

So spielen sich Führungskräfte zu mehr echter Anwesenheit

Kathrin Glaser-Bunz

7. November 2024

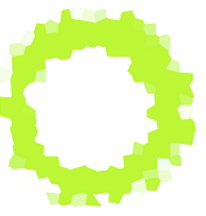




Darum geht's

Wir holen das Thema Fehlzeiten aus der
Schmuddelecke.

Mit einem „Gamification“-Positivansatz decken
gemeinsam wir auf, wie sich Führungskräfte zu
mehr echter Anwesenheit spielen.



Echte
Anwesenheit =

alle da, fit,
motiviert



So können wir
>echte<
Anwesenheit
positiv
beeinflussen

Das sind die
Grenzen unseres
Einflusses

Hindernisse
beseitigen

Positive Arbeitsum-
gebung
→ Wertschätzung
→ Regeln → Akzeptanz

Verlässlichkeit

Mindset

Ansprechpartner
sein

Freiheiten
gewähren

Verantwortung
übertragen

Verständnis für
Notwendigkeiten

Gutes Teamklima
gestalten

Sinnstiftende
Aufgaben

Verantwortung de-
legieren, nicht
Aufgaben

Eigenverantwortung
stärken

Klarheit bei
Aufgaben und
Aufgabenverteilung

Vision wiederholt
vermitteln

Mitarbeiter gut
informiert halten
(über Teamprozesse hinaus)

Unternehmerische
Entscheidungen

Mindset

Individueller
Anspruch

Interessen der Mitarbeiter
passen nicht zu
Aufgaben - Tool

Familiäre
Notfälle

„Echte“
Erkrankungen


Pathologische
Zustände






Würfel-Spiel
zur
Bettkanten-
Entscheidung






"Ich mache auch schon mal etwas meiner Führungskraft zuliebe."

1 Feld vor




Joker-Karte:
Finden Sie ein eigenes Ereignis, das die Bettkanten-Entscheidung positiv für den Betrieb ausfallen lässt. Dann dürfen Sie 1 weiter gehen.



"Manchmal habe ich den Eindruck, dass meine Führungskraft die anderen lieber mag als mich."

3 Felder zurück




Joker-Karte:
Finden Sie ein eigenes Ereignis, das die Bettkanten-Entscheidung negativ für den Betrieb ausfallen lässt. Dann dürfen Sie stehen bleiben ...



"Wenn ich nicht da bin, fällt das auf. Und mein Chef geht morgen mit mir ins Gespräch."

1 Feld vor



"Heute wartet zwar viel Stress auf mich, aber ich bekomme ja auch Unterstützung."

1 Feld vor



"Ich brauche den Tag, um langfristig fit zu bleiben."

3 Felder zurück



"Das Klima im Team gerade ist mies. Viele sind schlecht gelaunt."

1 Feld zurück




"Meine Führungskraft hätte Verständnis, wenn ich heute nur halb-fit bin."

3 Felder vor



"Ich möchte meine Kollegen nicht hängen lassen. Das täten die auch nicht."

2 Felder vor




"Ich fühle mich durch die anderen nicht unterstützt. Jeder macht bei uns sein Ding."

2 Felder zurück



"Ich hänge mich immer so rein, und keiner sieht's! Mir steht ein freier Tag zu."

2 Felder zurück



"Ich muss ja meiner Führungskraft persönlich Bescheid geben, dass ich heute nicht komme."

1 Feld vor




"Ich mag meine Führungskraft."

3 Felder vor




"Meine Führungskraft hätte kein Verständnis, wenn ich heute nur halb-fit bin."

3 Felder zurück




"Ich fühle mich von meiner Arbeit oft überfordert."

2 Felder zurück



Die Führungskraft geht auch "einfach so" mal ins Gespräch mit jedem Team-Mitglied - sie fragt: "Wie geht's?"

3 Felder vor



"Das Klima bei uns im Team ist gut prima. Viele sind gut gelaunt, man kümmert sich auch um den anderen."

2 Felder vor



Die Führungskraft findet es selbstverständlich, dass die anwesenden Team-Mitglieder für die anderen mitarbeiten.

1 Feld zurück



"Das wird gar nicht auffallen, wenn ich heute nicht komme."

3 Felder zurück



Die Memo-
Spiele-Box

zu

Fehlzeiten-
Gesprächen





Willkommens- gespräch 	"Haben Sie schon gehört, was in der Zwischenzeit passiert ist?"	Krankmelde- gespräch 	"Wir brauchen Sie hier, natürlich, aber wir brauchen Sie fit."	Gespräch mit Langzeit- Kranken 	"Nach einer so langen Zeit zurückzukommen - das fühlt sich bestimmt komisch an."
"Sie haben (uns) hier gefehlt!" / "Es war anders ohne Sie."	"Hallo ...! Schön, dass Sie wieder da sind!"	"Hallo, Frau / Herr ..., das tut mir leid."	"Melden Sie sich, wenn Sie wissen, wann Sie wieder kommen können."	"Ich brauche Sie hier, ist ja klar. Aber mir ist auch wichtig, dass Sie sich auskurieren."	"Passen Sie gut auf sich auf. Und dann schauen Sie, was geht."
"Hatte es etwas mit der Arbeit zu tun?"	"Dann mal frohes Schaffen!"	"Sie werden uns fehlen, aber Gesundheit geht immer vor."	"Kurieren Sie sich jetzt erst mal in Ruhe aus!"	"Sie sollen wissen, dass Sie hier auch willkommen sind, wenn Sie erst mal nur 60% schaffen."	"Kommen Sie, wenn Sie es sich wieder zutrauen und gesundheitlich nichts dagegen spricht."
"Wie geht's?"- Gespräch 	"Was sagen Sie zu diesem Wetter / zum Fußballspiel / zu ...?"	Urlaubs- oder Überlastungs- gespräch 	"Ich wünsche Ihnen einen schönen Urlaub und gute Erholung!"	Anwesenheits- anerkennungs- gespräch 	"Schön, Sie zu sehen!"
"Wie kommen Sie voran?"	"Wie geht's Ihnen gerade im Job? Und sonst so?"	"Die Erholung haben Sie sicher verdient."	"Ich sehe gerade: ... (roter Kopf, Blässe, etc.) Das kenne ich gar nicht von Ihnen. Was ist los?"	"Gut, dass Sie da sind!"	"Danke, dass Sie in diesen Zeiten so zuverlässig sind! Das ist nicht selbstverständlich."
"Wie läuft's so?"	"Und? Wie isses?"	"Stimmt alles im Job oder sollten wir nach Ihrem Urlaub etwas verändern?"	"Wo wir gerade dabei sind: Wie geht's denn aktuell mit der Arbeit? Passt es?"	"Auch im Namen des Betriebs: Danke für Ihren Einsatz!"	"Sie haben sicher auch mal Kopfweh, und trotzdem sind Sie fast immer da."



Anwesenheits- anerkennungs- gespräch



Es kommt natürlich immer auf den Einzelfall an. Aber wenn Sie den Menschen, der da vor Ihnen steht oder sitzt, mögen, dann können Sie mit diesen Formulierungen nicht viel falsch machen. Viel Erfolg!

ANWESENHEITSANERKENNUNGSGESPRÄCHE

Das ist aus der
neuen
Ressourcen-Box

wozu?

- Damit Fehlzeiten gar nicht erst entstehen - weil die Menschen sich gesehen fühlen.
Wer die Erfahrung macht "Hier musst du erst krank werden, damit mal jemand mit dir spricht", der fühlt sich am Arbeitsplatz vermutlich nicht so wohl, wie es möglich wäre. Wenn Sie die Anwesenden "pflegen", danken sie es Ihnen in den meisten Fällen (wenn Sie sich mögen).

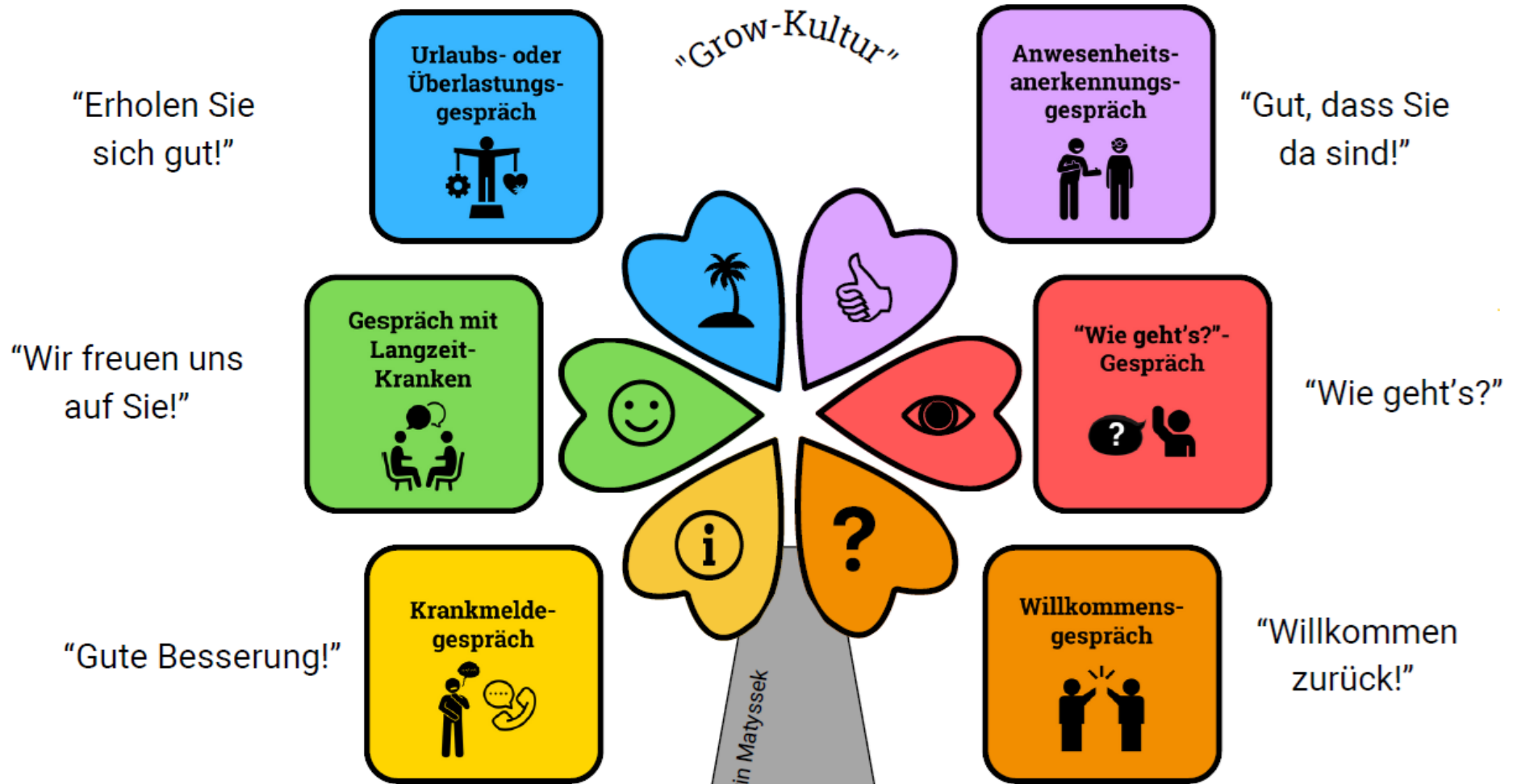
wie?

- *"Gut, dass Sie da sind!"*
- zu den Selten-Fehlenden: *"Sie hatten bestimmt auch mal Kopfweh und haben trotzdem so gut wie nie gefehlt. Warum?"* (wenn Sie Glück haben, erfahren Sie hier etwas Nettes übers Team, über die Arbeit, übers Unternehmen oder sogar über sich selbst!)
- *"Ich freue mich, wenn alle da und fit sind!"* (Denken tun Sie das eh - entscheidend ist, dass Sie es aussprechen und zugleich Präsentismus verhindern: *"Passen Sie gut auf sich auf!"*)
- *"Ich weiß, es sind gerade harte Zeiten, wenn so viele Leute fehlen."* (hier gilt dasselbe wie oben: Wenn Sie es in Worte fassen, tut das allen gut - mehr Personal wäre natürlich besser)
- *"Danke für Ihre Mehrarbeit - im Namen des Betriebs und von mir persönlich!"* (den Einsatz würdigen, indem Sie es sagen; das ist viel wert!)
- *"Das ist nicht selbstverständlich, dass Sie in diesen Zeiten Tag für Tag zuverlässig da sind."*

weitere Infos?

- Mit Plakat und Podcast: Buchstabe A im Fehlzeiten-ABC
<https://www.do-care.de/die-chef-ecke/fehlzeiten-abc-als-download/> >> zu "A" scrollen
- Blogartikel: Gesundheitsfaktor Anerkennung
<https://www.do-care.de/die-chef-ecke/gesundheitsfaktor-erkennung/>
<https://www.do-care.de/argumentationshilfen-fuer-mehr-wertschaetzung/>

<https://www.do-care.de/angebote/ressourcen-box/>



nach dem do care!®-Konzept:
"Alle da, fit, motiviert!"



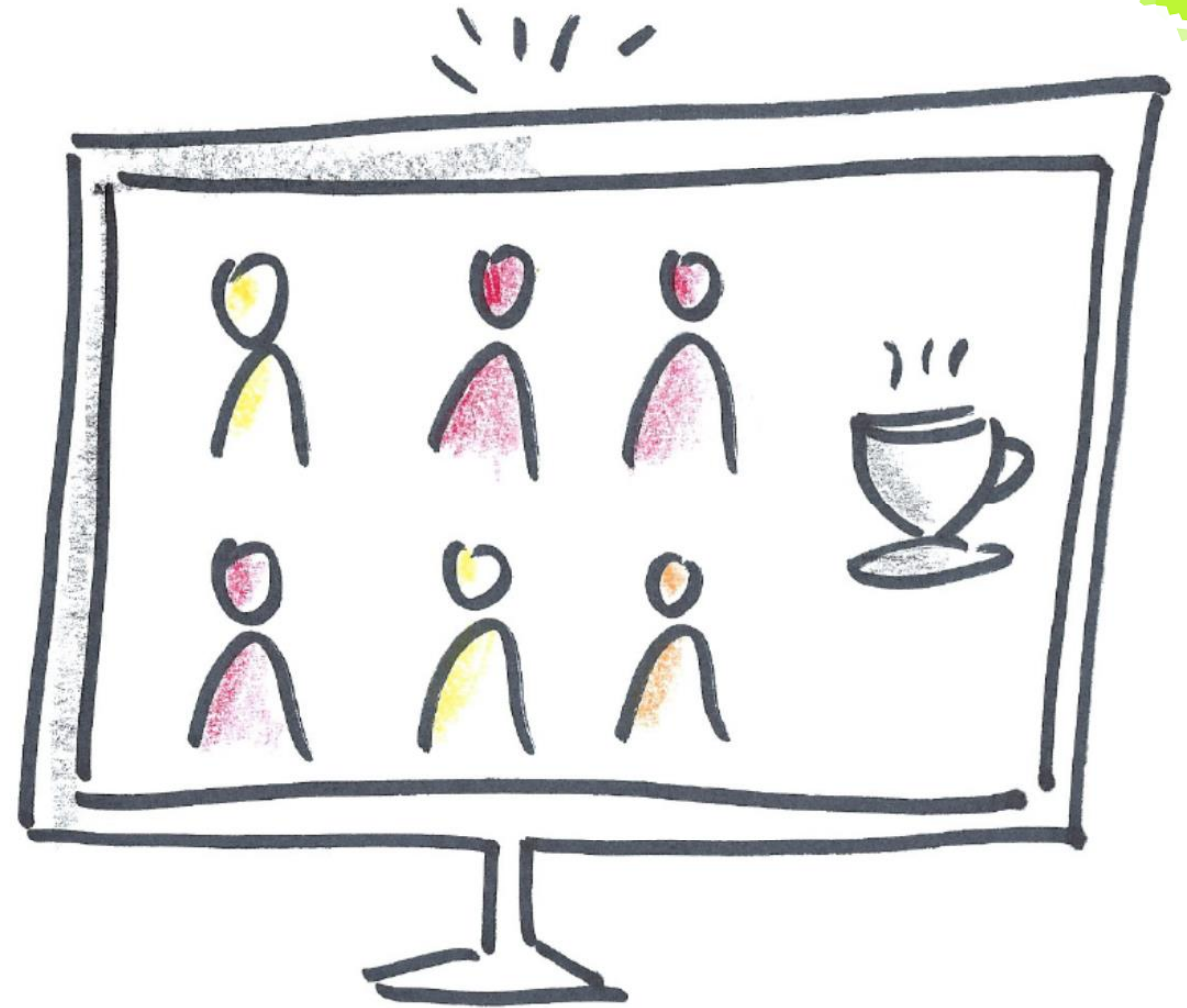
© Dr. Anne Katrin Matyssek
www.do-care.de



Mehr echte Anwesenheit (EA)



Die Spiele sind
für Präsenz
ideal,
doch online ist
das eine oder
andere auch
gut einsetzbar.





Stimmen von Führungskräften zu den Spielen

Ein wichtiges
Thema nicht
„bierernst“

Sehr konkrete
Tipps – hätte ich
nicht gedacht

Mal was anderes
in einem Seminar

Auf den
Karten
stehen gute
Ideen

Man kommt
einfacher ins
Gespräch

Bringt andere
Perspektiven
zum Thema

Impulse to go



Selbstbewusst mit dem Positiv-Ansatz umgehen (“Was sind Fehlzeiten? Ich kenne nur echte Anwesenheit!”)

Die Spiele zeigen es: Neue Wege eröffnen neue Perspektiven.

Wissensvermittlung wird dadurch “leicht gemacht”.

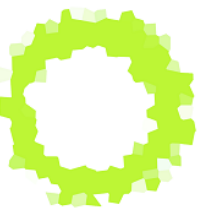
Impulse to go



Die Spiele ausprobieren – kreativ in der Anwendung sein.

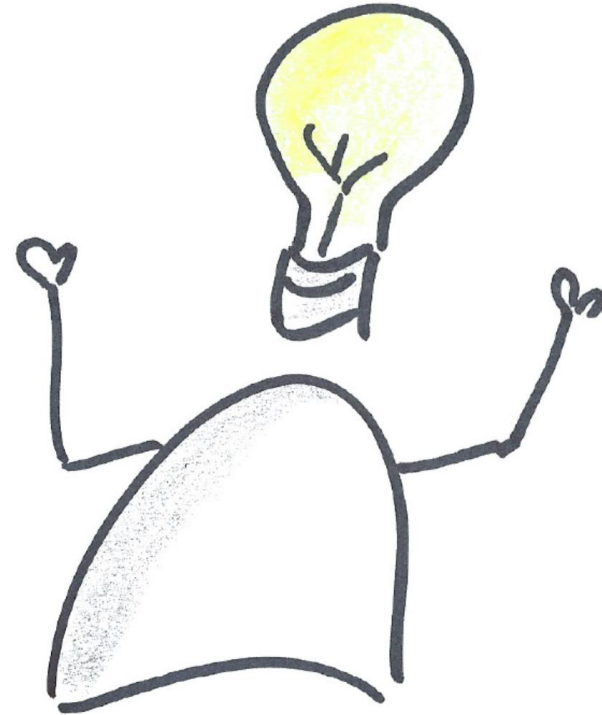
Überlegen: Wo (in welcher Veranstaltung/ auf welcher Plattform/in welchem Gremium) lässt sich gut spielen?

Wichtiger Punkt am Ende eines jeden Spiels: “Was ist Ihre Erkenntnis? Was nehmen Sie konkret mit?”



Was war in den
letzten 45 min
ein hilfreicher
Gedanke?

Schreiben Sie das gerne für sich
auf und/oder in den Chat 😊





Schön, dass Sie dabei waren 😊

Kathrin Glaser-Bunz
post@glaser-bunz.de
www.glaser-bunz.de