

**Extra-Block
für Ihre Fragen**



Welche Phase, welchen Stellenwert hat das Konzept im Rahmen eines FZM?

ideal:

- „Kopf-Öffner“ fürs Thema „Echte Anwesenheit“ statt Männchen-Zählen
 - >> Positiv-Dreh und Tabuisierung reinbringen: EIGENTLICH geht's um ...
- am besten VOR dem Start anderer Maßnahmen
- nach dem Workshop Vertiefungsinteresse abfragen

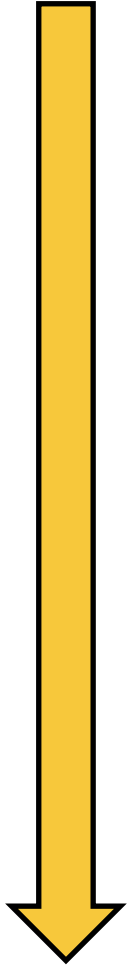
wenn der Karren schon im Dreck steckt ;-)

- weg vom Tabu = Neu-Einstieg / Restart



Was vorher? Was begleitend?

Wie werden die teilnehmenden FK vorbereitet? von uns, vom Unternehmen? – idealerweise von TR UND Auftraggeber



2 der 3 motivierenden eMails vorab

ggf. das Brillen-Video vorab

Postkarte bzw. CareCard im Workshop

3. motivierende eMail danach / Postkarte bzw. CareCard danach

Anregung: Meetings auf Basis des Team-Kalenders danach



Wie Sie den Workshop im Haus „verkaufen“

„Mal was ganz anderes“

„Weil man ja das Thema FZ und den hohen Krankenstand so satt hat“

„Man weiß ja, es muss etwas geschehen“

„Man will sich aber auch nicht obendrein die Laune verhageln lassen“

„Und Zeit hat man eh nicht“

„Also muss es kurz und knapp sein“

„Aber so, dass man schnell etwas mitnimmt“

„Alle da, fit, motiviert, soweit möglich – das wäre schon gut!“



Auftragsklärung mit Entscheiderin



Holen Sie sich die Zustimmung zu diesen Thesen = Ja-Straße

Sind wir uns einig:

- **Echte Anwesenheit nützt uns mehr als rein körperliches Vorhandensein**
 - **[Undercover-Fehlzeiten sind auch Fehlzeiten]**
- **Angesichts von demografischem Wandel und Fachkräfte-Mangel brauchen wir alle – und fit**
- **Als Führungskräfte tragen wir mit dazu bei, dass die Mitarbeitenden sich wohl fühlen**
- **Wir tragen jetzt schon dazu bei, dass die Leute gern zur Arbeit kommen (und wieder gern zurückkommen)**

Von hier aus können Sie Ideen sammeln à la „Beste Tipps“; und ggf. daraus Maßnahmen ableiten lassen und planen

Geben Sie ihr u.U. den Fehlzeiten-Kultur-Check-Link

Klären Sie die Veränderungsbereitschaft



Pflicht? - wie mit "nicht Freiwilligen" umgehen?

Frage in die Runde



Pflicht? - wie mit "nicht Freiwilligen" umgehen?

Pflichtveranstaltung – ja oder nein?

(siehe Video auf: <https://www.do-care.de/ziel-orientiertes-fehlzeiten-management-zofzm/>)

- **WENN Pflicht, dann kurz!**
- **WENN Pflicht, dann mit positiver Haltung**
- **„Wir kümmern uns ...“**
- **„Um Sie zu unterstützen ...“**

Wenn ich diese
Führungskräfte zu Pflicht-
Seminaren einlade ...

siehe Teil 2 der Vorbereitung



Pflicht? - wie mit "nicht Freiwilligen" umgehen?

Pflichtveranstaltung – ja oder nein?

(siehe Video auf: <https://www.do-care.de/ziel-orientiertes-fehlzeiten-management-zofzm/>)

- **WENN Pflicht, dann kurz!**
- **WENN Pflicht, dann mit positiver Haltung**
- **„Wir kümmern uns ...“**
- **„Um Sie zu unterstützen ...“**

- 2 Stunden-Begrenzung
- adfm – „Gehen Sie da mit?“
- „Profi, dass Sie sich darauf einlassen!“
- „wir sind alle erwachsen ...“
- ohne das Wort „Fehlzeiten“



Umgang mit "Widerstand"

**Welche Ausdrucksformen
von „Widerstand“ können
Sie sich vorstellen?**



Umgang mit "Widerstand"

**Welche Ausdrucksformen
von „Widerstand“ können
Sie sich vorstellen?**

*In 2- bis 3er-Teams:
Wie gehen Sie damit um?*



Frage in die Runde

Wie würden Sie den Erfolg messen?



Evaluation, Erfolgsmessung

Frage an Sie als teilnehmende Führungskräfte:
Wie und woran würden Sie den Erfolg dieser Maßnahme messen?

Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihren Tipp umsetzen auf einer Skala von 1 bis 1024?

Welche Ideen haben Sie:
Wie lässt sich die Transfer-Wahrscheinlichkeit erhöhen?

Erfolgskriterien:

- höhere Zufriedenheitswerte in der MAB
- höhere Inanspruchnahme des BEM
- weniger Klagen über Führung in der GB Psych
- ja, durchaus auch die Anwesenheitsquote ...



Feedback an Entscheider:in

Was ist wichtig dabei?



Feedback an Entscheider:in

Was ist wichtig dabei?

- Fragen Sie die teilnehmenden Führungskräfte:
„Welches Feedback soll ich Herrn / Frau XY geben?“
- keine persönlichen Details verraten, aber Stimmungsbild abgeben
(Wedel-Frequenz, Zuversichtlichkeitshandzeichen etc.)
- Falls Sie schon nach Vertiefungswünschen (FZ-Wegweiser, FZ-Power oder Online-Seminare zum Positiven FZ-Management) gefragt haben: Die Antworten rückmelden



weitere Schritte im FZM

je nach Wünschen der Führungskräfte:

- „So moderieren Sie einen **Team-Workshop** zum Thema ‚alle da, fit, motiviert!‘“
- Anschaffung des **Fehlzeiten-Wegweisers** zum Selberlernen + Vertiefen:
<https://www.do-care.de/webinar-anmeldung-wegweiser/>
- Wenn die Führungskräfte die 6 Gesprächsformen rund um FZ kennenlernen wollen:

Fehlzeiten-Power (<https://www.do-care.de/fehlzeiten-power/>)

oder

Online-Seminar-Reihe „**Positives Fehlzeiten-Management**“

<https://www.do-care.de/positives-fehlzeiten-management-webinar-anmeldung/>



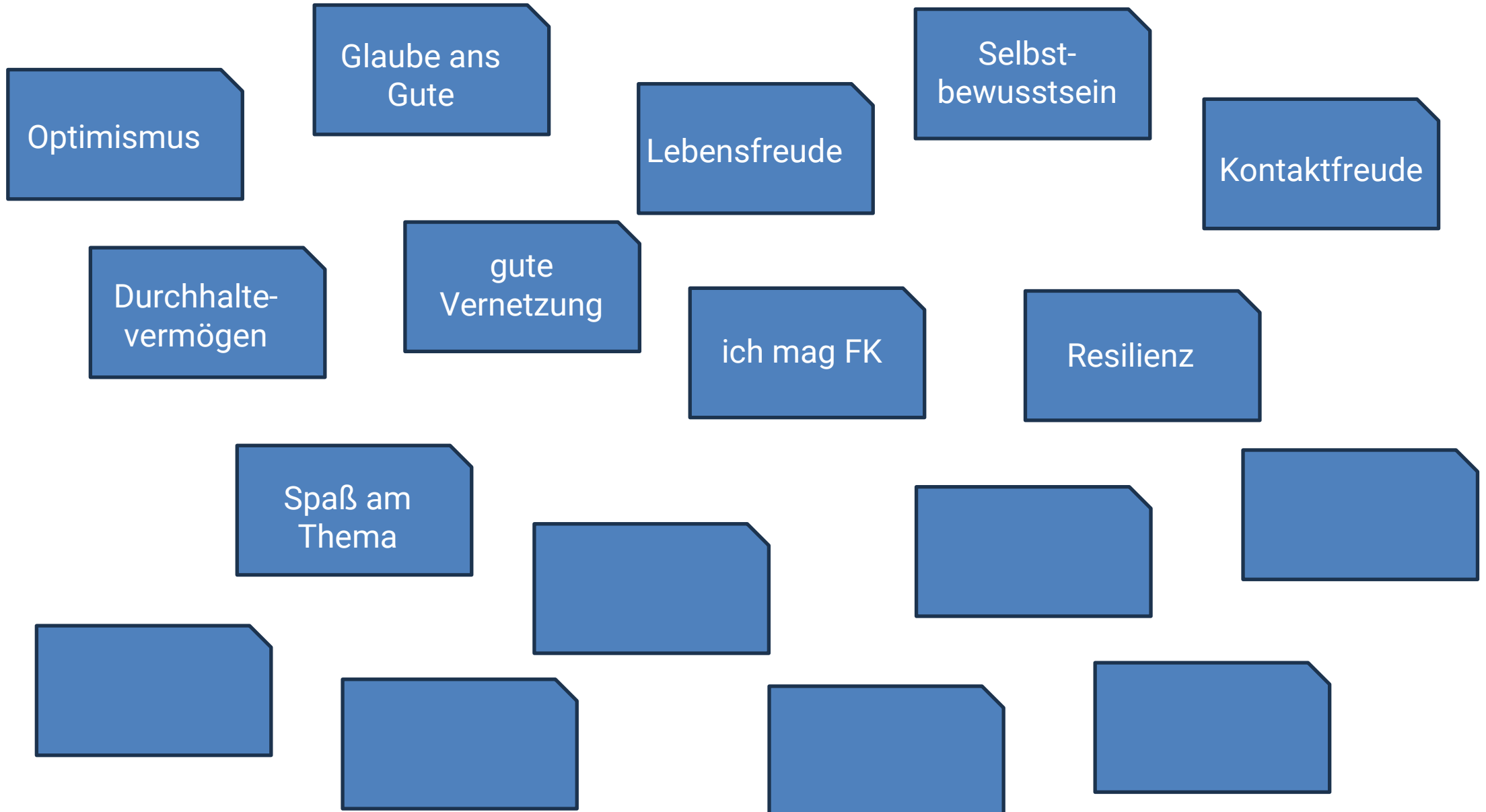
einbeziehen weiterer Schnittstellen: BR, BGM, Arb.sicherheit, BEM

- idealerweise alle so früh wie möglich ins Boot holen
- Gremien nutzen (AK Ges, ASA-Sitzung)
- ggf. BEM-Beauftragte als Buddy gewinnen
- Leute selbst teilnehmen lassen an einem Workshop-Durchlauf

Abschluss-Runde



Stempeln + ergänzen Sie: Welche Ihrer Stärken kommt zum Zug?





Wie viel nehmen Sie mit? Stempeln Sie einfach.





Mini-Umfrage

Umfragen

[< Zurück](#)

Mini-Umfrage zum Workshop-Ende

Umfrage | 1 Frage

1. Würden Sie die Veranstaltung weiter empfehlen? (Einzelne Wahl) *

ja

nein

... [Starten](#)



Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie den Workshop in Kürze angehen?





Wie gut trauen Sie sich die Durchführung zu?





Alles Gute für Ihren weiteren Weg zum Ziel:



**Alle da, fit,
motiviert!**



do care![®]