



KMU-Porträt: Alcan Packaging Rorschach AG



«Das Projekt KMU-vital hat uns auf dem Weg zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung sehr gut unterstützt.»

Personalabteilung

Firmenbeschrieb

Firmenname:
Alcan Packaging Rorschach AG;
www.alcan.com

Firmensitz:
9401 Rorschach

Branche:
Verpackung

Anzahl MA in CH:
350

Aktivitäten:
Lackieren, Kaschieren, Beschichten, Bedrucken, Konfektionieren von Aluminiumbändern zur Herstellung von Behältern für die Lebensmittelindustrie

Optimales Programm

Mit betrieblicher Gesundheitsförderung auf die richtige Karte gesetzt.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) auch in schwierigen Zeiten? In den Köpfen vieler Mitarbeitenden scheint solches unmöglich zu sein. Einige in Pilotbetrieben befragte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen Restrukturierungen und BGF tatsächlich nur mit Mühe zusammen. Dass Gesundheitsförderung in einem Betrieb auch in schwierigen Zeiten eingeführt werden kann, zeigt das Beispiel der Alcan Packaging Rorschach AG, dem grössten der KMU-vital-Pilotbetriebe. Bis es soweit kommen konnte, mussten Denkweisen abgebaut werden, die sich in den Köpfen als Hindernis auf dem Weg zu BGF eingenistet hatten. Alcan Packaging Rorschach AG ging dabei konsequent den Weg von der Werksicherheit zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung.

Zu Beginn des Jahres 2002 erteilte die Geschäftsleitung den Auftrag, die zu hohen krankheitsbedingten Absenzen zu analysieren und Massnahmen zur Reduktion vorzuschlagen.

Wie die Geschäftsleitung, erkannte auch die Personalabteilung ein Problem in den Fehlzeiten. Diese wurden als Folge mehrerer, sehr unterschiedlicher Problemzusammenhänge gesehen. Tatsächlich ergab die Anfang 2002 durchgeführte Personalbefragung einige wertvolle Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten. Verbesserungen wurden gewünscht in Bezug auf ungeplante Arbeitsunterbrechungen und Zeitdruck. Aber auch die Kommunikation der Unternehmensführung und mangelnde Rückmeldungen über die geleistete Arbeit sowie mangelnde persönliche Anerkennung der direkten Vorgesetzten wurden thematisiert. Die Lösung wurde in einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung gesehen. Als optimales Programm entpuppte sich KMU-vital.

Die Resonanz der Belegschaft war zunächst zurückhaltend. «Wir haben doch

bereits genug am Hals!» «Geld sollte sinnvoller in die Erhaltung bisheriger oder in die Schaffung neuer Arbeitsplätze investiert werden», oder: «Gesundheitsförderung ist etwas für Entlassene, denen geht es doch schlecht», waren kursierende Argumente.

Gemeinsam mit dem externen Berater wurden in periodisch durchgeführten Gesundheitszirkeln Massnahmen bestimmt, die den Mitarbeitenden in kurzer Zeit einen leicht erkennbaren Profit brachten. Kostenloses Mineralwasser am Arbeitsplatz, freiwillige Grippeimpfung, Fitnesslaufstest, Sport- und Skitag, Alkoholprävention mit dem Fahr Simulator, eintägiges Seminar zu Stressabbau, automatisch eingeblendetes PC-Programm für Entspannungsübungen am Arbeitsplatz oder ein Vortrag zu gesunder Ernährung trotz Schichtarbeit, wurden schnell realisiert. Dadurch wurde Zeit gewonnen für aufwändigere mittel- und langfristig wirksame Eingriffe, so die freundlichere Gestaltung der Pausenräume oder die Installation einer Lüftungsanlage in den Werkhallen. Bei der Alcan Packaging Rorschach AG sind die Ergebnisse der intensiven Bemühungen einer Betrieblichen Gesundheitsförderung durchwegs positiv. Zwei Jahre nach der ersten MitarbeiterInnenbefragung konnten Verbesserungen in folgenden Bereichen festgestellt werden: Gestiegenes gegenseitiges Vertrauen, Verhalten und Führungsstil der Vorgesetzten, Informationspolitik, Verbundenheit mit dem Unternehmen und Freude an der Arbeit. Die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden ernst genommen, auch wenn die vorgeschlagenen Massnahmen Kosten nach sich zogen. Dass besonders deutliche Erfolge in Bereichen erzielt werden konnten, wo es auf die Führung ankommt, hat mit der Weiterbildung des gesamten Kadern zu tun. Sämtliche Führungskräfte wurden während zweier Tage zur Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe («fit sii – auch beim Führen») geschult. In der



gleichen Periode konnte übrigens die Krankheitsrate deutlich gesenkt werden. Zwei Jahre nach Einsetzen der Massnahmen hält die Personalleiterin fest:

«Wir wollen, dass alle Mitarbeitenden gesund und zufrieden zur Arbeit kommen und gesund und zufrieden wieder nach Hause gehen.»

Geschäftsleitung

«Sollen solche Programme gelingen, muss die Zusammenarbeit der Akteure erlernt werden. Dazu braucht es Toleranz, Respekt, Offenheit und Neugier. Die Stärken sollen gegenseitig genutzt werden, und schliesslich sollen gemein-

same Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch gemeinsam angegangen werden.»

Die Resultate ermutigten alle Beteiligten und waren der Beleg, mit BGF auf die richtige Karte gesetzt zu haben. Das Unternehmen setzt aufgrund dieser Erfolge weiterhin auf BGF und verankert sie nachhaltig in ihren Strukturen und Abläufen. Seit 2004 ist die Gesundheitsförderung gleichwertig mit den Themen Umwelt und Sicherheit ins Managementsystem integriert. Heute sind 94 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ansicht, dass es die Geschäftsleitung ernst meint mit der Gesundheitsförderung. Damit hat das ganze Unternehmen einen wichtigen Schritt in Richtung

ihrer eigenen Zielsetzung genommen: «Wir wollen, dass alle Mitarbeitenden gesund und zufrieden zur Arbeit kommen und gesund und zufrieden wieder nach Hause gehen.»

Der Sicherheitsverantwortliche von Alcan Packaging Rorschach AG, der die Beteiligung an KMU-vital angestossen hatte, hält im Rückblick fest, dass BGF zwingend den verbindlichen Rückhalt der Geschäftsleitung brauche. Anderen KMU empfehlen sowohl die Personalabteilung als auch die Geschäftsleitung, BGF einzusetzen und sich an KMU-vital zu beteiligen – erst recht in schwierigen Zeiten.

BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
Jan. 02	Definition der Ziele	Personalleitung	
Feb. 02	Einführung Rückkehrgespräche	alle Vorgesetzten (60 P., von Geschäftsleitung bis Schichtführer)	
März 02	Managementbefragung	Geschäftsleitung & Personalabteilung (7 GL und 4 HR)	✓
März – Juli 02	1. MitarbeiterInnen-Befragung	alle Mitarbeitenden (Rücklauf 60 %)	✓
ab Apr. 02	- kostenloses Mineralwasser - wöchentlich zwei Gesundheitstipps	für alle Mitarbeitenden	
Juni 02	Ergonomie am Arbeitsplatz: alle Bildschirme werden überprüft	alle Bildschirmarbeitsplätze (90)	
Juli 2002	Fahrsimulator & Fitnesslaufest	gesamte Belegschaft (freiwillig), ca. 90 % Teilnehmende	
August – Sept. 02	Gesundheitszirkel	1 Betriebsanleiterin, 1 Sicherheitsbeauftragter, 5 MA, 3 Abteilungsleiter, 2 P-Verantwortliche, Leitung durch Personalleiterin	✓
Okt. 02	Einführung der Vorgesetzten-Beurteilung	alle (2003: GL und Meister beurteilt, 2004 alle Abteilungsleiter)	
Nov. 02	Stressabbau am Arbeitsplatz	für alle SAP-Mitarbeitenden (10)	
Nov. 02	Grippeimpfung	für alle Mitarbeitenden (freiwillig, ca. 25 % Teilnehmende)	
Jan. 03	Einbau der Lüftungsanlage	in einer Produktionshalle	
März – Juni 03	BGF als Führungsaufgabe	alle Vorgesetzten inkl. Geschäftsleitung (60 Personen)	✓
März 03	Gesunde Ernährung zusammen mit Personalrestaurant & Vortrag gesunde Ernährung in der Schichtarbeit	für alle Mitarbeitenden (freiwillig)	
März 03	PC-Programm „Gesundheitstrainer“ für Micropausen	PC-Arbeitsplätze	
Sept. 03	1-tägiges Seminar zum Stressabbau	für alle Mitarbeitenden (freiwillig, 11 Teilnehmende)	
Nov. 03 – Jan. 04	2. MitarbeiterInnen-Befragung	alle Mitarbeitenden (Rücklauf 79 %)	✓
Dez. 03	Neugestaltung der Pausenräume	Werk	
März 04	Skitag	für alle Mitarbeitenden (freiwillig)	
seit Jan. 04	Das Gesundheitsmanagement ist integrierter Bestandteil von Environment, Health and Safety (EHS-First) und im Managementsystem verankert und wird entsprechend weiter geführt	Geschäftsleitung, verantwortliche Personen für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	

Pressespiegel: (weitere Artikel auf www.kmu-vital.ch unter Medienberichte)

> Gesundheit heisst mehr als nicht krank sein. HR-Today, Juli 2003.