



Willkommen



Kevin Schirrmann

Key Account Manager

kevin.schirrmann@nilohealth.com

www.nilohealth.com



People Experience Summit 2025

Your partner for mental health at work | nilo

Warum machen wir das eigentlich?

Ein Workshop zur *ehrlichen Reflexion von HR-Initiativen* – mit mentaler Gesundheit als Praxisbeispiel

Wer hat in den letzten 12 Monaten
min. 1x HR-Initiative gestartet?

Wer weiß, ob sie gewirkt hat?

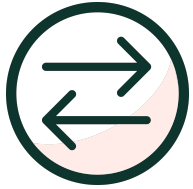
Hypothese:
Manche HR-Initiativen haben
keinen echten Impact

Agenda

1. Kurzvorstellung nilo
2. Das Problem
3. Erfahrungen aus der Praxis
4. Scorecard
5. Q&A



Erwartungen, Komplexität & Druck **steigen weiter**

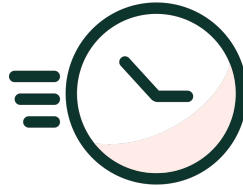


85%

der Unternehmen

haben mindestens eine
Transformation erlebt

Deloitte

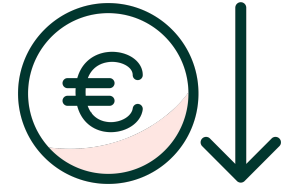


64%

der Mitarbeitenden

fühlen sich gestresst
bei der Arbeit

TK



Nr. 2

Grund für Ausfalltage

sind psychische
Belastungen

DAK



Dein Partner für **Mentale Gesundheit** am Arbeitsplatz

Mentale Unterstützung in höchster Qualität

1:1 Sitzungen mit **500+ Psycholog:innen** in **50+ Sprachen**, Gruppenformaten, digitale Mediathek

Präventive Maßnahmen gegen Stress und Burnout

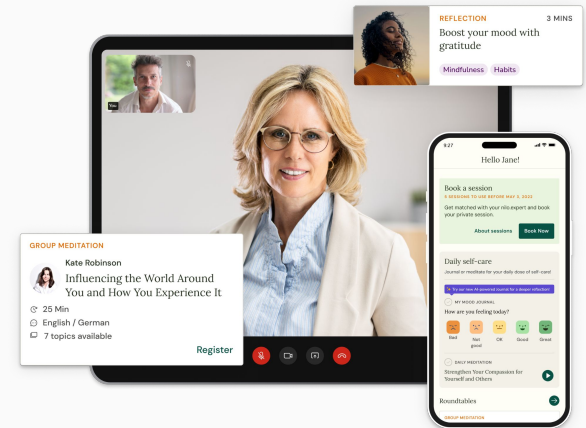
71% unserer Nutzer:innen reduzieren Stress und verbessern ihr Wohlbefinden

Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmen

96% unserer Nutzer:innen bestätigen einen positiven Effekt, was zu geringerer Fluktuation führt

Umfassende Lösungen für HR Teams

HR-Dashboard für Einblicke in das Wohlbefinden und das Engagement deines Teams



Mehr als 500 führende Unternehmen vertrauen auf nilo



Achtsamkeitswoche
Gesundheitstag
EAP/Hotline
Führungskräfte-Seminar Gesundheit
Achtsame Pause

Gute Absichten – schwache Wirkung

Unternehmen wiederholen seit Jahren ähnliche Formate, erreichen aber nicht (mehr) die richtigen Zielgruppen – und damit keine Wirksamkeit

> 10 %

Durchdringung

Viele Gesundheitsprogramme (z.B. EAP) erreichen weniger als 10 % der Mitarbeitenden – eine kritische Masse von ~20 % wäre nötig, um echte Wirkung zu entfalten ¹

3 von 4

ohne Zielgruppen-Fit

Nur 20–30 % erleben Maßnahmen als relevant oder für sie gemacht und fühlen sich durch diese Formate repräsentiert oder einbezogen²

nur 37 %

überprüfen regelmäßig

ob Formate noch den aktuellen Bedürfnissen der Zielgruppen entsprechen ³

¹ [Meditopia](#), Franco 2025

² McKinsey, "This Time It's Personal: Shaping the New Possible through Employee Experience", 2021/2022

³ Mercer, Global Talent Trends 2024.

Welche eurer Initiativen wäre auf
Netflix längst abgesetzt?

Welche eurer Initiativen ist auf Platz 1
gelandet?

1 Top Initiative
1 Flop Initiative

Tauscht euch kurz aus

1. Warum wurde die Initiative gestartet
2. Wer profitiert wirklich davon – und wer bleibt außen vor?
3. Haben wir je überprüft, ob die Maßnahme noch zeitgemäß ist?
4. Würde ich sie heute nochmal so starten?

3-5 min

Impact entsteht, wenn Initiativen passen



Monatliche Pulse Surveys

mit differenzierten Zielgruppen-Insights (z. B. nach Region, Rolle, Hybrid-Level).

Maßnahmen werden regelmäßig abgeleitet

Microsoft Work Trend Index 2022-24

+29 % höheres Engagement

+ 15 % Produktivitätsanstieg

-18 % geringere Wechselabsicht



Employee-Driven Design

Weg von generischen HR-Programmen: Mitarbeitende definieren jährlich ihre Top-Themen (Workplace, Leadership, Growth).

HR bündelt Initiativen in Clustern pro Zielgruppe

Heineken People Strategy Report 2024

+ 50 % Peer-Recognition

Zufriedenheit +17 Punkte

Messbarer Zusammenhang zw. Teilnahme und Retention + 14 %



Employee Experience Labs

EX-Maßnahmen werden wie Produkte behandelt: Design-Sprint, Test, Feedback, Anpassung

Jedes Quartal Review-Sessions mit Mitarbeitenden > nur getestete Formate werden skaliert

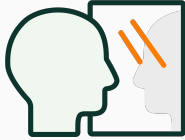
Schneider Electric Sustainability & People Impact Report 2023

75 % Mitarbeitenden erleben mehr Autonomie & Einfluss

>80 % Awareness-Rate

+3 Punkte Engagement-Score

3 Säulen erfolgreicher Initiativen



Bedarf & Relevanz

Initiative löst ein echtes, belegtes Problem und erreicht die richtige Zielgruppe

Wenn du die falsche Krankheit diagnostizierst, hilft kein Medikament



Kultur & Glaubwürdigkeit

Was ist das echte Ziel der Initiative – matchen die Inhalte die Zielgruppe?

Wenn die Maßnahme nicht zur DNA passt, stößt der Körper sie ab



Wirkung & Nachhaltigkeit

Initiative zeigt beobachtbare oder messbare Veränderung

Wir zählen oft, wie viele Tabletten wir verteilen – statt, ob jemand gesund wird.

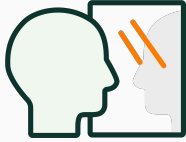
Welche Fragen sollten gestellt werden, bevor eine Initiative gestartet oder fortgesetzt wird?

5-10 min



Impact-Scorecard

Entwickelt nun eure **eigenen Indikatoren** für die Bewertung
von Initiativen



Bedarf & Relevanz

...
...
...



**Kultur &
Glaubwürdigkeit**

...
...
...



**Wirkung &
Nachhaltigkeit**

...
...
...

GO

Iterieren

Stop

Typischer Fehler



Themengebiet als Silo statt Teil der Employee Experience
Gesundheit ≠ Benefits ≠ Weiterbildung ≠ Kulturentwicklung



Vermuten, was richtig ist
HR denkt zu wissen, was Mitarbeitende brauchen

Falsche Korrelationen



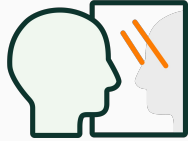
“Die Teilnahmequote ist gering: Dann ist das Thema wohl nichts für die Mitarbeitenden”



Überkomplexität
Zu viele Themen gleichzeitig

Scorecard in Aktion

Nutze deine **Scorecard** nun für deine Top/Flop- Initiativen
und führe eine erste Bewertung durch



Bedarf & Relevanz

...
...
...



Kultur & Glaubwürdigkeit

...
...
...



Wirkung & Nachhaltigkeit

...
...
...

Eine Beispiel-Einordnung

- 1 Ad hoc: Einzelaktionen ohne Ziel
- 2 Geplant: Themenjahre, lose Ziele
- 3 Gesteuert: Mit Kennzahlen & Ownership
- 4 Lernend: Regelmäßige Reviews & Anpassung mit festen Zielen
- 5 Integriert: Teil der Unternehmenskultur

Go 4-5

Iterieren 2-4

Stop 1-2

Die Scorecard nutzen

So erweckst die die Scorecard zum Leben:

1. In jedem Projekt- oder Maßnahmen - Review einbauen
2. In All-Hands oder Quartalsmeetings mit einem Beispiel vorstellen
3. Nach 3 Monaten erste Ergebnisse sammeln und reflektieren
4. Mit einer Pilotinitiative 2026 starten



ROI

Wirkung von **Mental Health Prävention**

nilo hilft präventiv (85%) und bei schweren Symptomen (15%) – was klare Wettbewerbsvorteile für das Unternehmen bedeutet (Link zum Whitepaper)



67%

gaben an, dass sich ihre **Stimmung** verbessert hat.



52%

gaben an, dass sich ihre **Motivation** verbessert hat.



53%

gaben an, dass sich ihr **Schlaf** verbessert hat.



69%

gaben an, dass sie sich **besser entspannen** können.



60%

gaben an, dass sie **mehr Energie** haben.

Ergebnisse der klinischen Wirksamkeitsstudie

- Insges. **verbessern o. stabilisieren 93,7%** ihre psychische Gesundheit.
- Personen mit **schweren Symptomen** verbessern ihre psych. Gesundheit (80%), Depression (85%) & Stress (75%)
- Personen mit **moderaten Symptomen** verbessern/stabilisieren ihr psych. Gesundheit (95%), Depression (84%) und Stress (75%)

Kommerzielle Vorteile - ROI Berechnung

Mentale Belastungen verursachen messbare Kosten
– und das sind nur die direkten Effekte.

Daten basierend auf jährlicher Annahme: 650 FTE | Durchschnittsgehalt 47.700€ | Fluktuation 7 % | Abwesenheitsquote von 5 %

2.6 Mio €

Einbußen

durch mentale Belastungen resultieren durch
Fehlzeiten, weniger Produktivität und Loyalität

davon

353.000 €

Kosten

nur durch Fehlzeiten basierend auf
mentaler Belastung

295.000 €

Sparpotential

durch die Bereitstellung von
Unterstützung für Mitarbeitende

entspricht

5,3 ROI

konservativ berechnet

Qualitative Effekte wie höhere Arbeitgeberattraktivität,
verbesserte Teamkultur und gesteigertes Engagement
sind dabei nur teilweise berücksichtigt

Wir verbessern die Employee
Experience nicht, indem wir
mehr tun – sondern indem
wir **bewusster handeln**

Der neue nilo Trendreport, heute veröffentlicht

✉ kevin.schirrmann@nilohealth.com

📄 www.nilohealth.com

📱 +49 302 178 2152

in nilo

**SLIDES/
FORECAST
ANFORDERN**



KI: Technologie mit menschlicher Verantwortung

KI wird nur dann zum Gamechanger, wenn sie menschenzentriert eingesetzt wird. KI kann sie die HR-Arbeit jedoch entlasten bis hin zur gezielten

Marcus Hendel von Unite sagt dazu: „Der Mehrwert entsteht, wenn wir Daten und Prozesse nutzen, um Talente gezielt zu fördern, Prozesse effizienter zu gestalten und repetitive administrative Tätigkeiten zu automatisieren, ohne den Menschen aus dem Blick zu verlieren.“

HR spielt hier eine Schlüsselrolle: Sie muss die Kompetenzentwicklung vorantreiben, Transparenz schaffen und sicherstellen, dass KI die menschliche Arbeit ergänzt – nicht ersetzt.

Eine zentrale Herausforderung wird darin liegen, technologische Effizienz mit menschlicher Verantwortung zu verbinden. Denn wo KI Entscheidungen unterstützt, bleibt die ethische, empathische und kontextbezogene Bewertung zutiefst menschlich.

Laura Bornmann

Forecast HR Forecast 2026