



# LEADER



## **Gesundheit am Arbeitsplatz**

Gesunde Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter

## **La santé au travail**

La bonne santé pour un travail bien fait

# GESUNDHEITS CHECK

Labor, Medizin, Ernährung, Life Balance, Fitness, Selfness



## ANGEBOT FÜR SKO-MITGLIEDER

Gesundheit beginnt mit Prävention. Ein umfassender und individueller Gesundheits Check dient der persönlichen Standortbestimmung.

Ziel ist es, eine Änderung des Lebensstils anzuregen sowie die Lebensqualität zu verbessern. Das Swiss Prevention Center arbeitet mit den Ärzten der Sportmedizin/Swiss Olympic Medical Center und den Fachpersonen des Schweizer Paraplegiker-Zentrums Nottwil zusammen.

### Gesundheits Check (1 Tag)

Vorbereitung mit Gesundheitsfragebogen, Ernährungstagebuch.

**Labor / Medizin:** Medizinische Untersuchung, über 30 Laborwerte, Ruhe-EKG, Lungenfunktionsprüfung, Blutdruck / Puls, Muskelstatus, Seh- und Hörtest.

**Ernährung:** Analyse des persönlichen Essverhaltens und der Essgewohnheiten. Empfehlungen zur optimalen individuellen Ernährung.

**Life Balance:** Besprechen der wesentlichen Aspekte zur Gestaltung der persönlichen Gegenwart und Zukunft.

**Fitness / Bewegung:** Belastungs-EKG, Trainingsempfehlungen.

**Selfness:** Ganzkörpermassage.

Check inklusive Frühstück, Zwischenverpflegungen, Mittagessen, Parking. Übernachtung kann zusätzlich gebucht werden.

### Die nächsten Daten 2010

Donnerstag, 4. Februar 2010

Mittwoch, 10. Februar 2010

Donnerstag, 18. Februar 2010

Dienstag, 9. März 2010

Weitere Daten auf [www.swisspreventioncenter.ch](http://www.swisspreventioncenter.ch)

**Information / Anmeldung:** Tel. 041 939 66 22, [info@swisspreventioncenter.ch](mailto:info@swisspreventioncenter.ch)

**Preis:** Für SKO-Mitglieder CHF 1500.00 anstatt CHF 1800.00 (bei der Anmeldung «SKO» und Mitglieder-Nr. angeben)

Das Angebot ist nicht mit anderen Vergünstigungen und Rabatten kumulierbar.

Alle persönlichen Daten unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden mit absoluter Diskretion behandelt. Die Teilnehmerzahl ist beschränkt, die Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.



**Urs Meier, Geschäftsleiter SKO**

**«FRIENDLY WORK SPACE»  
– EINE GUTE SACHE!**

Massnahmen für eine bessere Gesundheit am Arbeitsplatz führen zu Win-win-Situationen. Aufklärung und Information zur Bildung von Bewusstsein und gesünderem Verhalten, ergonomische Verbesserungen und andere Massnahmen, die negative Wirkung auf die Arbeitenden vermindern, Gesundheits-Checks, vom Arbeitgeber mitfinanzierte Massagen, aber auch Einbezug der Mitarbeiter in Führungsentscheide (aus Mitarbeitenden sollen Mitunternehmer werden) haben letztlich alle ein Ziel: Die Mitarbeitenden sollen sich besser fühlen und effektiv gesünder sein. Dass sich dieses Engagement der Arbeitgeber lohnt, zeigen Studien, wonach jeder in die Gesundheitsförderung investierte Franken dreifach zurückkommt. Zum Beispiel in Form von geringerem Führungsaufwand, tieferen Fehlerquoten und weniger Absenzen. Wir als Führungskräfte sollten daher Initiativen wie «Friendly Work Space» (lesen Sie mehr dazu auf den Seiten 4 bis 8) unterstützen und im Betrieb einführen. Nicht zuletzt auch, um ein attraktiverer Arbeitgeber zu werden. Denn der nächste Aufschwung kommt bestimmt, bei dem sich die Mitarbeitenden genauer überlegen, ob sie nicht lieber motiviert und fit in einer angenehmen Umgebung arbeiten wollen, wenn wir ihnen diese nicht bieten...



**Für die Gesundheit wichtig sind Wohlbefinden und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.**



**Daniel Obrist: «Die Hauptverantwortung liegt bei den Mitarbeitenden.»**



Foto: Markus Senn/Reto Rudolf/Imagine/Fotolia

**Gesundheitsfördernde Massnahmen sind ein Gewinn für Betrieb und Mitarbeiter.**

**INHALT**

**FOKUS**

- 04 SCHWERPUNKT**  
Gesunde Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter
- 06 NACHGEFRAGT**  
«Es braucht viel Durchhaltewillen und Kreativität»

**NETZWERK**

- 08 SKO-VERANSTALTUNGEN**  
Liebe am Arbeitsplatz
- 09 Beliebte Weiterbildung in Häppchen**
- 10 1'500 Wissensjahre in Adelboden**

**ROMANDIE**

- 11 FOCUS**  
La bonne santé pour un travail bien fait
- 12 ACTUEL**  
La santé à la place de travail
- 13 MANIFESTATIONS**  
Apéritif des cadres

**BERATUNG**

- 14 RECHT**  
Dank Erholung gesund bleiben
- 15 FINANZEN**  
Was geschieht bei Krankheit und Unfall?

**KARRIERE**

- 16 HUMAN RESOURCES**  
In die Gesundheit investieren lohnt sich
- 18 WEITERBILDUNG**  
Weiterbildung – jetzt erst recht!

**SKO-BONUS**

- 20 TOP-DIENSTLEISTUNG**  
Der Schlüssel zum Erfolg

**SKO-NEWS**

- 21 IN EIGENER SACHE**  
Erfolgreich werben – und exquisit kochen
- 22 Ihr gutes Recht!**
- 23 Zweitmitgliedschaft für mehr Netzwerk**

# Gesunde Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter

**Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sich ein sogenanntes betriebliches Gesundheitsmanagement auszahlt. Gesundheit am Arbeitsplatz beinhaltet allerdings einiges mehr als nur den richtigen Bürostuhl und zwei Äpfeltage im Jahr.**

Die jüngste schweizerische Gesundheitsbefragung brachte es unmissverständlich zutage: In der heutigen – stark vom Dienstleistungssektor geprägten – Arbeitswelt sind psychische und nervliche Überlastungen stärker verbreitet als physische Probleme. Zwar betrachten 93 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut. Aber es berichten auch 36 Prozent von belastenden Spannungen. Erschreckende 10 Prozent erleben laut eigenen Angaben bei der Arbeit sogar Angst. Solche Ergebnisse sind alarmierend. Umso mehr, wenn man sich vor Augen führt, dass gute Arbeitsbedingungen nicht nur eine Voraussetzung für produktives Arbeiten sind, sondern auch ganz allgemein für die Gesundheit jedes Einzelnen. Während 41 Prozent über eine grosse oder teilweise grosse psychische und nervliche Belastung am Arbeitsplatz klagen, empfinden lediglich knapp ein Viertel die körperliche Belastung als hoch. Natürlich steigt der Druck in wirtschaftlich schwierigen Zeiten noch an und führt zu einem zusätzlichen Phänomen: «Mitarbeitende erscheinen in Krisenzeiten häufig krank zur Arbeit – aus Angst vor negativen Konsequenzen, wenn sie daheim bleiben. Das ist ein Problem mit noch unbekanntem Folgen», beobachtet Lukas Weber, Projektleiter betriebliches Gesundheitsmanagement und Stress bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz. Für das persönliche Wohlbefinden sowie die Gesundheit zentral sind unter anderem genügend Bewegung und Schlaf, regelmässige Entspannung und eine gesunde Ernährung. Doch bei aller nötigen Eigenverantwortung: Die Rolle des Arbeitgebers wurde beim Thema Gesundheit wohl zu lange unterschätzt.

## Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert Gesundheit

Viele Firmen haben zwar in jüngster Zeit ein Absenzenmanagement eingeführt – mit dem direkten Ziel, die Präsenzzeit der Belegschaft zu optimieren. Darüber hinaus geht das Engagement aber häufig nicht.

### RICHTIGES SITZEN UND REGELMÄSSIGE PAUSEN

**Das raten Ergonomie-Experten für eine bessere Situation am Büroarbeitsplatz:**

- **Bildschirm und Tastatur richtig einstellen und platzieren: Der optimale Abstand zum Bildschirm sind 60 bis 80 Zentimeter.**
- **Bildschirmhöhe: Der obere Rand des Bildschirms sollte auf Augenhöhe sein.**
- **Tastatur: Hilfsmittel wie Handgelenkstützen entlasten den Körper enorm.**
- **Sitzhöhe: Ober- und Unterschenkel sollen einen rechten Winkel bilden.**
- **Tischhöhe: Beim Bedienen der Tastatur soll der Unterarm waagrecht auf der vorderen Tischseite liegen.**
- **Zu langes Sitzen wirkt sich negativ auf die Wirbelsäule aus. Daher regelmässig aufstehen, zum Beispiel beim Telefonieren.**
- **Weniger E-Mails innerhalb des Büros, dafür der direkte Gang zum Kollegen.**
- **Regelmässig Pausen machen, bevor man müde ist: Die Arbeit mehrmals täglich unterbrechen, entspannen und Schultern lockern.**
- **Loslassen nach langem, konzentriertem Arbeiten, Stillstehen oder Stillsitzen:**
  - dreimal tief ein- und ausatmen
  - beim dritten Einatmen alle Muskeln möglichst fest spannen
  - bis 5 zählen
  - kräftig ausatmen und Muskelspannung lösen

**Weitere Infos zu Ergonomie am Arbeitsplatz:** [www.suva.ch](http://www.suva.ch), [www.swissergo.ch](http://www.swissergo.ch), [www.arbeitsmedizin.ch](http://www.arbeitsmedizin.ch)

Nach Meinung von Lukas Weber muss den Firmen noch stärker bewusst werden, wann sich ihre Mitarbeitenden am Arbeitsplatz wohl fühlen. Denn eine hohe Arbeitszufriedenheit fördert erwiesenermassen auch die Gesundheit. «Ganz wichtig für das Wohlbefinden ist, dass die Zusammenarbeit mit den Kollegen und mit den Führungspersonen funktioniert. Dann steigt auch die Loyalität gegenüber dem Unternehmen», sagt Weber. Das habe mit Wertschätzung zu tun – und zwar nicht nur mit der Höhe des Salärs, sondern auch mit einer Chance auf Karriere, der Möglichkeit zur Mitsprache und einer Sinnhaftigkeit der Arbeit.

## Engagement zahlt sich aus

Sogar juristische Gründe sprechen dafür, sich mit der Thematik zu befassen. Die finanziellen Kosten von Stress belaufen sich hierzulande, laut konservativen Schätzungen, schon heute auf 4,2 Milliarden Franken. Die Arbeitswelt gehört dabei zu den Lebensbereichen, die von Stress besonders betroffenen sind. Die Gefahr ist nicht klein, dass die zunehmende Belastung zum Bumerang für Firmen wird, denen die Mitarbeitenden egal sind. In mehreren europäischen Ländern – wie etwa Grossbritannien – haben deswegen klagende Arbeitnehmer vor Gericht bereits gegen ihre Chefs obsiegt. Auch in der Schweiz besagt Artikel 328 des Obligationenrechts, dass Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen haben. Hiesige Juristen meinen deshalb, dass Arbeitgeber das Problemfeld des arbeitsbedingten Stresses besser frühzeitig und im ureigenen Interesse ernst nehmen sollten.

Und noch ein schlagendes Argument gibt es für ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement: das Geld. Dies zumindest ergab eine Befragung der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU) bei Unternehmen, die in diesem Bereich bereits aktiv sind. Kurt Gschwind von der HSLU zur Studie: «Jeder innerhalb eines Gesundheitsmanagements investierte Franken kommt dreifach zurück, etwa in Form von geringerem Führungsaufwand, tieferen Fehlerquoten und weniger Absenzen.»

#### Das Label «Friendly Work Space»

Eine verstärkte Sensibilisierung zum Thema ist bei den Firmen nach wie vor nötig, wie man auch bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz fand. Sie lancierte im letzten Frühling das Label «Friendly Work Space» und zeichnet damit Unternehmen für deren systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement aus. Firmen mit dem Label signalisieren potenziellen Mitarbeitern und Kunden, dass sie ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und sich für ein gesundes Arbeitsklima einsetzen. Sie erfüllen festgelegte Kriterien, von der Unternehmenspolitik bis hin zu Massnahmen, um Personal und Gesundheit zu fördern. Namhafte Firmen wie Swica, verschiedene Unternehmen der Schweizerischen Post und der Migros sowie erste KMU haben das Label erhalten und sich damit verpflichtet, langfristig am Thema dranzubleiben. Rund 55'000 Mitarbeitende arbeiten bereits in Unternehmen mit diesem Label. Wie sich das Engagement für ein Unternehmen lohnen kann, erklärt auch Daniel Obrist, Leiter Dienste, Kuhn Rikon AG, im Interview auf den folgenden Seiten. Vor einigen Jahren schon hat die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz die Platt-



**In die Gesundheit der Mitarbeitenden zu investieren, lohnt sich, denn wer fit ist, leistet mehr.**

**«Gute Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine Voraussetzung für produktives Arbeiten, sondern auch für die Gesundheit jedes Einzelnen.»**

form KMU vital lanciert. Auf der Website [www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch) oder [www.gesundheitsfoerderung.ch/label](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/label) finden interessierte Firmen alles Wissenswerte zum Thema inklusive diverser Checklisten und verschiedenster Präsentationsunterlagen. ● Michael Zollinger

# «Es braucht viel Durchhaltewillen und Kreativität»

**Der Kochgeschirr-Hersteller Kuhn Rikon gehört zu den ersten KMU, die mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet wurden. Daniel Obrist, Leiter Dienste und Mitglied der Geschäftsleitung, ist verantwortlich für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Er erklärt, warum sich dieses Engagement gleich mehrfach lohnt.**

**Im vergangenen Juni hat Kuhn Rikon von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz das Label «Friendly Work Space» erhalten. Haben Sie damit Ihre Hausaufgaben gemacht?**

Auf keinen Fall. Das Label gibt uns nur die Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein. Die Audits von zwei unabhängigen Personen zwingen uns, das Engagement immer wieder zu hinterfragen.

**Bereits 2006 fiel bei Kuhn Rikon der Entscheid, ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Warum?**

Ich war geprägt von meinem früheren Arbeitgeber, wo wir bei der Aktion KMU-Vital der Gesundheitsförderung Schweiz mitgemacht hatten. Gerade weil Kuhn Rikon ein Unternehmen ist, das seine soziale Verantwortung schon immer wahrgenommen hat, sah ich viel Potenzial – und stiess bei der GL und im VR auf offene Ohren.

**Wo orteten Sie die Schwachpunkte?**

Wir waren uns keiner offensichtlichen Schwachpunkte bewusst, es ging vielmehr darum, die Thematik systematisch anzugehen.

**Wie sind Sie vorgegangen?**

Nach dem Go-Entscheid veranstalteten wir gemeinsam mit dem Institut für Sozial- und Präventivmedizin (ISP) der Uni Zürich einen Einstiegs-Workshop für das Kader, um Ziel und Zweck eines solchen Engagements aufzuzeigen. Als Label für das Ganze wählten wir vital@kuhnriikon und informierten an einem Info-Meeting die Gesamtbelegschaft. Es folgte eine detaillierte Befragung der Mitarbeitenden

unter der Federführung des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin. Sie beinhaltete Gesundheits-, aber auch Führungsaspekte, Themen wie soziale Verantwortung sowie Fragen zu den Leistungen von Kuhn Rikon. Das Ganze erfolgte anonym und wurde vom ISP ausgewertet. Zudem garantierten wir volle Transparenz hinsichtlich der Resultate.

**Welches waren die Hauptkenntnisse?**

Uns freuten die sehr grosse Identifikation mit dem Unternehmen sowie die hohe Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und dem Team hier...

**...nur Positives resultierte daraus ja wohl nicht, oder?**

Nein. Kritisiert wurden unsere Informationspolitik, gewisse Lohnleistungen sowie Belastungen durch Lärm und Staub in der Fertigung.

**Wer entschied über die Massnahmen?**

Wir gründeten einen Gesundheitszirkel mit acht Personen aus den verschiedensten Bereichen und quer durch alle Hierarchien. Gemeinsam analysierten wir die Resultate und beschlossen die Massnahmen.

In der Produktion zum Beispiel hatten einige das Gefühl, schädliche Dämpfe einatmen zu müssen. Wir liessen von der Suva Messungen durchführen. Die Resultate ergaben, dass es sich um unschädlichen Wasserdampf handelte, der aufgrund der falschen Mischung eines Schmiermittels entstand.

**Was geschah in Sachen Informationspolitik?**

Wir intensivierten sie. Zum Beispiel etablierten wir, dass die Infos nach den GL-Sitzungen über die Linien weitergegeben werden. Wir machen jetzt zweimal im Jahr Infomeetings mit der gesamten Belegschaft. Informationen in kleineren Einheiten kommen aber in der Regel besser an. Viele unserer Massnahmen setzen beim persönlichen Verhalten an. Wir griffen etwa das Thema Rücken auf, veranstalteten einen Workshop mit einer lokalen Physiotherapeutin. Bei einer anderen Aktion ging es um das Thema «genügend trinken». Wir diskutierten, ob wir grosse Wasserspender im Betrieb installieren sollten, hielten das aber für ökologischen Unsinn angesichts unseres wunderbaren Tösstaler Wassers. So entstand die Idee, allen Interessierten eine schöne, persönlich beschriftete Glasflasche zu schenken – als Anreiz dafür, genügend zu trinken. Mit wenigen Ausnahmen ist die Teilnahme an den Aktionen grundsätzlich freiwillig.

**Was kommt überhaupt nicht an bei den Mitarbeitenden?**

Reine Theorie ist schlecht. Zum Vortrag eines Arztes über Burn-out käme niemand. Anklang finden die Rücken- und Nackenmassagen einer Masseurin, die zu uns in den Betrieb kommt. In der ersten Runde

**DANIEL OBRIST**  
ist Leiter Dienste bei Kuhn Rikon und in dieser Funktion verantwortlich für die Bereiche Finanzen, Personal, Informatik und Betriebsliegenschaften. Er ist verheiratet und lebt mit seiner Frau und zwei Töchtern in Illnau. Das Familienunternehmen Kuhn Rikon entwickelt, produziert und vertreibt qualitativ hochwertiges Kochgeschirr und Zubehör und beschäftigt insgesamt 160 Mitarbeitende, 120 davon in Rikon im Tösstal.

bezahlt werden, jetzt müssen das die Interessierten selber berappen.

**Die Gesundheit ist doch Privatsache. Sind solche Eingriffe in die Persönlichkeit nicht problematisch?**

Die Hauptverantwortung liegt bei den Mitarbeitenden. Wir fühlen uns nur mitverantwortlich. Während der Zeit, die sie bei uns verbringen, soll ihre Gesundheit nicht beeinträchtigt werden. Uns geht es auch darum, Leute zum Thema Gesundheit abzuholen, die sich selbst vielleicht weniger damit befassen. Deswegen machen wir ja auch gewisse Aktionen obligatorisch.

**Wie wichtig sind die unternehmenskulturellen Aspekte, wenn es um betriebliches Gesundheitsmanagement geht?**

Ganz wichtig. Es galt, die Erwartungshaltung zu vermeiden, wir gingen jetzt alle gemeinsam drei Tage in ein schönes Wellnesshotel und damit sei die Sache erledigt. Wir wollen vielmehr ein Umfeld schaffen, in dem sich die Leute noch wohler fühlen, aber teilweise auch ihr persönliches Verhalten verändern.

**Glauben Sie, dass die Versicherer solche Engagements bald verlangen?**

Das ist vorstellbar. Einen gewissen Druck spüren wir heute schon. Wer sich in diesem Bereich strukturiert engagiert, hat in den Verhandlungen mit Pensionskassen oder Krankentaggeldversicherungen Vorteile – zum Beispiel bezüglich der Risikoprämien.

**Was würden sie im Rückblick anders machen?**

Ich würde die Führungskräfte noch früher stärker ins Boot nehmen. Gerade psychische Erkrankungen sind häufig mit Führungsverantwortung verbunden. Deshalb ist es ganz wichtig, die Kader dahingehend zu sensibilisieren, dass sie durch ihr Verhalten wesentlich zur Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen können.

**Was tun Sie in diesem Bereich?**

Wir führten kürzlich mit dem Institut für Arbeitsmedizin einen Workshop durch, in dem es um Merkmale von psychischen



«Uns geht es auch darum, Leute zum Thema Gesundheit abzuholen, die sich selbst vielleicht weniger damit befassen.»

Erkrankungen ging und was man dagegen tun kann. Einzelne Gesprächskulturen haben wir systematisiert. Heute wird zum Beispiel vom Vorgesetzten immer ein sogenanntes Rückkehrgespräch geführt, egal ob nach Ferien, Militär oder Krankheit. Fehlt jemand innert eines halben Jahres dreimal, gibt es ein Standortgespräch. Wir haben die Kader entsprechend geschult.

**Was raten Sie einem KMU, das ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen möchte?**

Es braucht ein klares Commitment von GL und VR, Durchhaltewillen und Kreativität, und man sollte nicht in erster Linie kurzfristige Resultate erwarten.

**Mit welchen Kosten muss man rechnen?**

Es ist überhaupt keine Frage des Geldes. Wir kommen auf jährlich nicht mehr als 20'000 Franken – die internen Kosten und unser personeller Zeitaufwand nicht eingerechnet.

Michael Zollinger



Diskutierten am SKO-LeaderCircle: Peter Keller, Coop Schweiz, Matthias Möllene, peopleXpert, Pascal Ihle, Handelszeitung, Beatrix Marquis, Marquis Gruppe, und Theo Wehner, ETH (v. links)

## Liebe am Arbeitsplatz

**Die Liebe gehört wie die Luft zum Leben. Doch wie viel Konfliktpotenzial birgt sie im Berufsleben? Die Schweizer Kader Organisation SKO organisierte eine Diskussion zum Thema «Liebe am Arbeitsplatz».**

Warum wird die Liebe problematisiert! Theo Wehner, der ETH-Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie, schüttelte den Kopf. Die Liebes- und die Friedensfähigkeit des Menschen seien die beiden grossen zivilisatorischen Errungenschaften. Die Liebe sei etwas Wunderschönes, man dürfe sie ja nicht geringschätzen. Liebe sei eine wichtige Form der Anerkennung, und Anerkennung sei im heutigen Berufsleben absolute Mangelware. Deshalb sei «Hass am Arbeitsplatz» das eigentliche Problem.

### Schwierigkeiten im Alltag

Peter Keller, der Personalverantwortliche von Coop Schweiz, pflichtete den Ausführungen Wehners weitgehend bei. Doch im Alltag hat Keller bei Liebesverhältnissen in der gleichen Abteilung immer wieder Schwierigkeiten beobachtet. Coop sei zwar darauf bedacht, dass sich die Mitarbeitenden wohl fühlten – und dies belegen laut Keller die Mitarbeiterbefragungen. Doch sei der Lebensmittelkonzern weder ein Ehevermittlungsinstitut noch ein Eheberatungsinstitut.

Genau, meinte auch Matthias Möllene, Gründer und Inhaber der Firma peopleXpert. «Die zentrale Frage lautet: Wen schützt man – das Liebespaar oder die Abteilung?» Deshalb hätten viele Konzerne Regeln aufgestellt: Erstens sollte ein Liebespaar nicht in der gleichen Abteilung tätig sein, und zweitens würden asymmetrische Beziehungen zwischen einem Vorgesetzten und einer hierarchisch untergeordneten Person nicht akzeptiert.

### Erfolgsrezept

Es gibt aber auch die ominösen Ausnahmen, wie die auf Kanalreinigung spezialisierte Marquis Gruppe. Beatrix Marquis ist Finanzchefin, ihr Mann ist CEO – und es funktioniert. Bereits die Schwiegereltern führten das KMU gemeinsam. «Wir haben eine klare Aufgabenteilung. Ich bin für die Finanzen und das Personal zuständig, und wenn wir Entscheidungen treffen, dann schauen wir das möglichst sachlich an», erläutert Marquis. Für Theo Wehner ist dies ein Erfolgsrezept für Liebe am Arbeitsplatz: gesunder Menschenverstand, gemeinsame Interessen und gegenseitige Anerkennung. ● Handelszeitung



## Gemeinsam profitieren

Dank exklusiver Partnerschaft spürbar Prämien sparen

Jetzt können Sie sich freuen! **Alle Mitglieder der SKO profitieren** von unserer exklusiven Partnerschaft mit der CONCORDIA. Durch diese Partnerschaft **sparen Sie spürbar Prämien**. Nutzen auch Sie die CONCORDIA-Vorteile:

- ✓ Exklusive Rabatte für alle Haushaltsmitglieder
- ✓ Erstklassiger Service
- ✓ Familienfreundliche Leistungen
- ✓ Halbe Prämie im ersten Jahr

Verlangen Sie Ihre persönliche Offerte per E-Mail an [sko@concordia.ch](mailto:sko@concordia.ch) oder unter [www.concordia.ch/sko](http://www.concordia.ch/sko).



# Beliebte Weiterbildung in Häppchen

**Trotz schwieriger Zeiten, oder vielleicht gerade deswegen, setzen die SKO-Mitglieder weiterhin auf die Karte Weiterbildung. Die SKO-TrendShop-Veranstaltungen waren auch in diesem Jahr gut besucht. Das neue Programm für 2010 deckt wieder ein breites Themenspektrum ab.**

Zu Jahresbeginn 2009 war das Thema «Krise» allgegenwärtig. Wie würde sich die allgemein schwierige Wirtschaftslage auf die Weiterbildungsangebote der SKO auswirken? (Fast) gar nicht, stellte sich bald heraus! Nach dem Rekordjahr 2008 fanden die SKO-TrendShops auch 2009 wieder sehr guten Anklang und ein treues Publikum. Fast 1'200 Mitglieder und Nichtmitglieder meldeten sich für die 43 SKO-TrendShops in der Deutschschweiz an und holten sich ein «Weiterbildungshäppchen» nach Feierabend: einen Input zur Steigerung ihrer Sach-, Sozial- oder Selbstkompetenz. Die allermeisten der Häppchen mundeten gut bis sehr gut, und wenn doch einmal eines etwas schwerer auflag, dann ist das bei geistig anspruchsvoller Kost eigentlich nur positiv.

## Bunte Themenpalette 2009

Alle Kommunikationsseminare waren 2009 wieder sehr gut besucht. Gut 120 Personen meldeten sich zum Beispiel für das Thema «Kritisieren, ohne zu verletzen» an. Nochmals 120 wollten die Kunst des «Querdenkens» erlernen – SKO-Mitglieder sind eben kreative Köpfe! Neben diesen beiden Topthemen gab es keine erkennbaren Schwerpunkte. Sei es «Knigge für den beruflichen Erfolg», «Die Führungskraft als Coach» oder «Aktives Netzwerken» – alle Themen fanden ihr Publikum. Besonders erfreulich ist, dass die SKO auch an den kleineren und neuen Standorten keine Veranstaltungen absagen musste. So fanden sich zu den SKO-TrendShop-Premieren in Glarus und Langenthal jeweils 11 und 21 Teilnehmende ein.

## Blick ins Programm 2010

Auch 2010 soll Ihnen eine bunte Themenmischung vielfältige Anregungen à là



**SKO-TrendShops – die Feierabendseminare finden grossen Anklang, wie hier in Muttenz.**

carte geben. An den interaktiven Feierabendseminaren gewinnen Sie in kurzer Zeit Einblick in ein Thema und profitieren vom Wissen und der Erfahrung kompetenter Fachleute. Ein paar Beispiele: «Unternehmensethik – eine lohnenswerte Investition?» Andrea Müller Gut nimmt mit diesem Seminar ein Thema aus dem SKO-Leitbild auf. «Führen ist Charaktersache» mit Ulf Tödter, einem sehr erfolgreichen Referenten vergangener Jahre. «Der Körper lügt nie» mit Rita Misteli – auch 2010 bleibt das Thema Kommunikation wichtig.

## Was ist neu?

In Olten finden die SKO-TrendShops neu im Hotel Stadthaus statt. Alle anderen Standorte bleiben gleich. Auf vielfältigen

Wunsch wird die Pausenverpflegung vielfältiger, abwechslungsreicher und gesünder. Die Kosten bleiben auch bei der SKO nicht stehen. Die Seminare werden ab kommendem Jahr jeweils 10 Franken mehr kosten. So können wir nebst der besseren Verpflegung der Teilnehmenden auch den Referenten ein angemessenes Honorar vergüten.

## Neugierig geworden?

Das Programm 2010 finden Sie demnächst auf der SKO-Homepage unter «Veranstaltungen» und im Januar 2010 in Ihrem Briefkasten. Entdecken Sie Ihre «Weiterbildungshäppchen» nach Mass und melden Sie sich schnell an – wir erwarten wieder eine grosse Nachfrage! ●  
Edith Keller-Schwarz, Weiterbildung



## 1'500 Wissensjahre in Adelboden

Eine geballte Kraft an Wissen und Können traf sich anlässlich des «1. Forums für Führungskräfte 50plus» in Adelboden. Die Anwesenden wälzten neue Ideen, tauschten Erfahrungen aus und knüpften Kontakte unter Gleichgesinnten.

Zwischenhalt – Perspektiven – mein Weg» war das Leitthema des 1. Forums für Führungskräfte 50plus, an dem rund 60 hochkarätige Teilnehmende in verschiedenen Workshops diskutierten und nach Lösungen suchten. Profilierte Persönlichkeiten wie Dr. Ernst Thomke, Nationalrat Johann Schneider-Ammann oder Andreas Wetter referierten über ihre Erfahrungen als Führungsverantwortliche in verschiedenen Unternehmungen. Die Diskussionen und Workshops drehten sich um die Frage, wie sich erfahrene Führungspersönlichkeiten rechtzeitig auf die dritte Lebensphase vorbereiten. Und diese soll eine beruflich aktive Phase sein,

wenn auch mit mehr Freiheiten. Neben der Nachfolgeplanung und der persönlichen Balance zwischen beruflichem und privatem Engagement stand auch die Frage zur Debatte, wie erfahrene Führungskräfte ihre Stärken optimal einsetzen und Unternehmen gleichzeitig davon profitieren können.

### Internationale Plattform für Führungskräfte

Die SKO unterstützte das 1. Forum in Adelboden als Partnerin. Es trafen sich aktive und selbstbewusste Führungskräfte 50plus, die ihr Erfahrungskapital gezielt einsetzen und ihre Leistungs-Fitness pfl-



In Podien, Vorträgen, Gruppenarbeiten – wie auch beim rustikalen Mittagessen – standen die Zukunft und das Netzwerk erfahrener Kader im Vordergrund.



gen wollten. Tourismusdirektor Roland Huber, Mitinitiant des Forums, meinte, dass die ideale Kombination zwischen Wellness, der unberührten Natur und dem Wissenspool des Kompetenzteams eine ideale Basis darstellt, langfristig eine auch international beachtete Plattform für Führungskräfte in Adelboden zu schaffen. Das 2. Forum Führungskräfte 50plus wird am 17./18. September 2010 in Adelboden stattfinden. Die Veranstaltung sei allen reiferen Kadern empfohlen. Die SKO-Mitglieder werden dank der Partnerschaft wiederum von Spezialkonditionen profitieren können.

Urs Meier, SKO-Geschäftsleiter

## Die Fachmesse für Personalmanagement Messe Zürich | 13.-14. April 2010

[www.personal-swiss.ch](http://www.personal-swiss.ch)

### KEYNOTE SPEAKER 2010:

#### PAUL BRIDLE

Der Leadership Methodologist

#### NIELS PFLÄGING

Berater, Business-Speaker  
und Autor

#### LOTHAR ALEXANDER HARINGS

Kühne + Nagel International AG  
Geschäftsleitung



Personal  
Swiss



9. Fachmesse für  
Personalmanagement

9<sup>ème</sup> salon solutions ressources  
humaines

Zeitgleich mit



Fachmesse für Personal- und Führungskräfteentwicklung, Training und E-Learning



Urs Meier, Directeur ASC

## La bonne santé pour un travail bien fait

**De plus en plus d'entreprises se rendent compte que la gestion de la santé en entreprise est payante et qu'elle doit aller au-delà de la chaise adaptée ou de pommes offertes deux jours par année.**

### «FRIENDLY WORK SPACE» – C'EST UN BON POINT!

Les mesures en faveur d'une meilleure santé au travail amènent clairement à une situation gagnant-gagnant. Expliquer et informer pour prendre conscience et introduire des comportements plus sains, améliorer l'ergonomie comme toutes les autres mesures pour diminuer les effets négatifs sur les travailleurs, les chèques santé, les massages co-financés par l'employeur, etc. ainsi que l'implication des collaborateurs dans le processus décisionnel (les collaborateurs devant devenir des co-décideurs), toutes ces mesures ne poursuivent qu'un seul but: les collaborateurs doivent être en bonne forme. Les études menées démontrent que l'engagement des employeurs est payant, puisque chaque franc investi dans la promotion de la santé a un triple retour sur investissement, p. ex. sous forme de diminutions de dépenses de gestion, du taux d'erreurs et d'absences.

En tant que dirigeants d'entreprises, nous devrions donc soutenir et introduire les initiatives telles que «Friendly Work Space». Face à une reprise quasi certaine, nous ferions bien de devenir un employeur attractif, les collaborateurs n'étant plus si loin de se demander s'il vaut mieux travailler en étant motivé et en bonne forme dans un environnement agréable que pour une entreprise qui n'a rien fait dans ce sens...

La dernière enquête suisse sur la santé le prouve: dans notre actuel monde du travail, les troubles psychiques et nerveux sont largement plus répandus que ceux touchant aux problèmes physiques. Environ 36 pourcent des personnes exerçant une activité en Suisse se plaignent de tensions graves et selon leurs propres dires, 10 pourcent connaissent même la peur au travail. Ces résultats sont consternants – car les bonnes conditions de travail sont essentielles, aussi bien pour un travail productif que pour la santé de tout un chacun. En revanche, le rôle de l'employeur a été trop longtemps sous-estimé au sujet de la santé.

### S'occuper de la santé au profit de tous

Même si ces derniers temps de nombreuses entreprises ont introduit une gestion des absences, leurs préoccupations ne vont souvent pas beaucoup plus loin. Un fait est pourtant établi: un travail satisfaisant ne rend pas malade. «Pour la bonne santé, il est important que la collaboration avec les collègues et supérieurs fonctionne cor-

rectement. Alors, la loyauté envers l'entreprise sera plus grande», déclare Lukas Weber, chef de projet de la Gestion de santé et stress en entreprise de la Promotion Santé Suisse. Le coût financier du stress s'élève dans notre pays à pas loin de 4,2 milliards de francs. Le monde du travail est évidemment un secteur particulièrement touché par le stress. Et face à la pression en hausse à laquelle les collaborateurs sont soumis, l'effet boumerang pour les entreprises ne s'en préoccupant pas est un réel danger. Dans de nombreux pays européens, les plaintes déposées par des travailleurs contre leurs chefs ont abouti devant les tribunaux. En Suisse, l'article 328 du Code des obligations précise que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé. Les juristes suisses sont aussi d'avis que l'employeur doit mieux tenir compte du problème du stress lié au travail, dans le sens initial de leur propre intérêt.

### Le label «Friendly Work Space»

Comme l'a reconnu Promotion Santé Suisse, une sensibilisation accrue est nécessaire auprès des entreprises. Elle a donc lancé «Friendly Work Space» et décerne des reconnaissances aux entreprises pour leur gestion de santé. Des firmes renommées telles que Swica ou Migros ainsi que des PME ont obtenu le label. Elles font ainsi savoir qu'elles ont conscience de leurs responsabilités et qu'elles s'engagent pour un bon climat de travail. Il y a quelques années, la Promotion Santé Suisse avait lancé la plateforme PME-vital ([www.pme-vital.ch](http://www.pme-vital.ch) ou [www.gesundheitsfoerderung.ch/label](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/label)).

Michael Zollinger

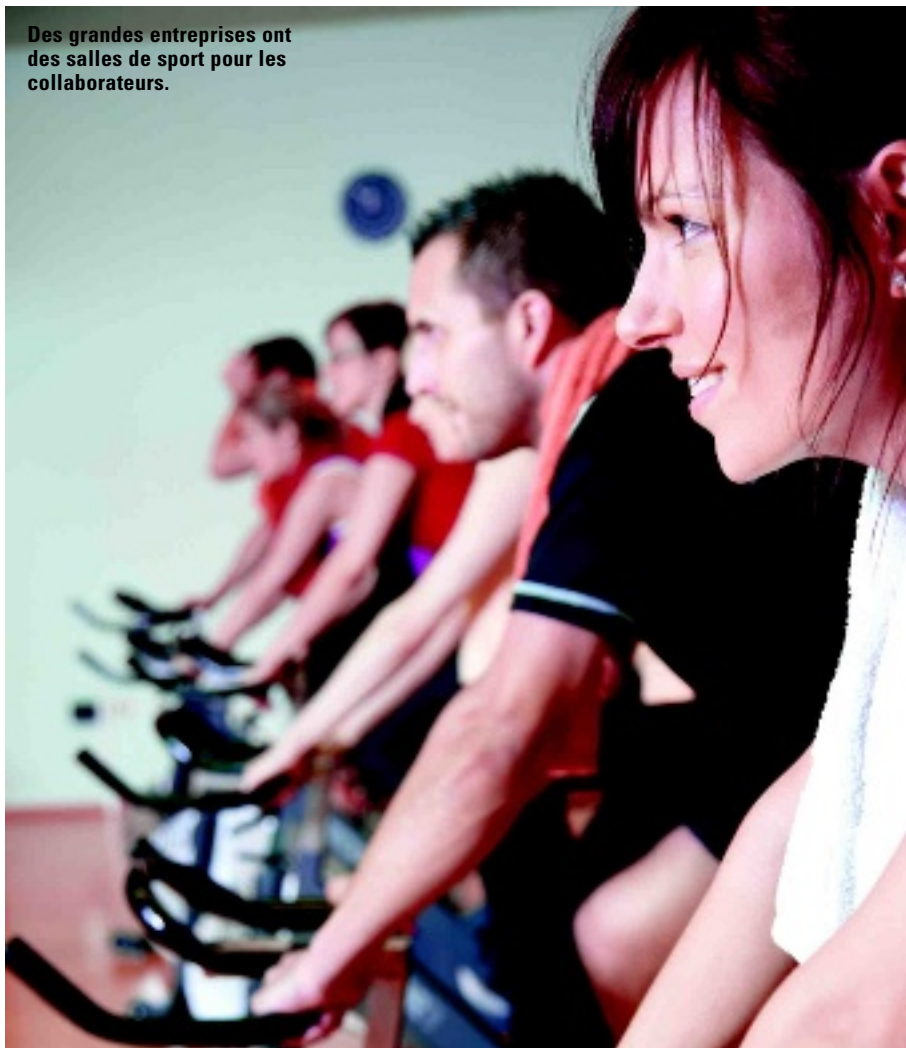


L'ergonomie à sa place de travail

# La santé à la place de travail

**Ce thème comprend aussi bien un aspect humain qu'économique. Sans vouloir plonger dans toutes les maladies et accidents professionnels, mentionnons déjà que les 20% des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail.**

Des grandes entreprises ont des salles de sport pour les collaborateurs.



Une charge pour l'économie et pour l'État et surtout un dommage sur le plan humain.

## Comment lutter?

La santé au sein de l'entreprise dépend aussi bien d'une démarche individuelle (sport, discipline personnelle) que des conditions-cadres que la direction devrait mettre en place. Il existe toutefois un fossé énorme entre les bons principes et la réalité quotidienne. Pour créer du bien-être, il est notamment indispensable de clarifier les rôles de chacun, de contrôler la charge de travail, de soutenir ses collaboratrices et collaborateurs et leur donner les ressources nécessaires, de développer une culture du respect, de témoigner de la reconnaissance et d'offrir la possibilité de concilier la vie familiale avec son emploi.

## Quelques mesures

Donner la possibilité de réduire ou d'adapter son horaire de travail et de pouvoir accéder à une autre activité «job-rotation», de rediscuter de son cahier des charges si nécessaire, de bénéficier d'une formation continue, tout cela stimule le personnel. Il est conseillé de ne pas lésiner sur l'ergonomie, ni sur la sécurité, afin d'éviter des accidents et une usure physique prématurée. Certaines grandes entreprises disposent de salles de sport et de physiothérapeutes, d'autres soutiennent des activités sportives et autres financent un abonnement à un club de sport ou de loisirs. Un médecin renommé prétendait que la course à pied, à l'instar des techniques de méditation orientales, apporte un «éclaircissement du champ». Avant de courir, il arrive que j'aie un problème professionnel ou familial, et après un bon footing, j'arrive à relativiser et à trouver une solution claire au problème auquel j'étais confronté. ●

Bernard Briguet,  
Directeur Suisse romande

Le stress est en fait l'un des principaux problèmes de santé. Le phénomène n'épargne plus aucun secteur d'activité. C'est une préoccupation pour l'entreprise dès lors que les plaintes de «mal-être» se multiplient. Si les accidents professionnels sont toujours mieux maîtrisés par une prévention de qualité, il n'est pas de même pour les maladies et autres maux que le personnel subit.

## Dysfonctionnements professionnels

Les facteurs liés à la fonction (pression

temporelle, masse d'informations à traiter, monotonie, absence d'autonomie, répétition, etc.), tout comme des manquements dans l'organisation génèrent du stress avec des conséquences également négatives pour l'entreprise. La démotivation, la baisse de créativité, la dégradation de la productivité, l'absentéisme, le «turn-over», la mauvaise ambiance constituent des indicateurs fort utiles pour le service des Ressources Humaines. Le coût du stress d'origine professionnel est estimé à 20 milliards d'euros au niveau européen.



Des cadres de tous horizons forment le réseau de l'ASC.

## Apéritif des cadres

Le château MERCIER, avec ses quatre hectares de jardins, a accueilli une soixantaine de cadres et de chefs d'entreprises de la région du Valais central, pour la plupart, pour une rencontre conviviale.

Offrir une plateforme d'échanges informels dans un cadre aussi chaleureux, voilà l'objectif principal de cette soirée selon le directeur romand Bernard Briguet. C'est important de créer de telles rencontres entre personnes dirigeantes de divers secteurs économiques (banque, industrie, hôtellerie, commerce, etc.).

### Prendre du recul

C'est aussi une excellente opportunité d'étoffer son carnet d'adresses, de prendre la température des affaires selon les entreprises et trouver parfois de nouvelles opportunités commerciales. Le site du château et le concept de l'apéritif ont d'ailleurs

enchanté l'assistance. Celui-ci incarne le lieu idéal pour prendre un peu de recul sur ses activités quotidiennes et pour poser des jalons pour l'avenir.

### Plus de 50 événements par année!

En Suisse romande, nous pouvons compter sur une bonne cinquantaine d'événements tout au long de l'année, ce qui offre de multiples occasions de réseautage à nos membres. La diversification du type de manifestations s'avère nécessaire, visites d'entreprises, dégustations, TrendShops ASC, conférences, débats, etc.

Angelika Evsioukov,  
assistante Suisse romande

## VOS CONGRÈS D'AFFAIRES À CRANS-MONTANA

Crans-Montana, un site exceptionnel situé sur un magnifique plateau à 1'500 mètres d'altitude, orienté plein sud, face au superbe panorama des Alpes valaisannes, vous offre d'intéressantes possibilités pour vos congrès d'affaires.



Station de ski, de golf, de randonnées, très prisée par une clientèle exigeante, Crans-Montana vous met à disposition, grâce à son centre de congrès, LE REGENT, un espace polyvalent et authentique pour des congrès, séminaires, concerts, assemblées, soirées de gala et toute autre manifestation de 30 à 2000 personnes.

Contact: [regent@crans-montana.ch](mailto:regent@crans-montana.ch), [www.congres.ch](http://www.congres.ch), tél. 027 484 21 11

Bernard Briguet,  
Directeur Suisse romande



## Business Language Training



Schweizer Kader-Organisation  
Association suisse des cadres  
Associazione svizzera dei quadri

**ESL: official partner**

Séjours linguistiques pour cadres & professionnels  
Sprachaufenthalte für Führungskräfte und Berufstätige

0848 50 10 50

[www.esl.ch](http://www.esl.ch)

# Dank Erholung gesund bleiben

**Wer dauernd unter Bereitschaft steht und Leistung erbringen muss, riskiert, dass Körper und Seele langfristig darunter leiden. Ferien und Ruhezeit bezwecken, genau dies zu verhindern.**



**Arbeitnehmer haben gesetzlichen Anspruch auf Pausen und Ferien, um sich zu erholen.**

**D**er Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht zu jeder Tages- und Nachtzeit arbeiten lassen. Der Arbeitstag findet da seine Grenzen, wo die bewilligungsfreie Tages- und Abendarbeit endet, beziehungsweise da, wo die Nachtarbeit beginnt, die ohne Bewilligung untersagt ist. Die Tages- und Abendarbeit dauert insgesamt von 6 Uhr bis 23 Uhr. Am Ende eines Arbeitstages muss sich der Arbeitnehmer während elf aufeinanderfolgenden Stunden erholen können. Unter bestimmten restriktiven Bedingungen kann bei erwachsenen Mitarbeitern von dieser Ruhephase abgewichen werden.

## **Anspruch auf Pause und Freitag**

Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern Pausen einräumen. Die Mittagspause dauert bei siebenstündigen Arbeitstagen mindestens eine halbe Stunde. Sieht der Arbeitstag mehr als neun Arbeitsstunden vor, so entsteht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine mindestens einstündige Pause. Der Arbeitnehmer, der 5½ Stun-

den am Stück arbeitet, kann sich auf eine viertelstündige Pause berufen.

Ein freier Tag pro Woche, meist der Sonntag, dient dem Arbeitnehmer dazu, sich von der Arbeitswoche zu erholen. Neben diesem wöchentlichen Ruhetag steht dem Arbeitnehmer zudem ein freier Halbttag zu. Einen Anspruch auf eine Fünftagewoche gibt es nicht. Mit anderen Worten: Der vielerorts selbstverständlich gewährte arbeitsfreie Samstag basiert nicht auf einer gesetzlichen Pflicht.

## **Erholung im Arbeitsjahr**

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mindestens vier Wochen Ferien pro Dienstjahr gewähren. Das Gesetz verlangt ausserdem, dass er wenigstens zwei Ferienwochen am Stück zugestehen muss. Denn je länger die Ruhephase währt, umso grösser ist der Erholungseffekt.

## **Ansprüche des Kadermitglieds?**

Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeiter regel-

mässig erholen können. Dies entspringt dem Gedanken, dass der Mitarbeiter aufgrund seines Abhängigkeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber auf gesetzlichen Schutz insbesondere hinsichtlich seiner Gesundheit angewiesen ist. Aus diesem Grund ist die tägliche und wöchentliche Erholung grundsätzlich im Arbeitsgesetz geregelt, dessen zwingende Bestimmungen der Arbeitgeber auch mit Zustimmung des Arbeitnehmers nicht verletzen darf.

Die Schutzbedürftigkeit von Mitarbeitern nimmt jedoch ab, wenn sie eine Position innehaben, die sie in die Lage versetzt, weitreichende Entscheide im Unternehmen massgeblich zu beeinflussen. Wer das Geschick eines Unternehmens mitbestimmen kann, wird im Arbeitsgesetz als «Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit» bezeichnet. Auf ihn finden die Bestimmungen zur täglichen und wöchentlichen Erholung nicht zwingend Anwendung. Alle anderen Kadermitglieder, die zwar führen, aber über Strategien, den Geschäftsgang und die Entwicklung im Unternehmen nicht mitentscheiden, können sich auf die Regeln im Arbeitsgesetz berufen. Sie sind demnach nicht verpflichtet, sich für den Arbeitgeber Tag und Nacht zur Verfügung zu halten. Der Anspruch auf Ferien und auf einen freien Tag pro Woche besteht hingegen auch für Kaderleute «mit höherer leitender Tätigkeit».

**MAGDALENA SCHAER**  
Anwältin im Rechtsdienst der Schweizer  
Kader Organisation SKO seit 2009



Tel. 043 300 50 62  
m.schaer@sko.ch  
www.sko.ch

# Was geschieht bei Krankheit und Unfall?

**Eigentlich wissen wir es alle: Mit viel Bewegung, gesunder Ernährung, wenig Alkohol und ohne Rauchen werden wir gesund alt. Viele Arbeitgeber wissen das auch und sorgen vor: mit guter Kantinenverpflegung; Fitnessräumen und Zeit für Training sowie Schulungen zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen. Dennoch können Arbeitnehmer erkranken oder verunfallen.**

**G**eregelt ist der Arbeitsausfall durch Unfall oder Krankheit im Obligationenrecht. Man spricht dort von der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich in der Rechtssprechung nach Berner, Basler oder Zürcher Skala. Das sind Tabellen, aus denen ersichtlich ist, wie viele Tage lang der Arbeitgeber den Lohn nach dem Ereignis zu zahlen hat, auch wenn der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz sein kann. Diese Tage gelten als gesetzliches Minimum, das der Arbeitgeber aber verlängern und erhöhen kann.

## Zahlungen nach dem Ereignis

Die Lohnfortzahlungspflicht im Schweizer Sozialsystem liegt bei 720 Tagen, also bei zwei Jahren. Kann der Arbeitnehmer nach 720 Tagen nicht mehr in den Arbeitsprozess integriert werden, dann beginnen die Rentenzahlungen der Pensionskasse und der staatlichen Invalidenversicherung (IV). Dann dauern die Zahlungen der IV bis zum Beginn des AHV-Alters und die der Pensionskasse lebenslänglich.

Heute haben die meisten Arbeitgeber eine Kranken- und Unfalltaggeldversicherung, die ihre Arbeitnehmer vom Krankheits- oder Unfalltag an bis zum 720. Tag versichern – und zwar meist deutlich über das gesetzliche Minimum hinaus. Die Höhe des versicherten Taggeldes und die Dauer der Bezahlung sind von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich.

## Wie bin ich versichert?

Schauen Sie in Ihrem Arbeitsvertrag und dort unter Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall nach. Achten Sie darauf, dass es Krankheit und Unfall heisst, sonst sind



**Risiko Arbeitsunfall – eine ergänzende Versicherung kann sinnvoll sein.**

Sie im einen oder anderen Fall nicht versichert! Dort sehen Sie, wie lange Sie 100 Prozent Ihres Lohnes erhalten und ab wann der Arbeitgeber den Betrag beispielsweise auf 50 Prozent reduziert. Sollte dies der Fall sein, Sie wegen der Ausbildung der Kinder und/oder der Hypothekenzinsen aber 100 Prozent des Lohnes benötigen, dann können Sie die Lücke zusätzlich versichern lassen. Gleichzeitig bietet es sich an, dass Sie auch die Situation nach dem 720. Tag kontrollieren. Denn die Renten aus IV und Pensionskasse können empfindlich tiefer sein als der heutige Lohn. Hier verbirgt sich ein grosses existenzielles Risiko, dessen sich die wenigsten Arbeitnehmer bewusst sind.

## Lassen Sie sich beraten

Der unabhängige SKO-Berater kennt die günstigsten Tarife für eine mögliche ergänzende Versicherung. Vereinbaren Sie einen Termin bei der SKO-Finanzplanung. Diese richtet sich konsequent nach Ihren finanziellen Möglichkeiten und sucht in jedem Fall die für Sie passende Lösung, nicht nur für die Vorsorge, sondern in allen finanziellen Fragen, besonders aber für die Vorbereitung der Pensionierung. Profitieren Sie von diesem attraktiven SKO-Dienstleistungsangebot! ●

## WILLY GRAF

SKO-Finanzplaner seit 1999, VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG



Tel. 071 333 46 46  
info@vvk.ch  
www.vvk.ch

# In die Gesundheit investieren lohnt sich

**Wer körperlich und geistig fit bleiben will, muss sich viel bewegen, gesund essen und auch Zeit für Familie und Freizeit reservieren. Für seine Gesundheit ist jeder selber verantwortlich, Arbeitgeber können jedoch zu einem guten Lebensstil motivieren – und das muss nicht teuer sein.**

Oft sind es kleine Sachen, die eine grosse Wirkung entfalten. Treppensteigen statt den Lift nehmen, in der Pause einen Apfel essen und das Gipfeli liegen lassen, oder nach einer langen Sitzung zum Ausgleich spazieren gehen. Für seine Gesundheit ist jeder selber zuständig. Alle guten Ratschläge von Spezialisten nützen nur, wenn man tatsächlich etwas verbessern und verändern will. Mit der richtigen Einstellung kann jeder etwas zu seinem persönlichen Wohlbefinden beitragen. Davon profitieren auch die Unternehmen: Denn wer fit ist, der leistet mehr und fehlt weniger am Arbeitsplatz. Investiert eine Firma einen Franken in die Gesundheit seines Mitarbeiters, gewinnt sie drei Franken zurück – und dazu noch das Vertrauen der Beschäftigten.

## Der Anstoss zum Umdenken

Einem Unternehmen stehen viele Möglichkeiten offen, die Gesundheit der Angestellten zu fördern. Motivierend ist eine firmeneigene Laufgruppe, der es Kleider und Startgelder sponsert. Oder ein ganzheitlicher, von Fachpersonen betreuter Gesundheits-Check, um eine Standortbestimmung vorzunehmen und Tipps zur Umsetzung mit auf den Weg zu geben. Ernährung, Bewegung, Entspannung und Psyche – wie kann die Lebensqualität erhalten oder erhöht werden? Solchen Fragen geht beispielsweise das «Swiss Prevention Center» in Nottwil nach. Es reicht allerdings nicht, wenn eine Firma eine Einzelaktion durchführt, wie einen Apfeltag oder einen einmaligen Beitrag ans Fitnessabonnement. Für eine nachhaltige Verbesserung braucht es ein klares Konzept mit einem roten Faden.

## Energie tanken im Schlaf

Wenn am Mittag der Magen knurrt, locken deftige Mahlzeiten. Oder Chips und Cola aus den aufgestellten Automaten. Für viele Angestellte muss die Ernährung am Arbeitsplatz bequem und schnell sein – dass hat eine Umfrage des Kantons Luzern bei Kleinbetrieben gezeigt. Wer hingegen gesund essen will, nimmt meist etwas von daheim mit. Noch bieten auch Kantinen in Grossbetrieben viel zu selten ein Salatbuffet oder ausgewogene Menüs an. Da können die Unternehmen noch aufrüsten. Ein Mittagschläfchen ist die ideale Energiequelle für den Nachmittag. Doch vielerorts fehlen Ruheräume. Oder die Angestellte genieren sich, die Füsse hochzulegen – weil sie von ihren Kollegen gehänselt werden. Nur wenn die Firmenkultur stimmt, wird ein Angebot auch genutzt. Der ideale Kurzschlaf dauert eine Viertelstunde: Damit man nicht den ganzen Nachmittag schlummert, dafür sorgt einen Schlüsselbund in der Hand. Man lässt ihn fallen und erwacht, sobald man in den Tiefschlaf sinkt.

## SWISS PREVENTION CENTER

**Zusammen mit Fachpersonen des Swiss Medical Center und des Schweizer Paraplegiker-Zentrums bietet das Swiss Prevention Center unter anderem einen ganzheitlichen Gesundheits-Check an. Dabei werden die Bereiche Ernährung, Fitness, Life Balance, Medizin, Labor und Selfness unter die Lupe genommen. Die Spezialisten beraten interessierte Menschen, die ihre Gesundheit als Investition in die Zukunft betrachten.**



Jeder ist für seine Gesundheit verantwortlich –

## Sport während der Arbeit

Nach einer Sitzung – vielleicht gab's Ärger oder Stress – könnten sich die Mitarbeiter mit ein bisschen Sport am besten abregieren. Doch Fehlanzeige: Die meisten firmeneigenen Fitnesscenter sind erst nach 17 Uhr offen; oder frühmorgens. Dabei täte es vielen Mitarbeitern gerade tagsüber gut, sich mal zu bewegen. Wieso nicht auf einem Ergometer trainieren und in Gedanken das nächste Referat vorbereiten? Wenn die Firma solche gesundheitsfördernden Massnahmen zulässt, sind sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Gewinn. Überhaupt schadet mehr Bewegung keinem. So gibt es Betriebe, die einen Tag pro Woche ihre Aufzüge stoppen. Unter dem Motto «Lass dich nicht liften» ist Treppensteigen angesagt. Auch altbewährte Rezepte helfen, in Form zu bleiben: herumlaufen beim Telefonieren, das letzte Wegstück zum Arbeitsplatz zu Fuss gehen und über Mittag an der frischen Luft spazieren. Wer genau wissen will, wie viel er sich bewegt, kauft einen Schrittzähler – so lässt sich der Erfolg am Ende des Tages auswerten. Und wer seine 10'000 Schritte abends noch nicht in den Füssen hat, macht eine Runde extra auf dem Heimweg.



**schon kleine Massnahmen fördern das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**

### Planung ist das halbe Leben

Schwieriger wird's mit genügend Bewegung bei Menschen, die mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten. Dabei hilft gerade der Sport, Stresshormone abzubauen. Bei einer randvollen Agenda muss man das Joggen oder das Training deshalb fix planen und eintragen – sonst klappt das nie. Dank der Endorphin-Ausschüttung geht die Arbeit anschliessend wieder leichter von der Hand. Je mehr man im Beruf eingebunden ist, desto wichtiger ist eine ausgewogene Work-Life-Balance. Die Zeit mit Freunden und der Familie geniessen, abschalten und ausruhen. Wer das nicht regelmässig schafft, plant am besten auch die Freizeit mit der Agenda. Sonst kommt das Privatleben immer zu kurz.

### Negativer Stress ist schädlich

Sind Körper und Geist aus dem Gleichgewicht, nimmt der Stress zu – es droht ein Burn-out. Betroffene sind meist sehr leidenschaftliche Menschen, die gerne viel arbeiten und hohe Ansprüche an sich selber stellen. Personalchefs und Hausärzte wissen oft nicht, wie sie mit Betroffenen umgehen sollen. Falsch ist, den Mitarbeitenden aus dem Arbeitsalltag herauszureissen. Wenn ein Mensch privat kein

soziales Netz hat, fällt er in ein noch tieferes Loch. Ideal wäre, den Betroffenen zu 50 Prozent weiterzubeschäftigen. Und den Rest der Zeit dafür zu verwenden, neue Ressourcen aufzubauen. Denn 80 bis 90 Prozent der Angestellten mit einem Burn-out können nicht in ihrem alten Job weiterarbeiten.

### Aufmerksamkeit ist die beste Prävention

Gesunde Mitarbeiter leisten bessere Arbeit. Und die Prävention beginnt mit der richtigen Portion Aufmerksamkeit und Anerkennung. Der Chef sollte im Betrieb präsent sein und öfters das Gespräch mit den Beschäftigten suchen. Nachfragen: Wo drückt der Schuh? Was können wir besser machen? Das ist die günstigste Prävention – sie kostet nichts ausser ein bisschen Zeit und Menschlichkeit. ●

#### **PATRICK SCHNEIDER**

ist Geschäftsführer des Swiss Prevention Center in Nottwil.



Tel. 041 939 66 22  
patrick.schneider@paranet.ch  
www.swisspreventioncenter.ch

## LESENSWERT

### LANDSCHAFT ERLEBNIS REISEN NATurnaHER TOURISMUS IN PÄRKEN UND UNESCO-GEBIETEN

Goldwaschen im Entlebuch, Wandern auf dem Splügen-Saumpfad oder zu den drei Sonnen des Lavaux. Dabei Land und Leute kennen lernen, in stimmigen Gasthäusern übernachten und sich mit lokalen Gerichten verwöhnen lassen. Naturnaher Tourismus führt nicht weit weg, sondern hinein in die Schweiz mit ihren Pärken und UNESCO-Weiterbegebenheiten. Naturnaher Tourismus macht die Vielfalt der natürlichen und kulturellen Landschaftswerte einer Region erlebbar und bringt dabei den Menschen vor Ort Arbeitsplätze und Wertschöpfung. Die Beiträge ausgewiesener Fachleute geben einen Überblick über Spektrum, Chancen und Herausforderungen des naturnahen Tourismus in der Schweiz.



Dominik Siegrist,  
Matthias Stremlow  
(Hrsg.)

280 Seiten, broschiert  
2009, Rotpunktverlag  
ISBN 978-3-85869-393-8  
CHF 38.–

### ACHTUNG BURN-OUT! LEISTUNGSFÄHIG UND GESUND DURCH RESSOURCENMANAGEMENT

Arbeit kann krank machen – denken wir nur ans Burn-out-Syndrom. Berufstätigkeit und Arbeit sind aber auch entscheidende Voraussetzungen für ein erfülltes, gesundes Leben – vorausgesetzt, wir schaffen es, unsere Ressourcen nicht zu verschleudern und Arbeits- und Privatleben in Balance zu halten. Was aber ist zu tun, damit wir über Jahrzehnte hinweg aktiv sein können und trotzdem gesund bleiben? Und was können Betriebe unternehmen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen? Wie lässt sich durch gezieltes Fördern der Ressourcen die Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen nachhaltig sicherstellen – zum Gewinn des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers? Das sind die zentralen Fragen, die im praxisnahen Buch beantwortet werden.



Hans Kernen/Gerda Meier  
192 Seiten, gebunden  
2008, Haupt Verlag  
ISBN 978-3-258-07395-8  
CHF 58.–

# Weiterbildung – jetzt erst recht!

**Die ABB Technikerschule, Baden, ist ein Weiterbildungspartner der SKO. Sie bietet Ihnen ein grundsolides Sprungbrett für Ihre Karriere als dipl. Techniker HF. Die Rezession ist kein Grund, mit der Weiterbildung zu zögern – im Gegenteil!**



- dipl. Techniker HF, Betriebstechnik
- dipl. Techniker HF, Logistik
- dipl. Techniker HF, Energietechnik
- dipl. Techniker HF, Konstruktionstechnik
- dipl. Techniker HF, Informatik
- dipl. Techniker HF, Systemtechnik
- Nachdiplomstudium (NDS)
- NDS-EBE Executive in Business Engineering

## Top Age – Seminare für Führungskräfte 45+

In enger Zusammenarbeit mit der SKO hat die ABB Technikerschule 2009 eine interessante und vielseitige Seminarreihe unter dem Label «Top Age» gestartet. Sie richtet sich an Kadermitarbeiter im fortgeschrittenen Berufsleben. Es geht in den Seminaren aber nicht um die klassischen Themen der «Pensionierungsvorbereitung». Vielmehr sollen sie die Teilnehmenden dabei unterstützen, den Erfahrungstransfer zu optimieren, die Kultur- und Generationenkonflikte zu bewältigen und sich für die zweite Hälfte des Berufslebens erfolgreich weiterzubilden. Themen 2009 waren unter anderem: «Älter werden – Leader bleiben» oder «Rolle und Kommunikation als «Top-Age-Leader». Alle Veranstaltungen finden in der exklusiven Umgebung der Villa Boveri in Baden statt. Natürlich wird die Seminarreihe auch 2010 fortgesetzt. Das neue Programm finden Sie in Kürze auf der Website der SKO.

**Kontakt**  
**ABB Technikerschule, Baden**  
**Telefon 058 585 33 02**  
**sekretariat@abpts.ch**  
**www.abpts.ch**



**ABB Technikerschule, Baden**  
 Höhere Fachschule HF  
 für eidg. anerkannte Bildungsgänge

## Die SKO-Partner bieten den Mitgliedern vielfältige und umfassende Weiterbildung.

Die ABB Technikerschule ist eine dynamische und wirtschaftlich operierende, aber nicht profitorientierte höhere Fachschule. Mit ihren eidgenössisch anerkannten Bildungsgängen bietet die ABB Technikerschule die höchste Berufsbildung im Nichthochschulbereich an. Sie besteht seit 1971 und hat sich zu einer hervorragenden Weiterbildungsmöglichkeit für technische und kaufmännische Berufsleute entwickelt.

### Fundierte Grundlagenausbildung

Die Schule ist ausgeprägt leistungsbezogen, teamorientiert und wird von der Wirtschaft sehr geschätzt und aktiv unterstützt. Die Weiterbildung erfolgt an einer berufsbegleitenden Tagesschule und dauert drei Jahre. Die Schule ist öffentlich, unabhängig und arbeitet eng mit der Wirtschaft, den Berufsverbänden, den Fachhochschulen sowie mit Bund und Kantonen zusammen.

Während der ersten drei Semester vermittelt die Schule eine fundierte, allgemeine und fachspezifische Grundlagenausbildung. Die über 100 nebenamtlich arbeitenden Dozenten sind praxiserfahrene Ingenieure, Betriebswirtschaftler und Fachleute mit einem höheren Diplomabschluss und didaktischer Zusatzausbildung.

### Eidg. anerkannte Bildungsgänge

In der Hochkonjunktur kommt aus Zeitmangel die Weiterbildung häufig etwas zu kurz. Die Rezession bringt teilweise eine zeitliche Entlastung; warum nicht diese freie Kapazität mit einer Weiterbildung optimal nutzen? Der nächste Aufschwung kommt bestimmt! Sichern Sie sich dafür eine gute Startposition als dipl. Techniker HF oder Absolvent des Nachdiplomstudiums «Executive in Business Engineering»! Die folgenden Bildungsgänge bieten Ihnen eine Basis für Ihre berufliche Karriere und eine internationale Anerkennung:

# Karriere machen, mehr Lohn erhalten

Wer Karriere machen will, muss sich weiterbilden und weiterentwickeln. Doch nicht nur die beruflichen Fähigkeiten sollten laufend erweitert werden, sondern auch das Selbstmarketing und das Verhandlungsgeschick. Dabei hilft auf leichte, informative und fachkundige Weise das junge Portal Karriere.ch.



Wer in seiner aktuellen Anstellung unzufrieden ist, kann sich jetzt mit dem Traumjob-Tool in drei Schritten seine Chance auf seinen Traumjob sichern. Ob man dann für seine Traumstelle vorsprechen darf, darüber entscheidet das Bewerbungsdossier. Wer aus der Masse der Bewerbenden herausstechen will, muss auf den ersten und den zweiten Blick punkten. Karriere.ch bietet nicht nur zahlreiche Vorlagen für gelungene Bewerbungen an, sondern auch einen kostenlosen Bewerbungs-Check durch eine Personalberaterin, die wertvolle Tipps für die Optimierung gibt.

## Selbst-bewusst werden

Keine Karriere ohne Selbstmarketing. Ob beim Vorstellungsgespräch für einen neuen Job oder für einen internen Aufstieg: nur wer sich seiner Stärken bewusst ist und diese gut verkaufen kann, gewinnt. Der kostenlose Ratgeber Selbstmarketing hilft dabei.

## Wichtig: persönliche Karrierestrategie

Mit dem Online-Karrierekurs bietet Karriere.ch ein innovatives Tool, mit dem

interessierte Personen Schritt für Schritt ihre Karrierestrategie erarbeiten können. In sechs Modulen werden in Form von Experten-Interviews, Online-Formularen und Ratgebern konkrete Tipps vermittelt, wie man bei der Standortbestimmung, bei der Festlegung der beruflichen Ziele und bei der Definition einer erfolgreichen Karrierestrategie vorgeht.

## Sich richtig bilden macht schlau

Es gibt so viele Weiterbildungen wie Fehlermeldungen in Computersystemen. Und bei beiden ist es schwer, den Überblick zu behalten. Da helfen der Bildungsberater, die Bildungs-Checklisten sowie die Übersicht der Bildungsanbieter. Wer immer noch Hilfe braucht, um durchzublicken, erhält sie auch, und zwar äusserst günstig. Berufs- und Laufbahnberaterin Brigitte Böhi gibt auf alle Fragen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Schweiz Auskunft. Die Fragen und Antworten der Bildungsberatung werden anonymisiert im Forum veröffentlicht. Dieser Service kostet nur 40 Franken. SKO-Mitglieder können diesen Service sogar kostenlos nutzen.

## So erhält man eine Lohnerhöhung

Doch auch wer in seinem Job ganz zufrieden ist, kommt bei Karriere.ch auf seine Kosten. Denn ein bisschen mehr geht ja immer, oder? Jedenfalls, was die Lohntüte angeht. Ein kostenloser achtseitiger Ratgeber zeigt, worauf es bei Lohnverhandlungen wirklich ankommt. Neu wird ein im Comic-Stil aufgebauter Lohnverhandlungs-Simulator angeboten, mit dem ein Lohngespräch simuliert werden kann. Es geht dabei darum, in Verhandlungen richtig zu reagieren und zu argumentieren. Alle empfohlenen Ratgeber, kostenlosen Dienstleistungen und Checklisten gibt's auf [www.karriere.ch](http://www.karriere.ch).

## SKO-PARTNERSCHAFT

Dank einer strategischen Zusammenarbeit profitieren SKO-Mitglieder von zahlreichen exklusiven Angeboten und Vergünstigungen auf Karriere.ch:

- kostenlose Online-Bildungsberatung im Wert von 40 Franken
  - Bewerbungsberatung per Telefon (30 Minuten) für 20 anstatt 40 Franken
- Anmeldung für diese Services unter «MySKO» auf [www.sko.ch](http://www.sko.ch)

# Der Schlüssel zum Erfolg

**Wie lassen sich Beruf und Gesundheit im Alltag verbinden, und wie bleibt man am Arbeitsplatz gesund? Fragen wie diese muss man sich immer wieder stellen. Schliesslich gehören Beruf und Arbeit zu den Grundlagen unseres heutigen Lebens und füllen den grössten Teil unserer Tage aus.**

Gerade auch wirtschaftliche Veränderungen in der Krise beeinflussen das Arbeitsumfeld. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind hoch und werden weiter steigen. Diese Tatsache darf aber nicht zu Lasten der Gesundheit der Mitarbeitenden gehen. Ein interessanter Ansatz zu diesem Thema sind die jahrelangen intensiven Forschungen von Aaron Antonovsky – dem berühmten Medizinalsoziologen. Er hat die Frage umgedreht und nicht etwa untersucht, was Mitarbeitende krank macht, sondern was dazu beiträgt, ihre Gesundheit zu erhalten. Dies sind drei Faktoren:

- Gefühl der Verstehbarkeit: die Fähigkeit, die Zusammenhänge des Lebens zu verstehen.
- Gefühl der Handhabbarkeit: die Überzeugung, dass man das eigene Leben gestalten kann.
- Gefühl der Sinnhaftigkeit: der Glaube, dass das Leben einen Sinn hat.

Bei der Veröffentlichung in den 1970er Jahren hat dieser Ansatz grosse Aufmerksamkeit erregt. Im Laufe der Jahrzehnte wurde dieser Ansatz immer mehr aufgegriffen – dies auch in der Arbeitswelt, in vielen Programmen der Gesundheitsförderung diverser Unternehmen.

## Fortschrittliche Personalpolitik

Der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens sind seine Mitarbeitenden. Deshalb muss es den Unternehmen ein Anliegen sein, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und sie auch für eine gesunde Lebensweise zu sensibilisieren. Gute Beispiele aus der Praxis gibt es immer mehr... So das Modell der Bank Coop, die sich als nachhaltige und faire Bank im Markt positioniert. Ein wichtiger Faktor des Nachhaltigkeitsmanagements ist eine fortschrittliche und sozial verantwortliche



Die SKO-Mitglieder profitieren von den besonderen Konditionen der Bank Coop.

Personalpolitik. Darunter fällt auch das Thema «Gesundheit am Arbeitsplatz» – ein wichtiger Aspekt, der von der Bank Coop stark unterstützt wird.

## Positive Arbeitsatmosphäre schaffen

In sämtlichen Büros – auch in Einzelbüros – der Bank Coop, in Kundenzonen, Sitzungszimmern, Lifanlagen, Toiletten und Korridoren gilt ein generelles Rauchverbot. Allen Mitarbeitenden stehen kosten-

los Mineralwasser, Tee und Kaffee zur Verfügung. Die Bank Coop baut ihre Aktivitäten systematisch aus, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten: Eine Informationsplattform im Intranet, verschiedene Lunchveranstaltungen zu den Themen Ergonomie, Entspannung, Stress und Ernährung sowie weitere Kommunikationsmittel kommen dabei zum Einsatz. Zudem wird eine persönliche ergonomische Beratung am Arbeitsplatz angeboten. Ausserdem bietet der Sportclub den Mitarbeitenden die Möglichkeit, verschiedene Sportarten auszuüben. Auch der Sommersporttag und das Schneeweekend sind äusserst beliebt. Die Bank Coop freut sich, ihren Mitarbeitenden mit diesen Massnahmen eine angenehmere Arbeitsatmosphäre zu bieten und somit als attraktive und innovative Arbeitgeberin in Erscheinung zu treten.

Yves Allemann, Bank Coop

## BANK COOP - FAIR BANKING

Zu Fair Banking gehören – nebst einem fairen Umgang mit Gesellschaft und Umwelt – auch eine faire Partnerschaft mit Kundinnen und Kunden sowie zuverlässige Bankdienstleistungen zu fairen Preisen. Speziell als SKO-Mitglied profitieren Sie bei der Bank Coop von verlockenden Konditionen:

- **Maestro-Karte: im ersten Jahr kostenlos**
- **MasterCard/Visa: im ersten Jahr kostenlos, ab dem zweiten Jahr zum halben Preis**
- **Wertschriftendepot: 25 Prozent Rabatt auf Courtagensätze sowie Depotgebühr**
- **Hypotheken: bis zu 0,35 Prozent Zinsabschlag**

Weitere Informationen erhalten Sie unter der Gratisnummer 0800 88 99 66 oder über [www.bankcoop.ch/sko-mitglieder](http://www.bankcoop.ch/sko-mitglieder). Wir freuen uns auf Sie!

## Neues Team Rechts- beratung

**Seit 1. Oktober arbeitet das Team der SKO-Rechtsberatung in neuer Besetzung mit den Juristinnen Magdalena Schaer und Sandra Sprecher.**

Unsere bisherige Verbandsanwältin Krista Rüst Marazza verliess die SKO-Geschäftsstelle Ende September, sie arbeitet seit Oktober als freischaffende Rechtsanwältin in einer Kanzlei in Bern. Wir danken ihr an dieser Stelle für die gute Arbeit, die die Mitglieder in schwierigen Situationen immer sehr schätzten. Sie unterstützte auch die SKO-Verbandsleitung und die SKO-Geschäftsstelle in zahlreichen kritischen Fällen mit ihrem breiten Fachwissen bestens.



**Magdalena Schaer und Sandra Sprecher**

Glücklicherweise konnte die SKO rasch eine kompetente Nachfolgerin finden: Magdalena Schaer unterstützte Krista Rüst bereits seit deren Mutterschaft, nun arbeitet sie neu als Verbandsanwältin in einem 60-Prozent-Pensum für die SKO-Mitglieder. Neu verstärkt zudem Sandra Sprecher das Rechtsteam. Ab 1. Dezember wird sie 40 Prozent arbeiten. Sandra Sprecher war in verschiedenen Firmen als Rechtsanwältin tätig, zuletzt arbeitete sie in einer Kanzlei, die als ausgelagerte Rechtsberatungsstelle für Mitarbeitende aus verschiedenen Firmen tätig ist.

Wir sind überzeugt, dass das neue Rechtsteam auch Sie in Ihren Anliegen bestens unterstützen kann, und wünschen Frau Schaer und Frau Sprecher einen guten Start in der SKO.

Urs Meier, SKO-Geschäftsleiter



**Gemeinsam den Erfolg geniessen: Die Zusammenarbeit mit der SKO lohnt sich!**

## Erfolgreich werben – und exquisit kochen

**Die erfolgreichsten Werber von Neumitgliedern lud die Schweizer Kader Organisation SKO zu einem speziellen kulinarischen Event nach Zürich ein.**

Ein ganz speziellen Anlass führte die Schweizer Kader Organisation SKO am 30. September für die im Jahr 2008 erfolgreichsten Werber von Neumitgliedern durch: Gemeinsames Kochen unter professioneller Anleitung stand auf der Speisekarte des Abends. Mit viel Witz und Esprit gingen zwei Köchinnen den Mitglieder-Werbern und Vertretern der SKO-Geschäftsstelle zur Hand, und gemeinsam stellten sie ein vorzügliches Essen zusammen: Marinierte Balsamico-Feigen, lauwarmer Ziegenkäse mit Limonenöl und ein mit Trüffelöl verfeinertes Karottensüppchen eröffneten das Mehrgang-Menü. Es folgte der Hauptgang mit einem Rindfilet an Marsala-Sauce, Kürbis-Polenta und frischem Saisongemüse in einem Parmesankörbli. Abgerundet wurde das Ganze mit dem Dessert – einer Torta della Nonna, gefüllt mit Zimtzweitschgen. Alle Speisen bereiteten die Teilnehmenden selber mit frischen Zutaten zu. Beim Kochen und beim anschliessenden Essen in stimmungsvoller, lockerer Atmosphäre

konnten sich alle einmal von einer anderen Seite kennen lernen.

### **Gemeinsam zum Erfolg**

Genau so, wie das gemeinsame Kochen Spass gemacht und zu einem exquisiten Essen geführt hat, soll auch die Zusammenarbeit mit der SKO sein. Denn gemeinsam ist der Erfolg viel mehr zu geniessen. Erfolgreiche Werber zeichnen sich dadurch aus, dass sie viele Neumitglieder gewinnen. Die meisten unterstützen die SKO jedoch nicht nur wegen der pro Neumitglied ausbezahlten Prämie, sondern auch, weil sie von der SKO überzeugt sind. Falls Sie dieses Jahr noch nicht dabei waren: Wir freuen uns sehr darauf, Sie im nächsten Jahr unter den besten Werbern des Jahres willkommen zu heissen. Sie möchten mehr zu der Aktion erfahren? Wir informieren Sie gerne – direkt per Telefon unter der Nummer 043 300 50 65 oder per E-Mail an [marc.schaellebaum@sko.ch](mailto:marc.schaellebaum@sko.ch).

Marc Schällebaum, Marketing



Mit dem vorteilhaft günstigen SKO-MULTI-Rechtsschutz jederzeit gut abgesichert

## Ihr gutes Recht!

**Der SKO-MULTI-Rechtsschutz ist eine unserer jüngeren und gleichzeitig eine der beliebtesten Dienstleistungen: Fast 3'000 Mitglieder ermöglichen eine Rechtsschutzversicherung mit einmaligen Konditionen!**

Sie haben sich dafür entschieden, die einzigartige Versicherung SKO-MULTI-Rechtsschutz als Ergänzung zu den berufsbezogenen Rechtsschutzleistungen der SKO abzuschliessen. Der SKO-MULTI-Rechtsschutz wird per 1. Januar 2010 nun noch umfassender:

- Neu sind die Familienangehörigen des versicherten Mitglieds auch in arbeitsvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten geschützt; bisher waren sie von der Deckung ausgeschlossen.
- Der Beratungs-Rechtsschutz gilt neu in sämtlichen nicht weitergehend versicherten Rechtsgebieten; bisher beschränkte er sich auf Fragen aus dem Personen-, Familien-, Erbrecht und zum Konkubinats.

### Unschlagbar günstig

Obwohl die Kosten der ausgerichteten Rechtsschutz-Leistungen seit drei Jahren die Kosten die Prämieinnahmen übersteigen, blieb die Jahresprämie für die SKO-Mitglieder seit 2003 unverändert. Da nun der Leistungsbereich erweitert wird, ist eine Prämienhöhung unumgänglich. So wird die Prämie ab 1. Januar 2010 neu 124.80 statt 96 Franken betragen. Dennoch bleibt der SKO-MULTI-

Rechtsschutz weiterhin unschlagbar günstig: Für Nichtmitglieder kostet eine vergleichbare Rechtsschutz-Versicherung das Doppelte bis Vierfache. Die Prämien-erhöhung gibt Ihnen übrigens das Recht, Ihren SKO-MULTI-Rechtsschutz bis 31. Dezember 2009 zu kündigen.

### Umfassende Unterstützung

Der leistungsstarke SKO-MULTI-Rechtsschutz bietet Ihnen bei allen rechtlichen Auseinandersetzungen Unterstützung. Wir freuen uns, Ihnen weiterhin eine Rechtsschutz-Versicherung zu einem sehr vorteilhaften Preis anzubieten. Wenn Sie von dieser Dienstleistung bisher noch nicht profitieren, dann melden Sie sich gleich an unter [www.sko.ch/multirechtsschutz](http://www.sko.ch/multirechtsschutz).

Sie haben Fragen? Die Spezialisten unseres Partners Coop Rechtsschutz AG beantworten Ihnen diese gerne unter der Telefonnummer 062 836 00 00.

Marc Schällebaum, Marketing

**coop rechtsschutz**  
einfach anders.

## Karriere.ch – ein idealer Partner!

**Vor kurzem ging die SKO eine ideale Partnerschaft mit karriere.ch ein, um die Mitglieder in ihrer Karriere noch besser zu unterstützen.**

Karriere.ch ist ein junges IT-Startup-Unternehmen im Besitz von jobs.ch, ausbildung-weiterbildung.ch und einigen Privatpersonen. Ebenso wie die SKO unterstützt die webbasierte Plattform mit bereits mehr als 40'000 Visits pro Monat karrierebewusste Personen während der ganzen Berufstätigkeit mit nützlichen Services, Tools und individuellen Antworten. Während die SKO ein physisches Netzwerk ist, arbeitet karriere.ch ausschliesslich webbasiert – weshalb sich die beiden Partner optimal ergänzen.

### Mehrwert für Mitglieder

Seit längerem schon plante die SKO, webbasierte Dienstleistungen für die Karriereberatung aufzubauen. Für beide Seiten ist diese exklusive, strategische und langfristige Partnerschaft daher eine optimale Lösung, die der SKO zudem eine Mitsprache bei der inhaltlichen Weiterentwicklung von karriere.ch garantiert. Sie schafft Synergien und bietet den SKO-Mitgliedern einen Mehrwert.

Viele der Leistungen sind exklusiv für Mitglieder auf der SKO-Webseite im Bereich [www.sko.ch/my-sko](http://www.sko.ch/my-sko) angeboten, wie zum Beispiel die vergünstigte telefonische Karriereberatung für 40 statt 80 Franken, die Bewerbungsberatung für nur 20 statt 40 Franken sowie die kostenlose Bildungsberatung im Wert von 40 Franken. Weitere Angebote werden folgen. Umgekehrt bewirbt karriere.ch die SKO-Mitgliedschaft und richtet die Kommunikation entsprechend aus. Bitte beachten Sie auch die Publireportage von [www.karriere.ch](http://www.karriere.ch) auf Seite 19.

Urs Meier, SKO-Geschäftsleiter

## Neuer SKO-Partner

**Von der Zusammenarbeit mit ASDA, Schweizer Verband der dipl. Versicherungsfachleute, profitieren auch die Mitglieder.**



Mit der neuen Zweitmitgliedschaft können sich SKO-Mitglieder noch besser vernetzen.

Mit der ASDA, dem Schweizer Verband der dipl. Versicherungsfachleute, hat die SKO einen neuen Partner gefunden, der mit seinem Profil ideal zur eigenen Ausrichtung passt. Durch die Zusammenarbeit können sich zuerst ASDA-Mitglieder in das SKO-Netzwerk einfügen, in einem zweiten Schritt werden dann auch die SKO-Mitglieder vom Netzwerk der ASDA profitieren können.

### Vieles gemeinsam bewegen

Mit rund 2'000 Mitgliedern ist die ASDA eine der grössten Organisationen im Versicherungswesen. Ähnlich wie die SKO führt die ASDA interessante Veranstaltungen und Seminare durch. In der Fachzeitschrift «Schweizer Versicherung» ist sie regelmässig mit einem eigenen Teil präsent. Politisch und konfessionell ist die ASDA, genau wie die SKO, neutral. Mit der ASDA haben wir einen Partner gefunden, mit dem wir vieles gemeinsam haben – und dementsprechend viel bewegen können. Mehr über die ASDA finden Sie unter [www.asda.ch](http://www.asda.ch).

Marc Schällebaum, Marketing

## Zweitmitgliedschaft für mehr Netzwerk

**Im Juni beschloss die Delegiertenversammlung der SKO, dass für ihre Mitglieder in Zukunft eine Mitgliedschaft in zwei Basisgruppen möglich sein soll.**

Die SKO kennt seit jeher regionale Gruppen: früher die Sektionen, heute die Regios. Dazu kamen seit 1991 verschiedene nationale Berufsgruppen. Die SKO-Gremien beschlossen, zukünftig verstärkt mittels branchenspezifischer Berufsgruppen zu wachsen und sich damit wieder mehr berufsbezogen auszurichten. Je mehr nationale Berufsgruppen es gibt, desto öfter wünschen Mitglieder, sowohl in der Branchengruppe als auch in einer regionalen Gruppe dabei zu sein. Zudem ist eine Mitgliedschaft in zwei regionalen Gruppen gefragt, wenn zum Beispiel

Arbeits- und Wohnort weit auseinanderliegen. Bisher sahen die SKO-Statuten eine Zweitmitgliedschaft nicht vor.

### Weichen für eine Matrixorganisation

Die SKO-Delegiertenversammlung 2009 befürwortete im Juni die Möglichkeit, Zweitmitgliedschaften zu schaffen. Dies auch als wichtige Voraussetzung, um weitere Verbandspartnerschaften aufzubauen. Damit die demokratischen Rechte korrekt gehandhabt werden, zählt nur die Erstmitgliedschaft, um die Delegiertenstimmen zu berechnen – das heisst eine Stimme pro Person. Somit bieten alle Zweitmitgliedschaften nur das Stimmrecht in der jeweiligen Basisgruppe. Jede Person soll zudem nur eine Basisgruppe an der DV vertreten dürfen. Die Zweitmitgliedschaft kostet zusätzlich 60 Franken – derselbe Betrag also, den die Basisgruppen als Anteil am Aktivmitglieder-Beitrag von 298 Franken erhalten.

Wenn Sie an einer Zweitmitgliedschaft interessiert sind, melden Sie dies bitte per e-Mail an [info@sko.ch](mailto:info@sko.ch). Wir bitten Sie, neben den beiden gewünschten Basisgruppen auch anzugeben, in welcher davon Ihre Erstmitgliedschaft sein soll.

Urs Meier, SKO-Geschäftsleiter

### IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN/  
ÉDITEUR

Schweizer Kader  
Organisation  
Postfach, 8042 Zürich  
Tel. 043 300 50 50  
[info@sko.ch](mailto:info@sko.ch)  
[www.sko.ch](http://www.sko.ch)

REDAKTION/  
RÉDACTION  
Petra Kalchofner  
[leader@sko.ch](mailto:leader@sko.ch)

INSERATE/  
ANNONCES  
Petra Kalchofner  
[leader@sko.ch](mailto:leader@sko.ch)

DRUCK/  
IMPRESSION  
Staffel Druck AG  
[www.staffeldruck.ch](http://www.staffeldruck.ch)

GESTALTUNG/  
MISE EN PAGE  
Dora Siegenthaler  
[grafikdora@bluewin.ch](mailto:grafikdora@bluewin.ch)

ERSCHEINUNGSWEISE/  
PARUTION  
5 Mal jährlich/  
5 fois par année

NÄCHSTE AUSGABE/  
PROCHAINE ÉDITION  
SKO-LEADER 1/10  
16.02.2010

THEMA/THÈME  
Mitarbeiter motivieren/  
Motiver les  
collaborateurs

REDAKTIONSSCHLUSS/  
DÉLAI RÉDACTIONNEL  
4.12.2009

AUFLAGE/TIRAGE  
13'500 Exemplare/  
exemplaires  
(12'536 WEMF-  
beglaubigt)

Geht an alle Mitglieder  
der SKO

# SWISS IT

## SWISS IT CONFERENCE 2010



### HOTEL PARK HYATT ZÜRICH, 24. MÄRZ 2010

Das weltweit führende Marktforschungs- und Beratungsunternehmen IDC und das renommierte Schweizer IT-Fachmagazin Computerworld starten gemeinsam ein neues Veranstaltungsformat: Die «Swiss IT Conference» bringt erstmals Technologie- und Businessplayer im Schweizer IT-Markt zusammen. IDC-Analysten präsentieren die Ergebnisse der landesweit durchgeführten Schweizer IT-Studie «Swiss IT 2010» und erörtern die Top IT-Themen und «Pain Points», denen sich Schweizer Unternehmen gegenübersehen. Anbieter und Endanwender haben die einmalige Gelegenheit, miteinander die individuellen Herausforderungen von Kostenreduktion bis hin zu ICT-Innovationen zu diskutieren.

Die Swiss IT Conference 2010 adressiert branchenübergreifend ICT- und Business Entscheidungsträger in der Schweiz. Die Veranstaltung bietet Endanwendern eine exklusive Gelegenheit, sich umfassend zu informieren und schafft eine stabile Basis für fundierte Entscheidungen über kosteneffiziente und zukunftsorientierte Investitionen.

#### Folgende Themen erwarten die Teilnehmer:

- Status quo und Trends im Schweizer ICT- Markt
- Kosten und Verfügbarkeit: wo und wie investieren schweizerische Unternehmen am intelligentesten?
- Innovationen im ICT-Markt – was IT-Entscheider wissen müssen
- Business IT Alignment – so steigert die IT ihren Beitrag an der Wertschöpfung des Unternehmens

Weitere Informationen & Anmeldung:

**[WWW.IDC.COM/SWISSIT2010](http://WWW.IDC.COM/SWISSIT2010)**



Die grosse SWISS IT 2010 Umfrage

für IT-Entscheider

**[WWW.COMPUTERWORLD.CH/SWISSIT](http://WWW.COMPUTERWORLD.CH/SWISSIT)**

für Business-Entscheider

**[WWW.HANDELSZEITUNG.CH/SWISSIT](http://WWW.HANDELSZEITUNG.CH/SWISSIT)**

Die Veranstaltung wird Ihnen präsentiert von:



**Computerworld**