



## KMU-Porträt: Max Schweizer AG

innen aussen  
**schweizer**



«Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist gerade in ökonomisch schwieriger Zeit eine erfolgreiche Unternehmensstrategie um die Konkurrenzfähigkeit von KMU zu fördern und zu verbessern.»

Joe Studer, Geschäftsleitungsmitglied

### Firmenbeschrieb

**Firmenname:**

Max Schweizer AG  
www.schweizerag.com

**Firmensitz:**

8051 Zürich  
(weitere Standorte in Bülach und Winterthur)

**Branche:**

Maler- und Gipsergewerbe

**Anzahl MA in CH:**

150

**Aktivitäten:**

Malen gestalten gipsen isolieren koordinieren

### Gesund auf der Baustelle

**Auch im Baugewerbe lässt sich eine gesundheitsförderliche Kultur etablieren.**

Was kann betriebliche Gesundheitsförderung bewirken in einem Wirtschaftszweig, in dem starke körperliche Beanspruchung, Wiederholung der gleichen Tätigkeit sowie Zeitdruck gewissermassen vorgegebene, oft kaum verrückbare Merkmale sind? Wo die verschiedenen Beanspruchungen scheinbar wenig Spielraum für gesundheitsfördernde Massnahmen zulassen?

Von besonderem Interesse war diese Frage für die Max Schweizer AG in Zürich, ein Unternehmen, das schon immer durch innovative Massnahmen zu Gunsten der Gesundheit des Personals aufgefallen war – etwa mit einer bestmöglichen Gewährleistung der Arbeitssicherheit, oder mit vorbildlichem Absenzenmanagement, das dem Unternehmen vor einigen Jahren sogar eine Auszeichnung seitens der SUVA eingetragen hatte. Folgerichtig nahm das Unternehmen auch am Programm *KMU-vital* teil. Heute, nach zweijähriger Erfahrung, ist klar: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist gerade in ökonomisch schwieriger Zeit eine erfolgreiche Unternehmensstrategie um die Konkurrenzfähigkeit von KMU zu fördern und zu verbessern. Wie kam es zu dieser Einschätzung?

Die Geschäftsleitung ging von der Feststellung aus, dass gute Qualität nur von motiviertem und leistungsfähigem Personal gewährleistet werden kann. Im *Einstiegsworkshop* wurde den Mitglieder der Geschäftsleitung und ihren Stellvertretern die Ziele und die Nutzenaspekte von Betrieblicher Gesundheitsförderung aufgezeigt. Praktisch ging es um die Frage, wie unter den speziellen Rahmenbedingungen des Baugewerbes eine gesundheitsförderliche Kultur etabliert werden konnte. Dabei zeigte sich, dass sich *KMU-vital* sehr gut in die vorhandenen Strukturen einpasste: Die schon längere Zeit funktionierende

«Triple A-Gruppe», ein Gefäss zur Aufnahme und Verarbeitung von personalseitig auftauchenden Problemen, Wünschen und Anregungen, konnte als Gesundheitszirkel eingesetzt werden, in dem die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung interpretiert sowie die weiteren Schritte des BGF-Prozesses bestimmt wurden.

Die Themen der alsdann ausgesuchten Wahlmodule *widerspiegeln*, wo die Max Schweizer AG den Schwerpunkt «ihres» *KMU-vital* setzte: *Zusammenarbeit im Team*, *Aspekte der Ergonomie* sowie *BGF als Führungsaufgabe*. Im Bauhaupt- und -nebgewerbe ist die Beanspruchung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhaltend gross. Die Mitarbeitenden neigen dazu, in der engagierten Ausübung ihrer Arbeit die eigene Gesundheit zu vergessen. Dies lässt wiederkehrendes Ermahnen seitens der Vorgesetzten auf gesundheitsförderliches Verhalten sinnvoll erscheinen. Dementsprechend wurde die Konzentration auf die Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten beschlossen, ohne dabei die breite, direkte Ansprache *aller* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Geschäftsleitung zu vergessen. So werden dem ganzen Personal periodisch Informationen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz abgegeben (z.B. Resultate der Mitarbeiterbefragung, Zeitungsartikel über die Anstrengungen der Firma in der Gesundheitsförderung oder andere entsprechende Inhalte).

Der «*Bildungsbaukasten*», ein vor allem in der Winterzeit eingesetztes Instrument der internen Weiterbildung, gab allen Mitarbeitenden den Rahmen für die Auseinandersetzung mit den Themen *Stress*, *gesunder Ernährung* sowie den Möglichkeiten gesunder Lebensführung, insbesondere gesunder Ernährung sowie mit dem Thema *Sucht*. Seit Mai 2003 werden in einer Malerabteilung wöchentlich Früchte auf die Baustellen geliefert, die immer wieder auf das Thema gesunde Ernährung auf-



merksam machen. Allgemein – so der Eindruck aus den Gesprächen mit Mitarbeitenden – erweisen sich Aktionen des Erinnerns sowie das Zuspitzen der Botschaft auf einprägsame Formeln als wertvolle Stützen der BGF.

*«Ich hoffe, dass sehr viele andere KMU's in Zukunft ebenfalls von dem grossen Know-How dieses Projektes profitieren können.»*

Joe Studer, Geschäftsleitungsmitglied

Von der BGF profitieren auch bei der Max Schweizer AG sowohl die Mitarbeitenden wie auch das Unternehmen (Win-Win-Situation).

Diese klare Aussage ergibt sich aus Mitarbeiterinterviews, in denen die Überzeugung und durchaus auch Dankbarkeit deutlich erkennbar wird, in einem Unternehmen zu arbeiten, welches die

Gesundheit des Personals im Auge behält. Die Umsetzung der Botschaft, auch bei hohem Leistungsrhythmus auf gesundes Verhalten (Bewegungsapparat, Umgang mit Stress u.a.) zu achten, fällt zwar nicht ganz leicht: *«Im Stress können die guten Vorsätze schon unter die Räder geraten»*, oder: *«Man denkt schon an gesundes Verhalten, aber da ist auch der Kostendruck»*, meinen Befragte dazu. Wenn es darum geht, eigene Gesundheit und Arbeitsanforderungen unter einen Hut zu bringen, spielt das Selbstbewusstsein der einzelnen Mitarbeitenden eine wichtige Rolle, auch die Angst davor, Erwartungen zurückzuweisen oder zumindest zu hinterfragen, die gesundheitsschädigend sind. Befragte Vorgesetzte erkennen in der permanenten Unterstützung der Mitarbeitenden, d.h. im regelmässigen Motivieren zu gesundem Verhalten am Arbeitsplatz und zu Hause die wesentlichen Vorbedingungen für den Pro-

grammerfolg. Sie scheinen bei der Max Schweizer AG gegeben, «wo nicht allein die Leistung zählt, sondern man auch darauf achtet, dass gut, sauber und gesund gearbeitet wird». Ein Beleg dafür ist die zweite Mitarbeiterbefragung, ein- einhalb Jahre nach Programmbeginn durchgeführt, in der die stärksten positiven Veränderungen in den Bereichen *Freude an der Arbeit; Arbeitsaufgaben und -anforderungen, Informationspolitik/ Mitarbeiterbeteiligung, gegenseitiges Vertrauen zu Vorgesetztem, Verhalten und Führungsstil des Vorgesetzten, Identifikation mit Unternehmen sowie Arbeitsklima* registriert wurden. Da erstaunt es nicht, wenn die überwiegende Mehrheit des Personals heute eine Weiterführung der BGF befürwortet: BGF erweist sich trotz – oder gerade wegen der härteren Wettbewerbsbedingungen als Erfolgsrezept auch für KMU.

## BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
Juni 02	Einstiegsworkshop	Geschäftsleitung und Stellvertreter	✓
Juli 02	Managementbefragung	alle Vorgesetzten: Geschäftsleitung, Stellvertreter und Bereichsleiter, (22 Personen)	✓
Juli – Okt. 02	1. MitarbeiterInnenbefragung	alle Mitarbeitenden (120 Personen)	✓
Jan. – April 03	Gesundheitszirkel	1 Mitarbeiter, 6 Vorarbeiter, 1 Baustellenleiter und 1 Geschäftsleiter	✓
Feb. / März 03	Präsentation zur gesunden Ernährung (Im Rahmen des internen Bildungsbaukastens)	Alle Mitarbeitenden	
Mai 03	Zusammenarbeit im Team	Fachteam malen (12 Personen inkl. Führungskraft)	✓
ab Mai 03	Früchte auf der Baustelle	Alle Mitarbeitenden einer Malerabteilung	
Juni 03	Aspekte der Ergonomie	Geschäftsleitungsmitglied	✓
Juni / Sept. 03	BGF als Führungsaufgabe	Teile der Geschäftsleitung, Abteilungsleiter und Vorarbeiter (12 Personen)	✓
Juni – Okt. 03	Alkoholprävention: Einführung Suchtmittelpolitik und Vorgesetztenschulung	6 Abteilungsleiter	
Nov. 03 – Jan. 04	2. MitarbeiterInnenbefragung	Alle Mitarbeitenden (103 Personen, davon haben 2/3 bereits in der 1. MAB mitgemacht)	✓
Jan. – April 04	Interner Bildungsbaukasten: Umgang mit Stress, sportliche Betätigung, gesund leben, gesunde Ernährung, Spaziergang	Alle Mitarbeitenden und Vorgesetzten (freiwillig)	

**Pressespiegel:** (weitere Artikel auf [www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) unter Medienberichte)

- > Ein gutes Arbeitsklima ist Chefsache. Basler Zeitung, Oktober 2002.
- > «Wir liefern wöchentlich frische Früchte auf die Baustelle». Der Bund, März 2004
- > Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): «Alle haben gewonnen». Organisator, Juni 2004.