



KMU-Porträt: Stollenwerkstatt



«Durch den Einbezug der GL seit dem Beginn des Projektes, der Befragung der Mitarbeitenden und dem lebendigen Austausch in einem Gesundheitszirkel haben wir mehr Einblick in die Situation der Mitarbeitenden und des Betriebs bekommen.»

Werner Richner, Beauftragter für Sicherheit, Liegenschaft und Einrichtung

Firmenbeschreibung

Firmenname:
Stollenwerkstatt;
www.stollenwerkstatt.ch

Firmensitz:
5001 Aarau und 5610 Wohlen

Branche:
Soziale Institution

Anzahl MA in CH:
70

Aktivitäten:

1. Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme und Projekte zur Linderung der Arbeitslosigkeit
2. Finanziell selbsttragendes Profitcenter unter Einbezug von benachteiligten Mitarbeitenden (Baubörse, Bauhütte, Spielvilla, Texaid, Oeko-gruppe)
3. SchulabgängerInnen-Projekt (Erarbeiten von Schlüsselqualifikationen und Finden eines Berufswegs)
4. Beschäftigung für Asylbewerbende

Entscheidende Impulse dank KMU-vital

Nachhaltige Etablierung des Themas Arbeit und Gesundheit im Arbeitsalltag

Bei der Stollenwerkstatt in Aarau fallen zunächst zwei Dinge auf. Zum einen erklären die befragten Mitarbeitende übereinstimmend, ihr Betrieb habe schon immer viel unternommen, dass es dem Personal gut gehe. Genannt werden etwa die bewusst zugestandenen Freiräume, die freie Einteilung der Arbeitszeiten, die Beteiligung der Mitarbeitenden bei Entscheidungsfindungen oder die ergonomisch korrekt eingerichteten Arbeitsplätze. Zum andern war das Thema Gesundheit des Personals schon Jahre vor der Beteiligung an KMU-vital ein Thema, das auch im Firmenleitbild Niederschlag fand. Offensichtlich kamen also schon vor der Beteiligung an KMU-vital Führungsgrundsätze zum Tragen, die wesentlich zum Wohlbefinden und zur Identifikation mit dem Unternehmen beitragen. Da stellt sich die Frage: Braucht es da noch betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)? Was kann KMU-vital noch Neues bringen? Wozu einen Effort leisten, wenn die Bedeutung der BGF auf der Führungsebene erkannt ist?

Die Argumentation für BGF ist keinesfalls paradox: Gerade weil das Unternehmen vieles ermöglichte und wegen der hohen Identifizierung mit dem Betrieb tendierten die Mitarbeitenden dazu, ihr eigenes Wohlbefinden und ihre gesundheitlichen Bedürfnisse zu «vergessen». Selbst die vorhandene Sensibilisierung und das bei Mitarbeitenden verfügbare Wissen über Gesundheit halfen da nicht immer. So hatten die Angestellten zwar die Möglichkeit, die für Erwerbslose und Asylbewerber konzipierten Schulungstage zum Thema Gesundheit zu besuchen, taten dies aber kaum – meist aus Zeitgründen. Und allgemein, so die Befragten, waren Arbeit und Privatleben zu wenig ausbalanciert. Das Thema Arbeit und eigene Gesundheit musste also noch im Alltag des

Stollenwerk-Personals etabliert, bewusst gemacht werden. Dementsprechend wurde denn auch im Gesundheitszirkel für die Themen «persönliches Ressourcenmanagement» sowie «Wellness» entschieden und gleich noch ein Lachseminar angehängt.

Besonders beschäftigt hatte bereits zu Beginn des Projekts KMU-vital die erste Mitarbeiterbefragung, die zur bewussten Auseinandersetzung mit betrieblichen Themen einlud. Die grosse Bedeutung dieses Instruments von KMU-vital zur Erfassung der betrieblichen Situation wurde in mehreren Gesprächen betont. Dies unterstreicht die Wichtigkeit einer sorgfältigen Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie die Rückmeldung darüber, was weiter unternommen wird.

Wie sehr BGF greift, kann der zweiten Mitarbeiterbefragung und den Schilderungen der einzelnen Befragten entnommen werden. Verbesserungen sind erst begrenzt erkennbar; was mit dem kurzen Abstand der Befragung zu den BGF-Massnahmen und den bereits hohen Standards des Unternehmens zu tun hat: Wer schon gut ist, kann sich nur noch wenig verbessern. Auf der individuellen Ebene setzten einige ihre Vorschläge – etwa in den Bereichen Ernährung und Bewegung – zunächst zwar um, gaben ihnen mit der Zeit aber wieder geringeren Stellenwert. Bei anderen haben sich demgegenüber nachhaltige Veränderungen eingestellt. Eindrücklich ist das Beispiel eines Mitarbeiters, der vieles in seinem Verhalten bewusst umgestellt hat und – nach intensiver Vorbereitung – gar einen langen Fussmarsch auf den Kilimandscharo unternommen hat. Der entscheidende Impuls kam von KMU-vital. Er weiss, dass ihm ein paar Kilo weniger gut tun. Ebenso ist er aber davon überzeugt, dass diese auf dem von ihm eingeschlagenen Weg verschwinden werden. Wie andere auch hat er den Anstoss von aussen gebraucht. Nun geht es darum, dass die

Mitarbeitenden immer wieder an das Thema Gesundheit erinnert werden, «nicht über Plakate am Anschlagbrett, sondern im Kontakt am Arbeitsplatz und über Vorbilder». Solche finden sich in der engagierten Geschäftsleitung, die die BGF sichtbar unterstützt und persönlich vorlebt. Ansonsten dürften es gemäss Beobachtungen eines Befragten eher die Frauen und die besser Ausgebildeten sein, die als erste einsteigen. Sie werden andere mitreissen und dafür sorgen, dass sich zunehmend eine «gesunde» Betriebskultur etablieren kann. Entscheidend bleibt am Ende immer die eigene Entscheidung – diese kann aber positiv beeinflusst werden.

So sehr BGF nicht von selber kommt, so sehr muss sie in einem Betrieb auch als Thema gehütet werden.

Am Beispiel der Stollenwerkstatt hat sich auch gezeigt: Jede Initiative für BGF muss sich einstellen auf die betrieblichen Besonderheiten und das schon vorhandene Bewusstsein, die Sensibilisierung und die gewohnten Ver-

haltensmuster der einzelnen Mitarbeitenden. Dabei ist hier nicht die Rede von «Anfängern» oder «Fortgeschrittenen». BGF muss vielmehr ihre Botschaft vor Ort und mitarbeiterbezogen – nicht alle sind auf dem gleichen Stand – anpassen. Dort, wo das Bewusstsein für Gesundheitsförderung, Arbeitsklima und Aspekte der Zusammenarbeit schon sehr hoch war, war bei der Stollenwerkstatt das Programm **KMU-vital** vor allem Bestätigung für die Mitarbeitenden, «auf Kurs» zu sein. Dies kann bewirken, dass aus einer Teilnahme am Programm nur noch kleine Veränderungen resultieren. Umso wichtiger wird in diesem Falle, dass Hinweise auch auf die «kleinen Probleme» oder auf erwartete Neuerungen wahrgenommen und sorgfältig umgesetzt werden.



BGF bleibt in der Stollenwerkstatt auch nach der Pilotphase in den Strukturen und im Alltäglichen des Unternehmens verankert.

Der Gesundheitszirkel ist als Fachgruppe eingerichtet. Gut sichtbare und deshalb einladende Trinksäulen fehlen noch, aber in der Kantine und in den Sitzungen steht immer frisches Wasser bereit. Das Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit ist in der Supervision ein wichtigeres Thema geworden. Das Unternehmen wird weiterhin extern begleitet. Mit diesen Massnahmen dürfte die Gefahr reduziert werden, dass BGF wegen anderer wichtiger Tagesthemen aus dem Bewusstsein der Mitarbeitenden verschwindet. So sehr BGF nicht von selber kommt, so sehr muss sie in einem Betrieb auch als Thema gehütet werden. Ein gutes Vorzeichen ist, dass **KMU-vital** bei den Mitarbeitenden der Stollenwerkstatt unter allen befragten KMU die grösste Akzeptanz sowie den höchsten Wert in Bezug auf die Weiterführung des Programms erzielte.

BGF-Aktivitäten

Datum	Aktivität	Teilnehmende	KMU-vital
Juni 02	Einstiegsworkshop	5 GeschäftsleiterInnen und 5 BereichsvertreterInnen	✓
Juli 02	Managementbefragung	Geschäftsleitung (4 Personen)	✓
Juli – Okt. 02	1. MitarbeiterInnenbefragung	Mitarbeitende (38 Personen von 65)	✓
Jan. – April 03	Gesundheitszirkel	1 Schulungsleiterin, 2 GruppenleiterInnen, 1 Leiter Fachstelle Sucht, 1 Leiterin Fachgruppe Betriebssanität, 1 Mitglied der Geschäftsleitung, 1 Beauftragter für Gesundheitsförderung, externe Moderation	✓
März 03	Entscheide der GL		
ab April 03	GL behandelt Themen aus dem Gesundheitszirkel (Raumverhältnisse, Lohntransparenz, Kantine Wohlen)	Geschäftsleitung	
Juni 03	Bei allen Schulungen stehen ab sofort Wasserflaschen zur Verfügung	Mitarbeitende und Programmteilnehmende	
Okt. 03	Moduldurchführungen im Rahmen des jährlichen „Kadertages“: - BGF als Führungsaufgabe - persönliches Ressourcenmanagement - Wellness: Bewegung und Entspannung - Wettbewerb zum Thema Wasser	Mitarbeitende (60 von 72 Personen)	✓
Okt. 03	Gesundheitszirkel wird als feste Institution weitergeführt	s.o., weiterhin extern moderiert	
Nov. 03	2. MitarbeiterInnenbefragung	Mitarbeitende (40 Personen von 72)	✓
Jan. – Mai 04	Analyse der 2. Befragung und Erarbeiten von weiteren Massnahmen an die GL	Gesundheitszirkel-Teilnehmende	

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

> Wenn ein grundloses Lachen die tägliche Kopfarbeit begleitet. HR-Today, Dezember 2003.