

Program Employee Assistance: Statistická analýza nákladů a přínosů

Program Employee Assistance přináší zaměstnavatelům prokazatelný ekonomický zisk. Pomáhá snižovat náklady spojené s pracovní neschopností a pracovními úrazy, nepřímo stimuluje pracovní výkon a zvyšuje produktivitu práce a výkonnost celé organizace. Tento fakt dokládají veřejně dostupné americké a kanadské statistiky.

- Průzkum provedený ve společnostech, které zavedly program Employee Assistance (program EA), prokázal 60% úspěšnost preventivních opatření. U zaměstnanců, kteří programu EA využili, se podařilo předejít poklesu produktivity práce, přičemž hodnota těchto potenciálních ztrát byla vyčíslena na 17 hodin na osobu. V 72 % případů se dokonce ukázalo, že produktivita práce stoupla, a to v průměru o 43 % na případ. (Attridge, M. (2001, August, *Personal and Work Outcomes of Employee Assistance Services*), American Psychological Association Annual Meeting. San Francisco, CA.)
- 57 % studentů, kteří promovali v roce 1999 na ekonomických fakultách v jedenácti různých zemích, vypovědělo, že za nejdůležitější cíl své kariéry považují dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. (PricewaterhouseCoopers Survey, 2000.)
- Společnost pro řízení lidských zdrojů (Society for Human Resource Management) se sídlem v USA vydala v roce 2001 výroční zprávu věnovanou benefitům (Annual Benefits Survey), která informuje o vysokém zastoupení programů Employee Assistance na trhu se zaměstnaneckými benefity. 67 % ze 754 manažerů lidských zdrojů potvrdilo, že využívají tento benefit. 5 % odpovědělo, že jejich společnost aktuálně uvažuje o jeho zavedení. Pouze 24 % manažerů se vyjádřilo ve smyslu, že v nejbližších letech svým zaměstnancům program Employee Assistance nenabídnou. (Society of Human Resource Management. (2001) *Annual Benefits Survey*. Alexandria, VA.)

Kanada

- **Konkurenční výhoda:** Snižování hladiny stresu má pozitivní vliv na chování zaměstnanců, jejich kreativitu a schopnost koncentrace. V rychle se měnícím globálním světě lze udržení takové atmosféry na pracovišti považovat za velkou konkurenční výhodu. (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- **Absence:** Přibližně 15 % z celkového počtu zaměstnanců je zodpovědných za 90 % hodin absencí ve firmě. V 61 % případů bývají příčinou pracovní neschopnosti problémy psychického rázu. Kanadské statistiky (Statistic Canada Reports) uvádějí, že průměrný zaměstnanec stráví v pracovní neschopnosti 8 dní v roce, průměrný Čech 19 dní, vč. úrazů 21,5 dne (2006). (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- **Produktivita:** Canadian Mental Health Association odhaduje, že 10 – 15 % zaměstnanců má vážné osobní problémy. Výzkum prokázal, že výkonnost těchto zaměstnanců poklesla o 35 %. Snižovaná produktivita těchto osob stála zaměstnavatele 3,5 – 5 % na mzdových výdajích.
- Problémy pohlčený a demotivovaný zaměstnanec dokáže velmi negativně ovlivnit atmosféru na pracovišti. To vede k celkovému snížení produktivity týmu. Hodnota těchto ztrát se ovšem nedá zcela přesně vyčíslit. (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- **Fluktuace:** Pouze v 15 % případů je důvodem ukončení pracovního poměru nekompetentnost zaměstnance. V 65 – 80 % případů jsou naproti tomu příčinou problémy osobní a interpersonální povahy. Program EA pomáhá zaměstnancům řešit jejich osobní a vztahové problémy, a tím předchází jejich eskalaci a rozvázání pracovního poměru. (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- **Pracovní úrazy a invalidita:** V 85 % případů je pravou příčinou pracovních úrazů stres. Program EA pomáhá zaměstnancům vyrovnávat se se stresem, což se pozitivně projevuje snižováním počtu pracovních úrazů, délky pracovních neschopností a počtu případů invalidity. [V roce 2006 bylo v ČR evidováno 82 296 úrazů na 4 497 033 pojištěnců. Celková délka pracovní neschopnosti těchto zaměstnanců činila 3 766 313 kalendářních dnů.] (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- Osobní problémy jsou mnohdy příčinou nedochvilnosti, krádeží, zhářství a defraudace. Ovlivňují nejen duševní zdraví, ale také kvalitu života. (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)
- Jestliže 5 % zaměstnanců využije služeb programu EA, potenciální úspory zaměstnavatele činí 3,45 % mzdových nákladů, a to na snížených absencích a zvýšené produktivitě. (<http://www.benefits.org/interface/benefit/eap2.htm>)

USA

- Každý dolar investovaný do programu EA představuje pro zaměstnavatele úsporu 17 \$.
(US Department of Labor, reported by EAP, Inc. 2000)
- Přibližně v jednom z pěti případů pracovní neschopnosti je příčinou stres a nikoli bakteriální či virové onemocnění.
(CCH, Inc. Unscheduled Absence Survey, 2002)
- V posledních pěti letech stoupl počet případů pracovní neschopnosti z důvodu stresu o 316 %. Osobní (21 %) a rodinné problémy (20 %) mají hlavní podíl na tomto nárůstu. *(CCH, Inc. 2002).*
- V 85 % pracovních úrazů je příčinou nehody stres. *(Employee Assistance Report, 2001)*
- Emoční problémy jsou příčinou 61 % případů pracovní neschopnosti. Náklady zaměstnavatele na absentující zaměstnance činí 5,6 % mzdových nákladů. *(Employee Assistance Report, 2001)*
- Náklady zaměstnavatelů na pracovní neschopnosti vázané na osobní, rodinné a se stresem spojené obtíže dosáhly výše 789 \$ ročně na jednoho zaměstnance. Tato hodnota odpovídá 5,1 % rozpočtu středně velké firmy.
(CCH, Inc. Unscheduled Absence Survey, 2002)
- Osobní problémy sužují přibližně 18 % pracující populace. Převedené na produktivitu práce jde o ztrátu 25 % výkonu.
(Employee Assistance Report, 2002)
- Studie týkající se kvality života (Met Life study) konstatuje, že 23 – 46 % zaměstnanců pečuje o nezletilé děti či stárnoucí rodiče a tato situace byla příčinou pracovní neschopnosti, odchodu z práce v průběhu pracovního dne, změny pracovního místa či naopak setrvání v místě z důvodu vstřícného postoje zaměstnavatele. *(Employee Assistance Report, 2001)*
- Odhaduje se, že zaměstnanci trpící depresivními stavy využívají 1,5 krát až 3,2 krát více tzv. sick days než nedeprativní zaměstnanci. Sečteme-li náklady na jejich mzdy za tyto dny a ztráty působené sníženou produktivitou práce, celková hodnota ztrát zaměstnavatele činí 182 – 395 \$. *(Journal of the American Medical Association, 2002)*
- Na přibližně 44 miliard amerických dolarů byly vyčísleny ztráty přičítané vlivům deprese resp. zaměstnanců s depresivními tendencemi na pracovišti. *(Counseling Today, 1999)*
- Ztrátu více než 100 milionů pracovních hodin lze přičíst na vrub závislosti na lécích a emočním problémům.
(Employee Assistance Report, 2001)
- Závislost na lécích a emoční problémy stojí americké společnosti přes 100 miliard dolarů ročně, což činí přibližně 3000 dolarů na zaměstnance. *(Employee Assistance Report, 2001).*
- Přibližně 14,7 milionů lidí je závislých na lécích. Z nich 77 % procent je zaměstnaných.
(National Survey on Drug Abuse, 2002)
- Z 13,4 milionů uživatelů drog [v USA] je 76,4 % zaměstnaných na plný nebo zkrácený pracovní úvazek.
(National Survey on Drug Abuse, 2002)
- 59,3 % alkoholiků je zaměstnaných na plný pracovní úvazek. Z nich 26,2 % je řazeno mezi těžké alkoholiky.
(National Survey on Drug Abuse, 2002)
- Podle CCH, INC. *(2002 Unscheduled Absence Survey)* 68 % společností v USA využívá služeb programu Employee Assistance.
- Statistiky dokládají, že v důsledku fungování programu EA klesá počet neproduktivně využitých hodin přibližně o 30 %, o 60 % náklady na zaměstnance v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci a pracovního úrazu, o 50 % klesá počet stížností a o 70 % počet nehod. *(EAPA Facts, 2000)*
- V 65 – 80 % případů dochází k rozvázání pracovního poměru kvůli osobním problémům nebo je příčinou interpersonální konflikt. Program EA dokáže pomoci řešit tyto problémy a předejít tak jejich eskalaci, která je příčinou ukončení pracovněprávního vztahu. *(Employee Assistance Report, 2001)*
- V případě, že 5 % zaměstnanců využije služeb programu EA, zaměstnavatel ušetří odhadem 3,45 % nákladů na mzdách pro zaměstnance v pracovní neschopnosti a na zvýšené produktivitě. *(Employee Assistance Report, 2001)*