

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2025



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 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 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 Fluktuationen
- Kosten-Nutzenverhältnis von BGM bis zu 1:5

Fazit BGM

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

Wie in den Vorjahren freuen wir uns, Ihnen an dieser Stelle erneut einen schriftlichen Bericht zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) präsentieren zu dürfen.

Er soll Ihnen einen Einblick in unsere laufenden Aktivitäten und Schwerpunkte in diesem Bereich geben. Der Bericht enthält konkrete Beispiele aktueller Projekte sowie erste Einblicke in Themen, in die wir uns derzeit vertiefen. Bitte beachten Sie, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt – der Bericht ist nicht abschliessend.

Allgemeine Lage

Die Zahl der Pflegeheime sinkt leicht, die Zahl der Pflegeplätze bleibt mit rund 100'000 Plätzen stabil. Der Bedarf an Langzeitpflege wird jedoch in Zukunft weiter stark steigen; Prognosen gehen davon aus, dass bis 2040 deutlich mehr Pflegeplätze benötigt werden.

Sowohl jetzt als auch in den kommenden Jahren fehlt qualifiziertes Personal, insbesondere Pflegefachkräfte. Auch die Kosten für Personal und Infrastruktur in den Pflegeheimen werden weiter steigen, die Defizite werden Betreiber und öffentliche Haushalte weiter belasten. Zudem wird sich der demografische Wandel weiter akzentuieren: Es gibt immer mehr Menschen mit höherer Lebenserwartung und zunehmend mit chronischen Krankheiten.

Das Alterszentrum am Buechberg blickt insgesamt auf ein ruhiges und stabiles Jahr zurück. Die Ergebnisse sowohl der Mitarbeitenden- als auch der Bewohnerbefragung fielen erneut sehr positiv aus. Die Personalfluktuations blieb weiterhin auf einem tiefen Niveau. Dank des engagierten

Stammpersonals konnte weitgehend auf den Einsatz von temporären Fachkräften verzichtet werden.

Das angestrebte Verhältnis von mindestens 60 % Fach- zu 40 % Assistenzpersonal im Pflegebereich wurde erreicht. Der vielfach spürbare Fachkräftemangel hatte somit keine nennenswerten Auswirkungen auf unseren Betrieb.

Während in den vergangenen Jahren – wie in vielen Pflegeeinrichtungen – ein kontinuierlich steigender Bedarf an Pflegedienstleistungen zu verzeichnen war, zeigte sich im Berichtsjahr überraschend eine sinkende durchschnittliche Pflegebedürftigkeit der Bewohnenden. Diese Entwicklung stellte uns kurzfristig vor die Herausforderung, personelle Überkapazitäten zu vermeiden. Durch natürliche Fluktuation sowie einen temporären Einstellungsstopp konnte dieser Entwicklung jedoch erfolgreich entgegengewirkt werden.

Thomas Rohrer
Geschäftsleiter



Bestätigung der ASA-Kontrolle (Überwachung)

Bei der im Alterszentrum am Buechberg durchgeführten Überwachungskontrolle gemäss EKAS-Richtlinie Nr. 6508 (Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit gemäss ASA-Richtlinien) hat das Departement Volkswirtschaft und Inneres, Amt für Wirtschaft und Arbeit, unter der Leitung des Arbeitsinspektors Jörg Busse folgende Gesamtbeurteilung abgegeben:

«Die durchgeführte Überwachung des Arbeitssicherheitssystems bestätigt die wirksame und regelkonforme Umsetzung gemäss EKAS-Richtlinie 6508. Die Prüfung zeigt, dass das System strukturiert betrieben wird, Gefährdungen konsequent erfasst und Schutzmassnahmen sachgerecht umgesetzt werden. Die Dokumentation ist vollständig und nachvollziehbar. Derzeit besteht kein Verbesserungsbedarf.»

Mitarbeiterbefragung mit Qualis-Evaluation

Ein wirksames Qualitätsmanagement erfordert die regelmässige Erhebung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld. Kontinuität im Personalwesen ist ein zentraler Faktor für einen sicheren, stabilen und wirtschaftlichen Betrieb. Eine unzureichende Mitarbeitendenzufriedenheit kann zu erhöhter Personalfluktuation führen – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung sowie die Personalkosten. Mitarbeitenden-Befragungen sind daher in vielen Branchen fester Bestandteil des Qualitätsmanagements. In zahlreichen anerkannten QM-Systemen gilt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden – neben der Kundenzufriedenheit – als eine zentrale Output-Grösse.

Die Ergebnisse solcher Befragungen werden idealerweise in das interne Qualitätsmanagement integriert und im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses genutzt.

Im Alterszentrum am Buechberg wird die Mitarbeitenden-Befragung alle zwei Jahre durchgeführt. Die aktuelle Befragung erzielte eine sehr hohe Rücklaufquote von 93 % und fiel insgesamt erneut sehr erfreulich aus. Im externen Benchmark zur Gesamtzufriedenheit – basierend auf einem Vergleich mit 50 anderen Institutionen – erreichte das Alterszentrum am Buechberg den hervorragenden 7. Rang.

Kaderklausur 2025

Im Zentrum der diesjährigen Kaderklausur vom 12.–14. Juni 2025 standen zentrale Themen wie Feedbackkultur, Datenschutz und Teamkommunikation. Gemeinsam mit der QUALIS evaluation GmbH haben wir die Ergebnisse der Befragung 2025 ausgewertet und daraus konkrete Verbesserungsmassnahmen abgeleitet.

Ein besonderes Highlight war der inspirierende Beitrag von Vanessa Slongo, Chief Digital Officer der Oase Health Solutions AG, zur Robotik und digitalen Transformation im Gesundheitswesen. Ihre Ausführungen zeigten eindrücklich, welche Chancen neue Technologien für die Pflege und Betreuung bieten.

Mit Edith Saner, Präsidentin der VAKA, diskutierten wir zentrale gesundheitspolitische Herausforderungen – unter anderem die Gesundheitspolitische Gesamtplanung des Kantons Aargau (GGpl) sowie die Einheitliche Finanzierung ambulanter und stationärer Gesundheitsleistungen (EFAS).

Einen wertvollen Beitrag zur Stärkung von Diversität, Teamdynamik und einer positiven Feedbackkultur leistete zudem die Mehrsicht GmbH mit interaktiven Übungen und praxisnahen Impulsen.

Am zweiten Tag begleitete uns der Verwaltungsrat aktiv durch die Veranstaltung – ein bereichernder Austausch, der wichtige Perspektiven zusammenführte und den Dialog zwischen strategischer und operativer Ebene förderte.

Ergonomie und Kinästhetik im Gesundheitswesen – ein nachhaltiger Beitrag zur Gesundheit

Ergonomie und Kinästhetik sind zentrale Bestandteile einer gesundheitsfördernden Arbeitskultur – mit messbaren Vorteilen sowohl für das Personal als auch für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Aus diesem Grund hat der Gesundheitszirkel im vergangenen Jahr beschlossen, dieses Thema prioritär zu behandeln und mit den bereits im Team vorhandenen Ressourcen gezielt zu fördern.

Nachweislich positive Effekte:

- Reduktion von Muskel-Skelett-Erkrankungen: Beschwerden wie Rückenschmerzen, Bandscheibenvorfälle oder Schulterprobleme treten dank ergonomischer Arbeitsweise seltener auf.
- Weniger krankheitsbedingte Ausfälle: Eine ergonomisch gestaltete Arbeitsumgebung verringert die körperliche Belastung und führt zu einer spürbaren Reduktion der Krankheitstage.
- Höhere Arbeitszufriedenheit: Ergonomisch optimierte Arbeitsplätze steigern das körperliche Wohlbefinden und tragen zur Motivation und Zufriedenheit im Berufsalltag bei.

Ein herzliches Dankeschön an unsere internen Fachpersonen, die sich mit grossem Engagement für die Schulung der Teams einsetzen:

Neuer Film zur Unfallprävention – «Superheroes»

Zur Sensibilisierung neuer Mitarbeitender wurde der selbst geschriebene und neu produzierte Kurzfilm «Superheroes» entwickelt. Der Film wird an den Einführungstagen gezeigt und vermittelt auf anschauliche Weise wichtige Inhalte zur Unfallprävention in unserem Betrieb. Der Film ist ebenfalls auf unserer Webseite unter Medien hinterlegt und für alle Interessierte einsehbar www.buechberg.ch/medien.

Erleichterungen Hotellerie

Im Servicebereich konnten verschiedene Erleichterungen erfolgreich umgesetzt werden – sowohl für das Personal als auch für den Etagedienst der Bewohnenden. So wurde der Wechsel von schweren Glasflaschen auf leichtere PET-Flaschen vorgenommen, was die tägliche Handhabung deutlich erleichtert. Auch der Getränketransport selbst wurde optimiert: Anstelle des bisherigen, rein manuell betriebenen Wagens kommt neu ein stabiler Elektrowagen zum Einsatz. Diese moderne Lösung vereinfacht den Transport erheblich und entlastet die Mitarbeitenden spürbar im Arbeitsalltag.

Bereichsübergreifendes

Der Bereichsleiter Verpflegung, Markus Landtwing, organisierte auch in diesem Jahr verschiedene Abendveranstaltungen für die Mitarbeitenden, um ein bereichsübergreifendes Verständnis zu fördern. Veranstaltungen wie der Raclette-Abend, die Grill-Party oder das Oktoberfest stiessen auf grosse Begeisterung und boten allen Beteiligten zahlreiche Gelegenheiten für gesellige Stunden.

Teamevent & Weihnachtsessen

Jeder Abteilung steht jährlich ein grosszügiger Betrag für einen Teamevent zur Verfügung. Die Abteilungen können dabei frei entscheiden, wie dieser Betrag verwendet wird. So kann es beispielsweise sein, dass in einem Jahr ein sommerlicher Pizzaplausch organisiert wird, während im nächsten Jahr ein uriger Fondueabend den Ton angibt.

Ein weiteres Highlight ist sicherlich das Personalessen in der Linde in Fislisbach: Hervorragendes Essen, zuvorkommender Service und eine einzigartige Atmosphäre prägen diesen besonderen Abend. Wir sind dankbar und stolz, diesen Anlass seit Jahren in diesem außergewöhnlichen Restaurant durchführen zu dürfen.

Potentialanalysetag

Am alljährlichen Potenzialanalysetag wird strukturiert und systematisch untersucht, welche Mitarbeitenden welches Potenzial zur Weiterentwicklung besitzen. Dabei wird ermittelt, wie dieses Potenzial – zum Beispiel durch Weiterbildungen oder Ausbildungen – im Rahmen einer Mehrjahresplanung gezielt gefördert werden kann. In diese Weiterbildungs-Massnahmen investiert das Alterszentrum jährlich im Durchschnitt rund CHF 150'000.

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel (GZ) ist ein Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements; ein partizipatorisch gestaltetes Instrument der Organisationsentwicklung.

Jährlich finden 4 Treffen in einer betrieblichen Arbeitsgruppe von einem halben Dutzend Teilnehmern statt, mit denen in ausgewählten Bereichen des Unternehmens das Know-how der Beschäftigten genutzt wird, um Arbeitsqualität, Mitarbeiterzufriedenheit, Betriebsklima und die Identifikation mit dem Unternehmen zu verbessern.

Absenz- und Fluktuationsquote

Die Mitarbeiterfluktuation hat sich im Berichtsjahr glücklicherweise wieder normalisiert. Zeitnah geführte Care- und Feedbackgespräche wie auch Begleitungen durch externe Fachpersonen im Teambuildingsprozess halfen, die Fluktuation wieder auf ein normales Niveau zu führen. Erfreulich festzustellen ist, dass verschiedene ehemalige, im Alterszentrum am Buechberg ausgebildete Fachperson wieder zu uns zurückkehren. Auch die generelle Absenzquote konnte erfreulicherweise auf einem tiefen Niveau gehalten werden.

Absenz- und Fluktuationsquote	2021	2022	2023	2024	2025
Ø FTE Total	85.8	92.5	102.4	102.6	101.7
Ø FTE Lernende	-4.4	-2.8	-3.2	-4.4	-5.0
Ø FTE Total exkl. Lernende	81.4	89.7	99.2	98.2	96.7

Absenztage Krankheit (exkl. Lernende)	795	1'326	1'195	711	1'073
Absenztage Mutterschaft (exkl. Lernende)	96	45	29	193	27
Absenztage BU (exkl. Lernende)	112	4	1	56	6
Absenztage NBU (exkl. Lernende)	62	72	36	152	65
Total Absenztage (exkl. Lernende)	1'066	1'447	1'261	1'112	1'171

Absenzquote Krankheit	3.8%	5.8%	4.7%	2.8%	4.4%
Absenzquote Mutterschaft	0.5%	0.2%	0.1%	0.8%	0.1%
Absenzquote BU	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
Absenzquote NBU	0.3%	0.3%	0.1%	0.6%	0.3%
Absenzquote total (brutto)	5.2%	6.3%	5.0%	4.4%	4.8%

Fluktuationsrate	10%	12%	23%	14%	14%
------------------	-----	-----	-----	-----	-----