

Gesundheitsmanagement in der Praxis

Wie sich Kuhn Rikon vorbildlich für gesundes Personal engagiert

Der Kochgeschirr-Hersteller Kuhn Rikon hat bereits vor fünf Jahren ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt, für das die Firma mehrfach ausgezeichnet wurde. Die Tösstaler machen sehr gute Erfahrungen, auch wenn die Absenzen der Mitarbeitenden nicht wesentlich reduziert werden konnten. GL-Mitglied Daniel Obrist, der für die Umsetzung und neue Massnahmen zuständig ist, zieht eine positive Bilanz. **Michael Zollinger**

Die Identifikation mit dem Unternehmen war bei den Mitarbeitenden von Kuhn Rikon schon lange hoch. Und doch hatte sich die Geschäftsleitung zum Ziel gesetzt, diese nochmals zu stärken, als sie 2006 mit der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) begann. Gemeinsam mit dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin (ISP) der Universität Zürich startete man zunächst mit einem Einstiegs-Workshop für das Kader, in dessen Rahmen Ziel und Zweck des gesamten Engagements aufgezeigt wurden. Als Name und Label für das Ganze wählte man vital@kuhn-riikon und informierte im Rahmen eines Info-Meetings entsprechend die ganze Belegschaft.

«Ganz wichtig war von Anfang an das klare Commitment der gesamten Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates», betont Daniel Obrist, Leiter Dienste, GL-Mitglied und bis heute verantwortlich für das BGM bei Kuhn Rikon. Auslöser für das Engagement sei nicht irgendein Ereignis, sondern grundsätzliches Interesse am Thema gewesen, sagt



Setzt das betriebliche Gesundheitsmanagement bei Kuhn Rikon um: Daniel Obrist.

Obrist: «Wir wissen, dass wir von den Leuten täglich sehr viel fordern und darum ein Umfeld schaffen müssen, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohl und wertgeschätzt fühlen. Weil Kuhn Rikon seine soziale Verantwortung schon immer wahrgenommen hat, sah ich viel Potenzial bei diesem Thema.»

Gründung eines Gesundheitszirkels

Eine detaillierte Mitarbeiterbefragung durch das Institut für Sozial- und Präventivmedizin brachte zutage, dass die Identifikation mit dem Unternehmen tatsächlich bereits hoch und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber gross ist. Bemängelt wurden teilweise die Informationspolitik, gewisse Lohnleistungen und in der Fertigung da und dort auftretende Belastungen durch Lärm und Staub. Als nächster Schritt folgte die Installation eines so genannten Gesundheitszirkels – bestehend aus acht Mitarbeitenden quer durch die Bereiche und Hierarchien.

Dieser Zirkel, der bis heute viermal im Jahr tagt, analysierte die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und beschloss über zu ergreifende Massnahmen. In der Produktion initiierte er Messungen durch die Suva, die zum Beispiel erga-

160 Mitarbeitende und viele Tibeter

Kuhn Rikon entwickelt, produziert und vertreibt qualitativ hochwertiges Kochgeschirr und Zubehör. Das Familienunternehmen beschäftigt 160 Mitarbeitende, 130 davon in Rikon (ZH), und verkauft ihre Produkte in 40 Länder. Die Firma ist eng verbunden mit der Tibetergemeinschaft hierzulande.

Als das Rote Kreuz und andere Hilfsorganisationen 1964 von der chinesischen Unterdrückung schwer betroffene Tibeterfamilien in die Schweiz aufnahm, stellten Henri und Jacques Kuhn, die Söhne des Firmengründers Heinrich Kuhn, spontan Arbeitsplätze und Firmenwohnungen zur Verfügung. 1968 gründeten sie mit ihrem Freundeskreis das Tibeter-Institut Rikon. Bis heute arbeiten viele Tibeterinnen und Tibeter im Unternehmen.

ben, dass man eine falsche Mischung eines Schmiermittels verwendete, die gesundheitlich zwar unbedenkliche, aber trotzdem störende Wasserdämpfe freisetzte. In Sachen Information wurden die Anstrengungen etwa forciert, indem neu nach Geschäftsleitungssitzungen Infos über die Linienverantwortlichen sofort weitergegeben werden.

Eigenverantwortung stärken

Bei jedem Gesundheitsmanagement, sagt Obrist, sei immer das Engagement jedes Einzelnen gefragt. Diverse Massnahmen der letzten Jahre setzten denn auch beim persönlichen Verhalten der Mitarbeitenden an. Man förderte zum Beispiel den Wasserkonsum am Arbeitsplatz, indem man an Interessierte eine hochwertige, persönlich beschriftete Glasflasche verschenkte. Oder man griff das Thema Körperhaltung und Rücken in Form von Workshops mit einer lokalen Physiotherapeutin auf. Eingeführt wurde das Angebot einer Masseurin, die den Betrieb besucht. «In der ersten Runde bezahlten wir diesen Service, inzwischen müssen ihn Interessierte selbst berappen», so Obrist. Zwar liege die Hauptverantwortung beim Mitarbeitenden, es sei aber das Ziel, die Leute zum Thema Gesundheit zu sensibilisieren, weshalb gewisse Aktionen obligatorisch seien.

Dazu gehört das Rauchverbot. Bereits seit Mitte 2009 ist der gesamte Betrieb rauchfrei, was freilich nicht alle in der Belegschaft mit Jubel quittierten, wie

Obrist zugibt. Auf Freiwilligkeit basierte hingegen beispielsweise die mehrmalige Teilnahme an der jährlichen Aktion «bike to work» von Pro Velo, die dazu ermuntert, für den Arbeitsweg aufs Fahrrad umzusteigen.

«Die Gesundheit ist als Teil der Führungsaufgaben verankert.»

Viel Lob für die Umsetzung

Es ist ein Strauss von Massnahmen, die Kuhn Rikon in den letzten Jahren im Bereich Gesundheit ergriffen hat. Daniel Obrist ist überzeugt, dass sich das Engagement mehrfach lohnt. Nicht zuletzt in Form von positiver PR. Für ihre vorbildliche Umsetzung eines BGM wurde das Tössstaler Unternehmen bereits mehrfach ausgezeichnet. Als eines der ersten KMU überhaupt erhielt es von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz das Label «Friendly Work Space». Um das Label zu erlangen, müssen Unternehmen eine betriebliche Gesundheitsförderung in ihre Managementprozesse integrieren. Im letzten Jahr folgte der «Zürcher Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb 2010» vom ISP der Universität Zürich. Lobend erwähnt wurden von der Jury unter anderem die periodischen Befragungen der Mitarbeitenden, der ständige Gesundheitszirkel, flexible Arbeitszeitgestaltung, vielfältige Aktionen und Schulungen der Mitarbeiten-

den zu Gesundheitsfragen sowie die Gesundheit als Teil der Unternehmensleitlinien und der Führungsaufgabe.

Auf Letzteres will man künftig noch grösseres Augenmerk legen, wie Obrist sagt. Im Juni führt er für das Unternehmenskader mit einem externen Partner einen Workshop unter dem Titel «Gesund führen» durch. Die wesentlichen Einflussfaktoren zu Gesundheit und Arbeit und die Relevanz des eigenen Führungsverhaltens werden thematisiert. Insbesondere psychische Erkrankungen können unter Umständen mit dem Verhalten von Führungskräften zu tun haben. Es geht aber auch um die klare Botschaft: «Man darf bei Kuhn Rikon krank werden – und wenn, dann wird einem geholfen. Präsentismus ist nicht unsere Erwartung an kranke Mitarbeitende.»

Ein wichtiger Bestandteil jedes umfassenden BGM ist ein systematisches Absenzenmanagement. In Rikon bedeutet das einen intensiven Kontakt mit Ärzten, Krankentaggeld- und Invalidenversicherungen in Fällen von Langzeitabwesenden genau so wie konsequente Rückkehrgespräche durch die Vorgesetzten auch nach kurzen Absenzen.

Kosten: Nicht mehr als 20 000 Franken pro Jahr

Dass die Zahl der Absenzen 2010 im Vergleich zu 2009 beim Kochgeschirrhersteller dennoch nicht wesentlich gesenkt werden konnte, stört Daniel Obrist übrigens nicht. Weder dies noch monetäre Ziele stünden im Vordergrund. Vielmehr gehe es um ein klares Zeichen der Wertschätzung gegenüber der Belegschaft. Die finanziellen Aufwendungen für das ganze Engagement halten sich laut Obrist ebenfalls im Rahmen. Nebst den internen Kosten und dem personellen Zeitaufwand betragen sie jährlich nicht mehr als 20 000 Franken.

Für ein langfristig erfolgreiches BGM braucht es dafür viel Durchhaltewillen und ständig neue, kreative Ideen. Für Obrist ist eines nach den ersten fünf Jahren betriebliches Gesundheitsmanagement bei Kuhn Rikon klar: «Bei uns hat es definitiv die Stimmung angehoben. Ich kann es nur allen Schweizer KMU zur Nachahmung empfehlen.» ■

Die Mitarbeitenden von Kuhn Rikon sind für das Thema Gesundheit sensibilisiert und produzieren den Grossteil des Kochgeschirrs immer noch im Tössstal.

