

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2023



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 so weit 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

Einmal mehr können wir Ihnen an dieser Stelle einen schriftlichen Bericht zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vorstellen. Damit möchten wir einen Einblick in unser tägliches Tun zu diesem Bereich ermöglichen. Sie finden darin einige Beispiele, an denen wir aktuell arbeiten, einige andere, in die wir uns allmählich vertiefen. Der Bericht ist nicht abschliessend.



Allgemeine Lage

Die allgemeine Lage hat sich normalisiert und das beängstigende Gespenst der Pandemie gehört gottseidank der Vergangenheit an.

Die Ausgangslage des Alterszentrums am Buechberg hat sich in den letzten Monaten grundsätzlich positiv entwickelt. Die Nachfrage hat sich auf einem hohen Niveau eingependelt; die frei gewordenen Zimmer konnten praktisch unterbrechungsfrei wiederbelegt werden. Der im letzten Jahr vorherrschende, teilweise dramatische Personalmangel hat sich entspannt. Zwar hält der Fachkräftemangel auch in unserem Unternehmen weiterhin an. In den letzten Monaten konnten aber doch wieder engagierte Fachkräfte gefunden werden.

Die Situation hat sich in vielerlei Hinsicht zum Guten entwickelt. Nach einer langen Zeit der Einschränkungen und Auflagen kann wieder „normal“ gearbeitet werden. Sicher ist noch spürbar, dass die Teams in den vergangenen Jahren Überdurchschnittliches geleistet haben, und dass es noch Zeit braucht, bis sich die Verhältnisse nachhaltig beruhigt haben. Es galt und gilt weiterhin Sorge zum Team zu tragen und füreinander da zu sein. Glücklicherweise konnte auch der Einsatz von temporären Fachkräften reduziert werden, was ebenfalls wiederum für stabilere Verhältnisse sorgte.

Erfreulich anzufügen sind im Berichtsjahr zudem die erfolgreiche Einführung eines separaten Bildungsteams in der Pflege, die Neuausrichtung und Verstärkung des Personalbereichs (Human Resources), die Wiedereinführung der Bezugspflege sowie die positive Rückmeldung aus der Mitarbeiterbefragung.

Ungünstig hat sich die Fluktuation entwickelt: Diese stieg im 2023 auf ungewohnt hohe 20%. Entsprechende Handlungsfelder wurden besprochen und Massnahmen daraus definiert.

Thomas Rohrer, Geschäftsleiter

Mitarbeiterbefragung mit Qualis-Evaluation

Seit vielen Jahren erfolgte die Mitarbeiterbefragung durch das von der Gesundheitsförderung Schweiz unentgeltlich zur Verfügung gestellte Tool «kmu-vital.ch». In diesem Jahr wurden die Befragung erstmals mit dem Unternehmen QUALIS evaluation GmbH in Zürich durchgeführt.

Die Mitarbeiterbefragung von QUALIS erfolgt nach standardisierten Messbedingungen mit zuverlässigen Messmethoden. Die Befragung mit dieser Variante ermöglicht so vergleichbare und aussagekräftige Ergebnisse über die Zeit und im Vergleich mit anderen Institutionen.

Der Fragebogen ist in 68 Beurteilungsfragen gegliedert, welche fünf Themenbereichen zugeordnet werden. Jeder Themenbereich gliedert sich wiederum in einzelne Dimensionen. Die Summe aller Antworten bildet die Gesamt-Mitarbeitenden-Zufriedenheit. Teilgenommen haben praktisch

alle Mitarbeitenden anlässlich des Arbeitertages. Die Messergebnisse zeigen im Überblick, dass das Alterszentrum sehr gute Ergebnisse erzielt hat und die Bewertung der Mitarbeitenden bei den meisten Themenbereichen und Dimensionen zum besten Viertel gehören.

Dagegen wurden beispielsweise bei den Punkten «Essen / Erholung» unterdurchschnittliche Werte erzielt, vor allem bei der **Frage F60** und der **Frage F61**. Die Erläuterungen dazu:

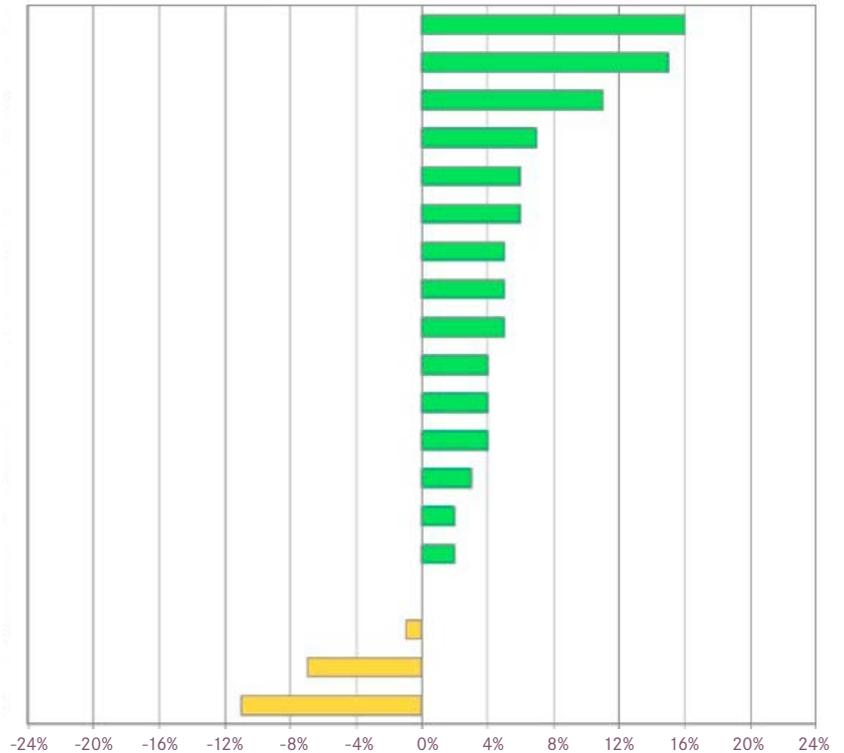
<p>Dimension 4: Essen/Erholung:</p>	<p>F60: «Ich bin mit dem Preis-Leistungsverhältnis der Personal-Verpflegung zufrieden.»</p>	<p>Massnahme: In verschiedenen Gefässen wurde nochmals informiert, dass im Menüpreis von CHF 10 nebst dem Hauptgang auch Salat und Suppe inkludiert sind. Ebenfalls wurde darauf hingewiesen, dass mit diesem Preis immer noch der steuerliche Abzug möglich ist.</p>
<p>Dimension 4: Essen/Erholung:</p>	<p>F61: «Es gibt mindestens einen geeigneten Ort, wo ich mich ausruhen kann, wenn ich eine Pause brauche (z. B. Ruheraum).»</p>	<p>Massnahmen: Aus einem ehemaligen Raum für «Bewohnerschränke» konnte rasch ein stylischer und grosszügiger Ruheraum geschaffen werden.</p>

Im darauffolgenden Workshop mit den Führungspersonen im Oktober 2023 wurden zudem ergänzend folgende Handlungsfelder definiert:

Umgangsformen sind für alle Mitarbeitenden ein Wohlfühlfaktor und sollen durch die Führungspersonen vorgelebt werden. Aber auch:

- in Teamsitzungen ansprechen
- in der Kadersitzung immer wieder mal ein Beispiel erläutern
- im Mitarbeitergespräch thematisieren
- Aussagen visuell darstellen mit Plakat/Flyer
- Mitarbeitende direkt ansprechen, wenn Umgangsformen fehlen
- Feedback geben und Feedbackformular nutzen
- allenfalls Konsequenzen ziehen bis hin zur Vertragsauflösung

- Dim 16:** Fehlerkommunikation
- Dim 3:** Anstellungsbedingungen
- Dim 5:** Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung
- Dim 1:** Arbeitsplatz
- Dim 11:** Verhältnis zwischen Leitung & Mitarbeitenden
- Dim 10:** Verhältnis zur vorgesetzten Person
- Dim 15:** Kommunikation im Betrieb
- Dim 12:** Führung durch vorgesetzten Person
- Dim 6:** Arbeitstätigkeit & Aufgaben
- Dim 13:** Kompetenz & Einsatz der vg. Person
- Dim 7:** Identifikation mit Betrieb
- Dim 2:** Arbeitszeiten
- Dim 18:** Zusammenarbeit im Betrieb
- Dim 9:** Klima im Team
- Dim 8:** Zufriedenheit mit arbeitgebender Institution
- Dim 17:** Zusammenarbeit im Team
- Dim 14:** Zusammenarbeit unter vg. Personen/Leitung
- Dim 19:** Persönliches Befinden
- Dim 4:** Essen/Erholung



Mitarbeitenden-Befragung: Stärken-/Schwächen-Profil: Total

Mitarbeitertag: Psychische Gesundheit bei den Mitarbeitenden

Nach den intensiven Pandemie-Jahren ging es in diesem Jahr unter anderem darum, vorwärtszuschauen und «Mir etwas Gutes zu tun». Dies war auch der Titel des diesjährigen Mitarbeitertages, der in Zusammenarbeit mit dem ifa, dem Institut für Arbeitsmedizin, in Baden gestaltet wurde. Der Workshop zu Themen wie «Wann fühle ich mich gesund», «Frühzeichen und Umgang bei Stress – mit gedanklichen Strategien, Achtsamkeit und Atmung» oder auch zu den «10 Schritten der psychischen Gesundheit mit dem Emotionen ABC» wurde von den Mitarbeitenden intensiv diskutiert und als positiv gewertet.

Attraktivere Arbeitsbedingungen

Mit verschiedenen Verbesserungen zugunsten der Mitarbeiterattraktivität kann das Alterszentrum im Jahr 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 die Zulagen für den Spätdienst der Pflege neu bereits ab 20.00 Uhr entrichtet; bis anhin wurde dies ab 22.30 Uhr angeboten. Wir hoffen, mit diesen Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt auch weiterhin konkurrenzfähig bleiben zu können.

Mitarbeiterrekrutierung

Wie bereits im letzten Jahr berichtet, wurden in einem Workshop Massnahmen definiert, wie eine bessere Vermarktung als attraktiver Arbeitgeber erzielt werden kann. Gemeinsam wurde die Webseite www.buechberg.ch/arbeiten neu aufbereitet und gemeinsam mit Mitarbeitenden ein neues Video produziert. Darauf aufbauend wurden versuchsweise kurze Clips und Contents in verschiedenen Social-Media-Kanälen gepostet und so die Grundlagen geschaffen, um sich in den sozialen Medien erfolgreich bei unseren Zielgruppen zu positionieren und kanalspezifische Inhalte zu produzieren.

Verstärkung Bereich Human Resources

Ausgehend von der Strategie wurde der Bereich Personal oder eben Human Resources verstärkt und zu einem eigenen Bereich aufgewertet. Wir freuen uns, mit Alexa Amorosini eine qualifizierte Unterstützung gefunden zu haben, um vermehrt in diesen wichtigen Bereich investieren zu können.

Bildungsteam Pflege

Das im Sommer unter der Leitung von Monika Monhart gestaltete Bildungsteam ist auf Kurs: Eine fundierte praktische Ausbildung verlangt pädagogisch und fachlich gut ausgebildetes Pflegepersonal. Drei Bildungsverantwortliche unter der Leitung von Monika Monhart formen das neue Bildungsteam. Sie verfügen neben einer vertieften Ausbildung und Berufserfahrung in der Pflege über pädagogische Weiterbildungen. Die Ausbildung in der Pflegepraxis findet vor allem direkt auf den Pflegestationen und in den Fachbereichen statt. Die Aufarbeitung des theoretischen Wissens erfolgt dann an den regelmässig stattfindenden Lerntransfertagen und Reflexionen.

Gesundheitszirkel definiert

Schwerpunktthema für 2024

Der vierteljährlich tagende Gesundheitszirkel hat bereits frühzeitig das Schwerpunktthema für das nächste Jahr definiert. Die Betreuung von Menschen mit Demenz oder psychischen Erkrankungen stellt Angehörige und Mitarbei-

tende gleichermaßen vor grosse Herausforderungen. Innere Haltung, Fachwissen sowie Kenntnisse über die Auswirkungen dieser Erkrankung können mithelfen, die Lebensqualität der Betroffenen zu verbessern. Mitarbeitende aus allen – auch nichtpflegerischen – Bereichen sollen deshalb in Kleingruppen geschult und sensibilisiert werden. Simon Paul Kleiner, Bereichsleiter Pflege und ausgesprochener Experte in diesem Bereich, wird die Schulung zusammen mit seiner Stellvertreterin Jessica Engeli durchführen.

Teamübergreifende Events

Markus Landtwing, Bereichsleiter Verpflegung, hat in den vergangenen Jahren verschiedene attraktive Events gestaltet, die bei den Mitarbeitenden grossen Anklang fanden: So wurde ein philippinischer Abend mit freundlicher Unterstützung der Mitarbeitenden Alice Scheuer, Nida Bachmann und General Harrison mit verführerischen Gerichten aus ihrer Heimat auf die Beine gestellt, ein gelungener Grillabend mit einem feinen Tropfen Wein oder ein wahrhaftes Fondue – «chli stinke muess es» – organisiert. Mit solchen Teamevents haben wir die Gelegenheit, den Zusammenhalt und das Vertrauen untereinander zu stärken. Gleichzeitig bieten diese Events die Möglichkeit, gemeinsam etwas Schönes zu teilen.

Absenz- und Fluktuationsquote

Aufgrund der steigenden Pflegebedürftigkeit musste vor allem im Bereich Pflege der Bestand der Mitarbeitenden erhöht werden. Die Hälfte aller Mitarbeitenden der Pflege sind diplomierte Fachpersonen. Der Anteil diplomierter Fachkräfte soll sukzessive auf 60% gesteigert werden.

Die Mitarbeiterfluktuation stieg im Berichtsjahr überdurchschnittlich auf über 20%. Zeitnah geführte Care- und Feedbackgespräche sowie Begleitungen durch externe Fachpersonen im Teambildungsprozess sollen helfen, die Fluktuation wieder auf ein normales Niveau zu reduzieren.

Weiterhin musste eine hohe Anzahl an Absenztagen verbucht werden. Nebst den begleiteten Gesprächen bei Krankheit oder Unfall werden Mitarbeitende, die eine hohe Anwesenheit aufweisen, mit zusätzlichen Ferientagen gewürdigt.

	2019	2020	2021	2022	2023
Ø FTE Total	80.6	83,0	85,8	92.5	102.4
Ø FTE Lernende	-4.5	-4,0	-4,4	-2.8	-3.2
Ø FTE Total exkl. Lernende	76.1	79.1	81.4	89.7	99.2
Absenztage Krankheit (exkl. Lernende)	635	805	795	1'326	1'195
Absenztage Mutterschaft (exkl. Lernende)	138	222	96	45	29
Absenztage BU (exkl. Lernende)	15	63	112	72	36
Absenztage NBU (exkl. Lernende)	26	93	62	72	36
Total Absenztage (exkl. Lernende)	815	1'183	1'066	1'447	1'261
Absenzquote Krankheit	3,4%	4.3%	4.2%	7.1%	6.4%
Absenzquote Mutterschaft	0.7%	1.2%	0.5%	0.2%	0.2%
Absenzquote BU	0.1%	0.3%	0.6%	0.0%	0,0%
Absenzquote NBU	0.1%	0.5%	0.3%	0.4%	0.2%
Absenzquote total (brutto)	4.3%	5.9%	5.2%	6.3%	5.0%
Fluktuationsquote	6%	7%	10%	12%	23%