FORUM BGM
Ostschweiz

Gesundheit und Wohlbefinden stehen im Zentrum

Seit vielen Jahren setzt das Alters- und Pflegeheim Rotmonten auf eine ganzheitliche und umfassende Gesundheitsförderung für seine 70 Mitarbeitenden. Als Alters- und Pflegeheim ist sich der Betrieb seiner Verantwortung bewusst – nicht nur für das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner, sondern auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kernaussage:
«Bei uns steht der Mensch im Zentrum – unsere Bewohnerinnen, Bewohner und unsere Mitarbeitenden. Gesundheitsförderung umfasst in unserem Verständnis den körperlichen, seelischen, spirituellen und sozialen Bereich.»

Das Alters- und Pflegeheim Rotmonten liegt am Stadtrand von St.Gallen. Der Betrieb wird von einem gemeinnützigen Verein getragen und hat 70 Mitarbeitende. Im Zentrum ihrer Arbeit stehen das Wohlbefinden, die Lebensqualität und die Gesundheit der rund 50 Bewohnerinnen und Bewohner. «Dafür setzen wir uns jeden Tag ein, mit unserer Erfahrung und unserem Fachwissen, vor allem aber mit viel Herz, Empathie und Engagement», sagt Marianne Ryser-Vogt, die BGM-Verantwortliche. «Hier ist das Zuhause unserer Bewohnerinnen und Bewohner. Sie stehen im Mittelpunkt. Betreuung und Pflege sollen ganzheitlich und individuell sein. Die eigene Selbständigkeit grösstmöglich zu erhalten, steht bei uns an erster Stelle.»

Um diese Ziele zu erreichen, ist das Team jeden Tag gefordert, hohe Leistungen zu bringen. Das geht nur, wenn sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und gerne zur Arbeit kommen. «Unser Motto ist: Mit einem Lächeln geht vieles leichter», erklärt Marianne Ryser-Vogt. «Eine umfassende Gesundheitsförderung, bei der der Mensch im Zentrum steht, ist ein wichtiges Element unserer Betriebskultur.»

Gesundheit als Wert im Betriebsalltag verankern

Das Alters- und Pflegeheim setzt dabei nicht nur auf konkrete Massnahmen, sondern auch auf Wissensvermittlung und eine gemeinsame Haltung: «Unser *Buch des Wissens und Handelns* fasst alle Themen rund um die Gesundheitsförderung und unsere Wertvorstellungen prägnant zusammen. Die BGM-Massnahmen sind bei uns fest im Betriebsalltag verankert und in die Prozesse und Abläufe integriert.»

Zu den Massnahmen auf der individuellen Ebene gehören beispielsweise gesunde, zum Selbstkostentarif angebotene Mittagsmenüs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Auswahl an kostenlosen Kalt- und Heissgetränken sowie ein abwechslungsreiches Znüni-Buffet, das ebenfalls vom Arbeitgeber offeriert wird. Die Arbeitsplätze werden möglichst ergonomisch gestaltet. Die Mitarbeitenden werden in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert und unterstützt, zum Beispiel mit externen Weiterbildungsangeboten und Coachings. Hausinterne Kurse dienen der Wissensvermittlung und fördern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Im Bildungsprogramm stehen zum Beispiel Validation, Teamentwicklung, Kinaesthetics oder die Begleitung in herausfordernden Situationen. Über eine «Talentbörse» können Mitarbeitende zudem persönliche Fähigkeiten für die Kolleginnen und Kollegen einbringen.

In den Pausen stehen den Mitarbeitenden neben der einladenden Cafeteria auch der schöne Garten des Altersheims sowie ein Ruhe- und Fernsehraum zur Verfügung. Weitere Möglichkeiten zur Entspannung bieten eine iLifeSOMM-Wellnessliege oder ein Ping-Pong-Tisch. Auf erholsame Pausen wird viel Wert gelegt: «Pausenzeit wird als Batterieladezeit betrachtet und ist arbeitsfrei», betont Marianne Ryser-Vogt. So finden während den Pausen, wenn immer möglich, keine arbeitsbezogenen Absprachen statt.

Belastungen reduzieren - Eigenverantwortung stärken

Die Heimleitung achtet generell auf eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit, und versucht, über strukturelle Anpassungen unnötige Belastungen bei der Arbeit zu reduzieren. Ein einfaches Beispiel dafür ist das kurze Tagesbriefing, um bereichsübergreifend zu informieren und sich gegenseitig abzusprechen. Damit können Telefonanrufe zu ungünstigen Zeiten, wie zum Beispiel während der 1:1 Betreuung, grösstenteils vermieden werden. «Weniger Unterbrechungen reduzieren den Stress im Arbeitsalltag, so einfach ist das», erklärt Marianne Ryser-Vogt.

Ein besonderes Anliegen ist der Heimleitung der Umgang mit psychischen Belastungen: «Diese werden offen thematisiert und so früh wie möglich angegangen. Dabei sind wir auch für unkonventionelle Lösungen offen. Mitarbeitende, die psychisch belastet sind, können zur professionellen Unterstützung zudem ein externes Coaching in Anspruch nehmen, an dem sich das Altersheim finanziell beteiligt», so Marianne Ryser-Vogt.

Doch nicht nur die Unterstützung durch den Betrieb, sondern auch die Eigenverantwortung wird grossgeschrieben: «Zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehört für uns die Verantwortung der Mitarbeitenden für ihre eigene Gesundheit zu sorgen, bei der Arbeit und privat», sagt die BGM-Verantwortliche. Dazu passt die betriebsinterne Kommunikationsapp «Involve» zur bereichsübergreifenden Information des Teams. Die Einführung der App sei ein «Paradigmenwechsel» gewesen, von einer Bringschuld des Betriebs hin zu einer Holschuld der Mitarbeitenden. Doch die Vorteile liegen für Marianne Ryser-Vogt auf der Hand: «Die Mitarbeitenden können sich jetzt während der Arbeitszeit über die App informieren. Das hilft einerseits bei der Trennung von Arbeit und Freizeit, andererseits fördert es die Eigenverantwortung.»

Gegenseitige Fürsorge als zentraler Teil der Betriebskultur

Organisiert ist das betriebliche Gesundheitsmanagement im Altersheim Rotmonten auf verschiedenen Ebenen: In regelmässig stattfindenden Gesundheitszirkeln sind Mitarbeitende aus allen Teams und Bereichen aktiv. Sie entwickeln Lösungen für aktuelle Gesundheitsthemen und stellen diese den Bereichsleitenden vor. Bei Gutheissung werden die Massnahmen in den Teams installiert. Zusätzlich werden über die betriebsinterne App auch gesundheitsrelevante Informationen verbreitet.

Und welchen konkreten Nutzen zieht der Betrieb aus seinem Engagement für die Gesundheit? «Es hat sich – unabhängig von der Hierarchie – eine gegenseitige Fürsorgekultur entwickelt», sagt Marianne Ryser-Vogt. «Bei mehr Absenzen werden wir schneller aufmerksam und können diese dann frühzeitig ansprechen. Zu guter Letzt: Unsere Mitarbeitenden beteiligen sich aktiv an der Gesundheitsförderung, sie bringen Ideen ein und ergreifen selber die Initiative. Eine Win-Win-Situation, für den Betrieb und für unser Team!»

Unternehmen:	Altersheim Rotmonten
Standort:	St.Gallen
Anzahl Mitarbeitende:	70 Mitarbeitende
Branche:	Alters- und Pflegeheim
Erstellung Praxisbeispiel:	Juni / 2023

Die Träger des Forums BGM Ostschweiz: Kanton Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Amt für Volkswirtschaft Fürstentum Liechtenstein, Kanton St.Gallen, Thurgau

Die Partner des Forums BGM Ostschweiz: suva Mehr als eine Versicherung, Ärztegesellschaft des Kantons St.Gallen, Hirslanden Klinik am Rosenberg, Hirslanden Klinik Stephanshorn, Gesundheitsförderung Schweiz / Promotion Santé Suisse / Promozione Salute Svizzera