

Finanzieller Nutzen von Prävention, Sozialberatung und Mitarbeiterunterstützung

1. Eine von der Initiative Gesundheit und Arbeit in Auftrag gegebene zusammenfassende Untersuchung der empirischen Befunde zur Wirksamkeit von Präventionsprogrammen (v.a. im psychosozialen Bereich) kommt zum Ergebnis dass die **Kosten-Nutzen-Verhältnisse der einzelnen Präventionsmaßnahmen zwischen 1 : 2,3 und 1 : 10,1**, bzw. ihr „Return on Investment“ zwischen 230% und über 1000% liegen. (*IGA-Report 3*).
2. Nach der AOK-Studie „*Wirtschaftlicher Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung*“ **lohnen sich Angebote zum Abbau von psychosozialen und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz auch finanziell**. Zahlreiche konkrete Beispiele belegen, wie sich die Verbesserung des Betriebsklimas, der Mitarbeiterführung und der Stressabbau positiv auf die Produktivität, den Krankenstand und die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken. Alle Betriebe erzielten einen wirtschaftlichen Nutzen (AOK, 2005).
3. Im Rahmen einer großangelegten Kosten-Nutzen Analyse der MOVIS AG gemeinsam mit der Fachhochschule Solothurn konnte über den Zeitraum eines Jahres für die **betriebliche Sozialarbeit** in zwei Unternehmen (3100 MA und 4500 MA) ein **Return on Investment von 116% (Gastronomie) und von 212% (Industrieunternehmen)** erzielt werden (Fachhochschule Solothurn, Nordwestschweiz, 2003).
4. Eine Längsschnittuntersuchung aus den USA ergab für **betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsberatung einen „Return on Investment“ zwischen 127% im ersten Jahr und 721% im fünften Jahr**. (vgl. U.S. Public Health Service; vgl. Wrich 1998).

5. Im Rahmen der Evaluation eines Präventionsprojektes in einem niedersächsischen Papierunternehmen konnte die TU Dresden **je nach Maßnahme ein Kosten-Nutzen-Verhältnis zwischen 1 : 1,5 und 1 : 71** bei der Durchführung von Maßnahmen u.a. zur Verbesserung der Mitarbeiterführung, zum Abbau von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und der Kommunikation im Unternehmen nachweisen (Wirtschaftspsychologie aktuell, 1/2005).
6. Zwei unternehmensbezogene Studien (Sozialdienst an einem Standort der Siemens AG, Suchtprävention in einem anderen Unternehmen) ergaben nach einer Kosten-Nutzen-Rechnung einen **jährlichen Gewinn von jeweils 150.000 € und ca. 300.000 €** (vgl. Müller 2001).
7. Anbieter von **EAP** (Employee Assistance Program ist eine überwiegend telefonisch durchgeführte Mitarbeiterunterstützung, die vor allem in den USA weit verbreitet ist und nunmehr auch in Europa zunehmend angeboten wird) und unabhängige Institute und Experten testieren diesem Instrument ebenfalls **wirtschaftlichen Nutzen** und berichten von erheblichen Leistungssteigerungen (teilweise weit mehr als 50%) und teilweise beträchtlichen Kostensenkungen aufgrund des Abbaus von Krankenständen und Fehlzeiten (ICAS; OTHEB; Consortium for Research in ECT, 2001; Deutsche Gesellschaft für Personalführung).
8. **Den Nutzen von betrieblicher Stressbewältigung schätzen Experten auf 1,4 bis 5 mal höher als die Kosten** entsprechender Programme und Maßnahmen (Fritz 2006; Semmer / Zapf 2004).
9. Für Unternehmen ist es in jedem Fall rentabel, den Stressfaktoren und Ursachen für psychische Störungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, denn sobald die psychische Gesundheit beeinträchtigt ist, leidet die Belastbarkeit und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen (Binnewies / Sonnentag 2006).