

*Kontakt Systeme mit Betrieben in Egg und in Seon beteiligt sich seit gut anderthalb Jahren als Pilotbetrieb am Programm «KMU-vital». Dessen Ziel ist es, das Gesundheitspotenzial in Unternehmen zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verbessern. Zeit für eine Zwischenbilanz.*



Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmenskultur

# Ein KMU als Pionier

Markus Kocher

Vorsichtig fährt Urs Fischer mit seinem Gabelstapler durch den Lagerraum. Konzentriert und mit grösster Präzision versorgt er auf einer Höhe von fünf Metern eine Palette mit schweren Kabelrollen, um anschliessend am anderen Ende des Raumes eine andere Palette mit Hunderten von Steckverbindungen aufzuladen. Auf den ersten Blick kaum vorstellbar, dass das Gesundheitsförderungsprogramm, an dem die Kontakt Systeme seit anderthalb Jahren mitmacht, auf diese reine Routinearbeit irgendwelche Auswirkungen haben könnte. Doch Urs Fischer belehrt uns eines Besseren: «Früher habe ich

öfters eine schwere Kiste von einer Box zur anderen getragen. Seit ich jedoch weiss, wie schädlich das für den Rücken ist, mache ich solche Arbeiten nur noch mit dem Gabelstapler.»

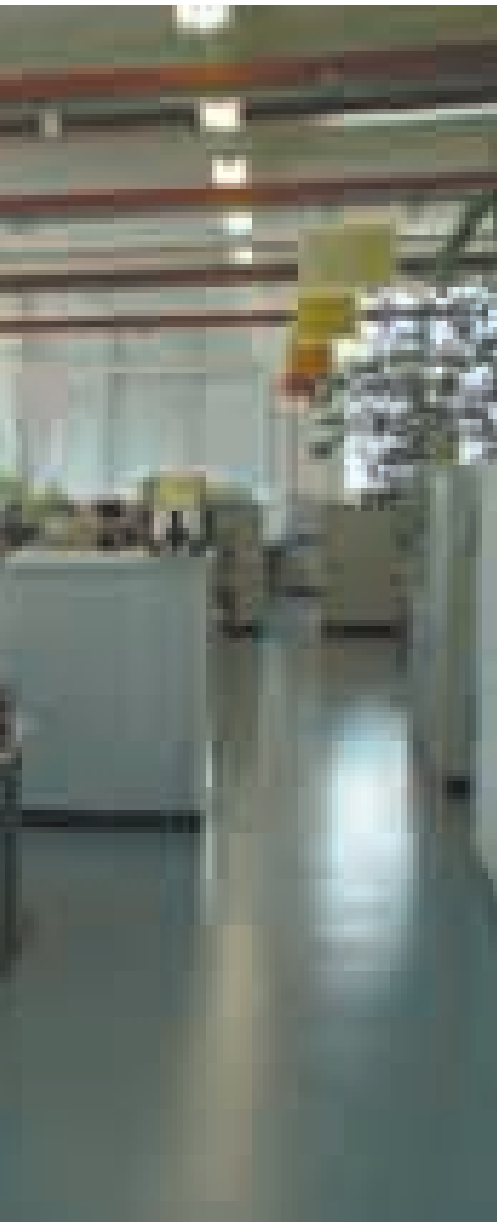
Für Daniel Obrist, Leiter Zentrale Dienste und Mitglied der Geschäftsleitung, sind solch direkte Auswirkungen des Gesundheitsförderungsprogramms auf den Arbeitsprozess in seinem Betrieb allerdings eher die Ausnahme denn die Regel. «Da wir in unserer Firma von jeher grossen Wert auf die Arbeitssicherheit legen und glücklicherweise sehr wenige Betriebsunfälle haben, war uns von Anfang an klar, dass die Arbeitsabläufe durch das Programm nur marginal tangiert werden.» Kommt hinzu, dass

der Handel mit Steckverbindern und Verkabelungssystemen schon per se nicht besonders gesundheitsschädigend oder unfallträchtig ist.

Doch worin lag dann das Motiv, am Programm «KMU-vital» mitzumachen? Für Obrist eine klare Sache: «Speziell in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit ist das Wohlbefinden der Mitarbeitenden für die Arbeitsmotivation, die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima, aber auch für den Erfolg eines Unternehmens ausgesprochen wichtig.»

## Firmenfest in der Wüstenose

Dass Obrist weiss, wovon er spricht, zeigt ein Blick auf die Aktivitäten der Firma. Da wurden zur Feier des dreiss-



Bilder: David Adair/ex-press, Markus Kocher



sigjährigen Bestehens des Betriebs im Jahr 2001 sämtliche Mitarbeitende inklusive LebenspartnerInnen zu einem

*«Dank dem Gesundheitsprogramm gehe ich heute regelmässig joggen, habe aufgehört zu rauchen und ernähre mich bewusster.»*

*Peter Bachmann, Produktemarketing*

Ausflug in die tunesische Wüstenoase Tozeur eingeladen. Ein andermal organisierte die Geschäftsleitung ein Ski-Weekend oder lud die Angestellten zu einem Städtetrip nach Budapest ein. Doch damit nicht genug: «Die hohe Identifikation der Angestellten

mit dem Unternehmen hat auch damit zu tun, dass die Firma auf den Pensionskassenguthaben von jeher volle Freizügigkeit gewährt hat, viele Sozialversicherungsprämien übernimmt und grossen Freiraum für persönliche Initiativen lässt», glaubt Obrist. Obwohl – wie obige Beispiele belegen – das Wohlbefinden, das Arbeitsklima und die Gesundheit der Angestellten bei Kontakt Systeme schon immer einen hohen Stellenwert hatten, kam mit dem Firmenjubiläum zusätzliches Interesse an der betrieblichen Gesundheitsförderung auf. Obrist erinnert sich: «Zum Jubiläum nahmen die Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung an einem Seminar unter dem Motto «fit im Job» teil.

Nach diesem Seminar entschlossen wir uns, in diesem Bereich für alle Mitarbeitenden etwas zu machen.» Ein Entscheid, der sich wie ein Lauffeuer durch das Unternehmen verbreitete und der zu hohen Erwartungen führte. «Einige Mitarbeitende gingen wohl davon aus, dass wir jedem Angestellten eine Woche Wellnessferien in einem Fünfsterhotel bezahlen würden», sagt Obrist lachend.

### Männer und ihre Gefühle – ein schwieriges Thema

Statt Wellnessferien gabs ein Projekt zum Thema «Väter im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf». An vier Halbtagen wurden die Väter in der Firma – selbstverständlich auf

Bei Kontakt Systeme ist Gesundheitsförderung mehr als ein Schönwetterprogramm. Die Angestellten wissen es zu schätzen.

freiwilliger Basis – mittels Modulen zu «väterrelevanten» Überlegungen angehalten. Da ging es um Fragen wie «Wozu brauchen Kinder einen Vater?» oder «Väter- und Männergefühle». «Themen, die allerdings nicht bei allen Mitarbeitern gleich gut ankamen. So hatten einige Männer grosse Mühe, über ihre Gefühle zu sprechen. Sehr positiv fand ich, dass man überhaupt mal Zeit fand, über Lebensbereiche zu diskutieren, die bis anhin im Geschäft kein Thema waren», sagt Daniel Obrist. Gemischte Erinnerungen an dieses Vorhaben hat auch Alfred Wacker, Leiter Entwicklung und Konstruktion: «Einerseits waren die hierarchischen Unterschiede zwischen Führungsverantwortlichen und «normalen» Angestellten eine zu grosse Hemmschwelle, andererseits überzeugten mich auch die Referenten nicht.» Für Obrist kein Grund, die Flinte ins Korn zu werfen: «Auch wenn das erste Projekt, das übrigens noch nicht unter der Schirmherrschaft von «KMU-vital» lief, gewisse Startschwierigkeiten hatte, wollte ich das Thema Gesundheitsförderung weiter vorantreiben. Allerdings wurde mir klar, dass man die Angelegenheit systematischer angehen musste, um bestehende Stärken und Verbesserungspotenziale erkennen zu können.» Als nächster Schritt stand deshalb eine anonyme Management- und Mitarbeitendenbefragung auf dem Programm. Die Befragung hatte folgende Ziele:

- auf das Thema «Arbeit und Gesundheit» aufmerksam zu machen und die gesundheitsrelevanten Aspekte von Erwerbsarbeit aufzuzeigen;
- ein Stärken-Schwächen-Profil für das Unternehmen bezüglich der Arbeits(platz)bedingungen zu erstellen;
- betriebliches Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu identifizieren;
- festzustellen, wo gesundheitsförderliche Massnahmen im Betrieb notwendig sind.

### Die Krux mit der Information

Warf die Befragung der Mitarbeitenden bei der Belegschaft noch keine

grossen Wellen, wurde es im Juli, als die Auswertungsergebnisse vorgestellt wurden, das erste Mal so richtig spannend. Dies umso mehr, als die Firma zu dieser Zeit an einen grossen französischen Konzern verkauft wurde und – unabhängig davon – aus wirtschaftlichen Gründen Kündigungsgespräche geführt werden mussten. Obrist erinnert sich: «Im ganzen Unternehmen

*«Das Programm hat auf meine Lebenseinstellung keine konkreten Auswirkungen. Allerdings hat es mir die Bestätigung gebracht, dass ich in Sachen Bewegung und Ernährung auf dem richtigen Weg bin.»*

*Alfred Wacker, Entwicklung und Konstruktion*

herrschte grosse Verunsicherung, und wir rechneten mit einem ziemlich negativen Resultat.» Umso grösser waren die Überraschung und die Freude, als das Gesamturteil der Befragten sehr positiv ausfiel. Vor allem im Bereich der Unternehmensbindung, der Arbeitsaufgabe sowie der Arbeitszeitregelung beurteilten rund 80% der Befragten die Situation als positiv. «Hier spielt wohl eine grosse Rolle, dass wir seit Jahren die 40-Stunden-Woche, sehr individuelle Arbeitszeiten, 5 Wochen Ferien sowie eine grosszügig geregelte Gleitzeit kennen. So dauern unsere Blockzeiten lediglich von 9 bis 11.30 Uhr sowie von 13.30 bis 16 Uhr.»

Weniger gut fiel das Resultat im Bereich Information und Mitarbeitendenbeteiligung aus. Diese Punkte beurteilten nur noch gut 45% der Befragten als positiv, hingegen mehr als 20% als negativ. Für Obrist nicht ganz nachvollziehbar: «Offenbar nehmen viele Leute die kommunizierten Informationen gar nicht wahr. So stellten wir fest, dass zum Beispiel das Anschlagbrett kaum gelesen wird. Abgesehen davon ist es schwierig, abzustecken, welche Informationen man weitergeben soll und wo das Informationsbedürfnis aufhört. Im Grundsatz gilt aber die Regel, dass das Personal, das sich für zusätzliche Informationen interessiert, bei der Geschäftsleitung immer eine offene Türe findet.»

Trotz diesen Vorbehalten hatte die Befragung schliesslich viele Aktivitäten zur Folge. Zu nennen sind da in erster Linie die Workshops im sogenannten «Gesundheitszirkel».

Mit Unterstützung des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin Zürich (ISPMZ) hatte ein durchmisches siebenköpfiges Team die Befragung der Mitarbeitenden an verschiedenen Workshops detailliert analysiert und daraus gemeinsame Gesundheitsförderungsmassnahmen beschlossen. So wurden beispielsweise alle Mitarbeitenden an Info-Meetings über die ergonomischen Aspekte ihres Arbeitsplatzes informiert. Bei Bedarf wurden auch die persönlichen Arbeitsplätze aus ergonomischer Sicht beurteilt, Vorschläge für die Verbesserung unterbreitet und diese, falls gewünscht, umgesetzt – und zwar ohne Neuinvestitionen. Ein Angebot, das auch Obrist selber in Anspruch nahm. Und erst noch mit grossem Erfolg: «Seit mein Bildschirm im richtigen Winkel zum Tisch steht, sind meine Nackenverspannungen verschwunden.»

### Früchte und Wasser à discrétion

Sehr positive Reaktionen seitens der Belegschaft gab es auch beim Weihnachtsessen 2002, an dem die Mitarbeitenden, unterstützt von zwei Profis, gesunde mehrgängige Nachtessen zubereiteten, und beim Motivationsworkshop «fit im Job», der die Themen «Bewegung», «Ernährung» und «Entspannung» behandelte. Anschliessend hatten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, an einem Workshop vertiefte Kenntnisse sowie praxisnahe Beispiele zu einem dieser Themen zu erwerben. Eine gute Resonanz fanden auch die Früchtewochen, an denen im ganzen Unternehmen gratis Früchte verteilt wurden, sowie die Aktion «Wassertrinken am Arbeitsplatz». Hingegen finden sportliche Anlässe in der Freizeit (Biken über die Mittagspause, Badminton spielen am Abend usw.) weniger Anklang.

Und wie ging es mit der Informationspolitik und der Kommunikation weiter? «Das Resultat der Befragung hatte zur Folge, dass wir dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin den

Auftrag gaben, an zwei Halbtagen mit zwei verschiedenen Teams den Modulworkshop «Zusammenarbeit im Team» zu moderieren», berichtet Daniel Obrist. «Allerdings brachte der Workshop nicht den erhofften Erfolg. In einem Team war die Konstellation aufgrund von wenigen Teilnehmenden ungünstig, und beim zweiten, grösseren Team wurde das Modul als Teamsitzung zum Aufarbeiten von Differenzen verwendet. Dies entsprach eigentlich nicht dem Sinn des Workshops, hatte aber zumindest zur Folge, dass die Differenzen bereinigt wurden.»

### Bescheidene Kosten für die Firma

Neben der Auftraggeberin von «KMU-vital», Gesundheitsförderung Schweiz, gehört das ISPM Zürich zu den Programmpartnern der Kontakt Systeme. Für Obrist eine gelungene Kombination: «Vor allem das Team des ISPM hat hervorragende Arbeit geleistet.» Die Kontakt Systeme arbeitet zudem mit Olé Petersen von der Firma «fit im job» zusammen.

Angesichts der angespannten wirtschaftlichen Lage – auch die Kontakt Systeme ist davon betroffen – stellt sich natürlich die Frage nach den Kosten des Projekts. Die von Obrist aufgeführten Zahlen überraschen: «Wir haben einzig für den Motivationsworkshop «fit im Job» Geld ausgegeben, rund 8000 Franken. Alle anderen Dienstleistungen wurden durch «KMU-vital» übernommen.» Für das Unternehmen also eine bescheidene Investition, auch wenn die aufgewendete Arbeitszeit noch hinzugerechnet werden muss.

*«Da wir hinsichtlich des Maschinenparks und der Arbeitsplätze sehr gut eingerichtet sind, muss man bei uns nur kleine Sachen ändern. Gut finde ich, dass wir immer frische Früchte essen können.»*

*Ursula Gloor, Assembling*

Und was bringt das Ganze der Firma? Auch hier hat Obrist eine klare Meinung: «Ich glaube nicht, dass wir durch dieses Programm auch nur eine einzige Krankheitsabsenz verhindern können.

### Kontakt Systeme

Seit über drei Jahrzehnten ist die Firma Kontakt Systeme mit Werken in Egg (ZH) und in Seon (AG), die 1971 als Zwei-Mann-Handelsfirma gegründet wurde, Spezialistin für Verbindungstechnik in der Elektronik sowie für Verkabelungstechnik für universelle Kommunikationsanlagen und für ISDN, Telefonie und ADSL.

Vertriebsverträge mit renommierten Herstellern wie ITT, Cannon oder 3M bilden die Basis des Distributionsgeschäfts. Aus einem riesigen Programm von über zwei Millionen verschiedenen Steckverbindungen können massgeschneiderte Lösungen für Industrie, Informatik, Telekommunikation und Militär angeboten werden. Dank einem umfangreichen Lager und eigenem Assembling sind eine Vielzahl von Steckverbindungen innert kürzester Frist ab Lager lieferbar. Zudem ist die Firma dank umfassendem Know-how eine kompetente Partnerin für Netzbetreiber, Elektroplaner und den Elektrogrosshandel.

Ein Meilenstein in der Geschichte der Kontakt Systeme erfolgte im vorletzten Jahr durch den Verkauf des Unternehmens und die anschliessende Integration in die



Das Werk in Egg (ZH).

französische REXEL-Gruppe, den europäischen Branchenleader im Elektrogrosshandel. Die Kontakt Systeme beschäftigt zurzeit 55 Mitarbeitende; ein Drittel davon in der Verbindungstechnik, zwei Drittel in der Telematik.

Weitere Informationen auf [www.cosy.ch](http://www.cosy.ch). Auskunft über das Gesundheitsförderungsprogramm:

Kontakt Systeme  
Robert Hildbrand  
Gewerbestrasse 16  
8132 Egg  
Telefon 01 986 24 00  
[robert.hildbrand@cosy.ch](mailto:robert.hildbrand@cosy.ch)

Und ich gehe auch nicht davon aus, dass unser Personal wegen «KMU-vital» jetzt fünf Jahre länger lebt. Uns geht es vielmehr darum, gewisse Verhaltensveränderungen zu bewirken und das persönliche Bewusstsein zum Thema Gesundheit zu fördern.»

Daniel Obrist empfiehlt auch anderen Firmen, ein solches Programm durchzuführen. «Dazu braucht es jedoch ein klares Bekenntnis der Geschäftsleitung. Andernfalls ist eine gewisse Nachhaltigkeit und Akzeptanz kaum zu gewährleisten. Und zu guter Letzt hat Obrist noch einen Wunsch an die Programmpartner: «Bei den angebotenen Standardmodulen muss man unbedingt darauf achten, dass die involvierten Unternehmen diese flexibel anwenden können. In der heutigen Zeit müssen Workshops nämlich möglichst alltagsnah und motivierend sein und unmittelbaren Nutzen bringen. Gefragt ist so wenig

Theorie wie nötig und so viel «Action» wie möglich.»

Für Aussenstehende überzeugt das Engagement der Kontakt Systeme vor allem wegen seiner Kontinuität und seiner Vielschichtigkeit: Gesundheitsförderung und Wertschätzung der Mitarbeitenden nicht als Schönwetterprogramm, sondern als selbstverständlicher Teil der *Unternehmenskultur*. ■

Mehr über «KMU-vital» auf Seite 10.

# «KMU-vital»: demnächst für alle

Das auf drei Jahre angelegte Programm «KMU-vital» (vormals «Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben») startete im Juli 2001. Es wurde im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich (ISPMZ) und vom Institut für Arbeitsmedizin IfA Baden gemeinsam entwickelt. Die beiden Institute sind auch mit der Leitung und der Koordination betraut. Das Programm verfügt über ein Budget von insgesamt rund 2,2 Millionen Franken.

## Praxiserprobte Module

Mit «KMU-vital» hat sich Gesundheitsförderung Schweiz zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Verbreitung von betrieblicher Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen (50 bis 250 Angestellte) zu leisten.

Der weitaus grösste Teil der Betriebe in der Schweiz zählt zu den KMU. Firmen dieser Grösse haben andere Arbeits- und Produktionsbedingungen als grosse Unternehmen. Projekte, Methoden und Instrumente der Gesundheitsförderung müssen deshalb an diese besonderen Bedingungen angepasst werden. Da zwischen den einzelnen Branchen und den Betrieben selbst ebenfalls sehr grosse Unterschiede bestehen, müssen vorgefertigte Angebote von den AnwenderInnen flexibel eingesetzt werden können.

Im Rahmen von «KMU-vital» entwickeln und erproben etablierte AnbieterInnen betrieblicher Gesundheitsförderung gemeinsam mit VertreterInnen der involvierten Pilot-KMU realitätsnahe Module zu ausgewählten Themen.

Insgesamt gehören dem Programm elf Pilotbetriebe aus verschiedenen Branchen an, acht in der Deutschschweiz und drei in der Romandie. Diese wählen ihre Themenschwerpunkte nach den eigenen Bedürfnissen und testen die Module im Betriebsalltag auf ihre Praxistauglichkeit. Am wichtigsten waren den Pilot-KMU bis jetzt folgende Themen:

- Arbeitsgestaltung
- Aspekte der Ergonomie
- Zusammenarbeit im Team
- BGF als Führungsaufgabe
- Wellness
- persönliches Ressourcenmanagement

Die fertigen Module und die entsprechenden BGF-Instrumente werden derzeit für das Internet aufbereitet und sollen ab Mitte 2004 allen interessierten Kreisen kostenlos zur Verfügung stehen.

## Vernetzung empfohlen

Die Betriebe sollen aber nicht nur von den Modulen profitieren, sondern auch von der Vernetzung mit anderen Angeboten in der Schweiz und in Europa. Die Vernetzung soll es ihnen ermöglichen, sich schnell einen Überblick über die bestehenden BGF-Angebote zu verschaffen.

Eine Kooperation wird mit dem «Partner für Umweltbildung und Nachhaltigkeit» (SANU) angestrebt, der ebenfalls ein Instrument zur Analyse von Gesundheitsaspekten, aber auch von allgemeinen sozialen Aspekten entwickelt hat. Es besteht aus dreissig Kennzahlen wie Absenzen, Fluktuation oder der Beitrag des Unternehmens an die zweite Säule. Diese Kennzahlen können vom

Unternehmen innerhalb kurzer Zeit selbst zusammengetragen werden. Sie dienen als Basis für eine Evaluation von Massnahmen im Betrieb und eignen sich auch sehr gut als Benchmark-Instrument.

Weitere Kooperationen bestehen mit der internetbasierten Informations- und Beratungsplattform «Fit am Arbeitsplatz», die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und der Föderation Schweizerischer Psychologinnen und Psychologen (FSP) lanciert wurde. Schwerpunkt ist hier die Erfassung von krank machendem Stress und seinem Abbau. Auch dieses Angebot soll im Laufe des Jahres aufgeschaltet werden ([www.stressinfo.ch](http://www.stressinfo.ch)). ■

Weitere Informationen über «KMU-vital» erhalten Sie bei der Programmleitung:

Katharina Lehmann  
Institut für Sozial- und Präventivmedizin  
der Universität Zürich  
Sumatrastrasse 30  
8006 Zürich  
Telefon 01 634 46 23  
[katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch](mailto:katharina.lehmann@ifspm.unizh.ch)

Sandra Kündig  
IfA Institut für Arbeitsmedizin  
Kreuzweg 3 / ABB Areal  
5400 Baden  
Telefon 056 205 61 99  
[sandra.kuendig@arbeitsmedizin.ch](mailto:sandra.kuendig@arbeitsmedizin.ch)

Der Newsletter zum Programm ist auf folgenden Websites aufgeschaltet:

[www.unizh.ch/ifspm/abt4.htm](http://www.unizh.ch/ifspm/abt4.htm)

[www.arbeitsmedizin.ch/  
gesundheitsfoerderung/  
fokusprojekte.htm](http://www.arbeitsmedizin.ch/gesundheitsfoerderung/fokusprojekte.htm)