

Agiles Fehlzeitenmanagement

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

Einzigartige Wettbewerbsvorteile (USP)

Nur **MERCATOR** bietet Ihnen:

→ Senkung der Krankenquote

MERCATOR **senkt** den Krankenstand der Mitarbeiter* um **25%**!
(bei einer aktuellen Krankenquote mit und ohne Lohnfortzahlung von >4%)

→ Erfolgsabhängigkeit des Honorars

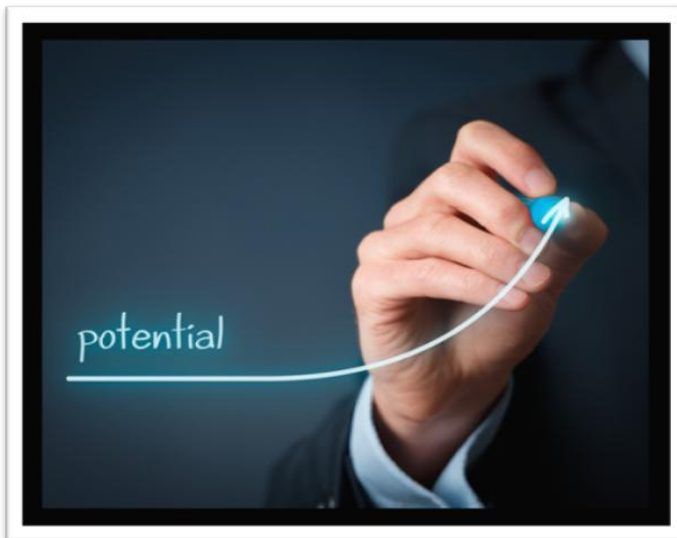
MERCATOR bietet bis zu **50%** seines Honorars **erfolgsabhängig** an!
(erfolgsabhängiger Anteil wird erst nach 1,5 Jahren gemäß Zielerreichung fällig)

→ Rechenbarkeit der Kostensenkung

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

*mit Mitarbeiter sind sowohl männliche als auch weibliche Mitarbeitende gemeint

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?**

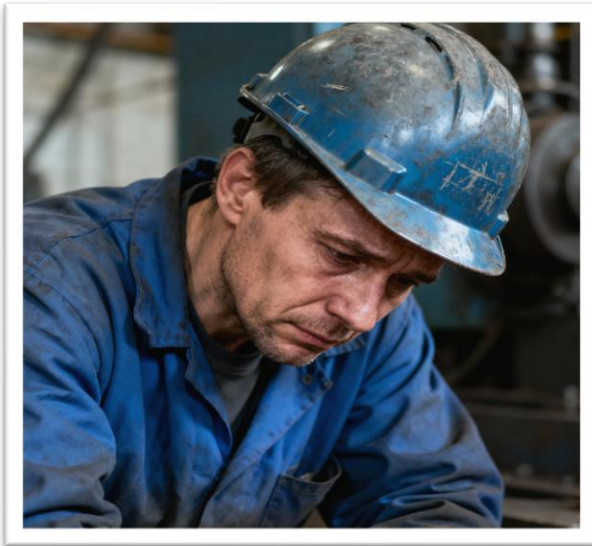
Klassische Benchmarks helfen selten weiter, da diese **nicht nach normaler und vermeidbarer Erkrankung unterscheiden.**

In Zusammenarbeit mit der **Universität Hannover** (Arbeitswissenschaften) konnte in diversen Studien nachgewiesen werden, dass je nach Unternehmensgröße, Branche und Standort **Fehlzeiten** von 2-3% mit Lohnfortzahlung und 0,5-1,0% ohne LFZ – **insgesamt von 2,5% bis max. 4,0%** - als „normal“ bezeichnet werden können.

D.h.: Fehlzeiten > 4% (mit und ohne LFZ) können **reduziert werden** - so die **Erfahrung von MERCATOR** von 20 Jahren Beratungsarbeit.

Dieses **Potential** gilt es zu erschließen, um **mehr manpower** zur Verfügung zu haben, **unnötige Kosten** zu sparen, **vielfältige Organisationsprobleme** zu vermeiden und damit die **geplante Zielsetzung** profitabel zu erreichen.

Fehlzeiten – die Herausforderung



Was sind die **Gründe für vermeidbare Fehlzeiten**?

Die **vorhandenen Arbeitsbedingungen** sind es nachweisbar **selten**, denn bei vergleichbaren Rahmenbedingungen variiert die Krankenquote deutlich – **nicht nur in einer Branche, sondern häufiger sogar in Unternehmen von Standort zu Standort.**

Dagegen lässt sich **wissenschaftlich nachweisen**, dass die **nicht erfüllten Erwartungen der Mitarbeitenden** ausschlaggebend für einen Anstieg der Fehlzeiten über 4% sind.

Konkret erwarten die Mitarbeitenden vor allem, dass diese **individuell „gerecht geführt“** und im **Team „kollegial eingebunden“** sind.

Dadurch fühlen sich diese fair behandelt, persönlich gebraucht und **identifizieren sich mit dem Unternehmen**, was dazu führt, dass diese sich selber **verantwortlich für eine gute Leistungserbringung** und damit für eine **geringe Krankenquote** fühlen.

Was ist damit der **Hebel zur Senkung der vermeidbaren Krankenquote**?

Es geht um **Führung und Teamgeist**. Die **Transformation der Unternehmenskultur** hin zu einer **leistungsorientierten Gemeinschaft**, die für die **Mitarbeitenden sinnstiftend** ist, das ist das Ziel – hier setzt **MERCATOR** an!

Aufgabe – die Veränderung



Im Kern geht es um die **Veränderung** der vorhandenen **Einstellungen, Denk- und Verhaltensweisen** der *Fach- und Führungskräfte* – sinnstiftend, einbindend samt konsequenter Ausrichtung hin zu einer **Übernahme** von **Ergebnisverantwortung**.

Menschen aus ihrer „**Komfortzone**“ zu holen und damit ihre Gewohnheiten in neue Bahnen zu lenken, ist eine große Herausforderung, die nur durch kontinuierliche **Überzeugungsarbeit** mit echtem **Engagement**, persönlichem **Einfühlungsvermögen**, mit vielen **Wiederholungen** und über einen längeren **Zeitraum** (>1 Jahr) möglich wird – eine arbeits-, zeit- und konfliktintensive Aufgabe, denn diese **Veränderungsarbeit** (Change-Management) löst auch **Widerstände** aus.

MERCATOR führt den **Wandel** einerseits durch die **Implementierung eines hierarchieübergreifenden** kompetenten, kontinuierlichen und konsequenten **Führungssystems** und **andererseits** durch die **mitarbeiterorientierte Installation** einer kommunikativen, kooperativen und konfliktlösenden **Teammotivation** herbei.

Die dahinterstehende (Change-)**Theorie ist komplex** – dagegen sind die von **MERCATOR** eingesetzten **Tools bewusst praxisgerecht**, da nur so **zeitnah umsetzbar**, worauf es ankommt, denn nur wenn sowohl die **Führungskräfte** als auch vor allem die **Mitarbeitenden verstehen, akzeptieren** und die neue **Unternehmenskultur leben**, wird das gewünschte **Ergebnis** auch **erreicht!**

Führungskonzept – individuelles Feedback



Eine wirksame Führungskraft konzentriert sich nicht nur auf die **aufgabenbezogene**, sondern genauso auf die **verhaltensorientierte Führung**.

Das **Verhalten** der Mitarbeiter wahrnehmen, einschätzen und entsprechend darauf reagieren können, sollte die Basis jeder Führungsarbeit sein. Erfahrungsgemäß wird aber gerade gute Leistung – und kontinuierliche Anwesenheit – nicht (mehr) wahrgenommen und entsprechend wertgeschätzt. Die verdiente **seelische Belohnung** - gerade für die Leistungsträger - bleibt somit auf der Strecke. Das **wertschätzende Feedback** muss (wieder) zum motivierenden **Führungsinstrument** werden!

Zur **verhaltensorientierten Führung** gehört jedoch auch, dass unangemessenes **Fehlverhalten** (Absentismus, Produktivitäts- und/oder Qualitätsmängel usw.) erkannt wird – und die **erforderliche Korrektur** muss dann zwingend als **grenzsetzendes Feedback** erfolgen!

Für **MERCATOR** bedeutet daher **zeitgemäße Führung**, die Übernahme von **Führungsverantwortung** in Form von persönlichen **Führungs-Gesprächen**: mit **allen** Mitarbeitenden **wertschätzend** oder **grenzsetzend** - und **das monatlich** (1-5 Minuten pro Mitarbeiter am Arbeitsplatz).

Diese **intensive Führungsleistung** kann **nur** von den **direkten Vorgesetzten** realisiert werden, denen damit eine **Schlüsselrolle bei dem Wandel** zukommt!

Instrumente – die Führungsliste

Führungsliste														
Abteilung	Bereich A													
PN/Name	Vorjahr	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	YTD
	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit	Fehltage/ Häufigkeit
MA1														
MA2														
MA3														
MA4														
MA5														
MA6														
MA7														
MA8														
MA9														
MA10														

Grundlage für die Übernahme **von Ergebnisverantwortung** ist, dass jeder direkte Vorgesetzte weiß, **welche Aufgaben in seinem Kompetenzbereich (Team) zu erledigen ist.**

Die **Transparenz der Zahlen, Daten, Fakten** ist folglich **zwingende Voraussetzung** zur **Steuerung von Ergebnissen** (auch für die Senkung der Krankenquote).

Die unternehmensintern zu erstellende **Führungsliste** macht deutlich, **wer** von seinem Team (Mitarbeitende, die klar zugeordnet sein müssen), **wie lange** und **wie häufig** im letzten (und laufenden) Jahr im Verantwortungsbereich dieser direkten Führungskraft erkrankt war oder noch ist.

Faktenbasiert ist für die Führungskraft daraus zu erkennen:

Welche Mitarbeiter sind die **Leistungsträger** des Unternehmens = **wertschätzendes** Gespräche

Welche Mitarbeiter **fehlen häufiger** (Länge/Verteilung) = **grenzsetzendes** Gespräche

Welche MA haben bereits mehr als **42 Fehltage** in den letzten 12 Monaten gefehlt = **BEM** durch HR (Wiedereingliederung, Versetzung, usw. – bei negativer Prognose - Einleitung entsprechender Maßnahmen)

Instrumente – die LeadNotes



Arbeitsleistung wird dokumentiert, gemessen, kontrolliert, gesteuert und optimiert – diese Vorgehensweise hat sich bewährt, ist **effektiv und effizient**.

Führungsleistung ist nicht weniger **wichtig** – im Gegenteil. Allerdings ist diese **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 erforderlich, die **Führungsleistung** an sich **transparent zu machen** und somit zu **verbessern** (wo nötig).

Vor allem direkten Führungskräften, die i.d.R. für gute fachliche Leistungen befördert wurden, fällt es in der Praxis häufig schwer, ihrer **Führungsarbeit** den **Stellenwert einzuräumen**, den diese zwingend benötigt.

Führung (auch zeitlich) zu **priorisieren**, muss also erst gelernt, eingeübt und verinnerlicht werden.

Dafür hat MERCATOR die **LeadNotes** (persönliche Gedächtnisstütze) entwickelt. Diese Dokumentation dient einerseits zur **Selbststeuerung** und andererseits als **Controllinginstrument**.

Dadurch wird **Führungsleistung** für die Führungskraft **sicht- und optimierbar**.

Konzept – die Hierarchie



Damit das Projekt auch **nachhaltig** Wirkung zeigt, ist bereits – während der Projektarbeit - die Einbindung **aller hierarchischen Ebenen** nötig.

Die **Aufgaben** der Führungskräfte der unterschiedlichen Ebenen beinhalten dann:

Die **direkten Führungskräfte** (UFK) werden zukünftig mehr in die **Führungsarbeit** einbezogen (u.a. Senkung des Krankenstandes). Dadurch verändern sich ebenso die **Rolle** und die **Aufgabe** der **mittleren Führungskräfte** (MFK): diese werden zu **Förderern** der (direkten) **Führungsleistung** der UFK, damit diese zielführend-er ihren Führungsaufgaben nachkommen können.

Das **obere Management** (OFK) unterstützt die MFK und übernimmt dabei die **Rolle** des „**Steuermanns**“, der das Projekt machtvoll **fördert**, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen konsequent **fordert** und die erforderlichen Rahmenbedingungen angemessen **gewährleistet**.

Der daraus resultierende **Management-Regelkreis** beinhaltet: MFK **fördern und fordern** die UFK die OFK die MFK – und das regelmäßig **monatlich** (5-15 Minuten)!

Konzept – die Team-Meetings



Um die vermeidbare Krankenquote zu senken, dürfen Führungskräfte nicht gegen die **Mitarbeiter** arbeiten, sondern es gilt diese mit **ins Boot zu holen**.

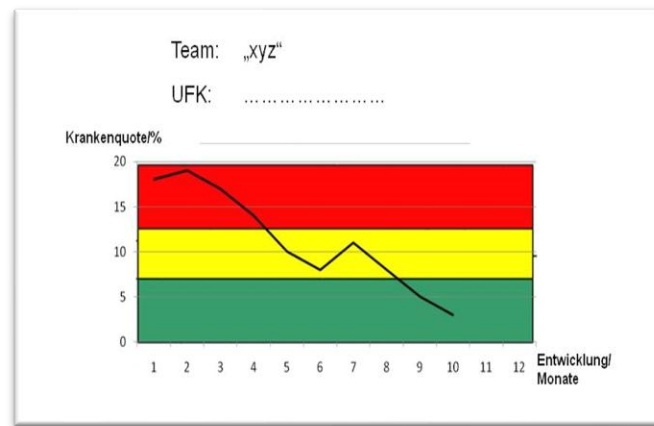
MERCATOR nutzt die Gruppendynamik:. Grundgedanke ist, dass der **Mensch** ein **soziales Wesen** ist und deshalb die **Zugehörigkeit** zu einer **Gruppe** ein **wesentlicher Motivationsfaktor** für sein Handeln ist. Dazuzugehören ist sinnstiftend. Deshalb **fördern** wir den **Teamgeist**.

Jeden Monat führt der **direkte Vorgesetzte** mit **seinem Team** ein **Meeting** durch. Hier genügen 10 bis 20 Minuten, in denen es bewusst nicht um Arbeitsergebnisse, sondern um **Arbeitszufriedenheit** geht.

Diese **gemeinsame Kommunikation** trägt wesentlich dazu bei, dass die Mitarbeiter ihre Probleme offen besprechen. So werden sie von **Betroffenen** zu **Beteiligten** und verstehen sich als **wertvoller Teil** des **Unternehmens**.

So entsteht eine **gesunde Unternehmenskultur**!

Instrument – die Team-Quote



Die **monatlichen Team-Meetings** **fördern** das **Gemeinschaftsgefühl**, wodurch sich die Mitarbeitenden als wesentlicher Teil des Unternehmens erleben, was die **Eigenverantwortung stärkt**.

Damit diese **Meetings nicht** als **Pflichtveranstaltung** sondern als **Wertschätzung für die Mitarbeitenden** von diesen auch so wahrgenommen werden, bittet MERCATOR das betreffende Unternehmen einen kleinen **Zuschuss zur Verfügung zu stellen**.

Konkret hat es sich als sehr **motivierend** erwiesen, wenn **allen Mitarbeitenden im Rahmen der Team-Meetings** ab Projektbeginn ein **Budget** von jeweils z.B.: **5 €** für belegte Brötchen, Kaffee und Kuchen, Pizza oder im Sommer für Kaltgetränke oder ein Eis - je nach deren Wahl – **zur Verfügung gestellt wird** (auszahlbar monatlich an den direkten Vorgesetzten zur Verwendung für das Team).

Zusätzlich erhalten **nur die Teams**, die die Krankenquote in dem jeweiligen Monat um 25% gesenkt haben z.B.: **10 €** pro Teammitglied extra – als „**Dankeschön**“ vom Unternehmen (auszahlbar 1 x pro Quartal an Vorgesetzten – Verwendung nach Wünschen der Mitarbeitenden ggf. auch in der Freizeit).

Beides **steigert die Identifikation** der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und **fördert den Wunsch** selber eine **geringe Krankenquote** zu erreichen. So wird eine **gesunde Unternehmenskultur** auch auf Seiten der Mitarbeitenden **gewollt und gelebt!**

Arbeitsweise – die 4 Phasen (Projektdauer: 16 Monate)

Phase	Ziel / Fokus	Zentrale Maßnahmen	Ergebnisse
1. Commitment Zeitraum: Monat 1.-2. • Projektstart • Bewusstseinsbildung	• Projekt-Kick-off • Gemeinsame Zielklärung • Notwendigkeit von Veränderung aufzeigen • Bereitschaft zum Mitwirken erhalten	• Zielvereinbarung mit Projektgruppe • Information aller Führungsebenen & BR • Kurze Mitarbeiterbefragung • Präsentation & Diskussion der Ergebnisse • Entwicklung des Umsetzungskonzepts • Abschlussvereinbarung zur Umsetzung	• Gemeinsames Verständnis • Change-Bewusstsein geschaffen
2. Competence Zeitraum: Monat 3. • Aufgabenvermittlung an die Führungskräfte	• Verständnis für Führungsleistung • Stärkung des Beziehungsmanagements	• Vermittlung neuer Instrumente & Führungsaufgaben • Sensibilisierung im punkto Beziehungsmanagement • Klärung von Rollen & Verantwortlichkeiten	• Führungskräfte werden eingewiesen & motiviert • Klarheit über Erwartungen & Vorgehen
3. Conversion Zeitraum: Monat 4.-14. • Umsetzungsberatung	• Umsetzung begleiten • Integration in den Arbeitsalltag	• Individuelle Beratung aller Führungskräfte (alle 8 Wochen) • Nachhalten der Maßnahmen • Laufende Information des oberen Managements / der PG	• Verhaltensänderung im Alltag • Implementierung der Führungsroutinen • Spürbare Reduzierung der Fehlzeiten
4. Controlling Zeitraum: Monat 15.-16. • Zielerreichung • Nachhaltigkeit	• Wirkung messen • Nachhaltigkeit sichern	• Kennzahlenanalyse & Abschlussauswertung • Zweite Mitarbeiterbefragung • Gemeinsame Reflexion mit allen Führungsebenen	• Verbesserte Führung & Teamgeist • Nachhaltige Senkung der Fehlzeiten

Projekt – der Report



Damit das **Projektziel** laufend (selber) vom Unternehmen **gesteuert, kontrolliert** und **optimiert** werden kann, wird ein auf das Unternehmen maßgeschneidertes Tool eingesetzt - der **MERCATOR Report**.

Dieser wird vor allem der **Projektgruppe** (operativen Leitung und HR) zur **Verfügung** gestellt.

Hier lassen sich die Entwicklungen im Unternehmen und der aktuelle **Umsetzungsstand** transparent nachvollziehen.

Dieses Modul gibt darüber hinaus der **gesamten Hierarchie** die Möglichkeit, angemessen zu **handeln** und so **eigenverantwortlich** die **Resultate** der vorangegangenen Beratungsarbeit **nachhaltig** zu **gewährleisten**.

Dieses **Tool** verbleibt **dauerhaft** bei dem **Unternehmen** und steuert - weit über das MERCATOR Projekt hinaus - **mess-** und **rechenbar** die zu erreichenden Ergebnisse **nachhaltig**.

Nutzen – der Wettbewerbsvorteil



MERCATOR hat ein ganzheitliches Konzept mit praxiserprobten Instrumenten und einer umsetzungsorientierten Arbeitsweise entwickelt. Dieses **gewährleistet**, dass innerhalb von ca. einem Jahr das erforderliche **Krankenpotential messbar** erschlossen wird.

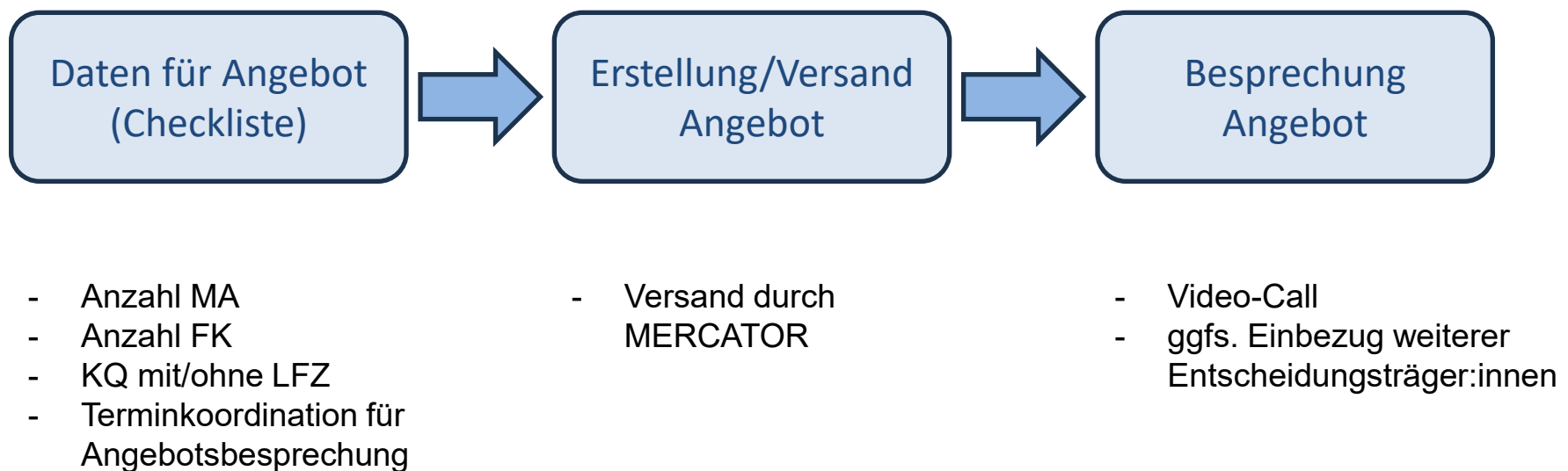
Dabei nehmen wir uns selbst in die **Ergebnisverantwortung**: wir bieten unseren Kunden an, unser Berater-**Honorar** bis zu **50%** zu **reduzieren**, bis zum Ende des Projektes zu warten und erst dann – gemäß Zielerreichung – unsere **erfolgsabhängige Komponente** zu erhalten.

Nicht zuletzt nimmt MERCATOR nur dann **Fehlzeiten-Management Projekte** an, wenn diese dem Unternehmen deutlich mehr in punkto finanziellen Ergebnisses einbringen, als MERCATOR insgesamt kostet.

Fazit: **Kostenfreie Beratung mit nachhaltigem Erfolg** – keineswegs nur in punkto Krankenquote.

Ihre **Führungsmannschaft** ist gestärkt, die Mitarbeiter sind leistungsmotiviert und Ihre **Unternehmenskultur** ist gesund – für mehr **Erfolg in der Zukunft!**

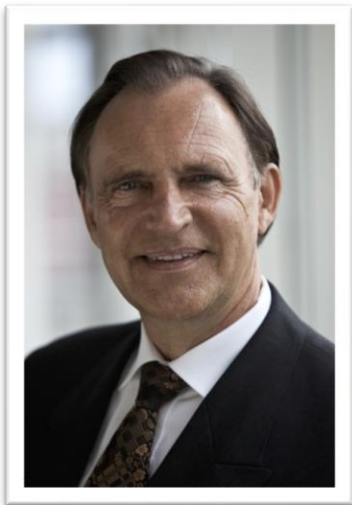
Angebot – die nächsten Schritte



Angebot – die Ausgangslage

Unternehmen Adresse	
Ansprechpartner Name / Funktion / Tel.-Nr. / E-Mail	
Standort (falls vom Unternehmenssitz abweichend)	
Obere Führungskräfte Funktionsbezeichnung / Anzahl	
Mittlere Führungskräfte Funktionsbezeichnung / Anzahl	
Untere/Direkte Führungskräfte Funktionsbezeichnung / Anzahl	
Gewerbliche Mitarbeiter Anzahl	
IST-Krankenquote (z.B. Vorjahr, YTD) Durchschnitt in %	
mit LFZ in %	
ohne LFZ in %	

MERCATOR – der Kontakt



Dr. Rolf Wabner

Geschäftsführender
Gesellschafter



Christof Lutz

Geschäftsführer

Testen Sie uns:

Sie erhalten kostenfrei und **maßgeschneidert** auf Ihre Unternehmenssituation, ein **kaufmännisches Angebot**, dem Sie Ihren **finanziellen Gewinn** entnehmen können.

Gerne stellen wir Ihnen unser einzigartiges **Konzept**, die innovativen **Instrumente** und die pragmatische **Arbeitsweise** samt Ihrem finanziellen **Nutzen** in einem Online Meeting vor.

Buchen Sie einen Termin:

<https://calendly.com/mercator-management/wandel-kultur-fehlzeiten>

Rufen Sie uns an:

+49 (0)5045 8191

Besuchen Sie uns im Web:

www.mercator-management.com

Schreiben Sie uns:

wabner@mercator-management.de

lutz@mercator-management.de