

Präsentismus

Der größte Produktivitätsverlust im HR-Bereich

Dr. Stefan Boëthius

Geschäftsführer

ICAS Deutschland GmbH

www.icas-eap.com



Erscheinungsformen



- ~~Wirtschaftlich unbegründete Anwesenheit (Überstunden, Anwesenheit trotz Krankheit)~~
- Nicht eingebrachtes Leistungspotential anwesender Mitarbeiter (verringerte Konzentrationsfähigkeit)
 - Physisches Leiden
 - Psychisches Leiden
 - Probleme am Arbeitsplatz
 - Probleme im Privatleben



Physisches Leiden



- Gesundheitlich angeschlagen zur Arbeit
- Ein Fernbleiben nicht gerechtfertigt
- Heuschnupfen, Asthma, Allergien, Migräne, Schmerzen
- Kosten mindestens dreimal höher als bei Fehlzeiten (Journal of the American Medical Association, 2003)
- Produktivitätsverlust 7,5 mal höher als die Fehlzeiten (The Employers Health Coalition of Tampa, 1999)



Psychisches Leiden



- 27% der EU-Bevölkerung leiden jährlich an mindestens einer psychischen Störung
- Depressionen, Angststörungen und Substanzmissbrauch
- Produktivitätsverlust bei Depression ca. 22%

(Aon, 2003)



Probleme am Arbeitsplatz



- 47% der Männer und 41% der Frauen sind am Arbeitsplatz stark nervlich belastet
(Bundesamt für Statistik, 2004)
- Hohe Arbeitsbelastung/Stress ca. 30%
- Angst um Arbeitsplatz ca. 56%
- Unzufriedenheit im Beruf ca. 38%
- Mobbing ca. 10%



Probleme im Privatleben



- Trennung, Krach mit dem Nachbarn, Hausbau, Umzug, Rechtsstreit, Probleme mit den Kindern, Versorgung der Eltern, Geldnöte, Schulden, Krankheit, Todesfall
- Scheidungs-/Trennungsquote über 50%
- Finanzielle Probleme ca. 15%
- EAP: ca. 80% sind private Anliegen!



Kostenberechnung Präsentismus



Anteil „abgelenkte“ Mitarbeiter	40% - 50%
Leistungsverminderung	15% - 25%
Lohnkostenanteil	6% - 13%

Begleitkosten:

Produktionsausfälle, Fehlleistungen, Unfälle, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, Absenzen, Fluktuation, Administration, Infrastruktur, etc.

Zuschlagsfaktor zu den Lohnkosten: 1,5, 2 oder 5?

Erweiterung des BGM Ansatzes



+ Leistungsfähigkeit

+ Leistungsbereitschaft

= Leistung

= erwünschte Ergebnisse



Gesundheit greift zu kurz



Verringerte **Leistungsfähigkeit**
ist nicht nur gesundheitsbedingt
→ Private und berufliche Sorgen

Verringerte **Leistungsbereitschaft**
ist selten gesundheitsbedingt
→ nicht erfüllte Wünsche
und Bedürfnisse



Leistungsbereitschaft



Die 3 wichtigsten Wünsche / Bedürfnisse

1. Gesundheit
2. Zwischenmenschliche Beziehungen
3. Sinnvolle Ziele und Aufgaben

= Wohlergehen



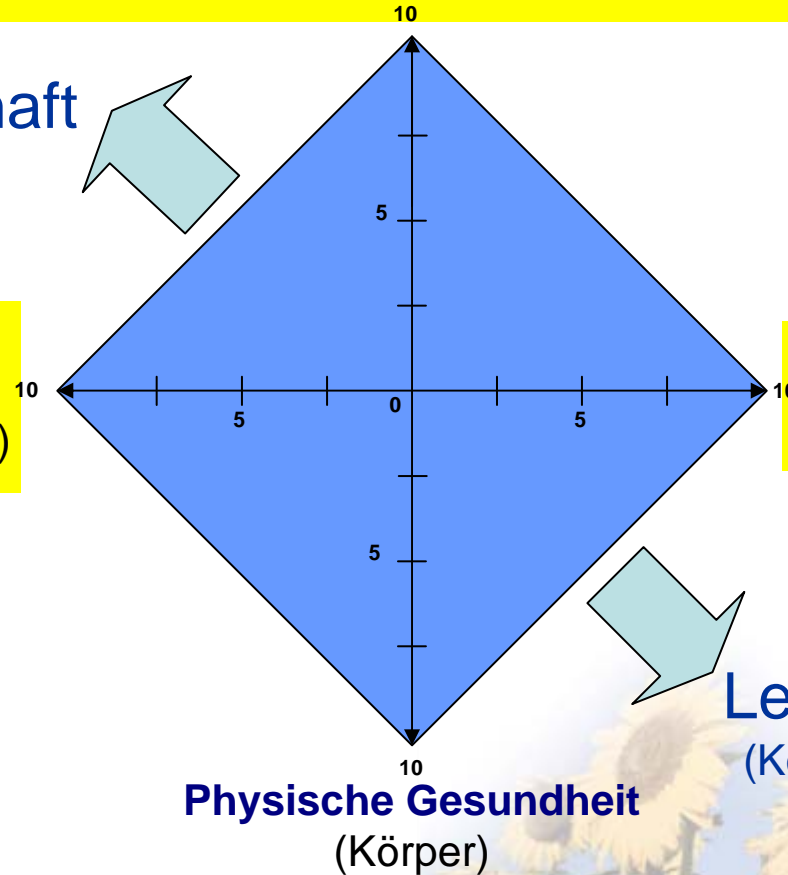
ICAS Modell des Wohlergehens



Sinngibende Ziele/Aufgaben
(persönliche Bedeutung, Selbstverwirklichung, Werte)

Leistungsbereitschaft
(emotional/motivational)

Bereichernde Beziehungen
(Austausch, Zugehörigkeit, Anerkennung, Wertschätzung)

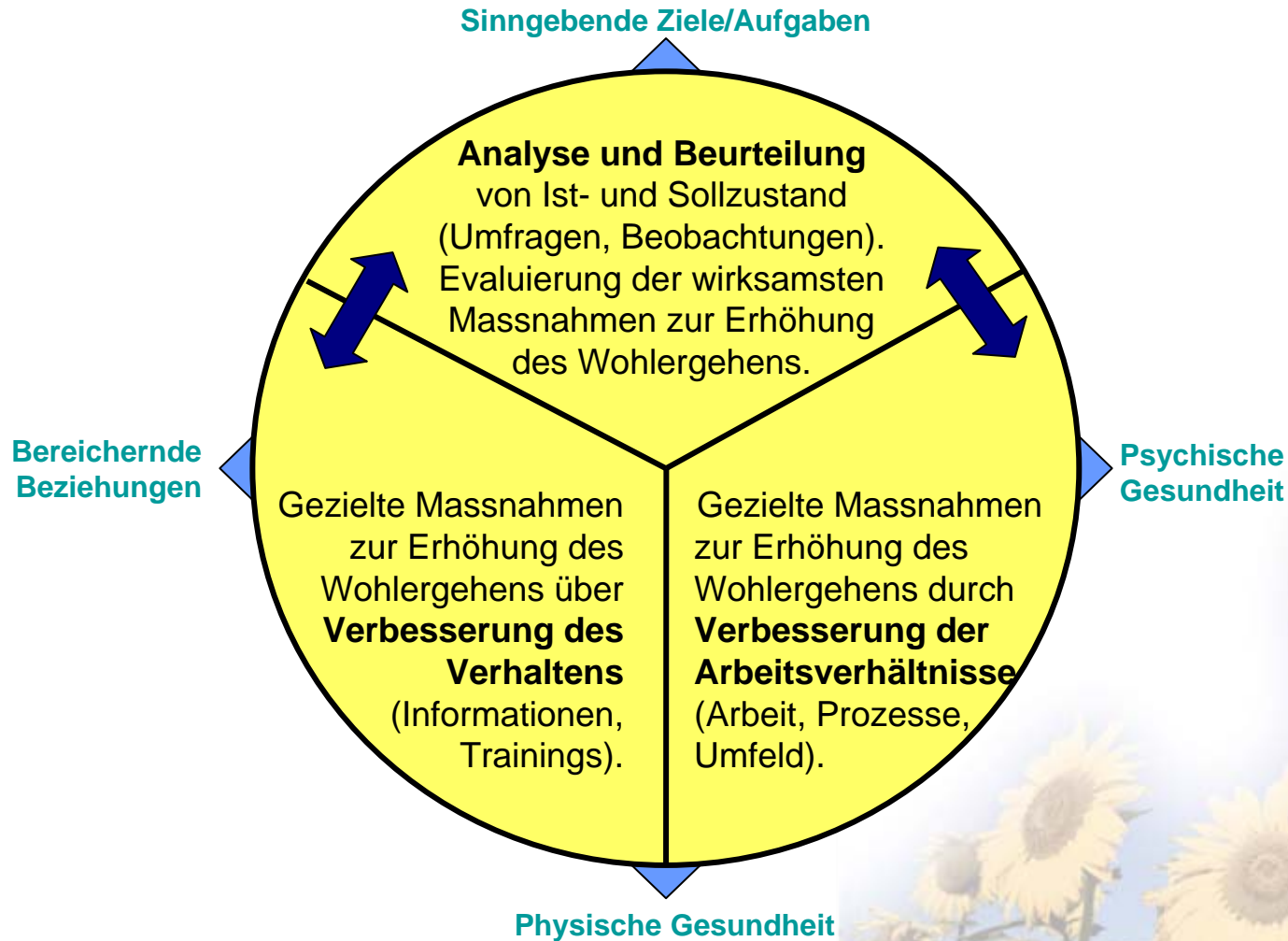


Psychische Gesundheit
(Seele, Geist)

Leistungsfähigkeit
(Konzentrationsfähigkeit)

Physische Gesundheit
(Körper)

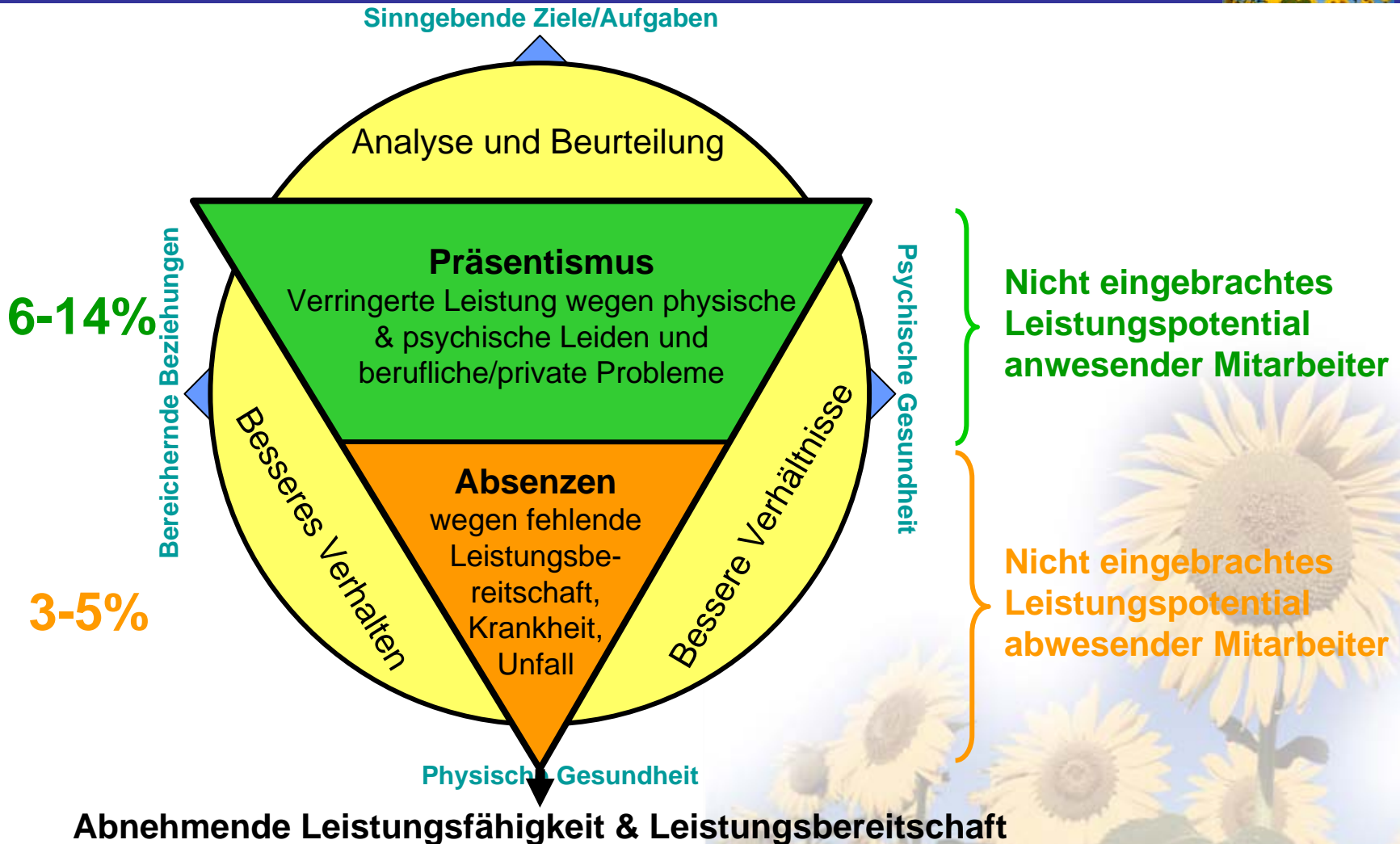
Der Präventionsansatz BGF



Stufen der Leistungsverluste



Verursachte Leistungsverluste
gemessen an den Personalkosten



Lösungen

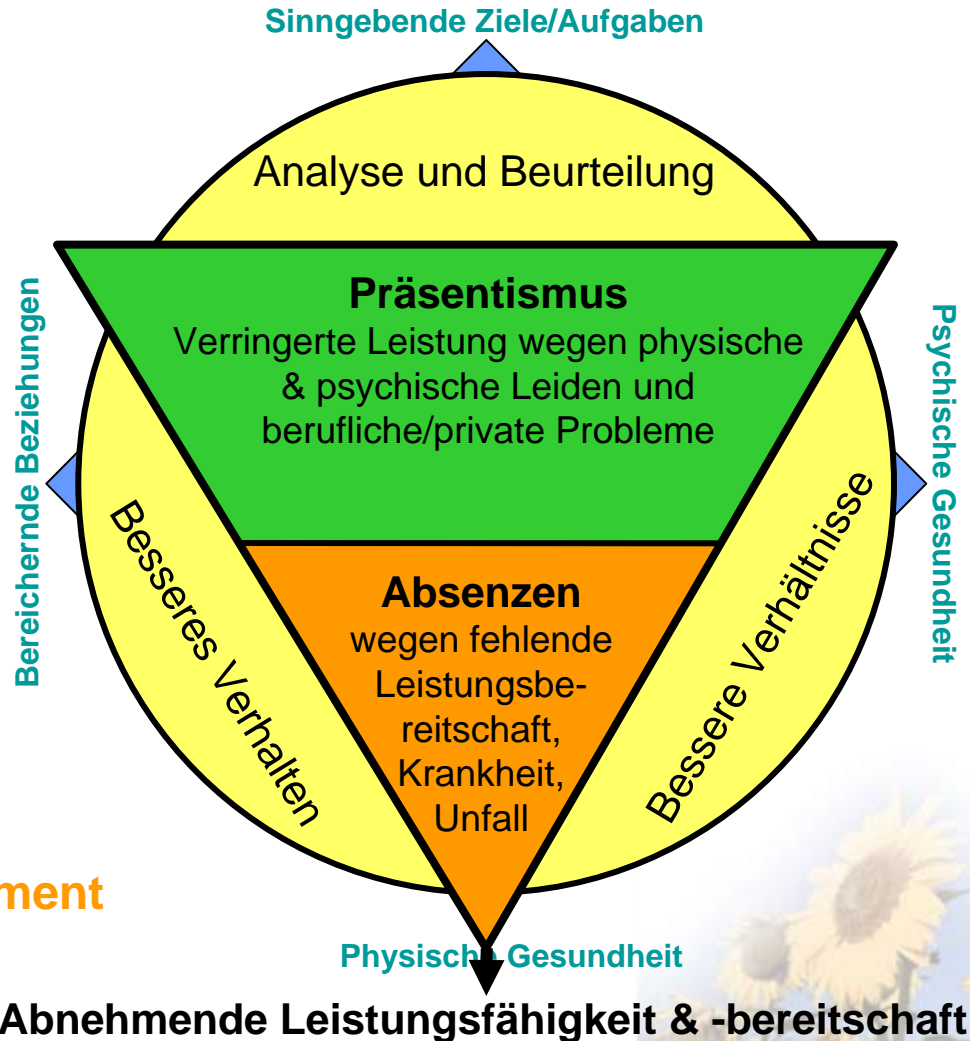


**Externe
Mitarbeiter-
beratung
(EAP)**

**Absenz-
management**

**Rückkehr-
management**

Case Management



**Hilfe zur Selbsthilfe
(niederschwellig)**

- Alle Anliegen
- Leichter Zugang
- Kostenfrei
- Hohe Qualität
Ärzte
Psychologen
Psychotherapeuten
Rechtsanwälte
Sozialarbeiter
Management-coaches
- Anonym/Vertraulich

Wirksamkeit von EAP



Ergebnisse aus verschiedenen Studien:

- 2/3 der Anrufende berichteten über besseres Wohlbefinden, bessere Produktivität, weniger Stress und Fehlzeiten.
- Die Fähigkeit mit arbeitsbedingtem Stress besser umzugehen stieg um 42%, mit persönlichen Stressfaktoren um 44%.
- Mindestens 70% der Anrufenden konnten ihre Leistung am Arbeitsplatz steigern.
- Die Arbeitsleistung stieg im Durchschnitt um 33%, die Fehlzeiten sanken um 27% und die Beziehung zu Vorgesetzten verbesserte sich um 23%.
- Rund 60% aller Triagefälle können abschließend telemedizinisch, d.h. ohne nachfolgende Realkonsultation betreut werden.



**Danke fürs
Zuhören!**

