

# 12. Interprofessioneller Gesundheitskongress

12. bis 23. Mai 2025 | Online

Viele Professionen – ein Patient

14.5.2025, 16.30 – 18.00 Uhr

An alle gedacht! Nachhaltige Personalgewinnung  
und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit in  
Therapie und Pflege

Ein Webinar der BG Klinikum Hamburg gGmbH

# Dozentenprofile



## **Gylla Rau**

Therapiedirektorin

**Dipl. Sportwissenschaftlerin und  
Physiotherapeutin**

seit 2009 im Klinikum, seit 2020 in Funktion

## **Torsten Weiner**

Pflegedirektor

**Dipl. Pflegewirt**

seit 2019 im BG Klinikum und in Funktion





„Der Klinikverbund versorgt mit seinen Kliniken die Versicherten nach **Arbeits- und Wegeunfall oder Berufskrankheit** mit innovativer Spitzenmedizin und Rehabilitation auf höchstem Niveau, um deren **nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess** und die **optimale Teilhabe** am Gemeinschaftsleben zu gewährleisten.“



# Das BG Klinikum Hamburg – Zahlen und Fakten

- Eine von neun Kliniken im Klinikverbund, **60% Anteil SGB VII**
- **Neun Fachabteilungen mit 749 Betten** und fünf Betriebsgesellschaften
- Größtes Zentrum zur Behandlung von **Querschnittlähmungen** Deutschlands mit **128 Planbetten** inkl. lebenslanger Nachsorge
- Eine der größten Abteilungen für **Septische Unfallchirurgie und Orthopädie**
- **Neurozentrum** inkl. Beatmungseinheit und lebenslanger Nachsorge
- Spezialisiertes **Brandverletztenzentrum**
- Zertifiziertes, überregionales **Traumazentrum**
- Eines der größten **Zentren für Rehabilitation** der gesetzlichen Unfallversicherung
- Hochspezialisierte **Abteilung für Hand-, Plastische- und Mikrochirurgie**



# Das BG Klinikum Hamburg – in Zahlen und Fakten

**rund 2.500**

Mitarbeitende

**ca. 1050**

Pflegende

**749**

Betten

**ca. 250**

Therapeuten

**1.510**

Einsätze des  
RTH pro Jahr

Hoher **Skill**  
and **Grademix**

**1,66**

CMI

**100**

Ausbildungsplätze

**80**

IMC und ITS  
Plätze

**22**

Pflegeorganisationsbereiche

**12**

Therapie  
Organisationsbereiche

**ca. 12.050**

Jährliche Fälle stationär

**10**

Therapie  
Professionen

# Integrierte Versorgung aus einer Hand in BG Kliniken

## Beispielfall SGB V

Akutversorgung



Nachversorgung



Niedergelassene



Rehabilitationseinrichtungen



- Durchgängigkeit?
- Zeitnahe Anschlussversorgung?
- Passende Tiefe der Behandlung?
- ...

→ Ergebnisqualität?

- - - SGB V - Versorgung muss ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich sein - - -

## Beispielfall SGB VII am BG Klinikum Hamburg

Akutversorgung



Reha - Versorgung



Nachversorgung



Komplexe stationäre Reha      BGliche stat. Weiterbehandlung      Tätigkeitsorientierte Reha

- ✓ Durchgängigkeit
- ✓ Zeitnahe Anschlussversorgung
- ✓ Passende Tiefe der Behandlung
- ✓ ...

→ Ergebnisqualität !

- - - SGB VII - „Gesundheit mit **allen geeigneten Mitteln** wiederherstellen“ - - -

## Von der Traumaversorgung in die lückenlose Behandlungskette



**Arzt** **Physiotherapie** **Pflegedienst** **Ergotherapie** **OP** **Pflege** **Logopädie** *Physikalische Therapie* *Sporttherapie* **Gehschule** *Wassertherapie* *Handwerker* **Arbeitstherapie** **REKREATIONSTHERAPIE** **Musiktherapie** **Ambulante Rehabilitation** **Prävention** *Kunsttherapie* **THERAPEUTISCHE PFLEGE** **FOT** **Primary Nursing** *fachärzte* **Ganganalyse** **PFLEGEHELFER** *Entlassmanagement* *Psychologie* **Sozialarbeiter** **Angehörigenbetreuung** *Logistik* *Küche* **Hauswirtschaft** **Apotheke** **Verwaltung** **TECHNIK** **Seelsorge** **MECHANIKER** **Handwerker** **Disponenten** **Assistenten** **Atmungstherapeut** **Medizintechnik** **Koch** **Reinigungskräfte** **SERVICEKRÄFTE**

# Strategische Handlungsfelder der Führungsarbeit

# Strategische Handlungsfelder der Führungsarbeit



**Arbeitgebermarke nach Innen und Außen**



**Kommunikation ist Trumpf**



**Mitarbeitergesundheit im Fokus**



**Strukturen und Prozesse**

# Arbeitgebermarke nach Innen und Außen



## Strategisches Personalmarketing

- effektives „**Employer Branding**“ im Bereich der Therapie und des Pflegedienstes durch steigenden Fachkräftebedarf von essentieller Bedeutung
- **Markenbildung** unter der **Koordination** der Unternehmenskommunikation, den Direktoraten **Therapie** und **Pflegedienst** & anderen **Berufsgruppen**
- **abgestimmte Maßnahmen** zw. den Berufsgruppen Therapie und Pflegedienst, einschließlich Nutzung von **Synergieeffekten** z.B. Storytelling im Social Media



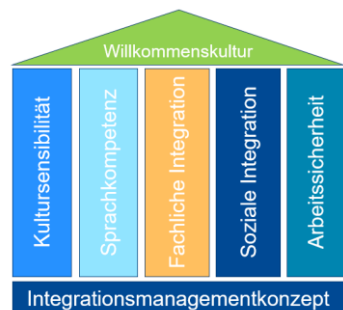
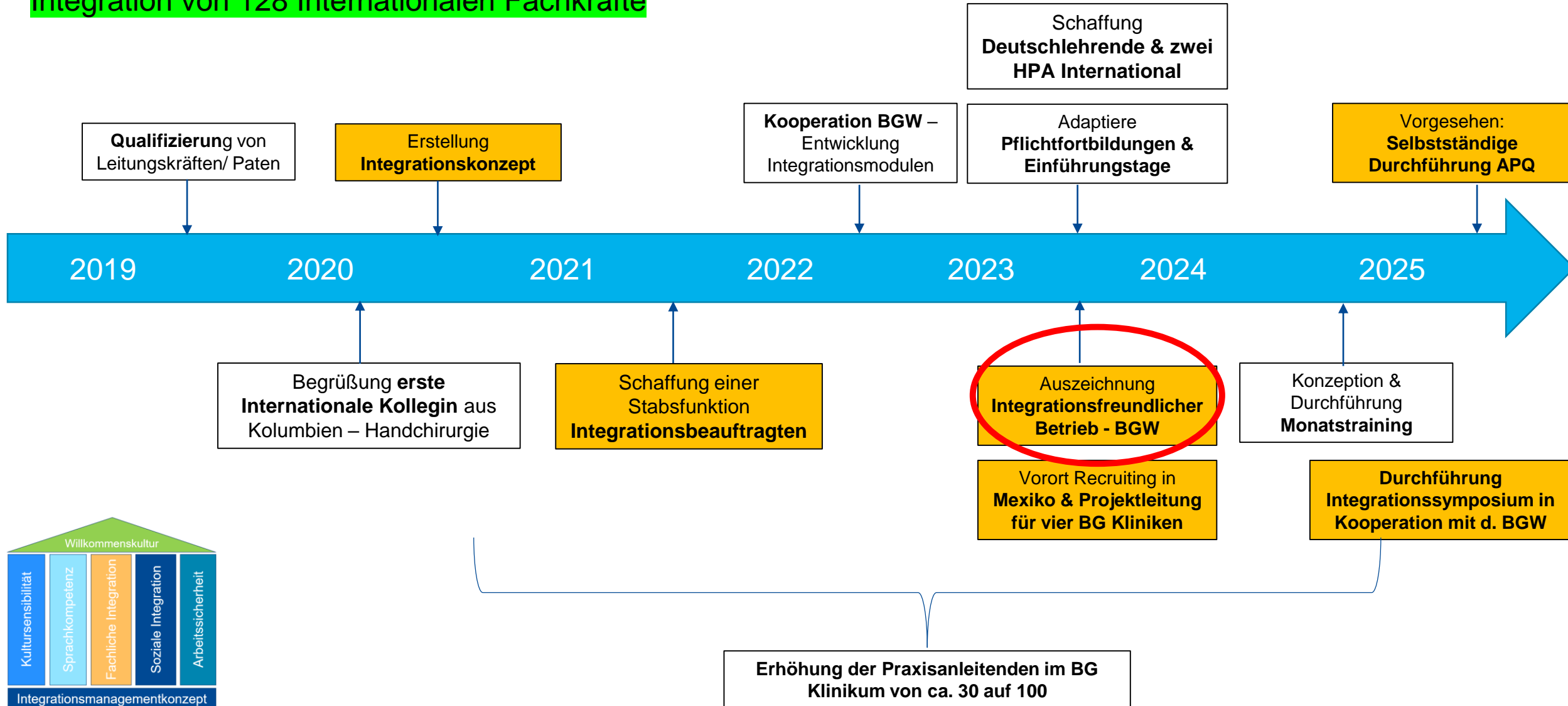
# Maßnahmen zur Personalgewinnung (1/4)

- **Personalgewinnung** in Form von **Ausschreibungen** erfolgt über die üblichen Kanäle z.B. Homepage, Stellenportale, z.B. **StepStone, Indeed etc.** und Social Media Kanäle
- **Bereichsbezogenes „Storytelling“** über Social Media, insbesondere auf Instagram und Facebook z.B. über das Arbeiten in bestimmten Therapie- oder Pflegeorganisationsbereichen
- **gezielte Außendarstellung** auf Messen und Kongressen durch Vorträge und Symposien sowie **Bewerbertage**
- **allg. Maßnahmen** z.B. Fahrgast TV, Werbewände und ausgewählte Themen in Print Medien
- nachhaltige **Akquise** von **internationalen Fachkräften im Pflegedienst** und langfristige Bindung



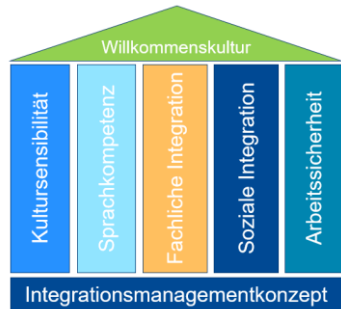
# Maßnahmen zur Personalgewinnung (2/4) - Integration

## Integration von 128 Internationalen Fachkräfte



# Maßnahmen zur Personalgewinnung (2/4) - Integration

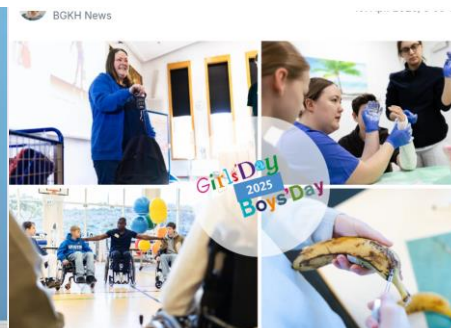
Integration von 128 Internationalen Fachkräften



# Maßnahmen zur Personalgewinnung (3/4)

## Personalgewinnung durch Ausbildung, Lehre und weit davor!

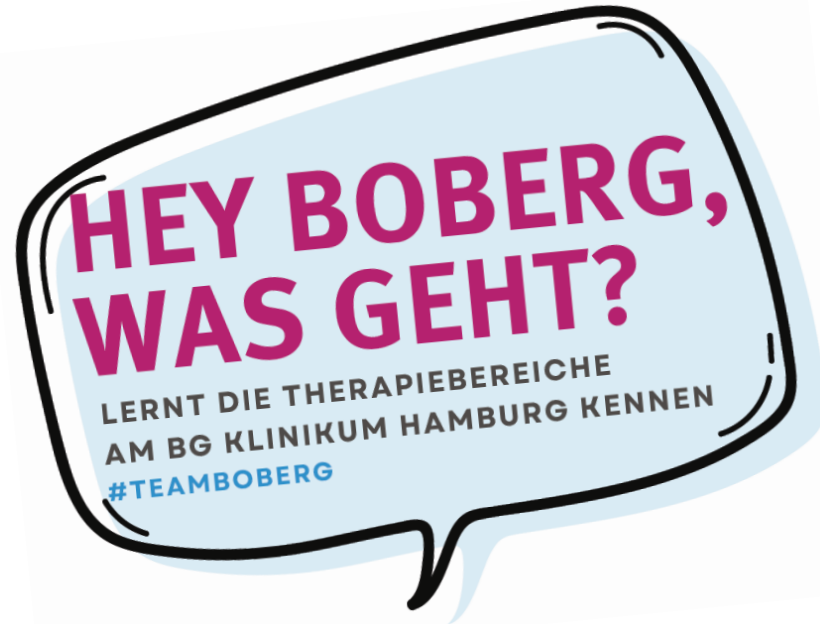
- Berufsfachschule mit **100 Ausbildungsplätzen** in der Pflege. Seit 2025 in neuen Räumlichkeiten - Perspektive 2026 Erhöhung der Ausbildungsplätze auf 125 & Duales Pflegestudium, zusätzlich werden **OTA, ATA, MFAs** ausgebildet
- **Kooperationen mit Hochschulen** z.B. Dualer Studiengang Pflege mit der Berufliche Hochschule Hamburg – BHH, Hochschule für Angewandte Wissenschaften – HAW, Fachhochschule für Ökonomie und Management – FOM (Forschung)
- **...weit davor:** FSJ/B, Schülerpraktika, Orientierungspraktika, Girls & Boys Day mit gezielter Möglichkeit beide Bereiche kennenzulernen



Rückblick: Zukunftstag 2025



# Maßnahmen zur Personalgewinnung (4/4)



- Bewerber- und Zukunftstage im BGKH
- Messeauftritte in Hamburg
- Besuche an Schulen
- Kontinuierliche Medienpräsenz
- Fokus ALLER Ausbildungsberufe im BGKH

## Programm

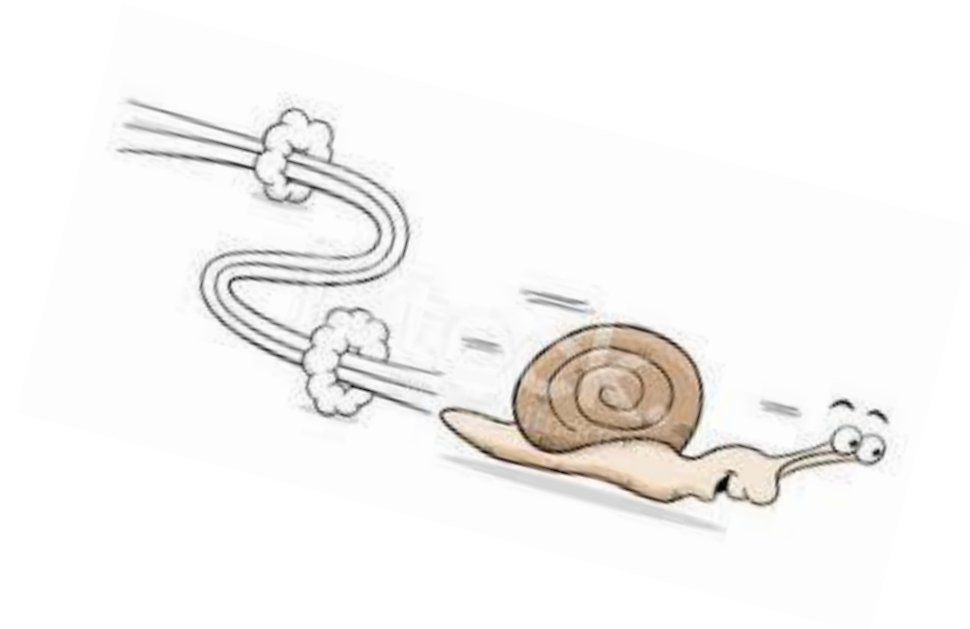
Begrüßung und Führung durch die Therapiebereiche

Workshops Runde 1

Meet & Eat

Workshops Runde 2

Q&A und Abschluss



# Maßnahmen zur Personalbindung (1/6)

Sicherheit und Gesundheit	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Sonstiges
Altersvorsorge (VBL)	Flexpool	Mitarbeiterjahresgespräche
Präventionsurlaub	Flexible Arbeitszeiten	Sommer- und Winterfest
Soziallotse & Konfliktmanagement	Stipendien für Auszubildende	Teamaktivitäten
Qualifizierte Führungskräfte	Stipendien für Studierende	Gelebte Interdisziplinarität
Berufliche Wiedereingliederung	Jobticket	Mitarbeiter APP
Gesund bleiben Seminare	Thieme CNE	Corporate Benefis
Kollegiale Erstbetreuung	Betriebskindergarten	Info Börse der Geschäftsführung
Fort- und Weiterbildung	Schwimmkurse für Kinder	Kantinenkultur
Personalentwicklung	BG Car Pool	Jubiläen Ehrung
Potentialanalyse	Mitarbeiterbefragung	Teamentwicklung
Betriebssport & Job Rad	Beratung Pflegende Angehörige	Willkommenstage
Hilfsmittelangebot	Alter(s) gerechtes Arbeiten	Betriebswohnungen
Ergonomie Beauftragte		Führungskräfteentwicklung
Hilfsmittelverfügbarkeit		

Sicherheit und Gesundheit	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Sonstiges
Altersvorsorge (VBL)	Flexpool	Mitarbeiterjahresgespräche
Präventionsurlaub	Flexible Arbeitszeiten	Sommer- und Winterfest
Soziallotse & Konfliktmanagement	Stipendien für Auszubildende	Teamaktivitäten
Qualifizierte Führungskräfte	Stipendien für Studierende	Gelebte Interdisziplinarität
Berufliche Wiedereingliederung	Jobticket	Mitarbeiter APP
Gesund bleiben Seminare	Thieme CNE	Corporate Benefis
Kollegiale Erstbetreuung	Betriebskindergarten	Info Börse der Geschäftsführung
Fort- und Weiterbildung	Schwimmkurse für Kinder	Kantinenkultur
Personalentwicklung	BG Car Pool	Jubiläen Ehrung
Potentialanalyse	Mitarbeiterbefragung	Teamentwicklung
Betriebssport & Job Rad	Beratung Pflegende Angehörige	Willkommenstage
Hilfsmittelangebot	Alter(s) gerechtes Arbeiten	Betriebswohnungen
Ergonomie Beauftragte		Führungskräfteentwicklung
Hilfsmittelverfügbarkeit		

# Maßnahmen zur Personalbindung und Entwicklung (2/6)

## Fort und Weiterbildung ....

.... als Schlüssel zur mehr Anerkennung und persönlichen Entwicklung:

- bedarfsgerechte Personalentwicklung- maßgeschneidert für Pflege und Therapie
- Fokus auf Inhouse-Fortbildungen mit dem Ziel Verbundenheit zum Haus und Erhöhung der Anzahl der Teilnehmenden z.B. Pain Nurse, Praxisanleitung, Wundexperte oder Palliativ Care
- regelhafter Austausch mit der Personalentwicklung
- individuelle Fortbildungsbedarfe werden berücksichtigt (persönlich und bereichsbezogen)
  - z.B. Fortbildungsreihe für Altenpflegekräfte im Krankenhaus

 <b>BG Klinikum</b> Hamburg Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege	
<b>Management</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Potentialanalyse zur Identifikation potentieller Nachwuchsführungskräfte</li><li>• Traineeprogramm für Nachwuchsführungskräfte</li><li>• Studium/Weiterbildung: Leitung einer Station oder Organisationseinheit</li></ul>	<b>Fachweiterbildungen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intensivpflege mit Spezialisierung Anästhesie</li><li>• Notfallpflege</li><li>• Intermediate Care (IMC)</li></ul>
<b>Pflegfachliche Weiterbildungen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pain Nurse</li><li>• Palliativ Care</li><li>• Wundexperte/Wundexpertin</li></ul>	<b>Spezialbereiche</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Praxisanleiter/Praxisanleiterin</li><li>• Fachpflegekraft Paraplegiologie</li><li>• Neurologisch-Neurochirurgische Frührehabilitation</li></ul> <p>Außerdem: abwechslungsreiche innerbetriebliche Fortbildungen mit wechselndem Angebot</p>

# Maßnahmen zur Personalbindung und Entwicklung (3/6)

## Potentialanalyse als ....

.... Lupe für die „Nadel im Steckhaufen“!

- Identifikation von Mitarbeitenden mit (entwickelbaren) Kompetenzen und Talenten – Führungskräftebedarf folgt Fachkräftebedarf

- Inklusive Förderung der Kompetenzen mittels Kompetenzentwicklungsplan

- Mitarbeitenden Bindung fördern:

Die Förderung von Kompetenzen wirkt sich positiv auf die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen aus

### Komitee

- Pflegedirektor/-in
- Referent/-in der Pflegedirektion
- zuständige pflegerische Abteilungsleitung
- eine Person als Vertretung des Personalmanagements (Personalentwicklung)
- eine Person als Vertretung des Betriebsrates



**Lust auf Karriere?**  
Werde pflegerische Führungskraft im BG Klinikum Hamburg

**Nachwuchstalente identifizieren**

Sie möchten sich beruflich weiterentwickeln und können sich vorstellen, als pflegerische Führungskraft tätig zu sein? Ab sofort bieten wir Ihnen die Möglichkeit einer **Potenzialanalyse** an. Hierbei werden **Führungskompetenzen** identifiziert.

**Dafür brauchen wir von Ihnen:**

- Lebenslauf
- Qualifikationsnachweise
- Motivationsschreiben
- aktuelle Beurteilung der Führungskraft

**... und fördern**

Nach der Potenzialanalyse erstellen wir einen individuellen Kompetenzentwicklungsplan und es ergibt sich die Möglichkeit, an verschiedenen Fortbildungen teilzunehmen.

**Beispiele:**

- Führungskräftequalifizierung
- Führungseinstieg am BGKH
- Mitarbeitendengesundheit als Führungsaufgabe
- Rechtliche Grundlagen für Führungskräfte
- und vieles mehr!

Senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen an:  
✉ pflegedienstleitung@bgk-hamburg.de  
☎ 040 7306-2339

Kontaktieren Sie bei Fragen:  
✉ A. Faupel@bgk-hamburg.de  
☎ 040 7306-2353

**Kein Talent soll unentdeckt bleiben!**

# Maßnahmen zur Personalbindung und Entwicklung (4/6)

## Interdisziplinäres Team ....

.... als Garant für Zufriedenheit im Alltag:

- gelebte „Lehrbuch“ -Interdisziplinarität im Klinikalltag
- enge Abstimmung und Verzahnung zwischen Therapie- und Pflegedienst als fest etabliertes interdisziplinäres Behandlungsteam
- regelhafte Fallbesprechung bei schwerbetroffenen Patienten für ein bestmögliches Outcome in der Versorgung
- bestmögliche pflegerische und therapeutische Versorgung



***“Das multiprofessionelle Team, was wir hier etablieren und auch leben, dass wir gemeinsam Ziele gestalten, mit den Ärzten, mit der Therapie und der Pflege und vor allem der Patient komplett im Fokus ist.”***

(Mitarbeiter:in im BG Klinikum Hamburg, 2023 – Studie Alter(n)sgerechtes Arbeiten)

# Maßnahmen zur Personalbindung und Entwicklung (5/6) Altern(s)gerechtes Arbeiten

BG Klinikum Hamburg **Forschungsprojekt – Zielsetzung und Methodik**



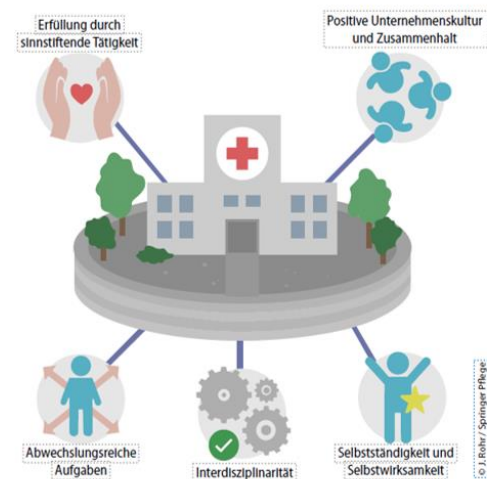
- Ableitung von Handlungsempfehlungen für alter(n)sgerechtes Arbeiten
- Modernisierung von Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern am Beispiel des BGKH
- Das Forschungsvorhaben wurde aus Mitteln der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gefördert
- Innovationsgenerierung aus Mitarbeitenden heraus (**gemeinsame Strategieentwicklung**), **Job Crafting**
- **80 Interviews mit Berufsgruppe Ärztlicher Dienst, Pflege, Therapie, Reinigung** (durchgeführt von Hilfswissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden)



Klinikum **Ergebnisse: Motivation im Berufsalltag**



Abb. 1: Dominante Motivatoren am BGKH



Hohe Verbundenheit und Zufriedenheit mit der Organisations- und Führungskultur im BGKH

BG Klinikum Hamburg

**Ergebnisse: Herausforderungen im Klinikalltag**



Reform- und Strukturveränderungen

Digitalisierung der Arbeitsprozesse

Generationenkonflikte

Kulturelle Unterschiede



Spannungsfelder in patientennahen Arbeitsbereichen

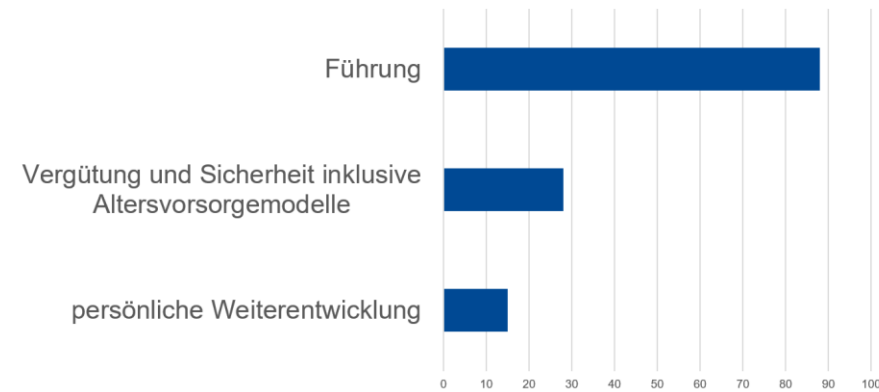
Wissenstransfer bzw. Wissenserhalt zw. neuen und ruhestandnahen Mitarbeitenden erzeugt Diskrepanzen im Praxisalltag

Klinikum

**Ergebnisse: Das wichtigste ist die Führung**



Zusammenfassung der Top Prioritäten für eine möglichst lange Betriebszugehörigkeit



Anzahl der Nennungen n 228

# Maßnahmen zur Personalbindung und Entwicklung (6/6)

## Willkommenstag

### WILLKOMMEN IM TEAM BOBERG

**Zielgruppe:**

Beschäftigte des BGKH und seiner Tochtergesellschaften: Pflichtunterweisung für alle neuen Mitarbeitenden



- Ein standardisiertes Einarbeitungskonzept erarbeiten, implementieren und konsequent umsetzen (inkl. Checkliste, Ressourcen)
- Begleitung durch eine/n Mentor\*in als direkte/r Ansprechpartner\*in



Dokument: B-PER-DO-386  
Seite 1 von 4

Version: 1.1  
Erstelldatum: 16.01.2023  
Ersetzt Version: 1.0 vom 01.11.2022

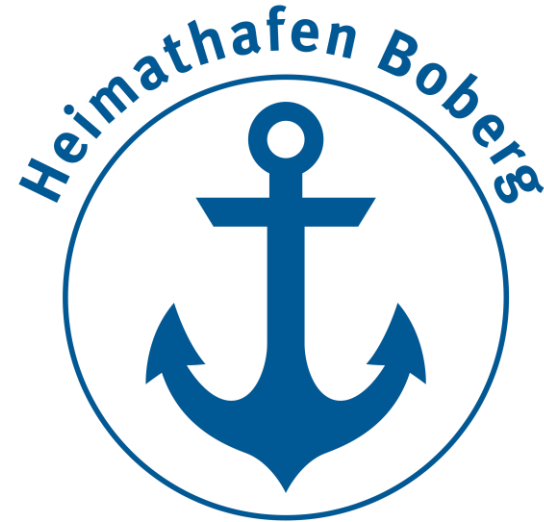
**BG Klinikum**  
Hamburg

#### Checkliste Einarbeitung neue:r Mitarbeiter:innen Physiotherapie Stammhaus / Neurozentrum FFR - Einarbeitungszeit 3 Monate

für \_\_\_\_\_  
(Name neuer Mitarbeiter/-in) \_\_\_\_\_ (Name Haupt-Einarbeiter/-in)

Was?	Inhalte	Datum:	Erfolgt?
Die FFR im NZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigramm ZRH (Intranet 4.2.4.1)</li> <li>• Konzept des ZRH (Intranet 4.2.4.3)</li> <li>• Konzept des NZ (Intranet 4.2.3)</li> <li>• Gängige Diagnosen und Therapiestandards (Intranet 4.2.4.4 bzw. 4.2.3.3)</li> <li>• Mitarbeiterordner → Raum 6</li> </ul>		
Raumausstattung und Listen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lagerungsmaterialien</li> <li>• Therapiegeräte (Bälle, Balance-Kissen, etc.)</li> <li>• Hilfsmittel (UAGST HGW etc.)</li> </ul>		





Save the Date

## SOMMERFEST

BG Klinikum  
Hamburg



Jubilarfeier für langjährige Mitarbeitende im BGKH

# Mitarbeitergesundheit im Fokus



# Mitarbeitergesundheit im Fokus (1/5)

- Mitarbeitende im Sozial und Gesundheitswesen sind **häufiger „krank“** als in anderen Branchen und Berufszweigen (<https://www.fr.de/wirtschaft/berufsgruppen-die-in-deutschland-am-haeufigsten-krank-sind-stark-belastet-zr-93678841.html>)
- Das Klinikum fühlt sich verpflichtet, gemäß der Auftrags aus dem SGB VII nicht nur die bestmögliche Gesundheit für Patienten: innen wiederherzustellen, sondern auch die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten
- Um diesen Auftrag gerecht zu werden, verfügt das Klinikum über geeignete Rahmenbedingungen und Experten der Gesundheitsförderung

# Mitarbeitergesundheit im Fokus (2/5)

Kulturelle Ansätze	Präventive Ansätze	Rehabilitative Möglichkeiten
Compliance Kodex der BG Kliniken	Präventionsurlaub	Berufliche Wiedereingliederung (BEM)
Teamcharta	Gesund bleiben Seminare	Team Supervision
Charta der Vielfalt	Betriebssport & Job Rad	Coaching Angebote
Reverse Mentoring	Alter(n)sgerechtes Arbeiten	Probatorische Sitzung Psychotherapie
Integrationskonzept	Exoskelett	Arbeitsmedizin
Sportevents	Sicherheitsbegehungen	Kollegiale Erstbetreuung
	Gefährungsbeurteilung (Psyche)	Rückenkolleg der BG
	Gewaltprävention	Ergonomiebeauftragte
	Hilfsmittelverfügbarkeit	

# Mitarbeitergesundheit im Fokus (3/5) Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und Inklusion

... körperliche Einschränkung und nach Krankheit – na und!

- Das BG Klinikum kommt seinem Auftrag nach und beschäftigt eine hohe Inklusionsrate in der Mitarbeiterschaft
- Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden eine Reihe von Experten u.a. Schwerbehindertenvertretung, BEM Beauftragter, Soziallotse und Arbeitsmediziner jew. in Vollzeit vorgehalten



**BEM**

Betriebliches Eingliederungsmanagement

# Mitarbeitergesundheit im Fokus (4/5)

## Team Charta ....

.... als Anker für „bunte & gemischte“ Teams in „bewegten“ Zeiten:

- entwickelt durch Teamentwickler des Pflegedienstes
- standardisiertes Instrument
- verbindet unterschiedliche Generationen, Kulturen und Professionen in gemischten Teams

**BG Klinikum**  
Hamburg

Die Kliniken - International für Schwerbrandverletzte  
Technische Hilfe für Akutpatienten und intensive Pflege  
Alle Ihre Bedürfnisse. Gesundheitserziehung & Management  
kontakt: s.winterweald@bgklinikum.de

### Eine Team-Charta

für die Intensivstation für Schwerbrandverletzte

#### Einführung

**Was ist eine Teamcharta?**  
Eine Team-Charta ist ein Dokument, in dem die Rolle und die Ziele eines Teams sowie die zur Erreichung dieser Ziele notwendigen Schritte erläutert sind. Die Team-Charta zeigt den Schwerpunkt und die Richtung für alle Teammitglieder auf. Wenn eine Team-Charta in Zusammenarbeit erstellt wird, bietet sie den Einzelpersonen eine hervorragende Möglichkeit, eine stärkere Verbundenheit innerhalb der Gruppe zu fühlen.

Eine Team-Charta ist ein wichtiges Instrument, um ein Team in die gewünschte Richtung zu lenken, Einschränkungen festzulegen und Aufgaben gleich beim ersten Mal richtig umzusetzen. Wenn jeder im Team die eigene Rolle, Verantwortungsbereiche und Zielsetzungen kennt, können sich alle auf die jeweils richtigen Aspekte konzentrieren, was wiederum das Risiko für ineffiziente Abläufe, Missverständnisse und Konflikte (1).

**Ausgangslage:**  
Im Rahmen von Teambesprechungen und einer "Gefährdungsbeurteilung - Psychische Belastung am Arbeitsplatz" wüschteten sich die Mitarbeitenden einen stärkeren Teambesammenhalt, weniger Konflikte und mehr Zeit für das Miteinander. Um auf diese Bedürfnisse gezielt einzugehen, wurde ein literaturgestütztes Konzept in Form einer Teamcharta entwickelt. Der Entstehungsprozess der Team-Charta wurde in vier Phasen unterteilt. Hervorzuheben ist die Agilität. Jede einzelne Phase kann im laufenden Prozess entsprechend angepasst und verändert werden. Zudem sind alle beschriebenen Interventionen im Stationsalltag umsetzbar und wenig zeitintensiv. Eine ausführliche Vorbereitung ist jedoch notwendig, um diese Kriterien zu erfüllen. Die Befragungen in jeder Phase werden anonym durchgeführt.

**4 Phasen (Befragungen & Workshops)**

Phase 1: Werte

Welche Werte sind mir persönlich wichtig?  
Welche Werte sind mir für die Zusammenarbeit im Team wichtig?  
Welche Werte sind mir für die Versorgung der Patient:innen wichtig?

Phase 2: Rollen und Zuständigkeiten

Welche Rollen schreibe ich mir selbst zu?  
Für welche Bereiche / Zuständigkeiten weist du besonderes Interesse auf?  
Welche Zuständigkeiten sprechen mich persönlich an?

Phase 3: Regeln und Normen

Welche Regeln und Normen braucht es für eine gute Zusammenarbeit?  
Wie gehen wir mit Abweichungen um?  
Wie gehen wir mit Scheitern um? Welche Visionen teilen wir?

Finale Phase - Team Charta

Wer sind wir? Wer wollen wir sein? Wo wollen wir hin?  
Das ist uns wichtig und so gehen wir miteinander um!

VISION BOARD

Abbildung: Vision Board - Team-Charta der Intensivstation  
Quelle: eigene Gestaltung

**Verwendete Literatur**

Quelle: [1] Müller, 2024, [https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01](https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01)

Quelle: [2] Müller, 2024, <https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01>

Quelle: [3] Müller, 2024, <https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01>

Quelle: [4] Müller, 2024, <https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01>

Quelle: [5] Müller, 2024, <https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01>

**BG Klinikum**  
Hamburg

Die Kliniken - International für Schwerbrandverletzte  
Technische Hilfe für Akutpatienten und intensive Pflege  
Alle Ihre Bedürfnisse. Gesundheitserziehung & Management  
kontakt: s.winterweald@bgklinikum.de

### Eine Team-Charta

für die Intensivstation für Schwerbrandverletzte

Phase 1: Oktober & November 2023

#### Werte

**Definition:**  
Werte sind allgemein anerkannte Zielvorstellungen, die du oder die Gesellschaft als Wertvoll erachten. Jeder Mensch strebt nach bestimmten Werten und nimmt dadurch Ziele unterschiedlich wichtig wahr. Aus bevorzugten Werten entstehen Denkmuster und Glaubenssätze sowie eine dementsprechende Geisteshaltung (1).

**Methodik:**  
Fragebögen mit jeweils drei Fragen. Zudem wurden zwei Workshops im Team durchgeführt, um die Ergebnisse der Befragung zu diskutieren. Die Beteiligung der Befragten und den beiden Workshops war hoch (über 50%).

"Welche Werte sind dir als person besonders wichtig?"

Akzeptanz  
Zuverlässigkeit  
Ehonor  
Gesundheit  
Mittelschicht  
Respekt

---

"Welche Werte sind dir für die Zusammenarbeit im Team besonders wichtig?"

Respekt  
Motivierend  
Verlässlichkeit  
Hilfsbereitschaft  
Teamgeist  
Fairness

---

"Welche Werte sind dir für die Versorgung unserer Patient:innen besonders wichtig?"

Fürsorglichkeit  
Geduld  
Freundlichkeit  
Professionalität  
Würde  
Disziplin  
Höflichkeit

**Motto des Workshops:**  
Schafft Platz für Neues, indem ihr kontraproduktives Verhalten stoppt!

**Mobbing**  
Schlechte Laune  
Schlechte Kommunikation  
Streit / Anschreien  
Nörgeln statt Ideen geben  
Machthierarchien  
Offen ausgetragene Konflikte  
Unfreundlichkeit

**Ungesunder Egoismus**  
Respektloser Umgang  
Keine Wertschätzung  
Abwertend / aberkenndes Verhalten  
Ignoranz  
Diskriminierung  
Keine Hilfsbereitschaft  
Lästern

"Was muss passieren, damit die Stationskultur so richtig an die Wand gefahren wird?"

Quelle: [1] Müller, 2024, <https://doi.org/10.21963/2024/01/01/01/01>

# Mitarbeitergesundheit im Fokus (4/5)

## Team Charta ....

.... als Anker für „bunte Zeiten

- entwickelt durch Team des Pflegedienstes
- standardisiertes Instrument
- Verbindet unterschiedliche Generationen, Kulturen & Professionen in gemischten Teams

**BG Klinikum**  
Hamburg

### Unsere Werte und Leitsätze

Wir, die Mitglieder des Teams der Brandverletztenintensivstation, verpflichten uns, die unten aufgeführten Leitsätze in unserem beruflichen Alltag aktiv zu leben und uns gegenseitig daran zu erinnern, falls diese Prinzipien verletzt werden. Unsere Team-Charta ist ein lebendiges Dokument, das wir regelmäßig überprüfen und anpassen, um den Anforderungen unseres Arbeitsalltags gerecht zu werden.

**Unsere Leitsätze**

<b>Teamwork</b>	Wir arbeiten Hand in Hand und unterstützen uns gegenseitig, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen und den Teamgedanken zu stärken.
<b>Empathie</b>	Wir begegnen einander mit Mitgefühl und Verständnis und achten auf die Bedürfnisse und Grenzen anderer und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle sicher und wohl fühlen können.
<b>Respekt</b>	Wir behandeln einander mit Würde und Anerkennung, unabhängig von Hierarchie oder Funktion.
<b>Kommunikation</b>	Wir sprechen klar, höflich und respektvoll miteinander. Konflikte klären wir zeitnah, sachlich und konstruktiv.
<b>Feedback</b>	Wir nehmen konstruktives Feedback an, hinterfragen es und nutzen es als Chance zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.
<b>Toleranz</b>	Wir schätzen die Vielfalt unseres Teams und akzeptieren unterschiedliche Sichtweisen und Herangehensweisen.
<b>Professionalität</b>	Wir handeln jederzeit fachlich kompetent, verantwortungsbewusst und nach ethischen Grundsätzen.
<b>Fokussierung</b>	Wir bleiben auch unter Druck auf unsere Aufgaben konzentriert und lassen uns nicht von unserem Ziel ablenken.
<b>Humor</b>	Wir bewahren uns auch in stressigen Situationen die Fähigkeit, gemeinsam zu lachen und Spaß zu haben. Wir achten darauf, dass unser Humor niemals verletzend oder respektlos ist.
<b>Ziele und Impulse</b>	Wir setzen uns klare gemeinsame Ziele und inspirieren uns gegenseitig, diese mit Engagement zu erreichen und weiterzuentwickeln.

Datum / Unterschriften der Teammitglieder

**BG Klinikum**  
Hamburg

Die Akademie - Innovationslabor für Schwerbrandverletzte  
Innovationslabor für Akutklinik und Intensivmedizin  
Klin. Innovationslabor für Gesundheitsversorgung & Management  
kontakt: innovation@bgklinikum.de

... dieser Ziele notwendigen Schritte  
... Team-Charta in Zusammenarbeit  
... der Gruppe zu fühlen.

... anklagen festzulegen und Aufgaben  
... Zielsetzungen kennt, können sich  
... ständnisse und Konflikte (1).

Arbeitsplatz“ wünschten sich die  
... Um auf diese Bedürfnisse gezielt  
... der Team-Charta wurde in vier  
... angepasst und verändert werden.  
... ausführliche Vorbereitung ist jedoch

**BOARD**

Charta

Charta

**CHNELLSTART**

**EDGAR H. SCHEIN**  
ORGANIZATIONAL  
CULTURE  
AND  
LEADERSHIP

**BG Klinikum**  
Hamburg

Die Akademie - Innovationslabor für Schwerbrandverletzte  
Innovationslabor für Akutklinik und Intensivmedizin  
Klin. Innovationslabor für Gesundheitsversorgung & Management  
kontakt: innovation@bgklinikum.de

### Eine Team-Charta


für die Intensivstation für Schwerbrandverletzte  
Phase 1: Oktober & November 2023

## Werte

**Definition:**  
Werte sind allgemein anerkannte Zielvorstellungen, die du oder die Gesellschaft als Wertvoll erachtet. Jeder Mensch strebt nach bestimmten Werten und nimmt dadurch Ziele unterschiedlich wichtig wahr. Aus bevorzugten Werten entstehen Denkmuster und Glaubenssätze sowie eine dementsprechende Geisteshaltung (1).

**Methodik:**  
Fragebögen mit jeweils drei Fragen. Zudem wurden zwei Workshops im Team durchgeführt, um die Ergebnisse der Befragung zu diskutieren. Die Beteiligung der Befragung und den beiden Workshops war hoch (über 50%).


*„Welche Werte sind dir als person besonders wichtig?“*



Akzeptanz  
Zuverlässigkeit  
Ehonor  
Gesundheit  
Mitgefühl  
Respekt

---


*„Welche Werte sind dir für die Zusammenarbeit im Team besonders wichtig?“*



Respekt  
Motivierend  
Verlässlichkeit  
Hilfsbereitschaft  
Fairness

---

*„Welche Werte sind dir für die Versorgung unserer Patient:innen besonders wichtig?“*



Fürsorglichkeit  
Geduld  
Freundlichkeit  
Professionalität  
Würde  
Disziplin

**Motto des Workshops:**  
Schafft Platz für Neues, indem ihr kontraproduktives Verhalten stoppt!

**„Was muss passieren, damit die Stationskultur so richtig an die Wand gefahren wird?“**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobbing</li> <li>• Schlechte Laune</li> <li>• Schlechte Kommunikation</li> <li>• Streit / Anschreien</li> <li>• Nörgeln statt Ideen geben</li> <li>• Machtierarchien</li> <li>• Offen ausgetragene Konflikte</li> <li>• Unfreundlichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungesunder Egoismus</li> <li>• Respektloser Umgang</li> <li>• Keine Wertschätzung</li> <li>• Abwertend / aberkenndes Verhalten</li> <li>• Ignoranz</li> <li>• Diskriminierung</li> <li>• Keine Hilfsbereitschaft</li> <li>• Lästern</li> </ul>
--	---

© Walter Dillinger, Frank M. Wolter Academy, www.fdm.academy, 2018, https://www.wolteracademy.de/news-2018.html

Sensibilisierung, Beratung und  
Aufklärung für Mitarbeitende und  
Führungskräfte

Identifikation und Beseitigung  
gewaltauslösender Faktoren durch  
Begehungen und Workshops

Gefährdungserhebungen und  
Beurteilungen über Gewalt und  
Aggressionen im BGKH

Fortbildungen z.B.  
Deeskalationstraining

Meldesystem mithilfe eines  
Meldebogens



*“Die Anwendung von verbaler oder  
physischer Gewalt sowie  
Feindseligkeit und Aggressivität  
widerspricht unseren Werten und  
wird in keiner Form akzeptiert.”*

(Compliance-Kodex der BG Kliniken)

Jährliche Gefährdungsanalysen  
mittels anonymer Befragungen

z.B. Deeskalation to go  
Öffentlich, kurz und knapp, für alle  
oder 2tägige Seminare

Kollegiale Erstbetreuung und  
Nachsorge nach einem Ereignis



# Hamburger Gesundheitspreis



**Hamburger Gesundheitspreis**  
als Ehrung der Hamburger  
Handelskammer für  
herausragendes Engagement um  
Mitarbeitergesundheit!

Handelskammer, 2022 – Verleihung des Gesundheitspreises



## Gewinner

**BG Klinikum Hamburg**  
2005, 2007, 2017, 2022

# Kommunikation ist Trumpf



# Kommunikation ist Trumpf (1/5)

- **Stärkt Vertrauen und Sicherheit** – klare transparente Kommunikation gibt Orientierung in komplexen Arbeitsumfeld.
- **Fördert Zusammenarbeit in interdisziplinären Team** – regelmäßiger Austausch unterstützt die Zusammenarbeit über Berufsgruppen hinweg.
- **Erhöht Identifikation mit dem Klinikum** – wer informiert und eingebunden ist, fühlt sich als wertvoller Teil der Klinikgemeinschaft.
- **Verbessert Feedbackkultur und Anerkennung** – gezielte Kommunikation schafft Raum für Lob, Kritik und persönliche Entwicklung.



1 von 1,9 Millionen: Dr. Meyer-Büthe in der



BGKH vergibt drei Stipendien für die Pflegefachausbildung



Mai 28 Einführung „meine Akademie“



Tipps für heiße Tage im Krankenhaus



Tag der Pflegenden 2025

# Kommunikation ist Trumpf (2/5)

Transparenz & Informationen	Mitarbeiterdialoge & Beteiligung
Intranet / App	Interne Befragungen / Feedback-Tools
Aushänge / Monitore (Infoscreens)	Neubau / Workshop / Stellproben
GF - Infobörsen	Teambesprechungen
Social Media	Forum Pflege
Kultur (Woche d. Vielfalt, Generation)	Regl. verbindl. Mitarbeitergespräche
Direktorenübergreifende Kommunikation	Therapievorlesungsreihe
Interprofessionelle Jour Fixe	Führungskräfte-dialog Therapie & Pflege

**Wertschätzung**  
Anerkennung der Ausbildung  
unserer internationalen  
Pflegerinnen



... Kollegen herzlich zu dieser ge...

@gernevollkommen  
Alles ist möglich wenn man sich Mühe macht. Danke an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen für die tolle Arbeit und die Unterstützung. #Werte

Für dich  
Begrüßungsmail bei wofür bist du...  
1. Wo. · Gefällt 1.584 · Antworten

bg.ambulanz.bremen Herzlich  
8. Wo. · Gefällt 1.584 · Antworten

kernteamwettbewerb.hamburg St. Götterwunder  
1. Wo. · Antworten

raut.bremen.wunderbar Glad  
8. Wo. · Gefällt 6.184 · Antworten

taschebistbig.com meine Gern  
2. Wo. · Gefällt 4.184 · Antworten

vanessabier Gedwunschn  
8. Wo. · Gefällt 1.584 · Antworten

elchsenmeyer.wunderbar Glad  
8. Wo. · Gefällt 1.584 · Antworten

Insights ansehen

## Aktualität/Relevanz Einsatz in den Hochwassergebieten

**BG Klinikum Hamburg gGmbH**  
1.616 Follower:innen  
1 Woche · Bearbeitet ·

In den Hochwassergebieten Süddeutschlands wird derzeit jede helfende Hand benötigt. Um Unfallopfer in den durch die Flut teilweise schwer zugänglichen Gebieten zu erreichen, sind zusätzliche #Rettungshubschrauber (... mehr anzeigen)

Sie und 184 weitere Personen · 2 Kommentare · 7 direkt geteilte Beiträge

Gefällt mir · Kommentar · Teilen

Organische Impressions: 7.723 Impressions · Vorschau der Ergebnisse anzeigen

## Authentizität Einblicke in die Logopädie – authentisch Expertise verdeutlichen

bgklinikumhamburg  
Original-Audio

bgklinikumhamburg Als Sprach-, Sprech-, Stimm-, Schluck- und Hörtherapeut:innen ist der Bereich Logopädie sehr vielfältig. Vom ersten Wort, dem ersten verstandenen Satz, dem ersten Schluck Wasser bis hin zur ersten Mahlzeit – unsere Logopäd:innen begleiten die Patient:innen täglich auf dem Weg der Genesung und dem Wiedererlangen essenzieller Fähigkeiten. Insgesamt neun Kolleg:innen umfasst das Team der Logopädie, aufgeteilt auf die Stationen des Neurozentrums, Querschnittgelähmten-Zentrums, der Traumatischen Intensivstation sowie der Brandverletzten-Stationen unseres Klinikums.

Die Arbeit mit Schwerbetroffenen ist besonders herausfordernd und komplex. Sie kann nur im Zusammenspiel mit anderer Berufsgruppen zum Erfolg führen, zu denen vor allem die Physiotherapie, Ergotherapie und Atmungstherapie zählt. Häufig stehen auch medizinische Fragestellungen in Wechselwirkung der logopädischen Arbeit. Dieser Alltag spiegelt perfekt das Motto des diesjährigen Europäischen Tags der Logopädie (jährlich am 06. März) wider: Gesundheit und Lebensqualität durch Teamarbeit! Wie das genau aussieht, zeigen wir in diesem Video.

#bglh #europäischerTagderLogopädie #tagderLogopädie #Logopädie #Logopädin #sprachtherapie #speechtherapy #rehabilitation #reha #therapie #lovenmyjob #speechtherapist #LogopädieHamburg

14 Wo. ·

travellerandphysician  
14 Wo. · Gefällt 1 Mal · Antworten

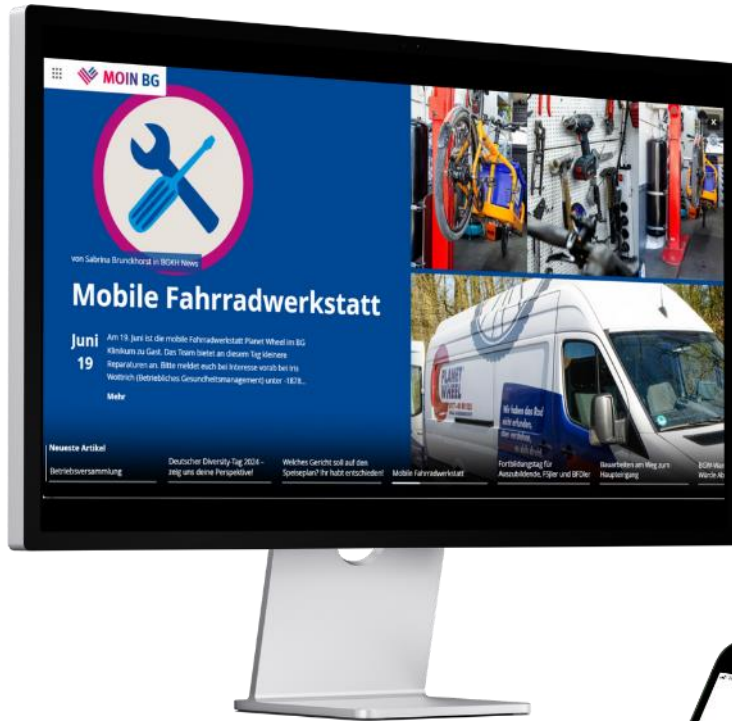
oznurtalanci  
14 Wo. · Gefällt 1 Mal · Antworten

typhib2 Eine tolle Arbeit, die ihr dort abliefern. Man sieht Euer Engagement und Hingabe Euren Patient:innen gegenüber.  
13 Wo. · Gefällt 2 Mal · Antworten

Insights ansehen · Reel bearbeiten

Gefällt anne.patzwald und 347 weitere Personen  
6. März

Kommentieren ...



- Social Intranet gestartet im Februar 2024
- Stärker visuell orientiert als bisheriges Intranet
- Interaktive Beteiligungsformate, z.B. like-Button, Kommentarfunktion
- Auch als App herunterladbar auf Mobilgeräten
- Dienstplanung (in Vorbereitung)

 **MOIN BG**  
Namensfindung



# Kommunikation ist Trumpf (5/5) – im Führungskräfte-Dialog Pflege & Therapie...

...stärken die Zusammenarbeit zwischen Pflege & Therapie

- Voneinander Lernen
- Gemeinsames Verständnis für Herausforderungen und Ziele schaffen
- Synergien erkennen und nutzen



## Therapeutische Vortragsreihe „Voneinander wissen, miteinander lernen“

In unserer Vortragsreihe „Voneinander wissen, miteinander lernen“ beschäftigen wir uns mit unterschiedlichsten Themen:

- ) Behandlungskonzepte
- ) Innovative und evidenzbasierte Therapie
- ) Interprofessionelle Zusammenarbeit
- ) Abeerchulungsrerliche Vorstellung der Therapiebereiche

WANN und WAS steht ihr im aktuellen Flyer.

Euer Orga-Team  
Inga Carstens, Holger Sieck, Knut Allemann

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wer kennt es nicht?  
Im klinischen Alltag liegt der Fokus überwiegend auf dem eigenen Tätigkeitsfeld.

Das Comeback unserer Therapeutischen Vortragsreihe bietet allen eine bereichsübergreifende Plattform zu dem enormen therapeutischen Know-How im BGKH.

Auf dem Programm stehen kurze Vorträge, die das therapeutische Spektrum teilen und zum kollegialen Austausch aufrufen.

Das Fortbildungsangebot lebt auch von euren kreativen und konstruktiven Vorschlägen. Eure Ideen und Vorträge sind Programm. Platziert sie hier:

[therapiedirektion@bgk-hamburg.de](mailto:therapiedirektion@bgk-hamburg.de)

Gyula Rau

### Sie!d dabei!

Donnerstag, 15. Mai 2025  
Uhrzeit: 11:30 – 12:30 Uhr  
Ort: Hörsaal und Schwimmhalle  
Schwimmbadtechnik zum Anfassan  
P. Jansen berichtet über Theorie und Praxis

Donnerstag, 19. Juni 2025  
Uhrzeit: 11:30 – 12:30 Uhr  
Ort: Hörsaal  
Interprofessionelle Zusammenarbeit in der  
Therapie QZ und im BG Rehakentrum HelenCity  
S. Koch und C. Hansack berichten über die  
Erfahrungen und Herausforderungen der  
interprofessionellen Zusammenarbeit in ihren Teams

Donnerstag, 17. Juli 2025  
Uhrzeit: 11:30 – 12:30 Uhr  
Ort: Hörsaal  
Schluckdiagnostik mittels FEES  
M. Harberichs berichtet über den theoretischen  
Hintergrund und veranschaulicht an einem Beispiel die  
praktische Anwendung

Sommerpause im August 2025

Kolleginnen und Kollegen aus anderen Berufsgruppen  
sind herzlich willkommen!



# Strukturen und Prozesse



# Strukturen & Prozesse verändern (1/4) – für Mitarbeitende & Patient:innen

... schaffen Orientierung, fördern Vertrauen und verbessern die Patientenversorgung:

- Strukturen & Prozesse sind das Gerüst für Zusammenarbeit, Orientierung und Qualität.
- In der Reha treffen vielfältige Berufsgruppen aufeinander. Ohne klare, abgestimmte Strukturen entstehen Missverständnisse – auf Kosten effizienter Zusammenarbeit und guter Patientenversorgung.
- Mitarbeitende brauchen Klarheit, Verlässlichkeit und sinnvolle Abläufe, um gute Arbeit leisten zu können.



 **Inga Carstens** vor 10 Monaten  
In BGKH Therapie

## Next Step: Interprofessionelles Neurozentrum

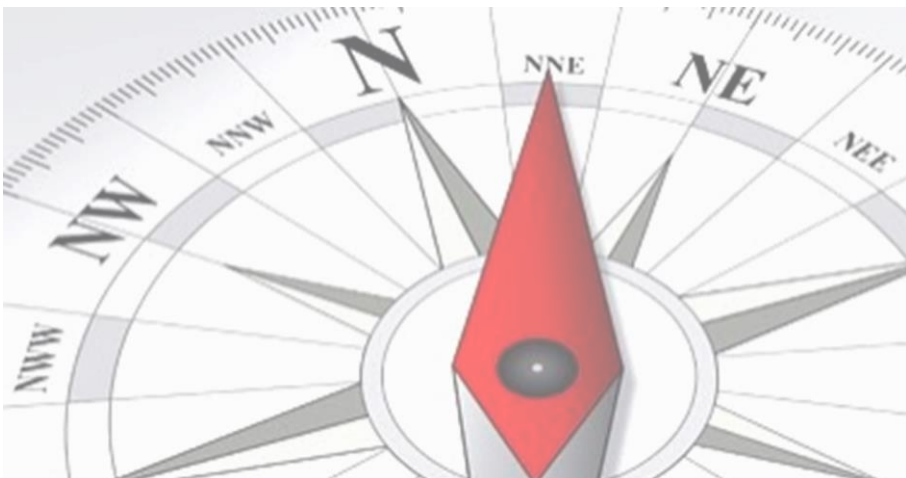
Am 26. Juni 2024 versammelten sich die Therapeutinnen und Therapeuten aus dem Stammhaus zum Update aus der Therapie. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Neurozentrum und die Vision einer intensiven interdisziplinären Zusammenarbeit.

Um diese Vision weiter voranzutreiben.

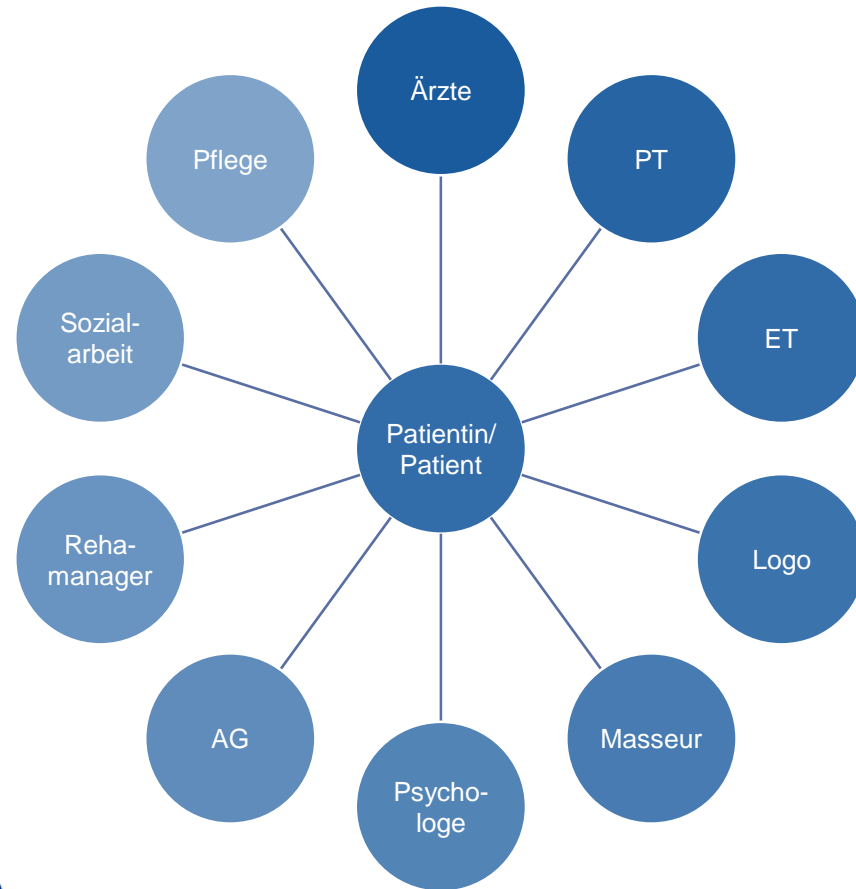


## Strukturen und Prozesse (2/4) – Veränderung braucht Richtung und Mut

- Wenn Strukturen lange unverändert bleiben, gleicht Veränderung dem Steuern eines Tankers: schwerfällig aber notwendig.
- Wir müssen wissen, wohin wir als interprofessionelles Team wollen – es braucht eine Vision.
- Veränderung gelingt nur im Team
- **Wer Bewegung schafft, verändert Kultur – und bringt Versorgung und Team gemeinsam voran**



Strukturen	Prozesse
Feste interdisziplinäre Besprechungsformate mit definierten Teilnehmern	Regelmäßige, strukturierte Fallbesprechungen – z.B. wöchentlich
Gemeinsames Fortbildungskonzept für Pflege & Therapie	Gemeinsame Planung & Evaluation von Weiterbildungen
Einheitliches, berufsübergreifendes Behandlungskonzept	Interdisziplinäre Erstellung & regelmäßige Aktualisierung
Gleichartige räumliche & funktionale Ausstattung aller Stationen	Reibungsloser Wechsel zw. Stationen für Therapiepersonal
Einheitliches digitales Dokumentationssystem	Verbindliche Dokumentationsregeln für alle Berufsgruppen
Fest definierte Rollen für Abstimmung & Koordination	Geregelte Kommunikationswege bei Rückfragen zu Patientenverfügbarkeit
Strukturierte Einarbeitungskonzepte mit Blick auf das Gesamtteam	Gemeinsame Hospitation & Einführung in Abläufe der jeweils anderen Bereiche



Hoher Abstimmungsbedarf  
Digitalisierung als Chance

# Erfolgsfaktoren und Fazit

# Erfolgsfaktoren und Fazit

- Interdisziplinarität ist nicht nur ein entscheidender Garant für eine qualitativ hochwertige Versorgung, sondern auch essenziell für ein harmonisches und kooperatives Miteinander der verschiedenen Professionen
- eine gelebte Interdisziplinarität wirkt als Magnet für Therapeuten und Pflegekräfte – gemeinsam können wir nachhaltige Veränderungen bewirken
- erfolgreiches Changemanagement und die Umsetzung von Veränderungen sind nur im Schulterschluss mit engagierten Mitarbeitenden realisierbar
- Authentisches „Employer Branding“ nutzt gezielt Kommunikationskanäle, um die Unternehmenskultur sowie die Kompetenz und Werte sichtbar und erlebbar zu machen



# Verlinkung zum BG Klinikum

- Homepage - <https://www.bg-kliniken.de/klinikum-hamburg/>
- LinkedIn - [\(3\) "bg klinikum hamburg ggmbh" | Suche | LinkedIn](#)
- Instagram - [BG Klinikum Hamburg \(@bgklinikumhamburg\) • Instagram-Fotos und – Videos](#)
- Youtube - [BG Klinikum Hamburg - YouTube](#)

# Vielen Dank

Torsten Weiner  
Pflegedirektor  
[t.weiner@bgk-hamburg.de](mailto:t.weiner@bgk-hamburg.de)

Gylla Rau  
Therapiedirektorin  
[g.rau@bgk-hamburg.de](mailto:g.rau@bgk-hamburg.de)