

Kennzahl Krankenstand 2009 / 2010: Was Sie wissen sollten ...

Aktuelle Daten – Fakten – Konsequenzen für die betriebliche Praxis



Autor: Rüdiger Möller

Organisationsberater, Trainer,
Coach (u.a. für BMW, MGL,
Nestlé, Stadt Mainz, Werner
& Mertz, ZF Sachs)

Spezialisierung auf betriebliches
Gesundheitsmanagement

job movement® – Service & Wissen

Seite 1

Aktuelle Themen:

1. **Aktuelles: Fehlzeiten, Präsentismus, psychische Belastungen**
2. **Kostenfaktor Krankenstand: Wenn Wettbewerber besser sind**
3. **Wenn der Druck zunimmt: Betriebliches Gesundheitsmanagement als Antwort auf Globalisierung und Wandel**

1. Aktuelles 2009 / 2010: Fehlzeiten, Präsentismus, psychische Belastungen

Richtig ist, dass die historisch niedrigen Fehlzeiten oft einen Schatten werfen: Anwesenheit trotz Krankheit aus Angst um den Arbeitsplatz. Außerdem steigen psychische Belastungen und Erkrankungen weiter an.

Falsch wäre es, Pressemeldungen von zwei bis drei Prozent Krankenstand als Benchmark heranzuziehen.

Grund: In den Medien werden immer wieder Statistiken des Bundesministeriums für Gesundheit zitiert. Diese basieren nur auf Stichtagen und haben wenig Aussagekraft für einzelne Unternehmen. Auch die Daten der Krankenkassen liegen nach meinen Erfahrungen unterhalb der innerbetrieblichen Werte (u.a. wegen kurzer Fehlzeiten ohne AU-Bescheinigung). Als realistisches Mittel über alle Branchen sind aktuell 3,8 bis 3,9 % anzusetzen.

Fazit: Branche, Region und Betriebsgröße sind entscheidende Faktoren, um betriebliche Fehlzeiten zu beurteilen. Analysieren Sie Krankenstände unter verschiedenen Blickwinkeln (nach Abteilungen, im Längsschnitt etc) und ziehen Sie weitere Daten hinzu, bevor Sie Interventionen starten. Berücksichtigen Sie den meist wannenförmigen Jahresverlauf der Fehlzeiten (in der Regel mit einem Tief in den Sommermonaten).

2. Kostenfaktor Krankenstand: Wenn Wettbewerber besser sind

Richtig: Ein Krankenstand von 5 % verursacht in einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern eine jährliche Belastung von 2,3 Mio Euro. Diese Größe wirkt natürlich als Kostenfaktor – im Vergleich innerhalb des Konzerns und erst recht gegenüber Wettbewerbern auf dem freien Markt.

Falsch wäre es, Ihr Unternehmen mit anderen zu vergleichen nur aufgrund einer „einsamen Zahl“ ohne Hintergrund.

Grund: Viele Betriebe rechnen sich Krankenstände schön, indem Sie Langzeiterkrankte (ohne Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers) nicht berücksichtigen, dasselbe gilt häufig für Reha-Maßnahmen und Arbeitsunfälle.

Fazit: Verzichten Sie auf Gesundheitsaktionen im Gießkannensystem oder auf Versuche, das Problem durch Druck auf die Belegschaft zu lösen. Entwickeln Sie stattdessen eine Strategie, um den Krankenstand zu senken, Gesundheit zu fördern und Leistung zu stärken. Starten Sie zielgenaue, ursachengerechte Maßnahmen.

3. Wenn der Druck zunimmt: Erfolgsfaktor Betriebliches Gesundheitsmanagement als Antwort auf Globalisierung und Wandel

Richtig: Bei den Krankmeldungsgründen verursachen muskel- und skelettbedingte Diagnosen sowie Atemwegserkrankungen zusammen etwa 50-60 Prozent der Fehltage. Stress- und psychosomatisch bedingte Fehlzeiten nehmen in den letzten Jahren stark zu.

Falsch wäre es, von einem niedrigen Krankenstand auf ein gesundes Unternehmen zu schließen. Viele Beschäftigte sind zwar körperlich anwesend, aber keineswegs gesund oder voll leistungsbereit.

Grund: Leistungsdruck, Frustrationen und Angst um den Arbeitsplatz nehmen zu. Als Berater und Trainer arbeite ich mit allen Ebenen und stelle dies gerade in den unteren Lohngruppen fest. Globalisierung, Druck der Märkte und sich beschleunigender Wandel schaffen große Herausforderungen. Umso mehr brauchen wir intelligente Antworten für den Standort Deutschland - betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine davon.

Fazit: Gesundheit ist die Basis für Leistung und für nachhaltigen Erfolg. Starten bzw. optimieren Sie Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement. Verankern Sie Gesundheit als strategisches Unternehmensziel - insbesondere dann, wenn Umstrukturierungen und Veränderungsprozesse bevorstehen.



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Tanusstraße 58 D-61191 Rosbach
Tel 06003 825700 Fax 06003 825701

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de

Fehlzeiten senken

... oder auf niedrigem Niveau stabilisieren

Hintergrundwissen – Erfolgsfaktoren – PraxisTipps



job movement® – Service & Wissen

Seite 2

Aktuelle Themen:

1. Fehlzeiten senken
2. Niedrige Fehlzeiten aus Angst um den Arbeitsplatz?
3. Niedrige Fehlzeiten auf gesunder Basis stabilisieren

Autor: Rüdiger Möller

Organisationsberater, Trainer,
Coach (u.a. für BMW, MGL,
Nestlé, Stadt Mainz, Werner
& Mertz, ZF Sachs)

Spezialisierung auf betriebliches
Gesundheitsmanagement

1. Fehlzeiten senken

... aber wie?

Schritt 1 Fehlzeiten analysieren: Wie ist der Jahresverlauf? Wie viele Mitarbeiter/innen haben null Fehltage? Wie häufig sind die Fehlzeiten und wie lange dauern sie? Welches Bild ergibt sich für verschiedene Berufsgruppen, Abteilungen, Altersstufen, ... ? Welche Zielgröße ist als Sollwert für Ihre Region, Betriebsgröße und Branche realistisch und wünschenswert?

Schritt 2 Ursachen analysieren: Verknüpfen Sie die Fehlzeitendaten mit weiteren Informationen. Arbeitssituationserfassungen oder Mitarbeiterbefragungen können wertvolle Hinweise liefern. Seien Sie mutig genug, um auch unbequemen Hypothesen nachzugehen.

Schritt 3 Strategie entwickeln und Maßnahmen planen: Nachdem Sie das Problem beschrieben und die Ursachen analysiert haben, sollten Sie realistische Ziele definieren (vergleiche den Beitrag *Kennzahl Krankenstand 2009* auf Seite 1). Gesundheit ist mehr als körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz. Nachhaltige Erfolge erzielen Sie, indem Sie Ihre Lösungsstrategie gesundheitsfördernd ausrichten (und nicht etwa eine repressive „Jagd auf Kranke“ veranstalten). Als konkrete Maßnahmen kommen weit über hundert Aktionen und Instrumente in Frage: Vom Hebe-Trage-Training und Verbesserungen der Ergonomie am Arbeitsplatz über Mobbing-Prävention bis zu Rückkehrgesprächen und systematischer interner Kommunikation. Das Drei-Säulen-Modell des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet Ihnen verschiedene „Hebel“ für erfolgreiche Veränderungen: Dadurch können Sie je nach Problemlage und Zielstellung genau die Maßnahmen auswählen, die für Ihren Einzelfall den größten Erfolg versprechen.

Schritt 4 Aktionen umsetzen: Ihre Interventionen gehen in die „heiße Phase“.

Schritt 5 Ergebnisse überprüfen und Nachhaltigkeit sichern: Evaluieren Sie Ihre Maßnahmen und steuern Sie ggf. nach. Verankern Sie die Erfolge, indem Sie Gesundheitsmanagement nicht als Einmal-Aktion oder Schnellschuss anlegen, sondern nachhaltig etablieren.

Fordern Sie bei Bedarf externes Know-how für Ihren Weg oder für einzelne Schritte an. Auf diese Weise sparen Sie Zeit, Kosten und Umwege.

2. Niedrige Fehlzeiten aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren?

Die aktuell niedrigen Krankenstände werfen leider in vielen Fällen einen Schatten. Personalabbau und die Angst, durch krankheitsbedingtes Fehlen negativ aufzufallen, führen dazu, dass etliche Beschäftigte zur Arbeit erscheinen, obwohl sie eigentlich krank sind. Dieses Problem sollte in Schritt 1 und 2 abgeklärt und ggf. durch geeignete Maßnahmen beantwortet werden, um die niedrige Kennzahl auf eine gesunde Basis zu stellen.

3. Niedrige Fehlzeiten auf gesunder Basis stabilisieren

Herzlichen Glückwunsch - Sie sind am Ziel! Ihre Fehlzeiten und damit Ihre Kosten sind niedrig, weil Sie den Beschäftigten ein gesundes Arbeiten ermöglichen. Damit verwirklichen Sie Gesundheit als Basis für Leistung und für nachhaltigen Erfolg. Behalten Sie Bewährtes bei und sorgen Sie von Zeit zu Zeit für neue BGM-Impulse. Auf diese Weise können Sie betriebliches Gesundheitsmanagement auch künftig als Wettbewerbsvorteil nutzen.



job movement®

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Leitung: Rüdiger Möller

Kontakt, weitere Informationen und Feedback:

Taunusstraße 58
Tel 06003 825700

D-61191 Rosbach
Fax 06003 825701

www.job-movement.de
moeller@job-movement.de