



**Positives Fehlzeiten-Management
in**

10 Thesen

Der GameChanger für Ihre Arbeit



© Mit Freude vorgestellt von Anne Katrin Matyssek



**"Positives Fehlzeiten-Management"
- das interessiert Sie?
Vielleicht weil Sie sich mit den
klassischen Maßnahmen zur
Fehlzeiten-Senkung unwohl fühlen?**

**Dann freuen Sie sich auf Ihre
persönliche Positiv-Wende:
Testen Sie mal, ob Sie den folgenden**

10 Thesen

**zustimmen. Und wenn ja, empfehle
ich Ihnen am Ende dieses Booklets
einen kostenlosen Mini-eMail-Kurs.**



Auf diesem neuen Buch basieren
die 10 Thesen und auch der eMail-Kurs:
<https://www.do-care.de/fuehrung-und-fehlzeiten>



These 1

**Fehlzeiten haben viele Ursachen.
Krankheit ist nur eine davon.
Wenn die Ursache woanders liegt,
hilft kein BGM. Und auch keine
"klassischen" Maßnahmen.**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 30f



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Sie legen den Fokus nicht länger auf Rückenschmerzprävention oder Entspannung, sondern stärken die Bindung - auch wenn Bindungsdefizite im Gesundheitsbericht der Krankenkasse nicht auftauchen.

TIPP: Im eMail-Kurs (siehe hinten) gibt es zwei Fragebögen für Sie zum Check über die klassischen Maßnahmen zur Fehlzeiten-Senkung.



These 2

Klassische Fehlzeiten-Analysen vermitteln das gute Gefühl, etwas getan zu haben. Aber der Fokus bleibt dabei auf dem Problem.

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 28ff mit 3 Szenarien



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Sie investieren Ihre Energie und Zeit besser ins Aufdecken von Ansatzpunkten für positive Veränderungen in Richtung "mehr echte Anwesenheit" (EA). Das schont Ihre Nerven, spart Geld und macht mehr Spaß. Hier wird niemand an den Pranger gestellt, sondern die Befragten fühlen sich gesehen, gestärkt und wertgeschätzt - eben weil die Fragerichtung positiv ist.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) erhalten Sie einen Link zur Positiv-Analyse-Schnupperprobe. Mit ganz konkreten Fragen und einer pdf-Datei zum Ausdrucken. Damit können Sie direkt positiv loslegen.



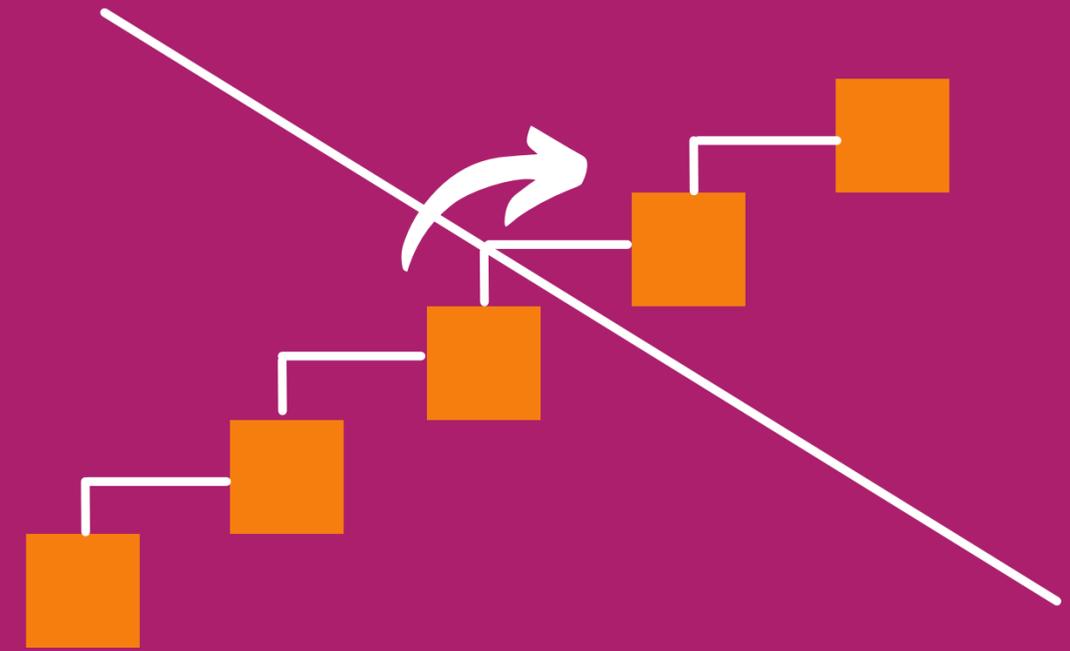
These 3

Fehlzeiten sind auch eine Kultur-Frage. Vertrauen, Wertschätzung und die Art des Miteinanders entscheiden mit über Fehlzeiten.

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 124f



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Wenn Sie wissen, wo auf der 5-stufigen Kultur-Skala Ihr Betrieb steht, fällt es leichter, evtl. sogar gemeinsam mit den Führungskräften zu schauen, was es braucht - auf Verhältnis- oder Verhaltensebene, um eine Stufe höher zu kommen. Durch die Bestandsaufnahme im Gespräch wird das Thema "Kultur" ganz unaufdringlich Thema und das Vertrauen wächst.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) erhalten Sie einen Link zum Fehlzeiten-Kultur-Check von do care!® - inklusive Anleitung. So können Sie direkt mit den Führungskräften im Betrieb eine Standort-Bestimmung vornehmen. Der Austausch als solcher verändert schon viel.



These 4

**Angeordnete Krankenrückkehr-
gespräche - womöglich noch mit
Monitoring - werden selten so
geführt, wie sie sollen.**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seiten 54f und 106f



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Es ist anstrengend, mühselig und oft auch unangenehm für Sie, wenn Sie den Führungskräften hinterherrennen (müssen), damit die ihre Gespräche führen. Oft heißt es: "Jetzt hatten die schon die Schulungen - und reden trotzdem nicht." Das kann ganz schön frustrierend sein.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) erhalten Sie einen Link zu einem Video mit dem Titel "Warum das Rückkehrgespräch so ungern geführt wird - und wie Sie das ändern". Und Sie bekommen die "Kleine Fibel für Profis, die wollen, dass Führungskräfte Willkommensgespräche führen".



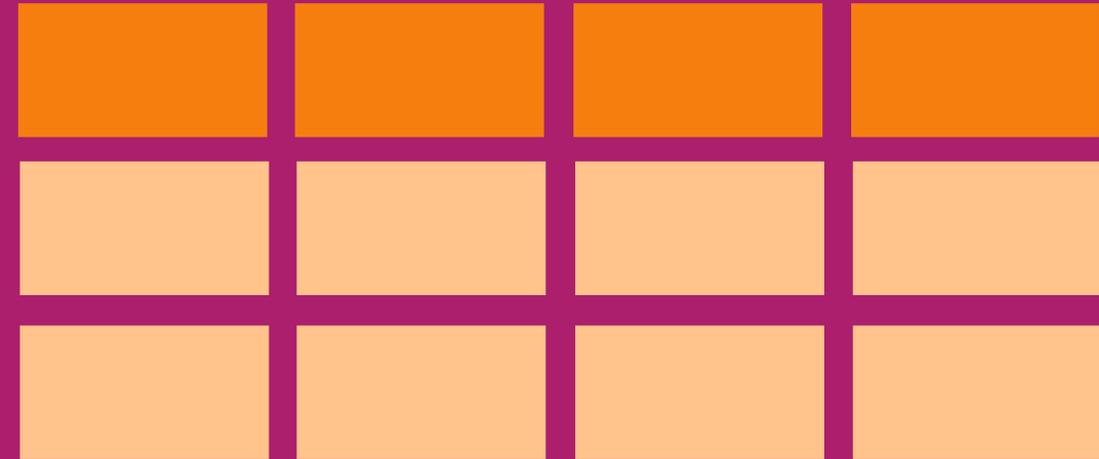
These 5

**Wer fehlt, dem fehlt etwas.
Gesundheit?
Motivation?
Bindung?**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 65 und Seite 77



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Es entwickeln sich ganz neue Ideen, wenn Sie alle 3 Facetten auf dem Schirm haben. Die angeblich vermeidbaren oder beeinflussbaren Fehlzeiten verschwinden von selbst, wenn die Bindung stimmt. Sprich: Wenn Mitarbeitende sich von entscheidenden Instanzen im Betrieb gemocht fühlen und diese ihrerseits mögen. Und wenn sie ihre Arbeit sinnvoll finden.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) lernen Sie die 4x2-Matrix kennen, mit der sich Bindung stärken und soziale Motivation erhöhen lässt - bzw. man erkennt oft schnell, welches der 8 Felder Handlungsbedarf hat.



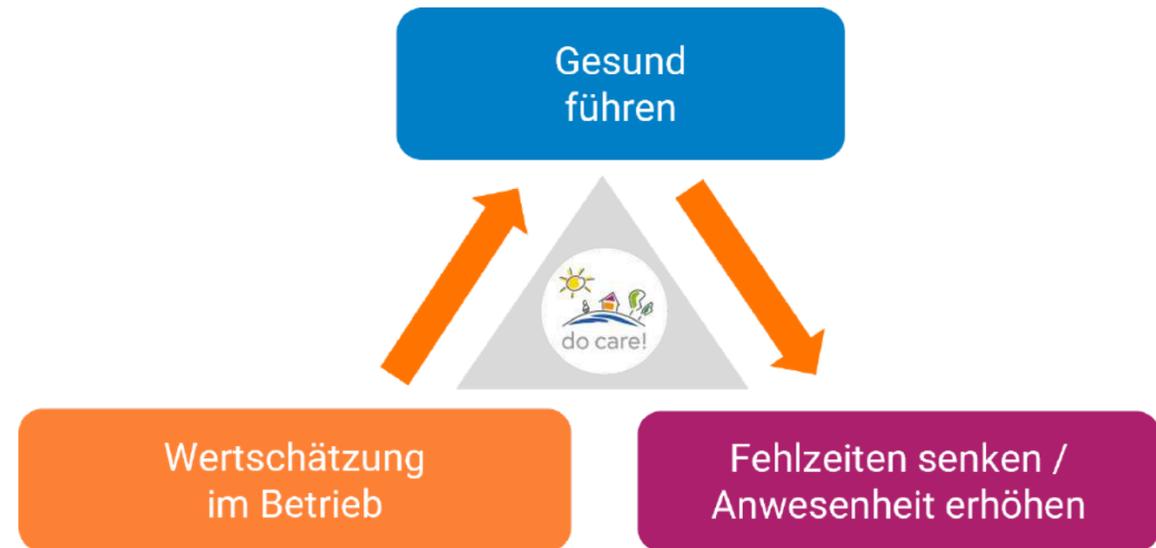
These 6

**Wer Fehlzeiten senken will,
muss Menschen mögen.
Die meisten Führungskräfte
meinen es zum Glück gut mit
ihren Mitarbeitenden.**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 5



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Wenn Sie diesen Dreiklang pflegen, der rein zufällig mein Arbeitsgebiet wiedergibt, stellt sich Echte Anwesenheit quasi von selbst ein:

Menschen mögen - Gesund führen - Fehlzeiten senken

Das sind exakt die Führungsaufgaben zwischen dem 4. und dem 42. Fehltag.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) erhalten Sie eine Übersicht über die Führungsaufgaben - und außerdem eine Variante des Baum-Bildes von "do care!®" als Orientierungshilfe.



These 7

Ob aus einem Unwohlgefühl eine Fehlzeit wird, entscheidet allein der betroffene Mensch.

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 64ff



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Wenn Sie die morgendliche Bettkanten-Entscheidung beeinflussen wollen, ist es sinnvoll, möglichst viele Einflussfaktoren in den Blick zu nehmen, z.B. auch den Psychologischen Arbeitsvertrag. Das Bild oben zeigt, dass das AU-Geschehen in Deutschland dichotom geregelt ist (ja oder nein). Aber für Ihre Arbeit ist es deutlich sinnvoller, wenn Sie von einer Skala zwischen beiden Extremen ausgehen.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) erhalten Sie den Link zu einem Ablaufmodell der Bettkanten-Entscheidung, orientiert am zeitlichen Verlauf.



These 8

**Es geht Ihnen doch gar nicht
um die Quote.
Daher sollten Sie Ihren CEO mit
anderen Argumenten überzeugen.**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 15, Seiten 162 bis 166



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Mit rein körperlichem Vorhandensein auf dem Werksgelände ist niemandem geholfen. Ihnen geht es doch in Wahrheit um "Echte Anwesenheit (EA), sprich: Alle da, fit, motiviert! Die Stärkung der Produktivität ist das Ziel! Und in Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels die Arbeitgeber-Attraktivität. Es wird teuer, wenn ein Betrieb NICHTS tut.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) finden Sie 3 Fragen, mit denen Sie die Aufmerksamkeit Ihres CEO auf die eigentlichen Ziele lenken. Und es gibt Tipps für Ihren Umgang mit dem CEO.



These 9

**Stolz-Sein-Dürfen statt Latein-Nachhilfe-Nehmen-Müssen:
Es lohnt sich für Sie, wenn die
Führungskräfte sich erfolgreich
fühlen dürfen.**

aus: Führung und Fehlzeiten, Seiten 189f



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Wenn Sie zum "Trüffelschwein" werden und gemeinsam mit den Führungskräften Schätze suchen und heben, fördert das nicht nur Ihr Image. Sie geben zusätzlich den Führungskräften Anreize, sich freiwillig mit dem Thema Fehlzeiten auseinanderzusetzen. Davon profitieren alle. Die Suche nach Ausnahmen und Erfolgserlebnissen stärkt das Kompetenzzempfinden.

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) stelle ich Ihnen 2 konkrete Beispiele für Ihre ziel-orientierte positive Arbeit vor.



These 10

Wenn Sie die Führungskräfte so behandeln, wie die ihre Mitarbeitenden behandeln sollen, ist schon viel gewonnen.

aus: Führung und Fehlzeiten, Seite 5



(c) www.do-care.de



Warum ist das wichtig für Sie?

Ihrem Umgang mit den Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung zu. Deshalb ist diesem Thema im Buch "Führung und Fehlzeiten" ein ganzes Kapitel gewidmet (Seiten 169 bis 196). Wenn Sie den Führungskräften auf Augenhöhe begegnen und zum Ziel haben, diese bei einer selbstbestimmten Herangehensweise an Fehlzeiten / Echte Anwesenheit zu unterstützen, geben die meisten Führungskräfte ihr Bestes - vor allem, wenn es ohne Zwang und bei freier Zeitplanung abläuft. Und wenn Sie sie glänzen lassen und zu SelfCare einladen. Ein solchermaßen positives Fehlzeiten-Management passt auch viel besser zu Ihnen und Ihrer Grundausrichtung: do care!

TIPP: Im eMail-Kurs (s.u.) stelle ich Ihnen 3 Tools vor, mit denen Sie genau dieses selbstbestimmte menschenfreundliche terminplan-kompatible Lernen der Führungskräfte als Unterstützungsangebot Ihrer Abteilung ermöglichen. Mit Sicherheit betriebsratsfreundlich :-)



**Fehlzeiten-Reduzierung durch
Anwesenheitserhöhung!**

**Gehen Sie
da mit?**

Ist die Zeit reif für Ihre positive Wende?



*>> Dann empfehle ich Ihnen den
kostenlosen Mini-Kurs:*

**"Positives
Fehlzeiten-Management
leicht gemacht!"**





*Konkrete
erste
Schritte.*

*Praktikable
Tipps.*

*Und
Freude
dabei.*

Übersicht zum Mini-Kurs:

POSITIVES FEHLZEITEN-MANAGEMENT LEICHT GEMACHT!

- Fokuslenkung: Anwesenheit erhöhen statt Fehlzeiten senken
- So erstellen Sie eine Positive Fehlzeiten-Analyse
- Fehlzeiten als Kultur-Frage: Wo steht Ihr Betrieb?
- Wie Sie Rückkehrgespräche "normal" machen
- Die 4x2-Matrix für mehr soziale Motivation
- Führungsaufgaben zwischen dem 4. und dem 42. Fehltag
- Bettkanten-Entscheidung ohne Anwesenheitsprämien
- Arbeitgeber-Attraktivität & Co: Wie Sie den CEO überzeugen
- 2 Beispiele für Ihre ziel-orientierte positive Arbeit
- Wie Sie zeigen, dass Sie die Führungskräfte mögen

do care!

www.do-care.de



Mini-Kurs per eMail

- Konkrete erste Schritte.
- Praktikable Tipps.
- Und Freude dabei!



<https://www.do-care.de/mini-kurs-positives-fehlzeiten-management>

UND HIER IST DAS BUCH DAZU:



Buch-Bestellung (Softcover für 39.80 € (D) oder Hardcover (49,80 € (D) - letzteres ist viel schöner ...):

<https://www.do-care.de/fuehrung-und-fehlzeiten>

do care!



Anne Katrin Matyssek 

www.do-care.de || Dr. Anne Katrin Matyssek
do care!® || Urbacher Weg 80c || 51149 Köln
post@do-care.de