

CHdN

CENTRE HOSPITALIER DU NORD



Boîte à outils contre les RPS au CHdN

Intervenants

Charles FRAUENBERG



Chef de service protection et
prévention
Travailleur désigné

Vinciane DEROUAUX



Adjointe au Directeur
Administratif et financier
Cadre Ressources Humaines



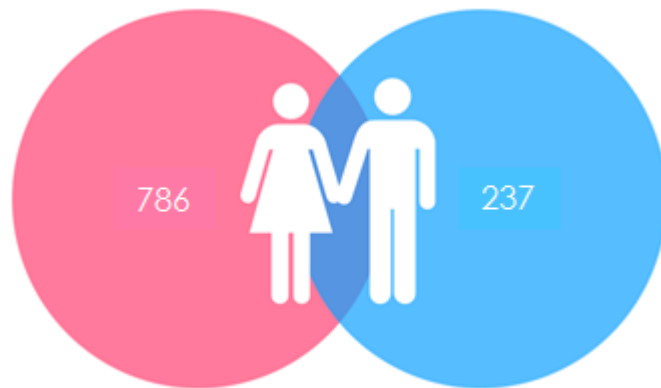
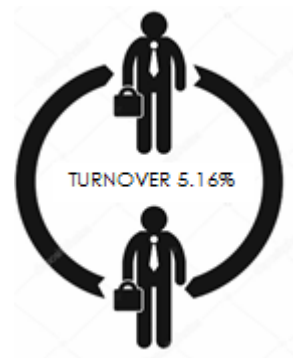
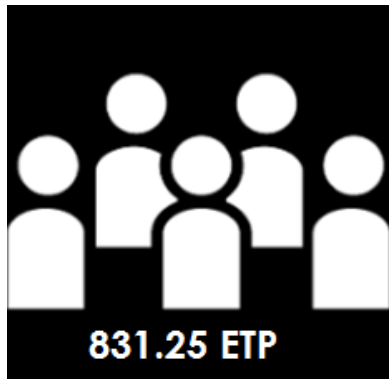
Centre Hospitalier du Nord



Etablissement public issu de la fusion de l'Hôpital Saint-Louis d'Ettelbruck et de la Clinique Saint-Joseph de Wiltz. Centre Hospitalier aigu sur deux sites
1023 salariés - 160 médecins agréés - 357 lits de soins dont 20 lits de soins intensifs et de 30 lits de rééducation gériatrique, de 20 emplacements en hôpital de jour



Chiffres clés du personnel



1023 EMPLOYEES





Outils pour lutter contre les risques psycho-sociaux

Délégation du personnel

Service RH
Bilan compétences
Parcours formation

Protection et prévention
Travailleurs désignés
– proches du terrain



Multiculturalité

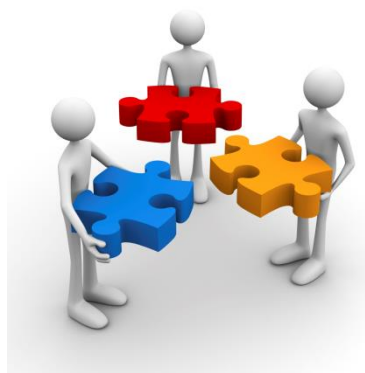
Confidentialité

KIT
Commission traitement des conflits
Coachs externes spécialisés

FHL-SIST
Médecin du travail
Infirmière



Outils pour lutter contre les risques psycho-sociaux



Protection et prévention

- Travailleurs désignés formés aux RPS
- Proximité du terrain
- Bonne connaissance de l'environnement de travail

Ressources Humaines

- Formation si déficit
- 2 médiateurs agréés par le Ministère de la Justice
- Aménagement poste de travail ou mutation (service ou site)

KIT

- Intervention à chaud en cas de crise
- Carnet d'adresse de spécialistes

Commission Traitement conflits

- Cadre sécurisé et clair
- Possibilités d'actions
- Collaboration PP-RH-Délégation

FHL-SIST

- Médecin du travail et infirmière formés aux RPS
- Disponibilité et dialogue ouvert

Délégation

- Dialogue ouvert
- Collaboration niveau KIT et Commission traitement des conflits



Betroffen von PSR ... und dann? **KIT (KrisenInterventionsTeam)**

Handlungskonzept zur Problemlösung bei akut belastenden Situationen am Arbeitsplatz

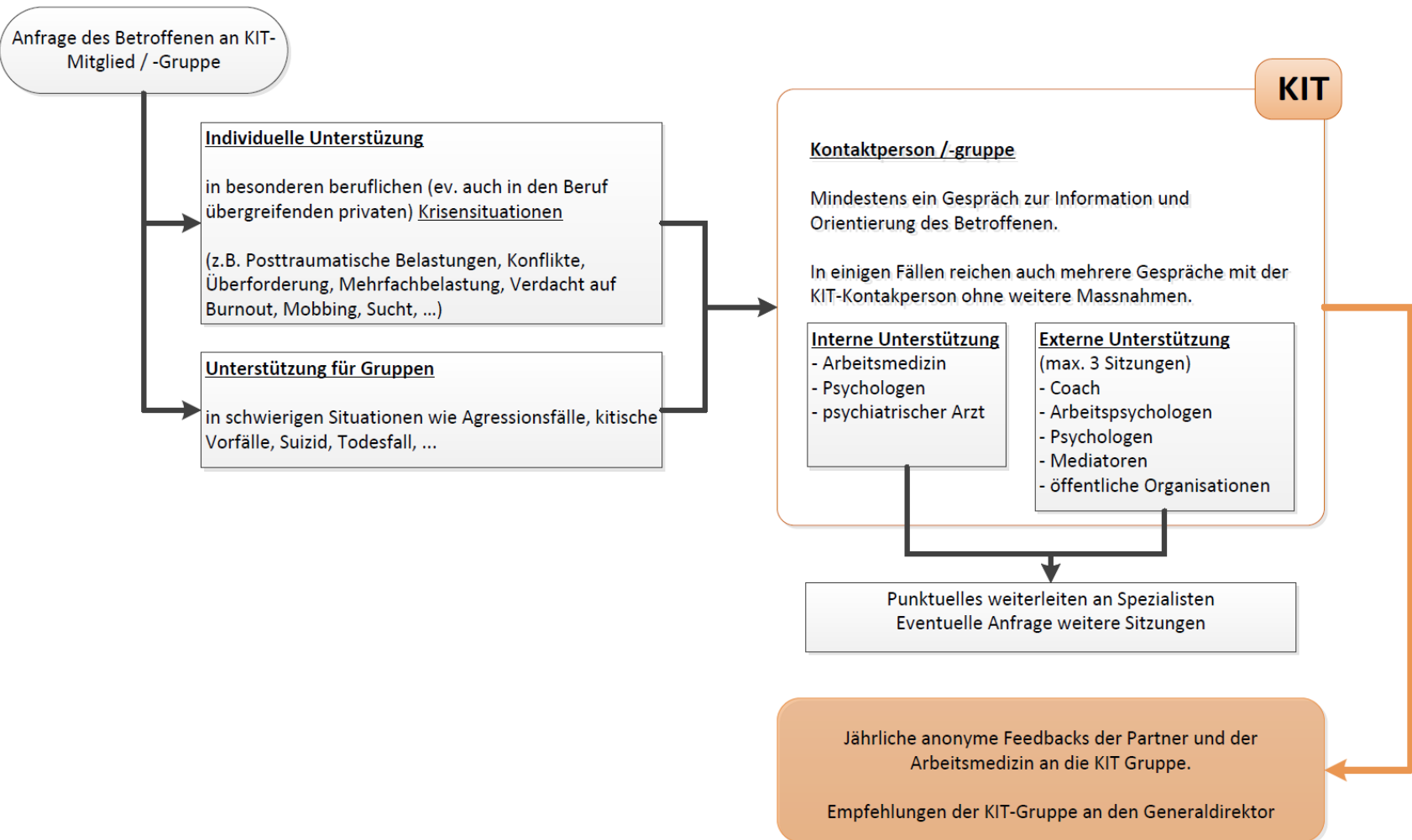
Projektziel

- Allen Mitarbeitern, welche durch ihre Arbeit im CHdN psychosozial gefährdet wurden (z.B. durch posttraumatische Belastung, Aggression, Belästigung, Stalking, Mobbing, Stress, Über- oder Unterforderung, Burnout, Konflikte), zuzüglich zu den schon bestehenden top-down Interventionen durch Vorgesetzte, eine bottom-up Kontakt- und Unterstützungs-Möglichkeit zu bieten.

Anwendungsbereich

- Durch das Projekt steht allen Mitarbeiter(inne)n und Ärzt(inn)en des CHdN ein direkter Ansprechpartner zur Verfügung, falls er/sie eine spezifische Situation am Arbeitsplatz als psychisch und/oder sozial belastend empfindet.

KIT (KrisenInterventionsTeam) - Projektskizze





Mitglieder

- Personalvertretung
- Pflegeabteilung
- Fortbildungsabteilung
- Service Protection & Prévention
- Standort Wiltz
- Ärzteschaft (Posten vakant)

KIT-Mitglieder / -Statistik

Fazit 2013-2017

- individuelle externe Beratungen für 10-12 Personen/Jahr
- In einzelnen dringenden Fällen wurde auch Gruppen-Coaching angefragt.
- Zusätzlich zur Weiterleitung an externe Partner investieren die KIT-Mitglieder sehr viel Zeit in individuelle Gespräche um den betroffenen Personen bestmöglichst zu helfen.

KIT (KrisenInterventionsTeam)

– Behandelte Themen

Persönlichkeit

- Störungen oder Traumata, die die persönliche Entwicklung beeinflussen,
- psychiatrische und psychologische Erkrankungen
 - Depressionen,
 - Panik- und Angststörungen,
 - Suchtprobleme,
 - lebensbedrohliche Krankheiten und vieles mehr.

Persönliche Umstände

- die Auswirkungen auf die Arbeit haben,
 - alleine leben, sich um Angehörige, wie Eltern, Kinder und andere kümmern,
 - ein aktives soziales Leben haben oder im Gegenteil sich isoliert fühlen,
 - in einem fremden Land leben,
 - finanzielle Probleme haben,
 - zwei oder mehrere Tätigkeiten ausüben,
 - eine unausgeglichene Work-life-balance

Arbeitsbedingte Probleme

1. Konflikt: Ungeklärte unterschiedliche Werturteile;
2. Sich nicht respektiert und verstanden fühlen;
3. Stress bedingte Probleme: individuelle Belastung;
4. Stress, der durch organisatorische Schwierigkeiten generiert wird und über die individuelle Stressbewältigung hinausgeht;
5. Einerseits eine Unterforderung, bzw. keine Herausforderung, keine Entwicklungsmöglichkeiten; Boreout;
6. Kommunikationsschwierigkeiten;
7. Schwierigkeiten in der eigenen Arbeitsorganisation (self-management)
8. unter „Burnout“-Leidende;
9. Risiko von Burnout;
10. Risiko von Mobbing;
11. Akutes suizidales Risiko;
12. Posttraumatische Belastungsstörungen



Nous vous remercions pour votre attention et sommes disponibles pour toute question éventuelle.