



Case Study

Teufel

Wie Teufel mit nilo mentale Gesundheit präventiv fördert und Eigenverantwortung im Team stärkt

Über Teufel



Teufel ist Europas größter Direktversender von Audio-Produkten und steht seit 1979 für exzellenten Sound, technische Innovation und charakterstarkes Design.

Gegründet in Berlin, mit dem Anspruch, Lautsprecher auf Spitzenniveau selbst zu entwickeln, ist Teufel heute eine europaweit renommierte Consumer Electronics Brand mit über 300 Mitarbeitenden. Seit 2024 ist Teufel mit einer Kooperation mit

Fender auch in den USA vertreten.

Als Direktversender legt Teufel großen Wert auf Kundennähe und eine starke Unternehmenskultur. Das Unternehmen hat den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber mit Fokus auf Entwicklung, Gesundheit und Eigenverantwortung zu sein und verpflichtet sich dazu, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen und zu erhalten.



Die Ausgangslage

Mentale Gesundheit hatte bei Teufel schon immer einen hohen Stellenwert. Bereits während der Corona-Zeit bot das Unternehmen über Instahelp 1:1-Gespräche für Mitarbeitende an, die vielfältig genutzt wurden. Nach der Pandemie und einer eingehenden Analyse erkannte das HR-Team schnell: Ein rein reaktives Angebot reicht nicht aus, um Belastungen und Ausfällen langfristig vorzubeugen.

Dank verschiedener Gesundheitsmaßnahmen war Teufel bereits in einer sehr guten Ausgangslage: stabile Krankenquote von 4 bis 6 % und geringe Fluktuationsraten. Doch genau das sollte so bleiben. **Gesucht wurde ein Partner, der über rein akute Hilfe hinausgeht**, einen präventiven, wissenschaftlich fundierten Ansatz und ein breiteres Angebot bietet.

Was nilo besonders macht, ist die Kombination aus wissenschaftlichem Fundament und echter menschlicher Nähe.

Jenny Papenbrock-Veliz

Senior Expert Learning & Development



“
Uns war wichtig, mentale Gesundheit
nicht nur reaktiv zu denken.

**Wir wollten verhindern, dass es
überhaupt jemals richtig brennt,
sondern Mitarbeitenden ermöglichen,
sich frühzeitig und proaktiv mit
Themen auseinanderzusetzen – bevor
es zu spät ist.**



Jenny Papenbrock-Veliz
Senior Expert Learning & Development

Die wichtigsten Ziele im Überblick

Mit dem **Wechsel zu nilo** wollte Teufel einen Partner finden, der die eigenen Werte teilt, die Kultur versteht und auf Augenhöhe mit HR zusammenarbeitet.

01. **Prävention statt Reaktion:** Ziel war es, mentale Gesundheit proaktiv zu adressieren und Mitarbeitenden Werkzeuge an die Hand zu geben, bevor Überlastungssituationen entstehen
02. **Gute Kennzahlen stabil halten:** Mit einer Krankenquote zwischen 4 und 6% und einer niedrigen Fluktuation startete Teufel aus einer starken Position. Diese sollte durch gezielte Prävention gesichert werden.
03. **Eigenverantwortung der Mitarbeitenden unterstützen:** Ziel war es, ein Umfeld zu schaffen, in dem jede:r Mitarbeitende dabei unterstützt wird, eigenverantwortlich mit dem eigenen Wohlbefinden umzugehen – mit einem Arbeitgeber, der dafür verlässlich Ressourcen zur Verfügung stellt.
04. **Planbare Kosten:** Im Vergleich zum vorherigen Anbieter bot nilo ein klares, transparentes Preismodell, das die Budgetplanung erleichtert und die interne Argumentation stärkt.
05. **Partnerschaft auf Augenhöhe:** Teufel wollte kein anonymes Tool, sondern einen Partner, der wirklich versteht und sich dafür einsetzt, was das Unternehmen braucht: „Wir wollten mit einem Unternehmen kooperieren, das das, was es verkauft, auch selbst lebt“.
06. **Baustein der HR-Strategie:** Psychologische Sicherheit und die Unterstützung der mentalen Gesundheit sind klare Ziele für die HR-Strategie von Teufel für die nächsten Jahre. Ein neuer Anbieter sollte direkt darauf einzahlen.

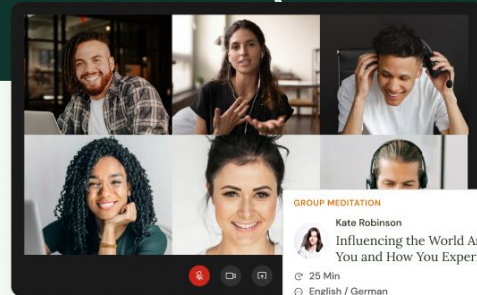


nilo unterstützte mit diesen Tools

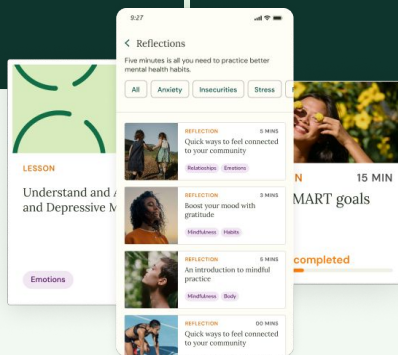


1-zu-1-Video-Sitzungen

für jeden Mitarbeitenden mit weltweit führenden Psycholog:innen – verfügbar in jeder Zeitzone und in mehr als 40 Sprachen

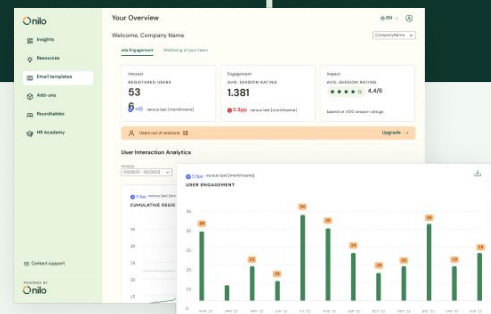


Roundtables, Workshops und selbstgeführte Online-Training und -Tools



Programm für Führungskräfte

um das Management zu unterstützen



Ein HR-Dashboard

mit Einblicken in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Die Vielfalt an Tools von nilo **gibt allen Mitarbeitenden genau die Unterstützung, die sie gerade brauchen.** Für Teufel bedeutet das: Wir stärken die Eigenverantwortung massiv und schaffen eine Kultur, in der mentale Gesundheit so selbstverständlich und zugänglich ist wie der Arbeitsalltag.

Jenny Papenbrock-Veliz
Senior Expert Learning & Development

Was uns letztlich überzeugt hat, war die wissenschaftliche Tiefe hinter diesen Angeboten. nilo ist für uns nicht bloß ein weiterer Benefit-Anbieter, sondern **ein Partner, der evidenzbasiert arbeitet und unsere Kennzahlen fundiert analysiert**. Diese fachliche Kompetenz stellt sicher, dass unsere präventiven Maßnahmen auch wirklich die gewünschte Wirkung entfalten.



Jenny Papenbrock-Veliz
Senior Expert Learning & Development

Was die Einführung von nilo bewirkt hat

01

Fluktuation und Krankheitstage niedrig gehalten:

Die Abwesenheitsquote liegt weiterhin stabil bei rund 5%. Der Krankenkassenreport vom Sommer 2024 bestätigt: Mentale Erkrankungen tauchen dort so gut wie nicht auf. Stattdessen dominieren klassische Belastungen wie Rückenprobleme oder übliche Erkältungsthemen.



Abwesenheitsquote

02

Hohe Nutzung des Angebots: Seit dem Start verzeichnet nilo bei Teufel eine konstant hohe Nutzungsquote von über 40%.



Nutzungsrate

03

Eigenverantwortung und Offenheit als gelebte Kultur: Mentale Gesundheit ist nicht nur ein Angebot, sondern Teil der Unternehmenskultur geworden. Mitarbeitende sehen sich selbst in der Verantwortung für ihre mentale Gesundheit – und greifen auf nilo zurück, wenn sie Bedarf spüren. So wurde das Thema auch deutlich entstigmatisiert: Was früher ein sensibles Gesprächsthema war, ist heute selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags. Mitarbeitende sprechen offen über die Nutzung von nilo, empfehlen Kurse weiter oder berichten in Meetings von eigenen Erfahrungen.

04

Verankerung von mentaler Gesundheit in der HR-Strategie: Mentale und physische Gesundheit sowie psychologische Sicherheit sind heute fest in der HR-Strategie für die kommenden Jahre verankert. nilo ist dabei ein zentraler Baustein – neben weiteren Initiativen wie Sportangeboten oder Trainings zu gewaltfreier Kommunikation.

Mental Health Ambassador Programm: Nachfrage übersteigt Angebot

2024 ermöglichte Teufel den Mitarbeitenden die Teilnahme am Erste-Hilfe-Kurs für mentale Gesundheit von nilo. Ziel war es, sogenannte Mental Health Ambassadors auszubilden, um so eine mental gesunde Unternehmenskultur zu stärken, Führungskräfte zu entlasten und mehr Bewusstsein im Team zu schaffen. Die Resonanz übertraf die Erwartungen deutlich: Für die 20 verfügbaren Plätze gingen erheblich mehr Anmeldungen ein. Noch vor Abschluss der ersten Runde erreichten uns bereits Anfragen nach einer Fortsetzung. Besonders geschätzt wurden der wissenschaftlich fundierte Aufbau des Programms und die praxisnahen Inhalte.

[Mehr zu nilo erfahren](#)

Du möchtest auch **die mentale
Gesundheit & Kultur** in deinem
Unternehmen verbessern?

Dann lass uns sprechen!

Termin vereinbaren

