

Beispielhafte BGM-Projekte / -Projektansätze (Ideen-Buffer):

(alle Aspekte hängen zusammen, d.h. die Bearbeitung eines Projektes hat auch Auswirkungen auf die übrigen Bereiche = Mobileprinzip)

1) Führung und Unternehmenskultur:

Ziel: Schaffung eines positiven Arbeitsklimas

- Planung und Durchführung gemeinsamer Aktivitäten (Feste, Mitarbeiterfrühstück, Einkehrtage...)
- Feiern von erzielten Erfolgen (z.B. Abschluss von Projekten, erfolgreiche MDK-Prüfungen etc.)
- Intensivierung der internen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zur Schaffung von Transparenz hinsichtlich Unternehmensentwicklungen und Führungsentscheidungen
- Schaffung von Mitsprachemöglichkeiten für MitarbeiterInnen (z.B. Arbeitskreis Dienstplanung, Gesundheitszirkel, Einführung eines innerbetrieblichen Vorschlagswesens ...)
- Unterstützung von Teamentwicklungsprozessen durch Coaching- und Supervisionsangebote

Ziel: MitarbeiterInnen fühlen sich durch die Führungsebene wahrgenommen und anerkannt

- Regelmäßiges und wertschätzendes Feedback gegenüber MitarbeiterInnen
- Entwicklung von Verfahren bezüglich der Verteilung von Zuwendungen (Geschenke, Gutscheine, Boni etc.) z.B. bei Sonderleistungen, Geburtstagen, Jubiläen etc. von MitarbeiterInnen
- Entwicklung einer positiven Konfliktkultur durch Stärkung der Konfliktbearbeitungsfähigkeiten von Führungskräften und MitarbeiterInnen
- Schaffung von Entlastungsangeboten hinsichtlich privater Verpflichtungen von MitarbeiterInnen (Einkaufs-, Wäsche-, Mahlzeitservice, Kinderbetreuungsangebote etc.)

2) Personalführung und -Rekrutierung:

Ziel: Erhöhung der Mitarbeitermotivation und Sensibilisierung von Mitarbeitern hinsichtlich gesundheitsfördernden Verhaltens durch positive Gespräche

- Einführung von gezielten Mitarbeiterjahresgesprächen / Personalentwicklungsgesprächen
- Einführung von Krankenrückkehrgesprächen und Gesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Regelmäßige Thematisierung von Gesundheit und Gesundheitsförderungsangeboten im Rahmen von Einzel- und Teamgesprächen

Ziel: Erhöhung der Arbeitszufriedenheit von Auszubildenden und Stärkung ihrer Anbindung an die Einrichtung

- Schaffung von „Schülerbereichen“, in denen Auszubildende des 2. und 3. Lehrjahrs unter Anleitung der Praxisanleitungen in regelmäßigen Abständen die gesamten Aufgaben einer examinierten Fachkraft für 1-2 Tage übernehmen können
- Durchführung von internen Fortbildungen für die Auszubildenden unter Berücksichtigung des aktuellen Lehrstoffs und Lernbedarfs
- 14tägige Blitzlichtrunde zwischen Auszubildenden und Pflegedienstleitung zur Bearbeitung von Fragen, Konflikten, Problemen etc.

3) Qualifikation und Kompetenzentwicklung:

Ziel: Stärkung des Kohärenzgefühls und der kognitiven Widerstandsressourcen von MitarbeiterInnen sowie Sensibilisierung von Mitarbeitern hinsichtlich gesundheitsfördernden Verhaltens durch zielgenaue Fort- und Weiterbildungsangebote

- Systematische Erfassung von Mitarbeiterkompetenzen und Lernbedarfen
- Angebot von Fortbildungen zu gesundheitsbezogenen Themen, z.B. Yoga, Stressbewältigung, Raucherentwöhnung etc.
- Angebot von Fortbildungen zu gesundheitsfördernden Pflegemethoden, z.B. Basale Stimulation, Kinästhetik, alternative Pflegemethoden etc.
- Training hinsichtlich der Bewältigung von belastenden Anforderungssituationen im Arbeitsbereich, z.B. Umgang mit Notfallsituationen, Vorbereitung auf die MDK-Prüfung, Umgang mit herausforderndem Verhalten bei demenziell erkrankten Menschen, Verkehrssicherheitstrainings etc.

Ziel: Erhöhung der Mitarbeitermotivation und Schaffung alternativer Arbeitsplätze durch Einrichtung von Expertenfunktionen (Wundexperte, Praxisanleitung, QMB, Pflegeprozessexperte...)

- Auswahl der MitarbeiterInnen für die Funktionen entsprechend der Kompetenzen und unter Berücksichtigung von bestehenden Belastungserscheinungen / Erkrankungen
- Angebot notwendiger Fort- und Weiterbildungen für die Ausübung der jeweiligen Funktionen
- Klärung und Fixierung des jeweiligen Anforderungsprofils und Schaffung von arbeitszeitlichen Freiräumen

4) Arbeitsorganisation und -gestaltung:

Ziel: Entlastung von MitarbeiterInnen durch Optimierung der Arbeitsorganisation

- Analyse, Erfassung und Bearbeitung von Zeitdieben und Arbeitsspitzen in einzelnen Arbeitsbereichen
- Einrichtung von Zeiten für die Bearbeitung der Pflegedokumentation und Pflegeplanung innerhalb der Arbeitsabläufe
- Überprüfung der Komplexität der Pflegedokumentation hinsichtlich ihrer Sinnhaftigkeit im Hinblick auf den Pflegeprozess und ggbf. Reduktion
- Klärung der Aufgabenprofile einzelner Funktionen im Arbeitsbereich, Berücksichtigung von Diversitäten innerhalb jeweiliger Funktionen (z.B. PflegeassistentInnen, welche einzelne behandlungspflegerische Aufgaben übernehmen dürfen und PflegeassistentInnen, die diese nicht übernehmen)
- Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle

Ziel: Gesundheitsfördernde Gestaltung von Pausenzeiten

- Attraktive räumliche Gestaltung von Pausenräumen und Ruheräumen, ggbf. mit Ausstattung von Hilfsmitteln, z.B. Musikanlage, Duftbrunnen, Entspannungs-, Massagestühle etc.
- Vermittlung von Wissen über Möglichkeiten der Kurzentspannung und Aktivierung innerhalb von Pausenzeiten
- Angebot von Obst, kostenlosen Getränken, regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterfrühstücken etc.

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Ziel: Erhöhung der Mitarbeitermotivation und Sensibilisierung von Mitarbeitern hinsichtlich gesundheitsfördernden Verhaltens durch Vorsorge- und Gesundheitsangebote

- Nutzung und kreative Bewerbung von Vorsorgeangeboten, die durch Krankenkassen, BGW, Betriebsarzt etc. zur Verfügung gestellt werden, z.B. Gesundheitstage
- Einführung von Gesundheitsangeboten in Kooperation mit regionalen Fitnesscentern, Physiotherapeuten, Masseurinnen etc.
- Fortbildungen zu dem Thema Prophylaxe und Umgang mit Erkrankungen, z.B. Suchterkrankungen, Burnout, Depression, Rückenbeschwerden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Erarbeitungen von Verfahrensstandards und Schulung von Führungskräften für den Umgang mit MitarbeiterInnen mit den oben benannten Erkrankungen
- Veröffentlichung der Kontaktdaten von internen Ansprechpartnern sowie externen Beratern, Therapeuten, Supervisoren etc.