



Stellefant

DIE STELLEN-ZEITUNG IN DER BASLER ZEITUNG

Aus dem Inhalt

Stellenrubriken

Kader	2-7
Kaufmännisches	7-12
Verkauf	12-13
Informatik	13-15
Technik/Gewerbe/Industrie	14-19
Marketing/Kommunikation	19
Finanzen	20, 21
Soziales/Medizin	21-25
Weitere Stellen	25, 26
Stellengesuche	26

Zwei Welten - ein Beruf



Peter Hässig stammt aus Basel und verkauft an «seinem» Standort am Spalenberg das Strassenmagazin «Surprise». Er fühle sich dort wohl: «Die Leute grüssen mich, und manchmal unterhält man sich mit mir.» Auch den sozialen Inhalt des Magazins findet er wichtig und richtig. Gianluca Cappello stammt ursprünglich aus Venedig und verkauft rund um die Londoner Victoria Station die Obdachlosenzeitung «The Big Issue». Die bei einem Motorradunfall erlittenen Rückenverletzungen und ein defekter Scooter verunmöglichen zurzeit, dass er wieder als Kurier arbeitet. Mehr über das Leben «auf der Strasse» erzählen die beiden auf **Seite 28**

Ein gutes Arbeitsklima ist Chefsache

Den KMU fehlt meist das Geld, um in die betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren. Dem will ein von verschiedenen Seiten initiiertes Projekt abhelfen: Neun Module, die für besseres Klima und gesündere Bedingungen sorgen sollen, werden zurzeit in Pilot-Firmen getestet.



Andere Länder - andere Sitten. Der Betreiber des japanischen Sushi-Restaurants im chinesischen Schanghai hat offenbar begriffen, dass sich durch gesundheitsfördernde Massnahmen für die Angestellten vor allem Kosten senken lassen - auch wenn sie zuerst Ausgaben zur Folge haben. *Foto Claro Cortes/Reuters*

Konzerne wie Novartis oder Roche bieten ihren insgesamt rund 12000 Mitarbeitenden im Raum Basel einen umfangreichen Vorsorge- und Gesundheitsförderungskatalog. Für die gestresste Seele oder den verspannten Körper der Angestellten bestehen vom betriebsärztlichen Dienst, von Arbeitssicherheits-Fachgruppen, Work-Life-Balance-Kursen und der Sozialberatung bis hin zum werkeigenen Fitness-Club oder der Schwimmhalle im Personalhaus vielfältige Möglichkeiten zur Regeneration und Vorsorge offen.

Von Monika Wirth

Davon können die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nur träumen, denen meist das Geld und die Ressourcen fehlen, interne Gesundheitsförderung zu institutionalisieren. Dabei ist es eine Binsenwahrheit, dass gesunde und zufriedene Mitarbeitende leistungsfähiger sind, dass ein Krankheitstag den Arbeitgeber grob gerechnet 700 Franken kostet, dass also Gesundheitsförderung letztlich eine Investition ist, die sich lohnt. In der Schweiz haben neunzig Prozent der Firmen zwischen 49 (kleiner Betrieb) und 249 Angestellte (mittlerer Betrieb) - KMU sind also eine wichtige wirtschaftliche Grösse. Aus diesem Grund wird im Auftrag der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz das Drei-Jahres-Programm «Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen» entwickelt.

Unternehmenskultur verändern

Seit Juni 2001 haben sich für die deutsche Schweiz Fachleute vom Badener Institut für Arbeitsmedizin, vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin und von Radix und Suva Gesundheitsförderung mit Vertretern aus KMU zusammengesetzt, um Instrumente zu entwickeln, die Mitte 2004 möglichst unbürokratisch interessierten Unternehmen zugänglich gemacht werden sollen. Man einigte sich auf eine Auswahl von neun Modulen. Dass es dabei zwar auch, aber eben nicht nur um Aspekte von Ergonomie und Wellness geht, zeigt, wie weit der Begriff Gesundheitsförderung gefasst ist. «Es ist

viel einfacher, die messbaren krankmachenden Faktoren wie Strahlung, Lärm, ungünstiges Licht oder die falsche Tischhöhe zu eliminieren als die so genannten «soft factors», sagt Sandra Kündig vom Institut für Arbeitsmedizin, eine der Projektleiterinnen (siehe Interview). «Es geht aber vor allem darum zu untersuchen, ob das Arbeitsklima gut ist, ob die richtige Person am richtigen Ort arbeitet, ob Weiterbildungsmöglichkeiten Perspektiven eröffnen und Weiteres - also darum, ob die Rahmenbedingungen vorhanden sind, dass die Leute gesund bleiben.» Dafür muss eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die auf Partizipa-

tion gründet, aber auch die Eigenverantwortung fördert.

Führungskräfte miteinbeziehen

Modul Nummer sieben zum Beispiel sensibilisiert deshalb Führungskräfte dafür, wie wichtig ihre Funktion in Bezug auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ist, was es ausmacht, wenn sie, weil das Auto nicht ansprang, einen Untergebenen anraunen. Oder dass ein Rückkehrgespräch nach einer Krankheit gut tut. Ein anderes Modul ermöglicht Mitarbeitenden, sich mit den eigenen Kraft-Ressourcen bezüglich Arbeit, Zeit und Stress auseinanderzusetzen, und auch die Kommuni-

kationskultur in Teams wird zum Thema gemacht. Nun sind in der Deutschschweiz acht Pilot-Betriebe daran, die Module auf ihre Tauglichkeit zu prüfen, in der französischen und italienischen Schweiz läuft dasselbe Programm mit leicht veränderten Anbietern etwas zeitverschoben.

So habe zum Beispiel das Hotel Ermitage Golf in Schönried einen «Gesundheitszirkel» durchgeführt, bei dem sich neun Angestellte unter Anleitung über ihre Ressourcen und Belastungsfaktoren aussprechen. Das habe das Verständnis für andere Abteilungen gefördert und auch Überraschendes zu Tage gebracht. So betrachtete der Chef

das Computersystem, sein Steckenpferd, als absolut genügend, den Mitarbeitenden aber war es zu langsam und zu wenig vernetzt.

Nicht in allen Branchen erwartet

Beim Malergeschäft Max Schweizer AG aus Zürich hat man sich mehr aus Goodwill auf Anfrage des Verbandes als Pilot-Betrieb zur Verfügung gestellt, obwohl die Geschäftsleitung die Gesundheitsförderung an sich nicht in Frage stellt. «Aber», so Joe Studer, «mir ist sehr wichtig, dass die Module praxisnah bleiben, dass sie nicht zu viel Arbeitszeit beanspruchen und nicht zu teuer werden. Ich hoffe, dass sich aus der Pilotphase darüber wichtige Erkenntnisse ziehen lassen. Dem Baugewerbe liegt eben die Unfallverhütung näher, mancher Kollege aus einem andern Geschäft wundert sich sehr, wenn er hört, was wir alles machen.» Joe Studer ist das Projekt aber so wichtig, dass er sich im Steueraus-schuss engagiert.

Auch Sandra Kündig und ihr Team erhoffen sich mit der Testphase Aufschlüsse über die Tauglichkeit der Module zu erhalten. «Umfragen darüber, warum man an seinem Arbeitsplatz bleibt, haben ergeben, dass das Arbeitsklima der wichtigste Grund dafür ist. An zweiter und dritter Stelle stehen Arbeitsinhalt und Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeit, und erst dann kommt der Lohn», sagt sie. «Das zeigt, dass wir mit unserem Programm absolut richtig liegen.»

Projektleitung: Sandra Kündig, Institut f. Arbeitsmedizin, Baden, 056 205 61 99 / Karin Ammann, Institut f. Sozial- und Präventivmedizin Zürich 01 634 46 23.
<http://www.gesundheitsfoerderung.ch>

Reklamezeitung

Veränderung.
www.arbeitgeber.bs.ch

Bei uns können Sie etwas bewegen.

Alle müssen Verantwortung tragen



Leitet das Projekt mit. Sandra Kündig vom Institut für Arbeitsmedizin in Baden.

Foto zVg

Stellefant: Wie viel Verantwortung müssen Betriebe für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden übernehmen?

Sandra Kündig: Beträchtliche, wenn man bedenkt, wie viel Zeit man am Arbeitsplatz verbringt. Der Arbeitgeber muss die Rahmenbedingungen schaffen, die dem Angestellten möglich machen, gesund zu bleiben. Man könnte sagen, die Hälfte der Verantwortung liegt beim Arbeitgeber.

Mit welchem Aufwand muss ein Betrieb rechnen, wenn er sich entschliesst, beim Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU» (BGF in KMU) mitzumachen?

Der Zeitaufwand ist sehr unterschiedlich. Weil wir unser Projekt in Form von Modulen anbieten, kann sich eigentlich jeder jenes Programm zusammenstellen, das für ihn passend ist. Für eine Mitarbeiterbefragung benötigt

man zum Beispiel nur zwanzig Minuten. Beim Modul Wellness kann man sich so viele Informationen abholen, wie man will, eine halbe Stunde oder zwei Stunden. Die Einführung neuer Arbeitsformen jedoch ist natürlich ein längerer Prozess. Am meisten Aufwand hat die Person, die im Betrieb die Gesundheitsförderung koordiniert.

Was kostet es einen Betrieb, sich bei «BGF in KMU» zu engagieren?

Fünf Module werden voraussichtlich gratis im Internet abrufbar sein, an-

«Der Arbeitgeber muss die Rahmenbedingungen schaffen, die dem Angestellten möglich machen, gesund zu bleiben.»

dere Tools, die extern betreut werden müssen, kosten, abgesehen von der Arbeitszeit der Mitarbeitenden, bis zu maximal 5000 Franken Honorar.

Was soll sich für die teilnehmenden KMU verbessern?

Es soll sich eine neue Unternehmenskultur ergeben, die geprägt ist von mehr Wertschätzung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden und inner-

halb der Teams. Es geht eigentlich darum, dass man als arbeitender Mensch wahrgenommen wird. Die Eigenverantwortung der Angestellten sollte zunehmen. Davon erhoffen wir uns, dass Abwesenheit wegen Krankheit und die Fluktuation abnehmen und die Produktivität gesteigert wird. Aber es muss ein Umdenken stattfinden, das im Management anfangen muss.

Welche Gefahren sehen Sie bei der Umsetzung des Projekts?

Soft Factors wie die Mitarbeiter-Zufriedenheit sind nicht einfach zu messen. Deshalb kann es sein, dass ein Betrieb lediglich Aufwand und Kosten vor Augen hat. Ich bin aber zuversichtlich, dass das Projekt gut ankommen wird.

Ist «BGF in KMU» für alle Betriebe geeignet?

Grundsätzlich ja. Aber gewisse Tools machen erst ab einer bestimmten Betriebsgrösse Sinn. So herrscht in sehr kleinen Betrieben eine meist familiäre Atmosphäre, wo die gegenseitige Wertschätzung gross ist, aber das Tool «Aspekte der Ergonomie» ist für sie vielleicht trotzdem interessant.

Interview Monika Wirth