

Es geht Ihnen doch gar nicht um die Quote. Es geht um echte Anwesenheit statt um körperliches Vorhandensein im Betrieb. Wer fehlt, dem fehlt etwas. Gesundheit, Motivation, Bindung.

„Als Sie das letzte Mal mit Kopfweg aufgewacht sind: Was hat dafür gesorgt, dass Sie trotzdem zur Arbeit gekommen sind?“ << **Die Bettkanten-Entscheidung besprechbar machen**

„Lassen Sie uns schauen, wie Sie heute schon zu echter Anwesenheit beitragen: Warum fehlen die Selten-Fehlenden so selten?“ << **Betrachtung des Themas ins Positive kehren >> Anwesenheitsanerkennung**

„Wer von Ihnen hat es schon mal geschafft, in Sachen Fehlzeiten erfolgreich zu sein?“ << **Kompetenz-Gefühle wecken; anwesenheitsfördernde Faktoren identifizieren lassen**

Grundlegende Tipps:

- Anwesenheit würdigen + Mehrarbeit sichtbar machen („DANKE!“)
- Kontakt zu Erkrankten halten und Rückkehrende integrieren (= Willkommensgespräche immer mit allen)

zur vertiefenden positiven Betrachtung des Themas:

- <https://www.do-care.de/fehlzeiten-glossar/>
- <https://www.do-care.de/fehlzeiten-analyse/>

Das Grundprinzip der Fehlzeitensenkung:

