



Hier und doch sehr weit weg.

Präsentismus: stärkster vermeidbarer Kostenfaktor im Bereich Human Resources

Was haben folgende Fälle aus einem typischen Arbeitnehmer-Umfeld gemeinsam?

Martin F. sitzt vor seinem Computer. Er will endlich ein wichtiges Projekt in Angriff nehmen. Er hätte schon längst damit beginnen sollen. Aber seitdem seine Frau und er sich auf die Scheidung geeinigt haben, kommt er zu nichts mehr. Auch heute fühlt er sich hin und her gerissen. Ein kurzer Blick in den Terminkalender erinnert ihn daran, was ihm alles bevorsteht: Anwalt, Bank, Versicherung, Paartherapeut, Kinderpsychologe, Hausmakler, Schätzungsexperte. Und dann noch die Wohnungssuche, der Umzug, der ganze Papierkram.

Elisabeth M. wirft ihr zwanzigstes Taschentuch in den Papierkorb. Das schnelle Zählen der unbenutzten Taschentücher zeigt, dass der Vorrat wohl kaum bis heute Abend reichen wird. Mit einem Seufzer lehnt sie sich zurück. Als wäre das ständige Tränen,

Niesen und Schnäuzen nicht lästig genug. Sie fühlt sich außerdem krank. Ihre Allergie gegen Birkenpollen setzt ihr jedes Jahr derart zu, dass sie kaum normal funktioniert.

Sonja P. leidet unter einer Depression, die auf einem Burnout beruht. Es ist ihr aber nicht bewusst. Sie merkt nur, dass sie recht häufig Unlustgefühle hat. Jedenfalls macht ihre Arbeit viel weniger Freude als früher. Daher hat sie Mühe, am Morgen aufzustehen und abends einzuschlafen. Weil sie sich ständig erschöpft fühlt, verkümmert ihr soziales Leben. Der Schwung, den sie früher hatte, ist weg. Ihre letzte Energie verwendet sie, um ihren Job zu erledigen. Aber eines ist erkennbar: Ihre Leistungen haben nachgelassen.

Ulrich G. leidet unter seinem Chef. Dieser hat ihm in einer verletzenden Direktheit mitgeteilt, seine Leistung sei ungenügend. Die Kritik, die er zu hören bekommt, findet

er in vielen Fällen ungerechtfertigt. Als er mit seinem Chef darüber reden will, erhält er folgende Antwort: „Wenn du nicht weisst, was du zu tun hast, dann bist du hier fehl am Platze. Ich bin nicht dein Babysitter.“ Die Respektlosigkeit des Vorgesetzten regt ihn so auf, dass er kaum noch an etwas anderes denken kann.

Susanne S. hat ein Gerücht gehört: In ihrer Abteilung sollen Mitarbeiter entlassen werden. Sie hat Angst, sie könnte zu denjenigen gehören, die gehen müssen. Daher entschließt sie sich, früher zu kommen und länger zu bleiben. Sogar an manchen Wochenenden kommt sie ins Büro. Sie erhofft sich dadurch, dass ihre erhöhte Anwesenheit als Engagement und Tüchtigkeit verstanden wird, was das Risiko einer Entlassung senken würde.

Was diese Fälle gemeinsam haben? Lesen Sie mehr dazu auf den nächsten Seiten.

DIE THEMEN

Präsentismus:
kostspieliger als Fehlzeiten

Präsentismus:
die häufigsten Ursachen

Präsentismus:
Kosten und Spar-Potenziale

Präsentismus:
ein Rechenexempel für Ihr Unternehmen

Präsentismus:
Studien und Zahlen



working better together

Nur wer bei der Sache ist, kann viel leisten.

Kosten reduzierter Konzentrationsfähigkeit übersteigen Kosten von Fehlzeiten bei weitem.

Auf der Titelseite genannte Fälle sind unterschiedliche Beispiele für ein altes Problem: Trotz körperlicher Anwesenheit bringen die Mitarbeiter nicht die volle Leistung. Neu ist dagegen die Erkenntnis, dass dieser Leistungsverlust, der hauptsächlich auf fehlender Konzentrationsfähigkeit beruht, größter Unkostenverursacher im HR-Bereich ist.

Präsentismus, so wird das Phänomen bezeichnet, ist das Gegenstück zum „Absentismus“, den Fehlzeiten. Bisher ging man davon aus, dass Fehlzeiten den größten Produktivitätsverlust im HR-Bereich verursachen. Man hat fälschlicherweise angenommen, dass am Arbeitsplatz anwesende Mitarbeiter auch produktiv arbeiten.

Eine amerikanische Untersuchung (the Employers Health Coalition of Tampa, Florida, 1999) zeigt: Präsentismus verursacht einen Produktivitätsverlust, der 7,5 mal größer ist als der von Fehlzeiten. Das „Journal of the



American Medical Association“ gab 2003 bekannt, dass die Kosten des Präsentismus

zumindest in den USA beinahe dreimal so hoch sind wie der Produktivitätsverlust

durch Fehltag. Wenn Mitarbeiter krank oder emotional belastet zur Arbeit kommen, hat dies zwangsläufig negativen Einfluss auf ihre Leistungsfähigkeit. Dies ist das Problem von Präsentismus.

Verringerte Konzentrationsfähigkeit führt außerdem zu mehr Fehlern. Jeder Fehler erhöht die Unfallgefahr und das Risiko von Fehlverhalten, das Unternehmen teuer zu stehen kommen kann.

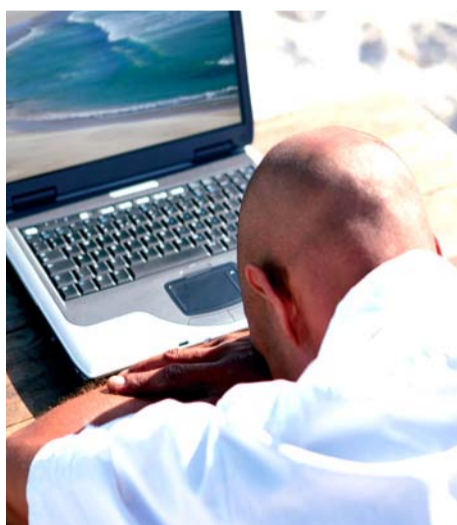
Noch ist Präsentismus weitgehend unerforscht. Aktuelle Präsentismus-Forschungen gibt es in erster Linie in den USA. In Europa haben viele Arbeitgeber und Vorgesetzte dieses Problem noch nicht erkannt.

In naher Zukunft wird es eine der großen Herausforderungen sein, dieses Phänomen besser zu verstehen und wirksame Ansätze zu entwickeln, die schädlichen Auswirkungen zu reduzieren. Eins steht heute schon fest: Es wird sich lohnen.

Warum der Kopf woanders ist ...

Die hauptsächlichsten Erscheinungsformen von Präsentismus

Wir alle haben Präsentismus schon am eigenem Leib erlebt; vielleicht ohne es zu realisieren. Jedes Mal, wenn wir uns unwohl fühlen oder wir uns Sorgen machen, führt



dies zwangsläufig zur Reduktion der Konzentrationsfähigkeit und damit zu verminderter Leistungsfähigkeit.

In den verschiedenen Publikationen zum Thema Präsentismus werden fünf Hauptformen der Problematik unterschieden.

Überstunden

Wenn Menschen zu viele Überstunden machen, hat dies meist folgende Gründe: übermäßiges Engagement, Arbeitssucht oder Angst vor Arbeitsplatzverlust. Bei dieser Art von Präsentismus besteht ein

übertriebenes Bedürfnis, mehr Zeit in die Arbeit zu investieren bzw. den Schein zu erwecken, es werde viel gearbeitet. In nicht wenigen Unternehmen wird mehr oder weniger direkt erwartet, dass vor allem Kadermitarbeiter ein paar Überstunden am Tag leisten. Dies bedeutet nicht, dass dadurch mehr geleistet wird. Die fehlende Zeit für Ausgleich, Regeneration und Pflege privater Beziehungen bewirkt auf die Dauer das Gegenteil.

Physische Leiden

Präsentismus liegt auch vor, wenn Mitarbeiter gesundheitlich angeschlagen zur Arbeit kommen. Hier handelt es sich vor allem um physische Leiden, die ein Fernbleiben von der Arbeit vordergründig nicht rechtfertigen: etwa Heuschnupfen, Asthma und andere Allergien, Migräne und Kopfschmerzen.

Im Jahre 2004 führte Graham S. Lowe in den USA erstmals eine Studie durch, um die durch einen beeinträchtigten Gesundheitszustand verursachten finanziellen Folgekosten zu messen. Ergebnis: jährlich insgesamt 250 Mrd \$ Kosten. Zwei Drittel davon sind auf Präsentismus zurückzuführen.

Psychische Leiden

Die WHO (World Health Organization) sagt voraus: Psychische Erkrankungen sind bald eines der größten globalen Probleme, an zweiter Stelle direkt hinter Herz- und Kreislauferkrankungen. Untersuchungen in Europa zeigen: 20 bis 35% der Menschen leiden unter Depressionen und Angststörungen.

Depressionen, Angstzustände und andere emotionale Leiden können durch die Verhältnisse am Arbeitsplatz verursacht oder verschlimmert werden. Es besteht somit die Vermutung, dass psychische Leiden am stärksten für Produktivitätseinbußen verantwortlich sind. Psychische Beschwerden und Erkrankungen werden maßgeblich durch Ängste vor Arbeitsplatzverlust begünstigt. Zu diesem Ergebnis kommt der Fehlzeiten-Report 2005 des wissenschaftlichen Instituts der AOK (deutsche Gesundheitskasse).

Eine Untersuchung in den USA fand heraus (Aon, 2003): Mitarbeiter, die unter einer Depression leiden, arbeiteten im Durchschnitt 1,8 Stunden pro Arbeitstag weniger produktiv. Gemäß einer Studie von Lerner et al. (2003), liegen die Kosten von Präsentismus pro Person im Jahr je nach Schweregrad der Depression zwischen 1.750 \$ und 4.540 \$.

Probleme am Arbeitsplatz

Konflikte am Arbeitsplatz, Mobbing, Überlastung, schlechte Führung, Reorganisationsen, Entlassungen, Unsicherheit, Angst: All das sind ebenfalls Zustände, die von der Arbeit ablenken und die Leistung negativ beeinflussen. Untersuchungen zeigen, dass in Europa die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung eine starke nervliche Belastung am Arbeitsplatz erlebt.

In der Schweizerischen Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik 2002 an 19.700 Personen, geben 47% der Männer und 41% der Frauen an, unter starker nerv-

licher Belastung am Arbeitsplatz zu leiden. Aus verschiedenen Studien gehen folgende Häufigkeiten von Problemen am Arbeitsplatz hervor: Hohe Arbeitsbelastung bzw. Stress ca. 30%, Angst um Arbeitsplatzverlust ca. 56%, Unzufriedenheit im Beruf ca. 38% und Mobbing ca. 10% (in England bis zu 25%). Es liegt auf der Hand, dass diese Stressfaktoren auch Auslöser für emotionale Beschwerden wie Depressionen sind.

Gemäß einer breit angelegten US-Studie (Burton et al., 2005) liegt der Produktivitätsverlust aufgrund von Stress bei 4.5%, Angst um Arbeitsplatzverlust bei 3.0% und Unzufriedenheit bei 4.5%. Die Autoren gehen für jeden weiter dazu kommenden Gesundheitsrisikofaktor von einem zusätzlichen Produktivitätsverlust von 2.4% aus. In der Studie gaben fast 80% der Befragten mindestens einen Gesundheitsrisikofaktor an.

Probleme im Privatleben

Das Privatleben hat Einwirkungen auf die Arbeit und vice versa. Persönliche Probleme wie Scheidung (Scheidungsquote in den meisten Europäischen Ländern = 50%), finanzielle Schwierigkeiten und Schulden (15% der Bevölkerung haben finanzielle Probleme) sind zusätzliche Belastungen und führen zu Leistungsabfall. Krach mit dem Nachbarn, familiäre Schwierigkeiten, Hausbau, Krankheiten, Todesfälle, Probleme mit den Kindern, Rechtsprozesse usw. gehören ebenfalls zum Alltag eines Menschen und können Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit stark beeinträchtigen.

Wer zeitig vorbeugt, kann viel sparen.

Das kann Präsentismus kosten. Und das kann man mit einem ICAS EAP sparen.

Die Firma Muster AG hat 1.000 Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter kostet dem Unternehmen im Durchschnitt CHF 90.000 pro Jahr. Das sind CHF 90 Mio. Personalkosten pro Jahr.

Die folgenden Prozentzahlen sind geschätzte Bandbreiten. Sie beruhen auf jahrelanger Erfahrung von ICAS und auf verschiedenen Studien und Untersuchungen.

15% bis 35% der Mitarbeiter sind in unterschiedlichem Ausmaß „abgelenkt“.

Im unteren Grenzbereich bezieht sich diese Zahl auf den Anteil der Arbeitnehmer, die wahrscheinlich irgendwann an einer psychischen Krankheit wie Depression oder Angststörung erkranken.

Im oberen Grenzbereich (20% bis 35%) bezeichnet diese Zahl die unter Stress oder Sorgen leidenden Mitarbeiter. Sie bezieht sich auch auf die 15% bis 20% der Arbeitnehmer, deren Produktivität durch finanzielle Probleme beeinträchtigt wird. Der Anteil der abgelenkten Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Unternehmens kann je nach Zusammensetzung der Belegschaft (Geschlecht, Alter), Standort, Branche und

Situation (z.B. nach einer Fusion) variieren.

Die verminderte Konzentrationsfähigkeit eines abgelenkten Mitarbeiters kostet dem Unternehmen 12% bis 25% des gesamten Personalaufwands.

Durch Sorgen abgelenkte Mitarbeiter erbringen Produktivitätsverluste von 12%, während die produktive Zeit bei Angststörungen und Depressionen um 14% bis 25% vermindert wird. Mitarbeiter mit finanziellen Problemen verlieren 13% ihrer produktiven Zeit.

Die totalen Kosten für Präsentismus bei der Muster AG betragen zwischen CHF 1.620.000 und CHF 7.875.000.

Untergrenze: $15\% \times 12\% \times \text{CHF } 90.000.000 = \text{CHF } 1.620.000$
Obergrenze: $35\% \times 25\% \times \text{CHF } 90.000.000 = \text{CHF } 7.875.000$

Für Unternehmen und Organisationen gilt: Die Kosten für Präsentismus betragen 1,8% bis 8,8% der Personalkosten.



Das Potenzial der Kosteneinsparungen durch ein ICAS EAP

Die Analysen der Klienten- und Beraterfeedbacks von ICAS zeigen: Mindestens 70% der Mitarbeiter, die im Rahmen des EAP eine Intervention erfahren haben, konnten ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz deutlich und langfristig steigern.

Das Potenzial der Produktivitätssteigerung bzw. Kosteneinsparung durch den Einsatz des externen Beratungsdiensts von ICAS beträgt bei der Firma Muster AG zwischen CHF 1.134.000 und CHF 5.512.500.

Für Unternehmen und Organisationen gilt: Das Potenzial der Produktivitätssteigerung bzw. Kosteneinsparung durch ein ICAS EAP beträgt 1,3% bis 6,1% der Personalkosten.

Auf der Postkarte können Sie das Einsparpotenzial in Ihrem Unternehmen ziemlich genau berechnen. Einfach ausfüllen und per Post an ICAS schicken.

Präsentismus: aktuelle Zahlen und Studien

12 Aspekte zu einem verkannten Produktivitätskiller



1. Präsentismus ist ein Produktivitätskiller, der auf den Radarschirmen der Gesundheitsvorsorge der meisten Arbeitgeber nicht auftaucht (Produktivitätseinbußen des Einzelnen von um ein Drittel oder mehr; Hemp, 2005).

2. Präsentismus kostet die Arbeitgeber in der Regel zwei- bis dreimal soviel wie die medizinische Behandlung, die von den

Unternehmen in Form von Versicherungsprämien oder Ansprüchen der Mitarbeiter gezahlt wird (Hemp, 2005).

3. Eine Studie von Advance PCS, einem Anbieter von Dienstleistungen zur Gesundheitsförderung, fand, dass der Produktivitätsverlust an Tagen, an denen Arbeitnehmer krank zur Arbeit kamen, signifikant größer war (72%), als an verlorenen Arbeitstagen wegen Krankheit (28%).

4. Von den totalen Produktivitätsverlustkosten (jährlich 250 Milliarden USD) gehen 180 Milliarden USD auf die Kosten von Präsentismus (Steward et al., 2003).

5. Breit angelegte Studien berichten (z.B. Aronsson, 1997), dass bis zu 37% aller Arbeitnehmer Präsentismus angeben. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust wird als einer der Hauptursachen angesehen.

6. Verringerte Arbeitsleistung bei Schmerzkrankungen wie Allergien, Arthritis und Kopfschmerzen verursachen in den USA Kosten von 47 Milliarden Dollar (Journal of the American Medical Association, 2003). Gemäß der Studie der Firma Bank One

senkt eine Pollenerkrankung die Produktivität um 7%. In Deutschland sind ca. 13% der Erwachsenen von Heuschnupfen betroffen (Robert Koch Institut, 2006).

7. Jedes Jahr leiden in der EU 27% (= 83 Millionen) Männer und Frauen unter psychischen Störungen (Wittchen, 2005). Analysen des European Brain Council und der ECNP-Arbeitsgruppe (European College of Neuropsychopharmacology) ergeben, dass psychische Störungen jedes Jahr fast 300 Milliarden Euro Gesamtkosten ausmachen. Jährlich erkranken in der Schweiz 60.000 bis 70.000 Menschen an psychischen Störungen. Am häufigsten sind Depressionen, Angststörungen und Substanzstörungen, die je rund 25% der Menschen betreffen (Obsan, 2003).

8. Depressionen kosten die US-Arbeitgeber jährlich rund 35 Milliarden Dollar auf Grund verringerter Arbeitsleistung (Journal of the American Medical Association, 2003). In England betragen jährliche Gesundheitskosten der Depression über 9 Mrd. Pfund. Davon entfallen 95% auf Absenzen und Produktivitätseinbußen (Thomas & Morris, 2003).

9. Nach Angaben der DGPPN (Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde) leiden in einem Jahr in Deutschland knapp 6 Millionen Menschen an einer Depression, wobei Frauen ein doppelt so hohes Erkrankungsrisiko ausweisen als Männer (Associated Press, 2005).

10. Stress gilt als zweithäufigstes Gesundheitsproblem in Europa (3rd European Survey, Dublin Foundation). Die Kosten von arbeitsbedingtem Stress beträgt in der Schweiz 4.2 Milliarden Franken (oder 1,2% des Bruttoinlandsprodukts (SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft, 2000).

11. Die aktuelle Scheidungsrate in Deutschland liegt bei rund 54%.

12. Verbessertes Management der Mitarbeitergesundheit kann zu höherer Produktivität führen, was einen entscheidenden Geschäftsvorteil schaffen kann.

Es gibt eindeutige Beweise: Gut durchdachte Mitarbeiterprogramme (z.B. EAP) tragen sich selbst, weil sie die Kosten deutlich verringern (Hemp, 2005).

EAP bringt Mitarbeiter in Form.

Employee Assistance Program (EAP): Vorteile für Unternehmen und Arbeitnehmer

Arbeitgeber können viel Geld sparen, wenn sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv und wirksam bei der Lösung beruflicher, privater und gesundheitlicher Probleme unterstützen. ICAS bietet dazu eine wirksame und bereits gut erprobte Lösung: das Employee Assistance Program (EAP).

Die Analysen der Klienten- und Beraterfeedbacks von ICAS zeigen, dass mindestens 70% der Mitarbeiter, die im Rahmen des EAP eine Intervention erfahren, ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz steigern können. Die Verbesserungsquote im privaten Bereich liegt beträchtlich höher. Die CORE-Studie (Consortium for Research in ECT, 2001) verzeichnete eine Verbesserungsquote von 78%. Andere unabhängige Untersuchungen über EAP-Beratungsdienstleistungen nennen bei arbeitsbezogenen Themen eine Verbesserung von 50 bis 77%.

Kernstück des EAP ist ein externes, unabhängiges Dienstleistungszentrum mit speziell geschulten Fachkräften. Sie stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Organisation sowie deren Familienangehörigen für alle arbeitsbezogenen und persönlichen, emotionalen wie auch sachlichen Fragen und Probleme telefonisch rund um die Uhr zur Verfügung. Das Gespräch ist selbstverständlich vertraulich; der Anrufer kann anonym bleiben. Typische Anliegen sind

- Finanzen, Schulden
- Scheidung, Trennung
- Recht, Konsumentenfragen
- Stress, Burnout, Work-Life-Balance
- Kinder, Eltern, Altersfürsorge
- Depressionen, Angstzustände
- arbeitsbezogene Themen
- Alkohol- und Drogenprobleme
- Motivations- und Leistungsprobleme
- Krankheit, Todesfall
- Konflikte, Mobbing, Belästigung
- traumatische Ereignisse

Ein weiterer wichtiger Aspekt des EAP ist die (anonymisierte) statistische Auswertung der Beratungsfälle, die auch den Verantwortlichen im Unternehmen ohne Preisgabe der Vertraulichkeit präsentiert werden. Auf der Basis dieser Rückmeldungen werden nicht nur Momentaufnahmen dargestellt, sondern es können durch die Verfolgung von Kennzahlen und Themen auch unternehmensspezifische Trends innerhalb einer bestimmten Zeitspanne herausgearbeitet werden. Damit erhält die Unternehmensführung ein wirksames Instrument, um eine aktive Problemprävention zu betreiben.

Ziel des EAP für Mitarbeiter: Reduzieren der Kosten menschlich bedingter Risiken und Schäden, Steigern der Zufriedenheit und Sicherstellen der Leistungsfähigkeit.

Mit einem EAP können Unternehmen über ein erhöhtes Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesteigerte Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz bei gleichzeitig sinkenden Kosten erwarten.



Erfahrungswerte belegen: Ein EAP ist wirksamer und kostengünstiger als alternative Lösungen. EAP ist eine Investition, die sich mehrfach auszahlt.

Kosten pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Monat: € 3,80 bis 8,40; das sind etwa 0,1 bis 0,2% des Durchschnittslohns. Monatliche Kosteneinsparung: € 20 bis 250 pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter!

Weltweit bewährt

In England und den USA bewährt sich EAP seit Jahren. 95% der Fortune 500-Unternehmen haben den Service eingeführt. Weltweit verfügen über 20.000 Organisationen über ein EAP. In Europa unterstützt ICAS über 700 Unternehmen und mehr als eine Million Angestellte.

Ein EAP von ICAS bietet

• **Psychologische Telefonberatung (24 Std.)**
Die durch ICAS ausgebildeten Fachkräfte sind in der Lage, mit der ganzen Bandbreite emotionaler, persönlicher und arbeitsbezogener Probleme sensibel umzugehen.

• **Telefonberatung für sachliche Fragen**
Von ICAS ausgewählte Experten helfen, mit einschlägigen Informationen Fragen bezüglich Recht, Arbeit, Geld, Behörden etc. zu beantworten, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entscheidungsfindung unterstützt werden.

• **Persönliche Beratung (face-to-face)**
Das EAP von ICAS bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungssitzungen an; innerhalb weniger Tage und am Standort des Kunden. Die Therapeuten und Berater von ICAS sind in der Kurzzeitberatung und im Problem-Management ausgebildet.

• **Beratung zur Mitarbeiterführung**
Die Unterstützung bei Konflikten oder in wichtigen Führungsfragen wird von erfahrenen Managementberatern gewährleistet. Bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sucht ICAS immer eine Win-Win-Lösung, die auch den Interessen des

Unternehmens Rechnung trägt.

• **Internationalität und Mehrsprachigkeit**
ICAS ist ein internationales, weltweit tätiges Beratungsunternehmen. Die Beratung in Deutschland, Österreich und der Schweiz wird standardmäßig in Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch angeboten.

• **Reporting**
Unternehmen erhalten von ICAS periodisch eine aussagekräftige (aber anonymisierte), für Benchmarkings geeignete Auswertung über die Inanspruchnahme der ICAS Dienstleistungen.

Weitere Dienstleistungen

Neben EAP bietet ICAS Trainings zu vielen aktuellen Themen an:

- Stressmanagement / Burnout / Work-Life-Balance
- Zeitmanagement / Selbstmanagement / Teammanagement
- Konfliktmanagement / Mobbing / Diversity-Awareness-Training
- Leadership- und Führungsschulung
- Kommunikation / Moderation
- Selbstmotivation
- Change Management

Diese Trainings sind sinnvolle Ergänzungen zum EAP. Sie fördern Konzentration und Leistung, Sicherheit und Zufriedenheit. Ihre präventive Wirkung mindert die Risiken für Fehlverhalten und die damit verbundenen Produktivitätseinbußen und Unkosten.

• **Krisenintervention**
Ein erfahrenes Team von Psychologen und Psychologinnen kann in Krisensituationen und bei Katastrophen (Unfälle, Überfälle, Unglücke, Todesfälle) die psychologische Betreuung vor Ort übernehmen sowie Nachbetreuung und Traumabehandlung anbieten. Außerdem führt ICAS präventive Trainings durch: Vorgesetzte und Mitarbeiter werden bestmöglich auf Ernstfälle vorbereitet, um die mit einer Krise oder Katastrophe verbundenen Schäden (Leiden, Kosten, etc.) möglich gering zu halten.

Warum EAP?

- EAP unterstützt Beschäftigte und deren Angehörige bei allen arbeitsbezogenen und persönlichen, emotionalen wie auch sachlichen Fragen und Problemen.
- EAP erhöht Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit bei gleichzeitiger Senkung der Kosten im HR-Bereich.
- EAP entlastet Führungskräfte, Personalleiter, zeigt den Beschäftigten Wertschätzung und erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers.
- EAP bietet eine Prävention gegen Risiken wie Konflikte, Unfälle, Gewalt, Stress und sonstiges Fehlverhalten.
- EAP bringt ein Return of Investment (ROI) von 1:5 bis 1:30.

Beratung und Coaching

- für Unternehmen
- Personalleiter
- HR-Verantwortliche
- Betriebsräte
- Führungskräfte

Seminare und Trainings

- Wertemanagement
- Führungsschulung
- Teamtraining
- Konflikttraining
- Kommunikationstraining
- Krisenbewältigung
- Diversity Training
- Zeitmanagement
- Stressmanagement

Impressum

ICAS Schweiz AG
Hertistrasse 25

CH-8304 Wallisellen

Tel. +41 (0)44 878 30 00
Fax +41 (0)44 878 30 03
e-mail info@icas.ch
web www.icas.ch

