

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2022



Grundsätzlich

Das Alterszentrum am Buchberg hat im Leitbild unter anderem folgenden Schwerpunkt definiert:

«Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt, Einfühlungsvermögen und Wertschätzung. Eine offene Kommunikation und überlegtes Handeln sind uns ebenso wichtig wie verständnisvolle Toleranz und ein gesunder Humor. Wir fördern die Aus- und Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und engagieren uns für die Gleichstellung von Mann und Frau. Mit Massnahmen und Aktivitäten der Arbeitssicherheit und zur Gesundheitsförderung wollen wir eine Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Mitarbeitenden erreichen. Wir setzen uns dafür ein, das Leitbild zum Wohle aller soweit wie möglich in den Alltag zu integrieren und umzusetzen».



Prinzip

Warum ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

Das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt auf die Führung, die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Qualifikation sowie die Gestaltung der Arbeitsprozesse und -systeme sowie das Gesundheitsverhalten ab. Dies bedeutet die Förderung der Humanressourcen und dadurch auch eine Verbesserung des Betriebsergebnisses, sprich die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs. Die konsequente Umsetzung der BGM-Kriterien bewirkt einen breiten Nutzen zugunsten aller Involvierten:

Gesunde Mitarbeitende

- Langfristige Erhaltung der Arbeits-/Leistungsfähigkeit
- Bessere Gesundheit
- Veränderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Besserer Umgang mit Problemen

Gesundes Unternehmen

- Besseres Betriebsklima
- Bessere Arbeitsbedingungen
- Bessere Abläufe und Prozesse
- Besseres Unternehmensimage

Finanzieller Gewinn

- Reduktion der Fehlzeiten um 12 bis 36%
- Weniger Ersatz- und Aushilfspersonen
- Weniger Fluktuation
- Kosten-Nutzenverhältnis von BGM bis zu 1:5

Fazit BGM

- BGM ist mehr als nur eine Einzelaktion
- BGM ist wirksam
- BGM trägt zum Unternehmenserfolg bei
- BGM erhöht die Arbeitsfähigkeit

Massnahmen

Bereits zum vierten Mal können wir an dieser Stelle einen schriftlichen Bericht zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vorlegen. Damit möchten wir einen Einblick in unser tägliches Tun in diesem Bereich ermöglichen. Zu finden sind darin einige Beispiele, an denen wir aktuell arbeiten und einige andere, in die wir uns zunehmend vertiefen. Der Bericht ist nicht abschliessend.



Allgemeine Lage

Schon wieder: Die Pandemie hat uns auch im Berichtsjahr erneut beschäftigt und viele Ressourcen absorbiert. Die Mitarbeitenden mussten in diesem Jahr Überdurchschnittliches leisten. Gleichzeitig gerieten einige von ihnen an den Anschlag oder arbeiteten gar über die Belastungsgrenze hinaus. Dieses am Limit laufen wurde auf vielfältige Art im persönlichen Austausch oder bei Mitarbeitergesprächen erwähnt. Die Mitglieder des Gesundheitszirkels äusserten sich einvernehmlich zugunsten eines Schwerpunktthemas wie Umgang mit Stress oder Entwickeln von Resilienzen am kommenden Arbeitertag 2023.

Der Personalmangel in den Gesundheitsinstitutionen ist dramatisch, das Ringen um die raren Pflegefachkräfte spürbar. Um die Lücken einigermaßen zu füllen, musste im Berichtsjahr ein stark steigender Anteil an temporären Fachkräften beigezogen werden. Diese vorübergehende Lösung trug dazu bei, Belastungsspitzen zu brechen. Aber sie sorgte auf den Stationen auch immer wieder für Unmut: Diese Fachkräfte wechseln oft, müssen sehr schnell eingearbeitet werden und sind mit den persönlichen Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner nicht vertraut.

Zudem bleiben die Seniorinnen und Senioren heute so lange wie möglich zu Hause. Ein Heimeintritt erfolgt erst, wenn sie kaum mehr mobil sind und oft an mehreren Krankheiten gleichzeitig leiden. Die Pflegebedürftigkeit hat daher im Alterszentrum am Buechberg in den letzten

beiden Jahren stark zugenommen. Die Fälle sind komplexer und herausfordernder geworden; einige Interessierte mussten deswegen gar abgewiesen werden.

Damit die zukünftigen Herausforderungen und Entwicklungen gemeistert werden können, fand Ende Jahr gemeinsam auf der operativen und strategischen Ebene ein Workshop statt, bei dem strategische Schwerpunktziele definiert wurden.

An einem weiteren Workshop konnten auch diverse Handlungsfelder für den Personalbereich festgelegt werden. So wurde unter anderem beschlossen, die Ausbildung prioritär im Pflegebereich mit einem neu zu schaffenden Bildungsteam weiter zu forcieren. Auch in der Pflege sollen die Fachpersonen in der Linie entlastet und die Arbeit auf mehr Schultern verteilt werden.

Mitarbeiterbefragung mit KMU-vital

Seit vielen Jahren erfolgt die Mitarbeiterbefragung durch das von der Gesundheitsförderung Schweiz unentgeltlich zur Verfügung gestellte Tool. Im nächsten Jahr werden wir die Befragung erstmals mit dem Unternehmen QUALIS evaluation GmbH in Zürich durchführen.

Die unabhängige Zufriedenheitsbefragung nach standardisierten Messbedingungen wird mit zuverlässigen Messmethoden durchgeführt. Das Unternehmen ermöglicht den Kunden vergleichbare und aussagekräftige Ergebnisse über die Zeit und im Vergleich mit anderen Institutionen. Nachfolgend aber noch die wichtigsten Punkte aus der diesjährigen Befragung:

Positiv bewertet wurden die Punkte:

- Unternehmensleistungen (Entlohnung, Weiterbildung, Sozialleistungen u.a.)
- Informationspolitik (Mitsprache, Information über wichtige Dinge u.a.)
- Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten (Anerkennung u.a.)
- Betriebsklima (Gegenseitige Unterstützung, Arbeitsklima in der Abteilung u.a.)
- Ich und das Unternehmen (Die Arbeitsmotivation, Verbundenheit u.a.)

Nicht so gut bewertet wurden:

- Arbeitszeit und Freizeit (Unregelmässige Arbeitszeiten, Überstunden u.a.)
- Körperliche Beschwerden (Nacken- oder Kopfschmerzen u.a.)
- Gefühlszustand, emotionale Probleme (Energierlosigkeit, Angst vor Fehlern u.a.)

Getroffenen Massnahmen oder Handlungsfelder sind u.a.:

Die Unternehmensleistungen sollen weiterhin attraktiv und konkurrenzfähig bleiben. Auch wird die Informationspolitik mit einem eigenen Buechberg-Inside-App noch verbessert. Als Führungspersonen setzen wir uns auch weiterhin für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ein. Ebenfalls werden

einzelnen Prozesse geprüft, so z.B. den Frühstücksablauf zu verbessern und für Bewohnende und Mitarbeitende entspannter zu gestalten. Wie bereits erwähnt soll auch der kommende Mitarbeitertag dazu beitragen, Gutes für die Mitarbeitenden zu tun, dies mit dem Thema «Psychische Gesundheit der Mitarbeitenden» (Stress / Frühanzeichen, individuelle Stressbewältigungs-Strategien, der gute Umgang mit den eigenen Grenzen, Life-Domain-Balance, Prioritäten setzen und anderes mehr).

Mobilitätskonzept

Wie im letztjährigen Bericht kurz erläutert, wurde 2022 das Mobilitätskonzept definitiv umgesetzt. Mit diesem soll eine intelligente, menschen- und umweltverträgliche Mobilität im Alterszentrum am Buechberg gefördert werden. Mitarbeitenden, die den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Velo oder zu Fuss zurücklegen, wird aufgrund ihres umweltfreundlichen Verhaltens ein Ökobonus ausbezahlt. Mitarbeitende, die mit dem Auto zur Arbeit kommen, zahlen eine Parkgebühr. Bereits im Vorfeld war klar, dass das Konzept nicht einfach zu vermitteln sein würde. Vor allem bei jenen Mitarbeitenden, die neu Parkgebühren bezahlen mussten, war doch ziemlich Unmut zu spüren. Zwar hat sich wie erhofft das Angebot an freien Parkplätzen für Besucher und Mitarbeitende verbessert. Rückblickend auf das erste Jahr kann auch eine steigende Akzeptanz festgestellt werden: Es ist uns aber nicht gelungen, allen Mitarbeitenden das Bestreben nach einer umweltverträglichen Mobilität plausibel zu vermitteln. Das Konzept wird trotzdem weitergeführt und allenfalls noch leicht angepasst.

Kostenlos E-Bike laden

Ein weiteres, vom Gesundheitszirkel vorgeschlagenen Ziel konnte in diesem Jahr realisiert werden. Der technische Dienst installierte verschiedene Stromanschlüsse, so dass E-Bikes in der geschützten Garage kostenlos geladen werden können. Das Angebot wird von einigen Mitarbeitenden rege genutzt.

Mitarbeitertag: Verhalten im Brandfall

Auf Empfehlung unseres Sicherheitsbeauftragten Stefan

Füglister wurden alle Mitarbeitenden im Berichtsjahr zum Verhalten im Brandfall geschult, mit grosszügiger personeller und materieller Unterstützung der Feuerwehr Fislisbach. An verschiedenen Posten konnten mögliche Ereignisse, z.B. Brand löschen mit einem Feuermobil, Bedienen der Brandmeldeanlage, korrektes Vorgehen bei einem Brand und richtiges Verhalten bei der Ersten Hilfe unter kundiger Leitung aufgefrischt werden.

Audit-Bericht der Fachstelle H+ (Branchenlösung Arbeitssicherheit)

Die H+ Branchenlösung bietet eine Vielzahl von Hilfsmitteln und Dienstleistungen, so z.B. Leitfäden zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, ein Informationsbulletin «Info Arbeit und Gesundheit» oder eben ein im Berichtsjahr durchgeführtes betriebliches Audit zur Überprüfung der Arbeitssicherheit. Der Inspektor stellte dabei dem Alterszentrum am Buechberg erneut ein sehr gutes Zeugnis aus. Hilfreich war das Audit trotzdem: Verschiedene Massnahmen zugunsten der Arbeitssicherheit konnten aufgrund der Empfehlungen zügig umgesetzt werden.

Die eigene App

Nach anfänglicher Skepsis wurde die eigene App «Buechberg inside» von den Mitarbeitenden in der Zwischenzeit positiv aufgenommen. Mitteilungen, Informationen und Neuigkeiten können so ort- und zeitunabhängig rasch weitergeleitet und gelesen werden. So können zum Beispiel die Mitarbeitenden in einer Pandemiephase sofort über allfällige Änderungen bei der Isolation, über Einschränkungen oder Konzeptanpassungen zuhause oder bei der Arbeit dokumentiert werden.

Attraktivere Arbeitsbedingungen

Mit verschiedenen Verbesserungen kann das Alterszentrum zugunsten der Mitarbeiter-Attraktivität im 2023 aufwarten. So konnte der Ferienanspruch erhöht werden.

Mitarbeitende erhalten nun

- bis zum vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen
- bis zum vollendeten 60. Altersjahr 6 Wochen
- ab dem 61. Altersjahr 7 Wochen

Auch werden neu die Zulagen für den Spätdienst der Pflege bereits ab 20.00 Uhr entrichtet; bis anhin wurden diese erst ab 22.30 Uhr angeboten. Wir hoffen, mit diesen Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt auch weiterhin konkurrenzfähig bleiben zu können.

Workshop Mitarbeiter-Rekrutierung

Zusammen mit Fabrice Widmer, Thomas Wirth und Juliet Dorian von der Marketing-Agentur Megura AG in Baden und unseren Mitarbeitenden Monika Monhart, Selina Bürgin und Fabienne Berger konnte im Sommer ein gemeinsamer Workshop gestaltet werden. Dies vor allem, weil die Personalbeschaffung zunehmend schwieriger wird (Arbeitnehmermarkt, Fachkräftemangel), Unternehmen positiv herausragen müssen und das Arbeitgeberimage wichtiger wird (Qualität, Nachhaltigkeit, Sozialleistungen). Ziel ist eine bessere Vermarktung als attraktiver Arbeitgeber und eine bessere Unterstützung bei Personalbeschaffungs- und -bindungsmassnahmen sowie eine nachhaltig positive Wahrnehmung der Arbeitgebermarke. Gemeinsam wurde die Seite www.buechberg.ch/arbeiten unserer Webseite neu aufbereitet und gemeinsam mit Mitarbeitenden ein ansprechendes Video produziert.

Strategie- und HR-Workshop

Im November konnte gemeinsam mit der operativen und strategischen Führung und mit Unterstützung durch Uni-Professor Dr. Robert J. Zaugg (Dozent für Personalmanagement, Organisation und Leadership an der Uni Freiburg) ein Strategie-Workshop durchgeführt und dabei strategische Schwerpunktziele definiert werden. Einer davon liegt bei der Sicherung der Arbeitgeberattraktivität:

- Das Alterszentrum ist als attraktiver Arbeitgeber mit fortschrittlichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bekannt.
- Dank wirkungsvoller Rekrutierungs- und Entwicklungsmassnahmen stehen jederzeit genügend qualifizierte Mitarbeitende zur Verfügung.

Wenige Wochen später konnte dann zusätzlich ein HR-Workshop angehängt werden. In diesem wichtigen Teil wurden beispielsweise folgende Punkte priorisiert:

- Entlastung Pflege/Skill+Grade-Mix: Das Assistenz- und Fachpersonal ist kompetent, die Pflege und Betreuung der Bewohnenden im Alterszentrum sicherzustellen. Es fühlt sich sicher, unterstützt und verfügt über die nötigen Ressourcen, um seine Aufgaben fachgerecht auszuüben.
- Weiterentwicklung Bildung: Das Alterszentrum verfügt über eine qualitativ sehr gute und betreute Bildung («Lernenden-Kultur»), die sicherstellt, dass jederzeit genügend Lernende zur Verfügung stehen und nach dem Abschluss der Ausbildung eine Stelle erhalten. Die Bildungsangebote für Mitarbeitende sind attraktiv und fördern deren Entwicklung.

Die Handlungsfelder werden im kommenden Jahr in einer Roadmap terminiert und den Verantwortlichen zugeordnet.

Absenz- und Fluktuationsquote

Aufgrund der steigenden Pflegebedürftigkeit musste vor allem im Bereich Pflege der Bestand an Mitarbeitenden erhöht werden. Die Fluktuation ist leicht angestiegen, liegt aber im Vergleich mit den umliegenden Betrieben auf einem tiefen Niveau. Fast verdoppelt haben sich im Vergleich zum Vorjahr die Absenztage aufgrund von Krankheit.

	2018	2019	2020	2021	2022
Ø FTE Total	78,3	80,6	83,0	85,8	92,5,0
Ø FTE Lernende	-4,3	-4,5	-4,0	-4,4	-2,8
Ø FTE Total exkl. Lernende	74,1	76,1	79,1	81,4	89,7

Absenztage Krankheit (exkl. Lernende)	649	635	805	795	1 326
Absenztage Mutterschaft (exkl. Lernende)	62	138	222	96	45
Absenztage BU (exkl. Lernende)	4	15	63	112	4
Absenztage NBU (exkl. Lernende)	34	26	93	62	72
Total Absenztage (exkl. Lernende)	749	815	1 183	1 066	1 447

Absenzquote Krankheit	3,5%	3,4%	4,3%	4,2%	7,1%
Absenzquote Mutterschaft	0,3%	0,7%	1,2%	0,5%	0,2%
Absenzquote BU	0,0%	0,1%	0,3%	0,6%	0,0%
Absenzquote NBU	0,2%	0,1%	0,5%	0,3%	0,4%
Absenzquote total (brutto)	4,1%	4,3%	5,9%	5,2%	6,3%

Fluktuationsquote	13%	6%	7%	10%	12%
-------------------	-----	----	----	-----	-----