

Betriebliche Gesundheitsförderung im Langzeittest

Porzellan, Keramik – und Gesundheit

Seite Mitte 2001 und noch bis Mitte 2004 läuft in der Schweiz ein grossflächiges Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU. Zwölf Unternehmen sind involviert, setzen die Inhalte um und dokumentieren die erzielten Ergebnisse. – Ein Augenschein beim Unternehmen Fontina-Rössler AG, 3124 Ersigen.

praxisnah erweisen und den Qualitätsanforderungen genügen, den KMU im Internet zur Verfügung stehen.

■ Zudem werden Porträts der beteiligten Betriebe erstellt und deren Weg zum gesundheitsförderlichen Unternehmen dokumentiert.

Wenn es dem Projekt gelingt, die Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nachzuweisen – beispielsweise durch höhere Motivation, weniger Absenzen, eine stärkere Identifikation mit dem Betrieb usw. –, wäre dies ein Erfolg, der über die Landesgrenzen hinaus Beachtung fände.

Mittelfristig können diese Ergebnisse, davon sind die Initianten überzeugt, auch den politischen Entscheidungsprozess bei der Aktualisierung des Unfallversicherungs- und des Arbeitsgesetzes beeinflussen.

Fallbeispiel: Fontina-Rössler AG, Ersigen

Moderne Elektrostapler, Jacken gegen kühle Temperaturen, bessere Lichtverhältnisse im Lager, Gratiskaffee für alle Mitarbeitenden – aber auch ein offeneres Betriebsklima, Unterstützung bei der Führung und Hilfe zu den Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit: Dies sind Verbesserungen, die im Rahmen des Langzeitprogramms zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen Fontina-Rössler AG, 3423 Ersigen (Porträt siehe Kasten), bis heute erzielt wurden.

Bei Fontina-Rössler wurden bereits alle Basismodule («Motivations-Workshop», «Management-Befragung», «Mitarbeiterbefragung» und «Gesundheitszirkel») und zwei Wahlmodule («Zusammenarbeit im Team» und «persönliches Ressourcenmanagement») durchgeführt. Ein weiteres Modul («Ergonomie») wird demnächst realisiert.



Optimierte Arbeitsbedingungen: Porzellanmasse-Giesserin (Rössler-Betrieb Aedermannsdorf).



Optimiertes Arbeitsgerät: neuer, moderner Elektrostapler (Ersigen).



Optimierte Arbeitsbedingungen: bessere Lichtverhältnisse in Lager/Spedition (Ersigen).

■ Von Yolanda Kopp Viglino und Volker Schulte

Mit dem Drei-Jahres-Programm «Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen» wird in der Schweiz zum ersten Mal ein grossflächiges Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung realisiert. Damit übernimmt die Schweiz eine Vorreiterrolle. Das Projekt, bei dem zwölf Unternehmen von Mitte 2001 bis Mitte 2004 gesundheitsförderliche Inhalte testen, wurde im Auftrag von Gesundheitsför-

derung Schweiz entwickelt. Finanziert wird es aus den Mitteln, die gemäss Krankenversicherungsgesetz von den Krankenkassen für Prävention und Gesundheitsförderung bereitgestellt werden müssen. Es kostet insgesamt rund CHF 2,2 Millionen.

■ Es hat zum Ziel, die betriebliche Gesundheitsförderung in KMU in allen drei Landesteilen weiterzuentwickeln und zu verbreiten.

■ In diesem Projekt werden gesundheitsförderliche Inhalte zu neun Themen – sogenannten

Modulen –, unter anderem «Arbeitsgestaltung», «Ergonomie», «Wellness», «Zusammenarbeit im Team» usw., erprobt.

Gesundheit wird integraler Bestandteil

«Betriebliche Gesundheitsförderung» wird im Rahmen dieses Projekts als wichtiges Element der Unternehmensphilosophie verstanden.

■ Das Projekt legt deshalb grossen Wert auf die Mitwirkung der Mitarbeitenden.

■ Nach Programm-Ende sollen diejenigen Module, die sich als

«Einiges in Bewegung gekommen»

Dass mit dem Gesundheitsförderungsprojekt bei Fontina-Rössler «einiges in Bewegung kam», ist auch die Überzeugung von Projektleiterin Marie-Louise Schlapbach, Arbeits- und Organisationspsychologin am Institut für Arbeitsmedizin (IfA), Baden. «Es wurde offen über Dinge diskutiert, die vorher kein Thema waren.»

Diesen Eindruck teilen auch die Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Mitarbeitendenbefragung und der Gesundheitszirkel (Arbeitsgruppe von Mitarbeitenden, die gesundheitlich relevante

Die Sicht der Mitarbeitenden

Erika Mössinger, Leiterin der Werbung, führt durch den wunderschönen Verkaufsladen, der die Herzen von Porzellanliebhaber/innen und Keramikfans gleich einige Takte höher schlagen lässt. Inwiefern hat sie vom Gesundheitsprojekt profitiert? «Neben den konkreten Verbesserungen waren die Workshops für mich eine wichtige, persönliche Weiterbildung», erklärt sie ohne Zögern.

Ruban Iyadurai, dreifacher Vater und langjähriger Mitarbeiter im Lager, hat vor allem der Work-

ter konnte er bereits an Staplerführer-Kurse der Suva schicken, und die neuen Sicherheitsschuhe werden zur Hälfte vom Unternehmen bezahlt.

Auch auf Stalders Mitarbeiter Michel Lanz hat sich das Gesundheitsprojekt eindeutig positiv ausgewirkt: «Alles, was für die Mitarbeitenden nicht gut war, wurde geändert und verbessert: Das Dach wurde repariert, die Lichtverhältnisse optimiert, gegen die Kälte gibt es warme Jacken und auch die Arbeitsorganisation ist besser», sagt er erfreut.

Geschäftsleitung trägt mit

«Es reicht nicht, wenn die Geschäftsleitung ein solches Projekt duldet, sie muss es aktiv mittragen, auch wenn dies nicht immer einfach ist», erklärt Marcus Weber. Beispielsweise war es für die Geschäftsleitung alles andere als ein Honigschlecken, als die Mitarbeitenden ihre Kritikpunkte präsentierten. Martin Mathys, ebenfalls Mitglied der Geschäftsleitung, meint dazu: «Wir haben selbstverständlich auch viele gute Rückmeldungen erhalten. Dies zeigt, dass sich viele in hohem Mass mit dem Unternehmen identifizieren.»

Das Gesundheitsprojekt habe den Prozess der Zusammenführung der beiden Unternehmen (Fontina und Rössler) in einer schwierigen Phase unterstützt, sagt Geschäftsleitungsmitglied Kurt Fuchs. «Das Gesundheitsprojekt half mit, dass die Mitarbeitenden mit den hohen saisonbedingten Belastungen besser zurecht kommen», ist Kurt Fuchs überzeugt.

Auch die gute Unterstützung durch die externe Projektleitung (IfA, Institut für Arbeitsmedizin, Baden) wird von der Geschäftsleitung als wichtig erachtet.

Langfrist-Ergebnisse noch offen

Ob die Umsetzung der Massnahmen längerfristig die ge-

wünschten Effekte zeigt und zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, zu einer Verbesserung der Produktivität, zu verminderten Absenzzahlen und anderem mehr führt, lässt sich heute noch nicht beantworten. Wer weiss, vielleicht wird dies ein Thema für die Betriebszeitung im Hause Fontina-Rössler sein, die demnächst zum ersten Mal erscheinen soll: Sie ist eines der Resultate des Gesundheitsförderungsprojekts.

Auskünfte über das Projekt sind bei Erika Mössinger und Marie-Louise Schlapbach erhältlich.

Kontakte: erika.moessinger@fontina.ch
marie-louise.schlapbach@arbeitsmedizin.ch

Wer ist Fontina-Rössler AG?

Die «Rössler» wurde 1928 gegründet und war 70 Jahre lang ein Familienbetrieb. Nach dem Verkauf an das Handelsunternehmen Fontina AG wurde die «Rössler» in zwei Bereiche unterteilt: in Fontina-Rössler AG, Ersigen (Vertrieb und Entwicklung keramischer Garten-, Metall- und Dekorartikel), und in Rössler AG, Aedermannsdorf (Produktion von Porzellan- und feuerfesten Artikeln für Tisch und Küche, sog. Tableware). Der zentrale Standort Ersigen dient als Büro- und Logistikzentrum beider Unternehmen. Angeschlossen ist der Fabrikladen mit dem Vertrieb von Eigenprodukten.

Heute beschäftigt das Unternehmen Fontina-Rössler AG rund 60 Mitarbeitende. Etwas weniger als die Hälfte der Angestellten sind Frauen, rund ein Drittel sind ausländische Arbeitskräfte. Viele der Arbeitnehmenden sind langjährige Mitarbeitende.

Themen erfassen und Verbesserungen vorschlagen) ermöglichen eine neue Form des Kontakts zwischen der Geschäftsleitung und den Angestellten. Dass dies für die Geschäftsleitung nicht immer einfach war, ist nachvollziehbar. «Trotzdem, ich bin happy damit», sagt Verwaltungsrat und Geschäftsleitungsmitglied Marcus Weber. Er erlebt das Gesundheitsprojekt als Unterstützung und bekräftigt, dass im Betrieb nun mehr Partizipation herrscht und die Mitarbeitenden durch das Projekt selbstbewusster geworden sind.

shop zum persönlichen Ressourcenmanagement etwas gebracht: «Meine Frau ist ebenfalls berufstätig, und wir können die Arbeit zu Hause jetzt besser untereinander aufteilen; mir tat es gut, mit anderen im Unternehmen darüber sprechen zu können.»

Eine wertvolle Unterstützung im Führungsalltag erhielt Kurt Stalder, Abteilungsleiter in der Spedition: «Was kann ich von meinen Leuten verlangen? Wie wird die Arbeit am besten eingeteilt?» – dies waren Fragen, die Kurt Stalder im Workshop vertiefen konnte. Vier seiner Mitarbei-

AUTOREN

Yolanda Kopp Vigino verfasste den vorliegenden Beitrag im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz, Bern. Sie arbeitet als Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung, u.a. für Gesundheitsförderung Schweiz, und hat ein eigenes Beratungsbüro in Niederwangen BE. Sie studierte Kommunikationswissenschaft und absolvierte Weiterbildungen in Arbeits- und Organisationspsychologie, in Organisationsentwicklung, interkultureller Projektarbeit und Maltherapie. Zu den Freizeitbeschäftigungen von Yolanda Kopp gehören regelmässiges Joggen und das Malen. Tel. 031 981 31 39, yoko.vigino@bluewin.ch

Dr. rer. pol. Volker Schulte ist selbständiger Berater und bei Gesundheitsförderung Schweiz in Teilzeit tätig. Von 1999 bis 2002 war er Mitglied der Geschäftsleitung der Schweizerischen Stiftung, 2002 ihr stellvertretender Direktor. Volker Schulte arbeitete als wissenschaftlicher Berater von Frau Prof. Ilona Kickbusch, Direktorin des «Department for Health Education and Health Promotion» bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in Genf. In der eidg. Bundesverwaltung war Volker Schulte im Bundesamt für Gesundheit und im Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten als Programmbeauftragter für Gesundheit und Soziales tätig. In dieser Funktion war er in verschiedenen Ländern, unter anderem in Ost- und Mitteleuropa, Ostasien, West- und Südafrika, im Einsatz. Tel. 031 350 04 31, volker.schulte@promotionsante.ch

ONLINE
www.promotionsante.ch
www.arbeitsmedizin.ch
www.fontina.ch