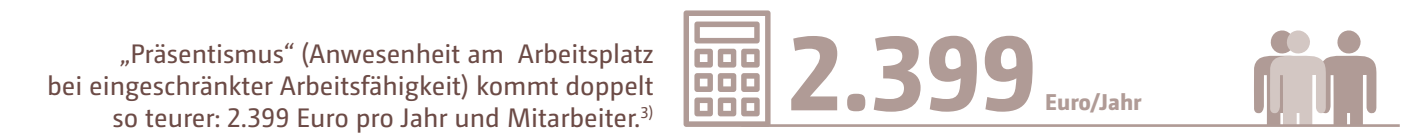
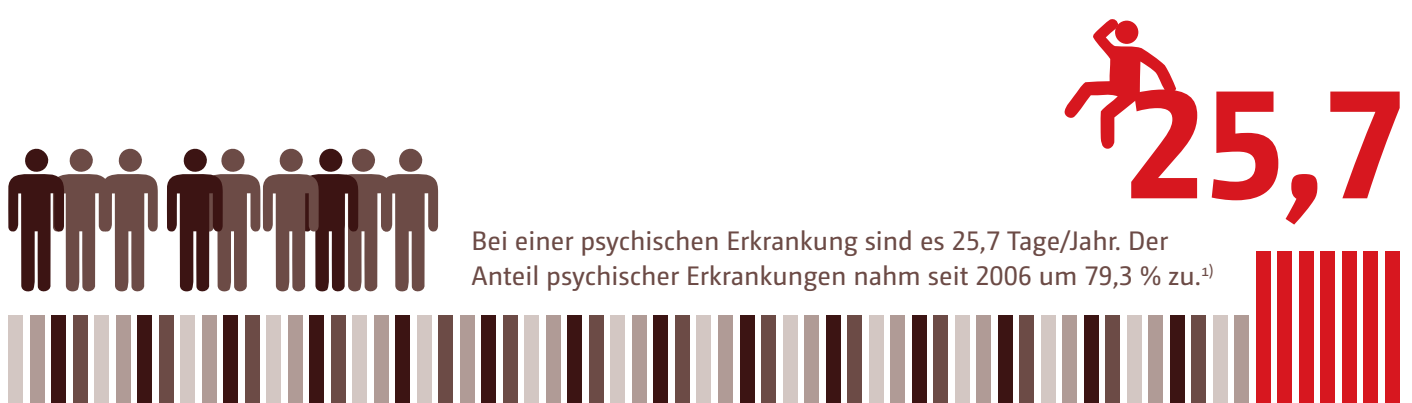
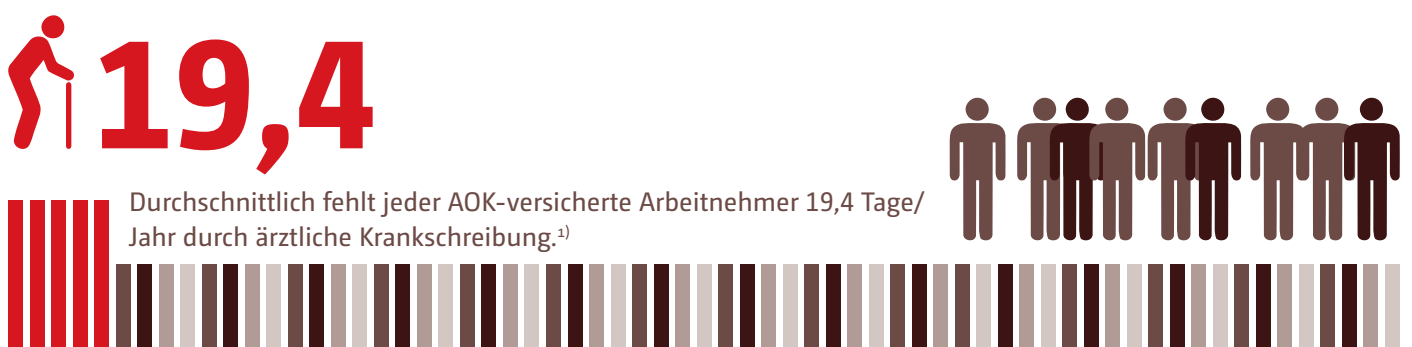


Externe Mitarbeiterberatung – eine nachhaltige Investition in Ihre Mitarbeiter

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:

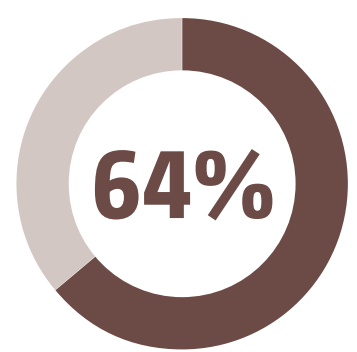
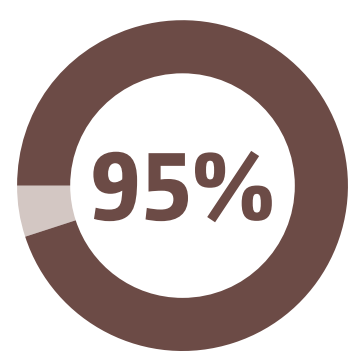
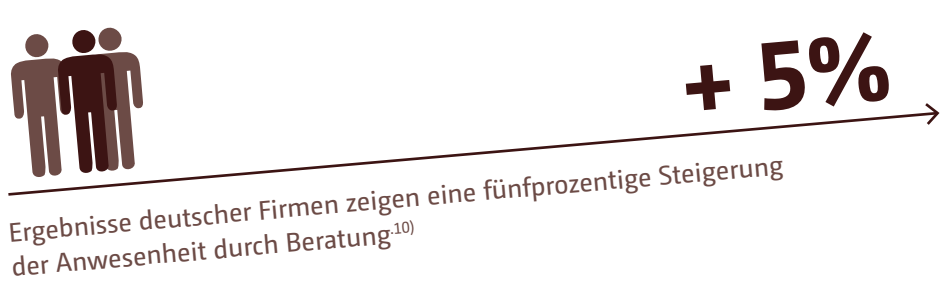
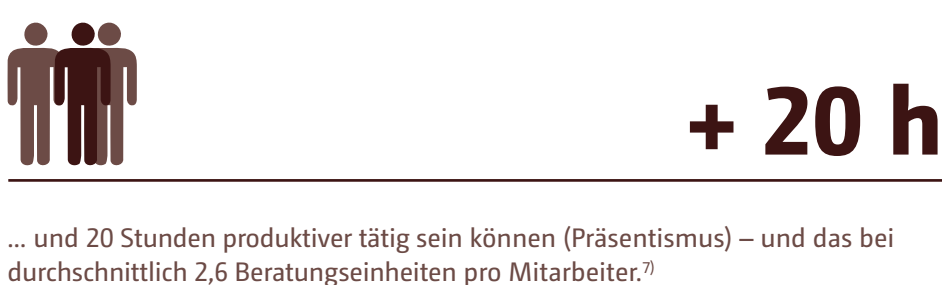
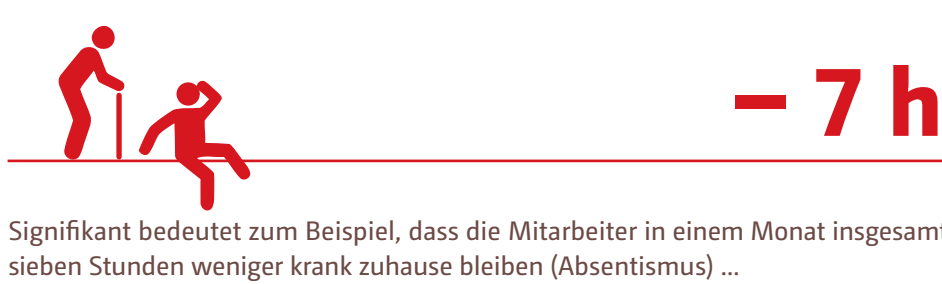


WAS BRINGT DIE EXTERNE MITARBEITERBERATUNG?

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“⁵⁾ 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.⁶⁾



US-amerikanische Studien belegen, dass der ROI (Return on Investment) von externer Mitarbeiterberatung zwischen 1:3 und 1:10 liegt. Das heißt: Jedem investierten Dollar stehen drei bis zehn Dollar unternehmerischen Nutzens gegenüber.¹¹⁾

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.¹²⁾

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. 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: Optimum 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. Jørgensen, 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.