



HIRSLANDEN 
KLINIK STEPHANSHORN

GESUNDHEITSBERICHT 2021 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

**STEUERGRUPPE BGM
ERSTELLT IM MAI 2022 FÜR DAS KALENDERJAHR 2021**

**AUTOREN: CHRISTINA FENYÖDI
PETER KNECHTLI
RONALD GANGFUSS**



INHALT

1. MANAGEMENT SUMMERY	3
2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN	4
a. Externe Rahmenbedingungen.....	4
b. Interne Rahmenbedingungen	4
3. STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE	5
3.1 Strategische Regionen-Ziele	5
3.2 Strategische BGM-Ziele	5
3.3 Operative Ziele	5
4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR	6
4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr.....	6
4.1.1 Frühling/Sommer	6
5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN VSR OST	8
5.1 BGM Cockpit.....	8
5.1.1 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2021 Klinik Stephanshorn	10
5.2 Austrittsmonitoring Klinik Stephanshorn.....	10
5.3 Beratung und Case Management Klinik Stephanshorn	10
5.4 Externe psychologische Beratung Klinik Stephanshorn.....	10
5.5 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen	11
5.6 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz VSR Ost.....	11
5.7 Coaching.....	11
5.8 Mediation	11
5.9 MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE	12
6. PERSONELLE BGM RESSOURCEN	13
6.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2021	14
7. AUSBLICK	15

1. MANAGEMENT SUMMERY

Erneut ging ein ereignisreiches, intensives und herausforderndes Jahr vorbei. Die Pandemie hielt uns alle weiterhin auf Trab. Doch im Unterschied zum Jahr 2020 haben wir wichtige Entscheide im BGM gefällt und vorwärts gearbeitet.

Ende 2020 konnten wir die Arbeiten für die Hirslanden Klinik Am Rosenberg aufnehmen und damit die BGM-Steuergruppe mit zwei Mitarbeiterinnen aus Heiden neu bilden. Seither sind wir ein 8-köpfiges Team für die ganze Hirslanden Versorgungsregion Ostschweiz (VSR Ost). Einhergehend mit dem Entscheid, die Klinik Am Rosenberg fortan mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zu bedienen gingen die Arbeiten Schlag auf Schlag.

Im Januar 2021 lancierten wir die Gesundheitsbefragung an beiden Kliniken. Es war ein mutiger Entscheid, da wir immer noch mitten in der Pandemie waren und wir nicht wussten, wie lange diese unseren Klinik-Alltag noch beeinflussen würde. Warten war aber keine Option für uns. Zudem stand an der Klinik Stephanshorn die Re-Zertifizierung Friendly Work Space an. An der Klinik Am Rosenberg wollten wir von Anfang an die richtigen Massnahmen in die Wege leiten, weshalb auch da die Befragung von grösster Bedeutung war. Wir wollten mit der Befragung, die wir wieder mit dem S-Tool durchführten herausfinden, wo die Kliniken bzw. ihre Mitarbeitenden stehen, wo wir Handlungsbedarf haben und wo wir Probleme angehen müssen.

Dass wir die Gesundheitsbefragung durchgeführt haben erwies sich als sehr richtig. Die Rücklaufquote an der Klinik Am Rosenberg betrug 71%, an der Klinik Stephanshorn 49%. Beides gute Resultate auf die wir aufbauen konnten. Wir haben nachdem die Resultate vorlagen, mit den einzelnen Team-Sitzungen und Workshops gemacht. Erste Sofortmassnahmen wurden umgesetzt, um zu signalisieren, dass die Befragung einen Sinn gemacht hat. Die Massnahmen konnten grösstenteils Ende 2021 abgeschlossen werden, einige blieben offen, weil wir z.B. bauliche Massnahmen nicht einfach umsetzen konnten.

BGM Angebote wurden im Berichtsjahr nicht vermarktet. In der BGM-Steuergruppe haben wir uns primär auf die Gesundheitsbefragung und daraus abgeleitet auf die Massnahmen sowie auf das Re-Audit fokussiert.

Für das Re-Audit der Klinik Stephanshorn, das im Sommer 2021 anstand, haben wir die Firma Kessler Consulting, Friedrich Müller, engagiert. Er hat mit uns zusammen eine Standortbestimmung gemacht und mit uns das BGM-Cockpit aufgebaut, das wir seither in Einsatz haben. Das Re-Audit haben wir erfolgreich bestanden. Somit konnten wir uns in der zweiten Jahreshälfte um den BGM-Aufbau an der Klinik Am Rosenberg fokussieren und natürlich auf die Arbeiten rund um die Pandemie.



Christina Fenyödi mit der 2. Auszeichnung Friendly Work Space Klinik Stephanshorn

2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN

a. Externe Rahmenbedingungen

- Die Covid-19 Pandemie hielt das gesamte Gesundheitswesen weiterhin in Atem. Die Belastungen nehmen weiter zu und Krankheitsausfälle erschweren die OP-Planung
- Etablierung eines Covid-Testcenter im Kanton Appenzell Ausserrhoden, Heiden
- Schliessung Spital Heiden
- 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 weiteren Leistungen aus dem stationären in den ambulanten Bereich (AVOS).
- Der anhaltende kantonale SG Ärztestopp zwingt die Klinik Fachärzte einzustellen, bis sie in die Selbständigkeit entlassen werden können.

b. Interne Rahmenbedingungen

- Bau der neuen Radiotherapie im Neudorf Center in St.Gallen Eröffnung 2022
- 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
- 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 Regionen-Ziele

«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 (Personalpool)
- 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 Am Rosenberg eingeführt und bei den Mitarbeitenden bekannt.

3.3 Operative Ziele 2022

Ziele	Zielgruppe	Erreicht Ja/nein
a. Die Beratungsstellen für z.B. Coaching, Mediation, Mobbing sollen bei Mitarbeitenden bekannter werden.	Alle MA SH/RO	
b. Eine Informationsplattform mit besserem Zugang für Mitarbeiter für BGM-Angebot soll 2022 etabliert werden.	Alle MA SH/RO	
c. Absenzquote soll von 4.5% auf 4% reduziert für das Jahr 2022 werden.	SH	
d. Fluktuationsrate soll von 17.4% (2021) auf 15% für das Jahr 2022 reduziert werden.	RO	
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	On-going
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. Erreichung Label Friendly Work Space	RO	

4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

Wie es im März 2020 begonnen hat, so ging es weiter bis ins Jahr 2021 und darüber hinaus. Wir alle standen weiterhin unter grossem Druck hinsichtlich der anhaltenden Pandemie Covid-19. Wir lernten teilweise mit dem Virus zu leben und konnten dank funktionierenden Prozessen die beiden Kliniken gut betreiben. Man spürte, dass die Mitarbeitenden alle am gleichen Strang gezogen und so beide Kliniken ein beachtliches Betriebsergebnis erzielen konnten.

Das Impfangebot für Mitarbeitende und Belegärzte war ein grosser Erfolg und wurde sehr gut aufgenommen. Auch der Lagebericht hat sich bewährt. So wussten alle Mitarbeitenden jederzeit Bescheid was die Covid-Taskforce entschieden hat und was zu welchem Zeitpunkt geändert oder neu eingeführt wurde. Der Austausch mit den Kantonen und der Zusammenarbeit mit dem KSSG erwies sich als sehr wertvoll.

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

- Lagebericht weiter ausgebaut mit Verzeichnis
- Beekeeper weiter etabliert
- Inside Covid-Site eingerichtet
- Impfangebot für Mitarbeitende lanciert
- Grippeimpfaktion für Mitarbeitende lanciert
- Infomaterial und Plakate rund um Covid
- Psychologische Betreuung sichergestellt
- Bestuhlung im Restaurant grosszügig gestaltet und Essenszeiten bis 14.30 Uhr ausgedehnt
- Home-Office etabliert
- Video Coaching und Mediation
- Zoom Meetings weiter etabliert auch für externe Veranstaltungen

4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr

4.1.1 Frühling/Sommer

Mitarbeiterinfotage

Die jährlichen Mitarbeiterinfotage, die immer im Juni stattfinden, konnten wir unter Einhaltung der Abstands- und Hygienemassnahmen erneut durchführen. Es referiert jeweils die Direktorin, Andrea Rütsche, über Konzernstrategie, Klinik-Strategie, Kennzahlen, Entwicklung Klinik etc. Die Teilnahme ist obligatorisch und wird als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Mittwoch, 2. Juni	Donnerstag, 3. Juni	Montag, 14. Juni	Dienstag, 15. Juni
10.45 – 12.00 Uhr	-	11.00 – 12.15 Uhr	-
-	15.45 – 17.00 Uhr	-	15.45 – 17.00 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.

Bike to work

Zum ersten Mal haben zehn Teams am Bike to work teilgenommen und zum ersten Mal haben wir die Teilnahme für beide Hirslanden Kliniken in der Ostschweiz ermöglicht.

Die Aktion ging über den ganzen Monat Juni. Alle Teams zusammen legten 7'919 Kilometer (VJ 5'841) zurück. Insgesamt fuhren die zehn Teams 92% (VJ 90%) ihrer Arbeitstage mit dem Velo zur Arbeit und haben damit insgesamt 1'140 Kg CO2 (VJ 841) eingespart.

Von den zehn Teams haben zwei Teams 100% erreicht. Die «Physioküche» als Titelverteidiger und das Team «Schoggiessigurke». Da das Team «Schoggiessigurke» 78 Velotage zurücklegte und die «Physioküche» 72, wurde ein neues Gewinnerteam erkoren.



v.l.n.r. Manuela Granwehr, Brigitte Möller, Corina Baumann, Stefanie Rechsteiner

Jedes Teammitglied gewann einen Gutschein von zuubi Schuhe im Wert von 100 Franken - gesponsert von der Klinik Stephanshorn.

Stadtlauf

Leider wurde das Angebot überhaupt nicht genutzt. Weshalb wir das Angebot auf kommendes Jahr einstellen.

Auffahrtslauf

Am Auffahrtslauf 2021 nahmen 12 Mitarbeitende der Klinik Stephanshorn und 2 Mitarbeitende der Klinik Am Rosenberg teil.

BGM Sandwiches Klinik Stephanshorn

Die BGM Sandwiches haben sich seit der Einführung im Jahr 2015 längst etabliert. Fast jedes Jahr nehmen wir neue Varianten ins Sortiment auf. Aufgrund der Pandemie wurden das Sortiment im Berichtsjahr 2021 nicht erneuert.

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

Januar bis Dezember 2021

Sonnenblumenb. mit Randencarpacio + Nusspesto	629
BIO Dinkelvollkorn mit Gemüsequark	834 (<i>Bestseller</i>)
Para Pan mit Roasbeef	826

5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN VSR OST

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
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK SH	3.7%	3.3%	3.6%	4.4%	4.4%	4.5%
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK RO		5.4%	2.3%	5.2%	4.7%	3.8%
Absenzquote (K, BU, NBU) - KONZERN		3,2%	3.0%	3.2%	3.4%	3.2%
Fluktuationsrate - KLINIK SH	18.9%	18.5%	15.7%	18.4%	17.5%	13.6%
Fluktuationsrate - KLINIK RO	15.9%	28.6%	20.5%	19.7%	14.2%	17.4%
Fluktuationsrate - KONZERN	16.4%	16.7%	17.5%	19.7%	17.6%	17.2%
Rückkehrgespräch Dokumentationsquote	50.0%	66.0%	60.0%	47.0%	43.3%	49.0%
Beratungs- und Coachinggespräche ¹	17	12	15	16	24	19

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

Gesundheitsrelevanten Dimensionen SH	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Job-Stress-AnalysisJob-Stress-Index	52.31						51.6
Job-Stress-Analysis_Rücklaufquote	73%						49%
Gallup_Weiterempfehlungsrate		3.75	3.75	3.76	3.72	3.96	3.92
Gallup_Hohe emotionale Bindung	32%	31%	42%	41%	48%	51%	43%
Gallup_Keine emotionale Bindung	5%	9%	4%	7%	7%	5%	7%
Austrittsmonitoring / Rücklauf	85%	80%	65%	81%	k.A.	74%	k.A.
Belastungen	Parkplatz-Mangel						Covid
Ressourcen	ÖV-Subvention		Rayonbildung		HIT/HR 2020		Unterstützung in der VSR Ost

Gesundheitsrelevanten Dimensionen RO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Job-Stress-AnalysisJob-Stress-Index						50.63
Job-Stress-Analysis_Rücklaufquote						71%
Gallup_Weiterempfehlungsrate			3.78	3.95	4.02	k.A.
Gallup_Hohe emotionale Bindung				45%	49%	55%
Gallup_Keine emotionale Bindung				7%	6%	5%
Belastungen	Arbeitsplatzunsicherheit Wechsel Direktion					Covid

In der Klinik Stephanshorn konnten wir das Ziel, die Absenzquote auf 4.3% zu reduzieren um 0.2% nicht erreichen. Wir weisen eine Quote von 4.5% aus. Covid und Langzeit-Covid aber auch andere längere krankheitsbedingte Ausfälle haben die Absenzquote auf relativ hohem Niveau gehalten. Erfreulich anders sieht es in der Klinik Am Rosenberg aus wo wir das Ziel mit 3.8% um 0.2% übertroffen haben. Obschon es auch in Heiden Covid-Ausfälle gab, waren die Ausfälle nicht so lang und so hoch. Trotz allem bleiben beide Ostschweizer Kliniken hinter der Konzernquote von 3.2%.

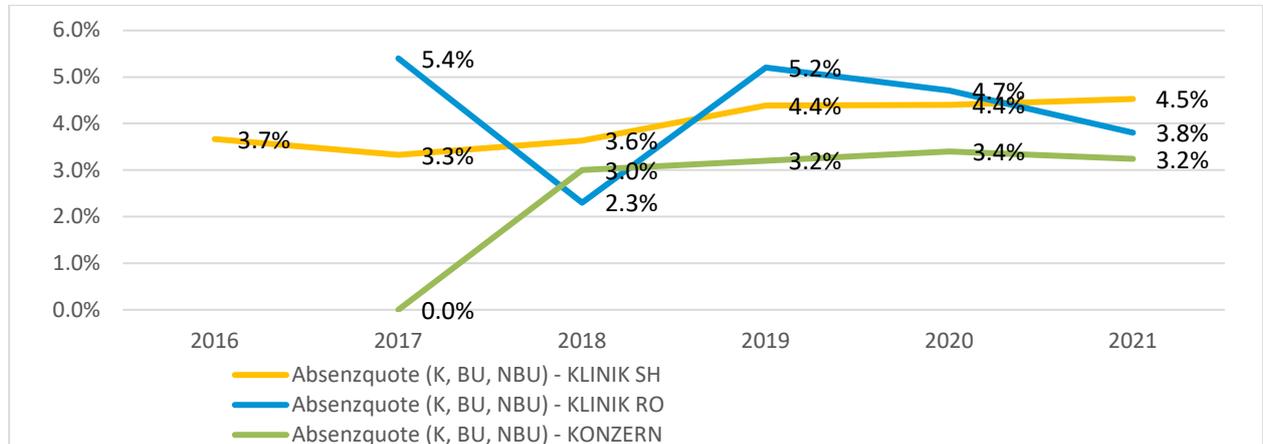


Abbildung 1 Absenzquoten

Die Fluktuation an der Klinik Stephanshorn hat sich erfreulich stark weiter nach unten verbessert. Das Ziel von 15% wurde sogar mit 13.6% (Vorjahr 17.5%) übertroffen. Diese Kennzahl gilt es zu halten. Über die genauen Ursachen dieses erfreulichen Ergebnisses können wir nur spekulieren, denn Corona war und ist weiterhin omnipräsent und gerade in den Spitälern sind wir stark unter Druck. Wir gehen davon aus, dass die Massnahmen wie Coaching, psychologische Hilfestellung, Mediation, geholfen haben, Kündigungen entgegenzuwirken. Aber auch Massnahmen wie Kurzarbeit, Home-Office, diverse Aufmerksamkeiten rundum Corona, haben dazu beigetragen Kündigungen abzuwenden. Die Klinik Am Rosenberg konnte sich leider nicht an das Vorjahr von 14.2 % anknüpfen, sondern hat sich deutlich auf 17.4% verschlechtert. Auch hier ist es schwierig genau zu eruieren weshalb die Fluktuation so hoch ausgefallen ist.

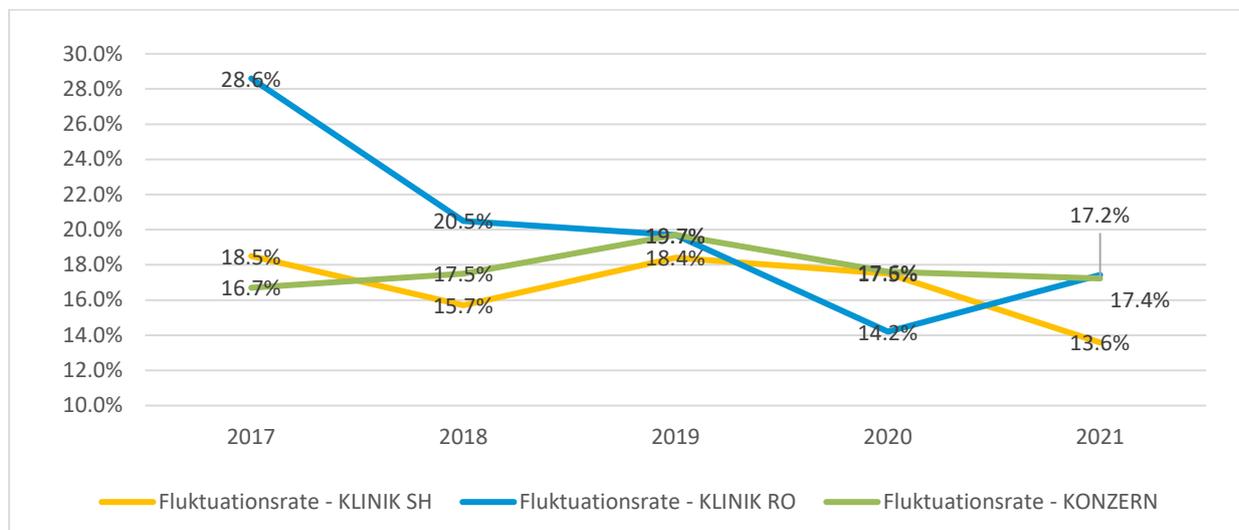


Abbildung 2 Fluktuationsraten

5.1.1 Ausfallstatistik total in % Vergleich 2015 – 2021 Klinik Stephanshorn

Berechnungsgrundlagen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vollzeitäquivalente	385.73	423.11	439.23	433.15	413.48 (1)	457.41	472.88
Anzahl Ausfalltage infolge BU, NBU, Krankheit	3364.9	4052.9	3814.3	4104.7	4'736.7	k.A.	k.A.
Ausfallquote in %	3.34	3.67	3.33	3.63	4.39	4.41	4.7

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

Die höhere Ausfallquote ist weiterhin auf Covid-19 zurückzuführen. Dies bestätigen die monatlichen Schwankungen. Die Langzeitabsenzen (über 60 Tage) haben wiederum zugenommen. Waren es 2019 noch 9 Fälle, im 2020 bereits das Doppelte nämlich 18 Fälle, sind es im 2021 bereits 24 Fälle. Davon 5 Absenzen aus Nicht-Berufsunfällen.

5.2 Austrittsmonitoring Klinik Stephanshorn

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 im August 2020 wieder reaktiviert werden. Leider hatte diese Reaktivierung ein kurzes Aufleben, da der Konzern an einer anderen Lösung arbeitete und den Vertrag mit dem bestehenden Anbieter kündigte. Seit April 2021 arbeiten alle Hirslanden Kliniken mit einem neuen Auswertungsfragebogen, der noch wenig Rückschlüsse gibt. Deshalb verzichten wir in diesem Jahresbericht auf eine sichtbare Auswertung, die Aussagekraft ist zu schwach.

5.3 Beratung und Case Management Klinik Stephanshorn

Nach wie vor ist ein grosser Teil der Absenzzfälle auf die Folgen von Covid-19 zurückzuführen. Daher ist die Motivation für eine lückenlose Dokumentation der geführten Rückkehrgespräche schwierig hoch zu halten. Insgesamt sind 544 Rückkehrgespräche dokumentiert. Somit wurde bei ca. 49% das Gespräch schriftlich festgehalten. Dies ist doch eine Zunahme von 6% gegenüber dem Vorjahr.

Massnahmen: Anlässlich der Einführung neuer Führungskräfte und bei den engmaschig geführten Gesprächen mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden werden die Dokumentation der Rückkehrgespräche allseits noch bekannter gemacht.

Insgesamt betreuten wir 19 Mitarbeitende in Gesprächen bezüglich der Absenzen. Dabei arbeiteten wir noch enger mit dem Case Management des Kranken-Taggeldversicherers und der IV für eine Reintegration zusammen. 8 Mitarbeitende konnten wieder voll in den Arbeitsprozess integriert werden. 9 Mitarbeitende sind aus der Klinik ausgetreten und 2 sind nach wie vor in Betreuung.

5.4 Externe psychologische Beratung Klinik Stephanshorn

Auch in diesem Jahr wurde die externe psychologische Beratung von keiner Person aufgesucht. Die steigende Nachfrage an unserem internen Angebot zeigt einerseits, dass nicht nur die Nachfrage gross ist, sondern vor allem auch das Vertrauen in unsere internen Vertrauenspersonen. Daher wird künftig auf die statistische Auswertung der Nutzung der externen psychologischen Beratung verzichtet. Bei Bedarf kann jedoch jederzeit auf das Angebot zurückgegriffen werden.

5.5 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen

Die internen Anlaufstellen wurden Mitte 2021 auf die Klinik Am Rosenberg ausgeweitet. Seither haben alle Mitarbeitenden Zugang zu folgenden Anlaufstellen. In der Klinik Am Rosenberg wurden im Jahr 2021 keine Fälle verzeichnet.



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 VSR Ost

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 2 Beanstandungen Sexueller Belästigung und 1 Fall zu Mobbing behandelt (Vorjahr waren es 7 Fälle insgesamt).

5.7 Coaching

Im 2021 fanden 16 Coachings statt (Vorjahr 15). Bei 6 ging es um berufliche Probleme, wobei es zu einer Kündigung kam. Bei 10 Mitarbeitenden waren private Probleme der Grund für ein Coaching-Gespräch.

5.8 Mediation

Im 2021 hat eine Mediation stattgefunden. Beide Mitarbeitenden arbeiten weiterhin in der Klinik, jedoch folgten nach der Mediation weitere Gespräche mit dem Leiter HR.

5.9 MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE



Die Privatklinikgruppe Hirslanden hat im September 2021 bereits zum 8. Mal in Folge die Mitarbeiterbefragung durch das Institut «Gallup» unter dem Programmnamen YourVoice durchgeführt.

Alle Vorgesetzten müssen jeweils bis Mai des Folgejahres 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)

Auch das Jahr 2021 war sehr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Eine Überprüfung der im Vorjahr (2020) durch die Teams definierten Massnahmen, die im Gallup-Tool erfasst werden müssen hat ergeben, dass auch im Jahr 2021 die Massnahmen wohl erfasst, aber nur teilweise umgesetzt wurden. Eine flächendeckende Bearbeitung der Massnahmen erfolgte deshalb auch im Jahr 2021 nicht.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wieder. Im Vergleich zum Vorjahr (2020) ist der Anteil der Mitarbeitenden in der Versorgungsregion Ost mit hoher emotionaler Bindung von 51% auf 43% gesunken, der Anteil der Mitarbeitenden ohne emotionale Bindung hat sich von 5% auf 7% erhöht.

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass wir in allen Punkten eine leichte Verschlechterung der Bewertungen feststellen müssen, vereinzelt auch deutlich.

Markante negative Veränderungen sind bei den Fragen Q11 «In den letzten 6 Monaten hat jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen» (-0.26) sowie Q 04 «Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen» (-0.24) zu verzeichnen. Dies zeigt uns, dass wir im aktuellen Geschäftsjahr diesen Punkten eine erhöhte Aufmerksamkeit widmen müssen, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden speziell in den Bereichen Anerkennung und Weiterentwicklung wieder deutlich zu steigern.

Weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist die vertiefte Vermittlung von Sinn und Zweck unserer täglichen Arbeit für und mit unseren Patientinnen und Patienten. Bereits seit Jahren kann die Frage Q08 «Die Ziele und die Unternehmensphilosophie meines Unternehmens geben mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist» seitens der Mitarbeitenden nicht zufriedenstellend beantwortet werden und hat somit einen direkten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit und das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Hier gilt es, nach Beendigung der Corona-Pandemie und ihren einschneidenden Massnahmen gemeinsam mit den Teamleitungen aktiv zu werden und unsere Mitarbeitenden abzuholen und einzubinden, um die emotionale Bindung zum Unternehmen zu stärken und den Anteil der Mitarbeitenden mit hoher emotionaler Bindung wieder deutlich zu erhöhen.

6. PERSONELLE BGM RESSOURCEN

Interne Ressourcen	
Personen	8 Mitglieder in der Steuerungsgruppe mit unterschiedlichen zeitlichen Aufwendungen für BGM
Prozentanteil für BGM	Ca. 30-40 Stellenprozent

2021 haben sich die acht Mitglieder der Steuergruppe BGM zu 5 Sitzungen getroffen.

- 3. März 2021
- 11. Mai 2021
- 15. Juli 2021
- 12. Oktober 2021
- 7. Dezember 2021

An ihren Sitzungen diskutierte die Steuergruppe diverse Themen. Im Fokus stand zum einen die Integration der Klinik Am Rosenberg und damit verbunden die Gesundheitsbefragung sowie die Re-Zertifizierung der Klinik Stephanshorn. Wir haben uns für das Vorhaben einen externen Berater dazu geholt und zwar die Firma Kessler. Friedrich Müller hat uns durch alle Kriterien von Gesundheitsförderung Schweiz geführt und in diversen Workshops haben wir die Unterlagen gemeinsam erarbeitet. So waren wir für die Re-Zertifizierung zum «Friendly Work Space» bestens vorbereitet. Für die Klinik Am Rosenberg konnten wir die Basis für die erste Zertifizierung schaffen. 2022 wollen wir den Versuch wagen und uns für das Audit anmelden.

Die Gesundheitsbefragung haben wir Ende Januar, anfangs Februar 2021 an beiden Klinikstandorten durchgeführt. Für die Klinik Stephanshorn war es bereits die zweite Befragung während es für Rosenberg die erste war. Somit waren die Traktanden in den weiteren Sitzungen gegeben. Wir haben uns stark mit der Analyse beschäftigt und die Massnahmen, die daraus abgeleitet wurden.

Aus diesem Grund haben wir auch keine neuen Angebote kreiert. Uns war es wichtiger die Gesundheitsbefragung bestmöglich zu bearbeiten, um bei unseren Mitarbeitenden rasch Signale zu setzen.

6.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2021



Christina Fenyödi
Leitung Marketing und
Kommunikation
Vorsitzende BGM



Flurinda Huber
PEKO-Delegierte



Ronald Gangfuss
Leitung Hotellerie &
Facility Management



Maria Pernerstorfer
KIS-Verantwortliche



Alexander Schreck
Qualitäts- und
Risikomanagement



Peter Knechtli
Leiter HR



Kerstin Eugster
Leitung Betten-/OP-
Disposition Klinik Am
Rosenberg



Denise Montigel
Teamleiterin Station
Gruppe C
Klinik Am Rosenberg

Im Frühling 2021 ist Michelle Breu aus der Klinik ausgetreten. Nach einstimmigen Entschluss wurde sie vorläufig nicht ersetzt bzw. konnten wir niemanden aus der Klinik Am Rosenberg dafür begeistern. Aus diesem Grund arbeiten wir zurzeit zu acht im Gremium.

Nadine Bernardi übernahm das Präsidium der PEKO, weshalb sie ihren Posten in der BGM Steuergruppe an ein PEKO-Mitglied, Flurinda Huber, übergab.

7. AUSBLICK

Die BGM-Ziele sind formuliert, diese gilt es im Jahr 2022 umzusetzen und zu erreichen. Weiter wollen wir vor allem den Zugang zu den BGM-Angeboten erleichtern, dafür suchen wir eine geeignete Plattform. Das Intranet «Inside» ist dafür mässig geeignet, da sie online von extern nicht zugänglich ist. Ebenfalls Gedanken machen wir uns über die Art der Kommunikation der BGM-Angebote. Wie können wir noch mehr Mitarbeitende erreichen, damit sie das Angebot kennen und es auch nutzen.

Im Jahr 2022 wollen wir die BGM-Angebote wieder stärker vermarkten und neues dazu nehmen. Vor allem legen wir auch den Fokus auf die Präventiv-Massnahmen wie z.B. Rauchentwöhnungsprogramm oder Bekanntmachung des Coachings und Mediation. Mitarbeitende sollen weiterhin wissen, dass es diese Anlaufstelle gibt und sie davon auch privat profitieren können.

Im Fokus steht natürlich das bevorstehende Audit an der Klinik Am Rosenberg in Heiden. Wir sind guten Mutes, dass wir das Audit erreichen, da wir grosser Erfahrung aus der Klinik Stephanshorn mitbringen.