



Analyse von Krankheitsabsenzen

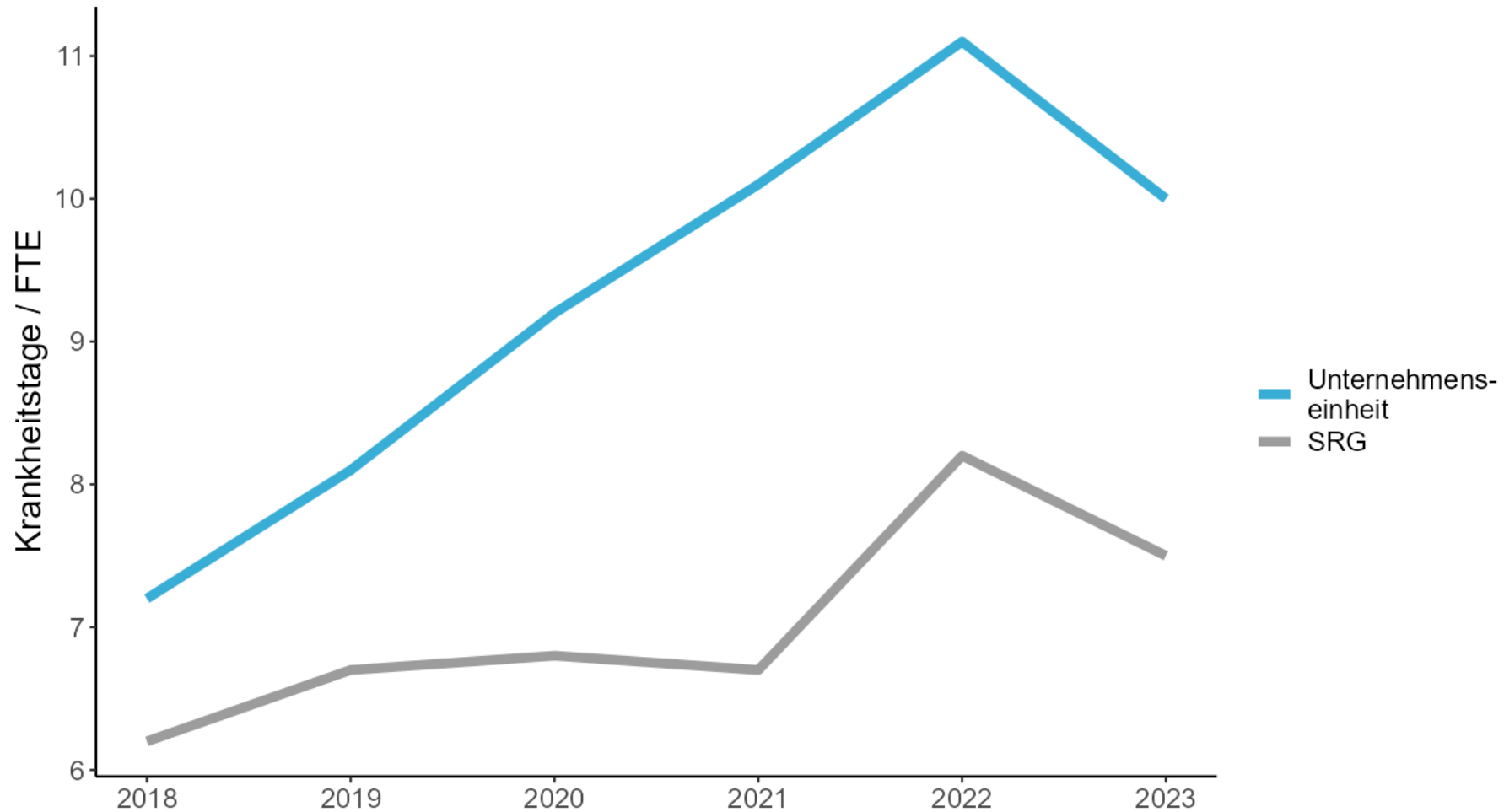
Von der Hypothese bis zu den Massnahmen

HR-Analytics und Prozesse – Sofia Thai

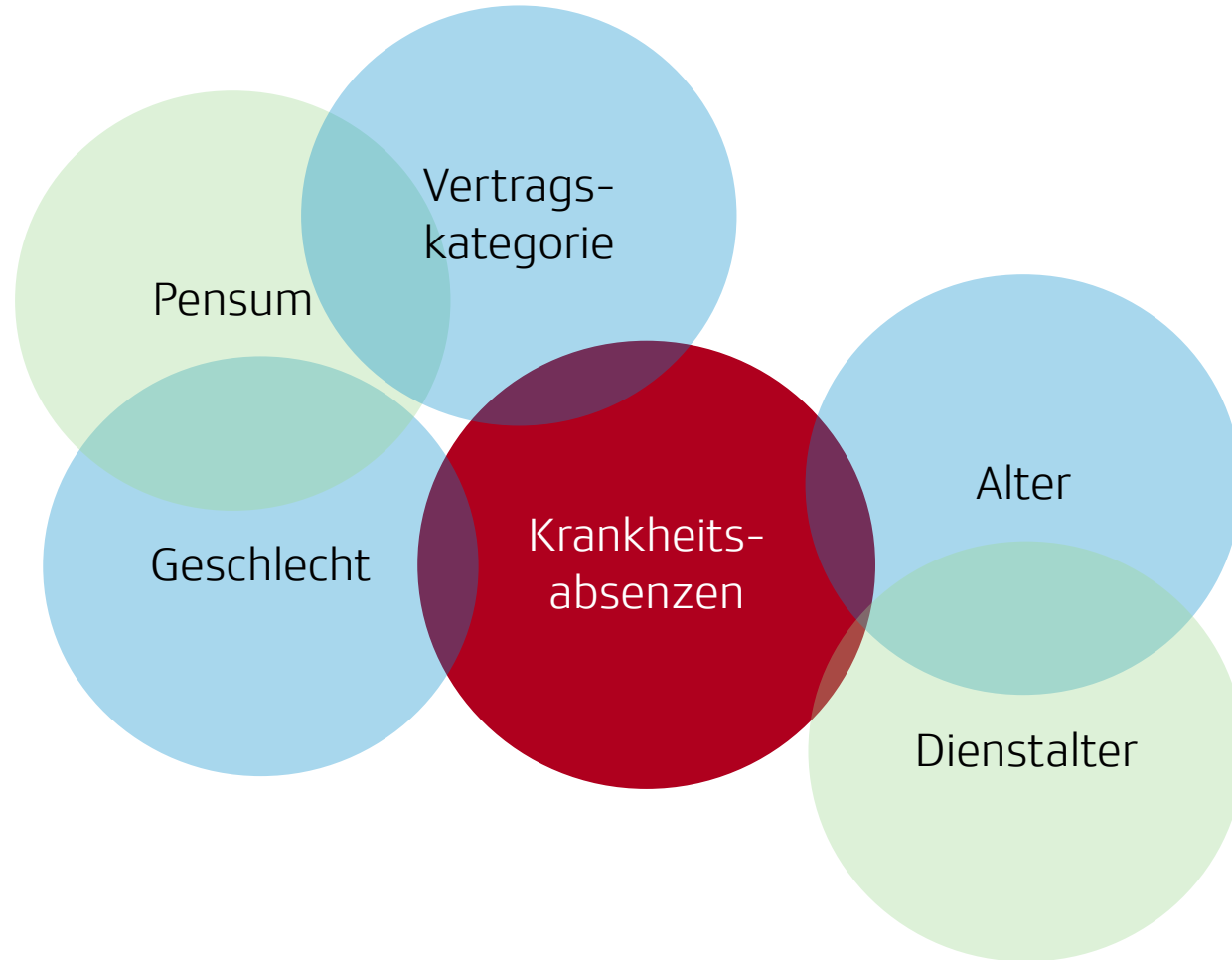
Inhalt

1. Ausgangssituation
2. Deskriptive Analysen / Demografische Merkmale
3. Hypothesen
4. Analyse und Resultate
5. Massnahmen
6. Limitationen

Warum haben wir die Analyse gemacht?

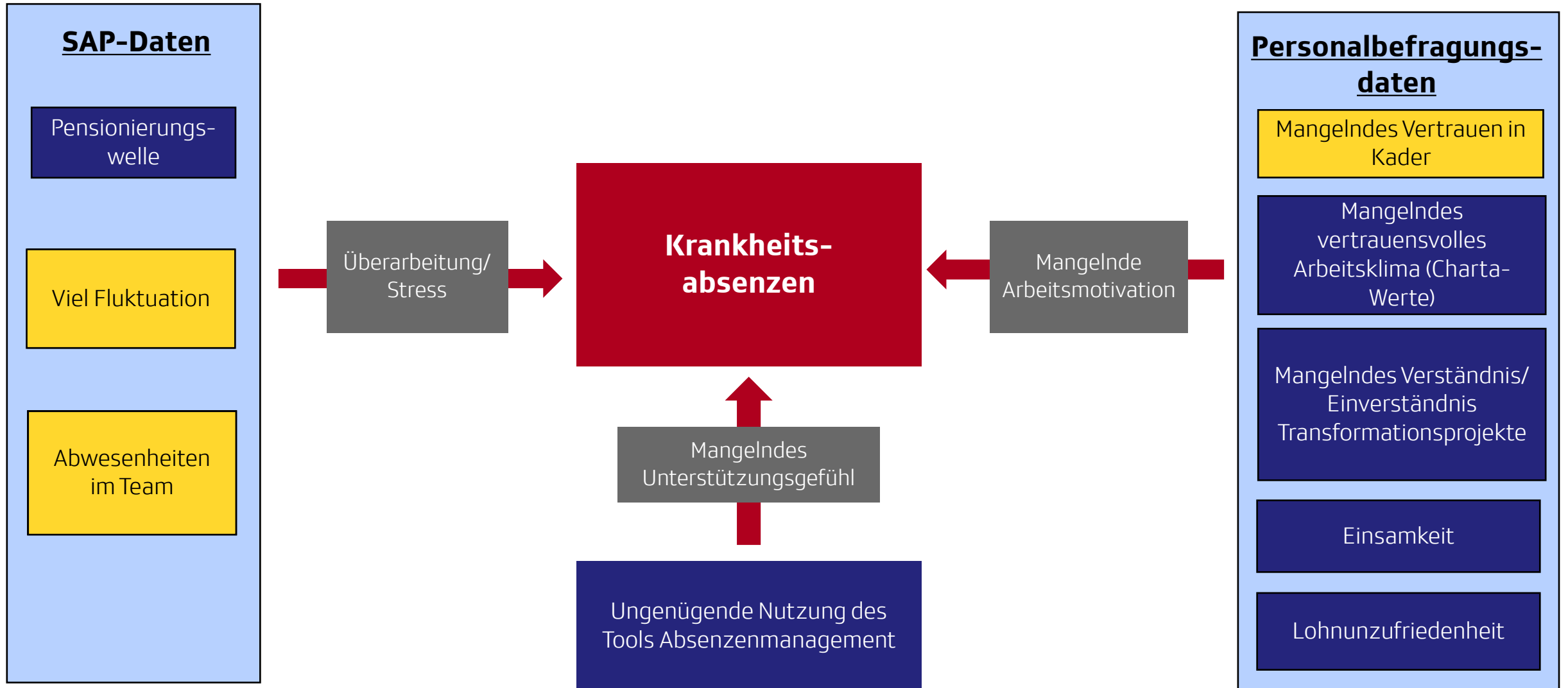


Demografische Merkmale sind wenig aussagekräftige Einflussfaktoren



1% der Varianz von Krankheitsabsenzen kann erklärt werden

Hypothesen



Hängt Leadership mit Krankheitsabsenzen zusammen?

Leadership-Fragen in der Personalbefragung

Umgang / Respekt/ Wertschätzung

- Ich habe die Möglichkeit, meiner FP Feedback zu geben
- Meiner FP gebe ich nie Feedback.
- Meine FP ermutigt unterschiedliche Perspektiven und Arbeitsweisen.
- Meine FP geht mit mir respektvoll um.
- Meine FP gibt mir regelmässig Feedback.
- Meine FP behandelt mich fair.
- Meine FP vermittelt mir Wertschätzung.
- Meine FP gibt mir konstruktives Feedback.

Klare/effektive Kommunikation

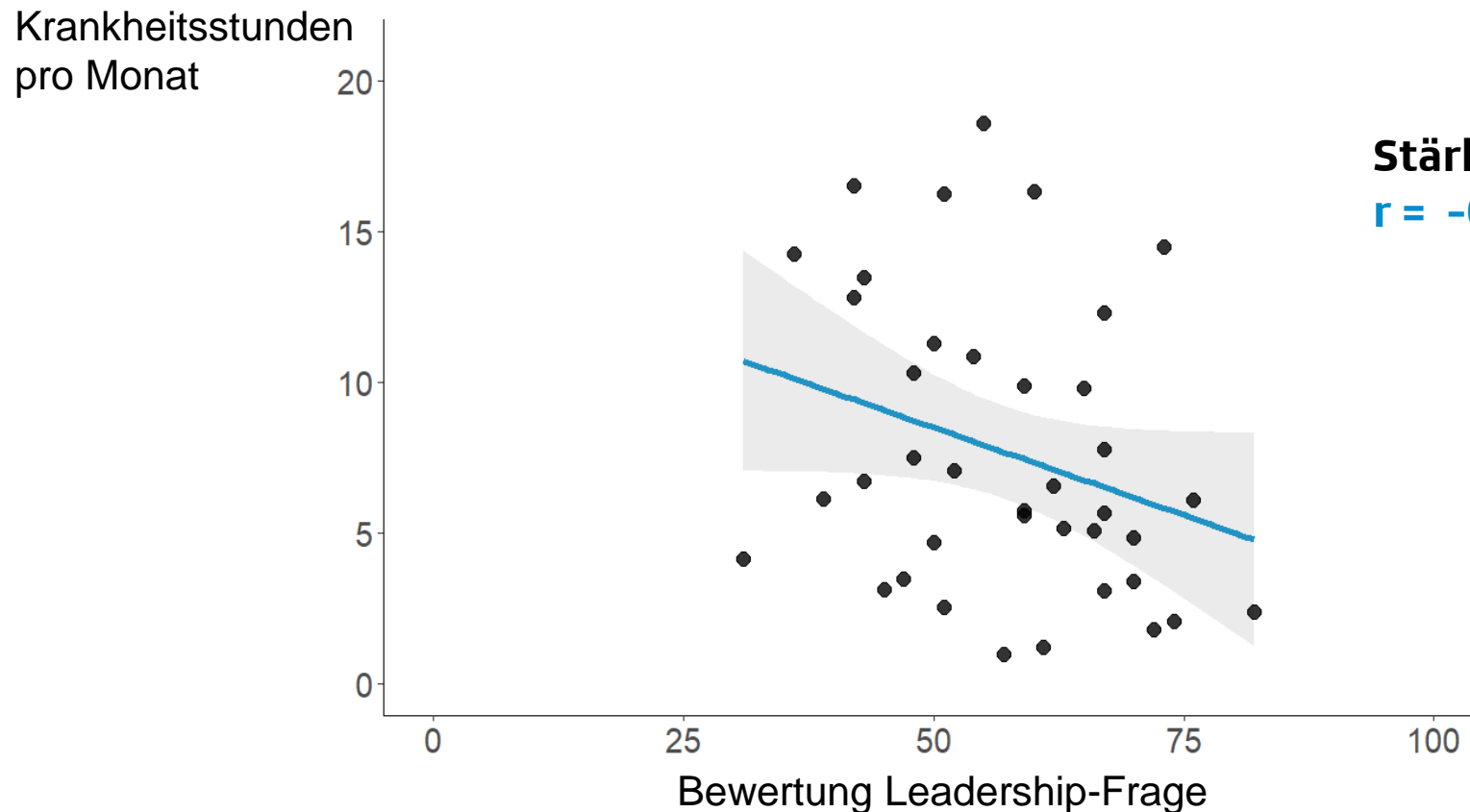
- Meine FP trifft klare Entscheidungen.
- Meine FP verhält sich im Einklang mit dem, was er/sie sagt.
- Meine FP kommuniziert klar seine/ihre Erwartungen an mich.

Nahbarkeit («Ist für mich da»)

- Meine FP unterstützt mich, wenn ich Hilfe benötige.
- Meine FP hört mir zu und geht auf meine Anliegen ein.
- Meine FP unterstützt mich in meiner Weiterentwicklung.
- Meine FP trägt zu einer guten Atmosphäre im Team bei.

Beispiel: Korrelation Krankheitsabsenz und «Meine Führungsperson gibt mir regelmässig Feedback»

Je **regelmässiger** die Führungsperson **Feedback** gibt
umso **weniger Krankheitsabsenzen** gibt es im Team



Stärke der Korrelation:
 $r = -0.29$

r nimmt Werte zwischen -1 und +1 an.
→ Je näher r bei 0 ist, umso schwächer ist der Zusammenhang

Leadership hat einen **signifikanten Zusammenhang** mit Krankheitsabsenzen

Umgang / Respekt/ Wertschätzung

- Meine FP* geht mit mir respektvoll um.¹ (-0.03**)
- Meine FP gibt mir regelmässig Feedback. (-0.29)
- Meine FP behandelt mich fair.² (-0.16)
- Meine FP vermittelt mir Wertschätzung. (-0.31)
- Meine FP gibt mir konstruktives Feedback. (-0.37)

Klare/effektive Kommunikation

- Meine FP trifft klare Entscheidungen.³ (-0.10)
- Meine FP verhält sich im Einklang mit dem, was er/sie sagt. (-0.18)³
- Meine FP kommuniziert klar seine/ihre Erwartungen an mich. (-0.28)

Nahbarkeit («Ist für mich da»)

- Meine FP unterstützt mich, wenn ich Hilfe benötige. (-0.24)
- Meine FP hört mir zu und geht auf meine Anliegen ein. (-0.24)
- Meine FP trägt zu einer guten Atmosphäre im Team bei. (-0.25)

Nicht signifikant:

- Ich habe die Möglichkeit, meiner FP Feedback zu geben (0.15)
- Meiner FP gebe ich nie Feedback. (-0.05)
- Meine FP ermutigt unterschiedliche Perspektiven und Arbeitsweisen. (-0.16)
- Meine FP unterstützt mich in meiner Weiterentwicklung. (-0.09)

* FP = Führungsperson

** Zahl in der Klammer = r

¹ gemäss Studien von Ndjaboué et al (2012) und De Boer et al (2002)

² gemäss Studien von Peutere et al (2019) und Ndjaboué et al (2012)

³ gemäss Studie von Stengård et al (2021)

Fazit Leadership-Hypothese

Verhalten der Führungsperson hängt mit Krankheitsabsenzen im Team zusammen:

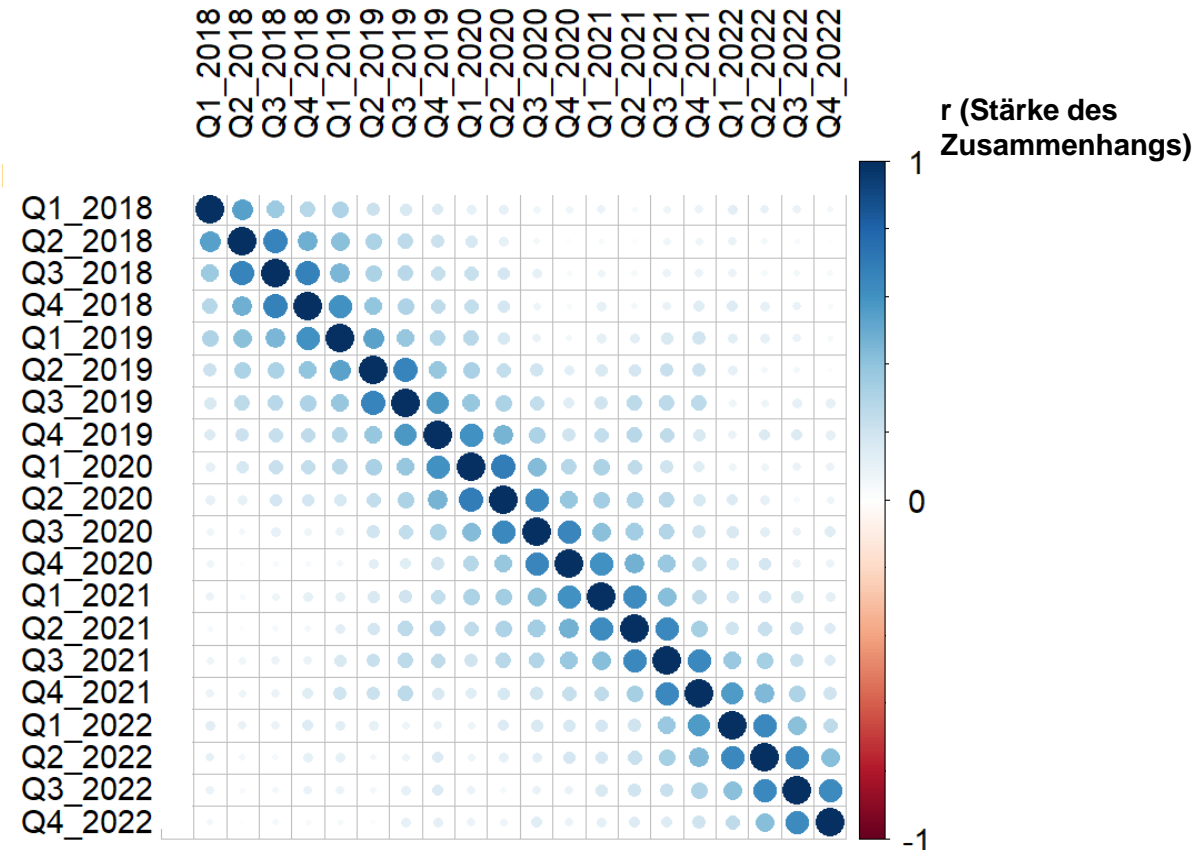
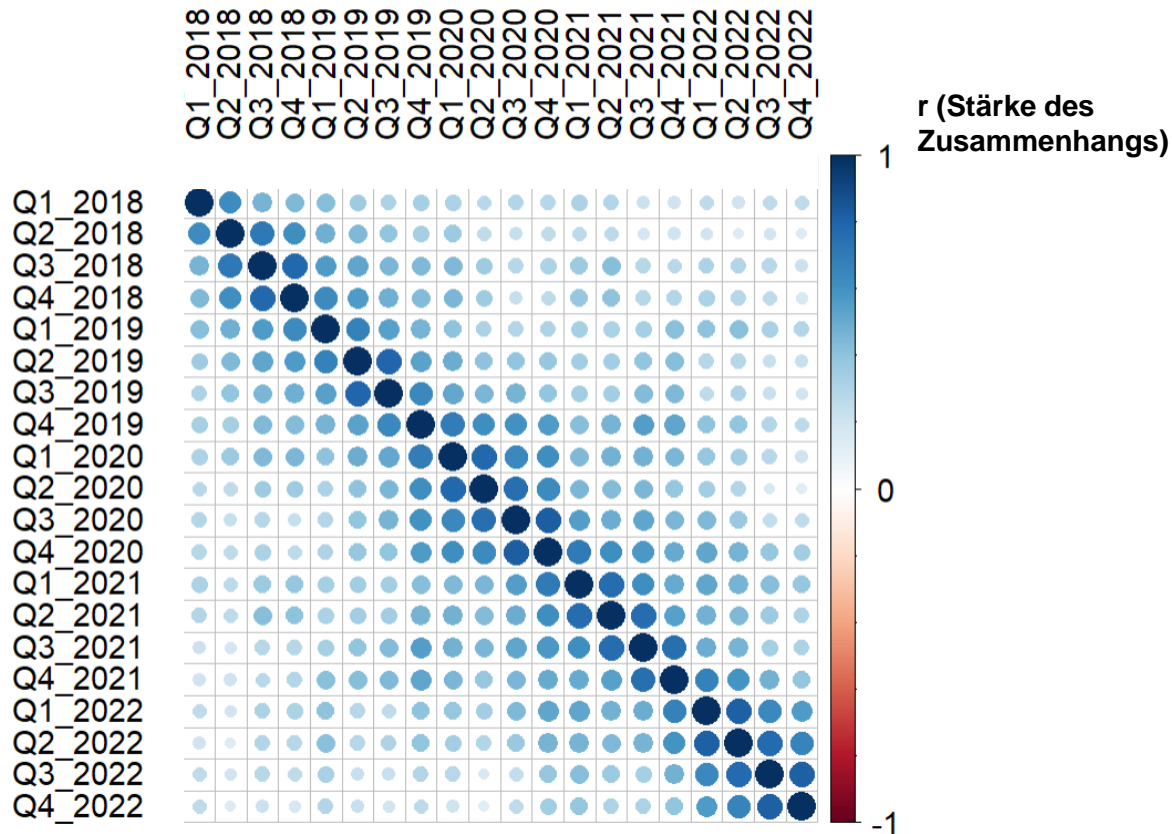
- Klare Kommunikation
- Gesunde Feedbackkultur
- Zwischenmenschlicher Umgang

Fördern Krankheitsabsenzen im Team mehr Krankheitsabsenzen in der Zukunft?

Abwesenheiten im Team fördern Abwesenheiten

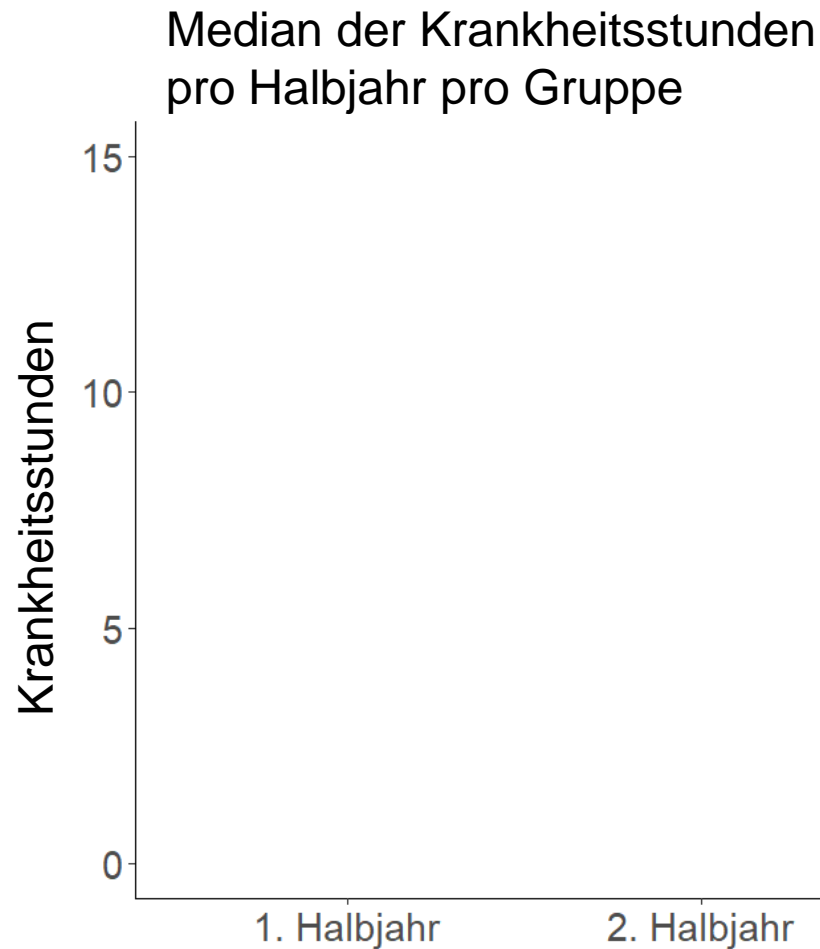
Kranke **Teams** bleiben im Folgequartal eher **krank**

Kranke **Personen** sind **nicht unbedingt krank** im Folgequartal



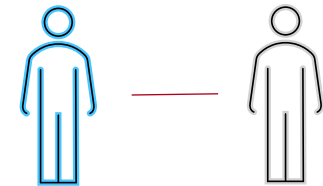
**Führt Fluktuation im Team zu
mehr Krankheitsabsenzen?**

Effekt von Fluktuation auf Krankheitsabsenzen



Austritt von Teammitglied im 1. Halbjahr

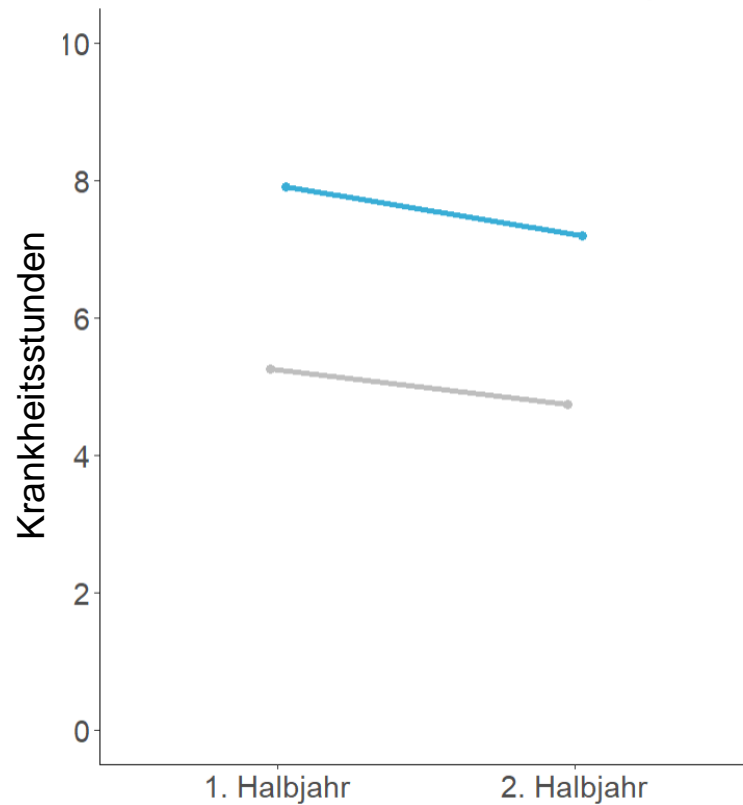
- nein
- ja



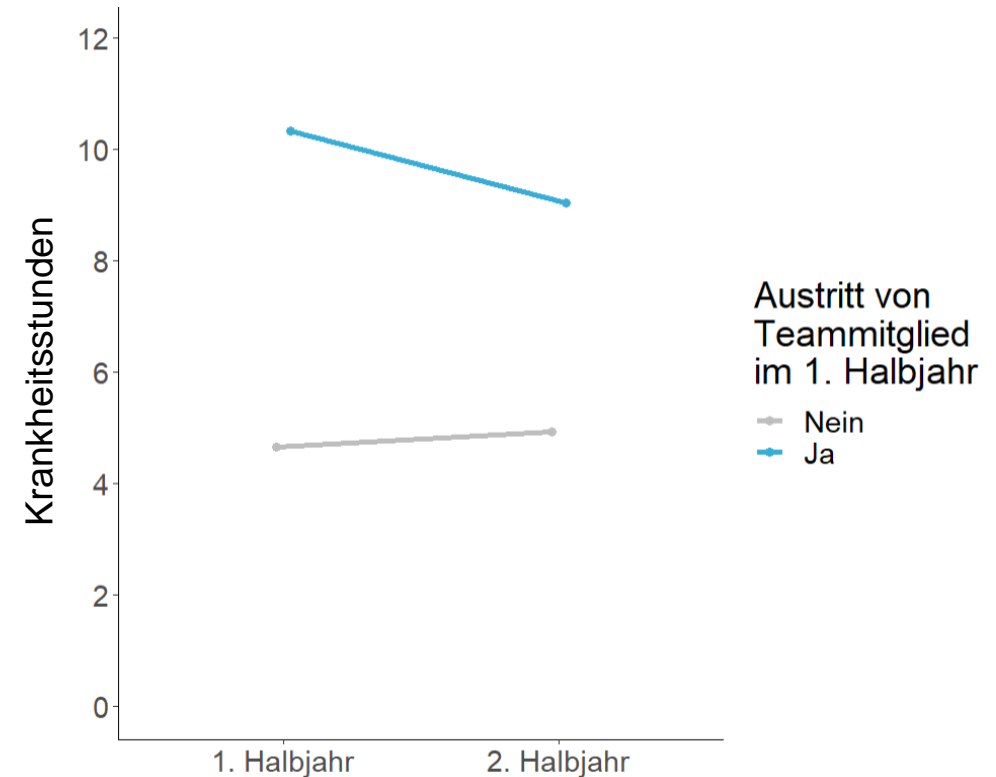
Matching nach Pensum, Geschlecht, Alter, Jahr, Anzahl Teammitglieder

Effekt von Fluktuation auf Krankheitsabsenzen - Mittelwert

Bruttofluktuation hat keine Wirkung auf Krankheit im 2. Halbjahr



Frühfluktuation hat keine Wirkung auf Krankheit im 2. Halbjahr



Austritt von Teammitglied im 1. Halbjahr

- Nein
- Ja

Fazit: Fluktuationshypothese

Brutto- und Frühfluktuation führen NICHT zu mehr Krankheitsabsenzen

**Aufgrund von Differenzen im Mittelwert ergeben sich mögliche
Folgehypothesen:**

- 1. Krankheitsabsenzen > mehr Fluktuation?**
- 2. gemeinsamer Auslöser für Krankheitsabsenzen und Fluktuation? (z.B. Arbeitsklima?)**

Weitere Erkenntnisse in a nutshell

Zusammenhang vorhanden	Kein Zusammenhang	«Unerwartete» Zusammenhänge
Gefühl ein Teil des Teams zu sein	Home-Office-Möglichkeit	Gefühl ständig unter Druck zu stehen → weniger Krankheitsstunden
Respektvoller Umgang im Team und seitens FP	Pensionierungen	Sich nicht verstellen müssen → mehr Krankheitsstunden
Feedbackkultur	Lohnzufriedenheit	
Kann kritische Meinung äussern		
Klare Kommunikation und Entscheidungen seitens FP		
Engagement vom Individuum		

Und was jetzt?

Mögliche Massnahmen - Zusammenfassung

- 1. Gehäufte Krankheitsabsenzfälle innerhalb eines Teams thematisieren und schauen, ob diese Fälle miteinander zusammenhängen**
- 2. Leadership-Skills stärken**
- 3. Vertrauensvolles Arbeitsklima fördern (Feedbackkultur, respektvollen Umgang, angstfreie Meinungsäusserung)**
- 4. Wir-Gefühl im Team stärken: Einsamkeitsgefühle ernst nehmen**

Limitationen

- 1. Korrelation \neq Kausalität**
- 2. Krankheitsfälle oder Krankheitsstunden?**
- 3. Aggregierte Daten aus der Personalbefragung sind ungenauer als SAP-Daten**
- 4. Datenqualität: Messungen der Faktoren mit Proxies**
- 5. Keine Kontrolle von anderen Einflussvariablen**

→ Nach der Studie ist vor der Studie



Merci. Danke. Grazie. Grazia.