

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2020



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



Allgemeine Lage

Das Corona-Virus hat das Alterszentrum am Buechberg – wie viele andere Unternehmen auch – im Berichtsjahr ausserordentlich stark getroffen. Bereits im März hatte der Bundesrat gestützt auf das Epidemie-Gesetz die «ausserordentliche Lage» ausgerufen und tiefgreifende Einschränkungen des öffentlichen Lebens beschlossen. Um der Verbreitung des Virus entgegenzuwirken, wurde ein Besuchsverbot erlassen, ein für unsere Bewohnerinnen und Bewohner massiver Einschnitt in die persönliche Freiheit.

Als Ersatz wurde den Bewohnenden und ihren Angehörigen verschiedene alternative Kontaktmöglichkeiten über Facetime und Skype, später dann eine geschützte Begegnungszone mit kontrolliertem «Besucherfenster» angeboten. Trotz der Einschränkungen brachten uns die Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch die Angehörigen stets viel Verständnis für die getroffenen Massnahmen entgegen. Ab Juni konnten dann in eingeschränkter Form und mit entsprechenden Schutzvorkehrungen auch wieder Besuche zugelassen werden.

Während der Sommermonate bis spät in den Herbst hinein konnte im Alterszentrum ein zwar eingeschränkter, aber vergleichsweise recht normaler Betrieb geführt werden. Während umliegende Institutionen bereits mit verschiedenen Corona-Ausbrüchen zu kämpfen hatten, blieb unser Alterszentrum von einer Infektion bis Anfangs Dezember verschont. Dann jedoch traf es unser Haus überaus heftig. Täglich erhöhte sich die Zahl der infizierten Personen: Mitte Dezember informierten wir die Medien über 50 positiv getestete Bewohner. Leider nahmen mit der steigenden Zahl der Infizierten auch die Todesfälle zu; mehr als 20 Bewohnende verstarben allein im Dezember. Eine für Angehörige und Mitarbeitende äusserst traurige und nicht leicht zu verarbeitende Situation.

Ein besonderer Dank gilt in diesem Jahr allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In dieser äusserst herausfordernden Situation zeigte sich, wie das Team in einer noch nie dagewesenen Krise zusammenstand und sich gegenseitig und interdisziplinär auf bewundernswerte Art unterstützte. Trotz erschwelter Bedingungen konnten dennoch verschiedene gesetzte Ziele erreicht werden. So wurde die Re-Zertifizierung durch die Fachstelle UND erfolgreich durchgeführt. Das Alterszentrum kann sich somit weiterhin als familienfreundliche und attraktive Arbeitgeberin im Markt präsentieren.

Durch das weitergeführte Projekt Gemba - der Begriff Gemba bedeutet so viel wie: «Ort des Geschehens» und ist verwandt mit dem Begriff des Management by Walking Around – wurden die aktuellen Wertschöpfungsprozesse am Ort des Geschehens beobachtet. Ziel war es, die knappen Ressourcen wirksam einzusetzen, Leerläufe zu eliminieren und die Abläufe zu überprüfen.

Thomas Rohrer
Geschäftsleiter

Vielversprechender Start von Lean Management in der Pflege

«Lean» ist ein vielbeachtetes Konzept für Organisationen im Gesundheitswesen, die den Betrieb optimal auf die Bedürfnisse der Heimbewohner ausrichten möchten. Gleichzeitig sollen aber auch Verschwendung im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden unterbunden sowie ruhigere Prozesse und eine optimale Nutzung der vorhandenen Ressourcen sichergestellt werden.

Der Bereich Pflege unter der Leitung von Beatrice Zeindler strebte eine Verbesserung der aktuellen Ausgangslage an:

- Die knappen Ressourcen werden wirksam eingesetzt.
- Die Abläufe und Prozesse werden überprüft und verbessert.
- Leerläufe werden eliminiert und Spitzenzeiten gebrochen.
- Die Mitarbeitenden und Bewohnenden sind zufrieden.
- Alle Teammitglieder sind ausgelastet.

Hiernach verschiedene, nicht abschliessende Beispiele, wie die knappe Ressourcen besser eingesetzt werden: Die Mitarbeitenden werden den Bewohnenden wenn immer möglich unter Berücksichtigung des Pflegeaufwandes zugeteilt. Damit sind die Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und des Ausbildungsniveaus ausgelastet. Die Ressourcen werden richtig eingesetzt; es gibt weniger Über- oder Unterforderung.

Die Rapporte der Pflege sind einheitlich und effizient gestaltet. Besonders wird darauf geachtet, dass primär ausserordentliche Vorkommnisse rapportiert werden. Damit ist auch eine effiziente Übergabe von Schicht zu Schicht möglich.

Weiter werden die Fachbegleitungen beim Assistenzpersonal genutzt, um die Mitarbeitenden in der Pflege-dokumentation zu befähigen. Damit kann das Assistenzpersonal gefördert und das Fachpersonal entlastet werden.

Die Telefonnummern der anwesenden Mitarbeitenden wird auf eine Tafel im Stationszimmer aufgeschrieben. Somit ist für alle Mitarbeitenden im Team, aber auch für Personen aus anderen Gruppen klar, wer wo zugeteilt ist. Dadurch werden unnötige Störungen reduziert und Informationen gelangen zielgerichtet an den Adressaten.

Die Hauptbelastung tragen die Pflegemitarbeitenden in der Zeit von 07:00 –10:00 Uhr. Die Administration ist deshalb angewiesen, Anrufe zuhanden der Pflege während dieser Zeit zu unterbinden. So können die Mitarbeitenden der Pflege zuarbeiten und eine optimale Betreuung sicherstellen.

Beatrice Zeindler, Bereichsleiterin Pflege, und Thomas Rohrer, Geschäftsleiter, sind überzeugt, durch einen effizienten Einsatz der Ressourcen einen Mehrwert für Bewohnende und Mitarbeitende gleichermaßen zu schaffen.

Ergonomischer Umgang mit dem eigenen Körper in körperlich belastenden Situationen

Als Arbeitgeber achten wir auf organisationale Massnahmen des betrieblichen Gesundheits-Managements wie z.B. Unfallschutz, Prävention oder Angebote zum ergonomischen Arbeiten. Bei den Arbeitnehmenden erwarten wir andererseits aber auch, dass sie Massnahmen zu Bewegung, Work-Life-Balance oder eben auch ergonomische Empfehlungen selber umsetzen.

In den Auswertungen der Mitarbeiterbefragung wurde festgestellt, dass zwar viele Fragen zum Arbeitsverhältnis positiv bewertet worden sind. Andererseits wurde aber auch auf diverse Gesundheitsbeschwerden im Rückenbereich hingewiesen. Die Vertreter des Gesundheitszirkels nahmen sich diesen Auswertungen an und suchten nach Möglichkeiten, diese Belastungen zu reduzieren. Sie schlugen vor, eine externe Fachperson zu beauftragen, die Mitarbeitenden in den täglichen Arbeitsabläufen zu beobachten und die Mitarbeitenden unmittelbar vor Ort bei einer besseren Handhabung in den Arbeitsabläufen

und im ergonomischen Umgang mit dem eigenen Körper zu unterstützen.

Mit Frau Alke von Leeuwen, Praxis für Physiotherapie in Bellikon, wurde dafür eine ausgewiesene Expertin gefunden. Sie analysiert die Bewegungsabläufe der Pflegepersonen beim Transfer eines Patienten oder anderen gewünschten Situationen, gab Empfehlungen zum ergonomischen Umgang mit dem eigenen Körper ab und übte mit den Mitarbeitenden Abläufe zum besseren Gelenkschutz ein.

Ergänzend bot das Alterszentrum den Mitarbeitenden ebenfalls mit Frau von Leeuwen vierzehntägliche Trainingsstunden zur Vertiefung und Automatisierung der gelernten Bewegungsabläufe, Unterstützung für Übungen zu Hause und Hinweise zu Muskeldehnungen und zum Muskelrelaxen an.

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden zur Unterstützung vor Ort durch die Physiotherapeutin waren äusserst positiv. Nur wenige nutzten jedoch das Angebot der Trainingsstunden: Einige meinten, dass die Uhrzeit von 17:00 – 18.00 Uhr dafür nicht ideal sei, wiederum andere äusserten sich kritisch zur Kostenbeteiligung von CHF 5.00 pro Person.

Einsatz zugunsten Umweltschutz

Das Alterszentrum hat im 2020 folgende Anpassung im Leitbild neu aufgenommen: *«Wir treffen Vorkehrungen, mit denen negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt reduziert werden, und pflegen einen bewussten, nachhaltigen Umgang mit Mobilität.»*

Als Einstieg ins Thema besuchten Susi Burger, Leiterin Hotellerie, Stefan Füglistaler, Bereichsleiter Infrastruktur, Markus Landtwing, Bereichsleiter Küche und Thomas Rohrer, Geschäftsleiter, ein zweitägiges Seminar zum Umweltmanagement bei der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme. Vermittelt wurde

dabei das Grundkonzept, die Integration des Umweltmanagements in ein bestehendes System sowie verschiedene Fokusthemen wie Kontext der Organisation, Anwendungsbereich, Umweltpolitik, Rollen u.a. Das Alterszentrum am Buechberg ist Mitglied des Verbandes für nachhaltige Wirtschaft (www.oebu.ch). Weitere Details können dem separaten Nachhaltigkeitsbericht entnommen werden.

Engagement für Nachhaltigkeit mit einem Mobilitätskonzept

Mit einem Mobilitätskonzept soll eine intelligente, menschen- und umweltverträgliche Mobilität im Alterszentrum am Buechberg gefördert werden. Das Konzept sieht vor, den privaten Verkehr auf ein Mindestmass zu reduzieren und vorrangig ökologische und sanfte Transportmittel einzusetzen. Damit wird eine Reduktion des ökologischen Fussabdrucks und die Attraktivität des öffentlichen Verkehrs angestrebt. Ebenfalls sollen die Angestellten zu einer gesunden Mobilität motiviert werden und das Alterszentrum auch in dieser Hinsicht als moderner und innovativer Arbeitgeber auftreten können.

Zur Beurteilung des Mobilitätsverhaltens der Mitarbeitenden des Alterszentrums am Buechberg wurde zusammen mit Viaplan AG von Juli bis Oktober 2020 eine Mobilitätsumfrage durchgeführt. Teilgenommen haben daran 101 Mitarbeitende.

Mit der Umfrage sollten Grundlagen für die Erarbeitung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements geschaffen werden. Dazu wurden Fragen zur Situation wie auch zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gestellt. Mit dem betrieblichen Mobilitätskonzept sollen unter anderem die Kapazitätsprobleme der Mitarbeiter-/Kundenparkplätze vor allem bei Mitarbeiteranlässen und Schichtwechseln behoben werden.

Der Modal-Split des Arbeitsverkehrs zum Alterszentrum in Fislisbach liegt bei 50% motorisiertem Individualverkehr, 26% öffentlichem Verkehr, 14% zu Fuss und 10% per Velo.

Der Anteil des Fussverkehrs liegt deutlich über dem üblichen Anteil bei ähnlich grossen Unternehmungen (5 bis 7%). Mit insgesamt 24% liegt der Anteil des Fuss- und Veloverkehrs verglichen mit dem schweizerischen Durchschnitt beim Arbeitsverkehr (4%) ebenfalls deutlich über dem Schnitt. Das Verhältnis öffentlicher Verkehr zu motorisiertem Individualverkehr entspricht dem schweizerischen Durchschnitt beim Arbeitsverkehr.

Fazit

60 Mitarbeitende wohnen in einer velofreundlichen Arbeitsdistanz unter 10 km. 26 Personen (43%) davon kommen heute üblicherweise mit dem PW zur Arbeit. Hier ist ein deutliches Potenzial zur vermehrten Nutzung von Velos und E-Bikes erkennbar. Dies insbesondere auch deshalb, weil in 80 % der Haushalte mindestens ein Velo zur Verfügung steht.

Bedingt durch die Funktionen eines Alterszentrums sind verschiedenste Arbeitszeitmodelle im Einsatz, die gewisse Einschränkungen in der Verkehrsmittelwahl, insbesondere dem öffentlichen Verkehr, mit sich bringen. Dennoch sind mindestens 40% der Mitarbeitenden während Normalarbeitszeiten tätig und könnten den öffentlichen Verkehr nutzen. Die Fahrzeit bei rund 10 Mitarbeitenden, welche heute den PW benutzen, läge bei unter 15 Minuten mit dem ÖV.

Die Bereitschaft einer Umstellung vom motorisierten Individualverkehr auf den Fuss-/Velo- respektive öffentlichen Verkehr zeigt sich primär durch einen Zuschuss zum ÖV-Ticket, gefolgt von der Unterstützung bei der Anschaffung von Velos bzw. E-Bikes und der Förderung von Fahrge-meinschaften. Das Interesse für einen Zuschuss zum ÖV-Ticket und damit ein Umstieg auf den öffentlichen Verkehr mit beispielsweise 30% Reduktion auf Streckenabonnements liegt aber nur bei 13 Mitarbeitenden, welche heute mit dem PW pendeln. Diesen stehen rund 30 Mitarbeitende gegenüber, die trotz einer Reduktion des Streckenabonnements (egal wie hoch) nicht vom Auto auf den ÖV umsteigen würden.

Nebst den oben genannten Pull-Massnahmen können aber auch Push-Massnahmen in Betracht gezogen werden. Bereits CHF 50.00 im Monat für den Parkplatz würden gemäss Aussagen ausreichen, um rund 11 Mitarbeitende dazu zu bewegen, das Auto zuhause stehen zu lassen. Weitere 15 Personen würden bei CHF 100.00 pro Monat Parkplatzmiete auf ein anderes Verkehrsmittel umsteigen.

Empfehlungen

Die Umfrage zeigt, dass vor allem die monetäre Bewirtschaftung der Parkplätze grosse Auswirkungen haben könnte. Ausserdem gibt es ein Potenzial aufgrund der Weglängen zum Wohnort von unter 10 km für den Veloverkehr. Viaplan AG empfiehlt daher ein gutes Massnahmen-Paket mit der Push-Massnahme der monetären Parkplatzbewirtschaftung und Pull-Massnahmen zur Förderung der vermehrten Velo- und ÖV-Nutzung.

Im optimalen Fall könnte dies einen Umstieg von bis zu 26 Personen zur Folge haben. Dies würde den heutigen Modal-Split von 51% (MIV-Anteil), auf einen Modal-Split-Anteil von 25% des MIV reduzieren.

Wie weiter

Basierend auf den Auswertungen werden 2021 Massnahmen abgeleitet.

Vereinbarkeit und Gleichstellung betrieblich fördern

Familie und Arbeitgeber stellen oft ganz unterschiedliche Ansprüche an Mütter und Väter, an Frauen und Männer. Oft scheint es unmöglich, allen Ansprüchen gerecht zu werden und dabei auch noch Zeit für sich selber zu finden.

Yvonne Bieri, frisch diplomierte HR-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis, leitete als Projektleiterin die erfolgreiche Re-Zertifizierung des Prädikates der Fachstelle UND, dem Kompetenzzentrum im Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der für die Periode 2020 – 2023 vereinbarte Aktionsplan sieht unter anderem vor, dass das Bedürfnis der Angehörigenbetreuung durchdacht, die guten Praktiken des Homeoffice institutionalisiert und die Kommunikation und Einführung von neuen Mitarbeitenden gefördert wird. Ebenso sollen Probleme der Vereinbarkeit, Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden früher erkannt und besprochen werden. Vorgesehen ist ausserdem, die Sozialleistungen für Mitarbeitende mit geringem Pensum zu verbessern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Mit der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» erhalten angeschlossene Betriebe Hilfsmittel an die Hand, um den gesetzlichen Pflichten nachzukommen und ihre Arbeitnehmenden zu schützen. Das Alters-

zentrum erhebt gemäss den Empfehlungen alle 3 Jahre eine Gefahrenermittlung in allen Bereichen und vereinbart daraus entsprechende Massnahmen. Bei der durch den Arbeitsinspektor durchgeführten Kontrolle gemäss EKAS Richtlinien konnte zudem eine hohe Erfüllung festgestellt werden. Verschiedene empfohlene Massnahmen wurden unter der Leitung von Stefan Füglistaler, Bereichsleiter Infrastruktur, umgehend umgesetzt.

Absenz- und Fluktuationsquote

Erfreulich ist die geringe Fluktuation: Die Mitarbeiterfluktuation lag mit 6,8% erneut auf einem sehr tiefen Niveau (2019: 6,3%) Die kumulierten Absenztage pro MitarbeiterIn hielten sich bis November auf einem tiefen Niveau, stiegen dann aber aufgrund den Quarantäne-Regeln auf 7,4 Tage (2019: 7,3 Tage).

Absenzquote

	2016	2017	2018	2019	2020
Ø FTE Total	78,0	78,6	78,3	80,6	83,0
Ø FTE Lernende	-3,9	-4,4	-4,3	-4,5	-4,0
Ø FTE Total exkl. Lernende	74,1	74,3	74,1	76,1	79,1

Absenztage Krankheit (exkl. Lernende)	434	472	649	635	805
Absenztage Mutterschaft (exkl. Lernende)	284	186	62	138	222
Absenztage BU (exkl. Lernende)	9	-	4	15	63
Absenztage NBU (exkl. Lernende)	266	68	34	26	93
Total Absenztage (exkl. Lernende)	993	727	749	815	1 183

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

Fluktuationsquote	5%	13%	13%	6%	7%
-------------------	----	-----	-----	----	----