

Inhaltsverzeichnis

– Das Heft ist für 9,90 € im Buchhandel erhältlich –
Es wird ergänzt durch 10 kostenlose Videos

Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

*Für Herrn L.,
der mir schrieb:*

„Es funktioniert tatsächlich!“

Impressum

2. Auflage

© 2012 Anne Katrin Matyssek

Herstellung und Verlag: Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN: 978-3-8423-6630-5

Sie sind da! Das ist prima!

Und obendrein schauen Sie auch noch in dieses Heft! Das freut mich wirklich. Sie wollen etwas erfahren über Fehlzeiten; und darüber, wie man sie reduzieren kann? Der Grund dafür ist für Sie wahrscheinlich nicht so erfreulich, und vielleicht haben Sie eher missmutig zu dem Heft gegriffen.

Ich vermute, die Fehlzeiten in Ihrem Verantwortungsbereich sind „zu hoch“ – was auch immer das heißt. Vielleicht hat Ihnen Ihr Chef dieses Heft in die Hand gedrückt mit den Worten: „Machen Sie das mal so, wie es darin steht!“ Dann dürfen Sie ihn in die Pflicht nehmen, für ihn gilt dasselbe ...

Und in jedem Fall wäre es gut, wenn Sie miteinander über die Heft-Inhalte sprechen würden. Am besten schauen Sie gemeinsam die Video-Vorträge auf www.do-care.tv/! In einem Unternehmen müssen schließlich alle am selben Strang ziehen. Diskutieren Sie die im Heft gestellten Fragen – vielleicht 1 pro Woche – und werfen Sie dann einen Blick auf meine Antworten.

Es kann sein, dass Sie nicht mit allen Antworten übereinstimmen. Verstehen Sie das Buch als Impulsgeber – Sie können gern anderer Meinung sein (auch Ihr Chef kann anderer Meinung sein). Wichtig ist doch, dass Sie sich überhaupt mit dem Thema auseinandersetzen.

Dazu muss man in einem ersten Schritt verstehen, welche Einflussfaktoren eine Rolle spielen bei der Entscheidung, ob ein Mensch morgens zur Arbeit geht oder nicht („Bettkantens-Entscheidung“). Und von welchen Faktoren Gesundheit und Wohlbefinden abhängen. Beides hat nämlich nicht nur mit dem Körper zu tun. Auch psychische Aspekte sind von Bedeutung.

Das Heft wurde geschrieben für Führungskräfte aus dem produzierenden Gewerbe (Schichtführer, Meister, Abteilungsleiter, Geschäftsführer). Aber natürlich können auch Führungskräfte aus Behörden und Dienstleistungsbetrieben von den Inhalten profitieren.

Sie werden hierin keine Berechnungen oder Richtwerte finden. Überhaupt kommt dieses Buch im Grunde ohne Zahlen aus. Falls Sie sich unbedingt mit anderen Unternehmen vergleichen möchten, empfehle ich Ihnen die Bücher mit dem Titel „Fehlzeiten-Report“ aus dem Springer-Verlag.

Ich verzichte wegen der leichteren Lesbarkeit auf die Nennung der weiblichen Form (Chefinnen etc.) – das ist nicht böse gemeint. Natürlich beziehen sich sämtliche Inhalte gleichermaßen auf Frauen.

Viel Erfolg bei Ihrem Einsatz für mehr Arbeitsfähigkeit, Anwesenheit, Produktivität und ein gesünderes Miteinander wünscht Ihnen von Herzen

Ihre Anne Katrin Matyssek

Inhaltsübersicht

Sie sind da!!! Das ist prima!	05
A. VORWEG: AUFRÄUMEN MIT MYTHEN	
Gesund oder krank – absolute Gegensätze?	08
Wer fehlt ist krank – wer anwesend ist, ist gesund?	09
Mit Rückenschulen gegen die Krankheitsursache Nr.1?	10
Hohe Anwesenheitsquote = hohe Produktivität?	11
B. DIE BETTKANTEN-ENTSCHEIDUNG VERSTEHEN	
Was brauchen Menschen, um gern zur Arbeit zu kommen?	12
Was hat Ihr Kopfweh mit der Schwiegermutter zu tun?	13
Was heißt hier „(psycho-)logisch“?	14
Was beeinflusst die Bettkanten-Entscheidung des Mitarbeiters?	15
C. PRÄSENTISMUS VERHINDERN	
Wann waren Sie zum letzten Mal krank?	16
Wieso kann es gesund sein, mal krank zu sein?	17
Was passiert, wenn sich Mitarbeiter krank zum Job schleppen?	18
Wieso kann es sinnvoll sein, Mitarbeiter ab und zu heimzuschicken?	19
D. DIE FEHLZEITEN-PROBLEMATIK ERNST NEHMEN	
Wer leidet unter hohen Fehlzeiten?	20
Wer ist schuld an hohen Fehlzeiten?	21
Woran merken Ihre Mitarbeiter, dass Ihnen das Thema wichtig ist?	22
Wohin mit Ihrem Ärger?	23
E. KRANKMELDUNGEN RICHTIG HANDHABEN	
Wo sollten Ihre Mitarbeiter sich krank melden?	24
Was denken Sie, wenn sich jemand krank meldet?	25
Was tun Sie, wenn Sie den Kerl nicht leiden können?	26
Wie gehen Sie damit um, wenn jemand innerlich gekündigt hat?	27
F. ZU KRANKEN MITARBEITERN KONTAKT HALTEN	
Warum ist es wichtig, dass Sie Kontakt zu Erkrankten halten?	28
Wie halten Sie Kontakt zu kranken Mitarbeitern?	29
Was tun Sie, wenn der Mitarbeiter seine Diagnose nicht verrät?	30
Wie gehen Sie damit um, wenn der Mitarbeiter zu viel Intimes erzählt?	31

G. RÜCKKEHRER WILLKOMMEN HEISSEN	32
Wie führen Sie ein Willkommensgespräch?	33
Wieso sollten Sie das Willkommensgespräch nicht delegieren?	34
Warum sollten Sie Willkommensgespräche mit ALLEN führen?	35
Wie machen Sie das mit der Wiedereingliederung?	
H. BLAUMACHER ENT-BLÄUEN	36
Wie geht das mit der Blaumacher-Entlarvung?	37
Was, wenn Sie sich ganz sicher sind, dass der Mitarbeiter blau macht?	38
Wie wirksam ist eine Attestpflicht ab dem 1. Tag?	39
Wie verhindern Sie, dass der Mitarbeiter Ihr Team ansteckt?	
I. ANWESENHEIT FÖRDERN	40
Was bewirken Anwesenheitsprämien?	41
Wie können Sie die Anwesenheitsquote in Ihrem Bereich verbessern?	42
Woran erkennen Sie Überlastungen?	43
Wie sprechen Sie es an, wenn Ihnen Überlastungen auffallen?	
J. GESUNDHEIT SCHÜTZEN UND THEMATISIEREN	44
Wieso ist es wichtig, dass Sie Gesundheit zum Thema machen?	45
Wie überzeugen Sie Ihren Chef von Ihrer „Fehlzeiten-Unschuld“?	46
Was tun Sie, wenn Sie das nächste Mal krank sind?	
	47
WAS LÄUFT WANN IM MITARBEITER AB?	48
WAS KÖNNEN SIE TUN? = Fahrplan bei häufiger krankheitsbedingter Abwesenheit	49
WAS KÖNNEN SIE TUN ZUR NACHHALTIGKEITSSICHERUNG DIESES HEFTS?	50
WER HAT DIESES HEFT GESCHRIEBEN?	51
WAS TUN SIE HEUTE SCHON ZUR ANWESENHEITSFÖRDERUNG? = Selbst-Check	