



Click here for **ENGLISH**



Click here for **GERMAN**



Pfalzlinikum

# Company Health Management





# Maintain health, cope with stress and benefit from diversity

*Pfalzkllinikum has participated in SyWiK since April 1st 2012.*

SyWiK is the German abbreviation for “Systematic and Participatory Further Education in Hospital”. In this context, Pfalzkllinikum cooperates with Landau-Südliche Weinstraße Clinical Center, Frankenthal City Hospital and Pirmasens Municipal Hospital. SyWiK is a social partner project promoted by the European Social Fund and the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs and implemented as part of the initiative “weiter bilden” (“keep on educating”). A total of €140m is invested in the further education of employees in Germany.

Not only do some clinical centers and facilities with responsible persons from various fields (managing directors, staff council representatives, work council representatives, HR representatives and others) participate, but also the ver.di union district of Rhineland-Palatinate and the municipal employers’ association of Rhineland-Palatinate. Worth mentioning in this context is the cooperation of the management level and staff representatives which constitutes the integral aspect of this project. Led by Pfalzkllinikum and its partner “maxQ. im bfw – Unternehmen für Bildung” (an institution for advanced job training) the participating facilities worked out new concepts of further education and possibilities of health prevention for their approximately 4,200 employees. The duration of the SyWiK project is 33 months, ending on December 31st 2014. An official closing event is planned for October 16th.

## **Why does Pfalzkllinikum participate?**

Pfalzkllinikum saw SyWiK as an opportunity to familiarise its employees with its Company Health Management (CHM) by means of a broad educational offensive and let them benefit from it. An event held by the municipal employers’ association and ver.di in Mainz gave rise to this idea. Then Pfalzkllinikum as initiator and also as driver looked for further cooperation partners.

## **Company Health Management – a crucial topic**

As the first step, Pfalzkllinikum designated representatives for Company Health Management in all facilities and areas. These “CHM representatives” continue to be active after the end of the project phase and improve and critically scrutinise the working conditions along with the persons concerned. In close coordination with colleagues, they implement health-promoting measures in their daily working environment. The various units regularly hold meetings – so-called health circles. Here problems are analysed and requirements identified by different wards, departments and units are discussed. Periodically, all CHM representatives meet in the so-called CHM specialist group. The equal opportunities officer at Pfalzkllinikum who simultaneously coordinates the Company Health Management is involved too. Further education for the CHM representatives by means of seminars and workshops has also been established within SyWiK. These training courses deal with issues such as stress reduction, methods of coping with extra work load, and the correct way to identify problems in the working environment at an early stage.

## **Coping of stress in everyday work life**

All project measures follow the salutogenetic approach by Antonovsky and deliberately provide a counterpoint to the common, disease-oriented view (pathogenetic approach). With this concept, it has been possible to offer a wide range of services for the employees, for example in coping workshops.

All employees can take part in these stress coping workshops. Such measures are crucial, especially in times of a shortage of skilled labour in the health and social economy, economic pressure connected with higher demands, and changing work processes. For

this reason, Pfalzkrlinikum consciously chose to offer these workshops for all employees. In these workshops questions such as how to reduce stress most effectively, how to identify and handle strain, or what conditions stress may cause in oneself are investigated. By means of practical exercises like breathing techniques, body journeys, visualisation and activation tricks, those participating learn to quickly relieve tension and regain new strength during their workday. However, they also develop methods how to prepare themselves for stressful situations and to prevent one's own stressors from gaining too much ground. Pfalzkrlinikum's twelve sites were a logistical challenge during these training measures. The responsible persons succeeded in bundling the events at three sites, so employees can benefit from anti-stress workshops as part of SyWiK in Klingenstein, Kaiserslautern and Rockenhausen.

Up to now, a first series of coping workshops for about 440 employees has been offered. It is planned to carry out another series based on, and extending the contents of the first seminars.

### **Enhance gender-specific skills**

The gender aspect plays an important role in the field of clinical, out-patient or home care. It may happen that patients or clients coming from a different culture refuse to be treated by a female care giver and vice versa. Female patients may also react differently to a male nurse than to a nurse of the same sex. The planned workshops covering this subject are meant to help build up gender-specific skills in treatment, support, and care of persons with mental impairments. The participants shall reflect on their roles and their behaviour and work off subconscious stereotypes. For cooperation in general and when planning work processes, the gender aspect is also decisive and has to be taken into consideration.

### **Salutogenese and diversity: maintain health, benefit from diversity**

Salutogenese and maintenance of health is offered in management lectures for Pfalzkrlinikum middle management staff. In workshops, they learn how health can be maintained particularly with reference to their own leadership behaviour. The aspect of diversity and the offer of equal opportunities for employees of different origin, sex, age or culture group is also taught. In addition, executives learn how to benefit from these differences in a group. Thus, these events within company health management are not additional, but supporting offers for executives.

### **How does Pfalzkrlinikum organise its participation?**

Apart from a superior decision-making body, an advisory board consisting of responsible persons from max Q., managing directors, personnel committees and work councils as well as representatives of the municipal employers' association and the ver.di union district Rhineland-Palatinate, Pfalzkrlinikum defines its project strategy in a core group. It is composed of persons involved in the personnel committee, in in-house training, the human resources department, personnel and organisational development as well as public relations. Furthermore, the equal opportunities and women's officer, the projector initiator, as well as an external consultant are actively involved. This internal core group meets every two months. Pfalzkrlinikum is also the seat of the internal project management as well as of cross-hospital public relations both looking after, and supporting all participating hospitals.

### **Summary**

The SyWiK project is very well appreciated at Pfalzkrlinikum. The focus is on the practical benefit of the workshops, seminars and further education



measures for the employees. In the meantime, SyWiK has established itself in the structures of Pfalzkrlinikum and the other facilities. All parties concerned exchange views on an equal level and work together effectively. In the last few months, the involved project teams (core groups, Frankfurt project team, advisory board) were able to accomplish the planned project in a target-oriented manner: the structures of further education have improved, numerous seminars, workshops and meetings were held at the four facilities involved. This is a direct win-win situation for all employees of the hospitals and clinical centers. About 440 employees of Pfalzkrlinikum have benefitted from these offers. This number is expected to rise until the end of the project. Thus, the implemented measures immediately and sustainably contribute to further strengthen participatory and systematic internal further training in the future.

Further information can be found at: [www.sywik.de](http://www.sywik.de)  
and: [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de)

#### **Author:**

Elena Natalie Posth M.A., MBA  
Redakteurin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie  
klinikübergreifende Pressearbeit im SyWiK-Projekt  
(Editor public relations as well as cross-hospital  
press work within the SyWiK project)  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
D-76889 Klingenstein  
[elena.posth@pfalzkrlinikum.de](mailto:elena.posth@pfalzkrlinikum.de)

#### **Contact details:**

##### **Pfalzkrlinikum board of directors**

Birgit Fuchs  
Einrichtungsleiterin Betreuen Fördern Wohnen  
(Head of "Care Foster Live")  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
D-76889 Klingenstein  
[birgit.fuchs@pfalzkrlinikum.de](mailto:birgit.fuchs@pfalzkrlinikum.de)

#### **Internal project management**

Claudia Schoyerer M.A.  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
D-76889 Klingenstein  
[claudia.schoyerer@pfalzkrlinikum.de](mailto:claudia.schoyerer@pfalzkrlinikum.de)

*The programme/project SyWiK is supported by the Federal  
Ministry of Labour and Social Affairs and the European  
Social Fund.*



Promoted by:





**The various representatives of different facilities and areas of Pfalzkllinikum regularly hold meetings – so-called health circles.**



# Gesundheit erhalten, Stress bewältigen, Vielfalt nutzen

*Das Pfalzkrankenhaus beteiligt sich seit 1. April 2012 an SyWiK.*

SyWiK steht für "Systematische und Partizipative Weiterbildung im Krankenhaus". Das Pfalzkrankenhaus kooperiert in diesem Kontext mit dem Klinikum Landau-Südliche Weinstraße, der Stadtklinik Frankenthal und dem Städtischen Krankenhaus Pirmasens. SyWiK ist ein Sozialpartnerprojekt, das vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und im Rahmen der Initiative "weiter bilden" durchgeführt wird. Insgesamt 140 Mio. € werden in die bundesweite Weiterbildung von Beschäftigten investiert.

Beteiligt sind nicht nur einzelne Kliniken bzw. Einrichtungen mit Verantwortlichen aus unterschiedlichen Bereichen (Geschäftsführer, Personalräte, Betriebsräte, Personalverantwortliche und weitere), sondern auch der ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz und der Kommunale Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e.V. Hervorzuheben ist hier insbesondere die Kooperation von Geschäftsführungsebene und Personalvertretungen, dies ist der rote Faden im Projekt.

Unter Federführung des Pfalzkrankenhauses und des Partners maxQ, im bfw – Unternehmen für Bildung, erarbeiteten die beteiligten Einrichtungen neue Weiterbildungskonzepte und Möglichkeiten der Gesundheitsprävention für ihre insgesamt rund 4,200 Beschäftigten. Das Projekt SyWiK läuft insgesamt 33 Monate und endet am 31. Dezember 2014. Am 16. Oktober ist eine offizielle Abschlussveranstaltung geplant.

## Warum beteiligt sich das Pfalzkrankenhaus?

Das Pfalzkrankenhaus hat in SyWiK die Chance gesehen sein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) über eine breite Bildungsoffensive unter den Beschäftigten bekannt zu machen und diese davon profitieren zu lassen. Eine Veranstaltung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes und von ver.di

in Mainz gab den Anstoß. Als Initiator und auch Motor des Projektes hat sich das Pfalzkrankenhaus dann weitere Kooperationspartner gesucht.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus

In einem ersten Schritt hat das Pfalzkrankenhaus in allen Einrichtungen und Bereichen Beauftragte für betriebliches Gesundheitsmanagement ernannt. Diese "BGM-Beauftragten" werden auch nach Ende der Projektlaufzeit aktiv sein und die Arbeitssituation gemeinsam mit den Betroffenen verbessern und kritisch hinterfragen. In enger Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen setzen sie gesundheitsfördernde Maßnahmen in ihrem täglichen Arbeitsumfeld um. Regelmäßig finden in den einzelnen Bereichen Treffen – sogenannte Gesundheitszirkel – statt. Hier werden Probleme analysiert oder Bedarf der einzelnen Stationen, Abteilungen und Bereiche besprochen. Regelmäßige Treffen aller BGM-Beauftragten finden in der sogenannten BGM-Fachgruppe statt. Involviert ist hier auch die Gleichstellungsbeauftragte des Pfalzkrankenhauses, die gleichzeitig das betriebliche Gesundheitsmanagement koordiniert. Weiterbildungen der BGM-Beauftragten durch Seminare und Workshops wurden ebenfalls im Rahmen von SyWiK geschaffen. Themen wie Stressabbau, Methoden, wie man seine Arbeit trotz Mehrbelastung bewältigt und die richtigen Fragestellungen, um Probleme im Arbeitsumfeld frühzeitig zu identifizieren, stehen auf der Agenda der Fortbildungen.

## Stress bewältigen im Arbeitsalltag

Grundsätzlich orientieren sich alle Maßnahmen des Projektes am salutogenetischen Ansatz nach Antonovsky und setzen bewusst einen Kontrapunkt zu der üblichen an Krankheiten orientierten Sichtweise (pathogenetischer Ansatz). Mit diesem

Verständnis wurde eine Vielzahl von Angeboten für die Beschäftigten ermöglicht, unter anderem Coping-Workshops.

Diese Coping- oder Stressbewältigungsworkshops werden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel in Gesundheits- und Sozialwirtschaft, wirtschaftlichem Druck verknüpft mit höheren Anforderungen und sich verändernden Arbeitsprozessen sind solche Maßnahmen essentiell. Daher hat sich das Pfalzlinikum bewusst dafür entschieden, diese Workshops für alle Beschäftigten anzubieten. Hierbei wird Fragestellungen nachgegangen, wie man am effektivsten Stress abbaut, wie man Belastungen ausmacht und mit diesen umgeht oder welche Ursachen Stress bei einem selbst hat. Durch praktische Übungen wie Atemtechniken, Körperreisen, Visualisierung und Aktivierungstricks lernen die Teilnehmenden, wie sie während ihrer Arbeitszeit Spannung kurzfristig abbauen und neue Kraft schöpfen können. Sie erarbeiten aber auch, wie man sich auf stressige Situationen vorbereiten und was man selbst dafür tun kann, dass die eigenen Stressoren nicht zu viel Raum gewinnen. Die zwölf Standorte des Pfalzlinikums waren bei diesen Fortbildungen eine logistische Herausforderung. Es ist den Verantwortlichen gelungen, die Veranstaltungen an drei unterschiedlichen Standorten zu bündeln. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Antistress-Workshops im Rahmen von SyWiK in Klingenmünster, Kaiserslautern und Rockenhausen nutzen.

Bisher wurde eine erste Reihe der Stressbewältigungsseminare für circa 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Geplant ist hier eine weitere Seminarreihe, die auf den Inhalten der ersten aufbaut und diese erweitert.

## **Geschlechterspezifische Kompetenz ausbauen**

Das Geschlecht (der Genderaspekt) spielt in klinischen, ambulanten oder betreuenden Bereichen eine große Rolle. So kann es vorkommen, dass sich Patienten bzw. Klienten eines anderen Kulturkreises nicht von einer weiblichen Pflegeperson behandeln lassen, umgekehrt können auch weibliche Patientinnen anders auf eine männliche als auf eine gleichgeschlechtliche Fachkraft reagieren. Die

geplanten Workshops dieses Themenbereiches sollen helfen, geschlechterspezifische Kompetenz in der Behandlung, Betreuung und Pflege von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen aufzubauen. Die Teilnehmenden sollen ihre Rolle und ihr Verhalten selbst reflektieren und unbewusste Rollenklischees aufarbeiten. Auch in der Zusammenarbeit und Planung von Arbeitsprozessen ist der Genderaspekt entscheidend und muss berücksichtigt werden.

## **Salutogenese und Diversity: Gesundheit erhalten, Vielfalt nutzen**

Gesundheitsentstehung und -erhaltung wird in Führungskollegs für mittlere Führungskräfte des Pfalzlinikums angeboten. Diese lernen in Workshops, wie Gesundheit erhalten werden kann, speziell In Bezug auf das eigene Führungsverhalten. Der Aspekt der Vielfalt, auf Englisch "diversity", und wie man gleiche Chancen für Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Geschlechts, Alters oder Kulturkreises bieten kann, wird ebenfalls vermittelt. Führungskräfte lernen zusätzlich, wie sie sich diese Unterschiede in einem Team zu Nutze machen. Somit sind die Veranstaltungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kein zusätzliches, sondern ein unterstützendes Angebot für Führungskräfte.

## **Wie organisiert das Pfalzlinikum seine Beteiligung?**

Neben einem übergeordneten Entscheidungsgremium, einem Beirat, der aus Verantwortlichen von max Q., Geschäftsführern, Personal- und Betriebsräten sowie Beteiligten des Kommunalen Arbeitgeberverbands und des ver.di Landesbezirks Rheinland-Pfalz besteht, klärt das Pfalzlinikum seine interne Projektstrategie in einem Steuerkreis. Hier sind Beteiligte des Personalrates, der betrieblichen Bildung, der Personalabteilung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit vertreten. Außerdem wirken die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, die Projektinitiatorin sowie eine externe Beraterin aktiv mit. Dieser interne Steuerkreis trifft sich alle zwei Monate. Die interne Projektleitung sowie die klinikübergreifende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die beide alle Kliniken betreuen und unterstützen, haben ihren Sitz ebenfalls im Pfalzlinikum.



## Zusammenfassung

Das Projekt SyWiK wird im Pfalzkrlinikum sehr gut angenommen und akzeptiert. Der praktische Nutzen der Workshops, Seminare und Weiterbildungen für die Beschäftigten liegt hierbei im Fokus. SyWiK hat sich inzwischen in den Strukturen des Pfalzkrlinikums und der anderen Einrichtungen etabliert. Auf Augenhöhe tauschen sich alle Beteiligten aus und arbeiten effektiv zusammen. Die eingebundenen Projektteams (Steuerkreise, Projektteam Frankfurt, Beirat) konnten in den vergangenen Monaten das Projektvorhaben zielgerichtet durchführen: Die Weiterbildungsstrukturen haben sich verbessert, zahlreiche Seminare, Workshops und Treffen wurden in den vier beteiligten Einrichtungen durchgeführt. Davon profitieren alle Beschäftigten der Krankenhäuser und Kliniken direkt. Im Pfalzkrlinikum konnten bislang circa 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Angebote nutzen, bis zum Projektende wird sich diese Zahl aber sicherlich noch verändern. Die durchgeführten Maßnahmen leisten somit einen unmittelbaren und nachhaltigen Beitrag um auch künftig eine partizipative sowie systematische betriebliche Weiterbildung zu stärken.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.sywik.de](http://www.sywik.de) und: [www.initiative-weiter-bilden.de](http://www.initiative-weiter-bilden.de)

### Autorin:

Elena Natalie Posth, M.A., MBA  
Redakteurin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie  
klinikübergreifende Pressearbeit im SyWiK-Projekt  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
76889 Klingenmünster  
[elena.posth@pfalzkrlinikum.de](mailto:elena.posth@pfalzkrlinikum.de)

### Kontakt:

#### Klinikumvorstand

Birgit Fuchs  
Einrichtungsleiterin Betreuen Fördern Wohnen  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
76889 Klingenmünster  
[birgit.fuchs@pfalzkrlinikum.de](mailto:birgit.fuchs@pfalzkrlinikum.de)

## Interne Projektleitung

Claudia Schoyerer M.A.  
Pfalzkrlinikum  
Weinstr. 100  
76889 Klingenmünster  
[claudia.schoyerer@pfalzkrlinikum.de](mailto:claudia.schoyerer@pfalzkrlinikum.de)

*Das Programm/Projekt SyWiK wird gefördert durch das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den  
Europäischen Sozialfonds.*



Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION





**Regelmäßig finden in den einzelnen  
Bereichen und Einrichtungen des  
Pfalzkrankenhauses Treffen – sogenannte  
Gesundheitszirkel – statt.**



**SyWiK**  
in der Pfalz  
Systematische und partizipative  
Weiterbildung im Krankenhaus  
Weiter bilden – Chancen nutzen

**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Promoted by:

