



HIRSLANDEN 
KLINIK STEPHANSHORN

GESUNDHEITSBERICHT 2020 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

STEUERGRUPPE BGM
ERSTELLT IM MAI 2021 FÜR DAS KALENDERJAHR 2020

AUTORIN: CHRISTINA FENYÖDI



INHALT

1. AUSGANGSLAGE	3
2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN	4
a. Externe Rahmenbedingungen.....	4
b. Interne Rahmenbedingungen.....	4
3. STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE	5
3.1 Strategische Klinik-Ziele (gem. Hirslanden Strategy Map).....	5
3.2 Strategische BGM-Ziele	5
3.3 Operative Ziele	5
4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR	6
4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr.....	7
4.1.1 Frühling/Sommer	7
4.1.2 Herbst/Winter.....	7
5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN	9
5.1 BGM Cockpit.....	9
5.1.1 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2020.....	11
5.1.2 Fluktuation Klinik Stephanshorn von 2015 bis 2020 in Prozent	11
5.2 Austrittsmonitoring	11
5.3 Beratung und Case Management	12
5.4 Externe psychologische Beratung.....	12
5.5 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen:	12
5.6 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	12
5.7 Coaching.....	12
5.8 Mediation	13
5.9 MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE	13
6. PERSONELLE BGM RESSOURCEN	14
6.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2020.....	15
7. AUSBLICK	16

1. AUSGANGSLAGE

Das Jahr 2020 war wohl für die ganze Welt eine grosse Herausforderung. Das Covid-19 Virus hielt die Welt in Atem und noch immer dominiert es den gesamten Globus. Das Virus beeinträchtigte nicht nur den Klinik-Alltag, sondern auch die BGM-Steuergruppe. Wir haben schnell erkannt und frühzeitig realisiert, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anlaufstellen für psychologische Hilfe anbieten müssen, die wir mit unserer langjährigen externen Psychologin, Rahel Schuppli, gefunden haben. Aber auch unser Belegarzt, Dr. med. Andreas Mohl, Facharzt für Psychiatrie, konnte als Vertrauensperson gewonnen werden. Bis heute können wir das Angebot aufrechterhalten.

Zusätzlich zum BGM Angebot hat auch das Corporate Office eine Anlaufstelle für psychologisches Coaching eingerichtet. Die Plattform ist auf dem Intranet «Inside» aufgeschaltet.

Trotz den Herausforderungen arbeitete die BGM-Steuergruppe an der Umsetzung der gesteckten Ziele, wenn auch nicht alle erreicht werden konnten. Zum einen konnten wir in der Hirslanden Klinik Am Rosenberg in Heiden das BGM neu einführen und zum anderen konnten wir die bestehende BGM-Steuergruppe mit zwei neuen Mitgliedern aus der Klinik Am Rosenberg ergänzen. Seit Dezember 2020 bildet das BGM Steuergremium ein 9-Köpfiges Team.

Ende 2020 liefen die Vorbereitungen für die Gesundheitsbefragungen, die wir im Januar/Februar 2021 an beiden Kliniken durchführen, auf Hochtouren. Die Befragungen werden mit Job Stress Analysis (JSA) von Gesundheitsförderung Schweiz durchgeführt. Dabei wird das Zusatzmodul «Burn-out» bewusst gewählt, weil wir auch herausspüren wollen, wie und ob die Belastung in der Pandemiezeit zunimmt.

2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN

a. Externe Rahmenbedingungen

- Die Covid-19 Pandemie stellt das gesamte Gesundheitswesen vor neue Herausforderungen. Mitarbeitende haben teilweise Angst im Beruf Pflege weiter zu arbeiten. Die Belastungen nehmen weiter zu.
- Anlaufstelle als Covid-19 Testcenter
- 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.

b. Interne Rahmenbedingungen

- Personalressourcen zur Mit-Betreuung OPERA (Operationszentrum)
- Bau der neuen Radiotherapie im Neudorf Center in St.Gallen Eröffnung 2022
- Re-Zertifizierung Brustzentrum Stephanshorn der Krebsliga Schweiz
- 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
- HIT2020 immer noch mit Kinderkrankheiten verbunden.
- Hohe Aufwände zur Aufrechterhaltung von Qualitätszertifikaten:
 - Durchführung Interner Audits
 - Vorbereitung Re-Assessment Friendly Work Space
- 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. STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE

3.1 Strategische Klinik-Ziele (gem. Hirslanden Strategy Map)

«Continuum of Care in Bezug auf Mitarbeitende»

- a. Wir sind attraktiv für Mitarbeitende und die Ärzteschaft, weil wir den Dialog und die Bindung mit jedem Einzelnen aufmerksam pflegen.
- b. Wir optimieren den Einsatz und die Arbeitsbedingungen unserer Personalressourcen.
- c. Wir optimieren die "Patient Journey" und unsere Auslastung.

3.2 Strategische BGM-Ziele

- a. Die Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden ist stets das oberste BGM-Ziel.
- b. Die Klinik Stephanshorn schafft gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen, um mit den Mitarbeitenden die Klinikziele zu erreichen.
- c. BGM wird systematisch umgesetzt und kontinuierlich bewertet, überprüft und optimiert.
- d. BGM ist in der Klinik Stephanshorn integriert und bei den Mitarbeitenden bekannt.
- e. Die Klinik Stephanshorn erhöht im Re-Assessment des Friendly Work Space Labels den Gesamtwert auf über 3.02.

3.3 Operative Ziele

Ziele	Zielgruppe	Erreicht Ja/nein
a. Vorbereitung der Re-Zertifizierung Friendly Work Space. In diesem Zusammenhang sollen 70% der MA an der Gesundheitsbefragung «Job Stress Analysis» teilnehmen.	Alle Mitarbeitenden	Nein
b. BGM in der Versorgungsregion Ostschweiz (VSR Ost) etablieren d.h. die Hirslanden Klinik Am Rosenberg in Heiden mit einzubeziehen und BGM neu aufbauen.	Mitarbeitende Rosenberg	Ja
c. BGM Steuergruppe Austritt ersetzen und Gruppe stabilisieren	BGM Steuergruppe	On-going
d. Rückkehrgespräche sind geschult und dokumentiert	Führungskräfte	Ja
e. Mitarbeitende, die mehr als 6 Mal pro Jahr fehlen (Absenz) werden vom HR an die Vorgesetzten weitergegeben, um zu prüfen, weshalb die Absenzquote so hoch ist.	Führungskräfte	aufgenommen
f. Neue Mitarbeitende werden vor Eintritt bereits mit der BGM Broschüre vertraut gemacht. Am Einführungstag wird BGM im Rahmen der Präsentation vorgestellt.	Neue Mitarbeitende	On-going
g. Fluktuationsrate soll von 17.5% auf 15% gesenkt werden.	MMT/Kader	Nein

4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

Covid-19 stellte die ganze Klinik vor grosse Herausforderungen. Wir waren konfrontiert mit Quarantäne und Isolationen von Mitarbeitenden, aber auch Covid-19 positiv getesteten Patienten, haben teilweise bei den Mitarbeitenden Unbehagen ausgelöst. Dank rascher Bereitschaft der Psychologin und des Psychiaters konnten wir eine gute Anlaufstelle schaffen, die dann letztendlich aber nicht genutzt wurde. Hingegen wurden die internen Anlaufstellen wie Coaching etc. (siehe unter Punkt 5.3) vermehrt aufgesucht.

Wir haben alles daran gesetzt unsere Mitarbeitende vor Covid-19 zu schützen. Die Task Force, in welcher auch Mitglieder der BGM-Steuergruppe vertreten sind, tagte seit 12. März 2020 wöchentlich, um auf alle Eventualitäten und News vom BAG vorbereitet zu sein. Der wöchentliche Lagebericht für Mitarbeitende und Belegärzte war ein wichtiges Kommunikationsinstrument, um Angst zu nehmen, Klarheit zu schaffen und um Richtlinien gut zu kanalisieren. Zudem diente das Intranet INSIDE für die zentrale, digitale Dokumentenablage.

Die wichtigsten Massnahmen, um unsere Mitarbeitende bestmöglich zu entlasten, damit sie sich auf ihren Job konzentrieren konnten waren:

- Mailadresse eingerichtet mit corona.ostschweiz@hirslanden.ch hier wurden sämtliche Fragen aufgenommen und zeitnah beantwortet
- Hygieneschulung inkl. Video
- Psychologische Betreuung sichergestellt
- 24/7 Telefon Hotline eingerichtet
- Kurzfristig externe Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit städtischem Kinderhort
- Besuchsverbot durchgesetzt
- Restaurant nicht mehr öffentlich angeboten
- Bestuhlung im Restaurant grosszügig gestaltet und Essenszeiten bis 14.30 Uhr ausgedehnt
- Home-Office etabliert
- Gratis Masken abgegeben (Ferienpost)
- Kurzarbeit bei 100% Lohnfortzahlung garantiert
- Reka Check-Abgabe
- Video Atemtherapie
- Zoom Meetings eingeführt

Aufgrund Covid-19 konnten wir die Angebote wie z.B. Fitness, Tanzkurs, Gruppenlektionen, Ergonomie am Arbeitsplatz, Auffahrtslauf nicht aufrechterhalten. Fast alle Aktivitäten mussten abgesagt bzw. verschoben werden.

4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr

4.1.1 Frühling/Sommer

Aktion Sportgeschäft

Mit dem Sportgeschäft Jäckli & Seitz in St.Gallen konnten wir für unsere Mitarbeitenden einen allgemeinen Rabatt von 10% auf das reguläre Sortiment aushandeln. Gültig seit 1. Juni 2020.

Mitarbeiterinfotage

Die jährlichen Mitarbeiterinfotage, die immer im Juni stattfinden, konnten wir unter Einhaltung der Abstands- und Hygienemassnahmen durchführen. Die Infotage werden immer auf 5-6 Termine verteilt, damit möglichst alle Mitarbeitende erreicht werden. Es referiert jeweils die Direktorin, Andrea Rütsche, über Konzernstrategie, Klinik-Strategie, Kennzahlen, Entwicklung Klinik etc. Die Teilnahme ist obligatorisch und wird als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Dienstag, 30. Juni	Donnerstag, 2. Juli	Mittwoch, 8. Juli	Dienstag, 14. Juli
- 15.00 – 16.15 Uhr	10.30 – 11.45 Uhr 13.30 – 14.45 Uhr	10.30 – 11.45 Uhr 14.00 – 15.15 Uhr	- 15.30 – 16.45 Uhr

Im Anschluss an die Infotage führen wir eine Befragung mit Survey Monkey durch, um zu erfahren, ob die Infos angekommen sind und, ob wir die richtigen Informationen geteilt haben.

«Mobbing am Arbeitsplatz»

Am 16. Juni 2020 konnten wir für das Kader eine Fortbildung zum Thema «Mobbing und Kommunikation am Arbeitsplatz» durchführen. Das Referat hielt Prof. Günter Tomberg, Professor für Management der KH Freiburg und Dozent an der FHS St.Gallen. Er ist zudem dipl. Sozialpädagoge, dipl. System-Berater und Gesundheitscoach nach ECA.

In dieser Fortbildung wurde das Thema Mobbing beleuchtet und Strategien sowie Massnahmen aufgezeigt, wie dem entgegengewirkt werden kann. Neben einem Impulsvortrag wurde auch eine wertschätzende Kommunikation eingeübt. Der Tag wurde auf zwei Einheiten aufgeteilt mit jeweils 15 Personen.

4.1.2 Herbst/Winter

Kaderseminar

Das Kaderseminar konnte trotz Corona mit entsprechenden Sicherheits- und Hygienemassnahmen durchgeführt werden. An diesen zwei Tagen wurden folgende Themen behandelt:

- Vortrag durch Manpower zum Thema «Generation YZ»
- Yvonne Villiger «Humor macht erfolgreich»
- Stefan Verra Körpersprache
- Strategievermittlung
- HR Rückkehrgespräche

Bike to work

Sieben Teams der Klinik Stephanshorn haben den ganzen Monat September kräftig in die Pedale getreten. Alle Teams zusammen legten 5'841 Kilometer (VJ 6'080) zurück. Insgesamt fuhren die sieben Teams 90% (VJ 93%) ihrer Arbeitstage mit dem Velo zur Arbeit und haben damit insgesamt 841 Kg CO2 (VJ 867) eingespart.

Das Team «Physioküche» hat 100% erreicht und legte 69 Tage mit dem Velo zurück. Dabei haben sie 201 kg CO2-Ausstoss eingespart und fuhren insgesamt 1399 Kilometer.

Jedes Teammitglied gewann einen Gutschein von Jäckli & Seitz im Wert von 100 Franken - gesponsert von der Klinik Stephanshorn.



BGM Sandwiches

Die BGM Sandwiches haben sich seit der Einführung im Jahr 2015 längst etabliert. Die saisonal wechselnden Sandwiches haben es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angetan.

Die BGM Steuergruppe hat letzten Herbst neue Sorten verkostet und dann drei neue Varianten ins Sortiment aufgenommen. Wie der Anklang der neuen Varianten war, erfahren wir im Jahresbericht 2021. Für das Jahr 2020 sind nur die zwei Monate November/Dezember auswertbar.

Ein Blick auf die Verkaufsstatistik zeigt, welche Sorten am besten abgeschnitten haben.

Januar bis Oktober 2020

Vollkorn mit Kräuterfrischkäse (Vegi)	548
Sandwich mit Wildlachs (Fisch)	904 <i>Bestseller</i>
Vollkornbrot mit geräucherter Putenbrust (Fleisch)	628

November bis Dezember (bis 2021)

Sonnenblumenbrot mit Randencarpaccio + Nussbrot (Vegi)	154
BIO Dinkelvollkorn mit Gemüsequark (Vegi)	196
Para Pan Brot mit Roastbeef (Fleisch)	194

5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN

5.1 BGM Cockpit

Das BGM Cockpit zeigt auf einen Blick die wichtigsten Kennzahlen der Klinik Stephanshorn auf - teilweise in Korrelation mit Konzerndaten sowie unserer Klinik Am Rosenberg, die zur Versorgungsregion Ostschweiz dazugehört und durch uns geführt wird. Die einzelnen aufgeschlüsselten Kennzahlen sind auf den nachfolgenden Seiten aufgeführt und ausformuliert.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK SH	3.7%	3.3%	3.6%	4.4%	4.4%	4.3%	4.0%
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK RO		5.4%	2.3%	5.2%	4.7%	#####	#####
Absenzquote (K, BU, NBU) - KONZERN		3,2%	3.0%	3.2%	3.4%	3.4%	3.0%
Fluktuationsrate - KLINIK SH	18.9%	18.5%	15.7%	18.4%	17.5%	15.0%	15.0%
Fluktuationsrate - KLINIK RO	15.9%	28.6%	20.5%	19.7%	14.2%	#####	#####
Fluktuationsrate - KONZERN	16.4%	16.7%	17.5%	19.7%	17.6%	#####	#####
Rückkehrgespräch Dokumentationsquote	50.0%	66.0%	60.0%	47.0%	43.3%		
Beratungs- und Coachinggespräche ¹	17	12	15	16	24		

¹Fallbehandlungen im Absenzen-Management, Mobbing (Fallanzahl), Sexuelle Belästigung (Fallanzahl), Externe psychologische Beratung (Fallanzahl)

Gesundheitsrelevanten Dimensionen SH	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Job-Stress-Analysis/Job-Stress-Index	52.31						51.6
Job-Stress-Analysis_Rücklaufquote	73%						49%
Gallup_Weiterempfehlungsrate		3.75	3.75	3.76	3.72	3.96	
Gallup_Hohe emotionale Bindung	32%	31%	42%	41%	48%	51%	
Gallup_Keine emotionale Bindung	5%	9%	4%	7%	7%	5%	
Austrittsmonitoring / Rücklauf	85%	80%	65%	81%	k.A.	74%	
Belastungen	Parkplatz-Mangel						
Ressourcen	ÖV-Subvention		Rayonbildung		HIT/HR 2020		

Evaluationskenngrössen SH	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Prämienvolumen Krankentaggeld und Unfallversicherung (Arbeitgeber + Arbeitnehmende in CHF)			1.077.427	774.065	1.345.343	
Personalbeschaffungskosten in CHF			183.656	73.811	134.929	
BGM-Budget in CHF			25.000	25.000	40.000	40.000
Patienten_Zufriedenheitsrate			92.8%	92.1%	91.5%	
Patienten_Weiterempfehlungsrate			93.3%	92.3%	91.6%	
Mittelwert der emotionalen Bindung	3.82	3.98	3.96	4.00	4.11	

Die Absenzquoten sind mehr oder weniger stabil und pendeln sich zwischen 4 und 4.4% ein. Diesen Wert gilt es unbedingt zu halten oder noch besser zu senken. Die Absenzen müssen künftig mehr beobachtet und aktiv mit den Vorgesetzten angesprochen werden, wenn sichtbar wird, dass immer dieselben Mitarbeitenden fehlen. (Vergleich Punkt 3).

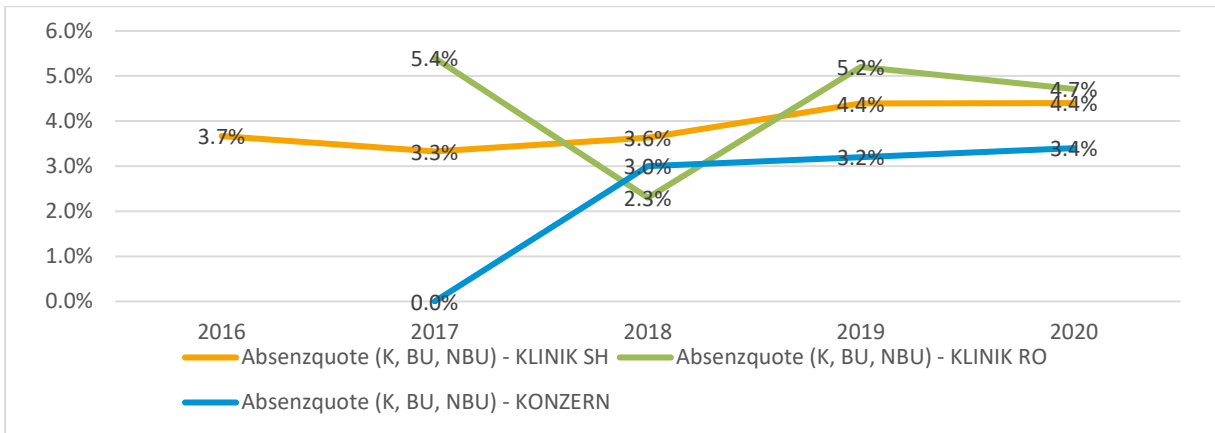


Abbildung 1 Absenzquoten

Die Fluktuationsrate der Klinik Stephanshorn ist seit 2016 mehr oder weniger stabil. Die Tendenz zeigt, dass sich die Fluktuationsrate bei ca. 17% einpendelt. Der Anstieg von 2018 auf 2019 lässt sich damit erklären, dass die Klinik mit dem Projekt HIT2020 und HR2020 einen grossen Wandel vollzogen hat, der nicht alle Mitarbeitende glücklich stimmte. Es wurden neue Software und Prozessabläufe etabliert, die nicht für alle von Vorteil sind und die teilweise zu viel Kinderkrankheiten aufweisen.

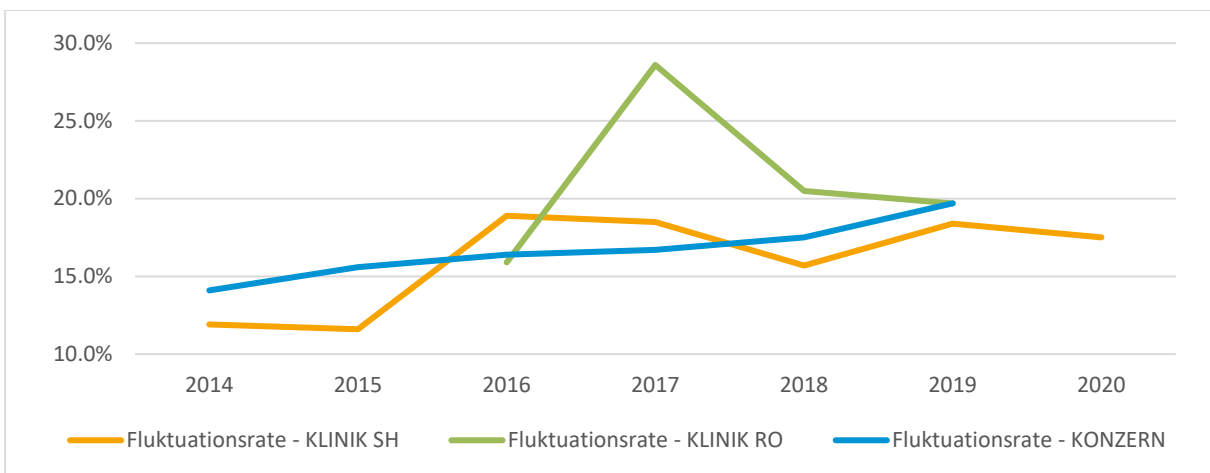


Abbildung 2 Fluktuationsraten

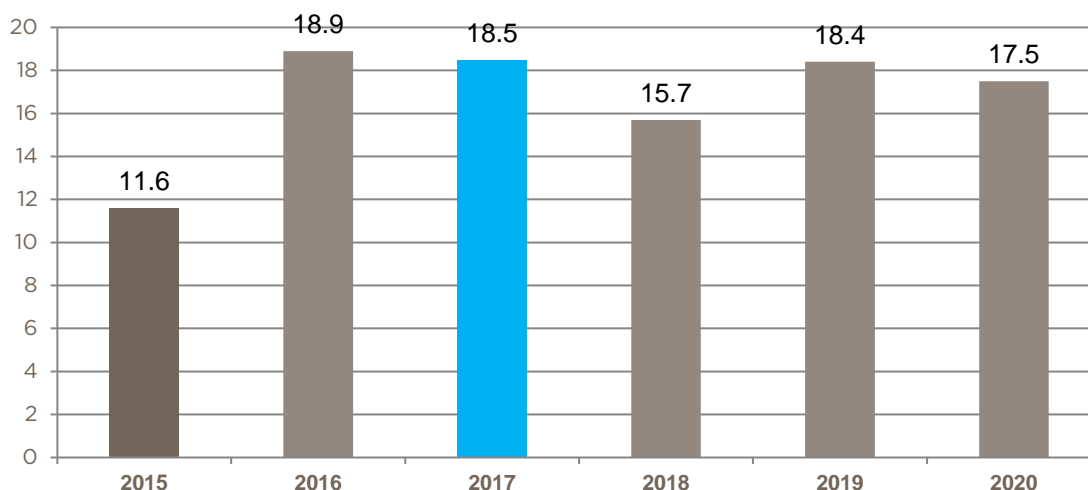
5.1.1 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2020

Berechnungsgrundlagen	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vollzeitäquivalente	385.73	423.11	439.23	433.15	413.48 (1)	417.91
Anzahl Ausfalltage infolge BU, NBU, Krankheit	3364.9	4052.9	3814.3	4104.7	4'736.7	k.A.
Ausfallquote in %	3.34	3.67	3.33	3.63	4.39	4.41

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 auch auf von Covid-19 zurückzuführen. Die Langzeitabsenzen haben deutlich zugenommen. Waren es 2019 noch 9 Fälle waren es 2020 bereits das Doppelte nämlich 18 Fälle.

5.1.2 Fluktuation Klinik Stephanshorn von 2015 bis 2020 in Prozent



2020 konnten wir die Fluktuation von 18.4 auf 17.5 Prozent senken, dies entspricht ungefähr dem Mittelwert der letzten fünf Jahre. Erfreulich ist, dass wir im Vergleich zum Konzern immer leicht unter dem Wert liegen (siehe Cockpit 5.1).

5.2 Austrittsmonitoring

Wie schon im Jahresbericht 2019 erwähnt, wurde das Austrittsmonitoring aufgrund der HR2020 Strategie geändert, das die BGM Steuergruppe sehr bedauerte. Nach der kurzen Pause 2019 und nach Einverständnis der Direktion, konnte das frühere Austrittsmonitoring dank der BGM-Steuergruppe wieder reaktiviert werden.

Fragebogen	2015	2016	2017	2018	2020
Rücklauf	85 %	80 %	65 %	81%	74%

5.3 Beratung und Case Management

Bei jeder Absenz wird ein Rückkehrgespräch geführt. Insgesamt sind 416 Rückkehrgespräche dokumentiert. Somit wurde bei ca. 43% das Gespräch dokumentiert. Dies ist ein Rückgang von 5% gegenüber dem Vorjahr.

Massnahmen: Am Kaderseminar 2020 wurden die Teilnehmer nochmals auf die Wichtigkeit der Rücklaufgespräche aufmerksam gemacht. HR-Leiter Peter Knechtli hat die Ausfalltage durch Krankheit und Unfall sowie die finanzielle Auswirkung, aber auch die Auswirkung auf das Team aufgezeigt.

Insgesamt hatten wir 18 Cases eröffnet und teilweise mit dem Krankentaggeldversicherer an der Re-Integration der Erkrankten/Verunfallten Mitarbeitenden gearbeitet. Davon konnten 4 Mitarbeitende voll integriert werden, 5 sind aus der Klinik ausgetreten und 9 sind nach wie vor in Betreuung.

5.4 Externe psychologische Beratung

Im Rahmen von Covid-19 haben wir das Angebot nochmals lanciert. Es zeigte sich jedoch, dass die internen Angebote eher aufgesucht wurden. Die externe psychologische Beratungsstelle wurde in diesem Jahr erneut von keiner Person aufgesucht.

5.5 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen:



Astrid Bergundthal
Mobbing & Sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz



Alexandra Pfister
Mobbing & Sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz
Coaching



Brigitte Bach
Mediation

5.6 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 7 Beanstandungen zu Mobbing & Sexueller Belästigung behandelt. Dabei kam es zu einer Vertragsauflösung in gegenseitigem Einverständnis.

5.7 Coaching

Im 2020 führte Alexandra Pfister insgesamt 15 Coachings durch. Bis auf eine Person arbeiten weiterhin alle noch in der Klinik.

5.8 Mediation

Im 2020 haben 2 Mediationen stattgefunden. Bei beiden Mediationen sind je 2 Personen in den Konflikt involviert gewesen. Gekündigt hat von diesen Personen niemand und alle arbeiten noch weiterhin in der Klinik.

In einer Mediation konnte der Konflikt gut analysiert werden und beide Parteien wünschten keine weitere Unterstützung mehr.

In der anderen Mediation konnte schon während der Mediation kein gegenseitiges Verständnis erarbeitet werden und es folgten weitere Gespräche mit Vorgesetzten. Doch arbeiten beide weiterhin in der Klinik.

5.9 MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE

Die Privatklinikgruppe Hirslanden hat 2020 bereits zum 7. Mal in Folge die Mitarbeiterbefragung durch das Institut «Gallup durchgeführt».



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

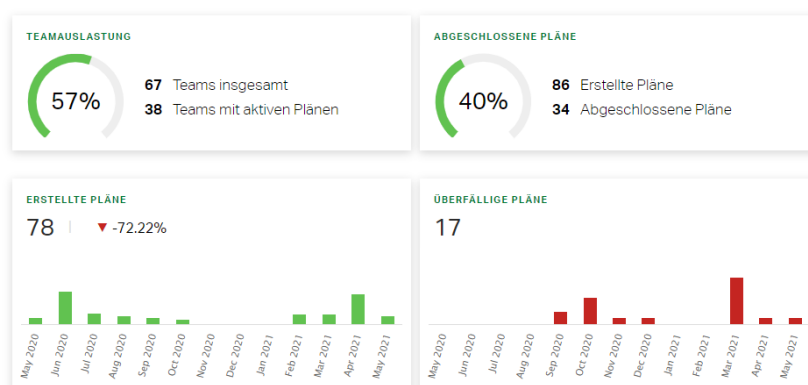
Gallup misst nicht nur die Zufriedenheit, sondern legt den Fokus auf die emotionale Mitarbeiterbindung (Engagement Index). Die Gegenüberstellung der laufenden Ergebnisse sind im Cockpit ausgewiesen (siehe Absatz 5.1)

Eine Überprüfung der im Vorjahr (2019) 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 (siehe Auswertung Your Voice Team Monitoring). Das Vorjahr war sehr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Aus diesem Grunde wurde die Bearbeitung und Umsetzung der Your Voice Massnahmen seitens der Konzernleitung aus dem Focus genommen und die Bearbeitung wurde den Teams freigestellt. Eine flächendeckende Bearbeitung der Massnahmen erfolgte deshalb nicht.

TEAMS	AKTIVE PLÄNE	ABGESCHLOSSENE PLÄNE	AKTIVE AUFGABEN	ABGESCHLOSSENE AUFGABEN
67	52	34	63	32

Team Monitoring

[Team-Teilnahme](#) [Team-Massnahmenpläne](#) [Teams vergleichen](#)



6. PERSONELLE BGM RESSOURCEN

Interne Ressourcen	
Personen	9 Mitglieder in der Steuerungsgruppe mit unterschiedlichen zeitlichen Aufwendungen für BGM
Prozentanteil für BGM	Ca. 30-40 Stellenprozent

2020 haben sich die neun Mitglieder der Steuergruppe BGM zu 4 Sitzungen getroffen.

26. Februar 2020

14. Mai 2020

30. Juli 2020

14. September 2020

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.

6.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2020



Christina Fenyödi
Leitung Marketing und
Kommunikation
Vorsitzende BGM



Nadine Bernardi
PAS und PEKO-
Delegierte



Ronald Gangfuss
Leitung Hotellerie &
Facility Management



Maria Pernerstorfer
KIS-Verantwortliche



Alexander Schreck
Qualitäts- und
Risikomanagement



Michelle Breu
Leitung Berufsbildung



Peter Knechtli
HR Business Partner
und BGM Beirat



Kerstin Eugster
Leitung Betten-/OP-
Disposition Klinik Am
Rosenberg,
seit 1. Juni 2020



Denise Montigel
Teamleiterin Station Gruppe C
Klinik Am Rosenberg, 1.12.2020

Die BGM-Steuergruppe wurde im Jahr 2020 um zwei Personen erweitert und zwar aus der Hirslanden Klinik Am Rosenberg in Heiden. Das Ziel ist, die Klinik Am Rosenberg neu ans BGM heranzuführen und sie ebenfalls fit zu machen für das Label «Friendly Work Space». Die Steuergruppe betreut zusammen beide Kliniken in der Ostschweiz. Zudem gab es eine personelle Änderung seitens der PEKO. Statt Nadja Fuchs, ist neu Nadine Bernardi im Team dabei.

7. AUSBLICK

Ein erster wichtiger Schritt im Jahr 2021 ist die Durchführung der Gesundheitsbefragung, die auf Januar/Februar terminiert ist. Anschliessend wollen wir mit den Teams, die hohes Verbesserungspotential ausweisen, Massnahmen zur Verbesserung erarbeiten. Mitarbeitende sollen spüren, dass die Gesundheitsbefragung keine Alibiübung ist, sondern wir und die Klinikleitung diese ernst nehmen und bereit sind einen finanziellen Beitrag zu leisten, wo nötig.

Ergänzend dazu nimmt die BGM-Steuergruppe die Arbeiten rund um das Re-Audit auf, das im August 2021 auf dem Plan steht. Dabei fokussieren wir uns auf die Kernkriterien 1c, 3b, 5a, 5b, 5c, 6a, 6b. Zusätzlich werden eins bis zwei Wahlkriterien hinzugenommen.

Parallel zur Vorbereitung des Re-Assessment der Klinik Stephanshorn, bereiten wir die Hirslanden Klinik Am Rosenberg auf das Assessment vor, das jedoch frühestens 2022 realisierbar ist. Für die Klinik Am Rosenberg führen wir ebenfalls die Gesundheitsbefragung durch, damit wir eine Standortbestimmung erhalten und wir BGM bestmöglich etablieren können. Das Audit planen wir auf 2022. Wir möchten dabei Synergien der Klinik Stephanshorn nutzen und die Learnings einfliessen lassen. Wichtig ist, dass wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik Am Rosenberg abholen und sie neu mit den BGM Themen vertraut machen. Geplant ist zudem, dass wir Anlaufstellen wie Coaching, Mediation etc. auch für die neue Klinik zur Verfügung stellen können.

Da die Covid-19 Pandemie weiter anhält, sind wir gezwungen sämtliche Aktivitäten sehr flexibel anzugehen. Davon betroffen sind vor allem die sportlichen Angebote. Deshalb konzentrieren wir uns auf bestehende und bewährte Angebote sowie auf das Re-Assessment, der BGM-Ziele und auf die Umsetzung der BGM-Massnahmen.