



## LIEBE LESERINNEN UND LESER,

in unserer diesjährigen Ausgabe des Newsletters gehen wir darauf ein, was es bedeutet, eine gute Führungskraft zu sein und welche Besonderheiten das mit sich bringt. Außerdem beantworten wir die am häufigsten gestellten Fragen zur Alkoholabhängigkeit am Arbeitsplatz.

Möchten Sie auch Ihre Mitarbeiter über psychische Belastungen vor Ort informieren, z. B. im Rahmen eines Vortrags oder eines Gesundheitstags? Dann unterstützen wir Sie gerne. Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf!

Herzliche Grüße, Corinna Schumm | Gesundheitsreferentin



### TITELTHEMA

## FÜHRUNGSKRAFT – HEUTE

Konkurrenzdruck, Leistungsdruck und hohe Verantwortung führen zu zunehmenden psychischen Belastungen von Führungskräften. Als Folge kommt es nicht selten zu psychischen Erkrankungen.

Unsere Psychologin für Führungskräfte in der Parkklinik Heiligenfeld hat uns in einem Interview erklärt, was gute Führung bedeutet und wie die Behandlung in der Therapiegruppe für Führungskräfte erfolgt.

### *Was bedeutet es, eine gute Führungskraft zu sein?*

Für mich ist das eine komplexe Mischung, für die es kein Rezept gibt. Man muss ein gewisses Fingerspitzengefühl dafür haben, wie man seine Fähigkeiten verwalten und auch verwenden kann. Eine gute Führungskraft ist authentisch und glaubwürdig, sie muss eine gewisse Empathie haben. Es ist auch



wichtig, dass sie sich gut abgrenzen kann, entscheidungsfreudig, kreativ und spontan ist. Fachliche Kompetenzen sind dabei selbstverständlich.

### *Kann man sagen, dass viele Führungskräfte in gewisser Weise in einer Rolle stecken?*

Das trifft sicherlich in manchen Fällen zu, aber ich sehe das eher als ein Handicap. Die Mitarbeiter

haben dafür eine gewisse „Antenne“ und wenn jemand als Chef ganz anders ist als in seinem Privatleben, dann ist er nicht authentisch. Wenn man seine Arbeit nicht auf einer menschlichen Basis erledigt und nur funktioniert, Befehle erteilt oder ausführt, wird man von seinen Mitarbeitern auch nicht als „normaler“ Mensch akzeptiert.

### *Wie persönlich sollte der Kontakt zu den Mitarbeitern sein?*

Die Funktion einer Führungskraft basiert auf zwei Säulen. Die eine bildet der wirtschaftliche Aspekt, der die Existenz des Unternehmens und der Mitarbeiter sichert. Diese Säule ist sehr wichtig und darf niemals in Vergessenheit geraten.

Die zweite Säule umfasst die Menschlichkeit und persönliche Beziehungen. Die Mitarbeiter müssen wissen, dass sie auch bei Problemen unterstützt werden und dass ihnen bei Bedarf Hilfe angeboten wird. Nur so kann nachhaltig Vertrauen aufgebaut werden.

### Was ist in der Behandlung von Führungskräften besonders wichtig?

Für Führungskräfte ist es schwierig, ihre gewohnte Arbeitsumgebung zu verlassen. Sie sind es gewohnt, Entscheidungen zu treffen. Das macht es für sie nicht leicht, die Rolle des Patienten einzunehmen. Hier bei uns in der Parkklinik Heiligenfeld sollen sie Zeit haben, wertvolle Erfahrungen zu machen. Sie sollen erleben, wie es ist, die Verantwortung abzugeben. Viele sehen das als Luxus. Führungskräfte können oft mit dem Wort „Freizeit“ nichts anfangen. Wenn neue Patienten zu uns kommen, schaue ich ganz genau, was sie am ersten Wochenende unternehmen. Dann merke ich oft, dass sie nicht in der Lage sind, ihre Freizeit zu gestalten. Ihr Rhythmus in der Arbeitswelt ist getaktet. Hier in der Klinik anzukommen, das Handy abzuschalten und keine E-

Mails zu lesen, ist für sie besonders schwierig. Dies ist in gewisser Weise ein „Entmachtungsprozess“.

### Warum gibt es in der Parkklinik Heiligenfeld eine eigene Therapiegruppe für Führungskräfte?

Wenn die Führungskräfte zu uns kommen, sind sie zuerst oft nicht in der Lage, ihre Probleme auszusprechen. Aber dann mit der Zeit merken sie, dass die Menschen, die links und rechts von ihnen sitzen, ganz ähnliche Probleme haben. Dann gibt es einen Austausch. Oft genügen schon zwei Sätze und der andere weiß sofort, worum es geht, weil er in einer ähnlichen Situation ist. Daraus entwickelt sich eine Bindung zwischen den Patienten. Dieses Vertrauen, das sie zueinander aufbauen, ist für sie eine Entlastung, weil sie merken, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine sind.

### Was sind die maßgeblichen Schritte in der Therapie?

Zusammengefasst kann man sagen, dass es in der Behandlung von Führungskräften drei Schritte gibt. Zuerst müssen sie ihre „Rolle“ verlassen, was für viele ziemlich schwierig ist. Danach folgt die Ressourcenorientierung. Dabei bearbeiten wir gemeinsam mit ihnen die Fragen „Wer bin ich?“ und „Wo sind meine Stärken?“. In der dritten Phase folgt der Transfer. Hierbei zeigen wir ihnen, wie sie das Gelernte auch außerhalb der Klinik, in ihrem beruflichen und privaten Umfeld, anwenden können. ■

[www.manager.heiligenfeld.de](http://www.manager.heiligenfeld.de)

## ABHÄNGIGKEITSERKRANKUNG



## ALKOHOLABHÄNGIGKEIT AM ARBEITSPLATZ

Im vorherigen Newsletter haben wir unser neues Behandlungskonzept, den qualifizierten Entzug, in der Parkklinik Heiligenfeld vorgestellt. In dieser Ausgabe möchten wir auf Alkoholabhängigkeit am Arbeitsplatz eingehen. Laut der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland konsumieren 9,5 Millionen Menschen Alkohol in gesundheitlich riskanter Form, davon gelten etwa 1,3 Millionen als alkoholabhängig. Substanzen, die im Rahmen ihrer Wirkungen auf den Organismus auch das Bewusstsein beeinflussen, wie z. B. Alkohol, viele Medikamente sowie die meisten illegalen Drogen, können zu einer Suchterkrankung führen.

Im Folgenden möchten wir die am häufigsten gestellten Fragen, wie in Unternehmen mit alkoholabhängigen Mitarbeitern umgegangen werden sollte, beantworten:

### Woran merkt man, dass ein Mitarbeiter alkoholabhängig ist? Was sind erste Anzeichen?

Bis eine Abhängigkeitserkrankung auffällt, vergeht häufig sehr viel Zeit. Das Alkoholproblem wird vom Betroffenen verschwiegen und er erfindet Ausreden, wie Geburtstagsfeiern oder

Junggesellenabschiede, wenn sein Atem nach Alkohol riecht. Ein erstes Anzeichen ist eine Veränderung der Arbeitsleistung. Dies äußert sich durch Konzentrationsstörungen oder vermehrte Fehler. Weitere Signale sind unentschuldigtes Fernbleiben und Wochenendverlängerungen, sogenannte „blaue Montage“. Im Durchschnitt bleiben alkoholabhängige Mitarbeiter bis zu 16 Mal häufiger fern als gesunde Mitarbeiter und sind ca. zweieinhalb Mal häufiger krank.

### Wie sollte man vorgehen wenn man vermutet, dass ein Mitarbeiter ein Alkoholproblem hat?

Das kommt auf die Größe des Betriebs an. In der Regel ist jedoch eine direkte und sofortige Ansprache mit einem Hilfsangebot die richtige Lösung. Das Hilfsangebot ist dabei entscheidend. Konfrontiert man den Mitarbeiter, ohne Hilfe anzubieten, geht er in die Defensive und erfindet Ausreden wie: „Ich leiste Arbeit für zwei Personen“ oder „Die Erwartungen an mich sind viel zu hoch“. Ein solches Gespräch sollte in einem geschützten Bereich und unter vier Augen stattfinden. Außerdem sollte unbedingt eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Alkohol geschlossen werden.

### Wie können Unternehmen die Therapie eines Mitarbeiters unterstützen?

Arbeitgeber sollten alkoholabhängigen Mitar-

beitern auch während der Therapie Mut machen und mit ihnen in Kontakt bleiben. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber immer wieder seine Wertschätzung ausdrückt und signalisiert, dass der Mitarbeiter trotz allem auch weiterhin gewünscht ist und gebraucht wird. Die Kette, nach der Unternehmen vorgehen sollten, sieht folgendermaßen aus: das Problem erkennen – informieren – Vorbildverhalten – Unterstützung geben. Gute Betriebe helfen einem erkrankten Mitarbeiter, nehmen ihn aus der Verantwortung und gliedern ihn nach erfolgter Suchtbehandlung wieder in das Arbeitsumfeld ein. Hier in den Heiligenfeld Kliniken bieten wir Betriebsseminare an. Das heißt, dass bei Bedarf therapeutische Gespräche mit Patienten und deren Vorgesetzten bzw. Arbeitskollegen organisiert werden. So wird auch das betriebliche Umfeld in die Therapie miteinbezogen.

### Wie kann nach der Suchtbehandlung die Wiedereingliederung ins Unternehmen erleichtert werden?

Die Voraussetzung für eine Wiedereingliederung ist zunächst die Zustimmung des Arbeitgebers zur betrieblichen Wiedereingliederung. Der betroffene Mitarbeiter aber auch der Betrieb sollten dazu stehen, dass eine Suchtbehandlung erfolgt ist. Als Arbeitgeber ist es wichtig, dass man den Mitarbeiter nicht drängt, sondern ihn langsam wieder an die Arbeit heranzuführt. Zudem sollte man eine ambulante Therapie und die Teilnahme an Selbsthilfegruppen unterstützen und fördern. Wenn nach der stationären Behandlung eine Weiterbehandlung durch ambulante Therapie und Selbsthilfegruppen erfolgt, liegt der Behandlungserfolg bei bis zu 70 Prozent. ■

[www.sucht.heiligenfeld.de](http://www.sucht.heiligenfeld.de)

## ANSCHLUSSHEILBEHANDLUNG NACH HÜFT- UND KNIETROTHESENIMPLANTATION

### AUFRUF ZUM LEBEN

Vor fünf Jahren, im Jahr 2010, haben wir, 21 leitende Ärzte Psychosomatischer Kliniken, in einem Aufruf zur psychosozialen Lage in Deutschland unsere tiefe Erschütterung über das Ausmaß seelischer Erkrankungen und psychosozialer Probleme zum Ausdruck gebracht. Wir wollten damit auf eine besorgniserregende Entwicklung aufmerksam machen und einen offenen gesellschaftlichen Dialog über die möglichen Ursachen und Konsequenzen anstoßen.

Über 4.200 Fachleute haben den Aufruf unterzeichnet. Es gab in der Folge eine Fülle von Interviews, Veröffentlichungen und Veranstaltungen zu diesem Thema. Insbesondere die Problematik zunehmender Burnout-Prozesse und seelischer Überforderungen in der Arbeitswelt wurden und werden seitdem öffentlich diskutiert. Die erschütternde und besorgniserregende Entwicklung ist jedoch nahezu ungebremst weiter fortgeschritten.

Neben allen Ansätzen zur Verringerung psychosozialer Belastungen benötigen wir jedoch tiefgreifendere Antworten, die zu mehr psychosozialer Kompetenz und Resilienz führen. Um zukunftsfähig zu werden, brauchen wir unsere gesamte Lebenskraft. Darum haben wir uns zu einem erneuten Aufruf entschlossen, nämlich einem Aufruf zum Leben.

Wir möchten keine Schuldigen suchen, sondern ganz im Gegenteil einen positiven Impuls zu einem gesellschaftlichen Gespräch und zu Initiativen in allen gesellschaftlichen Sektoren auffordern. Wenn Sie unser tiefes inneres Anliegen teilen, bitten wir Sie, diesen erneuten Aufruf mitzuunterzeichnen. Wir werden ihn demnächst mit den Namen aller Unterzeichner veröffentlichen. Unterstützen Sie uns dabei, indem Sie dieses Anliegen in Ihren Netzwerken verbreiten und auf uns bei Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Initiativen zu diesem Thema hinweisen.

#### Unterzeichnen Sie jetzt den Aufruf zum Leben!

Sie können online zustimmen unter  
[www.aufruf-zum-leben.de](http://www.aufruf-zum-leben.de)

oder kontaktieren Sie dazu  
Frau Hedy Böhle  
unter: [hedy.boehle@heiligenfeld.de](mailto:hedy.boehle@heiligenfeld.de).

Aktuell werden in Deutschland pro Jahr ca. 200.000 künstliche Hüftgelenke und ca. 150.000 künstliche Kniegelenke implantiert. Seit der DRG-Einführung hat sich die akutstationäre Verweildauer auf ein bis zwei Wochen verkürzt. Die poststationären Mehraufwendungen als Folge gesteigerter Leistungsanforderungen bei der medikamentösen, pflegerischen und therapeutischen Versorgung werden durch die Reha-Kliniken aufgefangen.



Eine patientenindividualisierte und gelenkspezifische Anschlussheilbehandlung ist erforderlich, um das gewünschte Behandlungsergebnis zu erreichen. In Bezug auf das operierte Hüft- oder Kniegelenk sind generell folgende Rehabilitationsziele zu benennen:

- Reduktion des postoperativen Schmerzbildes bis zur Schmerzfreiheit
- Rückgang des Gelenkreizzustandes
- Verbesserung der Gelenkfunktion
- Verbesserung der Kraftentfaltung der gelenkumspannenden Muskulatur
- Verbesserung der Mobilität bzw. Gehfähigkeit

In der Luitpoldklinik Heiligenfeld adressiert und fokussiert das Reha-Konzept für Hüft- und Knie-TEP-Patienten allerdings nicht nur die Funktionsverbesserung des operierten Gelenks, sondern auch patientenbezogene Aktivitäts- und Teilhabestörungen im privaten und beruflichen Umfeld.

Um den Erfolg einer ganzheitlichen Reha-Maßnahme quantifizieren zu können, ist es erforder-

lich, spezifische Messinstrumente, sogenannte Assessments, einzusetzen. Vor ca. zwei Jahren haben wir daher für die Beurteilung des AHB-Verlaufes von Hüft- und Knie-TEP-Patienten den Staffelstein-Score eingeführt. So können neben objektivierbaren Befunden wie Beweglichkeit und Kraftentfaltung auch aktivitäts- und partizipationsbezogene Fähigkeiten wie Treppensteigen, Gehstrecke, Durchführung von hygienischen Maßnahmen und Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln sowie das subjektiv empfundene Schmerzniveau quantifiziert werden. Basierend auf den Auswertungen des Jahres 2014 können wir die Ergebnisse unserer Rehabilitationsbehandlung nach Hüft- und Knieprothesenimplantationen darstellen.

Im Jahr 2014 wurden in der Luitpoldklinik Heiligenfeld 398 Patienten nach künstlichem Hüftgelenkersatz und 346 Patienten nach künstlichem Kniegelenkersatz behandelt. 93,7 % der rehabilitierten Hüft-TEP-Patienten und 87,9 % der Knie-TEP-Patienten erreichten zum Ende der Anschlussheilbehandlung einen Punktwert von 81 bis 120 Punkten im Staffelstein-Score, was mit keiner oder nur noch einer leichten Funktionseinschränkung einhergeht.

Durch die Rehabilitationsbehandlung in der Luitpoldklinik Heiligenfeld konnten unsere Hüft-TEP-Patienten im Staffelstein-Score eine Verbesserung von 34,4 Punkten und unsere Knie-TEP-Patienten 35,4 Punkte erreichen. Die Ergebnisse dieser Auswertung bestärken uns in der Ausrichtung unseres Reha-Konzeptes für die Anschlussheilbehandlung von Hüft- und Knie-TEP-Patienten. ■

[www.luitpoldklinik.heiligenfeld.de](http://www.luitpoldklinik.heiligenfeld.de)



### DIE NEUE HEILIGENFELD APP

Die Heiligenfeld Kliniken haben ihre App für das mobile Internet und für Smartphones weiterentwickelt. Diese App steht zum kostenlosen Download für Android und iOS zur Verfügung.

In der App finden Sie aktuelle Informationen zu den Heiligenfeld Kliniken, alle Blogbeiträge, Videos rund um die Kliniken und vieles mehr.



## BILDUNG INMITTEN VON LEBEN – DIE AKADEMIE HEILIGENFELD STELLT SICH VOR

Die Akademie Heiligenfeld ist eine Bildungseinrichtung, die fachliche, persönliche und spirituelle Weiterentwicklung von Einzelpersonen, Institutionen und Unternehmen fördert.

„Wir verstehen jeden Mensch als einen Ausdruck des Lebens, der nach Entfaltung seiner Persönlichkeit und Verbundenheit strebt“, verdeutlicht Anita Schmitt die Philosophie der Akademie, die in den vergangenen Wochen weiterentwickelt und veröffentlicht wurde.

Unter dem Titel „Bildung inmitten von Leben“ bietet die Akademie Heiligenfeld Seminare und Fortbildungen in dem Themenfeld „Lebenskunst“ mit den Schwerpunkten Kunst und Ausdruck, Tanz und Musik, Spiritualität und Selbstfindung sowie im Themenfeld „Wir“ der Partnerschaft und Beziehung an. „Wir möchten Menschen auf ihrem Weg zu mehr Lebendigkeit, Kreativität und Liebe in allen Lebensphasen begleiten und verstehen Bildung als lebenslangen Prozess des Lernens, des Entwickelns und der Entfaltung“, ergänzt Anita Schmitt.

Neben den selbsterfahrungsorientierten Seminaren qualifiziert die Medizinische Akademie auf ganzheitlicher Weise in der Psychotherapie, Psychosomatik, Medizin, Pflege und Gesundheitswirtschaft. Darüber hinaus veranstaltet die Akademie Heiligenfeld jährlich einen großen Kongress mit mehr als 1000 Teilnehmern sowie Symposien und Fachtagungen und lädt zu öffentlichen Vorträgen im Rahmen der Heiligenfelder Gespräche ein.



**Wir-  
Akademie**



**Lebenskunst-  
Akademie**



**Medizinische  
Akademie**

[www.akademie-heiligenfeld.de](http://www.akademie-heiligenfeld.de)

[www.kongress-heiligenfeld.de](http://www.kongress-heiligenfeld.de)

### “LAUSCHEN - HÖREN - ERLEBEN”

**Kraftvolle Orientierung für Mensch und Organisation  
vom 21. - 23. Oktober 2016**

im Tagungshaus Rokoko in Veitshöchheim bei Würzburg

Unsere Referenten werden mit folgenden Vorträgen das Thema vertiefen:

**Baruch I. Rabinowitz -**

„Gott erleben – sogar in der Deutschen Bank“

**Anna Heidrun Schmitt -**

„Gleichberechtigt arbeiten auf Basis von Wert-schätzung –  
machen wir alles schon?“

**Claudine Villemot-Kienzle: -**

„Das Potenzial unserer transpersonalen Dimension –  
Authentisch und schöpferisch wirken und gestalten“

Das ausführliche Programm sowie eine Anmelde-möglichkeit finden Sie unter:

[www.spiritual-venture.net](http://www.spiritual-venture.net)

**SpVN**  
Spiritual Venture Network

**Shop  
Heiligenfeld**



**Wellness & Gesundheit**

**Seele und Therapie**

**Natur und Schönheit**

**Meditation & Spiritualität**

[www.shop-heiligenfeld.de](http://www.shop-heiligenfeld.de)

Impressum

Version: 161

Herausgeber:

Heiligenfeld GmbH • Altenbergweg 6 • 97688 Bad Kissingen  
Tel: 0971 84-0 • [info@heiligenfeld.de](mailto:info@heiligenfeld.de) • [www.heiligenfeld.de](http://www.heiligenfeld.de)

Redaktion: C. Schumm

Konzept / Realisierung: Heiligenfeld GmbH, C. Lang  
Fotos: Heiligenfeld GmbH, [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

Hinweis: Wir weisen darauf hin, dass namentlich gekennzeichnete Beiträge nicht unbedingt die Meinung der Heiligenfeld GmbH wiedergeben. Alle Angaben sind ohne Gewähr, es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.



Blieben Sie mit uns in Kontakt folgen Sie uns!

[www.heiligenfeld.de](http://www.heiligenfeld.de)

