

Wissenschaftliche Studien zum Nutzen der externen Mitarbeiterberatung



14 verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen über den Nutzen von der externen Mitarbeiterberatung EAP, die zwischen 1998 und 2009 veröffentlicht wurden, kamen zu folgenden Ergebnissen:

1. Signifikante Zunahme der psychischen Gesundheit und signifikante Abnahme von Stress. *(Alker 2000)*
2. 2/3 der Mitarbeiter berichteten über besseres Wohlbefinden, bessere Produktivität, weniger Stress und Fehlzeiten. *(Attridge 2001)*
3. Erhebliche Verbesserung der Arbeitsleistung, der Arbeitsqualität und der zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Vorgesetzten gaben dem EAP-Service eine hohe Note. *(Hiatt, Hargrave & Palmertree 1999)*
4. Mindestens 70% der Anrufenden konnten ihre Leistung am Arbeitsplatz steigern. *(ICAS Befragung 2003)*
5. Die Fähigkeit, mit arbeitsbedingtem Stress besser umzugehen, stieg um 42%, mit persönlichen Stressfaktoren um 44%. Die Arbeitsleistung stieg im Durchschnitt um 33%, die Fehlzeiten sanken um 27%, die Beziehungen zu Kollegen verbesserte sich um 26% und zu Vorgesetzten um 23%. *(Masi, Hensley & Jacobson 2000)*
6. Mitarbeiter, die 2 Stunden persönliche psychologische Beratung erhielten, zeigten eine signifikant positive Veränderung. *(O'Neil 1999)*
7. EAP Einsätze führten zu einer verbesserten Produktivität, bedingt durch bessere physische und psychische Gesundheit, bessere zwischenmenschliche Beziehungen und weniger Fehlzeiten. *(Sel & Bingaman 1998)*
8. Kurzzeit-Therapien innerhalb eines EAP's verbesserten den generellen Gesundheitszustand, die gegenwärtige Gesundheitswahrnehmung, das Rollenverständnis, die physische und soziale Funktionstüchtigkeit. *(Turner 2000)*
9. Prozentanteil der Mitarbeitenden, die über eine verbesserte Leistungsfähigkeit in Bezug auf folgende EAP-Dienstleistungen berichteten: persönliche psychologische Beratung 56%, telefonische Beratung 55%, rechtliche oder finanzielle Beratung 36%. *(Attridge, M. 2002)*
10. EAP reduzierte den Effekt emotionaler Probleme auf die Produktivität und verbesserte sowohl die Fehlzeiten wie auch die Aufmerksamkeit. Auch die Anzahl der Fälle mit Depressionen ging zurück. *(Harris, S.M et al. 2002)*
11. Der Nutzen von EAP liegt vor allem in Kosteneinsparungen im HR Bereich sowie in der erhöhten Produktivität. *(ICAS International 2003)*
12. Klienten, die eine telefonische oder eine persönliche psychologische Beratung erhielten, zeigten eine signifikante Reduktion in Bezug auf Distress, verglichen mit einer Kontrollgruppe, die keine Behandlung erhielt. *(Spizman, P. 2001)*
13. Rund 60% aller Triagefälle können abschliessend telemedizinisch, d.h. ohne nachfolgende Realkonsultation betreut werden. *(Stefan Schäfer 2005)*
14. Die WHO empfiehlt das EAP als nützliche Massnahme gegen den stetig steigenden arbeitsrelevanten Stress in der EU *(Harnois, WHO, 2009).*

ICAS bietet seit 1987 erfolgreich Externe Mitarbeiterberatung EAP an und ist heute als einer der führenden Anbieter in der ganzen Welt tätig. Weltweit unterstützt ICAS über 4 Millionen Mitarbeitende und Familienangehörige in ca. 2'000 Unternehmen.

Kontakt: info@icas-eap.com

