

Beitrag im Rahmen der Ringvorlesung im Studiengang
Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe (M.A.)
mit dem Thema:

**Employee Assistance Program –
Ein Lösungsansatz in Belastungssituationen?**

Von: Laura Argentino; Tanja Bublitz; Sabrina Seelemann;
Melanie Steinmetz; Frauke Winkler

Schlüsselwörter: Employee Assistance Programm, psycho-soziale Belastungen,
Krise, externe Mitarbeiterberatung, Gesundheitswesen

Abstract

Hintergrund: Immer mehr Arbeitnehmende leiden unter psychosozialen Belastungen oder Burnout Symptomen. So spielt z.B. die Care Arbeit eine große Rolle in der Gesellschaft, welche eine Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben darstellt. Diese Doppelbelastung kann negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Betroffenen haben und deren Leistungsfähigkeit mindern. Arbeitgebende können mittels des sogenannten Employee Assistance Program Unterstützungsangebote für belastende Situationen bieten.

Zielsetzung: Ziel des vorliegenden Artikels ist den Nutzen und die Effekte von Employee Assistance Program für Arbeitgebende und Arbeitnehmende darzustellen und Schlussfolgerungen für deren Nutzung in der Gesundheitsbranche zu ziehen.

Methode: Die Erkenntnisse wurden mittels systematischer Literaturrecherche in den Datenbanken *Web of Science*, *Pubmed*, *Pubpsych*, *WISO* und *CINAHL* durchgeführt.

Ergebnisse; Employee Assistance Program (EAP) können positive Effekte auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden haben. Darüber hinaus wurde die Einführung von EAP als Wertschätzung und Unterstützung von Arbeitgebenden gegenüber Arbeitnehmenden empfunden, wobei Führungskräfte eine entscheidende Schlüsselrolle bei der Unterbreitung des Unterstützungsangebots spielen.

Implikationen: EAPs können auch in der Gesundheitsbranche positive Effekte erzielen, doch gilt es bei der Implementation Stolpersteine zu beachten. Zudem ist weitere Forschung auf diesem Gebiet vor allem im deutschsprachigen Raum wünschenswert.

Einleitung

In der Arbeitswelt haben psycho-soziale Belastungen zugenommen. Im Jahr 2011 kam es zu mehr als 59 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von psychischen Erkrankungen (Roschker 2014). Je größer die Belastung und je ineffektiver die gewählte Bewältigungsstrategie ist, desto höher fällt der Stress aus, so Eggerth und Flynn (2013). Exemplarisch soll dies anhand der für uns relevanten Arbeitsfelder der Berufspädagogik für Pflege und Gesundheitsberufe in Folge konkretisiert werden: Betroffen ist die Gesundheitsbranche, wie dies z.B. eine Studie (Vu- Eickmann & Loerbroks 2017) aus dem Berufsfeld der Medizinischen Fachangestellten (MFA) zeigt. Zentrale Stressoren sind hohe Arbeitsbelastung durch Personalmangel und administrative Aufgaben, unzureichende Arbeitspausen, wenig Kontrolle über Arbeitsabläufe, sowie Mobbing im Team (Vu-Eickmann & Loerbroks 2017). In anderen Berufsfeldern zeigt sich ein ähnliches Bild. Eine Befragung von 2300 Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen kam zu dem Ergebnis, dass jede vierte Lehrkraft regelmäßig emotional erschöpft ist und sogar erste Burnout-Symptome aufzeigt (Hansen 2020). Ein Grund hierfür liegt bei den erhöhten Arbeitszeiten, die im Durchschnitt über 8 Stunden bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften liegen. Zudem spielt die fehlende Work-Live- Balance eine Rolle, denn mehr als 50% der Lehrenden arbeiten zwischen 18 und 23 Uhr, sowie an Wochenenden. Ein enormer Zeitdruck, welcher von 89% der befragten Lehrkräfte als eine starke Belastung erlebt wird, geht hier mit einher. Hinzu kommt die fehlende Anerkennung der Arbeit durch Vorgesetzte (Mußmann et al. 2020). Eine von Statista 2023 veröffentlichte Online- Umfrage bezieht sich auf Belastungen von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen. Diese ergab beispielsweise, dass 68% der befragten Lehrkräfte auch am Wochenende arbeiten (Statista 2023).

Neben ungünstigen Arbeitsbedingungen können auch Krisen und Herausforderungen im privaten Bereich Auswirkungen auf die psychosoziale Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen im erwerbsfähigen Alter haben. Kritische Ereignisse gehören laut einer Studie von Waltersbacher et al. (2017) für 52% der Beschäftigten zum Lebenslauf. Die häufigsten Auswirkungen kritischer Ereignisse sind mit fast 80% die seelische Abgeschlagenheit, gefolgt von körperlichen Beeinträchtigungen mit knapp 60%. Eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit geben 55% der Betroffenen an und kritische Ereignisse führen bei 35 % der Beschäftigten zu häufigeren Krankmeldungen (Waltersbacher et al. 2017). Das Erbringen von Care Arbeit spielt für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine große Rolle und kann sich auf die Erwerbstätigkeit und die Gesundheit von pflegenden Angehörigen auswirken. Bei einer hohen Gesamtbelastung durch Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit kann

diese Doppelbelastung zu negativen Auswirkungen auf den Gesundheitszustand führen (Bidenko & Bohnet-Joschko 2021).

Wie aufgezeigt, spielt das Thema psycho-soziale Belastungen und deren Auswirkungen eine erhebliche Rolle für die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen im erwerbsfähigen Alter. Daher wird diese Thematik in zunehmendem Maße in verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge von Gesundheitsberufen integriert. So auch an der Frankfurt University of Applied Sciences im Rahmen des Masterstudiengangs Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe.

Hier stellte sich das Unternehmen „*INSITE - Unterstützung in herausfordernden Zeiten*“ im Rahmen einer Ringvorlesung des Moduls „*Entwicklung und Innovationen in Pflege- und Gesundheitsversorgung*“ vor. „*INSITE*“ ist ein Anbieter eines Employee Assistance Program (EAP). Eine Studierendengruppe bereitete die Vorlesung vor, begleitete diese und erstellte im Anschluss den vorliegenden Artikel.

Im ersten Teil des Artikels wird dargelegt, was ein EAP ist und am Beispiel „*INSITE*“ exemplarisch aufgezeigt, wie diese Programme in Unternehmen implementiert werden können. Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema wurde folgende Fragestellung entwickelt: *Welchen Effekt hat die Implementierung von EAP auf Mitarbeitende generell – und speziell im Gesundheitswesen?*

Um dieser Frage nachzugehen, wurde systematisch nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen gesucht. Daraus folgend werden im zweiten Teil des vorliegenden Artikels das Vorgehen bei der Literaturrecherche sowie die Ergebnisse zur Fragestellung dargestellt. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse reflektiert, diskutiert und in Beziehung zum beruflichen Hintergrund der Studierendengruppe gesetzt.

Employee Assistance Program (EAP)

Nach Zieringer und Wehr (2022) haben sich Employee Assistance Programme (EAP) in Deutschland aus der betrieblichen Sozialarbeit entwickelt. Parallel dazu wurden sie in den Vereinigten Staaten von Amerika aus den Programmen der Anonymen Alkoholiker heraus seit den 1930er Jahren weiterentwickelt, um Mitarbeitende mit Leistungsminderung zu unterstützen. Dazu werden diesen meist externe Beratungen vermittelt, die in besonderen Lebenslagen unterstützend wirken können. Die Einführung verbindlicher Aspekte und Bestandteile erfolgte Mitte der 1980er Jahre und wurde seitdem durch die Employee Assistance Professionals Association (EAPA) weiterentwickelt. In Deutschland wurde das erste eigens so benannte EAP 1989 eingeführt. Synonym zu dem Begriff EAP wird im deutschsprachigen Raum die Bezeichnung „externe Mitarbeiterberatung“ verwendet.

Kennzeichen heutiger EAPs in Deutschland sind absolute Vertraulichkeit und Anonymität, sowie unterschiedliche Beratungsbausteine, von der juristischen Beratung über psychologische Kurzinterventionen bis zur Organisation von Kinderbetreuung und Beratung bei Pflegebedürftigkeit der Angehörigen (Zieringer & Wehr, 2022). Die Bausteine werden von den einkaufenden Firmen bestimmt, beziehen sich jedoch auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die im Vorhinein mit Hilfe des EAP-Anbieters ermittelt werden, um ein passgenaues Angebot bereitzustellen. Auch die Evaluation des Programmes für die einzelnen Firmen wird vom Anbieter bereitgestellt. Angesiedelt sind EAPs im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das Ziel ist Gesundheit, Gleichgewicht und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Zudem soll gewährleistet sein, dass die Stabilität der Menschen in der Organisation auch in kritischen Situationen besteht (INSITE-Interventions GmbH 2023). Herr Oster, Mitarbeiter von „INSITE“ berichtete, dass aufgrund der anonymisierten Beratungen keine Abrechnungen mit den Krankenkassen erfolgen und sie daher nicht im Sinne der Gesundheitsförderung refinanziert werden können (Aussage Oster, 22.06.2023).

Möglichkeiten der Implementierung am Beispiel „INSITE“

Herr Oster beschreibt, dass Firmen bei dem Anbieter „INSITE“ einzelne Dienstleistungspakete einkaufen oder sich für das Komplettpaket entscheiden können. Angebotene Dienstleistungen beinhalten präventive Maßnahmen, Beratung in akuten Situationen bis zur konkreten lösungsorientierten Unterstützung. EAP kann von Arbeitnehmenden über einen speziellen Zugang anonym genutzt werden. Firmen stellen zum Beispiel über eine interne Webseite die Telefonnummer von „INSITE“ zur Verfügung. Über diese spezielle Nummer können dann Arbeitnehmende bei der Beratungshotline anrufen und sich mit einem Synonym melden. Von „INSITE“ selbst werden keine personenbezogenen Daten erfasst, somit bleibt die Anonymität der Beratungssuchenden gewahrt. Mit Angabe des Firmennamens werden lediglich die Anzahl der Inanspruchnahmen der einzelnen Bausteine sowie die insgesamt Nutzungsrate erfasst (Aussage Oster, 22.06.2023).

EAP hilft bei Fragen zu Stress und Überforderung im Privat- und Berufsleben, bei Erziehungsfragen oder Beziehungskrisen in Familie und partnerschaftlichen Belangen, sowie bei rechtlichen oder finanziellen Fragen. Bei seelischen oder körperlichen Problemlagen mit Bezug zu Sucht, Burnout oder Schlafstörungen unterstützen die Beratenden bei der Therapieplatzsuche und bieten in Zwangslagen und kritischen Lebenslagen schnelle Unterstützung. Bei Erstkontakt wird das Anliegen per Telefon, online oder vor Ort eruiert und fallorientiert Kontakt zur passgenauen professionellen Beratung hergestellt. Professionelle Beratung erfolgt je nach Bedarf durch

Sozialpädagog*innen, Familienexpert*innen, Psycholog*innen, Medizinerinnen und Mediziner und Rechtsanwält*innen (INSITE-Interventions GmbH 2023).

Methodik

Aufgrund der entwickelten Fragestellung des Artikels wurden zur systematischen Literaturrecherche mit Hilfe des SPIDER-Schemas, wie in Tabelle 1 dargestellt, folgende Suchbegriffe in englischer und deutscher Sprache festgelegt (Nordhausen & Hirt 2020).

Tabelle 1: Anwendung des SPIDER-Schema

Sample	Employee, Worker, Health care, Arbeitnehmer, Angestellter, Gesundheitswesen
Phenomen of Interest	Employee Assistance Program; Effect/Impact
Design	Alle
Evaluation	Effectness of Employee Assistance Program, Wirkung von Employee Assistance Program
Research type	Qualitativ, quantitativ, mixed-methods

(Anmerkung: Eigene Darstellung, angelehnt an Nordhausen et al. 2020)

Die in Tabelle 1 dargestellten Suchbegriffe wurden mit den Operatoren AND, OR und NOT verwendet. Einschlusskriterien, die sich aus dem SPIDER-Schema ergaben, sind zum einen die Jahreszahl der Publikationen ab dem Jahr 2013 bis 2023, sowie die Eingrenzung auf ausschließlich empirische Arbeiten in den Sprachen Deutsch und Englisch. Die nachfolgenden Datenbanken wurden zur systematischen Recherche verwendet: *Web of Science*, *Pubmed*, *Pubpsych*, *WISO* und *CINAHL* sowie ergänzend hierzu die Suchmaschine *Google Scholar*. Diese Datenbanken passen zu dem gewählten thematischen Schwerpunkt. Das Ziel war es, eine große Spannbreite an Publikationen abdecken zu können. Anhand der festgelegten Kriterien erfolgte die Sichtung der Publikationen zunächst nach Titel, Abstract und möglichem Volltextzugriff. Bei der Zusammenführung aller Rechercheergebnisse aus der jeweiligen Datenbank, sowie nach Ausschluss aller Duplikate (n=2), blieben insgesamt 19 relevante Publikationen übrig. Nach Prüfung der Volltexte konnten die relevanten Publikationen auf 6 reduziert werden, welche zur Beantwortung der Fragestellung verwendet werden.

Nutzen & Effekte

Im Rahmen der Literaturrecherche wurden unterschiedliche Untersuchungen zum Effekt und Nutzen von EAPs gefunden. In Australien wurden EAPs im Rahmen eines gesamten Bündels verschiedener Maßnahmen, wie beispielsweise

Achtsamkeitssitzungen oder Workshops zum Thema Umgang mit Tod und Sterben, für Mitarbeitende in der pädiatrischen Onkologie in einem Kinderkrankenhaus implementiert. Der gesamte Prozess wurde mit einer Studie (Slater et al. 2018) begleitet. In der anschließenden Evaluation wurden die Beratungen im Rahmen des EAP als einer der wichtigsten Bausteine mit „äußerst wertvoll“ von den Mitarbeitenden beurteilt. Darüber hinaus wurde die Einführung von Maßnahmen zur Entlastung von den Mitarbeitenden als Wertschätzung und Unterstützung des Arbeitgebers ihnen und ihrer Arbeit gegenüber erlebt. Auch eine weitere Untersuchung aus Australien weist darauf hin, dass EAPs positive Effekte auf die Steigerung der psychischen Gesundheit und das Wohlbefinden von Angestellten haben kann (Bouzikos et al. 2022). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde der Nutzen von EAPs in Verbindung mit dem Konzept des „Psychosocial Safety Climate (PSC)¹“ untersucht. Dabei zeigte sich, dass der Nutzen dieser Programme dann am größten ist, wenn das „Psychosocial Safety Climate“ gut ist (Bouzikos et al. 2022). Auch in einem Review zum Thema „Workplace stress and resilience in the Australian nursing workforce“ wurden EAPs als eine Möglichkeit, den Widrigkeiten am Arbeitsplatz zu begegnen, erwähnt. Wie zuvor beschrieben, waren die EAPs auch hier eine mögliche Maßnahme in einem Bündel von möglichen Strategien (Badu et al. 2020).

Eine in China während der Corona Pandemie durchgeführte Untersuchung in einem Krankenhaus in Shanghai konnte belegen, dass sich im Zeitraum von vier Wochen mit Maßnahmen der EAPs signifikante Minderungen im Angsterleben, der Somatisierung und der Depression von Pflegepersonal erreichen ließen (Xu et al. 2021). Die Maßnahmen richteten sich je nach Ausprägung der psychischen Symptome an das medizinische Fachpersonal und fanden in Einzel- und Gruppeninterventionen mit psychologischer Beratung online oder per Telefongespräch statt. Mikrokurse zum Stressmanagement angegliedert an eine EAP- Website standen ebenso zur Verfügung. Hierbei konnte freiwillig, nach eigenem Ermessen, an den Interventionen teilgenommen werden. Ein wichtiger Bestandteil war die Wahrung der Anonymität. Als Hemmnis zur Inanspruchnahme der Maßnahmen wurde die Scham, psychische Probleme zu offenbaren, genannt (Xu et al. 2021).

Arbeitgebende im Krankensektor haben das Potenzial, positiv auf das psychische Wohlbefinden des medizinischen Personals in Krisenzeiten durch EAP einzuwirken,

¹ Das Konzept des „Psychosocial Safety Climate“ wurde von einer Forschergruppe in Australien entwickelt. Es bezieht sich auf eine spezifische Facette des Organisationsklimas. Das PSC bezieht sich auf verschiedene Dimensionen, (a) die Unterstützung der Geschäftsführung bei der Stressprävention, (b) die Priorisierung des Themas psychosoziale Gesundheit und Sicherheit von Seiten der Geschäftsführung, (c) Unternehmenskommunikation und (d) Partizipation und Teilhabe im Unternehmen. Die Gruppe der Forschenden entwickelten ein Instrument zur Erfassung des PSC, welches auch ins Deutsche übersetzt wurde. Es ist zu erwarten, dass bei hohem PSC die Arbeitsbedingungen auf operativer Ebene günstiger sind, dies bedeutet, dass weniger Stressoren sowie höhere Ressourcen zu erwarten sind. (Formazin, Ertel, Kersten, Nübling 2022)

indem sie aktiv Interventions- und Beratungsmaßnahmen anbieten. Als wichtig werden nicht nur die psychologischen Interventionen für Arbeitnehmende erachtet, sondern auch der Einbezug der Krankenhausmanagementebene. Der Effekt und Nutzen individueller Maßnahmen kann nicht abgelöst von struktureller Organisation gesehen werden. Wichtige Faktoren sind die Einschätzung des Gefährdungspotenzials, die strukturelle Organisation im Umgang damit, sowie die Art und Weise der Implementation von EAP. Die Autor*innen dieser Studie empfehlen EAP als ein systematisches und langfristiges Wohlfahrts- und Hilfsprogramm für medizinisches Personal (Xu et al. 2021).

Stolpersteine bei der Implementierung

Die Art der Implementierung von EAPs hat Auswirkungen auf das Nutzungsverhalten der Mitarbeitenden. So wurden im Rahmen einer Untersuchung in den USA (Moore et al. 2023) verschiedene Nutzungsbarrieren benannt. Neben Schwierigkeiten, einen Termin zu bekommen oder eine passende Umgebung für eine Videokonferenz zu finden, wurde auch thematisiert, dass ein Zugang nur dann möglich war, wenn die psychosoziale Problematik von außen, beispielsweise durch Vorgesetzte, erkannt werden konnte und Auswirkungen auf die Ausübung der Arbeit zeigte. Zudem wird im Rahmen einer Kategorie erwähnt, dass eigentlich keine Zeit zur Verfügung steht, um die Arbeit zu unterbrechen und Beratungstermine in Anspruch zu nehmen. Auch finanzielle Gründe wurden angegeben, da laut Aussagen der Teilnehmenden, Beratungskosten nach zwei Terminen selbst übernommen werden mussten. Als ein Grund zur Zurückhaltung bei der Teilnahme wurde die Angst benannt, aufgrund der Inanspruchnahme des EAP beurteilt oder stigmatisiert zu werden (Moore et al. 2023). Allgemein wird bei der Einführung von Instrumenten zur Gesundheitsförderung für Mitarbeitende den Führungskräften eine zentrale Rolle zugeschrieben (Kiefer & Turgut 2017). So hängt der Erfolg einer Maßnahme häufig von der Einstellung der Führungskräfte zu dieser Maßnahme ab. Bei EAPs steht der gesundheitsförderliche Aspekt im Vordergrund. Kiefer und Turgut (2017) untersuchten daher den Zusammenhang von Nutzenüberzeugung, Nutzungsabsicht und gesundheitsförderlicher Führung von Führungskräften. Sie konnten nachweisen, dass ein Zusammenhang besteht. Dazu wurden Führungskräfte befragt, die ein Fortbildungsprogramm eines großen EAP-Anbieters im deutschsprachigen Raum mit dem Titel „*Gesund führen*“ absolviert hatten. Die befragten Führungskräfte waren zu 70% Männer, was der durchschnittlichen Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen entspricht. Sie kamen aus unterschiedlichen Branchen. Es konnte gezeigt werden, dass die Nutzungsabsicht von der Nutzenüberzeugung abhing und diese wiederum mit der Durchführung des Fortbildungsprogrammes erhöht werden

konnte. Das Fortbildungsprogramm diente darüber hinaus auch der Schulung der Führungskräfte in der Gesprächsführung, die besonders schwierige Gespräche über die Gesundheit der Mitarbeitenden fokussierte. Kiefer und Turgut konstatieren: „Die Führungsperson ist somit als einflussreiche Schnittstelle gefordert, das EAP als Multiplikator aktiv in die Belegschaft zu tragen, dessen Bekanntheitsgrad zu erhöhen und es gezielt als Ressource an Mitarbeiter zu empfehlen.“ (Kiefer & Turgut, 2017, 148)

Diskussion

Im Folgenden werden die vielfältigen Aspekte von Employee Assistance Programs und ihre Bedeutung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende diskutiert. Dies geschieht vor dem Hintergrund der einleitend entwickelten Frage nach den Effekten von EAP, vor allem im Gesundheitswesen, und dem beruflichen Hintergrund der Autorinnen. Die Einführung von EAP in Unternehmen wird von den Mitarbeitenden durchaus als unterstützend erlebt und kann somit positive Auswirkungen auf psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden haben. In den Ergebnissen ist aber auch erkennbar, dass es Stolpersteine gibt, welche bei einer erfolgreichen Implementation berücksichtigt werden sollten.

Ein relevanter und noch nicht beachteter Faktor ist der kulturelle Hintergrund. Wie dargestellt, ist die Finanzierung der EAP im amerikanischen Raum nicht vollständig über die Arbeitgebenden sichergestellt. Hier sind Arbeitnehmende dazu verpflichtet, die Inanspruchnahme des EAP ab der dritten Sitzung selbst zu finanzieren, denn nur die ersten Beratungen werden von Arbeitgebern erstattet (Moore et al. 2023). In Deutschland ist dies anders, EAP wird laut Aussagen von Herrn Oster vollständig von den Firmen, die EAP implementiert haben, finanziert (Aussage Oster, 22.06.2023). So entfällt in Deutschland eine große Nutzungsbarriere, da Beschäftigte unabhängig von ihrem finanziellen Hintergrund Unterstützung erhalten können. Andererseits könnte gerade dies in Deutschland eine Hürde für Unternehmen sein, sich für EAP zu entscheiden, denn EAP wird nicht von den Krankenkassen refinanziert. In der Gesundheitsbranche herrscht ein hoher Kostendruck. Vor allem in bestimmten Bereichen, wie beispielsweise der stationären Langzeitpflege, sind die finanziellen Rahmenbedingungen prekär (Beeger 2023). So ist zu erwarten, dass Unternehmen sich in diesen Berufsfeldern eher gegen die Einführung von EAP entscheiden. Ein weiterer relevanter Faktor bei der erfolgreichen Implementierung ist die Rolle der Führungskräfte. International wird beschrieben, dass EAP von den MA nur in Anspruch genommen werden kann, wenn Vorgesetzte dies empfehlen. Das geschieht meist erst dann, wenn bereits Einschränkungen der Arbeitsleistung ersichtlich sind (Moore et al. 2023). In Deutschland wird die Verantwortung und damit die Entscheidung, wann Hilfe

in Form von EAP in Anspruch genommen wird, den Beschäftigten überlassen. Eine Empfehlung durch Vorgesetzte kann erfolgen, ist aber nicht erforderlich (Zieringer & Wehr 2022). Dies hat mehrere Vorteile. Vorgesetzte und Krankenversicherungen erfahren nicht, dass Arbeitnehmende diese Leistungen in Anspruch nehmen. Betroffene bleiben anonym und müssen keine Beurteilung und Stigmatisierung am Arbeitsplatz fürchten. Zudem ist zu erwarten, dass EAP-Maßnahmen eher angenommen werden, wenn es sich nicht um eine von Arbeitgebenden verordnete Maßnahme handelt. Führungskräfte und Arbeitgebende können in Deutschland Mitarbeitende nicht dazu verpflichten, EAP zu nutzen. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass sie eine zentrale Rolle für die Inanspruchnahme von EAP spielen. Je größer das Wissen der Führungskräfte über EAP ist und je größer die eigene Nutzungsabsicht ist, desto glaubhafter können Vorgesetzte die Wirksamkeit von EAP vermitteln und diese Programme empfehlen (Kiefer & Turgut, 2017). Um dies zu erreichen, können Schulungen und Workshops mit Führungskräften helfen, in welchen Wissen vermittelt wird und eigenes Gesundheitsverhalten reflektiert und gefördert wird. Hier geht es um die Reflexion und Förderung hilfreicher Einstellungen, Haltungen und Werte im Rahmen von Führungsaufgaben. Dafür braucht es Zeit und Ressourcen. Bezogen auf das Gesundheitswesen, ist es für uns nur schwer vorstellbar, dass vor dem Hintergrund der knappen Personalressourcen Führungspersonen diese Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet werden.

In Zusammenhang mit der oben beschriebenen Thematik wird das Organisationsklima gebracht. Bouzikos et al. (2022) zeigten in ihrer Untersuchung, dass ein höheres "psychosocial safety climate (PSC)", als eine Facette des Organisationsklimas, zu höheren Effekten von EAP führt. Die Autor*innen schlussfolgern, dass zur Förderung der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden sowohl individuelle Maßnahmen – wie Beratungen im Rahmen des EAP – aber auch organisationale Maßnahmen zur Verbesserung des Organisationsklimas relevant sind (Bouzikos et al. 2022). In Deutschland ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2023). Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung kann das PSC ein hilfreiches Konzept sein. Stellt sich heraus, dass das PSC im Unternehmen nicht ausgeprägt ist, können zusätzlich zum EAP weitere organisationale Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Stressreduktion implementiert und so der Effekt von EAP gesteigert werden.

Limitationen

Zu berücksichtigen ist, dass der Rahmen zur Erstellung dieses Fachartikels aufgrund der Verankerung im Studium begrenzt war. So konnten durch die Literaturrecherche

einige wichtige Studien zur Thematik identifiziert werden, die Ergebnisse erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Trotzdem ist anzumerken, dass die aktuelle Datenlage gering ist und weitere Forschung zu Effekten von EAP, vor allem in Deutschland, notwendig wäre. Spannend zu betrachten wäre, ob die Implementationsrate von EAPs in unterschiedlichen Branchen differiert. So könnte der oben angeführten These, dass in der Gesundheitsbranche ein hoher Kostendruck herrscht und damit die Implementationsrate eventuell niedriger ist, nachgegangen werden. Ebenso interessant wäre zu untersuchen, welche Maßnahmen die Nutzungsraten von EAP steigern. Genauer anschauen könnte man hier, in welchem Zusammenhang das Organisationsklima mit der Nutzungsrate von EAP steht. Einige Hinweise bietet die hier aufgeführte Studie von Bouzikos et al. (2022), jedoch sind diese Ergebnisse nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragbar.

Fazit und Ausblick

Mit Blick auf die Frage, welchen Effekt die Implementation von EAP für Mitarbeitende generell und speziell im Gesundheitswesen hat, bleibt festzuhalten, dass EAP eine gute Anlaufstelle in Krisenzeiten und bei psychosozialen Belastungen von Beschäftigten ist. Der Effekt in Form von positiven Auswirkungen auf psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeitenden konnte in einigen Studien nachgewiesen werden (Moore et al. 2023; Slater et al. 2018; Xu et al. 2021). Gerade in den Gesundheitsberufen, in denen die psychosoziale Belastung häufig hoch ist, lohnt daher eine Einführung von EAP. Hierbei sollten einige Aspekte beachtet werden, um die gewünschten Effekte zu erzielen.

Niedrigschwelliger Zugang

Um positive Effekte durch EAP zu erreichen ist es unabdinglich, dass Mitarbeitende das Angebot EAP annehmen und nutzen. Grundlegende Säulen, um Nutzungsbarrieren abzubauen, sind die Wahrung der Anonymität der Mitarbeitenden sowie die vollständige Finanzierung des Angebots.

Haltung der Führungskräfte

Ein Angebot in einem Unternehmen wird nur dann genutzt, wenn Zugangswege transparent sind und dafür geworben wird. Hier sind die Führungskräfte in der Verantwortung. Relevant ist auch die Vorbildfunktion, welche Führungskräfte innehaben. Vermitteln diese, dass psychosoziale Belastungen von Mitarbeitenden ernst genommen werden und sind sie selbst von Unterstützungsprogrammen wie EAP überzeugt, wirken Empfehlungen zur Nutzung glaubhafter. Zudem haben Führungskräfte einen großen Einfluss auf das Organisationsklima.

Organisationsklima

In den vorliegenden Arbeiten wurde deutlich, dass EAPs sinnvollerweise eine von mehreren Interventionen ist. EAPs beziehen sich auf die Einzelperson und sind damit individuelle Maßnahmen. Zur Förderung der Gesundheit und des psychosozialen Wohlbefindens ist es jedoch ebenso hilfreich, organisationale Maßnahmen zur Verbesserung des Organisationsklimas zu implementieren.

Bezogen auf den beruflichen Hintergrund der Studierendengruppe als Lehrende in der generalistischen Primärqualifikation von Pflegenden, lassen sich aus der Beschäftigung mit vorliegender Thematik einige Schlussfolgerungen ziehen. Lehrende sind im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Studiums auch Führungskräfte mit Vorbildfunktion. Daher sollten sie Themen wie psychosoziale Belastungen, Krisen und deren Auswirkungen auf Gesundheit und die persönliche Gesunderhaltung in den Unterricht integrieren. Dabei kann auch EAP vorgestellt werden. Günstigenfalls entwickelt sich durch eine Auseinandersetzung mit der Thematik eine positive Grundeinstellung zu diesem Themenfeld und eine hohe Bereitschaft, selbst diese Angebote anzunehmen – und gleichzeitig auch eine hohe Akzeptanz gegenüber Kollegen, die unter psychosozialen Belastungen leiden. So können gegebenenfalls Ausbildungs- oder Studienabbrüche in Gesundheitsberufen vermieden werden.

Nicht zuletzt sind Lehrpersonen selbst, wie beschrieben, hohen psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Kennen Lehrende diese Angebote, nutzen sie sie mit höherer Wahrscheinlichkeit auch selbst zur persönlichen Gesunderhaltung. Nur wer sich gut um sich selbst sorgt, ist auch in der Lage, Verantwortung und Sorge für andere Menschen zu übernehmen.

Literatur

Badu, E.; O'Brien, A.; Mitchell, R.; Rubin, M.; James, C.; McNeil, K.; Nguyen, K.; Giles, M. (2020). Workplace stress and resilience in the Australian nursing workforce: A comprehensive integrative review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29 (1), 5-34

Beeger, B. (2023). INSOLVENZEN VON PFLEGEHEIMEN. *Pflege in Not*. Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ). URL: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/pflege-in-not-warum-es-bei-altenheimen-eine-pleitewelle-gibt-18721366.html> (29.07.2023)

Bidenko, K.; Bohnet-Joschko, S. (2021). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Wie wirkt sich Erwerbstätigkeit auf die Gesundheit pflegender Angehöriger aus?. *Gesundheitswesen*, 83 (02), 122-127

Bouzikos, S.; Afsharian, A.; Dollard, M.; Brecht, O. (2022). Contextualising the Effectiveness of an Employee Assistance Program Intervention on Psychological Health: The Role of Corporate Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (9), 1-15

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. *Forschung und Entwicklung für die betriebliche Praxis*. URL: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Psychische-Belastung/Gefaehrdungsbeurteilung/Gefaehrdungsbeurteilung_node.html (29.07.2023)

Eggerth D.; Flynn A. (2013). Immigriation: Implikationen für Stress und Gesundheit. In: P. Genkova; T. Ringeisen & F. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 343-359

Formazin, M.; Ertel, M.; Kersten, N.; Nübling, M. (2022). Psychosocial Safety Climate. Validierung der deutschen Fragebogenversion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 66 (3), 129–142

Hansen, J. (2020). Stimmungsbild: Lehrgesundheit in der Corona-Pandemie. *Befragung zur Lehrgesundheit*. Kiel: Institut für Therapie- und Gesundheitsforschung (IFT-Nord gemeinnützige GmbH)

INSITE-Interventions GmbH (2023). URL: <https://www.eap.de/de/> (13.07.23)

Kiefer, S.; Turgut, S. (2017). Employee Assistance Programm als Führungsinstrument: Die Perspektive der Führungskräfte. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 72 (2), 137–149.

Moore, J.; Wigington, C.; Green, J.; Horter, L.; Kone, A.; Lopes-Cardozo, B.; Byrkit, R.; Rao, C. (2023). Understanding Low Utilization of Employee Assistance Programs and Time Off by US Public Health Workers During the COVID-19 Pandemic. Public Health Reports, 138 (4), 645–654

Mußmann, F.; Hardwig, T.; Riethmüller, M.; Klötzer, S.; Peters, S. (2020). Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Göttingen: Georg-August-Universität

Nordhausen, T.; Hirt, J. (2020). Manual zur Literaturrecherche in Fachdatenbanken. Version 5.0. Halle-Wittenberg: Medizinische Fakultät der Martin-Luther-Universität

Roschker, N. (2014). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale und ökonomische Relevanz für Gesellschaft und Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler

Slater, P.; Edwards, R.; Badat, A. (2018). Evaluation of a staff well-being program in a pediatric oncology, hematology, and palliative care services group. Journal of Healthcare Leadership, 10 (2), 67–85

Statista (2023). Wie gestaltet sich Ihr Arbeitsalltag seit Beginn des Jahres 2022? Welche Aussagen treffen dabei auf Ihre Arbeitssituation zu? (Anteil: "Sehr häufig/häufig"). URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1313454/umfrage/arbeitszeiten-von-lehrkraeften-in-deutschland/> (13.05.2023)

Vu-Eickmann, P.; Loerbroks, A. (2017). Psychosoziale Arbeitsbedingungen Medizinischer Fachangestellter: Ergebnisse einer qualitativen Studie zu den berufsspezifischen Belastungen, Ressourcen, Präventionsmöglichkeiten und Interventionsbedürfnissen. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen, 126 (6), 43–51.

Waltersbacher, A.; Zok, K.; Klose, J. (2017). Die betriebliche Unterstützung von Mitarbeitern bei kritischen Lebensereignissen. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen. In: B. Badura; A. Ducki; H. Schröder; J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2017. Krise und Gesundheit- Ursachen, Prävention, Bewältigung. Berlin: Springer, 133–152

Xu, J.; Liu, X.; Xiao Y.; Fang, X.; Cheng, Y.; Zhang, J. (2021). Effect of EAP Psychological Intervention on Improving the Mental Health of Medical Workers Under the Novel Coronavirus Epidemic in China. *Frontiers in Public Health*, 28 (9), 1-12

Zieringer, R.; Wehr, P. (2022). Externe Mitarbeiterberatung. BGM im Unternehmen. Wiesbaden: Springer