



Bei Anruf Lösung



menschen

Immer mehr Firmen bieten ihren Beschäftigten professionelle Beratung bei privaten oder beruflichen Problemen an – mit einem Employee Assistance Program (EAP). Es zielt darauf ab, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Stabilität der Mitarbeiter zu fördern. Claudia Fiedler, Spartenleiterin Gesundheitsmanagement bei der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik am Standort München, erklärt im Interview, in welchen Situationen diese Form der Beratung sich besonders auszahlt.

? Frau Fiedler, aus welchen Gründen raten Sie Unternehmen zur Einführung von EAP?

! Wir konnten in den letzten Jahren einen messbaren Anstieg von Erkrankungen, die psychische Ursachen haben, feststellen. Viele Mitarbeiter empfinden arbeitsbedingten oder privaten Stress. Die Gründe dafür sind vielfältig: Arbeitsüberlastung, Termindruck, Mobbing

oder familiäre Probleme wie Scheidung, Verschuldung oder Pflege von Angehörigen – um nur einige zu nennen. Eine professionelle Unterstützung kann bei diesen Problemen hilfreich sein. Hier setzt das Employee Assistance Program mit seinen psychosozialen Beratungsleistungen an, das Unternehmen vermehrt über externe Dienstleister anbieten. Es handelt sich dabei um vertrauliche Unterstützungsangebote, bei denen die telefonische, persönliche und Online-Beratung ein wichtiges und wirksames Element ist. Das Ziel ist Hilfe zur Selbsthilfe.

? Welche Ziele verfolgen Unternehmen mit diesem Angebot?

! Das Ziel ist immer ein präventives. Je früher diese Dienste in Anspruch genommen werden, desto geringer ist das Risiko für Präsentismus, persönliche Einschränkungen wie beeinträchtigte Gesundheit oder vermindertes

Leistungsvermögen der Mitarbeiter. Kosten, die durch hohe krankheitsbedingte Abwesenheit, nicht eingebrachte Leistung anwesender Mitarbeiter sowie durch Fluktuation, aber auch durch Arbeitsunfälle aufgrund von zu hoher psychischer Belastung entstehen, können dadurch gesenkt werden.

Psychische Erkrankungen dauern in der Regel länger an als somatische und belasten Betriebe daher umso mehr. Unternehmen sind deutlich eher bereit als noch vor einigen Jahren, in die seelische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren. Für sie bringt die frühe Prävention eine Produktivitätssteigerung und Kostensenkung. Dass Unternehmen uns engagieren zeigt, dass sie das Problem erkannt haben und es ernst nehmen.

? Nun ist es für die Betroffenen eine sensible Angelegenheit, eine psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen. Wie sollte sie organisiert sein, damit sie angenommen wird?

! Das Angebot sollte zunächst von der Geschäftsführung und von der Arbeitnehmervertretung befürwortet werden. Darüber hinaus ist die „Öffentlichkeitsarbeit“ unerlässlich. Das können Informationen über das Intranet oder über die Mitarbeiterzeitschrift sein. Bewährt hat sich auch, im Rahmen einer Betriebs- oder Personalversammlung die Berater und das Angebot vorzustellen. Zwingend notwendig ist, darauf hinzuweisen, dass die Beratung der Schweigepflicht unterliegt.

Sofern Face-to-face-Gespräche angeboten werden, sollten diese in einer vertrauten Umgebung, in einem nicht zu exponierten Raum, besser noch in den Räumen des Dienstleisters stattfinden.

Wir bieten im Rahmen von EAP zudem eine telefonische Beratungshotline an, die an sieben Tagen 24 Stunden verfügbar ist. Dieses Ange-

”

EAP unterstützt Mitarbeiter darin, individuelle Probleme lösungsorientiert zu bewältigen.

Claudia Fiedler,
Spartenleiterin Gesundheitsmanagement bei der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik,
Standort München



bot ist sehr niedrigschwellig und für viele Ratsuchende ein erster Schritt zur Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen. Manche Probleme sind bereits telefonisch zügig lösbar. Wenn nicht, ist ein persönliches Treffen möglich und es wird überlegt, ob beispielsweise ein Facharzt oder ein Schuldnerberater hinzugezogen werden soll.

? Wie ist Ihre Erfahrung: Wird dieses Angebot eher von Führungskräften oder von Arbeitnehmern genutzt?

! Das Angebot wird von beiden gleichermaßen genutzt. Allerdings stelle ich fest, dass Führungskräfte vermehrt die Beratung wahrnehmen, ebenso wie individuelle Coachings. Aus fachlicher Sicht finde ich das begrüßenswert, da sie wichtige Multiplikatoren im Unternehmen und in der Regel „nah“ an ihren Mitarbeitern sind. So können Probleme frühzeitig erkannt und bearbeitet werden. *red*