

ZT

Zukunft-Training

Das Online Trainer-Magazin

TAM edition

Ausgabe 13 - 03/13

SONDERDRUCK

ZEIT IST LEBEN, LEBEN IST ZEIT
VON PROF. DR. LOTHAR SEIWERT

HUMOR NACH MARX
VON TIKI KÜSTENMACHER

MIT DIPLOMATIE ZUM ZIEL
STÉPHANE ETRILLARD

DER MENSCH IST LERNFÄHIG,
ABER UNBELEHRBAR
VON DR. HELMUT FUCHS

JÖRG HARTIG

MITARBEITERGESUNDHEIT
IM FOKUS

EXTERNALER MITARBEITERBERATUNG ALS ERFOLGSFAKTOR

Wie externe Mitarbeiterberatung Unternehmen hilft gesund zu bleiben

Unternehmen, stehen heute nicht nur mehr denn je vor der anspruchsvollen Aufgabe, sich in immer stärker globalisierenden und volatilen Märkten behaupten zu müssen sondern immer öfter auch vor der, die dafür nötigen personalen Ressourcen beschaffen zu können, zu entwickeln und dauerhaft zu halten. Den Personalverantwortlichen und Führungskräften wird

bei der Lösung dieser Problematik mehr denn je abverlangt und zugemutet. Müssen beide doch maßgeblich mit dafür sorgen, dass Unternehmensziele immer wieder erreicht und in der Erwartung von Wachstum und Gewinnoptimierung idealerweise übertroffen werden sollen. Das wirft die Frage auf, welche Unterstützersysteme dabei notwendig und hilfreich sein können.

Erfolgreiche Unternehmensführer wissen, dass Qualität, Fortbestand und Wachstum in letzter Konsequenz nicht von Maschinen realisiert wird, sondern immer nur von den Menschen, die sie bedienen und denen, die dem Unternehmen auf dem Markt ein Gesicht nach außen geben. In diesem Fall sind nie nur die geschaffenen Produkte Marken des Unternehmens. Starke Marken beziehen ihre Ausstrahlungskraft nicht nur aus ihrem Nutzen, ihrer Qualität, ihren Produkteigenschaften sondern auch aus der Energie und Leidenschaft, der sich mit Unternehmen und Produkt identifizierenden Menschen.

Nur leider erweist sich der „homo oeconomicus“ allzu oft als „Sollbruchstelle“ im Unternehmensplan. Warum auch nicht. Der Mensch ist

nun einmal eine „weiche Ressource“, die im Wechselspiel mit den an sie gestellten Anforderungen und auf sie einwirkender Reize sensibel reagiert. Achtet man nicht darauf, dass man dieser „humanen Ressource“ gute Umgebungs- und Entwicklungsbedingungen einräumt sowie regelmäßig für Regenerationsmöglichkeiten sorgt, erschöpft sie sich. Im Extremfall bis zum Totalausfall. Ohne hier ganze Arsenale von Fehlzeitenberichten und Ausfallberechnungen zu zitieren, sei hier lediglich an den nicht zu ignorierenden Fakt erinnert, dass vor allem die durch psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen bedingte Zahl der Personalausfälle stetig wächst. Performanceverluste und wirtschaftliche Schäden nehmen zu. Die Ausgaben für nötige Reintegrationsmaßnahmen steigen. Der nötige organisatorische Aufwand und die Kosten für Stellenneubesetzungen nehmen zu.

Externe Mitarbeiterberatung / EAP - Employee Assistance Program

Um Gesundheit und das Wohlbefinden in Unternehmen zu steigern gibt es einige Möglichkeiten. Eine davon ist die „externe Mitarbeiterberatung“. Das ist der aus dem englisch-amerikanischen Sprachraum ins Deutsche übertragenen Begriff für „Employee Assistance Program – abgekürzt EAP“.

Unter EAP bzw. externer Mitarbeiterberatung versteht man eine vom Unternehmen angebotene Serviceleistung für Angestellte und Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

Externe Mitarbeiterberatung als wichtiger Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die WHO, welche die Verluste und Zusatzkosten in Arbeitsbereichen mit hohem Stresslevel bei 40 Mio. Arbeitnehmern in Europa auf 20 Milliarden Euro jährlich beziffert, empfiehlt externe Mitarbeiterberatung als wirksames Mittel im Bestreben psychische Belastungen zu reduzieren sowie Gesundheit und Wohlbefinden zu erhöhen. (Quelle: WHO, Prof. G. Harnois, 1909)

Was kosten leistungsgeminderte Mitarbeiter?

Rehabilitationswissenschaftler der Stanford Universität in Kalifornien haben eine Formel entwickelt, die von der Annahme ausgeht, dass in jedem Unternehmen etwa 20% der Belegschaft aus den unterschiedlichsten Gründen wie Stress, Suchterkrankung oder privater Probleme um 25% ihrer Leistungen gemindert ist.

Die betrieblichen Ausfallkosten pro Jahr berechnen sich mit der Stanford Formel wie folgt:

Hier ein Beispiel für ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitern und durchschnittlichen Personalkosten je Mitarbeiter (MA) von 40.000 € brutto pro Jahr

Gesamtzahl der MA im Unternehmen x 20 % leistungsgeminderter MA = Anzahl leistungsgeminderter MA

$$100 \times 20\% = 20 \text{ Mitarbeiter}$$

Anzahl leistungsgeminderter MA x durchschnittliches Bruttogehalt = Durchschnittsgehälter gesamt

$$20 \text{ Mitarbeiter} \times 40.000 \text{ €} = 800.000 \text{ €}$$

Durchschnittsgehälter MA gesamt x Minderleistung von 25% je MA = Gesamtkosten der Minderleistung

$$800.000 \text{ €} \times 25\% = 200.000 \text{ €}$$

Externe Mitarbeiterberatung - rechnet sich das?

Unternehmen stellen präventive oder psychologisch unterstützenden Maßnahmen gern in Frage. Das ist berechtigt, weil sich der „Return on Investment“ für Prävention sachbedingt nur schwer bestimmen lässt. Vergewärtigt man sich jedoch mit dieser Überschlagsrechnung die in etwa möglichen jährlichen Kosten und Verluste, wird leicht klar, dass man im Sinne eines optimierten Risikomanagements und im Verhältnis zu den berechenbaren Verlusten gesehen nur gewinnen kann. Die dafür tatsächlich nötigen Investitionssummen halten sich in der Regel vergleichsweise dazu in erfreulich akzeptablen Rahmen.

In der Regel schließen Unternehmen Rahmenverträge mit den EAP-Anbietern ab. Hier zahlt das Unternehmen eine günstig vereinbarte Pauschale je



Jörg Hartig

„Die Entwicklung von Persönlichkeiten und alles, was sie auf ihrem Erfolgsweg souverän macht und in Balance hält, ist sein Claim.“

Mitarbeiter und bekommt dafür eine Abrufgarantie. Andere Unternehmen wiederum stehen lediglich mit ausgewählten EAP-Partnern in kooperativen Kontakt, um deren Leistung nur im konkreten Bedarfsfall anzufordern.

Die unternehmensseitige Befürchtung, dass die Kosten enorm sein könnten, bestätigte sich in Evaluationen bisher kaum. In Unternehmen, die externe Beratung anbieten, liegt die tatsächliche Abrufquote des Angebots bei etwa durchschnittlichen 10% der Mitarbeiter.

Was leistet externe Mitarbeiterberatung / EAP?

Allgemein beschriebenes Anliegen für externe Mitarbeiterberatung ist die Beratung und Begleitung bei Arbeitsplatzproblemen, der Bewältigung familiärer Probleme wie zum Beispiel Trennungsverarbeitung, Erziehungsschwierigkeiten oder die Pflege von Angehörigen. Häufiges Thema ist der Umgang mit Stress, Belastungen und Erschöpfungsgefühlen. Psychische und psychosomatische Störungen sowie beratungsfähige Suchterkrankungen können niederschwellig aufgefangen und deren Verschlimmerung im besten Falle verhindert werden. Arbeitsplatz bezogene oder private

Sorgen und Ängste, die zu einer psychischen Belastung bis hin zur Erkrankung anwachsen könnten, werden durch Beistand, Rat und praktischer Hilfe zu mildern oder gar aufzulösen versucht.

Methoden und Verfahrensweise

Für die Beratung und Begleitung der Mitarbeiter steht eine Reihe von Möglichkeiten zur Verfügung.

Angefangen von der telefonischen Beratung, dem Beratungskontakt per Email, der Supervision von Einzelpersonen oder Gruppen, der Teilnahme an auf Prävention ausgerichteten Schulungen bis hin zum persönlichen Gespräch mit dem externen Berater. Einmalig oder als Begleitung über einen begrenzten Zeitraum hinweg. Ganz gleich, welche Form der Kontaktaufnahme gewählt wird, gewährleistet das Unternehmen immer eine freiwillige und geschützte Annahme des Angebotes. Die externen Berater und Experten stellen sicher, dass sie zeitnah zur Verfügung stehen und alles Besprochene vertraulich behandeln. Eine Rückmeldung über konkrete Beratungsinhalte an den Arbeitgeber gibt es in der Regel nicht. In der Beratung ge-

fundene Lösungen werden da, wo es möglich ist, mit Unterstützung des Unternehmens gemeinsam umzusetzen versucht.

Worin bestehen Nutzen und Vorteile für das Unternehmen?

Zunächst einmal kommen die Unternehmen mit diesen Beratungs- und Unterstützungsangeboten ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht nach. Mehr noch aber als das, geben sie der internen Unternehmens- und Wertekultur nachhaltig positive Impulse. Nach außen hin wird das Unternehmen anziehender und attraktiver für mögliche Bewerber.

Alle Maßnahmen der externen Mitarbeiterberatung / EAP führen in der Regel dazu, dass sich Leistungsminderungen und das Maß an Kostenverlusten durch Krankheitsausfälle oder Kündigungen senken lassen. In Unternehmen, die offen mit dem Thema menschlicher Probleme und psychischer Belastungen umgehen, herrscht auf Dauer ein angenehmeres und offeneres Betriebsklima. Mitarbeiter fühlen sich ernst genommen und gewertschätzt. Honoriert wird das seitens der Mitarbeiter durch eine Zunahme an Loyalität, Engagement und stabilerer



Bindung an das Unternehmen.

Wie Mitarbeiterberatung / EAP Führungskräfte entlasten und unterstützen kann

Als Mittler zwischen den durch das Top-Management vorgegebenen Unternehmenszielen und den Beschäftigten am Arbeitsplatz kommt den Führungskräften im Gesamtkontext wirtschaftlichen Erwartungen, Personalführung und betrieblichen Gesundheitsmanagements eine besondere und wichtige Vermittlerrolle zu. Viele, vor allem aber junge, Führungskräfte fühlen sich jedoch gerade auf dieser Position oft selbst enorm unter Druck und überfordert. Fachlich zumeist exzellent für die Führungsposition ausgebildet, fehlt es zuweilen noch an persönlicher Reife und Erfahrung in der praktischen Menschenführung. Kaum einem ist dieses Talent abrufbereit in die Wiege gelegt. Bevor heutige Führungskräfte der neu hinzugekommenen Rollenerwartung auch „Coach der Mitarbeiter“ sein zu können, gerecht werden können, brauchen Sie jede Menge Entlastung, Unterstützung und ein Zugeständnis an Zeit für ihren eigenen Entwicklungsprozess. Ein wichtiger Baustein dafür sind stetige Weiterbildung und Training. So umfasst das Angebot

der Experten von externer Beratung / EAP auch die Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen.

Neben der vorausgesetzten fachlichen Eignung für die besetzte Position, gehören langfristig zusätzlich diese Themen zu dem Entwicklungsprogramm einer modernen Führungskraft:

- Kommunikation, Rhetorik und Gesprächsführung
- Konstruktive Konfliktlösung und Verhandlung
- Selbstmanagement und Eigenmotivation
- Persönlichkeitsdifferenzierte Menschenführung / „Experienced Leadership“
- Team- und Mitarbeitermotivation
- Kompetenz in Zielfindung, Entscheidungsfindung und strategischer Umsetzung
- Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern (Burnout, Depression, Sucht,...)
- Stress, Stressbewältigung und Resilienz

Fazit

Große Unternehmen verfügen im Bereich des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements meist schon über gut ausgebaute Strukturen. Zu denen gehören Betriebsärzte, Personalmanager sowie eine unternehmensbezogene Palette von Angeboten zur Gesundheitsförderung und Prävention. Hier können Anbieter externer Mitarbeiterberatung eine lohnenswerte Ergänzung sein. Für kleinere Firmen und mittelständische Unternehmen, die kein ausgebautes Gesundheitsmanagement brauchen oder haben können, empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit externen Anbietern. Das bietet für diejenigen Dienstleister, die Präventionsangebote und Beratungen im Portefeuille haben die Chance, sich den Unternehmen mit einem entsprechenden Angebotsprofil als Servicepartner zu empfehlen und von den Chancen in diesem Bereich zu profitieren. Ich selbst, als Anbieter von externer Mitarbeiterberatung /EAP-Diensten im Bereich Persönlichkeitsentwicklung, psychologische Beratung und Führungskräftetraining mache damit durchweg positive Erfahrungen.

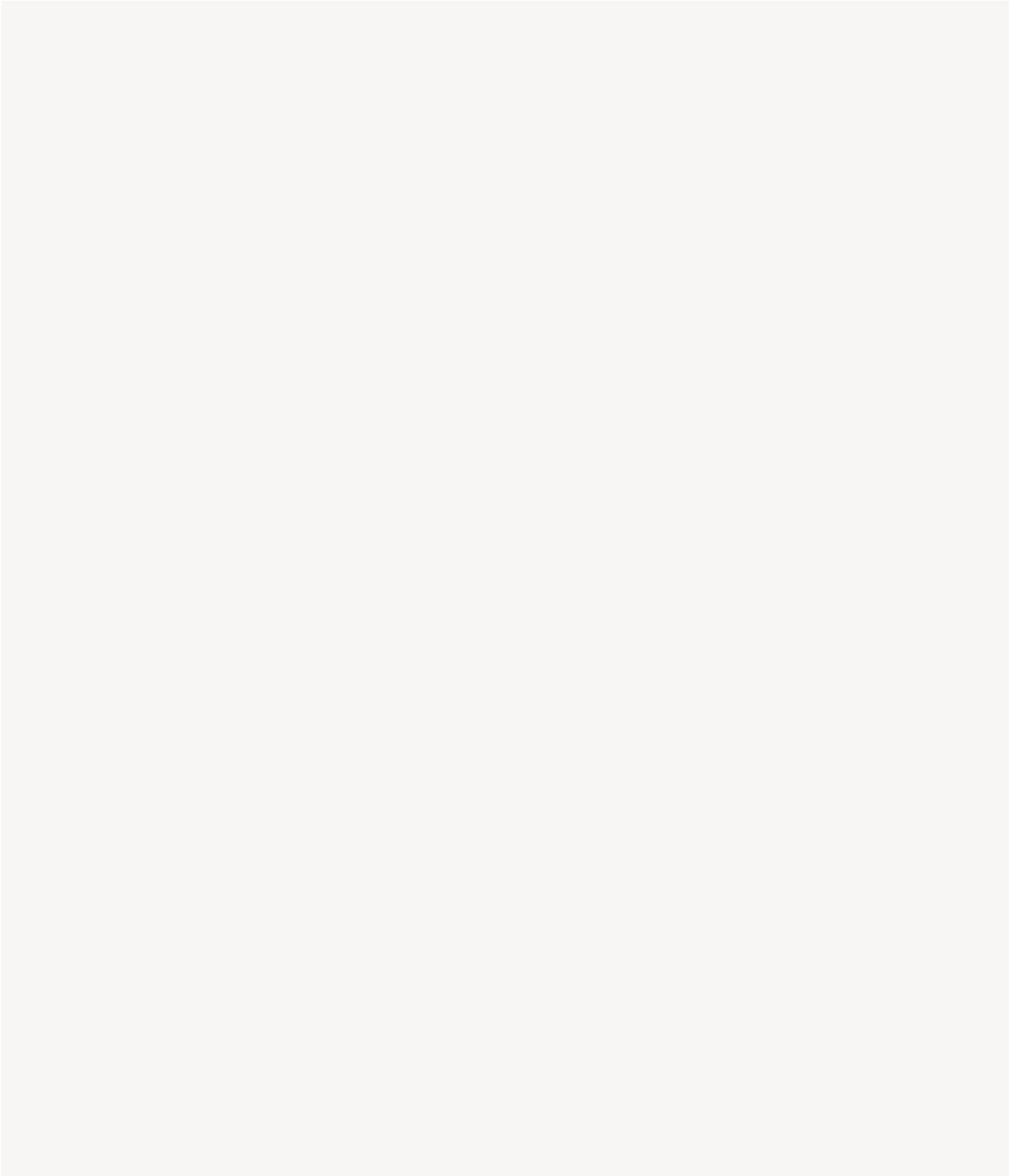
Jörg Hartig

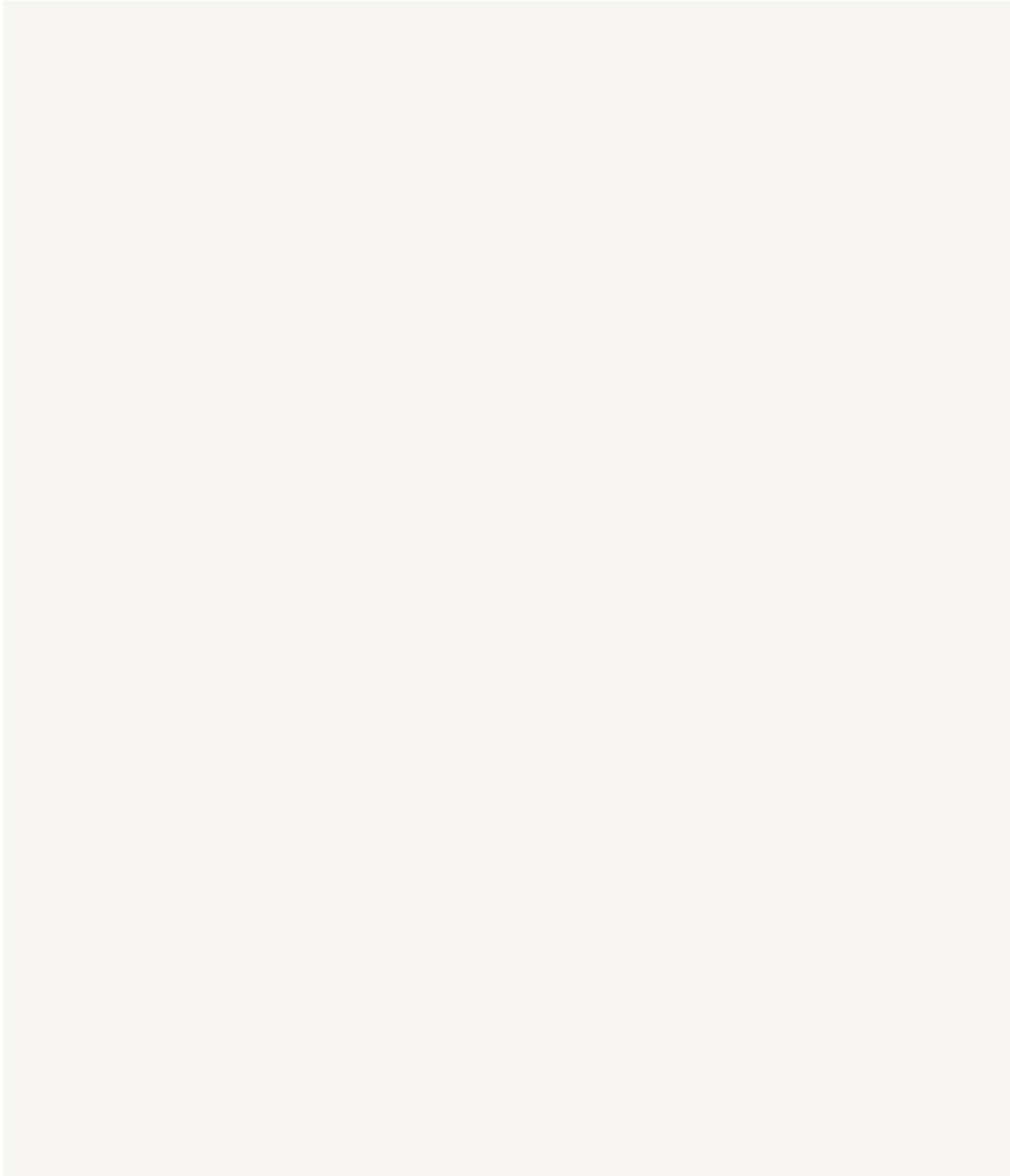
Jörg Hartig

Hat Psychologie und Medizin studiert. Ist Diplom-Psychologe und Unternehmer. Er arbeitet als Berater, Coach, Psychotherapeut, Vortragsredner und Trainer. Für Rundfunk und TV ist er regelmäßig gefragter Interviewpartner. Neben seinem psychologischen sowie medizinischen Wissen verfügt er über praktische Erfahrungen aus mehreren Unternehmen der Medienbranche. 2004 gründete er mit seiner Beratungs- und Therapie-Praxis erfolgreich sein eigenes Unternehmen. In diesem Zusammenhang steht er Unternehmen im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung als Kooperationspartner für externe Mitarbeiterberatung (EAP = Employee Assistance Program) und Führungskräfte-Coach zur Seite. Mit Beratung und Einzelcoaching unterstützt er Mitarbeiter und Führungskräfte bei der Bewältigung belastender beruflicher oder privater Schwierigkeiten und Lösung von Konflikten.

www.joerghartig.de
kontakt@joerghartig.de

Für Ihre Notizen:





ZUKUNFT-TRAINING

DAS ONLINE TRAINER MAGAZIN



JETZT KOSTENLOS ABONNIEREN UNTER:

WWW.ZUKUNFTTRAINING.DE