

Agiles Fehlzeiten-Management

Messbare Senkung
vermeidbarer Kurzzeiterkrankungen
für ein rechenbares Ergebnis
mit nachhaltiger Wirkung!

Nur MERCATOR bieten Ihnen:

Einzigartige Wettbewerbsvorteile (USP)

I Senkung des Krankenquote

MERCATOR senkt den Krankenstand der Mitarbeiter um **25%**!
(bei einer Krankenquote mit und ohne Lohnfortzahlung >6%)

II Erfolgsabhängigkeit des Honorars

MERCATOR bietet bis zu **50%** seines Honorars erfolgsabhängig an!
(und wird erst nach einem Jahr gemäß Zielerreichung bezahlt)

III Rechenbarkeit der Kostensenkung

MERCATOR erzielt stets einen hohen finanziellen **Gewinn!**
(da die Investition stets kleiner ist, als die Kostensenkung)!

Fazit: Profitieren Sie von der messbaren sowie nachhaltigen Senkung der Krankenquote – mit rechenbarem Ergebnis!

Krankenquote – die Kosten



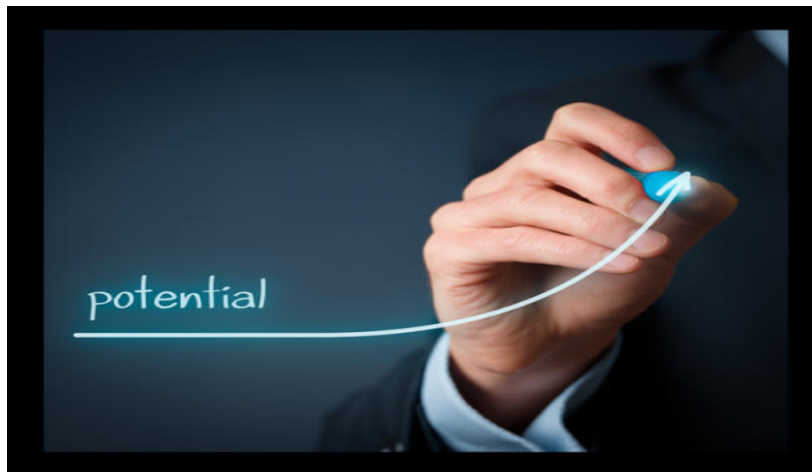
Kranke Mitarbeiter mit Lohnfortzahlung (LFZ) verursachen **nicht nur direkte (Personal-) Kosten (ohne Gegenleistung)**, sondern führen – da der Leistungsverdichtung Grenzen gesetzt sind – auch zu einem Verlust an realisierbarer Wertschöpfung. Diese **Ertragsminderung** beträgt min. das **Fünffache der krankheitsbedingten Personalkosten**.

Hinzu kommen die vielfältigen **organisatorischen Probleme**, die vor allem die direkten Vorgesetzten vor Ort tagtäglich beschäftigen. Diese **indirekten Kosten** werden selten erfasst, **sind aber erheblich**.

D.h.: die **finanziellen Auswirkungen eines hohen Krankenstandes** (mit - aber auch ohne - LFZ, denn auch diese Arbeitskräfte fehlen) **sind immens** – selbst wenn „nur“ die direkten und nicht die indirekten Kosten oder gar die wertschöpfende Ertragsminderung berechnet werden.

Musterrechnung: bei einer Krankenquote von 9%, 250 Mitarbeitern und geschätzt 12.000.000 € Personalkosten/Jahr (inklusive Sozial- und Folgekosten) belaufen sich die **direkten Krankenkosten** bereits auf **circa 1.000.000 € (pro Jahr)!**

Krankenquote – das Potential



Menschen werden aus diversen Gründen krank. Die Frage ist: **welcher Anteil der Krankenquote ist** (für die jeweilige Branche, Region und Unternehmensgröße) „normal“ und **welcher Anteil davon ist vermeidbar, also senkbar?**

Klassische Benchmarks helfen selten weiter, da diese **nicht nach normaler und vermeidbarer Erkrankung unterscheiden.**

MERCATOR arbeitet mit folgender **Faustformel zur Ermittlung des Potentials zur Senkung der vermeidbaren Krankenquote:**

Je nach Unternehmenssituation sind max. **30%** der kurzzeitigen Fehlzeiten (**mit Entgeltfortzahlung**) eher Bagatellbeschwerden und circa **10%** der Mitarbeiter mit längeren Fehlzeiten (**ohne Entgeltfortzahlung**) sind nicht wieder einglieder- oder versetzbar.

Beide Berechnungen zusammen summieren sich dann zu dem **Krankenpotential**, welches in Ihrem Unternehmen reduzierbar ist - wobei die **kurzfristigen Erkrankungen** (da doppelt teuer) **im Fokus stehen.**

Krankenquote – die Ursachen



Wer die vermeidbaren Krankenkosten senken will, muss wissen, wo es anzusetzen gilt. Erfahrungsgemäß sind die wahren Ursachen für die häufigen Kurzeiterkrankungen folgende Faktoren:

Die fehlende emotionale Bindung an das Unternehmen, an das Team (die unmittelbaren Kollegen/Innen mit denen zusammen gearbeitet wird) und an den direkten Vorgesetzten.

Fazit: sicher nicht allen, aber vielen Mitarbeitern (gemäß: „Gallup Studie 2017“: **85%**) mangelt es in größeren Organisationen heutzutage an einer emotionalen Identifikation – ein Gefühl, das dazu führt, dass diese Mitarbeiter **sich nicht gebraucht, eingebunden bzw. sich nicht verantwortlich fühlen** und sich deshalb eher (auch bei Bagatellerkrankungen) **krank schreiben lassen**. Konkret: „Gallup“ belegt, dass Mitarbeiter ohne emotionale Bindung eine um **60% höhere Fehlzeiten-Quote aufweisen**.

Wer die vermeidbaren Krankenkosten nachhaltig senken will, der muss Mitarbeitern die erforderliche emotionale Identifikation mit seiner Führungskraft und seinem Arbeitsteam ermöglichen. Das gelingt nur mit einer entsprechenden **Veränderung der Unternehmenskultur** – einer neuen Kombination von Führungskräfteleistung, Teamgeist und Personalmanagement (der „Fehlzeitenreport 2017“ der Bundesregierung belegt dieses eindeutig)!

Das Konzept – die Vorgesetzten



Wer die Einstellungen von Mitarbeitern hin zu einer gesunden Unternehmenskultur verändern will, muss **dem wertschöpfenden Faktor Mensch die Aufmerksamkeit zu Teil werden lassen, die dieser verdient.**

80% der Führungskräfte in Deutschland (siehe „Gallup-Studie“) **führen nur ein- bis zweimal im Jahr ein Feedback-Gespräch mit ihrem Mitarbeiter** (wobei 90% meinen, ein gutes Gespräch geführt zu haben, was allerdings nur 10% der Mitarbeiter bestätigen). Da kann weder eine emotionale Bindung aufgebaut werden, noch das Gefühl entstehen, menschlich angemessen und gerecht geführt worden zu sein.

Zeitgemäße Führung – die u. a. zur Senkung der vermeidbaren Krankenquote beiträgt – muss folgende Anforderungen erfüllen: **Sie muss sich auf jeden Mitarbeiter beziehen, muss monatlich in Form min. eines Feedback-Gesprächs erfolgen und die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten emotional stärken.**

Diese intensive Führungsleistung (gemeint sind hier nicht die klassischen „Rückkehrgespräche“) **können nur die – direkten – Vorgesetzten wegen** ihrer eher übersichtlichen **Führungsspanne gewährleisten.** Dementsprechend ist es auch zielführend, diesen die **Verantwortung für die Senkung der Krankenquote** zu übertragen. Damit kommt den direkten Vorgesetzten (unteren Führungskräften / UFK) eine **Schlüsselrolle bei der Senkung der vermeidbaren Krankenquote** zu.

Instrumente – die Führungsliste

FÜHRUNGSLISTE: KRANKENSTAND

Nr.	MA-Name	Anzahl Krankentage			ZG 1-6		Häufigkeit Erkrankungen in 2017 / 2018	Verantwortliche Führungskräfte				
		2016	2017	2018	2017 / 2018	UFK		MFK	OFK			

Transparenz der Zahlen, Daten, Fakten – vor allem für die direkten Vorgesetzten vor Ort – ist **zwingende Voraussetzung für die Steuerung von Ergebnissen** (auch für die Senkung der Krankenquote).

Die intern zu erstellende **Führungsliste macht deutlich**, wer von den Mitarbeitern, wie lange und wie häufig in den letzten zwei Jahren (und im laufenden Jahr) im Verantwortungsbereich des direkten Vorgesetzten erkrankt war bzw. noch ist.

Gemäß dieser Erkenntnis werden **die Mitarbeiter dann so genannten Zielgruppen (ZG) zugeordnet**.

ZG 1 bedeutet: der Mitarbeiter war im letzten Jahr 0 – 5 Tage krank. **Das sind die Leistungsträger des Unternehmens**, die die Wertschätzung erhalten müssen, die diese verdienen. Meistens gilt aber der Grundsatz: „nicht geschimpft ist schon gelobt“.

ZG 2-3 Mitarbeiter sind deutlich **häufiger (kurzfristig) krank**. Vor allem geht hier es darum, **das Bewusstsein zu schärfen, dass der Mitarbeiter gebraucht wird und es Schaden von seinem Team abzuwenden gilt**.

ZG 4-6 Mitarbeiter (> 42 Werkstage) wären dann eher eine Aufgabe für das obere Management bzw. die Abteilung: Personal, die dann über **Wiedereingliederungen, Versetzung oder eine negative Prognose zu entscheiden haben**.

Instrumente – das Führungsbuch



Arbeitsleistung wird in vielfältiger Hinsicht gemessen, vor allem um zu erkennen, ob Ziele erreicht wurden – **Führungsleistung ist dagegen intransparent.**

Mit der Erkenntnis, dass die Wertschöpfung (auch in Bezug auf die Senkung der vermeidbaren Krankenquote) nur durch mehr Führungsarbeit verbessert werden kann, ist es auch erforderlich, die **Führungsleistung an sich transparent zu machen** und damit (sofern erforderlich) **einer Verbesserung zuzuführen.**

Vor allem direkten Führungskräften, die i.d.R. für gute fachliche Leistungen befördert wurden, fällt die Erkenntnis nicht immer leicht, **der Führungsarbeit (auch zeitlich) den Stellenwert einzuräumen**, die dieser zu kommt.

Nicht zuletzt sind die – an der Basis der Wertschöpfung arbeitenden – **direkten Vorgesetzten häufig nicht als Führungskräfte ausgebildet worden.**

D.h.: **Führung (auch zeitlich) zu priorisieren**, muss erst gelernt, eingeübt und verinnerlicht werden. Dem dient **das Führungsbuch**, einerseits als Selbststeuerungs- aber andererseits auch als Controllinginstrument, **um Führungsleistung optimierbar zu machen.**

Konzept – die Führungskräfte



Von den mittleren Führungskräften (MFK) werden die **direkten Vorgesetzten** (UFK) selten als Führungskräfte wahrgenommen, sondern **eher als operative Vorarbeiter**, die die Arbeitsorganisation, den -ablauf und die -kontrolle vor Ort fachlich gewährleisten und ansonsten mitarbeiten.

Angesichts dessen, dass diese Vorgesetzten zukünftig mehr in die Führungsarbeit einbezogen werden müssen, verändert sich damit auch **die Rolle und Aufgabe der mittleren Führungskräfte** hin zu **Förderern von (direkter) Führungsleistung**, damit diese in der Lage sind, sowohl vertrauensvolle Einzelgespräche zu führen, als auch motivierende Team-Meetings zu realisieren.

Damit erhöht sich insgesamt die Professionalität der direkten Vorgesetzten aber auch die Kooperation mit den mittleren Führungskräften – denn auch die direkten Vorgesetzten bedürfen einer positiven Bindung an Ihrem Chef.

Dem **oberen Management (OFK)** kommt eher die **Rolle des Steuermanns** zu, der das Projekt machtvoll fördert, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen konsequent fordert und die erforderlichen Rahmenbedingungen angemessen gewährleistet.

Das Konzept – die Mitarbeiter



Mitarbeiter haben selten von sich aus ein Interesse an der Senkung der Krankenquote, da diese keinen Nutzen davon haben.

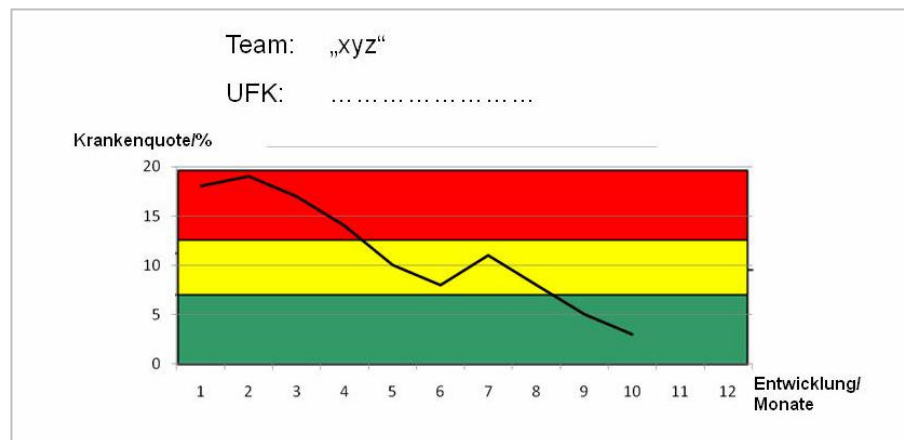
Einige Unternehmen bieten deshalb eine **Jahresprämie an**, wobei diese Art der Motivation zumeist **wirkungslos ist** – zumindest was die Senkung der Krankenrate angeht – da einerseits diejenigen, die eher häufiger krank sind, keine Belohnung erhalten und andererseits kaum ein Mitarbeiter im Januar daran denkt, dass Ende des Jahres ggf. ein Bonus zu erwarten ist.

MERCATOR geht deshalb einen anderen Weg: **die monatliche Teambelohnung.**

D.h.: **dem Team wird** – bei Erreichen der normalen Krankenquote - **eine kleines Budget für gemeinsame Freizeitaktivitäten** zur Verfügung gestellt.

Ziel ist es, **den Teamgeist zu fördern**, denn **76% der Mitarbeiter betonen**, dass ein **gutes Arbeitsverhältnis zu den Kollegen/Innen und dem eigenen Vorgesetzten einen starken Einfluss auf deren Arbeitsmoral hat** (ManpowerGroup „Arbeitsmotivation 2018“) – was nicht zuletzt dazu beiträgt, dass diese sich nicht nur dem direkten Vorgesetzten, sondern vor allem **dem eigenen Team verbunden fühlen** und deshalb **bei Bagatellbeschwerden auch zur Arbeit erscheinen.**

Instrument – die Teamliste



Indem **jedem direkten Vorgesetzten seine Krankenquote per Teamliste zugeordnet** wird, erhalten nicht nur die Führungskraft, sondern auch deren Mitarbeiter Transparenz über die Entwicklung der Krankenquote (mit Entgeltfortzahlung – denn für längerfristig erkrankte Mitarbeiter kann das Team keine Verantwortung übernehmen).

Erreicht das Team – eine zu definierende – normale Krankenquote wird ein kleiner finanziell mit den jeweiligen Unternehmen **zu vereinbarenden steuerlicher Freibetrag dem gesamten Team zugerechnet**, dessen Verwendung – als gemeinsame Aktivität – den Teamgeist und damit den Zusammenhalt der Kollegen/Innen fördern soll.

Erfahrungsgemäß interessieren sich die Mitarbeiter nun sehr für die Senkung der Krankenquote, denn die Erfahrung des Gemeinschaftsgefühls ist ein starker emotionaler Wert. **Sich eingebunden fühlen in ein Team, geschätzt und gebraucht werden, gibt der Arbeit einen Sinn**, der motivierend auf die beteiligten Mitarbeiter wirkt und damit **die Krankenquote messbar senkt** (siehe dazu auch den Fehlzeiten Report 2018 des wissenschaftlichen Institutes der AOK)

Nutzen – der Wettbewerbsvorteil



MERCATOR hat ein ganzheitliches Konzept, praxiserprobte Instrumente und eine umsetzungsorientierte Arbeitsweise entwickelt, welche insgesamt **gewährleisten**, dass innerhalb von circa einem Jahr **das prognostizierte Krankenpotential messbar erschlossen wird**.

Dabei nehmen wir uns selber in die **Ergebnisverantwortung** und bieten unseren Kunden an, unser normales **Honorar bis zu 50% zu reduzieren**, bis zum Ende des Projektes zu warten und erst dann – gemäß Zielerreichung – unsere **erfolgsabhängige Komponente** zu erhalten.

Nicht zuletzt nimmt MERCATOR nur dann **Fehlzeiten-Management Projekte** an, sofern diese deutlich mehr in punkto finanzielles Ergebnis erbringen, als MERCATOR insgesamt kostet.

D.h.: MERCATOR **senkt die Krankenkosten Ihres Unternehmens nachhaltig**, „unter dem Strich“ erhalten Sie unsere **Führungskräfte- und Teamentwicklung kostenfrei** und wir erwirtschaften bereits im ersten Jahr – **zusätzlich - einen sechsstelligen EURO Gewinn (ROI: 1) für Sie!**

Nutzen – das Angebot



Testen Sie uns:

Sie erhalten kostenfrei – für Ihre Unternehmenssituation – ein **maßgeschneidertes kaufmännisches Angebot**, dem Sie Ihren **finanziellen Gewinn** entnehmen können.

Gerne stellen wir Ihnen – bei Interesse – unser einzigartiges **Konzept**, die innovativen **Instrumente** und die pragmatische **Arbeitsweise** samt Ihrem finanziellem **Nutzen** per telefonischen Online Meeting vor.

Das garantiere ich Ihnen!

Rufen Sie uns an Tel.: 05045 – 8191
oder **schreiben** Sie mir:
wabner@mercator-management.de

Dr. Rolf Wabner

Geschäftsführender Gesellschafter