



Das Fehlzeiten-ABC

26 Thesen für Führungskräfte

A

Anwesenheits-Anerkennungsgespräche erhöhen die Anwesenheit und die Motivation :-)

B

Bettkanten-Entscheidungen hängen auch vom Team-Klima und vom Führungsverhalten ab.

C

Chancen zur Mitarbeiterbindung und zur Stärkung der sozialen Motivation lauern in jedem Gespräch.

D

Die Dauer der Krankschreibung lässt sich verkürzen, z.B. durch eine angenehme Atmosphäre.

E

Energie-Verteilung: Viele Führungskräfte stecken leider 95% ihrer Energie in 5% ihrer Mitarbeitenden (in die, die fehlen).

F

Fehlzeiten sind Führungsaufgabe. Das heißt z.B., dass man seinen Krankenstand kennen sollte.

G

Gesundheit und Krankheit sind die Endpunkte einer Skala. Empfehlenswerte Blickrichtung: Mehr gesund = weniger krank.

H

Heimschicken, wenn jemand (zu) krank am Arbeitsplatz erscheint – beugt Präsentismus vor und stärkt die Bindung.

I

Introspektionsfähigkeit und -bereitschaft zeichnet gute Führungskräfte aus: Sie erkennen ihren Einfluss.

J

Jedermann / Jedefrau sollte Liebling der Führungskraft sein. Emotionale Gleichbehandlung: z.B. mit allen lachen können.

K

Kontakt. Kontakt. Kontakt. Das ist das unersetzliche Grundprinzip zur Fehlzeiten-Senkung.

L

Langzeit-Kranke integrieren, das bedeutet: Das Team vorbereiten, Paten suchen, sich Zeit nehmen, das BEM unterstützen.

M

Morgen-Runden („wie geht's?“) dienen zur unkomplizierten Kontaktaufnahme und gehen (mit Abstrichen) auch digital.

N

Nein-Sagen gegenüber der Leitungsebene, etwa wenn Leistungsanforderungen erhöht werden, verschafft Respekt.

O

Offenheit auch gegenüber Verbesserungsvorschlägen sorgt für höhere Identifikation und ist Ausdruck von Respekt.

P

Psychische Erkrankungen und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aus der Tabuzone holen: Führungsaufgabe!

Q

Querelen im Team (z.B. beim Mitarbeiten-Müssen für Kranke) sollte eine Führungskraft sofort ansprechen.

R

Rückzug von Mitarbeitenden aufgrund von Unsicherheit der Führungskraft (oder Antipathie) sollte man durch Kontakt verhindern.

S

Stress aus dem Team nehmen, wirkt präventiv, z.B. durch klare Prioritäten und Respekt vor Erholung.

T

Team-Geist zu fördern ist immer eine gute Investition: Das Zugehörigkeitsgefühl als menschliches Grundbedürfnis.

U

Überlastungssignale erkennen und ansprechen – das zeigt Fürsorglichkeit und wirkt fehlzeiten- vorbeugend.

V

Vertrauen ist unverzichtbar in der Arbeitswelt 4.0. Misstrauen demotiviert (und kostet Zeit und Energie).

W

Willkommensgespräche nach jeder Abwesenheit sind die Basis aller erfolgreichen Versuche, Fehlzeiten zu senken.

X

x-beliebig möchte sich niemand fühlen. Führungskräfte sollten jedem Team-Mitglied zeigen, was sie an ihm schätzen.

Y

Yes, you can! Führungskräfte beeinflussen die Fehlzeiten, aber auch die Anwesenheit und Motivation.

Z

Ziel Zero: Null Krankheitsfälle anzustreben, ist Unsinn. Krankheit gehört zum (Arbeits-)Leben.

Alle da? fit? motiviert?

Das „do care!“-Programm für echte Anwesenheit und Produktivität:

www.do-care.de