



### 3. Schweizerische Fachtagung über die Sterilisation am 05. / 06. Juni 2007 in Regensdorf - Zürich

**Mitarbeiter in der ZSVA:**

**Motivation,  
Ausbildung,  
Gesundheits- und  
Absenzenmanagement**





## Kurzvorstellung

SteriLog ist der Dienstleistungsbereich innerhalb des B. Braun Konzerns rund um die ZSVA:

- ✓ Betrieb von ZSVAs (z.B. Luzern)
- ✓ Prozessanalyse ZSVA
- ✓ Bau- / Umbaubegleitung und Planung
- ✓ Instrumentenmanagement
- ✓ Dokumentationssystem



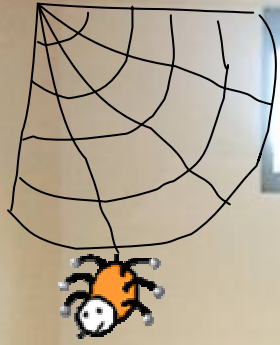
Joachim Dufner

Leiter SteriLog – Schweiz innerhalb der B. Braun Medical AG









**Ohne Mitarbeitende läuft nichts!**













Ohne Mitarbeitende läuft nichts!



Ohne **motivierte** und **gut ausgebildete** Mitarbeitende kann eine ZSVA auf die Dauer die an sie gestellten Aufgaben nicht korrekt erfüllen.





## Motivation

Für die Motivation der Mitarbeitenden sind **viele Faktoren** verantwortlich wie z.B.:

- Organisation / Eingliederung
- Arbeitsplatz und Umfeld
- Aus- und Fortbildung
- Salär
- Team / Führung
- Gesundheits- und Absenzenmanagement





## Organisation und Eingliederung ins Spital / Unternehmen

- ✓ Eindeutige Eingliederung der ZSVA in die Struktur des Spitals / Unternehmung (Organigramm)
- ✓ Klare Funktionsbeschreibung der ZSVA
- ✓ Eindeutige Definition der Schnittstellen zu den anderen Bereichen
- ✓ Abgestimmter Businessplan und Budget

### Innerhalb der ZSVA:



- ✓ Definition der Organisation innerhalb der ZSVA (Organigramm)
- ✓ Klar verständliche und aktuelle Stellen- und Funktionsbeschreibung
- ✓ Rekrutierung neuer Mitarbeitenden gezielt gemäss Anforderungen für die zu besetzenden Stelle





Regelmässige **Prüfung** der Notwendigkeit, **Festlegung** und **Durchführung** von internen und externen Aus- und Fortbildungen (Jahresbudget und Jahresplanung).

## Extern

- Fachkurse I – III
- Fort- und Weiterbildungskurse / -veranstaltungen



## Intern

- Gezielt für spezielle Tätigkeiten
- Aufbereitung neuer Medizinprodukte
- Fehleranalyse: Erkennen von Schulungsbedarf



- Helle, freundliche Räumlichkeiten
- Ausreichend grosse Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Ergonomie
- Einbezug der Mitarbeitende in die Planungsphase einer ZSVA





## Salär

- Eine gerechtes Salär dient der Grundzufriedenheit der Mitarbeitenden
- Der Trend zu Arbeitszeiten am Abend und an den Wochenenden hält an => Sinnvolle Anreizsysteme für die Mitarbeitenden einführen.





Wesentlicher Anteil am Leistungserhalt bzw. Leistungssteigerung neben dem Gehalt sind:

- eine **kompetente Führung** (fachlich und menschlich)
  - ✓ die **Wertschätzung** der Mitarbeitenden
- eine Gute Zusammenarbeit im Team
  - ✓ Teambuildingmassnahmen
- den Fähigkeiten entsprechender Einsatz des Mitarbeitenden
  - ✓ keine Unter- und Überforderung
- Aufstiegsmöglichkeiten bei entsprechenden Qualifikationen





## Auszug Aktivitäten

- ☺ Integration ins Gesamtunternehmen
- ☺ Mitarbeiter-Bewertungsbogen
- ☺ Regelmässige Zufriedenheitsumfrage inkl. Ergebnispräsentation
- ☺ Teambuildingmassnahmen
- ☺ Gemeinsame Aktivitäten

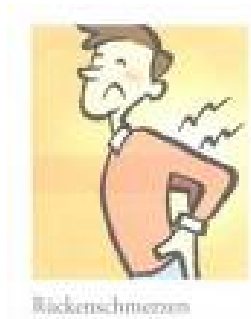
„WIR-Gefühl“







# Gesundheitsmanagement



- Projektgruppe Gesundheitsmanagement
- Absenzenmanagement
- Case Management

*take care*  
of your health at B. Braun





## Gesundheitsmanagement Projektgruppe

- Bestellung der Projektgruppe
- Regelmässige Sitzungen inkl. Protokolle
- Teilnahme an unternehmensweite Projektgruppensitzungen
- Festlegung eines jährlichen Budgets fürs Gesundheitsmanagement
- Festlegung von Informationsveranstaltungen, Weiterbildungen, ...





# Gesundheitsmanagement

## Mögliche Themen

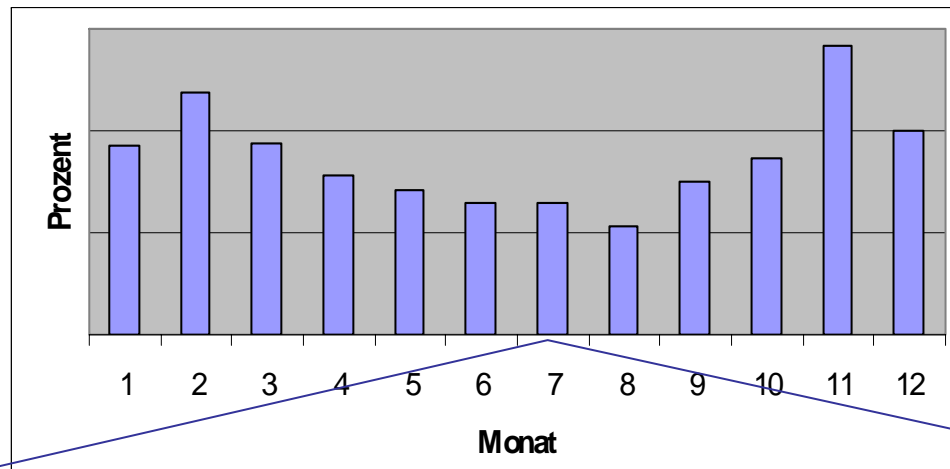
- Ergonomie am Arbeitsplatz: Überprüfung, Schulung
- Ruheraum
- Arbeitsschuhe
- Workshop Entspannung; Ernährung; Grippe; Erkältung, ...
- Regelmässiger Obstkorb





# Gesundheitsmanagement

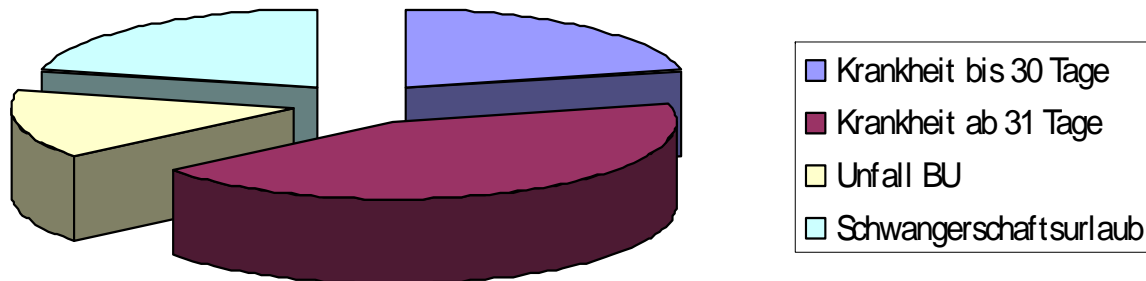
## Absenzenmanagement



Absenzenrate kann z.B. beinhalten:

- Krankheit
- Betriebsunfall
- Nichtbetriebsunfall
- Schwangerschaft
- Militär
- Absenz bezahlt

### Detailanalyse





# Gesundheitsmanagement

## Absenzenmanagement

### Regelmässige Analyse der Absenzen:

#### **Kurzzeitkranke:**

- Regelmässig wiederkehrende Absenzen?
- Dauer der Absenzen => Beendigung absehbar oder längerfristig?
- Gründe der Absenzen => liegt es an den Arbeitsbedingungen / Prozesse?
- Einsatz eines Casemanager sinnvoll?
- Zeitpunkt und Möglichkeit der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

#### **Langzeitkranke:**

- Dauer der Absenz => absehbar, langfristig, IV?
- Einsatz eines Casemanager sinnvoll?
- Ersatz notwendig (befristet / unbefristet)?
- Zeitpunkt und Möglichkeit der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz





# Gesundheitsmanagement Absenzenmanagement

Regelmässige Analyse der Absenzen:

## Betriebsunfälle

- Analyse des Vorfalles: Sind die Arbeitsbedingungen / -prozesse korrekt?
- Sonst: Vgl. Punkte Krankheit

## Nichtbetriebsunfälle

- Analyse der Vorfälle: Muss dabei etwas unternommen werden?
- Können Mitarbeitende speziell geschult werden?
- Sonst: Vgl. Punkte Krankheit

Quelle: Suva *Velohelm tragen. Oder beten.*



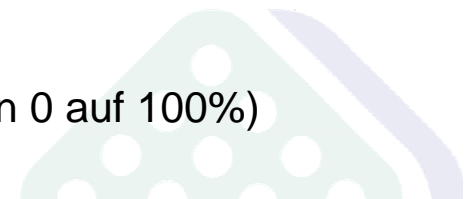


## Gesundheitsmanagement Case Management

„Case Management ist eine Betreuungsmethode, mit welcher die Koordination, die Qualität der Behandlung und die Begleitung des Patienten oder der Patientin über den gesamten Krankheitsverlauf hinweg verbessert wird.“

(Auszug aus Buch "Case Management", ist von Nora van Riet und Harry Wouters. Verlag: Interact, Verlag für Soziales und Kulturelles in Luzern, Publikationsjahr 2002)

- Bei lang andauernden oder komplexen Absenzensituationen lohnt es sich, ein Casemanagement einzuschalten.
- Dabei werden durch eine CasemanagerIn die einzelnen Betroffenen unterstützt und notwendige Massnahmen werden koordiniert.
- Ziele sind:
  - ✓ eine möglichst rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erreichen oder eine für alle Beteiligten individuelle und tragbare Lösung zu finden.
  - ✓ ein schrittweiser Einstieg an den Arbeitsplatz (nicht von 0 auf 100%)





# Gesundheitsmanagement

## Absenzenmanagement

### Jede Absenz

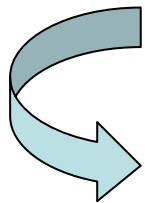
- führt zur Überprüfung / Überarbeitung des Personal-Einsatzplans
- kann zu grösseren organisatorischen Abklärungen führen
- kann zu Mehrarbeit bei den vorhandenen Mitarbeitern führen (Überstunden)
- kann zu Stresssituationen führen
- kann zur Belastung des Arbeitsklima führen
- kostet Geld
- kann eine „ansteckende Wirkung“ haben.







- Die im Vortrag aufgeführten Punkte sind alle in irgendeiner Form miteinander vernetzt.
- Die Faktoren sollten regelmässig auf Handlungsbedarf und Optimierungsmöglichkeiten analysiert werden, damit das Ziel der effiziente Leistungserbringung der festgelegten Aufgaben erreicht werden kann.



Dies ist nur mit einem **motivierten, gut ausgebildeten und gesunden Team** möglich.





**ENDE**