

## **EAP fördert allgemeines Wohlbefinden von Mitarbeitern**

Studien zur Auswirkung eines EAP auf den einzelnen Beschäftigten.

Welchen Nutzen ein EAP für den einzelnen Mitarbeiter hat, wurde in einer Reihe wissenschaftlicher Studien untersucht. Diese Studien kommen durchweg zu dem Ergebnis, dass ein EAP das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter steigert und akut und schnell Unterstützung bietet.

**Ein EAP kann sich positiv auf eine Vielzahl von Lebensbereichen auswirken:**

### **1. Entlastung von stark betroffenen Personen**

Insbesondere Mitarbeiter, die sich emotional sowie körperlich als sehr stark belastet beim EAP präsentierten, berichteten deutliche Besserung nach Nutzung des Beratungsangebotes. <sup>[1]</sup>

### **2. Gesteigerte Lebensqualität**

EAP-Nutzer wiesen eine signifikant bessere Lebensqualität auf. <sup>[2]</sup>

### **3. Weniger schwerwiegender Verlauf**

Die frühzeitige Unterstützung durch ein EAP führt langfristig zu geringerer Suchtproblematik und weniger Angst- und Depressionssymptomen. <sup>[2]</sup>

### **4. Geringere Aggression und Entwicklung von Zwängen**

Gemäß einer Studie aus dem Jahr 2007 führt ein EAP zu Erleichterung und Besserung bei Gefühlen von Aggression und Zwangsgedanken: 88% der Befragten berichteten, dass sich ihr Problem nach der Beratung verbessert habe. <sup>[3]</sup>

### **5. Unterstützung bei Suizidalität**

Auch bei Suizidgedanken kann ein EAP Linderung verschaffen und damit helfen einen drohenden Selbstmord abzuwenden. <sup>[4]</sup>

## Erwiesener Nutzen - auch über längere Sicht

Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen haben den Nutzen, den Mitarbeiter aus der EAP-Beratung ziehen, belegt. Dieser Nutzen geht von einem allgemein gesteigerten Wohlbefinden bis hin zu Hilfe bei konkreten psychischen Krankheitssymptomen.

Und wie eine weitere Studie zeigt, bleiben die positiven Effekte durch ein EAP auch lange nach der Beratung erhalten. <sup>[5]</sup>

### Quellen:

- [1] Selvik, R., Stephenson, D., Plaza, C., & Sugden, B. (2004). EAP impact on work, relationship, and health outcomes. *Journal of Employee Assistance*, 34(2), 18-22.
- [2] Greenwood, K. L., DeWeese, P., & Inscoc, P. S. (2006). Demonstrating the value of EAP services: A focus on clinical outcomes. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(1), 1-10.
- [3] Hargrave, G.E., & Hiatt, D. (2007). The EAP Treatment of Depressed Employees - Implications for Return on Investment. Retrieved from [https://www.mhn.com/static/pdfs/The\\_EAP\\_Treatment\\_of\\_Depressed\\_Employees.pdf](https://www.mhn.com/static/pdfs/The_EAP_Treatment_of_Depressed_Employees.pdf)
- [4] Nakao, M., Nishikitani, M., Shima, S., & Yano, E. (2007). A 2-year cohort study on the impact of an Employee Assistance Program (EAP) on depression and suicidal thoughts in male Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81(2), 151-157.
- [5] Michie, S. (1996). Reducing absenteeism by stress management: valuation of a stress counselling service. *Work & Stress*, 10(4), 367-372.

## Sie haben Fragen zum EAP?

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter:

[office@insite.de](mailto:office@insite.de)  
(0 69) 90 555 290



Wir unterbreiten Ihnen gerne ein konkretes Angebot für Ihr Unternehmen - und zeigen Ihnen den Nutzen für Ihre Beschäftigten und Mitarbeiter auf.