

Ursachenanalyse krankheits- und motivationsbedingter Fehlzeiten

Ursachenanalyse krankheits- und motivationsbedingter Fehlzeiten

Fehlzeiten sind ein gewaltiger, aber größtenteils unnötiger Kostenblock. Daher ermittelte implus Ehrhard Flato & Partner in einer breit angelegten Studie zum einen, welche Ursachen die Fehlzeiten nach Einschätzung der Befragten haben. Befragt wurden Führungskräfte und Entscheider aus Produktions-, Dienstleistungsbetrieben und Behörden sowie Betrieben des Öffentlichen Dienstes, mit welchen Maßnahmen sie glauben, Fehlzeiten reduzieren zu können.

Das Team um Ehrhard Flato berücksichtigte bei der Auswertung der 275 zurück geschickten Fragebögen (192 Privatwirtschaft und 83 öffentlicher Dienst) primär die Ursachen, die der Arbeitgeber und seine Führungskräfte auch beeinflussen können. Lebensalter, persönliche Lebensumstände und Gesundheitsfürsorge blieben unberücksichtigt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Fehlzeitenursachen	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
▪ Schlechtes Betriebs- und Arbeitsklima	34%	46%
▪ Negative psychische Arbeitsbelastungen, z.B. Stress, Zeitdruck, einschließlich ungünstiger Arbeitszeiten wie Vollkontischicht, Nachtschicht	26%	18%
▪ Unzureichendes Führungsverhalten der Vorgesetzten	26%	38%
▪ Keine persönliche Wertschätzung der erbrachten Leistungen durch die Vorgesetzten	13%	26%
▪ Mangelnde berufliche Perspektiven der Arbeitnehmer	6%	11%
▪ Unflexibles oder ablehnendes Verhalten der Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterwünschen und -anregungen, z.B. Urlaub, Arbeitsplatzgestaltung	6%	7%
▪ Geistige Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz	5%	6%
▪ Hohe physische Arbeitsbelastungen, z.B. körperliche Anforderungen, Witterungseinflüsse ect.	7%	5%
▪ persönlichem Versagen und Willkür des Arbeitgebers, Angst vor Arbeitsplatzverlust	5%	2%
▪ Unzureichender Unfall- und Gesundheitsschutz	4%	3%

**Wie sich nach Ansicht der Befragten
 Fehlzeiten reduzieren lassen**

	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
▪ Differenzierte – nach Anlass und Dauer der Erkrankung – geführte Rückkehr-, Fehlzeiten- und Personalgespräche	36%	39%
▪ Verankerung der Fehlzeitenreduzierung als Führungsaufgabe und Qualifizierung der Vorgesetzten im situativen Umgang mit Fehlzeiten	27%	22%
▪ Implementierung und Anwendung eines sozial ausgewogenen Konzeptes zur Fehlzeitenreduzierung	18%	19%
▪ Systematische Auswertung der Erkenntnisse aus den geführten Gesprächen und Umsetzung im betrieblichen Unfall- und Gesundheitsschutz	16%	12%
▪ Aktiver, alle Orga-Bereiche umfassender – Unfall- und Gesundheitsschutz	16%	19%
▪ Quantitatives und qualitatives Controlling der implementierten Maßnahmen zur Fehlzeitenreduzierung	15%	10%
▪ Konsequentes, strukturiertes Vorgehen gegen Mitarbeiter mit wiederholt auffälligem Fehlzeitenverhalten, z.B. mit Inkraftsetzen erfolgssichernder Maßnahmen	12%	5%
▪ Situatives und mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten der Vorgesetzten	9%	14%
▪ Durchführung von Mitarbeiterbefragung und konsequente Umsetzung der Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsklimas und der persönlichen Mitarbeiterzufriedenheit	8%	9%
▪ Kündigung von Mitarbeitern mit besonders häufigen/hohen Fehlzeiten und auffälligem Fehlzeitenverhalten	4%	3%