



Fotos: Wolfram Marr, photofabrik.de

BGM - BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir sind die Erler-Gruppe. Jeder Einzelne von uns leistet einen immensen Beitrag zum Geschäftserfolg - doch nur wer selbst gesund ist, kann andere effektiv unterstützen. Deshalb wurde systematisch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aufgebaut. Es zielt darauf ab, vermeidbare Belastungen und Gesundheitsrisiken an ihrer Entstehungsquelle zu bekämpfen und damit Arbeitszufriedenheit, Lebensqualität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern.

Darüber hinaus sind die Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts sowie die Erweiterung betrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung zentrale Ziele, die in unserer

Qualitätspolitik und damit im Qualitätsmanagementsystem verankert sind. Wir freuen uns, Ihnen unser Betriebliches Gesundheitsmanagement mit seinen vier Säulen vorzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Markus Stark
Geschäftsführer KLINIKEN DR. ERLER gGmbH

SÄULE 1: NACHHALTIGE PERSONALENTWICKLUNG

- ARBEITSGRUPPE PERSONALENTWICKLUNG
- ARBEITSGRUPPE MITARBEITERBEFRAGUNG
- FORT- UND WEITERBILDUNG
- JÄHRLICHE MITARBEITERGESPRÄCHE
- MITARBEITER-SPRECHSTUNDE BEIM GESCHÄFTSFÜHRER

SÄULE 3: WORK-LIFE-BALANCE

- PME FAMILIENSERVICE
- INDIVIDUELLE/ FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN
- ZEITWERTKONTO

SÄULE 2: PRÄVENTION & GESUNDHEITSFÖRDERUNG

- SONDERKONDITIONEN IN FITNESSSTUDIOS
- BETRIEBSSPORT
- EXTERNES KURSPROGRAMM
- FC ERLER UND B2RUN FIRMLAUF
- SEMINAR „STRESS BEWÄLTIGEN & NEUE KRAFT GEWINNEN“

SÄULE 4: BETRIEBLICHER ARBEITSSCHUTZ

- SICHERHEITSCHEFBEAUFTRAGTE
- ARBEITSSICHERHEITSAUSSCHUSS
- ARBEITSPLATZBEGEGUNGEN
- BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

SÄULE 1: NACHHALTIGE PERSONALENTWICKLUNG

ARBEITSGRUPPE PERSONALENTWICKLUNG

Unser Personalentwicklungskonzept bildet den Rahmen für bestehende und künftige Instrumente. Es beschreibt Leitsätze und Bedingungen für die Entwicklung, Überarbeitung und Evaluierung von Handlungsfeldern der Personalentwicklung.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung besteht aus folgenden Fachbereichen:

- Personal & Recht (Projektleitung)
- Betriebsrat
- Qualitäts- und Risikomanagement
- Ärztlicher Dienst
- Pflegedienst

Bei speziellen Fragestellungen werden Mitarbeiter aus dem jeweiligen Fachgebiet einbezogen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf Lösungen, die die Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter und des Arbeitgebers gleichermaßen erfüllen:

- Gesundheitsvorsorge im Beruf (Prävention und Gesundheitsförderung, Säule 2 des Betrieblichen Gesundheitsmanagements)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance, Säule 3 des Betrieblichen Gesundheitsmanagements)
- Entwicklungsperspektiven
- Motivation und Zufriedenheit, dadurch langfristige Unternehmensbindung der Mitarbeiter

Gleichzeitig sollen die Herausforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden, beispielsweise die Vermeidung von hohen Ausfallquoten und Fluktuation, der Nachwuchs- und Fachkräftemangel.

ARBEITSGRUPPE MITARBEITERBEFRAGUNG

Die Arbeitszufriedenheit trägt maßgeblich zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bei. Deshalb werden alle drei Jahre Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

Die gemeinsamen Ziele von Geschäftsführung, Personal & Recht, Betriebsrat und Qualitätsmanagement sind:

- Stärken herausarbeiten
- Problem- und Risikofelder identifizieren
- Maßnahmen für Verbesserungen umsetzen

Auf diese Weise sollen Zusammenarbeit und Arbeitszufriedenheit gesichert und weiter verbessert werden.

Die Arbeitsgruppe Mitarbeiterbefragung besteht aus folgenden Fachbereichen:

- Personal & Recht
- Interne und externe Kommunikation/ Unternehmensentwicklung
- Qualitäts- und Risikomanagement
- Betriebsrat

Zu den Hauptaufgaben der Arbeitsgruppe Mitarbeiterbefragung zählen:

- Erstellung der Befragungsunterlagen
- Information der Mitarbeiter
- Abwicklung der Befragung
- Analyse und Präsentation der Ergebnisse

Zudem werden aus den Ergebnissen Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und der Geschäftsführung/ Krankenhausbetriebsleitung zur Umsetzung vorgeschlagen.

FORT- UND WEITERBILDUNG

Allen Beschäftigten soll eine bedarfsorientierte Qualifizierung und Förderung ermöglicht werden. So gewährleisten wir die fachliche und persönliche Qualifikation innerhalb sich ständig verändernder Rahmenbedingungen. Fortbildungen, die Mitarbeitern und Betrieb zugutekommen, werden gefördert.



Wir sind Hochschulpartner der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Nürnberg fom.de sowie Akademisches Lehrkrankenhaus für Pflege der FOM. In berufs begleitenden Studiengängen - vor allem aus den Bereichen „Wirtschaft & Management“ sowie „Gesundheit & Soziales“ - können sich die Beschäftigten abends und am Wochenende weiterbilden. In Betracht kommen insbesondere die Abschlüsse „Business Administration“ (B.A.), „Gesundheits- und Sozialmanagement“ (B.A.), „Pflege-management“ (B.A.) und „Gesundheitspsychologie & Medizin-pädagogik“ (B.A.).

Zudem sind wir Lehrkrankenhaus der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU), Standort Klinikum Nürnberg, für Studierende der Humanmedizin.

Dank Kooperationen mit dem Universitätsklinikum Erlangen, dem Klinikum Nürnberg und dem Klinikum Fürth haben unsere Pflegekräfte die Möglichkeit zu folgenden Weiterbildungen:

- Fachkrankenschwester (m/w/d) für den Operationsdienst (DKG)
- Fachkrankenschwester (m/w/d) für Intensivpflege und Anästhesie (DKG)
- Leitung einer Station oder eines Funktionsbereichs (DKG)

Alle Fortbildungsangebote sowie der -antrag sind online im Intranet/ Nexus Curator hinterlegt.

MITARBEITER-SPRECHSTUNDE BEIM GESCHÄFTSFÜHRER

Jeden ersten und dritten Donnerstag im Monat, von 14:00 bis 16:00 Uhr, steht Ihnen unser Geschäftsführer Markus Stark für Ihr persönliches Anliegen zur Verfügung. Bitte vereinbaren Sie einen Termin über das Büromanagement der Geschäftsführung.

BÜROMANAGEMENT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG: Tel.: 0911/ 27 28-101 | E-Mail: geschaeftsfuehrung@erler-klinik.de

JÄHRLICHE MITARBEITERGESPRÄCHE

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen möglichst gute Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sie ihre Fähigkeiten bei ihren Aufgaben einbringen und sich gezielt weiterentwickeln können. Mitarbeiter-Jahresgespräche stellen ein zentrales Mittel zu guter Mitarbeiterführung und Personalentwicklung dar. Darüber hinaus sind sie ein wichtiger Schritt zur Umsetzung unseres Leitbildes. Eine weitere Zielsetzung ist der Ausbau einer guten und vertrauensvollen Kommunikationskultur.

Durch den regelmäßigen Turnus und die strukturierte Form des Mitarbeiter-Jahresgesprächs werden die an jeden Einzelnen gestellten Aufgaben sowie die Zusammenarbeit systematisch betrachtet. Inhaltlich befasst sich das Mitarbeiter-Jahresgespräch mit der gegenwärtigen individuellen Arbeitssituation und den Entwicklungsmöglichkeiten. Darüber hinaus eröffnet diese regelmäßige Form der Kommunikation die Chance, die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inmitten und doch jenseits des Arbeitsalltags zu würdigen.

Mit den Mitarbeiter-Jahresgesprächen soll zudem der Wunsch nach Führung, Unterstützung, Begleitung, Förderung und Wertschätzung Rechnung getragen werden. Dabei stehen die Ressourcen im Fokus: bereits vorhandene Stärken sowie solche, die durch Aus- und Weiterbildung erworben und ausgebaut werden können.

Der Leitfaden zum jährlichen Mitarbeitergespräch ist im Intranet/ Nexus Curator hinterlegt.

SÄULE 2: PRÄVENTION & GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Der zweite Eckpfeiler des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bringt Alt und Jung in Schwung – denn nur wer sich wohl und belastbar fühlt, kann anderen Menschen helfen.

- Sonderkonditionen in Fitnessstudios
- Betriebssport
- Externes Kursprogramm
- FC Erler
- B2Run Firmenlauf

Ausführliche Informationen zu diesen Angeboten finden Sie in unserer Mitarbeiterbroschüre.

TIPP

SEMINAR „STRESS BEWÄLTIGEN & NEUE KRAFT GEWINNEN“

Stress ist ein natürlicher Bestandteil des Lebens. Ein dauerhaft erhöhtes Stresslevel jedoch beeinträchtigt Gesundheit und Lebensqualität. Doch wie schafft man es, gelassen zu bleiben im täglichen Hamsterrad zwischen Job und Familie, Ansprüchen und Arbeitsbelastung?

Dafür bieten wir verschiedene Seminare zum Thema „Stress bewältigen & neue Kraft gewinnen“ an. Sie vermitteln konkrete Anleitungen, wie wir zurück zur Entspannung finden, alte Denkmuster hinter uns lassen und psychosoziale Schutzfaktoren gegen den allgegenwärtigen Stress aufbauen können.

SÄULE 3: WORK-LIFE-BALANCE

Arbeit, Leben, Gleichgewicht – dafür steht der Dreiklang Work-Life-Balance. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Ausbalancieren von Arbeits- und Privatleben.

- pme Familienservice
- Individuelle/ familienfreundliche Arbeitszeiten
- ZeitWertKonto

Ausführliche Informationen zu diesen Angeboten finden Sie in unserer Mitarbeiterbroschüre.

SÄULE 4: BETRIEBLICHER ARBEITSSCHUTZ

SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

Sicherheitsbeauftragte sind Beschäftigte, die den Arbeitgeber ehrenamtlich bei der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen. Sie sorgen dafür, dass Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind. Zudem weisen sie ihre Kolleginnen und Kollegen auf sicherheits- oder gesundheitswidriges Verhalten hin. Darüber hinaus geben sie Hinweise und Empfehlungen zur sicheren Gestaltung von Arbeitsabläufen und -bereichen.

Die Sicherheitsbeauftragten beobachten die betrieblichen Abläufe in ihrer Umgebung und stellen potenzielle Gefahren fest (technische bzw. organisatorische Mängel oder leichtsinniges Verhalten). Vor allem überzeugen sie sich bei

regelmäßigen Kontrollgängen davon, dass die vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind und richtig benutzt werden.

Die Aufgaben von Sicherheitsbeauftragten:

- Sie weisen Vorgesetzte auf Arbeits- und Gesundheitsgefahren hin
- Sie informieren Kollegen über Gefährdungen
- Sie geben Anregungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes
- Sie wirken in Arbeitsschutzgremien mit

Jeder Bereich der Erler-Gruppe ist einer/ einem Sicherheitsbeauftragten zugewiesen.

ARBEITSSICHERHEITSAUSSCHUSS ZUR VERMEIDUNG VON GEFAHREN

Fachbereiche des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) sind:

- Personal & Recht
- Betriebsrat
- Hygiene
- Technik
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsmedizin
- Brandschutz

Der ASA erfüllt folgende Hauptaufgaben:

- Durchführung von Betriebsbegehungen und Analyse von Unfall- und Berufskrankheiten
- Erarbeitung von Schutzmaßnahmen zur Unfallverhütung und zur Vermeidung von Berufskrankheiten
- Auswahl von geeigneten persönlichen Schutzausrüstungen
- Bearbeitung von Projekten
- Umsetzung von gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsvorschriften

REGELMÄSSIGE ARBEITSPLATZBEGEHUNGEN

Um zu gewährleisten, dass alle Bereiche hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz die gleiche Aufmerksamkeit und Wertigkeit erfahren, finden viermal pro Jahr Begehungen nach einem festgelegten Plan statt. Dabei kommen alle Abteilungen von Akuthaus, Reha-Zentrum und MVZ einmal jährlich an die Reihe.

Die Begehungen finden jeweils am Tag der Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses statt. Teilnehmer sind die Betriebsärztin, die Betriebsratsvorsitzende, die Hygienefachkraft, der Technische Leiter und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Unabhängig davon wird auf aktuelle Erfordernisse sofort reagiert.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Falls ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war und dies möchte, führen Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen mit der betroffenen Person ein Gespräch.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) versucht abzuklären:

- Wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann
- Mit welchen Vorbeugemaßnahmen weitere Arbeitsunfähigkeiten verhindert werden können
- Wie der Arbeitsplatz erhalten werden bzw. eine weitere Beschäftigung unter Berücksichtigung der Erkrankung gesichert werden kann

Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) haben Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Einzelheiten sind im Intranet/ Nexus Curator hinterlegt.

GESUNDE MITARBEITER IN EINEM GESUNDEN UNTERNEHMEN

EINE BROSCHÜRE FÜR UNSERE MITARBEITER

DR.ERLER
KLINIKEN
gGmbH