

**Wie Sie aus einem Euro  
zehn machen und damit  
auch noch Ihre Mitarbeiter  
zufriedener und gesünder**

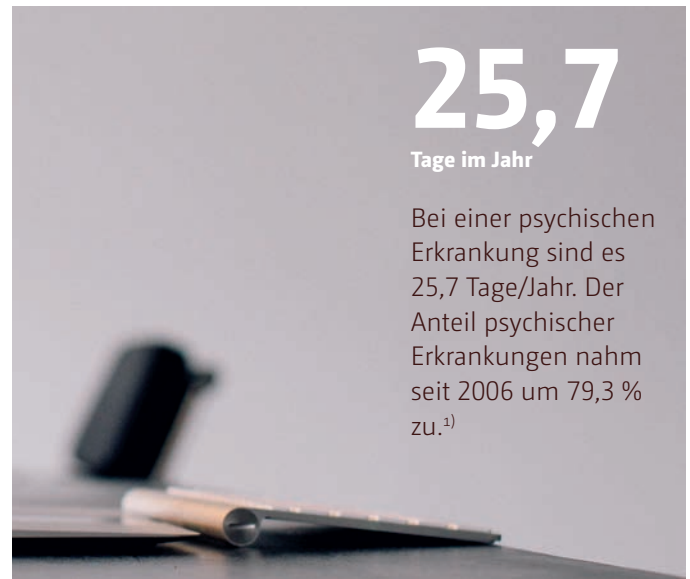
**US-amerikanische Studien belegen, dass der ROI (Return on Investment) der Externen Mitarbeiter-Beratung zwischen 1:3 und 1:10 liegt. Das heißt: Jedem investierten Dollar stehen drei bis zehn Dollar unternehmerischen Nutzens gegenüber.<sup>11)</sup>**

**Externe MitarbeiterBeratung im Rahmen eines strategischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements macht Unternehmen und ihre Beschäftigten gesünder und wettbewerbsfähiger – bei vergleichsweise geringen Investitionen von 2,5 bis 5 Euro pro Mitarbeiter pro Monat<sup>12)</sup>.**

# Externe MitarbeiterBeratung – eine nachhaltige Investition in Ihre Beschäftigten

## Die Fakten

Belastungen und Leistungsminderung, Krankheiten und Fehlzeiten sind wie Sand im Unternehmensgetriebe. Ein paar Körner gehen noch, dann macht es sich bemerkbar. So gesehen, knirscht es in deutschen Betrieben gewaltig:



Die durchschnittlichen Kosten, die deutschen Unternehmen durch **krankheitsbedingte Fehlzeiten** entstehen, belaufen sich auf **1.199 Euro pro Jahr und Mitarbeiter.**<sup>3)</sup>



„Präsentismus“ (**Anwesenheit am Arbeitsplatz bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit**) kommt doppelt so teuer: **2.399 Euro pro Jahr und Mitarbeiter.**<sup>3)</sup>

Belastete Arbeitnehmer belasten auch die unternehmensinternen Experten. So werden Führungskräfte, Personalabteilung oder Betriebsarzt doppelt in Mitleidenschaft gezogen – qualitativ durch die Themen und quantitativ durch die Zeit zur Bearbeitung. Ein Abteilungsleiter ist kein Experte für Depressionen und nicht jeder Personaler geschult im Konfliktmanagement. Sie können die psychosozialen Probleme der Mitarbeiter nicht immer zeitnah und umfassend auffangen, ohne selbst in den Teufelskreis der Überforderung zu geraten.

Das heißt: Unternehmen brauchen immer umfassendere und wirksamere Konzepte, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Denn auf Dauer sind nur gesunde Mitarbeiter leistungsfähig.

**Eines dieser Konzepte ist die Externe MitarbeiterBeratung.**

1) Bernhard Bandura et al.: Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung. Springer-Verlag Heidelberg, 2017. 2) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2018, dieser Wert ergibt sich aus der Multiplikation von rund 39 Mio. Arbeitnehmern mit durchschnittlich 17,2 AU-Tagen (bezogen auf Werktage). 3) Booz & Company für die Felix-Burda-Stiftung: Vorteil Vorsorge. Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Offenburg, 2011. Online verfügbar auf [https://www.felix-burda-stiftung.de/sites/default/files/documents/Studie\\_FBS\\_Booz\\_Vorteil\\_Vorsorge\\_2011.pdf](https://www.felix-burda-stiftung.de/sites/default/files/documents/Studie_FBS_Booz_Vorteil_Vorsorge_2011.pdf)

# Was bringt die Externe MitarbeiterBeratung?

Der wirtschaftliche Nutzen Externer MitarbeiterBeratung ist wissenschaftlich belegt. Datenmaterial liegt vor allem aus den Vereinigten Staaten vor. Dort ist die Externe MitarbeiterBeratung als Instrument zur Gesundheitsförderung schon lange etabliert. So beschreibt das „EAP Geschäftswert-Modell“<sup>5)</sup> drei finanzielle Nutzenfelder der Externen MitarbeiterBeratung für Unternehmen: **höhere Produktivität, geringere Gesundheits- und Vorsorgekosten sowie höhere Mitarbeiterzufriedenheit und positiveres Arbeitgeberimage.**

## Was heißt das konkret?

Beschäftigte, die eine Externe MitarbeiterBeratung nutzen können, verringern ihre Fehl- und Präsentismuszeiten signifikant im Vergleich zu Beschäftigten ohne diesen Service.<sup>6)</sup>



# + 20 h

Signifikant bedeutet zum Beispiel, dass die Mitarbeiter in einem Monat insgesamt **7 Stunden weniger krank zuhause bleiben (Absentismus) und 20 Stunden produktiver tätig sein können (Präsentismus)** – und das bei durchschnittlich 2,6 Beratungseinheiten pro Mitarbeiter.<sup>7)</sup>



# 95%

der Befragten waren zufrieden mit der Externen MitarbeiterBeratung.<sup>8)</sup>



# 64%

der Beschäftigten, die die Externe MitarbeiterBeratung mit beruflichen Problemen aufsuchten, berichteten von einer Verbesserung ihrer Situation.<sup>9)</sup>



# + 5%

Ergebnisse deutscher Firmen zeigen eine fünfprozentige Steigerung der Anwesenheit durch Beratung.<sup>10)</sup>

## Möchten Sie mehr erfahren?

Dann lohnt sich für Sie ein Gespräch mit uns. Wir zeigen Ihnen auf, wie Sie Externe MitarbeiterBeratung für Ihr Unternehmen nutzen.

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

**stg**...  
Die MitarbeiterBerater

stg – Die MitarbeiterBerater GmbH  
Frauenlobstraße 2, 80337 München

**Ihre Ansprechpartnerin:**  
**Astrid Travi, Geschäftsführerin**  
**Tel. +49 (0) 89 9213159-66**

a.travi@stg-mitarbeiterberater.de  
www.stg-mitarbeiterberater.de

5) Im Original: „EAP Business Value Model“, aus: Attridge, Mark et al., The Business Value of EAP: A Conceptual Model. ASNA Research Notes, Volume 1, No. 10, 2002. 6) Melissa K. Richmond et al.: The impact of Employee Assistance Services on Workplace Outcomes. Results of a Prospective, Quasi-Experimental Study. Journal of Occupational Health Psychology 2017, Vol. 22, No. 2, 170-179. 7) Mark Attridge: Implications of Pricing for EAP Integration and ROI. Journal of Employee Assistance, 1st quarter 2017, 20-35. 8) Attridge, Mark: Optum EAP client satisfaction and outcomes survey study 2002. Paper presented at the annual conference of the Employee Assistance Professionals Association, New Orleans, November 2013. 9) Amaral, T. M.: Global benchmarking and EAP best practices. Presented at the annual institute of the Employee Assistance Society of North America, Vancouver, BC, Canada, April 2008. Jorgensen, D. G.: Demonstrating EAP value. Journal of Employee Assistance, 37 (3) 2007, 24-26. 10) Schüll, Beatrice: Kosten-Nutzen-Aspekte der betrieblichen Sozialarbeit, Hamburg 2001. 11) Zum Beispiel Hargrave, G. E. et al.: EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: Implications for return on investment. Journal of Work-place Behavioral Health, 23 (3) 2008, 283-293. 12) Der Pauschalbetrag hängt ab von Mitarbeiterzahl, Nutzungsrate und vereinbartem Leistungsumfang.