



Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

- Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:
 - 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
 - und unsere HCM-Thermosflasche als Bonusgeschenk



Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf www.hcm-magazin.de/aboshop



InPaK - KOLUMNE

Wenn alles zu viel wird

Wer kennt sie nicht, Situationen, in denen man eine Wand auf sich zukommen sieht, einem alles zu viel wird. Alle zerran an einem und man denkt: „Wo bleibe ich?“ Der eigene Weg hat in eine Sackgasse geführt und man steckt fest. Oft wird diese Situation verleugnet: „Ich komme da alleine heraus.“ Die Anerkennung einer Krise und die Erkenntnis, sich Unterstützung zu holen, ist oft der schwierigste, aber wichtigste Schritt, der notwendig ist.

Oft geht die persönliche Krise auch mit einer beruflichen Krise einher. Damit verstehen Arbeitgeber eher umzugehen. Da geht es um Probleme, die man sich auf Distanz halten kann, um eine weitestgehend sachliche Konfliktlösung z.B. durch Coaching, Supervision und Beratung.

Bei persönlichen Krisen ist dieser Weg nicht gangbar. Nachdem die Krise anerkannt ist, kommt der nächste Schritt: sich öffnen. In der heutigen Arbeitswelt zählen oft Stärke, Ausdauer, Flexibilität und Belastbarkeit. Sich zu öffnen und zu sagen „bei mir ist das gerade nicht so“, bedarf einer großen Portion Mut. Doch wenn dieser Mut aufgebracht wird, vielleicht auch, weil die persönliche Belastungssituation an Intensität zunimmt, stellt sich die Frage: „An wen kann ich mich wenden?“ Bei einem guten Miteinander ist es möglich, ein Teammitglied anzusprechen. Wenn das Verhältnis zum Vorgesetzten gut ist, auch diesen, oder den betriebsärztlichen Dienst. Die Personalabteilung ist es im Regelfall nicht. Zu nah sind die Personaler an arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen.

Der Arbeitgeber ist in der heutigen Zeit gefordert, Hilfestellung zur Überwindung persönlicher Krisen zu leisten. Früher haben Arbeitgeber den Standpunkt vertreten, das ist ein Problem der Person und geht mich nichts an. Inzwischen hat ein Wandel stattgefunden. Dies hat zum einen mit dem Fachkräftemangel zu tun, zum anderen aber auch mit der Haltungsänderung, die eine lebensphasenorientierte Personalpolitik mit sich bringt.

Arbeitgeber tun gut daran, ein System zu entwickeln, in dem Mitarbeiter auch mit persönlichen Lebenskrisen aufgefangen werden und sich Wege aus der Krise entwickeln lassen. Was erreichen wir mit dieser Unterstützungsleistung? Wie erhalte ich einen ROI für diese Investition? Wird das ein „Fass ohne Boden“? Und wie können die Kosten unter Kontrolle bleiben? Fragen, die sich Geschäftsführer eines Unternehmens schnell stellen. In erster Linie ist es eine Personalbindungsmaßnahme. Mitarbeiter, denen in Krisensituationen schnell und professionell geholfen wird,

- entwickeln eine höhere Identifikation mit der Einrichtung,
- verfügen über eine höhere Arbeitsmotivation,
- tragen nicht unwesentlich zur Verbesserung des Betriebsklimas bei und
- fallen letztlich auch wesentlich weniger aus.

Die Personalabteilungen stehen hier als Fürsprecher und Mitentwickler eines solchen Systems an der Seite ihrer „Kunden“.

Martin Michel, Referat Personal der St. Franziskus-Stiftung Münster und InPaK-Mitglied, Kontakt: michel@st-franziskus-stiftung.de