

# Da – und doch nicht da

**Präsentismus** Viele Menschen gehen voll Sorgen oder krank ins Büro. Sie sind zwar anwesend, arbeiten aber unkonzentriert und machen Fehler. **Stefan Boëthius**, Mitgründer des Beraterservices Icas, erklärt, wie Firmen Angestellte unterstützen und dadurch auch Kosten sparen können. **Anjana Bhagwati**

*Ist Präsentismus eine alte Krankheit mit neuem Namen oder einfach ein neues Modewort?*

**Stefan Boëthius:** Es ist noch kein Modewort. Präsentismus gibt es als Begriff im angelsächsischen Raum schon lang. Es beginnt sich aber erst allmählich auch hierzulande das Bewusstsein zu entwickeln, dass Mitarbeitende an Präsentismus leiden können. Das heisst, dass sie immer häufiger mit reduzierter Konzentrationsfähigkeit zur Arbeit kommen. Auch wenn man das Phänomen schon früher kannte, blieb die Frage offen, was dagegen getan werden kann. Man geriet bei der Lösungssuche schnell in die Sackgasse, weil es keine richtige Handhabung für das Problem gab. Das ändert sich jetzt, weil es im Trend liegt, Gesundheitsmanagement auch betriebsintern zu fördern.

*Wie unterscheidet sich Präsentismus vom Burn-out?*

**Boëthius:** Burn-out ist noch immer ein viel diskutiertes Phänomen. Man weiss eigentlich gar nicht genau, um was es sich hierbei handelt – nur dass es mit einer Depression verbunden ist. Präsentismus ist keine Krankheit, sondern beschreibt einen Zustand. Ich verstehe darunter die nicht eingebrachte Leistung der bei der Arbeit anwesenden Mitarbeiter. Aufgrund ihrer Sorgen oder Krankheiten haben sie am Arbeitsplatz eine verringerte Konzentrationsfähigkeit, die allerdings vermeidbar wäre. Dieses Phänomen wird auch als «unsichtbare Absenzen» bezeichnet.

*Welche Symptome sind typisch für Präsentismus?*

**Boëthius:** Die betroffenen Mitarbeiter sitzen zum Beispiel am Computer und sind in Gedanken ganz woanders. Sie kommen mit ihrer Arbeit nicht voran. Oder es belastet sie ein persönliches Problem, wie etwa die Trennung vom Lebenspartner, das ihnen schlaflose Nächte bereitet. Sie trauen sich aber nicht, sich auszuruhen. Oft kommt es auch vor, dass Angestellte mit einem sich anbahnenden Burn-out die Zeichen nicht erkennen und sich weiter durch den Arbeitsalltag kämpfen. Das wirkt sich natürlich auf ihre Leistung aus. Zum Teil setzen sich die Betroffenen auch über ihre Krankschreibung hinweg und gehen aus Pflichtbewusstsein oder aus Angst um ihren Job wieder

arbeiten. Der grösste Präsentismusverursacher ist Stress.

*Kann eine Firma bei Mitarbeitern Präsentismus frühzeitig feststellen?*

**Boëthius:** Es ist schwierig, das von aussen zu erkennen. Wenn jemand mit schwerer Depression oder Migräne zur Arbeit kommt, dann ja. Aber sonst eher weniger. Oft merken es die Leute auch selbst nicht, oder sie kaschieren ihr verringertes Leistungsvermögen gut. Zudem sind in einer Firma alle zu sehr mit der eigenen Arbeit beschäftigt, als dass sie auf die Probleme des Kollegen achten könnten.

*Gibt es Berufszweige, in denen Präsentismus sehr häufig auftritt?*

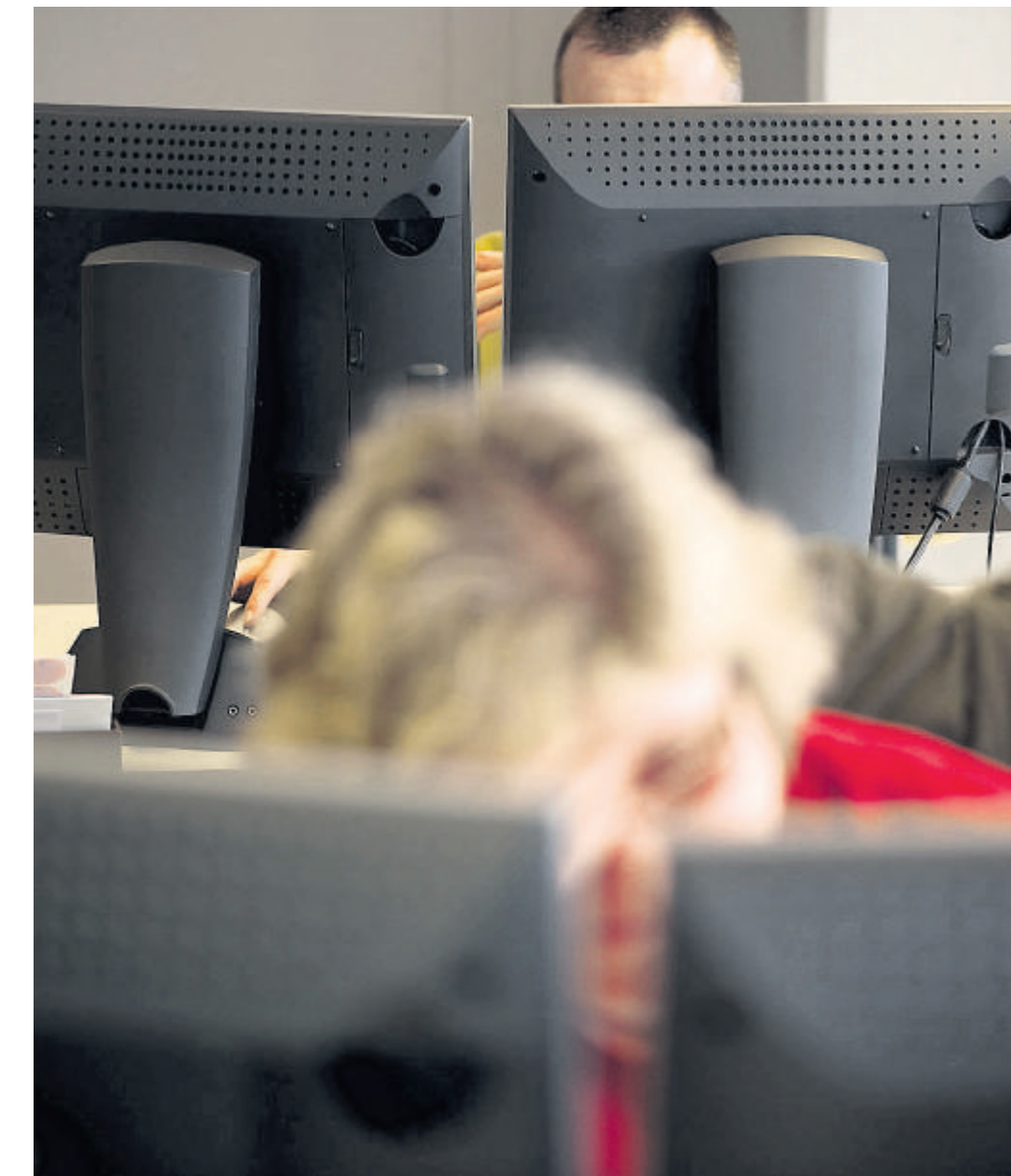
**Boëthius:** Grundsätzlich in stressreichen Berufen. Das wiederum hängt mit der Firmenkultur zusammen. Bei einem Markenartikelhersteller kann ein vorgegebenes hohes Tempo, in einer Bank die geforderte hohe Konformität der Auslöser sein.

*Wird Präsentismus derzeit ins Gespräch gebracht, weil sich Firmen nun erst dieses Problem bewusst werden – oder vielmehr, weil sie sich dessen bewusst werden sollten?*

**Boëthius:** Auf jeden Fall sollten. Denn richtet man erst ein Augenmerk auf diesen Zustand der Mitarbeiter, dann ist er rechtzeitig zu beheben. Firmen haben ja zunächst ein gesteigertes Interesse daran, Krankheitsabsenzen zu reduzieren, weil diese mit direkten Kosten verbunden sind. Durch Präsentismus sinkt, aufgrund der selbst auferlegten Anwesenheitspflicht der Betroffenen, zwar die Zahl der Absenzen, jedoch ist dies kontraproduktiv.

*Warum?*

**Boëthius:** Körperliche und geistige Beeinträchtigungen schränken die Konzentrationsfähigkeit ein. Dies erhöht die Fehleranfälligkeit und führt letztlich zu finanziellen Verlusten im Unternehmen. Das ist rechnerisch nicht exakt greifbar, aber für die Geschäftsführung ist es äusserst wichtig zu wissen, dass sie der Präsentismus von Mitarbeitern etwa zehnmal mehr kostet als die entsprechenden Krankheitsabsenzen. Laut Studien aus den USA und Europa muss man heute davon ausgehen, dass der Produktionsverlust aufgrund von Präsentismus circa 44 Prozent der direkten Lohnkosten ausmacht – eine



Archivbild: Hannes Thalmann

**Belastet im Büro:** Man sieht es Mitarbeitenden nicht an, dass sie unter Konzentrationsmangel leiden.

Zahl, die sich eigentlich kein Unternehmen leisten kann.

*Ist es denn schwer, Unternehmen zu überzeugen, etwas gegen Präsentismus zu tun?*

**Boëthius:** Ja und nein. Heute betreuen wir über 120 000 Mitarbeiter. Trotzdem sind wir noch stark in der Rolle der Mahner. Wir halten Referate über die externe Mitarbeiterberatung, das sogenannte Employee Assistance Programm, und informieren im Internet. Die Personalabteilungen erkennen die Problematik meist schnell, vor allem die Konsequenzen des Präsentismus. Allerdings müssen wir in der Geschäftsleitung starkes Gegensteuer geben. Manager neigen zu dem Trugschluss, dass eine kaum genutzte externe Mitarbei-

terberatung beweise, dass in ihrem Betrieb alles in Ordnung sei. Wir stellen aber fest, dass für viele Firmen die Präsentismus-Prävention zum wichtigen Zukunftsthema wird.

*Wessen Aufgabe ist es intern, sich um das Wohl der Mitarbeiter im Büroalltag zu kümmern?*

**Boëthius:** Das ist Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies wird häufig von der Personalabteilung gesteuert und in Zusammenarbeit mit Betriebsärzten und -krankenschwestern ausgeführt. Viele Unternehmen haben inzwischen auch einen Gesundheitsbeauftragten, der das betriebliche Gesundheitsmanagement leitet und Projekte wie etwa eine vorbeugende Schulung

aller Mitarbeiter in Stressmanagement führt.

*Warum wird dennoch eine externe Mitarbeiterberatung benötigt?*

**Boëthius:** Die externe Mitarbeiterberatung bietet eine schnelle und kosteneffektive Lösung. Denn die betroffenen Mitarbeiter können genau dann, wenn sie mit einem Problem kämpfen, professionelle Unterstützung erhalten. Ganz gleich, ob es sich um Scheidung, finanzielle Sorgen, Depression, Ängste, Burn-out, Probleme am Arbeitsplatz wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder andere Motivationsprobleme handelt.

*Wieso betrachten Sie es als Ihre Aufgabe, die Angestellten für ihre Probleme zu sensibilisieren?*

**Boëthius:** Es ist wie beim Stress. Erst wenn man Betroffene auf den erhöhten Blutdruck, den schnellen Puls und den flachen Atem aufmerksam macht, merken sie, dass sie gestresst sind. Daher ist es für uns eine wichtige Aufgabe, die Aufklärungsarbeit zu leisten. Die Mitarbeiter sind nach der Beratung auch viel motivierter, selbst etwas zu verändern. Es geht ja nicht darum, die Zitrone bis auf das letzte auszuquetschen, sondern die bisherige Leistungsfähigkeit wieder herzustellen.

*Sie führen Alltagsorgen als einen der Gründe für Präsentismus auf. Wie können Sie als Berater allgemeine Richtlinien zur Bewältigung von immer wieder neu entstehenden Alltagsorgen vorgeben?*

**Boëthius:** Es sind zwar sehr vielfältige, aber eigentlich auch altbekannte Probleme. Wir bieten Hilfe zur Selbsthilfe und haben in unserem Service Spezialisten für alle Problemfelder: Ärzte, Psychologen, Managementberater, Anwälte und Sozialarbeiter. Bei einem psychischen Leiden etwa helfen wir, den Schritt zu wagen, sich von einer psychologisch geschulten Person beraten zu lassen – ohne sich dafür zu schämen. Letztlich müssen die Betroffenen aber die Verantwortung selbst übernehmen. Wir lösen ihre Probleme nicht – helfen ihnen aber, eine Lösung zu finden.

*Wie mitteilsam sind Präsentismus-Betroffene, wenn sie im Rahmen der Unternehmensberatung über private Probleme sprechen sollen?*

**Boëthius:** Die Mitarbeiter rufen freiwillig an und sprechen offen über ihr Problem. Sie können dabei auch anonym bleiben. Alle Anrufe, die bei uns eingehen, sind absolut vertraulich. Das einzige, was die Firma als Handlungsgrundlage von uns erhält, ist eine anonymisierte Statistik der zur Sprache gekommenen Themen.

*Was sollten Firmen vor allem in Zeiten der Krise beachten?*

**Boëthius:** Eine Krise ist der ideale Nährboden für chronische und vor allem psychische Krankheiten. Unternehmen sollten dies als ernstes Thema begreifen und gerade in schwierigen Zeiten keinesfalls zögern, ihre Mitarbeiter zu unterstützen.

www.icas-eap.com

## Paranoia auf der Gefängnisinsel

Jetzt im Kino: Martin Scorseses Psychothriller «Shutter Island» erzählt eine doppelbödige Story aus den 50er-Jahren.

Andreas Stock

Von hier entkommt niemand. Nicht die beiden US-Marshals, die gerade mit einer Fähre auf der Insel vor Boston ankommen, und nicht der Zuschauer im Kino. Daran lässt Martin Scorsese in «Shutter Island» von den ersten Bildern an keinen Zweifel. Am Himmel zieht sich ein heftiger Sturm zusammen, und auch der Soundtrack türmt ein dräuendes

Klanggewitter auf. In der irritierend künstlichen Weise, wie Scorsese von Beginn weg die Mittel eines altherwürdigen Spannungskinos einsetzt, fragt man sich das erste – und nicht das letzte – Mal, wie ernst es ihm mit alledem eigentlich sei. Eine Antwort darauf gibt spätestens das Ende.

**Eine Frau verschwindet**

Teddy Daniels (Leonardo DiCaprio) und sein neuer Partner Chuck Aule (Mark Ruffalo) sollen auf der titelgebenden Insel ermitteln. Dort befindet sich das Ashecliffe Hospital, eine streng bewachte Institution für psychisch kranke Straftäter. Trotz grösster Sicherheitsvorkehrungen ist auf mysteriöse Weise eine Kindsmör-

derin entkommen. Die Ermittler sehen sich mit Halb Wahrheiten konfrontiert, der Leiter der Institution, Dr. Crowley (Ben Kingsley), ist auch keine Hilfe.

Scorsese erweist sich einmal mehr als cleverer Inszenator, der das Publikum manipuliert und auf falsche Fährten setzt. Er nutzt sein ungeheures Wissen der Filmgeschichte nicht bloss als Hommage und Zitat, sondern vielmehr als Echoraum. So ist Daniels mit Trenchcoat, breitkrempigem Hut und hässlicher Krawatte ein Ahne der Film-noir-Schnüffler. Und die klaustrophobische Bildhaftigkeit erinnert an das B-Movie-Horror kino der 1940er- und 50er-Jahre, während Max von Sydow als Crawleys Kollege Dr. Nyehring un-

weigerlich auf «The Marathon Man» und das Paranoia-Kino verweist.



Bild: pd

Leonardo DiCaprio in grosser Form.

Der Film spielt 1952 und verzamelt zahlreiche Traumata jener Zeit: die Angst vor einer kommunistischen Weltverschwörung und der Atombombe, die noch unverheilten Wunden des Zweiten Weltkriegs und des Holocaust, aber auch die diffusen Ängste des Kalten Kriegs. Die aus Versatzstücken bestehende Bilderwelt ist am Ende dramaturgisch plausibel, windet sich in der Schizophrenie ihrer Inszenierung aber zugleich in eine Wahrnehmungswelt, die einem den Boden unter den Füssen wegzieht. Welchen Bildern, welchen Quellen können wir hier überhaupt vertrauen? Scorsese sät immer stärkere Zweifel und Irritationen über die Motive und Belastbarkeit seiner Protagonis-

ten; insbesondere Daniels scheinen traumatische Erinnerungen zu quälen. Und wie einst Kubrick in «Shining» orchestriert Scorsese den Horror mit düster-zeitgenössischer Musik von John Cage, Ligeti und Penderecki.

**Verlorene Seelen**

Beeindruckend Leonardo DiCaprio, der den grimmigen Teddy Daniels immer panischer in seiner Überzeugung werden lässt, dass auf der Psycho-Insel schreckliche Menschenversuche gemacht werden. Daniels reißt sich so ein in die Galerie verlorener Seelen im Scorsese-Ceuvre: mit Schuld beladene Männer, deren Kontrollverlust sich am Ende fast immer gewalttätig entlädt.