

Da die Kommunikation sich heute

angepasst, modernisiert und verändert hat, stehen jetzt auch Themen im Fokus, die früher tabu waren - wie beispielsweise das Krankenrückkehrgespräch. wenn in einem Krankenhaus alle Mitarbeiter unter einem massiven Druck stehen, sollte die Devise sein: Krank ist krank, und jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Krise. Das ist zu respektieren, auch wenn sich jemand in der Wahrnehmung anderer eher subjektiv krank fühlt. Wichtig ist allerdings für die Führungskraft, dem Mitarbeiter aus dem Fürsorgeprinzip heraus deutlich zu machen, dass auf Führungsebene durchaus zur Kenntnis genommen wurde, dass der Mitarbeiter erkrankt war. Nach Rückkehr in den Job sollte die Mitteilung gegeben werden, dass man sich freut, dass die Krankheit überwunden ist, verbunden mit der Frage, ob der Mitarbeiter wieder voll einsetzbar ist und sich vom Team und der Führungskraft umsorgt fühlt. Oder ob es noch Folgen der Krankheit gibt, beispielsweise eine einschränkende Medikamenteneinnahme. Es ist ein Mythos zu glauben, dass man mit dem Mitarbeiter überhaupt nicht über seine Krankenzeit reden darf. Ein Tabuthema bleibt natürlich zu diesem Zeitpunkt die Diagnose bzw. der Grund der Erkrankung. Dieser kurze, wertschätzende Austausch stellt bereits ein erstes kurzes Krankenrückkehrgespräch dar. Ist jemand innerhalb weniger Wochen das zweite Mal für fünf und mehr Tage krank, folgt ein zweites Krankenrückkehrgespräch. Zu diesem Zeitpunkt ist bereits die Frage erlaubt, ob die Belastung im Job kausal mit der Erkrankung zusammenhängt und welche Möglichkei-

Das Krankenrückkehrgespräch

ten der Entlastung es eventuell geben könnte. Was kann der Arbeitgeber leisten, um die Gesundheit des Arbeitnehmers zu bewahren oder wiederherzustellen? Diese Fragen sind möglich und erlaubt.

Das Fehlzeitengespräch

Bei einer weiteren Krankmeldung innerhalb eines festgelegten Zeitraums erfolgt das **erste Fehlzeitengespräch.** Hier ist es angebracht, dem Mitarbeiter klar zu machen, dass seine häufige Abwesenheit von den Kollegen getragen wird und dass diese Kompensation das Team Kraft kostet. Verstärkt werden jetzt Maßnahmen zur Entlastung und Gesunderhaltung abgestimmt, z. B. Teilnahme an einem Kurs für rückenschonende Patienten-Lagerung sollten beispielsweise Rückenprobleme ein andauerndes Problem sein.

Darüber hinaus kann in diesem ersten Fehlzeitengespräch der Mitarbeiter gebeten werden, sich mit dem Betriebsarzt zusammenzusetzen, um das Thema seiner häufigen Erkrankungen durchzusprechen. Ein Inhalt kann dann auch die Frage sein, ob die aktuelle Tätigkeit in all ihrer Konsequenz die richtige ist oder ob gegebenenfalls die Aufgaben verändert werden müssen. Das zweite Fehlzeitengespräch, und somit das insgesamt vierte Gespräch, wird am ersten Arbeitstag nach der nächsten krankheitsbedingten Abwesenheit geführt (Teilnehmer: der Mitarbeiter, die direkte Führungskraft, die nächsthöhere Führungskraft und ggf. weitere Teilnehmer). Zuvor sollte als Vorbereitung auf dieses Gespräch eine Fehlzeitenbewertung im Führungskreis durchgeführt werden, aus der die Entscheidung abgeleitet wird, ob der Mitarbeiter am Arbeitsplatz weiterbeschäftigt oder ihm alternative Arbeitsplätze angeboten werden sollten. Erst jetzt

kann auch in Erwägung gezogen werden, eine Trennung vom Mitarbeiter einzuleiten. Grundsätzlich kann und sollte auch schon früher eine Überleitung an den oder die Beauftragte für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) des Krankenhauses besprochen werden.

Das Fürsorgeprinzip

Das alles immer unter dem Aspekt des Fürsorgeprinzips. Es geht zu keiner Zeit darum, dem Mitarbeiter vorzuwerfen, dass er zu oft krank ist, sondern um Anteilnahme, das Erkennen von Problemen und die Suche nach mittel- oder langfristigen Lösungen. Denn: Entsteht die Erkrankung deutlich aus der Arbeitsbelastung, muss Entlastung erfolgen, eine andere Aufgabe gefunden oder die Arbeitszeit verkürzt werden.

Übrigens: Diese Gespräche sind erlaubt und rechtens. Sogar die Frage nach der Einnahme von Medikamenten, die möglicherweise die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit oder gar die Patientensicherheit beeinflussen, darf aus der Organisationverantwortung der Führungskraft gestellt werden. Denn ein Mitarbeiter unter Medikamenteneinfluss kann eine erhebliche Gefahr im Arbeitsalltag für sich oder die Patienten bedeuten.

Weitere Gesprächsteilnehmer

Grundsätzlich kann der Mitarbeiter immer einen Vertreter der MAV oder des Personal- bzw. Betriebsrates dazu bitten. Die Führungskraft wiederum sollte dessen Teilnahme nicht als Angriff auf ihre Integrität verstehen. Manche Mitarbeiter fühlen sich einfach sicherer mit einer neutralen Person im Raum. Passiert das allerdings öfter, wäre es z.B. als Pflegeleitung ratsam zu reflektieren, ob das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter nicht gestört ist.

Zusammenfassung

Die Gespräche werden wie folgt gestaffelt und erfordern eine wohlwollende Atmosphäre in einem geschützten Raum.

- 1. Krankenrückkehrgespräch: Nach jeder, wenn auch nur kurzen, Abwesenheit wegen Krankheit wird der Mitarbeiter herzlich begrüßt und über die neuesten Entwicklungen informiert.
- 2. Krankenrückkehrgespräch:
 Eine Empfehlung wäre, sofort
 nach der Arbeitsaufnahme nach
 weiteren Krankheitstagen inner halb von sechs Wochen drei bis
 fünf nachfolgenden Tagen am
 Stück innerhalb dieses Zeitraums
 durch die Stationsleitung.
- 1. Fehlzeitengespräch: Nach dem nächsten krankheitsbedingtem

- Ausfall innerhalb der nächsten sechs Wochen gemeinsam mit der Stationsleitung und der Pflegedienstleitung.
- 2. Fehlzeitengespräch: Nach dem nächsten krankheitsbedingtem Ausfall gemeinsam mit der Stationsleitung und der PDL und ggf. weiteren Teilnehmern.

Sollte das letzte Gespräch vor ca. drei Monaten stattgefunden haben, beginnt wieder das erste Rückkehrgespräch.

Unabhängig davon, wie der zeitliche Rahmen einer solchen Gesprächsstruktur in einem Krankenhaus letztendlich geregelt wird, sollte jeder Einzelfall von Führungskräften bei zunehmenden Krankheitstagen und Gesprächsstufen immer auch mit der persönlichen Füh-

rungserfahrung, Menschenkenntnis und gesundem Menschenverstand betrachtet und abgewogen werden, auch vor dem Hintergrund der Führungsprinzipien.

Werner Fleischer

Hinweis: Die im Text verwendete maskuline Schreibweise dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

Korrespondenzadresse
Dipl.-Päd. Werner Fleischer
Beratung, Coaching, Moderation
Freschenhausener Weg 2a
21220 Seevetal
Tel.: 04105 668052
Fax: 04105 668053
W.Fleischer@Ihrcoach.com
www.ihrcoach.com

AKTUELLES / NEWS

MARKT / MARKET

MEIERHOFER

M-KIS Now: Schnell einführen, ressourcenschonend arbeiten

Zur DMEA 2023 präsentierte Meierhofer mit M-KIS Now ein standardisiertes und zum größten Teil vorkonfiguriertes Krankenhausinformationssystem, das sich innerhalb kurzer Zeit mit einem überschaubaren Ressourcenaufwand einführen lässt. Das Unternehmen richtet sich damit an Krankenhäuser sämtlicher Bettengrößen, die zeitnah ein neues KIS benötigen oder im Rahmen der KHZG-Fördertatbestände nach stand-alone Best Practices wie OP oder Notaufnahme suchen.

M-KIS Now basiert auf praxiserprobten klinischen Prozessen für Ärzteschaft, Pflege & Therapie, Ambulanz, Funktionsstellen und Administration. Der standardisierte Ansatz soll den Auf-



wand für die Einführung und den späteren Betrieb des Krankenhausinformationssystems M-KIS deutlich reduzieren. Die ready-to-use-Lösung funktioniert nach dem 80/20-Prinzip, wobei 80 Prozent klinikübergreifende Prozesse abbilden und vorkonfiguriert sind und 20 Prozent sich aus den individuel-

len Anforderungen des jeweiligen Hauses zusammensetzen. Während das System schon zu Beginn der Projektierung aufgesetzt wird, können bereits die Key-User geschult werden. Für die Arbeit mit der neuen Software werden Anwender:innen dadurch frühzeitig in den Prozess miteingebunden, was die Akzeptanz und spätere Nutzung im klinischen Alltag zusätzlich erhöht.

Weitere Lösungen aus der M-PDMS-Reihe für die Intensivmedizin, die Anästhesie und den Datamanager, finden Sie auf der Meierhofer-Homepage unter www.meierhofer.com/de de/home.

Meierhofer AG, Werner-Eckert-Straße 12, 81829 München, info@meierhofer.com, www.meierhofer.com/de_de/home