

LESEPROBE: **Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.**  
**Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.**  
Ein Buch von Anne Katrin Matussek – [www.fehlzeiten-reduzieren.de](http://www.fehlzeiten-reduzieren.de), 9,90 €  
ISBN 978-3-8423-6630-5; bestellen unter: [www.do-care-shop.de](http://www.do-care-shop.de)

## **Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung**

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität



LESEPROBE: Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.

Ein Buch von Anne Katrin Matyssek – [www.fehlzeiten-reduzieren.de](http://www.fehlzeiten-reduzieren.de), 9,90 €ISBN 978-3-8423-6630-5; bestellen unter: [www.do-care-shop.de](http://www.do-care-shop.de)**Mythos 1:**

## Gesund oder krank – absolute Gegensätze?

Wie geht es Ihnen eigentlich jetzt gerade? Sind Sie in diesem Moment gesund? Oder sind Sie krank?

gesund

oder

krank

Vielleicht fällt es Ihnen schwer, sich spontan für die eine oder andere Antwort zu entscheiden. Die Wahrheit liegt nämlich in der Mitte.

Natürlich haben Sie das eine oder andere Zipperlein (wer hat das nicht?).

Aber Sie können trotzdem arbeiten und tun das auch.

Gesundheit und Krankheit sind eben keine absoluten Gegensätze. Sie bilden vielmehr die Endpunkte einer Skala. Sie müssten sich also quasi irgendwo auf die Linie zwischen beiden Endpunkten stellen.

gesund



krank

In den „Graubereich“, wenn man so will. Jeder Mensch hat zu jedem Zeitpunkt gesunde und kranke Anteile. Die gesunden kann man fördern (und damit die Anwesenheit und Arbeitsfähigkeit erhöhen). Immer. Damit bewegt man sich hin zu dem Skalenende „gesund“.

Führungskräfte, die glauben, es gäbe nur „entweder-oder“, bekommen häufig die Quittung von ihren Mitarbeitern. Wenn die sich beispielsweise leicht am Fuß verletzt haben, behaupten sie: „Ich kann nicht arbeiten, ich bin ja krank.“ Die Mitarbeiter denken genauso in der Entweder-Oder-Kategorie. So einfach ist es aber in der Realität nicht.

**Gut zu wissen:**

- *Gesundheit und Krankheit sind keine Gegensätze.*
- *Sie sind die Endpunkte einer Skala.*
- *Dazwischen liegt ein großer „Graubereich“.*
- *Gesunde Anteile kann man fördern. Immer.*

LESEPROBE: Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.  
Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.

Ein Buch von Anne Katrin Matyssek – [www.fehlzeiten-reduzieren.de](http://www.fehlzeiten-reduzieren.de), 9,90 €  
ISBN 978-3-8423-6630-5; bestellen unter: [www.do-care-shop.de](http://www.do-care-shop.de)

#### Mythos 4:

### Hohe Anwesenheit = hohe Produktivität?

Viele Unternehmen sind auf die Fehlzeitenquote fixiert wie die Schlange aufs Kaninchen – und übersehen dabei, dass für das betriebswirtschaftliche Wohlergehen der Firma noch ganz andere Dinge von Bedeutung sind. Die Fehlzeitenquote zeigt höchstens, wo es schon „brennt“.

Der Vorteil der Fehlzeitenquote liegt lediglich darin, dass man sie verhältnismäßig einfach messen kann. Aber sie taugt leider nicht als Kriterium für den Erfolg von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, denn sie wird von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst.

Und sie taugt auch nicht als Maßstab für die Güte von Führungsverhalten. Wer seine Leute in Angst und Schrecken versetzt und mit Jobverlust im Krankheitsfall droht, der hat vielleicht im Moment eine zufriedenstellende Anwesenheitsquote – aber Angst erhöht die Fehler- und Unfallhäufigkeit. Beides reduziert die Produktivität. Und langfristig ist mit höheren Ausfallzahlen zu rechnen. Mehr dazu lesen Sie in Kapitel C.

#### **Nur wer anwesend ist, kann Leistung bringen.**

Das stimmt so weit. Aber wie Sie beim zweiten Mythos schon gelesen haben, ist Anwesenheit noch lange nicht gleichzusetzen mit Arbeitsfähigkeit. Menschen kommen manchmal auch krank und unmotiviert an ihren Arbeitsplatz.

Ich gehe mal davon aus, dass Ihnen neben dem Wohlergehen Ihres Betriebes auch das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter am Herzen liegt und Sie nicht einfach nur gute „Zahlen produzieren“ wollen. Und überhaupt wollen wir ja nicht die Statistiken verbessern, sondern die Produktivität – und möglichst auch die Gesundheit als notwendige Voraussetzung für die zukünftige Produktivität. Auch die Motivation ist wichtig – ohne die macht kein Mitarbeiter einen wirklich guten Job.

#### **Gut zu wissen:**

- Die Fehlzeitenquote zeigt höchstens, wo es bereits „brennt“.
- Entscheidend ist nicht die Anwesenheit, sondern die Arbeitsfähigkeit.
- Hohe Produktivität gibt es nur mit gesunden motivierten Beschäftigten.

LESEPROBE: Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.  
Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.

Ein Buch von Anne Katrin Matyssek – [www.fehlzeiten-reduzieren.de](http://www.fehlzeiten-reduzieren.de), 9,90 €  
ISBN 978-3-8423-6630-5; bestellen unter: [www.do-care-shop.de](http://www.do-care-shop.de)

## Was hat Ihr Kopfweh mit der Schwiegermutter zu tun?

Mal angenommen, Sie haben Kopfweh. Was passiert mit den Kopfschmerzen, wenn Sie ein spannendes Champions-League-Spiel im Fernsehen verfolgen? Und was passiert, wenn plötzlich Ihre Schwiegermutter zu Besuch kommt (rein als Klischee ... meine ist sehr nett)?

Die meisten sagen: Wenn die Schwiegermutter vor der Tür steht, wird daraus ein Höllenkopfweh. Beim Champions-League-Spiel hingegen werden die Kopfschmerzen zu einem vernachlässigbaren Mini-Schmerz.

Das heißt nicht, dass die Kopfschmerzen eingebildet waren. Stattdessen ist es eine Erkenntnis der Schmerztherapie, dass unsere Schmerzwahrnehmung mal mehr und mal weniger Aufmerksamkeit bekommt, was sich auf das Schmerzempfinden auswirkt.

Man kann Schmerzen hoch- oder eben auch runterregeln. Es kommt darauf an, worauf man seine Aufmerksamkeit richtet. Die Haltung entscheidet! Also die Frage: Richtet man sich aus in Richtung des Gesundheits- oder in Richtung des Krankheitspols? (vgl. Seite 8)

Es fällt leichter, sich in Richtung Gesundheit bzw. „schwache Schmerzen“ zu bewegen, wenn die Umgebungsbedingungen dazu einladen; zum Beispiel indem sie das Wohlbefinden fördern oder Ablenkungsmöglichkeiten bieten.

### **Sie als Führungskraft sind so eine Umgebungsbedingung.**

Wenn Ihr Mitarbeiter Sie gern mag und sich in Ihrer Gegenwart wohlfühlt, ist er zum Beispiel auf muskulärer Ebene entspannt; Entspannung reduziert die Schmerzstärke. Und zugleich gestalten Sie die Umgebung Ihres Mitarbeiters.

Sie nehmen Einfluss auf seine Aufmerksamkeit!

#### **Gut zu wissen:**

- Die Stärke von Schmerz ist abhängig von der Aufmerksamkeitslenkung.
- Die Aufmerksamkeitslenkung hängt ab von den Umgebungsbedingungen.
- Führungskräfte können die Umgebungsbedingungen im Job mitgestalten.

## B. DIE BETTKANTEN-ENTSCHEIDUNG VERSTEHEN

LESEPROBE: Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.  
Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.

Ein Buch von Anne Katrin Matyssek – [www.fehlzeiten-reduzieren.de](http://www.fehlzeiten-reduzieren.de), 9,90 €  
ISBN 978-3-8423-6630-5; bestellen unter: [www.do-care-shop.de](http://www.do-care-shop.de)

### Was beeinflusst die Bettkanten-Entscheidung des Mitarbeiters?

Vielleicht lässt sich die Frage am leichtesten mit einem Witz beantworten, der auf den Cartoonisten Rabenau zurückgeht:

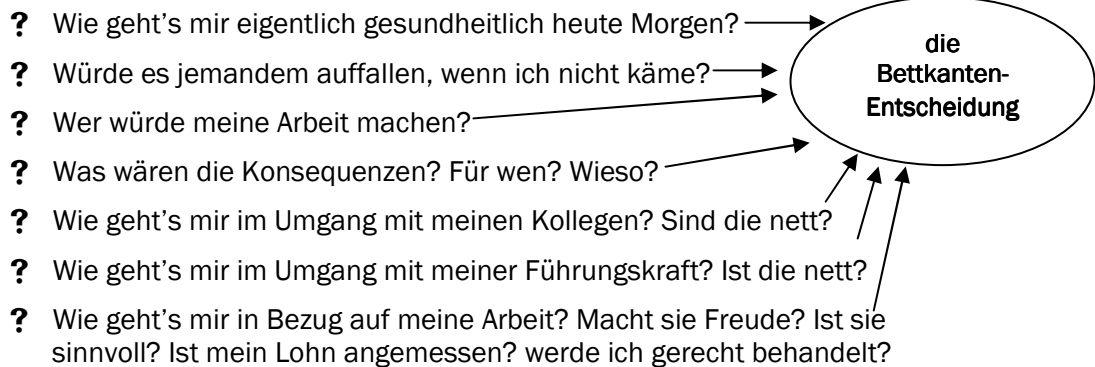
**Mann und Frau liegen im Bett.**

Er zu ihr: „Schatz, ich kann heute nicht zur Arbeit; ich fühl' mich nicht wohl.“

Sie – ganz Frau, einfühlsam, mitfühlend: „Oh, Du Armer! Wo denn? Im Magen?“

Er: „Nee, auf der Arbeit.“

Mit anderen Worten: Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor bei der Bettkanten-Entscheidung. Es umfasst viele einzelne Aspekte, die abgewogen werden (neben der Frage: „passt das zu mir?“).



Fragen Sie sich: Welche dieser Faktoren können Sie beeinflussen?

- die Motive der Person: vermutlich nicht (ärgern Sie sich nicht drüber!)
- die Arbeits- und Anwesenheitsfähigkeit des Mitarbeiters: bedingt
- die Motivierungspotenziale der Arbeit: schon eher
- die Anwesenheitsbereitschaft: durchaus!

#### Gut zu wissen:

- Die Bettkanten-Entscheidung ist von vielen Faktoren abhängig.
- Einige (!) dieser Faktoren können Führungskräfte beeinflussen.
- Führungskräfte sollten sich kein Magengeschwür ärgern ...