

BGM – eine «Win-win-win-Situation»

Höhere Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden, massiv weniger Absenzen und eine Reduktion der Fluktuationsrate auf einen Siebtel: dies erreichte das Alterszentrum am Buechberg AG in Fislisbach in den letzten drei Jahren, dank stetiger Beschäftigung mit Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Hohe Absenz- und Fluktuationsraten, rote Zahlen, Stellenabbau und schlechte Stimmung im Betrieb gehören im Alterszentrum am Buechberg der Vergangenheit an. Das Alterszentrum hat in den letzten drei Jahren eine Wandlung durchgemacht. Es begann 2010 mit dem Pilotprojekt «Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in KMU fördern». Zehn KMU erarbeiteten dabei gemeinsam Massnahmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. 2012 fiel der Startschuss für die Zusammenarbeit mit der Fachstelle «UND» zur Erreichung des Prädikats «Familie UND Beruf», ein Label für familienfreundliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Führungskräfte als Vorbilder

Nebst der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Gleichstellung von Mann und Frau musste Rohrer, Leiter des Alterszentrums am Buechberg, seit Sommer 2011 weitere Themen wie Absenzen und Fluktuation angehen. Er führte ein Anwesenheitsmanagement mit Unterstützungsgesprächen, den sogenannten Care-Gesprächen, ein. Es waren aber weitere Faktoren für den Erfolg ausschlaggebend. Zum Beispiel das Einsetzen der «richtigen» Führungskräfte, die Vorbild sein sollen. Aus diesem Grund erhält heute jede neue Führungskraft eine Führungsschulung bei der Suva. Es geht dabei um einen Philosophie- bzw. Wertewandel: die Führungskräfte sollen miteinander arbeiten, zusammen nach Lösungen suchen und im Umgang mit den Mitarbeitenden geschult werden.

Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erfassen, führt das Alterszentrum am Buechberg

jedes Jahr auf der Grundlage von KMU-vital (ein praxiserprobter Werkzeugkasten von Gesundheitsförderung Schweiz) eine Befragung unter den Mitarbeitenden durch. Der Gesundheitszirkel, der sich viermal jährlich trifft und aus sieben Führungskräften (inkl. Zentrumsleiter) und Mitarbeitenden besteht, geht die Themen, welche sich aus der Befragung ergeben, an. Daraus formuliert der Gesundheitszirkel BGM-Ziele für das nächste Jahr, die anschliessend dem Verwaltungsrat präsentiert werden.

Der Durchhaltewille zahlt sich aus

Das Resultat der Sensibilisierung des gesamten Personals und der konstanten Beschäftigung mit Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann sich sehen lassen: Die Absenzzrate betrug vor 3 Jahren noch 14 Arbeitstage pro Jahr und mitarbeitender Person, heute sind es noch 6 bis 7 Arbeitstage. Auch die Fluktuationsrate hat sich enorm reduziert: von 26% vor 3 Jahren auf 4% heute.



Durch die Zertifizierung mit dem Label «Familie UND Beruf» fand eine Sensibilisierung bezüglich Gleichstellung von Mann und Frau statt und es wurde einiges im Betrieb angepasst: «Wir haben ein neues Lohnsystem, die Löhne sind transparent und bei gleichem Job für Mann und Frau gleich hoch. Wir bieten Jobsharing und Teilzeitarbeit an, haben die Dienstpläne überarbeitet und unsere Stellenausschreibungen angepasst», erklärt Rohrer. Frauen im Betrieb erhalten 16 Wochen

Mutterschaftsurlaub bei 100% Lohn (vorher 14 Wochen bei 80%) und die Väter dürfen 5 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen. Zudem bezahlt der Betrieb 20 Franken pro Tag an die Kinderkrippe. «Mit diesen familienfreundlichen Massnahmen schaffen wir ein gutes Arbeitsklima. Zudem verzeichnen wir höhere Rückkehrquoten nach der Schwangerschaft und somit eine geringere Fluktuation, was wiederum die Arbeitsqualität steigert. Auch die Bereitschaft, kurzfristig für einen kranken Arbeitskollegen einzuspringen, hat sich erhöht», sagt Rohrer. Die Motivation und die Identifikation mit dem Betrieb seien gestiegen. «Es ist eine Win-win-win Situation: zum einen für die Mitarbeitenden selbst, weil sie generell weniger einspringen müssen, weil weniger fehlen. Zum anderen für das Unternehmen sowie die Kunden, weil weniger temporäre Mitarbeitende eingestellt werden müssen, somit das Personal weniger wechselt und dadurch die Kundenzufriedenheit gesteigert werden konnte. Und

schliesslich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht, weil sich die Kosten reduziert haben.»

Dranbleiben ist das Motto

Rohrer ist sich sehr bewusst, dass man jetzt nicht auf den Lorbeeren ausruhen darf. Man will darum weiterhin am Thema arbeiten und im 2015 das Label «Friendly Work Space» erhalten. Es geht nicht primär um das Label, sondern vielmehr darum, das Thema BGM breit anzuschauen und anzugehen, betont Rohrer. Das Zertifikat «Familie UND Beruf» sei darum nur ein erster Schritt, ein erstes Commitment. Es muss weiter daran gearbeitet werden, damit in drei Jahren das Zertifikat erneuert wird. Zurücklehnen darf sich also beim Alterszentrum am Buechberg keiner, aber sie sind sicher, definitiv den richtigen Weg eingeschlagen zu haben.

Kurzportrait

Unternehmen	Alterszentrum am Buechberg AG
Standort	Bernardastrasse 3, 5442 Fislisbach
Anzahl Mitarbeitende	Ca. 100 Mitarbeitende
Branche	Alterszentrum
Kernaussage zum BGM	«BGM ist eine Win-win-win Situation: zum einen für die Mitarbeitenden selbst, da sie weniger einspringen müssen, weil weniger fehlen. Zum anderen für das Unternehmen sowie die Kunden, weil weniger temporäre Mitarbeitende eingestellt werden müssen, somit das Personal weniger Wechselt und dadurch die Kundenzufriedenheit gesteigert werden konnte. Und schliesslich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht, weil sich die Kosten reduziert haben.»

Eine Mitgliedschaft beim Forum BGM Aargau bringt Ihnen viele Vorteile. Informationen dazu sowie ein Beitrittsformular finden Sie unter www.bgm-ag.ch.