

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)

## **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)

## Wo sollten Ihre Mitarbeiter sich krank melden?

Bei IHNEN!

Und NUR bei Ihnen \*. Fall Sie selbst gerade eine Freischicht haben oder im Urlaub sind: dann eben bei Ihrem Schichtführer-Kollegen.

Selbstverständlich fragen Sie nach der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Sie wollen ja planen können. Informationen aus zweiter Hand würden Sie um eine Chance bringen, nämlich die Chance, sich als gute Führungskraft zu zeigen:

Wertschätzende Äußerungen wie „Kurieren Sie sich mal ordentlich aus!“ oder „Wir brauchen Sie hier fit“ haben schon Wunder bewirkt! Viele Mitarbeiter sind erstaunt und angenehm berührt von solchen Sätzen!

Wie Sie oben lesen konnten (und in der Übersicht auf Seite 47 noch einmal ausführlich nachvollziehen können), beeinflusst der Mitarbeiter die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit in entscheidendem Maße.

Sie müssen deshalb darauf bauen, dass der Mitarbeiter nicht alle seine Möglichkeiten ausschöpft. Sie müssen auf sein Verantwortungsgefühl hoffen. Und zwar ohne ein schlechtes Gewissen oder gar Vorwürfe zu machen. Das schaffen Sie am besten, indem Sie Ihre Ernst gemeinte Sorge sowie Verbesserungswünsche zum Ausdruck bringen.

Mag ja sein, dass Sie sich in erster Linie um die Produktion sorgen, und dass Ihnen das Wohlergehen des Mitarbeiters im Grunde egal ist (was schade wäre! Schauen Sie dann mal nach beim Thema Sympathie auf der übernächsten Seite). Aber ein Satz wie „Sie fehlen uns, aber die Gesundheit hat Vorrang!“ ist nie gelogen und kommt oft gut an.

\* (Es sei denn, in Ihrem Betrieb gibt's Disponenten)

### Gut zu wissen:

- Jede Krankmeldung ist eine Chance, sich als guter Chef zu zeigen.
- Das klappt nur, wenn sich die Mitarbeiter bei Ihnen selbst krank melden.
- „Sie werden uns fehlen“ ist keine Lüge; und tut gut zu hören.

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)

## Warum ist es wichtig, dass Sie Kontakt zu Erkrankten halten?

Damit sie bald wieder gesund, fit und anwesend sind!

Es ist normalerweise für Mitarbeiter nicht schwer, ihre Arbeitsunfähigkeit auszudehnen. Je nach dem, wie sie ihre Genesungszeit gestalten und wie sie sich beim Arzt verhalten, lässt sich die Dauer der Krankenschreibung beeinflussen. Das ist ein offenes Geheimnis.

Krankheiten sind nun einmal keine rein körperliche Angelegenheit. Die Psyche beeinflusst den Genesungsprozess. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz entscheidet mit über das Auftreten beim Arztbesuch. Das gilt auch für „eindeutige“ Erkrankungen wie einen Beinbruch!

Wenn die Mitarbeiter wissen und merken, dass sie bei der Arbeit gebraucht und gemocht (!) werden, erleichtert dies eine Verkürzung der Arbeitsunfähigkeitsdauer ohne Gefahr für die Gesundheit. Und die ist Geld wert: Langzeiterkrankungen (bis 6 Wochen) gehen ins Geld! Kurzerkrankungen kosten „nur“ Ärger.

Der Mitarbeiter muss merken, dass er Ihnen nicht egal ist und dass Sie ihn nicht vergessen haben. Der Österreicher Heinrich Geißler, einer der Erfinder des sog. „Anerkennenden Erfahrungsaustauschs“, meint:

Menschen sollten nicht erst krank werden müssen,  
damit man mit ihnen spricht.

Und da hat er Recht. Aber wie bei der Krankmeldung bietet auch die Zeit während der Erkrankung eine Chance zur aktiven Kontaktgestaltung.

**Zeigen Sie dem Mitarbeiter, dass Sie ihn brauchen und schätzen:**

Betreiben Sie Mitarbeiterpflege während der Erkrankung, indem Sie den Kontakt suchen und halten – damit er sich nicht vergessen fühlt!

### Gut zu wissen:

- Kurzerkrankungen „kosten“ Ärger, Langzeiterkrankungen kosten Geld.
- Mitarbeiter beeinflussen die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit stark mit.
- Die Zeit während der Erkrankung kann man zur Mitarbeiterpflege nutzen.

## Wieso sollten Sie das Willkommensgespräch nicht delegieren?

Sie sollten das Willkommensgespräch als „willkommenen“ Anlass betrachten, um mit dem Mitarbeiter in Kontakt zu treten. Diese wichtige Aufgabe sollten Sie nicht aus der Hand geben. Es ist wichtig, dass Ihr Mitarbeiter spürt: Sie persönlich als sein direkter Chef interessieren sich für ihn und seine Gesundheit; und er wird gebraucht; er wurde vermisst.

Sie geben dadurch das Signal: „Ich bekomme mit, was in meinem Team passiert; ich bin eine aufmerksame, interessierte Führungskraft.“ Sie sind „dran“ an Ihren Leuten. Da kann keiner in der Anonymität verschwinden oder sich unsichtbar machen. Wenn Sie diese Gespräche (die ja, wie gesagt, je nach Abwesenheitsgrund unter 10 Sekunden dauern können) delegieren, verzichten Sie auf diese Signale.

Das wäre schade. **Und das Delegieren an die Personalabteilung ist erstens feige, und zweitens stellt es bereits eine Eskalationsstufe dar!**

Das Willkommensgespräch kann wie ein Wundermittel wirken. Es holt das Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter nämlich raus aus der Tabuzone: Es wird normal, dass die miteinander reden (während es früher hieß: „Der muss zum Chef! Der hat wohl was ausgefressen!“).

Eine Zeit lang war es „in“, hohe Fehlzeiten durch die Einführung von Krankenrückkehrgesprächen zu bekämpfen. Dazu wurde ein Trainer eingekauft, der Führungskräften beibrachte, wie sie mit ihren Leuten sprechen sollten, wenn diese nach einer Krankheit zurückkehrten.

Ich persönlich halte das für überflüssig. Aus psychologischer Sicht macht es mehr Sinn, an einem besseren Verhältnis zum Mitarbeiter zu arbeiten (und zum Beispiel den Sympathiegehalt dieser Beziehung zu erhöhen), als ein Gesprächsverhalten künstlich einzuüben. Der Mitarbeiter merkt es eh, ob der Vorgesetzte sich wirklich für ihn interessiert oder nur so tut.

### Gut zu wissen:

- Das Willkommensgespräch ist als willkommener Gesprächsanlass zu sehen.
- Es sollte selbstverständlich sein, nach Abwesenheiten miteinander zu reden.
- Wo das Verhältnis stimmt, braucht man das nicht zu üben.