

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort:</b> Warum Sie es echt schwer haben – 2 Fragebögen als Check	9
<b>1 Was ist Ihr Ziel? Was ist Erfolg im Fehlzeiten-Management?</b>	<b>13</b>
<b>„Die Quote ist noch immer nicht runter?! Jetzt tun Sie endlich was!“ *</b>	
• Was wollen Sie wirklich? Und wie geht es Ihnen persönlich damit?	14
• Der Tanz um die Quote – dabei ist die doch gar nicht Ihr Ziel!	15
• Fehlzeiten sind ein teurer Spaß – oder gar keiner?	19
<b>2 Was läuft schief im Fehlzeiten-Management? Von A bis Z</b>	<b>21</b>
<b>„Der macht blau. Der muss weg. Ich verlass‘ mich da auf Sie!“</b>	
• Warum die Fehlzeiten- <b>Analyse</b> depressiv macht (3 Fall-Beispiele)	24
• Wieso <b>Anwesenheitsprämien</b> Mumpitz sind (1 Fall-Beispiel + 1 Beleg)	32
• Worin die Gefahren der <b>Attestpflicht</b> liegen (2,5 Fall-Beispiele)	34
• Was vom Begriff „ <b>Blaumacher</b> “ zu halten ist	38
• Warum <b>Entlassungen</b> nicht so wirken, wie sie sollten	44
• und weitere Fehler im klassischen Fehlzeiten-Management von A bis Z: Briefe von der Geschäftsleitung – Detektive / Überwachung – Externe Trainer/innen zum Einheizen – Gesprächskaskaden – Hausbesuche – MdK / Doc Holiday verklagen – Pflicht-Seminare für Führungskräfte zu Rückkehrgesprächen – Zielvereinbarungen zu Zielvision Zero ...	
<b>3 Mitarbeiter*innen und Fehlzeiten: Was läuft da ab?</b>	<b>59</b>
<b>„Krank ist krank. Da kann man nichts machen.“</b>	
• Die Entscheidung fällt im Morgengrauen: Die Bettkanten-Entscheidung	64
• Wer blaumachen will, der kann das auch – was heißt das für Sie?	68
• Fehlzeiten sind Lösungen – Das „Rest-Team“ nicht vergessen!	75
• 3 Fehlzeiten-Ursachen und die 4x2-Matrix	77
<b>4 Führungskräfte und Fehlzeiten: Wie hängt das zusammen?</b>	<b>81</b>
<b>„Sind wir Meister es jetzt schuld?!“</b>	
• Berührungspunkte bei Fehlzeiten – Der typische Teufelskreis	82
• „Der ist krank, der mag mich nicht“ – Sympathie und Haltung	86
• Was müssen Führungskräfte wissen / kennen? – Belege für ihren Einfluss	88
• 6 Führungsaufgaben bei Fehlzeiten: Merkhilfe und 6 Gespräche	99

<b>5</b>	<b>Ziel-orientiertes Fehlzeiten-Management – Was ist das?</b>	<b>115</b>
	<b>„Alle da, fit, motiviert!“ – Mit Führungskräften auf Augenhöhe</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Was der Paradigmen-Wechsel für wen (und Sie) bedeutet</li><li>• Der Fehlzeiten-Kultur-Check (Stufen-Modell), Fokuslenkung und Haltung</li><li>• Exemplarisch: Der Kulturwandel beim Rückkehrgespräch</li><li>• Fehlzeiten-Ursachen auf der Verhältnisebene?</li><li>• Das integrative Modell des ZOFZM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>122</li><li>124</li><li>132</li><li>134</li><li>136</li></ul>
<b>6</b>	<b>Sie und Ihre Rolle als Profi</b>	<b>139</b>
	<b>„Erzählen Sie mir nichts, ich mach‘ den Job schon ein paar Jahre!“</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sie haben es nicht immer leicht – Sie als Profi und Ihre Gesundheit</li><li>• Welche Einstellung für Sie ziel-orientiert ist</li><li>• Ihre Situation dabei:<ul style="list-style-type: none"><li>• Sie als externer Profi aus Training oder Beratung</li><li>• Sie als Profi aus dem BGM</li><li>• Sie als Profi aus HR und PE</li><li>• Sie als Profi aus dem Arbeitsschutz oder der Arbeitsmedizin</li><li>• Sie als leitende Führungskraft</li></ul></li><li>• Wenn Ihre Leitung ein Pranger-Fan ist: Wie Sie den CEO überzeugen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>140</li><li>145</li><li>150</li><li>152</li><li>156</li><li>158</li><li>160</li><li>162</li></ul>
<b>7</b>	<b>Ihr Umgang mit den Führungskräften</b>	<b>169</b>
	<b>„Sie meinen also, die Führungskräfte müssen mit den Leuten reden? So weit sind wir leider noch nicht.“</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Damit die Führungskräfte ihren Einfluss erkennen</li><li>• Wie Sie zeigen, dass Sie die Führungskräfte mögen</li><li>• Die Aussage hinter der Abwehr, „keine Zeit!“ und Co.</li><li>• Salutogen denken, Ausnahmen suchen – und 2 Beispiele für Ihre Arbeit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>174</li><li>176</li><li>182</li><li>190</li></ul>
<b>8</b>	<b>Ihr Fahrplan</b>	<b>197</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 Vorschläge. 5 beispielhafte Stationen auf Ihrem Weg</li><li>• Der Kultur-Check (Stufen-Modell) und die Positiv-Analyse</li><li>• Schaffen Sie Gesprächsmöglichkeiten. Ziel-Orientierung in Veranstaltungen</li><li>• Schlusswort: Es ist Zeit für eine andere Kultur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>200</li><li>202</li><li>204</li><li>208</li></ul>
<b>X</b>	<b>Anhang</b>	<b>211</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Literaturverzeichnis</li><li>• Das Fehlzeiten-ABC für Profis</li><li>• Stichwortverzeichnis</li><li>• Die Autorin und ihre Angebote</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>212</li><li>214</li><li>216</li><li>217</li></ul>