



Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind sowohl mit erheblichen Kosten für den Betrieb, als auch mit organisatorischen, sozialen und persönlichen Belastungen für die Beschäftigten verbunden. Bei der Fehlzeitenstrukturanalyse (FSZA) geht es darum, diese Symptome differenziert zu beleuchten (z. B. absolute Höhe der Fehlzeiten, Verlauf und strukturelle Besonderheiten von Arbeitsunfähigkeiten). Voraussetzung hierfür ist die Verknüpfung von Fehlzeiten mit vorab definierten Strukturmerkmalen wie Alter, Geschlecht, Organisationseinheit und Führungsverantwortung. Der Vorteil: Diese Daten lassen sich i. d. R. kostengünstig aus dem unternehmenseigenen Personalinformationssystemen erzeugen.

## Ansatz

Mit Hilfe der Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsstatistiken lässt sich untersuchen, ob Fehlzeiten gehäuft zu bestimmten Zeiten, in bestimmten Arbeitsbereichen oder bei bestimmten Personengruppen auftreten. Damit können erste Risikobereiche abgeleitet werden. Zusätzlich dazu können im Rahmen einer weiteren sukzessiven Befundverdichtung (MEsuB) durch die Kombination mit zusätzlichen Analyseverfahren wie Dokumentenanalysen, Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsplatzanalysen oder Mitarbeiterworkshops komplexe betriebliche Fragestellungen beantwortet werden. Das ermöglicht die Ableitung konkreter Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

## Ziele

- Identifikation besonders betroffener Arbeitsbereiche, Personengruppen oder Krankenzeiten
- Hinweise auf mögliche Interventionsfelder im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- Ableitung konkreter Maßnahmen in Kombination mit einer weiteren Befundverdichtung

## Grenzen

Eine Fehlzeitenstrukturanalyse ohne weitere Befundverdichtung ermöglicht zwar die Identifikation besonders betroffener Arbeitsbereiche, Personengruppen oder Krankenzeiten. Eine Ableitung konkreter Verbesserungsmaßnahmen ist jedoch erst mit Verknüpfung zusätzlicher Analysedaten möglich.

## Hypothesenprüfung

- Ist der Krankenstand in Ihrem Unternehmen überdurchschnittlich hoch?
- Wann und wo treten gehäuft Kurz-/Langzeiterkrankungen auf?
- Gibt es in bestimmten Abteilungen besonders geringe/hohe Fehlzeiten?
- Sind Ältere häufiger krank als Jüngere?
- Weisen Führungskräfte oder Beschäftigte in Vollzeit unterschiedliche Fehlzeiten auf?

## Voraussetzungen

Für eine Fehlzeitenstrukturanalyse benötigen wir aus Ihrem Personalinformationssystem von allen Ihren Beschäftigten die Soll-Arbeitsstunden und Krankentage untergliedert nach interessierenden Strukturmerkmalen wie z. B. Geschlecht, Alter, Abteilung und Führungsverantwortung.

## Unsere Leistungen

- Hypothesenaufbau und Formulierung von Leitfragen
- technische Beratung
- Beratung zum Datenschutz
- Beratung zur weiteren sukzessiven Befundverdichtung (MEsuB)
- Auswertung und Darstellung Ihrer übermittelten Daten
- Befunderstellung
- Berichterstattung

## Umfang

Analyse und Berichterstellung: 4 – 6 Wochen

## Zielgruppe

Dieses Analyseangebot richtet sich an alle Personalverantwortlichen, die ihr betriebliches Gesundheitsmanagement auf ein zuverlässiges Datenfundament bauen möchten.

[www.gesundheitsmanagement.com](http://www.gesundheitsmanagement.com)

**IfG-Prinzip**  
Verstehen.  
Entwickeln.  
Handeln.

