



Foto/Quelle: © Jonas Neugebauer

Mit aktivem Fehlzeitenmanagement zum ausgezeichneten Employer Branding

Text: Manuel Fink

Bei Start-ups ist jedes Teammitglied entscheidend. Und gerade in den Anfangszeiten, wo es um Geschwindigkeit, Kreativität und Lösungsfindung geht, gilt es täglich die Extrameile zu gehen. Mit dem Spirit vergisst man schnell, an sich und an die eigene Gesundheit zu denken. Gut, als Generation Z, die die größte Zielgruppe ist, verortet man gesundheitliche Beschwerden auch eher in der Zukunft. Wenn jedoch in dieser intensiven Phase, in der alle Kräfte auf den Aufbau des Unternehmens fokussiert sind, dann doch eine ungeplante Fehlzeit zuschlägt, kann das schnell zu einem Problem werden.

Es fehlt an Wissen über Fehlzeiten!

Warum man über Fehlzeiten von Anfang an sprechen sollte?

Für gewachsene Unternehmen sind Krankmeldungen ein Routineprozess, auch wenn sie aufgrund des historischen Hochs der bundesweiten Fehlzeitenquote, die Firmen vor eine große Herausforderung stellt. Für Start-ups kann jede einzelne Abwesenheit spürbare Auswirkungen haben. Ein kleines Team bedeutet, dass Aufgaben schwerer umverteilt werden können, und jede Verzögerung bremst den kalkulierten Fortschritt. Doch was soll man dagegen tun? „Krank ist doch krank.“ Da halte ich dagegen: Denn die betrieblichen Fehlzeiten sind durch aktives Managen und zielgerich-



Foto/Quelle: © 2018 www.dagvorbild.de

tete Führungsarbeit stärker beeinflussbar, als die meisten glauben. So sind beispielsweise drei von den fünf zentralen Ursachen für ungeplante Abwesenheiten durch direkte Führung beeinflussbar. In meinem neuen Buch „Fehlzeiten aktiv managen – Methode und Strategie zur Reduzierung von Abwesenheit und Steigerung der Mitarbeitermotivation“, gehe ich intensiv darauf ein. Zudem stelle ich darin meine R.U.F.-Methode vor, mit der Unternehmen nachhaltig ihren Krankenstand um 20 -50% halbieren, und behandle darin die wichtigsten Leadershipskills mit konkretem Praxisbezug.

Obwohl das Thema Fehlzeiten für die Betriebe und Führungskräfte ein unbeliebtes, aber stattfindendes Thema ist, sind sich zu wenige Unternehmenslenkende und Führungskräfte darüber bewusst, wie stark diese beeinflussbar sind. Und noch weniger haben das Wissen darüber, wie man das Thema als Chance nutzt, um als attraktiver Arbeitgeber den Unterschied zu machen. Und damit meine ich nicht den viel diskutierten und oftmals belächelten Obstkorb, auch wenn ich diesen weiterhin nett finde.

Jutta Rump, Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Institut für Beschäftigung und Employability, sagt dazu: „Es ist eine existenzielle Frage und ökonomische Notwendigkeit, sich mit der Gesundheit seiner Beschäftigten auseinanderzusetzen. [...] Wie gestalte ich die Rahmenbedingungen, dass sie nicht krank machen, dass sie die Menschen gesund

halten, dass sie ihre Energie richtig herausholen? Wir reden über Kultur, über Organisation, über Prozessgestaltung, über gesunde Führung und über gesunde Laufbahnplanung.“ (magazin.dak.de)

Attraktivität als Arbeitgeber steigern

Ein Best Practice Beispiel wie man das Thema Gesundheit zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nutzen kann, ist unsere Neupositionierung. Hier haben wir uns das Ziel gesetzt: Attraktivster Arbeitgeber der medizinischen Personaldienstleistung zu werden. Und mit dem kununu „Best Workplace Award“ haben wir das 2023 erreicht. Ganz sicherlich war einer der Gründe für die Bewertung mit 4,7 von 5,0 Punkten und einer Weiterempfehlungsrate von 98%, die Gesundheitsförderung als Alleinstellungsmerkmal auszubauen. So entwickelten wir ein ganzjähriges Programm zur Gesundheitsförderung vom Cardio-Test bis hin zur taktilen Selbstuntersuchung für die Brustkrebsvorsorge. Wer zeigt, dass ihm die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden wichtig ist, hebt sich positiv von der Konkurrenz ab. Besonders in der Gründungsphase, in der Start-ups mit etablierten Unternehmen um Talente konkurrieren, kann das ein entscheidender Vorteil sein.

Die Rolle der Führungskraft: Jung, motiviert – und gefordert

Viele Start-up-Führungskräfte übernehmen ihre Rolle ohne formale Führungserfahrung. Das ist nicht



Foto/Quelle: © BadPersonaldigital | Schneider

ungewöhnlich, bringt aber Herausforderungen mit sich, besonders in kleinen Teams. Hier ist die Führungskraft nicht nur Chef, sondern auch Teammitglied und oftmals auch bester Freund. Fehlzeiten sind ein emotionales Thema. Eine Erkrankung, gerade in kleinen Teams, wo eine hohe Bindung aufgrund des persönlichen Kontaktes per se gegeben ist, kann Gefühle von Versagen, Überforderung oder Isolation auslösen. Deshalb sind Fehlzeiten nicht nur eine Frage der Wirtschaftlichkeit und Produktivität, sondern immer auch eine individuelle.

Was hilft der Führungskraft in der Balance zwischen Nähe, Autorität sowie der Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung?

Unternehmen, die sich im Aufbau befinden, benötigen (noch) kein ausgeklügeltes Fehlzeitenmanagement mit einer Prozesslandschaft für alle Eventualitäten. Der wichtigste Baustein ist eine transparente Kommunikation Face2Face und die Möglichkeit, über Belastungen oder gesundheitliche Probleme zu sprechen. In diesem Stadium und Unternehmensgröße empfehle ich die folgenden drei Punkte umzusetzen: 1. Kommuniziert bei jedem Vorstellungsgespräch, wie wichtig euch die Gesundheit des Teams ist. 2. Bietet in eurem finanziellen Rahmen ein paar wenige, aber gute und innovative Hilfen im Bereich der Gesundheitsförderung an. 3. Stellt bei jeder Fehlzeit diese Fragen: Hat die Fehlzeit etwas mit der Arbeitsaufgabe, dem Arbeitsplatz oder dem Team zu tun? Kann ich dich in etwas unterstützen, um deine Gesundheit zu stärken. Das schafft Vertrauen und verhindert von Anfang an Missverständnisse hinsichtlich des Umgangs mit Fehlzeiten. ■

Manuel Fink

Manuel Fink verantwortete in 25 Jahren Führungserfahrung mehrere Gesellschaften und berät heute Unternehmen in ganzheitlichen HR Strategien. Er ist Experte für das Reduzieren von betrieblichen Fehlzeiten. Gerade ist sein Buch „Fehlzeiten aktiv managen“ bei Haufe erschienen.