

# SCHWEDEN aktivell

SCHWERPUNKT UMWELT,  
ENERGIE & GESUNDHEIT

Schwedische Methoden im  
deutschen Gesundheitswesen

MITGLIEDER IM PORTRAIT

Greenwind Energy GmbH + Heldisch

KULTUR & LEBENSART

Künstler in Berlin







Liebe Mitglieder,

sicherlich wundern Sie sich, aus wessen Hand das Editorial diesmal kommt – tatsächlich dürfen Sie sich daran gewöhnen, dass es auf dieser Seite abwechslungsreich wird! Denn wie Sie als Leser von Schweden Aktuell wissen, tut sich einiges in der Schwedischen Handelskammer – und eine Neuigkeit ist, dass das Editorial nun abwechselnd von Präsidiumsmitgliedern geschrieben wird! Falls wir uns noch nicht begegnet sind, ich heiße Catharina Dreier und leite den Vorstandsausschuss für regionale Präsenz; beruflich bin ich als Senior Project Manager bei Business Sweden tätig.

Wenn es um das Thema regionale Präsenz in einem dezentralen Land wie Deutschland geht, ist das aus meiner Sicht nicht ganz einfach. Denn unser Netzwerk lebt davon, dass wir uns vor Ort treffen, derweil fehlt ein natürlicher Treffpunkt, wie London oder Paris es sind. Vor diesem Hintergrund haben sich die sechs Regionalgruppen und fünf JCC-Komitees etabliert und Dank deren Engagement ist uns ein lebendiges Netzwerk vor Ort möglich! Um das gesamte Potenzial des Netzwerkes freizusetzen, bedarf es allerdings eines überregionalen Austauschs. Hier spielen die nationalen Veranstaltungen eine wichtige Rolle. Aber sicherlich könnten wir uns auch darüber hinaus noch mehr vernetzen! In diesem Sinne fand ein erstes Regionalgruppentreffen am 16. Mai in München statt, zum Vernetzen und „Best-Practice“-Austausch zwischen den Regionalgruppen. Ziel dabei ist natürlich, Ihnen als Mitglied im deutschlandweiten Netzwerk der Schwedischen Handelskammer noch mehr bieten zu können!

Einiges geboten wird auch in dieser Ausgabe von Schweden Aktuell – zu Themen wie Gesundheit und Umwelt bis hin zur schwedischen Kunstszene in Berlin! Nachdem ich zuletzt mit Begeisterung in der Ai Wei Wei- Ausstellung war, freue ich mich schon von weiteren aktuellen Trends in der Berliner Kunstszene zu lesen! Ihnen auch viel Spaß beim Lesen,

Ihre

*Catharina Dreier*

Catharina Dreier  
catharina.dreier@business-sweden.se

## Ein starkes Team kann alles erreichen

SCA nimmt von 2014 bis 2015 mit der reinen Frauen-Crew „Team SCA“ am Volvo Ocean Race teil, dem härtesten Segelrennen der Welt. Nur wer als Team und mit einer klaren Vision vor Augen handelt, kann das Ziel erreichen und in die Zukunft aufbrechen: Das gilt für das Rennen, wie für unser Unternehmen. SCA wandelt sich zu einem international führenden Hygiene-

und Forstprodukteunternehmen mit großem Nachhaltigkeitsengagement und starken Weltmarken. Frauen kaufen 80 Prozent unserer Einzelhandelsprodukte. SCA fördert Frauen und ermöglicht ihnen, so aktiv am Leben teilzunehmen wie Männer. Deshalb unterstützen wir das Team SCA dabei, das beste Frauenteam in der Geschichte des Volvo Ocean Race zu sein.



www.sca.de

## Inhalt

5 FRAGEN AN   Peter Eriksson	4
KOLUMNE   „Das neue Berlin heißt Leipzig“	5
HEITER BIS SCHWEDISCH	5
KURZNACHRICHTEN	6
Reichstagswahlen 2014	8
SCHWERPUNKT GESUNDHEIT	10
MITGLIEDERPORTRAIT   Greenwind Energy GmbH	14
MITGLIEDERPORTRAIT   HELDISCH GmbH	15
KULTUR UND LEBENSART   Kunst	16
AUS DER KAMMER	20
SAVE THE DATE	21
Fördermitglieder & Impressum	22



# Schwedische Methoden in deutschen Gesundheitseinrichtungen

Ein Modellprojekt im Sauerland will von Schweden lernen

von Peter Marx



Die Organisation des Gesundheitswesens gehört zu den großen Herausforderungen jeder modernen Gesellschaft. Wie schwierig eine Reform im Großen ist, zeigen eindrucksvoll die unter dem Namen „Obamacare“ bekannten Bemühungen des amerikanischen Präsidenten. Die Finanzierung des Gesundheitswesens spiegelt weltweit historische Entwicklungen und soziale Grundeinstellungen. Das kann man auch an den unterschiedlichen Systemen in Deutschland und Schweden ablesen. Beide Länder haben die Finanzierung ihres Gesundheitswesens grundlegend anders organisiert, was Hans von Maltzahn in der letzten Ausgabe von Schweden aktuell gegenübergestellt hat.

Allen westlichen Ländern gemeinsam aber ist das Problem der steigenden Kosten des Gesundheitswesens. In einer Gesellschaft mit deutlichem demografischem Wandel und einem zunehmend ausgeprägten Fachkräftemangel müssen auch die Akteure des Sozial- und Gesundheitswesens überlegen, wie sie die neuen Herausforderungen bewältigen können. Und da kann ein Blick auf Gelingendes im jeweils anderen System sehr inspirierend sein, wie ein aktuelles Transferprojekt zeigt. Konkret geht es darum, wie in Schweden mit der Genderthema-

tik umgegangen wird, also der Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen einerseits und dem Eingehen auf objektiv unterschiedliche Bedürfnisse andererseits. Im vom Land NRW geförderten Projekt ampaq wurde in Schweden nach erfolgreichen Methoden, Modellen, Systemen und Instrumenten gesucht, die zu mehr Gerechtigkeit in der Behandlung der Patientinnen und Patienten bzw. in der Personalorganisation führen.

Während zweier Besuche in Schweden wurde mit Führungspersonal in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Forschungsinstituten, Beratungsunternehmen, Gewerkschaften und politischen Gremien gesprochen. Insgesamt wurden Gespräche mit 45 Personen, einschließlich Gender-Expertinnen und Experten, geführt. Dieser Prozess wurde von wissenschaftlichen Recherchen begleitet. So entstanden 22 Fallbeispiele, die in der Form von Steckbriefen beschrieben wurden.

In zwei Erprobungsphasen wurden die genannten Informationen in ausgewählten Gesundheitseinrichtungen (Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen) in NRW getestet. Eine Analyse der

Ergebnisse führte zu einer Optimierung der ausgewählten Instrumente. Erkenntnisse aus den beiden Erprobungsphasen ermöglichten dann eine weitere Anpassung der Instrumente an die Verhältnisse in NRW.

Auch der Caritas-Verband Arnsberg-Sundern e.V. hat die Anforderungen an die Personal- und Organisationsentwicklung erkannt und will sich für die Zukunft wappnen. Der Vorstandsvorsitzende Christian Stockmann sagt: „Es schadet dabei nicht, ab und zu auch über den Tellerrand zu schauen, um weitere Impulse zu bekommen. Die guten validen Erfahrungen aus dem Nachbarland Schweden haben uns diesbezüglich sehr interessiert. Ich freue mich, dass es zu einem Austausch der Erfahrungen gekommen ist.“

Seit etwa einem halben Jahr greift Thomas Kellermann, Personal- und Organisationsentwickler, erfolgreiche Methoden aus Schweden für die eigene Organisation auf. Er sagt: „Die Gesellschaft wird bunter. Deshalb sind Herangehensweisen und Methoden, die sich mit Diversity beschäftigen, besonders interessant. Man weiß, dass dieses Thema in Skandinavien sehr früh erkannt wurde. Wir möchten gerne diese schwedischen Erfahrungen nutzen. Das Projekt ampaq kam uns deshalb sehr entgegen.“



**Bo Bäckström, Mitglied der Schwedischen Handelskammer, begleitet das ampaq-Projekt als Berater.**

### Warum steht bei Ihrem Projekt das Gender-Thema im Fokus?

In Schweden hat sich das Thema Gender zu einem nützlichen Management-Tool entwickelt. Sowohl in der Personal- und Organisationsentwicklung als auch in der Behandlung der Patientinnen und Patienten konnte dieses Tool zu einer Verbesserung der Qualität führen. Das bedeutet auch bessere Patientenzufriedenheit und bessere Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Veränderung baut auf einen einfachen Punkt: Fakten. Durch die Nutzung von messbaren Einheiten (Minuten, Stunden, Tage, cm, Gramm, Kilometer usw.) konnte das Thema Gender in Haut-, Herz- und Nierenkliniken und in Brust- oder Darmzentren sichtbar und greifbarer gemacht werden. Es wurde möglich, konkrete Ziele und Handlungspläne festzulegen und diese intern zu kommunizieren. Passende „Werkzeuge“ wurden für diesen Zweck entwickelt, erprobt und erfolgreich eingesetzt. Die neue Vorgehensweise baut auf die effiziente Nutzung vorhandener Statistiken.

### Wie sind Sie denn methodisch vorgegangen?

Die Veränderung baut auf einen einfachen Punkt: Fakten. Durch die Nutzung von messbaren Einheiten (Minuten, Stunden, Tage, cm, Gramm, Kilometer usw.) konnte das Thema Gender in Haut-, Herz- und Nierenkliniken und in Brust- oder Darmzentren sichtbar und greifbarer gemacht werden. Es wurde möglich, konkrete Ziele und Handlungspläne festzulegen und diese intern zu kommunizieren. Passende „Werkzeuge“ wurden für diesen Zweck entwickelt, erprobt und erfolgreich eingesetzt. Die neue Vorgehensweise baut auf die effiziente Nutzung vorhandener Statistiken.

### Was heißt das konkret?

Durch die Zahlen bekommt man Impulse für die Verbesserungsarbeit. Oft bringen sie erstaunliche Ergebnisse und Erkenntnisse. Damit kann man Dinge entdecken, die man sonst nicht be-

rücksichtigt hätte. Das Unterbewusste wird sichtbar. Mit Hilfe von Tabellen, Torten- und Stapeldiagrammen können klare Botschaften signalisiert werden. Stapel mit unterschiedlichen Farben für Frauen und Männer zeigen sehr deutlich, wenn es Geschlechterunterschiede in der Behandlung gibt. Die Patientinnen und Patienten haben unterschiedliche Bedürfnisse – biologisch und soziologisch. Sie können individueller behandelt werden.

### Gilt das auch für die Personalorganisation?

Auch im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung wird mit konkreten Zahlen (Ist- und Soll-Zustände) gearbeitet. Vielfalt (Diversity) fördert die Kreativität und die Klugheit einer Organisation. Sie wird vitaler, flexibler und schneller, wenn die Themen „Mixed Leadership“ und „Mixed Teams“ berücksichtigt werden. Um eine Verbesserung zu erzielen, wird mit drei Kategorien von Statistik gearbeitet: Gesamt und Führungsebene, Beschäftigungsumfang (Voll- und Teilzeit) und Berufe/Tätigkeiten. So kann die sog. kollektive Intelligenz erhöht werden. Den Grund dafür kann man in Begriffen wie „Intuition“ und „Bauch & Kopf“ finden. Männer und Frauen bereiten eine Entscheidung unterschiedlich vor, entscheiden unterschiedlich schnell und organisieren den Follow-up unterschiedlich. Finales Ziel des Projektes ist es dann, handfeste Gebrauchsanweisungen für die Zielgruppen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zu erstellen.

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

