

VERMISCHTES

Personalerhalt in Pflegeheimen fördern

Teilnahme des Alterszentrums Büel in Cham an einem Pilotprojekt

Das Alterszentrum Büel in Cham hat an einem Pilotprojekt zum Erhalt des Pflegepersonals teilgenommen. Die von der Gesundheitsdirektion des Kantons Zug mitfinanzierte Betriebsanalyse stellt dem Alterszentrum Büel ein gutes Zeugnis aus, zeigt aber auch Entwicklungsmöglichkeiten für den künftigen Personalerhalt.

Die zunehmende Alterung der Bevölkerung wird für die Sicherstellung der medizinischen Altersversorgung zu einer finanziellen und personellen Herausforderung. Der zentrale Schlüssel um weiterhin eine gute Pflege garantieren zu können, ist motiviertes und gut ausgebildetes Personal. Neben der Attraktivität der Ausbildung sind verbesserte Arbeitsbedingungen und das Verhindern des Berufsausstiegs des Pflegepersonals wichtige Faktoren.

Im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative erhalten die Zuger Pflegeheime dabei Unterstützung von der Gesundheitsdirektion. In Zusammenarbeit mit einer Beratungsfirma wird den Pflegeheimen die Möglichkeit geboten, eine Betriebsanalyse durchzuführen. Diese soll ihnen Klarheit bringen, welche Ansätze für den Personalerhalt bereits vorhanden sind und wo noch Potenzial besteht. Der Kanton beteiligt sich zu 50 Prozent an den Kosten dieser Analyse.

«Die Betriebsanalyse ist bestens dafür geeignet, die Arbeitsbedingungen zu verbessern», betont Gesundheitsdirektor Martin Pfister, «davon profitieren die Heimbewohnerin-



Das Alterszentrum Büel nahm an besagtem Pilotprojekt teil.

Foto: zvg

nen und Heimbewohner sowie das Pflegepersonal.»

Kader einbinden

«Die Partizipation des oberen Kaders in einem solchen Projekt ist zentral. Als Führungspersonen gestalten sie wichtige Strukturen und Prozesse zum Personalerhalt und zur Attraktivität als Arbeitgeber», betont Patrick Csomor von der Beratungsfirma aus Steinhausen, die das Projekt leitet. Der Ablauf der Betriebsanalyse sei sehr strukturiert. Er setzt

sich aus einem Vorgespräch, dem Einreichen von Kennzahlen, einem Analyse-Tag mit Interviews vor Ort mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Stufen und dem Auswertungsgespräch mit dem oberen Kader zusammen. «Für das Erfassen des Ist-Zustands nehmen wir verschiedene Perspektiven ein. Dazu gehören die Analyse von Dokumenten, Interviews mit Mitarbeitenden und das Beobachten des Heimalltags», führt Patrick Csomor aus. Das Ziel, die betrieblichen Rah-

menbedingungen zum Personalerhalt sichtbar zu machen und zu bewerten, sei erreicht worden. Der gesamte Prozess im Rahmen des Pilotprojekts dauerte rund zwei Monate.

Gründe für wertschätzende Kultur

Für Diana Brand, Geschäftsführerin des Alterszentrums Büel, hat das Projekt die bestehenden Stärken bestätigt und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. «Ich bin froh, haben die Projektergebnisse unsere

mitarbeiterfreundliche und wertschätzende Betriebskultur bestätigt», sagt Diana Brand, «Offenheit, Flexibilität, Hilfsbereitschaft, Wertschätzung und erprobtes Anpacken sorgen für eine gute Stimmung im ganzen Haus.» Unterstützend wirken flache hierarchische Strukturen, offene Türen über alle Stufen, kurze Entscheidungswege und eine gut abgestimmte interprofessionelle Zusammenarbeit. Alles Faktoren, welche die Personalfuktuation tief halten, weiss Patrick Csomor aus Erfahrung.

Starke Identifikation mit Unternehmen

Was gibt es da noch zu verbessern? Zurzeit profitiere das Alterszentrum Büel bei der Stellenbesetzung von den Empfehlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, stellt Diana Brand fest. Trotzdem müsse die Generation Z mit Online-Bewerbungstools und Social-Media-Aktivitäten gezielt angesprochen werden, ist ein Fazit im Schlussbericht.

Die Betriebsanalyse zeigt weiter auf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich stark mit dem Unternehmen identifizieren. Dies bilde die Grundlage, vermehrt in die fachliche Weiterentwicklung und berufliche Identifikation zu investieren, führt Diana Brand aus. Der Bericht schlägt zudem vor, Massnahmen zu entwickeln, um den schwankenden Arbeitsaufwand im Pflegealltag abzufedern. Der Gesamtaufwand für das Projekt sei überschaubar gewesen, zieht sie Bilanz: «Wir sind für die Zukunft gerüstet.» PD

Ein Traum ist die Kulinarik des Indian-Restaurant **GANESHA CHAM**



Der smarte Gastgeber Tejinder Kumar empfiehlt feinste Hähnchen-Spiesse. Bilder: R. Rais

Lust auf mehr?

Das helle Ambiente des Lokals steht für die Leichtigkeit des Essens. Vegetarische Gerichte? Hüttenkäsestücke gemischt mit Peperoni, Zwiebeln, Tomaten sowie ein Hauch von Tomatensauce garniert mit Ingwer und Koriander. Jederzeit «Auf Kurs» ist das Gericht «Goscht Hyderabad», ein Rindscurry oder «Murg Safdarjung» mit Huhn nach südindischer Art. Nicht zuletzt der Curryklassiker «Riz Casimir» oder Lamm «Vindaloo», Fisch-Currys usw.

Vorspeise? «Ganesha-Mix»! Die Zutaten Samosa, Onions Bhaji, Shammi Kebab und Fisch Pakora, serviert mit Chutney kitzeln den Gaumen. Legendär das «Murg Tikka»: Die Marinade wie Joghurt, Chilipaste und verschiedenen Gewürzen wird im Tandoor-Ofen geschmort und auf einem heissen Rechaud serviert.

Infos:

Indian Restaurant Ganesha
Luzernerstr. 19, 6330 Cham

Warme Küche:
Montag-Freitag, 11.30-13.45
17.30-21.30 Uhr
Samstag + Sonntag, 17.30-21.30 Uhr
Telefon 041 780 02 57

www.restaurantganesha.ch



Die Leute stehen mittags Schlange vor dem Mittagsbuffet.

Wichtig zu wissen:

Lunch-Buffer für Fr. 22.- p. Person mit verschiedensten Fleisch- und Vegetarischen-Gerichten
Montag-Freitag, 11.30-14.00

Abends A-la-Carte ab 18.00-22.00

Take-Away: Lunch-Box für Fr. 14.-

A-la-Carte-Spezialitäten zum Mitnehmen (10% Rabatt)

Partyservice jeglicher Art ab mindestens 20 Personen

Publireportage