

**Ziel:**

Die Ursachen für Fehlzeiten erkennen und vermeiden

**Zielgruppe:**

Führungskräfte

**Trainingsinhalte:**

Sie wünschen sich engagierte Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit kommen und wenige Fehlzeiten vorweisen? Lesen Sie folgend über die Gründe von Fehlzeiten und erfahren Sie anschließend, wie Sie mit einem gezielten Fehlzeitenmanagement nicht nur die Absenzquote minimieren, sondern langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeiter maximieren!

Arbeitsausfälle verursachen hohe Kosten. Aus diesem Grund sollten Unternehmen alles daran setzen, die Fehlzeiten möglichst gering zu halten. Um Fehlzeiten zu reduzieren, müssen Unternehmen sich erst einmal darüber im Klaren werden, warum Mitarbeiter fehlen. Nicht immer spielen nur gesundheitliche Gründe eine Rolle, sondern auch

- Über- oder Unterforderung bei der Arbeit / fehlende Verantwortung
- Fehlende Entfaltungsmöglichkeiten / Aufstiegschancen
- Persönliche Differenzen mit dem Vorgesetzten / ein schlechtes Betriebsklima
- Schlechte Arbeitszeiten
- etc.

Natürlich ist uns als Arbeitgeber am Wohl unserer Mitarbeiter gelegen und natürlich wollen wir nicht, dass Mitarbeiter krank zur Arbeit kommen, zum einen wegen der Ansteckungsgefahr. Zum anderen haben wir eine Fürsorgepflicht und ein kranker Mitarbeiter sollte sich schonen!

Aber haben Sie sich bei dem einen oder anderen Mitarbeiter auch einmal gefragt, ob eine Krankmeldung von 10 Tagen wirklich notwendig gewesen wäre? Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit notorischen Blaumachern zu tun haben? Natürlich ist das betriebliche Gesundheitsmanagement von großer Bedeutung, aber gegen Blaumacher hilft auch das nicht. Sie müssen vielmehr herausfinden, wo die Ursachen für die Fehlzeiten liegen.

Wie das funktionieren soll? Lernen Sie Fehlzeiten zu analysieren und gezielt dagegen anzukämpfen, indem Sie mit einer gesunden Kommunikationskultur die Mitarbeiter emotional an das Unternehmen binden. Die dazu erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse lernen Sie in dem folgend beschriebenen Seminar.

**Grundlagen**

- Ursachen von Fehlzeiten
- Arten von Fehlzeiten: krankheitsbedingt, Betriebsunfall, Nicht-Betriebsunfall
- Fürsorgepflicht des Unternehmens / Verantwortung des Arbeitnehmers
- Auswirkungen von Fehlzeiten auf Kosten, Betriebsklima, Mitarbeiter (Risiko der Kettenreaktion), Zufriedenheit, etc.

**Standortbestimmung**

- Fehlzeiten analysieren: Wie berechnet man die Fehlzeitenquote im Unternehmen?
- Wo stehen wir im Branchenvergleich? Was sagt das über das Unternehmen aus?
- Da wollen wir hin: Festlegen realistischer Ziele

#### **Fehlzeitenmanagement**

- Ziele eines Fehlzeitenmanagementsystems
- Implementierung eines Fehlzeitenmanagementsystems: Vorgehen bei Kurz- und Langzeitabsenzen
- Kommunikation mit dem kranken Mitarbeiter: „Sie fehlen, wenn Sie fehlen“
- Kommunikation mit den Beteiligten: Vertretungsregelungen, etc. (Demotivation bei den nicht kranken Mitarbeitern durch die Mehrarbeit vermeiden)

#### **Der Bindungsprozess - was Mitarbeiter motiviert**

- Herausforderungen bei der emotionalen Mitarbeiterbindung
- Der Einfluss der Mitarbeiterintegration auf Motivation, Leistung und Zufriedenheit des Mitarbeiters
- Vorbild Führungskraft
- Vermittlung der Unternehmenswerte und -ziele an den Mitarbeiter
- Förderung einer offenen Kommunikationskultur

#### **Fehlzeitengespräche**

- Verantwortung der Führungskraft
- Gesprächsleitfaden
- Konfliktmanagement- und Kommunikationstechniken
- Klare Zielvereinbarungen und Dokumentation

#### **Erfolgsmessung**