

Ermitteln Sie, wie gut ist Ihr Fehlzeiten-Management?

Bei den betrieblichen Fehlzeiten lassen sich enorme Kosten einsparen. Ermitteln Sie mit Hilfe unserer Checkliste, wie gut Ihr Fehlzeiten-Management bereits ist und woran Sie arbeiten sollten, um es weiter zu perfektionieren. Je ehrlicher Sie die folgenden Fragen beantworten, desto aussagekräftiger ist der Test.



Bitte kreuzen Sie jede Frage entweder mit Ja oder Nein an.

Ja Nein

- | | | | |
|--|--|--|--|
| 1. Liegen Ihre Fehlzeiten im Angestelltenbereich unter 3%? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 2. Liegen Ihre Fehlzeiten im gewerblichen Bereich unter 5%? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 3. Haben Sie eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes abgeschlossen? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 4. Gibt es Konsens mit Ihrem Betriebs- oder Personalrat über die Vorgehensweise zur Senkung des Krankenstandes? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 5. Ist Ihr Fehlzeitenkonzept sozial ausgewogen, d.h. besteht es sowohl aus helfenden, fürsorglichen als auch aus erfolgssichernden und disziplinarischen Maßnahmen? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 6. Werden systematisch situative Rückkehr-, Fehlzeiten- und Personalgespräche geführt? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 7. Werden die Ergebnisse dieser Gespräche konsequent ausgewertet und daraus betriebliche Aktivitäten abgeleitet? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 8. Werden die Ergebnisse aus den Rückkehr- und Fehlzeitengesprächen konsequent zur Gesundheitsfürsorge und Unfallprävention genutzt? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 9. Kennen alle Führungskräfte den Maßnahmenkatalog zur Gesundheitsfürsorge und Verringerung der Fehlzeiten? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 10. Wurden die Führungskräfte qualifiziert, um erfolgswirksam situative Rückkehr- und Fehlzeitengespräche zu führen? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |
| 11. Wissen Ihre Führungskräfte, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften beim Umgang mit Fehlzeiten zu beachten sind. | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | |
| | | | |

- 12.** Ist in Ihrem Betrieb / in Ihrer Organisation das Melde- und Nachweisverfahren bei Erkrankung eindeutig geregelt?

--	--

- 13.** Werden Verstöße gegen das Melde- und Anzeigeverfahren bei Erkrankung konsequent verfolgt?

--	--

- 14.** Gibt es in Ihrem Betrieb / Ihrer Organisation eine differenzierte Fehlzeitenstatistik, die eine Aussage über Dauer der Erkrankungen (kurz-, mittel- und langfristig) sowie über die Betriebs- und Wegeunfälle möglich macht?

--	--

- 15.** Werden die Fehlzeitenstatistiken auch monatlich erstellt?

--	--

- 16.** Können die differenzierten Fehlzeitenstatistiken bis auf die Kosten-stellen-, Abteilungs- und Meisterbereiche heruntergebrochen werden?

--	--

- 17.** Lassen sich die Fehlzeitenstatistiken nach groben Tätigkeitsgruppen untergliedern?

--	--

- 18.** Werden in regelmäßigen Abständen Führungskräfte und Mitarbeiter über die Kosten des Krankenstandes informiert?

--	--

- 19.** Werden insbesondere Fehlzeiten- und Personalgespräche dokumentiert?

--	--

- 20.** Gibt es ein erfolgswirksames Fehlzeitencontrolling?

--	--

- 21.** Gibt es eine/einen Projektleiterin/Projektleiter bzw. Beauftragte/Beauftragten für das Gesundheits- und Fehlzeitenmanagement?

--	--

- 22.** Werden die Führungskräfte beim Fehlzeitenmanagement und bei schwierigen Fehlzeitenproblematiken aktiv unterstützt (intern/extern)?

--	--

- 23.** Ist die Fehlzeitenreduzierung bei allen Führungskräften als Führungsaufgabe definiert?

--	--

- 24.** Werden mit den Führungskräften Zielvereinbarungen zur Reduzierung des Krankenstandes abgeschlossen?

--	--

- 25.** Hat es für Ihre Führungskräfte Konsequenzen, wenn sie keine Aktivitäten zur Fehlzeitenreduzierung entwickeln?

--	--

- 26.** Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen Arbeitsklima und Fehlzeitenquote Ihres Betriebes/Organisation?

--	--

Ja Nein

27. Gibt es aktuelle Analysen zur Ursachenklärung der Fehlzeiten?
28. Wurden die Erkenntnisse solcher Ursachen konsequent in Ihrer Gesundheitsfürsorge und in Ihrem Fehlzeitenmanagement umgesetzt?
29. Wurde in den letzten zwei Jahren in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Organisation eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt?
30. Haben Sie zur Fehlzeitenreduzierung externe Unterstützung in Anspruch genommen?

Ihre Auswertung:

Mailen Sie (an: e.flato@implus.de) oder faxen Sie (05609 - 6587) uns den ausgefüllten Fragebogen mit dem Betreff „Fehlzeiten-Test“ zurück. Sie erhalten dann von uns – kostenlos – eine individuelle Auswertung. Bitte vergessen Sie nicht, uns mitzuteilen, welche Hauptaufgaben und welchen Tätigkeitsbereich Sie haben, ebenso benötigen wir Ihre komplette Anschrift mit Telefonnummer und e-mail-Adresse.

Bitte kreuzen Sie an, wenn Sie ...

- Informationsmaterial zum Fehlzeitenmanagement haben möchten
- Unsere Musterbetriebsvereinbarung zur Reduzierung des Krankenstandes und der Gesundheitsförderung benötigen
- Telefonische Beratung wünschen
- Mit uns ein unverbindliches und für Sie kostenfreies Informationsgespräch in Ihrem Hause führen möchten