

Fehlzeitenmanagement als Teil einer gesundheitsorientierten Mitarbeiterstrategie

Dr. Leila Steinhilper
22. November 2018



Gut aufgestellt – die Fakten über unser Institut

EAP-Pionier in
Deutschland seit

1989

inhabergeführt

9 Institute

Hamburg, Berlin, Frankfurt,
Düsseldorf, Köln, Hannover,
Münster, Stuttgart, München

Über 50

**Fachberater-
Standorte**

Mehr als

26 Jahre

Beratungskompetenz

Vielseitige

Kundenstruktur

von Mittelstand bis Konzern,
unterschiedlichste Branchen

Innovative

und maßgeschneiderte

Leistungsangebote

Rund

150

Mitarbeiter

Berater

Dipl.-Psychologen, Sozial- und Diplom-
pädagogen, Ärzte, Dipl.-Gesundheits-
wissenschaftler, Theologen etc.



SEHR GUT
Kundenzufriedenheit

Ganzheitliches Angebot – intelligent vernetzt

Organisationsberatung

Strategische Organisationsberatung mit dem Blick auf das systematische Ineinandergreifen von Organisations- und Personalentwicklung.



Akademie

Entwicklungs- und Qualifizierungsmodule nach Ihrem Bedarf - mit aktuellen Inhalten und hoher Lerneffizienz.



Mitarbeiter- & Führungskräfteberatung

Professionelle Unterstützung bei der Lösung beruflicher, persönlicher und gesundheitlicher Fragestellungen.



Work-Life-Service

Informationsberatung und Vermittlungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.



Gesundheit und Performance im Fokus

Das Fürstenberg Institut berät Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter.

Mit unserer Unterstützung können Organisationen

- Fehlzeiten reduzieren
- Psychische Krankheiten vorbeugen
- Performance ausbauen
- Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen
- Führungskräfte stärken
- Arbeitgeberattraktivität erhöhen
- Produktivität steigern
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unterstützen
- Gesundheit erhalten

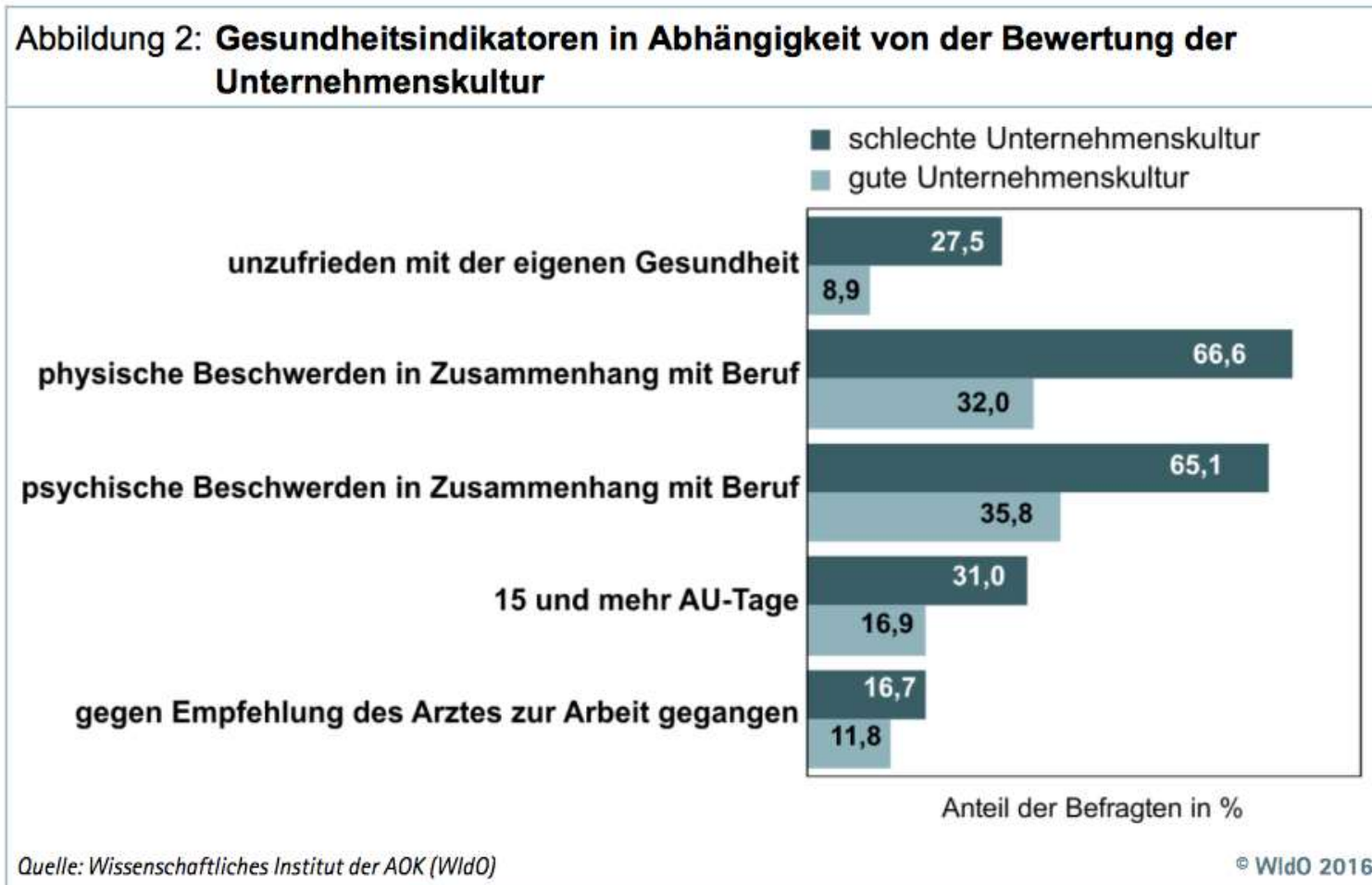


Fakten Fehlzeitenreport 2017

- Bundesweiter Krankenstand bei 5,3%
(von 100 Beschäftigten sind im Schnitt 5,3 krank)
- Keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr
(gilt auch für Vorjahre, trotz hoher Investitionen in BGM)
- 11,7 Fehltage pro Beschäftigtem im Jahr 2016
- Innerhalb der letzten 11 Jahre (2005-2016) ist die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankung um 79,3% angestiegen (Schwerpunkt: Depressionen)
- 15% der Langzeit-Arbeitsunfähigkeiten basieren auf einer Diagnose hinsichtlich einer psychischen Erkrankung (über alle Branchen hinweg)
- Fast jede zweite Frühberentung (43%) ist auf eine psychisch bedingte Erwerbsminderung zurückzuführen

→ **Wie ist das Bild in Ihrem Unternehmen?**

Einfluss von Unternehmenskultur und Führung



Einfluss von Unternehmenskultur und Führung

- Je besser Führungskompetenz bewertet wird, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit und umso geringer gesundheitliche Beschwerden.
- Zeigt eine Führungskraft eine wertschätzende Haltung und ist sie mit ihren Mitarbeitern gut im Kontakt, beeinflusst dies Menschen positiv.
- Im Durchschnitt gibt es 2 Fehltage weniger, wenn der Vorgesetzte wertschätzend ist, sich Zeit nimmt, eigene Fehler zugeben kann und auf Ideen der MA eingeht.
(2500 dt. MA, Prof. Fischer ETH Zürich, 2005)

Quellen: Fehlzeiten-Report 2016 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014; Bertelsmann Studie 2013 „Führung, Gesundheit und Resilienz“

Damit Mitarbeiter gesund bleiben,
braucht es nicht nur eine motivierende
Unternehmenskultur und gute Führung,
sondern neben einem Gesundheits- und
Leistungsmanagement auch ein
**systematisches
Fehlzeitenmanagement**

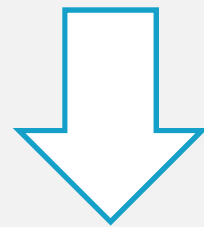


„Gesunde“ Fehlzeiten- / Gesundheitsquote

Gesundheitsquote ...

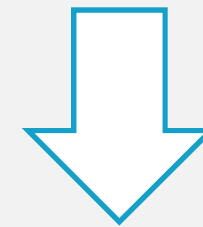
bei Angestellten: bis 97 %

bei Gewerblichen: bis 95 %



Fehlzeitenmanagement

Systematischer Umgang
mit erkrankten und gesundheits-
auffälligen Mitarbeitern

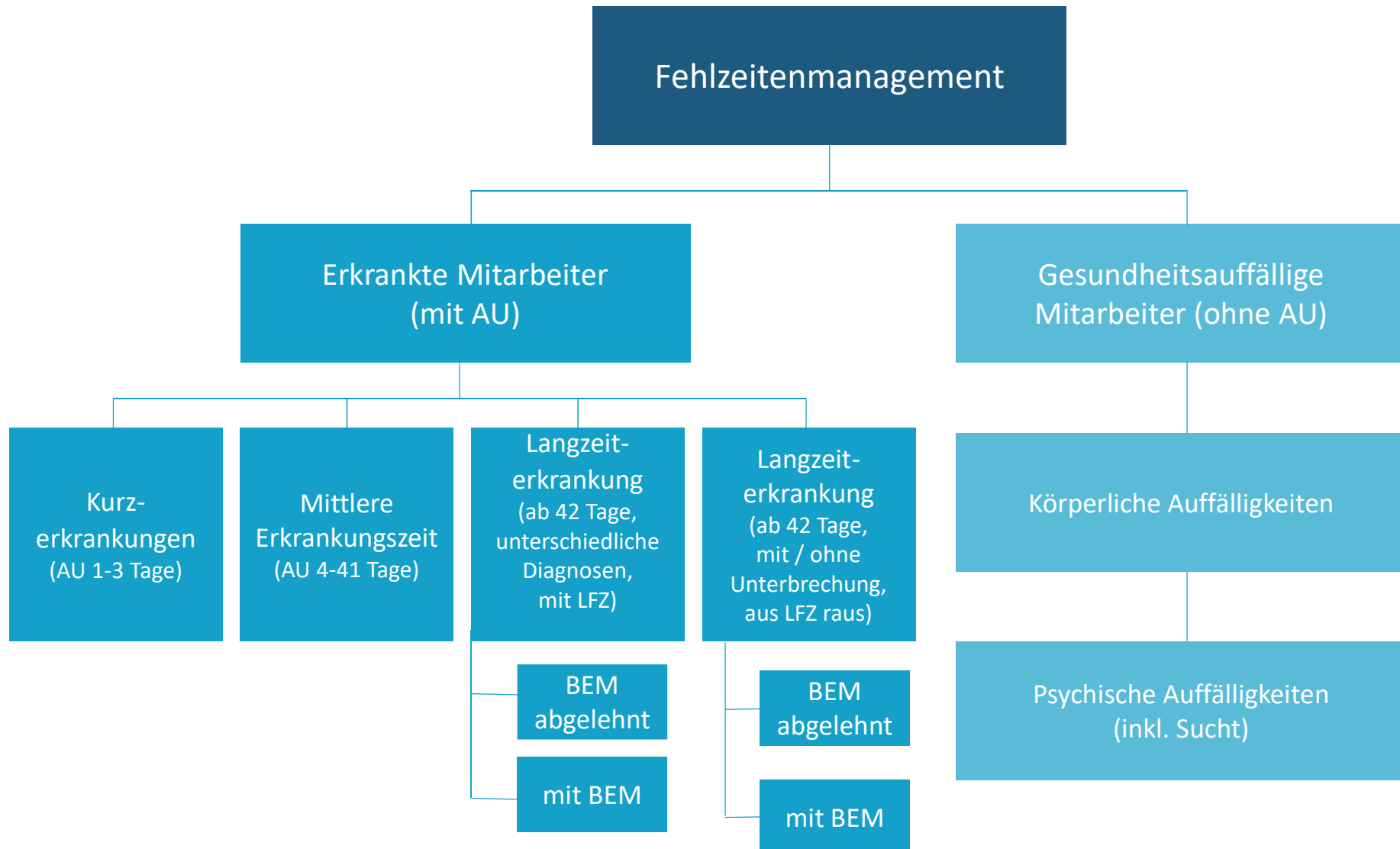


Gesundheits-

und Leistungsmanagement

Zielgruppe gesunde Mitarbeiter &
Prävention

→ Realistische (einstellige) Quote anstreben!



Worum geht es im Fehlzeitenmanagement

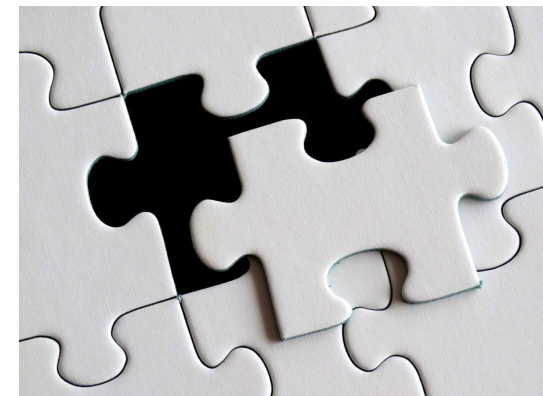
1. Etablieren von **klaren Prozessen und Strukturen** im Umgang mit Gesundheit und Krankheit – mit einer **positiven, sinnvollen Ausrichtung** und für alle Mitarbeiter **transparent und nachvollziehbar**
2. **Konsequentes „Kümmern“** um auffällige und häufig erkrankte Mitarbeiter, Entwicklung von möglichst vielen **Einzelfall-Lösungen mit verschiedenen Funktionsträgern**
3. **Angehen von schwierigen Themen** im Unternehmen – auch und besonders deshalb ist Fehlzeitenmanagement **Chefsache** und funktioniert nur über die **Zusammenarbeit aller Beteiligten**

Was ist Fehlzeitenmanagement?

- Fehlzeitenmanagement ist der systematische und nachhaltige Umgang mit erkrankten und gesundheitsauffälligen Mitarbeitern im Unternehmen.
- Bei der Reduzierung von Fehlzeiten geht es vor allem darum, die Mitarbeiter, die sich in der Grauzone zwischen „gesund sein“ und „krank sein“ befinden, abzuholen und mitzunehmen.
- Hierfür werden im systematischen Fehlzeitenmanagement Strukturen entwickelt, die Führungskräfte dabei unterstützen.
- Basis ist eine gesunde Kultur in der Organisation, die von ganz oben mitgetragen wird.
- Dies wird maßgeschneidert, bedarfsorientiert für jede Organisation entwickelt

Zum Fehlzeitenmanagement gehören u.a.:

1. Fehlzeitenerfassung & Krankmeldeprozess
2. Fehlzeitenanalyse
3. Prozesse zum Umgang mit erkrankten und gesundheitsauffälligen Mitarbeitern
4. Gesunde Führung & Gesundheitsgespräche
5. Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeitern & Betriebliches Eingliederungsmanagement
6. Transparente Kommunikation
7. Nachhaltigkeitsstrategie



Inhalte Gesundheitsgespräch - Eckpfeiler

- 1) Einleitung
- 2) Krankheitszeiten benennen (sachlich)
- 3) Zusammenhang Arbeitsplatz erfragen
- 4) Unterstützungsmöglichkeiten durch das Unternehmen / die Führungskraft
- 5) Eigeninitiative des Mitarbeiters, was kann er selbst tun?
- 6) Vereinbarung treffen

Inhalte Gesundheitsgespräch - bitte beachten!

- Stellen Sie die Krankheit Ihres Mitarbeiters nie in Frage.
- Fragen Sie nicht nach Diagnosen.
- Machen Sie keinen Druck oder indirekte Vorwürfe - Druck erzeugt Gegendruck.
- Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, ob die Erkrankungen etwas mit seinem Arbeitsumfeld zu tun haben. Durch Ihre Frage hat der Mitarbeiter Gelegenheit, Sie auf Missstände im Arbeitsbereich hinzuweisen.
- Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.
- Wichtig: Wenn Sie zu einer Vereinbarung kommen, halten Sie Ihren Teil auf jeden Fall ein!
- Voraussetzungen zum Führen von Gesundheitsgesprächen: Verständnis vom Zusammenhang von Führung und Gesundheit, passende Haltung, Gesprächskompetenz

Warum Fehlzeitenmanagement Chefsache ist!

- Die Treppe kehrt man nur „von oben nach unten“ sauber: Das Management muss **glaubhaft hinter dem Thema BGLM und Fehlzeitenmanagement stehen** und dieses vorleben; beides gehört in die **strategische Ausrichtung** des Unternehmens.
- Fehlzeitenmanagement muss in **bestehende Strukturen und Prozesse eingebunden, aktiv implementiert** und die Instrumente (z.B. Gesundheitsgespräche) **konsequent umgesetzt** werden.
- Dabei geht es um eine **ganzheitliche Weiterentwicklung** der Organisation im Umgang mit Gesundheit und nicht die Implementierung von Maßnahmen, die einseitig auf häufig erkrankte Mitarbeiter reduzieren sind.

Warum Fehlzeitenmanagement Chefsache ist!

- **Sinnhaftigkeit** als Grundvoraussetzung – die **positive Haltung** der Führungskräfte ist maßgeblich: Es geht um die Reduzierung arbeitsbedingter Krankheitsfaktoren in Kombination mit der Stärkung des Gesundheitsverhaltens der Mitarbeiter.
- **Reflexion und Vorbildwirkung vorausgesetzt:** Führung muss den eigenen Führungsstil und die Organisationskultur reflektieren und mit gutem Beispiel vorangehen, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Themen Gesundheit und Fehlzeit offen angesprochen werden können.
- **Unterstützung geben:** Führungskräfte sollten dabei gezielte unterstützt werden, insbesondere in Abteilungen, die hohen Krankenstand haben.

So wird ein auf Ihr Unternehmen abgestimmtes
systematisches Fehlzeitenmanagement
ein zentraler Bestandteil der
gesundheitsorientierten Mitarbeiterstrategie
und ein wichtiger Faktor der
Gesundheitsprävention (4.0)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei weiteren Fragen oder Anliegen sind wir gerne für Sie da:

040 / 38 08 20-333

info@fuerstenberg-institut.de

