

3 Jahre danach

Bei Victorinox geht die Gesundheit alle an

Tradition und Fortschritt: Die Victorinox, die heuer ihr 125-Jahre-Jubiläum feiert, investiert seit Jahren in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Für ihre ganzheitliche Personalpolitik erhielt die Firma den diesjährigen Schweizer Fairness-Preis.

Von Franziska Meier

ZUM UNTERNEHMEN
Die Victorinox in Ibach-Schwyz beschäftigt 920 Personen. Neben den bekannten Schweizer Taschenmessern produziert die Firma Uhren, Parfum, Reisegepäck und Freizeitbekleidung.

3 JAHRE DANACH
In unserer Serie fragen wir bei einst porträtierten Unternehmen nach, was sich innerhalb ihres Gesundheitsmanagements geändert hat. Den drei Jahre alten Originalartikel finden Sie auf: www.fitimjobmagazin.ch => Gratis Checklisten => Unternehmen machens vor => «Ausfallstunden um 40 Prozent gesenkt»

«Balance-Time», ruft Isaura Da Silva, stellvertretende Abteilungsleiterin Endkontrolle, durch den Victorinox-Produktionsraum. Die Mitarbeiterinnen erheben sich für eine fünfminütige Aktivpause: Sie machen verschiedene Alexander-Technik-Übungen, angeleitet von Isaura Da Silva.

Dank sechs Neuerungen gesund in die Zukunft

Neu ist das nicht: Robert Heinzer, Chef strategisches HR und Firmenorganisation, führte die F.M. Alexander-Technik – eine Methode, die zu ökonomischen, körperfreundlichen Bewegungs- und Haltungsmustern führt – schon im Jahr 2001 ein. Auch Ergonomie und Arbeitsplatzanalysen, Gesundheitsveranstaltungen und Bewegungsförderung waren längst institutionalisiert, als «fit im job» vor drei Jahren die Firma porträtierte (Originalartikel: siehe «3 Jahre danach» in der Randspalte).

Dennoch ist das Unternehmen seither nicht stehengeblieben. Robert Heinzer: «Unsere Firma hat seit 2006 mit sechs Punkten gezeigt, wie wichtig ihr die Gesundheit ist.» Es handelt sich um folgende Punkte:

- **Fachfrau Gesundheit in die Firma geholt:** Mit Josiane Burkard wurde 2007 eine ausgebildete Gesundheits-

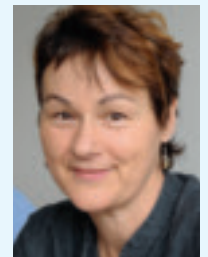
«WIR SUCHEN IMMER WIEDER DAS GESPRÄCH»



Robert Heinzer
Chef strategisches HR und Firmenorganisation

Robert Heinzer: «Es liegt in unserer Verantwortung, die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten. Wir sensibilisieren sie für einen gesunden Lebensstil und regen sie zur Eigenverantwortung an. Wir machen das auf spielerische Weise, probieren auch immer mal wieder etwas Neues aus. So haben wir kürzlich allen Angestellten einen Lenkdrachen aus Nylon geschenkt. Sie können diesen mit der Familie fliegen lassen, haben dabei sowohl Bewegung wie auch Spass. Auch Wertschätzung ist uns wichtig: Zum 125-Jahre-Jubiläum organisierten wir ein Fest und überwies allen Angestellten und allen Pensionären 1884 Franken. Wir wollen über die Produkte hinaus innovativ sein, und unser Engagement zeigt da seine Wirkung.»

Josiane Burkard: «Ein Drittel meiner 80-Prozent-Anstellung widme ich Gesundheitsthemen. Als Gesundheitsmanagerin habe ich eine aktive Rolle, schaue gezielt Absenzen an, suche früh das Gespräch mit den Betroffenen. Es geht dabei letztlich immer darum, Personen mit längerer Krankheit erfolgreich wieder eingliedern zu können. Wenn ich Kontakt mit einer kranken Person aufnehme, will ich keine Diagnose. Sondern ich möchte wissen, wie es ihr geht und wie die Prognose aussieht: Wann kommt sie zurück? Auch ist es für uns wichtig zu wissen, wie wir sie unterstützen können. Ich suche immer wieder das Gespräch, damit die Leute spüren, dass wir sie nicht vergessen. Nicht selten erzählen sie mir ungefragt mehr über ihre Krankheit. Das zeigt, dass das Vertrauen da ist. Wir handeln ja auch im Interesse der Mitarbeitenden.»



Josiane Burkard
Personalverantwortliche, Gesundheitsmanagerin

managerin zur Personalverantwortlichen. Robert Heinzer hat damit das Betriebliche Gesundheitsmanagement definitiv als Schwerpunkt in der Firma etabliert.

- **Koordination bei Absenzen institutionalisiert:** Nach drei Absenztagen fragen Vorgesetzte bei kranken oder verletzten Mitarbeitenden nach. Dauert eine Absenz länger als

eine Woche, wird Josiane Burkard benachrichtigt. Sie trifft sich alle zwei Wochen mit zwei Betriebsleitungsmitgliedern, um die aktuellen Absenzfälle zu besprechen und allfällige Massnahmen zu treffen.

- **Tiefer Stand Absenzen gehalten:** Das Unternehmen konnte seine Ausfallstunden von rund 45 000 (2001) auf einen Wert zwischen 27 000 und



Bewegung am Arbeitsplatz ist bei Victorinox Programm: Alexander-Technik-Übungen gibt es dreimal täglich, während je fünf Minuten.

28 000 (2005) senken. Das gute Niveau von 2005 konnte seither gehalten werden.

- **Alexander-Technik (AT) im Gesamtunternehmen etabliert:** Die AT-Übungen wurden auch im kaufmännischen Bereich eingeführt, so dass nun sämtliche Mitarbeitenden davon profitieren, während dreimal fünf Minuten pro Tag.

- **Alexander-Technik zu einer internen Kompetenz gemacht:** Die externe AT-Expertin, von 01 bis 07 50 Prozent angestellt, hat intern InstruktorInnen und Instruktorinnen ausgebildet. Ihr Pensum beträgt nun noch 20 Prozent. Sie konzentriert sich auf die Ergonomie, leitet die Angestellten zu einer optimalen Körperhaltung bei der Arbeit an.

- **Schweizer Fairness-Preis erhalten:** Eine Fachjury unter Kurt Aeschbacher bestimmte unter den eingegangenen Bewerbungen für den Fairness-Preis fünf Finalunternehmen. Im öffentlichen Online-Voting siegte die Victorinox vor der Thomann Nutzfahrzeuge AG, der PostFinance, der Ergon Informatik AG und der Bâloise-Holding.

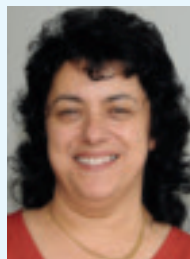
Der Fairness-Preis 09 hatte auf eine faire Personalführung fokussiert (siehe Kasten Seite 42). Personalpolitik bei der Victorinox hat viel mit Gesundheit

zu tun, da sie Employability gross schreibt: «Employability bedeutet, dass wir die Leute bis zur Pensionierung arbeitsmarktfähig erhalten wollen, und das geht nur, wenn wir ihre Gesundheit erhalten», sagt Robert Heinzer.

An gesundheitserhaltenden Massnahmen wurde in der Vergangenheit einiges ausprobiert, auch Atlaslogie und Rückenschulung. Letztlich entschied man sich für die Alexander-Technik. Daneben findet mindestens einmal

ALEXANDER-TECHNIK: «WENIGER BESCHWERDEN DANK ÜBUNGEN»

Dreimal täglich, während der Arbeitszeit, werden in jeder Abteilung fünf Minuten lang F.M. Alexander-Technik-Übungen vorgezeigt. Das Ziel dieser «Balance-Time» ist, sich zu entspannen, den Körper wahrzunehmen.



Isaura Da Silva
stv. Abteilungsleiterin Endkontrolle
Taschenmesser

Isaura Da Silva, interne «Balance Time»-Instruktorin: «Etwa 80 Prozent der Leute in unserer Abteilung warten richtiggehend auf die «Balance-Time». Wenn man beim Arbeiten ständig sitzt, tut es gut, aufzustehen, sich zu strecken, sich zu bewegen. Besonders Rücken und Hände sind bei uns Problemzonen. Es kommt vor, dass jemand zu mir kommt und um eine Übung gegen das Einschlafen der Hände bittet. Die Leute merken, dass ihnen die Übungen etwas bringen, sind dadurch auch motivierter. Besonders die Frauen machen mit, Männer etwas weniger. Wenn ich die Übungen vorzeige, mache ich die Leute auf die zentralen Punkte aufmerksam. Mit der Zeit wissen sie selbst, worauf sie achten sollten: Es ist wichtig, dass man sich während den Übungen entspannt, dass man auf den Körper achtet und bewusst atmet.»



Daniela Muzzin
Endkontrolle
Taschenmesser

Daniela Muzzin: «Ich mache immer mit bei den Übungen. Sie tun mir sehr gut. Ich bin vor zwei Jahren in die Firma gekommen, hatte damals, vom vielen Stehen im früheren Job, Rückenprobleme. Die sind inzwischen zurückgegangen. Einerseits, weil ich jetzt sitze statt stehe, andererseits wegen der Übungen.

Ich bin überzeugt, dass ich dank der täglichen Übungen und einem guten Körperbewusstsein vielen Beschwerden schon sehr gut vorbeugen kann. Und versuche das, was wir in der «Balance-Time» gelernt haben, in die Arbeit mitzunehmen: mich locker hinsetzen und versuchen, mit einem entspannten Körper zu arbeiten.

Es ist auch sehr schön, dass Priska Gauger, die Ergonomin und Alexander-Technik-Expertin, immer wieder vorbeikommt und uns Hilfestellung und Tipps gibt, wo Probleme oder Schmerzen auftauchen.

Nicht zuletzt macht unsere Firma uns allen ein Geschenk mit diesen täglichen «Balance-Time»-Auszeiten, was sicherlich nicht selbstverständlich ist, und für das wir alle sehr dankbar sind.»

WARUM DIE VICTORINOX DEN SCHWEIZER FAIRNESS-PREIS 09 GEWANN



Die Victorinox gewann den Fairness-Preis 09 für ihre faire Personalpolitik. Diese basiert auf den Pfeilern Integration, Employability und Gleichheit. Dahinter steht das Credo des Firmengründers Karl Elsener von 1884: «Schaffen und Erhalten von Arbeitsplätzen». Tatsächlich hat das Familienunternehmen, heute in vierter Generation von Carl Elsener geführt, in den letzten 80 Jahren keine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen. Die Versicherung smile.direct, welche den Fairness-Preis

lancierte, erklärte den Sieg folgendermassen:

«Die Victorinox verfügt über:

- eine faire, soziale und innovative Integrationspolitik, beispielsweise durch Integration von Menschen anderer Kulturkreise oder von Menschen mit eingeschränkten Ressourcen sowie durch Vergabe von Praktikumsplätzen an junge handycaperte Menschen;
- eine innovative und faire Mitgestaltungs politik, die in Krisenzeiten Kurzarbeit und Entlassungen verhinderte, indem unübliche

Wege beschritten wurden, wie zum Beispiel die Ausleihung von 15% der Mitarbeitenden an benachbarte Unternehmen oder durch Vorbezug von Ferien vom Folgejahr;

- eine aktive Sozialpolitik u.a. durch Verdoppelung der Sozialzulagen (Kinder- und Familienzulage), Einführung des paritätischen Vaterschaftsurlaubes oder die zur Verfügungsstellung von günstigen, betriebseigenen Wohnungen in Gehdistanz zum Arbeitsort.»

pro Jahr der Sport- und Familienanlass «Muskeln statt Motoren» statt. Und immer wieder kommt es zu zusätzlichen Gesundheitsaktionen wie etwa Früchteznüni.

Fällt jemand längere Zeit aus, tut die Firma alles, um in Kontakt zu bleiben. Denn wenn der Kontakt versiegt, wird die Wiedereingliederung zunehmend schwierig. Eine Person fiel zum Beispiel zu 100 Prozent aus, doch kam sie, in

Absprache mit der Firma, jeden Morgen für den 9-Uhr-Znüni vorbei.

Auch die 50 Schonarbeitsplätze sind dafür da, die Leute trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung im Arbeitsprozess zu behalten. Die Beeinträchtigung spielt dabei keine Rolle: «Wir wollen wissen: Welches sind die Ressourcen? Was ist möglich?», so Robert Heinzer. «Das ist auch allgemein unsere Philosophie, mit der wir bisher sehr gut gefahren sind.» ●●