



Tipps für
Personaler
zum Umgang mit
Führungskräften
beim Thema Fehlzeiten
/ Krankheit /
Rückkehr

Anne Katrin Matyssek

Wenn einer fehlt ... Teil 3

Das in diesem Heft Beschriebene gilt natürlich auch, „wenn eine fehlt“. Ich bitte um Verständnis, dass ich die Verwendung aller Geschlechter (m/w/d) nicht durchgängig verfolge. Als Ausgleich gibt es auch viele „Personalerinnen“.

Fotokopieren und Vervielfältigungen aller Art (auch auszugsweise) sind gesetzlich verboten und obendrein nicht fair. Auch Sie wollen für Ihre Arbeit bezahlt werden.

Und liebe Trainerinnen und Trainer, wenn Sie ein Seminar zum Thema Fehlzeiten konzipieren möchten (das kann man prima, und ich finde das gut!) und dabei vielleicht auch Inhalte aus diesem Heft verwenden wollen, dann buchen Sie doch bitte vorher den Fehlzeiten-Profi-Trainingstag. Das wäre fair, und Sie erhalten obendrein wertvolle Unterstützung.

Inhaltsübersicht:

... schreit man nach Ihnen: „Personaler, kümmern Sie sich!“

Was Sie von den Führungskräften erwarten. Und die von Ihnen

Wenn Führungskräfte die Beziehungsaufgabe delegieren

Das ungeliebte Thema - und die Aussage hinter der Abwehr

Ihr Umgang mit „Widerständen“ von Führungskräften

Fokus aufs Positive - und dann auf Bettkanten-Entscheidungen

„Machen Sie mal Druck!“ - und Ihre Antwort darauf

Das Grundprinzip der Fehlzeiten-Senkung

Wie Führungskräfte Krankmeldung und Kontakt regeln sollten

Das fürsorgliche Willkommensgespräch

Wie die Führungskraft das Team auf die Rückkehr vorbereitet

Ihr Workshop mit den Führungskräften (Thesen u.m.)

do care! Das heißt: Kümmern Sie sich - um alle und um sich 😊

... schreit man nach Ihnen: „Personaler, kümmern Sie sich!“

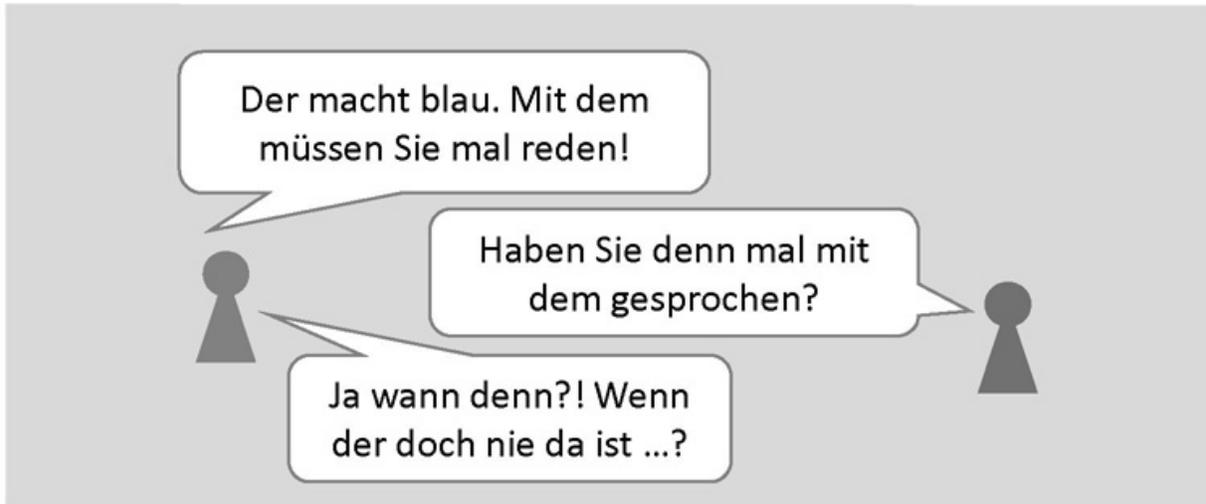
Und Sie sollen es dann richten ... Also:

- „neues“ Personal organisieren (am besten ohne Mehrkosten und perfekt ausgebildet)
- durch Umsetzungen und Mehrarbeit bedingte Spannungen im „Rest-Team“ auffangen
- stressbedingt verseuchtes Teamklima retten
- dem oft kurz-fehlenden Team-Mitglied „einheizen“ (Folgen vor Augen führen bis hin zu Abmahnungen)
- sich womöglich vor der Geschäftsleitung für die hohe Fehlzeiten-Quote rechtfertigen
- mal gestalten, unterstützen, beraten; dann wieder „nur“ verwalten (das kann ein ganz schöner Spagat sein)

Ich kann verstehen, wenn Sie das Thema Fehlzeiten nicht so prickelnd finden. Es kann aber auch eine Chance sein, die Unternehmenskultur in Richtung „Mehr Wertschätzung“ zu verändern!

Das soll dieses Heft verhindern:

Die weit verbreitete Sprachlosigkeit, sobald es um Fehlzeiten geht, wie zum Beispiel in dieser Szene.



Führungskräfte, die sich nicht sicher fühlen, meiden das Gespräch über Fehlzeiten – und oft auch den Kontakt zu dem Mitarbeiter. Der wiederum fühlt sich ignoriert, also nicht wichtig. Und wer sich nicht gesehen oder unwichtig fühlt, der tut sich umso leichter mit dem gelben Schein (AU-Bescheinigung).

Dieses Heft liefert Ihnen daher Formulierungshilfen für Ihre Arbeit mit Führungskräften am Thema Fehlzeiten. Weitere Ideen finden Sie auch in Heft 1 dieser Reihe (für Führungskräfte).