

THEMA	Krankenschein – oder doch lieber Sonderurlaub?
QuAntwort-Reports	QuAntworten = Antworten – quantenphysikalisch optimiert
Redaktion und Kontakt	Experten-ErfolgsNetzwerk Menschen Machen Wirklichkeit

Stichworte zum Thema:

Krankenstand im Unternehmen, „Blau-Machen“, Absentismus, Ausfallzeiten, Kosten, Kurzzeitkranke, Sonderurlaub, unkollegiales Verhalten, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit ...

Hinweise zum Fragesteller:

Weiblich, Personalleiterin in einem mittelständischen Unternehmen

Das Thema – Die Frage

In unserem Unternehmen ist der Krankenstand seit Jahren höher als im Branchendurchschnitt. Besondere Probleme bereiten uns die „Kurzzeitkranke“, die für 1-3 Tage erkranken, meist beginnend am Montag, ganz selten am Freitag. Wir haben schon viel versucht, auf diesen hohen Kostenfaktor Einfluss zu nehmen, leider vergebens ...

Zum Hintergrund der Frage...

Was ist vermutlich passiert, wenn jemand sich kurzzeitig krank meldet. Und welche Folgen ergeben sich (ungewollt) für den Betroffenen?

Die Antwort - als QuAntwort !

- Was ist es, dass du dich nicht in die Ursachen dieses Verhaltens hinversetzen kannst?
- Ganz einfach, du wirst **nie wissen können**, was jemand wirklich gerade jetzt und zuvor für Gedanken hat bzw. hatte, und wie dazu seine Empfindungen sind..
- Du glaubst, wie die meisten Manager, dass es möglich ist, Mitarbeiter zu kontrollieren oder sie motivieren zu können.
- Mit einer solchen Vorstellung wirst du nur **scheinbar Erfolg** haben, weil Menschen einfach nicht zu kontrollieren sind – weil du ihre Gedanken eben nicht kennst oder steuern kannst.
- Und wenn du glaubst, sie **motivieren** zu müssen bzw. zu können, dann lass dir sagen, dass das auch nur sehr bedingt funktioniert, zumindest sehr viel kürzer wirkt, als du glaubst.
- Bedenke, dass **Motivation** etwas ist, was von dir, also von außen kommt.
- Was glaubst, wie leistungsfähig und vielschichtig sind heute die Beeinflussungen, denen Menschen im Laufe eines Tages ausgesetzt sind.

- Mach dir nichts vor, die erste schlechte Nachricht, z.B. aus den Nachrichten, und deine ganze Bemühung **ist zerflossen**; probiere es einfach an dir selbst aus ...
- Und den vielen anderen Meinungen, die Menschen von sich geben, denen die Mitarbeiter begegnen, die können sehr schnell deine guten Absichten für deine Mitarbeiter ins **Gegenteil verkehren**.
- Warum meinst du, dass so viele Seminarteilnahmen, Workshops und Ähnliches, eine so kurze „Halbwertszeit“ bezüglich der Wirkung haben?
- Motivation kann zu einem wirklich netten „Hase und Igel-Spiel“ werden; denk einmal darüber in Ruhe nach, dann wirst du nachvollziehen, dass dies anders geht und dies etwas mit den Grundüberzeugungen der Menschen zu tun hat...
- Wir denken, du suchst nach effektiven und nachhaltigen Lösungen für dein Thema.
- Diese Art von Lösungen kannst du über Motivation nicht wirklich erreichen.
- Wenn du es übernehmen willst, für die Mitarbeiter, für die dich verantwortlich fühlst, **deren Defizite in ihrer Lebensführung** (besonders ihren Denkgewohnheiten) auszugleichen oder gar zu reparieren, dann möchten wir dir deutlich sagen, dass das nicht nur nicht geht, sondern, dass das auch **eigentlich nicht deine Aufgabe ist**.
- Auch wenn du jetzt dagegen vielleicht vehement protestieren wirst, wir bleiben bei dieser Einschätzung, sofern es **dir wirklich um Lösungen** geht, die wirken und nicht um solche, die zum üblichen „Strohfeuer“ der Chefetagen zählen.
- Wir sind uns wohl einig, dass deine Vorgesetzten solche Ergebnisse von dir erwarten, die sich nachvollziehbar positiv auf das Geschäftsergebnis auswirken.
- Auch wenn du das auf Ausfallzeiten, leistungslose Lohnzahlungszeiten oder ähnliches reduzierst, ist das **eigentlich nicht das**, worum es letztlich geht.
- **In einem Unternehmen geht es schlussendlich immer um die Differenz zwischen Erträgen und Kosten**.
- Und im Rahmen dieser Differenz spielst du die **Rolle**, die Wertschöpfungsträger (Mitarbeiter) möglichst in bestmögliche Form zu bringen und zu halten, damit genau das erreicht werden kann.
- Wir wagen zu bezweifeln, ob dafür ein Maßstab wie, die „**anwesenden Stunden**“ der Mitarbeiter angemessen ist.

Nimm einmal folgendes Beispiel an:

- 100 Mitarbeiter haben eine durchschnittliche (leistungswirksame) Arbeitszeit pro Jahr von 1500 Stunden. Das wären 150.000 Stunden, die Zahl, die deine Vorgesetzten von dir als Bericht erwarten, ohne dass du **kritisiert** wirst.
- Würde diese Stundenzahl sinken, wirst du dich mit entsprechenden **Nachfragen** auseinander zusetzen haben, weil deine Vorgesetzten keine anderen Daten kennen.
- Würde man aber z.B. den Maßstab erweitern, z.B. um die **tatsächliche Leistung** im Rahmen dieser Anwesenheitszeit, würde sich das Bild erheblich wandeln.
- Das ist natürlich nicht ganz einfach für alle Bereiche herzustellen, besonders nicht in solchen Bereichen, in denen das Ergebnis nicht sofort sichtbar wird.

wie in verwaltenden Bereichen oder Tätigkeiten, aber auch dies ist nicht unmöglich...

- Durch die Kombination beider Maßstäbe kannst du erkennen, dass es durchaus Zeiten geben wird, in denen **trotz geringerer Anwesenheitszeit, die erwirtschaftete Leistung höher ist** und umgekehrt.
- Unterschätze bitte nicht den Faktor **Aufmerksamkeit**, denn dieser ist ein Faktor, der bisher in Unternehmen völlig unterbelichtet bleibt.
- Wir werden darauf noch eingehen, möchten hier jedoch soviel sagen, dass **Aufmerksamkeit** (bewusst oder unbewusst) **entscheidend** ist für die Ausrichtung der Gedanken ist, die du, deine Chefs und deine Mitarbeiter haben; und damit wird letztlich das Ergebnis gesteuert, gut oder eben weniger gut ...
- Halten wir also nochmals fest: Dominant ist für den Ertrag des Unternehmens ist neben der Anwesenheitszeit der Mitarbeiter vor allem deren **Leistungsfähigkeit**, deren **Leistungsbereitschaft**, und deren **Qualitätsbewusstsein**, um nur einige zu nennen.

Das Beispiel **Leistungsbereitschaft**

- Lass uns eine Leistungstugend herausgreifen, z.B. die **Leistungsbereitschaft**, also die Leistung, die überwiegend vom **Willen** der Mitarbeiter abhängt, der wiederum entscheidend von den **Gedanken** und **Empfindungen** der Mitarbeiter gesteuert wird, und die **Wirk-Kraft** dieser Leistungsbereitschaft näher beurteilen.
- Damit wird zugleich deutlicher wird, was wir meinen, wenn wir so scheinbar provokativ die Überschrift wählten „**Sonderurlaub oder Krankenschein**“.
- Was glaubst du, wie viel Prozent **Leistungsbereitschaft** bringen die Mitarbeiter tatsächlich in das Unternehmen ein?
- Und was glaubst du, wovon es **abhängt**, dass die Mitarbeiter mehr oder weniger **Leistungsbereitschaft** einbringen?
- Und welches ist deine Annahme, wofür entlohnt wird?
- Für 100 % oder für weniger?
- Und wie willst du diese Leistungsbereitschaft – nachvollziehbar – messen?
- Du wirst **darauf vertrauen** müssen, dass sie möglichst nahe an 100 % heranzugehen bereit sind.
- Erkenne bitte jetzt, vor welcher echten **Herkulesaufgabe** jeder Manager steht, der das positiv beeinflussen möchte.
- Er / sie kann nur mutmaßen, dass ihm/ihr das gelingt, wissen kann er/sie es aber **nie**, denn wie gesagt, er oder sie **kennt nicht die Gedanken** der Mitarbeiter.

Halten wir als Zwischenergebnis fest:

- Das, was an **100% Leistungsbereitschaft fehlt**, sind die wirklichen (sichtbaren und unsichtbaren) Ausfallgrößen, die sich mehr oder weniger stark auf das Unternehmensergebnis auswirken!
- Nehmen wir einmal an – bezogen auf das Beispielunternehmen mit 100 beschäftigten Wertschöpfungsträgern (Mitarbeiter) - dass die Zahl erwarteten 1500 Leistungsstunden pro Beschäftigten von ca. 80 % Leistungsbereitschaft getrauen sind (vermutlich liegt der tatsächliche Wert eher darunter, wenn man

alle Beschäftigungsgruppen einbezieht und sich im Unternehmen viele Mitarbeiter befinden, die „einfach nur ihren „**Job**“ machen und froh sind, wenn „**Feierabend**“ ist)

- Und nehmen wir weiterhin an, dass die Wertschöpfung je Leistungsstunde bei 100 EU läge (wir haben hier zum Zwecke der Übersichtlichkeit einfach runde und leicht rechenbare Werte angenommen – es geht einfach nur darum das Wirk-Prinzip zu erläutern)

Annahme A.

- Angenommen, es würde dir gelingen, mit Sanktionen (z.B. über Angst) oder durch Motivation (Geldbonus, etc.) den Krankenstand zu reduzieren, so etwa um durchschnittlich 5 Tage pro Mitarbeiter im Jahr, was zu einer Arbeitszeit von nunmehr 1540 Jahresarbeitsstunden führen würde.
- Was glaubst du, wie hoch die Leistungsbereitschaft in solchen Situationen ist, in denen jetzt diese Mitarbeiter zwar mehr anwesend sind, die sonst in solchen Situationen krank gemeldet wären?
- Sicherlich, optisch eine gute Zahl, du wirst gelobt von deinen Chefs.
- Aber was glaubst du, wie hoch jetzt aber die Leistungsbereitschaft ist?
- Diese wird sicherlich um mindestens 10 % sinken, und damit liegt vermutlich die Wertschöpfung nicht mehr bei 100 EU, sondern nur noch bei 90 EU.
- Während das ursprüngliche Wertschöpfungsergebnis bei 15 Mill. EU lag, hast du vermutet, dass nach Wegfall von Krankentagen sich eigentlich ein Ergebnis von 15,4 Mill. EU einstellen würde.
- Die gesunkene **Leistungsbereitschaft** um 10 % bringt jedoch **trotz** deines Erfolgs, tatsächlich **weniger ein**.
- Das Wertschöpfungsergebnis ist **auf erheblich unter 14 Mill. EU gesunken!**

- Es lohnt sich also genauer dem Spiel von **Ursache und Wirkung** nachzugehen.
- Du kannst es leicht bei dir selbst prüfen, wie sich deine eigene **Leistungsbereitschaft** darstellt, wenn du **Gedanken** hegst, die negativ sind.
- Und **Angst** ist einer der effektivsten Faktoren, um **Leistung zu reduzieren...**

Was könnte stattdessen getan werden?

- Du verlagerst deine Aufmerksamkeit von den Ausfallzeiten weg in Richtung **Wertschöpfung**, um die es dir ja eigentlich geht, und die du mindestens halten, besser erhöhen möchtest..
- Jetzt möchten wir dich daran erinnern, wie wichtig es ist, wohin du deine Aufmerksamkeit ausrichtest.
- Gelingt es dir, die Aufmerksamkeit auf den Erfolg deiner Handlungen zu richten, schaffst du es, den Energiestrom in diese Richtung zu lenken und du nimmst wirksam Einfluss auf das Ergebnis
- Dies ist jetzt ein Stück Quantenphysik, was das Gesetz der Anziehung bestätigt: Du ziehst das in deine Erfahrung, was sich gleicht.
- Wenn du dich auf Erfolg ausrichtest, stärkst du Erfolg.
- **Vertrauen stärkt den Erfolg, Misstrauen wird ihn schwächen!**
- Es gilt immer: Du bekommst das, woran du denkst und willst, aber auch das.

woran du denkst und **nicht** willst.

- So etwas wie „ausschließen oder wegstoßen“ gibt es nicht, es geht immer nur um „Anziehung“.
- Wenn du etwas nicht willst, musst du stets dies aus deiner Aufmerksamkeit ausblenden, was heißt, **andere Gedanken** zu wählen.
- Formuliere nun genau deine Absichten, wie z.B. die **Steigerung der Arbeitsergiebigkeit** und mache dir mit allen Sinnen bewusst, wie es ist, dass dieses Ergebnis **bereits eingetroffen sei**.
- Du musst sozusagen so tun „**als ob**“.
- Das hängt damit zusammen, wie die **Schwingung deiner Gedanken** ist, weil du stets nur das Gleiche anziehen (oder verstärken) kannst.
- Wenn du Gedanken denkst, sind diese anders, wenn du über ein **positiv** eingetroffene Ergebnis denkst, als wenn du darüber nachdenkst, ob es vielleicht doch nicht eintreten könnte, weil ...
- Letzter Fall bringt dich in eine Mangelposition und du **verstärkst** nur diesen **Mangel** noch.
- Dann tue alles, um ständig ein gutes Betriebsklima zu schaffen und zu halten.
- Du merkst an dir leicht selbst, wie sich deine Leistung unterscheidet, ob es dir gut geht oder nicht.
- **Nicht anders ergeht es den Beschäftigten.**

Die eigentliche Wirkung von Krankmeldungen ...

- Es wird viele Gründe geben, warum Mitarbeiter am Arbeitsplatz fehlen und dafür den Vorwand „Krankheit“ angeben.
- Du wirst diese niemals kennen, denn – wie gesagt – du kennst **nie die Gedanken der Mitarbeiter**.
- Die Krankmeldung ist doch oft nur – wie du wohl richtig meinst - ein **Vorwand** dafür, eine rechtlich akzeptierte Begründung für etwas zu haben, was, wenn man den eigentlichen Grund nennen würde, zu erheblichen Sanktionen führen würde.
- Solange du dieses **Muster** nicht durchbrechen kannst, wirst du das Thema – mehr oder weniger stark – aber immer eigentlich ungelöst im Unternehmen haben.
- Deshalb machen wir den Vorschlag, zu beginnen, dieses künstlich geschaffene (meist unbewusst) bestehende „**Lügenmuster**“ zu durchbrechen und sich mehr den (wahrscheinlich) eigentlichen Gründen für dieses Handeln zu nähern.
- Deshalb schlagen wir vor, die **Aufmerksamkeit** von einem latentem Misstrauen abzuziehen und sukzessive zu beginnen, die **Aufmerksamkeit** auf mehr **Vertrauen** umzustellen.
- Dazu könnte der „Sonderurlaub für besondere Situationen“ ein interessanter Einstieg sein.
- Der Weg „**Sonderurlaub statt Krankenschein**“ ist ein interessanter Weg, das bestehende (Lügen-) **Muster** durch ein neues **Vertrauens-Muster** zu ersetzen.
- Fange bitte jetzt aber nicht gleich an, genau **zu definieren**, welcher **Gründe** es für einen solchen Sonderurlaub bedarf. denn es ist zu vermuten, dass die

„echten“ Gründe sich nicht definieren lassen, weil die Beschäftigten so etwas wie „**keine Lust**“, „**schwerer Kopf**“ oder Ähnliches niemals wirklich zugeben werden und könnten.

- Du musst zunächst einfach **Vertrauen** haben und **überzeugt** sein, vom positiven Verlauf deines Experiments.
- Denkbar wäre auch, diesen „Sonderurlaub“ nur mit 50 % (oder ähnlich) zu honorieren; der Spielarten gäbe es genügend.
- Du gehst bei dieser Maßnahme **kein Risiko** ein, weil andernfalls – wie du richtig erkannt hast – sowieso diese Tage ausfallen würden.

Was du aber erreichen kannst ...

- Du verzichtest, auf Einsatz des Faktors Angst, und beeinflusst damit nicht die Leistungsbereitschaft derer, die davon kaum betroffen sind, und auch nicht die Leistungsbereitschaft deren in der Zeit, in der sie anwesend sind.
- Wir gehen einmal davon aus, dass weiterhin die ursprünglichen 80 % der Leistungsbereitschaft erhalten bleiben.
- Damit würde sich – weil zu vermuten ist, dass sich „Sonderurlaub“ und „Krankmachen“ die Waage halten werden, das **Wertschöpfungspotenzial** mindestens weiterhin bei 15 Mio. EU halten würde.
- Bedenkst du, dass es bei Senkung der Leistungsbereitschaft, wenn du z.B. mit Drohungen oder anderen **angsterzeugenden** Maßnahmen, die Leistungsbereitschaft auf 70 % abfallen und das Wertschöpfungsergebnis bei unter 14 Mio. EU vermutlich liegen würde, ist dies schon ein erster positiver Schritt.
- Zu vermuten ist jedoch, dass durch eine solche **Kultur des Vertrauens** die Leistungsbereitschaft vielleicht über die bisherigen Werte von 80 % zu steigern ist!
- **Es lohnt sich wirklich, das auszuprobieren!**

Gern würden wir dich noch auf eine weitere Konsequenz hinweisen, die leicht untergeht, wenn man sich auf das „Problem Krankmachen“ konzentriert. Wir nennen dies den **Folge-Effekt**.

Dazu ein weiteres Beispiel:

- Mehr als wir denken, haben unsere **Gedanken Einfluss auf den Zustand unseres Körpers, und damit auch auf Krankheit**.
- Dies ist leider noch zu wenig dem Management aber auch den Mitarbeitern bekannt.
- Die **Folgen sind jedoch u.U. gravierend!**

Die Situation des Mitarbeiters, der eine (vermeidbare) Krankmeldung benötigt ist etwa folgende:

- Der Mitarbeiter weiß, dass er seinen Arzt **überzeugen** muss, dass dieser ihm sein geschildertes Krankbild abnimmt und ihm dafür die entsprechende Gesundheitszeit einräumt – er wird also einiges tun, um eine Krankmeldung zu bekommen

- Der Mitarbeiter wird eine **Menge Gedanken** darin investieren, ein möglichst gutes (authentisches) Krankenbild seinem Arzt anzubieten.
- Nicht nur das, er wird sich dafür sogar immer mehr dahinein steigern, darüber sprechen, usw. dass er unbewusst damit beginnt, sich eine **echte Krankheit zu kreieren**.
- Dieser Vorgang, wegen etwas ganz anderem, Krankheit als Vorwand haben zu müssen, erzeugt also sogar in vielen Fällen eine **echte Krankheit**.
- Es wäre lohnenswert, sich einmal näher mit diesem **Folge-Effekt** zu befassen und die daraus folgenden (leicht vermeidbaren) zusätzlichen Krankheitstage zu ermitteln.
- Und kennst du nicht selbst die Situation: **Wenn ein Mitarbeiter länger krank ist, glaubt man ihm mehr, dass er tatsächlich krank war. ...**
- Ein wirklich paradoxe Situation, beinahe eine Art selbstinduzierter Ausfallzeit-Steigerer ...

Mit Sonderurlaub - wegen des echten Grundes - wäre das z.B. nicht passiert!!

- Wenn du diesen Zusammenhang erkennst und dem Mitarbeiter über diesen Zusammenhang informierst, sind wir sicher, dass ein positiver Wandel in Richtung „**weniger Krankmachen**“ Wandel eintreten wird.
- Du und dein Unternehmen haben offensichtlich nur Nachteile davon, wenn ein Mitarbeiter aufgrund dessen, dass die Krankmeldung zum Kaschieren der eigentlichen Gründe herhalten muss, Anwendung findet.
- Faktisch führt dieses „Lösungsmuster“ zu noch mehr (vermeidbarer) Krankheit und an den Ursachen (dem eigentlichen Grund des „Krankschreibens“ ändert sich wenig.

Das Ergebnis des alten Musters:

- Der Mitarbeiter hat nichts davon, denn in Folge der „Simulation“ **erzeugt er** selbst bei sich Krankheiten und trägt zu entsprechenden Folgeerscheinungen aufgrund seines Verhaltens bei.
- Das Unternehmen muss mit weiteren Einbussen, jetzt nicht nur bei der Leistungsbereitschaft sondern auch noch bei der **Leistungsfähigkeit rechnen ...**

Die **alte Situation** kennt nur **Verlierer**.

Eigentlich eine **ideale Ausgangsbasis** für das Schaffen einer **neuen Situation**, diesmal aber eine „**Win-Win-Situation**“

- **Probiere es einfach einmal aus** – weil du ja ganz ohne Risiko - jederzeit in den alten Zustand zurückgehen kannst!

Hinweise

- Der wirkliche Einfluss der Führung besteht dann, wenn der / die Manager /in sich zunächst selbst in einem ressourcenvollem Zustand befindet.
- Es ist ein Irrtum, man könne die Leistungsbereitschaft von Menschen durch Angst und

Drohung herbeiführen.

- Mitarbeiter sind da nicht anders, als du selbst – probiere es bei dir einfach aus.
- Erfolgreiche Manager reden nicht nur über Betriebsklima, Vertrauen und dem Wert der Mitarbeiter, sie leben es vor, sind darin Beispiel.
- Wer meint, Mitarbeiter müsse man motivieren, hat ein anderes Bild vom Mitarbeiter, als der, der von inspirieren spricht.
- Manager sollten sich mehr die Frage stellen, warum ein Mitarbeiter diese Tätigkeit ausübt, denn wer dies „nur“ wegen des Einkommens tut, wird selten Besonderes leisten können und wollen.

QuAntworten sind – vereinfacht ausgedrückt – **Antworten**, die mit den Erkenntnissen der modernen **Quantenphysik** optimiert sind.

QuAntworten eröffnen somit völlig neue und zum Teil verblüffende Perspektiven. Es ist schon spektakulär, wenn Quantenphysiker heute annehmen, dass RAUM und ZEIT eigentlich nicht wirklich existieren, sondern wir deren Existenz lediglich sinnlich so empfinden. Es muss nachdenklich machen, wenn Quantenphysiker die These aufstellen, dass im Ursprung letztlich alles EINS ist, usw. Grenzen und Begrenzungen, die unsere Sinne als REALITÄT bezeugen, sind für die Quantenphysik nichts anderes als Fiktionen.

Eine kleine Metapher mag dies verständlich machen: Auch wenn wir sie nicht sehen, sind sämtliche Fernseh- und Radioprogramme genau **jetzt** als Schwingungsfrequenz verfügbar, direkt in unserem Raum, direkt vor unseren Augen und Ohren. Aber erst wenn wir das Empfangsgerät einschalten, können wir sehen oder hören

Anzunehmen, etwas, das unsere (begrenzten) Sinne nicht wahrnehmen können, sei nicht da, das ist die Welt der „Antworten“. **QuAntworten** akzeptieren solche Begrenzungen nicht – und das führt zu neuen Ergebnissen.

Auch, wenn wir **QuAntworten** – weil ungewohnt für uns – nicht gleich akzeptieren können, es wäre gut, sie wenigstens zu kennen. Allein das offensichtlich hoch wirksame Gesetz der **Resonanz** (Gleiches zieht immer Gleiches an, so etwas wie „wegstoßen“ gibt es einfach nicht!) verändert völlig viele vermeintlich „richtige“ Ergebnisse und verschafft uns manchen „Aha-Effekt“. Wir sind „Meister“ darin, etwas „nicht zu wollen“, „etwas zu bekämpfen“, „Widerstand aufzubauen“ Könnte es nicht sein, dass wir eigentlich genau damit das verstärken, was wir ablehnen ...

Politik, Gesundheit, Wirtschaft, Verteidigung, usw. ... - sind am Ende die Ergebnisse so unbefriedigend, weil wir immer wieder die gleichen „Denk-Fehler“ machen? Wer heute wirklich Erfolg haben will, sollte die neuesten Erkenntnisse wenigstens ernsthaft selbst ausprobiert haben,.

QuAntworten bieten dafür einen interessanten Einstieg ...

J e d e r Mensch hat das Potenzial zu einem LebensStar!