



Olivier Delétraz, Leiter der Abteilung Human Resources



« Ein lohnenswerter Schritt im Hinblick auf unsere Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt »

Olivier Delétraz, Leiter der Abteilung Human Resources von Genève Aéroport, erklärt im Gespräch, warum sich sein Unternehmen um den Erhalt des Labels Friendly Work Space bemüht hat.

Interview: Mikael Krogerus

Genève Aéroport wurde mit dem Label Friendly Work Space ausgezeichnet. Wie ist es dazu gekommen?

Olivier Delétraz: Nun, das Ganze nahm seinen Anfang, als ich 2004 unserem damaligen Generaldirektor gegenüber (Jean-Pierre Jobin, dessen Nachfolge heute Robert Deillon innehat; Anm. d. Red.) darauf beharrte, dass wir einen Koordinator für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einstellen sollten. Den Anstoss dafür hatten die ASA-Richtlinie (zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) und die EKAS-Richtlinie 6508 gegeben (deren erste Version aus dem Jahr 2000 stammt;

Anm. d. Red.). Anfang 2004 stellten wir also einen Experten für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und begannen, eine Gesundheits- und Sicherheitspolitik für unsere Mitarbeitenden zu entwickeln, um nicht zuletzt die Zahl der Arbeitsunfälle einzudämmen. Dann stellten wir einen Arbeitsarzt ein und bildeten unsere GPS – die Groupe Pilotage Santé. Das war ein Lenkungsausschuss für Gesundheit, dem der Experte für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ein Sicherheitsingenieur, der Arbeitsarzt und ich angehörten. Gemeinsam trafen wir eine Reihe weiterer Massnahmen. Genève Aéroport richtete zudem ein Safety Office ein, um auch auf operativer Ebene die Weichen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stellen. Unter Leitung des Sicherheitsingenieurs schufen wir eine Arbeitsgruppe, das so genannte CSST (Comité Santé et Sécurité au Travail – Komitee für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), dem auch zwei Mitglieder der Generaldirektion angehörten. 2009 nahmen wir die Fehlzeiten in Angriff, um den Absentismus einzudämmen. Und so haben uns diese verschiedenen Initiativen nach und

nach an das von Gesundheitsförderung Schweiz angebotene Label herangeführt.

Das Label stand also am Ende eines langen Weges?

Genau! Die Beantragung war dann der nächste logische Schritt, um dem Erreichten einen formalen Rahmen zu geben und eine erste Bilanz darüber zu ziehen, wie stimmig unsere Massnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als Ganzes sind.

Ist das Label für Sie auch eine Möglichkeit, für sich zu werben und nach aussen zu zeigen, was Sie für Ihre Mitarbeitenden tun. Ist das richtig?

Ja, so ist es. Und das nach innen wie nach aussen. Wir haben in den letzten Jahren viel unternommen, ohne jedoch die verschiedenen Initiativen wirklich aufeinander auszurichten oder zu harmonisieren. Hier liegt der grosse Vorteil des Labels Friendly Work Space: Mit einmal konnten wir alle unsere Massnahmen in einem Dokument zusammenfassen. Und seitdem uns das Label zuerkannt wurde, nutzen wir es, um für unsere HR-Politik zu werben. Aus demselben Grund verwenden wir es tatsächlich auch auf unserem Geschäftspapier – obwohl wir sonst eher zurückhaltend sind. Mittlerweile haben uns zahlreiche Bewerber gesagt, dass das Label ihr Interesse daran geweckt hat, für uns zu arbeiten. Das Ganze ist also ebenfalls ein lohnenswerter Schritt im Hinblick auf unsere Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt und auch in dieser Hinsicht für uns von Nutzen.

Was hat sich seitdem konkret geändert?

Das Assessment war Anlass, sämtliche Massnahmen auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aus den letzten zehn Jahren grundlegend zu überdenken und zu analysieren. Die Prozesse wurden formalisiert und zentralisiert, auch wenn ihre Umsetzung im Unternehmen verschiedenen Stellen unterliegt (in erster Linie Human Resources und dem Safety Office). Unsere Gesundheitspolitik wurde aktualisiert und im Intranet veröffentlicht, ebenso alle unsere Massnahmen im Zusammenhang mit unserer Gesundheits- und Sicherheitspolitik.

Neben den Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Richtlinie 6508 spricht ja bekanntlich auch wirtschaftlich einiges dafür, den Absentismus einzudämmen. Ist es Ihnen gelungen, zahlenmässig zu erfassen, inwiefern sich die neue Gesundheitspolitik für Sie auszahlt?

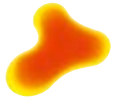
Ja. Dank der Massnahmen ist es uns gelungen, die Absentismusrate so zu steuern, dass wir sie meines Erachtens heute im Griff haben. Über 80 % unserer Mitarbeitenden haben unregelmässige Arbeitszeiten. Die damit verbundenen Aspekte müssen wir berücksichtigen, wenn sie nicht zulasten der Gesundheit gehen sollen. Wir wollen durch entsprechende Massnahmen zur Gesundheitsförderung bei unserem Personal ein Bewusstsein dafür schaffen und unseren Mitarbeitenden zur Seite stehen. Zudem darf man nicht vergessen, dass Arbeitgeber allein schon durch das Arbeitsgesetz verpflichtet sind, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und ihre Sicherheit zu gewährleisten. Diese Verantwortung darf nicht unterschätzt werden.

Genève Aéroport ist ein grosses Unternehmen, mit komplexen Funktionen und klar definierten Prozessen. Worin bestand die grösste Herausforderung, um die Anforderungen des Labels zu erfüllen?

Die grösste Herausforderung war es, die Gesamtheit aller Mitarbeitenden abzudecken, da die einzelnen Berufe sehr verschieden sind. Bei uns arbeiten über 950 Personen, die mehr als 200 verschiedene Berufe ausüben. Diese Segmentierung bedingt, dass wir die entsprechenden Botschaften auf jedes einzelne Zielpublikum abstimmen müssen. Denn wir wenden uns ja nicht im selben Ton an unser Betriebspersonal wie an unser Verwaltungspersonal. Die andere Schwierigkeit besteht in der Distanz zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

Gesundheitsförderung Schweiz hat Ihre Leistungen also nicht nur qualitativ bewertet, sondern auch, wie jedes einzelne Segment Ihres Personals Zugang zu diesem Angebot hat?

Genau. Wir müssen sicherstellen, dass sich unsere Gesundheits- und Sicherheitspolitik nicht nur an die Mitarbeitenden im Aussenbereich richtet – auch wenn dort die Risiken sicher höher sind –, sondern an sämtliche Mitarbeitenden unseres Unternehmens, gleich ob drinnen am Rechner oder draussen auf dem Flugfeld. Unser Safety Office hat daher eigens Kontaktpersonen ernannt, die so genannten «PERCOS» (Personnes de Contact). Diese wurden speziell geschult, um als zusätzliche Ansprechpartner zu dienen. Sie besuchen regelmässig ihre Kollegen an deren Arbeitsplatz, um zu überprüfen, ob die Verfahren zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit eingehalten werden.



Worin bestehen die Gesundheitsgefahren für das Verwaltungspersonal?

Wir überprüfen zum Beispiel das Zeitmanagement, um sicherzugehen, dass sie ihre Pausen einhalten. Ein Ergonomieexperte begutachtet die Arbeitsplätze, die Höhe der Bildschirme, die Einstellung der Bürostühle. Das mögen Kleinigkeiten sein, aber für jemanden, der den ganzen Tag am Bildschirm arbeitet, sind sie überaus wichtig.

Wie haben Ihre Mitarbeitenden auf die Auszeichnung mit dem Label reagiert?

Die Reaktionen waren überwiegend sehr positiv. Unser Personalausschuss hat zum Beispiel betont, dass ihm erst durch die Auszeichnung wirklich klar geworden ist, was Genève Aéroport für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit seiner Mitarbeitenden unternimmt. Das geht auch aus unseren Mitarbeiterumfragen hervor, die wir seit 2008 alle drei Jahre durchführen. Unsere Ergebnisse sind ausgezeichnet. Das zeigt, dass unsere Mitarbeitenden zufrieden sind damit, wie wir sie betreuen und für sie sorgen.

Bisher wurden in der Schweiz 50 Unternehmen mit dem Label ausgezeichnet. Was würden Sie dem Inhaber eines Unternehmens raten, der unentschlossen ist, ob er sich darauf einlassen soll?

Ich würde ihm zuerst einmal raten, eine Informationsveranstaltung von Gesundheitsförderung Schweiz zu besuchen, um sich ein eigenes Bild zu machen. Dann muss er sich bewusst sein, dass damit erhebliche Verwaltungskosten einhergehen. Und der Assessment-Prozess ist nicht einfach. Aber die Investition ist es wert. Natürlich hängt die Investition auch davon ab, was bereits unternommen wurde. In unserem Fall hatten wir bereits so viel getan, dass der Rest relativ einfach war. Wenn ein Unternehmen dagegen bei null anfängt, dann wird das Prozedere um einiges komplizierter und langwieriger.

Welches Fazit ziehen Sie?

Für mich war diese Erfahrung äusserst positiv. Die Bewertung wird alle drei Jahre neu überprüft, solange können wir uns auf das konzentrieren, wo wir weiter anpacken müssen. Denn nur weil wir die Auszeichnung erhalten haben, heisst das noch nicht, dass wir überall perfekt sind. Wir freuen uns, dass wir jetzt gezielt die Punkte angehen können, in denen wir uns verbessern wollen (lächelt).

Genève Aéroport

Genève Aéroport ist der zweitgrösste Flughafen der Schweiz. 2014 hat der Flughafen rund 15 Millionen Passagiere abgefertigt. Genève Aéroport bietet über 130 Direktverbindungen an, darunter 25 Interkontinentalverbindungen. Zu den fünf am häufigsten angeflogenen Destinationen zählten 2013 London (2 193 418 Passagiere), Paris (939 179), Amsterdam (624 617), Madrid (571 595) und Brüssel (532 385).

2013 erzielte Genève Aéroport einen Umsatz von 376,3 Millionen Franken und einen Gewinn von 72,3 Millionen Franken (wovon die Hälfte an den Kanton Genf geht). Die Einrichtung ist eine öffentlich-rechtliche Institution mit 950 Mitarbeitenden.

2013 starteten 81,4 % der Flüge pünktlich. Der Flughafen ist Standort von rund 55 Fluggesellschaften. Die Gesellschaft easyJet hat mit 41,5 % des Passagieraufkommens den grössten Marktanteil. Danach folgen SWISS (14,5 %), Lufthansa (5,2 %), Air France (4,8 %) und British Airways (4,8 %).

Weiterführende Informationen

www.friendlyworkspace.ch

Sie finden hier detaillierte Angaben zum Vorgehen und Verfahren. Es stehen Ihnen auch kostenlos alle Hilfsmittel (Assessment-Tool) für die selbstständige Standortanalyse zur Verfügung.