



Pflege.Kräfte.Stärken
Herzlich Willkommen im Forum 3: BGM in Kliniken
„Gesund führen auch in Pandemiezeiten“

Cornelia Rose
Arbeitsfähigkeitsmanagement & Prävention (AFM)

Wir stellen uns vor ...

Cornelia Rose
Arbeitsfähigkeitsmanagement
und Prävention (AFM)
Zentralbereichsleitung
Stadionbrücke 6
30459 Hannover
0511 906-7550
0163 545 1502
cornelia.rose@krh.de

KRH – Klinikum Region Hannover

- Wir stellen uns vor -



Das KRH zählt zu den 3 **größten kommunalen Klinikunternehmen** in Deutschland mit knapp **70 Fachabteilungen** und **rund 100 Tsd. stationären Patienten** und **rund 200 Tsd. amb. Behandlungen** in 2020.

- GmbH mit 10 Krankenhäusern in öffentlicher Trägerschaft
- Gesellschafter ist die Region Hannover
- Zwei psychiatrische Fachkliniken
- Planbetten in 2021 – 3.168 Betten (inkl. REHA und Maßregelvollzug)
- Ca. 8.300 Mitarbeiter*innen sind beschäftigt

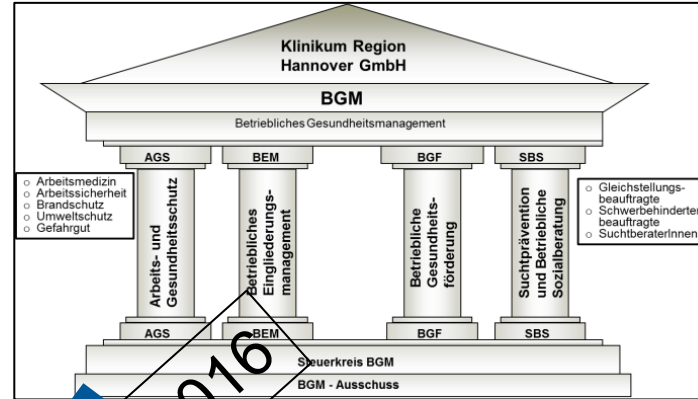
Standortbestimmung

... Werdegang des Arbeitsfähigkeitsmanagement und Prävention

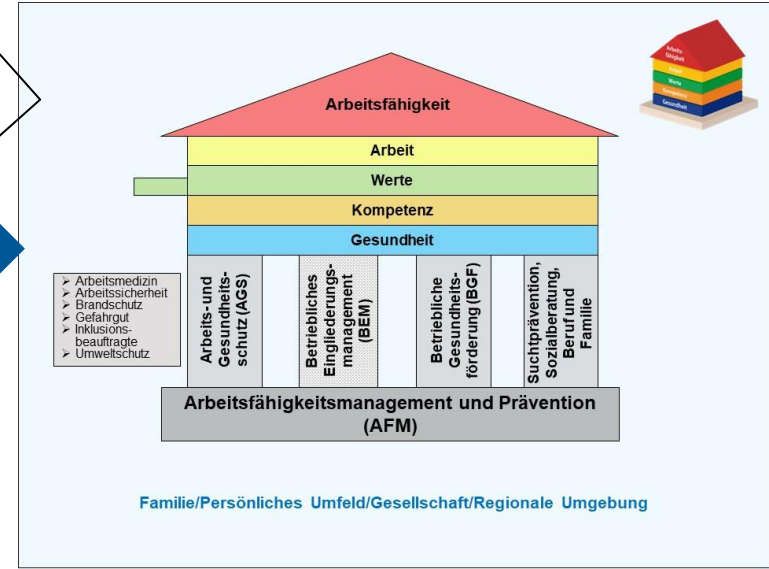
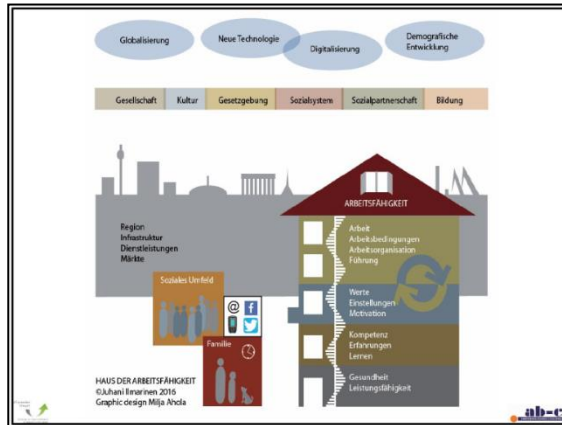
Restrukturierung der dezentralen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

2008

2008 - 2011

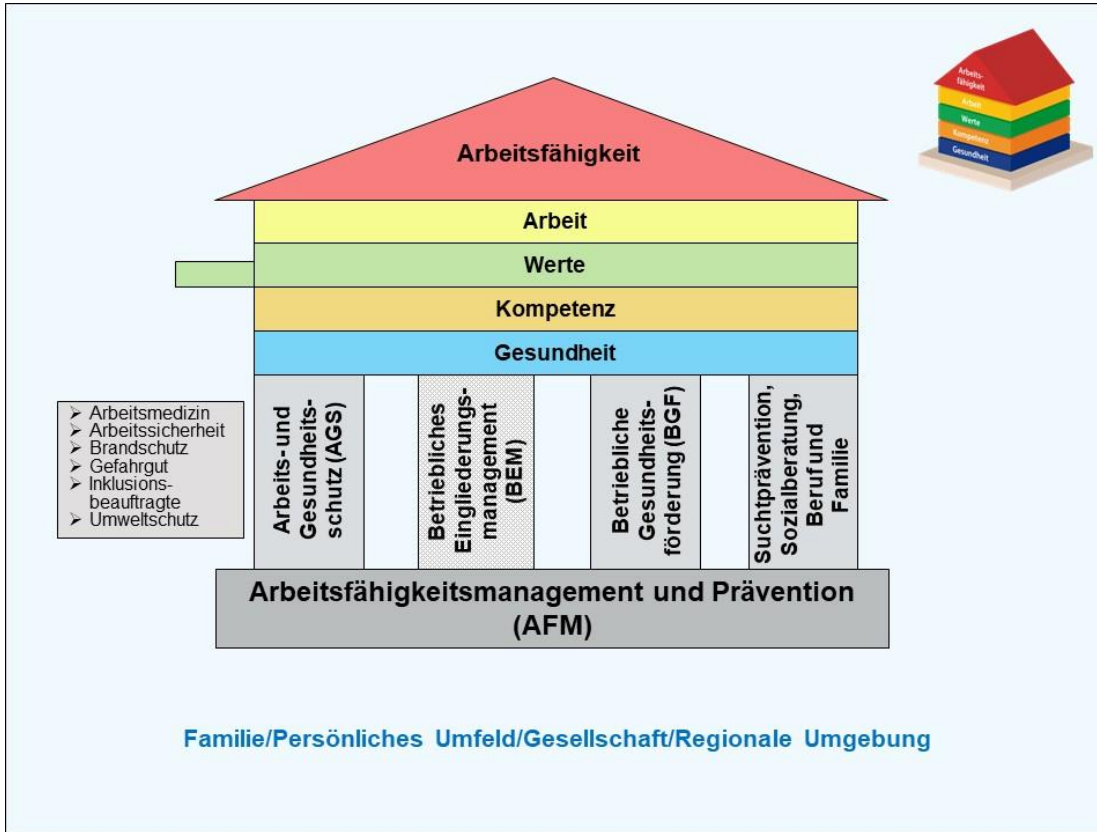


2019

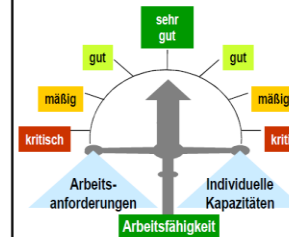


QM-Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2015

AFM-Struktur im KRH



Work Ability - Arbeits(bewältigungs)fähigkeit ...



... beschreibt das Potenzial eines Menschen, eine Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

Dabei muss die Entwicklung der individuellen funktionellen Kapazität ins Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung.

Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters-/alters- und gesundheitsadäquat gestaltet werden.

(Ilmarinen & Tempel, 2002)

Erevel & Coillier | agBv 2016

Betriebliche Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden ihre Potentiale optimal zur Zielerreichung des Unternehmens einbringen können.

Nur wer gute Arbeit hat, kann auch gute Arbeit leisten.

Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen!

Gesunde Führung – auch unter Pandemiebedingungen (1)

Gesunde Führungskräfte und gesunde Mitarbeitende sind die Ausgangsbasis für gesunde Arbeit

Gesund führen ...

- setzt Beziehungsaufgaben in den Fokus, fördert Arbeitszufriedenheit und Motivation, bringt individuelle und soziale Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeitenden in Einklang mit den Zielen der Organisation
- fördert das Wohlbefinden im Unternehmen insgesamt – für Mitarbeitende und Führungskräfte. Impliziert aufmerksam zu sein, zuzuhören, ins Gespräch zu gehen, Mitarbeitende einzubeziehen, Aufgaben zu übertragen, persönlich zu informieren, Wertschätzung zeigen ...
- KRH-Managementprogramm beinhaltet Aspekte des gesunden Führens
- KRH-Fortbildungsprogramm bietet Angebote zum Thema ‚Gesund führen‘
- Gesund-Führen-Programm in Kooperation mit der AOK: unterstützt Führungskräfte dabei, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern, die eigene Gesundheit zu stärken und Mitarbeitende gesund und leistungsfähig zu erhalten

Gesunde Führung – auch unter Pandemiebedingungen (2)

Herausforderung Pandemie – reale und irrealer Ängste beeinflussen das Leben:

- Gesetzliche Anforderungen, Veränderte Arbeitsbedingungen, Homeoffice, Ängste, hohes Infektionsrisiko, finanzielle Einbußen, Doppelbelastung durch Arbeits- und Privatleben, fehlende Wertschätzung (privat, beruflich, sozial)...

Gesunde Führung in Krisenzeiten:

- Empathische und wertschätzende Grundhaltung der Führungskräfte wird unverzichtbar
- Unterstützungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende: Hotline Arbeitsmedizin, Angebote der psychosozialen Beratung erweitert, Kitabetreuung vor Ort, Führen auf Distanz, digitale Schulungsangebote, digitale Kommunikationsforen ...

Stolpersteine bei der Einführung und Umsetzung von BGM-Instrumenten

- *Kein Auftrag der Geschäftsführung zur Implementierung*
- *Klare Zielsetzung fehlt*
- *Ressourcenmangel (personell und finanziell)*
- *Fehlende Einbindung und Partizipation relevanter Personen*
- *Fokussierung auf die Fehlzeitenquote*
- *Nachhaltigkeit wird nicht gewährleistet*
- *Schwerpunkte richten sich ausschließlich auf Angebote im Rahmen der Verhaltensprävention*

- ‚Gesundheit‘ wird nicht als Führungsaufgabe verstanden (Haltung)
- Führungskräfte erkennen Frühwarnzeichen nicht (Dauerbelastung, Verharmlosung, keine Vorsorgemaßnahmen)
- Online-Angebote sind nur bedingt tauglich
- ...

Erfolgskriterien – Empfehlungen bei der Einführung und Umsetzung von BGM-Instrumenten

- *Einbindung in die Unternehmensstrategie, Verankerung von Strukturen und Prozessen*
- *BGM als Organisationsentwicklungsprozess*
- *Betriebsspezifische Ausgestaltung des BGM*
- *Gesundheit als Führungsaufgabe - Gesundheits- und anerkennende Unternehmenskultur*

- Partizipative Orientierung
- Bereitstellung von Ressourcen (finanziell und personell)
- Internes Marketing – Kommunikation als Schlüsselfaktor
- Alter(n)s- und lebensphasengerechte Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung
- Nachhaltigkeit: wer kümmert sich?
- ... ein hohes Maß an Frustrationstoleranz ...



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und bleiben Sie gesund!!!!**