

Bericht Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 2025/26



Inhaltsverzeichnis

1	Betriebliches Gesundheitsmanagement	3
2	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	3
2.1	Ziele Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	3
2.2	Erkannte Risiken aus Gefahrenermittlungen	4
2.3	Statistik BU/NBU/Krank	4
2.4	Meldeportal	6
2.5	Dienstleistungen durch den Sicherheitsbeauftragten.....	8
3	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	8
3.1	Kampagne «Wie geht's dir?»	8
3.2	Evaluation der Kampagne.....	10
3.3	BGM-Massnahmen ausserhalb der Kampagne	15
3.4	Kampagne «Gesundheit erhalten, Freizeit gestalten.»	15
4	Betriebliches Abwesenheits- & Case-Management	16
5	Strategische & operative Ziele für das BGM	16
5.1	Strategische Ziele und Erreichungsgrad	16
5.2	Operative Ziele und Erreichungsgrad	16
5.3	Hinweise über Veränderungen in der Organisation mit Auswirkungen auf das betriebliche Gesundheitsmanagement	16
6	Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility (CSR)).....	17
7	Umweltschutz	17
8	Handlungsempfehlungen/Massnahmen für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	18

1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

RaJoVita versteht betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als zentrale Managementaufgabe zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden und der Sicherstellung des langfristigen Unternehmenserfolgs. Aufgrund der thematischen Komplexität und der in alle Unternehmensprozesse einflussenden Massnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde ein auf RaJoVita ausgerichtetes BGM-Haus mit den folgenden Themenschwerpunkten entwickelt:

- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Abwesenheits- & Case-Management

Dieser Bericht nimmt zu den Themenschwerpunkten im Berichtszeitraum 2025/2026 Stellung und zeigt einen kurzen Einblick in kommende Aktivitäten.

2 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Während des Berichtszeitraums wurde die Branchenlösung für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz gemäss EKAS-Richtlinie 6508 weiter im Unternehmen verankert. Dabei stand das Erreichen der Jahreszielsetzungen, die praktische Durchführung von Brandschutzschulungen für alle Mitarbeitenden, die wiederholte Erhebung bezüglich Risiken & Gefahren sowie die erstmalige Prüfung des Systems durch interne Arbeits- & Gesundheitsschutzmanagementsystem-Audits an den verschiedenen Standorten im Fokus unserer Tätigkeiten. RaJoVita ist Mitglied von Arbeitssicherheit Schweiz und kann so bei Bedarf auf die Expertise von Arbeitsärzten und weiteren Spezialisten der Arbeitssicherheit zugreifen.

2.1 Ziele Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Die Ziele Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz 2025 dienen der konsequenten Weiterführung des Systems nach der EKAS-Richtlinie 6508, der Förderung des Bewusstseins der Kader bezüglich Verantwortlichkeit für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz sowie auf Mitarbeitenden-Ebene das konsequente Handeln gemäss den sicherheitsrelevanten Vorgaben (Sicherheitsvorrichtungen verwenden, PSA einsetzen etc.). Im Bereich der Verkehrssicherheit sind zu den durchgeführten Fahrsicherheitsschulungen weitere Schritte für erhöhte Sicherheit geplant. Die Beurteilung der Sicherheitsziele erfolgt durch den SiBe nach Eingang der Zielsetzungsformulare durch die Führungskräfte und führte zur unterstehenden Erfolgsbeurteilung.

1)	Die Führungskräfte nehmen Ihre Verantwortung im Alltag konsequent wahr und korrigieren sicherheitswidrige Zustände und Verhalten augenblicklich.	
2)	Die Mitarbeitenden halten sich strikte an die Sicherheitsanweisungen Ihrer Vorgesetzten, verwenden die vorhandenen Sicherheitsvorrichtungen und setzen die persönliche Schutzausrüstung (PSA) wo notwendig ein.	
3)	Die Gefahrenermittlungen sind bis Ende Juni durch die definierten Personen (siehe SiBe-Organigramm) an den verschiedenen Standorten (inkl. ZD) durchzuführen. Daraus resultierende Massnahmen werden durch die definierten Personen abgeleitet (verschriftlicht auf DT_12.03.02.007.2_Formular Massnahmenplan Qualitätssicherung), dem SiBe zugesendet und in der zweiten Jahreshälfte umgesetzt.	
4)	Für die Standorte werden bis Ende Juni durch die definierten Standort-SiBe in Zusammenarbeit mit dem SiBe Evakuierungskonzepte erarbeitet.	
5)	Die Führungskräfte schulen die Inhalte des Notfallhandbuchs selbständig bei 100 % der Mitarbeitenden. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass 90 % der Mitarbeitenden über das durch die Geschäftsleitung vorgegebene Thema (Brandschutz praktisch) instruiert sind.	

2.2 Erkannte Risiken aus Gefahrenermittlungen

2.2.1 Ambulante Dienste

- Bei Klientinnen und Klienten zu Hause kann ergonomisches Arbeiten aufgrund der unterschiedlichen Infrastrukturen nicht immer wie gewünscht sichergestellt werden.
- Für die Fahrradverschiebungen zu den Klientinnen und Klienten stehen nicht genügend Fahrradhelme zur Verfügung.

2.2.2 Stationäre Dienste

- Da die vorhandenen Badezimmer relativ klein sind, kann der Patientenheber nicht eingesetzt werden, was ein ergonomisches transferieren der Bewohnenden verunmöglicht.
- Die Temperatur der Medikamentenkühlschränke ist in den Sommermonaten tendenziell zu hoch, was die Wirksamkeit der Medikamente reduzieren könnte.
- Die psychische und physische Arbeitsbelastung wird von der Belegschaft als hoch empfunden.
- Gesetzliche Ruhezeiten zwischen den Diensten können nicht immer eingehalten werden.
- Die Unzugänglichkeit von verschiedenen Räumen (z. B. Stationszimmer geschlossen falls sich keine Mitarbeitenden darin befinden) ist nicht durchwegs sichergestellt.

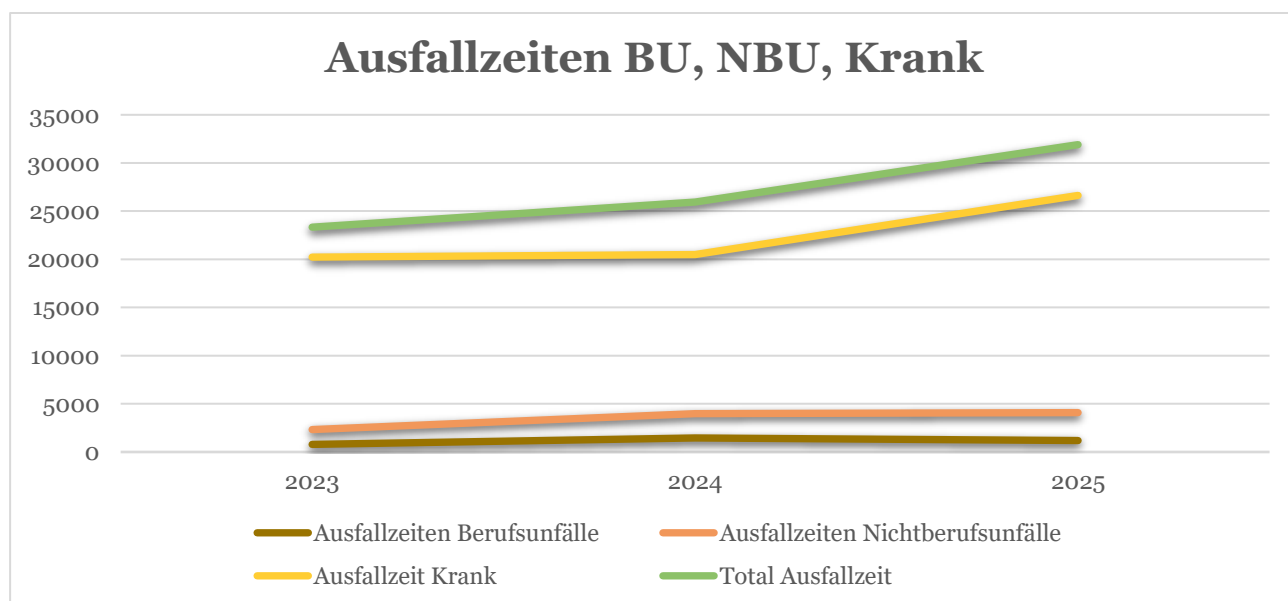
2.2.3 Hotellerie

- Die Temperaturen in den Küchen der Pflegezentren (Meienberg & Bühl) übersteigen im Sommer 38 °C (Fürsorgepflicht: alle technischen und organisatorischen Massnahmen sind zu treffen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden bei extremer Hitze zu schützen. SECO).
- Die Chemikalien werden nicht konsequent fachgerecht gelagert. Zudem sind nicht von allen Stoffen und Zubereitungen die notwendigen aktualisierten Sicherheitsdatenblätter vorhanden.

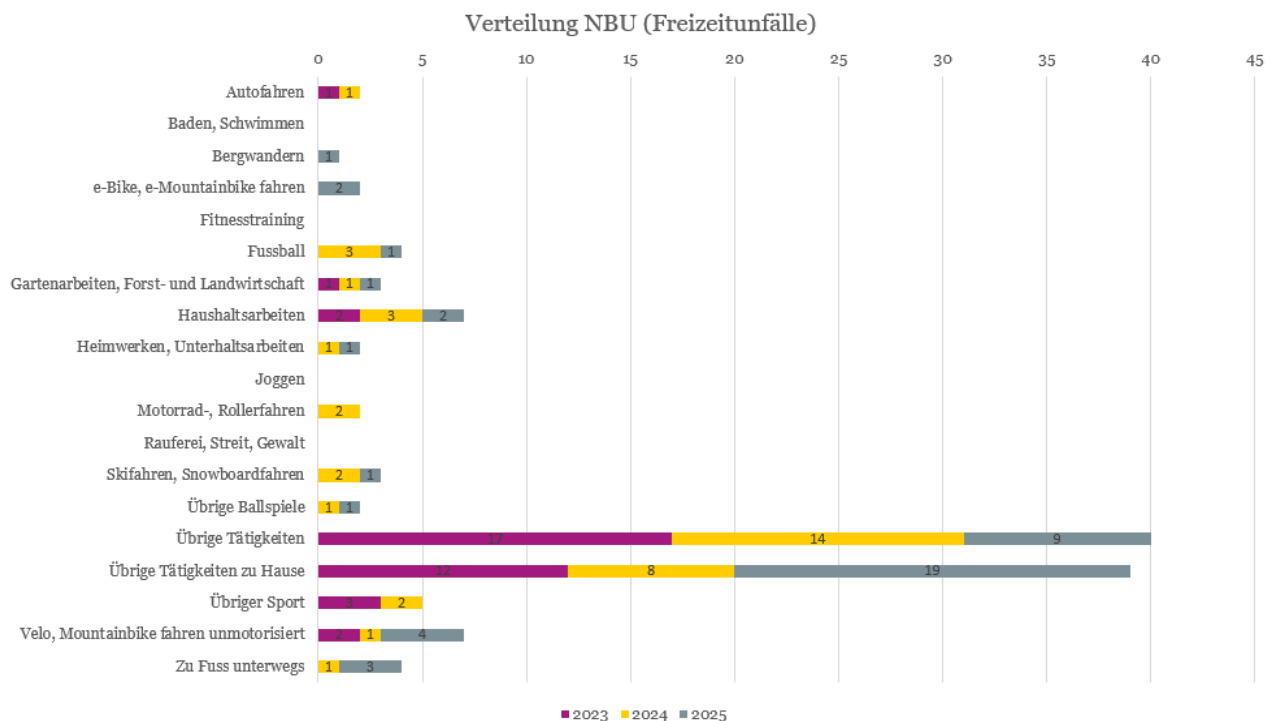
2.2.4 Allgemeine Bemerkungen über alle Bereiche

- Arbeitstische (mehrere Personen am gleichen Tisch arbeitend; z. B. Stationszimmer) sind teilweise nicht höhenverstellbar.
- In den Sommermonaten sind die Temperaturen in allen Arbeitsräumlichkeiten zu hoch.
- Die Fluchtwege sind nicht immer frei von Mobiliar, Rollwagen und Rollstühlen. Dadurch besteht ein erhebliches Risiko für die Evakuierung von Bewohnenden im Brandfall.

2.3 Statistik BU/NBU/Krank



Die Ausfallzeiten von Berufsunfällen und Nichtberufsunfällen halten sich im Vergleich zu den Ausfallzeiten Krank konstant auf tiefem Niveau. Die Ausfallzeiten der Krankheitsfälle sind im Berichtsjahr massiv angestiegen. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2026 fort. Dabei machen Kurzzeitabwesenheiten den grössten Anteil aus. Grippebedingte Arbeitsausfälle von Mitarbeitenden konnten ebenfalls nicht reduziert werden, obwohl eine Grippeimpfung (gratis) zur Bekämpfung der saisonalen Grippe in den Pflegezentren angeboten wurde. Das Grippeimpf-Angebot wurde trotz einer eigens dafür entwickelten Kampagne von den Mitarbeitenden, wie auch in den vergangenen Jahren, nur spärlich genutzt. Das Unternehmen muss sich zukünftig überlegen, ob sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis bezüglich solcher Aktionen lohnt, da die Pflegemitarbeitenden von RaJoVita Impfungen gegenüber sehr negativ eingestellt sind. Da sich die häufigen krankheitsbedingten Abwesenheiten ebenfalls negativ auf das Betriebsergebnis auswirken (temporäre Mitarbeitende sind ein Kostentreiber), müssen weitere Massnahmen ergriffen werden, damit die Krankheitszahlen reduziert werden können. Allenfalls ist das Abwesenheits- und Case-Management (Abteilung HR) zu überprüfen, auszubauen und/oder die Vorgesetzten im Prozess enger zu begleiten.



Die Verteilung der Freizeitunfälle zeigt auf, dass einige sportliche Aktivitäten in den vergangenen drei Jahren zu keinen Freizeitunfällen (Joggen, Fitnessstraining, Baden, Schwimmen) geführt haben. Ballspiele verursachen im Bereich Sport die häufigsten Verletzungsgefahren, so wie sich dies ebenfalls im gesamtschweizerischen Vergleich (UVG-Statistik 2025, Seite 45) präsentiert. Übrige Tätigkeiten zu Hause sind nebst «Übrige Tätigkeiten» (Sammelbecken für nichtzuordenbare Freizeitunfälle) ein grosser Unfallverursacher bei RaJoVita. Hier geht es zukünftig darum, die Fälle genauer an die anderen Kategorien zuzuweisen, da sonst keine zielführenden Massnahmen ergriffen werden können. Zudem haben in den vergangenen zwei Jahren die Unfälle im Zusammenhang mit dem Strassenverkehr (Velo; Mountainbike fahren unmotorisiert; zu Fuss unterwegs) zugenommen. Erstmals verunfallten im Jahr 2025 zwei Personen beim e-Bike und e-Mountainbike fahren. Diese Entwicklung dürfte in den kommenden Jahren weiter zunehmen, so wie sich dies auch im gesamtschweizerischen Vergleich (UVG-Statistik 2025; Grafik 4.12, Seite 48) manifestiert.

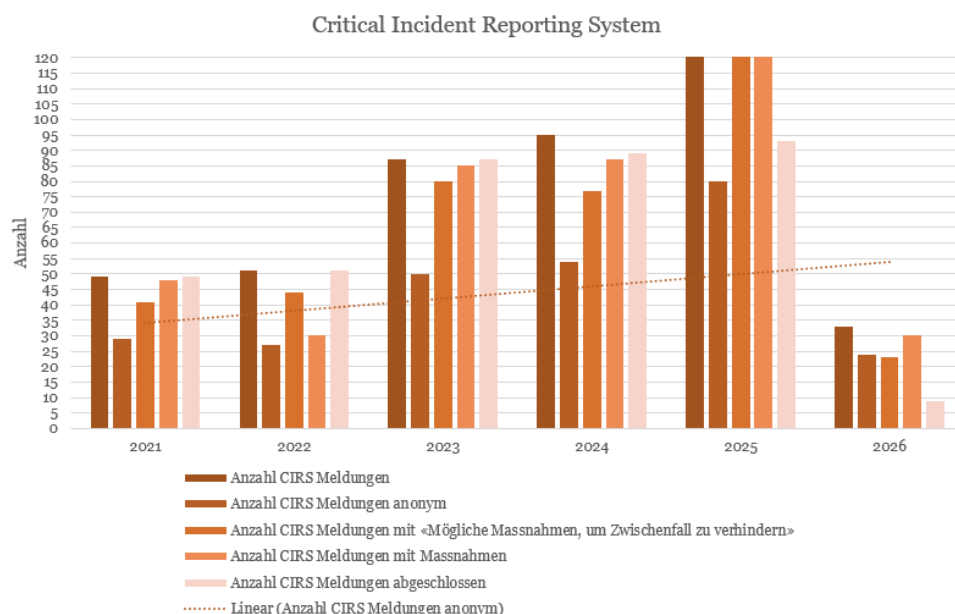
2.4 Meldeportal

Das Meldeportal von RaJoVita wird durch einen externen Dienstleister zur Verfügung gestellt und bietet die Möglichkeit verschiedene Meldungen auf elektronischem Wege abzusetzen.

- CIRS-Meldung; Öffentliche Fallliste CIRS
- Aggressions-Meldungen
- Feedback-Meldung

Zu den einzelnen Themenbereichen bestehen im Managementsystem die notwendigen Prozesse und deren mitgeltenden Dokumente.

2.4.1 Critical Incident Reporting System (CIRS)

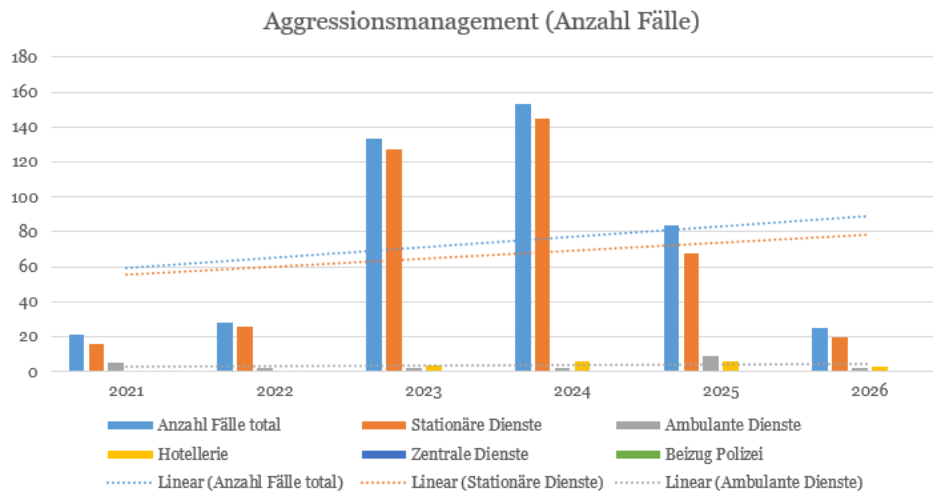


Stand: 27.04.2026

Seit der Einführung des CIRS hat die Anzahl der gemeldeten Fälle konstant zugenommen und erreichte im Jahr 2025 mit 120 Fällen einen neuen Höhepunkt. Die Meldungen werden ca. zur Hälfte nicht anonym verfasst, was wir als guten Vertrauenswert der Mitarbeitenden gegenüber dem Fehlermelde- und Lernsystem erachten. Zwei Drittel der Meldungen stammen aus dem ambulanten Bereich. Mit Blick auf das Berichtsjahr wurde festgestellt, dass noch nicht alle im Jahr 2024 & 2025 eingegangenen CIRS-Fälle abgeschlossen werden konnten.

Im ersten Quartal des laufenden Jahres sind vermehrt Meldungen (z. B. nicht funktionierende GPS-Tracker) der stationären Dienste eingegangen. Im Gesamtunternehmen stehen die meisten der gemeldeten CIRS-Fälle nach wie vor im Zusammenhang mit dem Konzept Medikamentenmanagement. Als mögliche Gründe für diese Fehlerquelle werden von den Meldenden immer wieder erhöhtes Arbeitsaufkommen (Stress), mangelnde Konzentration und häufige Störungen beim Richt-Prozess genannt. Dies veranlasste das CIRS-Team, ein Grundlagenpapier zu Händen der Geschäftsleitung bezüglich «Aufmerksamkeit» (z. B. beim Richten von Medikamenten) zu entwickeln.

2.4.2 Aggressionsmanagement

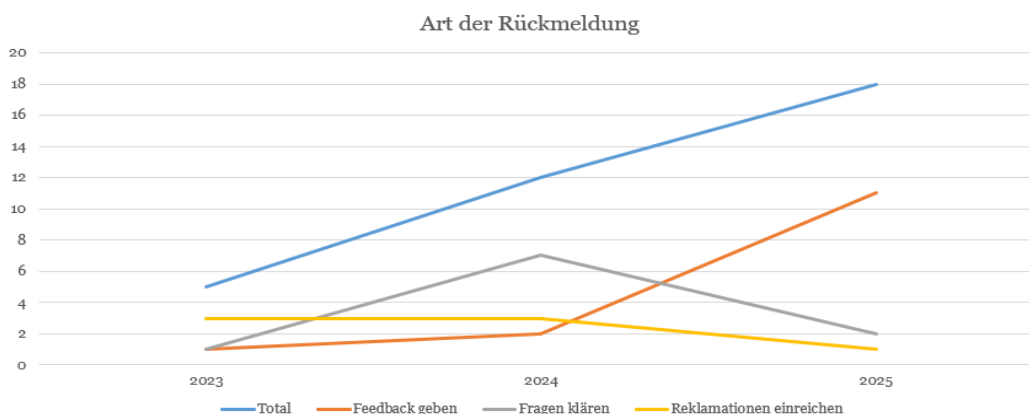


Stand: 27.04.2026

Das Konzept Früherkennen und Vorbeugen von Gewalt wurde Ende 2024 überarbeitet und im Unternehmen implementiert. Waren im alten Konzept nur Aggressionen von Bewohnenden, Klientinnen & Klienten im System meldepflichtig, sind jetzt sämtliche Aggressionen von verschiedenen interessierten Parteien (andere Mitarbeitende, Lieferanten, Aggression/Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Bewohnenden) zu melden. Zudem wurde das neue Konzept mit den Themenbereichen sexuelle Belästigung und Mobbing erweitert.

Die Fallzahlen zeigen auf, dass in den Jahren 2023 und 2024 die Aggressionsmeldungen im Vergleich zu den Vorjahren sprunghaft anstiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in diesen Jahren ein Hauptaugenmerk auf das konsequente Melden der Fälle durch die Kader der stationären Dienste gelegt wurde, stammen doch die meisten Aggressionsmeldungen aus dem stationären Bereich. Die Abnahme der Aggressionsmeldungen im Jahr 2025 ist nicht erklärbar und hängt eher mit einer «Meldemüdigkeit» der Mitarbeitenden als mit einer wirklichen Reduktion der Fälle zusammen. Die Massnahmen zur Bewältigung der einzelnen Fälle wurden von den Kadern gemäss Vorgaben durchgeführt.

2.4.3 Feedback und Verbesserungsmanagement



Stand: 27.04.2026

Seit der Wiedereinführung des Feedback- und Verbesserungsmanagements verbleiben die Rückmeldungen auf tiefem Niveau, obwohl über die Website auch die Bevölkerung von Rapperswil-Jona Feedback geben könnte. Bei den eingegangenen Fällen dominiert das eigentliche Feedback geben (vor allem ausgesprochenes Lob) vor neuen Ideen (Fragen klären) sowie wenigen Reklamationen, welche allesamt professionell gelöst werden konnten. Sofern die schriftliche Feedback-Kultur gestärkt werden sollte, müsste ein zusätzlicher Effort geleistet werden.

2.5 Dienstleistungen durch den Sicherheitsbeauftragten

Im Berichtszeitraum wurden durch den Sicherheitsbeauftragten von RaJoVita eine Vielzahl von Einführungsveranstaltungen und Schulungen im Themenbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt.

- Praktische Brandschutzschulungen wurden von 83 % der Mitarbeitenden besucht
- An den Einführungsveranstaltungen wurden 54 Mitarbeitende (62 % der neueingetretenen Mitarbeitenden) in Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz unterwiesen.
- 157 Mitarbeitende besuchten die angebotenen Auffrischkurse BLS AED.
- Fahrsicherheitsschulungen konnten mit 20 Mitarbeitenden der Spitex realisiert werden.
- Durchführung von technischen Sicherheitsrundgängen (wöchentlich) durch den SiBe oder SiBe-Stellvertretung (inkl. Unterhaltung eines 24/7 Pikettdienstes betreffend technische Störungen)
- Implementierte Notfallorganisation für die Bewältigung von Krisen, Notfällen und weiteren Ereignissen gemäss Prozessbeschreibung «PB_35.00.00.001 Krisen bewältigen»
- Im Berichtsjahr wurden erstmals Arbeitssicherheits- & Gesundheitsschutzmanagementsystem-Audits durchgeführt. Mit einem Erfüllungsgrad von 80.49 % sind die Resultate insgesamt als befriedigend bewertet.

3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

RaJoVita definiert den Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auf Basis der Luxemburger Deklaration und seinen Weiterentwicklungen (siehe Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Punkt 3.2.4).

In diesem Rahmen fand zwischen dem 07. April 2025 bis 30. April 2026 eine Kampagne zu psychischer & physischer Gesundheit statt. Die Kampagne «Wie geht's dir?» begleitete RaJoVita über ein ganzes Jahr hinweg und beinhaltete neben Verhältnispräventionsmassnahmen auch Elemente der Verhaltensprävention. Für das Weiterbildungsangebot wurden verschiedene Schulungsthemen erarbeitet und angeboten.

3.1 Kampagne «Wie geht's dir?»

In der Mitarbeitendenbefragung vom Jahr 2024 kam zum Vorschein, dass die Resilienz der Mitarbeitenden zu stärken ist. Damals gaben 27 % der Mitarbeitenden an, emotional belastet zu sein und nach der Arbeit nicht gut abschalten zu können (25 %). Diese Zahlen veranlassten RaJoVita, die Kampagne «Wie geht's dir?», angelehnt an die nationale Kampagne (neu aufgelegt 2025), durchzuführen. Zusätzlich wurde ein internes Kommunikationskonzept für die Kampagne entwickelt. Die Kader wurden in den Bereichsleitungssitzungen über die Kampagne und ihre Rolle informiert/instruiert. In der Folge werden die Elemente der Kampagne kurz vorgestellt.

3.1.1 Emotionen-ABC

Als roter Faden diente das Kampagnenmaterial von Gesundheitsförderung Schweiz. Am 07. April 2025 (Weltgesundheitstag) wurden zum einen die Kader von RaJoVita beauftragt, das Emotionen-ABC (zugeschnittenes Kärtchen-Set) in allen Teamsitzungen zu Beginn (Puls der Mitarbeitenden fühlen) einzusetzen, zum andern wurde allen Mitarbeitenden ein gesunder Ingwer-Shoot und ein Sonnenblumenpflanze-Set abgegeben. Letzteres trug die symbolische Botschaft in sich, dass auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wie eine Pflanze, mit genügend Achtsamkeit, wachsen kann und wird.



3.1.2 Beziehungen pflegen

Mit der Monatsaktion «Beziehungen pflegen» schuf RaJoVita eine Möglichkeit, dass Mitarbeitende und Geschäftsleitungsmitglieder auf einfache Art und Weise miteinander in Kontakt treten und die Verbundenheit untereinander stärken konnten. Die Geschäftsleitungsmitglieder wurden durch den Geschäftsführer beauftragt, im Juni 2025 die verschiedenen Standorte «unverbindlich» zu besuchen und aktiv das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen. Weiter wurde an einem Tag durch den Geschäftsführer und die Leitung Finanzen den Mitarbeitenden ein «Glace» abgegeben.

3.1.3 Lebensstil beachten

In dieser Monatsaktion stand Bewegung im Alltag, Sport und eine ausgewogene Ernährung im Zentrum des Handelns, da aus Studien bekannt ist, dass eine aktive Lebensgestaltung mit viel Bewegung und gesunder Ernährung wesentliche Elemente zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit sind.

Für alle Mitarbeitenden wurden Jonglierbälle (Footbag) beschafft und das Gleichgewichtsprogramm der SUVA abgegeben. Während kurzen Sequenzen (Morgenrapport, Servicebesprechung etc.) wurde spielerisch Bewegung im Alltag gefördert. Zudem diente das Gleichgewichtsprogramm der SUVA auch der Stolper- und Sturzprofilaxe. Für Mitarbeitende, die sich vertieft mit Bewegung und Ernährung auseinandersetzen wollten, wurde im Managementsystem weiteres Material vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) zur Verfügung gestellt.



3.1.4 Neues entdecken

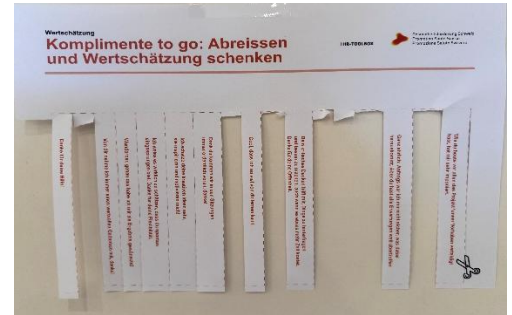
Im Oktober 2025 legte RaJoVita den Fokus auf die Kreativität der Mitarbeitenden, da das Ausführen von kreativen Tätigkeiten ebenfalls einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit hat. Dabei wurden die Mitarbeitenden dazu animiert, selbstverständlich auf freiwilliger Basis, einen eigenen Emotionenbuchstaben zu entwickeln. Als kleine Belohnung bekamen die Mitarbeitenden einen Gutschein für ein Gratisessen an einem RaJoVita-Standort. Die eingegangenen Buchstaben wurden den Kadern in Kärtchen-Form abgegeben und ergänzen heute das Emotionen-ABC von Gesundheitsförderung Schweiz.



3.1.5 Selbstwert erkennen

Regelmässige Innenschau (z. B. durch Meditation) beeinflusst unsere Hirnströme positiv. In diesem Aktionsmonat stellte RaJoVita den Mitarbeitenden eine einfache Anleitung für Meditationseinsteiger_innen im Managementsystem zur Verfügung, welche auch in den Team-Meetings thematisiert wurde.

Zusätzlich wurde auf den Abteilungen eine Möglichkeit geschaffen, anderen Mitarbeitenden und/oder Abteilungen Wertschätzung zu schenken. Dabei kam das «Komplimente to go» von Gesundheitsförderung Schweiz zum Einsatz, um den Blick auf die positiven Eigenschaften von Mitarbeitenden zu lenken. Eine weitere wertschätzende Geste wurde durch den Geschäftsführer mit der Post an die Privatadresse der Mitarbeitenden gesendet.



3.1.6 Unterstützung annehmen

Zu wissen, dass man Teil eines grösseren Ganzen ist, fördert nicht nur die Vertrautheit, sondern hat auch einen direkten Einfluss auf die psychische Gesundheit. Mit verschiedenen Vertrauensspielen (Vertrauen haben/Fallen lassen; Pendel; der gordische Knoten (siehe Titelblatt)) wurden Klassiker der Vertrauensspiele als Idee ins Unternehmen eingespeist. Da Vertrauen in alle Richtungen geht, wurden auch die Kader angehalten, als Teil des Teams bei den Vertrauensspielen mitzumachen. Diese Monatsaktion wurde nicht von allen Kadern als Chance gesehen und als vertrauensbildende Massnahme genutzt. RaJoVita bleibt am Thema dran, weil aus Studien bekannt ist, wie wichtig Führung und das Vorbild der Führungskräfte für die Gesundheit der Mitarbeitenden ist.

3.1.7 Gespräch suchen (FEEL GOOD DAY)

Im letzten Monat der Kampagne hat RaJoVita das Thema mit einem Besuch der neuen Standorte (Pflegezentrum Schachen/Spitex Stützpunkt Eichwiesstrasse) und einem ungezwungenen Grillplausch abgeschlossen. An verschiedenen Terminen bekamen Mitarbeitende die Möglichkeit die Baustelle zu besichtigen und einen ersten Eindruck des Neubaus und Spitex-Stützpunkts zu gewinnen.



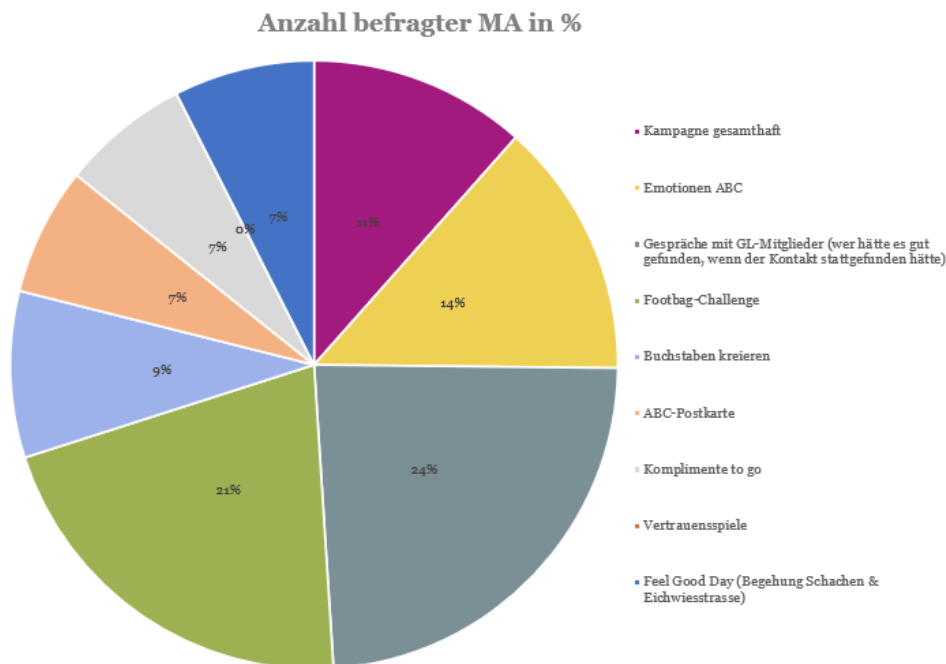
3.2 Evaluation der Kampagne

Die Evaluation der Kampagne «Wie geht's dir?» fand wie folgt statt:

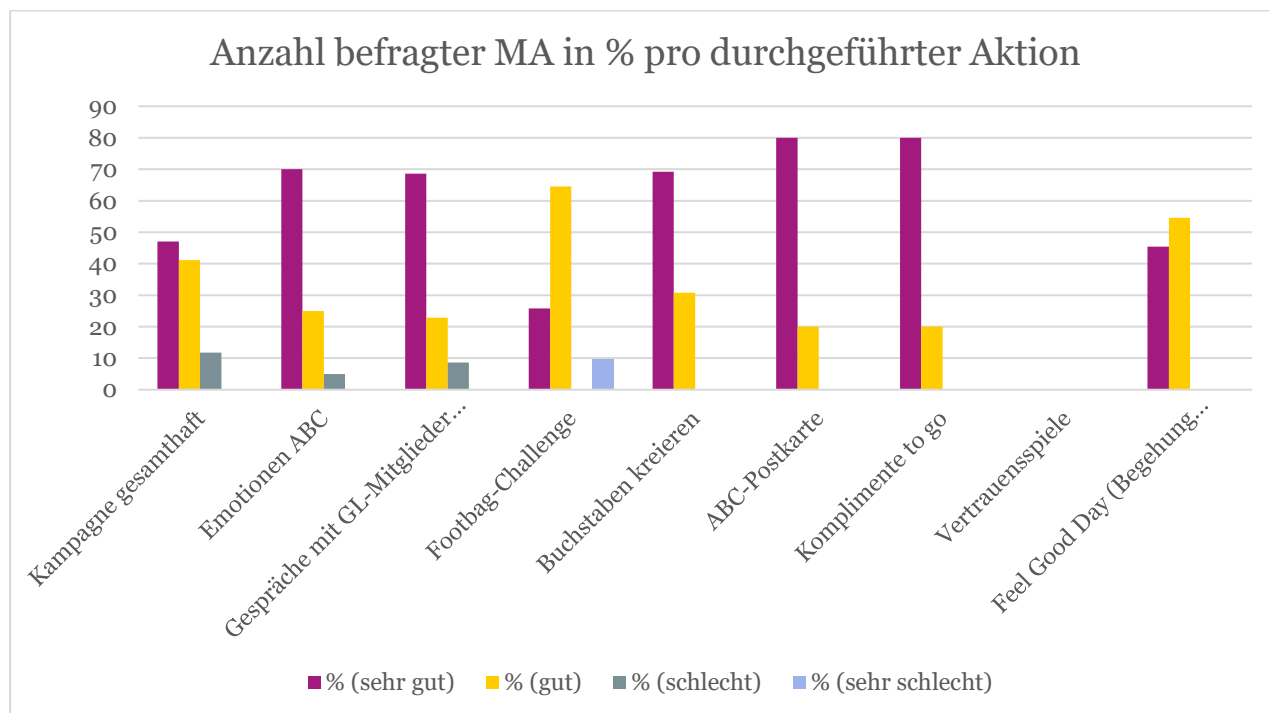
- Mündliche Befragung der Mitarbeitenden (Stichprobe) unterjährig im Anschluss an den jeweiligen Aktionsmonat.
- Schriftliche Zwischen- und Schlussevaluation bei allen Kadern nach sechs Monaten und dem Abschluss der Kampagne.

3.2.1 Mündliche Evaluation der Kampagne «Wie geht's dir?»

Insgesamt wurden während der Kampagne 147 Mitarbeitende der verschiedenen Bereiche zu den einzelnen Aktionsmonaten mündlich befragt. Die Befragung fand in ungezwungenem und spontanem Rahmen durch den Verantwortlichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements statt. Die folgende Grafik zeigt dabei die Verteilung der befragten Mitarbeitenden in % pro Aktionsmonat.



Es wurden vor allem kanalisierende Fragen gestellt, welche eine Bewertung von sehr gut bis sehr schlecht erlaubten.

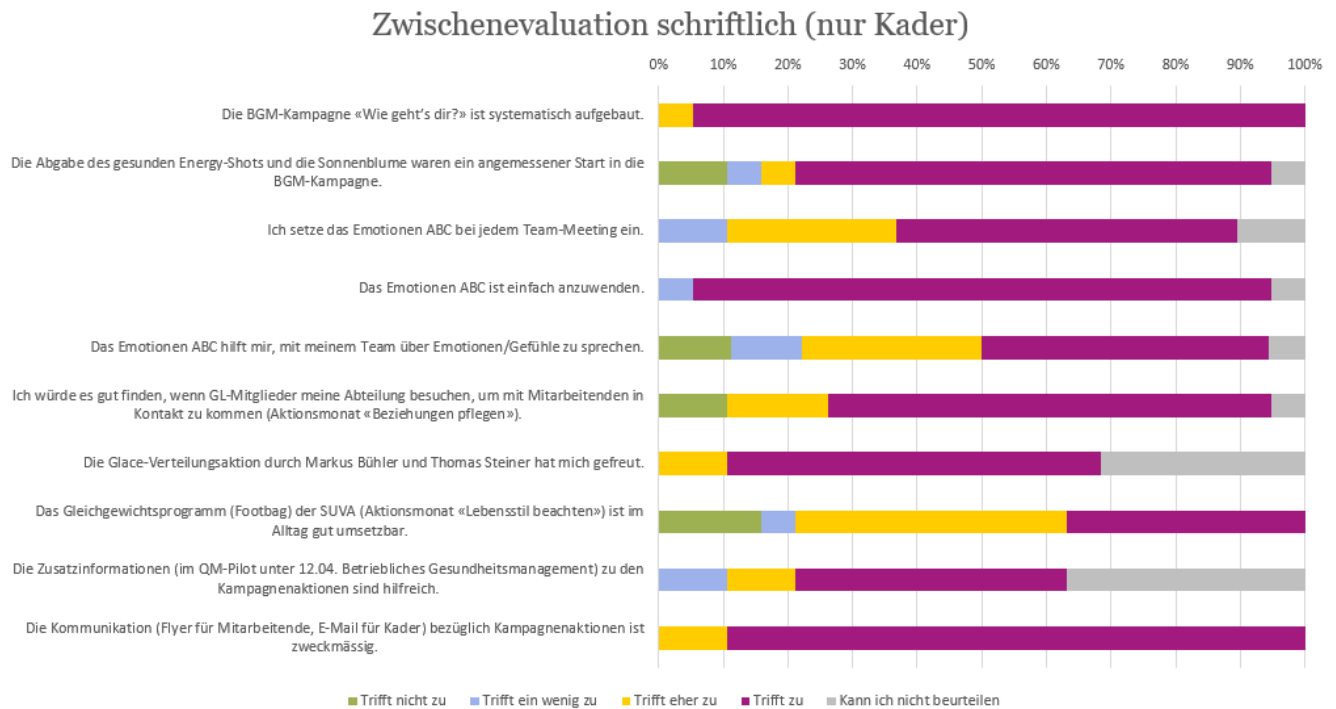


3.2.1.1 Fazit mündliche Befragung der Mitarbeitenden

Die gesamte Kampagne wurde von beinahe 90 % der Mitarbeitenden mit sehr gut oder gut bewertet. Ebenfalls wurde das Sprechen über Gefühle mit dem Emotionen-ABC (Auftrag wurde an Kader erteilt, das Emotionen-ABC an allen Team-Meetings zu verwenden) als hilfreich empfunden. Die Gespräche mit der GL fanden nicht im geplanten Rahmen statt. Jedoch gaben die Mitarbeitenden an, dass sie diese Form von in Kontakt treten, sehr geschätzt hätten. Von der als Ersatz durchgeführten Glace-Aktion konnten nicht alle Mitarbeitenden profitieren. Die Footbag-Challenge (SUVA Gleichgewichtsprogramm) hatte einen deutlich schwierigeren Stand, was wohl darauf zurückzuführen ist,

dass eine leichte sportliche Aktivität gefordert wurde. Das kreative Element der Kampagne (selbst einen Buchstaben kreieren) führte zu 32 zusätzlichen Buchstaben für das Emotionen-ABC. Die versendeten Postkarten sowie die Komplimente to go fanden eine hohe Resonanz. Die Monatsaktion «Beziehungen pflegen» (Vertrauensspiele) konnte nicht evaluiert werden, da diese durch die Kader nicht umgesetzt wurde. Der Abschluss der Kampagne durch den «Feel Good Day» schlug zudem eine Brücke zum Neubau Pflegezentrum Schachen und Spitex-Stützpunkt.

3.2.2 Schriftliche Zwischen- & Schlussevaluation (nur Kader)



Die schriftliche Zwischenevaluation fand bei allen Kadern (inkl. GL) von RaJoVita statt. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen kreiert, welcher die Beurteilung der verschiedenen Monatsaktionen ermöglichte. Ebenfalls wurde ein Kommentarfeld für offene Meinungen zur Verfügung gestellt. An der Zwischenevaluation nahmen 55.88 % der Kader teil. In Übereinstimmung mit der mündlichen Evaluation bei den Mitarbeitenden wird die gesamte Kampagne als gut bis sehr gut bewertet. Bei den verschiedenen Monatsaktionen stellt sich ein differenzierteres Bild dar, was den konkreteren Fragestellungen zu den Aktionen geschuldet ist.

3.2.2.1 Offene Kommentare Zwischenevaluation (zusammengefasst)

Die offene Kommentarspalte wurde von 63.15 % der Kader für Bemerkungen genutzt. Die unten aufgeführten Kommentare sind Einzelmeldungen und nicht repräsentativ.

Positive Kommentare zusammengefasst

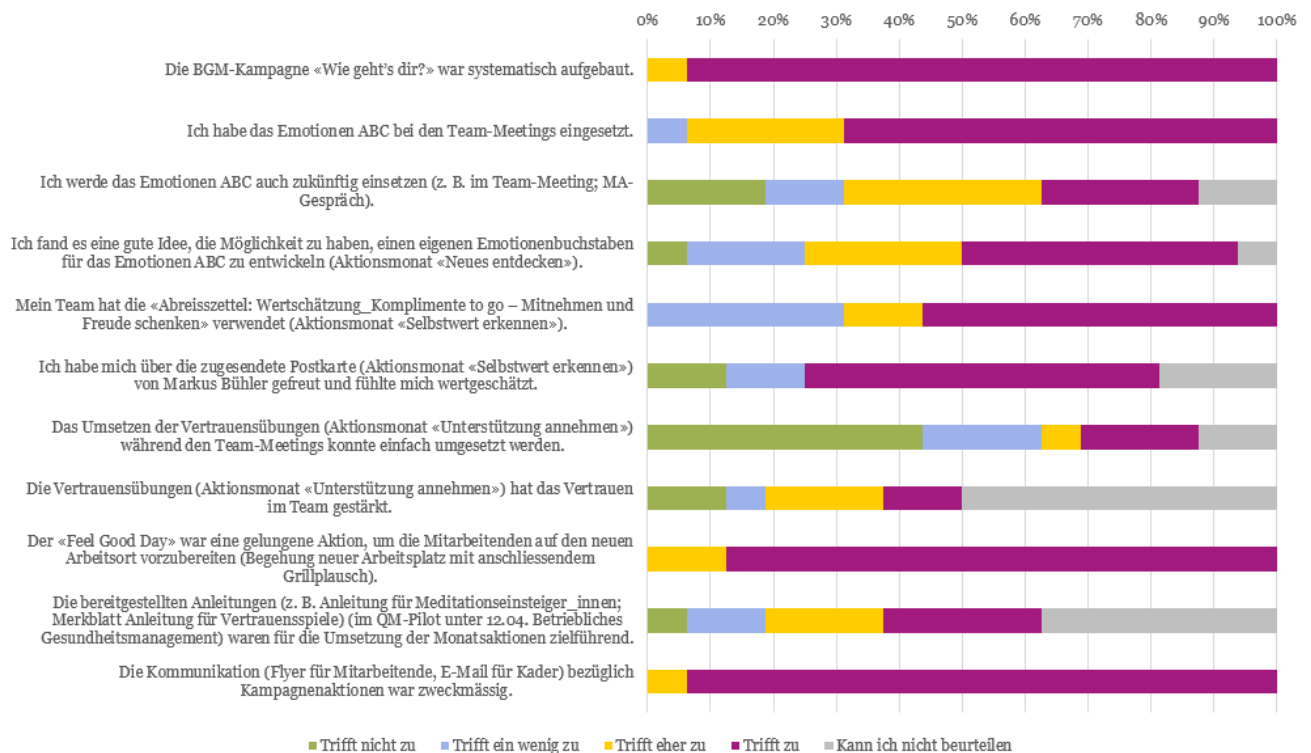
- Die Emotionen-Karten wurden mehrmals erwähnt und dass sie ein einfaches Mittel sind, um ein gutes Gespür für die Mitarbeitenden zu erhalten, zu reflektieren und als Team wachsen zu können.
- Verschiedene Kader haben in den Kommentaren Dank ausgedrückt (weiter so; Herzlichen Dank für die Ausdauer und den Enthusiasmus; Großartige Aktion, Danke; Vielen Dank nochmals für die kreativen Wege, mit denen ihr für die Mitarbeitenden sorgt; Vielen Dank für die wertvollen Inputs etc.).
- Monatsaktion «Lebensstil beachten»: Footbag möchte eine Führungskraft zu Hause einsetzen, eine weitere findet diese Aktion besonders inspirierend.

- Zusatzinformationen werden als zweckmässig beurteilt.

Anregungen zusammengefasst

- Bei der Monatsaktion «Beziehungen pflegen» drückt eine Führungskraft ihr Bedauern aus, dass dies durch die Geschäftsleitung nicht stattgefunden hat. Diesbezüglich erhielt die Führungskraft von ihren Mitarbeitenden das gleiche Feedback.
- Einer Führungskraft kommt der Challenge-Spirit zu kurz. Zusätzlich wird angemerkt, dass Workshops oder Vorträge sowie der Einsatz von Incentives für die Mitmach-Motivation förderlich sein könnten.
- Ein weiterer Kadermitarbeitende findet es schwierig die Mitarbeitenden für BGM zu motivieren, wenn in der Küche bei 40 °C gearbeitet werden muss und würde lieber Geld in einen gesunden Arbeitsplatz investieren.
- Die Mitarbeitenden kommen zu mir, wenn sie Sorgen oder etwas mitzuteilen haben. Für mich braucht es die Kampagne nicht.

Schlussevaluation schriftlich (nur Kader)



In der Schlussevaluation wurden teilweise dieselben Fragestellungen (z. B. Kampagne gesamthaft, Emotionen-ABC, Kommunikation) wie in der Zwischenevaluation verwendet, um die Entwicklung dieser Elemente über die gesamte Kampagnendauer beurteilen zu können. Zudem wurden die Monatsaktionen der zweiten Kampagnenhälfte in den Fragekatalog aufgenommen. Somit geben die Zwischen- und Schlussevaluation gemeinsam über den gesamten Kampagnenverlauf detailliert Auskunft.

3.2.2.2 Offene Kommentare Schlussevaluation

Die offene Kommentarspalte wurde von 68.75 % der Kader für Bemerkungen genutzt. Die unten aufgeführten Kommentare sind Einzelmeldungen und nicht repräsentativ.

Alle Kommentare (Originalantworten)

- «Danke für die kreativen Ideen, Planung und Ausführung der BGM-Massnahmen.
- Die Umsetzung der Vertrauensübung war aufgrund der Teamgrösse nicht umsetzbar...
- Wir haben an den Teamsitzungen schon immer eine Befindlichkeitsrunde gemacht, dafür brauche ich keine Buchstaben. Ich lege grossen Wert auf professionelle Zusammenarbeit, jeder hilft jedem. Positives Feedback im Alltag finde ich sehr wichtig, deswegen suche ich jeden Tag den direkten Kontakt zu meinen Mitarbeitern. Wenn ich erkenne, dass ein Mitarbeiter aus einem anderen Bereich Hilfe benötigt, helfe ich. Wir sind RaJoVita.
- Mir hat die Kampagne Spass gemacht. Die Anleitungen waren verständlich und nicht zu aufwändig in der Umsetzung. Es hat mir zusätzliches Rüstzeug (Meditation, Vertrauensübung, ABC) als Teamleitung auf den Weg gegeben. Das Team hat sich positiv zu den einzelnen Kampagnen geäussert, das ABC wird regelmässig auch freiwillig genutzt.
- Ich würde weiterhin an dem Thema dranbleiben.
- Es waren sehr kreative Ideen dabei und haben aufs Neue für Aufregung, Schmunzeln, Lachen, Freude aber auch dazu beigetragen, Hemmungen zu lösen. Es gab einiges, dass ich gerne weiterführen werde (Wie geht's dir, mit dem Footbag, Vertrauensspiel, ABC). Danke für die wertvollen Inputs.
- Danke
- Vielen Dank für das Vorbereiten und die Durchführung dieser Aktion.
- Besten Dank für die kleinen und grossen Aufmerksamkeiten und Begleitung im Alltag.
- Danke
- Diese Kampagne habe ich grundsätzlich gut gefunden. Mein Team schätzt es, wenn Ihr von der «RaJoVita» bei uns vorbeischaut. Vor allem jetzt, wenn wir in absehbarer Zeit näher zusammenarbeiten, empfinden sie es als wertvoll. Ich als Leiterin würde mich sehr freuen, wenn ihr weiterhin für ein kurzes «Hallo» bei meinem Team reinschaut.»

3.2.2.3 Fazit zur ersten BGM-Kampagne

Die BGM-Kampagne «Wie geht's dir?» ist bei Mitarbeitenden und Kader auf eine hohe Akzeptanz gestossen. Es hat sich gezeigt, dass Aktionen des betrieblichen Gesundheitsmanagement, welche durch verhältnispräventive Massnahmen gefördert wurden, in Abhängigkeit zur Führungskraft, einen hohen Nutzen und Durchschlagskraft entwickelten. Gleichzeitig ist festzuhalten, wie wichtig die Rolle der Führungskräfte als Vorbild der Mitarbeitenden für das Gelingen einer Kampagne im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist. Eine Führungskraft, die selbst voranschreitet und sich auf «angeordnete» Massnahmen unvoreingenommen einlassen kann, erreicht sehr gute Resultate. Sind Führungskräfte von BGM-Massnahmen nicht überzeugt, können Aktionen in einzelnen Teams nicht oder nur sehr schwer umgesetzt werden. Es gilt somit auch für die Zukunft, die Führungskräfte so früh wie möglich über Inhalte und ihre Rolle in der Thematik zu informieren und sensibilisieren.

Die in der Zwischen- und Schlussevaluation abgeholten Fragen (strukturierter Aufbau und Kommunikation der Kampagne; Bereitstellen von Informationen) haben sich über die Dauer der Kampagne nicht signifikant verändert. Somit kann der Schluss gezogen werden, dass diese Elemente zum Erfolg der Kampagne beigetragen haben.

Der Vergleich der Monatsthemen zeigt ebenfalls hohe Zustimmungsquoten auf. 60 % der Kader werden das Emotionen-ABC (roter Faden der Kampagne) auch in Zukunft in den Team-Meetings und bei anderen Gelegenheiten (z. B. Mitarbeitendengespräch) zum Einsatz bringen.

Beim Aktionsmonat «Unterstützung annehmen» ist auffällig, dass 60 % der Kader angeben, dass sie die Aktion nicht gut fanden und gleichzeitig ebenfalls 60 % der Kader bei der Frage, ob die Vertrauensübungen das Vertrauen im Team stärken konnten, ein «Kann ich nicht beurteilen» ankreuzten. Die Konstellation der beiden Fragen lässt den Schluss zu, dass die Umsetzungsrate dieses Aktionsmonats gering war. Diese Annahme wird durch die mündliche Befragung der Mitarbeitenden

gestützt, die mehrheitlich mitteilten, dass keine Vertrauensübungen durchgeführt wurden. Bei allen anderen Monatsaktionen konnten hohe Zustimmungsquoten erreicht werden.

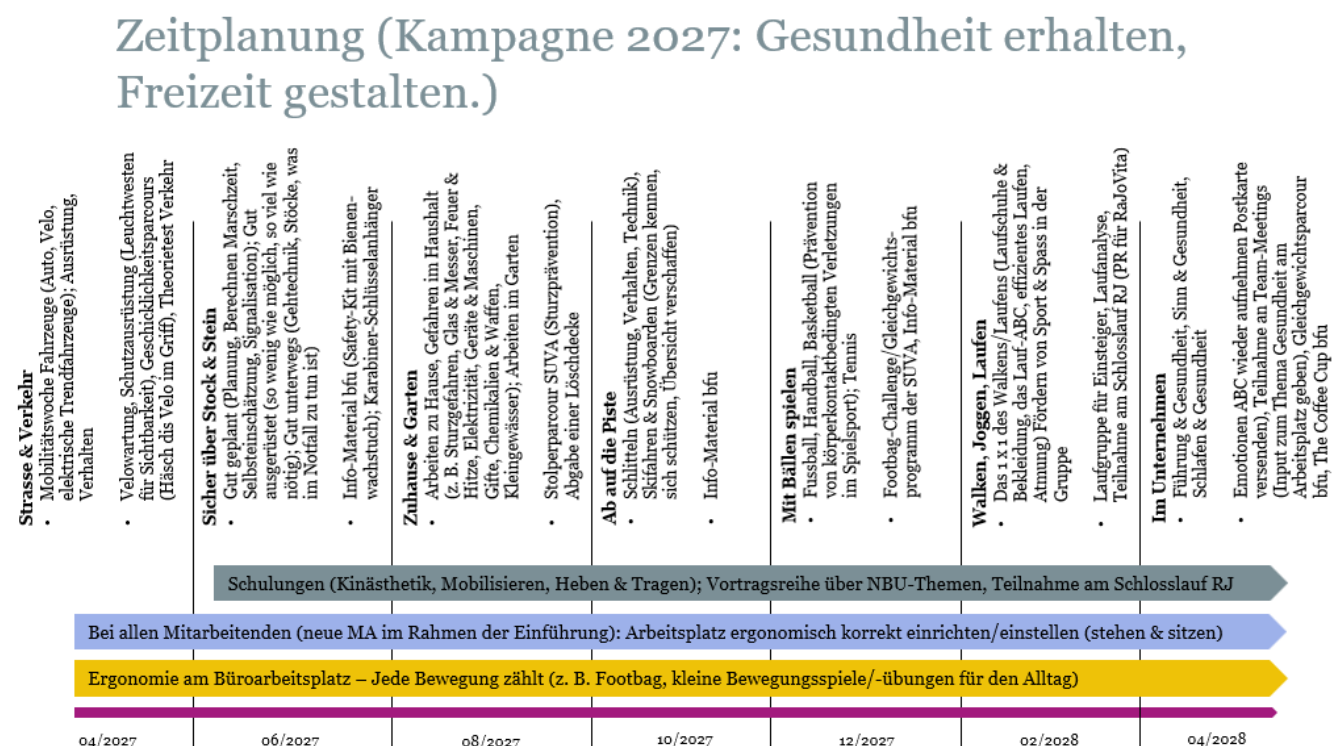
3.3 BGM-Massnahmen ausserhalb der Kampagne

In der Berichtsperiode wurden ausserhalb der Kampagne zusätzlich die bereits bestehenden Angebote und Massnahmen weitergeführt:

- Bereitstellen von gesunder Ernährung am Arbeitsplatz (kostenlose Früchte, Mineralwasser)
- Vergünstigte Abgabe von ausgewogenen Mahlzeiten in den Pflegezentren
- Kostenlose Grippe- & Hepatitis-B-Impfungen
- Fitness-Abonnement Vergünstigung bei Fitnessstudio FNH in Jona & PureGym
- Massageangebot zu interessanten Konditionen
- RaJoVita-Velo zur internen Nutzung zwischen den Standorten
- Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen (Verhaltensprävention) im internen Weiterbildungsangebot
- Zur Verfügung stellen von Ruheräumen im Spitex-Stützpunkt und im Pflegezentrum Bühl

3.4 Kampagne «Gesundheit erhalten, Freizeit gestalten.»

Nach erfolgreicher Durchführung der Kampagne 2025/26 wird RaJoVita ab April 2027 eine weitere Kampagne zur Gesundheitsförderung durchführen, welche bis im April 2028 das betriebliche Gesundheitsmanagement bei Kadern und Mitarbeitenden noch stärker verankern wird. Mit dem Umzug in eine neue Infrastruktur wird das ergonomische Arbeiten als roter Faden durch die Kampagne führen. Mit dem Bezug des Pflegezentrums Schachen wird RaJoVita die Chance nutzen, durch eine moderne Arbeitsumgebung (z. B. nur noch höhenverstellbare Arbeitstische) das gesundheitliche Wohl der Mitarbeitenden an allen Büroarbeitsplätzen (auch in den Stationszimmern) weiter zu fördern.



Zudem werden während der Kampagne zweimonatlich Aktionen zur Sensibilisierung im Bereich der Freizeitsicherheit stattfinden. Die Themenwahl fand aufgrund des internen Freizeitunfall-Reportings sowie der UVG-Statistik 2025 statt. Ein begleitendes Tylor-made-Kommunikationskonzept wird

erarbeitet. Die verschiedenen Aktionen werden im Geschäftsjahr 2026 konkretisiert und die Umsetzung auf den Weg gebracht.

4 Betriebliches Abwesenheits- & Case-Management

RaJoVita kümmert sich um kranke und verunfallte Mitarbeitende und hat Massnahmen getroffen zur Wiedereingliederung der Mitarbeitenden, vor wie auch bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess nach Arbeitsunfähigkeit.

Das betriebliche Abwesenheits- & Case-Management ist ein Standbein des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die diesbezüglichen relevanten Prozesse (31.02 Absenzmanagement, 31.03 Case-Management) und Dokumente sind im Managementsystem im Hauptprozess 31 Human Resources hinterlegt. Weitere Angaben zum betrieblichen Abwesenheits- & Case-Management sind in den Konzepten Absenz- und Case-Management beschrieben.

5 Strategische & operative Ziele für das BGM

5.1 Strategische Ziele und Erreichungsgrad

- RaJoVita sorgt für einen guten Gesundheitszustand der Mitarbeitenden und wird als attraktive Arbeitgeberin im Raum Rapperswil-Jona, Zürich Oberland und Linth-Gebiet wahrgenommen.

Ob die strategische Zieldimension bereits erreicht ist, kann noch nicht schlüssig beantwortet werden. Ein erster diesbezüglicher Gradmesser wird die kommende Mitarbeitendenbefragung sein, welche im 2. Semester 2027 stattfinden wird. Die Vergleichbarkeit der Resultate ist gegeben und somit werden die Parameter bezüglich psychischer Gesundheit erneut bei den Mitarbeitenden abgefragt.

5.2 Operative Ziele und Erreichungsgrad

- RaJoVita reduziert die Kurzabwesenheiten bezüglich Krankheit.
- RaJoVita senkt die Netto-Fluktuationsrate.
- RaJoVita steigert ihre Attraktivität als Arbeitgeberin im Raum Rapperswil-Jona, Zürich Oberland und Linthebene und kann dadurch die richtigen Personen für die richtigen Arbeitsstellen als Mitarbeitende gewinnen.
- RaJoVita führt verschiedene Kampagnen im Bereich der Verhaltensprävention durch, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu Themen wie Ernährung, Bewegung, Entspannung, psychische Gesundheit etc. zu fördern.

Die operativen Ziele für das betriebliche Gesundheitsmanagement konnten noch nicht vollumfänglich erfüllt werden, sind doch insbesondere die Kurzabwesenheiten bezüglich Krankheit tendenziell steigend und die Netto-Fluktuationsrate nicht gesunken. Die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften im pflegerischen Bereich hat sich noch nicht entschärft, was den Schluss zulässt, dass RaJoVita noch nicht als die attraktive Arbeitgeberin im Raum Rapperswil-Jona, Zürich Oberland und Linthebene angesehen wird. Die nahe Kantonsgrenze zum Kanton Zürich erschwert die Rekrutierung zusätzlich, da im Kanton Zürich andere Löhne bezahlt werden können als im Kanton St. Gallen. Erfreulich ist, dass bei Kadern und Mitarbeitenden das Bewusstsein zur psychischen Stressreduzierung mit Themen wie Ernährung, Bewegung, Entspannung durch die Kampagne «Wie geht's dir?» gefördert und vertieft (Punkt 3.2) werden konnte.

5.3 Hinweise über Veränderungen in der Organisation mit Auswirkungen auf das betriebliche Gesundheitsmanagement

RaJoVita steckt mitten in einem strukturellen Change-Prozess, welcher eine starke Auswirkung auf das betriebliche Gesundheitsmanagement nehmen wird. Mit dem Umzug in eine neue Infrastruktur zu Beginn des Geschäftsjahrs 2027 werden die verschiedenen Pflegezentren in einem Standort

vereint. Die damit verbunden Veränderungen können bei den Mitarbeitenden zu Verunsicherung führen. Zurzeit findet eine Vielzahl von Projekten bezüglich Neuausrichtung statt, welche die Organisation und ihre Mitarbeitenden zusätzlich unter enormen Druck setzt. Bis das operative Geschäft wieder reibungslos verläuft, wird es nach dem Bezug der neuen Räumlichkeiten weitere Wochen bis Monate mit «Spezial-Effort» geben. Psychische und physische Zusatzbelastungen sind dabei für Mitarbeitende auf jeder Unternehmensebene nicht auszuschliessen.

6 Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility (CSR))

«Für den Erfolg betrieblichen Gesundheitsmanagements ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schliesst die Rolle der Organisation gegenüber den eigenen Mitarbeitenden als auch gegenüber anderen Anspruchsgruppen im Umfeld der Organisation mit ein.» (Gesundheitsförderung Schweiz)

Im Berichtszeitraum hat RaJoVita folgende CSR-Massnahmen umgesetzt:

- RaJoVita ist durch den Geschäftsführer im Branchenverband Curaviva St. Gallen vertreten. Zudem ist das Unternehmen Mitglied von Arbeitssicherheit Schweiz, Patientensicherheit Schweiz sowie dem sQmh.
- RaJoVita bildet in den unterschiedlichen Bereichen (Pflege, Hotellerie, zentral Dienste) gesamthaft 28 Lernende, 5 HF und 2 Praktikanten aus und leistet somit einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel.
- RaJoVita gibt den Kindern der Mitarbeitenden am Zukunftstag Einblick in den Berufsalltag ihrer Eltern und fördert so das Bewusstsein für die verschiedenen Berufsgattungen.
- Durch den Einkauf bei regionalen Lieferanten stellt RaJoVita sicher, dass die elementaren arbeitsrechtlichen Parameter eingehalten werden können.
- RaJoVita leistet mit den Beratungsangeboten der Drehscheibe einen wesentlichen Beitrag für die Bevölkerung (Setting-Ansatz) von Rapperswil-Jona im Bereich Alter und Gesundheit. Für die Bewohnenden der Pflegezentren steht ein attraktives Aktivierungsangebot bestehend aus Anlässen und Alltagsaktivitäten zu Verfügung.

7 Umweltschutz

- RaJoVita hält die gesetzlichen Grundlagen betreffend Umweltschutz konsequent ein, trifft Vorkehrungen, mit denen schädliche Auswirkungen auf Menschen (z. B. Mutterschutz bezüglich CMR-Stoffen in Medikamenten & Chemikalien) und Umwelt möglichst ausgeschlossen werden. Foodwaste wird durch die optimale Planung der Mahlzeiten minimiert. Mit dem Entsorgungskonzept verfolgt RaJoVita das Ziel Wertstoffe im Recycling-Kreislauf zu halten.
- RaJoVita arbeitet wann immer möglich mit umweltschonenden Produkten (z. B. Substitution von umweltkritischen Chemikalien) und bildet die Mitarbeitenden in Umweltthemen kontinuierlich weiter.

8 Handlungsempfehlungen/Massnahmen für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Konsequentes minimieren von erkannten Risiken aus den Gefahrenermittlungen mittels Erstellung einer Arbeitssicherheits- & Gesundheitsschutz-Risikomatrix (inkl. Verantwortlichkeiten zur Behebung der Risiken & Gefahren).
- Zur Verfügung stellen von Spezialbudget, um optimale Arbeitsbedingungen im Spitex-Bereich (z. B.: Pflegebett-Beschaffung durch RaJoVita damit ein ergonomisches Arbeiten möglich ist.) zu schaffen.
- Erstellen der gesetzlich vorgeschriebenen Evakuierungskonzepte für alle durch RaJoVita betriebenen Infrastrukturen.
- Schulungen: Beharrliches verfolgen der Zielsetzungen bezüglich Umsetzungsgrad bei den Mitarbeitenden. Gegebenenfalls zentral organisieren (durch Abteilung HR) von Nachschulungen zu den von der GL vorgegebenen Themenbereichen (z. B. Brandschutz praktisch).

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Kader (inkl. GL) sind in ihrer Rolle als Führungskräfte zu sensibilisieren. Die Wichtigkeit der Führungskräfte aller Stufen als Vorbild für die Mitarbeitenden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements muss gefördert werden. Gemäss Studienlage haben Kader einen massgebenden Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.
- «Gesunde Führung» (PERMA-Lead) in Verbindung mit «Agil führen» (VUKA) ist als Basisverständnis für Führung bei RaJoVita zu implementieren und für alle Kader als verbindlich zu erklären. Sicherstellen der neuen Führungskultur über das Personalentwicklungskonzept (Führungskräfte- und & Nachwuchsführungskräfteentwicklung).
- Kampagnen: Zur Verfügung gestelltes Zusatzmaterial (Anleitungen etc.) sollte nicht nur im Managementsystem, sondern auch in Papierform bereitgestellt werden. Weiter ist das BGM als fixes Traktandum in allen Sitzungsgefässen (GL-Meetings, Bereichs- & Abteilungssitzungen zu implementieren (analog CIRS & Aggressionsmanagement). Zusätzlich bestünde die Möglichkeit, dass der/die BGM-Verantwortliche Einsitz in die Sitzungsgefässe der Bereiche und Abteilungen nimmt, um das BGM und die BGM-Aktionen direkt an die Mitarbeitenden zu vermitteln.
- Verhältnispräventionsaktionen sind so zu gestalten, dass sie für die Führungskräfte möglichst wenig Zusatzaufwand generieren, da sonst Widerstände bei den Kadern entstehen können, welche eine Durchführung im Team verhindern (solange das Rollenbewusstsein und die Vorbildfunktion bezüglich BGM nicht vorhanden ist).
- Verhaltensprävention: Die von RaJoVita angebotenen Incentives (z. B. Fitness-Abonnement Vergünstigungen; kostenlose Grippeimpfungen; Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen; Massageangebot etc.) sind auf ihre Wirksamkeit zu prüfen (Zahlen und Fakten eruieren) und gegebenenfalls anzupassen.

Betriebliches Abwesenheits- & Case-Management

- Erhebung von gesundheitsrelevanten Kennzahlen für das betriebliche Abwesenheits- & Case-Management (z. B. Auswertung der Gründe & Ursachen für die Abwesenheit konsolidiert)
- Überprüfen der im Jahr 2022 eingeführten Konzepte (Absenzmanagement, Case-Management) sowie deren Prozesse auf Wirksamkeit und Umsetzungsgrad. Allenfalls sind die Prozesse anzupassen und die Kader durch die Abteilung HR in der Umsetzung enger zu begleiten.
- Eine externe Sozialberatung (Mitarbeitenden- und Fachberatung) ist zu implementieren, um als zusätzliches Mittel die Abwesenheits- und Case-Managementzahlen zu reduzieren.

Strategische & operative Ziele für das BGM

- Erheben und rapportieren der gesundheitsrelevanten Kennzahlen gemäss Punkt 8.1 aus dem Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie den gesundheitsrelevanten Dimensionen (Punkt 8.2 Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)). Bottom-up-Erhebung durch Pulsbefragungen (softwaregestützte Kurzbefragungen unterjährig zu einzelnen gesundheitsrelevanten Dimensionen) der Mitarbeitenden.

Soziale Verantwortung

- Förderung der Diversität
- Vertiefte Zusammenarbeit (Bereitstellen von Arbeitsplätzen) mit Organisationen zur Wiedereingliederung von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt.
- Tätigen von Geld- und Sachspenden in Bezug auf gesundheitsförderliche, soziale und kulturelle Initiativen.
- Erstellen eines Nachhaltigkeitskonzepts mit der integrierten Dimension soziale Verantwortung.

Umweltschutz

- Erhebung von umweltrelevanten Kennzahlen (Recycling der Wertstoffe (z. B. Foodwaste), Strom, Wasser usw.) zur Erkennung des vorhandenen Reduktions- & Verbesserungspotenzials.
- Erstellen eines Nachhaltigkeitskonzepts mit der integrierten Dimension der ökologischen Verantwortung.

«Unser Leben ist das, wozu es unser Denken macht.»
(Marc Aurel, römischer Kaiser und Philosoph, 121 – 180 n. Chr.)