

Vorwort

Als wir uns vor 4 Jahren für die 1. Auflage dieses Buches mit der externen Mitarbeiterberatung beschäftigten, geschah das anlässlich der damals aktuellen Gesundheitsreporte und der allgemeinen Diskussion zum Anstieg psychischer Störungen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen.

Beobachtet man die Entwicklung seither, muss man feststellen, dass sich die Situation weiter verschärft hat, das Bewusstsein dafür jedoch deutlich gestiegen ist: Der Umgang mit psychischen Störungen im Betrieb steht bei Personalverantwortlichen auf der Tagesordnung, die Arbeitsausfallzeiten wegen psychischer Probleme sind weiterhin hoch und Arbeitsbedingungen in der gesellschaftlichen Diskussion als Ursache für diese Entwicklung weiter im Fokus. Aber die Anzahl der Betriebe, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter engagieren, steigt. Von diesem Trend profitieren auch die Anbieter externer Mitarbeiterberatung (EAP).

Mittlerweile handelt es sich bei EAP nicht mehr um eine unbekannte und exklusive Dienstleistung von fraglichem ökonomischem Nutzen, sondern um einen eigenen Beratungsmarkt. Ein Anliegen des vorliegenden Buches ist, die aktuelle Datenlage zusammenzufassen und an der Weiterentwicklung und Professionalisierung dieser Dienstleistung mitzuwirken.

Mitarbeiterberatung ist in Deutschland kein geschützter Begriff, sie kann mit einem sehr unterschiedlichen Verständnis von Qualität angeboten werden. Darüber hinaus ist der Nutzen oft schwer zu beurteilen, da man sich noch nicht auf verbindliche Parameter hierzu geeinigt hat. Beide Aspekte erschweren den Verantwortlichen die Entscheidung für oder gegen den Einsatz von EAP.

Wir prognostizieren für die weitere Entwicklung, dass sich sowohl in Hinblick auf die Struktur- als auch auf die Prozessqualität Standards herausbilden werden und mehr Transparenz geschaffen wird. Qualitätskriterien und geeignete Evaluationsstrategien werden dazu beitragen, das Leistungsniveau von Anbietern sichtbar zu machen.

Aus unserer Sicht ist EAP eine von mehreren Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden Gesundheitsmanagements, die geeignet ist, einen positiven Einfluss auf die Gesundheit von Beschäftigten zu nehmen. Mitarbeitergesundheit ist mittlerweile ein anerkannter Erfolgsfaktor für Unternehmen und sollte als explizites Unternehmensziel definiert werden.

Da sich im Zusammenhang mit der Verantwortung für die Gesundheit von Mitarbeitern regelmäßig lebhafte Diskussionen ergeben, haben wir diesem Aspekt ein eigenes Kapitel aus wissenschaftlicher Sicht gewidmet. Möglichkeiten zur ökonomischen Nutzenabwägung wurden aktualisiert, und für die Personalverantwortlichen in Unternehmen, die sich für den Blick hinter die Kulisse psychologischer Beratung interessieren, haben wir ein Kapitel einbezogen, das den Verlauf einer telefonischen Kurzzeitberatung exemplarisch darstellt.

Wir haben uns bewusst für die Darstellung der telefonischen Beratung entschieden, weil es auch hier eine Kontroverse gibt: Ein Teil der Anbieter hält an der Face-to-Face-Beratung analog dem klassischen psychosozialen Beratungssetting fest, für andere ist der Einsatz von

telefonischer Beratung eine Selbstverständlichkeit. Die Schwierigkeit liegt wohl weniger in der jeweiligen Beratungsform an sich als vielmehr darin, in geeigneter Weise eine Entscheidung für die eine oder andere Beratungsform zu treffen. Aus unserer Sicht ist die strikte Festlegung auf ein bestimmtes Beratungsformat eine Beschränkung der Möglichkeiten und der Leistungsfähigkeit einer externen Mitarbeiterberatung.

Der leichteren Lesbarkeit halber haben wir mal die weibliche und mal die männliche Form verwendet. Gemeint sind jeweils Frauen und Männer.

Wir hoffen, die Diskussion sowohl vonseiten der Wissenschaft als auch der Praxis weiter anzuregen.

Schließlich möchten wir uns bedanken: bei Sarah Gutknecht, Marie Regner, Carina Visser, Lara Weissbach, Lukas Labisch und Theresa Schrage für die tatkräftige studentische Unterstützung und Zuarbeit, bei Michael Krüger für die zahlreichen Anregungen und Ausführungen zu Grafiken und Tabellen, bei Jan Sollmann für die Unterstützung bei der Umsetzung des Business-Case sowie bei M. Schulte und Karin Struhs-Wehr für die anregenden fachlich-reflexiven Diskussionen.

Prof. Dr. med. Claudia Schulte-Meßtorff

Dipl.-Psych. Peter Wehr

Hamburg, den 28.03.2013



<http://www.springer.com/978-3-642-38020-4>

Employee Assistance Programs

Externe Mitarbeiterberatung im betrieblichen

Gesundheitsmanagement

Schulte-Meßtorff, C.; Wehr, P.

2013, X, 112 S. 15 Abb. Mit Online-Extras., Softcover

ISBN: 978-3-642-38020-4