



Positiv-Analyse für Sie und Ihr Unternehmen

Ziel-orientiert für mehr echte Anwesenheit (EA):
Die Qualitative Fehlzeiten-Analyse



Direkt loslegen!



Vorwort

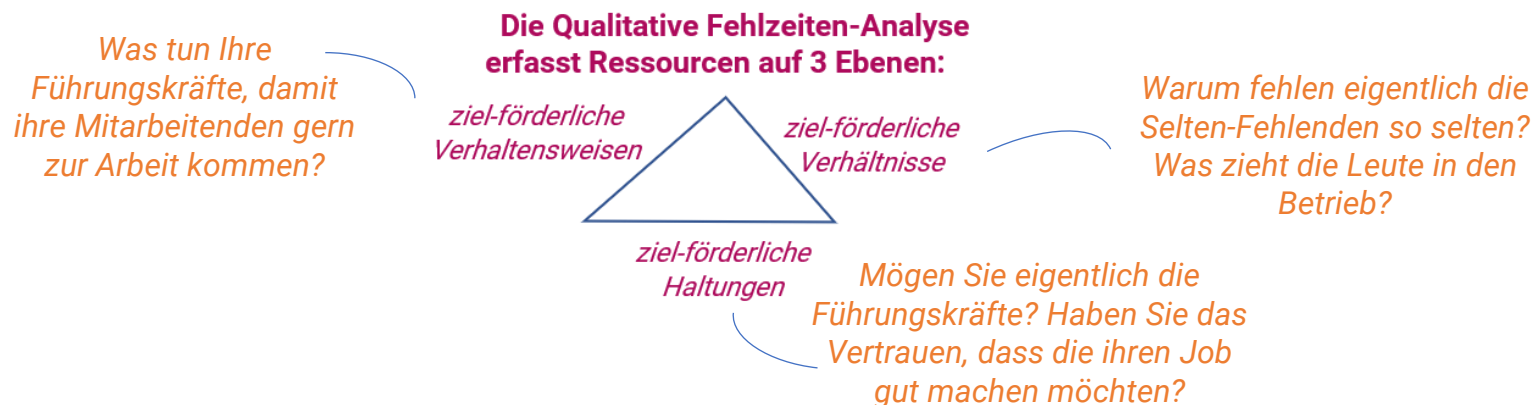
Herzlich willkommen! Wie schön, dass Sie da sind!

Glauben Sie, dass Menschen in Ihrem Unternehmen gern zur Arbeit kommen, wenn sie ab und zu so begrüßt werden? Dann sind Sie genau richtig bei mir und meinem Ansatz: **Ziel-orientiertes Fehlzeiten-Management (ZOFZM)** *

Auf den nächsten Seiten lernen Sie Beispiele für Fragen aus der Positiv-Analyse kennen, und zwar in 3 Teilen. Diese Form der Fehlzeiten-Analyse ist im ZOFZM von großer Bedeutung. Dabei werden Sie rasch merken: Hier wird niemand an den Pranger gestellt, sondern es werden Stärken gestärkt, so dass echte Anwesenheit (EA) wahrscheinlicher wird.

Wenn Sie die Positiv-Diagnostik – also diese Qualitative Fehlzeiten-Analyse – durchführen, werden Sie merken, dass damit etwas Positives in Gang kommt.

Denn jede Frage ist eine Intervention.



* Näheres über den ZOFZM-Ansatz und echte Anwesenheit (EA) erfahren Sie im Buch „**Führung und Fehlzeiten. Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management (ZOFZM) in Theorie und Praxis**“ (2024, 2. Auflage). Link zum Shop: <https://www.do-care.de/fuehrung-und-fehlzeiten>

1. Teil

ziel-orientiertes Verhalten

Im 1. Teil der Positiv-Analyse geht es um die Fehlzeiten-Uhr und 3 Aktionsphasen

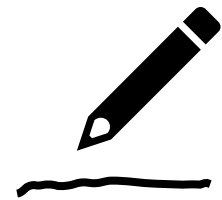
Auf der nächsten Seite sehen Sie die 3 Aktionsphasen im Zusammenhang mit Erkrankungen – einfach logisch abgeleitet.

Für alle 3 Phasen sollten Sie (und auch jede Führungskraft) Handlungsmaßnahmen in petto haben. Und von Unternehmensseite sollten ebenfalls für alle 3 Phasen unterstützende Maßnahmen angeboten werden.

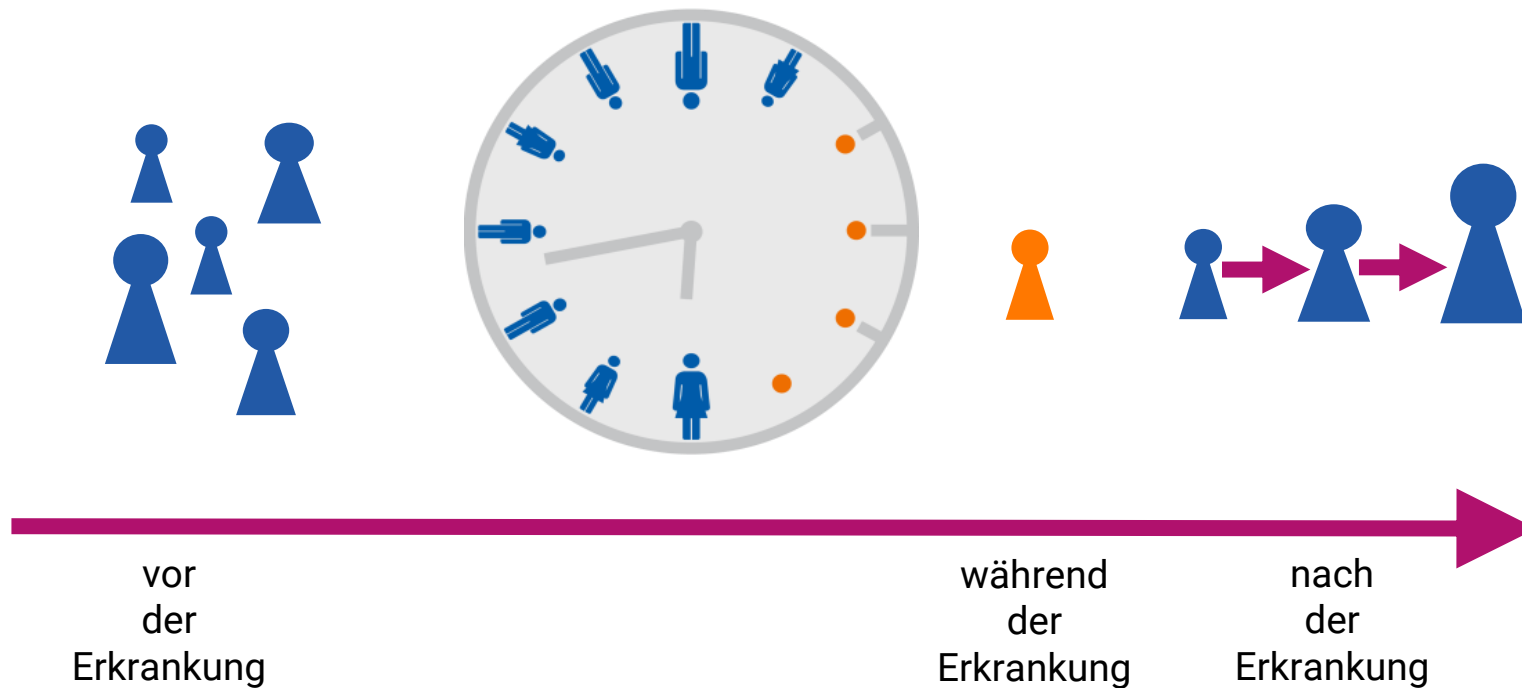
Das Ziel dieser Überlegungen besteht darin, zu erkennen, wie stark in den 3 Phasen jeweils agiert wird – von Ihnen und von Seiten des Unternehmens. Oder wo noch unausgeschöpfte Möglichkeiten warten ...

- *In welcher Phase sind Sie / Ihr Betrieb am besten?*
- *Wo verbrauchen Sie wie viel Energie?*
- *Und passt das so für Sie?*

- *Ihre Erfahrungen können Sie gern mailen an: positiv-analyse@do-care.de
Als Dankeschön schicke ich Ihnen ein Arbeitsblatt mit Analyse-Fragen zu den 3 Phasen.*




3 Phasen = Aufgaben (für Sie, die Führungskräfte und Ihr Unternehmen)



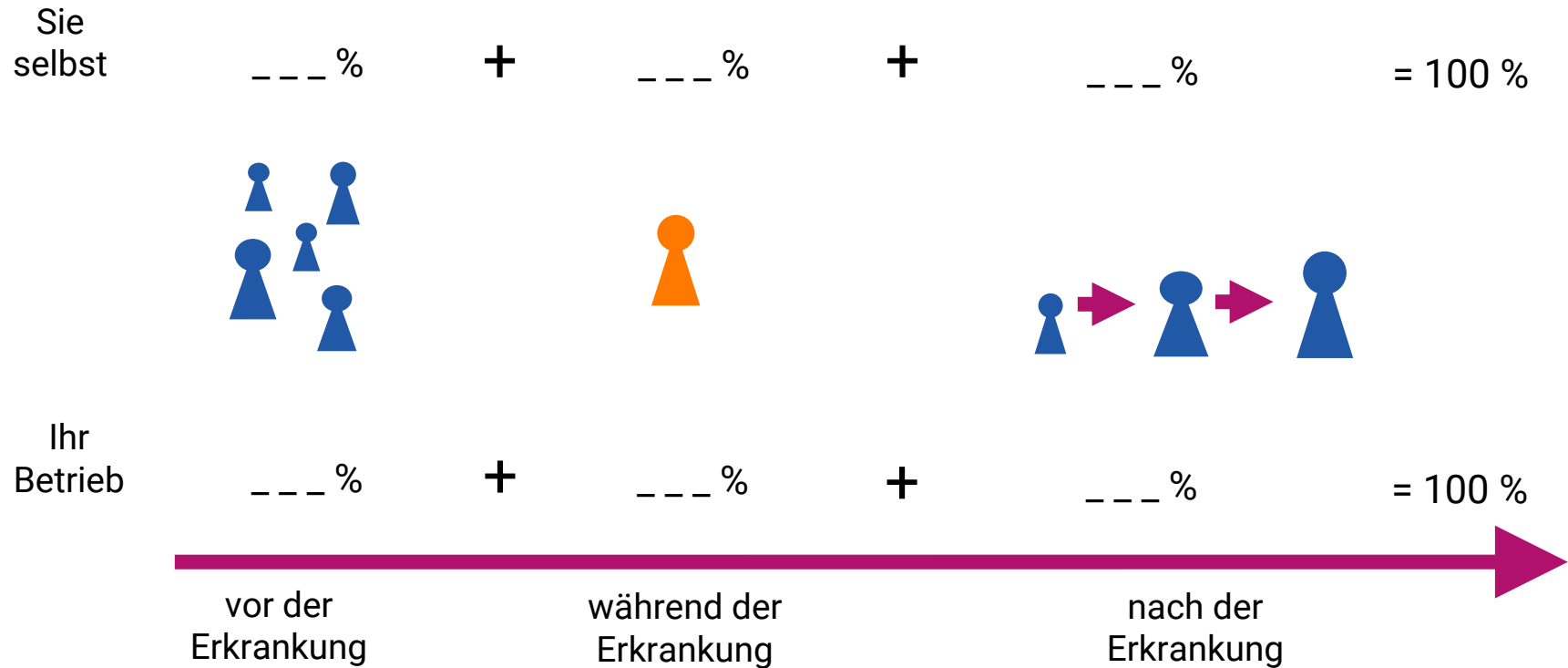
Die 3 Phasen in der Übersicht

	vor der Erkrankung (= zur Prävention)	während der Erkrankung	nach der Erkrankung
wie kümmern Sie sich selbst ...			
wie kümmert sich Ihr Betrieb ...			



Vielleicht möchten Sie auch mit Hilfe des Kultur-Checks feststellen, in welcher Phase Sie sich auf welcher Stufe befinden?
>> <https://www.do-care.de/kultur-check>

Wie sind die Prozente verteilt? (THEORIE-CHECK)



2. Teil

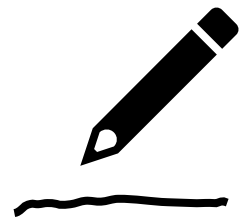
ziel-orientierte Haltung

Im 2. Teil der Positiv-Analyse geht es um Sie ...

... und um die Frage, wie Sie anderen Menschen im Betrieb begegnen. Auf der nächsten Seite sehen Sie sechs Buttons bzw. ein Blatt mit Buttons, das Sie an die Wand hängen können. Zunächst aber sollen Sie selbst überlegen, welche Namen Sie dort einsetzen würden.

Das Ziel dieser Überlegungen: Wenn Sie sich bewusst machen, Mehr echte Anwesenheit statt weniger Abwesenheit: Wer das schaffen will, braucht einen konstruktiven Blick aufs Thema Fehlzeiten. wer im Unternehmen Sie unterstützt, geht Ihnen Ihre Arbeit leichter von der Hand. Und wenn Sie die Namen öffentlich machen (Sie müssen nicht), freut sich der angesprochene Mensch vielleicht über diese Bestätigung. Also Win-Win durch eine positive Haltung.

- *Wer hat heute schon eine ähnliche Haltung wie Sie? Wo finden Sie „Geschwister im Geiste“? Und welche Anzeichen für eine ziel-orientierte Haltung im Sinne der Förderung echter Anwesenheit sehen Sie bei Führungskräften / Mitarbeitenden?*
- *Ihre Erfahrungen können Sie an einem sicheren Ort notieren – oder eben am (ggf. virtuellen) Schwarzen Brett aufhängen; vielleicht auch auf einem padlet oder miro-Bord.*



Wo stecken die konstruktiven Köpfe, die Ihre Arbeit unterstützen?

Dieser Mensch hat mir schon einmal den Rücken gestärkt.

.....
Namen notieren oder ausschneiden und mit einem Lächeln überreichen

Diese Person hat in der Vergangenheit konstruktive Vorschläge gemacht.

.....

Diese Person unterstützt andere, so gut sie kann.

.....

Dieser Mensch strahlt oft so gute Laune aus, dass das Arbeiten Freude macht.

.....

Diese Person tut viel dafür, dass die Anwesenheitsquote nicht noch mieser ausfällt.

.....

Dank diesem Menschen habe ich immer noch Freude an der Arbeit.

.....

ausdrucken und mit Freuden an die Wand hängen (Namen ggf. auf Post-its notieren, so dass dort täglich ein anderer stehen kann)

Wie gehen diese Sätze weiter?

Wie viel Prozent
a. der Führungskräfte und
b. der Beschäftigten
sind wohl derselben Meinung
wie Sie?

Die Fehlzeiten-Quote wäre noch viel höher,

wenn diese/r Beschäftigte nicht
Namen eintragen *anwesenheitsförderndes Verhalten eintragen*

wenn diese/r Beschäftigte nicht

Die Fehlzeiten-Quote wäre noch viel höher / die Anwesenheitsquote wäre noch viel mieser,

wenn diese Führungskraft nicht

wenn diese Führungskraft nicht

3. Teil

ziel-orientierte Verhältnisse

Im 3. Teil geht es um eine Frage zu den (v.a. sozialen) Arbeitsbedingungen

Denn Ihnen und den anderen im Betrieb, die sich mit dem Thema Fehlzeiten beschäftigen, ist sicher klar: Wenn Menschen sich nicht wohlfühlen oder die Verhältnisse krank machen, sinkt bald auch die echte Anwesenheit (EA). Auf der nächsten Seite finden Sie Fragen-Karten, mit denen Sie herausfinden können, was die (meisten) Menschen in Ihrem Unternehmen Tag für Tag zur Arbeit treibt. Natürlich geht es dabei nicht in erster Linie um die „Diagnose“, sondern um das Erkennen und Fördern von Ressourcen, die in Richtung echter Anwesenheit wirken.

Das Ziel dieser Aktionen besteht darin, die Bindung zu stärken – bei Ihnen und bei den anderen Menschen in Ihrem Betrieb. Ich empfehle Ihnen ausdrücklich, Ihre Gesprächspartner möglichst bunt auszuwählen (ja, das kostet Mut, aber es wirkt – und zwar meistens positiv ...).

- *Wie „lockt“ Ihr Unternehmen Beschäftigte morgens aus dem Bett (oder jedenfalls zum Schichtbeginn)? Also: Warum sollte man anwesend sein? Was passiert (wenn nicht)?*
- *Ihre Erfahrungen würde ich an Ihrer Stelle schriftlich festhalten. Vielleicht auch als Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Wenn Sie mit den Fragen „in die Menge“ ziehen, werden Sie vermutlich ganz schön viel erleben und in Gang setzen ... 😊*



3. Teil

ziel-orientierte Verhältnisse

Fragen Sie sich selbst ... oder eine Kollegin.

Unterschätzen Sie das nicht!
Diese Idee ist ein **Geheimtipp** in Sachen
Bindungsfestigung! Und Bindung
erhöht die Echte Anwesenheit (EA)

Oder führen Sie mehrere Mini Interviews zur Frage: „Wie geht dieser Satz weiter?“

„Ich arbeite gern hier, weil ...“ << Mini-Interview per Smartphone aufnehmen und ins Intranet stellen; oder Fotos mit dem wichtigsten Satz als Plakat drucken lassen

Was an Ihrer Arbeit finden Sie interessant?

Welches Kompliment könnten Sie XY machen?

Wie geht dieser Satz für Sie weiter: Dank Kollege X kann ich ...?

Bei welcher Gelegenheit haben Sie schon mal mehr gemacht als nötig? Warum?

Wofür würden Sie gern mal ein Dankeschön hören? Von wem?

Wann haben Sie sich das letzte Mal bei der Arbeit richtig wohlgeföhlt?

Auf welche anerkennenden Worte warten Sie schon lange?

Worüber haben Sie sich in den letzten 6 Monaten bei der Arbeit am meisten gefreut?

Welcher Kollege/ welche Kollegin hat Sie schon einmal unterstützt?

Wenn Sie etwas Nettes über die Kollegin YZ sagen müssten, was wäre das?

Welchen Kollegen / Welche Kollegin haben Sie schon einmal unterstützt?

Mehr davon?

Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management

Sie wollen mit der Positiv-Diagnostik in Ihrem Betrieb Echte Anwesenheit entfesseln?

Dann sollten Sie am besten direkt fortfahren und sich die Materialien von „do care!“ dazu anschauen:

<https://www.do-care.de>

Bzw. hier finden Sie die aktuelle Übersicht zu den Fehlzeiten-Materialien: <https://kurzelinks.de/rr9v>



Wenn Sie sich zu meinen monatlich erscheinenden Mittwoch-Mittag-Mails anmelden, verpassen Sie nichts – dieser Newsletter informiert Sie über Neu-Erscheinungen und kostenlose Handlungshilfen wie diese hier. Hier ist der Link:

<https://www.do-care.de/newsletter/>

Und hier finden Sie weitere Informationen:

Näheres über den ZOFZM-Ansatz und echte Anwesenheit (EA) erfahren Sie im Buch „[Führung und Fehlzeiten. Ziel-orientiertes positives Fehlzeiten-Management \(ZOFZM\) in Theorie und Praxis](#)“ (2024, 2. Aufl.)

