

GESUNDHEITSBERICHT 2019

BETRIEBLICHES

GESUNDHEITSMANAGEMENT

STEUERGRUPPE BGM
ERSTELLT AM 15. MAI 2020 FÜR DAS KALENDERJAHR 2019



INHALT

1. AUSGANGSLAGE	3
2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN	4
a. Externe Rahmenbedingungen	4
b. Interne Rahmenbedingungen	4
3. ERREICHTE STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE DER STEUERGRUPPE BGM	5
4. AUSWERTUNG GESUNDHEITSDATEN 2019	6
4.1 Absenzen / Fluktuation / Unfall inkl. Gesundheitscockpit	6
4.1.1 Detailübersicht Absenzen (BU, NBU, Krankheit)	6
4.1.2 Übersicht total Absenzen (BU, NBU, Krankheit)	7
4.1.3 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2019	8
4.2 Fluktuation Privatklinikgruppe Hirslanden Benchmark	8
4.2.1 Fluktuation Klinik Stephanshorn von 2013 bis 2019 in Prozent	9
4.3 Austrittsmonitoring	9
5. AUSWERTUNG BERATUNGS-/COACHING-ANGEBOTE	10
5.1 Beratung und Case Management	10
5.2 Externe psychologische Beratung	10
5.3 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	10
5.4 Coaching (neu)	11
5.5 Mediation (neu)	11
6. BGM - AKTIVITÄTEN AN DER KLINIK STEPHANSHORN IM BERICHTSJAHR	12
6.1 Übergeordnete Massnahmen	12
6.2 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr	12
6.2.1 Frühling/Sommer	12
6.2.2 Herbst/Winter	13
7. MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE	14
8. PERSONELLE RESSOURCEN BGM	14
8.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2019	15
ANHANG A	16
BGM – AKTIVITÄTEN AUSBLICK 2020	16
ANHANG B	17
AUSBLICK 2020 GESUNDHEITSZIELE KLINIK STEPHANSHORN	17

1. AUSGANGSLAGE

Das Engagement im Bereich der Gesundheitsförderung (BGF) hat an der Klinik Stephanshorn langjährige Tradition. Seit Ende 2014 steuert die sechsköpfige BGM-Steuergruppe das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). 2018 durfte die Klinik das Label «Friendly Work Space» der Gesundheitsförderung Schweiz mit grosser Freude entgegennehmen. Seither ist die Steuergruppe mehr gefordert denn je, denn alle Gesundheitsmassnahmen sollten nicht nur messbar sein, sondern auch die Wirksamkeit sollte nachgewiesen werden können. Dies stellt die Steuergruppe vor grosse Herausforderungen. Nicht jede Massnahme bzw. nicht jedes Angebot kann auf die Wirksamkeit hin überprüft werden. Trotzdem hält die Steuergruppe am obersten Gebot fest nämlich die Förderung und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik Stephanshorn.

Weiter hat die Klinik Stephanshorn im Oktober 2019 das Zentralisierungsprojekt «HIT2020» in Angriff genommen und eingeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in diesem Changeprozess sehr stark gefordert. Nebst der Einführung von neuen Softwareprogrammen, deren Schulungen und diversen Prozessanpassungen mussten sie den Klinikbetrieb aufrechterhalten. Dies stellte für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkten Patientenkontakt haben, vor grosse Aufgaben. Die Produktivität nahm ab und damit wurde auch eine zunehmende Unzufriedenheit festgestellt. Natürlich bedarf jeder Change Zeit und die Routine stellt sich nach ein paar Monaten auch wieder ein. Doch in diesem Projekt gibt es tatsächlich Programme, bei denen Mitarbeitende 100% mehr Aufwand haben als zuvor. Ein leichtes Resignieren wurde zunehmend spürbar. Die Klinikleitung hat das Problem rasch erkannt und entsprechende Massnahmen bei der Konzernleitung eingereicht. Ob das Früchte tragen wird, sehen wir im Verlauf von 2020.

Die Führungskräfte waren bereits schon im März/April 2019 herausgefordert und zwar mit dem Projekt HR2020. Mit HR2020 wurde eine völlig neue Aera im Personalbereich eingeläutet. Alle Mitarbeitenden der HR Abteilung wurden outgesourcet und zwar ins Corporate Office nach Zürich. Physisch arbeiten sie zwar noch in der Klinik, doch ihr Aufgabengebiet hat sich sehr stark verändert. Dies bekommen vor allem die Führungskräfte zu spüren, weil sie viele Arbeiten rund um neue oder austretende Mitarbeitende selber vorantreiben müssen. Dafür steht das neue Softwareprogramm «Connect» zur Verfügung. Connect ist eine gruppenweite Lösung, die auch im Mutterland Südafrika Anwendung findet. Der gesamte On-Boarding Prozess muss neu der Vorgesetzte selber erledigen genauso wie den Austritt und weitere HR Aufgaben.

2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN

a. Externe Rahmenbedingungen

- Den Anforderungen der medizinischen Komplexität gerecht zu werden und damit die Aufrechterhaltung und Stärkung der Fachgebiete sicherzustellen mit kompetentem Fachpersonal wird zunehmend schwieriger. Bedingt auch durch die angespannte Situation im Gesundheitsmarkt mit kontinuierlich sinkender Marge.
- Politische Abhängigkeit bezüglich der Leistungsaufträge (kantonale Spitalliste), fehlender Auftrag in den Fachgebieten Gefässchirurgie und interventionelle Kardiologie, gesetzliche Anforderungen an spezifische Leistungsaufträge sowie die Erhöhung der Vorgaben für Aufnahme auf die Spitalliste.
- Anforderungen der kantonalen Vorgaben für die Verschiebung von Leistungen aus dem stationären in den ambulanten Bereich (AVOS).
- Der anhaltende kantonale Ärztestopp zwingt die Klinik Fachärzte einzustellen, bis sie in die Selbständigkeit entlassen werden können.
- Kantonale Vorgaben zur Ausbildungsleistung von Pflegepersonal und medizinischem Fachpersonal.
- Einhaltung der neuen Weisungen betreffend des EU-Datenschutzgesetzes.

b. Interne Rahmenbedingungen

- Bau des ambulanten Zentrums im Schuppis
- Bau der neuen Radiotherapie im Neudorf Center in St.Gallen
- Zunahme der ambulanten und stationären Notfalleintritte aufgrund des verstärkten Bekanntheitsgrades
- Anhaltender Ausbau der Ausbildung im Bereich Pflege sowie weiterer Angebote zur Ausbildung von medizinischem Personal
- Zentralisierungsprojekte HR 2020 (Matrixorganisation) sowie HIT2020 (Hirslanden Transformation) im Konzern mit Bindung verschiedener Personalressourcen der Klinik zusätzlich zum operativen Tagesgeschäft
- Veränderungen in der Führung durch die wachsenden Strukturen und den Einfluss von HIT2020 und Wechsel von Führungspersonen, mehrfache Organigramm-Anpassungen
- Hohe Aufwände zur Aufrechterhaltung von Qualitätszertifikaten:
 - Durchführung Interne Audits
- Konzernweite Umfrage zur emotionalen Bindung der Mitarbeitenden zum Konzern bzw. zu den Kliniken mit anschliessender Festlegung und Umsetzung abteilungsspezifischer Massnahmen zur Förderung der emotionalen Bindung.

3. ERREICHTE STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE DER STEUERGRUPPE BGM

Die Ziele der Steuergruppe BGM lehnen sich an die BGM Kriterien zur Erreichung bzw. Aufrechterhaltung des Labels «**Friendly Work Space**» an sowie an das Gesundheitskonzept aus dem Jahr 2014/15.

Strategische BGM-Ziele

- Die Klinik Stephanshorn schafft gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen.
- BGM wird systematisch angewendet und Bedürfnisse werden abgeholt und mittels richtigen Massnahmen umgesetzt.
- BGM ist in der Klinik Stephanshorn integriert und bei den Mitarbeitenden bekannt.
- Aufrechterhaltung Label, ungenutzte Potentiale und Empfehlungen gemäss Auditbericht analysieren und entsprechende Massnahmen ableiten

BGM - Kriterien	Ziel	Massnahmen/Aktivitäten	Termine	Verantwortlich	Bemerkungen
1a	BGM ist in der Unternehmenspolitik verankert	BGM ist im Leitbild verankert	Ende 2015	Steuergruppe/MMT	Wird regelmässig im Kader und an Veranstaltungen thematisiert.
1b	BGM Label	Bis 31. Oktober 2017 prüft die Steuergruppe in Zusammenarbeit mit der ifa den gegenwärtigen Umsetzungsgrad der Massnahmen im Hinblick auf die Label Erreichung.	Herbst 2017	Steuergruppe	Entscheid zur Label Erreichung wurde gestellt und die Bewerbung wird angegangen.
2a	Grundlagen für Planung Führungs-Entwicklungsmassnahmen	Übersicht von Art und Anzahl besuchter Führungskurse von Kadermitarbeitenden	Februar 2016	P. Knechtli, Personaldienst	Wird im MA-Dossier geführt
2d	Festlegung von bedarfsgerechten betrieblichen gesundheitsförderlicher Massnahmen (Basis MA-Befragung mit S-Tool)	Massnahmen aus Gesundheitsbefragung 2015 auf Stufe Abteilungen sind erstellt und deren Umsetzung terminiert.	2015	Abteilungs- und Teamleitungen	
2e	Rückzugsmöglichkeit während Pausen	Der Ruheraum im Personalhaus 6. Stockwerk ist bis Ende 2017 mit Unterstützung der PEKO eingerichtet.	Dezember 2017	Steuergruppe/PEKO	Der Raum ist eingerichtet, die Nutzung wird nicht dokumentiert
2f	Einheitliches Verständnis mit dem Absenzenmanagement	Kaderschulung Absenzen	3. Quartal 2016	P. Knechtli	
5d	Präventionsförderung	Raucherentwöhnungsprogramm für MA	September 2016 und 2017	P. Knechtli	Zusammenarbeit mit Easy way

4. AUSWERTUNG GESUNDHEITSDATEN 2019

4.1 Absenzen / Fluktuation / Unfall inkl. Gesundheitscockpit

Die nachfolgende Zusammenstellung in Bezug auf die Definition der Berufsgruppen und der Aufteilung nach zeitlicher Dauer der Absenzen entspricht der durch H+ vorgegebenen Systematik (Maximalvariante mit Aufteilung nach Berufsgruppen und Länge der Absenzen) und bietet Gewähr für Vergleiche mit den Daten der übrigen H+ angeschlossenen Betriebe.

Innerhalb der Privatklinikgruppe Hirslanden gelten andere Rahmenbedingungen. So werden beispielsweise die Ausfalltage (Ausfall-D) von Lernenden, Studierenden und Praktikanten nicht berücksichtigt. Auch die unfallbedingten Absenzen sowie Absenzen über 60 Krankheitstage hinaus sind nicht Gegenstand der gruppenweiten statistischen Erhebungen. Ein Vergleich unserer im Gesundheitsbericht erhobenen Daten mit denjenigen der Gruppe ist somit nicht möglich.

4.1.1 Detailübersicht Absenzen (BU, NBU, Krankheit)

Berufsunfall (BU)	kurz	mittel	lang	kurz	mittel	lang
	1-3 D Fälle	4-20 D Fälle	> 20 D Fälle	1-3 D Ausfall-D	4-20 D Ausfall-D	> 20 D Ausfall-D
Administration						
Ärztinnen und Ärzte						
Gastronomie	1	1		2.2	11.9	
Hauswirtschaft		1			7.9	
med.-techn.		1			5.9	
med.-therapeut.						
Pflegepersonal	1		3	2		111.1
Sozialdienste						
Technische Dienste						

Nichtberufsunfall (NBU)	kurz	mittel	lang	kurz	mittel	lang
	1-3 d Fälle	4-20 d Fälle	> 20 d Fälle	1-3 d Ausfall-d	4-20 d Ausfall-d	> 20 d Ausfall-d
Administration						
Ärztinnen und Ärzte			1			30.8
Gastronomie	3	1	1	7	12.8	62.3
Hauswirtschaft	3	4		5.3	33.4	
med.-techn.	1	6	9	1	46.2	311.6
med.-therapeut.						
Pflegepersonal	4	6	3	6.9	62.3	91.1
Sozialdienste	1		1	2		20.2
Technische Dienste						

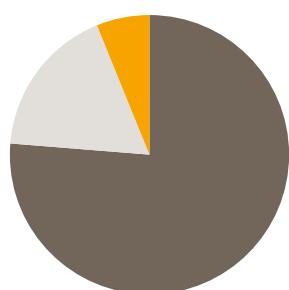
Krankheit (KK)	kurz	mittel	lang	kurz	mittel	lang
	1-3 d Fälle	4-20 d Fälle	> 20 d Fälle	1-3 d Ausfall-d	4-20 d Ausfall-d	> 20 d Ausfall-d
Administration	53	14		78.2	102.9	
Ärztinnen und Ärzte	12	14	1	21.7	134.6	42.1
Gastronomie	29	16	3	39.6	148.8	113.7
Hauswirtschaft	48	19	10	74.7	117	471.3
med.-techn.	235	43	13	343.2	307.9	613.6
med.-therapeut.	11	4		17.7	28.2	
Pflegepersonal	321	37	14	472	221.3	528.5
Sozialdienste	6	1		8.8	4	
Technische Dienste	4	1		8.0	5	

TOTAL (BU, NBU, Krankheit)	kurz	mittel	lang	kurz	mittel	lang	Total Ausfall-d pro Berufsgruppe
	1-3 d Fälle	4-20 d Fälle	> 20 d Fälle	1-3 Ausfall-d	4-20 d Ausfall-d	> 20 d Ausfall-d	
Administration	53	14		78.2	102.9		181.1
Ärztinnen und Ärzte	12	14	2	21.7	134.6	72.9	229.2
Gastronomie	33	18	4	48.8	173.5	176	398.3
Hauswirtschaft.	51	24	10	80	158.3	471.3	709.6
med.-techn.	236	50	25	344.2	360	1036.3	1740.5
med.-therapeut.	11	4		17.7	28.2		45.9
Pflegepersonal	326	43	17	480.9	283.6	619.6	1384.10
Sozialdienste	7	1	1	10.8	4	20.2	35
Technische Dienste	4	1		8	5		13
TOTAL	733	169	59	1090.3	1250.1	2396.3	4736.7

d = days (Tage)

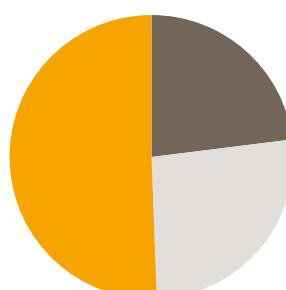
4.1.2 Übersicht total Absenzen (BU, NBU, Krankheit)

Anzahl Fälle 2019



Total 961 Fälle

Anzahl Ausfalltage 2019



Total 4736.7 Tage

- kurz (1-3 Tage) Fälle
- mittel (4-20 Tage) Fälle
- lang (> 20 Tage) Fälle

- kurz (1-3 Tage) Ausfalltage
- mittel (4-20 Tage) Ausfalltage
- lang (> 20 Tage) Ausfalltage

4.1.3 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2019

Berechnungsgrundlagen	2015	2016	2017	2018	2019
Vollzeitäquivalente nach Berufsgruppen	385.73	423.11	439.23	433.15	413.48 (1)
Anzahl Ausfalltage infolge BU, NBU, Krankheit	3364.9	4052.9	3814.3	4104.7	4'736.7
Anzahl Arbeitstage pro Jahr	261	261	261	261	261
Ausfallquote in %	3.34	3.67	3.33	3.63	4.39

1) Neu Vollzeitstellen unter Berücksichtigung einer Gewichtung von 0.25 FTE für Lernende und 0.50 FTE für Studierende und Praktikanten

Die höhere Ausfallquote ist aufgrund der geänderten Berechnung der FTE nur beschränkt vergleichbar. Die Kurzabsenzen konnten etwas reduziert werden. Auffällig ist jedoch die Zunahme der Langzeitabsenzen infolge Krankheit bei praktisch allen Berufsgruppen. Ausfälle infolge Schwangerschaften und psychosomatischen Erkrankungen sind die Hauptgründe.

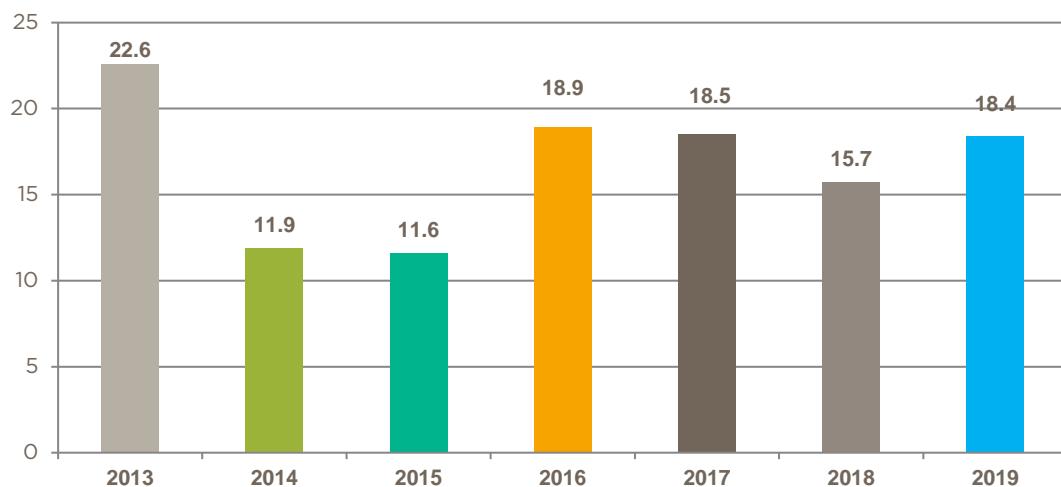
4.2 Fluktuation Privatklinikgruppe Hirslanden Benchmark

Kliniken/Zentren	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Abweichung 2018-2019
Hirslanden Klinik Aarau	15.6	12.2	15.6	14.2	14.2	16.2	2
Klinik Am Rosenberg	9.3	13.8	15.9	28.6	20.5	19.7	-0.8
Klinik Birshof	16.2	10.2	13.4	15.5	15.8	19.6	3.8
Klinik Beau-Site	12.6	18.1	19.8	18.6	18.1	18.5	0.4
Klinik Permanence	7.7	14.6	8.3	12.7	17.8	27.5	9.7
Salem-Spital	15.4	18.3	19.8	21.3	21.1	26.0	4.9
Praxiszentrum Bahnhof Bern	21.3	28.6	31.1	8.5	53.1	19.6	-33.5
Zentrale Dienste Bern	8.8	8.8	9.1	26.5	13.9	15.0	1.1
Praxiszentrum Düdingen	0	0	0	5.3	21.6	37.8	16.2
Klinik St.Anna	15.4	16.9	15.2	15.5	15.5	13.4	-2.1
Clinique Cecil	14.8	12.4	19.4	13.8	20.7	19.5	-1.2
Clinique Bois-Cerf	11	13.1	14.4	9.8	11.5	17.7	6.2
Institut de radiologie de l'ouest	0	0	0	0	22.2	10.0	-12.2
AndreasKlinik Cham	11.3	11.2	13.4	16.6	16.6	11.2	-5.4
Klinik Hirslanden	18.4	17.0	18.3	18.1	18.5	16.9	-1.6
Klinik im Park	9.5	18.6	17.1	13.5	18.2	15.2	-3
Radiotherapie Hirslanden	13.3	0	5.1	0	0	0	0
Corporate Office	11	19.5	17.4	18	22.0	25.4	3.4
ZENLOP	0	0	0	0	44.4	0	0
Klinik Stephanshorn	11.9	11.6	18.9	18.5	15.7	18.4	2.7
Clinique La Colline	0	0	0	0	0	0	0
Hirslanden Klinik Meggen	0	0	0	0	0	32.6	0
Klinik des Grangettes						0	0
Klinik Linde	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtgruppe	14.1	15.6	16.4	16.7	17.5	19.7	2.2

*ohne PK

grün = negative Fluktuation
gelb = stagnierende Fluktuation
rot = zunehmende Fluktuation

4.2.1 Fluktuation Klinik Stephanshorn von 2013 bis 2019 in Prozent



Zur höheren Fluktuationsrate haben die Einführung von HR2020 und HIT2020 geführt, wobei diese Zahl nicht 1:1 erhoben wurde. Immerhin kann man sagen, dass die Fluktuation die Zahl aus dem Jahr 2016 nicht überstieg. Wir gehen davon aus, dass sich die Rate in den kommenden Jahren zwischen 16 und 18 einpendeln wird.

4.3 Austrittsmonitoring

Das Austrittsmonitoring hat mit der Einführung von HR2020 grundlegend geändert. Der gruppenweite Fragebogen beinhaltet ganz andere Fragen und zwar solche, die nicht mehr aussagekräftig sind. Zudem können wir ab 2019 keinen Vergleich mehr zum bisherigen Austrittsmonitoring erstellen, das wir aus Sicht BGM sehr bedauern.

Fragebogen	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl versendet	56	52	94	63	68
Rücklauf	86 %	85 %	80 %	65 %	81%

5. AUSWERTUNG BERATUNGS-/COACHING-ANGEBOTE

5.1 Beratung und Case Management

Bei jeder Absenz wird ein Rückkehrgespräch geführt. Insgesamt sind 456 Rückkehrgespräche dokumentiert. Somit wurde bei ca. 47% das Gespräch dokumentiert. Dies ist ein Rückgang von 13% gegenüber dem Vorjahr.

Massnahmen: Aufgrund der grossen Belastung der Führungskräfte durch die Projekte HIT und HR 2020 ist die Dokumentation der Rückkehrgespräche in den Hintergrund gedrängt worden. Neben der besonderen Sensibilisierung der neu eintretenden Führungskräfte werden alle Vorgesetzten in geeigneter Form auf die Wichtigkeit der Dokumentation hingewiesen und durch das HR ein Monitoring eingeführt.

Der Krankentaggeldversicherer (Visana) arbeitet neu mit einem externen Partner zur Betreuung von Langzeiterkrankten zusammen. In Abstimmung mit den Aktivitäten des externen Partners wurden zudem von den Linienvorgesetzten telefonische und persönliche Beratungsgespräche, wenn immer möglich unter Einbezug des HR geführt.

Im Rahmen von häufigen Kurzabsenzen und länger dauernden Krankheitsabsenzen ergaben sich 9 Fallbehandlungen. 7 Davon konnten wir durch Reintegration, durch Frühpensionierungen oder leider durch Kündigung abschliessen. 2 Betreuungen werden im laufenden Jahr weitergeführt.

5.2 Externe psychologische Beratung

Die externe psychologische Beratungsstelle wurde in diesem Jahr von keiner Person aufgesucht.

5.3 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Alexandra Pfister und Astrid Bergundthal sind unsere zwei Vertrauenspersonen zu den Themen: Mobbing und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Insgesamt wandten sich 2019 drei Personen an die Vertrauenspersonen. Davon ging es bei zwei Personen um Mobbing, bei der dritten um Sexuelle Belästigung.

Bei einer Person konnte festgestellt werden, dass es nicht um Mobbing ging, sondern um private Probleme. Beide Personen haben 2019 gekündigt und sind nicht mehr in der Klinik tätig. Sie waren dennoch froh, dass die Klinik ein solches Angebot mit Beratung zur Verfügung gestellt hat. Im Jahr 2018 hatten wir 6 Mobbingfälle.

Beim dritten Fall, wo es um Sexuelle Belästigung ging, konnte psychologische Betreuung einer externen Fachperson sehr gut unterstützen. Da der Übergreifer nur temporär im Einsatz war, musste die Klinik nicht weiter einschreiten.



Astrid Bergundthal



Alexandra Pfister

5.4 Coaching (neu)

Mit unserer Mitarbeiterin Alexandra Pfister, gelernte Pflegefachfrau HF und Sozialberaterin FH und seit fünf Jahren als Sozialberaterin an unserer Klinik tätig, konnten wir anfangs 2019 ein neues Angebot einführen. Dies, nachdem Alexandra Pfister die Ausbildung zum Persönlichkeitscoach MPI mit Weiterbildung zum Teamcoach erfolgreich absolviert hat. Mit dieser Ausbildung kann Alexandra Pfister helfen, Lösungsansätze bei Problemen zu finden, Strategien zu entwickeln, um aus der Krise zu finden oder Blockaden zu lösen.

Die Kosten für bis zu max. 5 Sitzungen übernimmt die Klinik. Danach muss der Mitarbeitende die Kosten selber tragen.

Das neue Angebot wurde von drei Personen genutzt. Eine Person nahm zwei Sitzungen in Anspruch, die anderen beiden je eine. Das Coaching zeigte allen drei Personen auf, wie es ihnen durch eigene Erkenntnisse und Sichtweise bessergehen kann. Leider kann nicht abschliessend beurteilt werden, wie es den Personen heute geht. Immerhin sind alle drei Personen noch an der Klinik tätig.

5.5 Mediation (neu)

2019 haben wir neu eine Mediationsstelle eingerichtet. Brigitte Bach, Stv. Leiterin Intensivstation, hat die Weiterbildung zur Mediatorin erfolgreich abgeschlossen. Wir sind hoch erfreut, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern somit eine weitere Anlaufstelle anbieten zu können, wenn es im Team Konflikte zu bewältigen gibt.

Im Herbst 2019 hat eine Teammediation stattgefunden. Es wurden zwei Sitzungen à jeweils zwei Stunden zum Thema «Umgang miteinander» durchgeführt. Nach ca. 6 Monaten holt sich Brigitte Bach ein Feedback ein, um zu sehen, ob die erarbeiteten Massnahmen umgesetzt und eingehalten werden. Deshalb kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine aussagekräftige Bewertung zu den beiden Sitzungen gemacht werden.

Eine weitere Mediation mit zwei Ärztinnen war gegen Ende des Berichtjahres 2019 geplant. Diese musste jedoch aufgrund von Terminkonflikten auf den Frühling 2020 verschoben werden.



Brigitte Bach

6. BGM - AKTIVITÄTEN AN DER KLINIK STEPHANSHORN IM BERICHTSJAHR

Die Steuergruppe BGM hat 2019 allen Mitarbeitenden ein abwechslungsreiches Aktivitäten-Programm angeboten. Fast jeden Monat gab es Angebote rund um die mentale und physische Gesundheit.

6.1 Übergeordnete Massnahmen

Am 23. Mai 2019 wurde das alljährliche und beliebte Kaderseminar im Schloss Wartensee am Rorschacherberg durchgeführt. Über 50 Kadermitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an diesem eintägigen Event teil. Normalerweise finden die Kaderseminare an zwei Tagen statt - mit Übernachtung. Da sich aber die ganze Hirslandengruppe in einem Sparprogramm befand, beschränkten wir uns für 2019 auf einen Tag. Dieser Tag war ein voller Erfolg. Denn mit Stefan Verra hatten wir einen Referenten gebucht, der alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleich von Anfang an in seinen Bann zog. Wir hätten ihm noch lange zuhören können. Stefan Verra ist der gefragteste Körpersprachen-Experte im europäischen Raum. Für uns Kaderleute war vor allem der Teil spannend, in dem er uns erklärte, dass das Kleinhirn dafür verantwortlich sei, ob wir uns für oder gegen einen Kandidaten entscheiden und nicht das eigentliche Gespräch. Weiter löste er Mythen auf wie beispielsweise, dass verschränkte Arme nicht zwingend eine Abwehrhaltung sind. Denn es kommt auch auf die Mimik und Gestik an. Vielleicht verschränken wir unsere Arme einfach nur aus Bequemlichkeit. Oder wohin schauen wir bei einem Erstkontakt zuerst? Solche Fragen waren spannend und lehrreich zugleich. Es gab sogar ein paar Tipps was bei einem Flirt unbedingt vermieden werden soll. Nämlich die Hände nicht in die Hosentaschen stecken, sondern am besten einfach leicht unter dem Bauch platzieren.

6.2 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr

6.2.1 Frühling/Sommer

BGM Sandwiches

Aufgrund des hohen Anklangs der im März 2018 eingeführten Sorten, wurde das Sortiment für das Jahr 2019 mit folgenden Sandwiches beibehalten.

Sortiment:

- Black Burns mit geräucherter Forelle (Fisch)
- Focaccia mit Tomaten und Mozzarella (Vegi)
- Focaccia mit Bresoala und Grillgemüse (Fleisch)
- Sandwich mit Wildlachs (Fisch)
- Vollkornbrot mit Kräuterfrischkäse (Vegi)
- Vollkornbrot mit geräucherter Putenbrust (Fleisch)



Bestseller (nach 12 Monaten):

Das «Sandwich mit Wildlachs» war mit knapp 900 Stück die meist verkaufteste Sorte. Gefolgt vom «Focaccia mit Tomaten und Mozzarella» mit 557 Stück und dem «Vollkornbrot mit geräucherter Putenbrust» mit über 460 Stück. Von insgesamt mehr als 2'900 verkauften Sandwiches im Jahr, wurde ein Drittel davon in den ersten drei Monaten von Januar bis März 2019 abgesetzt.

«Fit in den Frühling»

Vom 26. März bis 18. April 2019 konnten wir in Zusammenarbeit mit unserer externen Partnerin, Claudia Rechsteiner, ausgebildete Physiotherapeutin mit Zusatzausbildung als Sportphysiotherapeutin und Inhaberin der Praxis intakt, 8 Kurseinheiten für Fitness anbieten. Claudia Rechsteiner hat die Gruppenstunde «intaktness» selber entwickelt und erhielt dafür ein anerkanntes Fitnesslabel.

Bei der Gruppenstunde «intaktness» werden Mobilität, Kraft und Gleichgewicht in Einklang gebracht. Mit abwechslungsreichen Übungen aus den Bereichen Faszienfitness, Pilates, Yoga und Rückenschule werden motorische Grundeigenschaften der Bewegung trainiert und optimiert. Nur wenn das Verhältnis zwischen Länge, Kraft und Spannung innerhalb und zwischen den Muskeln/Faszien stimmt, können wir uns kraftvoll und schmerzfrei bewegen.

Das Angebot wurde insgesamt über alle Kurseinheiten von 10 Mitarbeitenden genutzt. Ein Unkostenbeitrag von total 25 Franken pro Mitarbeiter wurde erhoben, der Rest wurde durch die Klinik finanziert.

Auffahrtslauf

Die Klinik Stephanshorn war 2019 zum letzten Mal Medical Partner des jährlichen Auffahrtslaufes in St.Gallen. Erneut stand ein Kontingent für eine Teilnahme unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Das Angebot, gratis am Auffahrtslauf teilzunehmen, wurde von 43 (VJ 35) Mitarbeitenden genutzt.



Bike to work

Sieben Viererteams der Klinik Stephanshorn haben ihren Arbeitsweg den ganzen Monat Juni 2019 mit dem Velo bestritten. Dabei legten sie zusammen **6'080 Kilometer** zurück. Insgesamt fuhren die sieben Teams 93% ihrer Arbeitstage mit dem Velo zur Arbeit, was einer **CO2-Äquivalenz von 867 kg** entspricht. Drei von sieben Teams haben die maximal mögliche Zeit, nämlich 100% erreicht.

Das Team «**Phyciclisti Della Famiglia Stephanshorn**» hat jedoch mit 1'566 Kilometer die grösste Distanz zurückgelegt. In kumuliert 68 Velotagen haben sie dabei eine CO2-Äquivalenz von 225 kg erreicht.

6.2.2 Herbst/Winter

«Fit nach HIT»

Vom 5. November bis 12. Dezember konnten wir in Zusammenarbeit mit unserer externen Partnerin, Claudia Rechsteiner, ausgebildete Physiotherapeutin mit Zusatzausbildung als Sportphysiotherapeutin der Praxis intakt, 12 Kurseinheiten für Fitness anbieten. Claudia Rechsteiner hat die Gruppenstunde «intaktness» selber entwickelt und erhielt dafür ein anerkanntes Fitnesslabel.

Das Angebot wurde insgesamt über alle Kurseinheiten von nur 8 Mitarbeitenden genutzt. Ein Unkostenbeitrag von total 25 Franken pro Mitarbeiter wurde erhoben, der Rest wurde durch die Klinik finanziert.

On-Schuh-Aktion

Vom 1. November bis 15. Dezember 2019 konnten wir in Zusammenarbeit mit dem Sportgeschäft Jäckli & Seitz in St.Gallen eine vor Weihnachtsaktion für On-Schuhe durchführen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten den meistverkauften On-Schuh «Cloud» für 150 statt für 190 Franken kaufen. Auf alle anderen On-Schuh-Modelle gewährte uns Jäckli & Seitz im genannten Zeitraum 20% Rabatt. Dieses Angebot wurde gut aufgenommen und es wurden **70 Paar On-Schuhe** durch unser Personal bestellt.

7. MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE

Die Privatklinikgruppe Hirslanden hat 2019 bereits zum 6. Mal in Folge die Mitarbeiterbefragung durch das Institut «Gallup durchgeführt».

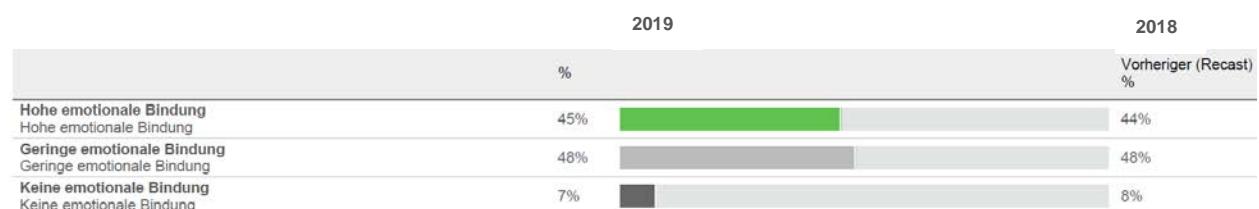
Diese Auswertung auf Klinikebene ist unter dem [«LINK»](#) abrufbar.



Alle Vorgesetzten müssen jeweils bis Mai zusammen mit ihren Teams ihre eigenen Auswertungen analysieren, Massnahmen ableiten und bis zum Herbst umsetzen.

Gallup misst nicht nur die Zufriedenheit, sondern legt den Fokus auf die emotionale Mitarbeiterbindung (Engagement Index). Ein Blick auf die Grafik zeigt, dass es zum Vorjahr (2018) eine leichte Verschiebung zu Gunsten einer Verbesserung ergab.

Eine Überprüfung der im Vorjahr durch die Teams definierten Massnahmen, die im Gallup-Tool erfasst werden müssen hat ergeben, dass über 50% der Vorgesetzten die Massnahmen wohl erfasst, aber nicht umgesetzt haben.



8. PERSONELLE RESSOURCEN BGM

Interne Ressourcen	
Personen	6 Mitglieder in der Steuerungsgruppe mit unterschiedlichen zeitlichen Aufwendungen für BGM
Prozentanteil für BGM	Ca. 30-40 Stellenprozent

2019 haben sich die sechs Mitglieder der Steuergruppe BGM zu 4 Sitzungen getroffen.

- 26. Februar
- 8. Mai
- 4. September
- 5. Dezember

An den Sitzungen diskutiert die Steuergruppe Massnahmen, die bereits durchgeführt wurden und hält fest, ob diese erfolgreich umgesetzt werden konnten. Zudem wird geprüft, ob die Massnahmen erneut angeboten werden sollen.

Einige Massnahmen sind jährlich wiederkehrend, an denen die Mitglieder, wenn immer möglich, festhalten wollen wie z.B. Bike to work, Ergonomie am Arbeitsplatz, Fitnesskurse um nur einige aufzuzählen.

Es werden auch immer neue Angebote und Massnahmen diskutiert. Dies, weil neue Mitglieder dazu stossen oder, weil die Steuergruppe innerhalb der Klinik bekannt ist und Ideen von Mitarbeitenden eingebracht werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist uns immer, dass wir Angebote kreieren, die wirksam und messbar sind. Dies war in der Vergangenheit nicht immer der Fall.

8.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2019



Christina Bärtsch
Leitung Marketing und
Kommunikation
Vorsitzende BGM



Nadja Fuchs
TL Patientendispo und
PEKO-Delegierte



Ronald Gangfuss
Leitung Hotellerie &
Facility Management



Maria Pernerstorfer
KIS-Verantwortliche



Alexander Schreck
Leitung
Qualitätsmanagement und
Risk seit 1.7.2019



Michelle Zünd
Leitung, seit 1.12.2019



Peter Knechtli
HR Business Partner
und BGM Beirat

Peter Knechtli hat den Vorsitz der BGM Steuergruppe per Frühling 2019 an Christina Bärtsch übergeben. Dies aus dem Grund, da Peter Knechtli neu im Corporate Office angestellt ist und sich dadurch seine Personal-Arbeiten verlagert haben. Er ist neu HR Businesspartner und steht dem BGM Team als Beirat zur Verfügung.

Das Team wünscht sich eine solide BGM Steuergruppe zu etablieren. Wie diese zustande kommen soll wird im laufenden Geschäftsjahr 19/20 entschieden.

ANHANG A

BGM – AKTIVITÄTEN AUSBLICK 2020

Für das Jahr 2019 wird erneut ein BGM Jahresprogramm veröffentlicht. Dieses setzt sich aus verschiedenen Angeboten und Aktivitäten zusammen. Einige Angebote sind wiederkehrend seit der Einführung des BGM, weshalb sie als etabliertes Grundangebot betrachtet werden können wie, z.B. Einführung Fitnessgeräte, Auffahrtlauf und Bike to work. Die Steuergruppe versucht verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Die Angebote sind breit abgestützt, um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen und das Interesse zu wecken. Erfolgreich etablierte Angebote sollen möglichst fortgesetzt werden, unter der Berücksichtigung der Wirksamkeit, die künftig besser überprüft werden soll.

Angebot	Datum	Ernährung	Bewegung	Prävention
BGM Sandwich-Angebot speziell gekennzeichnete Sandwiches und nach dem Rezept der Ernährungsberaterinnen eSwiss	2x jährlich Wechsel von 3 Sandwich- Sorten	X		
Einführung Fitnessgeräte	Monatlich gemäss Ausschreibung		X	X
Fit in den Frühling	Apil-Mai		X	X
Ergonomie am Arbeitsplatz für Radiologie	Juni			X
Bike to Work	September		X	X
Tanzkurs	August		X	X
Ergonomie am Arbeitsplatz für Notfall	Oktober		X	X

ANHANG B

AUSBLICK 2020 GESUNDHEITSZIELE KLINIK STEPHANSHORN

Strategische BGM-Ziele

- Die Klinik Stephanshorn schafft gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen.
- BGM wird systematisch angewendet und Bedürfnisse werden abgeholt und mittels richtigen Massnahmen umgesetzt.
- BGM ist in der Klinik Stephanshorn integriert und bei den Mitarbeitenden bekannt.
- Aufrechterhaltung Label, ungenutzte Potentiale und Empfehlungen gemäss Auditbericht analysieren und entsprechende Massnahmen ableiten

Neben strategischen Zielen setzt die Steuergruppe BGM den Fokus im Jahr 2019 weiterhin auf die Etablierung und Aufrechterhaltung unter HIT2020. BGM soll spürbar sein.

BGM - Kriterien	Ziel	Massnahmen / Aktivitäten	Termine	Verantwortlich	Bemerkungen	Bewertung
1c	Zielvorgaben und Budgeterstellung Managementbewertung	Jährliche Definition der Zielvorgaben BGM mit Grenzwerten durch Direktion und Budgetzuteilung Weiter soll das MMT quartalsweise über den Stand von BGM informiert werden	Jährlich und Quartalsweise	Steuergruppe / MMT		laufend
2e	Förderung Teamgedanke / Spass an Bewegung	Teilnahme Bike to work Kostenübernahme durch Klinik	Juni	C. Bärtsch		Jährlich
2f	Absenzenmanagement: Die Absenzen werden zu 80% durch Rückkehrgespräche dokumentiert.	Kadermitarbeitende sollen mehr auf das Thema sensibilisiert werden. Das HR muss aktiv auf VG zugehen und dies thematisieren.	laufend	HR	Info an Kader wurde abgegeben, Controlling über HR	Kapitel 4.1
2f	Absenzen nach Berufsgruppe und Fluktuationsstatistik nach Bereich/Berufsgruppe führen	Führen der Fluktuationsstatistik monatlich Absenzenauswertung (Fälle kurz, mittel, lang) über PEP jährlich	laufend	HR		Kapitel 4.1
2f	Kennzahlen Casemanagement werden erfasst	externes Casemanagement Taggeld-Versicherer jährlich erheben	jährlich	HR		Kapitel 4.4
2h	Präventionsförderung	Mobbing, sexuelle Belästigung, Suchterkennung etc. werden erfasst, wo angerbracht anonymisiert bewertet	laufend	Steuergruppe		Kapitel 4.5
4b	Engagement im Interesse der Öffentlichkeit	Sponsoring von Vereinen und Anlässen (Auffahrtslauf, UHC, Theater St.Gallen)	laufend	MAK		Kapitel
5a	Verankerung BGM bei den Mitarbeitenden	Erstellung vom Jahresbericht, BGM-Aktivitäten Information an die Mitarbeitenden	jährlich	Steuergruppe BGM		laufend

5a	Erhebung von IST-Situation und SOLL Ziele	Kennzahlen wie: Absenzen, Fluktuationsrate, Stichverletzungen, Austrittsmonitoring werden quartalsweise der Direktorin unterbreitet. Die Veränderung im Vergleich zu den Vorjahren soll dokumentiert und argumentiert werden.	laufend	HR	Wurde als Massnahme umgesetzt und nun laufend weitergeführt.	Kapitel 4.1 und 4.2
5b	Interpretation der IST-Situation aus 5a	Die Zahlen werden interpretiert, um die SOLL-Situation gemäss Zielvorgabe zu erreichen	jährlich	HR		Kapitel 4.1 und 4.2
	Jahresplan BGM-Aktivitäten	Aktivitätenplan wird erstellt, kommuniziert und die Angebotsnutzung wird dokumentiert	laufend	Steuergruppe		ANHANG A
	Steuergruppe	Teamfindung und neue Rollenverteilung in der Steuergruppe BGM		Steuergruppe		Kapitel 7.1
	Gesundheitsbefragung 2019 durchführen	Durchführung einer zweiten Gesundheitsbefragung im Jahr 2019	Jahr 19	Steuergruppe		Geplant auf 2019