



# Masterthesis: Fehlzeiten in der Spitex

Eine quantitative Querschnittstudie zu Einflussfaktoren auf die Fehlzeiten von Spitex-Pflegefachkräften mit Handlungsempfehlungen zu deren Reduktion

26.03.2026

Simon Michel

# Ausgangslage & Fragestellung

Die Fehlzeiten von Pflegefachkräften steigen seit Jahren kontinuierlich – insbesondere in der Spitex, wo sie mit durchschnittlich 15,4 Tagen (Obsan, 2024a) pro Jahr deutlich über dem gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt der Erwerbstätigen von 5,74 Tagen liegen (Obsan, 2024b).

Was beeinflusst die Fehlzeiten von Spitex-Pflegefachkräften – und was hilft dagegen?

# Theorie & Methode

- **Einflussfaktoren:** Rückenschmerzen, Gesundheitsverhalten, Stress, Unternehmenskultur, Führungsverhalten, Geschlecht, Alter, Arbeitspensum und Bildungsabschluss
- **Stichprobe:** 40 Pflegefachkräfte zweier öffentlich-rechtlicher Spitex-Organisationen: Spitex Fricktal AG sowie der Spitex Wettingen-Neuenhof AG
- **Modell:** Multiple lineare Regression

# Ergebnis & Diskussion

- **Gesundheitsverhalten** weist eine negative Signifikanz auf ( $p = .002$ )
- **Positive Unternehmenskultur** weist eine negative Signifikanz auf ( $p = .007$ )
- **Vorbildliches Führungsverhalten** weist eine positive Signifikanz auf ( $p = .004$ )  
Interpretation: Vertrauensvoller Umgang mit Führungskräften oder Präsentismus
- Rückenschmerzen, Stress, Geschlecht, Alter, Arbeitspensum und Bildungsabschluss sind nicht signifikant

# Handlungsempfehlung zu Gesundheitsverhalten

- Spezifische Interventionen zur **Förderung individueller Gesundheitskompetenzen**
- Pausen- und Regenerationsmuster sowie Ernährungs-, Bewegungs- und Rauchverhalten (Mojtahedzadeh et al., 2020)
- Bestehende Angebote nutzen (bspw. Lungenliga)

# Handlungsempfehlung zu positiver Unternehmenskultur

- **Fünf-Ebenen-Modell der Unternehmenskultur** (Herget, 2024)
- Grundannahmen, Werte, Normen, Verhalten und Artefakt
- «Beispielsweise nützt ein schöner Pausenraum (**Artefakt**) wenig, wenn Pausen im Arbeitsalltag nicht eingeplant (**Normen**) oder regelmässig unterbrochen werden (**Verhalten**), die Erholung der Pflegefachkräfte nicht als wichtig erachtet wird (**Werte**) oder grundsätzlich die Annahme vorherrscht, dass gute Leistung ohnehin nur durch permanente Verfügbarkeit entsteht (**Grundannahmen**).» (Michel, 2025, S. 42)

# Handlungsempfehlung zu vorbildlichem Führungsverhalten

- **Health-oriented Leadership (HoL)**: bezeichnet ein Führungsmodell, das Gesundheit als zentrale Führungsaufgabe versteht. «StaffCare» und «SelfCare»
- **Value** ist der Stellenwert, der dem Thema Gesundheit beigemessen wird
- **Awareness** ist die bewusste Wahrnehmungsfähigkeit für gesundheitliche Probleme und Risiken
- **Behaviour** sind die konkreten Massnahmen und Verhaltensweisen (Franke & Felfe, 2011)