



„Psychische Erkrankungen waren 2013 der dritthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit.“

Die heutige Arbeitswelt ist gekennzeichnet durch die rasant beschleunigte Arbeitsabläufe aufgrund neuer Technologien und Informations- sowie Kommunikationsmöglichkeiten.

Unternehmen müssen sich wie nie zuvor, getrieben durch die Öffnung der Märkte und die Globalisierung, fortwährend im starken internationalen Wettbewerb behaupten. Arbeitsinhalte und Teamzusammensetzungen ändern sich oft innerhalb kürzester Zeit. Auf den Einzelnen steigt der Anforderungs-, Zeit- und Termindruck. Schnelligkeit bedeutet aber auch weniger soziale Interaktion, Missverständnisse und Konflikte. In Zeiten der wirtschaftlichen Krise steigt die Angst vor Arbeitsplatzverlust, vor eigenem Versagen und der Verantwortung gegenüber Untergebenen. Stress ist heutzutage einer der häufigsten Belastungsauswirkungen, der insbesondere durch individuell empfundenen Zeitmangel und Erfolgsdruck ausgelöst wird.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist es nicht verwunderlich, dass sich psychische Erkrankungen häufen. Neben Muskelskelett- und Atemwegserkrankungen waren psychische Erkrankungen 2013 der dritthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit (vgl. Studie der Bundestherapeutenkammer zur Arbeitsunfähigkeit 2015). Diese Tendenz wirkt umso dramatischer bei Betrachtung der durchschnittlichen Ausfalldauer: rund 5 Wochen pro Krankschreibung fehlt ein psychisch erkrankter Mitarbeiter. Und dies trifft verstärkt die Mitarbeiter, die in ihrem sozialen Umfeld keine Hilfe oder Entlastung finden.



Erhebliche Einflussfaktoren auf unsere psychische Gesundheit und unsere Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz sind auch die Belastungen im privaten Umfeld. Änderungen im familiären Kreis durch Krankheit und Tod, Erziehungs- und Beziehungsprobleme, Sucht und finanzielle Sorgen sind mögliche Ursachen von Leistungsabfall und beruflicher Unzuverlässigkeit. Denn wir geben unsere privaten Sorgen, Ängste und Probleme nicht an der Eingangspforte unseres Arbeitgebers ab, sondern sie sind Teil unseres täglichen Arbeitsalltags.

Der vorrangige **Nutzen eines EAPs** liegt auf der Hand: qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die zufrieden und gesund sind, stellen eine wesentliche Voraussetzung für die funktionsgerechte und ergebnisorientierte Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisationen in Unternehmen dar. Wie aber lässt sich dieser scheinbar einfache Wirkungsmechanismus in ökonomische Größen überführen, die den Kosten des EAPs entgegengestellt werden können?

1:4

Der Return on Investment eines EAPs wird in internationalen Studien auf ein Verhältnis von 1:4 beziffert. Die Berechnungen des US-Arbeitsministeriums liegen um ein Vielfaches höher. Die folgenden Inhalte geben Aufschluss über Potenziale zur Kostenreduktion durch das EAP und führen Einflussgrößen auf die ROI-Kennzahl zusammen. Hierzu werden Studien und Referenzgrößen herangezogen, um dem Wert dieses Instruments ein betriebswirtschaftlich realistisches Fundament zu geben.

Knapp 25% der Personalkosten werden nicht optimal eingesetzt.

63 Prozent der Mitarbeiter fühlen sich in ihrer Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz um mindestens ein Viertel eingeschränkt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa unter mehr als 1000 Arbeitnehmern. Die Gründe liegen bei Konzentrationschwierigkeiten, Ausfall- und Fehlzeiten sowie ernstzunehmenden psychischen Risiken wie Burn-Out, Mobbing und

WIRKSAMKEIT EINES EAPs

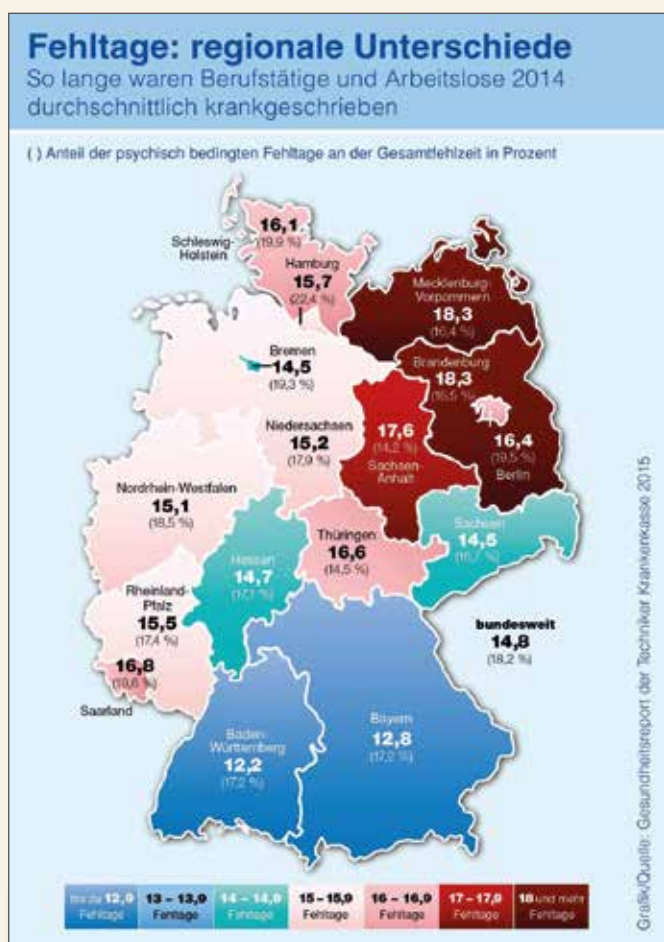


Stress. Für das Unternehmen ergeben sich daraus zwei Nachteile. Zum einen werden knapp 25 % der Personalkosten nicht optimal eingesetzt, zum anderen werden zusätzliche Kosten produziert, wenn etwa mit zusätzlichem Personal bzw. Überstunden die Fehlzeiten von erkrankten Mitarbeitern ausgeglichen werden müssen. Ein Krankenstand von 1% in einem Unternehmen mit 1000 Mitarbeitern kostet das Unternehmen laut ver.di ca. 200.000 EUR im Jahr. Im schlimmsten Fall, wenn Mitarbeiter das Unternehmen gänzlich verlassen, entstehen noch höhere Kosten, durch den Abgang von Wissen und Erfahrung aus dem Unternehmen.

Industry“ hat gezeigt, dass Unternehmen mit einem EAP durchschnittlich 2,6 Krankheitstage pro Mitarbeiter pro Jahr weniger verzeichnen als Unternehmen ohne EAP.

Ein OTHEB Kunde forscht nach

Als EAP-Spezialist in Deutschland betreuen wir seit 2005 Kliniken in ganz Deutschland und sind stolz, in dieser Zeit optimale Prozesse und Lösungen für diese spezielle Branche entwickelt zu haben, um auf die hohen Arbeitsbelastungen, die wir stets in Kliniken vorfinden, professionell eingehen zu können. Vor 3 Jahren beobachtete eine süddeutsche Klinik die Einführung des OTHEB-EAPs. Zunächst wurde nur ein Teil der Klinik an das EAP angeschlossen. Einen wichtigen Punkt bildete dabei die Implementierung. Neben dem Versand der Karten und Broschüren, gab es Implementierungsveranstaltungen, um das EAP zu präsentieren, um den Fragen der Belegschaft eine Plattform zu geben und dem Telefon ein Gesicht zu verleihen. Darüber hinaus wurden Poster gerahmt und in den Mitarbeiter-Räumlichkeiten verteilt. Auch das Intranet, Mailings und regelmäßige Newsletter wurden genutzt, um das EAP zu einem Teil des Unternehmens für die Belegschaft zu machen. OTHEB wurde eine stark in Anspruch genommene Dienstleistung (Nutzungsraten von 40% im Einführungsjahr!) sowie zu einem festen Element des betrieblichen Gesundheitswesens. Nach einem Jahr verglich man die Zahl der Krankmeldungen in den Abteilungen mit OTHEB-EAP mit denen der restlichen Klinik. Innerhalb eines Jahres waren die Krankmeldungen in den Abteilungen mit EAP um 21,4% zurückgegangen, während die Zahl der Krankmeldungen in der gesamten Klinik prozentual nur um 1,7% abnahm.



Krankenstandssenkung

85% der 500 umsatzstärksten Unternehmen in den USA bieten ein EAP für Ihre Mitarbeiter an. Der Einsatz reduziert laut Erfahrung dieser Unternehmen, die Krankheitskosten um 33% vor allem durch ausbleibende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Eine Studie der „Confederation of British

	Krankenstand gesamt	Krankenstand der Bereiche, die das OTHEB EAP nutzen
2007	4,28 %	3,97 %
2008	4,21%	3,12 %
Verbesserung in Prozent	- 1,7% Krankmeldungen	- 21,4 % Krankmeldungen

Quelle: Beobachtungen eines Kunden der OTHEB GmbH



Kontakt

OTHEB GmbH
Norwegenkai 1
D24143 Kiel
Tel: +49 431 990750
Fax: +49 431 99075 - 29
E-Mail: info@otheb.de



Familienfreundliche Personalpolitik

Das EAP leistet jedoch auch einen starken Beitrag für eine familienfreundliche Personalpolitik und reduziert durch den OTHEB Familienservice die Krankschreibungen durch den plötzlichen Wegfall der Kindsbetreuung. Werden die Kinder oder die für die Betreuung zuständigen Personen krank, stellt dies die Eltern häufig vor Probleme. Das gut organisierte Kartenhaus bricht zusammen. Als einzigen Ausweg aus der meist kurzfristig auftretenden Situation sehen die Beschäftigten eine Krankmeldung. Durch die Vermittlung von Betreuungsplätzen, durch die Unterstützung der aktiven Suche nach einer Ausweichmöglichkeit für Eltern, aber auch durch die Vorbereitung von Müttern in der Elternzeit und Findung der optimalen Lösung für den Wiedereinstieg reduziert ein EAP in Hinsicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Krankenstand und Ausfallzeiten.

Senkung von Fluktuation & Arbeitsunzufriedenheit

Bei Fällen von Mobbing, Arbeitsunzufriedenheit oder Überforderung steigt das Risiko innerer Kündigungen oder Abwanderung von Personal. Der Verlust von Mitarbeitern

hat dabei nicht nur Konsequenzen auf die unternehmensweite Wissensbasis.

Geht ein eingearbeiteter Mitarbeiter, so entstehen Besetzungslücken, die oft nur durch das in Kauf nehmen von Überstunden anderer aufgefangen werden können. Im besten Falle gibt es eine rechtzeitige Neubesetzung, doch auch hier muss mit der Mehrarbeit anderer für die Einarbeitung des neuen Mitarbeiters gerechnet werden.

Steigerung der Produktivität

Eine Möglichkeit, zu realistisch kalkulierten Einsparungsgrößen zu kommen, stellt die Betrachtung wissenschaftlicher Studien dar. Eine Studie, die sich mit den Auswirkungen eines EAPs auf die Produktivität der Nutzer beschäftigte, ist die amerikanische Federal-Occupational-Health-Studie.

Über einen Zeitraum von 3 Jahren wurden 60.000 Fälle beobachtet, die die Situation vor und nach der EAP-Nutzung feststellten. War der Effekt auf die Fehlzeiten und Verspätungen (62% Verbesserung) nicht weiter überraschend und eine weitere Bestätigung ähnlicher vorangegangener Studien, so überzeugten zudem die Effekte auf die Produktivität.

THEMA	DEFINITION DES DEFIZITS	VOR EAP-NUTZUNG	NACH EAP-NUTZUNG	PROZENTUALE VERBESSERUNG
Auswirkungen psychischer Belastungen auf die Produktivität	externe oder erhebliche Beeinträchtigung der Produktivität durch psychische Belastungen	30 %	8 %	73 %
Beeinflussung des Gesundheitsstatus' auf die Produktivität	Arbeitsunfähigkeit oder große Schwierigkeiten der Arbeit aufgrund physischer Leiden nachzukommen	15 %	5 %	66 %
Arbeit und soziale Interaktion	extreme oder erhebliche Beeinträchtigung in der sozialen Interaktion	31 %	8 %	74 %
Allgemeiner Gesundheitsstatus	den Gesundheitszustand als ausreichend oder dürfzig beschreibend	16 %	11 %	31 %
Fehlzeiten und Verspätungen	unvorhergesehene Fehltag oder Verspätungen innerhalb von 30 Tagen	2,37 %	0,91 %	62 %

eigene Darstellung, Ergebnisse der Federal-Occupational-Health-Studie



Psychisch belastete Personen fanden mit dem EAP ein Ventil, welches den Abfall der Produktivität zu 73% verbesserte. Auch physische Beeinträchtigungen, die regelmäßig zu Arbeitsausfall führten, konnten mit dem EAP beeinflusst werden und führten zu einer Produktivitätssteigerung von 66%. Warum? Ein Standard von EAPs ist es, dass die Beratung immer vor dem Hintergrund der Auswirkung auf den Arbeitsplatz geschieht.

Der Beratungsprozess setzt sich zum Ziel, den Beratungssuchenden schnell und effektiv zu entlasten und Ressourcen zu aktivieren, die es ihm ermöglichen, aus der Belastungssituation zu treten. D.h. alle Berater priorisieren die Einsatzfähigkeit am Arbeitsplatz und suchen zusammen mit dem Klienten nach Wegen, möglichst schnell wieder einsetzbar zu sein.

Generell gilt: Motivierte Mitarbeiter leisten mehr, sind effektiver und haben einen positiven Effekt auf ihre Kollegen. Am Mitarbeiterunterstützungstelefon begegnen uns häufig gestresste oder verärgerte Mitarbeiter. Unsere Berater fungieren im ersten Schritt als ein Ventil, um negative Emotionen aufzufangen. In der weiteren Beratungssituation werden Lösungen und Strategien erarbeitet, die Situation selbstbestimmt zu verbessern. Diese Entlastung aber auch das Rückgespräch mit einer unbeteiligten dritten Person zeigen Perspektiven auf, die allein manchmal nicht gesehen werden und die vermehrt Verständnis und Einsicht bringen. Diese positiven Effekte haben starken Einfluss auf die Motivation Ihrer Mitarbeiter und damit auf die Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit.

Imagegewinn

Amerikanische Unternehmen machen es vor. Oft nutzen Unternehmen das EAP Programm auch zur Aufwertung ihrer Außenkommunikation und damit zur Positionierung als familien- und mitarbeiterfreundliches Unternehmen. Wenn es darum geht, neue Mitarbeiter zu werben oder so genannte Young Professionals für das Unternehmen zu werben, so sind gerade in der heutigen Zeit die Arbeitsplatzbedingungen und die nichtmonetären Angebote des Arbeitgebers Teil der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen.

Das OTHEB-EAP ist Ausdruck einer Kultur der Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens und wirkt deshalb nach innen und nach außen positiv auf das Employer Branding und macht das Unternehmen attraktiv für qualifizierte Arbeitskräfte. Aber auch Kunden legen auf den Ruf und das Ansehen eines Unternehmens wert – und was kann es Besseres geben, als ein starkes Gesundheitsmanagement und positive Mund-zu-Mund Propaganda Ihrer Mitarbeiter?

Nur **mit gesunden, zufriedenen und motivierten Beschäftigten** kann ein Unternehmen auf Dauer leistungsfähig und erfolgreich arbeiten. Intelligente und vor allem sinnvolle Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit des Humankapitals eines Unternehmens sind im Rahmen der Arbeitgeberfürsorge heute unerlässlich. Mit der Investition in ein EAP schafft das Unternehmen eine effektive Maßnahme, den gewachsenen Arbeitsbelastungen in Form von Stress, Angst und Überforderung ein starkes Ventil zu geben. Mit Einbindung des EAPs in die Unternehmenskultur können die potenziellen positiven Effekte wirken, so dass das EAP als starker Partner Ihrer Mitarbeiter wahrgenommen und genutzt wird.

Letztlich bleibt nur noch zu sagen:

Am Mitarbeiterunterstützungstelefon begegnen uns auch immer wieder Fälle, in denen wir ein hohes Fremd- und Selbstrisiko feststellen und schnelle professionelle Hilfe leisten. Schafft das EAP, auch nur in einem Fall ernsthafte Schäden für das Unternehmen oder das Leben des Mitarbeiters abzuwenden, so hat sich die Investition in jedem Fall ausgezahlt.