

logisplus gewinnt den mit Fr. 3'000 dotierten 2. Preis für Innovationen 2018 von Curaviva Bern (Heimverband Kanton Bern).

Der Preis wurde logisplus für das seit 4 Jahren laufende Projekt vergeben, das Mitarbeiter/innen sowohl in der spätberuflichen Phase (ab 55 Jahren) als auch in der nachberuflichen Phase im Betrieb halten soll.

Nachfolgend eine Kurzbeschreibung des Projekts:

Bei logisplus in Köniz sind ältere Arbeitnehmerinnen¹ willkommen.

Bei logisplus in Köniz arbeiten zwischen 6-9 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der nachberuflichen Phase, das heisst über das Pensionsalter hinaus. Dies ist das Ergebnis eines seit 4 Jahren laufenden Projekts, das Mitarbeiterinnen sowohl in der spätberuflichen Phase (ab 55 Jahren) als auch in der nachberuflichen Phase im Betrieb halten soll. Zudem stellt logisplus auch Mitarbeiterinnen in der spät – und nachberuflichen Phase an, die in anderen Betrieben früh- oder zwangspensioniert werden. Weiterhin wichtig sind jüngere Arbeitskräfte, da gemischte Teams am besten zusammenarbeiten. Beim Projekt handelt es sich u.a. um eine Massnahme gegen den Pflegepersonalmangel.

Problem Pflegepersonalmangel

Die Personalsituation im Gesundheitswesen des Kantons Bern ist heute in vielen Versorgungsbereichen angespannt. Dies trifft auch auf die logisplus in Köniz zu: Die Stellen von Pflegefachpersonen sind zwar besetzt, es sind aber grosse Anstrengungen zur Personalsuche (Inserate, Vermittlung durch Temporärfirmen, Gespräche und Schnuppertage) erforderlich. Verschiedene Studien prognostizieren eine deutliche Verschärfung in den nächsten Jahren und einen generellen Mangel an Pflegefachpersonal sowie an Fachpersonal in anderen Berufsgruppen.

Ziele und Zielgruppen

logisplus will mit einer geeigneten Begleitung und Beratung in der spätberuflichen Phase motivierte Personen sowohl des Ressorts Pflege als auch der anderen Berufsgruppen gewinnen, welche über die Pensionierung hinaus weiter arbeiten. Dies kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Dafür bieten wir individuell angepasste Arbeitsformen für die spät- und nachberufliche Lebensphase an. Dabei geht es nicht nur darum, Mitarbeitende für die Weiterarbeit nach der ordentlichen Pensionierung zu gewinnen, sondern auch vorzeitige Pensionierungen zu vermeiden.

¹ Arbeitnehmer sind mitgemeint.

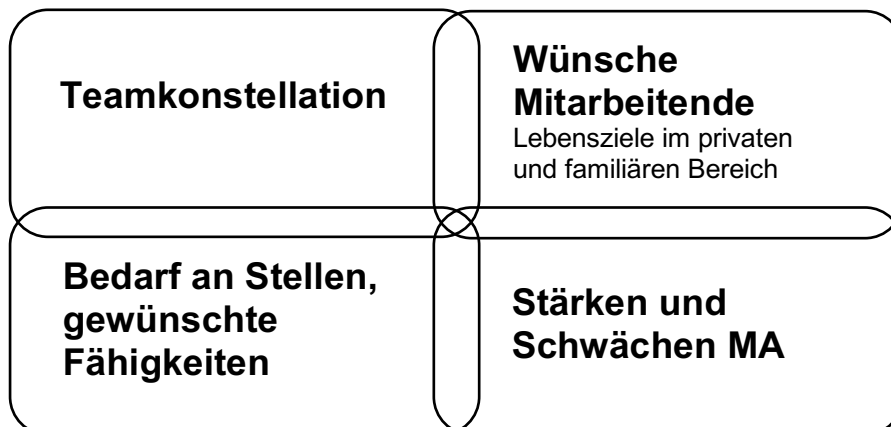
Den Mitarbeitenden in der spät- und nachberuflichen Phase sollen Arbeitsformen angeboten werden, die in Einklang stehen mit ihren weiteren Lebenszielen im privaten und familiären Bereich und eine Bereicherung ihres Lebens darstellen. Weiter sollen sie bei Bedarf eine Vorsorgeberatung erhalten. Auch altersspezifische Fortbildungskurse bieten wir bei Bedarf an.

Das bestehende Personal soll durch die neuen Arbeitsformen bzw. die neu geschaffenen Kapazitäten entlastet werden. So übernehmen beispielsweise pensionierte Mitarbeitende (Poolmitarbeit) das Einspringen bei Absenzen und entlasten so das Personal von Überstunden und Überforderungen oder tragen durch gezielte Einsätze zum Abbau von Überstunden bei. Weiter stehen erfahrene Führungskräfte ihren jungen Kolleginnen mit Rat und Tat zur Seite.

Auswahl der Mitarbeitenden für die nachberufliche Phase

Die Vorgesetzten berücksichtigen folgende Kriterien:

- Leistung und Verhalten gemäss Mitarbeitendengespräch. Die Anforderungen müssen "erfüllt" oder "übertroffen" sein.
- Krankheitsabsenzen / gute Konstitution
- Die Mitarbeitende kann Arbeiten übernehmen, die uns nützen.
- Situation Arbeitsmarkt: Sofern die Nachfrage grösser ist als das Jobangebot soll Jüngeren der Vorzug gegeben werden.
- Im Gespräch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sollen schematisch folgende Aspekte beleuchtet werden:



Mit diesem Gespräch soll eine individuell passende Lösung sowohl für die Mitarbeiterin als auch für die Arbeitgeberin gefunden werden.

Lohneinreihung für die nachberufliche Phase

- Der Lohn wird zwischen der Mitarbeiterin und der Arbeitgeberin ausgehandelt. Das Arbeitsverhältnis ist dem Gesamtarbeitsvertrag Langzeit (GAV) unterstellt.
- Bei Pensionierung eines Mitarbeitenden ist in jedem Fall eine Neubeurteilung des Lohns vorzunehmen. Die Vorgesetzten erarbeiten einen Vorschlag zuhanden des Geschäftsführers für die Lohnreihung in der nachberuflichen Phase unter Berücksichtigung der zu verrichtenden Tätigkeiten und der bisherigen Mitarbeiter-Beurteilungen.

Vorgehen

Spätberufliche Phase: Ab dem 55. Altersjahr thematisiert die Vorgesetzte im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächs die nachberufliche Phase und klärt einen allfälligen Beratungsbedarf zu Fortbildungen, Arbeitszeitmodellen und finanziellen Fragen betreffend Renten. Allfällige Massnahmen werden festgehalten und dann umgesetzt. Dieses Gespräch wird jährlich wiederholt, da sich die persönliche Situation der Mitarbeitenden ändern kann.

Nachberufliche Phase: Ein Jahr vor der ordentlichen Pensionierung oder sobald die Mitarbeiterin den Wunsch äussert, treffen die Vorgesetzten eine Vorentscheidung aufgrund vorerwähnter Kriterien, wen logisplus für eine Weiterbeschäftigung gewinnen will. Anschliessend folgt das Gespräch mit der Mitarbeiterin, bei dem die Aspekte Teamkonstellation, Wünsche der Mitarbeiterin, Bedarf an Stellen und gewünschten Fähigkeiten sowie die Stärken und Schwächen der Mitarbeiterin beleuchtet werden.

Sechs Monate nach der Pensionierung: Sofern die Mitarbeiterin eine Weiterbeschäftigung abgelehnt hat, fragt logisplus nach, ob der damals getroffene Entscheid immer noch gültig ist oder ob sich etwas verändert hat.

Ergebnisse - Betriebsstatistik

Anzahl	2014	2015	2016	2017
Mitarbeitende	203	199	206	203
Mitarbeitende 55+	74	68	73	74
Mitarbeitende 35-	k.A.	k.A.	k.A.	53
Auszubildende (AGS, FaGe, FaGe E, HF Studierende Pflege, HF Studierende AT, Fachfrau Hauswirtschaft)	20	20	20	20
Nachberufliche Phase am 31.12.	13	16	18	12
Vorzeitige Pensionierungen	2	3	2	2
Ordentliche Pensionierungen	5	0	2	5
davon Eintritte in nachberufliche Phase inkl. Neueintritte in Betrieb	2	4	3	3

Von rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der logisplus befinden sich rund 70 Personen oder 35% in der spätberuflichen Phase, das heisst sie sind älter als 55 Jahre. 53 Personen oder rund 25% sind unter 35 Jahren. Davon befanden sich 20 Personen oder jede zehnte Mitarbeiterin in Ausbildung. Diese Zahlen schwanken nur geringfügig über die Projektjahre 2014-2017. In der nachberuflichen

Phase befanden sich in den Jahren 2014-2017 zwischen 12 und 18 Personen oder 6 bis 9 % aller Beschäftigten. Diese Zahl konnte über 3 Jahre des Projekts kontinuierlich gesteigert werden. Nur 2017 erfolgte ein relativ deutlicher Rückgang. Vorzeitige Pensionierungen kommen bei logisplus nur noch selten vor (Datenmaterial für Vergleich vor 2014 fehlt). Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden, die das ordentliche Pensionsalter erreichen, arbeiten bei logisplus über dieses Alter hinaus. Diese Anzahl wird ergänzt durch Mitarbeitende, die erst in der nachberuflichen Phase bei logisplus eintreten.

Die eingeführten Massnahmen haben sich bewährt und leisten bei logisplus einen Beitrag, um dem Pflegepersonal-mangel entgegen zu wirken: neue Arbeitsformen verhindern vorzeitige Pensionierungen, ehemals Vorgesetzte springen als Wohnbereichsleiterinnen über Monate ein, Pflegefachpersonen arbeiten Teilzeit weiter und entlasten dadurch das bestehende Personal. Zudem stellt logisplus auch Mitarbeiterinnen in der spät – und nachberuflichen Phase an, die in anderen Betrieben früh- oder zwangspensioniert werden. Der Gewinn ist gegenseitig und auch die Mitarbeitenden in der spät- und nachberuflichen Phase profitieren: Sie erhalten Anerkennung, können ihr Wissen und ihre Erfahrung weitergeben und erhalten in der nachberuflichen Phase einen Lohn, der ihre Rente erhöht. Für logisplus weiterhin gesucht und wichtig sind jüngere Arbeitskräfte, da altersgemischte Teams am besten zusammenarbeiten - so die Erfahrung von logisplus.

Kritik und Ausblick

Kritisch bei diesem Projekt ist, dass nicht ein Image eines einseitig auf ältere Arbeitnehmer ausgerichteten Betriebs entsteht und sich jüngere Arbeitskräfte weiterhin für logisplus interessieren. Jüngere Arbeitskräfte sind wichtig, da gemischte Teams am besten zusammenarbeiten. Der Rückgang der Anzahl Mitarbeitenden in der nachberuflichen Phase von 2016 auf 2017 ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass das Konzept bei den Vorgesetzten wegen Personalwechsel im HR-Bereich zu wenig thematisiert wurde. Die Möglichkeiten der spät- und nachberuflichen Phase präsent zu halten und die Betroffenen einfühlsam zu begleiten, ist demnach eine ständige Herausforderung von logisplus auch in den nächsten Jahren.

logisplus – wir begleiten Menschen durchs Alter

logisplus beschäftigt an fünf Standorten in der Gemeinde Köniz rund 200 Mitarbeitende (130 Vollzeitstellen). Diese erarbeiten einen Umsatz von 18 Millionen Franken. Die logisplus AG ist eine nicht gewinnorientierte Aktiengesellschaft. Das Aktienkapital ist zu 100% im Besitz der Stiftung Logis plus. Diese bezweckt die gemeinnützige Förderung von Dienstleistungen für Menschen im hohen und höheren Alter, unabhängig von ihren finanziellen Verhältnissen.

Dienstleistungen

- Pflegeheimplätze und Palliativpflege
- Wohnbereich Demenz
- Veranstaltungen / Tanzcafé
- Kurzzeitpflege
- Offener Mittagstisch
- Mahlzeitendienst nach Hause
- Freiwilligenarbeit
- Seniorenkochkurse

logisplus Beratung und Heimaufnahmen

Anita Gilomen und Anita Kissling,
zuständig für Beratung und Aufnahmen,
beraten Sie gerne.

Telefon 031 970 14 80,
anita.gilomen@logisplus.ch
Telefon 031 970 14 78,
anita.kissling@logisplus.ch

Weitere Informationen finden Sie im Internet: www.logisplus.ch