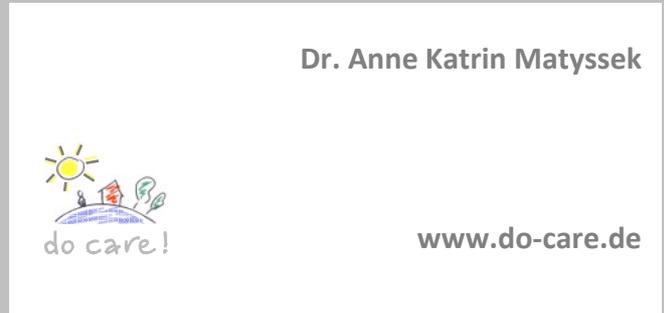




do care! – Praxishilfen:
Ihr Newsletter für
mehr Wohlbefinden im Job.



3. Ausgabe (20. März 2009)

PERSÖNLICHES: Wenn Chefs einen nach Hause schicken ...

Sind Sie schon einmal von Ihrem Chef heimgeschickt worden, weil Sie krank waren und eigentlich ins Bett gehörten? Ich schon – es war zwar so ungefähr das einzig Gesundheitsförderliche, das mein Ex-Chef während unserer kurzen Kooperation getan hat, aber das habe ich ihm damals hoch angerechnet. Weil er mir damit signalisiert hat: „Frau M., ich brauche Sie hier – und zwar fit!“ Ich habe es als Ausdruck von Wertschätzung verstanden. Und ich habe es ihm unter anderem mit einer weiterhin niedrigen Fehlzeitenquote meinerseits gedankt.

Ein Teamleiter, der mal an einem meiner Seminare zum „Gesund Führen“ teilgenommen hat, erzählte eine noch krassere Geschichte: Er leitete ein CallCenter, und eines Tages kam eine Mitarbeiterin zu ihm mit der Bitte, für den Rest des Tages freizunehmen. Ihre Begründung lautete: Der Hamster der (erwachsenen!!!) Tochter sei gestorben. Im Seminar sorgte diese Geschichte zunächst für Lachanfälle. Es schien so offensichtlich unsinnig, der Frau freizugeben. Der Teamleiter hatte es dennoch getan. Warum?

Obwohl in seinem Unternehmen die Anwesenheitsquote damals als tantiemen-bestimmende Zielvariable gehandelt wurde (sprich: er riskierte bei einer niedrigen Quote einen Teil seiner Prämie), hatte er im Hinterkopf, dass die Frau ihn noch nie zuvor um etwas gebeten hatte. Sie war eine unauffällige Kraft, die ihren Job immer durchschnittlich gut erledigt hatte und kaum Fehlzeiten hatte. Es gab nie Ärger mit ihr. Und sie hatte regelrecht aufgelöst vor ihr gestanden. Sie hätte an dem Tag ohnehin keine guten Calls mehr machen können, mit den Tränen in den Augen. Er gab ihr also frei.

Die Geschichte ging noch weiter: Die Mitarbeiterin dankte es ihm fortan, indem sie sich regelrecht für diesen Teamleiter in Stücke reißen ließ. Sie rechnete ihm sein Verhalten hoch an, sie verteidigte ihn in schwierigen Situationen vor dem Team, sie war zu Überstunden und unbequemen Schichten bereit. Kurzum: Langfristig hat sich sein großzügiger, herzentsbestimmter Umgang mit dem Thema „Fehlzeitenquote“ für ihn mehr als ausgezahlt.

Präsentismus scheint ein deutlich verbreiteteres Phänomen zu sein als Absentismus (schön, dass das immer mehr Unternehmen erkennen), daher treten nach meiner Beobachtung zunehmend andere Themen in den Vordergrund – „weichere“ Themen wie Wertschätzung oder Burnout, die echte Fürsorglichkeit vermuten lassen. Manchmal wunder ich mich, dass es immer noch Unternehmen gibt, die unbedingt Veranstaltungen zur „Fehlzeitenreduzierung“ machen wollen. Seminare zum „anwesenheitsförderlichen Führen“ finde ich viel sinnvoller (die machen auch mehr Spaß als Seminare zu „Blaumacher-Entlarvungs-Gesprächen“).

Ich wünsche Ihnen eine/n Vorgesetzten, der/die auch das Herz hat, Sie heimzuschicken, wenn Sie sich mal aus Pflichtbewusstsein krank zur Arbeit geschleppt haben!

Herzlichst Ihre

Anne Katrin Matyssek 