



**HIRSLANDEN**   
KLINIK STEPHANSHORN

# GESUNDHEITSBERICHT 2022 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

STEUERGRUPPE BGM  
ERSTELLT IM JUNI 2023 FÜR DAS KALENDERJAHR 2022

AUTOREN: CHRISTINA FENYÖDI  
PETER KNECHTLI  
RONALD GANGFUSS  
ALEXANDER SCHRECK



# INHALT

<b>1. MANAGEMENT SUMMERY</b> .....	<b>3</b>
<b>2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN</b> .....	<b>4</b>
<b>3. STRATEGISCHE UND OPERATIVE ZIELE</b> .....	<b>5</b>
3.1 Strategische Regionen-Ziele .....	5
3.2 Strategische BGM-Ziele .....	5
3.3 Operative Ziele 2022/2023 .....	5
<b>4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR</b> .....	<b>6</b>
4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr .....	6
<b>5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN VSR OST</b> .....	<b>8</b>
5.1 BGM-Cockpit .....	8
5.2 Beratung und Case Management Klinik Stephanshorn und Klinik Am Rosenberg .....	10
5.3 Externe psychologische Beratung Klinik Stephanshorn.....	10
5.4 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen.....	11
5.5 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz VSR Ost.....	11
5.6 Coaching.....	11
5.7 Mediation .....	11
<b>6. MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE</b> .....	<b>12</b>
<b>7. PERSONELLE BGM RESSOURCEN</b> .....	<b>13</b>
7.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2022.....	13
<b>9. OPERATIVE BGM-ZIELE 2023</b> .....	<b>14</b>
<b>11. AUSBLICK</b> .....	<b>16</b>

## 1. MANAGEMENT SUMMERY

Aufschnaufen – durchatmen – vorwärtskommen. Das Jahr 2022 war voller Hoffnung! Das Bundesamt für Gesundheit hat die schweizweiten Massnahmen gegen die Corona-Pandemie grösstenteils aufgehoben. Die letzten Massnahmen in der Covid-19-Verordnung besondere Lage wurden dann per 1. April 2022 eingestellt. Das war wohl für die meisten von uns eine grosse Erleichterung, so auch für unser BGM-Team, denn es standen verschiedene Angebote, die kommuniziert werden wollten, auf dem Programm.

Aber bevor es soweit war, konnten wir in Zusammenarbeit mit Gesundheitsförderung Schweiz in namhaften Medien/Zeitungungen ein tolles Interview geben, das im Januar veröffentlicht wurde. Das Interview wurde in der Handelszeitung ([Link](#)), in der *Bilanz* und im *Le Temps* publiziert.

Danach folgten Taten: als erstes eröffneten wir im Mai den Ruheraum in der Klinik Am Rosenberg. Damit legten wir einen weiteren wichtigen Grundstein für das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Klinik Am Rosenberg, die kurz vor dem Audit von Gesundheitsförderung Schweiz stand. Das Self-Assessment haben wir fristgerecht im Mai eingereicht. Im Juli fand das Audit statt - wir waren voller Zuversicht und Hoffnung, das Label zu erreichen und ja, es hat gereicht. Im August wurden wir darüber informiert, dass wir das Label «Friendly Work Space» nun auch für die Klinik Am Rosenberg tragen dürfen. Die Feier von Gesundheitsförderung Schweiz fand im Oktober statt, da konnten wir die Auszeichnung in offiziellem Rahmen entgegennehmen.

Unterdessen liefen die Arbeiten auf Hochtouren. Es galt die BGM-Angebote zu kommunizieren und sie auch für Heiden bekannt zu machen. Für die Kommunikation haben wir eine neue BGM-Plattform ([Link](#)) lanciert, die nun ortsunabhängig und jederzeit abrufbar ist. Zudem haben wir neu einen BGM-Newsletter ins Leben gerufen, mit dem wir unseren Mitarbeitenden die Angebote regelmässig unterbreiten.

Inzwischen den Vorbereitungen zum Label für die Klinik Am Rosenberg mussten wir zur Kenntnisnehmen, dass die langjährige Direktorin, Andrea Rüttsche, per Ende März 2022 die Kliniken verlassen wird, um ausserhalb von Hirslanden eine neue Herausforderung anzunehmen. Bis zum Eintritt des neuen Direktors, Urs Cadruvi, amtierte interimistisch Rolf Gilgen.

Aktiv wurde auch ein Teil der BGM-Gruppe für ein neues Angebot, das wir Ende 2023 lancieren wollen, nämlich eine Gesundheitswoche. Dieses Projekt erfordert mehr Aufwand, weshalb wir früh an die Arbeit gingen.

Wir freuen uns, dass wir in der Hirslanden Versorgungsregion Ostschweiz die ersten zwei Kliniken innerhalb der Hirslandengruppe mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet sind. Die Klinik Stephanshorn hat das Label seit 2018 und wurde 2021 re-zertifiziert.



Christina Fenyödi mit der 1. Auszeichnung Friendly Work Space Für die Klinik Am Rosenberg

## 2. RAHMENBEDINGUNGEN/EINFLUSSFAKTOREN AUF GESUNDHEITSDATEN

### Externe Rahmenbedingungen

- Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Psyche: Zunahme von Depressionen, Angst- und Zwangsstörungen sowie psychosomatische Beschwerden
- Gleichzeitiges Auftreten von RS-Virus, Influenza und Corona
- Fachkräftemangel
- Ungeklärte gesundheitspolitische Rahmenbedingungen (Spitalplanung)
- Stärker werdender Kostendruck
- Gestiegene Erwartungshaltung bei Patienten, Angehörigen und Kostenträgern
- Zunahmen Dokumentationsaufwand für stationäre Patienten
- Digitaler Stress: Digitalisierung prägt Arbeitsalltag ebenso wie Freizeit

### Interne Rahmenbedingungen

- Herausfordernde Organisationsstrukturen und Zielkonflikte durch Belegarztmodell
- Umstrukturierungen und Restrukturierungen fordern von den Mitarbeitenden hohe Flexibilität und Veränderungsbereitschaft
- Personalmangel und hohe Fluktuation
- Einfluss des Führungsverhaltens von Vorgesetzten und Partnerärzten\*innen auf die Gesundheit der Beschäftigten
- Digitalisierung: Paralleles Arbeiten, Multitasking und hohe Geschwindigkeit der Abläufe

### 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.

#### 3.3 Operative Ziele 2022/2023

Ziele	Zielgruppe	Erreicht Ja/nein
a. Die Beratungsstellen für z.B. Coaching, Mediation, Mobbing sollen bei Mitarbeitenden bekannter werden.	Alle MA SH/RO	Ja
b. Eine Informationsplattform mit besserem Zugang für Mitarbeiter für BGM-Angebot soll 2022 etabliert werden.	Alle MA SH/RO	ja
c. Absenzquote soll von 4.5 % auf 4.0 % reduziert für das Jahr 2022 werden.	SH	nein
d. 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
e. Neue Mitarbeitende werden vor Eintritt bereits mit der BGM vertraut gemacht. Am Einführungstag wird BGM im Rahmen der Präsentation vorgestellt.	Neue Mitarbeitende	On-going

## 4. BGM – MASSNAHMEN IM BERICHTSJAHR

2022 konnten wir langsam aufatmen, der «Covid-Spuk» war vorbei und wir konnten wieder in unseren gewohnten Alltag eintauchen. Die Klinik hat keine Booster-Impfung angeboten, da es genügend Anbieter in der Region gab. Hirslanden hat ein Impfzentrum in Heiden etabliert. In den Kliniken haben wir die Maskenpflicht ganz aufgehoben. Ausgenommen bei solche, die symptomatisch waren, mussten eine Maske tragen.

### 4.1 Umgesetzte Massnahmen im Berichtsjahr

#### Mitarbeiterinfotage

Die jährlichen Mitarbeiterinfotage, die immer im Juni stattfinden, haben wir erneut als Hybrid-Veranstaltung durchgeführt. Rolf Gilgen, Interims Direktor, referierte über Konzernstrategie, Klinik-Strategie, Kennzahlen, Entwicklung Klinik etc. Die Teilnahme ist obligatorisch und wird als Arbeitszeit gutgeschrieben.

#### Mittwoch, 8. Juni

11.00 – 12.15 Uhr  
-

#### Montag, 13. Juni

11.00 – 12.15 Uhr

#### Dienstag, 14. Juni

-  
15.45 – 17.00 Uhr

#### Montag, 20. Juni

-  
15.00 – 16.15

Im Anschluss an die Infotage führten 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

Das diesjährige bike to work Event war ein voller Erfolg. Zum ersten Mal haben dieses Jahr alle Kliniken und das Corporate Office der Hirslanden-Gruppe an der Challenge teilgenommen.



Das Team «Roadrunners» hat 98 %, also 52 Tage mit dem Velo zurückgelegt und dabei 91 kg CO<sub>2</sub>-Ausstoss eingespart. Sie haben einen Gutschein im Wert von je 100 Franken von Pais Sport erhalten. Wir gratulieren den Gewinnern und wünschen viel Spass beim Ausgeben

v.l.n.r. XY, Christina Schimpl, Brigitte Bach, Miriam Koller, Thomas Brunner

Patric Weishaupt hat mit 21 Velotagen und 659 Kilometern nicht nur 95 kg CO2 eingespart, sondern hat mit seiner Leistung sogar den ersten Einzelsieg geholt. Herzlichen Glückwunsch Patric! Er gewinnt aus dem Angebot «Active Wellness» das Paket «Freizeitsport».



### **Auffahrtslauf**

Am Auffahrtslauf 2022 nahmen 12 Mitarbeitende teil, davon 8 aus der Klinik Stephanshorn und 4 aus der Klinik Am Rosenberg.

### **Vom See zum Berg**

Zum ersten Mal haben wir das Angebot «Vom See zum Berg» lanciert. Dabei wissen wir nicht wie viele Mitarbeitende teilgenommen haben oder ob jemand gewonnen hat. Die Kosten hat die Klinik übernommen, jedoch wurden diese mit Spesenbeleg rückvergütet.

### **BGM Sandwiches Klinik Stephanshorn**

Im Jahr 2022 hatten wir wieder saisonale Angebote. Das Lachs-Sandwich hat mit Abstand am meisten Absatz gefunden. Das Restaurantteam hat zusätzlich zu den BGM-Sandwiches neu auch glutenfreie Sandwiches ins Sortiment genommen. Diese finden sehr wenig Anklang. Pro Tag werden max. 3 Stück verkauft.

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

#### **Januar bis Mai 2022**

Sonnenblumenb. mit Randencarpacio + Nusspesto (Vegi)	190
BIO-Dinkelvollkorn mit Gemüsequark (Vegi)	275
Para Pan mit Roasbeef	286

#### **Mai bis Dezember 2022**

UrDinkel 100 % Humus, Avocado, Sprossen (Vegan)	546
Pain Roule Rustico mit Lachs	777 ( <i>Bestseller</i> )

## 5. KENNZAHLEN UND PLANUNGSGRÖSSEN VSR OST

### 5.1 BGM-Cockpit

Das BGM-Cockpit wurde im Jahr 2020 eingeführt und dient seither als gute Übersicht, die auf einen Blick die wichtigsten Kennzahlen der Klinik Stephanshorn und der Klinik Am Rosenberg, zeigt. Die einzelnen aufgeschlüsselten Kennzahlen sind auf den nachfolgenden Seiten aufgeführt und ausformuliert.

	2019	2020	2021	2022
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK SH	4.4 %	4.4 %	4.5 %	4.6 %
Absenzquote (K, BU, NBU) - KLINIK RO	5.2 %	4.7 %	3.8 %	3.9 %
Absenzquote (K, BU, NBU) - KONZERN	3.2 %	3.4 %	3.2 %	4.2 %
Fluktuationsrate - KLINIK SH	18.4 %	17.5 %	13.6 %	19.1 %
Fluktuationsrate - KLINIK RO	19.7 %	14.2 %	17.4 %	13.2 %
Fluktuationsrate - KONZERN	19.7 %	17.6 %	17.2 %	20.2 %
Neu: geführte Gesundheitsgespräche 1)				18
Beratungs- und Coachinggespräche 2)	16	24	19	

1) Einführung ab August 22

2) Fallbehandlungen: Mobbing (Fallanzahl), Sexuelle Belästigung (Fallanzahl), Externe psychologische Beratung (Fallanzahl)

Gesundheitsrelevanten Dimensionen SH	2019	2020	2021	2022
Job-Stress-Analysis_Job-Stress-Index			51.6	
Job-Stress-Analysis_Rücklaufquote			49 %	
Gallup_Weiterempfehlungsrate	3.72	3.96	3.92	3.76
Gallup_Hohe emotionale Bindung	48 %	51 %	43%	48 %
Gallup_Keine emotionale Bindung	7 %	5 %	7 %	7 %

Gesundheitsrelevanten Dimensionen RO	2019	2020	2021	2022
Job-Stress-Analysis_Job-Stress-Index			50.63	
Job-Stress-Analysis_Rücklaufquote			71 %	
Gallup_Weiterempfehlungsrate	3.95	4.02		3.99
Gallup_Hohe emotionale Bindung	45 %	49 %	55 %	65 %
Gallup_Keine emotionale Bindung	7 %	6 %	5 %	5 %



In der Klinik Stephanshorn konnten wir das Ziel, die Absenzquote auf 4.0 % zu reduzieren nicht erreichen. Die Quote ist um 0.1 % auf 4.6 % gestiegen. Die Grippewelle rollte früher durch das Land, die Grippeimpfungen konnten wir erst im November starten. Auch an der Klinik Am Rosenberg stieg die Absenzquote um 0.1 % auf 3.9 %.

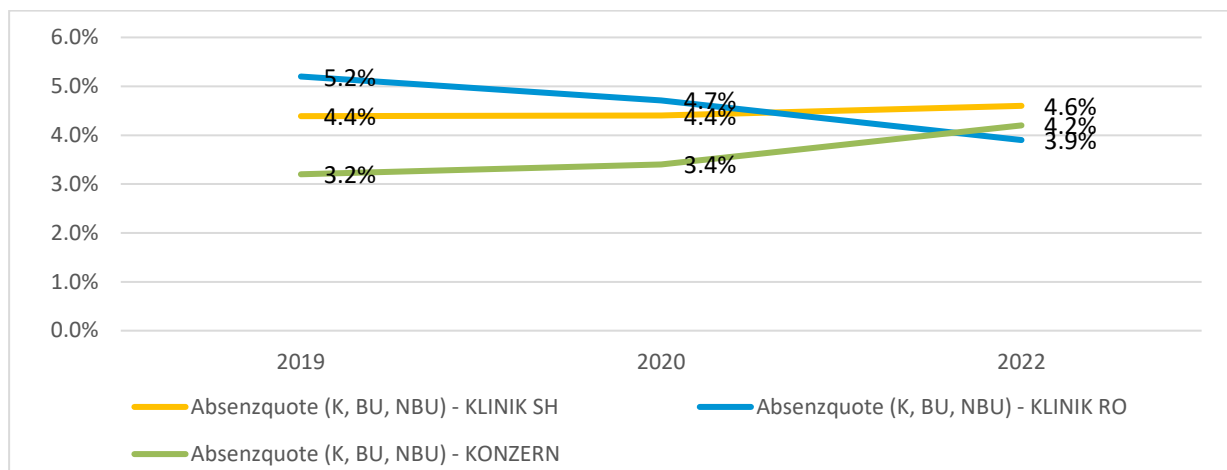


Abbildung 1 Absenzquoten

Die Fluktuation an der Klinik Stephanshorn hat sich im Gegensatz zu 2021 leider unerfreulich entwickelt. Im Berichtsjahr verzeichnen wir eine Rate von 19.1 %. Das Ziel von 13.0 % konnte damit bei Weitem nicht erreicht werden. Die genauen Gründe können wir nicht eruieren. Denn wenn wir die Zahlen von der Klinik Am Rosenberg herbeiziehen, so stellen wir fest, dass die Fluktuationsrate von 17.4 % auf 13.2 % gesenkt werden konnte. Rosenberg verzeichnete dafür im Jahr 2021 eine hohe Rate im Vergleich zum Stephanshorn.

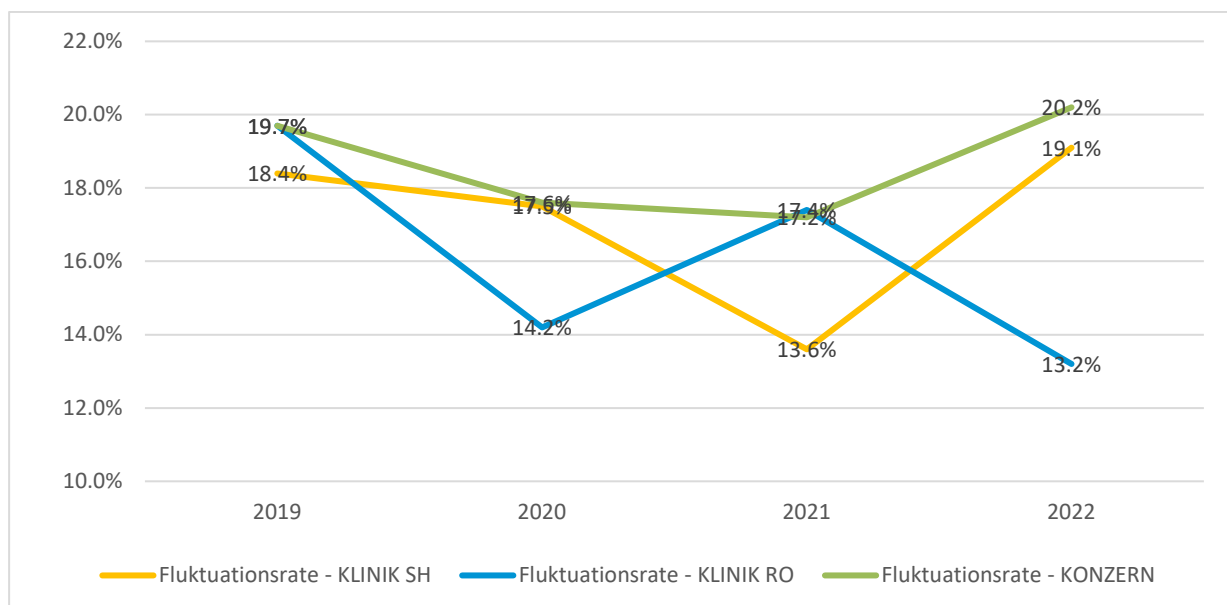


Abbildung 2 Fluktuationsraten

## **5.2 Beratung und Case Management Klinik Stephanshorn und Klinik Am Rosenberg**

Ab August 2022 fokussierten wir uns vermehrt auf die Betreuung von Mitarbeitenden, die jeweils in den letzten 12 Monaten mehr als 4 Absenzzfälle, unabhängig der Anzahl Absenztage, verzeichneten. Seither wurden 18 Gespräche mit den Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeitenden geführt. Mehrheitlich führten diese Gespräche zu einer Reduktion von Absenzen – leider kam es nicht zuletzt dadurch aber auch zu Austritten.

Insgesamt betreuten wir 17 Mitarbeitende, davon 6 der Klinik Am Rosenberg, die mehr als 60 Tage abwesend waren. Die Gründe reichen über Folgen von Unfällen, Long-Covid, somatischen und psychischen Krankheiten. In teilweise intensiver Zusammenarbeit mit dem Case Management unseres Kranken-Taggeldversicherers konnten 3 Mitarbeitende inzwischen wieder voll integriert werden. 9 Mitarbeitende, davon 3 aus der Klinik Am Rosenberg, sind ausgetreten und 5 Mitarbeitende werden auch im 2023 weiter betreut.

Auffallend ist, dass die betreuten Mitarbeitenden aus allen Berufs- und Altersgruppen unserer Kliniken stammen. Daher lassen sich keine spezifischen Massnahmen, welche zu einer Trendwende führen könnten, ableiten.

## **5.3 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.

## 5.4 Die internen Anlaufstellen unserer Vertrauenspersonen

Im Verlauf von 2022 konnten wir mit Damaris Trachsel zusätzlich eine Anlaufstelle für Coaching schaffen.



Astrid Bergundthal  
Mobbing & Sexuelle  
Belästigung am Arbeitsplatz



Alexandra Pfister  
Mobbing & Sexuelle  
Belästigung am Arbeitsplatz  
Coaching



Brigitte Bach  
Mediation und Coaching



Damaris Trachsel  
Coaching

## 5.5 Mobbing & Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz VSR Ost

Im Berichtsjahr kam es zu 1 Beanstandung betreffend Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zu 4 Mobbingfällen (Vorjahr waren es 3 Fälle insgesamt).

## 5.6 Coaching

Im Jahr 2022 nahmen insgesamt 10 Mitarbeitende ein Coaching-Gespräch in Anspruch (Vorjahr 16).

## 5.7 Mediation

Im 2022 hat eine Mediation stattgefunden. Und es wurden zwei weitere auf 2023 terminiert.

## 6. MITARBEITERBEFRAGUNG YOUR VOICE



Die Privatklinikgruppe Hirslanden hat im September 2022 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)

Das Jahr 2022 war geprägt durch die auslaufende Corona-Pandemie und die schrittweise Rückkehr zur Normalität im Arbeitsalltag. Eine Überprüfung der im Vorjahr (2021) durch die Teams definierten Massnahmen, die im Gallup-Tool erfasst werden müssen hat ergeben, dass im Jahr 2022 mehr Massnahmen erfasst und umgesetzt wurden als im Vorjahr.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wider. Im Vergleich zum Vorjahr (2021) ist der Anteil der Mitarbeitenden in der Versorgungsregion Ost mit hoher emotionaler Bindung von 46 % auf 52 % und damit um 6 % gestiegen, der Anteil der Mitarbeitenden ohne emotionale Bindung ist von 7 % auf 6 % gesunken.

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass wir in allen Punkten eine Verbesserung der Bewertungen feststellen können, zum Teil sogar deutlich.

Markante positive Veränderungen sind bei den Fragen Q 04 «Ich habe in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung oder Lob bekommen» (+ 0.25) und Q 10 «Ich habe einen sehr guten Freund/eine sehr gute Freundin innerhalb der Firma» (+ 0.20) zu verzeichnen. Die Frage Q 07 «Bei der Arbeit scheinen meine Meinungen zu zählen» (+0.18) soll hier auf jeden Fall ebenfalls erwähnt werden, da diese in den letzten Jahren eher nicht so gut bewertet wurde.

Dies zeigt uns, dass der im letzten Geschäftsjahr gelegte Fokus insbesondere auf die Schwerpunkte Anerkennung und Einbeziehung der Mitarbeitenden in wichtige Entscheidungen der Richtige gewesen ist, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden speziell in diesen Bereichen wieder deutlich zu steigern.

Weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist nach wie vor die vertiefte Vermittlung von Sinn und Zweck unserer täglichen Arbeit für und mit unseren Patientinnen und Patienten. Bereits seit Jahren konnte 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 hatte somit einen direkten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit und das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Im letzten Geschäftsjahr können wir hier erstmalig eine Verbesserung in der Bewertung verzeichnen. Dies zeigt uns, dass wir auf dem Weg vorangekommen sind, 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. Die ebenfalls verbesserte Bewertung der Aussage «Ich würde mein Unternehmen als einen hervorragenden Arbeitsplatz weiterempfehlen» ist eine weitere Bestätigung der guten Entwicklung – hier gilt es anzuknüpfen und den eingeschlagenen positiven Weg fortzusetzen.

## 7. PERSONELLE BGM RESSOURCEN

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

2022 haben sich die acht Mitglieder der Steuergruppe BGM zu 3 Sitzungen getroffen.

15. Februar 2022

29. März 2022

19. Dezember 2022

### 7.1 Mitglieder der Steuergruppe BGM 2022



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  
Patientendisposition  
VSR Ost



Denise Montigel  
Teamleiterin Station  
Gruppe C  
Klinik Am Rosenberg

## 8. OPERATIVE BGM-ZIELE 2023

Ziele	Zielgruppe	Massnahme	Umsetzung
a. Die Beratungsstellen für z.B. Coaching, Mediation, Mobbing sollen bei den MA bekannter werden. Neu soll das HypnoNurse Angebot gepusht werden.	Alle MA	Die Angebote werden laufend via BGM-Newsletter vorgestellt. Der Zugang zur Anmeldung ist mittels Website erleichtert.	laufend
b. Absenzquote soll von 4.6 % auf 4.0 % reduziert für das Jahr 2023 werden. <a href="#">Link</a>	MA SH	Führungskräfte werden geschult. 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.	laufend
c. Absenzquote soll auf dem Niveau 4.0 % für das Jahr 2023 gehalten werden. <a href="#">Link</a>	MA RO	Führungskräfte werden geschult. 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.	Laufend
d. Die Fluktuationsrate von 19.1 % soll im Jahr 2023 auf 16 % gesenkt werden. <a href="#">Link</a>		Führungskräfte werden geschult (Leadership I und II). Zusätzlich wird geprüft wie viel Frühkündigungen eingehen (MA, die vor 12 Mt. Kündigen). Gegebenenfalls werden Mediationen, Coachings etc. aktiv durchgeführt.	Laufend
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	Die Bereichsleiter werden jeweils in der MMT-Sitzung mit den HR-Unterlagen versorgt und darauf hingewiesen, dass sie in ihren Abteilungen den Absenzen nachgehen. Alle neuen Funktionsträger besuchen im ersten Anstellungsjahr eine Führungsschulung (Leadership 1). Die Kontrolle findet durch das HR statt.	laufend
f. Neue MA sollen wissen, wo sie die BGM-Angebote finden und welche es gibt.	Neue MA	Neue Mitarbeitende werden vor Eintritt bereits mit der BGM vertraut gemacht. Am Einführungstag wird BGM im Rahmen der Präsentation vorgestellt.	monatlich
g. Am Aufbaukurs für Kinaesthetik sollen möglichst viele Pflegefachpersonen teilnehmen.	Pflege	Im Jahr 2023 bieten wir nach 3 Jahren Pause wieder einen Aufbaukurs an. Die Ausschreibung erfolgt via BGM-Newsletter.	29./30.8 23.10 11.12
h. HypnoNurse haben bis Ende 2023 5 MA absolviert.	Pflege und Patientennahe Berufe	Die Klinik beteiligt sich an den Kosten, je nach Prio. zu 100 %. Zusätzlich bietet die Klinik als Vorgeschmack Gruppenhypnose- und Selbsthypnosekurse an.	Auf Anfrage

i. Am neuen Angebot für Autogenes Training wollen wir mind. 20 MA erreichen.	Alle MA	Das Angebot wird erstmals angeboten von einer Mitarbeiterin, die im RO in der Pflege arbeitet. Eine Probelektion soll klären, ob das Angebot genügend Anklang findet, bevor wir es fix anbieten.	Herbst 23
j. An den sportlichen Highlights wie Auffahrtslauf/Bike to work/Vom Berg zum See werden sollen jeweils mind. 10 Mitarbeitende teilnehmen.	Alle MA	Die Klinik zahlt das Startgeld und macht Werbung, damit möglichst viele teilnehmen.	Nach Angebot
k. Im Herbst 2023 sollen möglichst viele MA an der Gesundheitswoche mitmachen-.	Alle MA	Während einer Woche werden täglich andere Gesundheitsangebote angeboten, um MA auf die eigene Gesundheit zu sensibilisieren. Im Nachgang soll eine kurze Befragung durchgeführt werden.	Herbst 23

Die Massnahmen werden an den BGM-Sitzungen regelmässig überprüft und bewertet. Wenn nötig auch im MMT besprochen.

## 9. AUSBLICK

BGM wurde seit seiner Einführung an der Klinik Stephanshorn stetig weiterentwickelt und modernisiert. Das Re-Assessment für die Klinik Stephanshorn erfolgte im 2021. Nach drei Jahren, d.h. 2024 wäre bereits das zweite Re-Audit fällig, wenn wir das Label «Friendly Work Space» weiterhin tragen wollen. Die Klinik Am Rosenberg wurde im Jahr 2022 erstmals zertifiziert. Das erste Re-Audit wäre 2025 fällig. Mit Gesundheitsförderung Schweiz haben wir bereits, während dem Audit darüber diskutiert, beide Kliniken zeitgleich zu auditieren, weil es jedes Mal mit enormem Aufwand verbunden ist. Diesbezüglich wäre Gesundheitsförderung Schweiz offen.

Der Entscheid, ob wir künftig das Label «Friendly Work Space» für HR-Werbezwecke nutzen wollen, liegt beim MMT. Dieser sollte rechtzeitig im MMT erfolgen, damit die Planung etc. frühzeitig aufgenommen werden kann.

Unser langjähriger HR-Leiter, Peter Knechtli, verlässt das Unternehmen auf Ende Mai 2023 und tritt dann seinen wohlverdienten Ruhestand an. Seine Nachfolgerin, Lindita Babatinca startet per 1. Juni 2023. Sie wird den Vorsitz der BGM-Gruppe im Jahr 2023 von Christina Fenyödi übernehmen. Christina hat den Vorsitz damals aus organisatorischen Gründen von Peter übernommen wohlwissend, dass von der Funktion her, der Vorsitz ins HR gehört. Lindita wird von Christina rechtzeitig in das Thema eingeführt und bleibt auf Wunsch dem BGM-Team erhalten.