

© Ein Projekt von:



Schnupper-Probe zur Positiv-Diagnostik

**Ziel-orientiert für mehr echte Anwesenheit (EA):
Die Qualitative Fehlzeiten-Analyse**

➔ Direkt loslegen!

Vorwort

Herzlich willkommen! Wie schön, dass Sie da sind!

Glauben Sie, dass Menschen in Ihrem Unternehmen gern zur Arbeit kommen, wenn sie ab und zu so begrüßt werden? Dann sind Sie genau richtig bei mir und meinem Ansatz: **Ziel-orientiertes Fehlzeiten-Management (ZOFZM)** *

Auf den nächsten Seiten lernen Sie in Beispiele für Fragen aus der Positiv-Analyse kennen, und zwar in 3 Teilen. Diese Form der Fehlzeiten-Analyse ist im ZOFZM von großer Bedeutung. Dabei werden Sie rasch merken: Hier wird niemand an den Pranger gestellt, sondern es werden Stärken gestärkt, so dass echte Anwesenheit (EA) wahrscheinlicher wird.

Wenn Sie die Positiv-Diagnostik – also diese Qualitative Fehlzeiten-Analyse – buchen, stelle ich Ihnen einige der Fragen auf den nächsten Seiten im Rahmen eines Online-Interviews. Andere Fragen hingegen erhalten Sie als Materialien für Ihre eigene Arbeit zum Einsatz in Team-Meetings oder Führungskräfte-Runden. Damit etwas Positives in Gang kommt.

Denn jede Frage ist eine Intervention.



* Näheres über den ZOFZM-Ansatz und echte Anwesenheit (EA) erfahren Sie im Buch „**Führung und Fehlzeiten. Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management (ZOFZM) in Theorie und Praxis**“ (2022). Link zum Shop: <https://www.do-care.de/fuehrung-und-fehlzeiten>





1. Teil

ziel-orientiertes Verhalten

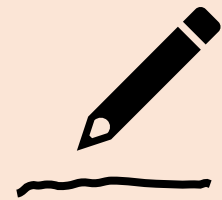
Im 1. Teil der Schnupper-Probe geht es um die Fehlzeiten-Uhr und 3 Aktionsphasen

Auf der nächsten Seite sehen Sie die 3 Aktionsphasen im Zusammenhang mit Erkrankungen – einfach logisch abgeleitet.

Für alle 3 Phasen sollten Sie (und auch jede Führungskraft) Handlungsmaßnahmen in petto haben. Und von Unternehmensseite sollten ebenfalls für alle 3 Phasen unterstützende Maßnahmen angeboten werden.

Das Ziel dieser Überlegungen besteht darin, zu erkennen, wie stark in den 3 Phasen jeweils agiert wird – von Ihnen und von Seiten des Unternehmens. Oder wo noch unausgeschöpfte Möglichkeiten warten ...

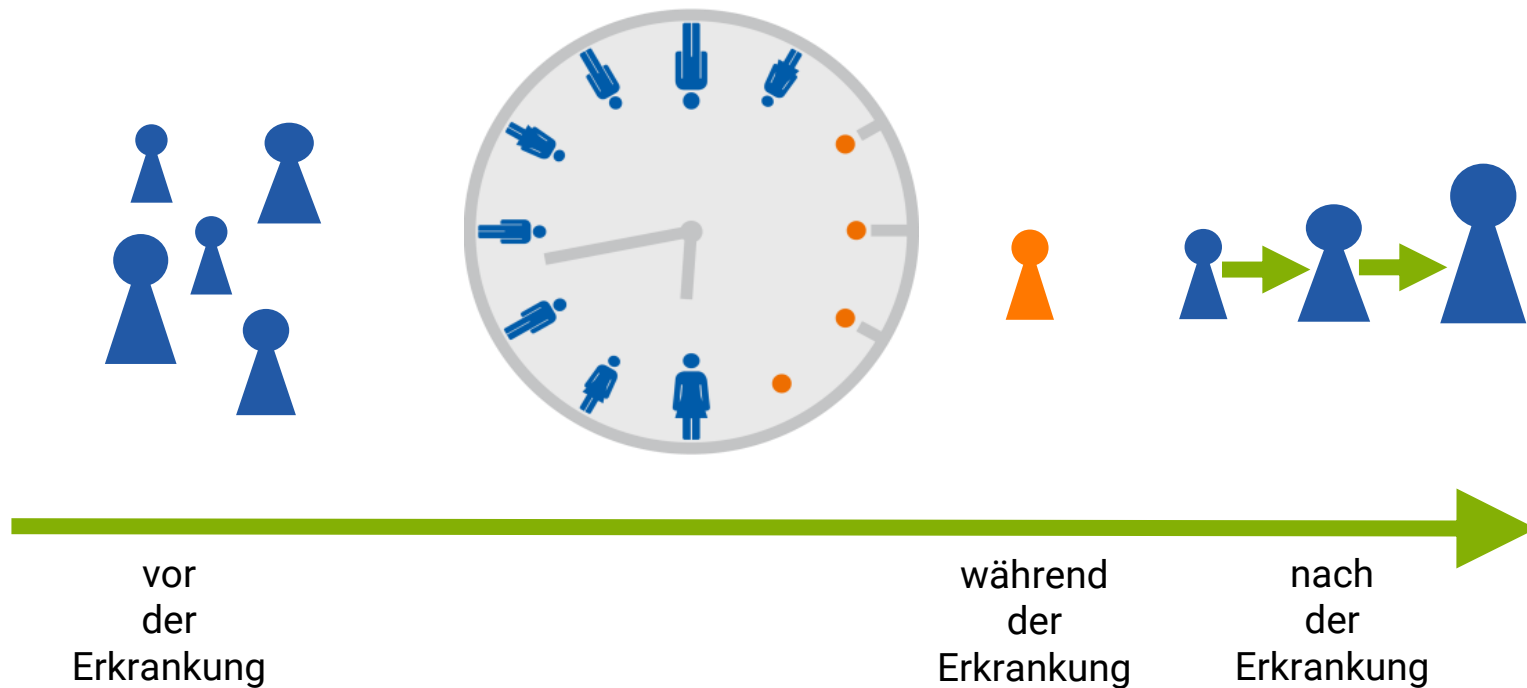
- *In welcher Phase sind Sie / Ihr Betrieb am besten?*
- *Oder anders ausgedrückt: Wo verbrauchen Sie wie viel Energie?*
- *Und passt das so für Sie?*
- *Ihre Erfahrungen können Sie gern mailen an: schnupper-probe@do-care.de
Als Dankeschön schicke ich Ihnen ein Arbeitsblatt mit Analyse-Fragen zu den 3 Phasen.*



1. Teil

ziel-orientiertes Verhalten

3 Phasen = Aufgaben (für Sie, die Führungskräfte und Ihr Unternehmen)



1. Teil

ziel-orientiertes Verhalten

Die 3 Phasen in der Übersicht

	vor der Erkrankung (= zur Prävention)	während der Erkrankung	nach der Erkrankung
wie kümmern Sie sich selbst ...			
wie kümmert sich Ihr Betrieb ...			



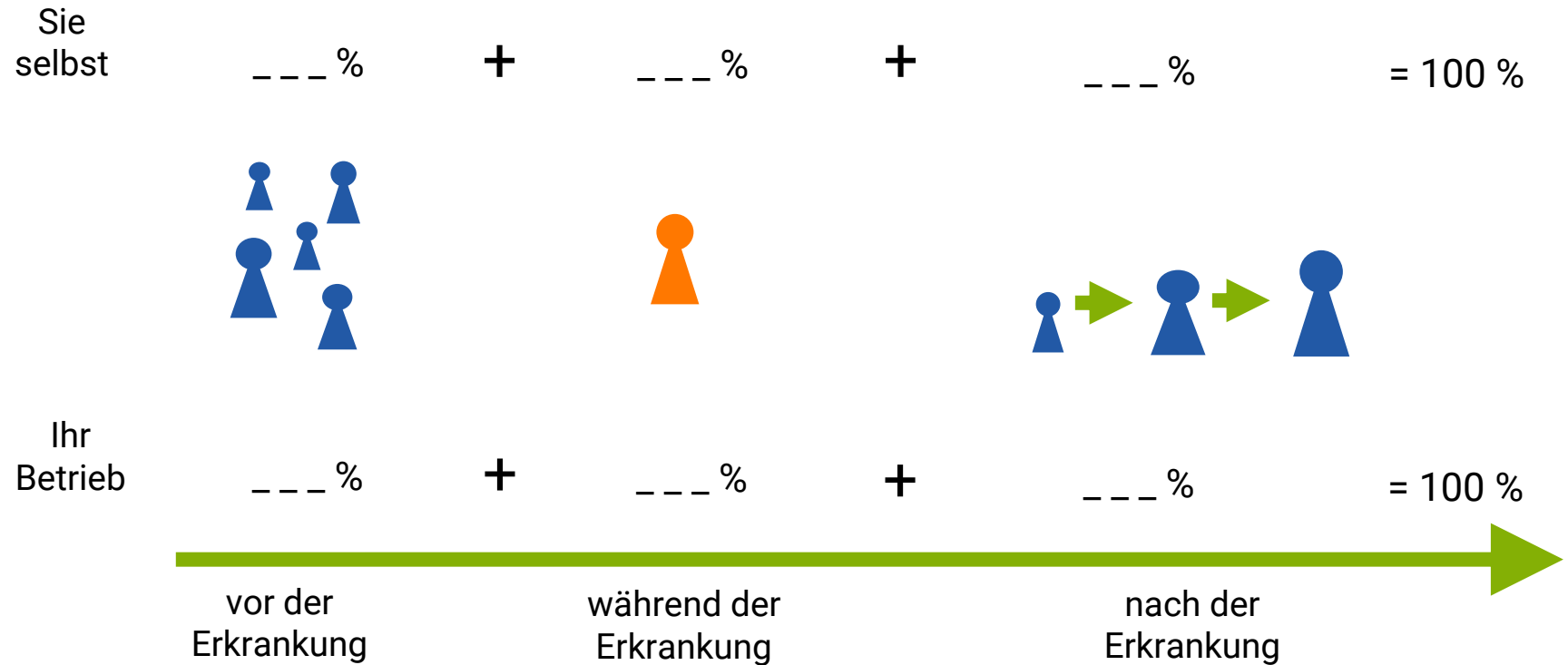
Vielleicht möchten Sie auch mit Hilfe des Kultur-Checks feststellen, in welcher Phase Sie sich auf welcher Stufe befinden?
>> <https://www.do-care.de/kultur-check>



1. Teil

ziel-orientiertes Verhalten

Wie sind die Prozente verteilt? (THEORIE-CHECK)





2. Teil

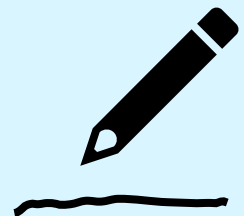
ziel-orientierte Haltung

Im 2. Teil der Schnupper-Probe geht es um Sie ...

... und um die Frage, wie Sie anderen Menschen im Betrieb begegnen. Auf der nächsten Seite sehen Sie sechs Buttons bzw. ein Blatt mit Buttons, das Sie an die Wand hängen können. Zunächst aber sollen Sie selbst überlegen, welche Namen Sie dort einsetzen würden.

Das Ziel dieser Überlegungen: Wenn Sie sich bewusst machen, Mehr echte Anwesenheit statt weniger Abwesenheit: Wer das schaffen will, braucht einen konstruktiven Blick aufs Thema Fehlzeiten. wer im Unternehmen Sie unterstützt, geht Ihnen Ihre Arbeit leichter von der Hand. Und wenn Sie die Namen öffentlich machen (Sie müssen nicht), freut sich der angesprochene Mensch vielleicht über diese Bestätigung. Also Win-Win durch eine positive Haltung.

- *Wer hat heute schon eine ähnliche Haltung wie Sie? Wo finden Sie „Geschwister im Geiste“? Und welche Anzeichen für eine ziel-orientierte Haltung im Sinne der Förderung echter Anwesenheit sehen Sie bei Führungskräften / Mitarbeitenden?*
- *Ihre Erfahrungen können Sie an einem sicheren Ort notieren – oder eben am (ggf. virtuellen) Schwarzen Brett aufhängen; vielleicht auch auf einem padlet oder miro-Bord.*





The diagram illustrates a gratitude exercise. It consists of six blue rounded rectangular boxes arranged in two columns. Each box contains a prompt in German. From each box, a blue arrow points towards the center of the diagram, where a large dotted line indicates a space for writing names. The prompts are as follows:

- Top Left: Dieser Mensch hat mir schon einmal den Rücken gestärkt.
- Top Right: Diese Person hat in der Vergangenheit konstruktive Vorschläge gemacht.
- Middle Left: Diese Person unterstützt andere, so gut sie kann.
- Middle Right: Dieser Mensch strahlt oft so gute Laune aus, dass das Arbeiten Freude macht.
- Bottom Left: Diese Person tut viel dafür, dass die Anwesenheitsquote nicht noch mieser ausfällt.
- Bottom Right: Dank diesem Menschen haben ich immer noch Freude an der Arbeit.

Below the bottom right box, there is additional text: ausdrucken und mit Freuden an die Wand hängen (Namen ggf. auf Post-its notieren, so dass dort täglich ein anderer stehen kann).

2. Teil

ziel-orientierte Haltung

Wie viel Prozent
a. der Führungskräfte und
b. der Beschäftigten
sind wohl derselben Meinung
wie Sie?

Wie gehen diese Sätze weiter?

Die Fehlzeiten-Quote wäre noch viel höher,

wenn diese/r Beschäftigte nicht
Namen eintragen *anwesenheitsförderndes Verhalten eintragen*

wenn diese/r Beschäftigte nicht

Die Fehlzeiten-Quote wäre noch viel höher,

wenn diese Führungskraft nicht

wenn diese Führungskraft nicht





3. Teil

ziel-orientierte Verhältnisse

Im 3. Teil der Schnupper-Probe geht es um eine Frage zu den Arbeitsbedingungen

Denn Ihnen und den anderen im Betrieb, die sich mit dem Thema Fehlzeiten beschäftigen, ist sicher klar: Wenn Menschen sich nicht wohlfühlen oder die Verhältnisse krank machen, sinkt bald auch die echte Anwesenheit (EA). Auf der nächsten Seite finden Sie Fragen-Karten, mit denen Sie herausfinden können, was die (meisten) Menschen in Ihrem Unternehmen Tag für Tag zur Arbeit treibt. Natürlich geht es dabei nicht in erster Linie um die „Diagnose“, sondern um das Erkennen und Fördern von Ressourcen, die in Richtung echter Anwesenheit wirken.

Das Ziel dieser Aktionen besteht darin, die Bindung zu stärken – bei Ihnen und bei den anderen Menschen in Ihrem Betrieb. Ich empfehle Ihnen ausdrücklich, Ihre Gesprächspartner möglichst bunt auszuwählen (ja, das kostet Mut, aber es wirkt – und zwar meistens positiv ...).

- *Wie „lockt“ Ihr Unternehmen Beschäftigte morgens aus dem Bett (oder jedenfalls zum Schichtbeginn)? Also: Warum sollte man anwesend sein? Was passiert (wenn nicht)?*
- *Ihre Erfahrungen würde ich an Ihrer Stelle schriftlich festhalten. Vielleicht auch als Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Wenn Sie mit den Fragen „in die Menge“ ziehen, werden Sie vermutlich ganz schön viel erleben und in Gang setzen ... ☺*



3. Teil

ziel-orientierte Verhältnisse

Fragen Sie sich selbst ... oder eine Kollegin.

Unterschätzen Sie das nicht!
Diese Idee ist ein Geheimtipp in Sachen
Bindungsfestigung! Und Bindung
erhöht die Echte Anwesenheit (EA)

Oder führen Sie mehrere Mini Interviews zur Frage: „Wie geht dieser Satz weiter?“

„Ich arbeite gern hier, weil ...“ << Mini-Interview per Smartphone aufnehmen und ins Intranet stellen; oder Fotos mit dem wichtigsten Satz als Plakat drucken lassen

Was an Ihrer
Arbeit finden Sie
interessant?

Welches
Kompliment
könnten Sie XY
machen?

Wie geht dieser
Satz für Sie
weiter: Dank
Kollege X kann
ich ...?

Bei welcher
Gelegenheit
haben Sie schon
mal mehr
gemacht als
nötig? Warum?

Wofür würden
Sie gern mal ein
Dankeschön
hören? Von
wem?

Wann haben Sie
sich das letzte
Mal bei der
Arbeit richtig
wohlgefühlt?

Auf welche
anererkennenden
Worte warten
Sie schon
lange?

Worüber haben
Sie sich in den
letzten 6
Monaten bei der
Arbeit am
meisten
gefreut?

Welchen
Kollegen haben
Sie schon
einmal
unterstützt?

Wenn Sie etwas
Nettes über die
Kollegin YZ
sagen müssten,
was wäre das?

Welchen
Kollegen haben
Sie schon
einmal
unterstützt?



Mehr davon?

Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management

Sie wollen mit der Positiv-Diagnostik in Ihrem Betrieb echte Anwesenheit entfesseln?

Dann sollten Sie diese konsequent positive und ziel-orientierte Analyse für Ihr Unternehmen buchen.
Schicken Sie mir eine kurze eMail, und fordern Sie Ihr Angebot an: positiv-analyse@do-care.de

Wenn Sie sich zu meinen monatlich erscheinenden Mittwoch-Mittag-Mails anmelden, verpassen Sie nichts – dieser Newsletter informiert Sie über Neu-Erscheinungen und kostenlose Handlungshilfen wie diese hier. Hier ist der Link:
<https://www.do-care.de/newsletter/>



Und hier finden Sie weitere Informationen:

Näheres über den ZOFZM-Ansatz und echte Anwesenheit (EA) erfahren Sie im Buch „[Führung und Fehlzeiten. Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management \(ZOFZM\) in Theorie und Praxis](#)“ (2022)

