

Wissenschaftliche Studien



Auf der ganzen Welt wurden wissenschaftliche Untersuchungen über den Nutzen der Externen Mitarbeiterberatung EAP durchgeführt und veröffentlicht.

1. Die WHO empfiehlt das Employee Assistance Program (EAP) als wirkungsvolle Massnahme gegen arbeitsbedingten Stress (Prof. Gaston Harnois, WHO Studie: Mental health and work, 2009)
2. Gemäss zahlreicher Studien der Stanford University in Kalifornien können mindestens 20% der Führungskräfte und Mitarbeiter nicht ihre volle Leistungsfähigkeit ausschöpfen. Dies führt nach Einschätzung der Stanford-Experten zu Leistungsminderungen von durchschnittlich 25%. Das HWWI (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut) hat ausgerechnet, dass der volkswirtschaftliche Schaden in Deutschland durch nicht realisierte Produktion aufgrund der Leistungsminderung im Jahr 2010 rund 364 Mrd. € (= 16% des BSPI) ausgemacht hat.
3. Mindestens 70% der Anrufenden konnten ihre Leistung am Arbeitsplatz steigern. (ICAS Befragung von 800 EAP-Nutzern, 2003)

Wissenschaftliche Studien

4. Die OECD empfiehlt im Rahmen ihres Berichts über die psychische Gesundheit von arbeitstätigen Personen, die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz besser anzugehen. Dazu gehört besonders für kleine und mittelgrosse Unternehmen die Unterstützung durch externe Fachpersonen.
(OECD Forschungsbericht 12/13, Psychische Gesundheit und Beschäftigung)
5. In einer Studie hat die Bonner EuPD Research seit 2009 die Wirksamkeit von externer Mitarbeiterberatung aus Sicht führender und damit erfahrener Gesundheitsmanager in Deutschland untersucht. Mit der Schulnote 1,6 bewerteten sie das System als äusserst effizient.
(EuPD Research, 2011)
6. Unbehandelt führt Stress zu psychischen oder körperlichen Beschwerden, die zu Krankheit, verloraener Produktivität, Fehlzeiten, Arbeitsunfällen, schlechten Kundenbeziehungen und letztendlich zu Umsatzverlust führen können.
(Babcock, P., "Workplace stress? Deal with it!", 2009 (SHRM))
7. Gemäss einer Studie, an der 524 Unternehmen in Long Island teilgenommen haben, bringt das EAP Nutzen in Form von niedrigeren Versicherungsprämien, erhöhter Produktivität, geringeren Fehlzeiten, verbessertem Arbeitsklima, verringertem Präsentismus sowie erhöhter Mitarbeitermotivation und Engagement.
(Mulligan, P. "The prevalence of employee assistance programs and the employee participation rates of Long Island companies.", 2007).
8. In einer gross angelegten Untersuchung bewerteten EAP-nutzende Unternehmen mittels interner Fallstudien den Nutzen der Externen Mitarbeiterberatung. An der Studie teilgenommen haben America On Line, Campbell Soup, Abbott Laboratories, Detroit Edison, Crestar Bank, Chevron, Los Angeles City Department of Water & Power, DuPont, McDonnell Douglas, Marsh & McLennan, New York Telephone, NCR Corp, the U.S. Postal Service, Southern California Edison und die US-Bundesregierung. Alle Teilnehmer unterstützen die allgemeine Schlussfolgerung, dass ein EAP einen guten Return on Investment erzeugt. Je nach Unternehmen lag der ROI zwischen drei und zehn Dollar pro ins EAP investierten Dollar.
(Attridge "EAP Effectiveness and ROI", 2009)

Wissenschaftliche Studien

Detaillierte Informationen zu Studien über den Nutzen von EAP

Die folgenden Studien aus den USA, Kanada und Deutschland belegen den Nutzen von EAP:

Studie I: Health and Productivity Management von Shepell FGI

Veröffentlichung: 2008

Zeitraum: 4 Jahre

Anzahl Unternehmen: 22

Anzahl Mitarbeiter: knapp 100'000

Ergebnisse:

- Fehltag bei psychischen Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Krebserkrankungen wurden durch EAP-Nutzung um 13-19 Tage reduziert.
- Arbeitnehmer, die EAP genutzt haben, kehrten doppelt so häufig ins Arbeitsleben zurück als jene, die EAP nicht genutzt haben.
- 2% der EAP-Nutzer gehen von Kurzeiterkrankung zu Langzeiterkrankungen über. Bei Arbeitnehmern, die EAP nicht nutzen, sind es 9%.
- Unternehmen, in denen EAP von mehr als 10% der Arbeitnehmerschaft genutzt wird, verzeichnen 23% - 47% weniger Erkrankungen als jene, die EAP nicht nutzen.
- Nach Inanspruchnahme des EAP-Services wurde im Abstand von 2 und 4 Monaten eine gesteigert Produktivität gemessen.

Studie II: FGI Client Survey FGI Toronto. Kanadische Studie

Veröffentlichung: 2004

Zeitraum: 2 Jahre

Anzahl Mitarbeiter: 24'000

Ergebnisse:

- 67% stellen erhebliche Verbesserung der Arbeitsleistung fest.
- 58% hätten auf Grund der persönlichen Probleme einige Tage am Arbeitsplatz gefehlt, wenn sie EAP nicht genutzt hätten.
- 70,3% berichten von verbesserter Konzentrationsfähigkeit.
- Die Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten sowie der allgemeine Gesundheitszustand verbesserten sich.

Wissenschaftliche Studien

Studie III: Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (Quelle: Deutsches Ärzteblatt April 2009)

Die Studie betont die Wichtigkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Ergebnisse:

- 8,3% der Fehlzeiten waren 2008 auf psychische Erkrankungen zurück zu führen
- Seit dem Jahr 1995 sind die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen um 80% gestiegen
- Ausfallzeiten bei psychischen Erkrankungen liegen im Durchschnitt bei 22,5 Tagen. Bei einer Atemwegserkrankung fehlt ein Arbeitnehmer durchschnittlich 6,4 Tage
- „Eine Stärkung der Mitarbeiter beim Umgang mit psychischen Belastungen wie Stress ist eine Investition in die Zukunft eines jeden Einzelnen wie auch des Betriebes“ betont die Studie

Fazit

EAP ist also eine lösungsorientierte und professionelle Mitarbeiterberatung. Die vorteilhafte Wirkung von EAP macht den Wert eines solchen Engagements seitens des Arbeitgebers deutlich. Die Nutzung des Angebots wird dem Arbeitgeber durch Reports nachgewiesen. Diese sind anonymisiert und lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter zu. Das Prinzip der EAP-Beratung ist die absolute Vertraulichkeit. Der Arbeitgeber erfährt nicht, welche Mitarbeiter die Beratung in Anspruch genommen haben und mit welchen Fragen und Problemen er die Externe Mitarbeiterberatung aufgesucht hat. Wäre dies nicht gesichert, könnte man bei den Beschäftigten selbstverständlich nicht mit der nötigen Akzeptanz rechnen.