

Manuel Fink

Fehlzeiten aktiv managen

**Methode und Strategie zur Reduzierung von Abwesenheit
und Steigerung der Mitarbeitermotivation**

1. Auflage

Haufe Group
Freiburg · München · Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Einleitung	11
1 Deutschland meldet sich krank: Produktivitätsfalle Fehlzeiten	15
1.1 Quo vadis, Deutschland? – ein Vergleich mit anderen Ländern	16
1.2 Volkswirtschaftliche Kosten	19
1.3 Einflussfaktoren für Fehlzeiten	20
1.4 Fünf zentrale Gründe für aktives Fehlzeitenmanagement	27
1.5 Wissen kompakt	28
2 Fehlzeiten: Ursachen und Lösungen	29
2.1 Begriffsklärung Fehlzeiten	29
2.2 Beeinflussbare und nicht beeinflussbare Fehlzeiten	30
2.3 Fünf Ursachengruppen von Fehlzeiten	34
2.4 Kontrollinstrumente und Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlzeiten	38
2.5 Ziele im Fehlzeitenmanagement	51
2.6 Wissen kompakt	53
3 Typsache: Unternehmer, Führungskräfte, Mitarbeitende	55
3.1 Unternehmer & Führungskräfte im Porträt	55
3.2 Mitarbeitende im Porträt	64
3.3 Wissen kompakt	67
4 Fehlzeitenanalyse: Wo steht das Unternehmen, wo die Führungskraft?	69
4.1 Zentrale Fragen zum Status quo	69
4.2 Fehlzeiten – die wahren Kosten	70
4.3 Diagnoseinstrumente zur Analyse und Bewertung von Fehlzeiten	76
4.4 Die wichtigsten Statistiken als Diskussionsgrundlage	80
4.5 Der Bradford-Faktor	87
4.6 Demografische Aspekte	88
4.7 Auffälligkeiten und Muster in Fehlzeiten erkennen	95
4.8 Gastbeitrag: Krankenstand aus Sicht der Mitarbeitervertretung	97
4.9 Gastbeitrag: Wie betrachtet HR das Thema Krankenstand?	99
4.10 Wissen kompakt	101

5	Die R.U.F.®-Methode: Ein Weg raus aus dem Krankenstand	103
5.1	Die Heldenreise: vom Bad Boy zum Good Guy	103
5.2	Die Entstehung der R.U.F.®-Methode	104
5.3	Die R.U.F.®-Methode heute	108
5.4	Zielgruppe und Vorteile	109
5.5	Die Bausteine	110
5.6	Wissen kompakt	119
6	Leadership-Skills: Ohne sie geht es nicht	121
6.1	Kommunikation	121
6.2	Motivation	129
6.3	Die Motivationskurve – von hoch motiviert zu frustriert und leistungsmindernd	132
6.4	Konfliktmanagement	141
6.5	Gesprächsführung	147
6.6	Mitarbeiterführung – der Schlüsselfaktor beim Reduzieren von Fehlzeiten	152
6.7	Wissen kompakt	159
7	Gesundheitsfördergespräch: Das Herzstück der R.U.F.®-Methode	161
7.1	Eine Frage der Haltung	162
7.2	Pro & Contra	163
7.3	Rechtliche Aspekte und mögliche Konflikte	164
7.4	Ängste und Hürden souverän meistern	166
7.5	Set-up des Gesprächs	169
7.6	Die drei Gesprächsphasen	171
7.7	Situative Gespräche und Eskalationsstufen	175
7.8	Leitfaden und Dokumentation – ja oder nein?	178
7.9	Don'ts in der Gesprächsführung	180
7.10	Wissen kompakt	180
8	Betriebliches Gesundheitsmanagement	181
8.1	Drei Aktionsfelder, die auf die Reduzierung von Fehlzeiten einzahlen	181
8.2	Nutzen und Herausforderungen eines BGM	182
8.3	Säule 1: Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz	184
8.4	Best Practice: ProServ – Wie Arbeitsschutz die ungeplante Abwesenheit reduziert	186
8.5	Säule 2: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	188
8.6	Säule 3: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	190
8.7	Best Practice: ProServ »SiGeVision« – Ein Leitbild, das nicht nur an der Wand hängt	191
8.8	Best Practice: Adecco Medical – Attraktivster Arbeitgeber mit der R.U.F.®-Methode	192
8.9	Gastbeitrag: Ortenau Klinikum – Wegbegleiter und Chancengeber	194
8.10	Gastbeitrag: Fehlzeiten aus Sicht eines Arbeitsmediziners	197
8.11	Wissen kompakt	201

9	Arbeitsrecht: Wissen um den Handlungsrahmen	203
9.1	Arbeitsrechtliche Grundlagen	203
9.2	Arbeitsunfähigkeit	203
9.3	Krankmeldung	206
9.4	Krank ist nicht gleich arbeitsunfähig	209
9.5	Restarbeitskraft	210
9.6	Selbst verschuldete Krankheit	211
9.7	Krankheitsbedingte Kündigung	214
9.8	Wissen kompakt	215
10	Fehlzeiten aktiv managen: Ein Weg zu einem gesünderen Unternehmen	217
10.1	Fehlzeitenmanagement erfolgreich einführen – Change Management	217
10.2	Die wichtigsten Stakeholder gewinnen	221
10.3	Wissen kompakt	224
	Fazit und Ausblick	225
	Schlusswort	227
	Danke	229
	Literatur/Quellen	231
	Die Autor:innen der Gastbeiträge	239
	Der Autor	241
	Stichwortverzeichnis	243