

Workshop 2
Gesund arbeiten in der Pflege: 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**
- ❖ **Ausblick**

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

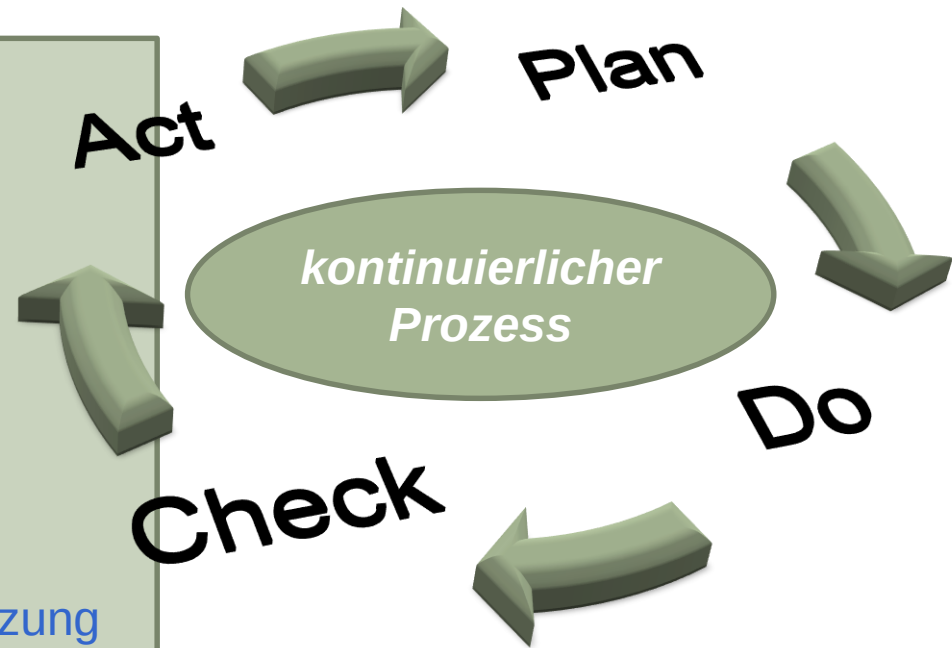


„Fit und gesund @ work“

- (Demografie)vernetztes Betriebliches Gesundheitsmanagement
...

„Kompetenzteam
Demografie“

ABLAUF: PLAN – DO – CHECK – ACT



...

PLAN:

- ❖ externe Beratung:
AOK Niedersachsen
- ❖ Steuerkreis BGM
- ❖ Mitarbeiterbefragung
- ❖ Ergebnispräsentation

DO:

- ❖ Maßnahmenplanung & Umsetzung

CHECK:

- ❖ Wiederholung Mitarbeiterbefragung

ACT:

- ❖ Maßnahmenplanung & Umsetzung

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/Verlässlichkeit**

„VERKÜRZTE DIENSTE“

	gemeinsamer Dienst
	Frühdienst
	Spätdienst

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															
2															
KD															
Springer															

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/Partizipation

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 Steuergremium 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)

WO STEHEN WIR AKTUELL?

❖ kurz vor der Re-Befragung

- Erneut durch AOK Niedersachsen (selber Fragebogen wie 2013)
- Vergleich: Was hat sich getan? Was sind neue Themen? Was ist immer noch so?

❖ einige aktuelle Themen

- Wertschätzung der Mitarbeiter (Führungskräfte)
- Mitarbeitergespräche
- Verlässliche Dienstplangestaltung (Demografie-Arbeitskreis)
- KKH OHZ Newsletter

❖ Ausblick

- Wie geht es weiter?



Bleiben Sie gesund!
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Anne Truter

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