

«Ich investiere meine Zeit lieber für Menschen»

Das Arbeitsrecht einzuhalten und ein paar Benefits wie Personalsport oder einen Massagesessel anzubieten, genügt nicht, um das Label Friendly Work Space zu erhalten. Manuela Schär, die Gesundheitsmanagerin der SPG darüber, was es heisst, ein freundlicher Arbeitgeber zu sein.

Interview: Brigitte Hächler | Foto: Walter Eggenberger



Manuela Schär, ein Lächeln im Gesicht reicht wohl nicht, um ein Friendly Work Space zu sein?

Das Ganze ist schon etwas komplexer. Es gibt sechs fixe Kriterien und Unterkriterien, die erfüllt sein müssen. Beispielsweise geht es darum, ob betriebliches Gesundheitsmanagement (Anm.: BGM) auf Managementebene ein Thema ist. Das Kriterienfeld ist aber sehr breit. Es geht von der Vereinbarkeit Beruf- und Privatleben, Entwicklungsmöglichkeit der Mitarbeitenden, über die soziale Verantwortung einer Unternehmung, bis hin zu Umweltschutz und Engagement im Interesse des Gemeinwohls.

Braucht es dafür ein Label?

Wir haben uns nochmals zertifizieren lassen, weil der Assessmentmodus geändert hat und wir uns davon Inputs erhofften, wie wir unser BGM weiterentwickeln könnten. Die Assessoren sehen uns im Vergleich mit andern Firmen. Das Assessment war keine Überprüfung von Papier und Prozessen, sondern viel mehr ein Austausch unter Experten mit sehr hohem Praxisbezug. Die Assessoren haben gesehen, dass

wir viel mehr machen, anstatt nur Papiere und Weisungen zu produzieren.

Was aber normalerweise schon gern gesehen ist, bei Assessoren ...

Wir sind nicht so Papiertiger. Ich investiere meine Zeit lieber für den Menschen. Wir suchen individuelle Lösungen, leben also das BGM und machen die Papiere aufgrund von dem, was wir gemeinsam erfahren. Der Mensch ist individuell, man kann nicht pauschal und stur nach Prozess gehen. Selbstverständlich gibt es auch QM-Prozesse, aber so, dass wir den nötigen Spielraum haben, jeden Fall einzeln zu bearbeiten. Jeder Betroffene ist anders unterwegs und wir versuchen darauf einzugehen. Das ist ein Unterschied und dafür wurden wir auch sehr gelobt.

Welche Rolle spielen die Führungskräfte?

In den letzten Jahren haben wir stark darauf hingearbeitet, dass Führungskräfte gesund führen. Das heisst: zu den Leuten schauen, hinsehen und merken, wenn jemand in eine Überforderung hineinkommt und nicht erst, wenn jemand ausfällt. Wir fordern von den Vorgesetzten, dass sie früh handeln, Massnahmen ergreifen und sich im HR oder beim BGM Unterstützung holen. Wir wünschen uns Vorgesetzte,

die nahe bei ihren Mitarbeitenden sind, auch wenn sie wegen Krankheit oder Unfall nicht im Arbeitsprozess sind. Führungskräfte sollen im Lead bleiben und das BGM nur den Support leisten. Wir haben die Führungskräfte diesbezüglich geschult und alle neuen Führungskräfte werden im Kurs Führen in der SPG auf das Thema BGM sensibilisiert. Das gelingt glaube ich recht gut, auch weil die Geschäftsleitungen BGM als Führungsaufgabe betrachten und Massnahmen entsprechend unterstützen. Ich spüre da eine grosse Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber meiner Arbeit.

Was bewirken solche Bestrebungen?

Konkret ist es uns gelungen, die Zahl der Langzeitkranken zu minimieren. Ich bin überzeugt, dass die Führungskräfte heute viel früher intervenieren, Gespräche mit den Mitarbeitenden suchen und Massnahmen ergreifen. Sie schicken die Mitarbeitenden in Kurse oder in ein Coaching. Vielleicht haben wir so viele Ausfälle aufgrund Krankheit verhindern können.

Gesundheitsmanagerin
Manuela Schär sieht jeden
Fall individuell an.





Dazu kommt, dass wir bei Krankheitsausfällen schnell ins Gespräch gehen, um zusammen Möglichkeiten für eine rasche und nachhaltige

Wiedereingliederung zu suchen und zu finden. Nicht immer gibt es ein Happy End. Manchmal braucht es auch andere Lösungen ausserhalb der SPG. Was auffällt: alle Betroffenen möchten, wenn irgendwie möglich, in der SPG verbleiben. Das heisst dann wohl, dass sie gerne hier sind und wir ein guter Arbeitgeber sind.

Was wurde von den Assessoren gelobt?

Die Assessoren haben gesehen, dass wir oft mehr tun, als das Gesetz verlangt. Das alleine reicht natürlich nicht für einen freundlichen Arbeitsplatz. Es ist vielmehr das ganze Päckli,

das bei den Assessoren Eindruck machte. Sie waren begeistert von unseren fortschrittlichen Anstellungsbedingungen und den Benefits, die wir unseren Mitarbeitenden bieten.

Sicherlich haben wir auch Potenzial?

Natürlich. So gilt es, die Verantwortung noch mehr auf die Führungskräfte zu verteilen. Damit insbesondere das gesunde Führen anerkannt wird und zu einem wichtigen Wert avanciert. Im Bericht steht: Vielleicht ist weniger mehr? Diese Frage werden wir uns stellen. Im gemeinsamen Workshop mit den Assessoren haben wir festgestellt, dass wir unser BGM mit allen Facetten wieder etwas bekannter machen sollten. Die Mitarbeitenden sind sich vielleicht gar nicht so bewusst, was das Label bedeutet und was ein freundlicher Arbeitgeber zu sein heisst.

DIE SECHS BGM-THEMENFELDER



- 1 BGM und Unternehmenspolitik
- 2 Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation
- 3 Planung von BGM
- 4 Soziale Verantwortung
- 5 Umsetzung von BGM
- 6 Gesamtevaluation von BGM

Detaillierte Informationen unter: www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien