

## Positives Fehlzeiten-Management

Das Standard-Konzept für mehr Echte Anwesenheit (EA)

- Standort-Bestimmung für Ihr Unternehmen -

# Anleitung

zum  
Fehlzeiten-Kultur-Check  
von  
**do care!®**

- aktualisiert 2026 -

Bei Nennung des Copyrights sind die  
Materialien frei verwendbar,  
auch im geschäftlichen Kontext.





## Bevor Sie starten

### Warum ein Kultur-Check?

Klassisches Fehlzeiten-Management setzt auf Kontrolle. Wir nicht.

Positives Fehlzeiten-Management setzt auf Beziehung.

Bevor Sie Maßnahmen planen, lohnt sich eine ehrliche Standortbestimmung:

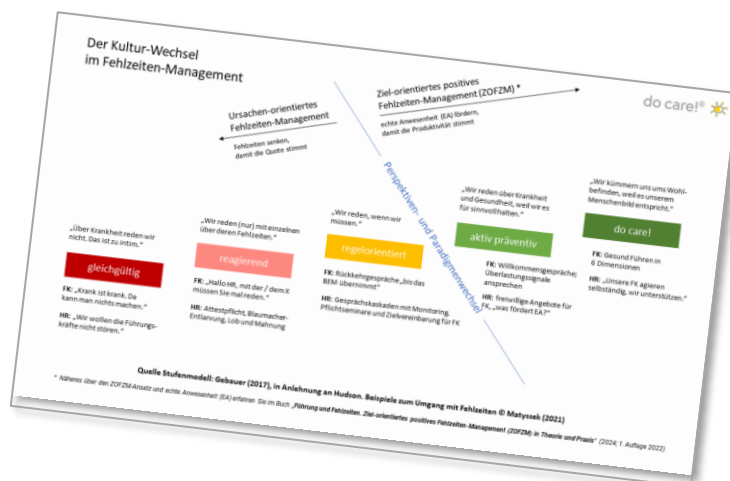
- **Wie reden wir über Fehlzeiten?**
- **Welche Rolle erleben Führungskräfte – Kontrolle oder Beziehung?**
- **Was ist bei uns „normal“ – Pflicht oder Gespräch?**

Der Kultur-Check hilft Ihnen, das sichtbar zu machen – und den nächsten realistischen Schritt zu wählen.

**Dauer:** 10 Minuten (solo) · 30–60 Minuten (im Team)

**Wichtig:** Kein Test. Kein Ranking. Keine personenbezogene Bewertung.

## Der Fehlzeiten-Kultur-Check: Ihre Standort-Bestimmung





## Die 5 Stufen auf einen Blick (Übersicht mit Erklärungen)

### GLEICHGÜLTIG

"Krank ist privat." – Desinteresse und Distanz

*Typische Signale:*

- Krank ist krank.
- Keine Gespräche, keine Zuständigkeit.
- Thema wird vermieden (zu intim).

### REAGIEREND

"Wir müssen etwas tun." – Maßregeln und Anreize

*Typische Signale:*

- Aktionismus nach Auswertungen.
- Fokus auf Auffällige.
- Einzelmaßnahmen, die versanden.

### REGELORIENTIERT

"Wir haben eine Kaskade." – Reden als Pflicht

*Typische Signale:*

- Pflichtgespräche / Kaskaden.
- Dokumentationsdruck, Monitoring.
- Attestpflicht ab Tag 1 (häufig).

### AKTIV-PRÄVENTIV

"Gespräche gehören dazu." – Das Normalste von der Welt

*Typische Signale:*

- Willkommensgespräche sind normal.
- Anerkennung für Anwesenheit.
- Frühe Signale werden ernst genommen.

### DO CARE!

"Gesundheit wird mitgedacht." – Der Mensch im Mittelpunkt

*Typische Signale:*

- Gesundheit wird bei Entscheidungen mitgedacht.
- Menschenfreundliches Menschenbild ist spürbar.
- Ideen zur Stärkung von Wohlbefinden werden aktiv gesucht.



## Leitfragen für die Reflexion

Diese Fragen lenken den Blick auf das Positive und fördern konstruktive Gespräche:

- Woran erkennen wir, dass unsere Kultur nicht mehr ganz dunkelrot ist?
- Was könnte noch viel schlechter sein - und was haben wir schon geschafft?
- Woran merken Mitarbeitende, dass sie den Führungskräften nicht gleichgültig sind?
- Woran merken wir, dass wir der Leitung nicht gleichgültig sind?
- Was brauchen Führungskräfte, um Gespräche leichter zu führen?
- Was brauchen wir, um eine Stufe höher zu kommen?
- Woran würden wir in 8 Wochen merken: Wir sind ein Stück weiter?
- Welche Sätze würden wir auf der nächsten Stufe öfter hören?
- Welche Einstellung wäre dann typisch?

### **Variante für Fortgeschrittene:**

Lassen Sie in Kleingruppen erarbeiten: Auf welcher Stufe sind wir...

- a) vor der Erkrankung (was tun wir für die Gesunden)?
- b) während der Erkrankung?
- c) nach der Rückkehr?

*Die Stufen werden vermutlich verschieden sein - ein guter Gesprächsanlass.*



## Was folgt daraus? Nächste Schritte nach Ausgangslage

### Wenn Sie eher auf den roten Stufen landen

(gleichgültig / reagierend / regelorientiert):

- Beginnen Sie mit Gesprächsanlässen, die Führungskräfte entlasten - statt mit zusätzlichen Pflichten.
- Ziel: Regelmäßige Gespräche im Alltag, nicht nur bei Krankheit.

**Passender Einstieg: Die Gesundheitspost** - [www.do-care.de/gesundheitspost](http://www.do-care.de/gesundheitspost)  
(fertige monatliche Gesprächsanlässe, die wie von Ihnen wirken)

### Wenn Sie bereits eher grün sind

(aktiv-präventiv / do care!):

- Stärken Sie die Gesprächsqualität und sorgen Sie für Verlässlichkeit in der Umsetzung.

**Passender nächster Schritt:**

**Der Fehlzeiten-Profi-Trainingstag** – [www.do-care.de/fehlzeiten-trainingstag](http://www.do-care.de/fehlzeiten-trainingstag)  
(fertiges Workshop-Konzept für die Arbeit mit Führungskräften)

### Wenn Sie am Willkommensgespräch arbeiten möchten:

**Passender nächster Schritt: "Wieder da!"**  
(Willkommen heißen statt verhören)

Positives Fehlzeiten-Management beginnt nicht mit einer Maßnahme.  
Es beginnt mit einer Entscheidung:

**Beziehung statt Kontrolle.**



## So setzen Sie den Kultur-Check ein

### Weg 1: Solo (10 Minuten)

- Grafik ansehen und spontan einordnen: Wo stehen wir aktuell?
- Notieren: Woran merken wir das im Alltag? (Sätze, Routinen, Regeln)
- Frage: Was wäre eine Stufe höher konkret anders - in den nächsten 8 Wochen?

### Weg 2: Im HR/BGM-Team (30 Minuten)

- Jede Person ordnet unabhängig ein.
- Unterschiede sammeln - ohne "richtig/falsch".
- Gemeinsam 1 nächstes Ziel formulieren (realistisch, beobachtbar).

### Weg 3: Mit Führungskräften (45-60 Minuten)

- Kurzer Einstieg: "Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Zusammenarbeit."
- Einordnen lassen (Einzel oder Kleingruppen).
- Leitfrage: "Was würden Mitarbeitende auf der nächsten Stufe anders erleben?"
- 1 konkreter Versuch für die nächsten 14 Tage vereinbaren.

### Workshop-Ablauf (Kurzversion)

1. Grafik verteilen (alle haben ein Exemplar)
2. Jede Person markiert: "Wo stehen wir aktuell?"
3. Unterschiede sichtbar machen - ohne Diskussion über richtig oder falsch
4. Leitfrage: "Was wäre eine Stufe höher konkret anders - im Alltag?"
5. Zum Abschluss 1 Versuch vereinbaren (klein, beobachtbar, binnen 14 Tagen)



## Materialien und Kontakt

### Kostenlose Downloads:

- Infografik (PDF): <https://kurzlinks.de/isz6>
- Infografik mit Cartoons :<https://kurzlinks.de/0ia2>
- Cartoon-Karten mit Erläuterungen: <https://kurzlinks.de/h7ba>

Bei Nennung des Copyrights sind alle Materialien frei verwendbar, auch im geschäftlichen Kontext.

### Fragen oder nächster Schritt?

Schreiben Sie mir: [post@do-care.de](mailto:post@do-care.de)

Oder besuchen Sie:

- [www.do-care.de/fehlzeiten-kultur-check](http://www.do-care.de/fehlzeiten-kultur-check) (diese Seite)
- [www.do-care.de/gesundheitspost](http://www.do-care.de/gesundheitspost) (für die roten Stufen)
- [www.do-care.de/fehlzeiten-trainingstag](http://www.do-care.de/fehlzeiten-trainingstag) (für die grünen Stufen)

*"Durch eine Auseinandersetzung über die Ist-Kultur verändert sich die Kultur bereits."*

- Ralf Besser

copyright do care! | Dr. Anne Katrin Matyssek | [www.do-care.de](http://www.do-care.de)

gültig bis 31.12.2026