

Workshop 2
BGM in Pflegeeinrichtungen und
Krankenhäusern:

„Gesundheit in kleinen und
mittleren Unternehmen
fördern“

Anne Truter
Kreiskrankenhaus Osterholz



(Demografie-)Vernetztes Betriebliches
Gesundheitsmanagement:

**„Fit und gesund
@ work“**



ÜBERBLICK

- ❖ **Über uns: Das Kreiskrankenhaus Osterholz**
- ❖ **Die Säulen des Projektes**
 - QM:Demofit
 - Verankerungsworkshop
 - „Fit & gesund @ work“ (Demografie-vernetztes BGM)
- ❖ **Ablauf**
 - Plan...Do...Check...Act...!
- ❖ **Bedeutung des Steuerkreises**
- ❖ **„Unsere“ Handlungsfelder**
 - u.a. Gesundheitszirkel „Wertschätzung“
- ❖ **Welchen Faktor leistet BGM zur Fachkräftesicherung?**
- ❖ **Erfolgsfaktoren & Stolperfallen im BGM-Prozess**

KREISKRANKENHAUS OSTERHOLZ

- ❖ **1957 gegründet, Eigenbetrieb des Landkreises Osterholz**
- ❖ **Grund- und Regelversorgung** sowohl der Region aber auch der Nachbarkreise wie Cuxhaven und Rotenburg/Wümme
- ❖ derzeit **123 Betten**, Versorgung von über **7.000 Patienten stationär**, mehr als **45.000 ambulante Behandlungen**, **ca. 380 Mitarbeiter (bei 249 VK)**

Bettenführende Fachabteilungen:

- ❖ Chirurgie und Orthopädie
- ❖ Innere Medizin
- ❖ Gynäkologie und Geburtshilfe

Medizinische Institutionen:

- ❖ Anästhesie und Intensivmedizin
- ❖ Radiologie
- ❖ Labor
- ❖ Physiotherapie

Medizinisches Versorgungszentrum (MVZ):

- ❖ 5 Facharztpraxen

Chefarztambulanzen:

- ❖ Gynäkologie
- ❖ Onkologie
- ❖ Radiologie



DIE 3 „SÄULEN“ DES PROJEKTS



Demografie- Qualifizierung

- Demografiewissen, Handlungsbedarfe
- Unternehmenskultur, Führung
- Arbeitsbedingungen, Gesundheit
- Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung
- Kompetenz, Entwicklung
- Personalgewinnung, -bindung

Verankerungs- Workshop

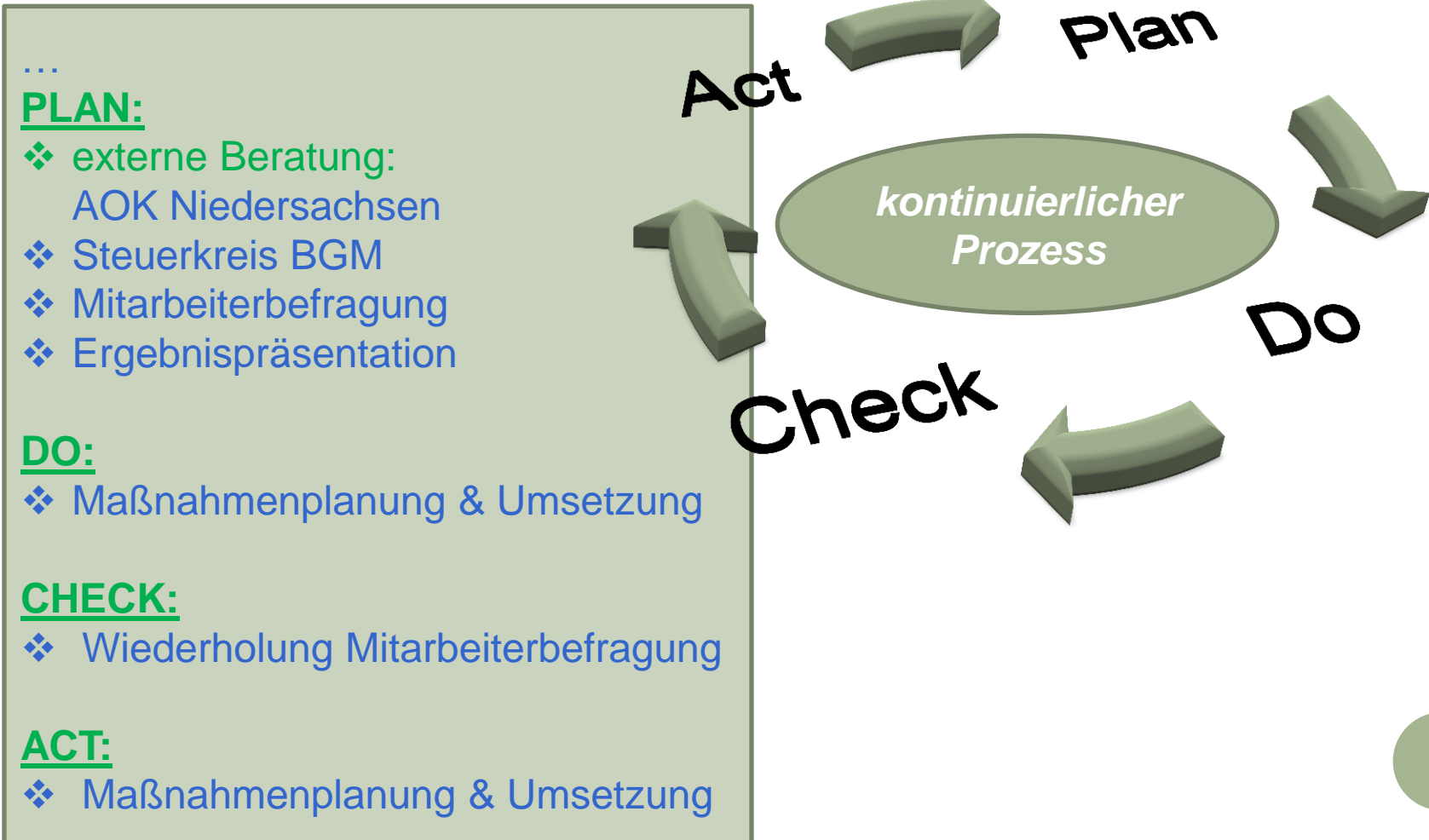
- 7 Schritte zur Demografiefestigkeit
- Ziele & Nutzen
- gute Praxis im KKH OHZ (IST-Zustand)
- Projektstrukturen
- Analysen
- nächste Schritte BGM/ Demografie-Prozess

„Fit und gesund @ work“

- (Demografie)vernetztes Betriebliches Gesundheitsmanagement
...

„Kompetenzteam
Demografie“

ABLAUF: PLAN – DO – CHECK – ACT



BEDEUTUNG DES STEUERKREISES

❖ Steuerkreis BGM: Besetzung

- Krankenhausleitung
- Personalleitung
- Pflegedienstleitung
- Chefarzt Chirurgie + Chefarzt Innere
- Personalrat
- Hauswirtschaftsleitung
- Schwerbehindertenvertretung
- Innerbetriebliche Fortbildung
- Küche
- Pflegedienst (mit und ohne Leitungsfunktion)
- **Kompetenzteam Demografie**
- **Qualitätsmanagement als Projektleitung**

❖ Warum ein Steuerkreis?

- **bewertet**
 - z.B. Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung, eines Gesundheitszirkels...
- **initiiert und setzt um**
 - schafft Rahmenbedingungen und fühlt sich verantwortlich
- **repräsentiert Interessen**
 - beidseits Führungskräfte- und Mitarbeiterebene sowie Berufsgruppen
- **sichert die Berücksichtigung des „Thema Gesundheit“ in den Bereichen**
 - „Gesundheitsentscheidungen“
- **Projektmanagement gewährleistet Kontinuität**
 - Nachhaltigkeit des Thema Gesundheit

„UNSERE“ HANDLUNGSFELDER

1. Konflikte

2. Information

3. Schnittstelle: Ärzte/Pflege

4. Wohlbefinden

5. Arbeitsabläufe

6. Sofort zu erledigende Dinge

EINIGE „UNSERER“ MAßNAHMEN...



❖ 1. Konflikte

- Abfrage in den Bereichen zu bestehenden Konflikten, ggf. Intervention

❖ 2. Information

- Kommunikationsstrukturen darstellen und überprüfen
- **anwenderfreundliche Strukturen des Intranets + Zugang alle Berufsgruppen**
- KKH OHZ-Newsletter
- Teilnahme der PDL an Teambesprechungen 1x/Jahr (PDL)
- **Regelmäßigkeit Teamsitzungen in allen Bereichen + Struktur**
- **Mitarbeiterfördergespräche (Reinigung)**

❖ 3. Schnittstelle Pflege/Ärzte

- **Pausenregelung/-gestaltung**
- Angehörigengespräche (Innere)
- gemeinsame Visiten Arzt/Pflege: Kurvenvisite (Innere)
- Mitteilung der Stationszuständigkeiten (Chirurgie)
- **Austauschgespräche Chefärzte/ Stationsleitungen (Chirurgie)**

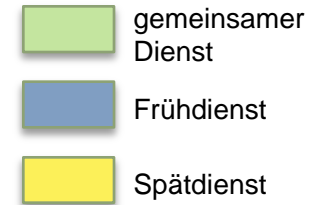
❖ 4. Wohlbefinden

- **Firmenfitness: Gerätetraining in der Physio bzw. Angebot Qualitrain**
- begünstigter Dienst
- **Anrichtungstechniken/Rezeptsammelbox**
- **Wertschätzung (Gesundheitszirkel)**
- Wertschätzendes Führen
- Achtsamkeit (IBF)

❖ 5. Strukturen/Arbeitsabläufe

- Arbeitsmittel zur Entlastung
- **verkürzte Dienste**

„VERKÜRZTE DIENSTE“



Internistische Station, 31 Betten

MA	06:00	07:00	08:00	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	20:00	21:00
1	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	gemeinsamer Dienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	
2	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	gemeinsamer Dienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	
KD		Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst					
Springer		Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst	Frühdienst			Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	Spätdienst	

Arbeitszeitgestaltung „verkürzte Dienste“:

- ❖ Familienfreundliche Arbeitszeit
- ❖ Entlastung durch Reduktion der Gesamt-Arbeitszeit
- ❖ Möglichkeit zeitnaher Überstundenreduktion

Arbeitsorganisatorische Veränderungen:

- ❖ Verantwortungsreduktion (Arbeiten auf Abruf, kein verantwortlicher
- ❖ kein Pflege-Bereich, keine Visitenbegleitung, Wegfallen der Visitenausarbeitung)
- ❖ Arbeit direkt am Patienten

selbst von den Stationen erarbeitet: Beteiligung

Chance zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung: AG-Attraktivität

GESUNDHEITSZIRKEL „WERTSCHÄTZUNG“

- ❖ **externe Moderation und Durchführung**
 - AOK Niedersachsen
 - „neutrale“ sachliche Erarbeitung
- ❖ **mehrere Termine**
 - 3-4 Termine, ca. 1,5 - 2 Std.
- ❖ **MA aus verschiedenen Berufsgruppen**
 - **Partizipation (Beteiligung)**
- ❖ **ohne Führungskräfte**
- ❖ **ein „Gesundheitsthema“ wird bearbeitet**

- ❖ **Wertschätzung im Fokus:**
 - *Was ist für die Mitarbeiter Wertschätzung?*
 - *Pausenregelung, Teambesprechungen, Vertrauen in meine Arbeit*
 - *Was wünschen sich die Mitarbeiter für den Arbeitsalltag?*
 - *Welche Ideen zur Umsetzung gibt es auf Seiten der Mitarbeiter?*

WELCHEN BEITRAG LEISTET BGM ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG?

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist dem Unternehmen wichtig!

Dieser Arbeitsgeber ist bemüht um gesunde Arbeitsbedingungen!

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist keine „Eintagsfliege“, sondern wird hier stetig und dauerhaft gefördert!

Hier kann ich mich mit meinen Ideen einbringen!

Gesunde Arbeitsbedingungen sind EIN Thema!

ERFOLGSFAKTOREN !

& STOLPERFALLEN

Erfolgsfaktoren:

- ❖ **Plan – Do – Check – Act (+ Projektmanagement)! Neutrale Projektleitung!**
- ❖ **Beratung/externe Unterstützung nutzen!**
- ❖ **Steuerkreis als Steuerremium einrichten!**
- ❖ **Führungskräfte UND Mitarbeiter ohne Führungsfunktion! (Beteiligung)**
- ❖ **„Plan“ & „Do“ bezogen auf Basis von Erkenntnissen!**
 - Befragung
 - Interviews/Fokusgruppen...
 - Befähigung: Qualifizierung QM:Demofit (vorausgehend)
- ❖ **Verhalten UND Verhältnisse!**
- ❖ **interne Öffentlichkeitsarbeit (BGM-Newsletter)**
- ❖ **vom Projekt zum dauerhaften Bestandteil der Organisationsentwicklung**

Stolperfallen:

- ❖ **Geschäftsführung nicht Mitglied im Steuerkreis**
- ❖ **Freistellung der MA... Vorrang des „Alltagsgeschäftes“**
- ❖ **„sich verantwortlich fühlen“ (Multiplikator sein)**
- ❖ **(finanzielle Mittel)**



Anne Truter

M.A. Public Health/Pflegewissenschaft
QM/Organisationsentwicklung
Kreiskrankenhaus Osterholz
Am Krankenhaus 4
27711 Osterholz-Scharmbeck
04791-803-357
a.truter@kkhohz.de

Bleiben Sie gesund!
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.