

# Frühstückstreffen

Gesunde Führung im Viva Luzern  
Wesemlin. Staff care im Fokus

17.11.2016

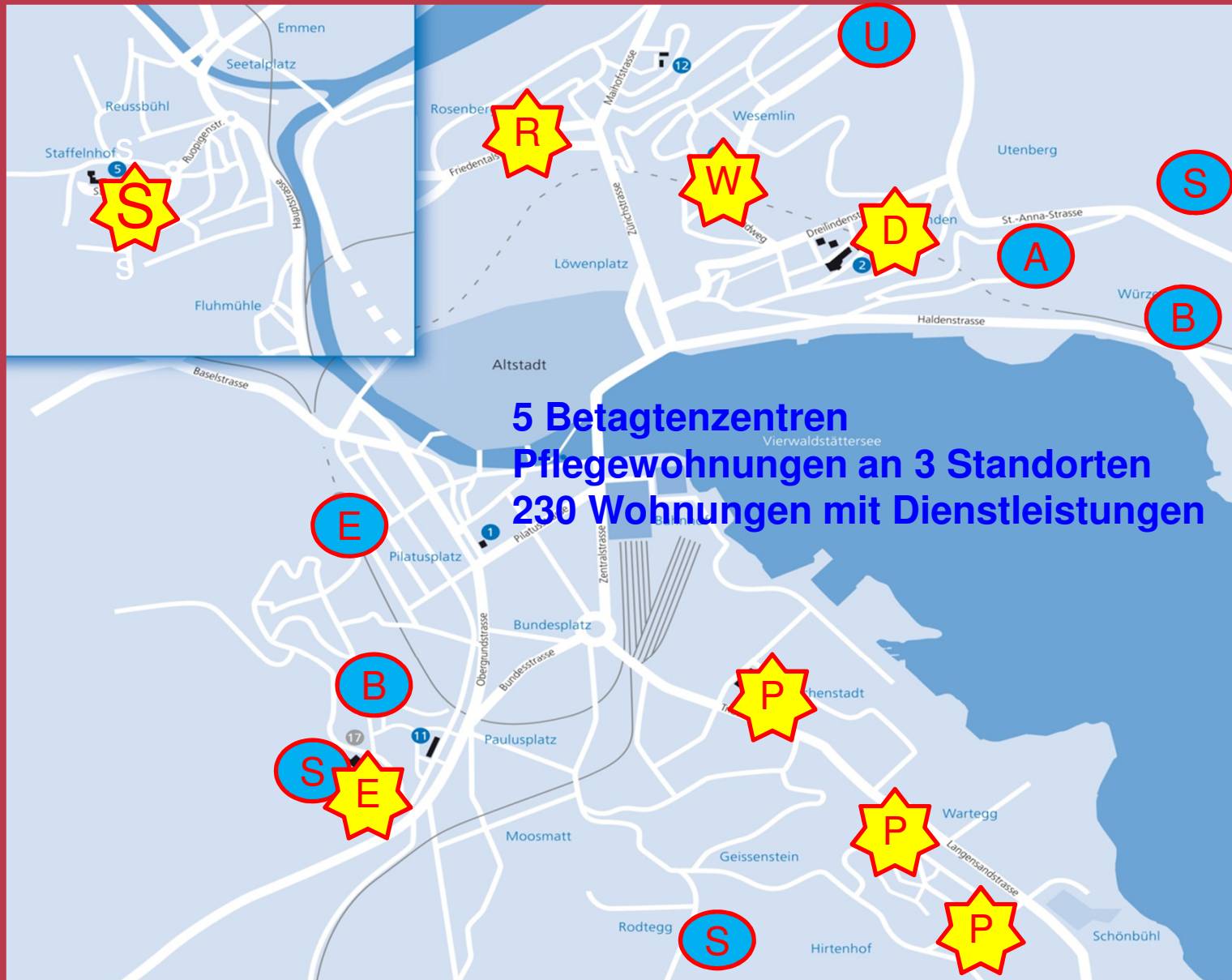
Franziska Jans Bachmann  
Doris Fankhauser Vogel





***viva luzern***

**Betriebliches Gesundheitsmanagement  
Staff care**





# Viva Luzern AG

## Angebot

Wohnen, Begleitung pflegebedürftiger Menschen (Basisangebot)

Pflegewohngruppen für Menschen mit Demenz

Palliative Care

Übergangspflege

Entlastungsangebote

Kurzzeitpflege in Notsituationen

Schwerstpflege

## Mitarbeitende

1'150 Mitarbeitende

160 Lernende und Studierende



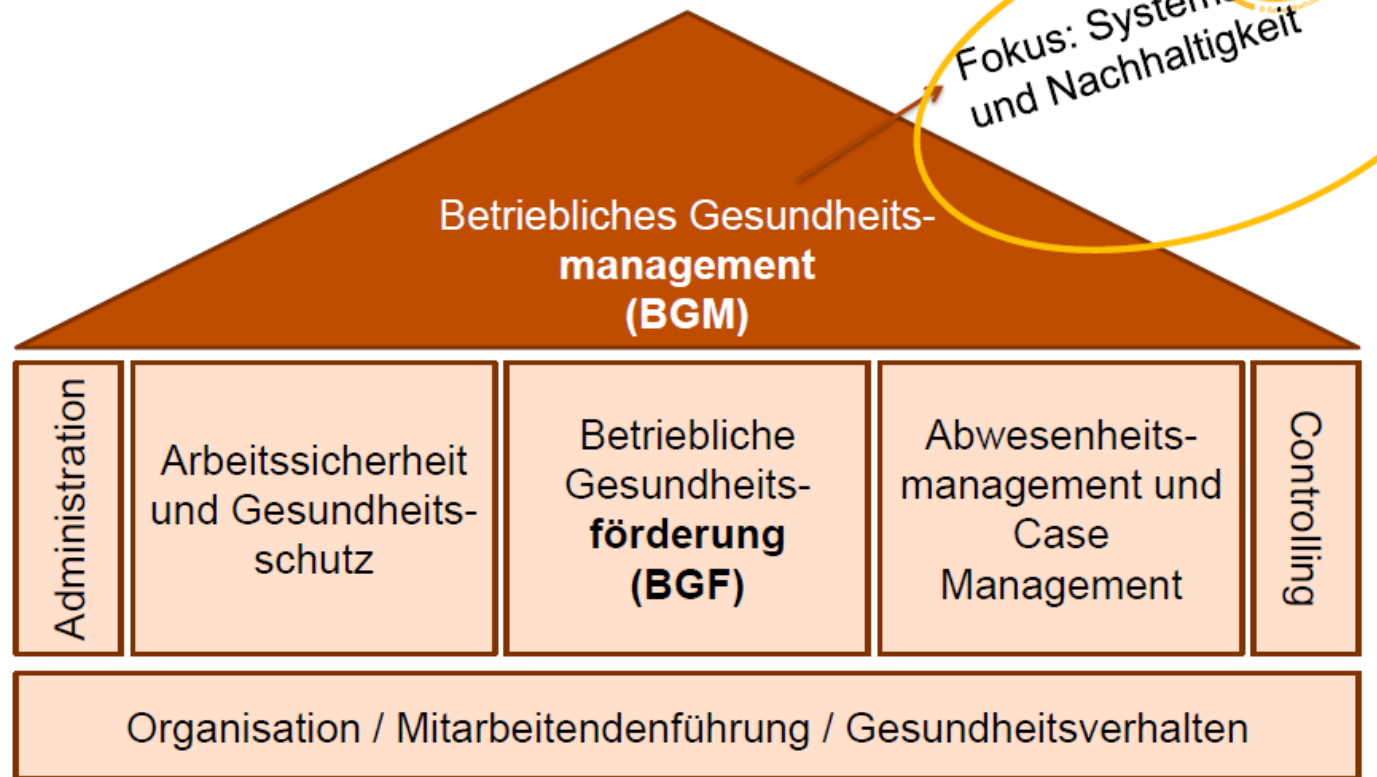
# Betriebliches Gesundheitsmanagement

**Viva Luzern AG baut BGM** nach den Kriterien des Labels auf:

- **Gesundheit** und staff care **im Wertefundament** (Leitbild, Führungsgrundsätze, Personalstrategie) verankert
- **Steuergruppe** vorhanden
- **BGM-Check**, Selfassessment durchgeführt
- Zunächst **Fokus auf Absenzenmanagement** gerichtet
- **Analyse der Gesundheitsfaktoren** im 2017 geplant

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## DIMENSIONEN DES BGM



*in Anlehnung an Ulich & Wülser, 2004*

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Herausforderungen:

- BGM-Aufbau benötigt **personelle, finanzielle Ressourcen**
- Harmonisierung und **Zusammenführung des Vorhandenen**
- **Zielsetzung** und **Priorisierung** der Aufgaben



# Viva Luzern Wesemlin

134 Pflegeplätze

160 Mitarbeitende (Pflege, Hotellerie, Techn. Dienst, Administration)

über 30 Lernende in 6 verschiedenen Berufen





# Viva Luzern Wesemlin

## Grundüberzeugung

- Den Führungskräften kommt in der Umsetzung des Auftrages und im Hinblick auf Gesundheitsfaktoren eine entscheidende Rolle zu
- Es gilt, sie in ihrer Rolle zu stärken und zu unterstützen

## Grundlage

- Leitbild
- Führungsgrundsätze

**viva luzern**

**Unternehmensfundament**

**Eigentümerstrategie**

- Viva Luzern AG orientiert sich am Gemeinwohl und an den Versorgungszielen der Stadt Luzern.
- Die Luzerner Einwohnergemeinden haben Priorität bei der Aufnahme.
- Die Angebote sind in der Versorgungsleiterin gut vernetzt.
- Die Angebotsqualität ist fach- und bedarfsgerecht.
- Neue, innovative Angebote stellen die Versorgungsziele sicher.

**Mission / Auftrag**

Wir haben folgenden Auftrag:

**Unternehmen mit öffentlichen Versorgungsauftrag**  
Unser Unternehmen nimmt einen öffentlichen Versorgungsauftrag zur Erbringung kundenzentrierter Leistungen für alle und pflegebedürftige Menschen wahr.

**Erfüllung gesellschaftlicher Aufgaben**  
Wir erfüllen eine gesellschaftliche Aufgabe, indem wir eine bedarfsgerechte und menschenwürdige Pflege und Betreuung sichern. Oberstes Ziel ist die Schaffung von Lebensqualität, Individualität und Autonomie für unsere Bewohnerinnen und Bewohner.

**Kompetenzzentrum für Geriatrie und Gerontologie**  
Wir sind ein Kompetenzzentrum für Geriatrie und Gerontologie und entwickeln und fördern innovative und nachgefragte Leistungen, die dem individuellen Bedarf gerecht werden.

**Aktivierender und weitzweckorientierter Arbeitgeber**  
Wir sind ein aktivierender und weitzweckorientierter Arbeitgeber. Mitarbeitende - als Träger ethischer Grundhaltung und wichtiger Resonanz - werden wertgeschätzt, gefördert, weiterentwickelt.

**Markenidee mit differenziertem Angebot**  
Viva Luzern stellt als Markenkern im Bereich Langzeitpflege mit 850 Plätzen ein vielfältiges, diversifiziertes und zielgruppenorientiertes Angebot an Wohnen, Betreuung und Pflege bereit. Dazu gehören auch Pflegeformen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie Übergangs- und Entlassungsangebote.

**Aufbau von Kompetenzzentren / Eingebettete Partnerschaften**  
Für den Bereich Demenz- und Palliativpflege wird der Aufbau von Kompetenzzentren angestrebt, für die Schwerpflege das Eingebettete einer Partnerschaft mit einem spezialisierten Anbieter.

**Stärkung des Bereichs Wohnen mit Dienstleistungen**  
Viva Luzern stärkt den Geschäftsbereich Wohnen mit Dienstleistungen.

**Markenleitbild in der ambulanten Pflege**  
Im Sinne einer integrierten Grundversorgung prüft Viva Luzern, neben der stationären auch ambulante Pflege anzubieten. Hierfür wird eine strategische Partnerschaft in Betracht gezogen.

**Clienten- und harmonisierte Leistungsbereitstellung**  
In allen Angebotsbereichen stellt Viva Luzern eine wirtschaftliche und harmonisierte Leistungsbereitstellung sicher.

**Nachbarbetriebe**  
Zusätzlich zum Grundangebot bietet Viva Luzern die Bewerkung Dienstleistungen an, für die sie durch ihre Tätigkeit über besondere Kompetenzen verfügt (Care- und ambulante Geriatrie, Beratung).

**Leitbild**

Folgende Werte leben unser Handeln:

**Achtbarkeit**

- Wir leben eine Kultur der Wertschätzung und schaffen eine Atmosphäre des Wohlwollens.
- Wir begegnen einander mit Respekt, Toleranz und Höflichkeit.
- Wir sprechen auch Schwächen offen an.
- Wir fokussieren uns auf Potenziale.

**Verbindlichkeit**

- Auf unser Wort ist Verlass. Wir halten uns an unsere Abmachungen.
- Wir stehen füreinander ein.
- Wir pflegen eine offene und transparente Kommunikation.

**Lebensfähigkeit**

- Wir gehen auf die Individualität unserer Bewohnerinnen und Bewohner ein und ermöglichen eine hohe Autonomie.
- Wir nutzen die Verschiedenartigkeit und Talente unserer Mitarbeitenden.
- Wir erkennen und setzen Trends.

**Verantwortlichkeit**

- Wir sind uns bei allen Entscheidungen unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst.
- Wir erkennen Veränderungen als Chancen und gehen offen und flexibel mit ihnen um.
- Neuen Herausforderungen begegnen wir mit zukunftsorientierten, innovativen Lösungen.

**Markenkern**

Das Markenkern-Diagramm zeigt die folgenden Elemente:

- Markenkern:** Inoffiziell, Aufbruch mit allen Beteiligten schaffen ein lebenswertes und selbstbestimmtes Leben.
- Werte:** kreativ, aktiv, achtsam, verbindlich, lebensfähig, verantwortungsbewusst, im Dialog, entwicklungsorientiert.

**Führungsgrundsätze**

Wir führen ...

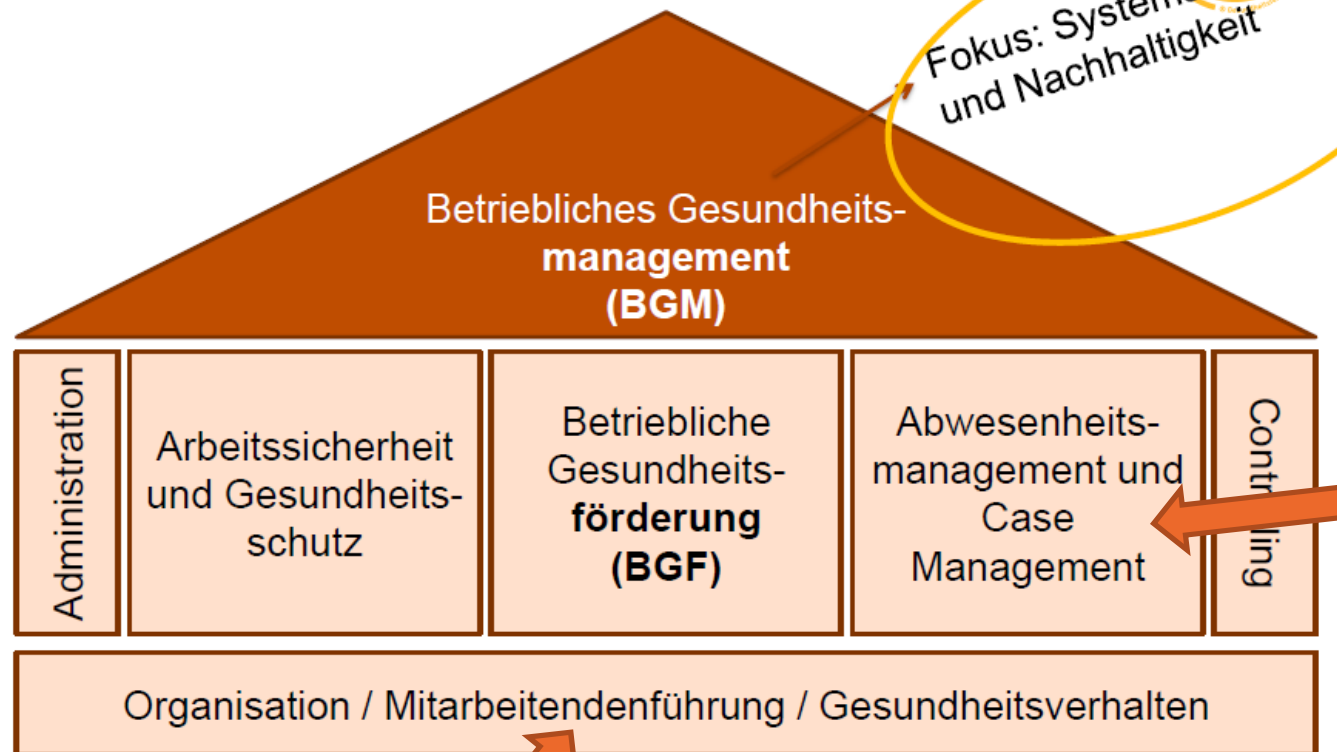
- **ergebnisorientiert.**
  - Wir setzen klare Ziele und erreichen diese.
  - Wir handeln vorausschauend und wirkungsorientiert.
  - Wir schaffen Lösungen.
- **verantwortungsbewusst.**
  - Wir delegieren und kontrollieren zielgerichtet.
  - Wir erkennen Konflikte und gehen sie konsequent an.
  - Wir verhalten uns unternehmerrisch und treffen klare Entscheidungen.
- **im Dialog.**
  - Wir kommunizieren direkt und transparent.
  - Wir informieren adressaten- und zielgerecht.
  - Wir hören aktiv zu und geben konstruktiv Feedback.
- **entwicklungsorientiert.**
  - Wir erkennen und nutzen die Potenziale unserer Mitarbeitenden.
  - Wir fördern und bedürftigen unsere Mitarbeitenden.
  - Wir nutzen Fehler als Chance zur Weiterentwicklung.

Stand: 17.6.2024

**Im Alter zuhause.**

# Viva Luzern Wesemlin

## DIMENSIONEN DES BGM



in Anlehnung an Ulich & Wülser, 2004

# Viva Luzern Wesemlin

## Führungsschulung

Schulungszyklus je 2 Tage über 3 Jahre



## Einstieg 2015

Führungsgrundsätze, Rolle als Führungskraft, Kommunikation (Gesprächsführung), Austausch mit der Betriebsleitung

## Vertiefung 2016

Anknüpfung an 2015 (Erfa-Austausch), Kollegiale Beratung, Teamkonstellation, Umgang mit Veränderungen, Austausch mit der Betriebsleitung, Gesunde Führung im Absenzenmanagement

## Nachhaltigkeit 2017

Vertiefung Gesunde Führung => Link zu BGM

# Viva Luzern Wesemlin

**Schulung** gesunde Führung im Absenzenmanagement **aller Führungskräfte**

mit dem **Ziel:**

Einführung angepasster **Absenzprozess**

**Auseinandersetzung** mit der **komplexen Absenzthematik**

**Gesprächsführung**

**Befähigung der Führungskräfte**



**Zwei Sachen** sind **zentral:**

**Absenzen thematisieren => Ernst nehmen und hinschauen**

**Gespräche schriftlich festhalten => Verbindlichkeit**



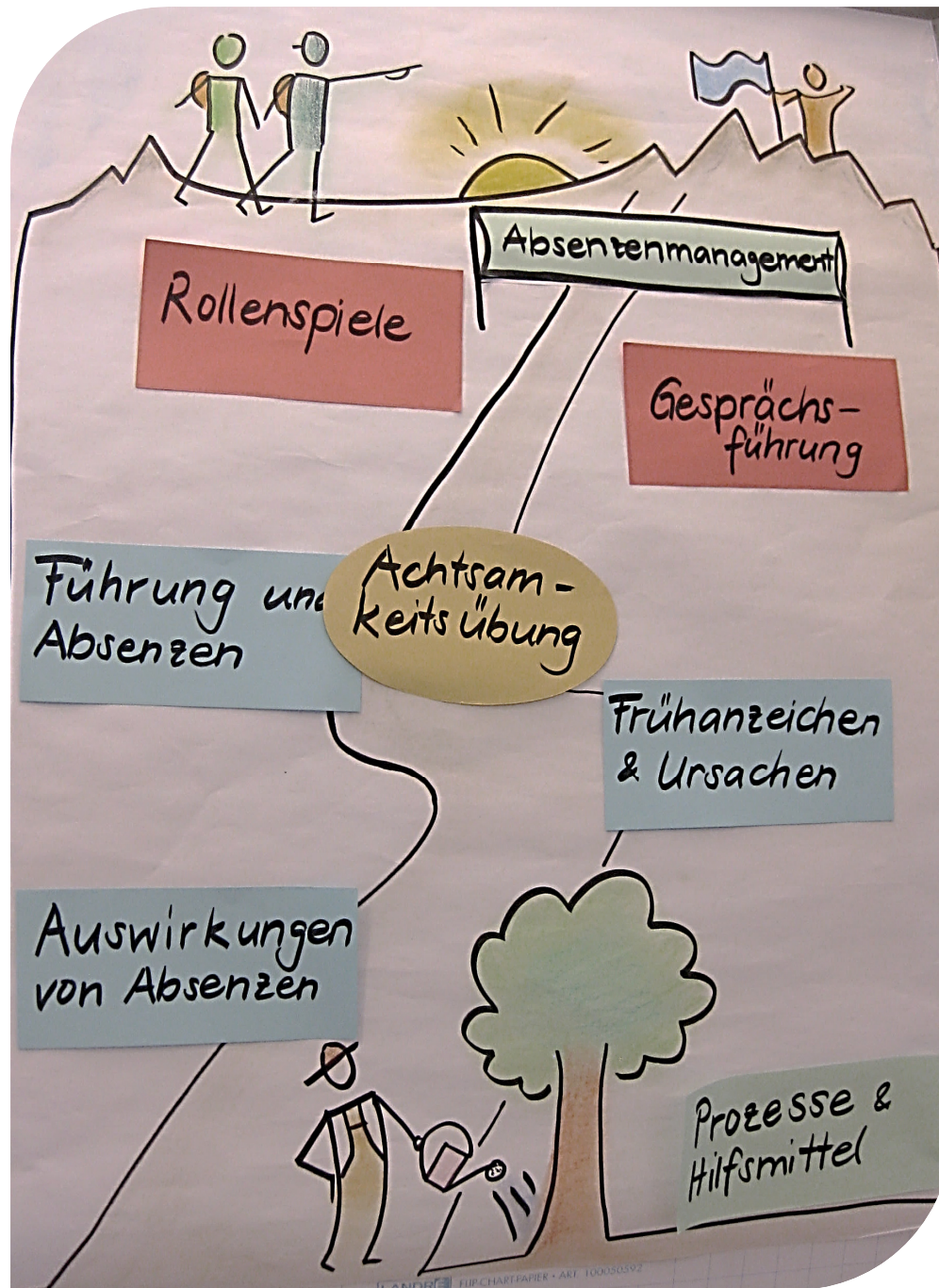
# Wirkungsbereiche der Führungsperson im Arbeitskontext

Mitarbeitende

Team

Arbeitsbedingungen

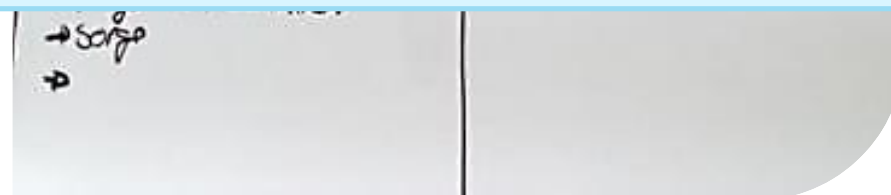
Selbstvorsorge  
& Vorbild



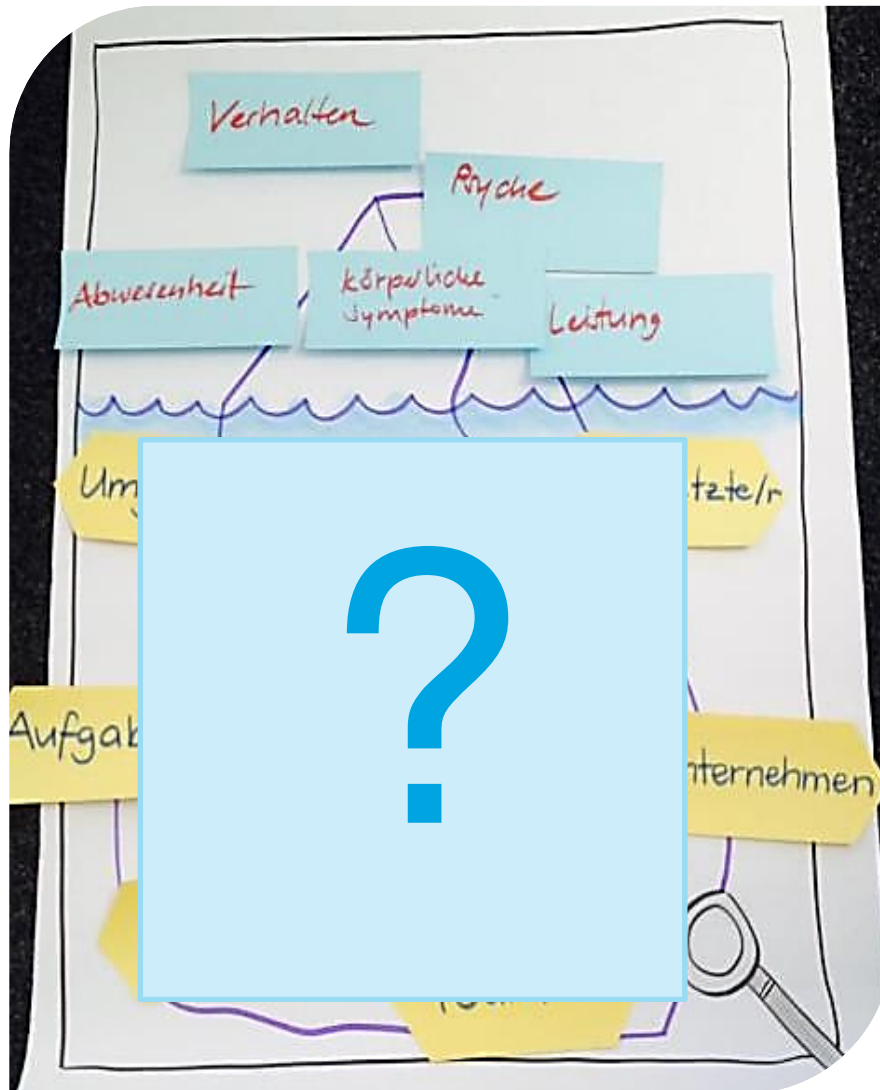
# Auswirkungen von Absenzen - Übung



Auswirkungen für den Mitarbeitenden, für  
das Unternehmen, für das Team  
oder für mich als  
Führungskraft?



# Absenzen - die Spitze des Eisbergs?



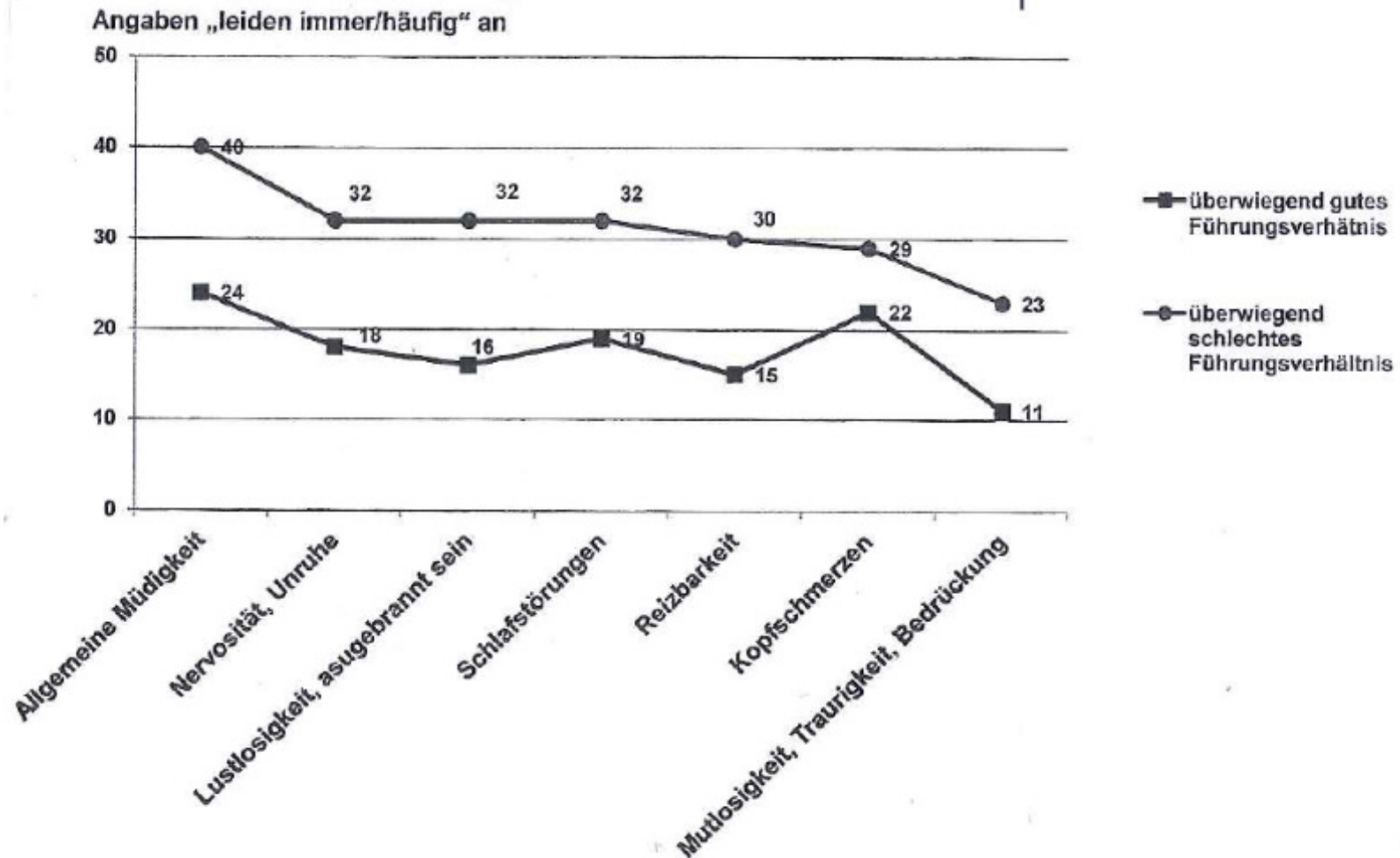
Woran erkenne ich, dass sich bei meinen Mitarbeitenden etwas verändert hat?

Welche Voraussetzungen braucht es, um Veränderungen wahr zu nehmen?

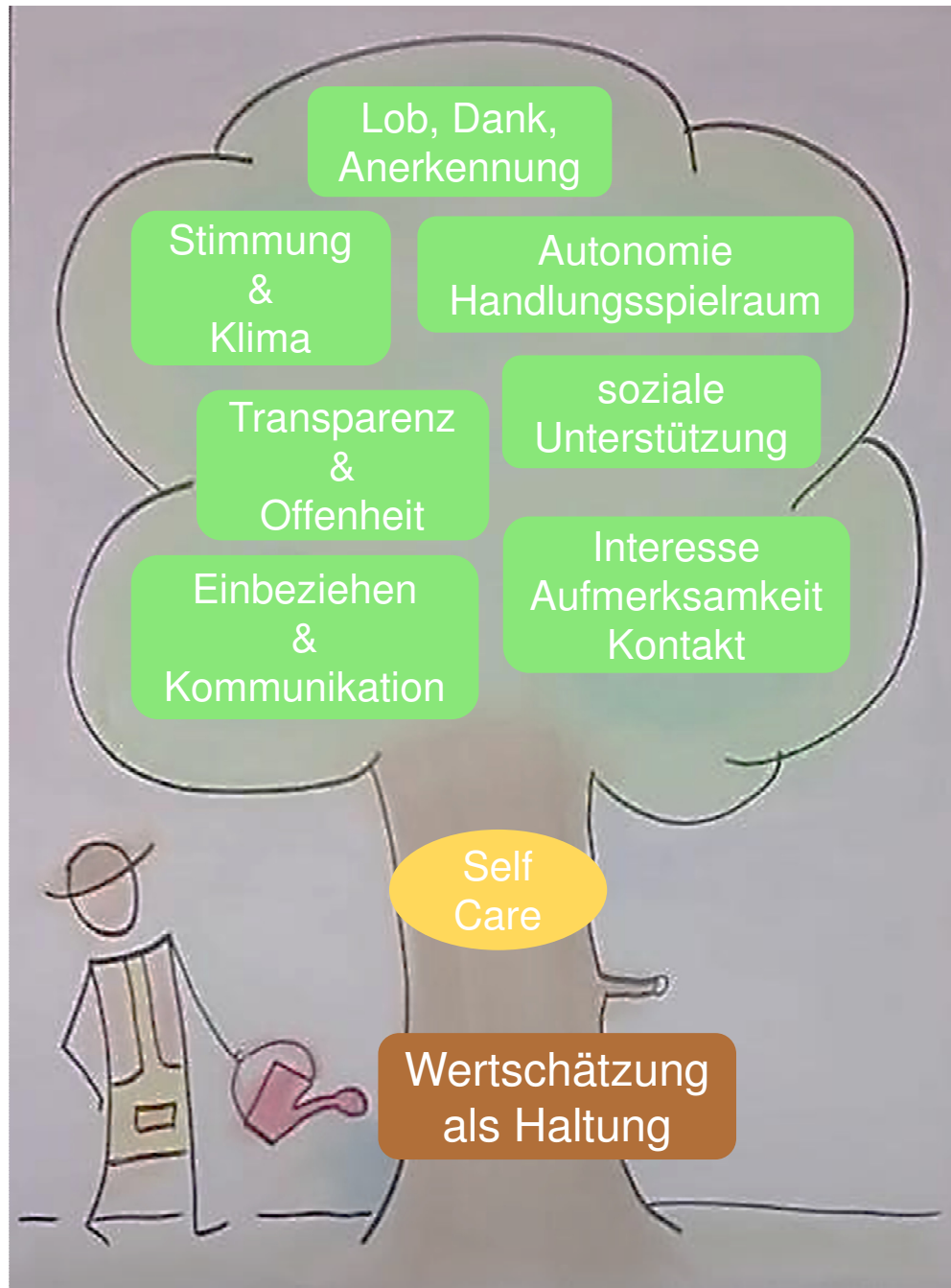
Welche Faktoren kann ich direkt beeinflussen?

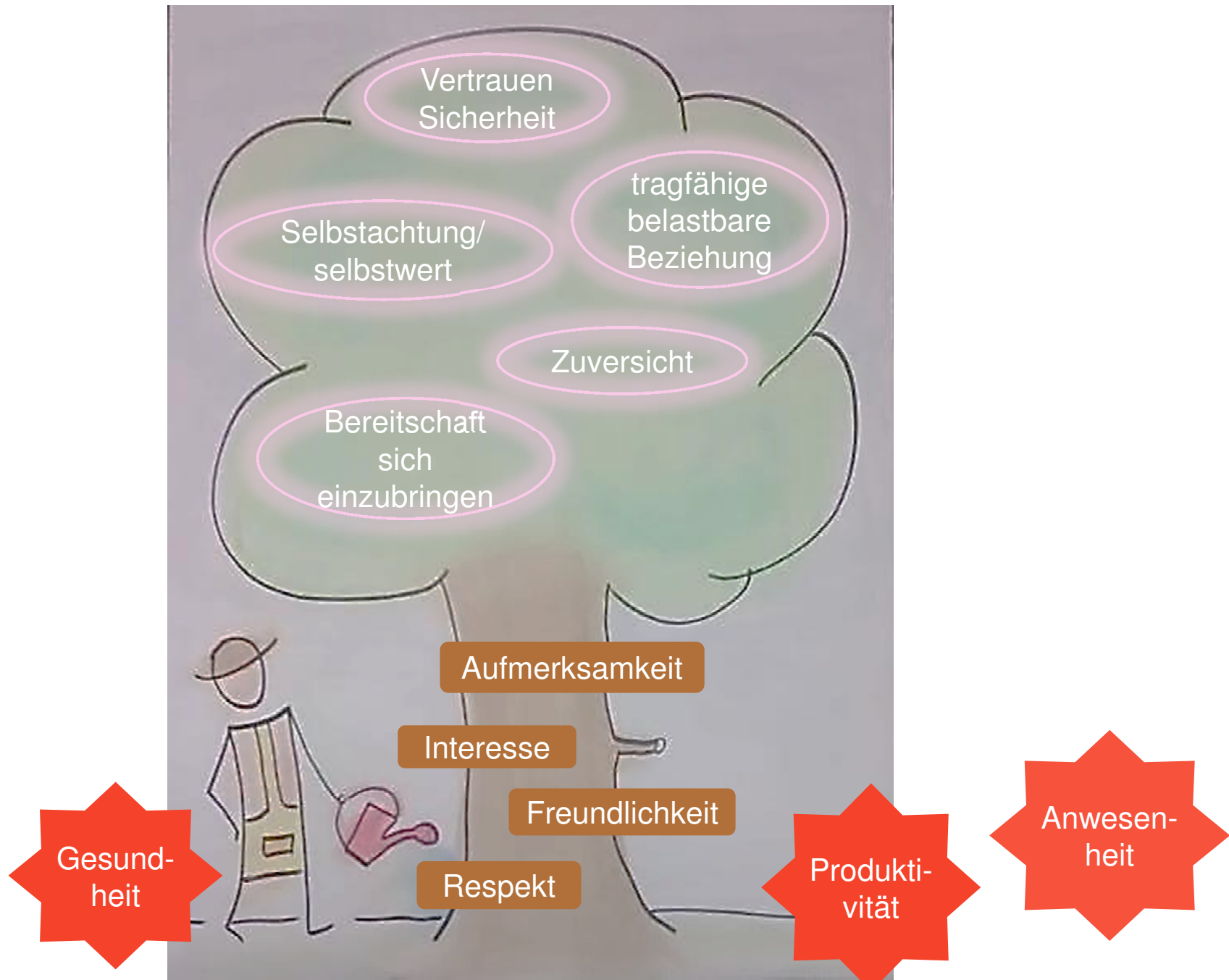


# Führungsverhalten und Gesundheit



Fehlzeitenreport AOK, 2011





# Gesunde Führung – Staff care im Fokus

## Verhalten

Interesse, Anerkennung, Feedback,  
Kommunikation, Stimmung,  
Transparenz

## Selbstvorsorge & Vorbild

Eigenes Stressmanagement und  
Work-Life-Balance  
Umgang mit Rollenkonflikten  
(Sandwich-Position)

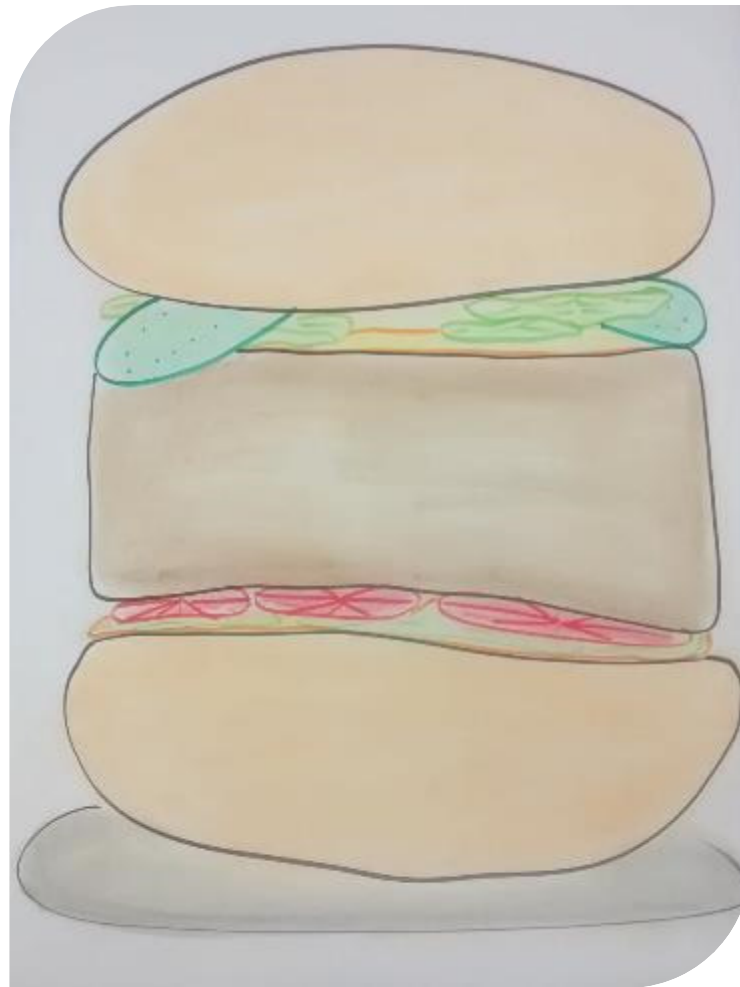
## Arbeitsbedingungen beeinflussen

**Belastungen reduzieren:** Klarheit  
bezüglich Aufgaben und Zielen,  
angemessene Verantwortung, den  
Fähigkeiten entsprechend einsetzen

**Ressourcen fördern:**  
angemessener Handlungs- und  
Entscheidungsspielraum,  
Entwicklung, soziale Unterstützung



# In Dialog treten



# Gesunde und engagierte Mitarbeitende



*viva luzern*

DANKE