



Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:

- 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
- und wahlweise unsere LKW-Planentasche als Bonusgeschenk



Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf
www.hcm-magazin.de/aboshop



InPaK -KOLUMNE

Gesundheitsförderung neu denken

Die physischen und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt sind in der Literatur allgegenwärtig. Publierte Konzepte zum Gesundheitsmanagement beinhalten üblicherweise das Eingliederungsmanagement, gesunde Ernährung, Rücken- und Entspannungskurse, Fitnesstrainings und Gesundheits-Checks sowie Angebote zur besseren Konfliktbewältigung. Unbestritten sind die negativen Auswirkungen von kontinuierlichen oder eskalierenden Konflikten und inadäquatem Führungsverhalten. Mediationsverfahren können hier ein sehr geeignetes Instrument sein, um die Beteiligten aktiv in die Lösung der Konflikte einzubeziehen und somit angemessene zielorientierte Ansätze zu finden. Zu Führungskräftebildungen zum Thema Gesundheitsorientierung und „Führung und Gesundheit“ gibt es flächendeckende Angebote.

Die Sensibilisierung der Führungskräfte für diese Themen und das Angebot bzw. der Ausbau der skizzierten Maßnahmen reicht jedoch nicht aus. Widerstands- und Belastungsfähigkeit sowie Flexibilität sind Kompetenzen, die heute vielfach im Arbeitsleben notwendig sind, um insbesondere die psychischen Anforderungen zu bewältigen. Resilienzförderung setzt genau an diesen Punkten an: Damit ist die Fähigkeit gemeint, sich selbst zu steuern und Belastung zu regulieren. Im Fokus stehen die individuelle Widerstandsfähigkeit und die vorhandenen Ressourcen, um mit physischer und psychischer Belastung erfolgreich umzugehen. Insofern ist die Resilienzförderung ein sehr individueller Ansatz, der die Menschen dabei unterstützt, für sich die passenden Bewältigungsstrategien zu finden, anstatt ausschließlich die Umgebung zu ändern. Die Ressourcenorientierung steht im Vordergrund und nicht der Blick auf die Defizite. Die Umsetzung dieses Ansatzes erfordert allerdings ein hohes Maß an Vertrauen innerhalb der Organisation und die Erkenntnis, dass es nicht mit ein paar Schulungen und Rückenkursen getan ist. Auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit den oben genannten Maßnahmen ersetzt es natürlich nicht ... und trotzdem ist es an der Zeit, Gesundheitsförderung neu zu denken.

Der Kongress **KlinikManagementPersonal** (bisher bekannt als Personalkongress Kliniken) wird sich vom 19. bis 20. Mai 2015 in Hannover mit zeitgemäßen Orientierungspunkten für die Veränderungsprozesse in unseren Krankenhäusern und Kliniken befassen. Ein Fokus wird auch die Wirkung von Veränderungen auf die Mitarbeitergesundheit sein.

Gunda Dittmer, stellv. Krankenhausdirektorin und
Personalleiterin Klinikum Itzehoe und InPaK-Mitglied