

So vervielfachen Sie einen Euro und machen zugleich Ihre Mitarbeiter*innen zufriedener und gesünder

Britische Untersuchungen zeigen, dass der ROI (Return on Investment) der Externen Mitarbeiterberatung durchschnittlich bei 7,27 liegt. Das heißt: Jedem investierten Pfund stehen mehr als sieben Pfund unternehmerischen Nutzens gegenüber.¹

Externe Mitarbeiterberatung im Rahmen eines strategischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements macht Unternehmen und ihre Beschäftigten gesünder und wettbewerbsfähiger – bei vergleichsweise geringen Investitionen von nur einigen Euro pro Mitarbeiter*in pro Monat.²

Externe Mitarbeiterberatung – eine nachhaltige Investition in Ihre Beschäftigten

Die Fakten

Belastungen und Leistungsminderung, Krankheiten und Fehlzeiten sind wie Sand im Unternehmensgetriebe. So gesehen, knirscht es in deutschen Betrieben gewaltig:



19,9
Tage/Jahr

fehlen AOK-versicherte Arbeitnehmer*innen durch ärztliche Krankschreibung.³



39,2
Tage

dauert ein psychischer Krankheitsfall durchschnittlich – so lange wie noch nie. Von 2011 bis 2021 nahm die Zahl der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen um 41 Prozent zu.⁴



2125
Euro/Jahr und Mitarbeiter*in

sind die durchschnittlichen Produktionsausfallkosten, die deutschen Unternehmen durch krankheitsbedingte Fehlzeiten entstehen.⁵



2399
Euro/Jahr und Mitarbeiter*in

entstehen durch „Präsentismus“ (Anwesenheit am Arbeitsplatz bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit).⁶

Belastete Arbeitnehmer*innen belasten auch die unternehmensinternen Expert*innen. So werden Führungskräfte, Personalabteilung oder betriebsmedizinische Stellen doppelt in Mitleidenschaft gezogen – qualitativ durch die Themen und quantitativ durch die Zeit zur Bearbeitung. Ein Abteilungsleiter ist kein Experte für Depressionen und nicht jede Personalerin geschult im Konfliktmanagement. Sie können die psychosozialen Probleme der Mitarbeitenden 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*innen zu fördern und zu erhalten. Denn auf Dauer sind nur gesunde Beschäftigte leistungsfähig.

Eines dieser Konzepte ist die externe Mitarbeiterberatung.

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“⁷ 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 die externe Mitarbeiterberatung nutzen können, verringern ihre Fehl- und Präsentismuszeiten signifikant im Vergleich zu Beschäftigten ohne diesen Service.⁸

20
Stunden

Signifikant bedeutet zum Beispiel, dass die Mitarbeiter*innen in einem Monat insg. sieben Stunden weniger krank zuhause bleiben und 20 Stunden produktiver tätig sein können – und das bei durchschnittlich 2,6 Beratungseinheiten pro Person.⁹

95
Prozent

der Beschäftigten sind zufrieden mit der externen Mitarbeiterberatung.¹⁰

64
Prozent

der Beschäftigten, die die externe Mitarbeiterberatung mit beruflichen Problemen aufsuchen, berichten von einer Verbesserung ihrer Situation.¹¹

5
Prozent

Ergebnisse deutscher Firmen zeigen eine fünfprozentige Steigerung der Anwesenheit durch Beratung.¹²



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!

Ihre Ansprechpartner: Martin Reinhardt,
Bereichsleiter Externe Mitarbeiterberatung (EAP)

Tel. +49(0)89/921315966
m.reinhardt@stg-mitarbeiterberater.de

stg – Die MitarbeiterBerater GmbH
Frauenlobstraße 2, 80337 München

www.stg-mitarbeiterberater.de

Sie haben Interesse an kompakten Informationen, Tipps und Übungen zu Themen wie Mental Health, Zusammenarbeit, Wandel der Arbeitswelt?

Besuchen Sie uns hier:



1) Employee Assistance Association of the United Kingdom. (October 2020). Financial Return on EAPs 2020: How Does Your Organisation Compare? Zuletzt abgerufen am 15.07.22 von <https://www.eapa.org.uk/wp-content/uploads/2020/10/20-0014-EAPA-UK-ROI-Report-2020-Web.pdf> 2) Der Pauschalbetrag hängt ab von Mitarbeiterzahl, Nutzungsrate und vereinbartem Leistungsumfang. 3) Bernhard Bandura et al. (2021). Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken. Lehren aus der Pandemie. Springer-Verlag Heidelberg, 2021. 4) IGES Institut, DAK Gesundheit (2022). Psychreport. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job. 2022-2021. Zuletzt abgerufen am 15.07.22 von <https://www.dak.de/dak/download/report-2533050.pdf>. 5) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022). Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2020. Zuletzt abgerufen am 14.07.22 von https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/pdf/Kosten-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1. Die Zahlen beziehen sich auf 1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 45.200 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt. 6) Booz & Company (2011). Vorteil Vorsorge. Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Offenburg, 2011. zuletzt abgerufen am 14.07.22 von https://www.felix-burdastiftung.de/sites/default/files/documents/Studie_FBS_Booz_Vorteil_Vorsorge_2011.pdf. 7) 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. 8) Richmond, M. et al. (2017). 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. sowie Hargrave, G. E. et al. (2008). EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: Implications for return on investment. Journal of Work-place Behavioral Health, 23 (3) 2008, 283-293. 9) Attridge, M. (2017). Implications of Pricing for EAP Integration and ROI. Journal of Employee Assistance, 1st quarter 2017, 20-35. 10) Attridge, M. (2013). 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. 11) Amaral, T. M. (2007). 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. 12) Schüll, B. (2001). Kosten-Nutzen-Aspekte der betrieblichen Sozialarbeit. Hamburg 2001.