

EINFACH.IMMER.BESSER.



Real statt digital – Mentale Gesundheit im Klinikalltag

am Beispiel der psychosozialen Versorgung auf Intensivstationen



KLINIKEN
SÜDOSTBAYERN

Die Kliniken Südostbayern AG



Die Kliniken Südostbayern AG in Zahlen



So groß wie die Fläche
von **27 Fußballfeldern**
steht den Standorten
der Kliniken
Südostbayern
Nutzfläche zur
Verfügung.
Das sind 191.293,375
Quadratmeter.



Die älteste Patientin
der vergangenen zehn
Jahre wurde mit
102 Jahren in der
Kreisklinik Bad
Reichenhall
internistisch behandelt.



19.520 Kinder kamen
in den vergangenen 10
Jahren in den
Geburtshilfen der
KSOB zur Welt.

Das
Durchschnittsalter
beträgt **40,6 Jahre**



Mitarbeitende mit
88 verschiedene
Berufen arbeiten in
unseren Kliniken
zusammen.



294.235 Operationen
wurden in den letzten
10 Jahren in unseren
26 Operationssälen
durchgeführt.

11,4 Prozent
Fluktuation

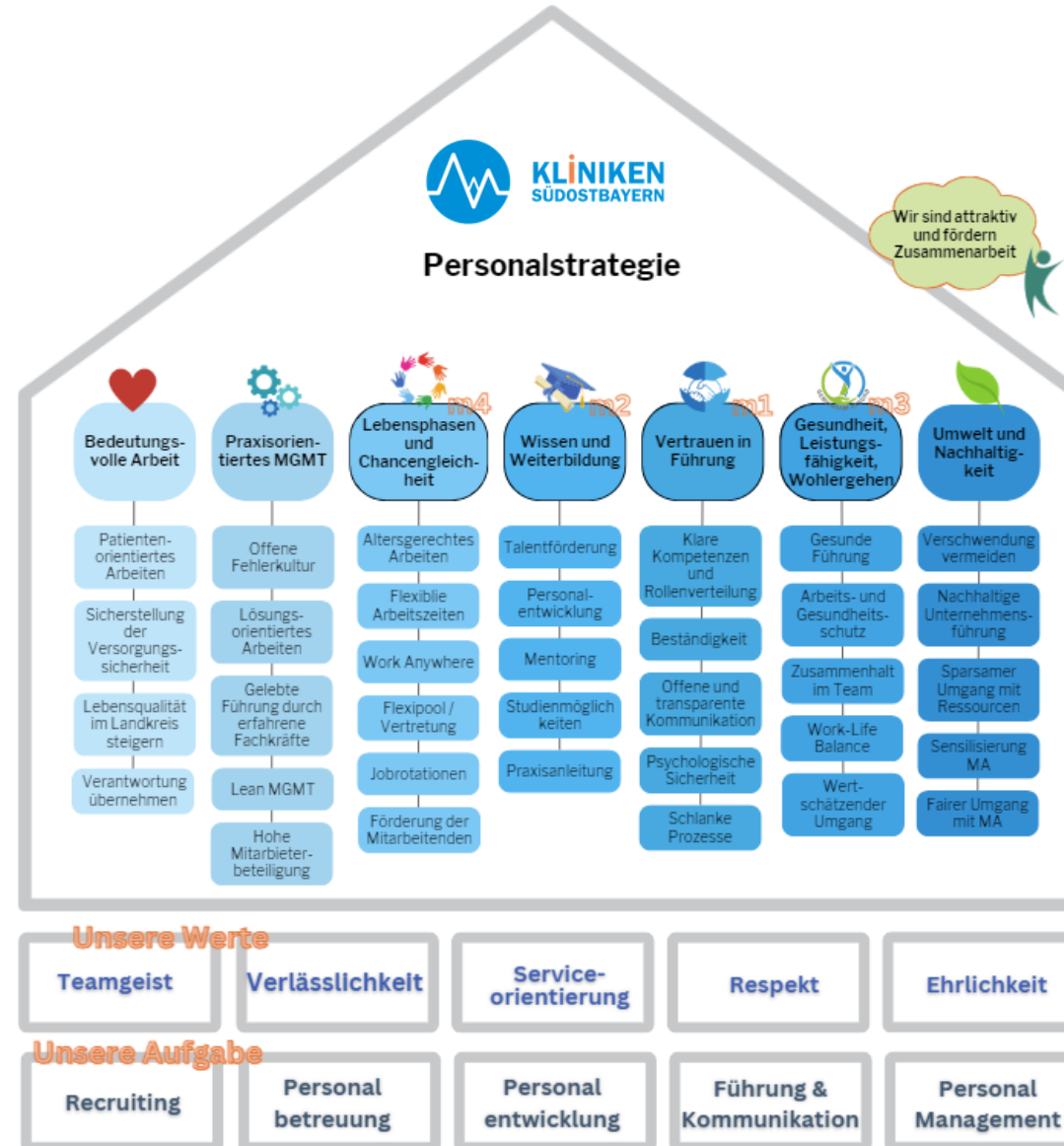


Die durchschnittliche
Mitarbeiterzugehörigkeit
beträgt **9,5 Jahre**



Mitarbeitende aus **59**
Nationen arbeiten bei den
KSOB

Gesundheit und Wohlergehen als fester Bestandteil der Personalstrategie der Kliniken Südostbayern



deloitte-uk-mental-health-report-2022

29 von 53



Four new studies have been published since our previous report, Mental health and employers: Refreshing the case for investment.¹⁴ These assess the return on investment (ROI) of employee assistance programmes,¹⁵ long-term mental health programmes,¹⁶ reducing mental distress in the workplace and an internet and mobile-supported occupational stress-management intervention.¹⁷

According to our analysis, the estimated return for employers investing in measures to tackle mental health problems is on average £5.30 for every £1 invested.

[The figures are broadly consistent with the £5.20: £1 estimate in our previous report.] The size of the return varies with the nature of the employer intervention.

1

according to the stage at which the intervention is offered

2

type of intervention offered

3

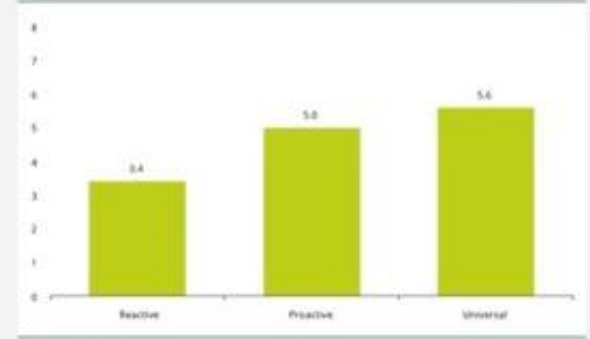
the size of the recipient group.

The nature of employer interventions

We have categorised employer interventions in three ways:

When analysing interventions according to the stage at which they are offered, we found that on average organisation-wide early interventions, such as cultural change and raising awareness of mental health issues, provide the highest ROI, at £5.60 for every £1 invested. Proactive interventions which support employee mental health at an early stage provide a slightly lower ROI of 5:1, while reactive interventions that provide support only after a deterioration in an employee's mental health has occurred provide the lowest ROI of 3.4:1 (see Figure 18). These results demonstrate the value of early intervention and prevention.

Figure 18. Average ROI by stage of intervention



Stage of Intervention	Average ROI
Reactive	3.4
Proactive	5.0
Universal	5.6

Source: Deloitte analysis

Arbeitsalltag auf Intensivstationen – Zwischen Belastung und Hingabe

- Arbeit an vorderster Front – Sekunden entscheiden über Leben und Tod
- Hohe Belastungen:
 - Emotionale Nähe & Verluste
 - Dauerstress & Verantwortung
 - Schichtdienst & Schlafmangel
 - Ethische Dilemmata

Und dennoch:

Pflegekräfte & Ärzte kehren täglich zurück – getragen von **Menschlichkeit, Fürsorge & Fachkompetenz**





Ausgangspunkt:

- **psychosoziale Versorgung** von Patienten und Angehörigen als Entlastung von Ärzten & Pflegekräften (etabliert seit 2019)
- Erkenntnis: Auch Mitarbeiter selbst brauchen **strukturierten, kollegialen und psychologisch fundierten Support** als Ergänzung des vorhandenen BGM-Angebots



Zielsetzung:

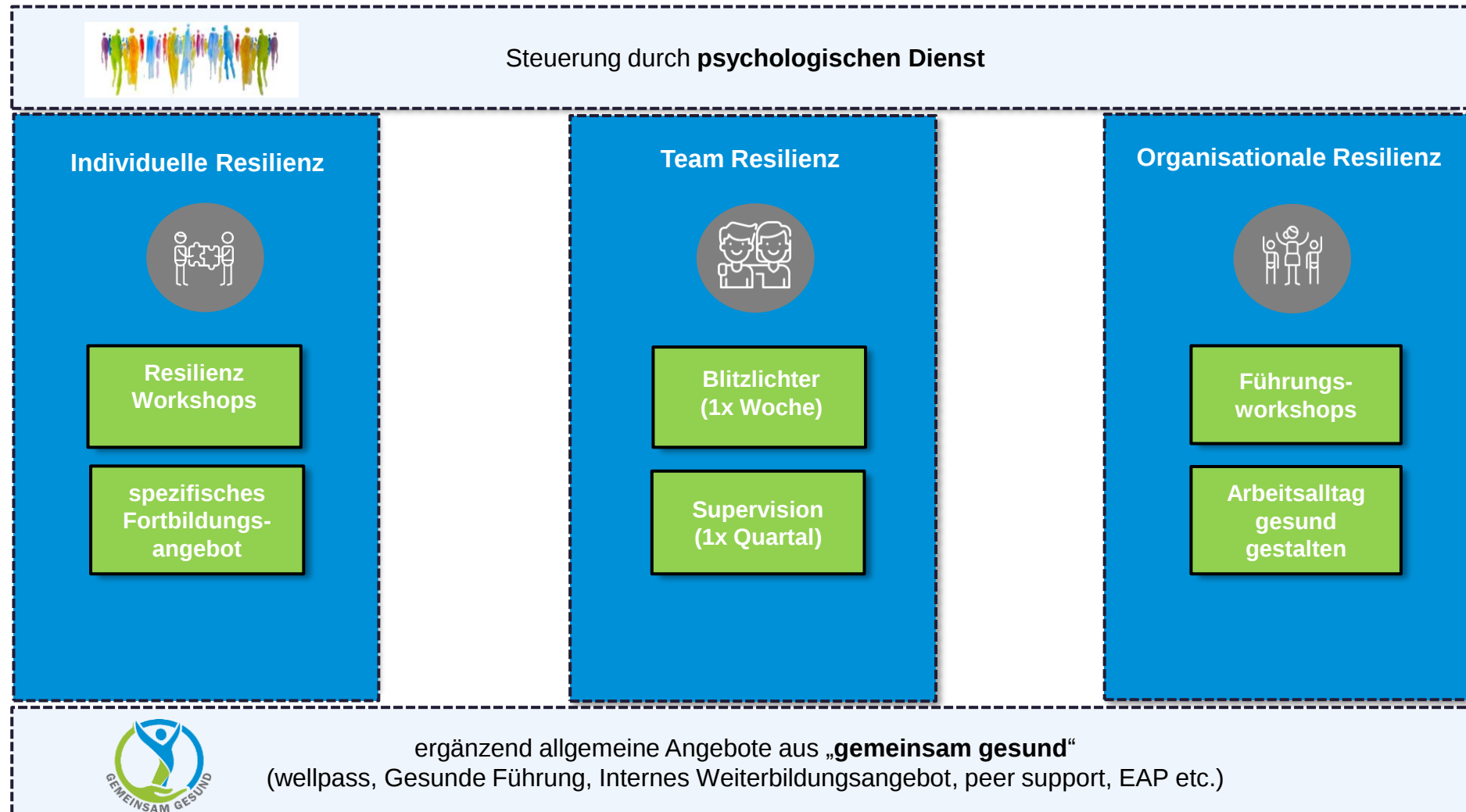
- Stärkung **mentale Gesundheit und Resilienz** der Mitarbeitenden
- Förderung präventiver Umgang mit **Belastungsgrenzen**
- Förderung der **Eigenverantwortung** und **Selbstfürsorge**
- Passgenaue, **bedürfnisorientierte Maßnahmen**



Konzept:

- **Bedarfserhebung und -analyse** mit Psychologischem Dienst
- **Ganzheitlicher Ansatz** mit Berücksichtigung von **individuellen** und **strukturellen** Faktoren, die nachhaltig Einfluss auf Mentale Gesundheit haben

Förderung der Mentalen Gesundheit auf der ITS – Ganzheitlicher Ansatz



Teamintegrierte Psychologinnen

- Präsenz auf Station → Unterstützung „auf Zuruf“
- Akuter Belastungsscore → schnelle Reflexion
- Belastungen früh erkennen → proaktives Handeln statt Krisenmanagement
- Steuerung bedarfsgerechter Angebote
- Enge Abstimmung mit zentralem BGM und Führungskräften

Regelmäßige und standardisierte Besprechung am Teamboard

Supervision = Professionelle und strukturierte Begleitung zur Reflexion von Erfahrungen und Belastungen

Ziele

- Stress- & Krisenbewältigung
- Ethische Reflexion
- Interprofessionelle Zusammenarbeit
- Psychische Gesundheit & Resilienz
- Behandlungsqualität & Patientensicherheit

Offene Supervisions-Termine zu **Fokusthemen** (quartalsweise):

- Umgang um Wandel – wandelnde Zeiten
- Kommunikation in unangenehmen Situationen
- Stressregulationen / Resilienz

Zusätzlich **Teamsupervisionen** und **individuelle Fall-Supervisionen**

Teil 1: Mental stabil als Pflegekraft (2h)

Ziel: Eigene mentale Gesundheit stärken und erhalten

Inhalte:

- Einblick ins „mentale Immunsystem“
- Strategien gegen Stress & Überforderung
- Routinen für mehr Wohlbefinden
- Kurze mentale Übungen („Energiespeicherkraftwerk“)
- Austausch zu Belastung & Entlastung im Pflegealltag

Teil 2: Mental stabil pflegen & behandeln (2h)

Ziel: Resilienz im Team und im Umgang mit Intensivpatienten

Inhalte:

- Was starke Teams auszeichnet
- Umgang mit Grenzen im Patientenkontakt
- Praktische Tools für schwierige Situationen
- Gemeinsame Stressbewältigung im Team
- Tipps für offene & unterstützende Kommunikation
- Beispiele für psychische Stärke im Pflegealltag

„Leiten heißt begleiten“: Führung stärken in herausfordernden Zeiten

In interaktiven Workshops **reflektieren die Führungskräfte:**

- Gestalten von Veränderungsprozessen
- Überlastungen erkennen – bei mir und in meinem Team
- Strategien gegen Widerstand und Erschöpfung
- Handlungsstark in Führung bleiben

Zielgruppe: Bereichs- & Stationsleitungen und deren Vertretungen, leitende Ärzte



ergänzt eine KSOB-weite
strategische Initiative zur
Förderung von
Führungskompetenzen:





Faktoren zur Förderung mentaler Gesundheit & Vermeidung von Überlastung

- **Arbeitslast & Personal** – realistische Aufgaben, bedarfsgerechte Besetzung
- **Dienstpläne & Schichten** – planbar, verlässlich, fair
- **Arbeitszeiten & Pausen** – Erholung ermöglichen
- **Rückzugsorte** – Ruhe und kurze Pausen ohne Ablenkung
- **Kommunikation & Abläufe** – klare Strukturen, effiziente Prozesse

Der Ansatz des Lean Hospital schafft den Rahmen, um viele dieser Faktoren systematisch zu verbessern und so gesundheitsförderliche Strukturen nachhaltig zu verankern.



- **Evaluation zum Projektende:** Gemeinsame Reflexion und Wirksamkeitsprüfung mit den Teams
- **Best practices:** Übertragung erfolgreicher Maßnahmen auf andere Bereiche wo sinnvoll
- **Zwischenfazit Erfolgsfaktoren:**
 - Geschulte Kollegen als Bindeglied zwischen Führung, Mitarbeitenden & BGM
 - Regelmäßige Supervisionen
 - Niederschwellige Kurzformate mit Kontinuität
- Positive **Synergieeffekte** Lean Hospital Ansatz KSOB & BGM
 - Klare, strukturierte Prozesse optimieren Arbeitsbelastung, verteilen Arbeit sinnvoll, reduzieren Ermüdung (u.a. „Lean Bettenstation“)
 - Intensive Begleitung und Stärkung der Leitungsebene („3x3 der Führung“)
 - Grundsätze für ein gelingendes Miteinander („Respekt – so sind wir“)
 - Positive Fehlerkultur & psychologische Sicherheit



KLINIKEN
SÜDOSTBAYERN