

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2019



Grundsätzlich

Warum braucht es ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

Das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt auf die Führung, die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Qualifikation, die Gestaltung der Arbeitsprozesse und -systeme sowie auf das Gesundheitsverhalten ab. Es bezweckt die Förderung der Humanressourcen und eine Verbesserung des Betriebsergebnisses, mithin 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 nachhaltig wirksam
- BGM trägt zum Unternehmenserfolg bei
- BGM erhöht die Arbeitsfähigkeit



Prinzip

Massnahmen

Erstmals wird hiermit für das Jahr 2019 ein schriftlicher BGM-Bericht erstellt und auf der Webseite des Alterszentrums am Buechberg publiziert. Dieser Bericht erläutert die wichtigsten Projekte: Solche die erfolgreich waren wie auch solche, die es nicht geschafft haben. Der Bericht enthält Empfehlungen zur kontinuierlichen Verbesserung des BGM-Systems und die Festlegung bzw. Überarbeitung der operativen BGM-Ziele.

Allgemeine Lage

Das Alterszentrum bewegt sich in einem dynamischen, anspruchsvollen Marktumfeld. Als Folge steigender Lebenserwartung möchten ältere Menschen länger ein individuelles und selbstbestimmtes Leben führen. Dies am liebsten in den eigenen vier Wänden. Gefragt sind aber auch Pflegewohngruppen, Alters-WG oder ganze Wohnquartiere mit Betreuung. Der regelmässig veröffentlichte Versorgungsbericht der Gesundheitsdirektorenkonferenz prognostiziert, dass der Bedarf an Pflegepersonal in den nächsten 9 Jahren um gut 20% steigen wird.



Personalentwicklung

Das Alterszentrum setzt auf ein zukunftsorientiertes Personalmanagement, lebt eine Leistungs- und Entwicklungskultur und schafft ein Arbeitsumfeld, das die Mitarbeitenden motiviert, ihr Potenzial im Sinne des Leitbilds zu entfalten.

Das Alterszentrum investiert entsprechend gezielt in die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, um deren

Arbeitsmarktfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu erhalten und zu verbessern.

Den Mitarbeitenden stehen zu ihrer Entwicklung vielfältige Angebote zur Verfügung. Der regelmässige Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen ist selbstverständlich. Am jährlichen Potenzialanalysetag werden gemeinsam mit den Führungsverantwortlichen die Möglichkeiten und Chancen jedes einzelnen Mitarbeitenden besprochen.

Die bereichsübergreifende Zusammenarbeit wird im Alterszentrum gezielt gefördert. So organisiert der Küchenchef verschiedene Events mit Beteiligung der anderen Bereiche, wie z.B. gemeinsame Koch- oder Grillabende, die grossen Anklang finden.

Führungsentwicklung

An der Kaderklausur 2019 wurde der gemeinsam überarbeitete Prozess Care Management präsentiert und erläutert. Dazu wurden die Punkte Früherkennung und Absenzen sowie Checklisten und Gesprächsprotokolle vorgestellt.

Aktiv wird das Instrument Coaching, vor allem für neue Führungspersonen, angeboten. Grundsätzlich geht es im Coaching immer darum, die Führungspersonen dabei zu unterstützen, für ihr jeweiliges Anliegen und Problem eine passende Lösung zu entwickeln und sie bei der Umsetzung der gewünschten Veränderungen zu begleiten. Effektives Coaching hängt dabei von der Grundhaltung der Führungskraft ab. So gehören Freiwilligkeit und Selbstverantwortlichkeit seitens des Coachees zu den Grundprinzipien des Coachings. Wir sind der Ansicht, dass dieser Weg richtig sei. Für die Beantwortung der Frage zur Effizienz ist jedoch unseres Erachtens eine mehrjährige Beobachtung nötig.

Rekrutierung neuer Mitarbeitender

Das Alterszentrum am Buechberg will Menschen gewinnen, die mit Engagement und Leidenschaft die Bewohnenden begleiten und ihnen ein schönes und angenehmes Zuhause ermöglichen.

Der erste Eindruck zählt – das gilt auch für den ersten Arbeitstag eines neuen Mitarbeitenden. Unter dem 2019 gestarteten Projekt «Onboarding» versteht man die

systematische Integration der neuen Mitarbeitenden in das Unternehmen und somit die komplette Eingliederung des Mitarbeitenden auf allen Ebenen. Die Bereichsleiterin Pflege, Beatrice Zeindler, konnte im Rahmen ihrer Masterarbeit (Master of Advanced Studies ZFH in Leadership & Management) «Onboarding – von neuen Mitarbeitenden auf einer Bettenstation» 2019 aufzeigen, wie wichtig die Einführung von neuen Mitarbeitenden für eine erfolgreiche Integration in ein Team ist. Die Geschäftsleitung ist aufgrund der in dieser Arbeit aufgeführten Argumente überzeugt, dass es richtig ist, dieses Werkzeug zu nutzen, da es dazu beiträgt, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern und die Fluktuation zu reduzieren. Eine entsprechende Zielvereinbarung mit Projektauftrag wurde für 2020 definiert.

Berufsbildung

Die Ausbildung von Menschen auf hohem Qualitätsniveau ist im Alterszentrum am Buechberg eine wichtige Aufgabe. 16 Jugendliche absolvieren 2019/2020 die Ausbildung in verschiedenen Bereichen. Damit übertreffen wir die Anforderungen an die kantonale Ausbildungsverpflichtung erneut: Gemäss Schreiben des Departements Gesundheit vom 6. Juni 2019 erreichte der Erfüllungsgrad 2018 in unserem Haus 121.66%.

Da an der Ausbildung in einem Praxisbetrieb unterschiedliche Personen mit verschiedenen Aufgabenbereichen beteiligt sind, verfügen sämtliche Bereiche über professionelle Strukturen mit Berufsbildnern oder Berufsbildungsverantwortlichen.

Seit 2019 bietet das Alterszentrum neu auch Ausbildungsplätze zur Dipl. Pflegefachfrau / Pflegefachmann HF an. Die Ausbildung dauert 3 Jahre in Vollzeit; mit Vorbildung FaGe kann die Ausbildung auf 2 Jahre verkürzt werden.

Inklusion

Das Alterszentrum engagiert sich aktiv für Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt sind. So sollen diese Mitarbeitenden im Arbeitsprozess integriert bzw. für sie sinnvolle Beschäftigungen ermöglicht werden. Dazu arbeiten wir eng mit verschiedenen Institutionen der Umgebung zusammen. Obwohl die Zusatzaufwände nicht unerheblich sind, sind wir überzeugt, hier für die Gesellschaft eine wichtige und richtige Aufgabe übernehmen zu können.

Gesundheit der Mitarbeitenden

Langfristig gesunde und motivierte Mitarbeitende sind uns

wichtig. Das Alterszentrum am Buechberg investiert deshalb im Rahmen seiner Strategie gezielt in Initiativen und Programme des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Dies wird unterstützt durch den Gesundheitszirkel mit Teilnehmenden aus allen Stufen und Bereichen.

Die Überprüfung durch den Arbeitsinspektor des Departements Volkswirtschaft und Inneres im März 2019 bestätigte uns eine hohe Erfüllung der ASA-Branchenlösung gemäss der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Das Audit der H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit bestätigt uns im September 2019 ebenfalls eine hervorragende Umsetzung der Branchenlösung mit der erreichten Punktzahl 52 und der daraus resultierenden Bewertung «sehr gut». Der obersten Leitung ist es wichtig, Gesundheitsförderung, Gesundheitsschutz und Prävention aktiv zu betreiben. Obwohl die oben aufgeführten Werte sehr gut ausgefallen sind, gilt es auch hier im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, weitere Potenziale auszuschöpfen.

Absenzen und Fluktuation

Die Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit / Unfall) ist über die letzten Jahre stabil geblieben. Die Quote liegt bei Führungskräften und akademischen Berufen meist unter 2%, jene bei Hilfsarbeitskräften über 5%. Im Gesundheits- und Sozialwesen wiederum liegt der Durchschnitt in etwa bei 3-4%.

Die krankheitsbedingten Absenzen im Alterszentrum am Buechberg sind gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. Dafür sind mehr Mitarbeitende aufgrund von Schwangerschaft (3 Fälle) und Berufsunfällen (3 Fälle) ausgefallen. Bei den Langzeitabsenzen wurde eine Zunahme von 8 auf 11 Fälle verzeichnet. Oft handelte es sich um operative Eingriffe mit einer Genesungsdauer von zwei bis drei Monaten. Ein Arbeitsverhältnis musste 2019 aufgelöst werden, da die betroffene Mitarbeiterin aufgrund ihrer Beschwerden nicht mehr in den Arbeitsprozess integriert werden konnte.

Die Fluktuation konnte im Berichtsjahr mit 6% als erfreulich tief notiert werden. Eine geringe Fluktuation hat für das Unternehmen beachtliche Vorteile: Das Wissen bleibt im Haus, es müssen weniger Stellen neu besetzt werden und die Qualität kann gehalten werden.

Die Fluktuation bezeichnet die Anzahl ausgetretener Mitarbeitenden zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Nicht berücksichtigt sind Austritte aufgrund von Mutterschaft oder Pensionierung.

Absenz- und Fluktuationsquote

	2015	2016	2017	2018	2019
Ø FTE Total	72.2	78.0	78.6	78.3	80.6
Ø FTE Lernende	-3.6	-3.9	-4.4	-4.2	-4.5
Ø FTE Total exkl. Lernende	68.6	74.1	74.3	74.1	76.1

Absenztage Krankheit (exkl. Lernende)	n.a	434	472	649	635
Absenztage Mutterschaft (exkl. Lernende)	n.a	284	186	62	138
Absenztage BU (exkl. Lernende)	n.a	9	-	4	15
Absenztage NBU (exkl. Lernende)	n.a	266	68	34	26
Total Absenztage (exkl. Lernende)	770	993	727	749	815

Absenzquote Krankheit	n.a	2.3%	2.5%	3.5%	3.4%
Absenzquote Mutterschaft	n.a	1.5%	1.0%	0.3%	0.7%
Absenzquote BU	n.a	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Absenzquote NBU	n.a	1.4%	0.4%	0.2%	0.1%
Absenzquote total (brutto)	4.5%	5.3%	3.9%	4.1%	4.3%

Fluktuationsquote	15%	5%	13%	13%	6%
-------------------	-----	----	-----	-----	----

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel ist eine vierteljährlich stattfindende Gesprächsgruppe. Geleitet wird diese durch die Sicherheitsbeauftragte Person (SIBE). Darin vertreten sind die oberste Leitung, Führungspersonen, die Qualitätsverantwortliche und Mitarbeitende ohne Führungsfunktion aus verschiedenen Bereichen. Im Gesundheitszirkel werden arbeitsplatzbezogene Beanspruchungen, Belastungen, Gefahren oder andere gesundheitsrelevante Themen festgehalten und behandelt.

Nebst dem unter dem Punkt «Rekrutierung» aufgeführten Projekt «Onboarding» wurden Ressourcen in das aus dem Gesundheitszirkel geborene Projekt «Einführung Perso-

nalpool Pflege» gesteckt. Absenzen gelten als erhebliche Störfaktoren für die betrieblichen Abläufe. Diese Störungen wirken sich auf die fehlenden Mitarbeitenden, die Kollegen und die Vorgesetzten aus, was wiederum einen negativen Effekt auf die Qualität der Arbeit haben kann. Mit der Einführung des Personalpools in der Pflege können Mitarbeiterausfälle einfacher abgedeckt werden. Zudem sinkt der Aufwand für die Vorgesetzten, es werden weniger Temporär-Mitarbeitende benötigt und die Mitarbeitenden müssen nicht ständig einspringen. Die ersten Rückmeldungen sind vielversprechend und das Werkzeug soll weiterhin eingesetzt werden.

Mitwirkung

Gemäss den Anstellungsbedingungen des Alterszentrums sind alle Mitarbeitenden dazu eingeladen, an der laufenden Verbesserung der Arbeitsverfahren und -abläufe im gesamten Unternehmen mitzuwirken. Mit dem einfachen Formular «Verbesserungsvorschlag» können Ideen und Vorschläge niederschwellig eingereicht und rasch beurteilt werden.

Eine Form der Mitarbeiterpartizipation ist die mit dem Werkzeug «KMU-vital» konzipierte jährliche Mitarbeiterbe-

fragung. Sehr gut bewertet wurde 2019 die Informationspolitik, das Betriebsklima, die Zusammenarbeit im Team und die Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten. Als Hauptbelastungen genannt wurde die körperliche Anstrengung, der hohe Zeitdruck und ungeplante Unterbrechungen. Verschieden Gegenmassnahmen wurden gemeinsam besprochen und eingeleitet. Hinzuweisen ist, dass ein Teil - z.B. die Work-Life-Balance - in der Selbstverantwortung des Mitarbeitenden liegt.

