

Das Fehlzeiten-Profi-ABC

26 THESEN
FÜR ALLE, DIE MIT FÜHRUNGSKRÄFTEN ARBEITEN

A

Attestpflicht ab dem 1. Tag wirkt nur dann, wenn sie von wertschätzenden Interesse begleitet wird.

B

Begrüßung nach jeder Abwesenheit sollte Standard sein. Bernd Bitzer hat das beste Buch dazu geschrieben.

C

Care = sich kümmern, um Anwesende, Abwesende, Rückkehrer, und als Profi oder BGM-Akteurin auch um die Führungskräfte: Das senkt Fehlzeiten.

D

Delegieren an die Personalabteilung ("Reden Sie mal mit dem!") kann Ausdruck von Feigheit oder Hilflosigkeit sein.

E

Erholung zu respektieren, auf Pausen zu achten - das müssen viele erst lernen. Auch: Erreichbarkeit zu klären.

F

Fehlzeiten-Gespräche erfordern eine lösungsorientierte Haltung, wenn sie erfolgreich sein sollen. Das hört beim Profi nicht auf ;-)

G

Gesundheitsförderung / Salutogenese als Blickrichtung ist konstruktiv für Führungskräfte beim Fehlzeiten-Senken.

H

Haltung ist wichtiger als Verhalten. Loben zu "trainieren" ist z.B. wenig sinnvoll, solange Wertschätzung fehlt.

I

Informationen über Unterstützungsinstitutionen können Führungskräfte beruhigen und entlasten.

J

Jede/r Mitarbeiter/in hat ein Anrecht darauf, professionell geführt zu werden. Auch wenn die Führungskraft ihn / sie nicht mag.

K

Krankmeldungen (und deren Verlängerung) anwesenheitsförderlich gestalten: Eine Führungsaufgabe.

L

Langzeitkranke kontaktieren: Motivieren Sie die Führungskräfte dazu durch Anstöße zur Selbstreflexion.

M

Messen kann man Wohlbefinden oder Betriebsklima nur subjektiv. Um dieses Bedürfnis zu stillen: Lassen Sie skalieren!

N

Null Fehlzeiten sind ein unrealistisches Ziel. Viele Führungskräfte (und CEOs) tun sich schwer mit dieser Erkenntnis.

O

Online- und Offline-Angebote sollten sich gerade bei diesem tabubesetzten Thema ergänzen. Achten Sie auf einen Medienmix!

P

Präsentismus verhindern, z.B. indem man offensichtlich kranke Mitarbeitende heimschickt, zahlt sich langfristig aus.

Q

Querelen im Team, z.B. wegen Bevorzugung von Eltern oder Sparten gehören auf den Tisch und erst dann vor den Betriebsrat.

R

Rückkehrgespräche ersetzen durch Willkommensgespräche. Das ist mehr als Wortklauberei. Es holt Gespräche aus der Tabuzone.

S

Soziale Motivation ist v.a. bei langweiligen Tätigkeiten, die wenig Entfaltungspotenzial bieten, der Grund für Anwesenheit.

T

Tabus besprechbar machen, z.B. den Ärger im Willkommensgespräch: Das sollte eines Ihrer Ziele sein.

U

Überlastungsanzeigen können wertvoll sein, bergen aber die Gefahr von Konflikteskalation - besser, wenn es ohne geht.

V

Vorbildfunktion: Die ist wichtig auch für Sie als Profi. Wenn Sie sich (un)wohl fühlen: Sagen Sie's!

W

Wertschätzung ist das A und O, damit Führungskräfte sich für dieses oft unangenehme Thema überhaupt öffnen.

X

x-mal muss man Führungskräften Erinnerungsimpulse schenken ... Einmal-Aktionen verpuffen schnell. Langer Atem ist nötig!

Y

Y-Menschenbild nach McGregor ist als Grundhaltung empfehlenswert: Menschen wollen sich entfalten (viele zumindest ...).

Z

Zielvereinbarungen zum Krankenstand sind immer Ausdruck von Hilflosigkeit. Sie haben einen anderen Anspruch!

Mehr erfahren Sie unter:

www.do-care.de