

Kosten sichtbar machen – Umsatzsprung freilegen

Dein Workbook zum 90' Power Shot 4 Radiant Leaders

Warum dieses Workbook?

Viele Unternehmen unterschätzen die versteckten Kosten von Demotivation, Fluktuation, Krankheit und ineffizienten Task Forces. Dieses Workbook hilft Dir, Deine eigenen Zahlen sauber zu ermitteln und dadurch das Potenzial für einen massiven Umsatzsprung sichtbar zu machen. Pro Abschnitt findest Du: Parameter & Formel, ‚Woher kommen die Zahlen?‘, komprimierte Datenpunkte aus meinen Blogartikeln, sowie Reflexionsfragen.

1. Kosten durch Demotivation / Nicht-Engagement

Parameter & Formel: Anzahl Mitarbeitende $\times$ Anteil nicht-engagierte Mitarbeitende (%) $\times$ Kosten pro MA/Jahr. Orientierungswert: 14.310 € pro nicht-engagiertem MA/Jahr. Beispiel: 100 MA $\times$ 19 % $\times$ 14.310 € = 271.890 € p. a. ($\approx$ 27,2 % des Nettogewinns bei 1 Mio. €).

Aha-Datenpunkt: Gallup schätzt, dass rund 83 % der Mitarbeitenden nur gering engagiert sind; das kostet ca. 2.250 € pro Kopf/Jahr. Zusätzlich entstehen indirekte Kosten (Qualitätseinbußen, Kundenverlust, geringere Innovation).

Woher kommen die Zahlen?

- Mitarbeiterbefragungen / Engagement-Surveys (eNPS, jährliche oder quartalsweise) und kurze Pulse-Checks.
- Leitfaden für konservative Schätzung, wenn keine Daten vorliegen: Szenarien mit 10 % / 15 % / 20 % nicht-engagiert berechnen.
- Qualitative Indikatoren: Rückgang von Ideen, niedrige Meeting-Beteiligung, vermehrte Fehler, langsames Tempo.
- HR-Analytics: Korrelationen zwischen Engagement-Score und Leistung / Fluktuation betrachten.

Reflexionsfragen:

- Wie hoch schätzt Du den Anteil nicht-engagierter Mitarbeitender – basierend auf Befragungen oder Indikatoren?
- Welche Muster sprechen für innere Kündigung (Rückzug, wenig Eigeninitiative, Qualitätsabfall)?
- Welche Auswirkungen siehst Du konkret (Umsatz, Reklamationen, Termintreue)?

- Welche Intervention würdest Du als Erstes testen, um Engagement um 5 Prozentpunkte zu heben?
- Welcher finanzielle Effekt entstünde bei –5 Prozentpunkten nicht-engagiert?

Weiterlesen: 'Corporate Empowerment gegen innere Kündigung und die damit verbundenen Kosten' (Blog).

2. Kosten durch Fluktuation

Parameter & Formel: Abgänge pro Jahr = Fluktuationsrate (%) × durchschnittlicher Mitarbeiterbestand. Kosten je Abgang $\approx 0,9 \times \text{Jahresgehalt}$ (konservativ). Gesamtkosten = Abgänge $\times 0,9 \times \text{Jahresgehalt}$. Beispiel: 100 MA, 15 % Fluktuation, 50.000 € Gehalt $\rightarrow 15 \times 45.000 \text{ €} = 675.000 \text{ €}$ ($\approx 67,5 \%$ Nettogewinn bei 1 Mio. €).

Aha-Datenpunkt: Zu den direkten Kosten (Rekrutierung, Onboarding) kommen ramp-up-Verluste, verlorenes Wissen sowie Reputationseinbußen am Arbeitsmarkt – oft höher als die direkten Kosten.

Woher kommen die Zahlen?

- HRIS/Payroll: Abgänge der letzten 12 Monate; Fluktuationsrate = Abgänge / durchschnittlicher Mitarbeiterbestand $\times 100$.
- Durchschnittsgehalt aus Payroll; bei starken Unterschieden nach Rollen mit gewichteten Werten arbeiten.
- Kostenfaktor validieren: $0,5\text{--}1,5 \times \text{Jahresgehalt}$ (Konservativ 0,9). Szenarien: Low 0,7 / Likely 0,9 / High 1,1.
- Ergänzende Kosten: Headhunter-Gebühren, Inserate, interne Recruiting-Stunden, Einarbeitung, Produktivitätsverlust.

Reflexionsfragen:

- Wie hoch ist Deine 12-Monats-Fluktuationsrate aktuell?
- Welche Rollen/Teams sind überdurchschnittlich betroffen – und warum?
- Welche direkten und indirekten Kosten fallen bei einem typischen Abgang an?
- Welche Maßnahme hat nachweislich Fluktuation gesenkt (z. B. Onboarding, Karrierepfade, Flex-Modelle)?
- Wie verändert sich Deine Rechnung, wenn der Kostenfaktor von 0,9 auf 0,7 bzw. 1,1 variiert?

Weiterlesen: 'Corporate Empowerment gegen Personalfuktuation und die daraus entstehenden Kosten' (Blog).

3. Kosten durch Krankheit / Absentismus

Parameter & Formel: Krankheitstage pro MA/Jahr $\times$ Tageslohn $\times$ Anzahl MA $\times$ (optional) Multiplikator für Team-Effekte. Tageslohn = Jahresgehalt / 220 Arbeitstage (Daumenregel).

Beispiel: $100 \text{ MA} \times 10 \text{ Tage} \times 200 \text{ €} = 200.000 \text{ €}$; mit Team-Effekt-Multiplikator 1,2 $\rightarrow 240.000 \text{ €}$.

Aha-Datenpunkt: Fehlzeiten durch Stress & Burnout steigen; Prävention (Achtsamkeit, Führung, Energie-Management) kann Krankheitskosten um bis zu 10–20 % senken.

Woher kommen die Zahlen?

- HR-Abwesenheitsreporting: Krankheitstage pro MA und Gesamtkrankheitstage des letzten Jahres.
- Payroll: Jahresgehälter zur Berechnung des Tageslohns (Faustregel 220 Arbeitstage; bei Schicht/Nebenleistungen anpassen).
- Optional: Multiplikator 1,1–1,5 für Team-Ripple-Effekte (Vertretung, Koordinationsaufwand, Lieferverzug).
- Branchenbenchmarks und Versicherungsberichte als Plausibilitätscheck.

Reflexionsfragen:

- Wie viele Krankheitstage fallen im Schnitt pro MA an – und wie hat sich das über 3 Jahre entwickelt?
- Welche Hauptursachen siehst Du (Überlastung, Klima, Führung, Gesundheit)?
- Welche Präventionsmaßnahme hat die beste Kosten-Nutzen-Wirkung bei Euch?
- Wie hoch wäre der Effekt bei 10 % weniger Krankheitstagen?
- Wo sind Quick Wins möglich (z. B. Pausenkultur, Box-Atmung, Priorisierung)?

Weiterlesen: 'Corporate Empowerment gegen Krankheit und die daraus folgenden Kosten' (Blog).

4. Kosten durch Task Forces / Überlastung

Parameter & Formel: Direkte Personalkosten (Anzahl TF-MA $\times$ Monate $\times$ Kosten/MA/Monat) + Zusatzkosten (Reise, Beratung, Tools) + Opportunitätskosten (verdrängte Linienarbeit $\times$ interner Stundensatz). Beispiel: $5 \text{ MA} \times 3 \times 4.000 \text{ €} + (5.000 + 2.000 + 3.000 + 10.000 + 1.000) = 81.000 \text{ €}$.

Aha-Datenpunkt: Task Forces sind oft ein Symptom fehlender Struktur/Prävention. Sie verursachen neben Budgetposten auch Verzögerungen und Qualitätsverluste – das schlägt auf Umsatz & Kundenbeziehungen.

Woher kommen die Zahlen?

- • Projekt-/Kostenstellenberichte: Personalkosten, Fremdleistungen, Reisekosten, Tool-Lizenzen.
- • Zeiterfassung/Timesheets: tatsächlich gebundene Stunden; interner Stundensatz für Opportunitätskosten.
- • PMO-Review: Welche Linienaktivitäten wurden verdrängt (Prozessstaus, Wartezeiten, SLA-Brüche)?
- • Szenario-Ansatz für Opportunitätskosten, wenn keine Zeitdaten vorliegen (konservativ/moderat/hoch).

Reflexionsfragen:

- • Welche Task Forces liefen in den letzten 12 Monaten – was war der Auslöser?
- • Wie hoch waren direkte und indirekte Kosten (inkl. Opportunitätskosten)?
- • Welche Linienaufgaben litten (Backlog, Lieferverzug, Qualitätsmängel)?
- • Welche Prävention (Prozesse, Ressourcenplanung, Onboarding) hätte die Task Force vermeidbar gemacht?
- • Wie senkst Du zukünftige TF-Wahrscheinlichkeit um 30 %? Welche Hebel setzt Du zuerst?

Weiterlesen: 'Corporate Empowerment wirkt gegen Qualitätseinbußen, Auftragsverzögerungen und beeinträchtigte Kundenbeziehungen' (Blog).

5. Gesamtpotenzial & nächster Schritt

Addiere alle vier Kostenblöcke und stelle sie Deinem Nettogewinn gegenüber. In vielen Fällen summieren sich die vermeidbaren Kosten auf Größenordnungen nahe dem gesamten Nettogewinn. Das ist Dein Hebel für einen echten Umsatzsprung. Die Masterclass M-POWER5 liefert Dir die Umsetzung – von Quick Wins bis skalierter Verankerung.

Mini-Check:

- • Welche zwei Kostenblöcke priorisierst Du für die nächsten 90 Tage?
- • Welche Kennzahl trackst Du ab morgen (Engagement-Score, Fluktuationsrate, Krankheitstage, TF-Kosten)?
- • Welche Intervention testest Du innerhalb von 14 Tagen (Pilot mit kleinem Team)?

👉 Hinweis: In meiner Masterclass M-POWER5 lernst Du, wie Du diese Kosten senkst und nachhaltige Wirkung erzielst.