

Herzlich willkommen

Systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement als Transformationsschwungrad



Andreas Stalder
Leiter Geschäftsbereich QM



dedica

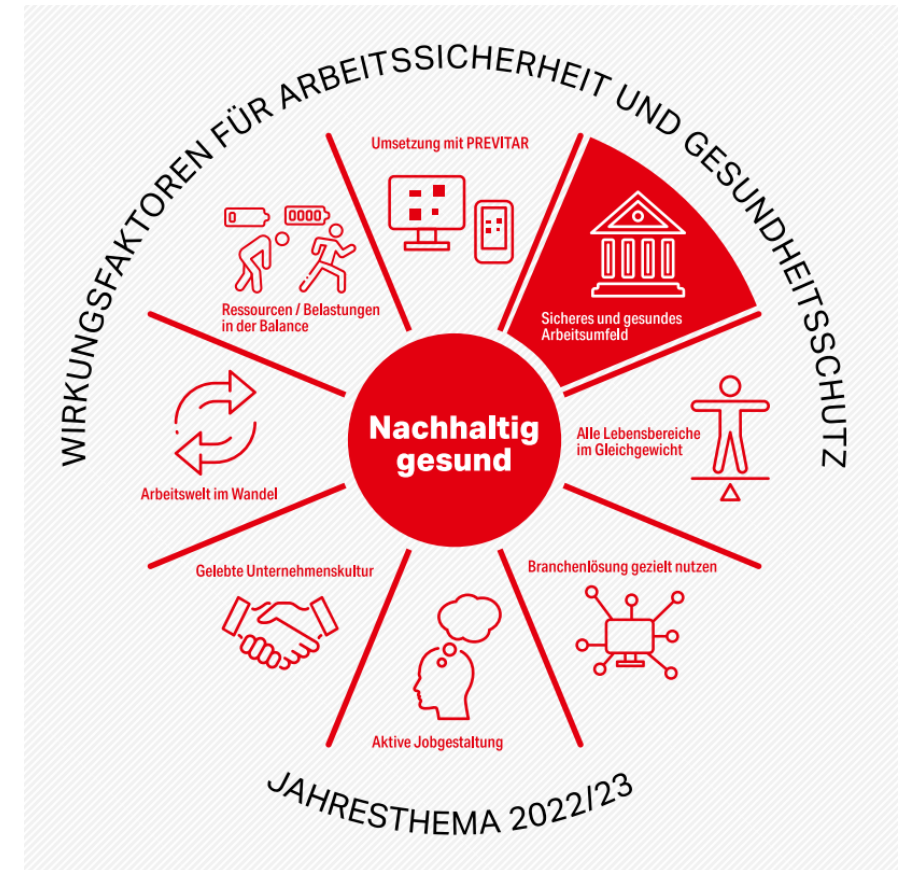
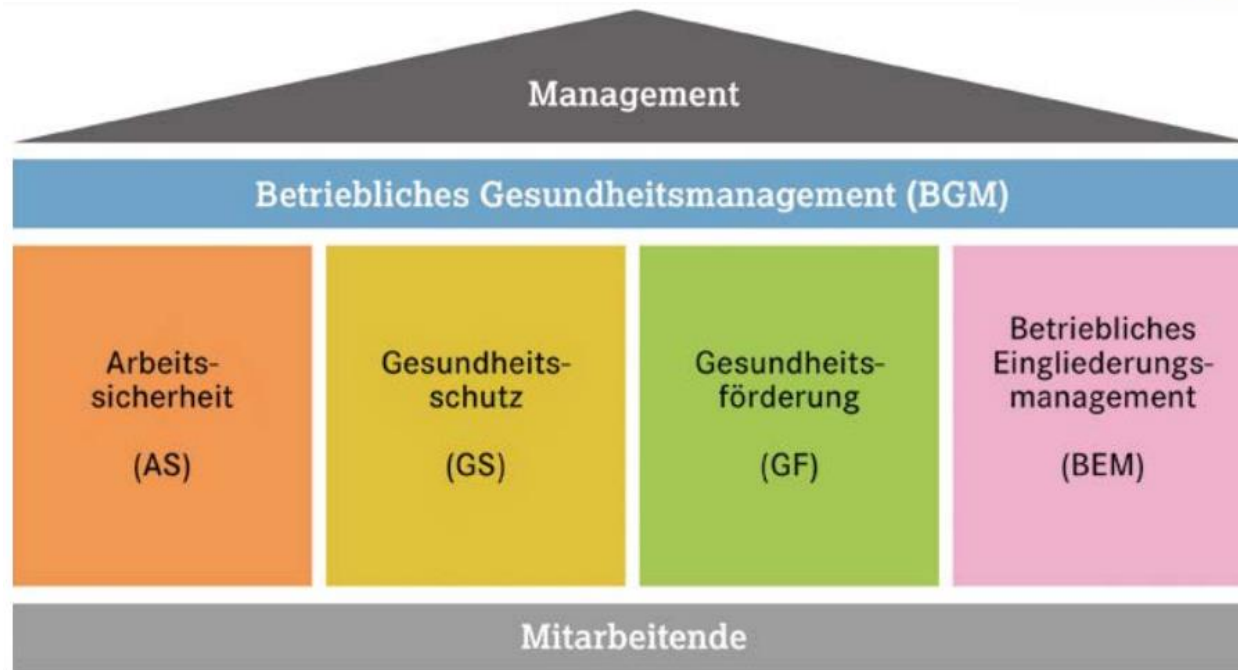
engagiert für Pflege und Lebensqualität
pour une qualité de vie et de soins



Macht Arbeit gesund oder macht Arbeit krank

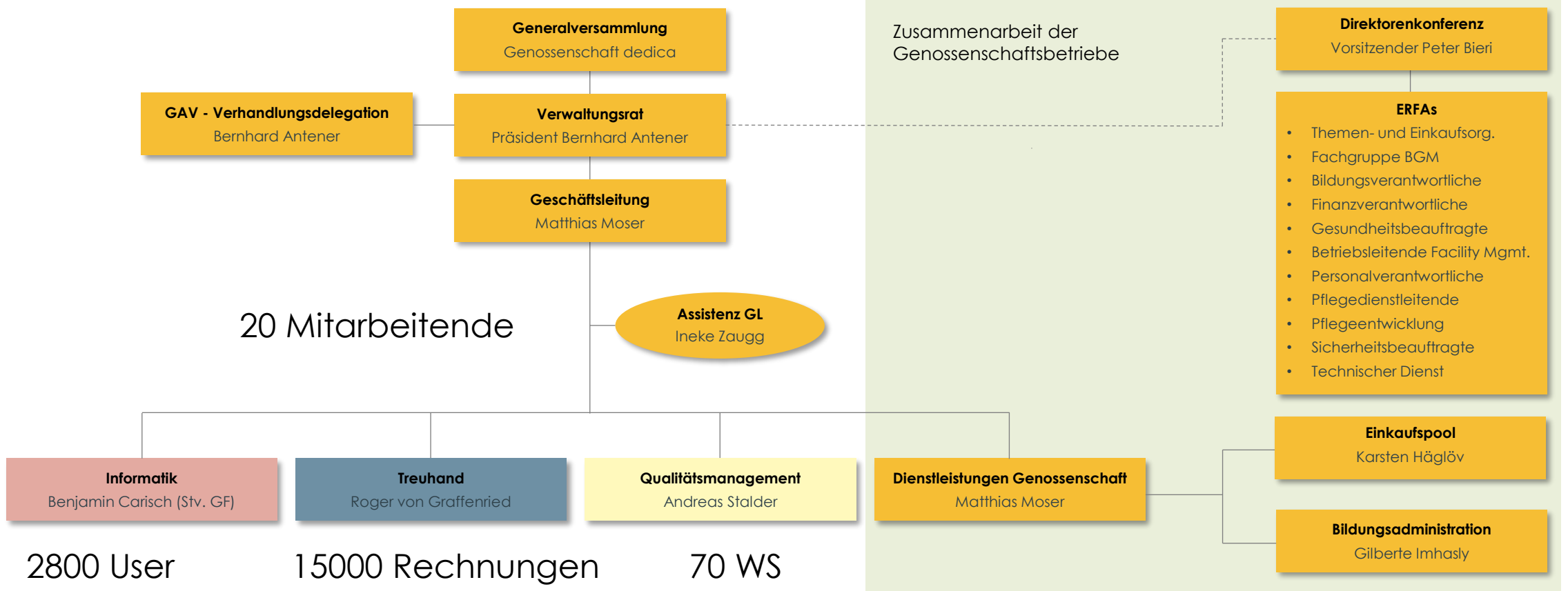
Was braucht es, damit die Arbeit gesund macht

Was ist mein Beitrag als Führungskraft, damit die Arbeit gesund hält



Organigramm

21 Genossenschafter, 3600 Betten, 5500 MA



DIG

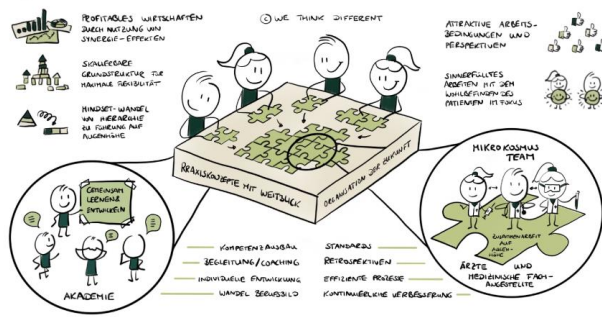
WS

CIRS

AS/GS

BGM

Wenn sie einen Scheissprozess digitalisieren, haben sie einen scheiss digitalen Prozess
- Thorsten Dirks



ARBEITSSICHERHEIT SCHWEIZ
Schweizerischer Verein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Andreas Stalder
QM, DIG, WS



Sonja Ammeter
WS, CIRS



QM



Karsten Häglöv
AS/GS



Rita Buchli
BGM



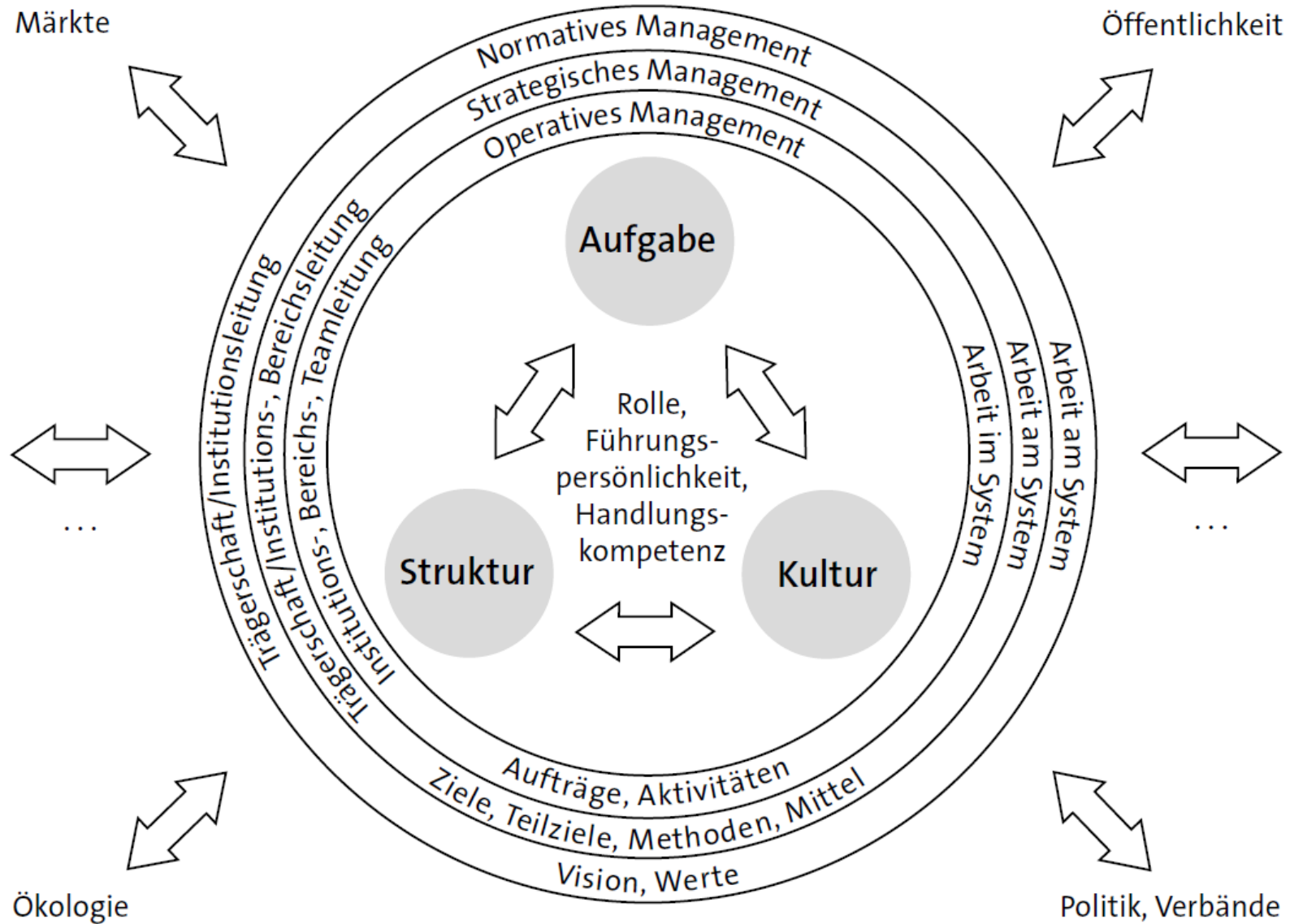


«Clients do not come first,
employees come first.
If you take care of your
employees, they will take care
of the clients»

Sir Richard Branson

Quelle:
[https://www.thehrdigest.com/
richard-branson-clients-do-not-come-first-employees-come-first/](https://www.thehrdigest.com/richard-branson-clients-do-not-come-first-employees-come-first/)





Notwendige Kompetenzbereiche

1. Veränderungen im Alter
2. Geriatrische Syndrome
3. **Patientensicherheit und Medikation**
4. Neurokognitive Störungen und gerontopsychiatrische Erkrankungen
5. Palliative Care inklusive Spiritualität/Sinnhaftigkeit
6. **Personenzentrierte Pflege und Kommunikation**
7. **Gesundheitsförderung inklusive Gesundheitskompetenz**
8. Digitalisierung
9. Rechtliche und ethische Aspekte
10. **Interprofessionelle Zusammenarbeit und Leadership**
11. Versorgungspraxis und Gesundheitspolitik

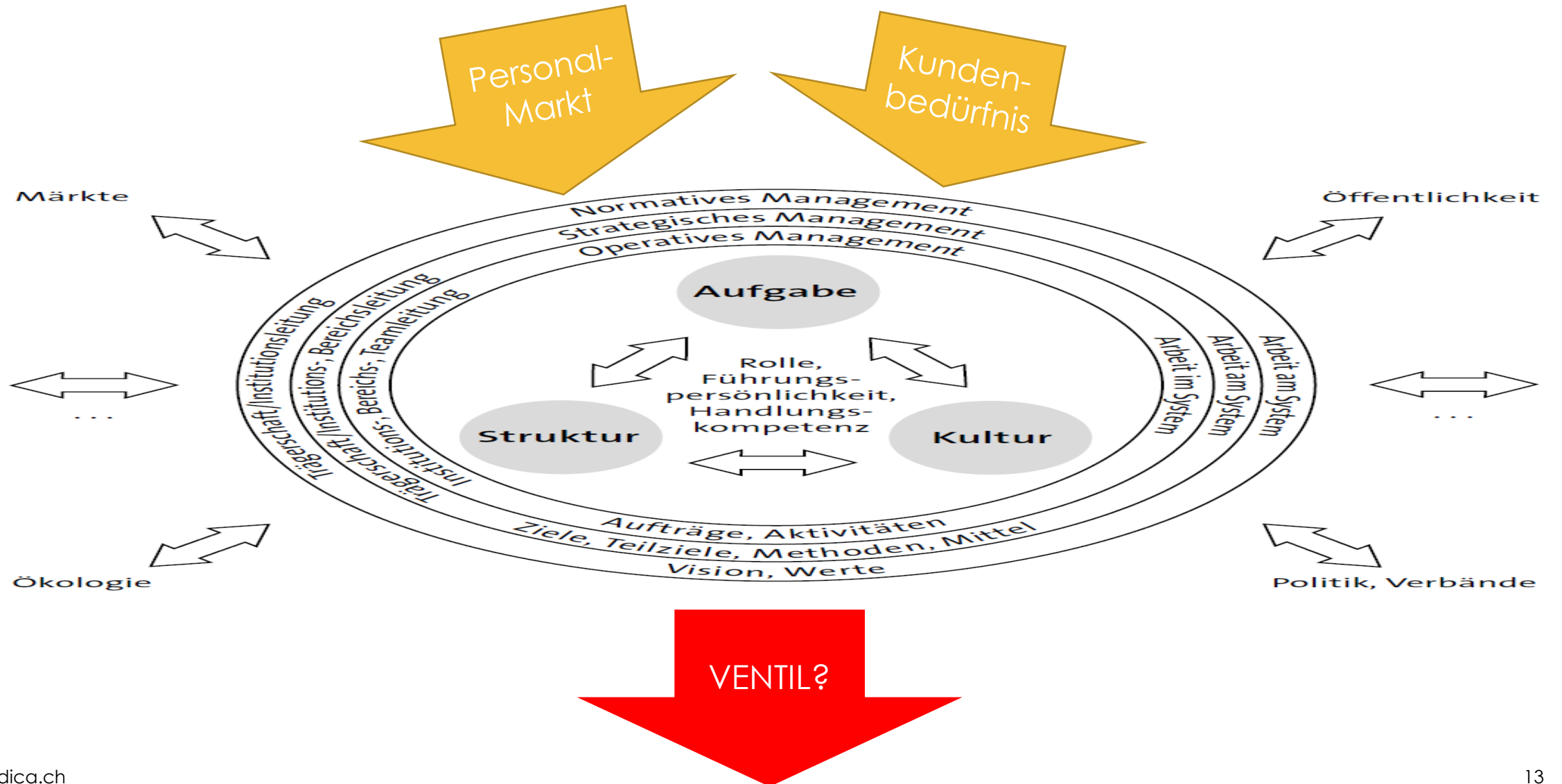
Zukünftig erforderliche Kompetenzen in der Langzeitpflege auf Tertiärstufe Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Gesundheit (BAG), 25. April 2022



«Wir leben heute in der langsamsten Zeit in der wir je leben werden.»

Prof. Dr. Heike Bruch

Quelle:
[Sternstunde Philosophie - Schöne neue Arbeitswelt? - Play SRF :10:15](#)



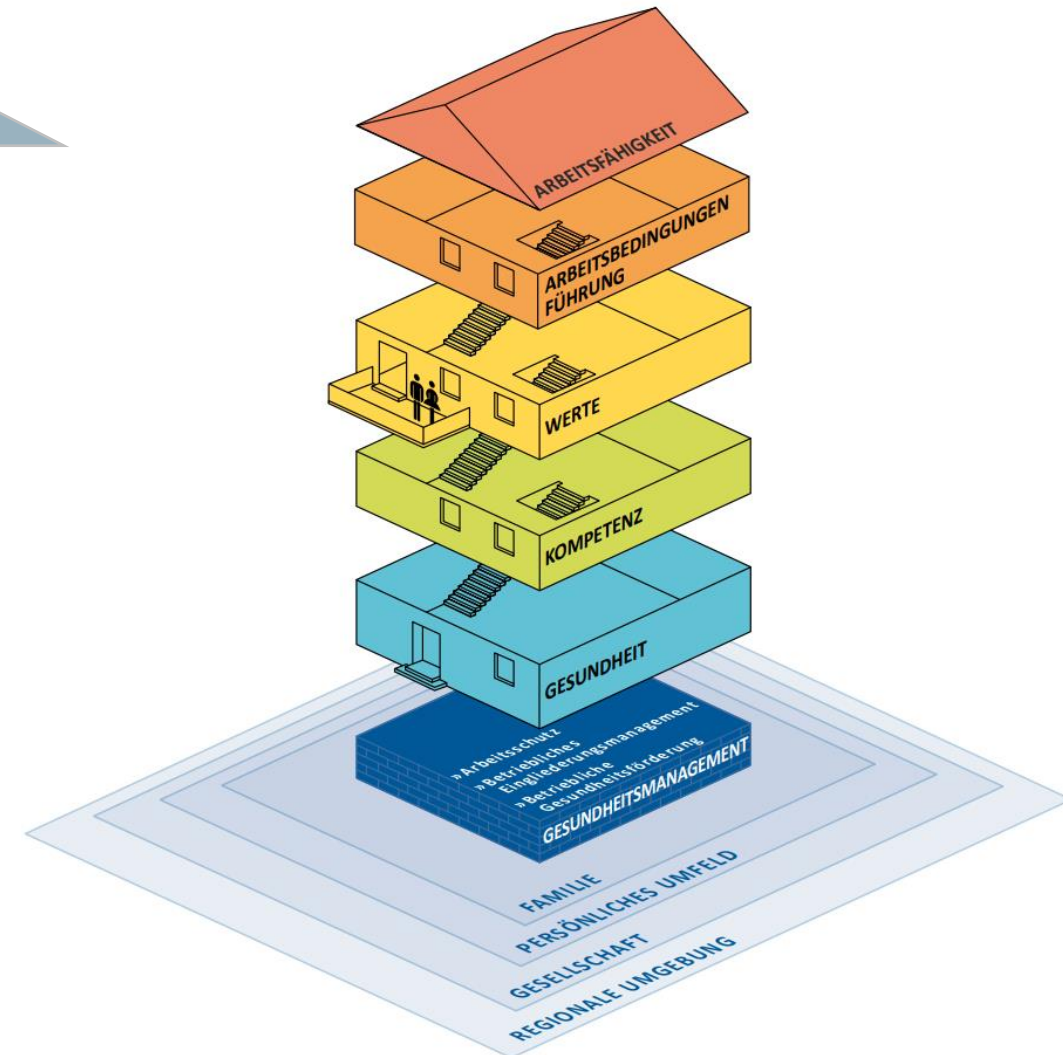
Arbeitsfähigkeit

Arbeit
Umgebung Gemeinschaft
Belastungen Anforderungen
Management

Werte
Einstellungen Motivation

Bildung **Kompetenz**
Kenntnisse Geschicklichkeit

Gesundheit
Leistungsfähigkeit



Quelle: Hornung J.
Nachhaltiges
Personalmanagement in
der Pflege. Das 5-Säulen
Konzept. Berlin, Heidelberg:
Springer; 2013

Nachhaltiges Personalmanagement

Gesundheitsmanagement

Lebenslanges Lernen

Organisation und
Arbeitsgestaltung

Personal- und
Rekrutierungspolitik

Führung

Quelle: Hornung J. Nachhaltiges
Personalmanagement in der Pflege. Das
5-Säulen Konzept. Berlin, Heidelberg:
Springer; 2013



**Nachhaltiges
Personalmanagement**

Lebenslanges Lernen

Organisation und
Arbeitsgestaltung

Führung

Quelle: Hornung J. Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege. Das 5-Säulen Konzept. Berlin, Heidelberg: Springer; 2013

Story 1: WGL, geschlossene Demenzstation

Allem gerecht werden gelingt mir nicht. Ich mache die Büroarbeitszeit nach meiner Schicht. Wenn ich in der Schicht mitarbeite, kommen die MA mit den Anforderung an meine Führungsrolle an mich, obwohl ich zu diesem Zeitpunkt gar nicht in dieser Rolle bin. Alle meine Arbeiten haben höchste Priorität. Ich habe Mühe die Patientensicherheit sicher zu stellen. Ich zweifle an mir selber und an meiner Eignung für diese Aufgabe. Im Spital war es auch streng, aber es war klar wie es läuft.

Themen

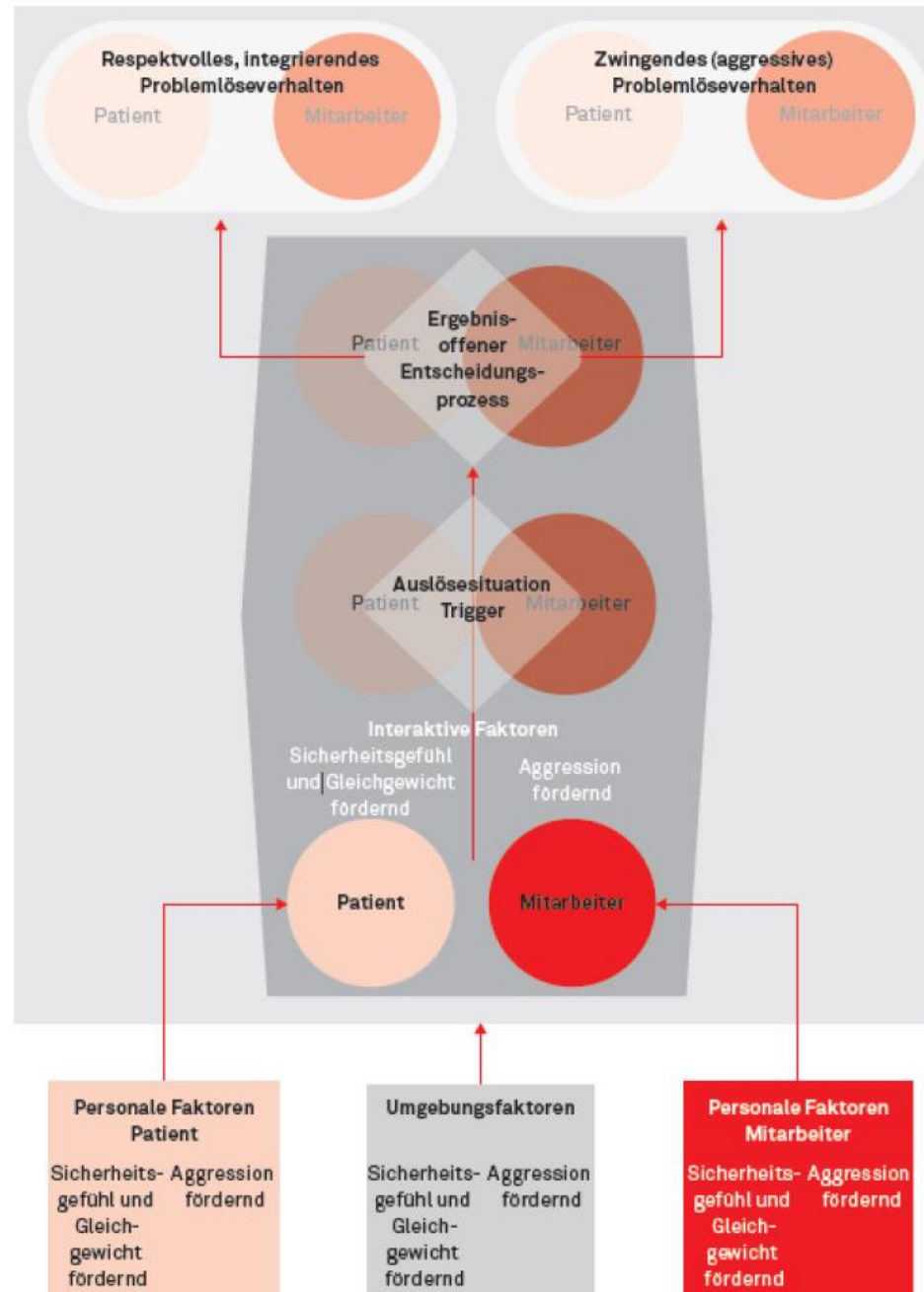
- Langzeitstationär nicht gleich Akutstationär
- Fehlende Ressourcen zu kompensieren, drücken auf die Rolle der Führung
- Rollen werden vermischt
- Zeitnot/-druck suggeriert Priorität
- Verantwortungslast und Angst
- Selbstzweifel
- Langzeitpflege unter Druck

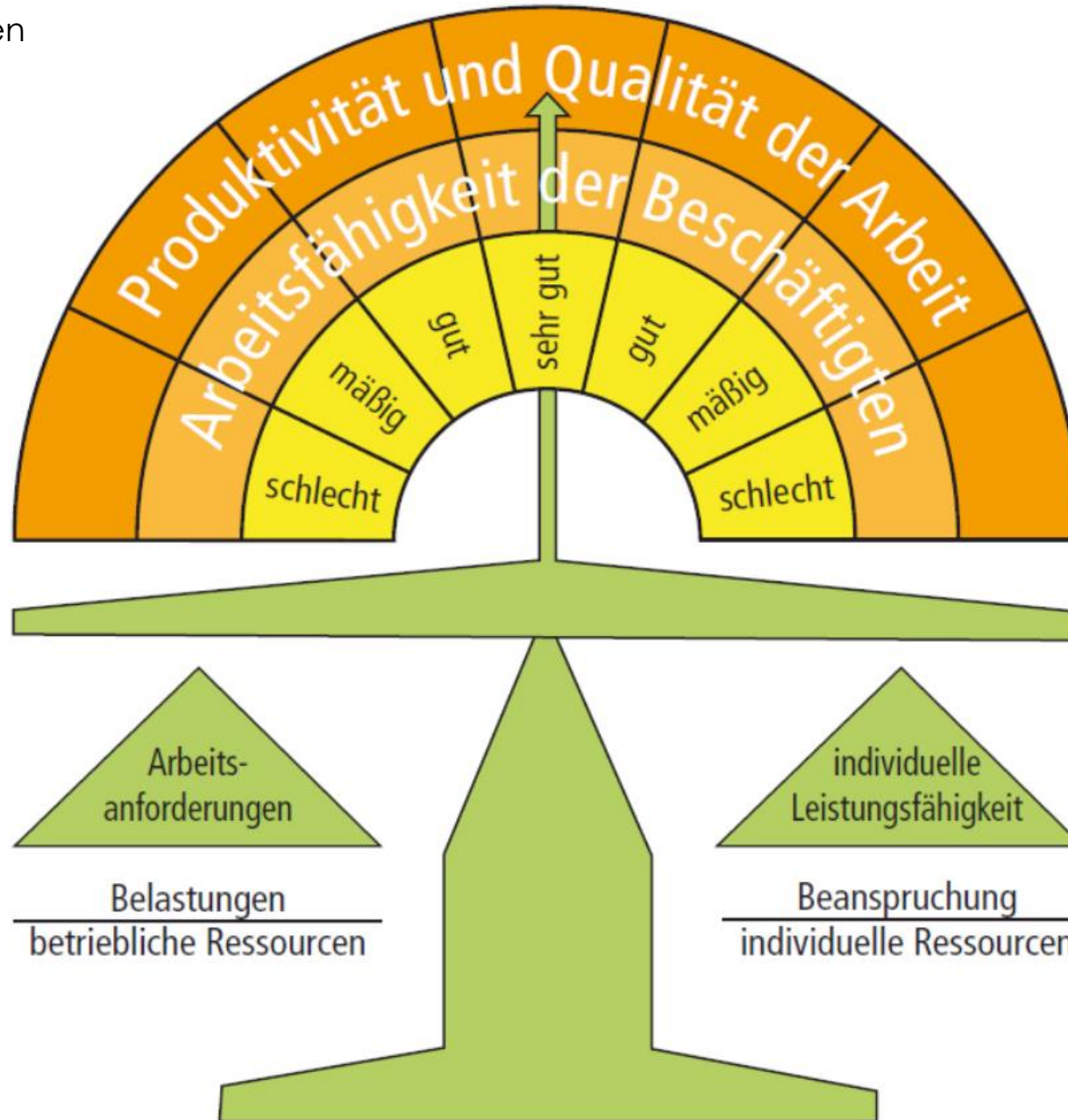
#Aggression

Story 2, Aggression, Gewalt

Themen:

- Mangelnde Ausbildung
- Mangelnde Unterstützung
- Mangelnde Zeit





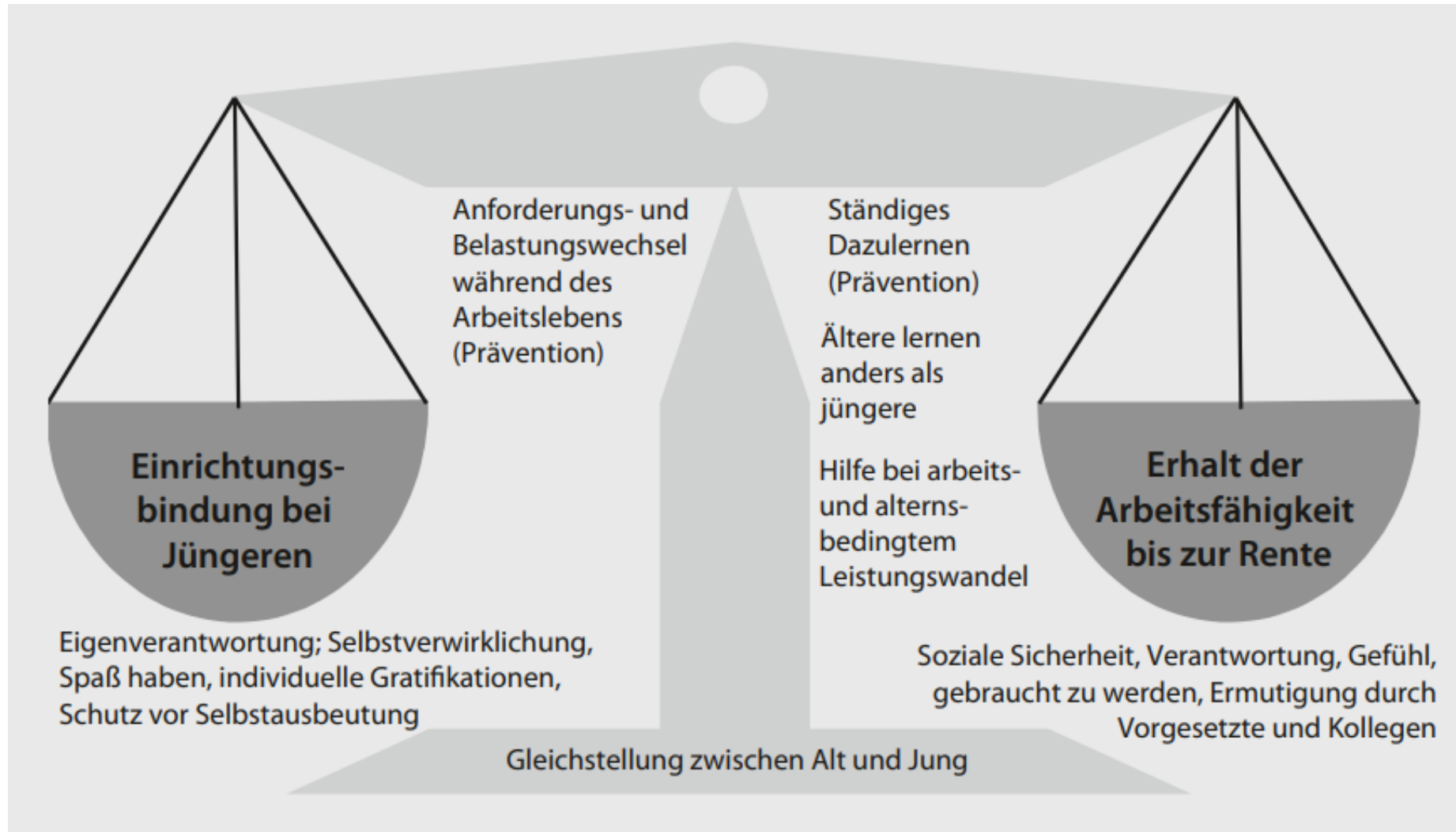
Quelle: INIFES, Arbeitsfähigkeit – Balance zwischen Arbeitsanforderungen und individueller Leistungsfähigkeit (Giesert, Reiter, Reuter 2013)



«Arbeit verändert sich nicht, die Arbeitnehmer hingegen im Alterungsprozess schon. Es findet keine Anpassung statt.» (Ilmarinen; Tempel 2002: 153)

Prof. Dr. Juhani Ilmarinen

Quelle: <https://www.arbeitsfaehig.com/>

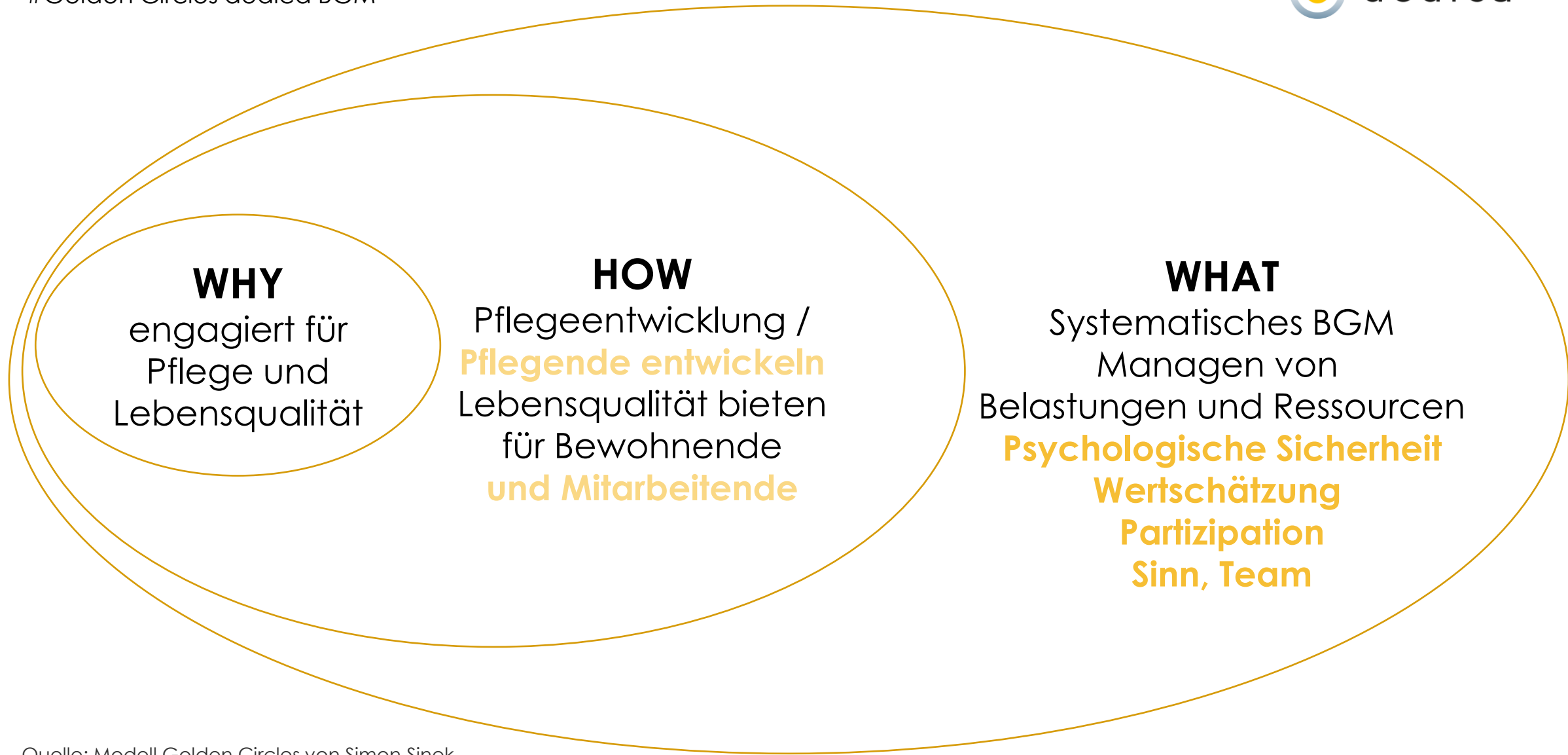


Quelle: Hornung J. Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege. Das 5-Säulen Konzept. Berlin, Heidelberg: Springer; 2013



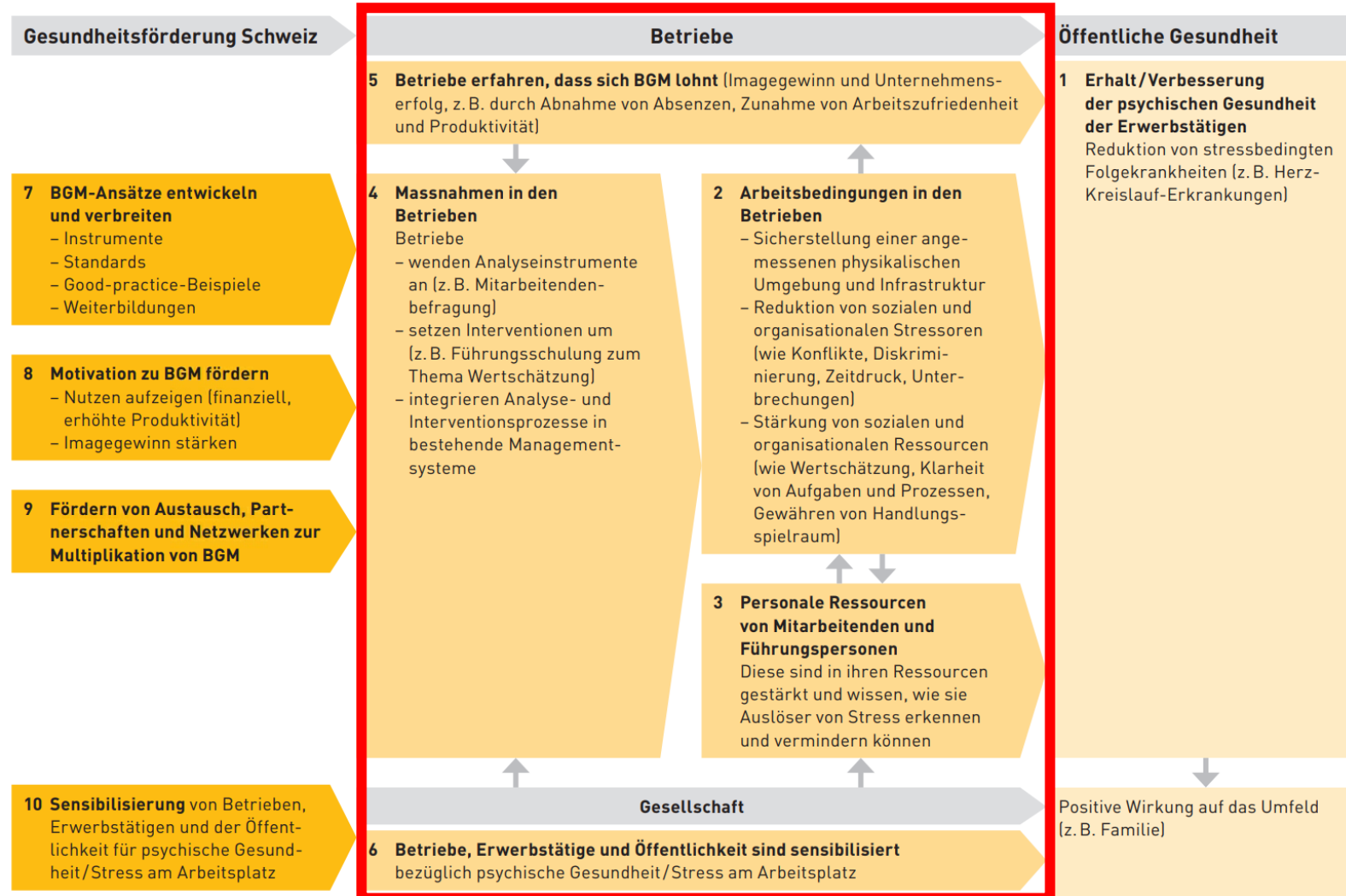
dedica

engagiert für Pflege und Lebensqualität
pour une qualité de vie et de soins



Quelle: Modell Golden Circles von Simon Sinek

Wirkmodell zum Handlungsansatz von Gesundheitsförderung Schweiz zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Erwerbstätigen im Setting Betrieb – vereinfachte Version



Psychische Gesundheit im Setting Betrieb: Das Wirkmodell von Gesundheitsförderung Schweiz | 4



«Effizienz steigern alleine reicht nicht. Es braucht eine kontinuierliche Transformation der Kultur, der Führung und der Organisation. Das systematische BGM bildet das Framework dazu.»

Andreas Stalder

Quelle: Eigene

Arbeitsplatz als ganzes «attraktiver» gestalten

Transformation
Führungsprozesse

Herausforderung

Topdown
vs
Bottom up

Entwicklungsschwerpunkte

Führungskultur

- abholen
- wahrnehmen
- respektieren

Kultur / Haltung

AGIL (Elemente)
Kernprozess

Individuelle Bedürfnisse
vs
knappe Personalressource

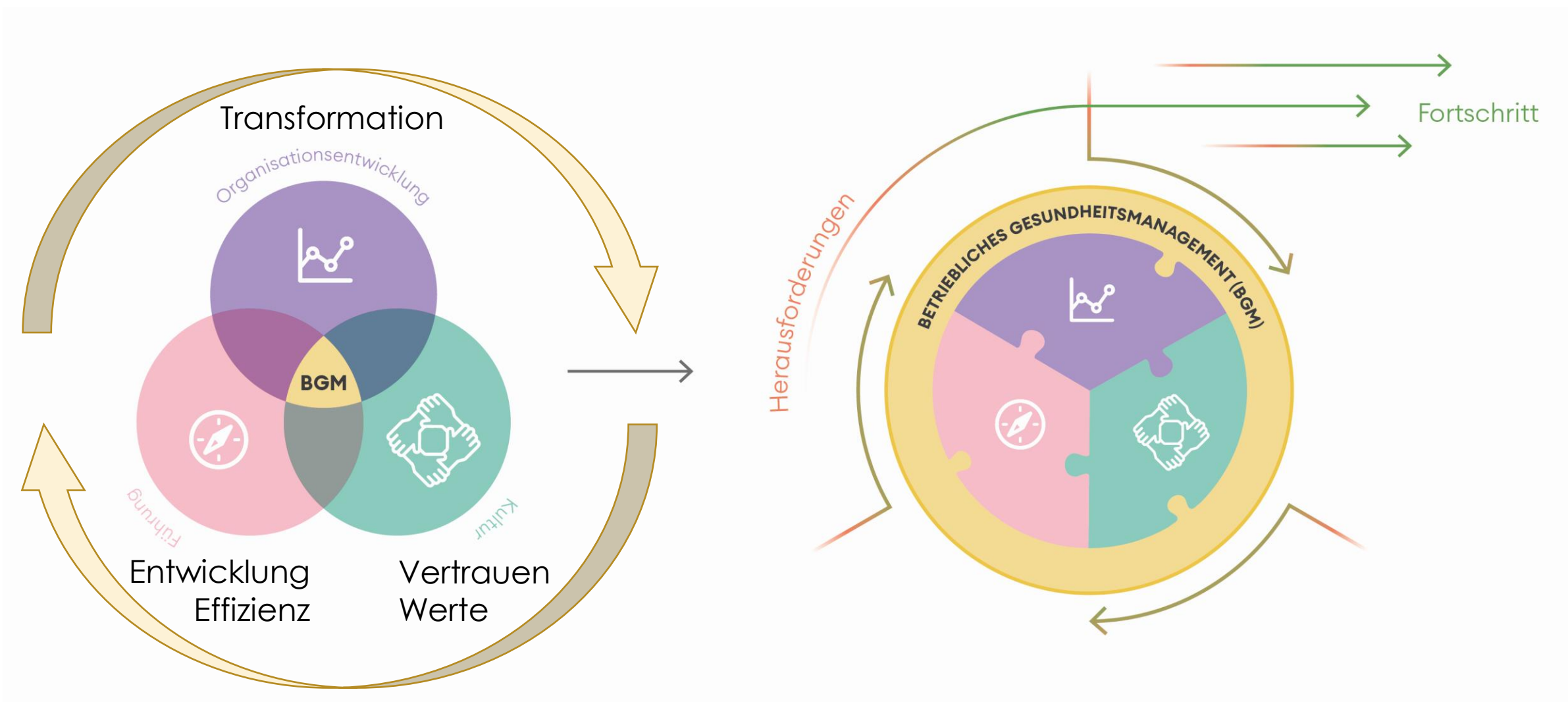


Verhandeln
Konflikt als Aktivierung
Freie Räume schaffen
Selbstorganisation

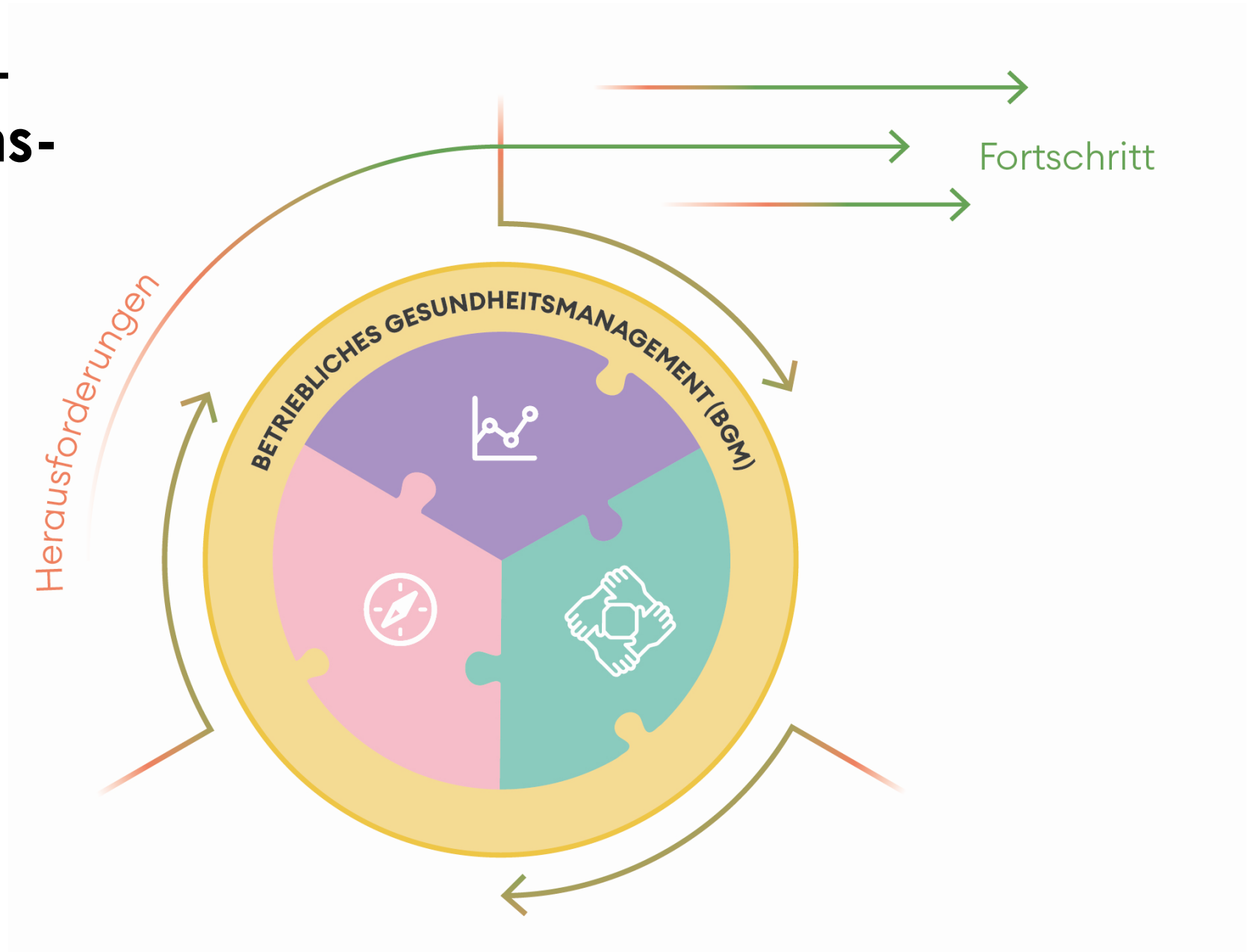
LEAN (Elemente)
Supportprozesse

Das Richtige richtig tun
vs
Nicht bezahlen für
Verschwendung

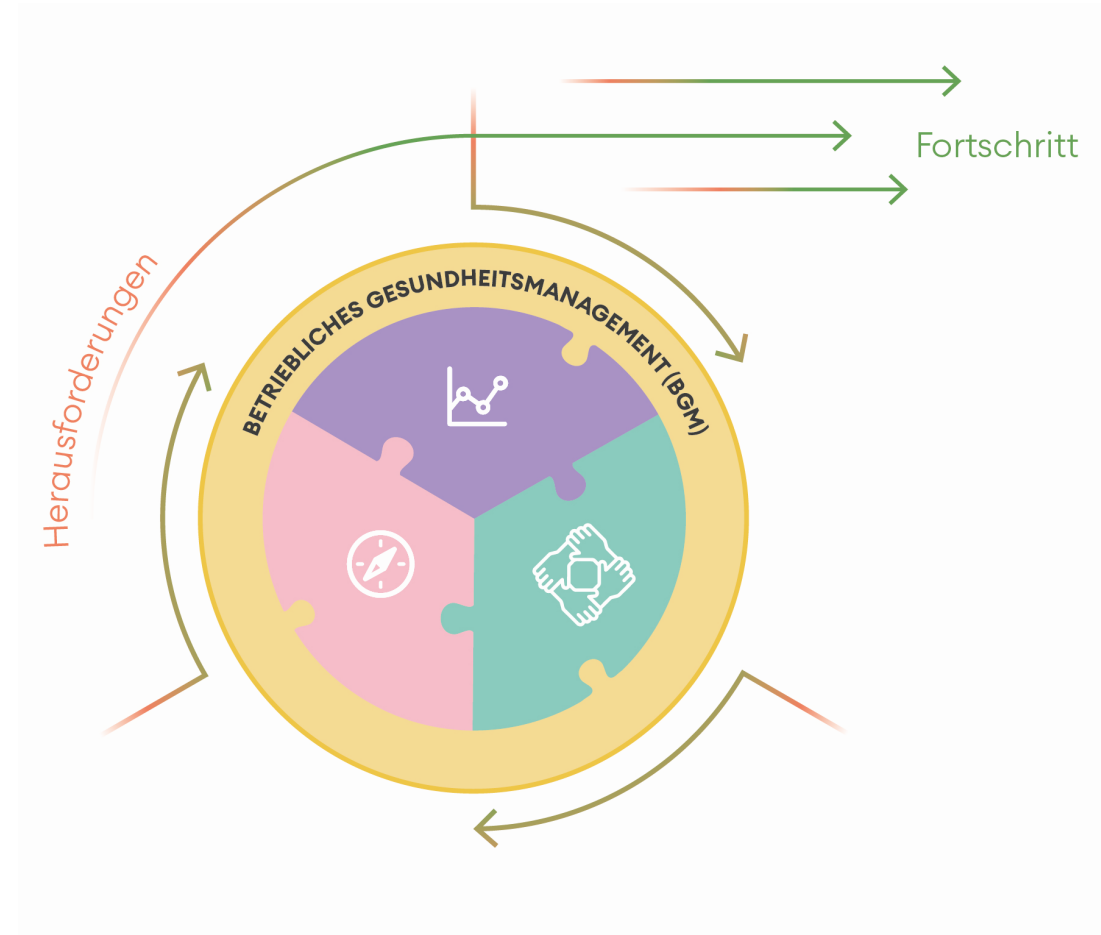
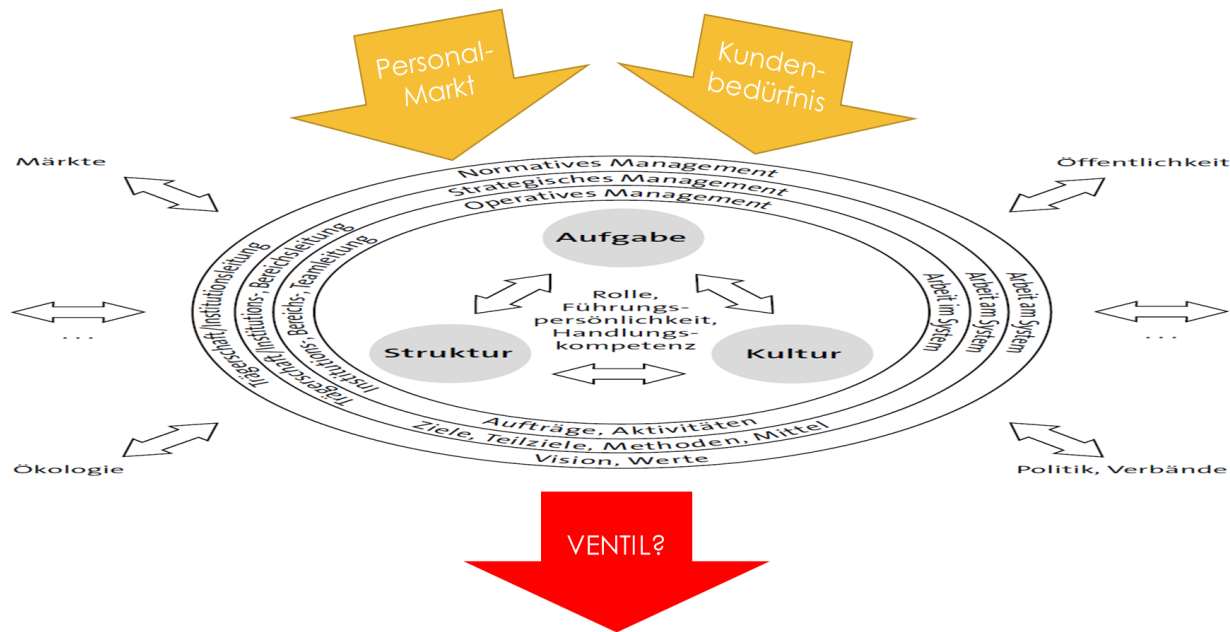
Logistik optimieren
Systempflege optimieren
Zeitverschwendungen optimieren
Prozessverzögerungen eliminieren
Digitalisierung
Maximale Unterstützung für Kernprozesse
HR (richtige Skills am richtigen Ort)



Transformationschwungrad



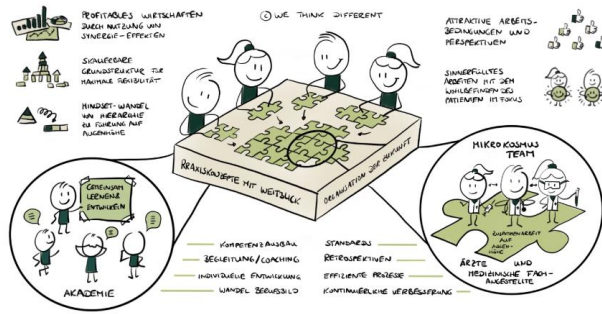
dedica begleitet...



DIG

Wenn sie einen Scheissprozess digitalisieren, haben sie einen scheiss digitalen Prozess
- Thorsten Dirks

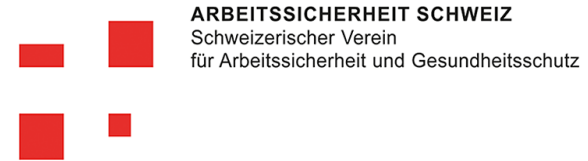
WS



CIRS



AS/GS



ARBEITSSICHERHEIT SCHWEIZ
Schweizerischer Verein
für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

BGM



Andreas Stalder
QM, DIG, WS



Sonja Ammeter
WS, CIRS



QM



Karsten Häglöv
AS/GS



Rita Buchli
BGM

HERZLICHEN DANK!

www.workshop.dedica.ch



Andreas Stalder

Leiter Geschäftsbereich QM

Telefon: 033 225 09 60

Mobil: 079 884 10 66

Email: andreas.stalder@dedica.ch

Web: dedica.ch