

*Claudia Schulte-Meißtorff, Michael Schulte:*

## **Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Program) als Instrument der psychologischen Gesundheitsförderung.**

### **Employee Assistance Programs für HR-Management**

ISBN 978-3-86618-481-7, ISBN 978-3-86618-581-4 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering. 2010, 68 S., € 17.80

Burnout, Mobbing, Depressionen: Modeerscheinungen oder tatsächlich Anzeichen einer sich grundlegend ändernden Arbeitskultur? Im vorliegenden Buch belegen die Autoren anhand statistischer Daten, dass durch zunehmende Arbeitsverdichtung und Globalisierung die Anforderungen an den einzelnen Mitarbeiter immer größer und komplexer werden. Um dem nachweisbaren Trend zu immer mehr psychischen Erkrankungen zu begegnen, ist es nötig, den Menschen Hilfestellungen am Arbeitsplatz zu bieten. Die externe Mitarbeiterberatung – „Employee Assistance Program“ oder kurz EAP – wird als geeignetes Mittel präsentiert, um die psychische Gesundheit im Betrieb messbar zu verbessern und sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter als auch die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen.

**Schlüsselwörter:** Externe Mitarbeiterberatung, Employee Assistance Program, EAP, betriebliche Gesundheitsförderung, Burnout, Mobbing, psychische Gesundheit im Betrieb, psychologische Beratung, Gründe für Arbeitsunfähigkeit

*Dr. med. Claudia Schulte-Meißtorff* promovierte am Institut für Medizinische Psychologie der Universität Hamburg und absolvierte eine Facharztausbildung im Bereich der psychosomatischen Medizin und Psychotherapie. Seit 1994 ist sie als Psychotherapeutin mit Schwerpunkt Verhaltenstherapie tätig, seit 1999 zusätzlich als Supervisorin und Personal Coach. Im Jahr 2005 erweiterte sie ihr Tätigkeitsfeld auf die Beratung von Unternehmen und Behörden zum Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern.

*Dipl.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Michael Schulte* studierte Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen an der RWTH Aachen. Anschließend war er in der freien Wirtschaft als Spartenleiter und Geschäftsführer tätig. Seit 2000 ist er als Consultant für Finanzkonzepte und Wirtschaftsberatung für mittelständische Unternehmen und deren Mitarbeiter selbständig tätig.



Claudia Schulte-Meßtorff, Michael Schulte

# Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Program) als Instrument der psychologischen Gesundheitsförderung

Employee Assistance Programs für HR-Management

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-481-7 (print)  
ISBN 978-3-86618-581-4 (e-book)  
DOI 10.1688/9783866185814  
1. Auflage, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering  
Marktplatz 5 D – 86415 Mering  
[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

*Liebe Leserinnen und Leser!  
Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

## Vorwort

Die Idee, sich mit EAP näher zu befassen, entstand aus der ärztlichen Praxis. In den letzten Jahren häufen sich Erkrankungsfälle, die Folgen psychischer Fehlbelastungen wie Zeitdruck, erhöhte Anforderungen, Monotonie und Sättigung, sowie Mobbing und Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten sind. Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen oder Erschöpfungszustände (wie Burnout) mit oder ohne organische Begleitsymptomatik nehmen zu. In der Rentenstatistik führen psychische Erkrankungen in einigen Tätigkeitsbereichen die Statistik der Rentenursache an.

Gründe für diese Entwicklung sind eine zunehmende Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung, die Notwendigkeit in komplexeren Arbeitsverbänden zusammen zu wirken (Teamarbeit), immer größer werdende Unternehmensstrukturen und -fusionen sowie die daraus resultierenden unsicheren Langzeitperspektiven.

Parallel dazu wird der Privatbereich, der die ausgleichende, Sinn- und Stabilität gebende Ressource darstellen sollte, ebenfalls beeinflusst. Partnerschaften werden brüchiger, berufsbedingt entstehen Notwendigkeiten wie Fernbeziehung oder Umzug mit Brüchen in sozialen Bezügen und Lebensläufen. So liegt es auf der Hand, dass das Individuum immer mehr Probleme und emotionale Störungen zu kompensieren hat.

Dies alles könnte man auch als Nebeneffekt der vielbeschworenen „Globalisierung“ bezeichnen – heutzutage scheint so ziemlich alles auf dieses Thema zurückzuführen zu sein. Man kann die Folgen der Globalisierung diskutieren, man kann aber nicht dafür oder dagegen sein. Man kann auch nicht für oder gegen Evolution sein. Wir sind aber gefordert, Überlegungen dazu anzustellen, wie wir unser Arbeitsumfeld nicht nur menschenwürdig, sondern darüber hinaus auch gesundheitsfördernd gestalten können.

Die Konsequenz liegt auf der Hand: Es bedarf einer Korrektur, einer Kompensationshilfe. Eine Umkehr zum Vorglobalisierungszeitalter ist genau so wenig möglich wie eine Umkehr der Evolution – fraglich bliebe außerdem, ob dies überhaupt mit allen Konsequenzen wünschenswert wäre. Daher braucht es eine andere Reaktion auf diesen Umstand – flexible und effiziente Lösungen. Eine davon ist EAP.

Hamburg, den 31.7.2010



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
<b>Kapitel 1: Statistische Daten zu psychischen Störungen .....</b>	<b>9</b>
Krankenstand, AU-Fälle und Fehltage .....	10
Alkoholismus .....	11
Berufsunfähigkeit .....	8
<b>Kapitel 2: Dunkelziffer: Beispiele verdeckter psychischer Krankheitslast .....</b>	<b>15</b>
Doping.....	15
Psychosomatik.....	16
Fehl- und Scheindiagnosen .....	17
„Technische“ Dunkelziffer .....	18
<b>Kapitel 3: Auswirkungen psychischer Störungen am Arbeitsplatz .....</b>	<b>19</b>
Anwesenheit trotz Krankheit .....	19
Abwesenheit bei Krankheit.....	22
Rückkehr nach Krankheit.....	22
Ökonomische Folgen .....	23
<b>Kapitel 4: Ursachen für den Anstieg seelischer Störungen.....</b>	<b>29</b>
<b>Kapitel 5: Betriebliche Gesundheitsförderung.....</b>	<b>32</b>
<b>Beteiligte Akteure .....</b>	<b>32</b>
Gesetzgeber .....	33
Arbeitgeber .....	33
Krankenkassen.....	34
<b>Primärprävention als Maßnahme .....</b>	<b>35</b>
<b>Kapitel 6: Mitarbeiterberatung .....</b>	<b>39</b>
Beschreibung .....	39
Geschichte.....	39
Themen der Beratung.....	40
Verortung im betrieblichen Gesundheitsmanagement .....	41
Organisationsformen der Mitarbeiterberatung .....	31
<b>Kapitel 7: Betriebliche Voraussetzungen für die Einführung einer Mitarbeiterberatung.....</b>	<b>46</b>
Unterstützung des Programms und Leitlinie .....	46
Betriebsspezifische Anforderungen an den Service.....	47