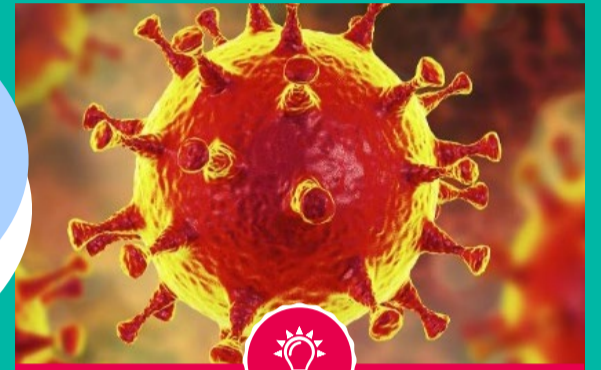


MAGAZIN⁺



COVID-19

Wir sagen Danke! Seit Mitte März 2020 wohnen unsere Bewohnenden und arbeiten unsere Mitarbeitenden unter sehr speziellen und eingeschränkten Bedingungen. Die Geschäftsleitung ist dankbar und erfreut, wie die Betroffenen mit der ganzen Corona-Situation bisher umgegangen sind. Trotz vielen Einschränkungen, spüren wir täglich ein grosses Verständnis gegenüber den doch einschneidenden Massnahmen, welche wir aufgrund der entsprechenden Verfügungen von Bund und Kanton umsetzen mussten.

Die Bewohnenden und Mitarbeitenden haben bis jetzt toll zusammengearbeitet und sich an die Vorgaben gehalten. Nochmals ganz herzlichen Dank von Seiten der Geschäftsleitung.



Max Oser
Geschäftsführer Blumenfeld

GUTE UNTERNEHMENSKULTUR = ZUFRIEDENE BEWOHNENDE

Geschätzte Leserin,
Geschätzter Leser,

Wie entsteht eine gute Unternehmenskultur? Ich habe mich im Internet erkundigt und habe folgende Definition gefunden: Die Kultur eines Unternehmens entsteht durch Erfahrungen und die Firmengeschichte sowie durch Entscheidungen und Lernen, Gewohnheiten und Überzeugungen. Daher lässt sich feststellen, dass sich die Unternehmenskultur mit der Zeit entwickelt und alle Unternehmensbereiche durchdringt. Wie treffend doch diese Aussage auf unsere Institution zutrifft. Die Trägerschaft der Stiftung

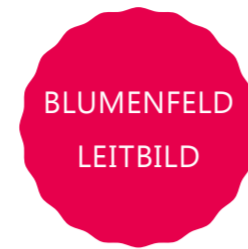
Blumenfeld eröffnete das Alters- und Pflegeheim im Jahre 1981. Demnächst dürfen wir auf 40 Dienstleistungsjahre zurückblicken. In dieser langen Zeit ist eine «Haus»-Kultur entstanden, welche wir mit unserem Wirken dauernd weiterentwickeln, sei es wie oben erwähnt mit Entscheidungen, Lernen, Gewohnheiten und Überzeugungen. Die Unternehmenskultur beschreibt aber auch die Werte, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, Handlungen und das Verhalten der Mitglieder einer Organisation prägen. Unser Leitbild ist ein tragender Pfeiler in unserem täglichen Handeln. Ein Unternehmensleitbild

stellt eine Dokumentation dar, in welcher (im Idealfall) die im Unternehmen gültigen Werte und die Vision sowie die Strategie zur Realisierung dieser Vision formuliert sind. Das Leitbild dient der Identifikation, stellt also auch eine Art Visitenkarte des Unternehmens dar. Während rund einem Jahr haben sich die Stiftungsräte, die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden mit einem neu zu definierenden Leitbild auseinandergesetzt. Das Ergebnis finden Sie auf der Innenseite.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Herzliche Grüsse, Max Oser

WOHNEN UND LEBEN IM BLUMENFELD, DER WUNSCHINSTITUTION DER REGION



Dies ist der Titel des Leitbildes der Stiftung Blumenfeld, das unseren Entscheidungen, unseren Handlungen und unserer Haltung zugrunde liegt.

Wie zeigt sich dieses Leitbild den Menschen, die im Blumenfeld leben, die hier arbeiten und leben? Wie zeigt es sich jenen, die von aussen das Haus betrachten oder Gründe haben, es zu betreten, um zu essen oder ihre Liebsten zu besuchen?

Zehn Aspekte führt das Leitbild auf, einer steht im Zentrum: «Die Würde des Menschen ist unantastbar» (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 18. April 1999)

Dies ist die Haltung, die Mitarbeitende der Stiftung Blumenfeld mitbringen oder entwickeln sollen, um im Blumenfeld erfolgreich zu arbeiten. Die Menschenwürde ist und war zu aller Zeit ein schwieriger und strapazierter Begriff, der von der Antike bis in die moderne Bundesverfassung seine Berechtigung findet.

Wer für andere Menschen sorgt, für sie kocht, reinigt, wäscht, verwaltet, gestaltet, sie bei der Körperpflege und beim Ankleiden unterstützt, ihnen beim Gehen hilft, Arzneien verabreicht und in ihnen in allen Situationen zuhört und mit ihnen spricht, kann dies nicht ohne eine tadellose, ihnen zugewendete Haltung tun.

Empathie ist ein Zeichen, wie Menschenwürde gelebt wird. Empathie wird viel genannt und gelebt. Sie ist jedoch nicht immer einfach verständlich. In unserer Institution zeigt sich die Empathie der Pflegenden darin, wie viel Zeit sie den Bewohnerinnen und Bewohnern schenken. Zeit zum aktiv Zuhören, Zeit für eine herzliche Berührung, für Augenkontakt und eine freundliche Erwiderung.

Die Empathie bildet einen nach innen gekehrten Aspekt unseres Leitbildes. Innovation und die Beziehung zum Umfeld zeigen den Auftrag zum Weitergehen und die Einbettung in die Gemeinde und die Region. Stets herrscht ein reges Kommen und Gehen, die Türen sind offen, alle sind willkommen. Insbesondere im Restaurant Giardino demonstriert sich die Offenheit nach aussen. An den schön gedeckten und liebevoll dekorierten Tischen zeigen sich Menschen jedes Alters. Sie essen mit Freude vielfältige Menüs, die Innovation und Tradition gleichermaßen vereinen.

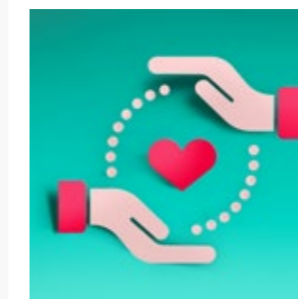
Die grosse Aufgabe, sich im umfassenden Sinn um ältere und meist auch chronisch erkrankte Menschen zu kümmern, kann nur in sehr guter Zusammenarbeit bewältigt werden. Pflegende Personen sind in Teams organisiert, die aus Mitarbeitenden mit verschiedenen Fähigkeiten und pflegerischen Berufsabschlüssen bestehen. Bewohnerinnen und Bewohner werden dementsprechend von zwei bis drei Mitarbeitenden täglich gepflegt und betreut. Dies bedingt eine gut abgesprochene und reibungslose Zusammenarbeit. Sie wird gewährleistet durch verschiedene Rapporte und eine aktuelle, sorgfältig geführte Bewohnerdokumentation.

Der Schluss dieser Gedanken zur Umsetzung unseres Leitbildes ist der Führung unserer Institution gewidmet. Jedes Leitbild ist so gut wie seine Umsetzung. Die Führung der Stiftung Blumenfeld ist im Organigramm hierarchisch gegliedert, wie das in Institutionen des Gesundheitswesens üblich ist. Führung kann als

reine Managementaufgabe wahrgenommen werden. Dies würde in einem Betrieb, dessen «Produkt» auf Gesundheit und Übernahme dessen, was alte Menschen nicht mehr allein tun können, zu kurz greifen. Die Vorbildfunktion des oberen und mittleren Kaders ist ausgestaltet durch das aufrichtige Interesse der Führungspersonen an Menschen. Ein freundliches Lächeln, eine ernst gemeinte Frage nach dem Wohlbefinden und echte Hilfe bei persönlichen Problemstellungen treffen wir in der Stiftung Blumenfeld an. Kein Leitbild kann gelebt werden, wenn Vorgesetzte die darin sorgfältig ausgewählten Worte nicht in ihre Aufgabe integrieren.

Die Würde des Menschen ist unantastbar. – bei Menschen, die gepflegt und betreut werden und die pflegen und Dienstleistungen jeder Art für alte Menschen erbringen.

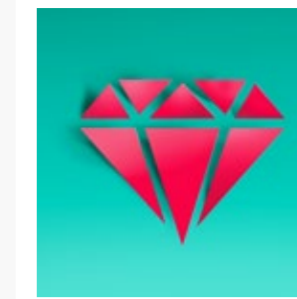
Autorin: Bettina Wyssenbach,
Berufsbildungsverantwortliche Pflege



IDENTIFIKATION

Unser Auftrag

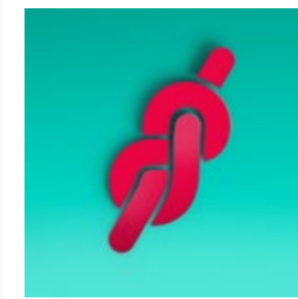
Wir sind eine privatrechtliche Stiftung. Der Stiftungsrat besteht aus Vertretern der römisch-katholischen Kirchgemeinde, evangelisch-reformierten Kirchgemeinde, Einwohnergemeinde und Bürgergemeinde. Wir gewährleisten eine fachgerechte Pflege und ganzheitliche Betreuung von Menschen, die aus somatischen, psychischen oder sozialen Gründen nicht mehr in ihrer angestammten Umgebung bleiben können. Besonderes Gewicht legen wir dabei auf unsere Kernkompetenzen: Langzeitpflege, Übergangspflege, Palliative Care, Demenzbetreuung, Aktivierung und Tagesbetreuung. Wir arbeiten aktiv und partnerschaftlich mit andern Institutionen und Organisationen zusammen.



HALTUNG

Die Würde des Menschen ist unantastbar

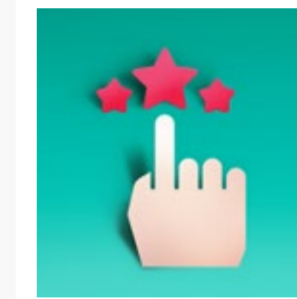
Unsere Haltung gegenüber Bewohnerinnen und Bewohnern ist geprägt durch das Recht auf eine uneingeschränkte Selbstbestimmung und den Schutz der psychischen und physischen Gesundheit, unabhängig von Kulturen und Religionen. Die Lebensqualität der Bewohner/-innen steht im Vordergrund. Ihre Würde ist unantastbar. Wir begegnen ihnen und ihren Angehörigen empathisch und professionell.



BEZIEHUNG

Wir sind glaubwürdig

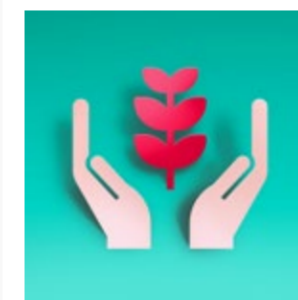
Wir kommunizieren offen und glaubwürdig, schaffen Transparenz und sind im Handeln verlässlich. Wir pflegen einen wertschätzenden, respektvollen Umgang und nehmen Anliegen ernst.



MITARBEITENDE

Wir fordern und fördern

Unsere Mitarbeitenden sind engagiert, fachlich kompetent und loyal. Wir unterstützen und motivieren sie bei der Erhaltung und Förderung ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten. Wir setzen uns in hohem Masse für die Ausbildung und Sicherung unseres Nachwuchses ein.



VERANTWORTUNG

Wir arbeiten nachhaltig

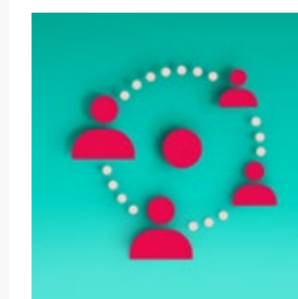
Wir setzen unsere Fähigkeiten verantwortungsbewusst und wirksam ein. Wir gehen sorgfältig, nachhaltig und wirtschaftlich mit den Ressourcen um. Wir achten auf die Gesundheitsförderung und Gesundheitserhaltung.



FÜHRUNG

Wir sind Vorbild

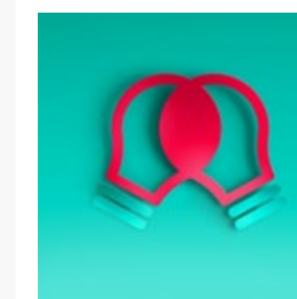
Wir gewichten Sach- bzw. Leistungsorientierung und Menschenorientierung auf hohem Niveau gleich. Unsere Führungspersonen nehmen ihre Vorbildfunktion wahr und begegnen den Mitarbeitenden mit Wertschätzung. Wir führen mutig, vertrauensvoll und zeigen Lernbereitschaft und Empathie.



UMFELD

Wir beziehen Freiwillige und die Quartierbevölkerung mit ein

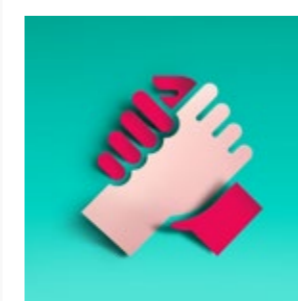
Durch Förderung der Vernetzung und Öffnung gegen aussen steigern wir die Verbundenheit zum Quartier. Freiwillige Mitarbeitende sind uns wichtig und leisten einen wertvollen Beitrag zur Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner.



INNOVATION

Wir sind offen für Neues

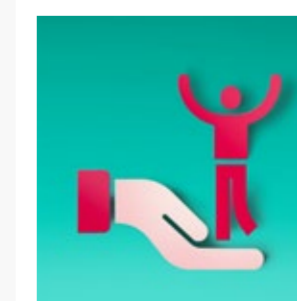
Wir stellen uns den Herausforderungen der Zukunft, erkennen und nutzen Spielräume und sind bereit, Neues zu wagen und Trends zu setzen. Dabei festigen wir Bewährtes und verbessern dieses zur Qualitätssteigerung laufend. Wir fördern den internen und externen Austausch von Wissen, wodurch neue Erkenntnisse gewonnen werden.



ZUSAMMENARBEIT

Wir sind ein Team

Wir arbeiten konstruktiv, lösungsorientiert und interdisziplinär zusammen. Wir setzen uns ein für ein starkes Team, lernen aus Fehlern und betrachten Konflikte als Chance. Die übergeordneten Interessen sind unser gemeinsames Ziel und stehen über den Individualinteressen.



KUNDENORIENTIERUNG

Wir sind Dienstleister

Das eigenverantwortliche Denken und Handeln aller Mitarbeitenden richtet sich nach dem Bedarf und den Erwartungen unserer Bewohnerinnen und Bewohner, deren Angehörigen sowie weiterer Anspruchsgruppen. Wir erfüllen dies angemessen, kompetent und freundlich. Unsere Kommunikation ist offen und transparent.

MITARBEITERUMFRAGE

Sinn und Zweck sowie Ablauf einer Mitarbeitenden-Umfrage

AUSWERTUNGSLOGIK / AUSWERTUNGSSTUFEN

Themenbereiche	19 Dimensionen	Fragen
1. Arbeitstätigkeit	1 Arbeitsplatz	1-4
	6 Arbeitstätigkeit & Aufgaben	5-10
	8 Zufriedenheit mit Arbeitgeber	62-64
	19 Persönliches Befinden	66-69
2. Arbeitsbedingungen	2 Arbeitszeit / Ferien	11-13
	3 Anstellungsbedingungen	14-17
	4 Essen / Erholung	60-61
	5 Weiterbildung und Mitarbeiterinnenentwicklung	38-39
3. Arbeitsteam	9 Klima im Team	18-25
	17 Zusammenarbeit im Team	26-29
4. Direkte Vorgesetzte	10 Verhältnis zu meiner direkten Vorgesetzten	40-42
	12 Führung durch meine direkte Vorgesetzte	43-49
	13 Kompetenz & Einsatz meiner direkten Vorgesetzten	50-52
5. Betriebsführung	7 Identifikation mit Betrieb	55-58
	11 Verhältnis zwischen Leitung & Mitarbeiterinnen	59
	14 Zusammenarbeit unter Vorgesetzten/Leitung	53-54
	15 Kommunikation im Betrieb	32-36
	16 Fehlerkommunikation	37
	18 Zusammenarbeit im Betrieb	30-31

Grundzufriedenheit

Im 2019 haben wir eine Mitarbeitenden-Befragung durchgeführt. Wir wollten erfahren, wie unseren Mitarbeitenden zu Mute ist und was wir aus Ihrer Sicht an Ihrer Arbeitssituation verbessert werden könnte. Bei der Befragung wurden Themen angesprochen wie zum Beispiel Zusammenarbeit, Abläufe, Arbeitsplatz, Arbeitsinhalt, Führung oder Weiterbildung.

Den Auftrag die Mitarbeitenden-Umfrage durchzuführen erhielt die externe Firma QUALIS evaluation, eine für solche Umfragen spezialisierte Firma. QUALIS erarbeitete mit uns die Fragen und führte die Erhebung sowie die Auswertung der Mitarbeitenden-Befragung durch.

Die Antworten und somit die Erkenntnisse aus dieser Befragung sind für uns eine wichtige Grundlage für die Gestaltung von Optimierungsprozessen. Wir nutzen die Chance, von den Rückmeldungen zu lernen und die Arbeitssituation zu verbessern.

Nach der Befragung welche im Zeitraum von August bis September 2019 stattfand, informierten wir die Mitarbeitenden an der Mitarbeitenden-Info vom 21. November 2019 über die Ergebnisse aus der Umfrage.

Was erhofften wir uns mit dieser Befragung? Welche Ziele sollen erreicht werden?

Mit der Mitarbeitenden-Befragung können wichtige Hinweise zu Stärken und Verbesserungspotenzialen der Organisation eruiert werden. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes kann so nachhaltig verbessert und die Personalfuktuation vermindert werden. Verbesserungen in der Zusammenarbeit, Teamklima und Kommunikation führen zudem zu gesteigerter Effizienz und Wohlbefinden im Betrieb.

Anonymität:

Die ausgefüllten Fragebogen wurden von QUALIS gesammelt und ausgewertet. Es wurden keine Auswertung erstellt für Einheiten mit weniger als zehn teilnehmenden Personen (Aussagekraft). Die ausgefüllten Fragebogen blieben bei QUALIS. Die Berichte enthielten nur zusammengefasste Ergebnisse. Die Auswertung enthielt auch einen anonymisierten Benchmark mit anderen Institutionen welche die gleiche Grösse haben.

Ablauf

Der Versand erfolgte nach Hause. Die Mitarbeitenden füllten den Bogen aus und schickten ihn mit dem vorfrankierten Antwortcouvert an QUALIS. Nach einer gewissen Zeit erfolgte ein Erinnerungsversand an alle Mitarbeitenden.

Rücklaufquote

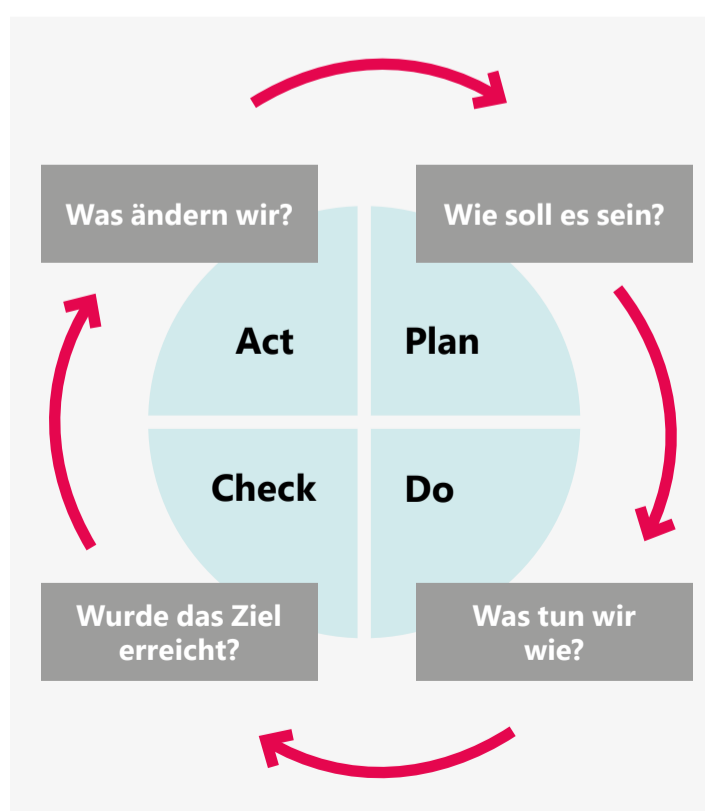
Von 113 verschickten Fragebogen kamen 72 zurück was einem Rücklauf von 63.7 % entspricht.

Weiteres Vorgehen

Dort wo Handlungsbedarf besteht erarbeitet die Geschäftsleitung, basierend auf der Auswertung Massnahmen. Diese werden wiederum den Mitarbeitenden präsentiert und umgesetzt. Wir orientieren uns nach der Methodik des Demingkreises, des immerwährenden Verbesserungsprozesses.

Autor: Jürg Geissbühler, Bereichsleiter Hotellerie und FM

DEMINGKREIS



Stiftung Blumenfeld
Gartenstrasse 24
4528 Zuchwil

T. 032 686 62 11
F. 032 686 62 20

info@blumenfeld-zuchwil.ch
www.blumenfeld-zuchwil.ch