



**PRO+P**  
CONSULTING

Mit **Personalbindung** auf der Überholspur!

**Zweitägiges Training: Fehlzeiten reduzieren mit emotionaler Mitarbeiterbindung**

Pro+P Consulting  
Inhaberin Tanja Schmitz  
An der Feuerwache 15  
53840 Troisdorf  
Tel./Fax.: 0049 2241 9053782  
Email: [info@pro-p-consulting.de](mailto:info@pro-p-consulting.de)  
Web: [www.mitarbeiterbindung24.de](http://www.mitarbeiterbindung24.de)

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur Pro+P Consulting	Seite 3
Unsere Maximen in der Zusammenarbeit mit Ihnen	Seite 3
Daten und Fakten: Warum Mitarbeiter fehlen	Seite 4
Ziele des Trainings	Seite 4
Vorbereitung des Trainings	Seite 5
Nachbereitung des Trainings	Seite 5
Mögliche Trainingsinhalte (zweitägiges Grobkonzept)	Seite 6
Ihre Ansprechpartnerin	Seite 7
Anlage: Vorbereitungsfragen	Seite 8

## Vorwort zur Pro+P Consulting

**Engagierte, motivierte, zufriedene, leistungsstarke Mitarbeiter – nur ein Idealbild?  
Nicht für uns, denn jeder Arbeitgeber hat die Wahl, seine Mitarbeiter emotional an das  
Unternehmen zu binden.**

In Deutschland ist ein stetiger Geburtenrückgang zu verzeichnen, durch den langfristig gesehen qualifizierte Mitarbeiter zum Engpassfaktor werden. Es wird immer schwieriger werden, das für eine positive Entwicklung förderliche Mitarbeiter-Know-how zu halten. Arbeitgeber sollten Mitarbeiter durch gezielte Bindungsprozesse aktiv zum Bleiben auffordern, um so die Fluktuations-, Einstellungs- und Fehlzeitenkosten zu reduzieren, das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu maximieren, das Betriebsklima zu optimieren, das Wir-Gefühl zu stärken und das Arbeitgeberimage zu verbessern. Vergleichbar mit dem Captain eines Schiffes gilt es, seine Crew derart zu binden, dass sie dem Captain folgt, ihm den Rücken stärkt und bis zur letzten Minute kämpft, auch wenn das Schiff zu sinken droht. Mehr noch: das Ziel ist erreicht, wenn das Schiff durch motivierte, engagierte und loyale Crew-Mitglieder vor dem Sinken gerettet wird.

**Dieser Vision der Mitarbeiterbindung folge ich mit meinen Maßnahmen bis heute.**

## Unsere Maximen in der Zusammenarbeit mit Ihnen

- Wir lösen individuelle Probleme der Teilnehmer dauerhaft
- Wir führen die Mitarbeiter zu einem neuen Selbstbild, das Energie freisetzt und dauerhaft motiviert
- Wir stellen einen hohen Praxisbezug sicher
- Bei jedem theoretischen Input haben die Teilnehmer die Möglichkeit, das Thema zu „erleben“
- Im Vordergrund steht immer der momentane Bedarf des Teilnehmers, d.h. wir erarbeiten diejenigen Inhalte, die aufgrund der aktuellen Situation notwendig sind und den nächsten Entwicklungsschritt gewährleisten
- Wir arbeiten bedarfs-, nutzen- und zielorientiert. Jedem Training geht eine intensive Bedarfsanalyse mit unserem Auftraggeber voraus.

## Daten und Fakten: Warum Mitarbeiter fehlen

**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.

## Ziele des Trainings

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.

## Vorbereitung des Trainings

Um einen hohen Praxisbezug zu sichern, schlagen wir folgenden Ablauf vor:

- Telefonisches Briefinggespräch, um die Ziele und Inhalte des Trainings im Detail zu erörtern
- Erstellung der Schulungsunterlagen
- Versand von Vorbereitungsfragen an die Teilnehmer, um die individuellen Ziele und Wünsche in das Trainings einbauen zu können
- Detailkonzeption des Ablaufs und der Schulungsunterlagen in enger Abstimmung mit Ihnen

## Nachbereitung des Trainings

- Die Teilnehmer erhalten nach dem Training einen Beurteilungsbogen, in dem sie die Trainerin und die Seminarinhalte bewerten. Die Ergebnisse werden Ihnen selbstverständlich vorgelegt
- Die Seminarinhalte werden dokumentiert und den Teilnehmern binnen einer Woche zur Verfügung gestellt
- Die Teilnehmer werden nach dem Training nicht alleine gelassen, sondern weiter begleitet. Wir stehen jedem Teilnehmer in einem Telefonat beratend zur Seite, um dabei zu helfen, die gelernten Inhalte in die Praxis umzusetzen. Fragen können darüber hinaus jederzeit per Email gestellt werden

### Mögliche Trainingsinhalte (eintägiges Grobkonzept)

#### 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

### Ihre Ansprechpartnerin



- Inhaberin der Pro+P Consulting
- Beraterin / Trainerin
- Motto: Wer nicht vorangeht, geht zurück (Matthias Claudius)
- Meine Maximen in der Zusammenarbeit mit Ihnen:

Die Arbeit nimmt einen sehr hohen Stellenwert in meinem Leben ein. Loyalität gegenüber meinen Kunden zeichnet mich ebenso aus wie Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, hohes Engagement und Kommunikationsstärke. Kontakt mit anderen Menschen aufzubauen, um so gemeinsam etwas zu bewegen und die gesetzten Ziele zu erreichen, ist für mich von großer Bedeutung. Ich verstehe mich als Dienstleisterin, deren oberstes Ziel die Zufriedenheit meiner Kunden darstellt.

### Erfahrungen und Kompetenzen

#### Kompetenzen:

- Mitarbeiter finden: Entwicklung von Instrumenten zur zielorientierten Personalauswahl
- Mitarbeiter integrieren: Entwicklung von Einarbeitungsstrategien mit dem Ziel einer frühen Mitarbeiterintegration
- Mitarbeiter entwickeln: Entwicklung und Durchführung von personen- und/oder abteilungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen
- Mitarbeiter halten: Entwicklung von Maßnahmen zur langfristigen Personalbindung auf Mitarbeiter- und Führungskräfteebene

#### Erfahrungen:

- Mehrjährige Erfahrung in einer Unternehmensberatung
- Mehrjährige Erfahrung als Trainerin
- Diplom-Kauffrau mit den Schwerpunktthemen Personalmanagement, Unternehmensführung im Mittelstand, Projektmanagement und Arbeitsrecht
- Mehrjährige Erfahrung in der Einarbeitung und Integration von Mitarbeitern

## Anlage: Vorbereitungsfragen

Sehr geehrte Damen und Herren,

um die Weiterbildungsmaßnahme auf Ihren Bedarf abzustimmen, bitte ich Sie um Beantwortung der untenstehenden Fragen. Bitte senden Sie den Bogen ausgefüllt bis zum \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ an [info@pro-p-consulting.de](mailto:info@pro-p-consulting.de) zurück.

Welches Ziel verfolgen Sie mit der Weiterbildungsmaßnahme?

Zu welchen Inhalten möchten Sie vertiefende Informationen erhalten?

Gibt es konkrete Situationen, zu denen Sie Hilfestellung benötigen?

Stellen Sie sich vor, die Weiterbildungsmaßnahme läge ein Jahr zurück. Was hätte sich im Optimalfall für Sie geändert?

Was erwarten Sie vom Training, was von der Trainerin?