



UNIVERSITÄTS**medizin.**

MAINZ

# **Gesundheitsgerechtes Verhalten „Führung und Kommunikation“**

Bundesweite Auftaktveranstaltung des GDA-  
Arbeitsprogramms

„gesund pflegen“

am 30.11.2009 in Ludwigshafen

Norbert Finke, Kaufmännischer Vorstand

# Die Universitätsmedizin Mainz spielt eine zentrale Rolle ...

## ... in der übergeordneten medizinischen Versorgung

- Stationäre supramaximale Krankenversorgung auf höchstem Niveau von 62.215 Patienten

## ... in der biomedizinischen Grundlagen- und Anwendungsforschung

- Mehr als 800 geförderte Maßnahmen mit einem Gesamtetat von mehr als 70 Mio. Euro
- International renommierte Schwerpunkte/SFB

## ... als Arbeitgeber

- Soziale Verantwortung für die Beschäftigung von rd. 7.150 Mitarbeitern
- Hoch spezialisierte Arbeitsplätze in der „Wachstumsbranche Gesundheit“

## ... als Ausbildungsstätte

- Ausbildung von mehr als 3.500 Studierenden in den Fächern Medizin und Zahnmedizin
- Jährlich mehr als 400 abgeschlossene Weiterbildungen
- Über 600 Auszubildende in zahlreichen Berufen
- Zahlreiche Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter

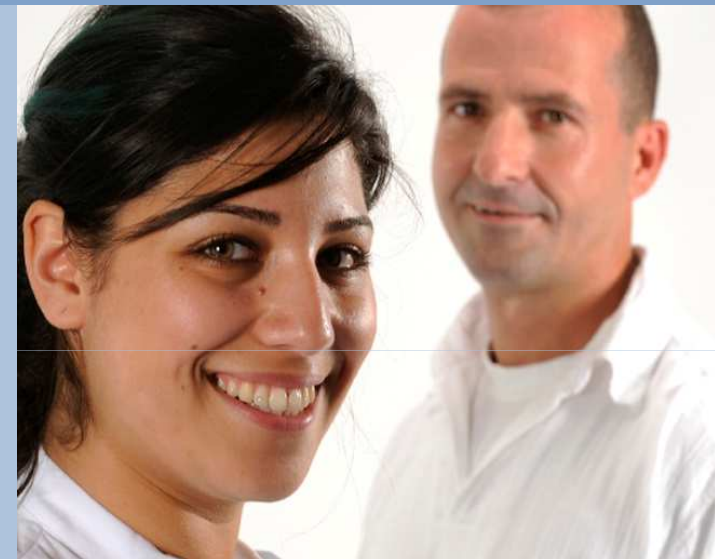
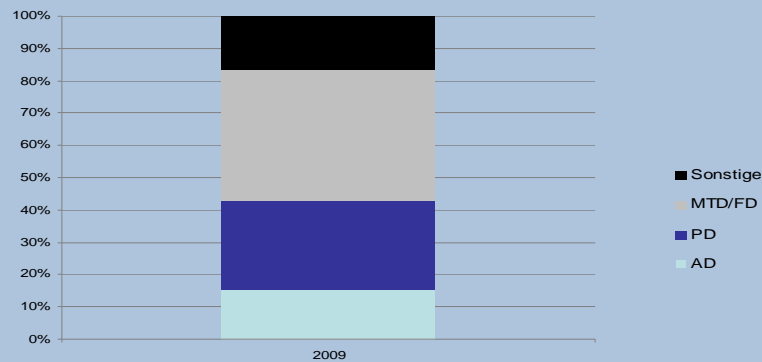
## Unternehmensdaten

- Medizinische Betriebseinheiten: 56
- Administrative Servicecenter: 6
- durchschn. aufgestellte Betten (2008): 1.495
- Fälle stationär (2008): 62.215
- Fälle ambulant (2008): 220.526
- Verweildauer: 7,15 Tage
- Case-Mix-Index (2009): 1,340
- Auslastungsgrad (2009): 81,01%
- Betriebl. Erträge mit F&L (2008): 465 Mio. €  
davon Erlöse med. Leistungen: 304 Mio. €

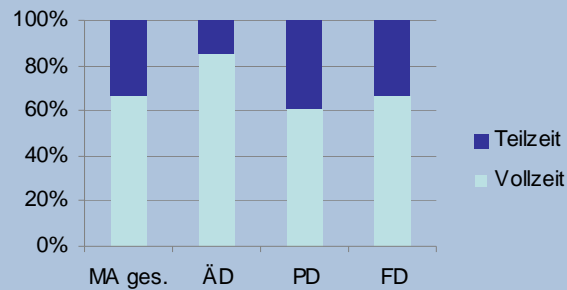


# Mitarbeiterstruktur 2009 inkl. F&L, Drittmittel(I)

Anzahl der Mitarbeiter : 7.136, davon 4.864 MA PD/FD/MTD

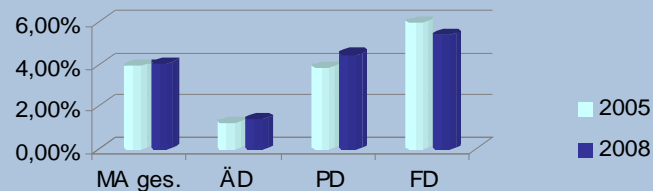


Beschäftigungsgrad: 66% Vollzeit-, 34% Teilzeitbeschäftigung



## Mitarbeiterstruktur (II)

Krankheitsbedingte Fehlzeiten (ohne LZ-Erkrankung):



- Anzahl Arbeitsunfälle gesamt: 69 in 2005 / 70 in 2008
- Anzahl Arbeitsunfälle je 1.000 MA
  - ÄD: 3,25 in 2005 / 4,67 in 2008
  - PD: 10,92 in 2005 / 12,47 in 2008
  - FD: 9,98 in 2005 / 19,37 in 2008
- Durchschnittsalter der Beschäftigten gesamt (2008): 40 Jahre
  - ÄD: 38 Jahre
  - PD: 37 Jahre
  - FD: 43 Jahre



# Rahmenbedingungen der Tätigkeit in der Pflege (I)

## Gesundheitsgefährdungen

- Psychische Belastungen
- Physikalische Belastungen
- Arbeitsverdichtung/Zeitdruck
- Sorge um die berufliche Zukunft

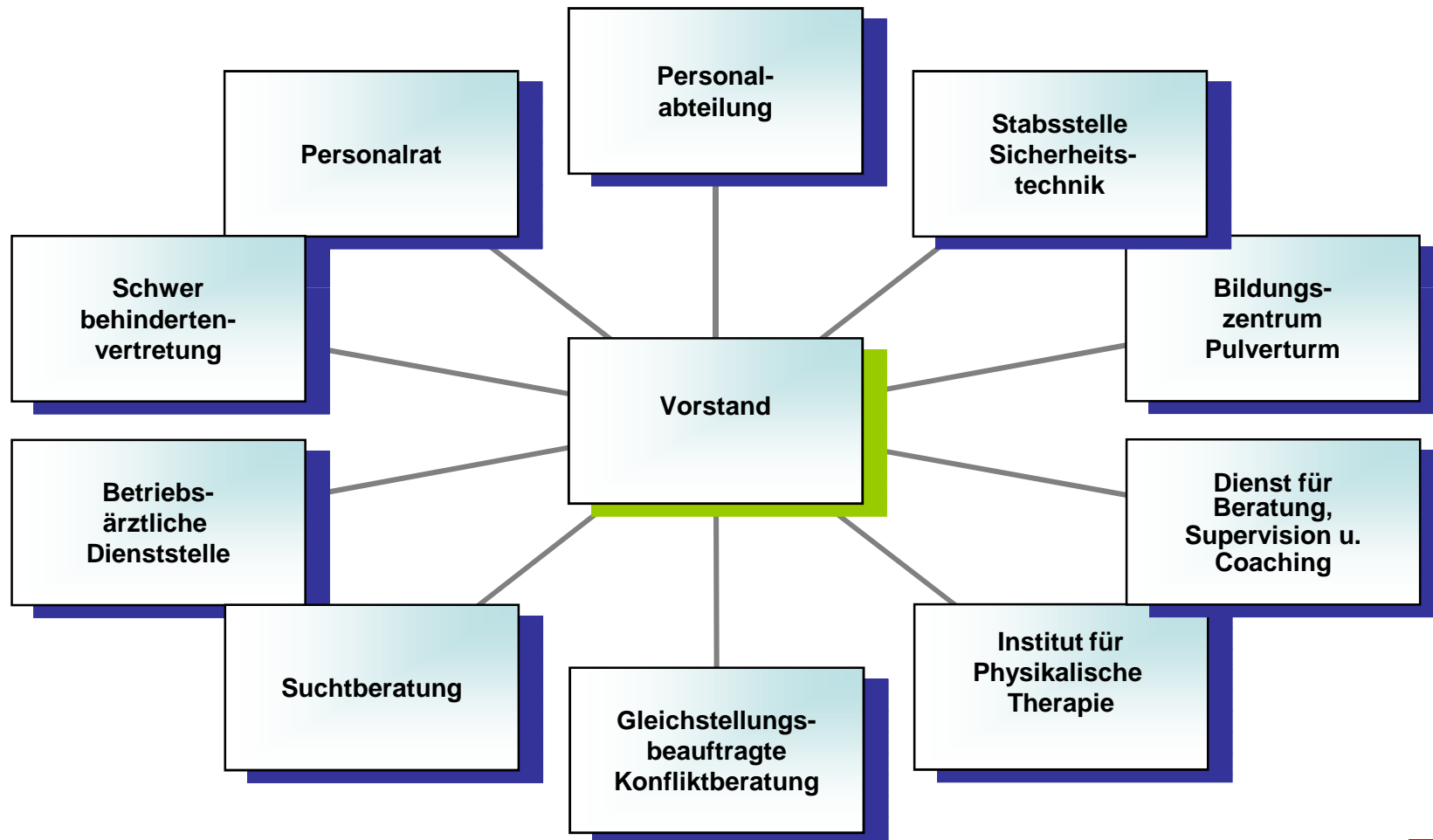
# Rahmenbedingungen der Tätigkeit in der Pflege (II)

## Gesundheitspotenziale

- Identifikation mit der Arbeit
- Anerkennung und Wertschätzung
- Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- Klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten
- Emotionale Bindung an den Arbeitsplatz
- Vertrauen in Führung



# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universitätsmedizin Mainz - Beteiligte





# Betriebliches Gesundheitsmanagement (I)

## Zielsetzung

- Vermitteln von Kenntnissen zum gesundheitsgerechten Verhalten der Mitarbeiter
- Sensibilisierung der Vorgesetzten für ihre Verantwortung und Aufgabe als Gesundheitsmanager ihrer Mitarbeiter und für die Auswirkungen der Führungsmethoden auf die Gesundheit der Mitarbeiter
- Fördern des Eigenmanagements gesundheitsgerechten Verhaltens eines jeden Mitarbeiters
- Identifikation der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit und zum Unternehmen erhöhen

... als dynamischer Prozess im Sinne der lernenden Organisation

# Betriebliches Gesundheitsmanagement (II)

## Führung und Gesundheitsförderung

### Vorgesetzte...

- sind wesentlich verantwortlich für das Arbeitsklima
- haben Vorbildfunktion und sind Multiplikatoren für gesundes Verhalten
- sind als erste Ansprechpartner für die Gesundheitsbelange ihrer Mitarbeiter tätig (Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter)
- fördern ihre Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer fachlichen, persönlichen wie auch Methodenkompetenz
- Sind verantwortlich für die Vertrauensbildung in die Führungs- und Leitungskompetenz
- überzeugen durch Authentizität und innerer Einstellung

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (III)

### Gesundes Führungsverhalten bedeutet...

- fair Beurteilen - Feedback geben, Anerkennung aussprechen
- Belastungen der Mitarbeiter erkennen und Ursachen identifizieren
- familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten, Unterstützung bei der Work-Life-Balance
- Gesprächsbereitschaft zeigen, Orientierung geben
- Information und Mitarbeiterbeteiligung
- Delegation von Aufgaben, Kompetenzen verteilen
- Transparenz für Arbeitszusammenhänge aufzeigen
- für einen respektvollen Umgangston sorgen
- Konfliktberatung/-management

**Führung und  
Gesundheitsförderung**

# Betriebliches Gesundheitsmanagement (V)

## Gesunde, respektvolle Kommunikation...

- fördert Transparenz und gegenseitiges Verständnis
- hilft Orientierung zu geben

## Grundvoraussetzungen gesunder Kommunikation ...

- unbefangener Austausch von Informationen
- gegenseitiges Zuhören
- offene Meinungsäußerung
- persönliche Konflikte ansprechen zu können
- Meinungsverschiedenheiten zu akzeptieren

## Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an der Universitätsmedizin Mainz

### Dienstvereinbarungen

- Partnerschaftliches Verhalten
- Suchtmittelmissbrauch
- Hausordnung zum Nichtraucherschutz
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Integrationsvereinbarung
- Bildschirmtätigkeit



## Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an der Universitätsmedizin Mainz

### Schulungsangebote zur Sensibilisierung der Gesundheitsförderung

- Schulungsleitfaden „Sicherheitshandbuch für den Pflege- und Funktionsdienst“
- Basisschulung „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
- Tag des Arbeitsschutzes an den Schulen für Gesundheitsfachberufe
- Übernahme von Unterricht an den Schulen durch die Betriebsärztliche Dienststelle
- Vorstellung des Sicherheitskonzeptes im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter
- Schulung von Multiplikatoren
- Gezielte Beratungsangebote bei psychischen Belastungen
- Weiterbildungsangebote der Abteilung Fort- und Weiterbildung



## Ausblick - Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements

- Definition von zielgruppenorientierten Pflichtfortbildungen
- Implementierung von E-Learning-Angeboten
- Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und Transparenz (top-down und bottom-up)
- Vertrauensbildung - für Nachhaltigkeit des Gesagten sorgen
- Fokussierung auf individuelle Mitarbeiterinteressen bei der Führungsarbeit
- Erfragen von Mitarbeiterideen zu deren Arbeitsumfeld
- Konkretisierung der Zusammenhänge von Kommunikation, Führung und Gesundheitsförderung im Leitbild sowie in den Führungsgrundsätzen
- Handlungsspielraum von Mitarbeitern weiter ausbauen





---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!