



Die Reha Rheinfelden setzt auf das Label «**Friendly Work Space**»

## So bleibt das Gesundheitspersonal trotz Stress gesund

Das Label «**Friendly Work Space**» der **Gesundheitsförderung Schweiz** definiert sechs Massnahmen zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit von Angestellten in der Schweiz.

2023-12-13, Dies ist ein bezahlter Beitrag, präsentiert von **Gesundheitsförderung Schweiz**

Nicht erst seit der Pandemie ist die Gesundheitsbranche bei den Themen Belastung und Fachkräftemangel im Fokus. Schichtarbeit, unregelmässige Arbeitszeiten, Stress, Überstunden, die Schicksale von Patientinnen und Patienten oder die Sorgen von Angehörigen gehören zum Berufsalltag. Deshalb ist es besonders wichtig, dass auch die Gesundheit des Gesundheitspersonals nicht zu kurz kommt. «Als Klinik wollen wir auch gesunden Menschen helfen, den Körper besser zu verstehen, und das Wissen vermitteln, wie wichtig Gesundheit ist», sagt Tobias Wehrle.

Der Leiter **Gesundheitsförderung** und Sport der Reha Rheinfelden kümmert sich um das Wohlbefinden der rund 700 Mitarbeitenden. Mit über 100 Therapeutinnen und Therapeuten, Ärztinnen und Ärzten, Psychologinnen und Psychologen sowie zahlreichen Menschen im Pflegebereich sei ganz viel Wissen zum Thema Gesundheit im Haus vorhanden. Davon können nicht nur die jährlich 2400 stationären und 7000 ambulanten Patientinnen und Patienten profitieren, sondern auch alle Angestellten. Das sind neben dem medizinischen Personal auch die Mitarbeitenden der Hotellerie, Administration, Logistik oder dem Technischen Dienst.

Doch nicht nur intern gibt die Klinik das Fachwissen bezüglich **Gesundheitsförderung** weiter. Auch andere Unternehmen können von Angeboten rund um die Gesundheit und Prävention wie Ergonomie am Arbeitsplatz, Bewegung, Fitness oder Entspannung profitieren.

### Ein Label, mehrere Vorteile

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist in der Reha Rheinfelden schon länger ein Thema. 2005 wurde die erste Mitarbeitendenbefragung gemacht. Als Zielsetzung wurde das Gesundheitsmanagement aber erst 2015 formuliert. Tobias Wehrle arbeitet seit acht Jahren in Rheinfelden und ist als Leiter der BGM-Steuergruppe seit sechs Jahren für diesen Bereich verantwortlich. Er hat in seiner Masterarbeit das Projekt zur Zertifizierung zum «**Friendly Work Space**» erarbeitet und als Leiter der Projektgruppe den Zertifizierungsprozess begleitet.

Das Label der **Gesundheitsförderung Schweiz** zeige, «dass uns das Thema Gesundheit auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen liegt und wir da auch Ressourcen einsetzen», betont Wehrle. Gleichzeitig sei das bei der Personalsuche ein wichtiger Faktor.

Immerhin buhlen im aargauischen Rheinfelden gleich vier Gesundheitsbetriebe um Personal. Der Standort wird in der Marketingkooperation «Rheinfelden medical» vermarktet. Ein Abheben als Arbeitgeber sei da natürlich von Vorteil, so Wehrle.

Die Reha Rheinfelden baut hierbei unter anderem auf das Label «**Friendly Work Space**». Ihr Engagement nennt die Klinik «GsundsTeam» und bietet neben Sport, Fitness und Ergonomie auch Resilienz- oder Achtsamkeitskurse an. Daneben gehören Anlaufstellen für Angestellte ebenso dazu wie psychologische Beratung. Ziel ist immer, das Wohlbefinden für die 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. «Patientinnen und Patienten stehen hier natürlich im Alltag mit dem stationären Setting im Mittelpunkt. Aber die Gesundheit der Mitarbeitenden ist ein ebenso wichtiger Punkt», betont Tobias Wehrle.

### «Da geht es um die Mitarbeitenden»

Schon beim Bewerbungsgespräch wird das betriebliche Gesundheitsmanagement thematisiert und bei der Stellenausschreibung als Benefit angepriesen. Wichtig sei, dass Mitarbeitende merken, «da geht es um mich». Gleichzeitig sei dies in einem Betrieb mit unterschiedlichen Berufsgruppen, vielen Teilzeitkräften und Schichtarbeit

eine Herausforderung, alle mit den BGM-Angeboten zu erreichen, sagt Wehrle. Darum wird schon beim Einführungstag BGM vorgestellt.

Der Leiter **Gesundheitsförderung** & Sport besucht selbst regelmässig die verschiedenen Abteilungen. «Die Angebote werden nicht immer spontan wahrgenommen und es braucht einen kurzen Anstoss. Oft reicht es, wenn man kurz die Tür aufmacht und fragt, wie es geht. Dann kommt gleich: «Ah, ich wollte dir schon ewig mal schreiben.»»

Generell werde BGM über Vorgesetzte in den Teams verankert. Das sei auch immer Thema in Kader-Workshops. Das Gesundheitsmanagement ist ein Fixpunkt im jährlichen Entwicklungsgespräch und der Zielvereinbarung. «Was tue ich für mich, für meine Gesundheit, und was bringe ich ins Team für das Thema Gesundheit?»

Dank regelmässigen, kurzen Umfragen kennt die BGM-Steuergruppe die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. «Wir nutzen das, um abzufragen, kam das bei euch an? Was war gut? Was wünscht ihr euch?», sagt Wehrle. Aus einer Befragung resultierte, dass im Pflegebereich nun Assistenzen dem medizinischen Personal administrative Arbeiten abnehmen, sodass sich die Pflegekräfte auf die Arbeit mit den Patientinnen und Patienten fokussieren können.

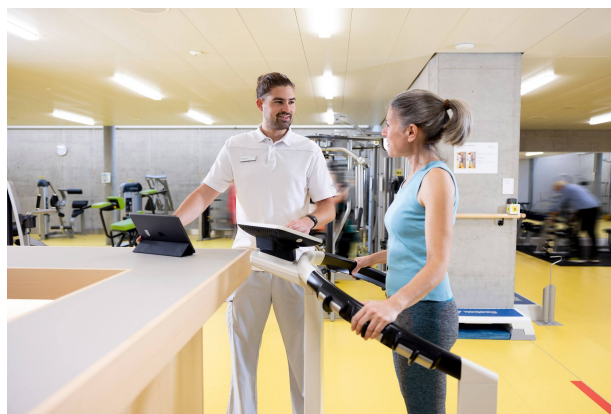
### Berufsabgänger bauen Start-up auf

Mit dem Ziel, ambitionierten Berufsabgängerinnen und -abgängern aus der Pflege die Möglichkeit zu bieten, in einer partizipativ geprägten Umgebung neue Konzepte auszuprobieren, hat die Reha Rheinfelden die Start-up-Abteilung in der Pflege lanciert.

Auf unternehmerische Art und Weise setzen die Mitarbeitenden der Start-up-Abteilung eigene Initiativen um und werden dabei von interdisziplinären Expertinnen und Experten unterstützt. Bewährte Methoden und Prozessverbesserungen sollen mittelfristig auf weitere Pflegeabteilungen übertragen werden. «Mitarbeiterbindung und Innovation durch Partizipation» lautet die Devise.

«Wenn wir damit gute Erfahrungen machen, kann man das auf andere Abteilungen ausrollen», sagt Wehrle. Für den Fachmann geht es bei all den Massnahmen immer darum, die Mitarbeitenden abzuholen und einzubinden. Damit der Lebensbereich Arbeit nicht als Belastung wahrgenommen wird.

Er ist überzeugt, dass die BGM-Massnahmen greifen. Einerseits lässt sich der Erfolg in Absenzzahlen messen, andererseits hätten sie sehr viele langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit das so bleibt, hat die Klinik neben dem betrieblichen Gesundheitsmanagement im Leitbild Kompetenz, Menschlichkeit und Wohlbefinden als zentrale Werte verankert. «Das gilt gegenüber den Patientinnen und Patienten, aber auch untereinander», betont Wehrle.





Online-Ausgabe

Blick  
8008 Zürich  
044/ 259 62 62  
<https://blick.ch/>

Medienart: Internet  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
UUpM: 1'925'030  
Page Visits: 77'227'400



Auftrag: 3001680  
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 90335164  
Ausschnitt Seite: 3/3

