Briegert Hochgeschurtz

Enrico Briegert (0049.173.325.7520)
Thomas Hochgeschurtz (0049.173.322. 5782)

Umsetzungshilfe Nr. 42

Kurzschulung: Fehlzeiten reduzieren als gemeinsames Ziel

April 2022

Thomas Hochgeschurtz & Enrico Briegert

Um die AU-Quote in Ihrem Unternehmen zu senken, empfehlen wir Ihnen zum Äußersten zu greifen: Reden Sie mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bedenken Sie: keine Einsicht ohne Nachdenken. Dies gelingt, indem Sie Fragen stellen[1]. Ihre vorliegende Umsetzungshilfe hilft Ihnen gute Fragen für die Schulung Ihrer Mitarbeitenden zu stellen.

Wir empfehlen folgende Rahmenbedingungen für die Schulung:

1. Die direkten Vorgesetzten schulen ihre Mitarbeitenden
2. Maximal 20 Teilnehmende, minimal fünf
3. Es sollten Flipcharts benutzt werden
4. Die Flipcharts werden gemeinsam erarbeitet. Verzichten Sie auf vorbereitete Flipcharts.
5. Es wird kein Power-Point oder ähnliches verwendet
6. Die Kurzschulung lebt vom Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden
7. Fragen, Fragen, Fragen …

Kurzschulung: Fehlzeiten reduzieren als gemeinsames Ziel

1. Es gibt beeinflussbare und nicht beeinflussbare A.U.
2. Beeinflussbare A.U. hängt an der Einstellung der Mitarbeitenden
3. Es gibt keine Blaumacher
4. Ungefähr 2%-Punkte der AU-Quote sind unbeeinflussbar
5. A.U. ist A.U.
6. Null Tage A.U. pro Jahr sind normal
7. Ich darf trotz A.U.B. arbeiten gehen
8. Ich bin unfallversichert (B.G.), wenn ich trotz A.U.B. arbeiten gehe
9. Über A.U. entscheidet allein die betroffene Person, nicht der Arzt
10. Das Nichteinhalten der Informationspflicht hat Konsequenzen

Anleitung zur Benutzung dieser Umsetzungshilfe:

Zuerst finden Sie die Moderationsanleitung mit den zu stellenden Fragen, dann das dazu passende Flipchart, dass Sie während der Moderation erstellen.

„Die Antworten der Mitarbeitenden sind kursiv geschrieben“

Einleitung (ohne ein Flipchart):

[1] Siehe UH32: Fragetechnik: Wer richtig fragt, führt (www.umsetzungshilfe.de/32)

Herzlich Willkommen zur Schulung: **Fehlzeiten reduzieren als gemeinsames Ziel.**

Was bedeutet es für Sie, wenn Ihr direkter Arbeitskollege arbeitsunfähig ist? *„Mehrarbeit für mich“*

Möchten Sie für Ihren Arbeitskollegen eine hohe oder eine niedrige AU-Quote? *„Niedrig“*

Möchten Sie für sich persönlich eine hohe oder niedrige AU-Quote? *„Niedrig“*

Will der Betriebsrat eine hohe oder niedrige AU-Quote? *„Niedrig“*

Will die Geschäftsführung eine hohe oder niedrige AU-Quote? *„Niedrig“*

- ⇨ **Alle wollen eine niedrige AU-Quote. Deshalb arbeiten wir daran.**

Chart 1:

Was schätzen Sie, wie hoch ist die AU-Quote in Deutschland im Durchschnitt in %? *2021: 4,2%*

(Quelle: Bundesgesundheitsministerium. LZK bis 12 Monate sind darin enthalten. Es fehlen die A.U. ohne A.U.B. Die Untererfassung dadurch liegt bei 0,2%)

Was schätzen Sie, wie hoch ist die AU-Quote bei uns? *2021: … (AU-Quote notieren)*

Aus welchen Gründen ist die AU-Quote bei uns höher als im Bundesdurchschnitt?

(Antworten ans Flipchart schreiben).

Wer ist schuld an den einzelnen Gründen?

Moderationsziel: der Mitarbeiter darf nicht auf der Liste der Schuldigen stehen

Am Ende (wenn alle Schuldigen aufgelistet sind) die Schlussfrage stellen:

Also wer ist schuld? *„Nicht der Mitarbeiter“*

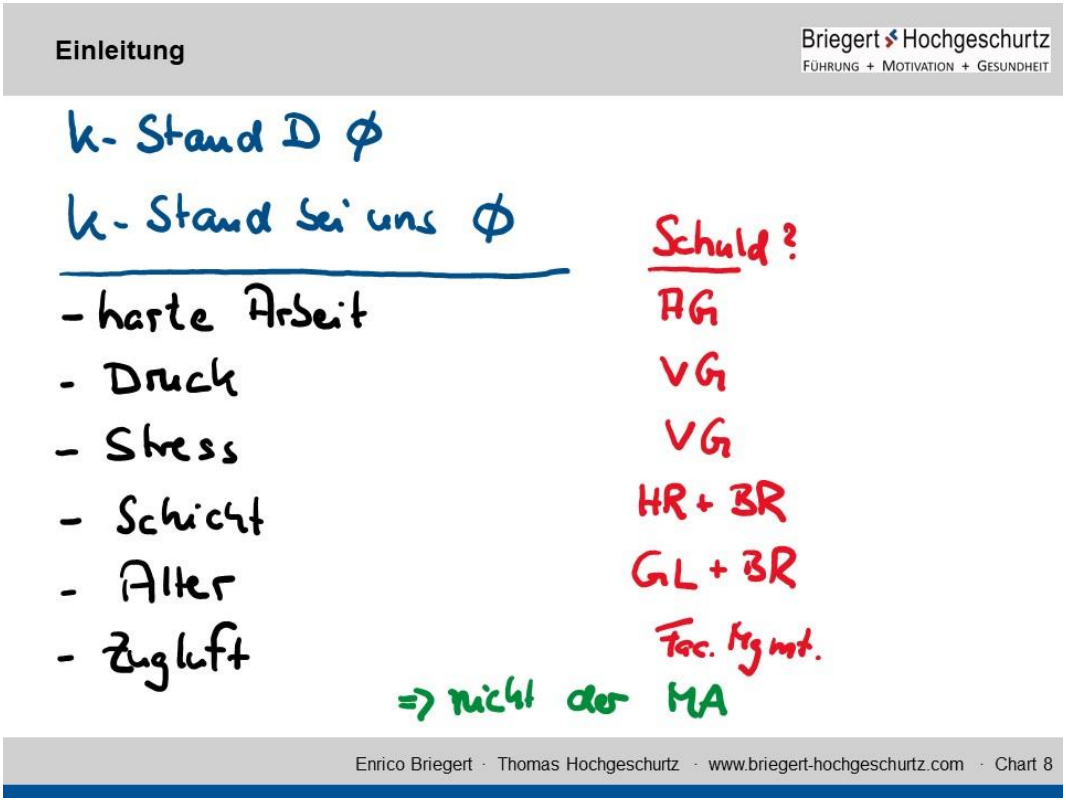


Chart 2:

Um zu klären, ob der Mitarbeiter beim Thema AU-Quote vielleicht doch eine Rolle spielt, müssen wir lernen zwei Begriffe auseinander zu halten: Krankheit und Arbeitsunfähigkeit:

Ist Krankheit digital oder analog? *„analog“*

Erklärung: digital kennt zwei Zustände „null“ und „eins“. Ein Lichtschalter ist digital, „an“ oder „aus“. Ein Dimmer wäre analog. Damit lassen sich alle Helligkeiten fließend einstellen.

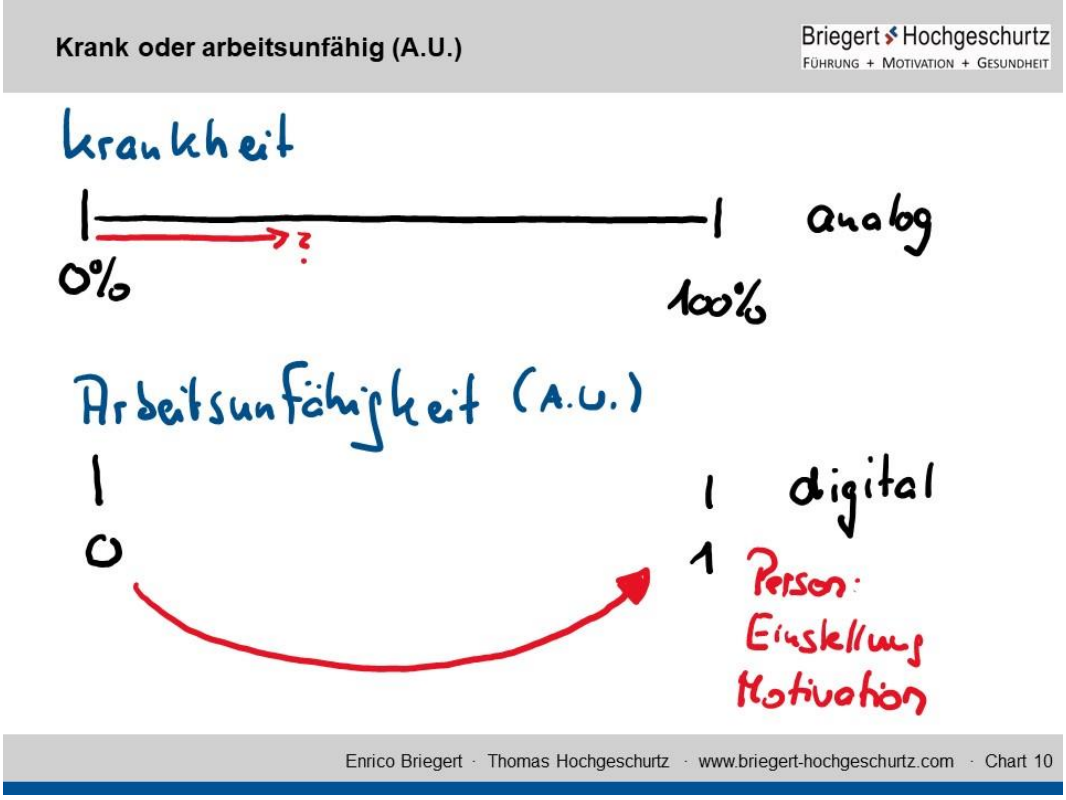
Ist Arbeitsunfähigkeit digital oder analog? *„digital“*

Bei wieviel % Krankheit schlägt A.U. von null auf eins um?

„Das hängt von der Person ab.“

Und von WAS hängt das bei der Person ab?

„Von seiner Einstellung / Motivation.“



Fazit: Motivation und Einstellung der Mitarbeitenden beeinflussen die Bettkantenentscheidung und damit die Höhe der AU-Quote.

Schauen wir uns die eineiigen Zwillinge A und B an. Beide sind exakt gleich krank. Der A hat Spaß auf der Arbeit, nette KollegInnen und fühlt sich wertgeschätzt.

Der B fühlt sich nicht wertgeschätzt, hat einen miesen Chef, ätzende Kollegen.

Welche Entscheidung trifft der A Montagmorgen auf der Bettkante? *Arbeit*

Welche Entscheidung trifft der B Montagmorgen auf der Bettkante? *Bett*

Zwei Menschen, gleich krank und nur B ist arbeitsunfähig. Deshalb unterziehen wir B einem Lügendetektortest. Wir fragen Ihn: „Bist Du arbeitsunfähig?“ Was antwortet er? *„Ja“*

Was zeigt der Lügendetektor? *„Wahrheit“*

Wir lernen: Es gibt keine Blaumacher in unserem Unternehmen

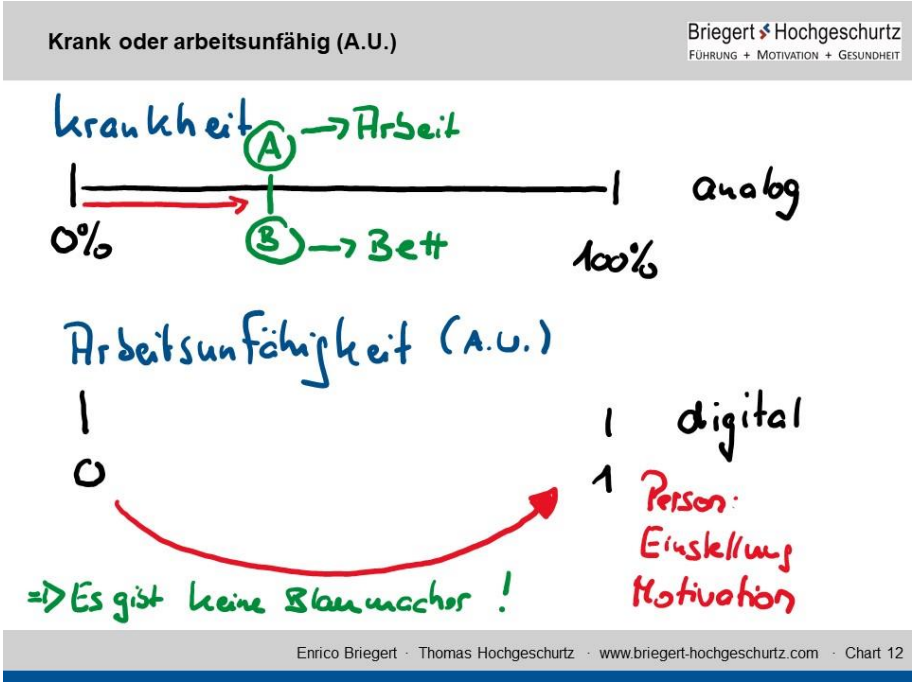
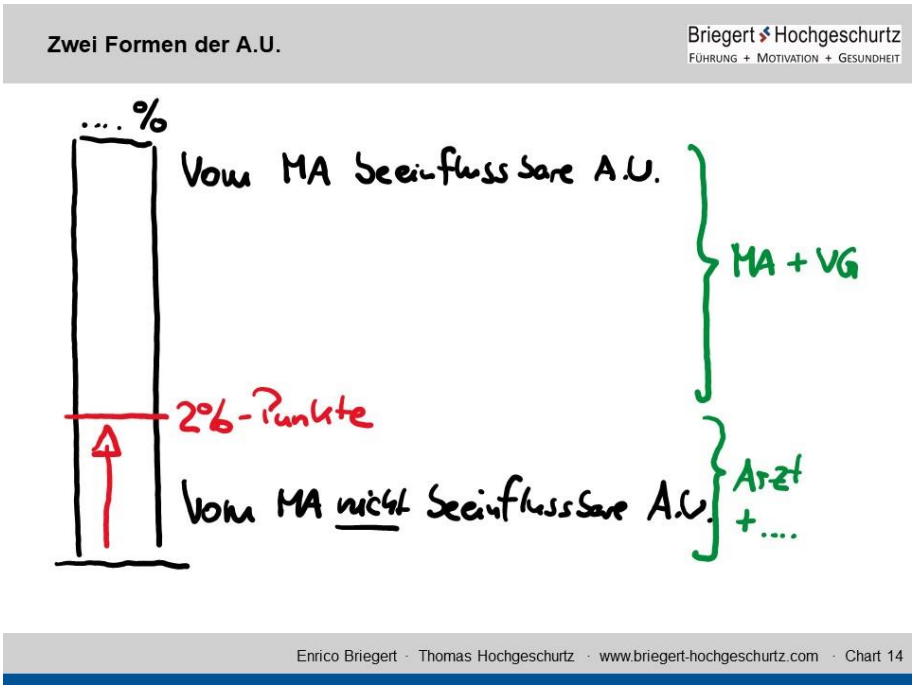


Chart 3:

Offensichtlich gibt es zwei Formen der Arbeitsunfähigkeit (A.U.):
„vom Mitarbeiter beeinflussbare A.U.“ und „vom Mitarbeiter <u>nicht</u> beeinflussbare A.U.“
Wie viele %-Punkte sind vom Mitarbeiter nicht beeinflussbar? *„2 Prozentpunkte“*
Wer muss sich um vom Mitarbeiter nicht-beeinflussbare A.U. kümmern? *„Arzt“*
Wer muss sich um vom Mitarbeiter beeinflussbare A.U. kümmern? *„Mitarbeiter + Vorgesetzter“*



Enrico Briegert (0049.173.325.7520)
Thomas Hochgeschurtz (0049.173.322. 5782)

Chart 4:

Ist es vorbildliche „krank“ zur Arbeit zu kommen?

„Kann man nicht beantworten, weil „Krank“ nichts über AU aussagt.“

Ist es vorbildlich arbeitsunfähig zur Arbeit zu kommen? *„Nein“*

Wir halten fest: A.U. ist A.U.

Wie viele Tage A.U. pro Jahr sind normal? (Rundumabfrage)

Normal ist, was der Arbeitsvertrag regelt:

Was ist die oberste Pflicht des Arbeitgebers? *Zahlung des Entgelts*

Zu wie viel Prozent erfüllt er diese Pflicht? *100%*

Was ist die oberste Pflicht des Mitarbeitenden? *Seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.*

Zu wieviel Prozent hat der Mitarbeitende diese Pflicht zu erfüllen? *Zu 100%*

Wie viele Tage A.U. sind also „normal“? *„Null ist normal“*

Kann jemand von uns null Tage A.U. garantieren? *„Nein“*

Und warum kann niemand null A.U.-Tage garantieren? *„Weil es vom Mitarbeiter unbeeinflussbare A.U. gibt“*

Ist „null ist normal“ eine Forderung des Arbeitsgebers?

„Null ist normal“ ist keine Forderung des Arbeitsgebers. Null ist das Versprechen des Mitarbeiters“

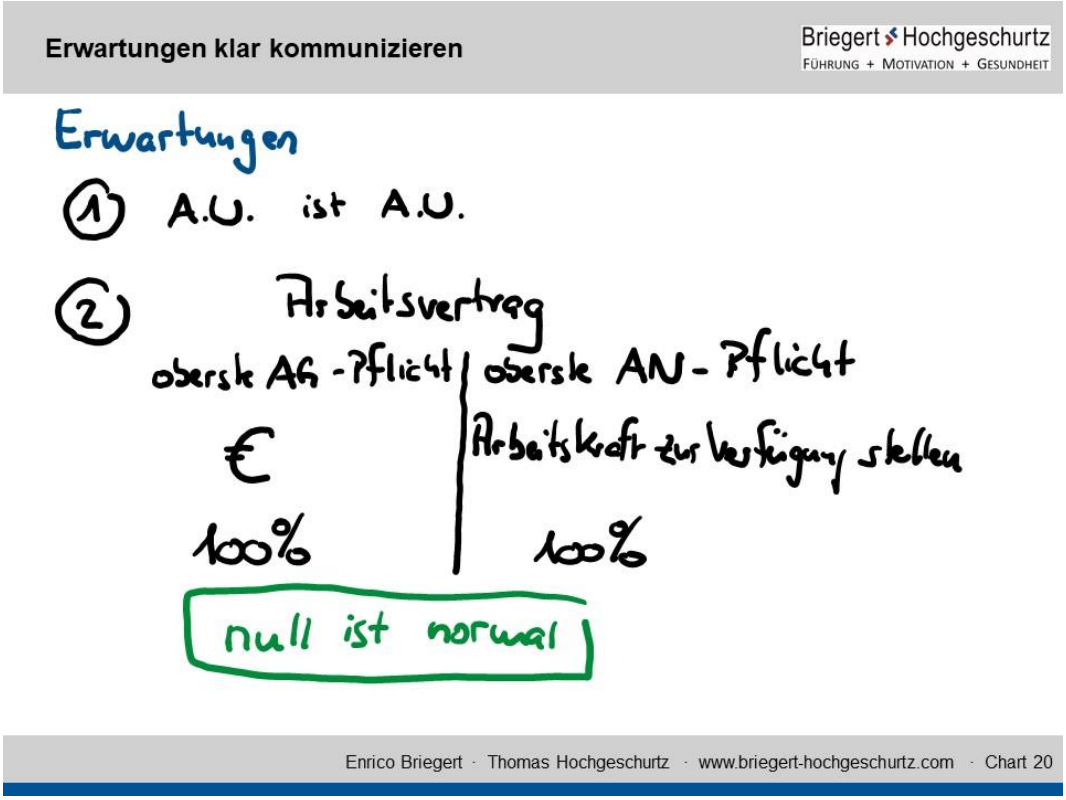


Chart 5:

Stellen Sie sich vor, 100 Menschen sind genau fünf Tage A.U. geschrieben.

Kommen die alle am 6. Tag wieder arbeiten? *„Nein, manche erhalten eine Verlängerung“*

20% aller A.U.B.s in Deutschland werden verlängert. Ist das fair?

„Ja, weil diese Mitarbeiter sich selbst noch als A.U. eingeschätzt haben“

Wenn der Arzt 20% der A.U.B.s zu kurz ausstellt, dann können wir annehmen, dass 20% der A.U.B.s zu lang ausgestellt werden. Was tun diese Mitarbeiter? *„Bleiben in der Regel daheim“*

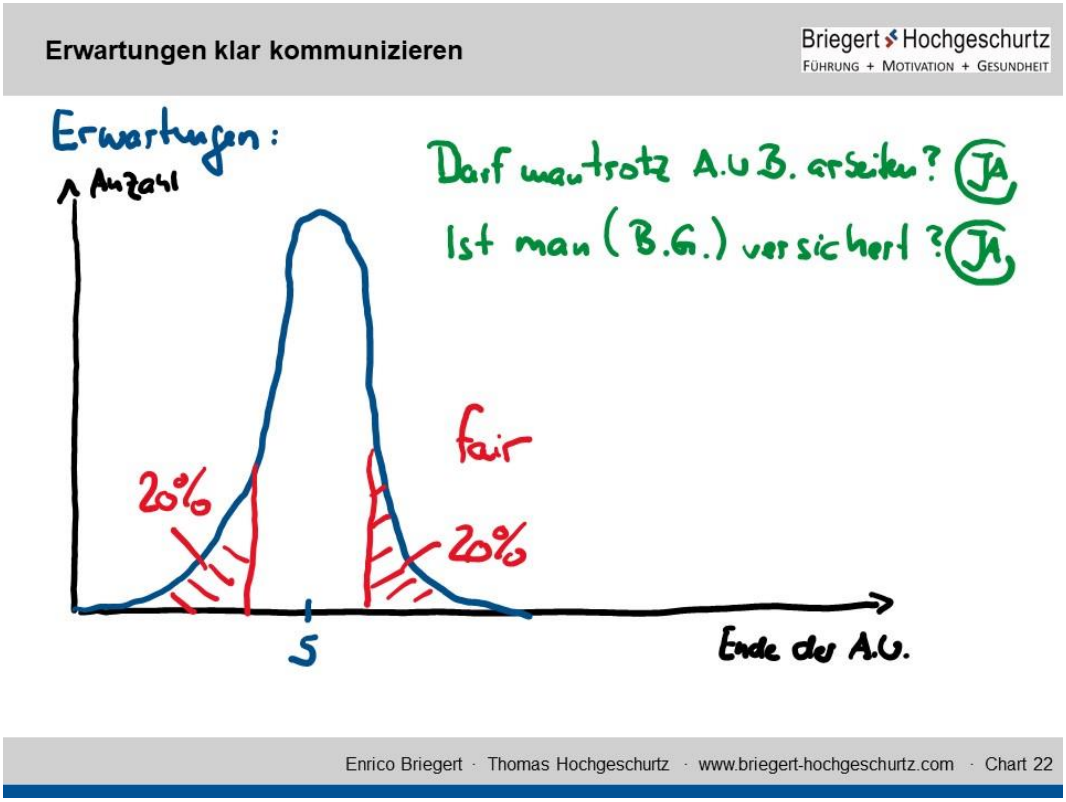
Wenn ich diese Menschen fragen würde, warum sie daheim geblieben sind, würden sie was antworten? *„Weil sie vom Arzt noch krankgeschrieben sind“*

Darf man in Deutschland trotz A.U.B. arbeiten gehen? *„Ja“*

Ist man (B.G.) versichert, wenn man trotz A.U.B. arbeiten geht? *„Ja“*

Wer entscheidet in Deutschland über Arbeitsunfähigkeit? *„Nur der Mitarbeiter“*

Beispiel: Mitarbeiter wacht Mo. Morgen mit 38°C Fieber auf, … Di. ohne Fieber, Mi. fängt er an den Keller aufzuräumen … Wann soll er die Arbeit wieder aufnehmen? *„Wenn er arbeitsfähig ist“*



Enrico Briegert (0049.173.325.7520)
Thomas Hochgeschurtz (0049.173.322. 5782)

Chart 6:

Welches Recht hat ein Mitarbeitender, wenn er A.U. ist? *„Lohnfortzahlung“*

Kennen Sie einen Mitarbeiter, der auf dieses Recht verzichtet hat? *„Nein“*

Welche Pflicht hat ein Mitarbeiter, wenn er A.U. ist?

„Die wichtigste Pflicht ist die Informationspflicht“

Arbeitsunfähige Personen müssen ihren Arbeitgeber informieren:

1. *dass der Grund der Abwesenheit eine Arbeitsunfähigkeit ist*
2. *die voraussichtliche Dauer*
3. *das ganze unverzüglich (also in der Regel vor Arbeitsbeginn)*
4. *und es mit dem Arbeitsgeber mitgeteilt werden (keinem Kollegen)*

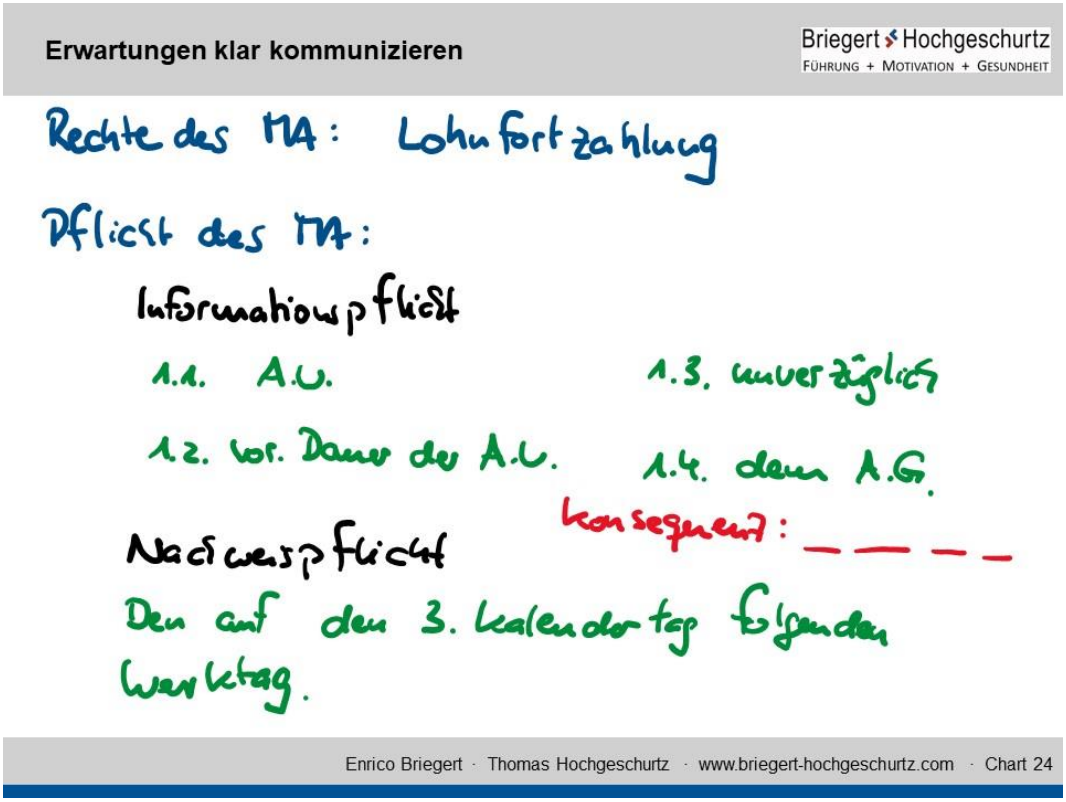
Fehlt einer der vier Bausteine ist die Information nicht korrekt erfolgt.

Für unsere Gruppe gelten ab heute folgende Regeln zur Informationspflicht:

„Hier werden jetzt Ihre Regeln zur Informationspflicht mit Ihrem Team besprochen“

Was soll ich als Vorgesetzter tun, falls jemand die Informationspflicht nicht einhält?

„Legen Sie hier und jetzt die Konsequenz fest, die ab dieser Schulung gilt“



Enrico Briegert (0049.173.325.7520)
Thomas Hochgeschurtz (0049.173.322. 5782)

Abschlussrunde:

Bitte schreibt auf, welche zwei Punkte Ihr aus der heutigen Schulung mitnehmt.

„Lassen Sie die Teilnehmer zwei Punkte aufschreiben“

Was habt Ihr aufgeschrieben?

Folgende Kernbotschaften sollten bei den teilnehmenden Personen verankert sein:

1. **Es gibt beeinflussbare und nicht beeinflussbare A.U.**
2. **Beeinflussbare A.U. hängt an der Einstellung der Mitarbeitenden**
3. **Es gibt keine Blaumacher**
4. **Ungefähr 2%-Punkte der AU-Quote sind unbeeinflussbar**
5. **A.U. ist A.U.**
6. **Null Tage A.U. pro Jahr sind normal**
7. **Ich darf trotz A.U.B. arbeiten gehen**
8. **Ich bin unfallversichert (B.G.), wenn ich trotz A.U.B. arbeiten gehe**
9. **Über A.U. entscheidet allein die betroffene Person, nicht der Arzt**
10. **Das Nichteinhalten der Informationspflicht hat Konsequenzen**

Viel Erfolg bei der Schulung und nicht vergessen:

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es! (Erich Kästner)

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Ressourcen:

Enrico Briegert, Thomas Hochgeschurtz (2011): Führung. ikotes-Verlag, Bühl.

Bundesgesundheitsministerium (2021): Ergebnisse der GKV-Statistik KM1. Stand: Januar 2022

Möchten Sie Führung verbessern?

- Erfolgreich Gespräche führen?
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren?
- Arbeitsunfälle vermeiden?

Nutzen Sie unsere offenen Seminare! Wir kommen auch zu einer Inhouse-Schulung in Ihr Unternehmen! Schicken Sie eine E-Mail an: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com oder besuchen Sie unsere Homepage für weitere Informationen: www.briegert-hochgeschurtz.com.

Enrico Briegert (0049.173.325.7520)
Thomas Hochgeschurtz (0049.173.322. 5782)

Unsere Umsetzungshilfen erscheinen monatlich zu ausgewählten Problemen täglicher Führung und werden auf www.briegert-hochgeschurtz.com veröffentlich. Sie können die Umsetzungshilfen auch kostenfrei abonnieren. Dazu schicken Sie einfach eine E-Mail an: abo@briegert-hochgeschurtz.com

Impressum:

Autoren: Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Herausgeber: Briegert + Hochgeschurtz Partnerschaft, Klara-Siebert-Str. 3, 76137 Karlsruhe

Verantwortlich: Enrico Briegert

Kontakt: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com

Info: www.briegert-hochgeschurtz.com