

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir alle können wohl behaupten, dass die letzten zwei Jahre nicht einfach waren. Sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld sind wir oft an unsere Belastungsgrenzen gestoßen.

Die letzten beiden Jahre haben uns vor große Herausforderungen gestellt: Die Pandemie, der Hackerangriff und der Krieg in der Ukraine haben direkte und indirekte Auswirkungen auf unser Leben und damit auch auf die SRH. Mit Zuversicht und Engagement haben wir gemeinsam diese zwei Jahre gemeistert.

Daher möchten wir in diesem Jahresbericht 2021/22 von den vielen positiven Momenten und Entwicklungen berichten, die – allen Widrigkeiten zum Trotz – einen großen Teil unseres starken »WIR« reflektieren.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr SRH-Team

Wir



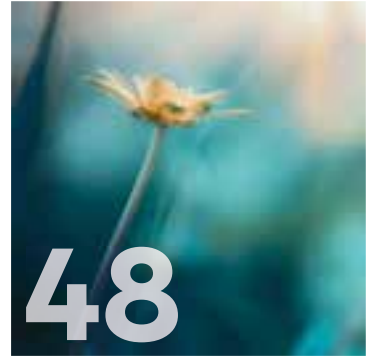
- 10 Prof. Dr. Christof Hettich im Gespräch »Sich immer wieder der Veränderung stellen«
- 14 Unsere Leidenschaft fürs Leben wird auch in Zahlen sichtbar
- 18 Ein weiteres Jahr im Zeichen der Corona-Pandemie
- 20 Eine Gefahr, mit der wir leben müssen

Wertschöpfend



- 30 CORE – Eine Frage der Lernkultur
- 34 Weil Gesundheit Zusammenhalt braucht
- 36 Unser Engagement gegen Morbus Parkinson
- 38 Das Transitionszentrum begleitet junge Menschen psychotherapeutisch auf ihrem Weg
- 42 Personaleinsatzplanung – bessere Gestaltungsmöglichkeiten durch Digitalisierung
- 44 SRH Studiengänge zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz
- 46 Musiktherapie für Frühgeborene
- 47 Klammer ins Herz

Wirksam



- 52 Wir bauen für die Zukunft – Die SRH Kliniken im Landkreis Sigmaringen
- 54 Der neue SRH Campus Berlin
- 58 Tradition trifft auf Moderne – neuer Markenauftritt der EBS Universität
- 62 Sanierung »Campus Schloss« der EBS Universität
- 66 SRH in den Niederlanden
- 68 Zu Hause auf Zeit – Leben und lernen im neuen barrierefreien Boardinghouse am SRH Berufsbildungswerk Neckar- gemünd

Warmherzig



72 Wie wir als SRH der Ukraine helfen

Wandelbar



82 Der ganzheitliche Transformationsweg der SRH

88 Die SRH Marke im Raum

92 Als Wegbegleiter der Menschen zur unverwechselbaren Arbeitgebermarke

96 Das SRH Arbeitgeberversprechen
#wegbegleiter

100 the next now

102 Unsere Führungsprinzipien

104 Ein gemeinsames Selbstverständnis von Pflegenden und Ärzteschaft

Wunderbar



110 Unser SRH Eltern-Kompass gibt Orientierung im Familienleben

113 Glück kann man teilen!

116 And the Winner is ...

Wegweisend



124 Gemeinsam wachsen!
Eine Strategie, die unserer Vision folgt



Wir

Die SRH ist ein ganz besonderes Unternehmen. Sie vereint zwei tragende Zukunftssäulen, die für unsere Gesellschaft von immenser Bedeutung sind: Bildung und Gesundheit. Dabei sind wir als Unternehmen sehr vielfältig aufgestellt und bilden dennoch ein starkes WIR. Uns vereint die Leidenschaft fürs Leben und uns verbinden gemeinsame Werte, die wir überzeugend leben. So begegnen wir Herausforderungen gemeinsam und wachsen mit unseren Aufgaben.



Sich immer wieder der Veränderung stellen

Wir wissen, dass wir nicht alles regeln können. Aber wir wissen, dass wir damit umgehen können. Die vergangenen zwei Geschäftsjahre waren für die SRH in vielerlei Hinsicht nicht einfach. Mit einigen Herausforderungen konnten wir nicht rechnen. Der Umgang damit hat uns einiges abverlangt. Insgesamt hat die SRH das aber gut bewältigt, so lautet das Fazit von Prof. Dr. Christof Hettich, Vorstandsvorsitzender der SRH. Im Interview zieht er Bilanz – und die ist ebenso positiv wie sein Ausblick auf 2023.

D

Die vergangenen zwei Jahre waren für uns alle anspruchsvoll, privat und beruflich. Das hat jede und jeder zu spüren bekommen, der bei der SRH arbeitet. Aber wir können alle stolz darauf sein, was wir geleistet haben, trotz oder vielleicht sogar wegen all der großen Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Ob es um Corona, den Ukraine-Krieg, die explodierenden Energiepreise oder den Wandel in der Gesellschaft ging, immer wieder haben wir als SRH bewiesen, was Solidarität bewirken kann: Wir ziehen an einem Strang, weil jeden von uns die gleichen Werte prägen.

Herzliches Engagement

Insgesamt sei er sehr zufrieden mit dem zurückliegenden Jahr, sagt Prof. Dr. Christof Hettich. Vieles hat den Vorstandsvorsitzenden unserer SRH beeindruckt, vor allem die Hilfsbereitschaft der Mitarbeitenden für die Menschen in der Ukraine. Von Seiten des Konzerns war einiges vorbereitet worden, um schnell Hilfe auf den Weg zu bringen. Parallel dazu haben aber an fast allen SRH Standorten die Mitarbeitenden Sammelaktionen, Kuchenverkäufe und anderes organisiert, um den betroffenen Menschen in der Ukraine zu helfen. Das und viele weitere Hilfsinitiativen stehen dafür, was die SRHler auszeichnet: Sie warten nicht, dass etwas zentral organisiert wird, sie handeln selbst. Privates Engagement ist der schönste Beweis dafür, wie unsere gemeinsamen Werte wirken. Denn dadurch wird im wahrsten

Prof. Dr. Christof Hettich
Vorstandsvorsitzender der SRH





*MEHR
LEICHTIGKEIT FÜR
ALLE, DIE IN
UNSEREM
UNTERNEHMEN
SIND.*



Prof. Dr. Christof Hettich
Vorstandsvorsitzender der SRH

Sinne des Wortes erlebbar, wie die Mitarbeitenden sich mit den Werten identifizieren, weil allen die dahinterstehenden Einstellungen am Herzen liegen.

Wirksame Werte

Als Unternehmen kann und muss die SRH wirksam bleiben, indem sie sich immer weiter bemüht, besser zu werden – wirtschaftlich und qualitativ, dieser Meinung ist Prof. Dr. Hettich. Herzlich und einfühlsam. Fundiert und durchdacht. Mutig und konsequent. Diese gemeinsamen Werte sind es, die dabei motivieren und Orientierung geben. Ein persönliches großes Anliegen benennt Prof. Dr. Hettich: den gesellschaftlichen Zusammenhalt. »Er ist in Gefahr. Darum sind unsere Werte so wichtig und müssen hochgehalten werden.« Wertebasiert sei die SRH und beziehe damit Position in einer Gesellschaft, die unsicherer geworden ist. Nur eine klare Haltung helfe dagegen, dass Menschen nicht komplett gegeneinander gehen.

Authentische Haltung

Was als Markenprozess begann, hat sich zu einer großen Transformation entwickelt. Das liegt nicht zuletzt auch daran, dass alle bei der SRH an der Entwicklung beteiligt waren. »Wir haben nichts hineingetragen in die SRH. Wir haben herausgearbeitet, was uns trägt«, fasst Prof. Dr. Hettich zusammen. Die Rückmeldungen bestätigen, wie sehr die Mitarbeitenden hinter den Werten stehen. Spürbar war immer, dass sie allen ein Anliegen seien, das ihr Handeln kennzeichnet.

Wegweisende Entwicklungen

Die SRH hat sich auch im vergangenen Jahr als wichtiger Taktgeber in den Bereichen Gesundheit und Bildung erwiesen. In beiden geht es immer darum, Menschen dazu zu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. »Das Spannende ist, man muss nichts erfinden, alle Themen sind in unserem Unternehmen angelegt«, meint der SRH Vorstandsvorsitzende. Wegweisend ist unsere SRH zum Beispiel im Gesundheitssektor, wenn es um innovative Therapieansätze geht. Und unsere Fernhochschule ist nicht nur sehr beliebt wegen CORE, unserem didaktischen Prinzip, das die Lernenden ganz pragmatisch in den Mittelpunkt stellt. Auch neue Studiengänge zum Beispiel zum Thema Nachhaltigkeit finden großen Anklang.

Mutiger Blick nach vorn

Und wie geht es weiter für uns? Die Werte werden die SRH auch durch zukünftige Herausforderungen tragen. Anspruchsvoll, zuverlässig und stabil ist unser Unternehmen, das sich in manchen Bereichen sogar positiv entwickelt hat. Als ein Beispiel nennt Prof. Dr. Hettich den ökonomisch sehr erfolgreichen Bildungsbereich. In einer Welt wie unserer, die viel Unsicherheit bringt, sollten wir mutig sein, uns immer wieder der Veränderung zu stellen und alle mitzunehmen – von der Führung bis zu den Mitarbeitenden. Auch das ist etwas, was die SRH nicht nur im vergangenen Geschäftsjahr gekennzeichnet hat: die Bereitschaft, Themen anzugehen, darüber zu diskutieren und richtig zu kommunizieren.

Das mache ihn sehr stolz, sagt der SRH Vorstandsvorsitzende. Und auch wenn wir alle gemeinsam sicher durch schwere Phasen gekommen seien, wünsche er sich in Zukunft und besonders für das kommende Jahr vor allem eines: »Mehr Leichtigkeit für alle, die in unserem Unternehmen sind.« —

Im Videointerview spricht Prof. Dr. Christof Hettich ausführlich über seine ganz persönliche Sicht auf das vergangene SRH Geschäftsjahr:



www.srh.de/interview

Messbare Vielfalt Unsere Leidenschaft fürs Leben wird auch in Zahlen sichtbar.

Hinter jedem Wert stehen Menschen, die wir gemeinsam auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben begleitet haben.

Auch in herausfordernden Zeiten bleiben wir stabil und beständig. In den vergangenen fünf Jahren haben wir im Schnitt 100 Millionen Euro in die Verbesserung und Erweiterung unserer Angebote investiert.



Detaillierte Informationen zu unseren Geschäftszahlen finden Sie unter www.srh-geschaeftsbericht.de



Konzern



über 17.000
Mitarbeiter:innen



> 1,3 Mrd.
Umsatz



770,4 Mio.
Eigenkapital



ø 100 Mio.
Investitionen in den
letzten 5 Jahren

Gesundheit



15

Klinikstandorte



> 4.500

Betten



> 180

Arztpraxen



über 1,2 Mio.
Patient:innen pro Jahr

Bildung



~ 20.000

Studierende



160

Studiengänge



16

Hochschulstandorte



~ 50.000

Bildungskund:innen



~ 100

Ausbildungen

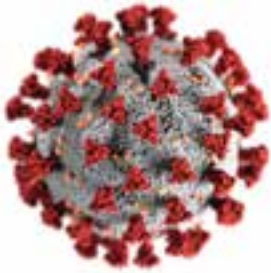
Zahlen nicht auditiert

**Ein Blick
zurück zeigt:**

Die beiden vergangenen Jahre waren extrem geprägt von Corona. Vor allem im Gesundheitsbereich, aber auch in unseren Bildungseinrichtungen wurde die Pandemie zu einer gewaltigen Aufgabe, der wir uns gemeinsam und mit viel Verantwortungsgefühl gestellt und die wir gut bewältigt haben. Das haben wir durch eine beeindruckend große Solidarität geschafft, die durchgehend zu spüren war. Mit vereinter Kraft ist es uns gelungen, diese und andere Herausforderungen wie den Cyberangriff auf unser Unternehmen zu bewältigen und sogar gestärkt daraus hervorzugehen.

A

Als SRH besteht unsere Vision darin, Menschen zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Und um über sein Leben selbst bestimmen zu können, braucht es die folgenden drei Kernelemente: eine gute Gesundheit, eine bestmögliche Bildung und Freiheit.



— Über **11.000** Behandlungen aufgrund von Corona-Infektionen

— **6,5 Mio. €** Beschaffungskosten für persönliche Schutzausrüstung

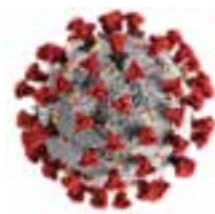
— **2,2 Mio. €** Beschaffungskosten für die Testkonzeption COVID-19

— **250.000 €** für Lager- und Logistikkosten im zentralen Pandemielager SRH

Nicht zuletzt aufgrund unserer Tätigkeitsfelder tragen wir per se eine hohe Verantwortung in und für unsere Gesellschaft. Und das schließt die Bekämpfung der Corona-Pandemie mit ein.

Schutz aller uns anvertrauten Menschen

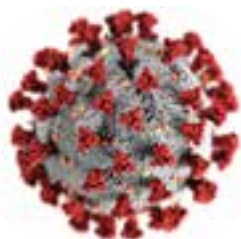
Wir begleiten jedes Jahr viele Menschen auf ihren individuellen Lebenswegen. In unseren Akut- und Fachkliniken sowie Medizinischen Versorgungszentren (MVZs) arbeiten unsere Kolleg:innen mit viel Leidenschaft und Herzblut daran, Menschen bei ihrer Genesung zu unterstützen. In leider viel zu vielen Fällen haben sich auch Menschen mit dem Coronavirus infiziert, sind an COVID-19 erkrankt und mussten stationär behandelt werden. Seit Ausbruch der Pandemie im Frühjahr 2020 wurden über 11.000 mit dem Coronavirus infizierte Menschen bei uns behandelt. Konsequente Hygienekonzepte für Personal, Patient:innen sowie Besucher:innen haben sich dabei als richtig und effektiv erwiesen.



Ebenso musste den Rehabilitand:innen und Bildungkund:innen an unseren Hochschulen, Universitäten, Fachschulen und anderen Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation ein bestmöglicher Schutz vor Infektionen zuteilwerden. Es ist dem Engagement und der enormen Solidarität unserer Mitarbeiter:innen zu verdanken, dass wir sehr zeitnah auf hybride und/oder Online-Formate umsteigen konnten, um so einen fortlaufenden und möglichst reibungslosen Lehr- und Lernbetrieb sicherstellen zu können. Kolleg:innen aus unseren Hochschulen etwa haben Teams aus dem Gesundheitsbereich bei der Gestaltung

Ein weiteres Jahr im Zeichen der **Corona- Pandemie**

digitaler Inhalte unterstützt. Klare Abstands- und Hygieneregeln sowie regelmäßige Testungen haben weiter dazu beigetragen, negative Auswirkungen auf unseren Lehrbetrieb weitestgehend zu reduzieren.



Die Corona-Pandemie hatte und hat bis heute einen starken Einfluss auf unser Leben, wenn auch aktuell nicht mehr in dem Maß wie in den letzten beiden Jahren – zumal medial andere weltpolitische Ereignisse in den Vordergrund rücken. Die SRH als ein Bildungs- und Gesundheitsunternehmen, das sich den Menschen und der Gesellschaft verschrieben hat, stand und steht hier in einer besonderen Verantwortung. Entsprechend konsequent sind wir im Umgang mit dem Virus und mit Maßnahmen zum Schutz vor Infektionen.

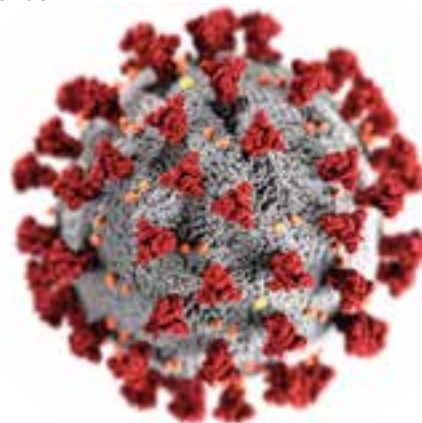
Doch ein Virus macht weder vor einer Stationstür, einer Hörsaaltür oder einer Haustür halt. Als Arbeitgeber von über 17.000 Beschäftigten tragen wir selbsterklärend auch für all jene Menschen eine sehr große Verantwortung, welche bei uns tätig sind. Mehr noch: Neben unseren Mitarbeiter:innen schließt das natürlich auch deren Familien ein. Flexible Handhabungen von mobilem Arbeiten, ein vermehrter Einsatz von Videokonferenzen als zumindest temporärer Ersatz für Präsenzmeetings, eine Vielzahl an internen Impfangeboten sowie die kostenlose Ausgabe etwa von Schutzmasken für Mitarbeiter:innen und deren Angehörige haben dazu beigetragen, unsere Belegschaft bestmöglich zu schützen.

Das Thema Impfpflicht

Dazu gehörte auch, zu dem kontrovers und stark emotional diskutierten Thema der Impfpflicht eine fundierte Meinung zu haben und diese gegenüber den entsprechenden Gremien klar zu formulieren. Seit der Zulassung wirksamer Impfstoffe gegen COVID-19 sprachen wir uns eindeutig für Impfungen aus, weil sie erwiesenermaßen einen wertvollen Beitrag zur Eindämmung der Viruserkrankung darstellten. Aus unserer Sicht wäre eine Impfung für möglichst die gesamte Bevölkerung sinnvoll gewesen. Die so viel diskutierte einrichtungsbezogene

Impfpflicht nur für Mitarbeitende in medizinischen und Pflegeeinrichtungen haben wir von Beginn an als nicht nachvollziehbar und nicht durchdacht kritisiert.

Wir stellen uns der Verantwortung von morgen. Das genaue Beobachten der Entwicklung der Pandemie darf nicht aus unserem Bewusstsein geraten. Vielmehr ist und bleibt es wichtig, auf jegliche Eventualitäten der Zukunft bestmöglich vorbereitet zu sein. Und so werden wir auch künftig einerseits flexibel, andererseits konsequent Maßnahmen ein- und umsetzen, um die uns anvertrauten Menschen umfassend zu schützen. —



Eine
Gefahr,
mit der
**wir leben
müssen.**

Cyberattacken sind zu einer großen digitalen Bedrohung geworden. Datenklau, Industriespionage oder Sabotage: Fast jedes große deutsche Unternehmen wird mittlerweile irgendwann Opfer eines gezielten Angriffs auf seine IT-Infrastruktur. Vergangenes Jahr traf es auch uns. Die Cyberattacke im September 2021 haben wir als Konzern sehr gut gemeistert. Und wir lernen daraus für die Zukunft, um die SRH noch besser und vorausschauender schützen zu können.



D

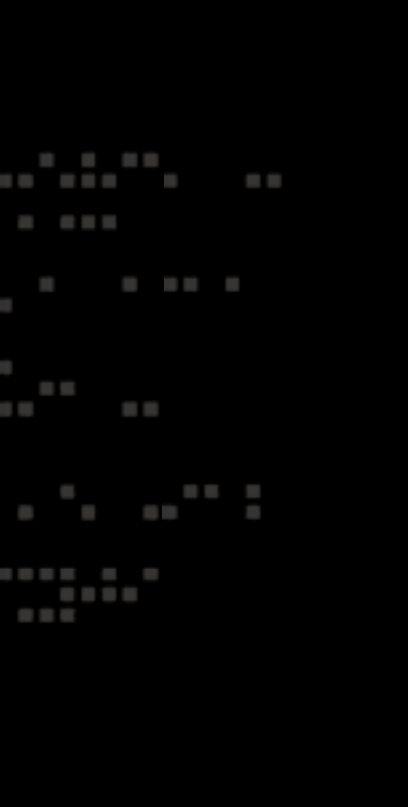
Der 18. September 2021 war ein sonniger und ruhiger Tag. Für die SRH war es aber ein dunkler Sonntag. Denn an diesem Tag legte eine Cyberattacke die gesamte SRH digital nahezu lahm. Betroffen waren vor allem die Bildungseinrichtungen. Unsere Kliniken blieben zum Teil, aber nicht vollständig verschont. Telefon und Internet fielen komplett aus, normales Arbeiten war bis auf Weiteres unmöglich. Eine Ausnahmesituation war das für uns alle. Vor allem die Mitarbeitenden in den betroffenen Unternehmen bekamen die Auswirkungen empfindlich zu spüren. Denn sie mussten improvisieren, die Betriebsabläufe unter diesen Umständen irgendwie aufrechterhalten und konnten zunächst nur mit Stift und Papier arbeiten.

Das Ausmaß der Zerstörung wurde nach und nach offenbar

Schnell stellte sich dann heraus, dass der Schaden groß war. Entsprechend groß war der Schock darüber, dass es Kriminellen gelingen konnte, unser hocheffizientes Sicherheitssystem zu durchbrechen. Tatsache ist, dass es keinen 100%igen Schutz gibt, zumal der Hackerangriff akribisch vorbereitet worden war. Die digitalen Eindringlinge waren bereits Wochen zuvor über die Studententeilnehmerdomain der SRH in unser System eingedrungen, hatten dort Nutzerkonten gekapert und sich darüber still und heimlich ausgebreitet. Eine Chance, das zu einem früheren Zeitpunkt zu entdecken und zu unterbinden, hatten unsere IT-Spezialisten nicht.

Dem Zusammenhalt in unserer SRH und dem Einsatz aller – von der Konzernspitze bis zu den betroffenen Mitarbeitenden – war es zu verdanken, dass wir den Cyberangriff zügig erkennen und strategisch planvoll dagegen vorgehen konnten. Auch hier zeigte sich wieder einmal, wie bei uns Kommunikation und Zusammenarbeit Hand in Hand gehen, gerade in akuten Krisensituationen, in denen schnelles Handeln erforderlich ist.





DAS
AUSMASS
DER
ZERSTÖRUNG
WURDE
NACH
UND NACH
OFFENBAR.

Patrick Mombaur
Vorstand SRH



Dr. Stefan Müller

Bereichsleitung IT Security – CISO
SRH IT Solutions GmbH

Ersoy Karakoc

Geschäftsführer SRH IT Solutions GmbH

Cyberattacken sind eine der größten Gefahren, denen wir uns im 21. Jahrhundert stellen müssen

Auch für unser Unternehmen wird das immer offensichtlicher. Der Cyberangriff hat dies eindrücklich in unser Bewusstsein gebracht. Mit unseren besonderen, sehr hohen IT-Schutzvorkehrungen konnte die Attacke der Hacker nicht verhindert werden. Das liegt auch daran, dass die Cyberkriminellen zunehmend aggressiver vorgehen und immer wieder Eintrittspforten in verschlüsselte Systeme finden.

Das hat uns alle verunsichert. Aber die Ereignisse haben auch gezeigt, wie wir als Unternehmen in einer solchen Bedrohungslage reagieren: vereint, überlegt und zielgerichtet. Der mentale und auch emotionale Stress war enorm, dennoch ist es uns gelungen, zusammenzuhalten und die Krise zu bewältigen.

In Zukunft wird sich in Bezug auf Cybersicherheit einiges tun. Das Verständnis für die Hackerangriffe wird größer und die Reaktionsmaßnahmen auf unserer Seite ausgefeilter, daran arbeiten wir kontinuierlich. —

Was macht ein Cyberangriff mit einem Unternehmen wie der SRH, wie war es für die Mitarbeitenden und die IT-Spezialisten im Krisenstab und wie sicher sind wir vor zukünftigen digitalen Bedrohungen? Diese und weitere Fragen beantworteten Patrick Mombaur, Vorstand der SRH Holding und Leiter des damaligen Krisenstabs, Ersoy Karakoc, Geschäftsführer SRH IT Solutions, und Dr. Stefan Müller, Bereichsleiter SRH IT Security, in unserem Videointerview.



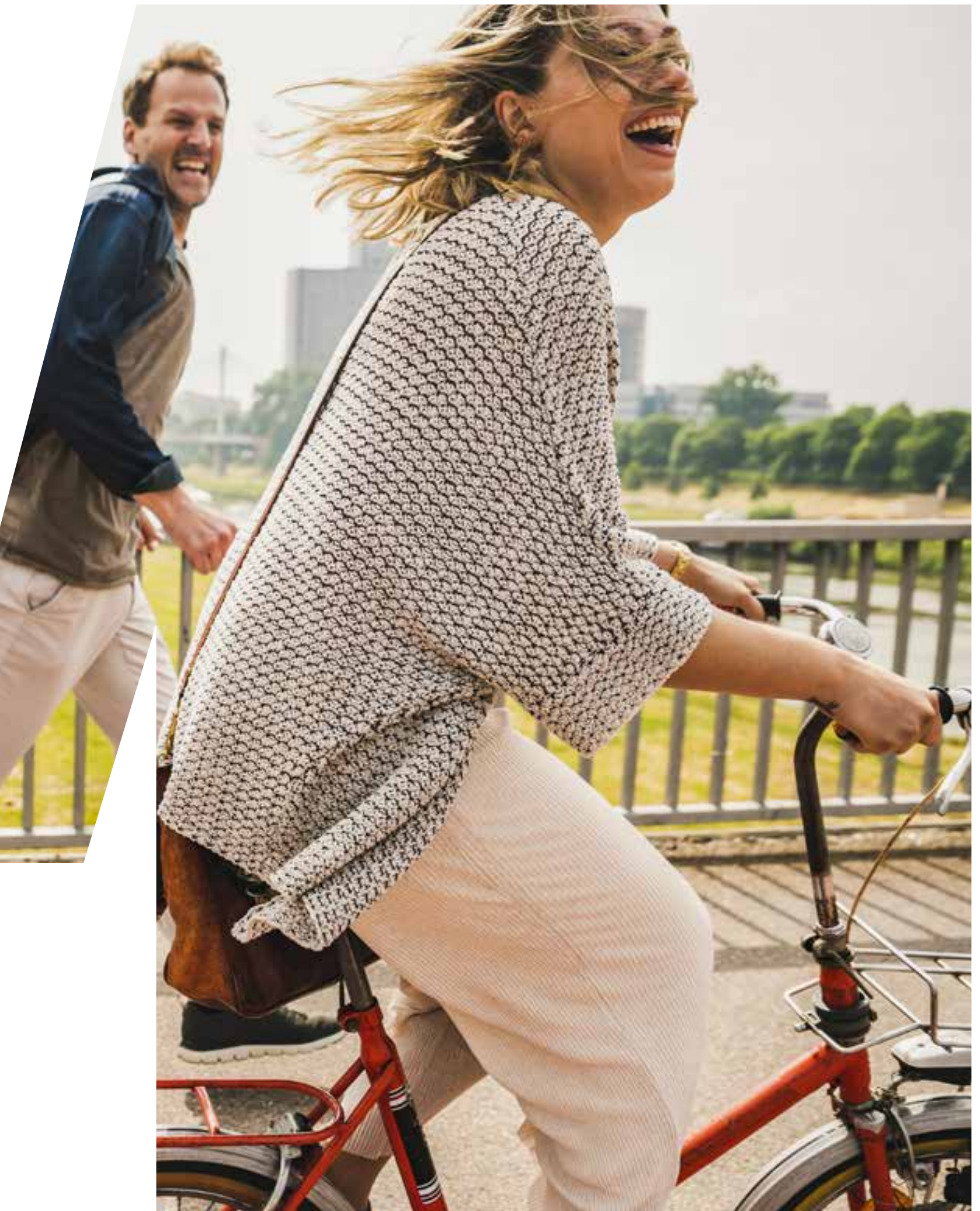
Hier geht's zum Interview:
www.srh.de/cybersecurity





Wertschöpfend

Mit Kreativität und Know-how leisten wir einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Als Konzern geben wir unseren Mitarbeitenden die Ressourcen und die Sicherheit für die Umsetzung ihrer Ideen. So entwickeln wir unsere Angebote konsequent weiter und investieren in zukunftssträchtige, innovative Projekte aus Bildung und Gesundheit. Die Menschen, die wir auf ihrem Weg begleiten, können sich auf die Qualität unserer Leistungen verlassen.



**Bildung und
Gesundheit
beeinflussen sich
wechselseitig.**

Die SRH ist in beiden Bereichen vertreten und bringt Bildung und Gesundheit zusammen. Das tun wir, indem wir auf Interdisziplinarität setzen, Synergien schaffen und die Kompetenzen von Expert:innen aus beiden Welten bündeln, um sie für unsere Patient:innen, Kund:innen, Bildungsteilnehmer:innen und Studierenden nutzbar zu machen. Ob es Kooperationen von Kliniken sind, der Aufbau eines Therapie-Netzwerks oder die Überführung unseres einzigartigen CORE-Prinzips von der Bildung in die Gesundheit – immer steuern wir unser Unternehmen durch den konstruktiven Austausch sowie durch die kooperative Zusammenarbeit. Denn davon profitieren wir alle.

EINE FRAGE DER LERNKULTUR

CORE lebt davon, auch sich selbst immer wieder zu hinterfragen

CORE ist in den SRH Hochschulen längst angekommen. Jetzt wird unser Lehr- und Lernkonzept auch in den Gesundheitsbereichen eingeführt. Ein Gespräch mit Prof. Dr. Dr. h.c. Jörg Winterberg, Managing Director SRH Higher Education, über diesen spannenden Prozess, die Anfänge von CORE und was die richtige Sitzordnung bei Meetings damit zu tun hat.



Was war die Initialzündung für CORE?

PROF. DR. DR. H.C. JÖRG WINTERBERG — CORE ist aus einer Art Gemengelage entstanden. Unsere Erfahrungen und der Blick aufs Ausland haben gezeigt, dass in Skandinavien, den Niederlanden, der Schweiz, aber auch in den USA ganz andere Lernkonzepte an Unis angewendet werden als bei uns. Dort gibt es weniger Seminare und Vorlesungen. Es herrscht ein extrem kooperativer, kommunikativer Stil. Professor:innen sind eher Lerncoaches und arbeiten in sehr individuellen Situationen mit Studierenden an ihrem Lernfeld. Der Ruf nach einer neuen Hochschullehre war laut zu hören. Wir haben überlegt: Was wissen wir aus der Neurowissenschaft über die Funktionsfähigkeit des Gehirns? Was regt Menschen zum Lernen an? Mit welchen Methoden aus der Erwachsenenpädagogik kann man Menschen motivieren, zum Lernen zurückzukehren? Alle Elemente für CORE waren also irgendwie schon da. Wir haben sie nur geschickt kombiniert.

CORE war also nichts wirklich Neues. Was ist das Besondere daran?

PROF. DR. DR. H.C. JÖRG WINTERBERG — Unser Ansatz ist besonders. Man kann schon sagen, er war dynamischer, mutiger und auch weitsichtiger als das, was andere zu dem Zeitpunkt ausgearbeitet haben. Uns war klar, dass wir die ganze Kultur verändern müssen, in der bei uns gelehrt und gelernt wird. Das Umdenken beginnt immer mit einem Blick auf das, was ist. Hochschulen sind in Deutschland traditionell und sehr professorenlastig aufgestellt. Nach dem Motto: Wer lehrt, weiß alles, und alle anderen müssen lernen, was die Lehrenden wissen. Dem wollten wir ein Modell entgegensetzen, das lernerzentrierter ist und den Übergang vom Lehren, also dem ganz klassischen Unterrichten, zum Lernen umsetzt. Im Mittelpunkt stehen die Studierenden. Wir richten uns nach dem aus, was diese Menschen brauchen, nicht nach dem, was Professor:innen vermitteln können und wollen. Und was die Lernenden brauchen, ändert sich auch immer wieder. Diese Dynamik muss durch ein Modell wie CORE abgebildet werden. Tatsächlich waren das auch strategische Überlegungen zur zukunftsorientierten Positionierung von privaten Bildungseinrichtungen.

Wie konnte CORE in der Lehre etabliert werden?

PROF. DR. DR. H.C. JÖRG WINTERBERG — Das war ein nicht einfaches natives Change-Projekt. Immerhin haben wir Menschen aus ihrer Komfortzone geholt. Wenn Sie als Professor:in vor Studierenden stehen, leiten Sie deren Gedanken. Sie können sie förmlich lesen. Wenn Sie dreimal eine Vorlesung gehalten haben, dann kriegen Sie nie mehr eine Frage gestellt, die Sie nicht schon einmal beantwortet haben. Wenn Sie lernerzentriert arbeiten, fangen die Lernenden an, eigene Gedanken in ganz anderen Richtungen zu entwickeln. Als Professor:in kommen Sie dann in die Situation, sagen zu müssen: »Darüber habe ich so noch nie nachgedacht.« Das entspricht nicht den gängigen Vorstellungen von den Lehrenden, die auf einem allwissenden Podest stehen. Ihnen zu vermitteln, dass sie nicht Expert:innen für alles sind, ist erst mal



» Es gab viele, die der Meinung waren: Wir sollten doch in der Lage sein, Lernen und Lehren anders zu gestalten. Und dass etwas Besseres dabei herauskommt als nur Wissensreproduktion.«

Prof. Dr. Dr. h.c. Jörg Winterberg
Managing Director SRH Higher Education



schwierig. Dieser Change-Prozess hat aber auch Spaß gemacht. Viele haben sich darauf eingelassen, selbst ihr Wissen weiterzuentwickeln. Sie haben erfahren, wie großartig es ist, wenn man nicht mehr vor einer unmotivierten Truppe steht, die still fordert: »Prof, gib mir Wissen.« Sondern wenn man sie aktiviert und wirklich mit ihnen lernt.

Muss man dafür tradierte Lern- und Lehrformen vergessen?

PROF. DR. DR. H. C.

JÖRG WINTERBERG — Man muss sie umdenken. Wenn Sie sich mit Studierenden auf Augenhöhe begeben, gehen Sie anders an die Lehre heran, weil Sie ein anderes Selbstverständnis haben. Sie denken vom Ende her, fragen sich: Was sollen meine Studierenden können? Und nicht: Was wollen Sie ihnen an Wissen vermitteln? Das ist auch für andere Lebensbereiche relevant. Es geht um die Frage, was am Ende rauskommen soll. Die kann man sich überall im Arbeitsleben stellen und dann überlegen: Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit dieses Ergebnis wirklich erreichbar ist? Wenn ich möchte, dass Menschen miteinander reden und etwas erarbeiten, muss ich ein entsprechendes Setting schaffen, also zum Beispiel die Sitzordnung passend planen. Das gilt nicht nur für die klassische Lehreinrichtung, sondern auch für informelle Lernprozesse wie eben ein Meeting. In gewisser Weise ist das auch eine Lernveranstaltung. Da experimentieren wir gerade mit unserem Berufsbildungszentrum in Neckargemünd und beobachten: Was bedeutet es, wenn man CORE tatsächlich als Management-

Prinzip einsetzt? Das ist enorm spannend und geht in Richtung »New Work«. Das hilft uns, in die Zukunft zu kommen und herauszufinden, wie wir uns als Arbeitgeber und im Rahmen des Employer Brandings als SRH noch besser aufstellen können.

CORE ist bei der SRH schon eine feste Größe. Wie wird es jetzt in den Gesundheitsbereich übernommen?

PROF. DR. DR. H. C. JÖRG WINTERBERG — Pflegeschulen gehören zu den Kliniken, sind aber auch Bildungseinrichtungen. Da ist es unglaublich gut gelungen, CORE umzusetzen. Die Schüler:innen merken: Das macht viel mehr Sinn und Spaß, was ich hier tue. An einer Pflegeschule nach CORE die Ausbildung zu machen, ist für sie anders als an einer klassischen Pflegeschule. Das sehen wir als klaren Wettbewerbsvorteil, weil wir uns damit kundenorientiert aufstellen. Nicht im Sinne von »die beste Note«, sondern von »Wir liefern dir ein Lernsystem, in dem du die besten Bedingungen bekommst, dich zu qualifizieren.« CORE als Bildungssystem auch in gesundheitsnahen Einrichtungen zu etablieren, gibt uns die Möglichkeit, uns entsprechend zu positionieren und auch das Thema Pflegenotstand ein bisschen zu entspannen, indem wir neue Maßstäbe in der Ausbildung setzen.

Was wünschen Sie sich für CORE in Zukunft, was ist Ihre Vision?

PROF. DR. DR. H. C. JÖRG WINTERBERG — Mein Wunsch ist, dass wir nicht den Fehler begehen zu glauben, dass unser »heutiges« CORE die Lösung ist und wir es genauso die nächsten 20 Jahre anwenden. CORE lebt davon, auch sich selbst immer wieder zu hinterfragen. Das ist von äußeren Umständen abhängig, an die wir uns anpassen müssen. Dafür gibt es ein anschauliches Beispiel, nämlich unsere Entwicklung während der Corona-Pandemie. Im Lockdown haben wir unglaublich viel darüber gelernt, wie wir virtuell miteinander arbeiten und wie wir Methoden effektiv einsetzen können. Das kann die Zukunft sein, zu lernen, dass wir generell weggehen von diesem »One for All« hin zu einem: Jeder hat individuelle Voraussetzungen und ein individuelles Gehirn, dafür braucht er einen individuellen Lernprozess, den er selbst mitgestaltet. Eine Vision ist auch, darüber hinauszugehen, etwa im Bereich »New Work«. Wenn ich so viel über Lernprozesse erfahren habe und feststelle, dass der Lernraum dem Lernziel folgen muss, muss dann nicht auch umgekehrt der Arbeitsraum der Arbeitsmethode und dem Arbeitsziel folgen? Die Antwort lautet Ja. Deshalb wünsche ich mir, dass wir CORE noch viel weiter denken und dabei das Thema Arbeitswelt in der SRH genauso systematisch angehen. —



Weil Gesundheit **Zusammenhalt braucht**

**Gemeinsam machen wir uns
stark im SRH Therapie-Netzwerk**

W

Wir setzen alles daran, die besten Behandlungsmöglichkeiten für jeden einzelnen Menschen zu finden, der sich uns anvertraut. Bei der SRH ist das kein bloßes Lippenbekenntnis. Es ist eine Devise, nach der wir handeln. Zum Beispiel, indem wir wertvolles Wissen teilen und eng zusammenarbeiten, wo immer es sinnvoll und zum Nutzen unserer Patient:innen ist. Dafür stellen wir uns organisatorisch immer vernetzter auf. Mit unserem eigenen SRH

Therapie-Netzwerk haben wir jetzt eine interne Grundlage für den systematischen kooperativen Austausch unserer SRH Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen geschaffen.

Netzwerken für uns alle

Wissen nützt nur dann etwas, wenn es genutzt werden kann – und zwar genau dort, wo es gebraucht wird. Doch nicht immer sind Kenntnisse dann sofort verfügbar. Das wollen wir ändern, indem wir für unsere Mitarbeitenden und Studierenden Wissensinhalte und Erfahrungen greifbar machen. Das meinen wir im ganz konkreten Sinn. Therapeut:innen aus allen SRH Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen stehen im SRH Therapie-Netzwerk in engem aktiven Austausch – von den Kliniken über die Rehabilitations- und ambulanten Einrichtungen bis hin zu unseren Lernenden und Lehrenden an den SRH Hoch- und Fachschulen sowie in unseren Schulen. Gemeinsam erarbeiten sie Vorgehensweisen, um die Lebensqualität von Menschen zu verbessern und für alle eine individuell optimale Therapie erarbeiten zu können.

Wir sichern die Qualität der therapeutischen Versorgung gemeinsam

Wenn es um das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Patient:innen geht, sind wir für sie über alle Fachbereiche hinweg da. Basis dafür ist unser ganzheitlicher nachhaltiger Behandlungsansatz, den wir in all unseren Gesundheits- und Bildungseinrichtungen verfolgen. Am Anfang steht immer die durchdachte Ausbildung unserer Therapeut:innen, die damit bestmöglich für ihren jeweiligen Aufgabenbereich qualifiziert sind. Zielführende Fort- und Weiterbildungen ergänzen die Kompetenzen. In gemeinsamen Workshops bringen wir Therapeut:innen aus verschiedenen Fachbereichen zusammen, um Wissen und Erfahrungen konzernweit zu vernetzen und in der Therapie umzusetzen.

Von Job Shadowing bis zum Therapie-Traineeprogramm: unsere innovativen Ansätze für mehr Kompetenz

Praxisnah von anderen lernen und sich ein eigenes Bild von Tätigkeiten machen, das ist der Grundgedanke beim Job Shadowing. Dabei begleiten SRH Therapeut:innen ihre Kolleg:innen von einem anderen SRH Unternehmen einen Tag lang bei ihrer Arbeit. Das ermöglicht dezidierte Einblicke in verschiedene Arbeitsweisen und hilft den Therapeut:innen, ihre Fachkompetenz zu erweitern, Fachwissen auszutauschen und die Zusammenarbeit in der Therapie

Unser Therapie-Traineeprogramm

An SRH Unternehmen können sich außerdem Therapeut:innen als Therapie-Trainee bewerben. Die Stelle ist auf Therapeut:innen zugeschnitten, die ein Studium mit einem Bachelor- oder Mastergrad abgeschlossen haben und sich in der Berufseinstiegsphase befinden. In der Traineezeit erfolgt in einer strukturierten Einarbeitungsphase die Förderung der klinisch-therapeutischen Kompetenz durch ein spezialisiertes Team aus Therapeut:innen. Ihre wissenschaftlichen Kompetenzen können sie noch weiter vertiefen, zum Beispiel im Rahmen eines therapeutischen Projektauftrags. Unterstützt und begleitet werden sie dabei von unserem SRH Therapie-Netzwerk.

über die einzelnen Unternehmen hinaus zu stärken.

Frische Denkweisen machen wir teilbar und damit neue Therapieformen erlebbar

Bei allem, was wir in und mit unserem SRH Therapie-Netzwerk anregen, bleiben wir nicht in der Theorie verhaftet. Wir entwickeln wissenschaftlich fundierte Konzepte und setzen sie konsequent ein, etwa indem wir neue Therapieformen erproben und sie damit auf den Praxisprüfstand stellen. Wesentliche Erkenntnisse aus der Forschung bringen wir so direkt in die Versorgungspraxis ein, um frische Denkweisen erlebbar und letztlich in der SRH nutzbar zu machen. —

Unser Engagement gegen Morbus Parkinson

Das SRH Kurpfalzkrankenhaus Heidelberg ist Mitgründer und Projektleiter vom »Parkinsonnetz RheinNeckar+«, um Kompetenzen für die optimale Versorgung von Erkrankten in der Region zu bündeln.



»Gemeinsam mit Ihnen und Ihrer Familie finden wir passende Therapieansätze, um Ihnen eine Teilhabe am Alltag zu ermöglichen.«

Dr. med. Andreas Becker

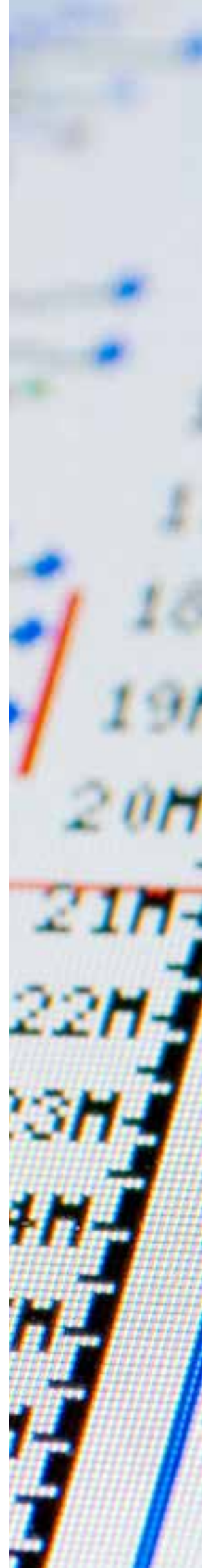
Ärztlicher Direktor, Chefarzt
Neurologie, SRH Kurpfalzkrankenhaus
Heidelberg

Parkinson ist nach Alzheimer die zweithäufigste neurodegenerative Erkrankung. In Deutschland gibt es über 400.000 Betroffene. Schätzungen zufolge sind mehr als 30.000 Patient:innen unterversorgt – obwohl es viele Therapien gibt, mit denen Morbus Parkinson so behandelt werden kann, dass Erkrankte lange selbstbestimmt ihr Leben führen können. Um Behandlungsmöglichkeiten systematischer verfügbar zu machen, hat das SRH Kurpfalzkrankenhaus Heidelberg das »Parkinsonnetz RheinNeckar+« mitbegründet.

Jahr für Jahr erhalten allein in der Metropolregion Rhein-Neckar 3.500 Frauen und Männer die Diagnose Parkinson. Das Krankheitsbild ist sehr komplex, die Erkrankung schreitet schleichend voran. Erste Anzeichen können Geruchsstörungen, Depressionen, Bewegungs- und Schlafstörungen sein. Bei Parkinson gilt wie bei vielen anderen Erkrankungen: Je früher Auffälligkeiten untersucht werden, desto eher kann therapeutisch gegengesteuert werden.

Bei jedem Menschen wirkt sich die Krankheit auch anders aus. Darum ist es wichtig, individuell heranzugehen. Eine Heilung gibt es zwar nicht, aber viele therapeutische Möglichkeiten, mit denen die Lebensqualität der Betroffenen deutlich verbessert werden kann.

Ein Problem ist, dass allein schon die Diagnose schwierig sein kann. Häufig fehlt es überhaupt an Bewusstsein für die Erkrankung und fundiertem Fachwissen in dem schnell wachsenden Feld therapeutischer Möglichkeiten. Dr. Andreas Becker weiß das aus langjähriger Erfahrung. Er ist Chefarzt der Neurologie und Ärztlicher Direktor an unserem SRH Kurpfalzkrankenhaus Heidelberg und behandelt regelmäßig Patient:innen mit Parkinson. Schon seit 2018 ist das SRH Kurpfalzkrankenhaus Heidelberg ein Zentrum im bundesweiten Kompetenznetz Parkinson. —





»Parkinsonnetz Rhein-Neckar+« – regional Wissen teilen und Austausch optimieren

Um den Wissens- und Forschungsaustausch weiter zu fördern, aufzuklären und auch anderen die Informationen zugänglich zu machen, wurde Anfang Mai 2022 in Kooperation mit dem forschenden BioPharma-Unternehmen AbbVie das »Parkinsonnetz Rhein-Neckar+« gegründet. Es bündelt die Kompetenzen auf dem Gebiet der Parkinsonbehandlung in der Rhein-Neckar-Region durch einen gut funktionierenden Zusammenschluss aus stationärer Behandlung, ambulanter Pflege und Therapie sowie universitärer Medizin und Wissenschaft. Ärzt:innen, Therapeut:innen und Apotheker:innen werden ausreichend über Parkinson, über Diagnosen und über das breite Spektrum an Behandlungsmöglichkeiten informiert, zum Beispiel in speziellen Schulungen und Fortbildungen, die das Parkinsonnetz organisiert. (www.pnrnp.de/das-parkinsonnetz-rhein-neckar)

Wer bin ich eigentlich?

**Das Transitionszentrum begleitet junge Menschen
psychotherapeutisch auf ihrem Weg**

In unserem neu gegründeten Transitionszentrum für Kinder-, Jugendlichen- und Erwachsenenpsychotherapie begleiten und unterstützen wir junge Menschen auf ihrem Weg, sowohl diagnostisch als auch psychotherapeutisch. Dabei berücksichtigen wir die alterstypischen, individuellen Herausforderungen ganz besonders.





Transitions- zentrum

Soziale und emotionale Entwicklungen in der Pubertät erkennen

Transition (lat. Übergang) bezeichnet den Übergang vom Jugendlichen zum jungen Erwachsenen. Dieser Lebensabschnitt ist mit vielen Veränderungen und Herausforderungen verbunden. Dazu gehören unter anderem Veränderungen des eigenen Körpers, der eigenen Identität, des Freundeskreises, eine Partnerschaft, der bevorstehende Schulabschluss, die erste Berufsausbildung oder das Studium. Das sind nur einige Beispiele für die Umbrüche, mit denen junge Erwachsene konfrontiert werden.

Die mit diesem Übergang einhergehenden Entwicklungsstufen können Heranwachsende vor unüberwindbar wirkende Schwierigkeiten stellen. Wichtige Entwicklungsschritte, die durch eine psychische Erkrankung nicht gelingen, haben unter Umständen langfristige Folgen auf das weitere Leben. Im Transitionszentrum versuchen wir mögliche psychische Dysfunktionen sehr früh zu erkennen und zu behandeln. So können Betroffene diese prägende Lebensphase positiv für sich nutzen.

Gemeinsam Herausforderungen meistern

Mit der Vollendung des 18. Lebensjahres wechseln Betroffene von der Kinder- und Jugendpsychiatrie in die Erwachsenenpsychiatrie. Diese Umstellung kann zu einem Abbruch in der Behandlung führen: Die Anamnese wird neu erhoben, das bedeutet, sie müssen ihre Vorgeschichte neu aufrollen, die Diagnostik wird erneut durchgeführt und neue Behandlende müssen gefunden werden. Häufig stellt dieser erzwungene Neuanfang einen Einschnitt für die Heranwachsenden dar. Viele fallen aus dem professionellen Unterstützungssystem heraus.

Durch die Kooperation unseres SRH Klinikums Karlsbad-Langensteinbach mit der Kinder- und Jugendpsychiatrie des Städtischen Klinikums Karlsruhe, unserer Heidelberger Akademie für Psychotherapie (HAP) und unserer SRH Rehabilitationseinrichtung für psychisch Kranke mit angeschlossener Jugendwohngruppe (RPK Karlsbad) können wir diese Lücke im Versorgungssystem schließen.

Wir begleiten in dieser entscheidenden Lebensphase

Das interdisziplinäre Team in Langensteinbach betreut Heranwachsende zwischen dem 15. und 21. Lebensjahr und begleitet durchgehend und fachbereichsübergreifend. Unsere Psychotherapeut:innen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie Psychiater:innen unterstützen zusammen mit Sozialarbeiter:innen die jungen Erwachsenen und passen das Behandlungsangebot auf ihre jeweilige individuelle, besondere Lebensphase und Situation an. Damit helfen wir jungen Menschen in herausfordernden Phasen dabei, ihr weiteres Leben selbstbestimmt und seelisch stabil zu gestalten. —

**Das Leben ist
ein Fluss und alles
ist beständig
in Bewegung.**

Nur wenn wir mitfließen, gelingt es uns, als Unternehmen wertschöpfend zu bleiben.

Wir schwimmen aber nicht einfach mit dem Strom und lassen uns treiben. Wir treiben selbst Neues voran, indem wir auf Trends und Veränderungen in Bildung und Gesundheit reagieren. Wir erkennen Strömungen und entwickeln daraus adäquate Angebote. Nachhaltigkeit, neue Therapieformen oder Digitalisierung – wir nehmen aktuelle Themen auf und bleiben dabei immer fokussiert auf unsere Kernkompetenzen. So schaffen wir Werte, aus denen wir als Unternehmen schöpfen können.

Personaleinsatzplanung – bessere Gestaltungsmöglichkeiten durch Digitalisierung

Bei der SRH sind über 17.000 Menschen beschäftigt, die zu einem großen Teil nach einem Dienstplan arbeiten. Die Einrichtungen haben jedoch aktuell unterschiedlichste und nicht mehr zeitgemäße Lösungen für die Planung von Diensten im Einsatz.



Die digitale Dienstplanung ist ein wichtiges Instrument für den effektiven und effizienten Einsatz unserer Mitarbeiter:innen. Ein Team aus Vertretern des Fachbereichs, Dienstplaner:innen, Personaler:innen, Betriebsrät:innen und IT-Spezialist:innen hat sich bereits im Jahr 2021 eingehend mit den aktuellen Anbietern am Markt befasst, um eine Dienstplanungslösung für die SRH zu finden, die den Anforderungen der Dienstplaner:innen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen gerecht wird. Mit dem Projekt »Mein Dienstplan« wurde bei der SRH ab 2022 schrittweise eine digitale und cloudbasierte Dienstplanungssoftware der ATOSS Software AG eingeführt.

Mut beweisen und gemeinsam mehr Digitalisierung wagen

Die Dienstplanung birgt viele Herausforderungen, insbesondere wenn es um die Dienstplanung in Krankenhäusern geht, da Notfälle, hohe Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter:innen sowie Dokumentationspflichten und Besetzungsvorgaben stärker als in vielen anderen Branchen zusammenkommen.

Die Dienstplanungssoftware der ATOSS Software AG bietet unseren Dienstplaner:innen beispielsweise die Möglichkeit, Qualifikationen der Mitarbeiter:innen zu hinterlegen und diese auf verschiedene Arbeitsplätze zu planen. Auch die Einhaltung gesetzlicher

Vorgaben, wie etwa der PpUGV, wird durch die neue Software erleichtert. Durch die Connector-Schnittstelle zwischen ATOSS und SAP werden beispielsweise die Stammdaten aus SAP übernommen und müssen nicht doppelt erfasst werden. Tarifliche Vorgaben werden synchron über das Dienstplanungssystem und SAP abgebildet und ermöglichen somit die automatisierte Abrechnung. Darüber hinaus kann, dank der Connector-Schnittstelle, die Positivzeiterfassung weiterhin über SAP erfolgen.

Die Dienstplanung entscheidet aber nicht nur über das Arbeitsleben, sondern hat auch einen großen Einfluss auf das Privatleben. Daher ist es uns wichtig, Mitarbeiter:innen über das Mitarbeiterportal, auch Staff Center genannt, die Möglichkeit zu eröffnen, sich künftig durch digitale Funktionen an der konkreten Gestaltung ihrer Personaleinsatzplanung zu beteiligen. Beispielsweise werden Möglichkeiten geschaffen, jederzeit und von überall bequem per mobilem Endgerät oder PC Urlaubsanträge zu stellen oder Dienstwünsche abzugeben.

Mit diesem Projekt und der Einführung der cloudbasierten Dienstplanung der ATOSS Software AG erhalten wir nun ein intuitives Instrument, das diese Funktionen bietet und mehr Sicherheit und Transparenz schafft.

Eine Lösung zwischen Standard und Maßfertigung

Die SRH geht den Weg zur Einrichtung einer modernen Dienstplanung gemeinsam mit allen Häusern und bindet alle Interessengruppen, insbesondere die Dienstplaner:innen der Häuser, ein. Bei einem so großen, konzernweiten Projekt muss betont werden, dass es eine gute Planung und strukturierte Herangehensweise benötigt. Das Projekt wird daher durch ein professionelles Projekt- und Change Management flankiert und von einem Lenkungskreis begleitet.

Damit die Dienstplanung wirtschaftlich und administrierbar bleibt, werden im Projekt Dienstplanungsprozesse, -regeln und -systeme harmonisiert und künftig von Administrator:innen und Super-



Key-User:innen zentral und regional betreut. Nichtsdestotrotz wurden Strukturqualitäten und fachliche Anforderungen der einzelnen Bereiche berücksichtigt. In der ersten Projektphase wurden entsprechend die bisherigen Planungsprozesse sowohl im Bildungs- als auch im Gesundheitsbereich mit den jeweiligen Dienstplaner:innen umfassend besprochen und gemeinsam neue Prozesse und Lösungen erarbeitet.

Die Dienstplanungssoftware wurde entsprechend den Anforderungen der SRH angepasst und für die Pilotprojekte am SRH Wald-Klinikum Gera und in den SRH Schulen am Campus Neckargemünd konfiguriert. Dienstplaner:innen und Mitarbeiter:innen wurden geschult und haben die Möglichkeit erhalten, ihren ersten Dienstplan mit der Unterstützung unserer Super-Key-User:innen zu erstellen. Im 3. Quartal 2022 erfolgte der Go-live, also die erste Dienstplanerstellung über die neue Software, in den beiden Piloten. Ab 2023 folgt der Rollout in den weiteren SRH Gesellschaften. Bis Ende 2024 soll die cloudbasierte Dienstplanungssoftware der ATOSS Software AG mehr als 11.000 Mitarbeiter:innen in 20 Gesellschaften der SRH zur Verfügung stehen. Unser mehrstufiges internes Supportteam, bestehend aus Administrator:innen, Super-Key-User:innen und Key-User:innen, begleitet den Rollout in unseren Gesellschaften, die Konfiguration der Software und die Schulung unserer Dienstplaner:innen und Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus steht das Supportteam unseren Dienstplaner:innen vor, während und nach der Einführung der Dienstplanungssoftware mit Rat und Tat zur Seite. —

Wir machen Studierende heute fit für morgen – mit neuen **SRH Studiengängen zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz**

D

Der Klimawandel ist in vollem Gange. Wir alle bekommen die Folgen empfindlich zu spüren. Hier tragen wir als starkes und innovatives Unternehmen mit einem umfangreichen Angebot im Bildungsbereich eine große Verantwortung. Ihr werden wir auch gerecht, indem wir die Thematik nachhaltige Entwicklung in unseren Lehrbetrieb aufnehmen und an unseren SRH Hochschulen verschiedene Studiengänge dazu anbieten.

Was junge Menschen heute bewegt ...

Wie sieht unser Leben von morgen aus? Wie wird sich unser Klima in den nächsten Jahren entwickeln? Was können wir tun, um die Umwelt zu schützen und zu erhalten? Das sind relevante Fragen unserer Zeit. Besonders viele junge Menschen stellen sie sich – schließlich geht es dabei ganz konkret um sie und ihr Leben. Persönlich blicken die meisten optimistisch in ihre Zukunft, das ist das Ergebnis der repräsentativen Studie »Zukunft? Jugend fragen! – 2021«, für die im Auftrag des Umweltbundesamts und des Bundesumweltministeriums mehr als 1.000 Jugendliche von 14 bis 22 Jahren befragt wurden. Wenn es um Umwelt und Klima geht, ist deren Einstellung allerdings trister. Nur ein Viertel der Befragten ist zuversichtlich, dass sich der Zustand positiv entwickelt. Die Mehrheit, nämlich 71 Prozent, ist pessimistisch.

... und wie wir als SRH darauf reagieren

Die Umfrage belegt eindrücklich, dass die großen Herausforderungen beim Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen junge Menschen beschäftigen und auch emotional belasten. Umweltzerstörung und Klimakrise lösen aber nicht nur Zukunftsängste aus. Sie animieren dazu, in diesem Bereich aktiv zu werden, auch was die Berufswahl betrifft. Das Bedürfnis nach Studiengängen zum Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz steigt beständig. Und wir als SRH haben darauf mit neu etablierten Angeboten in diesem Bereich reagiert.

Innovativ denken und handeln lernen mit nachhaltigen SRH Studiengängen

Die SRH Hochschule Heidelberg bietet etwa den interdisziplinären Studiengang Climate Change Management & Engineering an. Den Studierenden wird Fachwissen aus Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften, Psychologie und Rechtswissenschaften vermittelt. Mit dieser fachlichen Basis eröffnen sich für unsere Absolvent:innen spannende Berufsaussichten, zum Beispiel im Bereich Klimaschutz oder erneuerbare Energien.

Neu ist auch der Studiengang Water Technology mit dem Schwerpunkt nachhaltige Wassertechnik. Mit diesem Abschluss sind Studierende in der Lage, verantwortungsvolle Managementaufgaben im globalen Einsatzfeld der Wassertechnik zu übernehmen.

An der SRH Berlin University of Applied Sciences können Interessierte in vier Semestern ihren Master of Arts in Social Design & Sustainable Innovation machen und sind damit beruflich bestens aufgestellt, um sozialen Wandel und die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit mitzugestalten. Auch ein praxisorientierter Healthcare-BWL-Studiengang, ein internationales Business-Administration-Programm mit Schwerpunkt Healthcare, wird dort angeboten.

In Nachhaltigkeitsmanagement können Studierende an der SRH Fernhochschule – The Mobile University wesentliche Kenntnisse erwerben, um in Unternehmen komplexe Strategien

zur Nachhaltigkeit zu entwickeln, zu planen und operativ umzusetzen.

Der SRH Campus Rheinland, Campus Hamm/Münster hat den Abschluss Psychologie B. Sc. – Umwelt- und Klimapsychologie in sein Lehrangebot aufgenommen. In diesem Studium der Umwelt- und Klimapsychologie wird das widersprüchliche Verhalten des Menschen in Bezug auf die Umwelt und das Klima aus psychologischer Perspektive beleuchtet.

Dies sind nur einige Beispiele dafür, wie wir als SRH im Bildungssektor die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz integrieren. Das Angebot von Studiengängen ist vielfältig und wird in den kommenden Jahren ausgebaut. Damit beweisen wir Weitsicht und bekräftigen unsere Absicht, zukunftsfähige Strategien praxisorientiert in unserem Portfolio zu verankern. —



Weil Musik spürbar hilft – Musiktherapie für Frühgeborene

Ein leiser Klang, der sanfte Vibrationen und ein Gefühl von Geborgenheit auslöst – Musik bewegt die Sinne spürbar.

A

Auch bei zu früh geborenen Babys wirkt Musik auf vielfältige Weise, das belegen Studien. Dennoch ist Musiktherapie noch etwas Neues in der Neonatologie. In unserem Zentralklinikum in Suhl wagen wir uns auf dieses Terrain: Dort wird im traditionsreichen Perinatalzentrum Level 1 Musiktherapie eingesetzt, um Frühchen den Weg ins Leben zu erleichtern. Als eines von nur drei hochspezialisierten Zentren dieser Art in Thüringen versorgt das Perinatalzentrum etwa 200 Frühgeborene, darunter auch Babys unter 1.250 Gramm Geburtsgewicht und kranke Neugeborene, nach modernsten Gesichtspunkten medizinisch und pflegerisch.

Mit sanften Tönen gegen den Stress

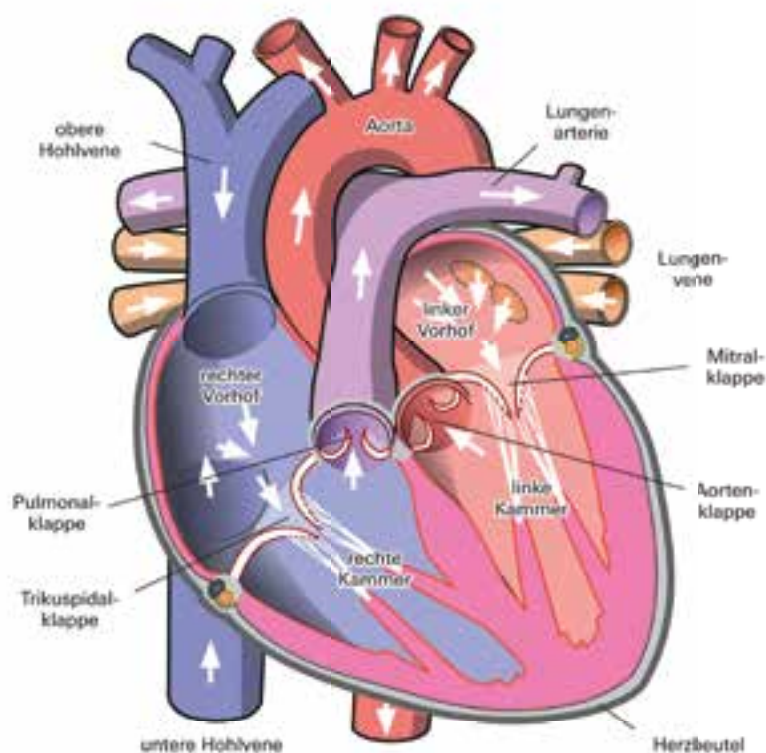
Bei der Behandlung werden zusätzliche bindungs- und entwicklungsfördernde Maßnahmen immer bedeutsamer. Denn sie tragen nicht nur zu einer rascheren Entlassung, sondern auch zu einer nachhaltig besseren neurologischen Gesamtentwicklung der Babys bei.

Die Musiktherapie ist dabei ein Novum. Sie hilft Frühgeborenen, starken Sinnesstress, wie er etwa durch plötzliche Helligkeit, ungewohnte Berührungen oder Schmerzen entsteht, zu bewältigen. Dafür wird unter anderem das Monochord eingesetzt, ein vielsaitiges vibratorisches Therapieinstrument. Es erzeugt tiefe, sanfte Klänge, deren Schwingungen wohltuend spürbar sind. Eine versierte Musiktherapeutin spielt das Monochord etwa zehn Minuten direkt neben dem Inkubator und begleitet es mit beruhigendem Summen.

Die Wirkung auf Frühchen ist in unserem Klinikum unmittelbar beim Kind und am Überwachungsmonitor abzulesen: Die Sauerstoffsättigung steigt, die Herzfrequenz sinkt, die Atmung der Kinder wird tiefer und ruhiger. Oft öffnen die Frühchen auch ihre Augen und bewegen die Fingerchen – sie wirken einfach deutlich entspannter. Es sind bewegende Momente für die Eltern, aber auch für die Ärzt:innen und Pflegenden, wenn die winzigen Neugeborenen so auf die Musik reagieren. Als innovatives Konzept setzen wir die Musiktherapie zusätzlich bereits auf unserer Wochenstation, also vor der Geburt, ein. Hier erhalten Risikoschwangere in belastenden Situationen eine musiktherapeutische Begleitung als Bestandteil der interdisziplinären Versorgung. Der Einsatz der Musiktherapie, die unter anderem die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten verbessert, ist damit eine weitere innovative Säule in der hochqualifizierten Behandlung von Frühgeborenen und ein einzigartiges SRH Angebot in der Region. —

Klammer ins Herz

Die Kardiologie am SRH Zentralklinikum
Suhl nutzt moderne MitraClip-Therapie



D

Die Medizin macht immer wieder gewaltige Fortschritte. Und unsere SRH Kliniken gehen mit, indem sie neuartige Therapiemethoden in ihr Portfolio aufnehmen. So geschehen ist das in unserer kardiologischen Klinik des SRH Zentralklinikums Suhl. Zum ersten Mal hat dort das Team um Chefarzt Dr. Markus Kemmer und den Leiter des Herzkatheter-Labors, Dr. Muhamet Sinani, eine neue Technik zum Einsatz gebracht. Die ersten beiden Patient:innen erhielten im Jahr 2022 einen MitraClip, mit dem hochgradig defekte Mitralklappen minimalinvasiv repariert werden können.

Eine undichte Mitralklappe gehört zu den zweithäufigsten Herzklappenfehlern in Deutschland

Ist diese Herzklappe zwischen der linken Kammer und dem linken Vorhof des Herzens undicht, spricht man von einer Mitralklappeninsuffizienz, die langfristig zu einer Schwächung des Herzmuskels führt. Bei schweren Formen ist die herzchirurgische Behandlung das seit vielen Jahren übliche Therapieverfahren. Es gibt aber Patient:innen, bei denen ein solcher Eingriff ein zu hohes Risiko darstellt. Hier kann die Behandlung mit einem MitraClip eine Alternative sein.

Der MitraClip: schonende Alternative zur großen OP

Der MitraClip wird in Vollnarkose eingebracht. Diese winzige Klammer wird unter Ultraschallüberwachung über einen Katheter durch eine Leistenvene in die linke Herzkammer geschoben und an der Mitralklappe platziert. Meist kann die Undichtigkeit der Klappe damit deutlich verringert werden. Dafür ist keine aufwendige Operation notwendig, bei der der Brustkorb geöffnet werden muss. Der Eingriff dauert in der Regel nicht mehr als zwei Stunden. Die Patient:innen können nach drei bis vier Tagen wieder nach Hause gehen. Vor allem älteren und vorerkrankten Menschen bietet der MitraClip eine wenig belastende, aber wirkungsvolle Behandlungsmöglichkeit. In Suhl wird sie regelmäßig angewandt und stellt damit einen weiteren Schritt in der modernen Versorgung unserer Patient:innen dar. Sie reiht sich in die innovative Herzmedizin ein, die am SRH Zentralklinikum Suhl angeboten wird – etwa mit dem Ersatz der Aortenklappe (TAVI), unterstützten Hochrisiko-Koronarinterventionen (protected PCI), dem kabellosen Mini-Herzschrittmacher »Micra«, der direkt in eine Herzkammer implantiert wird, sowie der kathetergestützten lysefreien Thrombektomie bei einer Lungenembolie. Im kommenden Jahr werden diese Verfahren um die Transkatheter-Trikuspidalklappenreparatur ergänzt. —





Wirksam

Wann ist ein Unternehmen wirksam? Wenn es Verantwortung wahrnimmt, Mut zur Veränderung hat und sich stetig den Anforderungen anpasst. All dies leben wir in der SRH konsequent – mit zukunftsorientierten und nachhaltigen Konzepten. So wagen wir Neues und agieren vorausschauend. Genau das macht uns als Unternehmen erkennbar wirksam.

**Wir wollen heute
und morgen als
SRH bestehen und
wachsen.**

Das Fundament für unsere erfolgreiche Zukunft bilden auch unsere Bauvorhaben. Denn damit schaffen wir Orte, an denen Menschen unsere einzigartige Identität erfahren. Unser Ziel ist dabei nicht, immer schneller größer zu werden. Wir bauen darauf, uns kontinuierlich zu entwickeln, und erweitern die SRH mit klugem Blick nach vorne. Ob wir Gebäude sanieren, einen Campus umgestalten oder neue Einrichtungen planen – wir achten immer darauf, auch architektonisch echte, wirkungsvolle Freiräume für Bildung und Gesundheit zu schaffen.

Wir bauen für die Zukunft

Die SRH Kliniken im Landkreis Sigmaringen richten sich neu aus. Die SRH investiert heute in eine starke Klinik von morgen mit modernen und integrierten Gesundheitsangeboten.

E

Ein sechsstöckiger Neubau, moderne OP-Räume und mehr medizinische Angebote – unsere SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen begegnen den Veränderungen im Gesundheitswesen mit einem medizinischen Konzept, das die Versorgung von Menschen in der Region auf Jahrzehnte hin sichern soll. Damit zeigen sie, wie flexibel unsere Gesundheitseinrichtungen sind und welche Wege beschritten werden können, um sich in diesen Zeiten anders aufzustellen.

Unser Gesundheitswesen hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Auch die Rahmenbedingungen haben sich extrem verändert. Eine Vielzahl an Gesetzen hat die Finanzierung der Krankenhäuser beeinflusst und strukturelle Anforderungen neu geregelt. Das hat zur Folge, dass sich die Fallzahlen seit 2016 rückläufig entwickeln. Die Corona-Pandemie verschärfte



Perspektiven-Bild des Neubaus des SRH Klinikums Sigmaringen



dann die Lage für Kliniken zusätzlich. Denn sie gerieten unter diesen Vorzeichen unter Druck, nicht nur wirtschaftlich. Hinzu kam der Fachkräftemangel, der die Personalplanung im ärztlichen und pflegerischen Bereich enorm erschwerte.

Das war die Ausgangssituation. Die SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen sahen hier dringenden Handlungsbedarf und wurden aktiv: Um den veränderten Rahmenbedingungen, aber vor allem den Bedürfnissen ihrer Patient:innen und Mitarbeiter:innen gerecht zu werden, stellt sich die Klinik medizinisch und organisatorisch neu auf. Kern sind die Erweiterungs- und Umbaumaßnahmen am SRH Krankenhaus in Sigmaringen. Damit soll im Landkreis weiterhin eine moderne Gesundheitsversorgung gewährleistet werden, und zwar eine, die alle Erfordernisse einer sich wandelnden Krankenhauslandschaft erfüllt.

Ein konsequentes medizinisches Konzept, das Mut beweist

Das medizinische Konzept bündelt die stationäre Gesundheitsversorgung künftig am Klinikstandort Sigmaringen. »Damit reagieren wir auf die veränderten Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen und können für die Bevölkerung weiterhin eine qualitativ hochwertige Medizin und Pflege auf einer nachhaltigen wirtschaftlichen Grundlage anbieten«, erklärt Geschäftsführer Dr. Jan-Ove Faust. Die Psychiatrie und deren Spezialversorgungsangebote werden zukünftig an den Standort Pfullendorf verlagert und dort weiter ausgebaut.

Immer mehr Behandlungen werden ambulant durchgeführt. Diesem Trend begegnet das Konzept, indem es neue ambulante medizinische Angebote in den Medizinischen Versorgungszentren an den Standorten Pfullendorf und Bad Saulgau aufbaut und das Spektrum erweitert. So gibt es zum Beispiel mehr gynäkologische Angebote, das chirurgische Portfolio wird ausgebaut und eine allgemeinmedizinische Praxis in Bad Saulgau eröffnet.

Mit ihrem neuen medizinischen Konzept bündeln die SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen ihr stationäres Angebot und gehen auch in Richtung integrierte Versorgung. Die enge Verzahnung ambulanter Leistungen mit der stationären Behandlung in Sigmaringen sichert die Versorgung der Menschen in der Region.

Fundiert und durchdacht – der Neubau am Standort Sigmaringen

Investiert wird dafür in einen neuen Krankenhausbau mit moderner Medizintechnik, der Strukturen und Abläufe verbessert und den Patient:innen attraktivere Unterbringungsmöglichkeiten bietet.

Sechsstöckig ist der Neubau in Sigmaringen, der Mitte 2023 in Betrieb genommen wird. Insgesamt 68 Millionen Euro investieren damit die SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen in einem ersten Schritt in einen nachhaltigen, modernen Krankenhausbau. Gefördert wird die Baumaßnahme vom Land Baden-Württemberg.

In dem Neubau sind die Zentrale Notaufnahme (ZNA), die Zentrale Sterilgut-Versorgung, das Zentrallabor und das Herzkatheter-Labor untergebracht. Herzstück des Neubaus ist der zentrale OP-Bereich mit sieben modern ausgestatteten OP-Sälen. Außerdem befinden sich in dem Gebäude vier Stationen mit insgesamt 152 Betten. Die ZNA ist als integriertes Notfallzentrum geplant, in dem der Patientenstrom über eine Portalpraxis gesteuert wird. Von hier aus werden die Patient:innen entweder in die Notaufnahme oder in die KV-Praxis neben der Notaufnahme weitergeleitet.

Herzlich und einfühlsam – nachhaltige und integrierte Gesundheitsversorgung in der Region sicherstellen

Als Stiftungsunternehmen reinvestiert die SRH ihre Gewinne in ihre Angebote und Einrichtungen für Menschen. Auch das medizinische Konzept der SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen ist eine Investition für Patient:innen. Der Schlüssel dazu liegt nicht zuletzt in der integrierten Versorgung, dem Zusammenspiel zwischen ambulanten Leistungen und stationärer Behandlung. Und diese Richtung wird weiterverfolgt: So beteiligen sich die SRH Kliniken Landkreis Sigmaringen auch am Aufbau eines Primärversorgungszentrums unter Federführung des Landkreises Sigmaringen, um die ambulante medizinische Versorgung im ländlichen Raum zu optimieren. —



Selbstbewusst, persönlich: SRH zeigt Flagge in der Hauptstadt – **der neue SRH Campus Berlin**



Auf der Sonneninsel, direkt am Schiffskanal und mitten im multikulturellen, jungen und pulsierenden Leben von Neukölln startet zum Wintersemester im Oktober 2023 der SRH Campus Berlin. Umgeben von Grün werden hier unsere vier Berliner Hochschulen – die Berlin School of Management (BSM), Berlin School of Technology (BST), Berlin School of Popular Arts (SOPA) und die Berlin School of Design and Communication (BSDC) – ihre neue Heimat finden. Auf 12.000 Quadratmeter haben wir die Grundlage geschaffen, um gemeinsam neue, zukunftsorientierte Programme und innovative Ideen an der Schnittstelle von Wirtschaft und Kunst zu entwickeln. Mit der Zusammenlegung der Hochschulen auf dem neuen Campus zeigen wir Weitsicht: Wir verwirklichen die Vision einer kreativ und interdisziplinär arbeitenden Wissenschaftsgemeinde, die sich mit den Herausforderungen unserer Welt beschäftigt.

»Ein Hochschulcampus ist in erster Linie ein Ort, an dem Wissen geteilt wird, an dem Studierende und Lehrende motiviert werden, an dem Netzwerke aufgebaut werden und an dem die Wissenschaft zur Lösung der brennenden Fragen der Welt eingesetzt wird.«

Prof. Dr. Ralf Linke,
Academic Director der
Berlin School of Management (BSM)



SRH Berlin University
Campus 2023

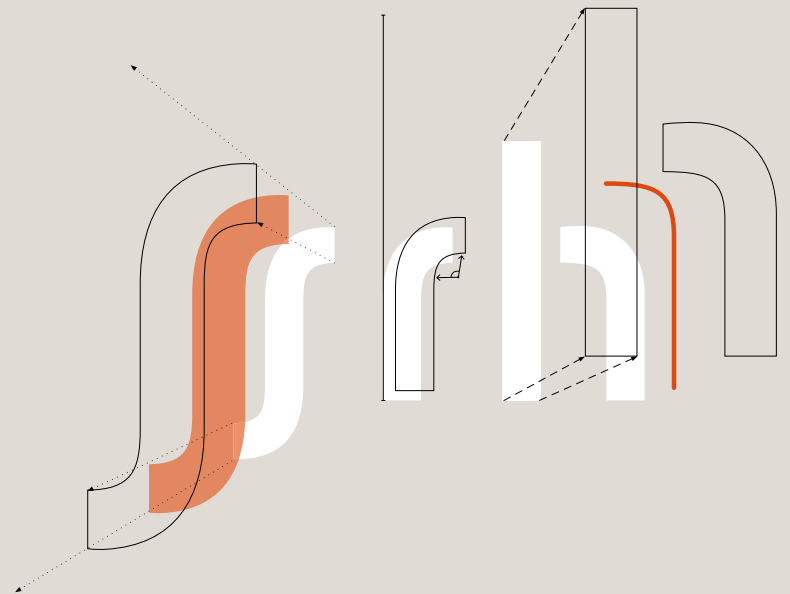
Eine klare Richtung in der Planung – CORE im Raum

Neu und Alt begegnen sich hier und vereinen sich zu etwas Neuem. Der SRH Campus Berlin ist ein Gebäudekomplex, der aus einer sanierten Industrieanlage und zwei Neubauten besteht. Werte und Vision unserer Marke SRH haben die Planung maßgeblich geleitet. Aber auch zwei aktuelle Zukunftsthemen sind in die Konzeption eingeflossen. Zum einen war das die Gestaltung der Arbeitsbereiche, zum anderen die Nachhaltigkeit des Baus.

Das Fundament sollte eine durchdachte Architektur sein, die unser Studienmodell CORE auch räumlich widerspiegelt – mit Lehr- und Lernräumen, Film- und Fotostudios, Labs und Open Spaces. Im Mittelpunkt des CORE-Prinzips stehen die Studierenden mit ihren individuellen Zielen. Dieser Kerngedanke war Impulsgeber für die offene, geradlinige Bauweise, die mit ihren transparenten Sichtachsen viel Platz für Diversität und Austausch bietet. So werden etwa die Werkstätten und Labore, die Tonstudios oder das Hörkino zu inspirierenden Orten für all diejenigen, die gestalten und etwas bewegen möchten.

» Was wir bisher an der Berlin School of Design and Communication gemacht haben, nämlich studiengangübergreifend zu arbeiten, können wir jetzt in großem Umfang schoolübergreifend realisieren. Wir unterrichten und gestalten die Studiengänge immer mit Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit – das wird auf dem neuen Campus eine neue Dimension erreichen: gemischte Gruppen mit unterschiedlichen Kompetenzen aus verschiedenen Studiengängen, die zusammenarbeiten.«

Prof. Bettina Borchardt,
Academic Director der
Berlin School of Design and Communication (BSDC)





Die Marke SRH auf dem Campus – so wird die SRH dreidimensional erlebbar

Auch bei der Gestaltung des Leitsystems haben wir neue Standards gesetzt. Erstmals seit dem Beginn unseres Transformationsprozesses haben wir die Marke SRH architektonisch konsequent und inspirierend in den Raum integriert. Markenpräsenz zeigen wir auf dem gesamten Campus. So wird die Marke SRH nicht nur in allen Gebäuden, sondern auch an diversen Stellen im Außenbereich sichtbar – unsere Identität ist spürbar.

Hier auf dem Campus wird unser »Weg« zum »Lernpfad«. Er zieht sich durch alle Gebäude. Das Design folgt der Form unserer Schrift und schafft in Kombination mit der SRH Farbpalette Orientierung in den Gebäuden und auf dem Campus. Der »Lernpfad« ist die räumliche Übersetzung der SRH Unternehmensidentität – mit Strahlkraft für unsere anderen Unternehmen und für unseren gemeinsamen Weg.

Qualität, die nachhaltig wirkt – Bau und Betrieb

Von Kühlung, mechanischer Lüftung über Schallschutz bis zu den Glasfassaden hatten wir Klima und Umwelt im Blick. Die gesamte Haus- und Klimatechnik der Gebäude auf dem Campus haben wir nach umwelttechnisch höchsten Qualitätsstandards ausgewählt. Zudem ist der Campus direkt an die Berliner Ringbahn angebunden und liegt an der im Bau befindlichen Radschnellverbindung sowie am neuen Autobahnanschluss zur A 100.

Durch die Einhaltung der LEED-Standards für umweltfreundliches, ressourcenschonendes und nachhaltiges Bauen ist der SRH Campus Berlin somit nachhaltigkeitszertifiziert – und wurde sogar mit »Leed Platinum« ausgezeichnet.

Auf Altes bauen – das sanierte Gebäude mit Maker-Atmosphäre

Im Zuge der Sanierung war uns wichtig, die Formensprache der langgezogenen Industriehalle, dem »Warehouse«, mit ihren charakteristischen Sheddächern zu erhalten. Diese alte Konstruktion nachhaltig zu erneuern, war eine von vielen Herausforderungen, die wir gemeistert haben. Und es hat sich gelohnt. Denn den Charme der alten Produktionsanlage hat das Gebäude auf dezente Weise behalten und wird so zu einem Raum voller Maker-Atmosphäre für unsere Studierenden.

Mit der Realisation des SRH Campus Berlin haben wir bewusst einen mutigen Schritt in Richtung Zukunft gemacht. Dieser einzigartige Ort auf der Sonneninsel ist Beweis für unsere Innovationskraft und für die Leidenschaft, mit der wir kommenden Herausforderungen positiv begegnen. —

Tradition trifft auf Moderne – neuer Markenauftritt der EBS Universität

Unsere EBS Universität für Wirtschaft und Recht schärft ihre Markenpositionierung und präsentiert sich in neuem Corporate Design. Auf dem gemeinsamen Weg zur eigenen Marke war es uns wichtig, dass das neue, differenzierende und moderne Markenbild den Kern der EBS Universitätsausbildung auf den Punkt bringt: »Leadership for tomorrow«.

Den Unterschied machen – die neue Positionierung

Die European Business School verfolgt das Ziel, junge Unternehmerpersönlichkeiten auszubilden, die mutig und ambitioniert die Wirtschaft gestalten wollen. Dieser Geist prägt die EBS bis heute. Gleichzeitig werden die Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft nicht weniger, sondern mehr.

Um diesen zu begegnen, braucht es Pioniergeist. Daher lag es nahe, die Marke EBS neu zu positionieren, um ihr damit eine nachhaltige und stabile Basis zu geben – mit einem klaren Blick auf das unternehmerische Ziel: der europäische Champion unter den Eliteuniversitäten zu werden.

Die EBS steht seit jeher für Tradition und Eliteausbildung. Sie verbindet traditionelle Werte mit visionärem Denken und Handeln. Wer zur Elite von morgen gehören möchte, der denkt weiter als andere und hat den Anspruch, die Zukunft mitzugestalten. Starke Führungspersönlichkeiten haben einen klaren visionären Blick, um in der Welt von morgen den Unterschied zu machen. Dies spiegelt sich auch in der neuen Vision wider: »Empowering leaders to make a difference in the world«. Aus diesem Anspruch heraus entstanden die Markenwerte und der neue EBS Claim »Leadership for tomorrow«.



ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ

28 px

STIX Two Text

Für Anwendungen von Spitzmarken in Versalien.





Im Einklang mit den Werten – das neue Corporate Design

Im Zuge der Repositionierung der Marke EBS wurde auch das neue Corporate Design entwickelt. Es reflektiert visuell die neue Markenidentität, die einerseits die 52-jährige Unternehmensgeschichte der EBS bewahrt und andererseits in die Zukunft gerichtet ist: So ist das Logo, eine Kombination aus klassischer Schriftart und modern interpretiertem Wappen, gleichzeitig traditionsbewusst und zukunftsweisend.

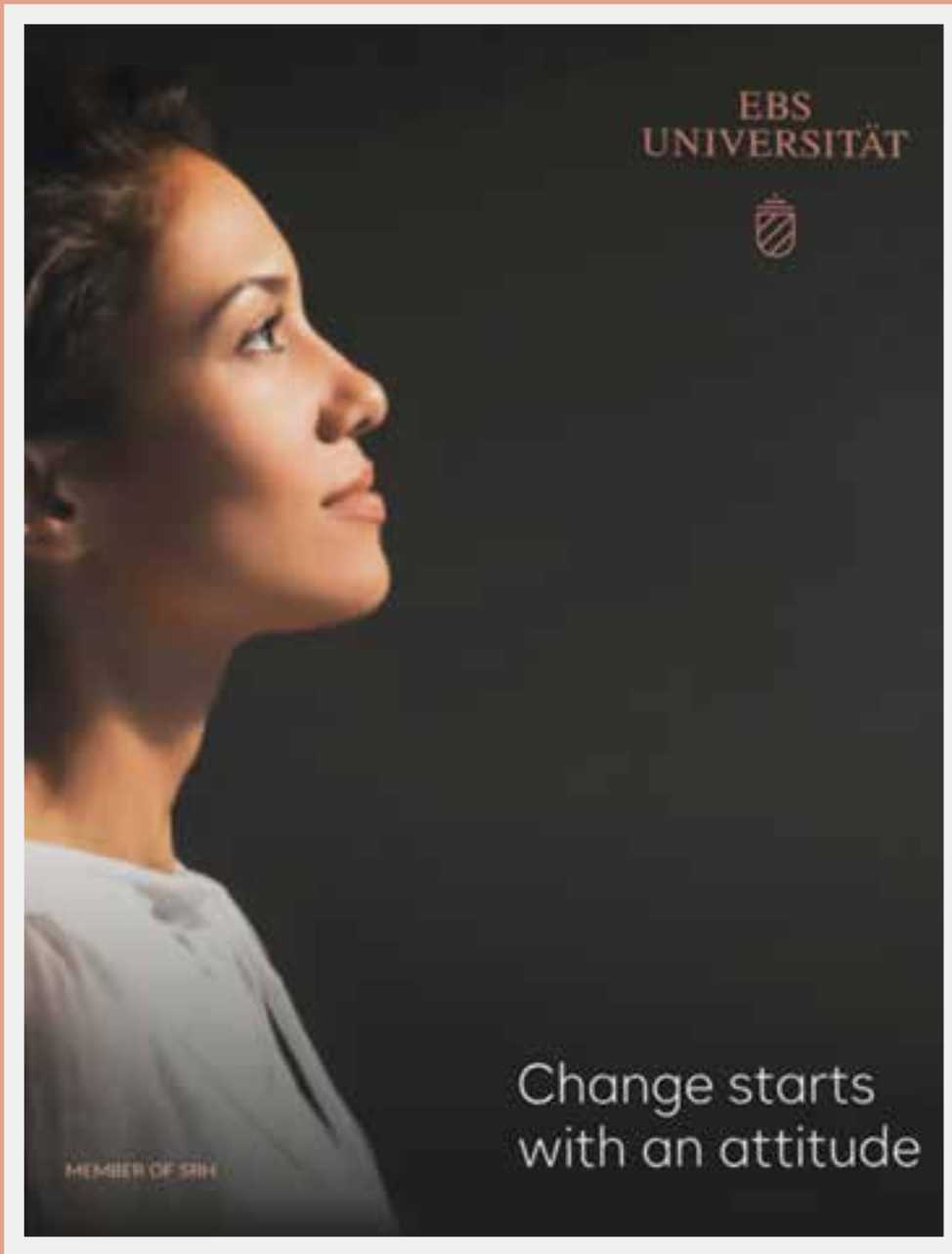
Neben dem Logo wird der Markenauftritt von neuen Farben – hochwertigem Anthrazit, Kupfer und royalem Blau – und einer neuen Schrift begleitet. Auch hier trifft Tradition auf Moderne: Die klassische Schriftart, die beispielsweise im Logo sichtbar ist, wird in Überschriften und im Fließtext ideal von unserer SRH Schrift ergänzt. —



Im Zuge der Jubiläumsfeier der EBS im September 2022 wurde die neue Marke gelauncht. Der Imagefilm vermittelt das konsequent durchdachte Markenimage und Design auf dynamische Weise.
www.srh.de/marke-ebs

»Mit dem neuen Markenauftritt führen wir die EBS in die Zukunft. Das Wertegerüst ›unternehmerisch‹, ›mutig & herausfordernd‹ und ›exzellent & führend‹ steht damit im Einklang mit der Vision des Bildungs- und Gesundheitsunternehmens SRH.«

Prof. Dr. Christof Hettich,
Vorstandsvorsitzender der SRH



Mit Wiedererkennungswert und doch von Grund auf neu

Sanierung »Campus Schloss« der European Business School (EBS)





Das neue Forum im Schlossinnenhof ist das Herzstück des Campus

Seit 1980 ist das Schloss Reichartshausen Heimat der EBS Universität und seit nunmehr sieben Jahren ist sie Teil der SRH. Lage und Ambiente machen unseren »Campus Schloss« zu einem besonderen Ort. Die EBS Universität steht für eine exzellente Lehrausbildung, aber auch für ein lebensprägendes Campusgefühl. Hier denken, lernen und leben 2.000 Studierende in einer Atmosphäre, die an die amerikanische Collegenkultur anknüpft.



Die begehbare Dachterrasse des neuen Forums



B

Beim Kauf der EBS Universität im Jahr 2016 war uns sofort klar, dass in die denkmalgeschützte Bausubstanz des Schlosses und den umgebenden Campus umfangreich investiert werden muss. Wobei die Lage direkt am Rhein eine zusätzliche Herausforderung darstellt, weil an diesem Standort ein effizienter Hochwasserschutz eine nachhaltige Rolle spielt. Die SRH hat sich nun mit ihrem fundierten Know-how aus diversen großen Bauprojekten dieser Aufgabe angenommen. Durch ihre Investitionsstärke und Innovationskraft ist sie der Motor der gesamten Entwicklung.

» Unser Schloss stellt das stabile Fundament unseres Erfolgs dar: Hier liegen unsere Wurzeln, und die große Familie der EBSler findet immer wieder den Weg zurück, um von hier, wo Freundschaften und Netzwerke fürs Leben entstehen, Innovationen und den bekannten EBS-Spirit in die Welt zu tragen.«

Dr. Dorothee Hofer,
Geschäftsführerin EBS

Mit den seit 2019 auf dem Campus Schloss stattfindenden Renovierungs-, Sanierungs- und Neubaumaßnahmen verfolgen wir die Vision eines grünen, autofreien Campus. Die Maßnahmen sollen zudem die Bedeutung des Ortes für die Ausbildung an der EBS Universität unterstreichen und für die kommenden Jahrzehnte

bewahren. Was vor allem der großen EBS Alumni-Familie eine Herzensangelegenheit ist. Dabei werden wir den veränderten Ansprüchen an digitale Lehre und technische Ausstattung gerecht und können so unseren Studierenden einen modernen, erweiterten Campus bieten. Großen Wert legen wir auch auf die Schaffung von gemeinschaftlich nutzbaren Räumen: Orte der Begegnung zwischen der Studentenschaft, den Professor:innen und allen anderen Mitarbeiter:innen und Besucher:innen – Orte, die die Kreativität anregen.

Mit der Fertigstellung des »Forums« im Schlossinnenhof haben wir im September 2021 das Herzstück des Campus eröffnet. Es ist ein Veranstaltungs- und Vorlesungsgebäude mit begehbare Dachterrasse. Viel Sichtbeton, Holz und Glas prägen das »Forum«, das bis zur Hälfte im Boden versenkt ist und somit das historische Schloss nicht in den Hintergrund drängt. Im barrierefreien Innenraum und auf großen Stufen finden bis zu 200 Personen Platz. Im Seminarbetrieb können circa 60 Studierende an

Gruppentischen arbeiten. Bis Ende 2025 entstehen weitere neue Gebäude, die mehr Raum für Lehre und Weiterbildung schaffen. Die Umgestaltung der Parkanlage mit Weinreben und Sitzgelegenheiten bringt den typischen Rheingauer Flair auf den Campus. Schloss und Nebengebäude werden in ihrer Gesamtheit neu strukturiert und modernisiert.

Die EBS hat eine unverwechselbare Identität. Diese wird auch in der Sanierung und unseren Bauvorhaben sichtbar. Sie durchdringt den gesamten Campus und vervollständigt das ganzheitliche Markenerlebnis – EBS. —



Das EBS Führungstrio: Prof. Dr. Martin Böhm (Rektor), Dr. Dorothee Hofer, (Geschäftsführerin), Günther H. Oettinger (Präsident)

SRH in den **Niederlanden**

Als Teil der Expansionsstrategie der SRH Hochschulen in Europa wurde der erste europäische Hochschulstandort im Jahr 2022 in Haarlem (bei Amsterdam) eröffnet. Als Joint Venture kooperiert die SRH mit einer lokalen, staatlich akkreditierten, privaten Hochschule (Global School for Entrepreneurship, University of Applied Sciences) in den Niederlanden. Das weltweit einzigartige Campusgebäude entstand aus einem ehemaligen Gefängnisgebäude – der sogenannten »Koepel«.





D

Das über 100 Jahre alte Gebäude hat vor einigen Jahren noch Strafgefangene beherbergt. Durch eine visionäre Idee wurde das ehemalige Gefängnis in einen Education und Business Hub umgewandelt und renoviert. Nach Instandsetzung des Gebäudes bietet der Campus Platz für bis zu 600 Studierende, lokale Firmen und ein Kino. Die neue »Koepel« ist eine Sehenswürdigkeit der Region geworden, die der Öffentlichkeit ganzjährig offen steht. Die Gemeinde Haarlem unterstützt das Projekt von Anfang an mit dem Ziel, lokale und internationale Talente für die Niederlande und Haarlem zu begeistern.

Haarlem Campus bietet derzeit drei englischsprachige Bachelorstudiengänge an: B. Sc. Business Psychology, B. Sc. Digital Transformation Management sowie B. Sc. Creative Media. Die Studienprogramme sind von der niederländischen Zulassungsbehörde (NVAO) erfolgreich akkreditiert worden. Die ersten rund 100 Studierenden haben ihr Studium im Oktober 2022 begonnen. Neben der einmaligen Lernumgebung in der »Koepel« sind wir besonders stolz auf die Zusammensetzung der Studierendenschaft: Haarlem Campus ist mit 27 verschiedenen Nationalitäten international und hat einen erfolgreichen Start ins akademische Jahr 2022/23 geschafft.


Der SRH bietet Haarlem die einmalige Chance – insbesondere nach Vollzug des Brexits – mehr europäische Studierende für unser Studienangebot zu gewinnen. Haarlem ist akademisch bereits stark mit unseren Hochschulen in Deutschland vernetzt und freut sich, Teil der SRH zu sein. —



Neugestalteter Innenraum des Haarlem Campus

Zu Hause auf Zeit

Leben und lernen im neuen barrierefreien Boardinghouse am SRH Berufsbildungswerk Neckargemünd



Endlich eine eigene kleine Wohnung! Das ist für junge Menschen immer ein großer Schritt Richtung Erwachsenwerden. Für manche ist es sogar ein Meilenstein, etwa wenn ihnen gesundheitliche Einschränkungen das selbstständige Leben beschwerlich machen. Wir wissen sehr genau, wovon die Rede ist. Gerade junge Menschen, die mit körperlichen oder seelischen Belastungen aufwachsen, brauchen beim Start in ein selbstbestimmtes Leben spezielle Unterstützung.

Herausforderungen sind dazu da, mit Hilfe bewältigt zu werden

Unser SRH Berufsbildungswerk Neckargemünd bietet genau das: Junge Menschen mit speziellem Förderbedarf können hier eine kompetenzorientierte Berufsausbildung in über 40 verschiedenen Berufen machen. Auf dem Weg zu ihrem Bildungsziel werden sie von einem interdisziplinären Expert:innenteam begleitet, das ihnen dabei hilft, mit ihren persönlichen Herausforderungen umgehen zu können. Eine davon ist der Auszug von zu Hause.

Manchmal ist er gewollt, weil der Wunsch nach einem »eigenen« Leben trotz vieler Hürden groß ist. Bisweilen müssen junge Menschen aber auch den Wohnort wechseln, weil der Ausbildungsplatz zu weit von daheim entfernt liegt. In Neckargemünd am SRH Berufsbildungswerk ist das häufig der Fall. Denn die Einrichtung ist als eine von wenigen Ausbildungsstätten für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen Anlaufstelle für viele junge Erwachsene aus ganz Deutschland. Das macht sie besonders, nicht zuletzt auch, weil sie seit einigen Jahren ein mehrstufiges, zu 100 Prozent barrierefreies Wohnkonzept konsequent umsetzt.

2021 wurde bereits das zweite Boardinghouse eröffnet

Der Neubau mit seinen 28 möblierten Einzelapartments stellt Wohnraum auf Zeit zur Verfügung. Die Auszubildenden können auf hellen 20 Quadratmetern mit eigenem Bad und Pantryküche ihren Alltag möglichst selbstbestimmt gestalten. Dabei werden sie von

Sozialpädagog:innen fürsorglich betreut und wenn nötig auch bei der Lebens- und Haushaltsführung unterstützt.

Durchatmen in Privatsphäre können unsere Auszubildenden auf dem eigenen Balkon oder der Terrasse, mit denen jedes Apartment ausgestattet ist. Wer andere Menschen treffen möchte, kann dies im lichtdurchfluteten Atrium oder im großzügigen Gemeinschaftsraum tun.

Mit diesem Konzept wollen wir die jungen Auszubildenden motivieren, selbst auszuloten, wie viel Eigenständigkeit in ihrem Alltag möglich ist. Darum bieten wir ihnen einfühlsame Unterstützung genau dort an, wo sie gebraucht wird. Für uns ist es eine vertrauensvolle Aufgabe, diese Begleitung anzubieten. Und wir sind stolz darauf, dass dieses Angebot so gut angenommen wird. —



» Der Neubau ist ein weiteres Puzzleteil des mehrstufigen Wohnkonzepts des Berufsbildungswerks und für seine Bewohnenden zugleich ein wichtiger Schritt auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Wir schauen bei unseren Teilnehmenden auf Ressourcen und Stärken und pflegen eine Beziehung auf Augenhöhe. Aus diesem Grund schauen wir auch im Lernort Wohnen darauf, was der Einzelne braucht, und das 365 Tage im Jahr.«

Sonia Stammera,
Bereichsleiterin Sozialpädagogik,
SRH Berufsbildungswerk Neckargemünd



Warmherzig

Unser Auftrag ist es, die Lebensqualität und die Lebenschancen der Menschen zu verbessern. Ihm widmen wir uns mit Leidenschaft und Empathie. Den Mitmenschen begegnen wir dabei verständnisvoll und mitfühlend. Wir nehmen Anteil am Schicksal von Menschen, die in besonderen Lebenssituationen sind. Und wir handeln, wenn wir gebraucht werden. Denn Solidarität und Hilfsbereitschaft sind für uns Ausdruck unserer warmherzigen Zugewandtheit.





Überwältigende Solidarität: **Wie wir als SRH der Ukraine helfen.**

Wir reden nicht nur. Wir handeln vor allem. Das ist unser Credo. Darum gehörten wir auch mit zu den Ersten, die nach dem Beginn des Krieges in der Ukraine Hilfe für die Menschen organisierten. Als Unternehmen haben wir bereits im März eine Spendenaktion ins Leben gerufen. Gleichzeitig haben viele SRH Mitarbeitende selbst Unterstützung für die Ukraine auf die Beine gestellt. Diese Solidarität überwältigte uns alle.





Prof. Dr. med. Reiner Oberbeck und sein Team in Schowkwa

W

Wir waren und sind ergriffen vom Schicksal der Menschen in der Ukraine. Aber nur mitzuleiden, ist keine echte Hilfe, das ist uns als großem Bildungs- und vor allem Gesundheitsunternehmen nur allzu bewusst. So schockiert wir von den Kriegsnachrichten im Februar auch waren, das hat uns nicht vom Handeln abgehalten. Im Gegenteil: Unzählige Menschen in der SRH sind unmittelbar aktiv geworden, um Hilfe zu organisieren.

Von der Kantine bis zur Geschäftsetage haben unsere Mitarbeiter:innen Geld, Kleidung, Spielzeug, Medikamente, Lebensmittel und vieles mehr gesammelt. Ob es um Sachspenden oder Geld ging,

Geflüchtete eine Unterkunft brauchten oder ein Hilfstransport begleitet werden musste – in der SRH gab es unendlich viele mitfühlende Herzen und vor allem helfende Hände. Was wir alle in den vergangenen Monaten geleistet haben, beeindruckt uns über die Maßen und erfüllt uns mit Stolz. Denn genau dieses Engagement ist es, das den Unterschied macht und uns zu einem Unternehmen, das die Leidenschaft fürs Leben antreibt, vor allem auch in schweren Zeiten.

Gemeinsam schnell und unbürokratisch gegen das Leid

Den Anfang machten wir mit einer großen Spendenaktion für Mitarbeitende, zu der Prof. Dr. Christof Hettich, Vorstandsvorsitzender der SRH, gleich Anfang März aufrief. Die Resonanz hat uns überwältigt und eine Welle weiterer Hilfsaktionen ausgelöst. An allen 60 Standorten der SRH beteiligten sich Mitarbeitende und spendeten innerhalb kürzester Zeit 125.918 Euro. Diese stattliche

» Von der Kantine bis zur Geschäftsetage haben unsere SRHler Geld, Kleidung, Spielzeug, Medikamente, Lebensmittel und vieles mehr gesammelt. «

Summe wurde vom SRH Vorstand dann noch mehr als verdoppelt: Insgesamt 300.000 Euro konnten so an die »Aktion Deutschland Hilft« übergeben werden. Und auch die SRH Studierenden wurden aktiv und sammelten über spontan organisierte Aktionen mehr als 10.000 Euro.

Vitali Klitschko bedankte sich persönlich für den bis dahin größten Hilfskonvoi in die Ukraine

Von Beginn an war uns klar, dass Geld alleine nicht ausreicht, um etwas zu bewirken. Wir wissen, was es für Menschen bedeutet, einer existenzbedrohenden Lage ausgeliefert zu sein und gewaltsam aus einem normalen, selbstbestimmten Leben herausgerissen zu werden. Das hat uns mobilisiert: Neben der Spendenaktion wurden an praktisch allen deutschen SRH Standorten verschiedenste Hilfsprojekte geplant und umgesetzt.

Schon im Februar starteten mehrere Transporte mit medizinischen Hilfsgütern von SRH Mitarbeitenden Richtung Ukraine. Bestückt waren die Lkw mit dringend für die medizinische Versorgung der Menschen

in den Kriegsgebieten benötigten Gütern wie Antibiotika, Schmerzmitteln, Infusionslösungen, Verbandstoffen, Narkosemitteln oder auch Beatmungsgeräten.

Innerhalb weniger Wochen organisierten wir von der SRH dann den bis dahin größten Konvoi mit medizinischen Hilfsgütern nach Kiew: Zehn Lkw mit 102 Paletten voller Operationsmaterialien und medizinischer Schutzausrüstung im Wert von über einer halben Million Euro traten im Mai die Fahrt in die ukrainische Hauptstadt an. Die Wertschätzung der Menschen aus der Ukraine war herzergreifend. Vitali Klitschko, der Bürgermeister von Kiew, bedankte sich sogar persönlich bei der SRH und allen Beteiligten.

Prof. Dr. med. Reiner Oberbeck, Ärztlicher Direktor, und Dr. rer. nat. Manuela Pertsch, Chefapothekerin, SRH Wald-Klinikum Gera





» Das Leben muss weitergehen, gerade für junge Menschen, die vor dem Krieg geflohen sind und nun einer ungewissen Zukunft entgegenblicken.«

Die Not berührt so sehr, dass sich viele auch privat engagierten

Die Spendenbereitschaft unserer Mitarbeitenden war unglaublich. Etliche organisierten private Sammelaktionen und schnürten liebevoll Carepakete für Familien.

Viele wollten dazu beitragen, dass die wichtigen Hilfsgüter wirklich dort ankommen, wo Menschen sie dringend benötigen. Dabei konnten unsere Mitarbeitenden auf die Unterstützung der SRH Geschäftsführung bauen, die bezahlten Sonderurlaub für diejenigen ermöglichte, die Hilfslieferungen in die Krisengebiete persönlich begleiten wollten. Wir haben großen Respekt vor ihrem Mut und der Bereitschaft, sich unkalkulierbaren Gefahrensituationen auszusetzen, um Menschen zu helfen. Dieser gewagte Einsatz ist unbezahlbar.

Prof. Dr. Reiner Oberbeck, Chirurg und Ärztlicher Direktor am SRH Wald-Klinikum Gera, ist einer derjenigen, die bei einem Hilfstransport mit Medikamenten und Beatmungstechnik mitfahren. Von Thüringen bis an die polnisch-ukrainische Grenze wollte er den Transport begleiten, der einigen beträchtlichen Gefahren auf der Strecke ausgesetzt war. In dieser riskanten Situation bewies der Mediziner doppelt Mut. Denn unterwegs beschloss er spontan, sogar weiter bis ins ukrainische Schowkwa zu fahren, um die Hilfsgüter und Spenden dort persönlich zu übergeben. Er ist eines von vielen Beispielen dafür, mit welchem hohem persönlichen Einsatz unsere Mitarbeitenden bei der Sache sind. Davor haben wir nicht nur großen Respekt. Wir sind vor allem sehr stolz, dass Menschen bei der SRH arbeiten, die sich so engagieren.

Ein sicherer Platz für Geflüchtete in unserer Mitte

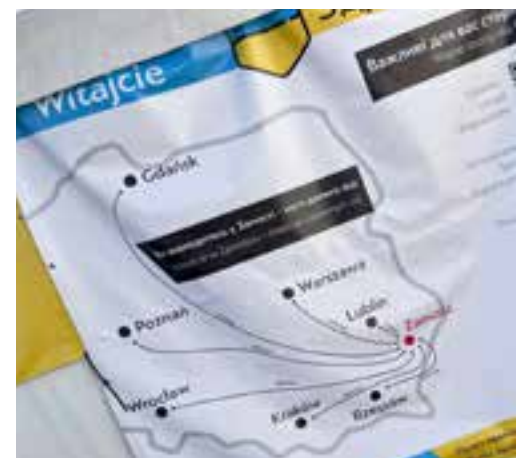
Egal ob für die Menschen, die in der Ukraine geblieben sind, oder diejenigen, die Schutz in Deutschland suchen – unsere Unterstützung darf nicht endlich sein. Darum haben wir fundiert und durchdacht viele Hilfsangebote gestartet, die Geflüchteten bei uns langfristig helfen. Privat nahmen viele SRH Mitarbeitende Menschen bei sich auf, um ihnen in der schweren Situation ein bisschen Geborgenheit zu geben. Auch das SRH Berufsbildungswerk Neckargebiet richtete freie Räume der Sozialpädagogik für 28 Geflüchtete als Unterkunft her. Viele engagierte SRHler unterstützten Ukrainerrinnen und Ukrainer außerdem bei der Wohnungs- und Arbeitssuche, organisierten wo nötig Dolmetscher, gaben Sprachkurse oder spendeten einfach nur Trost durch Umarmungen und Gespräche. Denn auch der seelische Schmerz braucht Linderung. Darum haben Studierende und Mitarbeitende der SRH Hochschule Heidelberg nicht nur privat Schlafplätze angeboten, sondern auch psychologische Unterstützung im Rahmen des Projekts Soul Support an der Fakultät für Angewandte Psychologie.

Wie wir als SRH unser Angebot in Krisenzeiten angepasst haben

Es ist unmöglich, alle Mitarbeitenden und jede Hilfeleistung zu erwähnen – so vielfältig und umfangreich war und ist das Engagement aus unseren Reihen. Damit geflüchtete Menschen aus der Ukraine Zukunftsperspektiven haben, sind wir auch als Unternehmen aktiv geworden. Besonders in Krisenzeiten sehen wir es als unsere Aufgabe, Angebote auf den Weg zu bringen, die Hoffnung und Zuversicht geben. Dafür braucht es Menschen, die Verantwortung übernehmen. Bei der SRH gibt es viele, die den Wunsch haben, Schutzsuchende bei ihrem Start in Deutschland zu begleiten. Um ihnen das notwendige Fachwissen dafür zu vermitteln, bietet die SRH Fernhochschule – The Mobile University kostenlose Zertifikatskurse zur »Flüchtlings- und Integrationshilfe« an.

Das Leben muss weitergehen, gerade für junge Menschen, die vor dem Krieg geflohen sind und nun einer ungewissen Zukunft entgegenblicken. Dazu will die SRH Hochschule Heidelberg ihren Beitrag leisten mit Stipendien für Studierende aus der Ukraine. Sie werden mit einem Vollstipendium unterstützt, das die Studiengebühren für ihren Wunschstudiengang an den Standorten Heidelberg oder Stuttgart abdeckt.

Es gäbe noch viel mehr zu berichten von vielen weiteren kleinen und größeren Hilfsaktionen. Und es bleibt eigentlich noch so viel zu tun. Wir alle hoffen auf Frieden. Aber bis dahin setzen wir uns ein für diejenigen, die jetzt unsere Hilfe und Unterstützung seelisch und materiell brauchen. —



Hier finden Sie einen Film über unsere Spendenaktion und die persönlichen Eindrücke von Prof. Dr. Reiner Oberbeck.
www.srh.de/dr-oberbeck



Wandelbar

Wandel ist kein Zustand, sondern eine fortlaufende Entwicklung.

Als SRH gestalten wir Veränderung aktiv in einer umfassenden Transformation. Sie wurde ausgelöst durch die identitätsbasierte Entwicklung der neuen Marke SRH. Unsere Werte und unsere Vision bilden den normativen Rahmen für diesen spannenden und andauernden Change-Prozess. Das macht uns zu einem zukunfts- und wettbewerbsfähigen Unternehmen.



**Die Marke SRH, unsere
gemeinsam erarbeiteten
und authentisch gelebten
Werte vermitteln unsere
Haltung und sind
Fundament unserer
Identität, die Vertrauen
schafft und Orientierung
bietet – nach innen wie
nach außen.**

Unsere Marke SRH setzt ein deutliches Zeichen, indem sie uns im Markt für private Bildungs- und Gesundheitsangebote ebenso klar positioniert wie als attraktiver Arbeitgeber im harten Wettbewerb um Talente und Fachkräfte und in der Wahrnehmung für Kooperationspartner. Sie macht uns an allen Touchpoints sichtbar und funktioniert durch ihre erkennbare Präsenz als verbindendes Element. Denn sie zeigt, wer wir sind und was wir wollen: Menschen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen.

MARKE, MENSCHEN UND KULTUR: DER GANZHEITLICHE TRANSFORMATIONSWEG DER SRH



Simone Kuhn, Leiterin
Geschäftsbereich Strategische
Markenführung und
Innovationsmanagement,
SRH Holding

Vor über zwei Jahren haben wir die Marke SRH gelauncht. Wenn wir heute von der Transformation der Marke SRH sprechen, meinen wir damit den auf mehrere Jahre angelegten Change-Prozess, der auf die wertebasierte Entwicklung der Marke und ihres Erscheinungsbildes folgt.

Um diesen ganzheitlichen Prozess, seine Auswirkungen auf das Unternehmen, auf Mitarbeiter:innen und die Kultur greifbar zu machen, hat sich unsere Redaktion mit Simone Kuhn unterhalten. Als Leiterin des Geschäftsbereichs Strategische Markenführung und Innovationsmanagement der SRH Holding gehört sie zu den Initiator:innen und Gestalter:innen des Marken- und Transformationsprozesses und ist verantwortlich für seine Umsetzung in der gesamten Organisation.

Frau Kuhn, wo überall können wir die Transformation der Marke SRH erleben?

SIMONE KUHN — Die neue Marke SRH können unsere Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende an sehr vielen visuellen Touchpoints erleben, angefangen bei Webseiten, Printmedien bis zu kompletten Raumgestaltungen. Intern wird eine Veränderung der SRH Kultur deutlich spürbar, zum Beispiel in der Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen untereinander, in ihren Rückfragen und ihrem Interesse zur Marke, wie sie Konzepte angehen oder andere Abteilungen mit einbeziehen.

Warum hört der Wandel der Marke SRH nicht mit dem Brand Relaunch auf?

SIMONE KUHN — Für uns hat die Transformation damit erst begonnen. Es war von Anfang an klar, dass wir nicht einfach ein neues Design wollen. Marke ist viel mehr als das. Marke ist Bewusstsein. Der Markenprozess war erst einmal ein Findungsprozess, hin zur Definition unserer Identität. Wir wollten echte Weiterentwicklung, die sich nachhaltig durch das ganze Unternehmen zieht. Deshalb gehen wir diesen sehr intensiven Transformationsweg, um sicherzustellen, dass wir unsere großen Ziele erreichen.

Welche Rolle spielen Werte bei diesem Transformationsweg? Was ist ihre Funktion, was bewirken sie?

SIMONE KUHN — Anhand der Werte können wir unseren Transformationsweg immer wieder ausrichten und sicherstellen, dass wir im entsprechenden Korridor unterwegs sind. Ich stelle immer wieder erfreut fest, wie stark die Werte mittlerweile im Unternehmen etabliert sind. Die intensive Auseinandersetzung mit der Bedeutung der Werte in vielen Workshops trägt Früchte. In nahezu jeder Situation sind unsere Werte zum Kompass geworden. Genau das hatten wir im Sinn: Sie geben Orientierung und erleichtern Entscheidungen.

Hat sich die Transformation auf die Kultur der SRH ausgewirkt? Und wenn ja, wie?

SIMONE KUHN — Es gab eine sehr starke Veränderung. Ein Wandel vom Ich zum Wir ist eindeutig spürbar. Auch die Zusammenarbeit hat sich geändert. Viele gemeinsame Projekte sind entstanden. Das Besondere daran: Sie alle zählen auf unseren USP ein, Bildung und Gesundheit in einem Unternehmen vereint zu haben. Während der Pandemie und bei den Herausforderungen im letzten Jahr wurde eine Welle der Solidarität spürbar. Die Krise konnten wir nur gemeinsam bestehen.

Durch die kontinuierliche Aktivierung unserer Identität begleiten uns immer mehr Markenbotschafter in allen Bereichen des Unternehmens auf dem gemeinsamen Weg zu einer starken SRH.

MARKENBOTSCHAFTER

VISION

Die Vision ist unser Leitstern, unser innerster Antrieb. Daran richten wir uns und unsere Arbeit täglich aus.

MARKENERLEBNISSE

Jeden Tag arbeiten wir weiter an der Implementierung unserer Marke in Design sowie Kommunikation und schaffen damit neue Markenerlebnisse bei unseren Zielgruppen.

SRH KULTUR

Führung aus den Werten schafft die Möglichkeit zur Entwicklung jeden Mitarbeiters zu seinem Best-Self.

ATTRAKTIVE ARBEITGEBER MARKE

Wir schärfen unser Arbeitgeberversprechen anhand der Markenausrichtung, um unsere Attraktivität extern im Recruiting und intern bei den Mitarbeiter:innen zu erhöhen.

UNTERNEHMENS STRATEGIE

Unsere Werte sind die Basis unserer Identität und der Kompass, an dem wir unser Handeln ausrichten.

Die Unternehmensstrategie schlägt die Brücke zur Marke und unseren Werten. Sie überführt die »Leidenschaft fürs Leben« in konkrete Handlungsfelder, die unserer Vision folgen.

WERTE

MISSION

Die Mission treibt uns jeden Tag an und beschreibt unseren Auftrag auf dem Weg zur Vision.



» Wenn man Transformation ernst nimmt, ist es ein tiefgreifender, dauerhafter Prozess, der alle Teile einer Organisation betrifft und auch die Führungskultur vollständig erfasst.«

Prof. Dr. Christof Hettich,
Vorstandsvorsitzender SRH

Welches der SRH Wertepaare liegt Ihnen besonders am Herzen?

SIMONE KUHN — Ich persönlich würde keinen Schwerpunkt setzen, weil die Besonderheit in der Kombination der drei Wertepaare liegt. Herzlichkeit zu zeigen, trotzdem den Mut zu haben, neue Dinge zu tun, das Ganze fundiert und durchdacht umzusetzen – für mich ist dieser Dreiklang entscheidend.

Mit dem Transformationsweg hat sich die SRH Großes vorgenommen. Warum glauben Sie, dass es möglich ist, 17.000 Mitarbeiter:innen auf so einen Weg mitzunehmen?

SIMONE KUHN — Schon der Markenprozess wurde gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden erarbeitet und damit von ihnen mitgetragen. Dabei haben wir nichts Neues erfunden, sondern lediglich das herausgearbeitet, was schon vorhanden war, und es zusammen in Worte gefasst. Beste Voraussetzungen also für einen gemeinsamen Weg.

In welchen Dimensionen müssen wir denken, wenn es um die Aktivierung der Mitarbeitenden geht? Wie viele Menschen bei der SRH wurden schon eingebunden?

SIMONE KUHN — Das kann ich tatsächlich nicht genau beziffern. Wir haben über 90 Workshops zur Markenaktivierung durchgeführt, mehr als 40 Markensprechstunden abgehalten und eine eigene Markenakademie etabliert. Weiterhin gibt es Recap-Angebote, Schulungen zur Ausrichtung auf die Marke und Onboardings für unsere neuen Mitarbeitenden, um wirklich alle mit auf die Reise zu nehmen und zu motivieren.

Was bedeutet die Transformation für die Führung der SRH?

SIMONE KUHN — Wussten Sie, dass bis zu 70 Prozent aller Transformationsprozesse daran scheitern, dass die Führung sie nicht mitträgt? Bei der SRH spielt das Thema wertebasierte Führung eine große Rolle. Aus Sicht des Vorstands ist es unabdingbar. Um sicherzustellen, dass wir wertebasiert und aus unserer Markenidentität heraus führen, haben wir uns in zahlreichen Workshops mit Vorständen und Geschäftsführer:innen damit befasst und werden dies auch weiterhin tun. Wir benötigen Mitarbeitende, die eine bewusste Haltung haben und unser Markenversprechen leben.

Was macht den Transformationsweg der SRH aus Ihrer Sicht einzigartig?

SIMONE KUHN — In vielen Unternehmen wird Marke nicht ganzheitlich und konsequent in alle Bereiche hineingedacht. Viele entwickeln ein neues Design und glauben, damit eine Marke etabliert zu haben. Ganzheitliche Markenführung kann nur gelingen, wenn sie nach innen genauso stark ist wie nach außen. Für diesen Prozess braucht man einen langen Atem und Disziplin. Das Wichtigste jedoch ist ein klares Commitment vom Vorstand, von Führungskräften und Entscheidungsträger:innen, die dieses Projekt unterstützen, vorantreiben und vorleben.



*DIE
ENTWICKLUNG
IST LÄNGST
NICHT
ABGESCHLOSSEN.*



Simone Kuhn,

Leiterin Geschäftsbereich Strategische Markenführung und
Innovationsmanagement, SRH Holding

Sie haben gerade vom langen Atem gesprochen. Gab es auch Gegenwind? Und wenn ja, wie konnten Sie die Menschen vom Transformationsprozess überzeugen?

SIMONE KUHN — Der Weg dorthin war nicht einfach. Wir mussten die Menschen in vielen Workshops immer wieder mit ins Boot holen, uns in vielen intensiven Gesprächen immer wieder über das Thema austauschen. Es wurde auch heftig gestritten, aber es ging immer um die Sache. Jeder wollte das Beste für unsere Marke erreichen. Und es gab diese magischen Momente, in denen man spürte, jetzt haben wir ein gemeinsames Verständnis – und die zögerliche Haltung schlägt in Begeisterung um. Das sind Momente, in denen die Menschen zu überzeugten Markenbotschaftern werden. Darum geht es: Menschen zu ermöglichen, die Marke für sich neu zu entdecken. So fangen wir an zu verstehen, dass wir alle am Wandel teilhaben und die Markenidentität der SRH mitgestalten.

Und worin bestanden die größten Stolpersteine? Die gab es ja sicherlich auch.

SIMONE KUHN — Der größte Stolperstein war und ist immer noch die weitverbreitete Ansicht, dass Marke nur ein Logo ist.

Bei wem sehen Sie die größte Verantwortung für den nachhaltigen Erfolg des Transformationsweges?

SIMONE KUHN — Werte kann man nicht vorschreiben. Sie müssen gelebt und vorgelebt werden. Die Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen, in ihrer

Vorbildrolle für die Mitarbeiter:innen. Die Marke muss tief in der Kultur verankert werden. Dabei geht es nicht nur um die Chefetage – jeder Einzelne trägt zur Wirkung der Marke bei. Deswegen ist es so wichtig in der Markenführung, dass die Mitarbeitenden immer wieder befähigt und motiviert werden. Oder, wie wir auch sagen: Only the inner experience makes you believe.

Welche Projekte stehen im Zuge der Transformation noch bevor?

SIMONE KUHN — Die Entwicklung ist längst nicht abgeschlossen. Der gesamte Prozess ist auf etwa fünf bis sieben Jahre angelegt. Ein Schwerpunkt ist das Employer Branding, der Aufbau und die Aktivierung der Arbeitgebermarke. Auch am Thema Führung und Kultur wird intensiv weitergearbeitet.

Was würden Sie anderen, die einen solchen Transformationsweg vorhaben, mitgeben wollen?

SIMONE KUHN — Wichtig ist, dass man selbst eine Vision von diesem Projekt und seiner Bedeutung hat. Man sollte sich klarmachen, dass es Höhen und Tiefen geben wird, dass man sich Herausforderungen stellen muss, dass es Widerstände geben wird. Das gehört alles dazu. Transparente Kommunikation ist wichtig, auf allen Ebenen. Es braucht Leidenschaft und verlässliche Wegbegleiter:innen innerhalb des Unternehmens, die ebenfalls dahinter- und zu einem stehen. Allein geht es nicht. —



Das Interview in ungekürzter Version als Podcast finden Sie hier:
www.srh.de/transformation

Die SRH Marke im Raum: **Unsere Leidenschaft fürs Leben wird auch in der Architektur erlebbar**

D

Sehen Sie sich um: Wo befinden Sie sich gerade, wenn Sie dies lesen? Und falls Sie es nicht gerade im Freien tun: Welche Art von Raum umgibt Sie? Empfinden Sie diesen Raum als stimmig und förderlich im Zusammenhang mit dem, was Sie hier tun oder vorhaben?

Dass die Gestaltung von Räumen messbaren Einfluss auf das Befinden von Menschen hat, ist durch Studien belegt: Bereits in den 1980er Jahren hat der Architekturprofessor Roger Ulrich die mögliche positive Wirkung des räumlichen Umfelds auf den Heilungsprozess gezeigt.

Ähnliches gilt für den Bildungsbereich. Auch hier gilt es als erwiesen, dass eine passend gestaltete Lernraumumgebung einen positiven Einfluss auf den Lernerfolg hat.





Räume für Empathie



Healing Architecture

Laut der Studie von Prof. Roger Ulrich benötigten Patient:innen, die nach einer OP den Ausblick auf einen Park mit Bäumen hatten, deutlich weniger Schmerzmittel, litten seltener an Depressionen und konnten früher nach Hause entlassen werden. Ausgehend von diesen Erkenntnissen beschäftigt sich »Healing Architecture« mit der Konzeption und Wahrnehmung von Architektur und ihren Auswirkungen auf Körper und Seele.



Räume für Entwicklung



Bei der SRH stehen die Menschen und ihre Bedürfnisse und Herausforderungen immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Deshalb wenden wir das Wissen um die Wirkung von Räumen auf Menschen bewusst und gezielt an und übertragen unsere Gestaltungsprinzipien, die unsere Leidenschaft fürs Leben ausdrücken, stringent auch auf unsere Architektur.

Als »Marke im Raum« wird die Identität der SRH ganzheitlich erlebbar und wirksam

Die im Markenprozess der SRH entwickelten Gestaltungsprinzipien sollen auch in der Architektur wirksam werden. So wurde Anfang 2021 das Projekt »Marke im Raum« gestartet. Dabei geht es nicht nur darum, unsere neue Marke visuell an sämtlichen Touchpoints erlebbar zu machen. Vielmehr gilt es, Leitplanken für eine ganzheitliche Raumgestaltung zu etablieren, die bei Bestands- und Neubauten auf Basis der Markenidentität und unserer Werte die gewünschte Wirkung auf Patient:innen und Kund:innen der SRH erzeugt. Ausgehend vom Markenkern »Leidenschaft fürs Leben« wurden für die Bereiche Gesundheit und Bildung unterschiedliche Leitideen für die Architektur formuliert.

Wenn Architektur die Menschlichkeit in den Mittelpunkt stellt, entsteht »Raum für Empathie«

Der gestalterische Ansatz für den Gesundheitsbereich folgt der Leitidee »Raum für Empathie«. Ausgehend von der Überzeugung, dass jedes Leben und die Herausforderungen der Menschen einzigartig sind, sollen Räume in diesem Bereich so beschaffen sein, dass sie die individuellen Bedürfnisse der Menschen und ihrer Situation in den Mittelpunkt stellen. Es geht

darum, Empathie und persönliche Fürsorge spürbar zu machen und damit Raum für Menschlichkeit zu schaffen. In der Architektur drückt sich dies durch eine freundliche und einladende Atmosphäre mit warmen, natürlichen Farbtönen und Materialien aus. Gleichzeitig ist die Raumgestaltung immer durchdacht, stellt die Bedürfnisse der Patient:innen in den Fokus und unterstützt in ihrer Funktionalität die Arbeitsabläufe des Personals.

Mit Freude am Lernen den eigenen Weg gehen: »Räume für Entwicklung«

Die Vision der SRH ist es, Menschen bei der Gestaltung ihrer Zukunft und eines selbstbestimmten Lebens zu unterstützen. Für viele von ihnen sind die Räume in unseren Bildungseinrichtungen Ausgangspunkt ihrer persönlichen Entwicklung und für den Aufbruch in eine neue Lebensphase. Hier sollen bewusst gestaltete Räume inspirieren, Impulse geben und neue Perspektiven eröffnen.

Als langfristig angelegtes Projekt im Zuge der Transformation der SRH wird unsere »Marke im Raum« in den kommenden Jahren an immer mehr Standorten erlebbar machen, welche positive Wirkung unsere Markenwerte ganz konkret für die Menschen und ihre individuellen Wege entfalten können. —



Als Wegbegleiter
der Menschen zur
**unverwechselbaren
Arbeitgebermarke.**



Die Herausforderungen für Arbeitgeber werden für Unternehmen wie die SRH immer größer. Besonders die vergangenen fast drei Jahre der Pandemie haben dazu beigetragen, dass Mitarbeitende in einer Vielzahl von Branchen ihre Anforderungen und Bedürfnisse an Arbeitsplatz und Arbeitgeber überdacht haben und sich teilweise neu orientierten.

D

Das macht sich bei uns ganz besonders im Gesundheits- und Pflegebereich bemerkbar. Hier geht es nicht nur darum, dass wir schon aus demografischen Gründen immer mehr Personal brauchen werden, auch der Wettbewerb um potenzielle Mitarbeitende nimmt zu. Im Bereich der Bildung wird unsere Attraktivität als Arbeitgeber ebenfalls immer wichtiger, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Für die SRH ist eine starke Arbeitgebermarke mit einem glaubwürdigen Versprechen an Bewerber:innen und Mitarbeitende die Voraussetzung dafür, auch in Zukunft am Arbeitgebermarkt erfolgreich zu sein.

Für die Entwicklung der Arbeitgebermarke SRH wurden zunächst die wichtigsten Ziele formuliert: Sie muss einerseits Mitarbeiter:innen halten und motivieren und andererseits zur Gewinnung von Talenten beitragen. Darüber hinaus muss sie unsere Kultur spürbar und die Marke SRH noch sichtbarer machen, um im Wettbewerb deutlich wahrnehmbar aus dem Mittelmaß ausbrechen zu können.

Auch bei der Entwicklung der Arbeitgebermarke steht der Mensch im Mittelpunkt

Um mit diesen Zielen im Blick und auf Basis unserer Identität ein tragfähiges Arbeitgeberversprechen zu entwickeln, wurden in einem intensiven Prozess Wettbewerbsanalysen durchgeführt, die treibenden Faktoren und Trends für den Wandel des Arbeitgebermarktes untersucht und die gegenwärtigen und künftigen Bedürfnisse der Zielgruppen für die Bereiche Gesundheit, Bildung und Holding unter die Lupe genommen. Auch bei diesem Prozess haben wir unsere Mitarbeitenden von



Arbeitsumfeld & Zusammenarbeit

89%

der Befragten legen großen Wert auf Unabhängigkeit und erwarten von ihren Vorgesetzten, als Individuum betrachtet zu werden. Sie wünschen sich vor allem, ihr Arbeitsumfeld hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt individuell zu gestalten.

Quelle: Zukunftsinstitut

Unternehmenskultur

55%

der Arbeitnehmer sagen, dass das Arbeitsklima für ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz das Wichtigste ist.

Quelle: Statista GmbH



Anfang an integriert. In einer Vielzahl von persönlichen Interviews wurden Mitarbeiter:innen aus den unterschiedlichen Professionen zu ihren Herausforderungen und Erwartungen befragt, zum Erlebnis unserer gemeinsamen Werte und ihrer Möglichkeit, ihre Potenziale zu entfalten.

Weitreichender Prozess im dynamischen Wandel

Jetzt gilt es, das Arbeitgeberversprechen der SRH in der Umsetzung erlebbar zu machen. Im Zuge dessen wird der gesamte Weg eines Mitarbeitenden vom ersten Kontakt mit dem Unternehmen und entlang seiner persönlichen Berufs- und Karriereentwicklung betrachtet. Für die wirkungsvolle Begleitung und Gestaltung dieses Weges werden Visualisierungen und Kommunikationsmaßnahmen erarbeitet, Personalprozesse angepasst und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung entwickelt.

Als Wegbegleiter der Menschen wird uns der Prozess hin zu einer unverwechselbaren und wirkungsvollen Arbeitgebermarke noch eine Weile beschäftigen – auch deswegen, weil er immer wieder dynamisch ausgelegt werden muss, um mit dem rasanten Wandel im Arbeitsmarkt Schritt halten zu können. —



Arbeitsweisen

61%

der Arbeitnehmer machen Gebrauch vom Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers. Vor der Corona-Pandemie lag der Schnitt bei 39%.

Quelle: Statista GmbH

Das SRH Arbeitgebersversprechen **#wegbegleiter**

Wir bei der SRH sind Wegbegleiter der Menschen. Gemeinsam gestalten wir ihren Weg zu einem selbstbestimmten Leben.

Das machen wir verantwortungsvoll und empathisch auf Basis unserer Werte in unseren modernen Gesundheitseinrichtungen sowie in unseren innovativen Bildungsunternehmen mit all unserer Leidenschaft fürs Leben.

Wir lieben die Arbeit mit Menschen. Sie verleiht unserer Aufgabe einen tieferen Sinn, denn wir verbessern mit unseren Angeboten und Leistungen nicht nur die Lebensqualität der Menschen, sondern auch die Bildungslandschaft und das Gesundheitssystem in Deutschland.

Wir suchen Menschen, die unsere Leidenschaft fürs Leben teilen und mit uns aktiv die Zukunft gestalten wollen – mit ihren mutigen Ideen und ihrer Freude an Verantwortung. Wir geben ihnen den Raum, um zu wachsen, fachlich und persönlich, und begegnen ihnen respektvoll und auf Augenhöhe, so, wie sie sind.

Als Stiftungsunternehmen haben wir eine besondere Verantwortung für die Menschen und die Gesellschaft.

Die Verbindung aus Bildung und Gesundheit macht uns einzigartig und schafft für unsere Mitarbeiter:innen Perspektiven und Möglichkeiten aus beiden Welten. Als Wegbegleiter der Menschen gestalten wir die Zukunft unserer Patient:innen, Student:innen und Schüler:innen. Einfühlsam, fundiert und konsequent.



**Werde zum Wegbegleiter.
Aus Leidenschaft fürs Leben.
#wegbegleiter**

**Was für uns
Führungskultur
bedeutet,
entspringt ebenso
unseren Werten.**

Wie wir uns sehen und darstellen, ist eng verknüpft mit unserer Haltung und unserem Verhalten. Die gemeinsam mit Mitarbeitenden entwickelten SRH Führungsprinzipien sind Grundlage unseres identitätsbasierten Führungsstils. Unsere Werte werden auch hier zu Leitplanken für die Ausrichtung unserer Führung. Somit kultivieren wir unseren eigenen SRH Stil: Wir verankern diese Prinzipien fest, lassen aber viel Raum für Gestaltung und nehmen Impulse von allen Mitarbeitenden auf. Das ist eine Führungskultur, die jeden einzelnen Menschen in seiner Persönlichkeit und seinen Potenzialen erkennt und fördert.

the ne>>xt now

2022 stand im Zeichen
identitätsbasierter
Unternehmensführung

B

Bei der SRH spielt das Thema Führung seit jeher eine große Rolle. Seit mehreren Jahren arbeiten wir mit unterschiedlichen Programmen für die Entwicklung von Führungskräften. So gibt es das Entwicklungsprogramm »SRH Fit in Führung«, das Führungskräfte im mittleren Management in ihrer Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz stärkt und mit anderen Führungskräften vernetzt. Das »SRH Executive Development Program« (EDP) ist ein zwei Jahre andauerndes, bereichsübergreifendes Entwicklungsprogramm für das obere Management oder be-

sondere Potenzialträger:innen. Mit dem Programm »Gemeinsam in Führung« (GiF) der SRH Gesundheit erarbeiten Führungskräfte im Gesundheitsbereich Instrumente und Methoden für wirksame und erfolgreiche Führung ihrer Teams und entwickeln individuelle und gemeinsame Führungskompetenz.

Weiterentwicklung des Unternehmens braucht Weiterentwicklung der Führung

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass es vor allem von der Führung abhängt, wie sich die SRH auf Basis ihrer Identität weiterentwickelt. Für den erfolgreichen Verlauf des Transformationsweges kommt es darauf an, Werte und Vision in der Führung zu leben, vorzuleben und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, die gemeinsamen wirtschaftlichen und kulturellen Ziele zu erreichen.

Um sicherzustellen, dass die Identität der SRH auf allen Ebenen ihre transformative Wirkung entfalten kann, wurde im Frühjahr 2022 ein Programm für die identitätsbasierte Unternehmensführung entwickelt und in verschiedenen Formaten ausgerollt. Ziel des Programms ist es, ein gemeinsames Zielbild unserer Führungskultur auf Basis unserer Werte und unserer Vision zu erarbeiten, in der Führung zu verankern und in der Kultur erlebbar werden zu lassen.



» Um das Unternehmen weiterzuentwickeln, muss sich die Führung weiterentwickeln. Deshalb integrieren wir das Thema Werte bewusst in unsere Führungskultur und richten sie daran aus.«

Patrick Mombaur,
Vorstand

Entwicklung der Führungskultur: Übersetzung der Werte in Führungsprinzipien

Ein Meilenstein auf diesem Weg war die Entwicklung von Führungsprinzipien, die als Leitplanken für die Ausrichtung der Führungskultur auf Basis unserer Identität dienen.

Dafür erarbeitete der Vorstand zusammen mit mehr als 40 Top-Führungskräften der SRH aus sämtlichen Bereichen – Gesundheit, Bildung, Holding und Dienstleistungen – ein gemeinsames Verständnis von Führung und entwarf auf Basis der Werte die Zielkultur für die Führung. Das gemeinsame Engagement der Teilnehmenden führte zu einem klaren und kraftvollen Ergebnis, auf das sich bereichsübergreifend alle verständigen konnten.

Der Weg ist das Ziel: Die Führungsprinzipien werden aktiv erlebbar gemacht

Im Juni 2022 fand im österreichischen Jochberg unter dem Motto »the next now« die dreitägige Management-Konferenz der SRH statt. Neben wegweisenden Themen wie Nachhaltigkeit, Zukunftsentwicklung der SRH aus ihrer Identität und Kultur heraus ging es um die Aktivierung der Führungsprinzipien.

Auch beim diesjährigen Alumni-Treffen des Executive Development Programs (EDP) wurden

die Führungsprinzipien vorgestellt, daraus Quick Wins für verschiedene Handlungsfelder erarbeitet und ein gemeinsames Commitment erzielt.

Im weiteren Verlauf des Weges hin zur nachhaltigen Verankerung der Führungsprinzipien in der Organisation wird die Entwicklung und kontinuierliche Verbesserung von Führungskompetenzen auf menschlicher und fachlicher Ebene im Vordergrund stehen.

Was sämtliche Führungskräfte der SRH dabei eint, ist ihr gemeinsamer Antrieb – »Leidenschaft fürs Leben«. —

Unsere Führungsprinzipien

Wir sind Vorbilder mit dem, was wir tun.

Unseren Mitarbeitenden begegnen wir mit Empathie, Offenheit und Neugier.

Wir führen mit Respekt, schenken Vertrauen und begegnen uns auf Augenhöhe.

Wir sehen unsere Mitarbeitenden als Menschen und interessieren uns für sie.

Wir feiern unsere Erfolge und tragen unsere Niederlagen gemeinsam.

Mut und Leidenschaft treiben uns an.

Wir in der SRH stehen dafür ein, dass wir unsere Zukunft mutig und erfolgreich gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gestalten.

Konsequent, überzeugt und zuversichtlich suchen und beschreiten wir neue Wege.

Wir versprechen nur, was wir halten können, und halten, was wir versprechen.

Unser Handeln basiert auf unseren Werten und ist fundiert und nachvollziehbar.

In unsere Entscheidungen beziehen wir die Konsequenzen unseres Handelns mit ein.

Wir reflektieren unsere Entscheidungen und korrigieren sie wenn nötig.

Wir setzen messbare Ziele und halten sie nach.

herzlich + einfühlsam
mutig + konsequent
fundiert + durchdacht

Führen aus dem Wir:

Ein gemeinsames Selbstverständnis von Pflegerinnen und Ärzteschaft



»Jetzt kommt es darauf an, dass wir unser gemeinsames Selbstverständnis auch im Alltag in den Kliniken vorleben und mit gutem Beispiel vorangehen.«

Dr. med. Andreas Eichler,
Chefarzt Anästhesie und Intensivmedizin,
SRH Klinikum
Karlsbad-Langensteinbach

Im Juli 2022 wurde der Prozess zur identitätsbasierten Unternehmensführung zusammen mit den Führungsprinzipien vor dem Medical- und Pflege-Board der SRH präsentiert. Aus der Erkenntnis, dass das Thema Führung alle Berufsgruppen im Gesundheitsbereich betrifft, sowie dem Wissen um die Bedeutung einer gemeinsamen Identität für die Unternehmensentwicklung entstand ein einzigartiges Momentum.

Die beiden Berufsgruppen der Ärzteschaft und der Pflegerinnen einigten sich darauf, ein gemeinsames Selbstverständnis zu formulieren und damit ihrem Bewusstsein für die gemeinsame Wertschöpfung und die Kraft des vereinten Handelns Ausdruck zu geben.

Das gemeinsame Selbstverständnis von Pflegerinnen und Ärzteschaft der SRH wurde schließlich beim SRH-weiten Pflegekongress im Herbst 2022 den über 200 teilnehmenden Pflegerinnen und Pflegern vorgestellt. Auch hier gab es einhellige Zustimmung und erste Ansätze für die Übertragung auf konkrete Handlungsfelder. —



»Wir sind ein Team. Nur zusammen sind wir eine tragende Säule für die SRH und gemeinsam wertvoll für unsere Patient:innen.«

Romana Bacevic,
Pflegedirektorin,
SRH Klinikum Karlsbad-
Langensteinbach

Unser gemeinsames Selbstverständnis als Pfleger:innen und Ärzt:innen

Wir Pfleger:innen und Ärzt:innen in der SRH Gesundheit übernehmen Verantwortung für die bestmögliche Behandlung und Versorgung unserer Patient:innen.

Wir betrachten den Menschen als Individuum.

Wir begegnen allen Menschen respektvoll und wertschätzend.

Wir begleiten Menschen in ihrer individuellen Situation, handeln selbstbestimmt und unabhängig auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft.

Wir entscheiden im Team patientenfokussiert, transparent und nachvollziehbar.

Wir legen Wert auf die Qualität unserer Arbeit und die Sicherheit unserer Patient:innen.

Wir halten uns an vereinbarte Regeln und erwarten das auch von unseren Partnern.

Wir fördern den Nachwuchs, gehen auf seine Bedürfnisse ein und geben unser Wissen weiter.

Wir sind Teil der SRH Familie und haben den Anspruch, uns stetig menschlich und fachlich weiterzuentwickeln.

Unser Handeln entspringt der »Leidenschaft fürs Leben«.



Wunderbar

Es sind die Menschen, die unser Unternehmen gestalten. Sie prägen die SRH durch ihr Handeln und die Art, wie sie denken. Immer wieder wachsen sie dabei über sich selbst hinaus und leisten Großartiges, jeden Tag bei ihrer Arbeit und in ihrem persönlichen Lebensumfeld. Das ist wunderbar und macht uns zu dem, was wir sind – eine richtig starke SRH.



**Wir begleiten
Menschen auf
ihrem Weg
und sind in
unterschiedlichsten
Lebenslagen
an ihrer Seite.**

Dabei schauen wir über den Tellerrand hinaus und machen immer ein Quäntchen mehr, als von uns erwartet wird. Dieses einfühlsame Engagement finden wir mehr als selbstverständlich. Uns ist es eine Herzensangelegenheit, für andere da zu sein, wenn sie uns brauchen. Das ist unsere Art, Gutes zurückzugeben und einen Beitrag zu einer humaneren Gesellschaft zu leisten. Die vielen Hilfsinitiativen unserer Mitarbeitenden und die Unterstützungsangebote der SRH beweisen, wie sehr wir alle unsere Markenwerte leben.

So geht's gut!

Unser SRH Eltern-Kompass gibt Orientierung
im Familienleben



W

Wir sind offen, hilfsbereit und treten für andere ein: Als Unternehmen fördern wir eine Kultur, die das Wohl der Menschen in den Mittelpunkt stellt. Dabei sind es oft die kleinen Dinge, die besonders wertvoll sind – etwa zupackende Hände, wenn jemand etwas alleine nicht schafft, oder Beistand in schwierigen Lebensphasen. In der SRH kultivieren wir diese fürsorgliche Haltung auch, indem wir uns um unsere Mitarbeitenden kümmern.

Als Unternehmen sind wir für unsere Mitarbeitenden immer da, gerade auch dann, wenn es mal schwierig wird.

Corona-Pandemie, Ukraine-Konflikt und die Energiekrise: Die vergangenen Monate haben wieder einmal gezeigt, wie wechselvoll das Leben sein kann. Was um uns herum passiert, stellt uns vor viele Herausforderungen, beruflich und vor allem privat. Als Unternehmen tragen wir hier eine große Verantwortung, auch gegenüber unseren Mitarbeitenden. Darum setzen wir alles daran, ein Umfeld zu schaffen, das jede Einzelne und jeden Einzelnen bei persönlichen Lebensaufgaben unterstützt und auffängt, wenn es in Krisenzeiten nötig ist.

Schneller Rat von Expert:innen der HAP für die Eltern in der SRH

Wir wissen, dass es nicht einfach ist, Familien- und Berufsleben unter einen Hut zu bekommen. Eltern müssen tagtäglich viele Bälle in der Luft halten





Team der HAP um Frau Prof. Dr. Helena Dimou-Diringer

und sich »neben« den beruflichen Aufgaben um ihre Kinder kümmern. Hier lassen wir unsere Mitarbeitenden nicht alleine und bieten professionelle Unterstützung auf dem kleinen Dienstweg.

Unser Wissen dafür bringt die Heidelberger Akademie für Psychotherapie (HAP) mit, die auch Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten ausbildet. Seit 2010 werden hier in der Ambulanz Kinder und Jugendliche psychotherapeutisch behandelt.

Die SRH Fähigkeiten auf diesem Gebiet nutzen wir auch für uns selbst. Damit stärken wir unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrer Eltern-Rolle und bieten ihnen ein entlastendes und wertfreies Forum mit dem SRH Eltern-Kompass.

Anruf genügt: Der SRH Eltern-Kompass hilft Müttern und Vätern bei Erziehungsherausforderungen.

Der SRH Eltern-Kompass unterstützt Mütter und Väter dabei, dass sie Beruf und Familie besser vereinbaren können. Ob es um Erziehungsfragen geht, die Pubertät, die ganze Familie durcheinanderwirbelt, oder eine Trennung bevorsteht: Eltern können sich bei unserem Expert:innenteam per Telefon oder E-Mail mit ihren Fragen melden. Schnell, unbürokratisch und natürlich kostenfrei bekommen sie von Profis fundierte Antworten und auch praktische Tipps, um brenzlige Situationen innerhalb der Familie meistern zu können. —

»Ziel ist es, unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrer Eltern-Rolle zu unterstützen und ihnen ein entlastendes und wertfreies Forum zu bieten.«

Glück kann man teilen!

Wir fördern, was unseren Mitarbeitenden am Herzen liegt.

E

Eine Band für Patient:innen mit psychischen Erkrankungen, Unterstützung für ein Schulhilfsprogramm im afrikanischen Namibia oder Führungen in einem Märchenschloss für Kinder aus einem Hospiz – es gibt viele Projekte, bei denen sich unsere Mitarbeitenden in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren. Wir finden diesen privaten Einsatz großartig und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei schon seit 2015 mit der SRH Initiative »Teil dein Glück«.

Fördergeld und Sonderurlaub vergibt die SRH Initiative »Teil dein Glück«. Wer sich für gemeinnützige Projekte oder Organisationen einsetzt, kann zwei Tage Sonderurlaub pro Jahr und bis zu 1.000 Euro Fördergeld beantragen. Damit wollen wir unsere Wertschätzung für den ehrenamtlichen Einsatz in den Bereichen Bildung, Gesundheit oder Integration von Geflüchteten ausdrücken und unsere Mitarbeitenden dazu ermuntern, aktiv zu werden bei ihren »Herzensangelegenheiten«. —

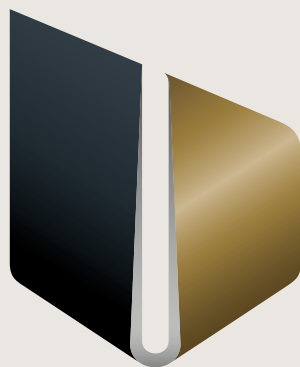


**Die Leidenschaft
fürs Leben ist unsere
visionäre Kraft.**

Und wir sind überzeugt von dem, was wir machen.

Es macht uns stolz, dass wir als SRH gut ankommen und von außen die Bestätigung erhalten, dass wir ein ausgezeichnetes Unternehmen sind. Ausgezeichnet sind wir auch im wahrsten Sinne des Wortes mit wichtigen Preisen wie dem German Brand Award. Das bestärkt uns in dem, was wir tun. Aber wir ruhen uns nicht auf unseren Lorbeeren aus. Wir nehmen jeden Preis als Ansporn, noch besser zu werden. Und weil wir daran glauben, dass Wertschätzung die beste Motivation ist, zeichnen auch wir Projekte unserer Mitarbeitenden aus, zum Beispiel mit dem SRH Qualitätspreis.

**And the
Winner is:
Corporate
Design und
Brand
Innovation
der SRH**



**german
brand
award
'21
special**

Das SRH Corporate Design hat den German Brand Award 2021 gewonnen

Marke ist viel mehr als nur ein Erkennungszeichen. Sie schafft Bewusstsein und Identifikation für unsere Kund:innen, aber auch für unsere eigenen Mitarbeitenden. Eine Marke kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie überzeugend die Unternehmenswerte kommuniziert. Sie muss ganzheitlich gedacht, entwickelt und implementiert werden. Ausgezeichnet wird eine Marke mit dem renommierten German Brand Award, wenn sie all diese Kriterien erfüllt. Als Unternehmen haben wir einen der wichtigsten deutschen Markenpreise erhalten. Vergeben werden sie vom German Brand Institute, das vom Rat für Formgebung und der GMK Markenberatung gegründet wurde, um Markenführung als entscheidenden Erfolgsfaktor zu stärken.

Unsere klare und unverwechselbare Markenpositionierung hat die Jury beeindruckt

Durch die identitätsbasierte Markentransformation haben wir es geschafft, uns als SRH stärker, klarer und nahbarer zu positionieren. Und wir sind noch lange nicht am Ende dieses spannenden Weges angelangt. Unser Transformationsprozess geht weiter und bringt vieles in Bewegung.

Diese identitätsbasierte Markentransformation der SRH hat die Jury des German Brand Award überzeugt

Die Markenpositionierung der SRH formuliere klar und unverwechselbar die Werte und Ziele, heißt es in der Begründung der Jury. Besonders gelungen fanden die Juroren das sehr emotionale Storytelling, das die Kernwerte der neuen Dachmarke in erlebbare Bilder übersetzt. Als SRH bestätigt uns das in dem, was wir für unsere Stärke halten: Unser Potenzial liegt in der Verbindung von Bildung und Gesundheit, den beiden Geschäftsfeldern, die in ihrer Gemeinsamkeit die SRH einzigartig machen. —



Outstanding Website 2022

Die SRH Gesundheitswebseiten erhalten die internationale Auszeichnung Outstanding Website 2022

Wir freuen uns: Unser Webseiten-Design wurde mit dem WebAward der Web Marketing Association in der Kategorie »Outstanding Website 2022« belohnt. Der Preis wird jährlich von der Web Marketing Association für die besten Webseiten-Designs ausgelobt. 2022 gab es den begehrten Award für den Online-Auftritt unserer Gesundheitsunternehmen.

Das digitale Erlebnis auf unseren Webseiten wurde dafür von unabhängigen Expert:innen weltweit bewertet. Der auf den Webseiten umgesetzte Anspruch, eine digitale Identität zu kreieren, die Vertrauen schafft und informiert, beeindruckte die internationale Jury.

Ein anwenderorientiertes, persönliches, flexibles und zukunftsicheres System

Gelobt wurden unter anderem der dynamische Aufbau der Webseiten. Darauf würden die wichtigsten Informationen allgegenwärtig und gut sichtbar gemacht. Auch die besonders hohe Nutzerfreundlichkeit durch den Ein-Klick-Zugang zu Fachabteilungen wurde positiv hervorgehoben. Erwähnung fanden zudem unsere Stories, die einfühlsam und lebensnah Innovationen, Studien und Lebensgeschichten aus dem Klinikalltag vermitteln. Als weiterer Pluspunkt wurde das Baukastensystem mit über 40 Webseiten-Modulen bewertet. Denn es macht nicht nur die Handhabung für Redakteur:innen einfach, sondern sorgt dafür, dass alle Webseiten konsistent sind. —

U-Multirank SRH Hochschule Heidelberg

Die SRH Hochschule Heidelberg punktet im U-Multirank 2022 in fünf Kategorien mit Top-Leistungen

Die Internationalität der Lehrenden an der SRH Hochschule Heidelberg kann sich im weltweiten Vergleich sehen lassen. Das belegt der kürzlich veröffentlichte internationale Hochschulvergleich U-Multirank. An dem von der Europäischen Kommission finanzierten, globalen Ranking nahmen rund 2.000 Hochschulen weltweit teil. U-Multirank vergleicht die Leistungen der Universitäten. Dazu werden über 30 Kriterien in den Bereichen Forschung, Lehre und Lernen, Wissenstransfer, internationale Ausrichtung und regionales Engagement berücksichtigt.

Das U-Multirank 2022 ermöglicht die internationale Vergleichbarkeit der SRH Hochschule Heidelberg.

Im letzten Jahr standen die Fakultät für Information, Medien und Design (Spitzen-Gruppe in der Kategorie Kontakt zur Berufspraxis) sowie die School of Engineering and Architecture mit ihren Studiengängen im Fokus.

In fünf Kategorien landete unsere SRH Hochschule Heidelberg in der Spitzengruppe, etwa bei der Zahl der Gründungen durch Absolvent:innen. Im Bereich Publikationen schnitt sie ebenfalls hervorragend ab: Die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, regionale gemeinschaftliche Publikationen sowie der Anteil weiblicher Autorinnen dabei wurden sehr positiv bewertet. Dieses gute Ergebnis freut uns besonders, denn es zeigt nicht nur, in wie vielen Bereichen wir im internationalen Wettbewerb exzellent aufgestellt sind, sondern belegt auch, dass Internationalität an der SRH Hochschule aktiv gelebt wird. —



Der KlinikAward

Auszeichnungen in der Gesundheitsbranche

Einmal im Jahr würdigt der renommierte Rotthaus KlinikAward Einreichungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der seit 15 Jahren existierende Award ist mit seinen Teilnehmern aus dem professionellen Wettbewerbsumfeld der Gesundheitsbranche eine einzigartige und begehrte Auszeichnung. Die SRH war dieses Jahr mit zwei Einreichungen unter den Preisträgern und wurde nominiert.

Vom führenden Stiftungskonzern zur starken Marke – Silberner Sonderpreis der Jury

Wir sind für unseren Marken- und Transformationsprozess mit dem Sonderpreis der Jury ausgezeichnet worden. Dabei wurde sowohl die Strategie, aus der eigenen Identität heraus eine starke Dachmarke zu entwickeln, als auch deren konzernweite Implementierung beurteilt. Die durchdachte Markenstrategie, unsere Werte, der neue Claim »Leidenschaft fürs Leben« und das neue Corporate Design überzeugten genauso wie die Idee, Mitarbeiter:innen zu Markenbotschaftern zu machen, um mit unserer Haltung und unseren Handlungen im Sinne der Werte zum Erfolg der Marke SRH beizutragen.

Innovativ und revolutionär – Nominierung für CORE in der Pflegeausbildung

Mit unserem – ursprünglich für unsere Hochschulen eingeführten – CORE-Prinzip revolutionieren wir nun auch die Pflegeausbildung. Grund genug, zu den Nominierten aus 160 Einreichungen zu zählen.

CORE steht für »Competence Orientated Research and Education«. Die Auszubildenden stehen mit ihren Kompetenzen im Mittelpunkt: Vermittelt werden nicht nur fachliche Fähigkeiten, sondern Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz.

Die Lehr- und Lernkultur des CORE-Prinzips denkt Lehre sowohl in neuen Zeitstrukturen als auch unter Einbeziehung der Lernendenperspektive. Dozent:innen agieren als Lernbegleiter:innen und beraten fachlich, organisatorisch und vor allem auch persönlich. Die Lernenden werden zu »Mitgestaltenden der Lehre«. So eröffnen sich ihnen neue Gestaltungsspielräume in Bezug auf die Vermittlung der Lehrinhalte – unter dem Motto: »Lernen mit Kopf und Herz«. —



Ein Lob auf unsere SRH-Teams!

Es gibt viel zu tun. Wir bei der SRH packen es an.



denken sie neu und stoßen damit Veränderungsprozesse an – mit Projekten, die dazu beitragen, die Qualität zu verbessern, die Patientensicherheit zu erhöhen, Prozesse zu optimieren und Innovationen voranzutreiben.

Wie sie das tun und welche Projekte sie angehen, ist so vielseitig wie erstaunlich. Das SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach beispielsweise, Sieger des SRH Qualitätspreises 2021, hat die App mRay eingeführt, mit der die radiologische Bildgebung digitalisiert wird. Die Anwendung macht es möglich, dass unser Bereitschaftsdienst und unsere Ärzt:innen überall auf medizinische Bilddateien zugreifen können, um Patient:innen noch schneller behandeln zu können.

Aber nicht nur um die Menschen, die unsere SRH Kliniken betreuen, geht es in den eingereichten Projekten, sondern auch um die Mitarbeitenden. So belegt das SRH Zentralklinikum Suhl den ersten Platz 2022 mit seinem Projekt zur Personalentwicklung. Mit kreativem Talentmanagement und einem gemeinsam mit der Landesärztekammer Thüringen entwickelten Mentoring-Programm geht das Team die Nachwuchsförderung mal ein bisschen anders an. —

U

Unsere Versorgung und die Angebote im Gesundheitsbereich können noch besser werden, wenn wir immer am Ball bleiben, Neues wagen und praktisch umsetzen. Gerade in den SRH Kliniken ist das ein großes Thema. Unsere Patient:innen wollen sich bestmöglich behandelt wissen und die Sicherheit haben, dass wir mit ihnen und ihrer Gesundheit sorgsam und vertrauensvoll umgehen. Auch unsere Suche nach Mediziner:innen und Pflegekräften, die mit Leidenschaft ihren Beruf ausüben und sich mit unseren SRH Werten identifizieren, geht weiter.

Jedes Projekt ist ein Gewinn – drei küren wir jährlich mit dem SRH Qualitätspreis

Dafür braucht es frische Ansätze und neue Herangehensweisen. Um sie zu fördern und vor allem den Einsatz unserer Mitarbeitenden zu würdigen, vergeben wir bereits seit 17 Jahren den SRH Qualitätspreis, für den sich all unsere Kliniken bewerben können. Wir verleihen diese Auszeichnung an Projekte mit Zukunftspotenzial, die von einer Jury aus Mitgliedern verschiedener Berufsgruppen bewertet werden.

Von A wie App bis T wie Talentmanagement – so vielseitig sind die Projekte

Viele Teams in den SRH Kliniken arbeiten daran, die Versorgung unserer Patient:innen noch effektiver zu gestalten. Gewohntes

Der SRH Qualitätspreis

Das waren weitere prämierte Projekte:

2021

Insgesamt wurden 13 Projekte von sechs unserer SRH Kliniken eingereicht. Jeweils drei Projekte wurden mit dem SRH Qualitätspreis ausgezeichnet.

SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach für das Projekt »mRay«
Eingeführt wurde die App mRay, mit der die radiologische Bildgebung digitalisiert werden kann.

SRH Zentralklinikum Suhl für sein Projekt »Das richtige Angebot für den demografischen Brennpunkt – Geriatrische Rehabilitation für Südthüringen«
Ziel des Projekts war es, hochbetagten Patient:innen eine optimierte Nachsorge bieten zu können.

SRH Wald-Klinikum Gera für den Ausbau der Psychosozialen Beratungsstelle
Das Projektteam hat sich für die finanzielle Sicherung und den Weiterbestand der Beratungsstelle eingesetzt, die Menschen in allen Krankheitsphasen mit Informationen, Krisenintervention und supportiver Begleitung betreut.

2022

Von den 16 aus acht SRH Kliniken eingereichten Projekten wurden drei ausgezeichnet.

SRH Zentralklinikum Suhl für sein Projekt »Professionelle Personalentwicklung: ein Suhler Impuls für unsere SRH Gesundheit«
Um Mitarbeiter künftig zu gewinnen und zu binden, hat das Team ein Konzept aus Nachwuchsarbeit, Netzworbildung und Vernetzung, Kompetenzerwerb und Recruiting entwickelt.

SRH Wald-Klinikum Gera für sein Projekt »Optimierung des innerklinischen Ernährungsmanagements und Ausbau von Strukturen im Rahmen der ernährungsmedizinischen Komplexbehandlung.«
Hier ging es um die Implementierung eines klinikübergreifenden Screenings zur Risikoabschätzung einer vorliegenden Mangelernährung bei Eintreffen in der Klinik innerhalb von 48 Stunden sowie eine Verlaufskontrolle bei längerfristigem Klinikaufenthalt.

SRH Klinikum Burgenlandkreis für das Projekt »Schmerztagesklinik in den SRH Kliniken Naumburg und Zeitz«
Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität von Patient:innen durch nachhaltige Schmerzreduktion, das Beenden einer möglicherweise dadurch bestehenden Medikamentenabhängigkeit und auch das Abwenden einer drohenden Arbeitslosigkeit.

Platz 1

Platz 2

Platz 3





Wegweisend

Wer Großes erreichen will, muss realistische Ziele anpeilen und dafür eine gangbare Wegstrecke ebnen. Aber wer bestehen will, muss auch ausgetretene Pfade verlassen. Das gilt für uns als SRH im Besonderen. Im vergangenen Jahr haben wir vieles in Angriff genommen, ohne von unserem Unternehmensweg abzukommen. Damit setzen wir wertvolle Impulse und beweisen uns immer wieder als wegweisendes Unternehmen.



Mit unserem Marken- und Werteprozess haben wir die Basis für die Ausrichtung unseres Unternehmens geschaffen. Vor zwei Jahren folgte dann der nächste große Schritt: Wir entwickelten eine neue und zukunftsfähige Strategie für unsere SRH. Dahinter steht ein spannender Prozess, mit dem wir unserer Vision näherkommen, Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Die Entwicklung und Neuausrichtung der Unternehmensstrategie ist Bestandteil unserer Transformation. Sie setzt sich aus der Konzernstrategie, den Geschäftsfeldstrategien und den Strategien der Funktionen, wie beispielsweise des Marketings oder der IT, zusammen. Wir orchestrieren sie gezielt und richten sie stringent an unserem Leitbild aus.

Grundlage für unsere strategischen Überlegungen sind ganz zentrale Fragen: In welchen Regionen wollen wir wachsen? Wie wollen wir die Vorteile der Digitalisierung nutzen, welche Auswirkungen hat die digitale Transformation für unseren Arbeitsalltag? Daneben beschäftigt uns natürlich auch die große Frage, wie wir zukünftig für Fachkräfte attraktiv sein können und wie wir ein Umfeld schaffen, das gute Mitarbeiter:innen an uns bindet.

Viele Mitarbeitende, eine gemeinsame Strategie

Auch beim Strategieprozess sind wir unserem partizipativen Prinzip treu geblieben. Wie schon in der Markenentwicklung haben wir hier von Beginn an Mitarbeitende auf allen Ebenen eingebunden und berücksichtigt. Wir haben gemeinsam

gearbeitet. In vielen Gesprächen, Workshops und Arbeitsgruppen haben wir wichtige Impulse gesammelt und gebündelt.

SWOT-Workshops, Journal-Clubs und ein Zukunfts-Innovations-Workshop

Das Resultat ist eine strategische Ausrichtung, die wir aus unserer Identität heraus entwickelt haben. Alle sollten daran beteiligt werden. Darum wurden in unserem Projektteam nicht nur Geschäftsführer:innen, sondern auch Mitarbeiter:innen aus vielen verschiedenen Bereichen unterschiedlicher Hierarchiestufen aufgenommen. Auch vor Ort in den Gesellschaften haben sich Kolleg:innen in allen Phasen der Datenerhebung und Analyse aktiv beteiligt, zum Beispiel an den »SWOT-Workshops«, den Journal-Clubs und dem Zukunfts-Innovations-Workshop im Oktober 2021 in Berlin.

Mit einer Analysephase machten wir den ersten Schritt. Inhaltlich ging es darum, mögliche Chancen, aber auch Risiken für die Einzelgesellschaften unserer Geschäftsbereiche klar zu benennen. Vor dem Hintergrund wesentlicher Zukunftstrends haben wir dabei auch ihre

Strategische Ansätze der SRH Higher Education

Wir legen den Fokus auf Wachstum

Größer werden und wettbewerbsfähig bleiben – das sind wesentliche Hauptziele unseres Hochschulbereichs. Um diese zu erreichen, müssen wir uns zum einen auf dem hart umkämpften Markt für die Studieninteressierten als renommierter Anbieter sicht- und wiedererkennbar präsentieren. Zum anderen müssen wir groß genug sein, um intern wirksam und wirtschaftlich arbeiten zu können. Denn unsere Wachstumsziele sind sehr ambitioniert: Wir wollen die Anzahl unserer Studierenden bis 2026 verdoppeln. In den SRH Hochschulen ist und bleibt CORE das zentrale Thema, und wir werden unser innovatives Lehr- und Lernprinzip als Alleinstellungsmerkmal in unseren Ausbildungsangeboten weiter etablieren. Denn damit machen wir unsere Bildung nicht nur besonders, sondern auch nachhaltig.

jeweiligen Potenziale am Markt aufgeschlüsselt.

Eine genaue Situationsanalyse mit Blick auf die nächsten SRH Jahre zeigte uns dann, wo wir aktuell stehen. Auf Basis der erhobenen Daten konnten wir uns darauf verständigen, welche Herausforderungen in den einzelnen Geschäftsbereichen vorrangig angegangen werden müssen.

Nachdem wir die grundsätzliche Ausrichtung erarbeitet und definiert haben, ging es darum, zu entscheiden, mit welchen konkreten Maßnahmen wir die gesteckten Ziele erreichen können und wollen. Das war die Grundlage für die einzelnen strategischen Ansätze und Projekte in den Geschäftsbereichen Higher Education, Bildung und Gesundheit, von denen wir hier beispielhaft drei vorstellen. —



Strategische Ansätze der SRH Bildung

Wir bringen Bildung und Gesundheit zusammen

Wirtschaftliches Wachstum ist auch in der SRH Bildung ein Ziel und zugleich eine enorme Herausforderung. Denn dafür müssen wir neue Interessengruppen und Märkte erschließen, etwa den Markt für »Mental Health«, der weiter an Bedeutung gewinnt. Durch die gestiegenen Anforderungen der VUCA-Welt nehmen mentale Belastungen zu. Immer mehr Menschen leiden unter psychischen Erkrankungen. Mit unserer Expertise und den Erfahrungen im Bereich E-Mental Health können wir einen Mehrwert für Menschen schaffen, die nach Halt suchen. Mit Kompetenz und gebündeltem Know-how aus Bildung und Gesundheit entwickeln wir hochwertige digitale Unterstützungskonzepte. Die automatisierten E-Health-Angebote helfen Menschen, ein gesundes, selbstbestimmtes Leben zu führen. Damit leisten wir zugleich einen gesellschaftlichen Beitrag zu einer besseren Gesundheitsversorgung.

Strategische Ansätze der SRH Gesundheit

Wir bieten medizinische Dienstleistungen auf einem Gesundheitsportal für alle

Eine Online-Plattform, auf der fundiertes Gesundheitswissen vermittelt, Krankheitsbilder erklärt und über Prävention informiert wird – das ist die Idee hinter unserem SRH Gesundheitsportal. Damit wollen wir neue Dienstleistungen wie zum Beispiel Digitale Gesundheitsanwendungen (DiGAs) online vermarkten. Ein elementarer Bestandteil ist der Ausbau unserer E-Health-Produkte, mit denen wir Patient:innen und langfristig weitere Zielgruppen unterstützen können. Mit diesem Online-Gesundheitsportal machen wir unsere Gesundheitskompetenz »mobil« und möchten als SRH zu einem führenden überregionalen Anbieter von digitalen Gesundheitsleistungen werden. Wir haben das Potenzial dazu, denn unser Unternehmen bietet Gesundheit und Bildung aus einer Hand. Ein praktikabler Beleg für diese Einzigartigkeit soll unser Gesundheitsportal werden. Es maximiert unsere Sichtbarkeit in der Gesundheitsbranche und kann so zum Türöffner für digitale, aber auch analoge Gesundheits- und Bildungsleistungen der SRH werden.

Wir sagen

Danke!

Jede Kollegin und jeder Kollege in unserem Unternehmen hat ein persönliches Dankeschön verdient für den Einsatz, die Leidenschaft, das Durchhaltevermögen und die Zuversicht. All dies hat unsere SRH durch die vergangenen beiden Jahre getragen, wirtschaftlich und menschlich.

Jede Einzelne und jeder Einzelne von uns hat erlebt, dass sich gerade in schwierigen Zeiten die einzigartige Stärke der SRH bewährt. Dieses gute Gefühl führt uns in eine Zukunft, der unser Unternehmen dank eines so fabelhaften Teams zuversichtlich entgegenblicken kann.

Impressum

Herausgeber und Kontakt

SRH Holding (SdbR)
Bonhoefferstraße 1
69123 Heidelberg
Tel. +49 6221 8223-0
www.srh.de

Projektleitung

Simone Kuhn
Leitung Strategische
Markenführung und
Innovationsmanagement

Redaktion

Simone Kuhn, SRH Holding
Martin Kussler, SRH Holding
moir collective
Anke Breitmaier

Gestaltung und Satz

magenta Kommunikation,
Design und Neue
Medien GmbH & Co. KG

Bildnachweis

Tobias Koch, Christian Buck,
Stefan Schreier, Marcus
Schwetasch, Jörg Simanowski,
Christian Häcker, FORMAT-
FABRIK GmbH medien &
kommunikation, Getty Images,
Shutterstock, iStock,
Adobe Stock, Pixabay, Freepik,
Unsplash

Druck

Print Media Group GmbH
(Colordruck Leimen)

Stand: April 2023

