

VORWORT UND EINLEITUNG

Liebe LeserIn,

spätestens seit der Corona-Pandemie ist klar: Das Gesundheitswesen, und natürlich auch unsere Kliniken, sind ein wichtiger Rückhalt unserer Gesellschaft. Ohne unsere Kliniken und vor allem ohne den vielen Mitarbeitenden würde es nicht gelingen, ein gesundes Leben für unsere BürgerInnen zu ermöglichen. Die Menschen, die in Krankenhäusern als PflegerInnen, ÄrztInnen oder im Management arbeiten, engagieren sich jeden Tag, damit die medizinische Versorgung gewährleistet ist.

Diese Arbeit wird allerdings immer wieder unter Bedingungen durchgeführt, bei denen Mitarbeitende des Gesundheitswesens bis an ihre Grenzen gehen und manchmal darüber hinaus. Und: Die Belastungen in den Kliniken haben in den letzten Jahren und durch Corona noch einmal zugenommen! Das bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit der Mitarbeitenden selbst und wirft die Frage auf: Was können alle Beteiligten tun, um die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter in den Kliniken zu unterstützen?

Um den Risiken der Arbeit auf die eigene Gesundheit entgegenzuwirken und damit natürlich auch die Versorgung der Patienten zu verbessern, wurde das „betriebliche Gesundheitsmanagement“ – kurz BGM – entwickelt, das in verschiedener Form fast weltweit zum Einsatz kommt. Dort wo kein umfassendes BGM implementiert wird, findet häufig „betriebliche Gesundheitsförderung“ – kurz BGF, welches ein Teil des BGM darstellt – statt. Denn die zentrale Erkenntnis zur Organisation von Arbeit ist klar: Eine gesunde Belegschaft bedeutet auch engagierte Mitarbeiter und führt zu einer Win-Win – Situation: Bessere Gesundheit, mehr Zusammenhalt und Motivation im Team und damit auch mehr Kreativität und Produktivität in der Organisation.

Leider fehlt in den meisten Kliniken der Bundesrepublik Deutschland bislang ein systematisiertes BGM, wodurch gesundheitsgefährdende Faktoren sowie Risiken bei der Arbeit evidenzbasiert verhaltens- und verhältnispräventiv verringert werden können. Dies gilt gerade für psychische und psychosomatische Beschwerden. Stattdessen dominieren oft Schlagworte wie „Personalmangel“ oder „Arbeitsverdichtung“ oder „familienunfreundliches Arbeitskontext“ die fachspezifische und öffentliche Diskussion um die Arbeitsbedingungen im deutschen Gesundheitssystem.

Das BMBF-Verbundprojekt SEEGEN hat sich zum Ziel gesetzt, eine komplexe Intervention zur Stärkung der seelischen und psychosomatischen Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus zu entwickeln und zu evaluieren. Unser Verbundprojekt wurde im Rahmen der Förderinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert und 2017 initiiert. Die Laufzeit war ursprünglich auf 4 Jahre angelegt, in der zuerst die einzelnen Bausteine einer späteren komplexen Intervention in der sog. Phase 1 (Dauer: 2 Jahre) erarbeitet und pilotaft implementiert wurden. In Phase 2 (geplante Dauer ebenfalls 2 Jahre), die aufgrund der Corona-Pandemie um insgesamt ein Jahr verlängert werden musste, wurden diese Bausteine zu einer komplexen Intervention zusammengeführt und evaluiert.

Durch die Krisensituation der Coronavirus-Pandemie (SARS-CoV-2) ab März 2020 in den Krankenhäusern und Kliniken mussten wir die Fortsetzung der Phase 2 zwischendurch in ca. der Mitte der Interventionsphase (Phase II) pausieren und wichtige Änderungen vornehmen, damit die Projektziele weiterhin verfolgt werden können. Nach entsprechenden Anstrengungen aller Beteiligten, dank der guten Zusammenarbeit aller Verbund- und Praxispartner sowie mit der Unterstützung des BMBF ist es uns gelungen, einen Teil unserer Ziele zu realisieren. Die unterbrochene Implementation der komplexen Intervention (mit Interventions- und Kontrollphase) konnte dann doch noch mit zeitlicher Verzögerung und Veränderung des Evaluationsdesigns abgeschlossen werden.

Das im Folgenden zusammengefasste SEEGEN-Manual ist ein wichtiges praktisches Ergebnis unseres Verbundprojektes: Dieses Kompendium beinhaltet die ausführlichen Manuale der einzelnen Bausteine der komplexen Intervention: Zuerst folgt das Manual „Gesunde Arbeit“, welches den Fokus auf die Erarbeitung der Kompetenz zur Gestaltung gesunder und motivierender Arbeitsbedingungen legt. Als Zweites folgt das Manual „Dilemmakompetenz“, bei den Teilnehmenden eigene Dilemma besser verstehen sollen und Handlungsspielräume erarbeiten. Drittens folgt das Manual „Stresspräventive Führungskompetenz“. Dieses Seminar richtet sich speziell an Führungskräfte und deren Führungsstil. Das vierte Manual bearbeitet das Spannungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und das fünfte Manual „Gesund Bleiben“ bietet den Rahmen um eigene Strategien zur besser gesundheitlichen Selbstfürsorge im beruflichen Alltag zu entwickeln. Diese fünf Manuale neu entwickelter und bereits (teilweise pilothaft) evaluierten Interventionen speziell für das Setting Krankenhaus sind das zentrale Ergebnis der ersten zwei Jahre unserer gemeinsamen Arbeit im Projekt. Inhaltlich fokussieren die Interventionen auf einzelne Themen der Lebensphasen sowie auf unterschiedliche Aspekte von Führung.

Damit interessierte Akteure und/oder KollegInnen jeweils für den lokalen Bedarf passende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz Krankenhaus mit Fokus auf das seelische Wohlbefinden praktisch, mit theoretisch-fundiert und nachhaltig umsetzen können, haben wir dieses ausführliche Werk verfasst. Zusätzlich zu dieser Zusammenfassung der einzelnen Interventionsbausteine bietet das SEEGEN-Handbuch einen Überblick zum Gesamtkonzept der komplexen Intervention sowie weitere nützliche Implementierungshilfen.

Noch ein wichtiger Hinweis: Für die praktische Umsetzung unserer komplexen Intervention oder einzelner Teile davon sind alle Einzelmanuale so zu verstehen, dass diese so mit einander kombiniert werden können, wie es für Sie und die Mitarbeitenden an ihrem Standort am besten passt. Auf dieser Grundlage hoffen wir, dass Sie mithilfe der im Folgenden dargestellten Manuale bereits bestehende Konzepte zur Gesundheitsförderung erweitern oder auch ein BGM an Ihrem Krankenhaus überhaupt grundlegend etablieren können. Für weitere Implementierungshilfen lesen Sie sich in das Kapitel 2 „Bestandsaufnahme“ des SEEGEN-Handbuchs ein.

Wir danken allen Beteiligten, den SEEGEN-Mitarbeitenden, VerbundpartnerInnen und Praxispartner, dass das SEEGEN-Projekt mit der Erarbeitung der komplexen Intervention sowie der zusammengefassten Manuale der Einzelinterventionen erfolgreich entwickelt und so gut wie möglich umgesetzt werden konnte.

Selbstverständlich haben wir auch viel im Rahmen der vergangenen fünf Jahre gelernt, was nicht in diesem Handbuch stehen kann. Neben den bisher im Rahmen des SEEGEN-Projektes entstandenen Fachartikeln stehen wir auch gerne soweit wie es uns möglich ist für persönliche Rückfragen zu Ihrer Verfügung.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und der konkreten Umsetzung!

Herzliche Grüße im Namen des gesamten SEEGEN-Teams



Professor Harald Gündel