

# Psychische Gesundheit der Mitarbeitenden: Querschnittselement im Joba „Haus der Gesundheit“

**Rudolf Bachmeier**, Bereichsleiter Qualitäts- und Prozessmanagement,  
BGM-Beauftragter Johannesbad Holding, Bad Füssing  
Mitglied im Vorstand des FVS<sup>+</sup>

**Doris Plötz**, Gesundheitsmanagerin & BGM-Beauftragte  
Johannesbad Klinik Furth im Wald

# Johannesbad Gruppe im Überblick



# Geschäftsbereiche im Detail

---



## **11 Kliniken plus 1 Therme:**

Breites und interdisziplinäres Indikationsspektrum (Orthopädie & Schmerztherapie, Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen, Psychosomatik, Eltern-Kind-Vorsorge, Neurologie)

Therme Bad Füssing



## **6 Ferien- & Gesundheitshotels:**

mid scale, 3-4 Sterne Segment in Bad Füssing und Bad Hofgastein (A)



## **2 ambulante Rehasentren:**

Begleitung der Patienten auf ihrem Weg zur Genesung durch wohnortnahe, urbane und digitale Rehasentren



## **6 Zahnarzt-Praxen:**

Netzwerk von Zahnarztpraxen mit differenziertem Indikationsspektrum (Vorsorge, Prothetik, Zahnstellungskorrektur & Beauty, Klassische Behandlungen)

# Grundgedanke

## Johannesbad Fachklinik Furth im Wald

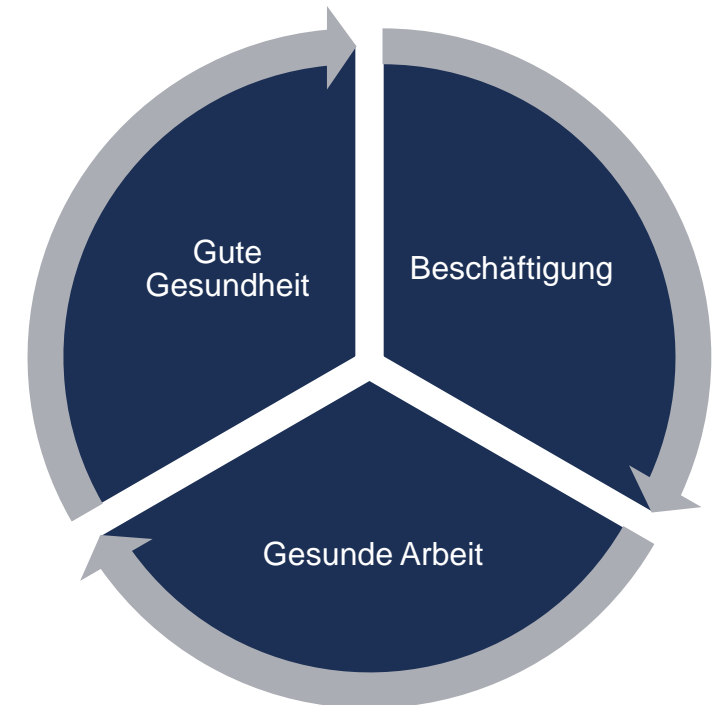
- Indikation Abhängigkeitserkrankungen
- seit 1977 in der Suchtrehabilitation aktiv
- größte Klinik für Suchtrehabilitation in Bayern
- 170 Mitarbeiter aus Therapie, Verwaltung und unterstützenden Bereichen (Küche, Hauswirtschaft etc.)
- 769 behandelte Rehabilitanden im Jahr 2023

## Typischer Rehabilitand in der medizinischen Suchtrehabilitation

(Quelle: Basisdokumentation 2022 Alkohol & Medikamente, FVS+ (2024))

- ist durchschnittlich 46,3 Jahre alt
- ist mehrheitlich ohne Partner (53,0%) und alleinlebend (63,0%)
- ist zu einem hohen Anteil arbeitslos (38,1%)
- hat neben der Hauptdiagnose durchschnittlich
  - 0,51 weitere Nebendiagnosen aus dem Suchtbereich
  - 0,70 psychische Diagnosen
  - 2,06 somatische Diagnosen
- ist durchschnittlich 16,3 Jahre suchtmittelabhängig
- ist durchschnittlich 81,3 Tage in Therapie
- beendet vorwiegend planmäßig die Therapie (83,1%)

## Unsere Herausforderung



# Psychische Gesundheit



World Health  
Organization

## Psychische Gesundheit (WHO, 2019)

- Zustand des **Wohlbefindens**,
- in dem Einzelne ihre **Fähigkeiten ausschöpfen**,
- die **normale Lebensbelastung bewältigen**,
- **produktiv und fruchtbar arbeiten** können,
- und imstande sind, etwas **zur Gemeinschaft beizutragen**.



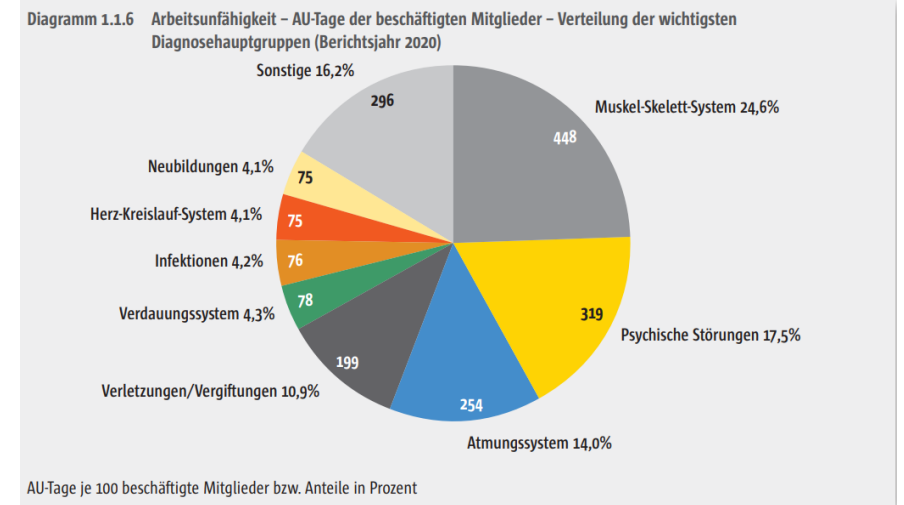
# Zahlen, Daten, Fakten - Psychische Gesundheit

Viele Arbeitnehmende kennen psychische Belastungen am Arbeitsplatz und die daraus folgenden Beschwerden.

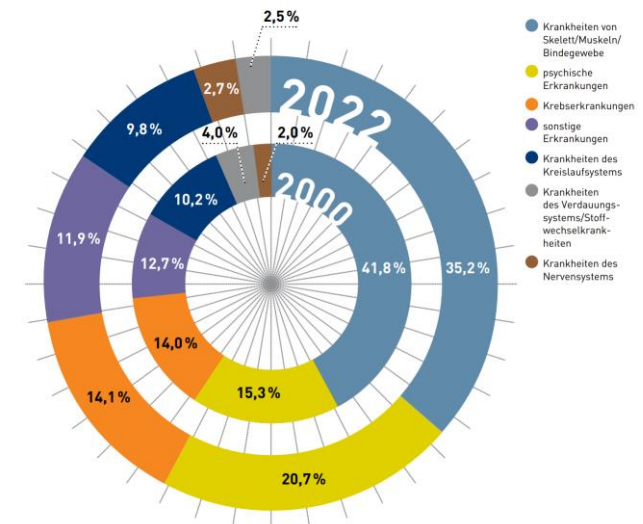
Hohe Anzahl an **Frühberentungen** und **Krankheitstagen**: 2020 waren psychische Störungen mit einem Anteil von

- 17,5% die zweithäufigste Diagnose bei **Arbeitsunfähigkeit**, nur Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sind noch öfter die Ursache für eine Arbeitsunfähigkeit.
- 42,3% für einen **vorzeitigen Rentenzugang** verantwortlich

Der Anteil an **medizinischen Reha-Leistungen** für Erwachsene aufgrund **psychischer Erkrankungen** stieg von etwa 15,3% im Jahr 2000 auf 20,7% im Jahr 2022.



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2020, S. 90



Quelle: Reha Atlas 2022 DRV, S. 12

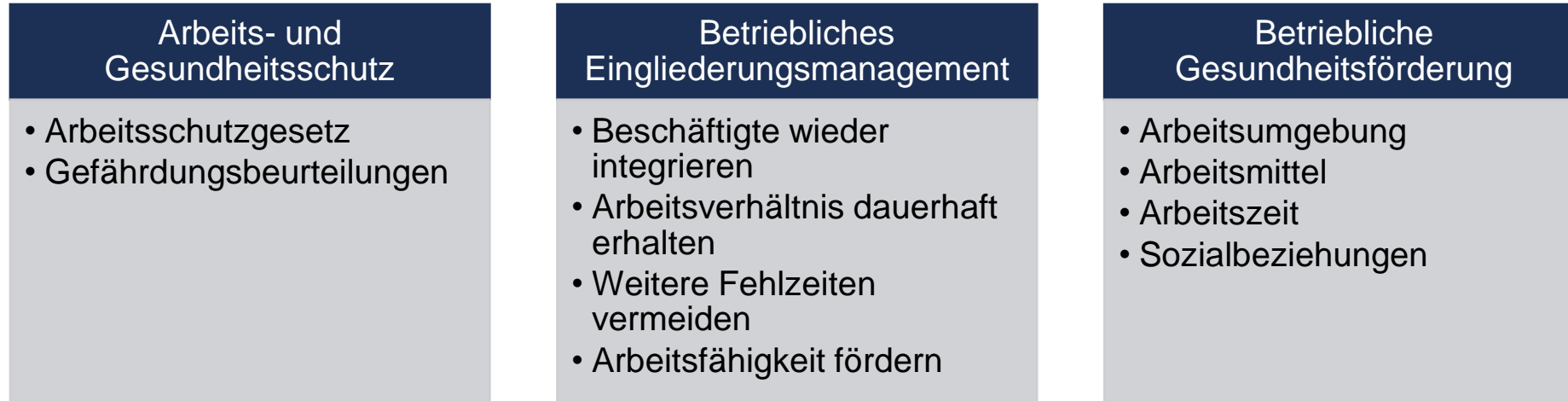
# Was treibt uns an?

---

- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance)
- Arbeitsverdichtung aufgrund des Fachkräftemangels
- Veränderung der Rehabilitanden (früher zu heute)
- emotionale und mentale Beanspruchungen und Belastungen
- steigende Dokumentationszeit / sinkende Behandlungszeit
- zunehmende Digitalisierung
- Herausforderung von Aus- und Weiterbildung parallel zur Arbeit

# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## 3 Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



# Unsere BGM Entwicklung



- Ernennung von BGM-Beauftragten und Steuerkreis
- Bestandsaufnahme bereits bestehender Maßnahmen
- Einholen von externen Partnern
- 12.02.2014: BGM-Infotag für alle Mitarbeitenden

- Implementierung Boxenstopps psychische Gesundheit
- BGM on tour (Covid-Maßnahme)
- Ausbau von Aktionen und kontinuierliche Maßnahmen (Ernährung, Bewegung, Stress)

- Durchführung psychische Gefährdungsbeurteilung (separat)
- Implementierung BGM in die laufenden QM-Prozesse
- #BGM begleitet Azubis (z.B. Prüfungsbegleitung, Suchtinfo für Azubis, Training Umgang mit Suchtpatienten.)

- Kontinuierlicher Maßnahmenausbau, zielgruppenspezifische Schwerpunkte
- Evaluierung der Kennzahlen aus der Zertifizierung
- Schnittstelle BEM und BGM verbessern

# Zertifizierung: Gesundes Unternehmen

## Prüfbereiche im Zertifizierungsaudit:

1. Einbindung des BGM in die Unternehmenspolitik
2. Systematische Umsetzung des BGM
3. Förderung der Gesundheit und von Gesundheitspotenzialen der Mitarbeitenden
4. Mitarbeiterbeteiligung
5. Personalmanagement unter Einbezug von Gesundheits- und Eingliederungsmanagement
6. Berichtswesen
7. Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz

## Grundvoraussetzungen zur Zertifizierung

- Im Unternehmen gibt es für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einen Steuerkreis mit den wesentlichen Entscheidern.
- Ein verantwortlicher Koordinator ist mit der Umsetzung des BGM beauftragt.
- Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen sind durchgeführt und dokumentiert.



BERICHT

ZERTIFIZIERUNGSAUDIT  
AOK BAYERN  
„GESUNDE UNTERNEHMEN“  
SILBERSTANDARD

JOHANNESBAD FACHKLINIK FURTH IM WALD  
EICHERTWEG 37  
93437 FURTH IM WALD

AUDIT AM 16.11.2022

Johannesbad Fachklinik    Alle Aspekte des Audits werden vertraulich behandelt    10/2022    1 / 15



# Praxisbeispiel Pflege/Medizinische Station

## Auffälligkeiten/Kennzahlen:

- höhere Fluktuation
- zunehmende Fehlzeiten
- „schlechte Stimmung“ im Stationszimmer
- geringe Teilnahme bei BGM-Angeboten

## Genannte Belastungen:

- med. Station 24-Std. erreichbar, hohe Frequentierung bei Krisen der Rehabilitanden am Wochenende
- Meist Störungen während der Übergabe im Stationsbereich durch Ärzte/therapeutisches Personal/Rehabilitanden
- Unzufriedenheit mit Schicht- und Einsatzplänen
- hohe emotionale Belastung, oft zu wenig Informationen über Rehabilitanden

## Maßnahmen:

- Einführung und v.a. Einhaltung von geregelten störungsfreien Pausenzeiten (d.h. auch keine Anrufe von internem Personal)
- Erweiterung der Führungskompetenz
- Erweiterung der zeitlichen Führungskapazität für organisatorische Aufgaben
- Verbesserung Angebot Supervision und interne Weiterbildungen

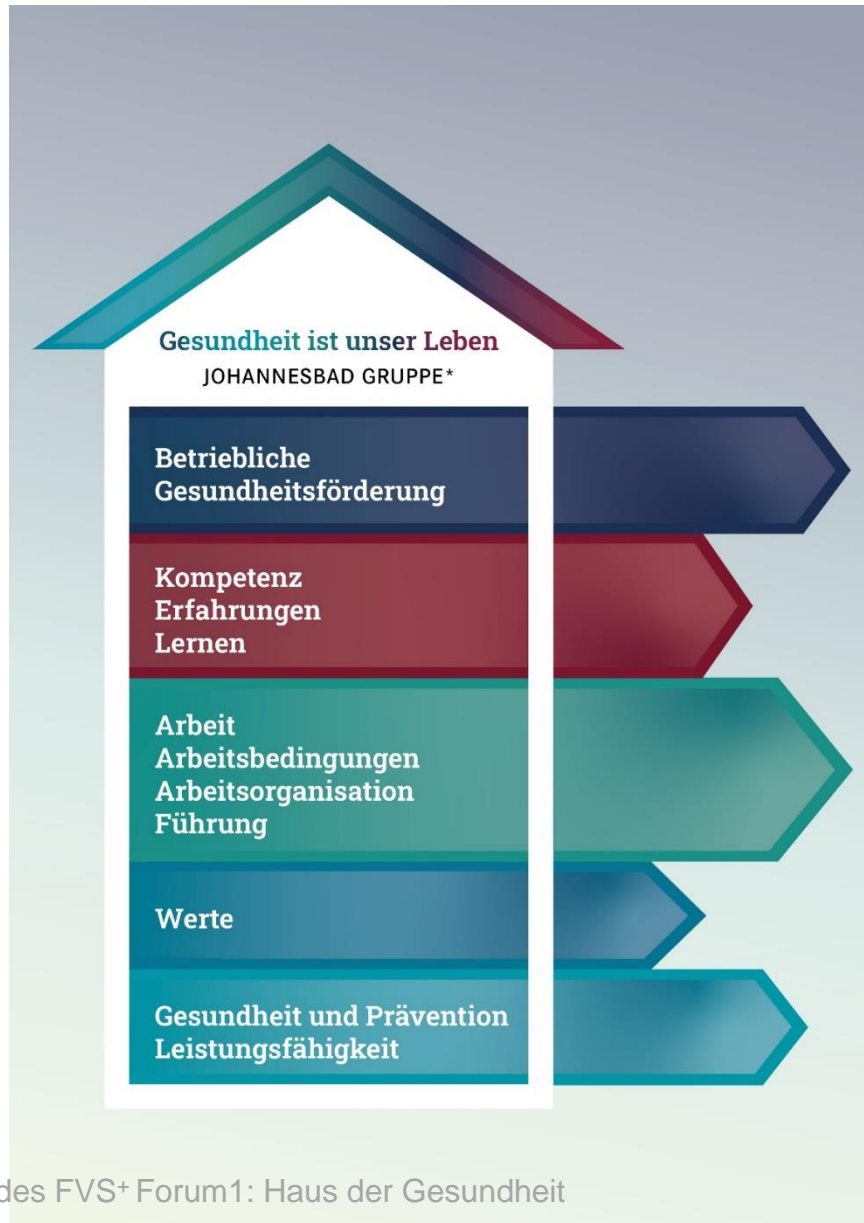
# Top 10 Das sind die Fragen mit der höchsten Zustimmung.

Dimension	Frage	<span style="color: purple;">■</span> % Positive Wahrnehmung (5+6) <span style="color: blue;">■</span> % Eher Positiv (4) <span style="color: orange;">■</span> % Eher Negativ (3) <span style="color: red;">■</span> % Negative Wahrnehmung (1+2)			
		Zusammenarbeit	Meine KollegInnen und ich arbeiten effektiv zusammen, um unsere Ziele zu erreichen	77	17
Zusammenarbeit	Meine KollegInnen und ich tauschen uns über Fachwissen und optimale Vorgehensweisen aus	75	16	6	3
Diversität & Inklusion	Dieses Unternehmen schätzt Vielfalt und Verschiedenheit (z.B. Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Sprache, Bildungsniveau, Ideen und Meinungen)	66	28	3	3
Geschäftsführung	Unser/e Standortverantwortliche/r ist für die Mitarbeitenden angemessen gut erreichbar	65	20	9	6
Arbeitsaufgabe	Meine Arbeitsaufgabe deckt sich gut mit meinen Fähigkeiten und Interessen	63	24	7	6
Manager	Ich habe die Freiheit, meine Meinung zu äußern, obwohl sie den Ansichten meiner/s direkten Vorgesetzten widersprechen könnte	60	24	6	10
Performance Management	Ich verstehe, wie meine Arbeit unsere Unternehmensziele unterstützt	58	25	12	4
Kundenfokus	Wir reagieren auf die sich verändernden Bedürfnisse unserer PatientInnen / Gäste / KundInnen	58	28	9	6
Manager	Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r erkennt meine Leistung und Arbeitsergebnisse an	57	28	9	7
Geschäftsführung	Unser/e Standortverantwortliche/r gibt eine klare Richtung für die Zukunft	57	23	12	9

Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu)



# Zusammenfassung im Haus der Joba-Gesundheit



„Haus der Gesundheit“ entstanden aus einer **Empfehlung des Auditberichts 2022** – Strukturierung der einzelnen Maßnahmen des BGM entsprechend ihrer Ausrichtung.

Das Haus der Gesundheit stellt die **individuellen Möglichkeiten** und **Inhalte** der Johannesbad Gruppe dar, welche die **biopsychosoziale Gesundheit** und das **Wohlbefinden** der Mitarbeitenden im Arbeitskontext erhalten und fördern sollen.

Unser Ziel ist, dass

- die Auszubildenden ihr Arbeitsleben **präventionsorientiert** beginnen und
- unsere Mitarbeitenden **gesund bis hin zur Rente** und ggf. darüber hinaus begleitet werden.

# Der Weg dahin – die Basis

---

- Betriebsärztliche Untersuchungen und Angebotsuntersuchungen
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement BEM
  - Standardisierte Richtlinie der Johannesbad Gruppe
  - BEM-Prozess (Johannesbad Standard) momentan in der Überarbeitung/Optimierung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz u.a.
  - Umsetzung Arbeitsschutzgesetz
  - Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

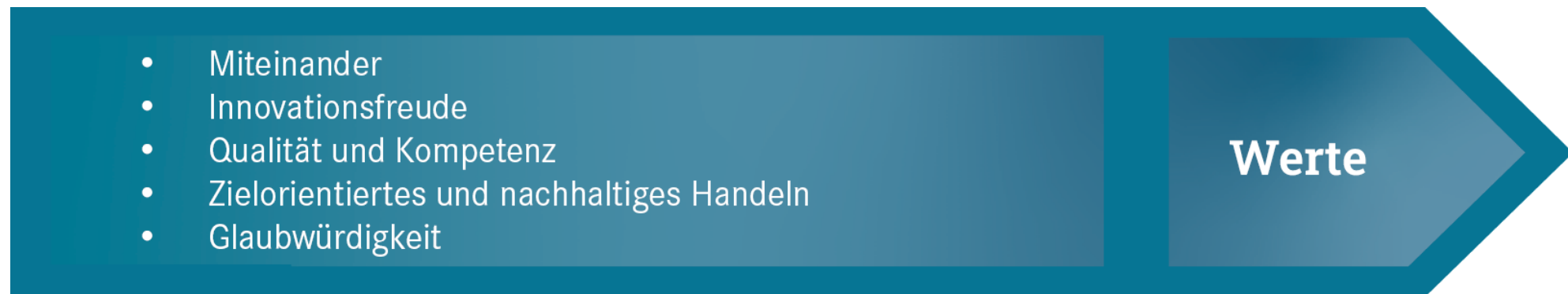
- Erst-, Nach- und Angebotsuntersuchungen durch Betriebsarzt
- Betriebliche Wiedereingliederung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

**Gesundheit und  
Prävention  
Leistungsfähigkeit**

# Der Weg dahin – die Basis

---

- **Miteinander:** Wir stehen für offenes Denken und gemeinschaftliches Handeln. Unser Umgang mit Mitarbeitenden und Partnern ist geprägt von einem wertschätzenden und vertrauensvollen Miteinander auf Augenhöhe.
- **Innovationsfreude:** Wir treiben Innovationen voran und setzen diese schnell um, z.B. in nützliche Prozesse oder Serviceangebote.
- **Qualität und Kompetenz:** Wir stehen für Kompetenz und entwickeln unsere Qualität ständig weiter.
- **Zielorientiertes und nachhaltiges Handeln:** Wir entwickeln uns und unsere Organisation kontinuierlich weiter.
- **Glaubwürdigkeit:** Wir sind uns unserer Stärken und Schwächen bewusst und unterstützen konstruktive Kommunikation und lösungsorientiertes Handeln.



# Der Weg dahin – die Bauabschnitte

---

- Individuelle Modelle für Psychologen und Psychologinnen in Ausbildung
- Verbesserung Einarbeitung/Onboarding-Phase durch klare Prozesse und Zuständigkeiten in der Einarbeitung
- Schaffung von Orten/Möglichkeiten für gemeinsame Pausen/Ruheräume
- Verantwortlichkeiten klar benennen und gegebenenfalls ergänzen (Beispiel: Medizinische Station)

- Familienunternehmen: Generationenübergreifend
- Regelmäßige konzernübergreifende Kommunikation und Transparenz
- Flache Hierarchien
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Work-Life-Balance)
- JoBaLive als Informationsportal
- Ressourcenorientierte Mitarbeitergespräche
- Ggf. Homeoffice
- Stellenprofile und klare Verantwortungsbereiche

**Arbeit**

**Arbeitsbedingungen**

**Arbeitsorganisation**

**Führung**

# Der Weg dahin – die Bauabschnitte

---

- Weiterbildung als Indikator für psychische Gesundheit und Wertschätzung
- Öffnung sämtlicher Gesundheitsvorträge für alle Mitarbeitenden
- Boxenstopps individuell verbessern/Berufsgruppen anpassen
- #BGMfürAzubis
- Führungskräfte und Verantwortliche nicht nur fördern und fordern, sondern auch weiterhin begleiten
  - **F**ührungskräfte-**E**ntwicklungs-**P**rogramm (FEP)
  - **P**ersonal-**E**ntwicklungs-**P**rogramm (PEP)

- Johannesbad Akademie
- Fort- und Weiterbildungen
- Zusätzlicher Fortbildungsurlaub
- Übernahme der Fortbildungskosten
- FEP und PEP
- Konzernübergreifendes Fachgruppennetzwerk
- Ausbildungsbetrieb

**Kompetenz**  
**Erfahrungen**  
**Lernen**

# Der Weg dahin – die Bauabschnitte

---

- Angebot Aktivitäten und Aktionen, die einen gesunden Lebensstil fördern
- Angebot: Ergonomische Arbeitsplatzberatung (Einzeltermin, samt Beratung und Maßnahmenumsetzung!!)
- Klinikeigene Infrastruktur nutzen und anbieten (viele Angebote für Rehabilitanden sind auch für Mitarbeitende förderlich – z.B. Physiotherapie)
- regelmäßiges Angebot von gesundem Frühstück (Smoothies/Obst) – Erfahrung: zusätzlicher Treffpunkt, gemeinsam kurz Pause machen, Zeit dafür zur Verfügung bekommen

- Angebote Bewegung, Ernährung, mentale Fitness
- Mitarbeitervergünstigungen: Corporate Benefits, Bikeleasing, Family & Friends
- Mitarbeitererevents
- Infoportale zu Gesundheitsthemen
- Zusammenarbeit & Prävention mit Krankenkassen

**Betriebliche  
Gesundheitsförderung**

# Haus der Joba-Gesundheit



# Fazit

---

- Thema der psychischen Gesundheit ist durch Institutionalisierung des BGM in der Johannesbad Fachklinik Furth im Wald fest verankert – das BGM wird durch die Klinikleitung gefördert und unterstützt.
- Mitarbeitende schätzen die unterschiedlichen Angebote und profitieren von der ständigen Begleitung
- Wertschätzung spielt eine große Rolle
- Analyse und Anpassung von Arbeitsvorgängen bzw. Prozessen, u.a. mit
  - Klarer Definition von Verantwortlichkeiten
  - Optimierung der Arbeitsvorgänge und der Schnittstellen
- Enge Verzahnung von BGM mit Qualitäts- und Prozessmanagement

