Dr. Anne Katrin Matyssek

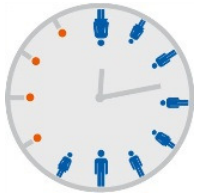
www.do-care.de - www.fehlzeiten-reduzieren.de

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität: Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung

.....

Ein Vortrag auf der

Health on Top, 19.03.2013



do care!®

Wer von Ihnen hat sich heute schon anwesenheitsfördernd verhalten?

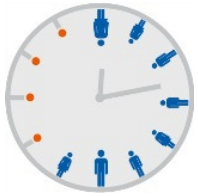
© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Anne Katrin Matyssek

- Diplom-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin
- Beraterin zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement seit 1998

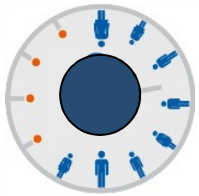
- 2002 Spezialisierung auf: „Gesund führen – sich und andere!“
- Unterthema dazu: „Fehlzeiten“

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



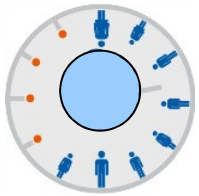
Inhaltsüberblick

Aufräumen mit 4 Mythen rund ums Thema Fehlzeiten



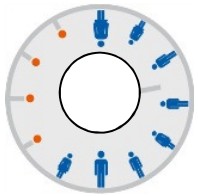
(Psycho-)Logisches zur Bettkantenentscheidung

Die Fehlzeiten-Problematik Ernst nehmen



(Psycho-)Logisches zur Krankmeldung

Den Kontakt zu Kranken halten

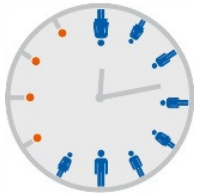


(Psycho-)Logisches zur (Ex-)Krankenrückkehr

Willkommensgespräche nutzen + Anwesenheit fördern

Fahrplan bei häufiger krankheitsbedingter Abwesenheit

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



Aufräumen mit Mythen rund ums Thema Fehlzeiten

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

FRÜHER:

Absentismus

im Fokus.

DANN:

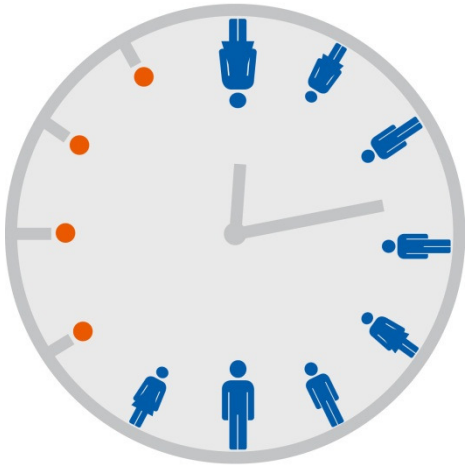
Anwesenheit

Im Fokus.

HEUTE:

Arbeitsfähigkeit

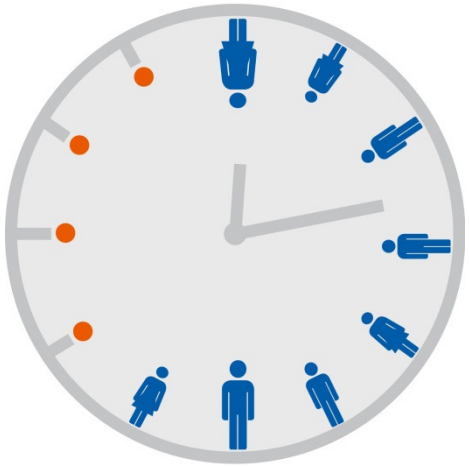
im Fokus.



© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

FRÜHER:

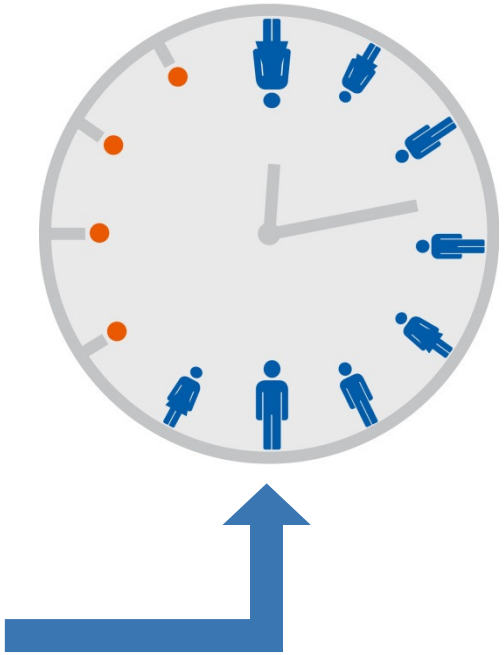
z.B. Attestpflicht ab dem 1. Tag, Blaumacher-Entlarvungs-Versuche etc.



© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

DANACH:

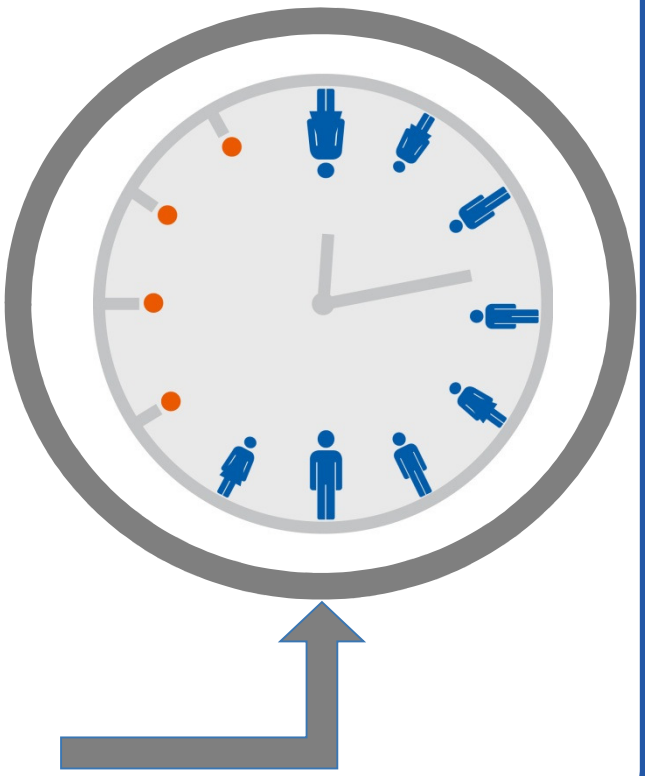
z.B. Prämien für Anwesenheit, Frühstück mit dem Vorstand etc.



© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

HEUTE:

4 Erkenntnisse für Führungskräfte



= 4x Abschied von Mythen

Für spätere Diskussionen!

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Mythos 1:

Man ist entweder gesund oder krank.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

**Führungskräfte, die glauben,
es gäbe nur „entweder – oder“,
bekommen die Quittung
von ihren Mitarbeitern:**

**Die Mitarbeiter denken genauso in der
Entweder-Oder-Kategorie.**

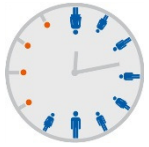
© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Gesundheit und Krankheit sind keine Gegensätze. ☐
- Sie sind die Endpunkte einer Skala. ☐
- Dazwischen liegt ein großer „Graubereich“. ☐
- Gesunde Anteile kann man fördern. Immer. ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



do care!®

Mythos 2:

Wer da ist, ist gesund.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Viele schleppen sich krank zur Arbeit. ☐
- Manche bleiben gesund daheim. ☐
- Wer anwesend ist, muss nicht unbedingt fit sein. ☐
- Eine Führungskraft muss die nehmen, die da sind. ☐

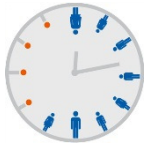
© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Sie müssen mit denen klarkommen (und AUSKOMMEN!), die Sie haben.

Andere jibbet nit.

Konrad Adenauer

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



do care!®

Mythos 3:

(Nur) Mit Rückenschulen gegen die Krankheitsursache Nr. 1!

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

do care!®

Die meisten Diagnosen entfallen auf „Rücken“ (Muskel-Skelett-Erkrankungen).

Gegen die unternehmen wir etwas.

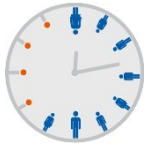
© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch. ☐
- „Rücken“ kann auch psychische Ursachen haben. ☐
- Gesundheit ist mehr als nur der Körper. ☐
- Gute FKe kümmern sich auch um Psyche + Soziales. ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



do care!®

Mythos 4:

Hohe Anwesenheit

=

Hohe Produktivität

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Entscheidend ist Arbeitsfähigkeit, nicht Anwesenheit. ☐
- Die Fehlzeitenquote zeigt höchstens, wo‘s brennt. ☐
- Hohe Produktivität gibt es nur mit gesunden motivierten Beschäftigten. ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

4 Erkenntnisse für Führungskräfte: Abschied von Mythen

1. „gesund“ und „krank“ sind keine Gegensätze.
2. Wer da ist, ist nicht automatisch topfit (+ willig).
3. Gesundheit ist mehr als nur Körper.
4. Psychische Erkrankungen nehmen zu.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Die Fehlzeitenquote
zeigt höchstens, wo es brennt.

Ihr Vorteil ist ihre leichte Messbarkeit.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Wollen wir gute Zahlen produzieren?

Oder wollen wir GUT PRODUZIEREN?

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Standortbestimmung:

Fit für die Zukunft - Leitbild Gesundheit für Personalarbeit und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Fokus auf die Fehlzeitenquote hat ausgedient.

Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft sind wichtiger als bloß Anwesenheit.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

(Psycho-)Logisches zur Bettkanten-Entscheidung

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Wir müssen in einem ersten Schritt verstehen, was in der Psyche eines Mitarbeiters abläuft, der sich krank meldet!

Der morgens mit einem dicken Kopf aufwacht und sich fragt:

(zur Arbeit) GEHEN ODER BLEIBEN (daheim)?

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

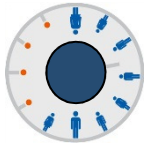
Was läuft im Mitarbeiter ab?

Das ist nicht objektiv messbar.

Da spielen nicht medizinische Fakten die Hauptrolle.

Vor allem bei Langzeiterkrankungen spielt die Psyche eine wichtige Rolle.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



do care!®

Schatz, ich kann heute nicht zur Arbeit. Ich fühl‘ mich nicht gut.

Du Armer! Wo denn? Im Magen?

Nee, auf der Arbeit.

als gezeichneter Witz von Rabenau

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

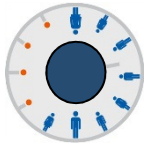
Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor bei der Bettkanten-Entscheidung.

Es umfasst viele einzelne Aspekte, die abgewogen werden:

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Wie geht‘s mir gesundheitlich heute morgen?
Brauche ich den Tag, um langfristig fit zu bleiben? *Zitat S. 17*
Würde es jemandem auffallen, wenn ich nicht käme?
Wer würde meine Arbeit machen?
Was wären die Konsequenzen? Für wen?
Wie geht‘s mir im Umgang mit den Kollegen?
Wie geht‘s mir im Umgang mit meiner Führungskraft?
Hätte die Verständnis, wenn ich nur halb-fit bin?
Wie geht‘s mir in Bezug auf meine Arbeit? Macht sie Freude? Ist sie sinnvoll? Ist sie angemessen bezahlt?
Werde ich gerecht behandelt?

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



do care!®

Der Mitarbeiter trifft die Entscheidung, ob er krank ist – nicht der Arzt.

Der Mitarbeiter entscheidet durch sein Verhalten (beim Arzt und daheim) mit

- über die Diagnose
- über die Art der Krankmeldung
- über den Genesungsverlauf
- über den Zeitpunkt der Rückkehr

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Die Bettkanten-Entscheidung ist von vielen Faktoren abhängig – nicht nur von der Krankheitsschwere. ☐
- Einige (!) dieser Faktoren können Führungskräfte beeinflussen. ☐
- Wohlbefinden am Arbeitsplatz erleichtert dem Mitarbeiter seine Entscheidung „ich geh‘ hin“. ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

(Psycho-)Logisches zur Krankmeldung und zum Kontakt in der Krankheit

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Was denkt der Mitarbeiter?

Bei wem melde ich mich krank?

+

Verrate ich, was ich habe?

+

Ist mir wichtig, dass er mir glaubt?

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Und was denkt die Führungskraft?

Wer da ist, ist gesund

+

topfit

+

hoch-motiviert

+

mag mich.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Wenn ich den X anrufe, fühlt
der sich kontrolliert.

Aber den Y kann ich anrufen,
der versteht das schon richtig
als Ausdruck von Interesse.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Was würde in IHNEN vorgehen?

Und was hätten Sie gern, das Ihre Führungskraft tun soll?

Anruf? Karte? Besuch?

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Nun müssen Sie sich nur noch überwinden,

Ihren Mitarbeiter genau so zu behandeln,

wie Sie selber es sich wünschen.

Ganz einfach …

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran! ☑

- Jede Krankmeldung ist eine Chance, sich als guter Chef zu zeigen. Bitte nicht beleidigt reagieren! ☐
- Das klappt nur, wenn sich der MA bei IHNEN krank meldet. „Sie werden uns fehlen“ ist keine Floskel. ☐
- Unterstellen Sie die beste Absicht und pflegen Sie die 95% anderen (kein Magengeschwür wegen 5%). ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Es ist LOGISCHER,

sich um die 95% der Mitarbeitenden zu kümmern, die da sind und einen guten Job machen,

als 95% der Energie in die 5% der Häufig-kurz-Erkrankten zu stecken!

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

(Psycho-)Logisches zur (Ex-)Krankenrückkehr

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Tipps für Willkommensgespräche

ZIELE:

* Interesse zeigen
* arbeitsbedingte Ursachen erkennen
* Integration erleichtern

"Hallo, XY! Schön, dass Sie wieder da sind!"

"Hatte es etwas mit der Arbeit zu tun?"

"Ist noch Schonung nötig?"

"Das ist in der Zwischenzeit passiert ..."

JEDE FK mit
JEDEM MA nach
JEDER Abwesenheit!

Kostenlos: Infoletter und 2 Podcasts - www.do-care.de

(c) Dr. Anne Katrin Matyssek

Das Willkommensgespräch mit jedem Mitarbeiter nach jeder Erkrankung ist der Schlüssel zu mehr echter Anwesenheit - sofern es echtes Interesse und Wertschätzung der Person signalisiert.

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Wenn Sie diese Karte sehen, gönnen Sie sich eine kleine Auszeit und:

Blicken Sie aufs Gute!

Was lässt Sie strahlen?

Wer lächelt, erhält mehr Anerkennung!

Wo können Sie auftanken?

Suchen Sie sich Anerkennungs-
quellen auch außerhalb der Arbeit!

Was lässt Sie aufblühen?

Suchen Sie sich Aufgaben,
die Sie gern machen!

Was macht Sie stolz?

Eigenlob stimmt! Holen Sie sich
Ihre Lorbeeren!

Sie sind ein Schatz! ~ Mehr unter: www.anne-katrin-matyssek.de

(c) Dr. Anne Katrin Matyssek

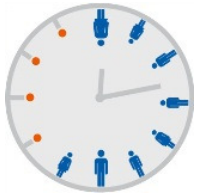
© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Mitnehmen und Diskutieren:

stimmen Sie zu?
dann Haken dran!

- Das Willkommensgespräch darf nicht delegiert werden. Es dient der Beziehungsverbesserung. ☐
- Es ist Ausdruck von Interesse und Fürsorge und sollte ein willkommener Gesprächsanlass sein. ☐
- Wo das Verhältnis stimmt, braucht man es nicht zu üben. ☐

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



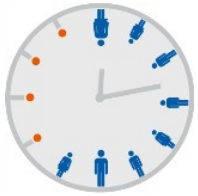
do care!®

Anwesenheit fördern: (S. 41)

- Großzügig sein mit dem Äußern von Anerkennung
- Interesse zeigen an der Arbeit + ggf. an der Person
- Das Gespräch suchen + Mitarbeitende einbeziehen
- Soziale Unterstützung geben + Belastungen puffern
- Entscheidungen transparent machen
- Für ein angenehmes Betriebsklima sorgen

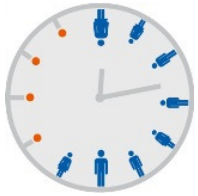
Im Heft:
- Fragebogen-Selbstcheck zur anwesenheitsfördernden Führung

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



Fahrplan bei häufiger krankheitsbedingter Abwesenheit

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013



Fahrplan bei häufiger krankheitsbedingter Abwesenheit (ausführlicher im Heft auf Seite 48)

- Präventiv: Kümmern Sie sich um alle!
- Grundsätzlich: Reden Sie mit ihm trotz Überwindung!
- Das Vorgehen bei krankheitsbedingter Abwesenheit:
  - Krankmeldung bei Ihnen persönlich
  - Kontakt halten in Krankheitszeiten (Karte; Anruf?)
  - Willkommensgespräche nach jeder Abwesenheit mit allen
  - Betroffenheit zeigen („wir brauchen jeden“, „Sie fehlten“)
  - Echtes Interesse zeigen (NICHT beleidigt reagieren bei fehlender Diagnosenennung!)
  - Integration durch Infos; ggf. Schonung
  - gute Wünsche zum Wiedereinstieg

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013

Zum Kaufen und Vertiefen:

zur Verbesserung der Nachhaltigkeit:

Fehlzeitenreduzierung durch Anwesenheitserhöhung.

Der (psycho-)logische Weg zu mehr Produktivität.

von Anne Katrin Matyssek

9,90 € (D)

im Buchhandel oder unter

www.do-care-shop.de

Die Fehlzeiten-Box

Und natürlich: www.fehlzeiten-box.de
im Web oder morgen im Workshop!

© Dr. Anne Katrin Matyssek 2013