einheitliche Definition von Fehlzeiten, Krankenstand, Abwesenheitsquote.

Es gibt kein durchgängig praktiziertes Verfahren zur Berechnung des Krankenstandes.

Die Fehlzeitenanalyse erfolgt softwaregestützt.

#### Praxistipp

##### Gratis Software im Internet

Tool zur Fehlzeitenanalyse (Excel Sheet) der Techniker Krankenkasse:

Tool zur Altersstrukturanalyse der Techniker Krankenkasse – Fehlzeitenanalyse nach Alter

## Maßnahmen bei hohen Fehlzeiten

Mitarbeiter mit hohen Fehlzeiten	
Langzeiterkrankte Personen	Personen mit häufigen, kurzen Fehlzeiten
<ul style="list-style-type: none"><li>- BEM-Gespräche</li><li>- Regelmäßige Gespräche mit direktem Vorgesetztem</li><li>- Ableitung von Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitenregelung</li><li>- Spezifische BGF-Maßnahmen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Herausfinden der eventueller motivationsbedingter Ursachen für Absentismus: Ist das Fehlverhalten ein Signal für ungünstige Arbeitssituation? Oder sind die Ursachen eher bei der Person (persönliche Situation, Gesundheitszustand) in Kombination mit der Arbeitssituation zu suchen?</li><li>- Wiederholte Gespräche durch Führungskraft, da Fehlzeitenverhalten ansteckend wirken kann</li><li>- ggf. disziplinarische Maßnahmen</li></ul>

## Prozess

