

**Zeitschrift:** Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz  
**Herausgeber:** Spitex Verband Schweiz  
**Band:** - (2019)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Der Arbeitsalltag kann gefährlich sein  
**Autor:** Morf, Kathrin / Schluep, Samuel  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-928208>

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 17.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**



Im Spitex-Alltag warten viele Herausforderungen in Bezug auf Arbeitssicherheit.  
Bildmontage: Pomcans Marketing AG

# Der Arbeitsalltag kann gefährlich sein

Auf den folgenden Seiten dreht sich alles um Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die den Spitex-Alltag prägen – und um Lösungsansätze, wie ihnen entgegengewirkt werden kann. So spricht ein Experte über die Vorteile eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und über zwei dominante Gefahren:



körperliche Belastung und Stress. Daraufhin wird das Thema Hygiene beleuchtet, unter anderem mittels einer Hygiene-App. Und schliesslich werden fünf spezifische Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Spitex betrachtet: Aggressionen zum Beispiel, Arbeitswege bei Nacht oder auch Bettwanzen.



**«Spitex-Betriebe verzeichnen  
beinahe dreimal mehr  
Absenzen als der Schweizer  
Durchschnittsbetrieb.»**

Samuel Schluep

Rund 100 Spitex-Organisationen zählt das Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) zu seinen Kunden. Das Beratungsunternehmen mit Niederlassungen in Zürich, Bern und Lausanne macht die Betriebe fit in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Der AEH-Experte Samuel Schluep spricht im Interview über die häufigsten Arbeitsunfälle im Arbeitsalltag der Spitex, die vielfältigen negativen Auswirkungen von Stress – und darüber, wieso sich ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement auch im Geldbeutel auszahlt.

**Spitex Magazin: Herr Schluep, als Experte des Zentrums für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) beraten Sie Unternehmen hinsichtlich der Frage, wie sie sich um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern können. Kürzlich haben Sie vor den Kameras des Schweizer Fernsehens untersucht, wie ein Zürcher Kebab-Restaurant die Gluthitze in seiner Küche reduzieren könnte. Die Bedingungen in einem kleinen Restaurant sind einfach zu ändern – aber Sie beraten auch rund 100 Spitex-Organisationen, und hier ist die Ausgangslage doch ungemein komplizierter? Schliesslich haben Spitex-Mitarbeitende Dutzende Arbeitsplätze, die sich nicht so einfach verändern lassen: die Häuser und Wohnungen ihrer Klientinnen und Klienten.**

**Samuel Schluep:** Ich muss grundsätzlich der Aussage widersprechen, dass ein Kebab-Restaurant eine kleinere

Herausforderung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz darstellt. Schliesslich findet sich in einer Küche schlichtweg alles, was gefährlich ist: Scharfe und spitze Gegenstände, rutschige Böden, enge Platzverhältnisse und glühend heisse Küchengeräte. Und natürlich kann ein kleiner Raum einfach umgebaut werden, aber solche Veränderungen kosten sehr viel Geld, und wir Berater dürfen nie die Verhältnismässigkeit aus den Augen verlieren. Im Vergleich sind es bei der Spitex oft kleine Anpassungen, die zu grossen Verbesserungen führen können. Die Spitex hat zum Beispiel häufig das Problem, dass in einer Wohnung Platzmangel herrscht, dass man überall mit Stolperfallen wie Teppichen konfrontiert wird und dass vor allem die nötigen technischen Hilfsmittel fehlen. Wollen sie etwas ändern, sehen sich die Spitex-Mitarbeitenden nun aber oft mit der Herausforderung konfrontiert, dass sich Klientinnen und Klienten gegen kleine Anpassungen sträuben. So kann eine ältere Person dagegen sein, dass Aussenstehende ihr Schlafzimmer nach vielen Jahrzehnten verändern und zum Beispiel das Bett in die Mitte des Raumes rücken wollen, damit es besser zugänglich ist. Oder dass ein dringend nötiges Liftsystem installiert werden soll.

**Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) rät in ihrer Broschüre «Unfall – kein Zufall! Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Hilfe und Pflege zu Hause (Spitex)», man soll zwei Mitarbeitende einsetzen, wenn der nötige Lift fehlt. Oder die Spitex soll «das Vorgehen planen, wie Verbesserungswünsche, z.B. das Beschaffen von Hilfsmitteln, eingebracht werden können.» Was raten Sie einer Organisation, die weder doppelte Einsätze finanzieren noch den Klienten überzeugen kann, einen Lift zu besorgen? Manche Organisationen geben solche Fälle ab.**

Während der Mobilisation oder des Transports eines Klienten wirken sehr grosse Kräfte auf die Pflegefachpersonen ein. Diese Kräfte sind so gross, dass ein gesundheitsgefährdender Bereich erreicht wird. Dies gilt selbst dann, wenn die Pflegefachkräfte auf eine gesundheitsschonende Körperhaltung achten. Eine Spitex-Organisation muss einem Klienten erklären, warum ein Hilfsmittel dringend nötig ist. Oft muss sie dies auch einer Krankenversicherung klar machen, wenn das Beschaffen eines Hilfsmittels am Geld zu scheitern droht. Sie muss jeweils betonen, dass die Pflege sonst nicht mehr professionell und für alle Beteiligten vertretbar durchgeführt werden kann. Ein Unternehmen hat nicht nur einen moralischen Auftrag, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden zu schützen. Auch das Arbeitsgesetz weist ganz klar auf die Fürsorgepflicht jedes Arbeitsgebers hin. Scheitern alle Bemühungen, die nötigen Hilfsmittel zu beschaffen, dann bleibt leider nichts anderes übrig, als dass der Spitex-Betrieb den Fall abgibt, damit er den gesetzlichen Gesundheitsschutz gewährleisten kann.

**AEH bietet seit zwei Jahren eine Modelllösung für Spitex-Betriebe an, damit diese die Vorgaben der EKAS erfüllen: die mASA Spitex [vgl. Infokasten Seite 22]. Sie beinhaltet unter anderem ein Controlling, mit dem wichtige Kennzahlen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erhoben und analysiert werden, Absenzen zum Beispiel. Wie sieht die Situation hinsichtlich der Ausfalltage bei Ihren Spitex-Kunden aus?**

Im Laufe der sogenannten Gefährdungsermittlung betrachtet man unter anderem die Ausfalltage und ermittelt, wie ihre Zahl reduziert werden könnte. Die Absenzen haben sich bei der Spitex als offensichtliches Problem erwiesen: Bisher haben wir unter unseren Spitex-Kunden durchschnittlich 19,8 Ausfalltage pro Vollzeitstelle und Jahr registriert, wobei Abwesenheiten durch Mutterschaft und Militär nicht mitgezählt werden. In der stationären Pflege sind es im Durchschnitt nur 13,3 Ausfalltage, über alle Schweizer Berufsbranchen hinweg sogar nur 7,1. Die von unserem Controlling erfassten Spitex-Betriebe verzeichnen also beinahe dreimal mehr Absenzen als der Schweizer Durchschnittsbetrieb! In anderen Branchen wie der Logistik hat sich gezeigt, dass diese Zahl mit systematischen Massnahmen stark gesenkt werden kann. Darum wird das Absenzen-Management im kommenden Jahr das Schwerpunkt-Thema unserer Zusammenarbeit mit der Spitex sein.

**Betrachten wir die Gründe für solche Ausfälle. Gemäss der Statistik der Unfallversicherung (SSUV) werden 36 Prozent der Berufsunfälle in der Spitex durch Stolpern und Ausrutschen verursacht [vgl. Grafik Seite 23]. Die zweithäufigste Unfallursache sind mit 20 Prozent «Stechen/Schneiden/Kratzen/Schürfen» mit Werkzeugen wie Messern und Spritzen. Sind die Betroffenen ungeschickt, tragen sie die falsche Arbeitskleidung oder wie erklären Sie sich diese Statistik?**

Das Stolpern und Ausrutschen ist ein Klassiker der Arbeitsunfälle und in allen Branchen die Unfallursache Nummer 1. Auch das Schneiden und Kratzen mit Werkzeugen ist ein ewiger Spitzenreiter. Natürlich können wir allen Angestellten raten, rutschfestes Schuhwerk zu tragen und sorgfältig mit spitzen Gegenständen zu hantieren. Aber man «vertrampft» sich eben manchmal den Fuss, und man rutscht hin und wieder mit dem Messer aus und schneidet sich in den Finger. Diese beiden Unfallursachen sind erfahrungsgemäss trotz aller Prävention nicht ganz wegzukriegen. Aber wenn man genau betrachtet, was die Statistik über Absenzen bei der Spitex aussagt, dann wird klar, dass diese

Unfälle sowieso nicht die Schwerpunkte sind: Berufsunfälle sind nur für 2 Prozent der 19,8 Ausfalltage verantwortlich. Der überwiegende Teil der Ausfalltage ist auf Krankheit zurückzuführen, und Krankheiten können durchaus von der Arbeit verursacht werden. Bei der Spitex sind arbeitsbedingte Krankheiten vor allem mit zwei grossen Einflussfaktoren zu erklären: Einerseits durch die erwähnte körperliche Belastung. Andererseits durch psychosoziale Risikofaktoren wie Stress.

## «Zu arbeitsbedingten Krankheiten führen bei der Spitex vor allem die körperliche Belastung und der Stress.»

Samuel Schluep

**Das Hauptproblem**  
Stress zeigt sich auch in Studien: So hat die Universität Basel ermittelt, dass sich Spitex-Mitarbeitende am häufigsten dadurch gestresst sehen, dass sie möglichst viel verrechenbare Zeit haben müssen. Und dadurch, dass die Zeit

zwischen den Einsätzen knapp ist [vgl. Spitex Magazin 2/2019]. 2015 hat die Suva aufgezeigt, dass dieser Stress sowohl direkte gesundheitliche Folgen hat, als auch das Risiko von Unfällen erhöht. Wie kann ein Betrieb seinen Mitarbeitenden helfen, die Gratwanderung zwischen ökonomischem Druck und qualitativ hochstehender Pflege zu meistern?

Die Spitex ist eine sehr sinnvolle und günstige Lösung in unserem Gesellschaftssystem, die merkwürdigerweise dennoch andauernd um ihre Finanzierung kämpfen muss. Dies führt zu Stress unter den Pflegefachpersonen. Dieser Stress macht krank und spielt bei vielen Arbeitsunfällen eine Rolle. Entsprechend müssen die Spitex-Organisationen daran arbeiten, den Stress für ihre Mitarbeitenden zu reduzieren. Ein Patentrezept kann ich ihnen hierfür leider nicht bieten. Es ist sicher sinnvoll, wenn ein Betrieb die grössten Ursachen für Stress analysiert, eventuell mit der Hilfe eines Arbeitspsychologen. Sind die Stressoren erst einmal aufgedeckt, können alle Mitarbeitenden gemeinsam überlegen, welche Gegenmassnahmen sinnvoll wären. Es hat sich gezeigt, dass sich einfache, aber effiziente Lösungen ergeben, wenn Vertreter aller Hierarchiestufen in diesen Prozess miteinbezogen werden.



### Können Sie Beispiele hierfür nennen?

Der AEH ist die Wichtigkeit der psychosozialen Belastung, die zu Stress führen kann, bewusst. So widmen wir dem

Thema im Sicherheitshandbuch ein ganzes Kapitel. Darin enthalten ist eine Checkliste, die einer Spitex-Organisation hilft, Faktoren der Belastung zu erheben. Diese ist objektiv messbar, zum Beispiel anhand der Gestaltung der Arbeitsorganisation. Erhoben wird aber auch die Beanspruchung, die eine individuelle Reaktion eines Menschen auf eine Belastung darstellt und für die Gesundheit ausschlaggebend ist. Ob sich ein Mitarbeiter überbeansprucht fühlt, hängt zu einem Drittel vom grössten Stressfaktor in der Berufswelt

ab: von direkten Vorgesetzten. Jeder Betrieb braucht eine Leitung, die spürt und herausfinden will, was die Angestellten brauchen. Manchmal reicht es zum Beispiel schon, wenn Vorgesetzte regelmässig nachfragen, wie es den Mitarbeitenden geht. Wichtig ist der AEH bei allen Lösungsansätzen: Damit betriebliches Gesundheitsmanagement wirklich etwas bewirkt, muss es auf den Betrieb zugeschnitten und von diesem getragen sein. Wir Experten bringen bloss das Fachwissen mit – konkrete Lösungen wollen wir immer zusammen mit dem Betrieb erarbeiten.

## Der Interviewte, die AEH und die EKAS

**Dr. Samuel Schluep** ist Ergonom Eur. Erg. sowie Arbeitshygieniker SGAH. Der 55-Jährige arbeitet für das Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG (AEH) und ist dort für die rund 100 Spitex-Organisationen unter den Kunden zuständig. Das 1996 gegründete AEH hat seinen Hauptsitz in Zürich und verfügt über Niederlassungen in Bern und Lausanne. Das Zentrum berät mit seinem interdisziplinären Team aus rund 50 Mitarbeitenden andere Unternehmen darin, wie sie die Arbeit sicher gestalten und die Mitarbeitenden gesund und arbeitsfähig erhalten können.

**Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)** ist eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Von zentraler Bedeutung für die Spitex ist die sogenannte «ASA-Richtlinie» der EKAS. ASA ist die Abkürzung für «Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit». Seit dem 1. Januar 2000 gilt die Richtlinie Nr. 6508, welche den nach Unfallversicherungsgesetz (UVG) versicherten Betrieben den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten vorschreibt. Nicht jeder Betrieb muss jedoch eine individuelle Lösung vorlegen; er kann auch eine überbetriebliche Lösung einer Beraterfirma übernehmen, sofern diese von der EKAS genehmigt ist. Derzeit listet die EKAS rund ein Dutzend überbetriebliche ASA-Lösungen auf, darunter diejenige der AEH.

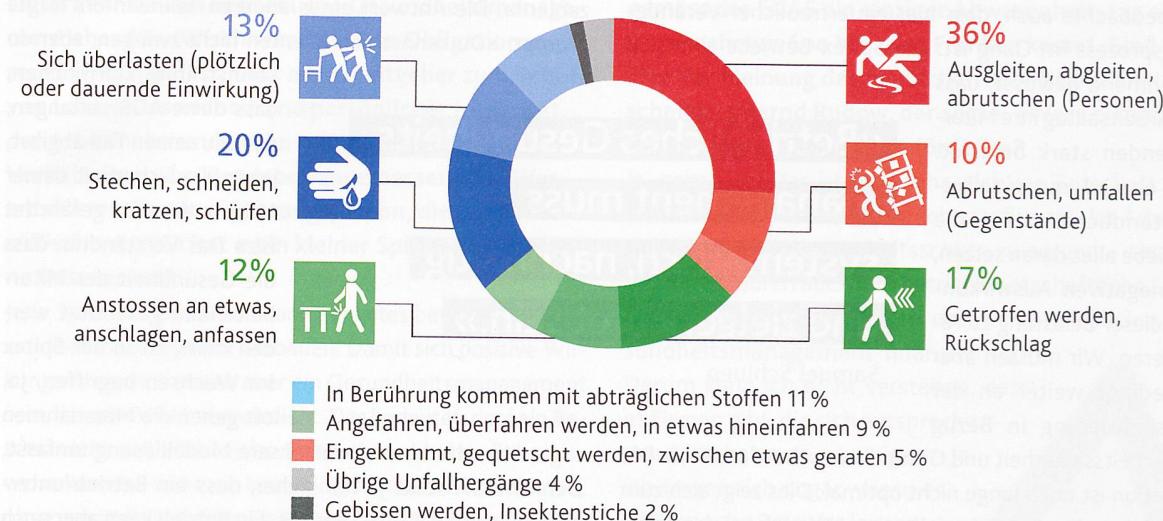
**Die Modelllösung mASA Spitex** der AEH besteht seit 2017 und ist auf die Spitex zugeschnitten. Sie umfasst zum Beispiel ein Handbuch mit allen nötigen, laufend aktualisierten Unterlagen wie Schulungsunterlagen und Checklisten. Darunter befindet sich eine Gefährdungsermittlung, durch die analysiert werden kann, wo Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verbessert werden müssen. Daraufhin werden entsprechende Massnahmen geplant und umgesetzt. In jedem Betrieb werden zu diesem Zweck Koordinatoren bestimmt, die von der AEH eine Schulung sowie regelmässige Fortbildungen erhalten. Im Jahrespreis inbegriffen ist auch die Beratung durch die AEH per Telefon und Mail. Alle drei Jahre überprüft ein Experte im Betrieb selbst die Umsetzung von mASA. Die Modelllösung kostet 1500 Franken pro Jahr. Da die folgenden Spitex-Kantonalverbände eine Vereinbarung mit dem AEH getroffen haben, bezahlen deren Mitglieder nur 900 Franken: Spitex Verband Kanton Bern, Spitex Verband SG/AR/AI, Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren, Spitex Verband Aargau, Spitex Verband Kanton Zürich, Spitex Verband Thurgau. Die Modelllösung der AEH wurde von der EKAS im Juni 2019 für weitere fünf Jahre rezertifiziert. [www.aeh.ch](http://www.aeh.ch)

**Um Stress zu vermeiden, müssen laut EKAS auch die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Auch hier sind die Vorgesetzten in der Pflicht. Sehen Sie dies genauso?**

Das ist ganz klar richtig. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Zahl der Unfälle massiv ansteigt, wenn man mehr als acht Stunden am Stück arbeitet. Regelmässige Pausen sind enorm wichtig: Je länger man bei der Arbeit ist, desto grösser wird der Erholungsbedarf. Spitex-Betriebe müssen darum sicherstellen, dass ihre Angestellten richtige Pausen machen können. Der Weg von einem Einsatz zum nächsten gilt aber nicht als Pause, denn im Strassenverkehr befinden sich Spitex-Mitarbeitende in einem Zustand der höchsten Konzentration.

**Damit Vorgesetzte etwas gegen die Überbeanspruchung eines Mitarbeitenden unternehmen können, müssen sie erst einmal davon erfahren. Ein Vertreter der Gewerkschaft Syna sagte jedoch kürzlich gegenüber der «Luzerner Zeitung», dass Pflegende aktiv werden, wenn die Sicherheit ihrer Klientinnen und Klienten leidet. Über eigene Probleme klagten sie dagegen kaum. Auch bei der Spitex Biel-Bienne Regio, die 2018 mit dem Artisana-Preis für Gesundheitsförderung ausgezeichnet worden ist, beobachtet man, dass die Mitarbeitenden ihre eigenen Bedürfnisse oft vergessen [vgl. Infokasten S. 24]. Was kann ein Betrieb tun, damit Mitarbeitende auch in die Selbstfürsorge investieren?** Tatsächlich tendieren Pflegende dazu, nur an die Sicherheit ihrer Klientinnen und Klienten zu denken. Diese Selbstaufopferung ist in der Kultur der Pflegenden fest verankert, insbesondere in den älteren Generationen. Um dies zu ändern, müssen Spitex-Betriebe dafür sorgen, dass unter ihren Mitarbeitenden eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkultur reift. Allen Mitarbeitenden müssen die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wichtig sein. Alle müssen sich zudem getrauen, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken anzusprechen. Um dies zu erreichen, muss der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden für das Thema begeistern und sicherstellen, dass im Betrieb auf Vertrauen und Kommunikation gesetzt wird. Denn verordnet werden kann eine solche Kultur nicht. Das ist wie in der Landwirtschaft: Erst

## Ursachen von Berufsunfällen bei der SpiteX



**Ursachen von Berufsunfällen bei der sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter sowie bei Aktivitäten des Pflegefachpersonals in der Hilfe und Pflege zu Hause (Hochgerechnete Stichprobenergebnisse und Vollerhebung). Quelle: SSUV**

muss ein Betrieb den Boden für die neue Kultur vorbereiten und dann den Samen streuen, damit eine Kultur wachsen und gedeihen kann. Jeder Betrieb muss sich bewusst sein, dass dies ein Prozess ist, der Zeit braucht.

**Sie haben Stress und körperliche Belastung als die grössten alltäglichen Herausforderungen in der SpiteX-Welt bezeichnet. Das vorliegende SpiteX Magazin befasst sich nun aber auch mit Herausforderungen für die Sicherheit und Gesundheit, die für die SpiteX-Mitarbeitenden vielleicht nicht alltäglich, aber durchaus ein Thema sind [vgl. Artikel Seite 30]. Können Sie etwas aus dem Nähkästchen plaudern und verraten, mit welchen spezifischen Herausforderungen Sie als Berater häufig konfrontiert sind?**

In unserem Erfahrungsaustausch, den wir jährlich für unsere SpiteX-Kunden veranstalten, werden drei solcher Herausforderungen besonders häufig genannt: Erstens sind dies Haustiere, vor allem bellende oder sogar beißende Hunde. Manche SpiteX-Betriebe haben in ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) aufgenommen, dass Hunde eingesperrt werden müssen, bevor die SpiteX-Mitarbeitenden die Wohnung betreten. Auch die zweite Herausforderung verlangt nach klaren Abmachungen: das Passivrauchen. Manche Betriebe halten in ihren AGB fest, dass starke Raucher ihre Wohnungen vor jedem SpiteX-Besuch gut lüften müssen. Die dritte Herausforderung sind Aggressionen und sexuelle Belästigungen. SpiteX-Mitarbeitende sollten in einer Kommunikationsschulung lernen, wie sie heikle Situationen deeskalieren können. Und sie müssen wissen, an wen sie sich für Rat und Hilfe wenden können.

Zudem sollen sie unbedingt das Prinzip verinnerlichen, dass ihre eigene Sicherheit vorgeht. Ist ihre physische Unverletztheit oder persönliche Integrität gefährdet, ist ein Einsatz sofort abzubrechen.

**Im März haben Sie in einem Referat betont, dass es mit der Einführung von mASA nicht getan sei. Können Sie genauer ausführen, wieso sich ein Betrieb nicht zurücklehnen darf, nachdem er Ihre Modelllösung lanciert hat?**

Die Arbeit an der Optimierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist niemals beendet. Erstens stellt ein Betrieb immer wieder neue Mitarbeitende ein, die geschult werden müssen. Zweitens ändern sich das Umfeld, die Gesetzgebung und die Gefährdungslage laufend. Der Betrieb muss sich an diese Veränderungen anpassen. Drittens ist eine Lösung des Gesundheitsmanagements nie optimal, sondern ein stetiges Bestreben, sich zu verbessern. Und viertens muss man dafür sorgen, dass erreichte Verbesserungen erhalten bleiben. Darum umfasst mASA eine regelmäßige Qualitätskontrolle. Wenn ich dies wieder mit der Landwirtschaft vergleichen darf: Ist die Sicherheitskultur erst einmal am Wachsen, dann muss ich das junge Pflänzchen hegen und pflegen. Ich muss mich auch darum kümmern, dass der Boden fruchtbar bleibt. Lehne ich mich zurück, sind meine Bemühungen nicht nachhaltig. Stattdessen verlaufen sie bald einmal im Sand.

**Solche Ratschläge verhallen nicht ungehört: Zumindest scheint das Thema Gesundheitsmanagement in den Reihen der SpiteX an Bedeutung zu gewinnen.**

**Empfinden Sie dies auch so?**

Ich beobachte auch, dass hier ein erfreulicher Veränderungsprozess im Gang ist: Die Spitex-Betriebe sind sich zunehmend bewusst, dass der Arbeitsalltag ihre Mitarbeitenden stark belastet. Und es wird immer selbstverständlicher, dass die Betriebe alles daran setzen, die negativen Auswirkungen dieser Belastung zu reduzieren. Wir müssen aber unbedingt weiter an der Sensibilisierung in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeiten. Die Situation ist noch lange nicht optimal. Dies zeigt sich zum Beispiel an den vielen Ausfalltagen. Hilfreich bei der Reflexion des eigenen Gesundheitsmanagements ist der Austausch mit anderen Betrieben. Zum Beispiel habe ich in meinen Einführungskursen einmal den Satz gehört: «Ich kann

doch einen Klienten nicht zwingen, für ein Liftsystem zu bezahlen!». Die Antwort eines anderen Teilnehmers folgte prompt: «Du kannst den Klienten nicht zwingen, aber du kannst ihm klarmachen, dass deine AGB verlangen, dass du seinen Fall abgibst, wenn die Sicherheit deiner Mitarbeitenden gefährdet ist.» Das Verständnis, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt werden muss, ist in der Spitex im Wachsen begriffen. Ja, oft gehen die Massnahmen

sogar über das hinaus, was unsere Modelllösung umfasst. Denn mASA stellt ja nur sicher, dass ein Betrieb unternimmt, was das Gesetz vorgibt. Ein Betrieb kann aber noch viel mehr tun und zum Beispiel Fahrkurse anbieten, damit seine Mitarbeitenden auch auf schneebedeckten Strassen sicher unterwegs sind.

## «Betriebliches Gesundheitsmanagement muss systematisch, nachhaltig und zielgerichtet sein.»

Samuel Schluep

## Ausgezeichnetes Gesundheitsmanagement in Biel

Seit 2016 setzt die Spitex Biel-Bienne Regio BE systematisch statt punktuell auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Hierfür wurde sie im November 2018 mit dem Gesundheitsförderpreis des Vereins Artisana belohnt. «Unser Gesundheitsmanagement ist umfassend und mit unserem Berufsalltag fest verflochten», erklärt Kathrin Jeanneret, Leiterin Human Resources bei der Spitex Biel-Bienne Regio. Sie hat den Einführungskurs der mASA Spitex bei Samuel Schluep besucht (vgl. Interview) und ist eine grosse Anhängerin von zahlreichen und vielseitigen Massnahmen für mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

So gibt es in Biel kostenlos wöchentliche Massagen, um der körperlichen Dauerbelastung im Spitex-Alltag entgegenzuwirken. Der Betrieb führt Fahrsicherheitstrainings für E-Bikes genauso durch wie Mitarbeiterschulungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen. Er liefert seinen Angestellten Früchtekörbe, lässt die Ergonomie am Arbeitsplatz analysieren – und er setzt auf ein umfassendes Absenzen-Management, das im Falle längerer Abwesenheiten Rückkehr-Gespräche vorsieht. Am wichtigsten für das Gelingen des BGM sei indes die Unternehmenskultur, betont Jeanneret. «Nahe an den Mitarbeitenden sein, Interesse an ihrem Befinden zeigen und positive Kommunikation aufrechterhalten: das ist unser Erfolgsrezept», sagt sie. «So entsteht eine Kultur von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung. Diese ist sehr wichtig, damit sich die Mitarbeitenden trauen, den Vorgesetzten ein Problem zu schildern.» Oft stellten Mitarbeitende der Pflege zudem ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund. «Wir wollen ihnen vermitteln, dass die Selbstfürsorge sehr wichtig ist.»

Ganz einfach sei die Einführung des BGM nicht gewesen. Es habe sich gezeigt, dass ein Kulturwandel Zeit benötige, erzählt Jeanneret – und dass auch mal ein Angestellter kündigt, der sich nicht mit der neuen Herangehensweise anfreunden kann. Zudem nimmt das BGM Zeit in Anspruch; in Biel wurde hierfür eine 50-Prozent-Stelle genehmigt. «Ich höre oft von Vorgesetzten anderer Unternehmen, dass diese Massnahmen doch bloss Wischiwaschi sind, das viel kostet», berichtet sie. «Das ist nicht wahr. Gesundheitsmanagement ist sehr wirtschaftlich.» Um dies zu beweisen und das eigene Vorgehen laufend reflektieren zu können, sei die Auswertung der getroffenen Massnahmen von grosser Wichtigkeit. So führt die Bieler Spitex Buch über die Absenzen und führt regelmässige Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch. Dabei zeigten sich mehrere positive Effekte des BGM: A) Die Mitarbeitenden sind gesünder, Arbeitsunfälle werden weniger. B) Die Absenzen sind drastisch gesunken: um rund die Hälfte. C) Die Mitarbeiterzufriedenheit ist grösser und die Fluktuationsrate tiefer. D) Die Arbeitgeberattraktivität steigt. E) Die Qualität der Dienstleistungen steigt; die Klientinnen und Klienten sind zufriedener. F) Der wirtschaftliche Erfolg wird gesteigert durch weniger Absenzen und mehr Produktivität.

All diese Erfolge stossen auf Interesse: Laut Jeanneret haben sich bereits mehrere Betriebe aus dem Gesundheitswesen und anderen Branchen nach dem Bieler Erfolgsrezept erkundigt. Die Spitex Biel-Bienne Regio hofft nun, dass sie andere Unternehmen motivieren kann, ebenfalls auf ein umfassendes BGM zu setzen. «Denn nur wer zufriedene und gesunde Mitarbeitende hat, kann im dynamischen Arbeitsumfeld des Gesundheitswesens erfolgreich agieren», sagt Jeanneret.

**Laut der Spitek Biel-Bienne Regio halten manche Unternehmen das betriebliche Gesundheitsmanagement aber für «Wischiwaschi». Das Obligationenrecht (OR) hält fest, dass ein Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden tun muss, was «den Verhältnissen des Betriebes angemessen ist». Was antworten Sie einer Führungsperson, die sagt: Für «Wischiwaschi» hat mein kleiner Spitek-Betrieb keine Ressourcen?**

Jede Spitek-Organisation kann ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen. Damit sich positive Wirkungen zeigen, muss es aber ein Gesundheitsmanagement sein, das seinen Namen verdient. Das bedeutet, dass ein Betrieb nicht auf willkürliche Massnahmen setzt. Beispielsweise kann ich nicht ein kostenloses Fitness-Abo anbieten, ohne ermittelt zu haben, ob tatsächlich die Fitness das Problem meiner Mitarbeitenden ist. Sind meine Angestellten zwar topfit, aber gestresst durch einen zu engen Einsatzplan, dann nützen ihnen Fitnessübungen herzlich wenig. Das Gesundheitsmanagement muss darum strukturiert ermitteln, wo wirklich Bedarf für Verbesserungen besteht. Dann muss es die nötigen Massnahmen zielgerichtet aufgleisen. Es muss Gefässe wie Mitarbeitergespräche und Teamsitzungen genauso definieren wie zuständige Personen und Kontrollmechanismen. Auf der erwähnten Sicherheitskultur muss also eine Sicherheitsstruktur aufgebaut werden. Dann ist Gesundheitsmanagement systematisch, nachhaltig und zielgerichtet – und muss keine Angst haben, als «Wischiwaschi» bezeichnet zu werden.

**Ein solches Gesundheitsmanagement zahlt sich nicht «nur» dadurch aus, dass es Krankheiten und Unfälle und damit menschliches Leid verhindert. Die Investitionen lohnen sich auch finanziell: So hat die Spitek Regio Biel-Bienne die Absenzen durch ihr**

**Gesundheitsmanagement massiv reduziert, wobei gemäss der EKAS ein einziger Abwesenheitstag ein Unternehmen 600 bis 1000 Franken kostet. Sind Sie also der Meinung des deutschen Arbeitswissenschaftlers Bernd Rudow, der sagte: «Wer Leistung fordert, muss Gesundheit fördern»?**

Ja, ganz klar! Das ist eine sehr wichtige Botschaft: Die Betriebe sind nicht nur rechtlich verpflichtet, für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen – sie verbessern dadurch auch ihre betriebswirtschaftliche Lage. Dutzende von Studien zeigen, dass sich betriebliches Gesundheitsmanagement finanziell lohnt. Darum kann ich nicht verstehen, dass es Firmen gibt, die sich entsprechenden Massnahmen verweigern. Ja, ich frage mich sogar, wieso es sich manche Betriebe leisten können, nicht auf betriebliches Gesundheitsmanagement zu setzen.

Denn jeder Franken, der in die Prävention investiert wird, zahlt sich um das Drei- bis Fünffache aus. Zusammenfassend verfügen Spitek-Organisationen durch ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur über gesündere und motiviertere Mitarbeitende, erbringen Pflegeleistungen von höherer Qualität und sorgen für eine höhere Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten – sie sparen dadurch auch noch Geld. Ich rate darum allen Spitek-Organisationen, systematisch an der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu arbeiten. Ich kann Ihnen versichern: Es lohnt sich.



Interview: Kathrin Morf

Inserat



**Stadt Zürich**

Schulungszentrum Gesundheit

## Für Praxisausbilder/-innen mit Schwung ...

die Lernende/Studierende im Gesundheitswesen ausbilden.

**Lehrgang Praxisausbilder/-in mit SVEB-Zertifikat  
Nächster Start: 6. November 2019**

[www.wissen-pflege-bildung.ch](http://www.wissen-pflege-bildung.ch)

