

Sind frische Früchte ein Mittel zur Mitarbeiterzufriedenheit?

Bauen heisst Körpereinsatz, Zeitdruck, Routinearbeit – dass sich in dieser Branche dennoch eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur etablieren lässt, zeigt die Max Schweizer AG. Der Maler- und Gipserbetrieb setzt sich schon lange für die Gesundheit der Mitarbeiter ein, hat durch das Projekt KMU-vital (www.kmu-vital.ch) nun aber zusätzlich Erfolge erzielt. Im Jahre 2006 erhielt die Unternehmung den Zürcher Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb.

Joe Studer
Geschäftsführer Max Schweizer AG, Zürich



Max Schweizer AG

Die vor bald 120 Jahren gegründete Max Schweizer AG ist auf die professionelle Gestaltung und Bearbeitung von Oberflächen sowie Sanierungen und Renovationen spezialisiert. 180 Mitarbeitende, davon 20 Auszubildende, sind in Zürich, Bülach, Winterthur und Thalwil für das Unternehmen tätig. Mit einem Umsatz von jährlich CHF 22 Millionen gehört die Max Schweizer AG zu den grössten Maler- und Gipserbetrieben in der Schweiz.

www.schweizerag.com

«Wir waren schon immer sehr aktiv im Bereich Gesundheitsförderung», sagt Joe Studer, Geschäftsführer der Max Schweizer AG, «deshalb wurden wir direkt vom Maler- und Gipsermeisterverband angefragt, ob wir am KMU-vital-Programm teilnehmen möchten.» Seine anfängliche Skepsis, ob es sich nicht um ein zu theoretisches Projekt handele, hat sich mittlerweile gelegt. Er liess sich von den praxisnahen Massnahmen überzeugen und sagt heute: «Die letzten Jahre mit dem KMU-vital-Programm waren eine absolut positive Erfahrung.»

Vorausgegangen waren dem Projektstart ein Einstiegsworkshop der Geschäftsleitung sowie eine Management-Befragung, um die Ausgangslage, bestehende Probleme, Bedürfnisse und Ziele zu bestimmen. «Uns war es wichtig, dass das gesamte Kader hinter der Idee steht», betont Joe Studer. Seine Kollegen waren sofort offen für das Projekt und initiierten eine Mitarbeiterbefragung, in der sich alle 180 Angestellten zu Aspekten wie Arbeitsklima, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Vertrauen zu Vorgesetzten äusserten.

Realitätsnahe Module

Auf der Basis der Ergebnisse entschied sich die Geschäftsleitung für drei Module des KMU-Projektes, mit denen man möglichst viele Mitarbeiter erreichen wollte. Die Wahl fiel zum einen auf das Modul «Gesundheitszirkel». Hier wurden Wünsche und Probleme seitens des Personals aufgenommen, Arbeitsbedingungen und Verbesserungsansätze diskutiert. Ein weiteres Thema war die «betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe». An Workshops erarbeiteten die Führungskräfte, was sie zu einem positiven Arbeitsklima beitragen können, und trainierten Mitarbeitergespräche.

Das dritte Modul hiess «Zusammenarbeit im Team». Hier wurde in einer 30-köpfigen Maler-Fachabteilung, in der durch einen Führungswechsel eine Neuorientierung nötig war, die offene Diskussion forciert und Verbesserungsvorschläge für die Teamarbeit ausgearbeitet. Heute funktioniert die Zusammenarbeit in dieser Gruppe wieder reibungslos.

Auf gesunde Ernährung achten

Ob es auch Neid gab, wenn scheinbar nur einzelne Abteilungen von dem Projekt profitieren konnten? «Nein, ganz sicher nicht?», hebt Joe Studer hervor, die Massnahmen seien ja allen zugute gekommen. So zum Beispiel die Aktion «frische Früchte», bei der wöchentlich Obst auf die Baustellen geliefert wird. Damit sollen die Mitarbeiter permanent auf das Thema gesunde Ernährung aufmerksam gemacht und dafür sensibilisiert werden. Es ist ein besonderes Steckenpferd von Joe Studer, das er auf eigene Initiative veranlasst hat. Genauso wie zahlreiche andere Aktivitäten: Besonders die Alkohol- und Suchtmittelprävention mit vertraulichen Gesprächen und Therapieangeboten, der interne Bildungsbaukasten zur Förderung der Mitarbeiter, Verbesserungen im Bereich Ergonomie und Sportangebote, die die Belegschaft zu mehr Bewegung anspornen sollen, zählen zu den Erfolgen.

Gutes Netzwerk

Wer das KMU-vital-Projekt so ernsthaft angeht wie die Max Schweizer AG, braucht einerseits einen motivierten internen Projektleiter wie Joe Studer, kann aber fast nicht auf externe Unterstützung verzichten. Was aber auch seine positiven Seiten hat. Joe Studer lobt die hilfreichen Kontakte, die er während des Projektes knüpfen konnte, beispielsweise zu Ernährungsberatern, und die persönliche Ansprechpartnerin vom Institut für Arbeitsmedizin, die die Firma individuell betreut hat.

Erfolgreiche Bilanz

Die Erwartungen der Max Schweizer AG sind dann auch mehr als übertroffen worden. Vorgenommen hatte sie sich zu Beginn des Projektes, bei der Gesundheitsförderung «einen Schritt weiterzugehen» und nicht nur die Suva-Richtlinien und die Arbeitssicherheits-Vorschriften zu erfüllen. Die Mitarbeiter sollten zu mehr Wohlbefinden geführt werden. Dadurch erhoffte man sich, ihre Gesundheit zu stärken und Krankheiten vorzubeugen. Joe Studer ist überzeugt, dass sie durch die Massnahmen zudem mehr Zufriedenheit und Arbeitsmotivation an den Tag legen. «So profitieren letztlich Mitarbeiter und Unternehmen.» Das ist dem Betrieb auf jeden Fall gelungen, wie eine Mitarbeiterbefragung am Ende des Projektes bewie-

sen hat. Die grössten positiven Veränderungen zeigten sich bei den Aspekten Freude an der Arbeit, Arbeitsanforderungen und -klima, Mitarbeiterbeteiligung sowie Vertrauen zu Vorgesetzten und Identifikation mit dem Unternehmen. «Es hat sich auch ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl gebildet», so ein Angestellter. Und nicht zuletzt natürlich den Zürcher Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb 2006 den wir diesen Frühling erhalten haben.

Viele Pläne für die Zukunft

Die Max Schweizer AG möchte zukünftig weitere Module des KMU-vital-Projektes in eigener Regie realisieren. Gleichzeitig hofft die Firma, dass KMU-vital das Programm weiter ausbaut und zudem verstärkt bekannt macht, damit auch andere Unternehmen für die Gesundheitsförderung sensibilisiert werden. Fest steht, dass die Themen «frische Früchte» und «gesunde Ernährung» bei der Max Schweizer AG weiter vertieft werden. Dabei zählt der Betrieb auch auf die Eigeninitiative seiner Mitarbeiter. «Wir möchten einen Anstoss geben, sich mit bewusster Ernährung und gesundem Verhalten auseinander zu setzen und die Mitarbeiter dahin führen, dass sie ihre Essgewohnheiten verändern und sich nicht nur von Fastfood ernähren», das ist Joe Studer ein besonderes Anliegen.

Auch im Bereich Sport möchte er sich für seine Mitarbeiter noch mehr engagieren. Seine Vision ist beispielsweise, den Mitarbeiter-Bonus zum Teil in Form von Abonnementen für Fitnessstudios auszuzahlen. «Wir werden unsere Mitarbeiter weiterhin kontinuierlich zu gesundem Verhalten – am Arbeitsplatz wie auch im Privatleben – motivieren, denn gesunde, zufriedene Mitarbeiter sind heutzutage für den Erfolg der Firma sehr wichtig.»