

Kern-
aussagen

Alexandra
Schrader

DER EINFLUSS VON FÜHRUNG AUF DIE ANWESENHEITSRATE



Einsichten
&
Empfehlungen

Alexandra
Schrader

DER EINFLUSS VON FÜHRUNG AUF DIE ANWESENHEITSRATE

Verständigung
"On top" (nicht falsch)
keine Verträge

zu viele Regeln
(im Team)

Feedback geben
das machen die Leute

keine Verantwortung
zu übernehmen
Loyalität

Zurück gehen
Aufbau 1/1 gegeben

Wer sind meine All-
Mannschaften?
Wann wiederst du beim
nächsten Mal wieder
machen?

In welchem Situations
helfst du dir eine
andere Führung
gewünscht?

Was kann ich als
Mitarbeiter dazu
beitragen, dass die
Kundenrate steigt?

Keine Diskussion / Meinungen
in Team auf Entscheidung
aufbauen

Wissens-Team
bauen, um
Sich zu unterstützen

"Agenda check"
was ist das, was ich
doen

Wissens-Team
bauen, um
Sich zu unterstützen

Offene Kommunikation
Schaffen -> mehr zu
Erfahrung

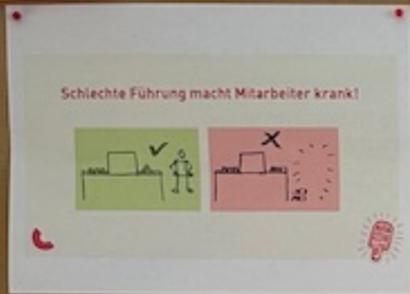
Auf eigene Initiative
prüfen
Wann wiederst du beim
nächsten Mal wieder
machen?

Hilfreiche Check-
check / Telefonate
haben

Kern-
aussagen

DER EINFLUSS VON FÜHRUNG AUF DIE ANWESENHEITSRATE

Alexandra
Schrader



Einsichten & Empfehlungen

DER EINFLUSS VON FÜHRUNG AUF DIE ANWESENHEITSRATE

Alexandra
Schrader

Desinteresse
an der Arbeit

proaktives Ansprechen
von Konflikten

Keine Kommunikation
+ Informationen
Teambesprechungen

Gespräche ohne
Struktur und Aufbau

Negative Wertschätzung
offene Kritik von Kollegen

one-size fits
all approach

Zu viele Fragen
(bis Triviale)

Feedback gegeben
ohne konkrete Beispiele

hohe Emotionalität
in Gesprächen
Unflexibilität

Zuordnung unclear
Anspruch 1:1 Gespräch

Wertschätzung
"On top" (nicht finanziell)
kleine Zeichen

Klarheit schaffen
auch bei negativen
Botschaften

Kommunikation:

- nicht vorgelesen
- unmittelbar
- individuell
- auf Augenhöhe
- vorbereitet

An alle Führungskräfte:

"Keiner wird sich auf euch
einstellen, ihr müsst euch
auf eure Mitarbeiter
einstellen"

Was sind eure AHA-
Momente?
Was würdest du beim
nächsten Mal anders
machen?

In welchen Situationen
hättest du dir eine
andere Führung
gewünscht?

Was kann ich als
Vorgesetzter dazu
beitragen, dass die
Krankheitsrate steigt?

Mikromanagement →
kein Raum für Gestaltung
und kein Vertrauen

Keine Verantwortung über Führung
Ziele setzen, Richtung geben
Nacharbeiten

Keine Entwicklungsperspektiven und Leistung
"Es muss alles von mir kommen"

Konkrete Themen
klarstellen,
Sich zu entscheiden

gemeinsames Verständnis
von Aufgaben und
Rollen

interne Unterlagen nutzen
→ Zeit einräumen

MA in Führungsthemen
einbinden

Potentiale erkennen und
gemeinsam begründen
Möglichkeiten dazu
schaffen.

Hierarchien nicht
einhalten → direkter Umgang
in der überarbeiteten Form

Keine Diskussion/Kommunikation
in Bezug auf Entwicklung
und Ausblick

Anwesenheits-
prämien

"Management checks"
Was denkst du, was ich
denke

Interaktionen reflektieren
wie geht es dem MA

täglicher Energie-
check / Performance
Baublock

offene Kommunikation
schaffen → auch zu Feedback
einladen

Weiterbildung
keine leeren Versprechungen
Rückspiegelung, ob überhaupt
Möglichkeit gegeben

Auf eigene Intuition
achten
Zeit nehmen in sich zu
gehen

Unilever
**ICE
CREAM**





Wir sind Unilever

148.000 Menschen
400 Marken
Über 190 Länder



Alexandra Schrader



Organisationsentwicklerin/
HR Partner



Psychologische Beraterin/
Personal- und Businesscoach
www.mind-balance-coaching.com

Ich helfe Menschen, sich von deren
Hindernissen zu befreien, um
Persönliche Entwicklung und
Wachstum zu ermöglichen.



Standort Heppenheim



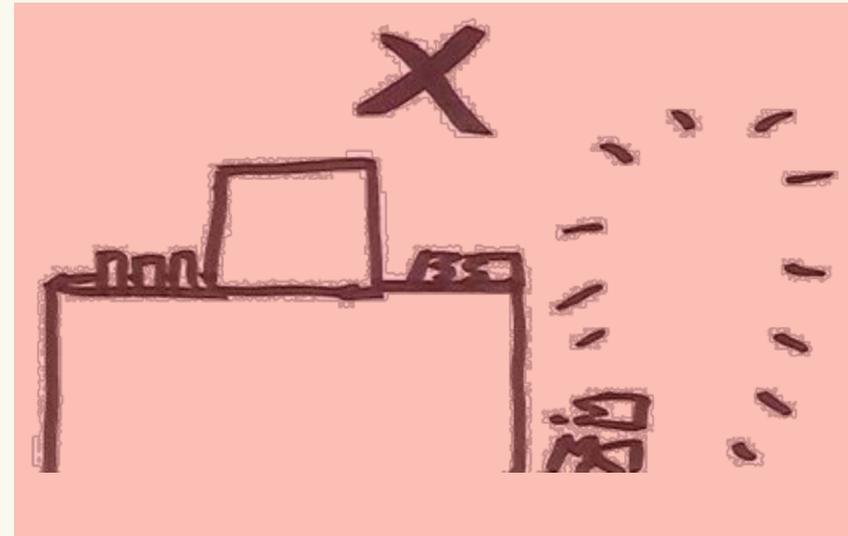
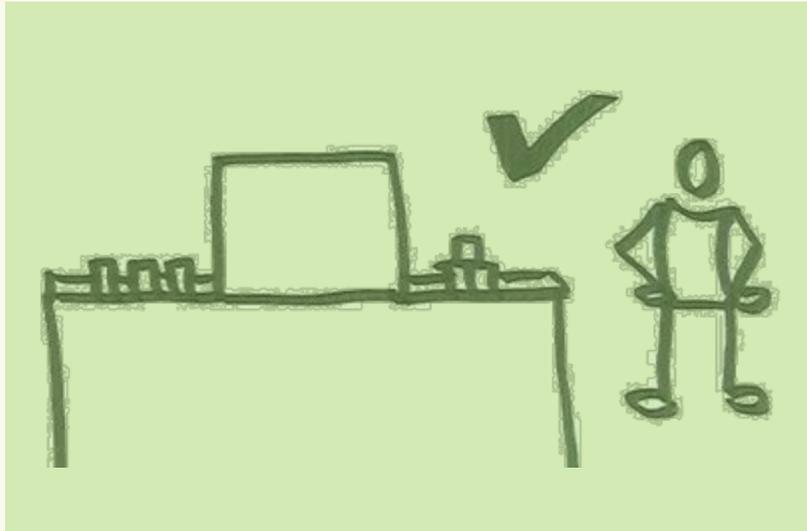
550 Mitarbeitende



130-150 mio. Liter Eiskrem

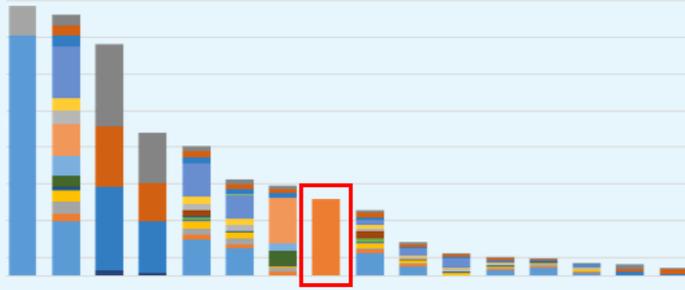


Schlechte Führung macht Mitarbeiter krank!



New Loss Stratification

C Matrix – total Losses Identified by Loss type



Root cause analysis

Correlation with different variables

- Age
- Gender
- Bradford Factor
- Type of illness
- Department
- Month

Absenteeism Management



Pillar Summary
 Vision, Needs, Objectives
 Pillar Team
 Pillar Leader
 Pillar Targets
 Pillar Route Map
 Comments from last visit

Pillar Status
 E&T Logic
 FD & PL Development
 Exceptional people
 Technical Operator
 Development
 Human Error Management
Absenteeism
 Employee Engagement
 Next Steps



Root cause analysis

Correlation with different variables

Age

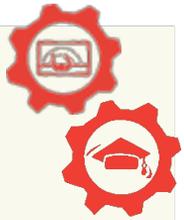
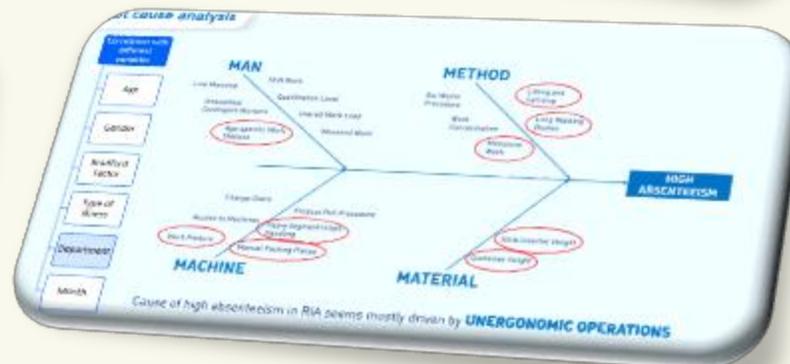
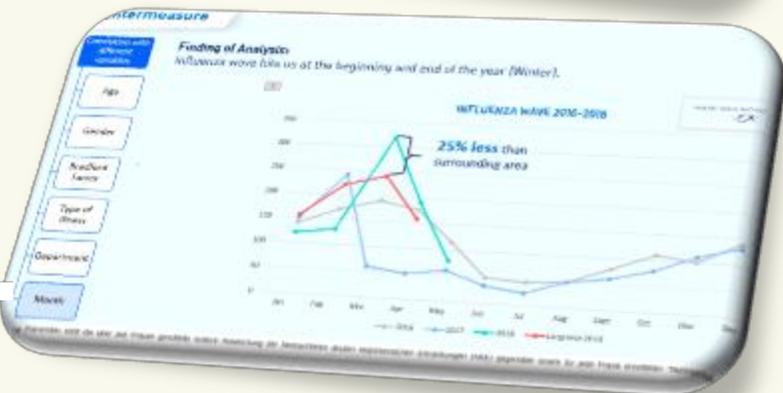
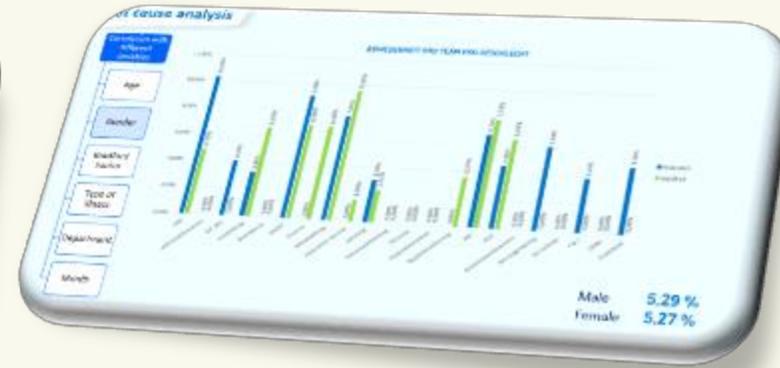
Gender

Bradford Factor

Type of illness

Department

Month



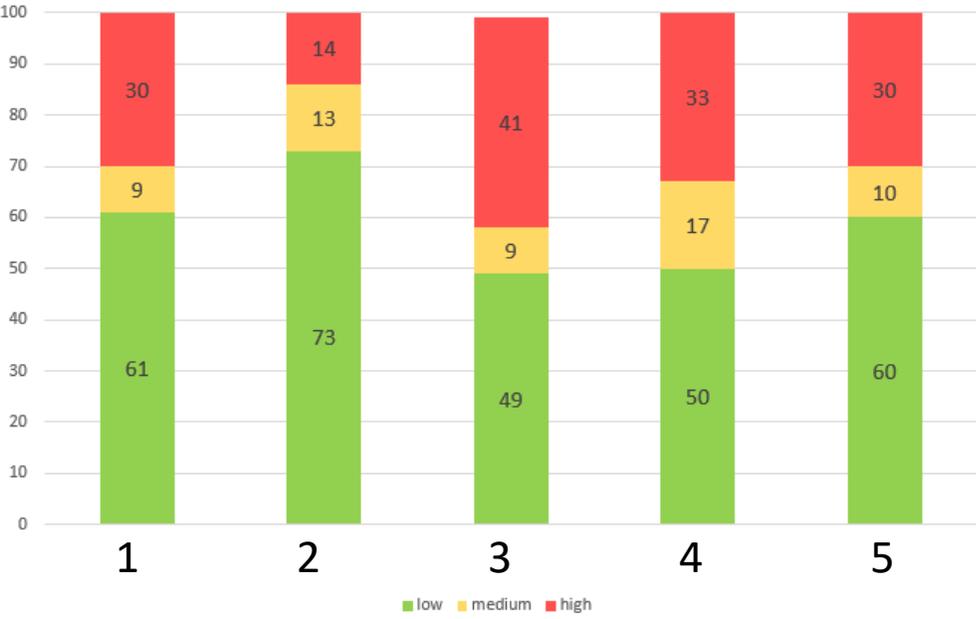
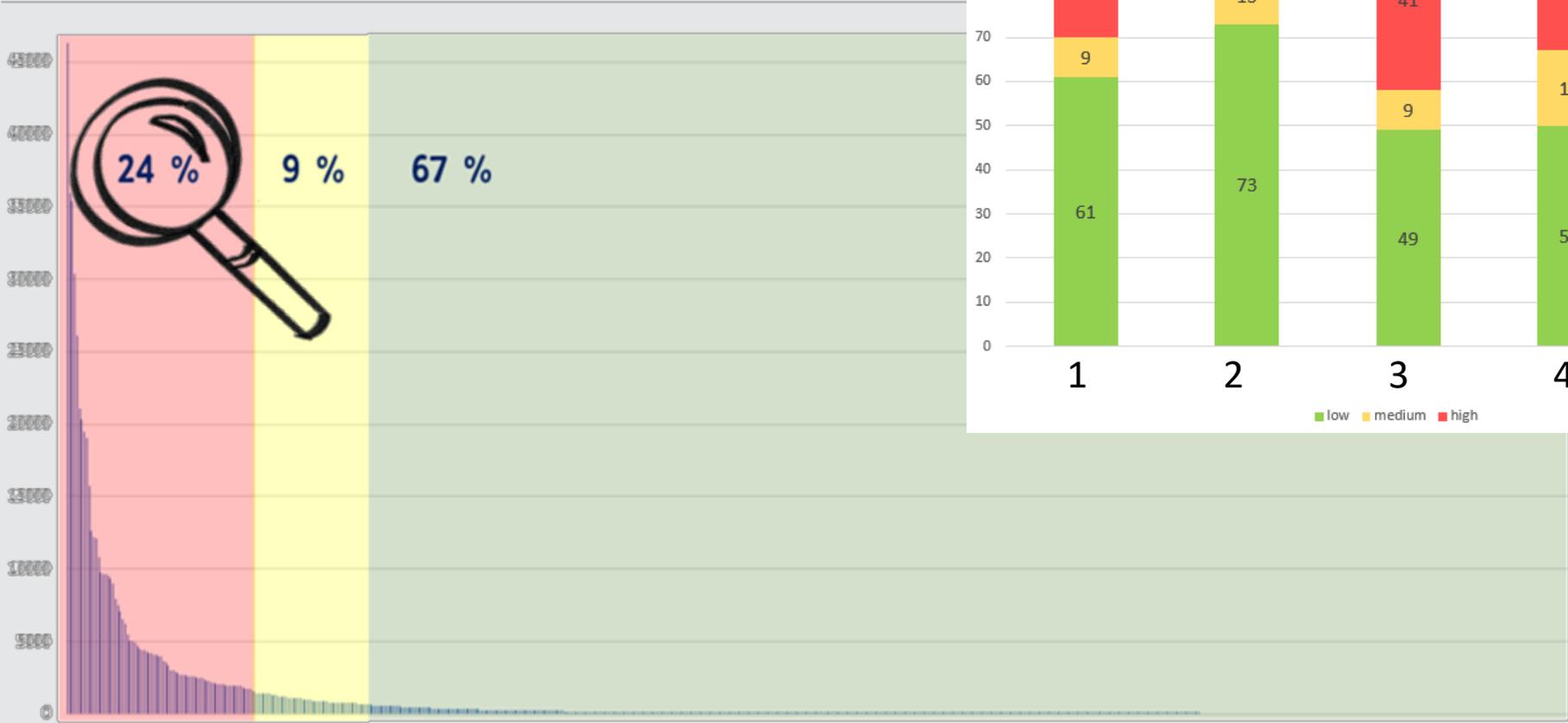
Absenteeism Management



Root cause analysis

Correlation with different variables

- Age
- Gender
- Bradford Factor
- Type of illness
- Department
- Month



Bradford Factor = total number of instances of absence² x total number of days of absence

PEOPLE DEVELOPMENT

Absenteeism Management



Root cause analysis

Correlation with different variables

Age

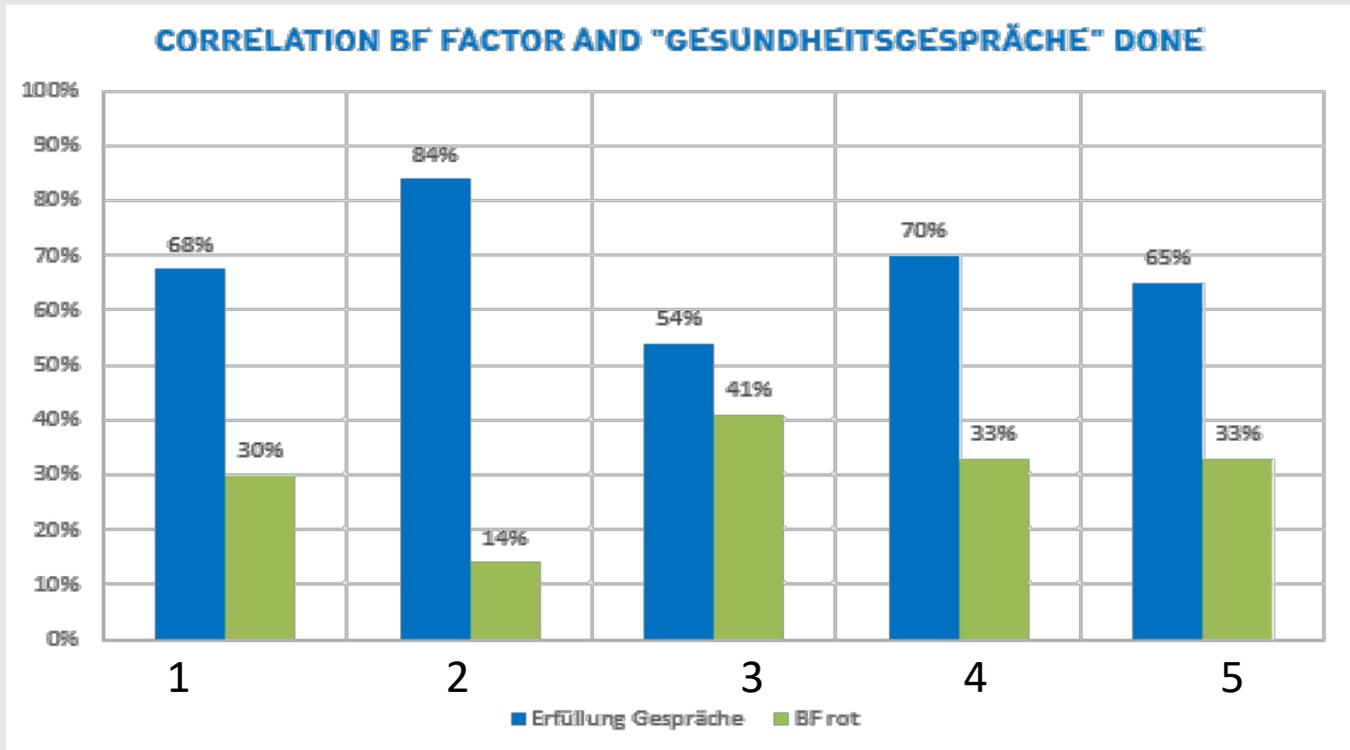
Gender

Bradford Factor

Type of illness

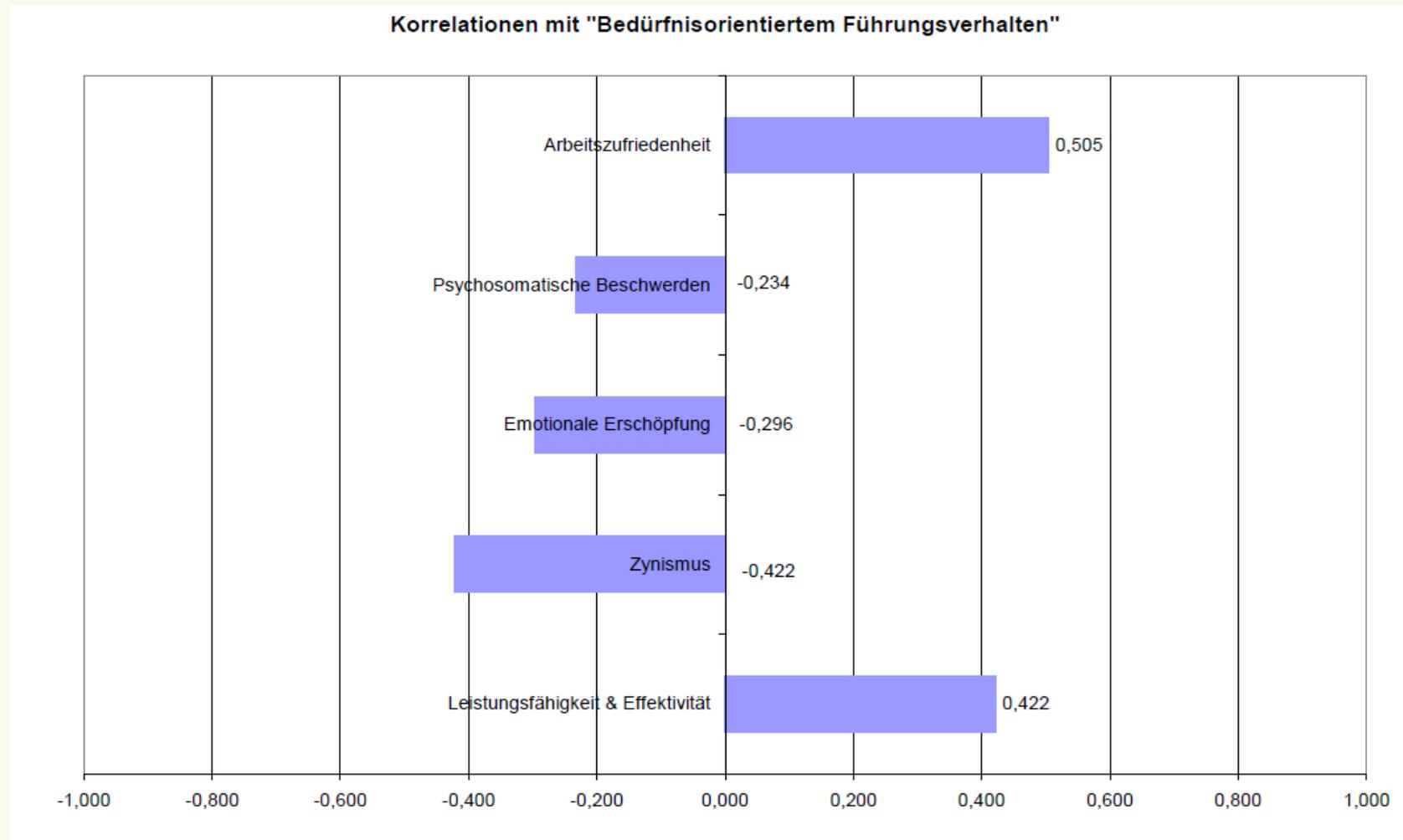
Department

Month



PEOPLE DEVELOPMENT

Studienlage bestätigt Analyse



Mourlane, D., Hollmann, D. & Trumpold, K. (2013).
Studie "Führung, Gesundheit & Resilienz".
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh & mourlane management consultants, Frankfurt am Main.

