

# Arbeitsblatt zum Krankenstandsmanagement

Auszug aus dem Seminar:

**Fehlzeiten messbar reduzieren: Anwesenheitsquote  
und Leistungsbereitschaft nachhaltig erhöhen**



# Krankenstandsmanagement – Maßnahmen zur Reduzierung der Fehlzeiten

Bei der Betrachtung von Fehlzeiten ist es wichtig, die Gesamtheit aller Ursachen ins Auge zu fassen und sich nicht von den „spektakulären“ Einzelfällen leiten zu lassen. Einer Untersuchung von möglichen betrieblichen Ursachen für gesundheitliche Probleme oder anders motivierte Fehltag folgt die Entwicklung von Lösungsvorschlägen und zwingend die Durchführung der erarbeiteten Maßnahmen. Eine Erfolgskontrolle und Bewertung der Maßnahmen bildet den Abschluss.

Dementsprechend wird ein systematischer Ansatz empfohlen, der z. B. die Regelung von Analysen, die Einrichtung von Projektgruppen, Aufbau des Informationswesens und Implementierung gesundheitsfördernder Initiativen umfasst.

## A. Schritte des systematischen Ansatzes

### Projektteam zur Koordination

Einrichtung eines Projektes mit entsprechendem Arbeitsauftrag, Kompetenzen, erforderliche Mittel, Ressourcen und Zielvorgaben und der Vereinbarung über die Einbindung anderer Personen und Organisationseinheiten.

### Aktive Beteiligung des oberen und mittleren Managements

Das Management hat eine Schlüsselfunktion in dem Projekt. Sehen die Mitarbeiter, dass dieses Anliegen, die Reduzierung der Fehlzeiten, vom Management aktiv unterstützt und begleitet wird, ist eine Identifikation mit dem Thema und den Unternehmensbelangen eher gegeben. Die Führungskraft ist zudem angehalten, das Thema Fehlzeitenreduzierung in ihre Führung mit zu integrieren.

### Aktive Beteiligung der Belegschaft

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Ansprechpartner, Betroffene und Informanten zugleich. Sie können die Bedingungen und Voraussetzungen für den Arbeitsplatz am besten beschreiben. Die übliche Unruhe und Unsicherheit bei derartigen Maßnahmen, die in die Unternehmenskultur und Führungskultur eingreifen, können durch aktive Beteiligung der Personen reduziert werden. Wer die Aufgabe und Arbeit mitgestaltet, weiß was auf ihn zukommt.

### Umfangreiche Kommunikation

Das Projektteam informiert regelmäßig über den Stand des Projektes und die neu getroffenen Entscheidungen sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter. Spekulationen und Gerüchten ist damit entgegenzutreten.

### Beteiligung anderer Abteilungen

Selbstverständlich ist die Personalabteilung als auch der Betriebsrat/Personalrat an der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen beteiligt. Die Unterstützung des Betriebsrats ist für die Akzeptanz bei der Belegschaft wichtig.

### Umsetzbare Maßnahmen

Die Maßnahmen müssen in die Unternehmenskultur passen und umsetzbar sein, d.h. eine ausgewogene Anzahl an Regelungen, die sowohl verfahrens- als auch präventive Maßnahmen beinhalten.

**Weitere Informationen erhalten Sie unter:**

**Tel: 0761 4708-811**

**E-Mail: [service@haufe-akademie.de](mailto:service@haufe-akademie.de)**

**[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de)**