

personalmagazin

MANAGEMENT, RECHT UND ORGANISATION

personalmagazin.de



Software
Lösungen für
Zeit, Zutritt und
HR-Management
s. 48

Wir müssen reden

Forscher zeigen, dass Mitarbeitergespräche doch wirken s. 12

EMPLOYER REPUTATION So pflegen Sie Ihren guten Ruf in den sozialen Medien s. 30

CHANGE MANAGEMENT So messen Sie die Auswirkungen von Restrukturierungen s. 38

ARBEITNEHMERBEGRIFF Das müssen Sie künftig bei Massenentlassungen beachten s. 66



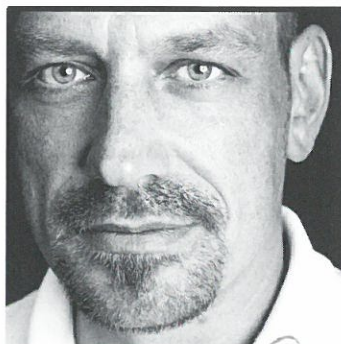
MATERIAL-NR. 04062-5185

ISSN 1469-3337

91783648100069

Wer macht gute Personalarbeit?

Nach einer dreijährigen Pause startet der BestPersAward mit frischem Wind: Als nicht-kommerzieller Wettbewerb, der sich an den Mittelstand richtet, ist er für die teilnehmenden Unternehmen kostenfrei. Im Mittelpunkt stehen der Austausch im Netzwerk und das Lernen von den Siegern. Unternehmen, die über mehrere Jahre hinweg teilnehmen, können durch die wissenschaftlich fundierte Analyse zudem die Weiterentwicklung in ihrem Personalbereich messen. Grundlage für die Teilnahme ist, dass die Unternehmen einen umfangreichen Fragebogen ausfüllen. Insgesamt werden mehrere Bereiche im Personalwertschöpfungsprozess abgefragt. Am Ende vergeben die Initiatoren um Professor Christian Scholz verschiedene Spartensiege und einen Gesamtsieg. Unternehmen, die die erforderliche Punktzahl erreichen, erhalten zudem ein Zertifikat, mit dem sie zwei Jahre werben dürfen. Wer sich für eine Teilnahme am diesjährigen BestPersAward interessiert, kann den ausgefüllten Fragebogen noch bis zum 1. Juni einreichen. Die Preisverleihung findet am 17. November in Frankfurt am Main statt. Das Personalmagazin ist Medienpartner und wird die siegreichen Konzepte vorstellen. <http://orga.uni-sb.de/bpa/>



HENNING OLESEN gründete mit seiner Frau Bianca das Netzwerk „Übergangstherapie“, mit dessen Hilfe Arbeitgeber psychisch erkrankten Mitarbeitern sofortige und bis zu 12 Stunden dauernde therapeutische Hilfe ermöglichen können.

Drei Fragen an ...

... Henning Olesen zum Thema Übergangstherapie

Frage eins: *Ihr Netzwerk „Übergangstherapie“ garantiert Arbeitgebern bei akuten psychischen Erkrankungen eines Mitarbeiters schnelle therapeutische Hilfe. Wäre der klassische Weg über den Arzt oder die Direktansprache des Therapeuten nicht einfacher?*

Henning Olesen: Die ins Kassensystem eingebundenen Psychotherapeuten stehen einer kaum zu bewältigenden Nachfrage gegenüber – die Wartezeiten können Monate dauern. Und über die Direktansprache einen wirklich qualifizierten Kollegen außerhalb des Kassensystems zu finden, ist für Arbeitgeber oder Mitarbeiter eine Sisyphusaufgabe. Genau diese Qualifikationsprüfung übernimmt die Übergangstherapie und gewährleistet damit Therapeuten, deren Ausbildung mindestens dem Niveau der Psychotherapeuten im Kassensystem entspricht.

Frage zwei: *Damit wird die Therapeutensuche Arbeitgebervorgabe?*

Olesen: Sie ist nicht zwingend Arbeitgeberverantwortung, sondern vielmehr eine Chance, die Mitarbeiter bei der psychischen Genesung zu unterstützen – nicht zuletzt im eigenen Interesse. Denn auch Arbeitgeber stehen dem Phänomen der langen Wartezeiten zunehmend ratlos gegenüber: Wozu in Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement im psychischen Bereich investieren, wenn das Gesundheitssystem anschließend keine zeitnahe, persönliche Versorgung sicherstellen kann? Daneben können betriebliche präventive Maßnahmen bei bereits erkrankten Mitarbeitern kontraindiziert sein und das Krankheitsbild noch verschlimmern.

Frage drei: *Wie geht es nach der Übergangstherapie weiter?*

Olesen: Das herauszufinden, ist ein weiteres Ziel der Übergangstherapie. Wird eine Erstversorgung schnell eingeleitet, kann eine psychische Krise abgewendet und einer psychischen Erkrankung vorgebeugt werden. Möglicherweise ist aber eine weitere ärztliche oder psychotherapeutische Behandlung oder ein Klinikaufenthalt angezeigt. In jedem Fall besteht nach der Übergangstherapie für alle Seiten Klarheit darüber.