

Bericht

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2024



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 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 Ihnen 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 weiter vertiefen. Der Bericht ist in diesem Sinne nicht abschliessend.

Allgemeine Lage

Nach den pandemiegeprägten Jahren 2020-2022 konnte im letzten Jahr wieder an die erfolgreiche Zeit davor angeknüpft werden. Das Berichtsjahr kann als überaus positiv gewertet werden. Die Nachfrage ist hoch und die personelle Lage hat sich stabilisiert. Das Alterszentrum am Buechberg ist auf Kurs.

Weiterhin besteht eine hohe Nachfrage nach Kurzeitaufenthalten von 2-8 Wochen. Dabei hat die Anzahl von interessierten Personen, die von Beginn an einen unbefristeten Vertrag anstreben, abgenommen. Rund ein Drittel der Kurzeitaufenthalte wird anschliessend in unbefristete Betreuungsverträge umgewandelt. Leicht zugenommen haben Anfragen für Personen mit gerontopsychiatrischen Krankheitsbildern.

Die Führungsstrukturen konnten stabilisiert werden. Neue Führungspersonen wurden intensiv eingearbeitet und durch interne und externe Fachpersonen begleitet. Sämtliche Bereiche und Abteilungen sind mit Stellvertretungen gesichert.

Starke Fachkräfte, welche die Teams professionell unterstützen, konnten erfolgreich rekrutiert und eingearbeitet werden; es wurden keine temporären Fachkräfte mehr benötigt. Die Mitarbeiterfluktuation hält sich wieder im üblichen Rahmen. Die Teams haben sich stabilisiert.

Die jährlich durchgeführte Bewohnerbefragung bestätigt, dass das Alterszentrum am Buechberg auch weiterhin auf dem richtigen Weg ist. Erneut durften wir ein gutes Feedback der Bewohnerinnen und Bewohner entgegennehmen.

Voller Zuversicht blicken wir in die Zukunft.
Herzliche Grüsse

Thomas Rohrer
Geschäftsleiter

Re-Zertifizierung Friendly Work Space

Seit über 10 Jahren engagiert sich das Alterszentrum am Buechberg im betrieblichen Gesundheitsmanagement und lässt sich durch die Gesundheitsförderung Schweiz mit dem Label «Friendly Work Space» zertifizieren. Mit Schreiben vom 11. Juli 2024 durfte das Alterszentrum folgenden Inhalt entgegennehmen:

«Sehr geehrter Herr Rohrer

Wir freuen uns sehr, Ihnen den definitiven Entscheid zum Re-Assessment (Modus 3) vom 19. Juni 2024 zustellen zu dürfen.

Die systematische Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements konnte im Re-Assessment bestätigt werden.

Die Assessierenden schlagen die Alterszentrum am Buechberg AG für das nächste Re-Assessment im 2027 wieder zu einem Assessment im Modus 3 vor. Das Ergebnis erlaubt es Ihnen, das Label Friendly Work Space weiterhin zu tragen und mit diesem intern wie extern zu kommunizieren.»

Allen, die zugunsten der Re-Zertifizierung mitgearbeitet haben und sich für Gesundheitsförderung, Unfallverhütung und Gesundheitsprävention im Unternehmen einsetzen, sei an dieser Stelle ein grosser Dank ausgesprochen.

Mitarbeiterbefragung mit Qualis-Evaluation

Die Mitarbeiterbefragung wird alle zwei Jahre durchgeführt; die nächste Befragung findet im Frühling 2025 anlässlich der Mitarbeitertage statt.

Mitarbeitertag: Umgang mit Menschen mit Demenz

Auf Wunsch von Mitgliedern des Gesundheitszirkels und unter der Leitung des Bereichsleiters Pflege, Simon Paul Kleiner, wurden Mitarbeitenden aus allen Bereichen an verschiedenen Tagen zum Umgang mit Menschen mit Demenz geschult. In diesem Kurs lernte das Team, wie sie einfühlsam und effektiv mit Menschen mit Demenz kommunizieren können. Neben Tipps für die verbale und nonverbale Verständigung wurden Hilfestellungen für den Umgang mit schwierigen Situationen, Aggressionen und Grenzüberschreitungen gegeben.

Prämie bei Vermittlung von Mitarbeitende

Mitarbeitende gewinnen Mitarbeitende: Als firmeneigene Botschafter werden Mitarbeitende eingeladen, das Alterszentrum weiterzuempfehlen. Für eine erfolgreiche Vermittlung erhalten Mitarbeitende neu eine Geldprämie als Belohnung. Die Prämie wird bei Festanstellungen entrichtet. Sie wird ausbezahlt bei der Vermittlung von Mitarbeitenden neu aus allen Bereichen (Pflege, Küche, Hotellerie u.a.), mit einem Ausbildungsabschluss ab einem Fähigkeitsausweis EFZ und höher.

move@work

Einseitige Körperhaltungen wie langes Sitzen und Stehen sowie anhaltend starke körperliche Beanspruchungen belasten die Muskulatur und können Beschwerden verursachen. Im Modul «move@work» lernen Mitarbeitende, ausgleichende Bewegungsübungen in ihren Arbeitsalltag einzubauen. Denise Schmidmaier, Bereichsleiterin Hotellerie, hat diese Bewegungsübungen in den Arbeitsalltag ihrer Teams eingebaut.

Bike to work

Bike to work ist eine schweizweite Aktion zur Gesundheitsförderung in Unternehmen. Jedes Jahr treten im Mai und Juni mehr als 100'000 Pendelnde in die Pedalen und setzen das Velo auf ihrem Arbeitsweg ein. Rund 3'840 Betriebe – so auch das Alterszentrum am Buechberg – stärken mit Hilfe von bike to work den Teamgeist und die Fitness ihrer Mitarbeitenden und bekennen sich zu einem nachhaltigen Mobilitätsverhalten. Einmal mehr haben in unserem Unternehmen rund 20 Personen teilgenommen.

Chlauslauf

Erneut hat im Berichtsjahr ein Team des Alterszentrums am Buechberg am Chlauslauf teilgenommen. Die Laufstrecke im Naturschutzgebiet entlang des Rohrdorferbergs bietet mit kürzeren und längeren Distanzen eine grossartige Erfahrung. Die sportliche Herausforderung meisterte «unsere» Equipe mit Bravour. Dabei konnten wertvolle Kontakte geknüpft und die weihnächtliche Atmosphäre genossen werden.

Informationsveranstaltungen zur beruflichen Vorsorge

Bei der Pensionierung geht es um mehr als nur die Rente. Ob der dritte Lebensabschnitt wunschgemäss gestaltet werden kann, hängt von vielen Faktoren ab: Dem Einkommen, den Ausgaben, der Wohn- und Vermögenssituation sowie von Fragen rund um Steuern, Ehe- und Erbrecht. In Zusammenarbeit mit Experten der Raiffeisenbank Rohrdorf-erberg-Fislisbach konnte Sandra Pfister, Bereichsleiterin Finanzen und Administration, im Herbst zugunsten unserer Mitarbeitenden wiederum unentgeltlich verschiedene Informationsveranstaltungen zur beruflichen Vorsorge durchführen.

Optional bestand die Möglichkeit, bei der Raiffeisenbank eine massgeschneiderte, kostengünstige Pensionsberatung in Anspruch zu nehmen. Diese verschafft einen detaillierten Überblick über die finanzielle Situation heute und im Alter und zeigt auf, mit welchen Optionen diese bis zum Zeitpunkt der Pensionierung noch optimiert werden können.

Coaching für neue Führungspersonen

Im Berichtsjahr durften drei neue Abteilungsleitungen Pflege begrüsst werden. Zugunsten eines vorausschauenden Onboardings hatten die neuen AbteilungsleiterInnen – nebst der internen Unterstützung und Begleitung – die Gelegenheit, sich von einem externen Coach begleiten und beraten zu lassen. Dies erfolgte in Einzelgespräche oder auch in Teamentwicklungworkshops.

Ganztägiger Einführungstag

Nach längerem Auswahlprozess ist sie endlich gefunden – die ideale Besetzung für eine freie Stelle. Um die neuen Mitarbeitenden danach optimal ins Team einzubinden, mit den Aufgaben vertraut zu machen und langfristig an das Unternehmen zu binden, ist eine sorgfältige Einführung unter anderem mit einem Einführungstag wichtig. Alexa Amorosini, Bereichsleiterin HR, hat den Einführungstag überarbeitet und neu gestaltet. Das Ganztagesprogramm sieht so aus, dass das Leitbild erörtert, die Kultur im Unternehmen besprochen, das Verhalten im Brandfall geübt und die Hausordnung erklärt wird. Ergänzend werden Themen wie Hygiene, Qualität, Prävention bei Mobbing und sexueller Belästigung wie auch andere wichtige Gut-zu-Wissen-Punkte aus dem Personalbereich vermittelt.

Bereichsübergreifendes

Der Bereichsleiter Verpflegung, Markus Landtwing, bot auch dieses Jahr für Mitarbeitende verschiedene Abend-Events zur Förderung eines bereichsübergreifenden Verständnisses an. Anlässe wie Raclette-Abend, Grill-Party oder der portugiesische Abend – übrigens mit grosszügiger Unterstützung unserer Köchin Paula Loureiro – fanden grossen Anklang und boten Gelegenheit für gesellige Stunden.



Teamevent und Weihnachtsessen

Jeder Abteilung wird jährlich ein grosszügiger Betrag für einen Teamevent zur Verfügung gestellt. Die Abteilungen sind dabei frei zu entscheiden, für was der Betrag ausgegeben werden soll. So kann es sein, dass in einem Jahr ein sommerlicher Pizzaplausch ansteht und im kommenden Jahr ein urhiger Fondueabend das Rennen macht. Überraschend viele Teams haben dieses Jahr einen Escape Room besucht. Ein Escape Room ist ein Spiel, bei dem die Teilnehmer gemeinsam Rätsel lösen, um aus einem geschlossenen Raum oder einer Reihe von Räumen zu entkommen. Ein Highlight ist sicher jeweils das Weihnachtsessen des Personals in der Linde in Fislisbach: Hervorragendes Essen, zuvorkommender Service und eine unglaublich tolle Atmosphäre widerspiegeln jeweils diesen Abend. Wir sind froh und dankbar, den Anlass seit Jahren in diesem aussergewöhnlichen Restaurant durchführen zu können.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das Alterszentrum am Buechberg beteiligt sich seit vielen Jahren an der H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit, die eine einfache Umsetzung verschiedener Richtlinien ermöglicht. Der Bereichsleiter Infrastruktur, Stefan Füglistaler, hat sämtliche Dokumente überarbeitet, angepasst und neu strukturiert, so dass eine saubere Ablage in unserem Qualitätssystem nach den Empfehlungen der Branchenlösung vorliegt. Ergänzend hat er in seinem Verantwortungsbereich als Pilotprojekt die Betriebsanweisungen für den Umgang mit Gefahrenstoffen erstellt. Die anderen Bereichsleiter werden die Betriebsanweisungen im Folgejahr erstellen.

Potenzial-Analysetag

Am alljährlichen Potenzial-Analysetag wird strukturiert und systematisch untersucht und identifiziert, welche Mitarbeitenden welches Potenzial zur Weiterentwicklung haben, und wie dieses zum Beispiel mit Aus- oder Weiterbildungen in einer Mehrjahresplanung gefördert werden kann. Für direkte Weiterbildung investiert das Alterszentrum im Durchschnitt jährlich in zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten im Betrag von 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 vier Treffen in einer betrieblichen Arbeitsgruppe von einem halben Dutzend Teilnehmenden 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.

So wurde unter anderem priorisiert, am kommenden Mitarbeitertag 2025 mit allen Mitarbeitenden gemeinsam die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, ebenfalls im kommenden Jahr wieder stärker das Ziel der Ergonomie zu fördern, durch geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsmittel optimale Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen.

Absenz- und Fluktuationsquote

Die Mitarbeiterfluktuation hat sich im Berichtsjahr glücklicherweise wieder normalisiert. Zeitnah geführte Care- und Feedbackgespräche wie auch Begleitungen durch externe Fachpersonen im Teambildungsprozess halfen mit, die Fluktuation wieder auf ein normales Niveau zu führen. Erfreulich ist auch festzustellen, dass verschiedene ehemalige, im Alterszentrum am Buechberg ausgebildete Fachpersonen, wieder zu uns zurückkehren.

Auch die generelle Absenzquote konnte erfreulicherweise weiter reduziert werden. Gestiegen sind jedoch die Absenzen im Bereich von Mutterschaft und Nichtbetriebsunfall. Mitarbeitende, die eine hohe Anwesenheit aufweisen, werden weiterhin durch zusätzliche Ferientage honoriert.

	2020	2021	2022	2023	2024
Ø FTE Total	83,0	85,8	92,5	102,4	102,6
Ø FTE Lernende	-4,0	-4,4	-2,8	-3,2	-4,4
Ø FTE Total exkl. Lernende	79,1	81,4	89,7	99,2	98,2
Absentz tage Krankheit (exkl. Lernende)	805	795	1'326	1'195	711
Absentz tage Mutterschaft (exkl. Lernende)	222	96	45	29	193
Absentz tage BU (exkl. Lernende)	63	112	4	1	56
Absentz tage NBU (exkl. Lernende)	93	62	72	36	152
Total Absentz tage (exkl. Lernende)	1'183	1'066	1'447	1'261	1'112
Absenzquote Krankheit	4,3%	4,2%	7,1%	6,4%	3,8%
Absenzquote Mutterschaft	1,2%	0,5%	0,2%	0,2%	1,0%
Absenzquote BU	0,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,3%
Absenzquote NBU	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%	0,8%
Absenzquote total (brutto)	5,9%	5,2%	6,3%	5,0%	4,5%
Fluktuationsquote	7%	10%	12%	23%	14%