

AUSGABE 17 • DEZEMBER 2024

GOOD TO
KNOW!

Manuel Fink im Interview:
Wie die R.U.F.®-Methode hilft, den Krankenstand um bis zu 50% zu senken

Aktuelle Studien der Krankenkassen:
Rekordjahr! Krankmeldungen höher als jemals zuvor

Aktuelle Zahlen zeigen:
Mehr Hitze bedeutet mehr Krankheitsfälle





IM GESPRÄCH MIT MANUEL FINK

GESCHÄFTSFÜHRER PROSERV
DIRECTOR ADECCO MEDICAL
VICE PRESIDENT MARKETING ADECCO GERMANY

1. In wenigen Wochen erscheint Ihr Buch (Fehlzeiten aktiv managen - Methode und Strategie zur Reduzierung von Abwesenheit und Steigerung der Mitarbeitermotivation). Warum haben Sie die R.U.F.®-Methode entwickelt - die Methodik zur systematischen Reduzierung ungeplanter Fehlzeiten?

Fink: R.U.F.® steht für „Reduzierung ungeplanter Fehlzeiten“ und hat seinen Ursprung im „Projekt RuF“ aus dem Jahr 2012. Das Projekt, das zunächst für neun Monate geplant war, entwickelte sich über die Jahre zu einer äußerst erfolgreichen und praxisnahen Methode im Fehlzeitenmanagement, die einen doppelten Gewinn

verspricht. Weil die Ergebnisse zum einen auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens einzahlen, zum anderen auf die mitarbeiterorientierten Aspekte, die sich beispielsweise in einer höheren Arbeitsmotivation, Steigerung der Gesundheit und der Unterstützung wirklich Erkrankter widerspiegeln.

2. Woraus genau besteht die konkrete Struktur der R.U.F.® - Methode?



Fink: Die R.U.F.®- Methode ist heute fester Bestandteil der täglichen Führungsarbeit und ein wichtiges Element im Fehlzeitenmanagement. Sie ist zu 100 % Hilfe zur Selbsthilfe und funktioniert nach Einführung dauerhaft ohne zusätzliche Kosten für externe Berater:innen. Richtig angewandt, führt sie nicht selten zu einer Halbierung des eigenen Krankenstandes und oftmals zu einer 20 bis 50 % geringeren Krankenquote als der jeweilige Branchendurchschnitt.

Fink: Start- und Ausgangspunkt ist immer das **R.U.F.®-Training**. Zum einen schafft es das Bewusstsein, dass ungeplante Fehlzeiten eine wichtige Führungsaufgabe und zudem beeinflussbar sind. Desweiteren vermittelt es die wichtigsten Kompetenzen zum erfolgreichen Führen des Gesundheitsfördergesprächs. Die nächsten Schritte sind das gemeinsame Prüfen jeglicher Abwesenheitsgründe im **R.U.F.®-Meeting**, das kontinuierliche **Controlling** des Fortschritts sowie das Führen des **Gesundheitsfördergesprächs**.



3. Ein zentraler Bestandteil der R.U.F.®-Methode ist das gerade angesprochene Gesundheitsfördergespräch. Warum ist das so wichtig?

Fink: Für mich ist es das beste Instrument zur Vorbeugung und Reduzierung von Fehlzeiten.

Vielleicht denken sich jetzt einige Leser:innen: „Gesundheitsfördergespräch, das ist doch nichts Neues.“ Das ist richtig, neu ist das nicht. Den Unterschied beim Gesundheitsfördergespräch in Verbindung mit der R.U.F.®-Methode macht die Haltung.

Direkte Führung findet immer im Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in statt. Hierfür ist das Gesundheitsfördergespräch als viertes Element der R.U.F.®-Methode bestens geeignet. Und es bietet die großartige Chance, als Führungskraft den Unterschied zu machen.

Eine Person, die wirklich erkrankt war und von ihrer Führungskraft das Interesse zur Unterstützung spürt, wird dieses Gespräch wertschätzend empfinden und dafür dankbar sein. Die Krankmacher gehen bereits destruktiv in das Gespräch und signalisieren sehr schnell, was sie davon halten. Hier passt der Spruch „Betroffene Hunde bellen“.

Es geht um die richtige Haltung: „Bei denjenigen, die unsere Hilfe benötigen, sind wir in den Maßnahmen großzügiger. Bei denjenigen, die auf Kosten der übrigen Mitarbeitenden krankmachen, konsequenter.“

Die von mir empfohlene Haltung der Führungskraft umfasst drei zentrale Aspekte:

1. Transparenz schafft Vertrauen.
2. Das Ziel ist immer eine Win-win-Lösung.
3. Wir sind bei denjenigen, die unsere Hilfe benötigen, in den Maßnahmen großzügiger und bei denjenigen, die auf Kosten der übrigen Mitarbeitenden krankmachen, konsequenter. Das wissen die Mitarbeitenden zu schätzen. Im Buch gehe ich intensiv auf die Haltungsfrage ein.

Fink: Das Gesundheitsfördergespräch ist ein etabliertes Instrument zur Reduzierung von Fehlzeiten. Ich behaupte: Mit der richtigen Haltung und Technik ist es eines der besten Werkzeuge für eine Führungskraft. Trotz des weitverbreiteten Einsatzes gibt es neben den Befürworter:innen natürlich auch Kritiker:innen. Für ein umfassendes Bild führe ich im Buch die wichtigsten Vor- und Nachteile auf.

Um dieses wertvolle Führungsinstrument bestmöglich gestalten und bei den täglichen Führungsaufgaben mit bewährtem Werkzeug hantieren zu können, habe ich in meinem Buch die wichtigsten Leadership Skills in Bezug auf Fehlzeiten zusammengestellt.

4. Warum ist die R.U.F.®-Methode ein Führungs-Instrument?

Fink: Die R.U.F.®-Methode vereint die direkte Führungsarbeit und das konsequente Managen einer wichtigen betrieblichen Aufgabe. Sie verfolgt das klare Ziel, positive wie negative Verhaltensweisen zu erkennen und mit individuellen Maßnahmen gegenzusteuern.

Immer geht es um den Einzelfall und darum herauszufinden, was bei einer Person wirklich los ist.

Fehlzeiten ist ein sehr persönliches und emotionsgeladenes Thema. Konflikte sind vorprogrammiert. Dies ist einer der Gründe, warum viele Führungskräfte das Thema Fehlzeiten und deren Reduzierung meiden: Sie möchten nicht in weitere Wespennester greifen und nicht noch mehr Konflikten begegnen als sie bereits haben. Die Maßnahmen der R.U.F.®-Methode werden Konflikte ans Tageslicht bringen. Jedoch erfolgt dies mit System und dem Ergebnis, zukünftig weniger Konflikte sowie alle positiven Begleiterscheinungen von geringen Fehlzeiten zu erfahren. Es lohnt sich, sich den Mühen zu stellen.



5. Viele Verantwortliche und Führungskräfte in Unternehmen sagen: „Krank ist krank. Was soll ich da schon machen?“ Ist das eine nachvollziehbare Haltung?

Fink: Eine augenscheinlich nachvollziehbare Haltung kann ich bestätigen, da wir sie vielerorts vorfinden. Aber es ist nunmal falsch gedacht und auch zu genüge widerlegt.

Mit diesem Satz wird üblicherweise ausgedrückt, dass eine Person, die krankgeschrieben ist, auch wirklich erkrankt ist und somit nicht zur Arbeit gehen kann und muss. Haben Sie schon einmal nach „Krankmachen Arbeit“ oder nach „Ausreden für Blaumachen“ gegoogelt oder auf YouTube und TikTok eingegeben? Sie vielleicht nicht, aber andere bis zu 1,2 Millionen Mal.

Da Krankmachen kein neues Phänomen ist, ist es auch so stark in unseren Annahmen und Denkmustern verankert. Leider schadet dies den wirklich Erkrankten, die unsere Unterstützung benötigen. Ich könnte für entsprechende Beispiele mehrere Jahrzehnte zurückgehen und stelle in meinem Buch vier Studien aus jüngerer Zeit vor. Alle beweisen, dass es Blaumachende gibt.

6. Das Senken des Krankenstandes ist ein hehres Ziel. Kann man überhaupt quantifizieren, dass man diesem Ziel näherkommt?

Fink: Definitiv. Das zweite Element der R.U.F.®-Methode zielt auf das Messen, Vergleichen und Bewerten von ungeplanten Fehlzeiten ab.

Eine sehr einfache aber erfolgreiche Vorgehensweise ist es, die folgenden Kennzahlen allen zur Verfügung zu stellen:

1. Höhe der Krankenquote im zurückliegenden Monat,
2. Höhe der Krankenquoten im zurückliegenden Jahresverlauf je Monat,
3. Höhe der Krankenquoten im Vorjahr je Monat.

Diese Einsichten zeigen allen, wie erfolgreich die bisherigen Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlzeiten waren.

„Meine Empfehlung: Schaffen Sie maximale Transparenz bei allen Beschäftigten über den aktuellen Fortschritt und den relevanten Vergleichszeitraum.“

7. Sie sind sehr lange im Management und in der Geschäftsführung von Unternehmen. Welche Erfahrung haben Sie ganz persönlich mit der Anwendung der R.U.F.®-Methode gemacht?

Fink: Eine etwas korpulente und sehr geschätzte Kollegin, die sich gern selbst auf die Schippe nimmt, sagte einmal: „Ich habe mir schon mehr als zehn Diätbücher gekauft – und kein Kilo abgenommen. Denn man muss das, was drinsteht, auch umsetzen.“ So ist es auch mit der R.U.F.®-Methode. Ausnahmslos alle, welche die Methode nachhaltig anwenden, reduzieren ihren Krankenstand deutlich. Zudem erfahren sie alle Vorteile, welche eine Reduzierung der ungeplanten Fehlzeiten mit sich bringt. Und das sind sehr viele!

Das Thema Krankenstand ist voll von Emotionen und Erwartungen. Deshalb ist es bei der Einführung eines Fehlzeitenmanagements besonders wichtig, neben Geschäftsführung, HR und Führungskräften von Anfang an die Mitarbeitervertretung einzubeziehen.

8. Auf den Punkt gebracht: Warum sollten Führungskräfte die R.U.F.®-Methode anwenden?

Fink: Weil sie die Führungskraft erfolgreicher macht. Die R.U.F.®-Methode ist ein praxisnaher und bewährter Werkzeugkoffer mit dem ungeplante Fehlzeiten garantiert und dauerhaft reduziert werden und gleichzeitig die Motivation der Mitarbeitenden steigt.

“Mit der R.U.F.®-Methode gelingt es seit über einem Jahrzehnt, eine um 20–50 % geringere Fehlzeitenquote als die der direkten Wettbewerber zu erreichen. Oftmals konnte die eigene Krankenquote sogar halbiert werden.”

Sie steigert die Produktivität und Teamleistung, führt zu mehr Vertrauen und Respekt, zahlt auf die Fürsorgepflicht ein und reduziert, neben der wahrgenommenen Führungskompetenz, den persönlichen Stress wegen weniger kurzfristiger Dispositionsaufgaben.



9. Unser Magazin heißt „Good to KNOW“. Was ist Ihr „Good to KNOW“ – auf den Punkt gebracht?

Fink: *“Das Wissen darüber, dass man mehr Einfluss auf Fehlzeiten hat als die meisten glauben.”*

Infos zum Buch „Fehlzeiten aktiv managen“:

Deutschland befindet sich im Krankenstand. Noch nie waren so viele Stühle unbesetzt wie aktuell. Die Einflussfaktoren sind vielfältig. Und die Auswirkungen schmerzen in Zeiten von Konjunkturschwäche und Fachkräftemangel umso mehr.

„Der Krankenstand kommt und geht mit der Führungskraft.“

Wir kennen solche Aussagen. Aber warum werden Fehlzeiten, die zum Teil 50 % höher als die der Marktbegleiter sind, akzeptiert? Und was soll man dagegen tun? „Krank ist doch krank.“ Da halte ich dagegen: Von den fünf zentralen Ursachen für ungeplante Abwesenheiten, sind nur zwei medizinisch bedingt.

Erscheinungstermin ist der 16.01.2025. [Buch vorbestellen](#)

Was verspricht das Buch?

Sie lernen die relevantesten rechtlichen, statistischen und wirtschaftlichen Aspekte und wie Sie eine aussagekräftige Fehlzeiten-Analyse im Unternehmen erstellen. Es stellt alle betrieblichen Interessen und Sichtweisen gegenüber und vermittelt die wichtigsten Strategien und Führungsinstrumente zur Reduzierung von Fehlzeiten im Unternehmen. Einzigartig in diesem Buch: Sie erhalten mit der R.U.F.®-Methode einen bewährten Werkzeugkoffer, mit dem seit über einem Jahrzehnt eine 20 bis 50 % geringere Fehlzeitenquote als die der direkten Wettbewerber erreicht wird. Oftmals konnte die eigene Krankenquote sogar halbiert werden.



MEHR INFOS UNTER WWW.MANUEL-FINK.COM | WWW.LINKEDIN.COM/IN/MANUEL-FINK



Aktuelle Studien der Krankenkassen

Rekordjahr! Krankmeldungen höher als jemals zuvor

Noch nie waren so viele Menschen im Krankenstand wie 2024. Die Analysen der Krankenkassen sind alarmierend. Beispiel Techniker Krankenkasse: In den ersten sechs Monaten 2024 waren bei der TK versicherte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 9,6 Tage krank. Im Vergleichszeitraum 2023 waren es 9,5 Tage. 2020, im ersten Corona-Halbjahr, waren es 7,9. Die Hauptgründe: Erkältungen und Grippe. Auch die DAK hat eine fundierte Untersuchung gestartet und die Daten von 2,3 Millionen Beschäftigten analysiert. Ihr Fokus: Der Sommer. Trotz warmer Temperaturen und Ferienwochen belegte die DAK-Auswertung, dass 30,5% der Erwerbstätigen in den Sommermonaten (Juli - September) mindestens einmal krank geschrieben war. Ungewöhnlich hoch. Mercedes-Benz-Chef Ola Källenius beklagt: Der Krankenstand in Deutschland - ein Standort-Nachteil. Die Krankenzahlen seien in Deutschland teilweise doppelt so hoch wie in anderen Ländern, in denen Mercedes Benz produziert.

Weitere Informationen hier:

<https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/krank-erkrankung-erstes-halbjahr-2024-2177070?tkcm=ab>

<https://www.spiegel.de/wirtschaft/krankenkasse-dak-verzeichnet-ungewoehnlich-hohen-krankenstand-im-sommer-a-34a4a48a-d660-46d0-ac66-07857103989f>

NEWS

Mehr Hitze - mehr Krankheitsfälle

Die Sommer immer heißer, das Klima immer belastender. Auch für Arbeitskräfte. Das hat das IGES Institut im Auftrag der DAK ermittelt. Fast ein Viertel von 7000 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sagten, dass Hitze sie stark belastet.

Besonders betroffen:

Menschen, die körperlich oder unter freiem Himmel arbeiten. Die

Temperaturen quälen auch Menschen mit chronischer Erkrankung. Mehr als jede und jeder Dritte über 50 Jahre fühlt sich durch die Hitze besonders belastet.

Bei den unter 50jährigen sind es 25%.

Allerdings melden sich nur 2% der Betroffenen tatsächlich krank. Zwei

Drittel der Betroffenen merken allerdings an, dass

sie nicht so produktiv und leistungsfähig sind, wenn sie in der Hitze arbeiten müssen.

Weitere Informationen hier:

https://www.iges.com/kunden/gesundheitsforschungsergebnisse/2024/arbeitswelt-und-hitze/index_ger.html

IMPRESSUM

Herausgeber:
WhatzLearn GmbH

Angaben gemäß § 5 TMG
WhatzLearn GmbH
Gotzinger Straße 52b
81371 München

Handelsregister: HRB 255276

Registergericht: Amtsgericht München

Kontakt
Telefon: +49 (0) 89 4142 5152
E-Mail: whatz@whatzlife.com

KNOW! Ist kein Erzeugnis im presserechtlichen Sinne, sondern lediglich ein Rundschreiben an Interessierte, Partner und Freunde.