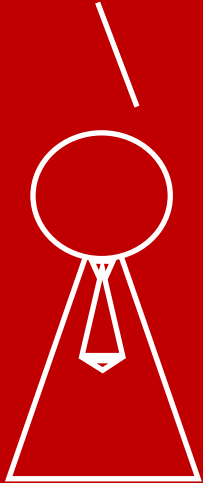
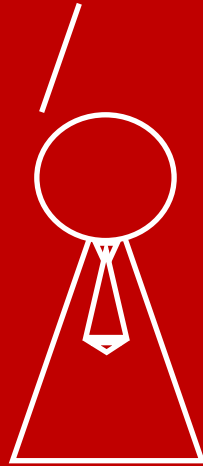


So'n
Blaumacher-
Virus ist
schlimmer als
'ne Grippe!



Jetzt sind es auch
noch wir Meister
schuld?!
Krank ist krank!



© Dr. Anne Katrin Matyssek

Stufe 1

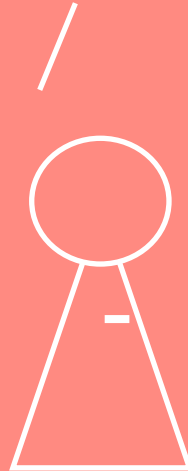
Diese Stufe zeichnet sich aus durch „höfliches Schweigen“, hinter dem manchmal respektvolle Zurückhaltung steckt, manchmal aber auch Desinteresse. Führungskräfte sehen hier keinen Aufgabenbereich. „Krank ist krank“ ist ein typischer Spruch. Wenn überhaupt, soll hier die Personalabteilung aktiv werden. Aber im Grunde sieht man keinen Handlungsbedarf.

© Dr. Anne Katrin Matyssek

Ich bin da,
und keiner
merkt's.



Stimmt.
Bei uns musst du
erst krank werden,
damit mal einer mit
dir spricht.



© Dr. Anne Katrin Matyssek

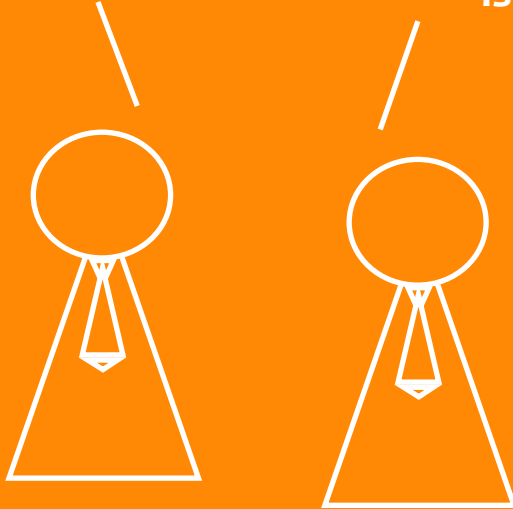
Stufe 2

Auf dieser Stufe wird immer dann gehandelt, wenn Dinge ganz offensichtlich schief laufen. Oft ist das der Fall, wenn eine klassische Fehlzeiten-Analyse durchgeführt wurde. Dann folgt Aktionismus, der zeigen soll: „Wir tun was“ – oft wird dies ebenfalls primär bei HR angesiedelt und mündet in eine andere „Behandlung“ von häufig fehlenden Mitarbeitenden. Bisweilen auch Anwesenheitsprämien und Ähnliches.

© Dr. Anne Katrin Matyssek

Die Kunze war krank.
Jetzt kommt die wieder,
und ich muss mit der
reden, wie blöd.

Als wenn du was
dafür könntest,
dass die dem Stress
hier nicht gewachsen
ist!



© Dr. Anne Katrin Matyssek

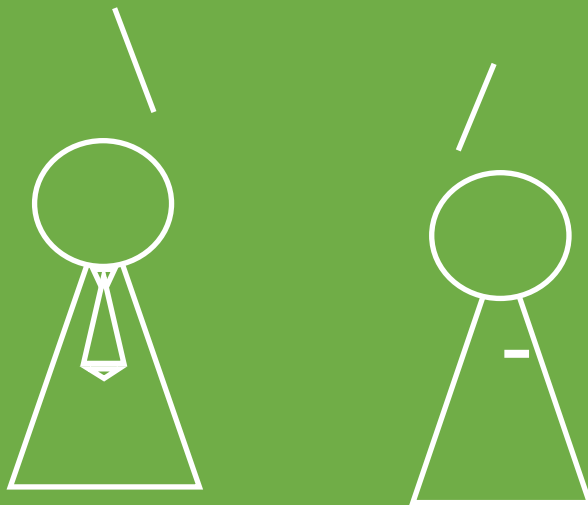
Stufe 3

Diese Stufe ist gekennzeichnet durch eine Anordnung von Gesprächen (und ggf. weiteren Regeln), deren Disziplinierungs- und Sanktionscharakter gestaffelt ist. Oft erkennen Führungskräfte den Sinn dieser Pflicht-Gespräche nicht, so dass die Gespräche nicht ernsthaft geführt werden – und nicht als Ausdruck von Interesse am Gegenüber. Häufig ist auch die Attestpflicht ab dem 1. Tag Teil einer solchen Kaskade.

© Dr. Anne Katrin Matyssek

Hatte Ihre Erkrankung
etwas mit der Arbeit
zu tun?

Ja, mit Ihnen!



© Dr. Anne Katrin Matyssek

Stufe 4

Diese Stufe ist geprägt von Offenheit, Freiwilligkeit, Vertrauen und Handeln auf Augenhöhe. Die Erhaltung bzw. Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft wird als selbstverständliche Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg betrachtet.

Willkommensgespräche nach einer Abwesenheit werden als selbstverständlich angesehen – andere Gespräche wie etwa nach dem Erkennen von Überlastungssignalen als „wirtschaftlich sinnvoll“.

© Dr. Anne Katrin Matyssek

Mal ehrlich, was
brauchen Sie,
um hier in 10
Jahren fit in
Rente zu gehen?



Da hätte ich
schon ein paar
Vorschläge, und
die Elena auch,
und zwar ...



© Dr. Anne Katrin Matyssek

Stufe 5

Auf dieser Stufe fließt bei jeder Entscheidung die Bedeutung für die Gesundheit der Beschäftigten mit ein, weil dies dem Menschenbild der Führungskräfte entspricht. Es gilt, Mitarbeitende zu binden und zu pflegen, indem man sie und ihre Bedürfnisse ernst nimmt. Ideen zur Förderung des Wohlbefindens werden aktiv gesucht. Man kümmert sich. „do care!“ wird hier gelebt ...

© Dr. Anne Katrin Matyssek