

Neue Studie: Wie wichtig ist Mitarbeiterunterstützung (EAP) für Unternehmen?

(Frankfurt/Berlin, 14. November 2023) Heute stellte die pme Familienservice Gruppe die Studie „EAP-Success-Factors“ im Livestream vor.

Im Auftrag des pme Familienservice haben die Zukunftsforscher:innen von GIM-Foresight die empirische Studie „EAP-Success-Factors“ durchgeführt. Die Studie ergründet, wie Employee-Assistance-Programme (EAP) wahrgenommen werden und welche Bestandteile Einfluss auf die Akzeptanz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden haben.

Der Nutzen von EAP

Viele Unternehmen sehen einen steigenden Bedarf an Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität, sowohl im Kontext der Ansprache neuer Mitarbeiter:innen, als auch für die Bindung Ihrer Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund bieten Unternehmen vermehrt Unterstützungsangebote an, die sich den beruflichen und privaten Fragestellungen der Mitarbeitenden widmen. In Deutschland steht hierbei oft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund, jedoch wird immer häufiger ein umfassendes Gesundheitsmanagement mit Sport und Entspannungsprogrammen sowie Gesundheitsberatung und auch psychosoziale Beratung und Coaching in schwierigen Lebenslagen angeboten.

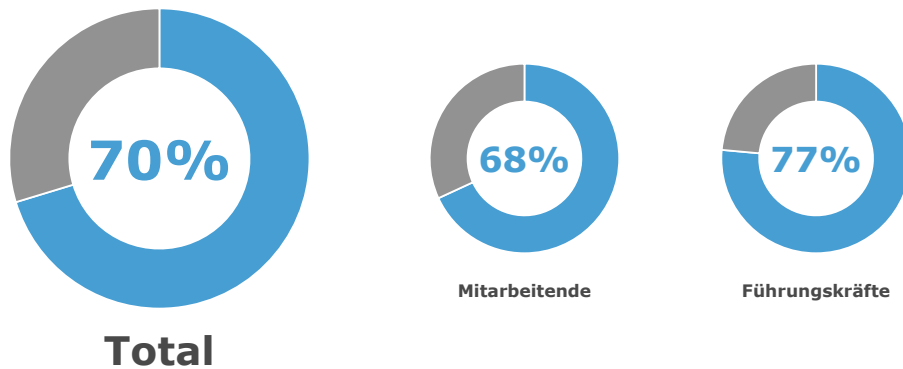
„Der Mehrwert von EAP-Programmen für Unternehmen ist heute weitgehend akzeptiert. Allerdings wird häufig unterschätzt, dass die Wirkung von Unterstützungsangeboten stark von der konkreten Ausgestaltung und Kommunikation solcher Maßnahmen abhängt. Die Studie 'EAP-Success Factors' erkundet, wie solche Programme wahrgenommen werden und welche Bestandteile einen weniger starken Einfluss auf die Akzeptanz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden haben“, sagt **Dr. Daniel Erler, Leiter der Unternehmenskommunikation der pme Familienservice Gruppe.**

Die Studienergebnisse

EAP ist für Mitarbeitende wichtig

Allgemein zeigt sich, dass Employee Assistance-Programme für Beschäftigte eine hohe Relevanz haben, insbesondere, wenn es um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geht. Mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der Befragten geben an, dass ihnen EAP-Angebote ihres Arbeitgebers wichtig sind. Bei Führungskräften (77 Prozent) ist der Wert sogar noch höher als bei Mitarbeitenden (68 Prozent).

Wichtigkeit von EAP im Unternehmen – Split nach Führungskräften

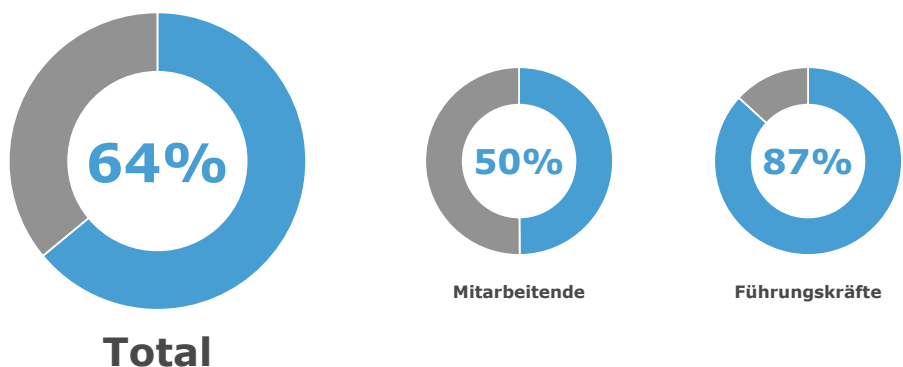


Wie wichtig finden Sie es, dass ein Unternehmen Maßnahmen zur betrieblichen Förderung der Gesundheit und der Work-Life-Balance anbietet? N total = 1000, N Mitarbeitende = 618, N Führungskräfte = 128.

Führungskräfte sind Hauptnutzer

Führungskräfte nehmen EAP-Angebote weit häufiger in Anspruch (87 Prozent) als die übrigen Mitarbeitenden (50 Prozent). Das deutet darauf hin, dass Führungskräfte besser über die Angebote informiert sind und zugleich viel selbstverständlicher solche Leistungen in Anspruch nehmen. Zu vermuten ist außerdem, dass High Potentials inzwischen eine gewisse Erwartungshaltung gegenüber EAP-Dienstleistungen haben und solche Angebote zunehmend wichtig für die Gewinnung und Bindung von Führungskräften sind.

Nutzung von EAP in Unternehmen – Split nach Führungskräften



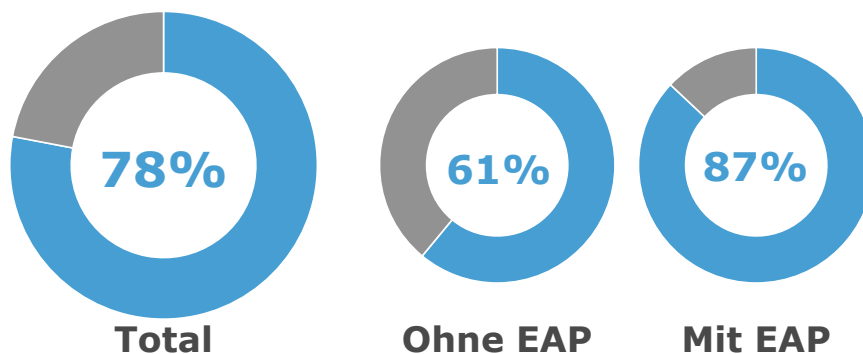
Nutzen Sie bzw. haben Sie bereits Angebote der betrieblichen Förderung der Gesundheit und der Work-Life-Balance in Ihrem aktuellen Unternehmen genutzt? N total = 639, N Mitarbeitende = 343, N Führungskräfte = 106.

Beschäftigte in Unternehmen mit EAP sind zufriedener

Einen signifikant positiven Zusammenhang gibt es zwischen der Zufriedenheit von Mitarbeitenden und dem Angebot von EAP. Befragte in Unternehmen mit EAP geben zu 87 Prozent an, sehr oder eher zufrieden mit ihrem Arbeitgeber zu sein. Bei Unternehmen ohne EAP liegt dieser Wert mit 61 Prozent deutlich niedriger.

EAP-Angebote sind ein Indikator für mehr Mitarbeiterorientierung. Man kann davon ausgehen, dass Unternehmen mit EAP generell mehr auf die Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit ihrer Beschäftigten achten und deshalb auch höhere Zufriedenheitswerte aufweisen. Im Idealfall kann dies eine positive Dynamik der Mitarbeiterzufriedenheit fördern, indem Mitarbeitende sich wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen, deshalb mehr auf ihre Gesundheit achten, was Stress reduziert, die Leistung fördert und die Zufriedenheit erhöht.

Zufriedenheit mit Arbeitgeber



Zuerst geht es um Ihren aktuellen Arbeitgeber. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Arbeitgeber? N total = 1000, N mit EAP = 639, N ohne EAP = 361.

Fazit

EAP können sich sowohl auf die Mitarbeitenden als auch auf das Image des Unternehmens positiv auswirken: Von der Reduktion von Stress und Fehlzeiten über die Förderung von Spaß an der Arbeit und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber bis hin zur Unterstützung des Images als fortschrittlicher, innovativer und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber.

Die Nutzung von EAP ist bei Führungskräften sehr ausgeprägt, während befragte Mitarbeitende nur zu 50 Prozent EAP genutzt haben. Gerade für die Nutzung von Mitarbeitenden sind folgende Faktoren wichtig: Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, vielfältige Angebote, individuelle und flexible Zugangs- und Nutzungsoptionen sowie schneller Zugriff.

Lesen Sie die Ergebnisse der gesamten Studie in unserem Whitepaper:

<https://pme.link/eap-pm>

Über den pme Familienservice – Work-Life-Pionier seit 1992

Im Auftrag von mehr als 1.400 Arbeitgebern unterstützt die pme Familienservice Gruppe Mitarbeiter:innen darin, Beruf und Privatleben gelingend zu vereinbaren und mit freiem Kopf arbeiten zu können. Die pme Familienservice Gruppe steht Berufstätigen bei Krisen zur Seite, z. B. bei Konflikten am Arbeitsplatz, Sucht- oder Partnerschaftsproblemen. In über 90 Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen wird eine hochwertige und flexible Pädagogik angeboten. Ob Ferienbetreuung, spontaner Bedarf, Buchung einzelner Plätze oder sogar ein eigener Betriebskindergarten: Eltern und Arbeitgeber:innen erhalten je nach Bedarf eine passende Kinderbetreuung. Mit einem Homecare-Eldercare-Service entlastet die pme Familienservice Gruppe Berufstätige bei der Organisation und Finanzierung von Pflegedienstleistungen und bietet psychosoziale Unterstützung. Im Rahmen der pme Akademie werden Seminare, Workshops und Coachings zum Themenkomplex Personalführung und Personalentwicklung angeboten. Mit pme Health bietet die Gruppe Beratung von Unternehmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Präventionsangebote in der Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Die pme Familienservice Gruppe ist an mehr als 70 Orten in

Deutschland, Österreich, der Schweiz und Tschechien vertreten und beschäftigt über 2.000 eigene Mitarbeiter:innen und zahlreiche Expert:innen aus unterschiedlichen Fachbereichen. Mehr über die pme Familienservice Gruppe erfahren Sie hier: www.familienservice.de/wer-wir-sind

Pressekontakt

Christin Müller

pme Familienservice Gruppe

Flottwellstraße 4-5

10785 Berlin

Tel: 030 2639356418

Mobil: 0151 58217680

E-Mail: christin.mueller@familienservice.de