



Betriebliches Gesundheitsmanagement Krisenfest und flexibel

In Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie ist das Klinikpersonal besonders gefordert. Am Alice-Hospital in Darmstadt hat man daher mit verschiedenen Schwerpunktthemen versucht, eine krisenangepasste Art der Gesundheitsförderung anzubieten. Gesundes Führen, Kontakte auf digitalen Wegen und Angebote zur Stressreduktion sind einige Punkte des neuen Konzepts.

Von Britta Opel, Manfred Fleck, Olaf Haberecht

Mit dem Eintritt in die Krise ist unser Gleichgewicht gefährdet. Krise bedeutet akuten Stress und damit verbunden das Gefühl, eine innere oder äußere Situation nicht mehr unter Kontrolle zu haben. Ganz konkret haben Arbeitnehmer zum Beispiel Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, oder sind überfordert mit dem Arbeiten vor Ort oder von zu Hause aus, einer nicht mehr stattfindenden Kinderbetreuung, der Sorge um die älteren Familienmitglieder und vielleicht sogar davor, selbst an Covid-19 zu erkranken. In dieser Zeit betrachten wir

am Alice-Hospital die betriebliche Gesundheitsförderung aus einem neuen Blickwinkel.

Permanente Veränderung

Die Bewältigung der Pandemie in Kliniken ist geprägt vom Gefühl permanenter Veränderung, stetiger an- und abschwellender Unruhe und Ungewissheit. Zu Beginn der Krise standen Fragen nach genügend Schutzausrüstung für Medizin und Pflege, genügend Betten und Personal für zu befürchten-

de Fallzahlen und die Schwere der Verläufe, die Regelungen zum Schutz der Nichtinfizierten und der Umbau von normalerweise Monate im Voraus feststehenden Dienstplänen auf dem Tagesplan. Dazu änderten sich die Empfehlungen des Robert Koch-Institutes (RKI) ebenso regelmäßig wie die Risikogebiete der Pandemie. Diese ersten hohen Wellen der Veränderung sind überwunden und doch erwarten die Krankenhäuser weiter wöchentlich neue Herausforderungen, von der Planung elektiver Patienten über den Umgang mit Zurück-

Foto: Gettyimages.com/Zia Soleil

i

Empfehlungen der WHO

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) gibt mit „Empfehlungen zur psychischen Gesundheit während des Covid-19-Ausbruchs“ wichtige Anhaltspunkte für ein verantwortungsvolles Handeln. Das „Deutsche Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser“ hat die WHO-Botschaften übersetzt. Die WHO-Botschaften für Beschäftigte im Gesundheitswesen finden Sie hier: www.dngfk.de/covid-19/

i

Deutsches Netz gesundheitsfördernder Einrichtungen

Das Deutsche Netz gesundheitsfördernder Krankenhäuser entwickelte sich vor über 30 Jahren aus einer Initiative der Weltgesundheitsorganisation WHO heraus. Zum internationalen Netzwerk zählen derzeit weltweit mehr als 600 Mitgliedseinrichtungen in 19 Ländern. Das Netzwerk setzt sich dafür ein, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu verankern und auf politischer Ebene die notwendige Unterstützung dafür zu bekommen (www.dngfk.de). Ein angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement ist Basisarbeit für eine medizinische Einrichtung, um ihrer Vorbildwirkung in der Bevölkerung und den Patienten gerecht zu werden. Gemeinsam mit Partnern und den Kostenträgern wurde ein Konzept zur Implementierung von BGM in Gesundheitseinrichtungen entwickelt, um letztlich damit der Spezifik der Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen gerecht werden zu können.

gekehrten aus Quarantäne oder nach Krankheit, der täglichen Risikobewertung von Neuaufnahmen und der Verantwortung für die Deutung von neu auftretenden Symptomen bei Patienten und Mitarbeitern. Dies wird uns voraussichtlich das ganze Jahr begleiten. Wie gehen wir damit um? Veränderung kann bedeuten, lieb gewonnene Gewohnheiten aufzugeben, sich auf neue Gegebenheiten einzustellen und ein Stück Sicherheit zu verlieren. Doch Veränderung kann auch bedeuten, sich weiterzuentwickeln, Neues zu lernen und Herausforderungen zu meistern.

Veränderungen verlaufen nicht immer glatt, schon gar nicht, wenn sie ohne Vorlauf und Einführungsphase umgesetzt werden müssen. Manchmal wird es holprig, manchmal funktioniert nicht alles gleich perfekt. Neue Kommunikationspfade müssen beschrritten werden. Das ist unbequem, da man sich von lieb gewonnenen und bekannten Abläufen trennen muss. Es ist häufig anstrengend, technisch schwierig und vielleicht emotional belastend. Hinzu kommt für viele Beschäftigte der Spagat zwischen Familie und Beruf, der im Rahmen der Corona-Pandemie für viele anstrengender denn je ist. Mit verschiedenen

Schwerpunktthemen haben wir versucht, von betrieblicher Seite eine krisenangepasste Art der Gesundheitsförderung anzubieten.

Kommunikation

Der Kommunikation der Geschäftsleitung kommt in dieser Zeit eine besondere Rolle zu, um Beschäftigte bei den Veränderungen mitzunehmen. Notwendige Umstrukturierungen zu erläutern und sie einer breiten Masse zu erklären, stellt eine große Herausforderung dar. Dies wurde mit persönlichem Einsatz aller Beteiligten der Geschäftsführung gewährleistet. In Gruppengesprächen, Einzelgesprächen und zum Teil in moderierten Gesprächen ging die Geschäftsführung auf Sorgen und Ängste ein. Auch wenn diese nicht immer ausgeräumt werden konnten oder manche Entscheidungen auch gegen den Willen der Beschäftigten getroffen werden mussten, ist diese persönliche Kommunikation Ausdruck von Wertschätzung.

Darüber hinaus erfolgte die Kommunikation und Bereitstellung aller Informationen digital, etwa mit einem täglichen Newsletter mit aktuellen In-

formationen zu Veränderungen, Neuregelungen oder auch aufbauenden Inhalten. Aus Mitarbeiterbefragungen wissen wir, welchen hohen Stellenwert die Kommunikation hat, so wurde der Newsletter von mehr als dreivierteln der Beschäftigten gelesen. Hier ist die Geschäftsführung gemäß ihrer Aufgabe „Gesundes Führen“ tätig gewesen.

Kontakt halten

In Corona-Zeiten geht es darum, Kontakte einzuschränken. Viele Abteilungen arbeiteten in getrennten Teams. Was macht es mit Teams, wenn sie sich über Wochen nicht sehen können? Wie kann man im Austausch und Miteinander bleiben, ohne sich zu sehen? Kollegen, die sich bis Februar fast täglich gesehen haben, konnten nur noch per Telefon, Mail oder WhatsApp kontaktiert werden. Um darüber hinaus dennoch in Kontakt zu bleiben, ließen sich manche Teams kleine Rätsel einfallen. So mussten zum Beispiel Kinderbilder oder Fotografien der Füße den jeweiligen Kollegen zugeordnet werden. Eines der Rätsel: Welcher Kussmund gehört zu welcher Person?



Alice-Hospital

Das Alice-Hospital gehört zu den führenden Belegarzt-Krankenhäusern. Als Krankenhaus mit Tradition praktiziert es bereits seit über 125 Jahren das Prinzip der Integration von ambulanter und stationärer Behandlung. Seit mehr als 25 Jahren ist es Mitglied des Deutschen Netzes gesundheitsfördernder Krankenhäuser. In 2019 wurde es zum wiederholten Mal als einer der besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen ausgezeichnet (www.alice-hospital.de).

Krisenintervention

Mit der Covid-19-Pandemie entstanden völlig neue Arbeits- und Alltagsszenarien: Die abendlichen Bilder der Nachrichten aus anderen Ländern, der heimische Spagat zwischen Familie und Beruf und die Situation des veränderten Team- und Arbeitsalltags waren vielschichtige Belastungen. Ein Team aus Seelsorgern, Psychologen und Ärzten bot Beschäftigten des Alice-Hospitals persönliche Gespräche in unterschiedlichen Settings (Einzelkontakt, Telefonkontakt), Stressreduktionsübungen (beispielsweise Entspannungsverfahren, Meditation, Achtsamkeitsübungen, einzeln und wenn gewünscht in kleinen Gruppen unter Abstandswahrung) sowie Interventionen für Teams zur Hilfe der Verarbeitung von Überlastungs- und Krisensituationen an. Dies ist Ausdruck eines situativ angewandten betrieblichen Stressmanagements und Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Fortbildung im Film

Eigenschutz der Mitarbeiter geht vor Fremdschutz, wie im Flugzeug, bei der Anwendung der Sauerstoffmasken. Nur wer selbst sicher ist, kann auch anderen helfen, ohne sie in Gefahr zu bringen. Um

schnell und immer wieder abrufbar das neu geregelte An- und Ablegen der Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen, entstanden kleine Filme, in denen die Hygienefachkräfte demonstrieren, wie es ablaufen muss. Diese Filme sind im Intranet rund um die Uhr zugänglich. Auch wer nach einigen Wochen erst aus der Quarantäne kommt oder als Teilzeitkraft selten da ist, erhält so eine sichere Anleitung.

EAP

Ein EAP (Employee Assistance Program) ist ein unabhängiges und ganzheitliches Unterstützungsprogramm für Beschäftigte mit dem Ziel, Gesundheit, Gleichgewicht und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern. Die schnelle telefonische Unterstützung in allen Lebenslagen ist rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr erreichbar. EAP bietet Unterstützung bei beruflichen und privaten Anliegen wie Überforderung, familiären Themen, Erschöpfung, persönlichen Schiefen oder auch eine anwaltliche Erstauskunft. Die besondere Qualität liegt auch in der absoluten Anonymität der Beratung und der hohen Professionalität der Berater. Die Mitarbeiter werden ernst genommen, erhalten schnell und unbürokratisch Hilfe vermittelt, nach der sie ohne dieses Angebot aufwendig suchen müssten.

Yoga unter Bäumen

Abstand halten und dennoch Entspannungsübungen nutzen, das steht seit dem 25. Mai unseren Mitarbeitern in besonderem Umfang zur Verfügung. Ein Programm aus Yoga- und Pilateskursen, Deepwork und Rückentraining findet outdoor unter Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln im Park der Klinik statt. Das Angebot wird nach der langen Sportpause und bei noch geschlossenen Yogastudios gut angenommen. In der Gruppe, auf dem Rasen unter Bäumen, mit Blick in den Himmel sich zu kräftigen oder entspannen, sei ein ganz besonders gutes Gefühl, berichten die Teilnehmer. Einige unserer regelmäßigen Trainer in den Präventionskursen hatten bereits zu Beginn der Krise zum Online-Training eingeladen und von daheim aus das wöchentliche Sportangebot in die Wohnzimmer der Teilnehmer übertragen. Trotzdem waren die ersten Zusammenkünfte live und draußen ein besonders schöner Moment!

Gesundheitstag

Corona wird uns noch lange begleiten. Ebenso Abstandsregeln und „Munasken“ (eine besonders nette Wortschöpfung für Alltagsmasken). Wie andere Arbeitgeber auch müssen wir uns Gedanken machen, wie wir unter den bekannten Bedingungen gesundheitsfördernde Angebote weiterführen können. Dabei spielt der Gesundheitstag für unsere Mitarbeiter als jährlich wiederkehrendes Highlight eine wichtige Rolle. Wir werden mit den Anbietern, die wir aus der Zusammenarbeit der letzten Jahre kennen oder für dieses Jahr neu angefragt hatten, überlegen, welche besonderen Wege möglich sind.

Britta Opel

Leitung innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung
Alice-Hospital
E-Mail: britta.opel@alice-hospital.de

Manfred Fleck

QM-Beauftragter Alice-Hospital
Vorstandsmitglied DNGfK
E-Mail: manfred.fleck@alice-hospital.de

Olaf Haberecht

Vorstandsvorsitzender DNGfK
E-Mail: Hab.med@aschersleben.ameos.de