

«Ehrliches Interesse an den Mitarbeitenden»

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist für das Pflegezentrum Puntreis Center da sanadad SA ein Ausdruck der Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitenden. Für Geschäftsführer Diego Deplazes sind die offene, transparente Kommunikation und der systematische Einsatz zwei Schlüsselfaktoren für ein erfolgreiches BGM.



Beim Gesundheitszentrum Puntreis hält Geschäftsführer Diego Deplazes die BGM-Fäden in der Hand und begleitet seine internen Case Manager im Prozess.

Ein BGM, das auf das Unternehmen zugeschnitten ist und systematisch durchgeführt wird, steigert die Attraktivität als Arbeitgeber, ist Diego Deplazes, der Geschäftsführer des Pflegezentrums Puntreis in Disentis/Mustér, überzeugt. In einer ersten Bilanz mit den bislang umgesetzten Massnahmen ist er zufrieden. Entscheidend sei die aktive Mitwirkung sowie die Bereitschaft zur Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Ausgangslage

Wieso hat das Pflegezentrum Puntreis ein BGM für seine Mitarbeitenden initiiert?

Diego Deplazes: Die physische und psychische Belastung im Pflegebereich sind nicht zu unterschätzen. Absenzen belasten zudem die am Arbeitsplatz verbleibenden Teammitglieder. Ein weiterer Grund ist: Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein und unsere Stellen weiterhin mit qualifiziertem Personal besetzen können, was im Gesundheitsbereich zur Herausforderung geworden ist.

Welche Rolle spielten die Absenzzahlen?

Es gab keinen dramatischen Handlungsbedarf, wir liegen mit unseren Absenzzahlen sogar etwas unter dem schweizweiten Branchendurchschnitt. Zum Glück blieben wir in den letzten rund zwei Jahren von langwierigen Absenzen verschont. In erster Linie möchten wir kranke Mitarbeitende möglichst rasch wieder an den Arbeitsplatz zurückholen. Wir wollen sie während der Absenz begleiten und ihnen zeigen, dass wir sie in dieser schwierigen Situation nicht im Stich lassen.

Die Unterstützung durch die Unternehmensführung ist immer ein wichtiger Faktor bei der Einführung von BGM-Massnahmen, weil sie nicht gratis sind. Wie überzeugten Sie die Verwaltungsräte?

Sie waren jederzeit informiert und standen hinter den Investitionen, weil sie den Nutzen für alle Beteiligten sahen. Unsere Räte nehmen regelmässig einen Augenschein im Betrieb und überzeugen sich davon.

Massnahmen

Warum haben Sie Visana als externen Partner mit an Bord geholt?

Visana ist seit vielen Jahren unser Taggeldversicherer. Unser Broker hat uns auf deren BGM-Angebot aufmerksam gemacht. So sind wir ins Gespräch gekommen und haben die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit besprochen. Die Schulung der Führungspersonen war ein Resultat davon.

Welche Massnahmen folgten?

Mitte 2018 haben wir das Gelernte umgesetzt, die systematischen Rückkehr- und Kontaktgespräche wurden eingeführt. Bei letzterem stehen die Führungspersonen während längerer Absenzen regelmässig in direktem Kontakt mit den Mitarbeitenden. Dabei geht es um Wertschätzung, nicht um Kontrolle. Die Mitarbeitenden sollen spüren, dass wir uns für sie interessieren. Und natürlich ist es unser Ziel, die Mitarbeitenden so möglichst rasch wieder zurück in den Betrieb zu bringen, zum Beispiel mit reduzierten Pensen und angepassten Arbeiten.

Wie erreichen Sie das?

Dazu haben wir ausführliche Arztzeugnisse eingeführt. Unsere Mitarbeitenden identifizieren sich sehr stark mit Puntreis. Wir haben immer wieder Fälle, in denen Mitarbeitende gerne arbeiten möchten, aber nicht dürfen, weil sie zu 100 Prozent arbeitsunfähig geschrieben sind. In Absprache mit dem Hausarzt können sie dank des freiwilligen ausführlichen Zeugnisses bereits früher betreuende Tätigkeiten übernehmen oder mit einem reduzierten Pensum starten. Dies funktioniert, weil wir ein gutes Einvernehmen mit den Hausärzten in der Region haben, sie unseren Betrieb kennen und abschätzen können, welche Tätigkeiten im jeweiligen Fall möglich sind.

Wie kommt das bei den Mitarbeitenden an?

Wir haben stets offen und transparent kommuniziert, welche Konsequenzen Absenzen haben: von der zusätzlichen Belastung für das Team bis hin zu steigenden Taggeldprämien. Wir zeigen unseren Mitarbeitenden auf, dass es bereits eine enorme Entlastung ist, wenn sie zwei Stunden täglich arbeiten kommen. Das fördert den Teamgeist.

Sind weitere gesundheitsfördernde Massnahmen geplant?

Momentan nicht. Gesundheitsförderung sollte nicht allein vom Unternehmen verordnet werden. Sollte ich von Mitarbeitenden den Anstoss für gesundheitsfördernde betriebliche Aktivitäten erhalten, hätte ich sicher ein offenes Ohr dafür. Es braucht eine Balance zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?

Transparent und offen kommunizieren, was die Gründe für die Einführung eines BGM sind. Es geht beim BGM um ehrliches Interesse an den Mitarbeitenden: «Ihr seid uns wichtig.» Ausserdem müssen die Massnahmen systematisch durchgeführt werden. Es sollen aber auch die Erwartungen, die der Arbeitgeber an die Mitarbeitenden hat, aufgezeigt und ausgesprochen werden.

Erfolge

Mit der Einführung von systematischen Rückkehrgesprächen, den Kontaktgesprächen während länger dauernder Absenzen und dem Einsatz von ausführlichen Krankheitszeugnissen wurden drei BGM-Massnahmen umgesetzt. Alle sind nach kurzer Zeit bereits etabliert. Das BGM wird vom Verwaltungsrat, den Führungspersonen und von den Mitarbeitenden mitgetragen. Für aussagekräftige Vergleichszahlen bei den Absenzen ist es noch zu früh, ein erster Trend bestätigt aber den eingeschlagenen Weg.

Puntreis Center da sanadad SA

Das Pflegezentrum Puntreis Center da sanadad SA im bündnerischen Disentis/Mustér bietet 55 Pflegeplätze, die Auslastung liegt nahe bei 100 Prozent. An Demenz erkrankte Bewohner erhalten eine spezielle, bedürfnisgerechte Pflege und Betreuung im geschützten Pflegebereich. Das hauseigene Restaurant ist öffentlich zugänglich und ein beliebter Treffpunkt zwischen Bewohnern und Besuchern. Die Puntreis beschäftigt rund 90 Mitarbeitende, darunter elf Lernende/Studierende in den Bereichen Pflege und Gastronomie. www.puntreis.ch

