



do care! – Praxishilfen:
Ihr Infobrief für
mehr Wohlbefinden im Job.



Dr. Anne Katrin Matyssek

do care!
Urbacher Weg 80c
51149 Köln
info@do-care.de
www.do-care.de

18. Ausgabe (20. September 2011)

PERSÖNLICHES: Meine persönliche Meinung zum Thema Fehlzeiten

Diesmal finden Sie an dieser Stelle keine Episode aus meinem Leben (die Geschichte, wie mein krank-machender Ex-Chef mich ausnahmsweise gesund geführt und mit meiner Erkrankung heimgeschickt hat, kennen Sie ja schon aus dem Infobrief 03). Stattdessen möchte ich heute das Editorial nutzen, um meine Meinung kundzutun zum Thema „Anwesenheit / Fehlzeiten“.

Ich finde, man muss kein Orakel bemühen, um heute schon abzusehen: In ein paar Jahren wird kein Hahn mehr krähen nach dem Thema „Fehlzeiten“ oder – netter und salutogener ausgedrückt – „Anwesenheit“. Deshalb wurde es auch allerhöchste Zeit, dass ich mein Buch „[Fehlzeiten-reduzierung durch Anwesenheitserhöhung: Der \(psycho-\)logische Weg zu mehr Produktivität](#)“ noch in diesem Jahr auf den Markt gebracht habe ...

Führungskräfte, Arbeitsschützer, Controller, Personaler in Dienstleistungsunternehmen wissen heute schon, dass Anwesenheit als solche „good for nothing“ ist: Der Mitarbeiter muss nicht nur da sein – er muss auch Lust haben, sich einzubringen. Alles andere merkt der Kunde sofort.

Im Produktionsbereich – und insbesondere für dessen Führungskräfte wurde das Buch geschrieben – ist die Lage vielleicht noch ein bisschen anders: Manche dieser Jobs kann man tatsächlich auch schlecht gelaunt, unmotiviert und notfalls mit Fieber und Erkältung ausüben. Aber dann leidet auch hier die Qualität der Arbeit und steigen Fehler- und Unfallhäufigkeit.

Wenn ein Mensch keine Lust hat, kann er auch ohne jegliche Krankheitssymptome abwesend sein. Wer will das überprüfen?! Und wozu? Was würde ein unmotivierter Mitarbeiter nützen, der lustlos seine Zeit absitzt und nur durch Sanktionen zur Arbeit getrieben werden kann? Im Text „[Die Bettkanten-Entscheidung verstehen](#)“ lesen Sie, was Sie längst selbst wissen: Der Mitarbeiter entscheidet HEUTE SCHON über seine Anwesenheit und über die Dauer seiner Abwesenheit.

Warum also weiter drum herum reden und so tun, als gäbe es objektive Kriterien, die darüber entscheiden, ob jemand gesund oder krank ist? Die Dichotomie als solche ist schon Humbug! Zwischen „100% gesund“ und „100% krank“ herrscht ein riesig breiter Graubereich. Und genau in diesem Graubereich werden 95% aller Bettkanten-Entscheidungen gefällt.

Diese Entscheidungen werden maßgeblich beeinflusst vom Wohlbefinden des Mitarbeiters am Arbeitsplatz, also auch von der Frage, wie er seine Arbeit findet (ist sie sinnvoll? machbar? versteht er die Zusammenhänge?) und wie er sich im Kreise seiner Kollegen und im Umgang mit seiner Führungskraft fühlt (aufgehoben? integriert? wertgeschätzt? überhaupt gesehen?). Wenn er die Fragen bejaht, hat er auch Lust, seine Arbeitsfähigkeit zu erhalten und etwas dafür zu tun.

Diese Faktoren lassen sich doch beeinflussen! Über DIE sollten wir reden – und nicht länger Zeit vergeuden durch die simple Fokussierung der Fehlzeitenquote. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft (!) wird in den kommenden Jahren an Bedeutung zunehmen. Wenn Menschen gern zur Arbeit kommen (und je stupider der Job, desto wichtiger ist die soziale Motivation = dass die Leute der Führungskraft / den Kollegen zuliebe arbeiten), dann sind Fehlzeiten kein Problem mehr. Das ist zumindest meine Meinung und Hoffnung – wir werden ja sehen, was die nächsten Jahre diesbezüglich bringen ... Ich bin fest überzeugt: Je älter wir werden, desto wichtiger wird die soziale Komponente, eben vor allem die Wertschätzung ☺

In diesem Sinne sonnige Zeiten
wünscht Ihnen Ihre

Anne Katrin Matyssek 

BÜCHER (www.do-care-shop.de), DIE ZUM THEMA PASSEN:

- **FEHLZEITENREDUZIERUNG DURCH ANWESENHEITSERHÖHUNG.** Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität. **9,90 € (D).**
- **FÜHRUNG UND GESUNDHEIT.** Ein praktischer Ratgeber zur Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb. 208 S., **22,90 € (D).**
- **GESUND FÜHREN.** Das Handbuch für schwierige Situationen. 2010, 100 Seiten, **18,80 € (D).**