



Anne Michellod, Leiterin Human Resources



« Die Werte der Loterie Romande gründen auf den Prinzipien des Teilens, der Zusammenarbeit, der Loyalität und des Respekts. »

Im Februar 2013 wurde der Société de la Loterie de la Suisse Romande das Label «Friendly Work Space® – Candidate» zuerkannt. Anne Michellod, Leiterin Human Resources der Lotteriegesellschaft, hat den Zertifizierungsprozess begleitet und ist vom Nutzen des von Gesundheitsförderung Schweiz vergebenen Qualitätslabels überzeugt.

Interview: HR Today

Die Loterie Romande wurde im vergangenen Jahr mit dem Label Friendly Work Space® ausgezeichnet. Worin bestand Ihre Motivation, sich für die Erteilung des Labels einzusetzen?

Die Motivation bestand zunächst einmal darin, eine umfassende und strukturierte Bestandsaufnahme der verschiedenen Massnahmen vorzunehmen, die bis dato im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz umgesetzt worden waren. Hierbei handelte es sich primär

um oft isoliert ergriffene Einzelmassnahmen. Daher die Idee, diese Massnahmen in ein umfassendes Konzept zu integrieren, das sich auf konkrete Kriterien und einen durchdachten Ansatz stützt. Aus diesem Grund haben wir uns für das Label Friendly Work Space® entschieden.

Es zeichnet sich dadurch aus, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement nach einer klaren, pragmatischen Methode analysiert wird. Der zweite Beweggrund bestand darin, sich auf die ermittelten Ergebnisse stützen zu können, um einen Aktionsplan für die Zukunft zu entwerfen. Das Label bot uns im Personalwesen zudem die Gelegenheit, das Thema «Employer's Branding» (Markenimage des Arbeitgebers) weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang konzentrierten wir uns darauf, über die Qualität der Arbeitsumgebung bei Loterie Romande und über die Mitarbeiterbetreuung im Unternehmen zu informieren – und zwar sowohl intern als auch gegenüber der Öffentlichkeit und potenziellen Bewerbern.

Haben Ihnen das Assessment und der dazugehörige Beurteilungsbericht geholfen, betriebliche Gesundheitsmanagementmassnahmen zu entwickeln und umzusetzen?

Zunächst einmal möchte ich festhalten, dass das Label Friendly Work Space® der Loterie Romande ja erst kürzlich erteilt wurde. Deshalb ist ein Grossteil des Verbesserungspotenzials noch nicht realisiert worden. Im Moment arbeiten wir einen Aktionsplan mit konkreten Zielen aus, die wir in den nächsten drei Jahren erreichen wollen.

In diesem Zusammenhang hatten wir uns entschieden, eine umfangreiche Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchzuführen. Anhand offener Fragen wollten wir Meinungen über gesundheitsrelevante Themen am Arbeitsplatz einholen. Die ausführlichen Ergebnisse dieser durch eine externe Stelle durchgeführten Umfrage wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt und im Detail auf dem Firmenintranet veröffentlicht. Die gewonnenen Informationen haben uns in die Lage versetzt, unseren globalen Aktionsplan für das betriebliche Gesundheitsmanagement zu verfeinern.

Welchen Herausforderungen haben Sie sich bei der Einführung eines systematischen Gesundheitsmanagements in einer Einrichtung wie der Loterie Romande zu stellen?

Die grösste Herausforderung besteht in der Grösse des Unternehmens. Ein grosses Unternehmen mit mehreren Tausend Angestellten kann eigene Strukturen für das betriebliche Gesundheitsmanagement schaffen. Mit ihren 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Loterie Romande zu klein, um sich einen für dieses Thema zuständigen Spezialisten zu leisten. Mit anderen Worten: Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist eine von mehreren Aufgaben, die in der Verantwortung der HR-Leitung liegen. Deshalb nimmt das Gesundheitsmanagement bei uns eher die Form einer Projektmanagement-Aufgabe an, in deren Rahmen spezifische Massnahmen zu treffen sind. Vor diesem Hintergrund ist es für uns schwieriger, bestimmte vom Label Friendly Work Space® vorgegebene strategische Hauptkriterien zu erfüllen. Wir sehen unsere Aufgabe somit darin, den hohen Anforderungen des Labels mit Mitteln zu genügen, die zwangsläufig im richtigen Verhältnis zur Grösse unseres Unternehmens stehen müssen.

Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Kriterien für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement im Unternehmen?

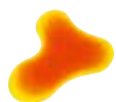
Aus meiner Sicht gibt es vier Hauptkriterien: Erstens muss es innerhalb des Unternehmens eine klare Ge-

sundheitsvision geben, die auf konkreten Indikatoren beruht – wie der Fehlzeitenquote, der Fluktuationsrate und der Mitarbeiterzufriedenheit. Zweitens ist die Einbindung der verschiedenen Unternehmensakteure in die Gestaltung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unerlässlich, um ein interdisziplinäres Team zusammenzustellen. Ich denke da insbesondere an die Personen, die für die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung durch das Unternehmen und die Sicherheit im Unternehmen verantwortlich sind, sowie an die Arbeitnehmervertreter. Drittens müssen langfristige Leitlinien für die Umsetzung konkreter Massnahmen definiert werden. Der Zertifizierungsprozess zur Erteilung des Labels Friendly Work Space® offenbart das Verbesserungspotenzial im Gesundheitsmanagement und liefert in dieser Hinsicht wichtige Hinweise. Und viertens ist es wichtig, eine gute interne Kommunikation der betrieblichen Gesundheitsprojekte zu erreichen – insbesondere durch regelmässige Informationen und ein sowohl attraktives als auch pragmatisches Angebot an Präventionsmassnahmen.

Angenommen, ein Unternehmen wollte eine systematische Gesundheitsförderung auf die Beine stellen. Womit sollte es Ihrer Empfehlung nach beginnen? Welche Fehler sind möglichst zu vermeiden?

Man sollte die Thematik möglichst nicht zu theoretisch in Angriff nehmen. Deshalb würde ich dem betreffenden Unternehmen raten, zunächst eine konkrete Bestandsaufnahme der firmeninternen Massnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz vorzunehmen. In einem zweiten Schritt müsste sichergestellt werden, dass das Projektmanagement-Team über die erforderliche Kompetenz im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements verfügt. Diese kann entweder durch interne Teammitglieder oder durch einen externen Spezialisten eingebracht werden, der das Team berät. Des Weiteren wäre das Unternehmen gut beraten, den methodischen Rahmen des Labels Friendly Work Space® zu nutzen, um die Unternehmenspraxis zu eruieren und den Zertifizierungsprozess konstruktiv anzugehen. Das Gesamtprojekt sollte unbedingt Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sein. Dadurch ist es im Idealfall möglich, der Generaldirektion auf Grundlage des bestehenden Verbesserungspotenzials Entwicklungsschwerpunkte vorzuschlagen und das betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem eingebundenen und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlebbaren Thema zu machen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist eng mit der Unternehmenskultur verbunden. Können Sie uns ein oder zwei Beispiele nennen, wie diese Werte Tag



für Tag in Ihrem Unternehmen gelebt werden?

Die Werte der Loterie Romande gründen auf den Prinzipien des Teilens, der Zusammenarbeit, der Loyalität und des Respekts. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet das Unternehmen Schulungen und Informationen im Bereich der Risikoprävention (Ernährung, Rückenhaltung usw.). Das Angebot richtet sich ausnahmslos an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch können sie Menschen kennenlernen, mit denen sie normalerweise nicht unbedingt zusammenarbeiten – und sich mit ihnen über Themen unterhalten, die nicht direkt mit der Organisation und Durchführung von Lotteriespielen zu tun haben. Das eröffnet ihnen die Möglichkeit, sich neue Kompetenzen anzueignen, den teilnehmenden Spezialisten Fragen zu stellen und sich mit anderen in einer Atmosphäre auszutauschen, die dem individuellen Lernen und der persönlichen Entwicklung zuträglich ist.

Welches ist Ihr grösster Erfolg bei Loterie Romande – die Sache, die Ihnen am meisten am Herzen liegt?

Bei dieser Frage kommen mir die ausgezeichneten Ergebnisse der letzten Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit in den Sinn, welche vor allem die hohe Qualität der Zusammenarbeit im Unternehmen widerspiegeln. Erwähnen möchte ich auch die verschiedenen internen Kommunikationsmassnahmen wie zum Beispiel das Kinoforum. Dieses Forum führt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen und gibt dem Generaldirektor die Möglichkeit, sich über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen zu äussern und direkt auf alle Fragen von Personalangehörigen zu antworten. Im Anschluss an das Forum gibt es einen Apéro und für alle Betriebsangehörigen und ihre Familien eine gemeinsame Filmvorführung. Dadurch bietet der Anlass auch Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und gemeinsam einige entspannte Stunden zu erleben. Eine andere Massnahme, die wir eingeführt haben, ist die alle zwei Jahre stattfindende unternehmensinterne Team-Building-Veranstaltung. Deren Ziel ist es, die Interaktionen zwischen den verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zwischen den Abteilungen zu stärken. 2012 bauten wir im Rahmen dieses Team-Building-Events zunächst ein Igludorf, wärmten uns dann an einem Lagerfeuer mit einer Tasse Tee auf und liessen den Anlass mit einem gemeinsamen Fondue ausklingen. Die Veranstaltung traf auf so gute Resonanz, dass wir uns alle schon aufs nächste Mal freuen.

Société de la Loterie de la Suisse Romande

Die in Lausanne ansässige Société de la Loterie de la Suisse Romande beschäftigt fast 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr Auftrag besteht darin, auf Grundlage der gesetzlich vorgeschriebenen Bewilligungen auf dem Gebiet der sechs Westschweizer Kantone Lotteriespiele und Sportwetten zu organisieren und durchzuführen. Der damit erzielte Gewinn kommt Tausenden von gemeinnützigen Institutionen zugute, die im sozialen, kulturellen oder sportlichen Bereich tätig sind. Seit mehreren Jahren engagiert sich die Société für die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheitsförderung Schweiz hat dieses freiwillige Engagement im Februar 2013 honoriert und der Société das Label Friendly Work Space® – Candidate verliehen.

Weitere Informationen

www.friendlyworkspace.ch

Unter dieser Adresse finden Sie eingehende Informationen über die erforderlichen Massnahmen zur Erlangung des Labels. Alle Instrumente zur Durchführung der Bestandsanalyse (Beurteilungstools) sind auf der Website gratis abrufbar.