

WIRTSCHAFTLICHKEIT

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote



Thorsten Ritter (links) & Jörg Wolter

Geschäftsführende Gesellschafter,
linkka Consulting GmbH
www.linkka.de

Laut Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse sind Pflegekräfte öfter und länger krank als Menschen in anderen Berufen und fallen durchschnittlich jährlich für rund 23 Tage krankheitsbedingt aus. Das sind acht Tage mehr als in der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten (15 Tage). Besonders auffällig ist eine Verdoppelung der „Psychischen Störungen“ innerhalb der letzten 15 Jahre.

Wie berechne ich die Fehlzeiten?

Berechnung der krankheitsbedingten Fehlzeit

$$\frac{\text{Krankheitsbedingte Abwesenheit in Std.}}{\text{vertraglich vereinbarte Sollarbeitszeit in Std.}} \times 100 = X\%$$

Beispiel

$$\frac{254 \text{ Std. krankheitsbedingte Abwesenheit (aller Mitarbeitenden)}}{3350 \text{ Soll-Arbeitsstunden (aller Mitarbeitenden)}} \times 100 = 7,58\%$$

Diese Berechnung können Sie sowohl für die gesamte Mitarbeiterschaft (von der wir hier sprechen) oder auch detailliert für einzelne Geschäfts- oder Funktionsbereiche sowie pro Mitarbeiter/in anstellen.

Der Bundesdurchschnitt liegt in der Pflege bei ca. 6,9 Prozent, während er bei allen anderen Berufsgruppen bei ca. 4,1 Prozent liegt. Wir empfehlen, als

Pflegedienst eine Quote < 5,5 Prozent anzustreben und bei Überschreitung dieses Wertes in die Ursachenforschung und aktiv in die Beeinflussbarkeit dieses Wertes zu gehen.

Fehlzeiten kosten nicht nur Geld

Hohe Fehlzeiten sind jedoch nicht nur ein Kostenfaktor, sie sind auch Indikator für fehlende Arbeitszufriedenheit, schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung oder Qualität der Personalführung. Hohe Fehlzeiten gehen einher mit einer Reduzierung der Teammotivation. Sie erhöhen die Personalkosten, die Kosten für Überstunden, Vertretungen und vermindern die Produktivitätsstunden und auch die Arbeitsqualität beim Kunden.

In diesem Zusammenhang ist die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote, als Teil der Ausfallquote, ein wichtiger Faktor für die Planungssicherheit der Einsatz- und Dienstplanung. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei unbeeinflussbaren Krankheitsfaktoren und beeinflussen Sie die beeinflussbaren Faktoren. Wie sehen diese positive Beeinflussung und das Bewusstsein hierfür als eines der wichtigsten Führungsinstrumente, um auch zukünftig Mitarbeitende anzuziehen, zu binden, die Fluktuation gering zu halten und für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Tipps: Reduzierung von Fehlzeiten

1. Schaffen Sie gute Arbeitsbedingungen: z.B. eine angemessene Bezahlung, ein fairer Dienstplan, ein gutes

Arbeitsklima, Wertschätzung, Sinngebung, Transparenz und soziale Unterstützung.

2. Sorgen Sie für eine gute Qualifizierung Ihrer MitarbeiterInnen: Vermitteln Sie neben fachlichen Aus- und Weiterbildungen auch Themen der Gesundheitsprävention und Kommunikation wie rückenschonendes Arbeiten, Ernährung, Yoga, Achtsamkeit, Meditation, Feedback, Gesprächsführung...
3. Bieten Sie ein betriebliches Gesundheitsmanagement: Nutzen Sie die Möglichkeit der steuerfreien Gesundheitsförderung.
4. Halten Sie den Kontakt während der Erkrankung: Zeigen Sie Interesse ohne indiskret zu sein. Fragen Sie, wo und wie Sie als Unternehmen unterstützen können.
5. Gehen Sie ins Gespräch – nach der Erkrankung: Willkommens- statt Rückkehrgespräche, auch nach Urlauben, sind geeignet um gemeinsam im Gespräch zu bleiben.
6. Nutzen Sie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): BEM kann der Arbeitgeber Beschäftigten anbieten, die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.
7. Denken Sie über Employee Assistance Programm (EAP) nach: Externe Mitarbeiterberatungen durch professionelle Berater geben Mitarbeitenden fundierten Rat bei privaten und beruflichen Problemen.
8. Richten Sie Ihre Energie auf das Positive: Verschenken Sie nicht

Ein Rechenbeispiel

Kosten eines/einer examinierten Mitarbeiters/in in Vollzeit (38,5 Std/W)

Bruttomonatslohn	Lohnnebenkosten ca 22 %	Nettozuschläge Sonn- und Feiertag, nachts ca.	Weitere Bezüge (BAV/Sachkosten, KFZ...)	Monatskosten	Kosten pro Tag bei 21,7 Arbeitstagen pro Monat	Kosten für 23 Tage Ausfall
3300,- €	726,- €	160,- €	250,- €	4436,- €	204,42 €	4701,66 €


Die Werte sind fiktive Werte und eine Erstattung der Krankenkassen ist hier nicht berücksichtigt. Hier sind nur die direkten und fiktiven Mitarbeiterausfallkosten aufgeführt. Hinzu kommen noch die Ersatz- oder Einspringkosten in gleicher Höhe oder die Kosten einer Zeitarbeitskraft.

Ein ambulanter Pflegedienst beschäftigt z.B. 20 Mitarbeitende in Vollzeit mit durchschnittlichen Tageskosten über alle Qualifikationen von 170,- €. Wenn es gelingt, von einer durchschnittlichen Fehlzeit von 23 auf 15 Tage pro Mitarbeiter/in zu kommen, spart der Dienst um die 27.000 € pro Jahr.

20 Mitarbeitende	x 23 Fehltage	= 460 Fehltage	x 170 €	= 78.200 €	Ersparnis
20 Mitarbeitende	x 15 Fehltage	= 300 Fehltage	x 170 €	= 51.000 €	27.200 €

80 Prozent Ihrer Aufmerksamkeit an Abwesende sondern an die Anwesenden.

9. Beachten Sie die Dimensionen gesunder Führung: Das Verhalten

der direkten Führungskraft steht nachweislich in enger Korrelation mit der Gesundheit der MitarbeiterInnen. 

Im Downloadbereich hausliche-pflege.net finden Sie folgende Beispiele:

- Dimensionen gesunder Führung
- Kennzahlendatenblatt



Düsseldorf | Essen | Potsdam | Hannover | Leipzig | Nürnberg



VINCENTZ
AKADEMIE

Sichern Sie sich jetzt Ihren Platz:
www.vincentz-akademie.de

Kooperationspartner:



Häusliche Pflege
PFLLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN.

Es geht wieder los!

Nutzen Sie die hochkarätigen Seminare der Vincentz Akademie. Diskutieren Sie mit den Experten der Branche und entwickeln Sie konkrete Lösungen für Ihre beruflichen Herausforderungen.

Highlights aus dem Programm

- Digitalisierung in der ambulanten Pflege
- Führungskräfte Update: Reformen
- Unternehmensnachfolge richtig gestalten

Mit Sicherheit. Gemeinsam. Vor Ort.



VINCENTZ