

SCHWERPUNKTTHEMA:

**Gesunde Mitarbeitende  
leisten mehr**

AKTUELL:

**Innovation als Motor  
der Volkswirtschaft**

INTERVIEW:

**«Industrie 4.0» eröffnet KMU  
neue Geschäftsbereiche**

*jura*®

Kaffeegenuss –  
frisch gemahlen,  
nicht gekapselt.

**Roger Federer**  
Inspirierendes Vorbild,  
unerreichter Rekordhalter  
als Grand-Slam-Sieger  
und als Nummer eins der  
Tennis-Weltrangliste –  
und Kaffeegenießer.



SWISS  MADE

**Dank P.E.P.® zum perfekten Espresso.** Die Z6 von JURA begeistert selbst anspruchsvollste Genießer wie Roger Federer. Der Puls-Extraktionsprozess (P.E.P.®) garantiert Ristretto und Espresso in höchster Kaffeebar-Qualität. Sogar die Zubereitung von Trendspezialitäten gelingt durch automatisches Umschalten von Milch auf Milchschaum ganz leicht auf Knopfdruck. Für vollendete Funktionalität sorgen die frontale Bedienung sowie das Intelligent Water System (I.W.S.®), das den Filter von selbst erkennt. JURA – If you love coffee.

[www.jura.com](http://www.jura.com)

## EDITORIAL



Andreas Gasche,  
Geschäftsführer Kantonal-Solothurnischer  
Gewerbeverband (kgv)

## Ressourcen stärken

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)? Ein Begriff, der vor allem für grössere Betriebe wie Nestlé oder die Grossbanken von Relevanz ist, werden sich viele Leserinnen und Leser des WIRTSCHAFTSflash sagen. Dem ist aber nicht so. Wenn wir die Zielsetzungen der BGM anschauen, so erfahren wir unter anderem folgendes: «Ziel des BGM ist, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz wird auf der einen Seite die Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens erhöht. Hier entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-Win-Situation und das Unternehmensimage als guter Arbeitgeber im Sinne von Corporate Social Responsibility (unternehmerische Sozialverantwortung) wird verbessert. Letzteres ist angesichts der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Konkurrenzkampf um qualifizierte Nachwuchskräfte nicht zu unterschätzen.» (wikipedia)

Es ist also durchaus richtig, dass sich sowohl mittlere als auch kleinere Betriebe mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement befassen. Schliesslich sind Fachkräfte sowohl für KMU als auch für Grossbetriebe rar. Gerade in einem Kleinbetrieb kann der Ausfall eines einzelnen Mitarbeiters katastrophale Folgen haben. In einem funktionierenden Betrieb gilt es also, diesem wichtigsten Element Sorge zu tragen – egal, ob man einen oder 10000 Mitarbeiter beschäftigt.

## AKTUELL

## Innovation als Motor der Volkswirtschaft

**7 Die aktuellen und künftigen Herausforderungen** des Wirtschaftsstandortes Schweiz verlangen mehr denn je **nach innovativem Handeln**. Mit ihren **Innovationstagen 2015** will die Solothurner Handelskammer das Thema Innovation bei Unternehmungen **an die oberste Stelle der Agenda** setzen.



**11 Die SVP und die FDP** sind die Wahlsieger in Bund und Kanton Solothurn, alle andern Parteien haben Sitze und Wähleranteile verloren. Damit sind **für eine wirtschafts- und gewerbefreundlichere Politik** die Weichen gestellt.

**12 Das gekaufte Zugeständnis: Vor fünf Jahren wurde im GAV für das Staatspersonal des Kantons Solothurn** der Kündigungsschutz beim Kader neu geregelt – mit **einer Verdoppelung des Leistungsbonus zugunsten des oberen Kaders** als Kompensation...

**16 Das Projekt Riverside in Zuchwil** geht in die zweite und entscheidende Runde. Bis zum Abschluss der Arealentwicklung werden aber **noch einige Jahre** übers Land gehen.

## INTERVIEW

## «Industrie 4.0» eröffnet KMU neue Geschäftsbereiche

**14** Ein Begriff bewegt die Technologiewelt: **«Industrie 4.0»**. Doch was ist eigentlich mit dem Schlagwort gemeint? **Markus Krack**, Leiter des Technologietransfers FITT der FHNW, **erklärt die wichtigsten Zusammenhänge**.

## SCHWERPUNKTTHEMA

## Gesunde Mitarbeitende leisten mehr

**18** Mit dem **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** schafft ein Unternehmen für seine Mitarbeitenden **ein optimales Arbeitsumfeld**. Sind diese gesund und motiviert, wirkt sich **das positiv auf die Leistungsfähigkeit** des Betriebs aus.

**20** Der Job-Stress-Index 2014: **Ein Drittel der Erwerbstätigen** in der Schweiz fühlt sich häufig oder **sehr häufig gestresst**.

**24** Das Praxisbeispiel: Wie die **Ypsomed AG** eine **gesundheitsorientierte Unternehmenskultur** fördert.

**26 «Gesundheitsmanagement ist Chefsache!»** WIRTSCHAFTSflash hat mit **Remo Rügger**, Fachspezialist betriebliches Gesundheitsmanagement von **Swica**, gesprochen.

**28 Mit guter betrieblicher Kommunikation die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen:** Kundenmehrwert entsteht nicht an der Schnittstelle zum Kunden, sondern im Innern einer Organisation.

**30** Jährlich kosten schweizweit die Arbeitsabsenzen **rund 14 Milliarden Franken**. Dieser ungünstige Verlauf kann **mit einer konsequenten betrieblichen Gesundheitsförderung** gebremst werden.

**32 Ein Absenzenmanagement** liefert dem Unternehmen Kennzahlen, die Informationen über die Entwicklung aller Abwesenheiten sowie über **den Betreuungsbedarf** einzelner Angestellter liefern.

MAGAZIN	Nachrichten, Neuheiten, Besonderheiten	4
SERVICE	Veränderungen im Unternehmen: Der Spezialist <b>Christoph Büniger</b> gibt Inputs, wie Projekte mit Sonderstatus erfolgreich umgesetzt werden.	34
	Im E-Commerce führen unterschiedliche Strategien zum Erfolg: Drei Beispiele, die von <b>MySign</b> in den letzten zwei Jahren erfolgreich realisiert worden sind.	36
AGENDA	Impressum, Veranstaltungskalender, Inserenten	38

## Leerwohnungsziffer: Eine relative Zahl

**Die Leerwohnungsziffer ist ein wichtiger Indikator für die Immobilienbranche. Ist die Ziffer zu hoch oder zu tief, befinden sich Angebot und Nachfrage in einem Ungleichgewicht. Am 1. Juni 2015 betrug die Ziffer schweizweit 1,19 Prozent. Im Vergleich zum letzten Jahr, ist die Zahl leer stehender Wohnungen gestiegen.**

Der Kanton Solothurn liegt mit 2,33 Prozent an der zweiten Stelle in der Schweiz. Einzig im Jahr 2000 lag die Ziffer mit 2,77 Prozent noch höher. Was heisst das nun? Die Zahl 2,33 entspricht knapp 3000 Wohnungen im Kanton Solothurn. Die Zahlen differieren je nach Region und Gemeinde. Das steuerattraktive Feldbrunnen beispielsweise hatte am 1. Juni 2015 einen Leerwohnungsbestand von 2,71 Prozent. Auf den ersten Blick erstaunt diese hohe Zahl. Und auf den zweiten? Feldbrunnen steht in der Statistik mit 479 Wohnungen zu Buche, 13 standen zum erfassten Zeitpunkt leer. Für Olten umfasst die Statistik 9894

Wohnungen, 117 davon standen leer (1,18 Prozent). In Grenchen waren 179 von 9256 Wohnungen leer (1,93 Prozent). Und in der Stadt Solothurn waren 126 von 9581 Wohnungen nicht besetzt, was einer Leerwohnungsziffer von 1,32 entspricht. Der höchste Leerbestand ist im Bezirk Wasseramt (728 bzw. 3,08 Prozent) zu verzeichnen; im Thal sind es 2,49, im Gäu 2,54, im Bezirk Lebern 2,09 Prozent. Im Bezirk Gösgen betrug der Leerwohnungsbestand 2,79, im Dorneck 2,17 und Thierstein 2,18 Prozent. Obwohl zurzeit die Bautätigkeit, vor allem im Mietwohnungsbau, rege ist, sehen Fachleute noch kein hohes Risiko für ein Überangebot. Im Wohneigentumsmarkt ist die Kauflust leicht zurückgegangen, was vor allem auf die restriktiveren Vorschriften bei Kreditvergaben zurückzuführen ist. Man geht zwar davon aus, dass der Hypothekenzins in den nächsten zwei Jahren, vor allem für langfristige Hypotheken, leicht steigen, aber nach wie vor auf einem vergleichsweise tiefen Niveau verharren wird.

### WIE BITTE?

**«Die Staatsbeiträge der Erfolgsrechnung machen mehr als die Hälfte des Gesamtaufwandes aus. Mehr als jeder zweite Franken des Kantons wird als Beitrag ausgegeben.»**

Der 320 Seiten starke Bericht «Überprüfung der Staatsbeiträge 2015» des Regierungsrats legt offen, mit welcher Begründung Institutionen wieviel Geld erhalten. Nach Abzug der Zuschüsse von Bund und Gemeinden von 336 Millionen Franken belastete das Subventionswesen 2014 die Staatskasse noch mit 704 Millionen. Den «Bergpreis» erreichte der Kanton Solothurn zwischen 2006 und 2012 mit einer Steigerung der Staatsbeiträge um 35,8 Prozent. Seither hätten sich die Aufwände stabilisiert, schreibt die Regierung. Und sie erklärt, diverse Beiträge «grundsätzlich auf deren Weiterführung» prüfen zu wollen. Ins Visier genommen hat sie acht Positionen mit Folgekosten von 1,624 Millionen Franken...

## Aktienkurse Solothurnischer Unternehmungen

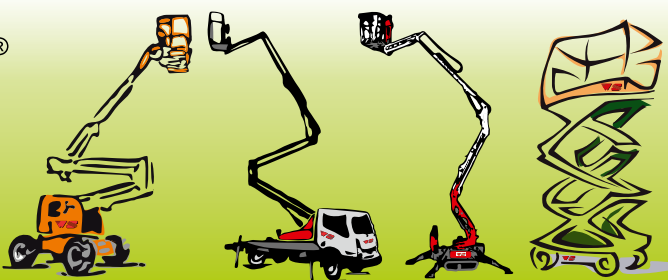
	31.12.14	09.10.15	Veränderung	
<b>AEK Energie AG, Solothurn</b>	25'000.00	22'125 G	-2'875.00	-11.5%
<b>Alpiq Holding AG</b>	90.00	96.55	6.55	7.3%
<b>Clientis Bank Thal</b>	265.00	150 G	-115.00	-43.4%
<b>Patiswiss AG, Gunzgen</b>	320.00	300 G	-20.00	-6.3%
<b>Regiobank AG, Solothurn</b>	3'775.00	3'800.00	25.00	0.7%
<b>Schaffner AG, Luterbach</b>	288.25	210.00	-78.25	-27.1%
<b>Seilbahn Weissenstein AG, Oberdorf</b>	100.00	80 G	-20.00	-20.0%
<b>Spar- und Leihkasse Bucheggberg AG, Lütterswil</b>	4'650.00	4550 G	-100.00	-2.2%
<b>Swiss Prime Site AG, Olten</b>	73.00	74.30	1.30	1.8%
<b>Von Roll Holding AG, Breitenbach</b>	1.36	0.71	-0.65	-47.8%

Mitgeteilt von der Spar- und Leihkasse Bucheggberg AG, Lütterswil.

**SLB** SPAR- UND LEIHKASSE BUCHEGGBERG AG

ANZEIGE

**WS SKYWORKER®**  
**Arbeitsbühnen-Vermietung**  
 Mietservice schweizweit 0800 813 813  
 Basel - Bern - Luzern - Zürich - Winterthur - Mittelland - Lausanne  
[www.ws-skyworker.ch](http://www.ws-skyworker.ch)





# Wahre Grösse kennt keine Grenzen.

## Der neue Audi Q7.

Das neue Flaggschiff von Audi begeistert, ist agil, wendig und dank Leichtbautechnologie bis zu 325 Kilogramm leichter als sein Vorgänger. Kräftige und effiziente TFSI- und TDI-Motoren mit permanentem quattro Antrieb sorgen für mehr Fahrdynamik. Dank intelligentem Innenraumkonzept bietet der neue Audi Q7 Platz für bis zu 7 Personen.

Ihr Profit: 10 Jahre kostenloser Service.\*

\*Audi Swiss Service Package+: Service 10 Jahre oder 100 000 km. Es gilt jeweils das zuerst Erreichte.

**Jetzt Probe fahren**

**amag**

**AMAG Zuchwil**

Langfeldstrasse 30, 4528 Zuchwil  
Tel. 032 686 27 86, [www.zuchwil.amag.ch](http://www.zuchwil.amag.ch)



## Wohlbefinden dank Sauberkeit und Ordnung.

### P. Sonderegger AG

Facility Services, Dorfstrasse 19, 4612 Wangen bei Olten  
 Telefon 062 205 10 50, Fax 062 205 10 51  
 info@p-sonderegger.ch, www.p-sonderegger.ch



**Sonderegger**  
 Sicher sauber. Seit 1965.

### «Wir stehen KMU mit Rat und Tat zur Seite»



**Samuel Hofer**  
 Firmenkundenberater  
 032 626 31 49  
 samuel.hofer1@bekb.ch

**Andreas Jordan**  
 Leiter Firmenkunden  
 032 626 31 50  
 andreas.jordan@bekb.ch

Berner Kantonalbank AG  
 Gurzelngasse 24, 4500 Solothurn



**B E K B | B C B E**



Rückbau | Abbruch | Aushubarbeiten | Sortieren, Aufbereiten, Wiederverwerten | Kehricht und Sperrgut-Entsorgung | Wald- und Flurwege | Umgebungsgestaltung



**REINHOLD DÖRFLIGER AG**  
 Trax- und Baggerbetrieb  
 4622 Egerkingen  
 Tel. 062 387 95 95  
 www.doerfliger.ch

# ZIEGLER

**TEPPICH UND BODEN AG**

Kronengasse 8 / 9  
 CH-4500 Solothurn  
 info@zieglerboden.ch

Tel: 032 622 33 33  
 Fax: 032 622 33 77  
 www.zieglerboden.ch



vom fach. von menz.ch

**MENZ AG**  
 Dipl. Malermeister  
 Zuchwilstrasse 6, Postfach  
 4542 Luterbach  
 Telefon 032 637 59 59  
 Telefax 032 637 59 58  
 E-Mail info@menz.ch  
 www.menz.ch  
 Gerüstlager und Gerüstlogistik  
 in Wangen a/Aare



**MENZ**

## KOCHER-CONSULTING

## Versicherungstreuhand AG

Nordringstrasse 9, 4702 Oensingen  
 Telefon 062 388 08 08, Telefax 062 388 08 09  
 www.kocher-consulting.ch

Ihr Versicherungsbroker für Gewerbe, Handel und Industrie



Harry Kocher



Jean-Pierre Zarbo



Meltem Satir



Rolf Ducommun



Manfred Tschumi



Werner Stampfli

# Innovation als Motor der Volkswirtschaft

Vom 23. bis 27. November 2015 finden erstmals die Innovationstage der Solothurner Handelskammer statt. Mit dieser Initiative will die SOHK das Thema Innovation bei Unternehmungen an die oberste Stelle der Agenda setzen. Die aktuellen und künftigen Herausforderungen des Wirtschaftsstandortes Schweiz verlangen mehr denn je nach innovativem Handeln. Allgemein gültige Rezepte sind aber fehl am Platz. Jedes Unternehmen muss seinen eigenen Weg finden.

THOMAS HEIMANN



Früh übt sich, was ein Meister werden will: Laut «Global Innovation Index 2015» ist die Schweiz das innovativste Land der Welt.

Die Innovation ist der Motor unserer Volkswirtschaft. Mit ausgeklügelten Geschäftsideen, bahnbrechenden Produktentwicklungen und automatisierten Prozessen treiben findige Köpfe das Wachstum des Wirtschaftsstandortes Schweiz voran. Doch: Wie generiert man überhaupt innovatives Gedankengut? Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es für Forschung und Innovation? Welche Partner stehen beratend und unterstützend zur Seite? Und wie fördern Unternehmen ihre Innovationskultur? Antworten auf diese und weitere Fragen sollen die Innovationstage liefern.

## Innovations-Weltmeister

Viele Schweizer Unternehmen verfügen bereits über eine ausgeprägte Innovationskultur. Geht man nach dem «Global Innovation Index 2015» der Weltorganisation für geistiges Eigentum, ist die Schweiz sogar das innovativste Land der

Welt. Und trotzdem: Im Bereich Forschung und Entwicklung bieten sich den Schweizer Unternehmen noch jede Menge weitere Chancen. Mit ihrer Initiative der ersten Innovationstage will die Solothurner Handelskammer dazu beitragen, dass das Innovationspotenzial am Wirtschaftsstandort Solothurn künftig noch besser genutzt und der Mut zu innovativen Ideen und Entwicklungsschritten gefördert wird.

Ein vielseitiges Programm steht an den Innovationstagen bereit – Inputreferate, Workshops und Plattformen für Networking. Den Auftakt der mehrtägigen Veranstaltung macht die seit Jahren viel beachtete Preisverleihung InnoPrix SoBa im Stadttheater Olten. Im Anschluss stehen vier voll bepackte Innovationstage an: Der zweite Tag ist für Innovations-Sprechstunden mit etablierten Experten reserviert. Ort sind die Räumlichkeiten

der Gastgeberin. Neben Fachreferaten und weiteren Informationen ist ein reger Austausch zwischen Experten und Innovations-Interessierten möglich.

## Einblick in innovative Firmen

Am dritten und vierten Tag steht der zweitägige Workshop «Innovativ werden, innovativ sein» mit Moderator Markus Müller auf dem Programm. Ergänzend findet am Mittwoch ein öffentlicher Referate-Abend mit fachkundigen Experten und Referenten zum Thema Innovation an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten statt. Der Donnerstag steht auch im Zeichen des Best-Practice-Ansatzes: Innovative Firmen aus verschiedenen Branchen öffnen ihre Türen und zeigen, wie bei ihnen Innovationskultur gefördert und gelebt wird. Der Tag bietet spannende Einblicke in die industriellen Tätigkeiten und Aktivitäten der Entwicklungs- und Ideenwerkstätten im Kanton Solothurn.

Den Abschluss bestreiten am Freitag der InnoCampus Biel/Bienne, die Höhere Fachschule Technik und Informatik Biel, die Hochschule für Technik FHNW Brugg Windisch, die FHNW Life Science in Basel und das Paul Scherrer Institut in Villigen. Die fünf namhaften und ausgewiesenen Institutionen ermöglichen tagsüber diverse Führungen in ihren Labors und Forschungsstätten.

Die Innovationstage richten sich an Unternehmer, Entwickler und Designer, Projektleiter und an alle, die das Thema Innovation auf ihre Agenda setzen wollen.

ANZEIGE



# Das Programm der Innovationstage 2015 der Solothurner Handelskammer



## Montag, 23. November

**InnoPrix SoBa Preisverleihung**  
für ausgezeichnete Innovation

18.00 – 21.00 Uhr, Stadttheater Olten

## Dienstag, 24. November

**Sprechstunde** Innovations-Experten stehen Red und Antwort

10.00 – 15.00 Uhr, SOHK

**Tischgespräche, Infostände und Fachreferate:**

Vermittlung, Forschung und Förderung ihrer Projekte:  
FITT, KTI, Swiss EEN; Finanzierung durch Horizon 2020 /  
Eurostars und Euresearch; IGE Eidgenössisches Institut für  
Geistiges Eigentum; GZS Gründerzentrum Kanton Solothurn

11.00 – 12.45 Uhr, SOHK

## Mittwoch, 25. November / Donnerstag 26. November

**«Innovativ werden, innovativ sein»,  
Zweitages-Workshop/Seminar**  
Methoden und Denkansätze des Innovations-Managements

MI 09.00 – 17.00 Uhr, Innoversum Olten  
DO 09.00 – 16.00 Uhr, Innoversum Olten

**Referate und Networking**

- Eine Innovation – und jetzt?  
Prof. Dr. Christian Marxt, Universität Liechtenstein
- Innovationspark Zürich – warum?  
Dr. Nanja Strecker, ETH Zürich/Innovationspark Zürich
- Innovation neu erfunden – Herausforderungen und  
Lösungsansätze zur digitalen Transformation und Nutzung  
exponentieller Technologien.  
Dr. Ralf C. Schlaepfer, Deloitte Consulting AG Zürich
- Fachhochschulen als Teil des Innovationsmotors Schweiz.  
Prof. Dr. Ruedi Nützi, FHNW Olten

MI 17.00 – 20.00 Uhr, FHNW, Olten  
anschliessend Networking-Apéro

## Donnerstag, 26. November

**Firmenbesuche / Open-House**

Firmen zeigen ihre Innovationskultur.

- Agathon AG Bellach ■ Borer Chemie AG Zuchwil
- Härtereier Gerster Egerkingen ■ Infotech AG Solothurn
- RMS Foundation Bettlach ■ Ypsomed AG Solothurn

Jeweils von 10.30 bis 13.30 Uhr

## Freitag, 27. November

- Innocampus Nidau-Biel  
Raum, Technologie und Services für Innovationsteams  
und Unternehmen
- Höhere Fachschule für Technik und Informatik  
HFTM Biel/Grenchen
- Hochschule für Technik FHNW Brugg-Windisch Laboreinblicke
- Paul Scherrer Institut PSI Villigen Forschungseinblicke
- Hochschule für Life Sciences FHNW Rosental Basel  
Einblicke im Institut von IMA, ICB und IEC

Diverse Führungen, 09.00 – 15.00 Uhr

**Informationen und Anmeldung für alle Veranstaltungen unter [www.innovationstage.ch](http://www.innovationstage.ch)**



# PRIME BUILDINGS. PRIME SITES. PRIME INVESTMENTS.

  
picking the real value

## DIE NUMMER EINS FÜR IMMOBILIENINVESTITIONEN

Der Name ist Programm: Swiss Prime Site steht für erstklassige Qualität von Immobilien und für ein hochstehendes Immobilienportfolio im Wert von CHF 9.9 Mrd. Mit ihrer Konzentration auf Geschäftsimmobilien und Retailliegenschaften an besten Lagen in der Schweiz sichert Swiss Prime Site ihren Aktionären attraktive Anlagen, die gerade in turbulenten Zeiten Substanz bewahren und interessante Renditen erzielen.

Swiss Prime Site AG, Frohburgstrasse 1, CH-4601 Olten, Telefon +41 58 317 17 17, [www.swiss-prime-site.ch](http://www.swiss-prime-site.ch), Valoren-Nr. 803 838.

Dieses Inserat ist weder ein Angebot noch eine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Aktien der Swiss Prime Site AG noch ein Prospekt im Sinne des anwendbaren Schweizer Rechts (d.h. Art. 652a oder Art. 1156 OR oder Art. 27 ff. des Kotierungsreglementes der SIX Swiss Exchange). Die bisherige Performance ist kein Indiz für die zukünftige Performance.



SWISS PRIME SITE

Aluminium-Haustür ThermoSafe



## In jeder Klasse klasse: Hörmann Haustüren

- die Premiumklasse: ThermoCarbon, der Wärmedämmweltmeister und Sicherheitsklassenbeste\*
- die Oberklasse: ThermoSafe mit hoher Wärmedämmung und Sicherheit bis zu RC 3
- die Mittelklasse: ThermoPlus mit hoher Wärmedämmung und Sicherheit bis zu RC 2

\*  $U_p$ -Wert von bis zu  $0,47 \text{ W}/(\text{m}^2\text{K})$ ;  
optional mit RC 4

[www.hoermann.ch](http://www.hoermann.ch)  
0848 463 762

**HÖRMANN**  
Tore • Türen • Zargen • Antriebe



**GASSLER**  
DER OBERFLÄCHENSPEZIALIST

Korrosionsschutz  
für hohe Ansprüche  
mit unseren Hebebühnen  
bis 27 Meter Arbeitshöhe

**ROTH** Isolationen  
Brandschutz  
Beschichtungen

*sichtbar sicher schön.*

 **Roth AG Gerlafingen** Tel. +41 (0)32 674 45 45  
Bolacker 3, Postfach Fax +41 (0)32 674 45 46  
CH - 4563 Gerlafingen [www.roth.ch](http://www.roth.ch)

**Endlich sind sie da!**

**Quickline Office Duo**  
Unsere Produktpalette für Ihr Unternehmen!

Infos und Bestellung unter 032 9 429 429 oder  
[business.quickline.ch/office-duo](http://business.quickline.ch/office-duo)

Gut gibt's die GAW. **gaw**  
Internet | Telefonie | Digital TV

# Mitte-Links sind die Flügel gestutzt worden

Die Wirtschaft und das Gewerbe werden voraussichtlich davon profitieren, dass im Nationalrat die Gewichte verschoben worden sind. Erhält die SVP im Bundesrat zusätzliche Verantwortung, steht sie auch in der Pflicht, insbesondere in der Europadiskussion zu einem parteiübergreifenden Konsens Hand zu bieten.

PAUL MEIER (TEXT), BERNHARD STRAHM (FOTO)

SVP und FDP sind die klaren Wahlsieger der Eidgenössischen Wahlen 2015, CVP, BDP, Grüne und Grünliberale verlieren massiv. Im Nationalrat sind die Gewichte verschoben worden. Offen geblieben ist, wie der Ständerat künftig besetzt sein wird, in diversen Kantonen sind zweite Wahlgänge nötig.

## Das positive Signal für Wirtschaft und Gewerbe

Die Gewinne der Volkspartei und der Freisinnigen sind ein positives Signal. Die Hürden für wirtschaftsfeindliche Vorlagen sind im Parlament höher gesetzt worden. Das schürt die Hoffnung, dass

- es signifikant schwieriger werden wird, Mehrheiten für Steuer- und Gebührenerhöhungen zu finden;
- anstelle von sozialromantischen Ideen wirtschaftsverträgliche Lösungen zur langfristigen Sicherstellung der Sozialwerke (AHV, IV) priorisiert werden;
- in der Diskussion um die «Energiestrategie 2050» die Akzente neu gesetzt werden mit dem Ziel, eine zuverlässige, finanzierbare Energieversorgung zu gewährleisten;
- das Parlament in der neuen Legislatur den Begriff «gesunder Menschenverstand» angemessen gewichten und der Sucht, alles Mögliche und Unmögliche regulieren zu müssen, ein wirksames Mittel entgegenhalten wird.

Im Hinblick auf die bevorstehende Neuwahl des Bundesrats hat die SVP am Wahlabend erklärt, vermehrt Verantwortung übernehmen zu wollen. Damit steht sie auch in der Pflicht, wenn es darum geht, mit einem parteiübergreifenden Konsens das künftige Verhältnis zwischen der Schweiz und Europa (mit den Bilateralen Verträgen als zentralem Element) zu gestalten.

## Die Absage an die «Päckli»-Strategie der CVP

Dass bei der Nationalratswahl im Kanton Solothurn nebst der Schweizerischen Volkspartei auch die FDP an Wähleranteilen zulegen würde, war zu

erwarten. Abgestraft wurde die CVP: Ihre «Päckli»-Strategie mit den Fraktionspartnern im Kantonsrat versagte auf den ganzen Linie. Die Christdemokraten verloren ihr zweites Nationalratsmandat, weil nicht nur sie, sondern auch die BDP, GLP und EVP kräftig Stimmen einbüssten. Der abgewählte Meisterlandwirt Urs Schlächli musste zudem erfahren, dass der Bauern-Bonus auch nicht mehr hilft, Spitzenplätze zu erreichen. Nach 24 Jahren im Nationalrat wurde am 18. Oktober Roland Borers politische Karriere unsanft beendet. «Das hat er nicht verdient», betonte sein Nachfolger, der 33-jährige Christian Imark, SVP-Kantonsrat und Präsident der ASTAG-Sektion Solothurn aus dem Schwarzbubenland. Imark verspricht, Borers Haltung treu zu bleiben und sich im Bundeshaus ebenso für eine gewerbefreundliche Politik zu engagieren.

## Marianne Meisters Ernüchterung und Optionen

Mit besonderem Interesse erwartete man seitens der Wirtschaftsverbände den Ausgang der Ständeratswahl und im speziellen das Ergebnis der von der SOHK und dem kgv zur Wahl empfohlenen Marianne Meister. Mindestens Platz 3, lautete ihr Ziel. Ihre ernüchternde Bilanz: Der vierte Rang, 25 563 Stimmen, ein Wähleranteil von 17,2 Prozent – und deutliche Abstände zum gewählten Pirmin Bischof (50 674) sowie den beiden weiteren Mitbewerbern Zanetti (42 421) und Wobmann (29 666 Stimmen). Ein Analyse der Wähleranteile der Ständerats- und der Nationalratswahl 2015 erhärtet die Erfahrung aus früheren Wahlgängen: Eine nicht unwesentliche Anzahl FDP-Wählerinnen und -Wähler lässt eigene Leute ins Leere laufen und bevorzugt stattdessen parteifremde Kandidierende. Das war das eine Handicap, das Marianne Meister in Kauf zu nehmen hatte. Und das andere: Gleich gegen drei «Eidgenossen» anzutreten, erwies sich als schwierigeres Unterfangen, als beim Start in die Kampagne vielleicht vermutet worden war.



Wer hat gewonnen? Die Rythalle in Solothurn wurde am 18. Oktober zur kantonalen Wahlzentrale umfunktioniert.

Immerhin, einen Grund, sich zu freuen, hatte die kgv-Präsidentin an diesem Wahlsonntag doch noch. In der Nationalratswahl erzielte sie als Erstrangierte ihrer Wahlliste fast doppelt so viele Stimmen wie die zweitplatzierte Kandidatin. Dieses Ergebnis lässt im Hinblick auf die kantonalen Wahlen 2017 Optionen offen.

## Bürgerliche versus linke Politik im Ständerat

Das zweite Ständeratsmandat des Kantons Solothurn wird am 15. November vergeben. Nach dem Rückzug der freisinnigen Partei aus dem Wahlkampf fokussiert sich die Auseinandersetzung auf den Herausforderer aus der SVP, Walter Wobmann, und den bisherigen Amtsinhaber Roberto Zanetti (SP) – also auf die Wahl zwischen bürgerlicher oder linker Politik. Der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband empfiehlt auch in diesem zweiten Wahlgang Nationalrat Wobmann zur Wahl in den Ständerat. So hat das die kgv-Präsidentenkonferenz am 22. Oktober beschlossen.

# Das gekaufte Zugeständnis

Vor fünf Jahren wurde der Regierungsrat vom Kantonsrat beauftragt, den Kündigungsschutz beim Kader neu zu regeln. Der entsprechende Passus im GAV für das Staatspersonal wurde dementsprechend überarbeitet – mit einer Verdoppelung des Leistungsbonus zugunsten des oberen Kaders als Kompensation ...

PAUL MEIER

Wieder wird sich der Kantonsrat mit dem 2005 «auf unbestimmte Zeit» (!) abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das Staatspersonal beschäftigen müssen. Zwar hat das Parlament zur Sozialpartnerschaft zwischen dem Kanton Solothurn als Arbeitgeber und den Staatsangestellten «dank» dieses Regelwerks sozusagen nichts zu sagen – von wenigen Ausnahmen abgesehen. Dass das Thema jetzt wieder auf die Geschäftsliste kommt, hat seinen Ursprung im Jahr 2010. Ins Rollen gebracht hat die Sache Kantonsrat und kgv-Zentralvorstandsmitglied Christian Werner (SVP). Über eine Interpellation bat der Jurist aus Olten am 24. Juni 2015 den Regierungsrat höflich um die Beantwortung verschiedener Fragen im Zusammenhang mit der Verdoppelung des Leistungsbonus beim oberen Kader.

Zur Vorgeschichte: Am 23. Juni 2010 erklärte der Kantonsrat den Auftrag «Angemessener Kündigungsschutz beim Kader» der Fraktion SVP als erheblich und beauftragte den Regierungsrat, den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zusammen mit den Sozialpartnern in dem Sinne zu ändern, «dass das Anstellungsverhältnis beim Kader in begründeten Fällen, insbesondere bei mangelnder Eignung, ungenügender Leistung oder irreparabler Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, in einem vereinfachten Verfahren gekündigt werden kann.»

Die geforderte Änderung von Paragraph 43<sup>bis</sup> wurde im darauffolgenden Jahr unter der Federführung des damaligen Finanzdirektors Christian Wanner vollzogen. Sie gilt für Arbeitnehmende ab der Lohnklasse 24 und höher mit einem Einkommen ab zirka 120 000 Franken pro Jahr. Das sind heute 145 Kadermitarbeitende, 1,8 Prozent der insgesamt rund 7870 Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, der Gerichte und der Solothurner Spitäler AG.

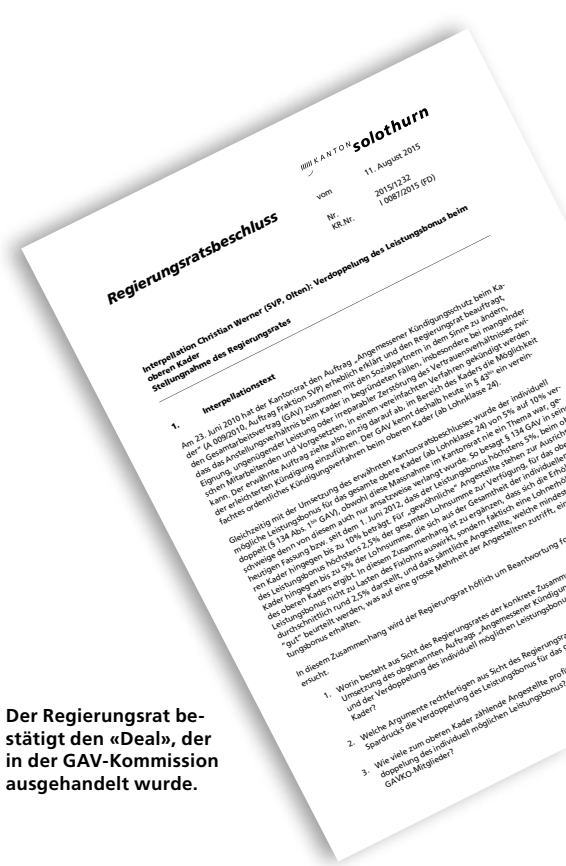
## Folgekosten von jährlich 600 000 Franken

Damit wäre der Auftrag des Kantonsrats pflichtgemäss erfüllt worden. Nur, die GAV-Kommission forderte für ihr «Entgegenkommen» eine finanzielle Abgeltung. «Als Kompensation für die Inkaufnahme dieser verschlechterten Anstellungsbedingung wurde der Leistungsbonus auf durchschnittlich fünf Prozent mit einer Schwankung zwischen null und zehn Prozent erhöht», schreibt der Regierungsrat am 10. August 2015. Er beziffert, was das gekaufte Zugeständnis an Folgekosten ausgelöst hat: Jährlich rund 600 000 Franken. Auf die Frage von Kantonsrat Werner, ob die Regierung eine ersatzlose Streichung von Paragraph 134 Absatz 1<sup>bis</sup> (Leistungsbonus beim oberen Kader) begrüssen würde, sagt diese deutsch und deutlich nein.

Christian Werner zeigt sich von der Antwort aus dem Rathaus wenig überrascht. Die Konzession an die Chefbeamten sei in der Sache nicht gerechtfertigt, erklärt er. Der Schritt sei gewissermassen im stillen Kämmerlein beschlossen worden, das Parlament wurde darüber nie informiert. Das hält Werner schlicht für «skandalös». Er behält sich in der Causa «Leistungsbonus» eine weitere Intervention beim Regierungsrat vor.

## Befangene Vertreter der Arbeitgeberseite

Zuständig für Veränderungen im GAV für das Staatspersonal des Kantons Solothurn ist eine GAV-Kommission, welche 14 Mitglieder zählt und mit Vertretern von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite paritätisch zusammengesetzt sein sollte. Für den Arbeitgeber sitzen aber seit jeher verschiedene Amtsleiter, welche selbst dem GAV unterstellt sind, am Tisch. Sie sind also direkt Begünstigte, wenn im GAV Verbesserungen zugunsten des Personals ausgehandelt werden. Ob diese an den seinerzeitigen Gesprächen zum



Der Regierungsrat bestätigt den «Deal», der in der GAV-Kommission ausgehandelt wurde.

Thema «Leistungsbonus für das obere Kader» teilgenommen haben, ist nicht bekannt.

Die Zweifel an der tatsächlichen Parität in der GAV-Kommission sind nicht neu. Bereits am 3. September 2014 führte der Kantonsrat dazu eine Debatte, allerdings ohne ein handfestes Ergebnis zu erwirken. Jetzt soll ein neuer Anlauf unternommen werden: Mit einem fraktions-übergreifenden Vorstoss wollen die CVP-Kantonsrätin Karin Kissling-Müller und 33 Mitunterzeichnende den Regierungsrat beauftragen, die Arbeitgeberseite ausschliesslich mit Personen zu besetzen, «die eindeutig der Arbeitgeberseite zuzuordnen und damit in keiner Art und Weise dem GAV unterstellt sind.» Der Auftrag wurde am 24. Juni 2015 eingereicht. Bis zum Redaktionsschluss dieser WIRTSCHAFTSflash-Ausgabe hat die Exekutive dazu noch nicht Stellung genommen. Sie tut sich offensichtlich schwer damit, an ihrem Verhältnis zu den wählerstarken Personalverbänden zu rütteln.



## Bei Ypsomed arbeiten heisst weiterkommen.

Mit ihren innovativen Produkten und Dienstleistungen verhilft Ypsomed weltweit Millionen von Menschen mit Diabetes zu bestmöglicher Lebensqualität. Ebenso verpflichtet ist Ypsomed ihren 800 Mitarbeitenden an den Standorten Solothurn, Grenchen und Burgdorf.

Ausdruck davon sind:

- eine entwicklungsorientierte Unternehmenskultur (z.B. entwickeln sich 6 % aller Mitarbeitenden jährlich in eine neue Funktion),
- gezielte Gesundheitsförderung (z.B. gratis Hallenbad- und Fitness-Eintritt),
- familienfreundliche Beschäftigungsmodelle (z.B. flexible Arbeitszeit, Home Office oder finanzielle Unterstützung für KITA).

Ypsomed AG  
[www.ypsomed.com](http://www.ypsomed.com) // [info@ypsomed.com](mailto:info@ypsomed.com)

**YPSOMED**  
SELF CARE SOLUTIONS

**n | w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Wirtschaft



## Lassen Sie Studierende mitdenken! Lösungen für Ihr Unternehmen und Ihre Organisation

- Marketing, Strategie und Kommunikation
- Banking and Finance und Accounting
- Wirtschaftsinformatik
- Personal Management und Organisation

Möchten Sie aktuelles betriebswirtschaftliches Wissen nutzen?  
Sind Sie interessiert an neuen Inputs? Wünschen Sie eine unvoreingenommene Drittsicht?  
Dann geben Sie Ihr Thema online ein oder rufen Sie uns an:

[www.fhnw.ch/wirtschaft/studierendenprojekte](http://www.fhnw.ch/wirtschaft/studierendenprojekte) oder T +41 (0) 848 821 011

# «Industrie 4.0» eröffnet KMU neue Geschäftsbereiche

Ein Begriff bewegt die Technologiewelt: «Industrie 4.0». Doch was ist eigentlich mit dem Schlagwort gemeint und welche Auswirkungen hat es auf die Schweizer KMU? Markus Krack, Leiter des Technologietransfers FITT der Hochschule für Technik an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), erklärt die wichtigsten Zusammenhänge.

SANDRO NYDEGGER

## Markus Krack, was bedeutet der Begriff «Industrie 4.0»?

Industrie 4.0 steht für eine vollständig digitalisierte Abbildung der Wertschöpfungskette einer Firma. Geräte, Maschinen und Materialien kommunizieren miteinander und ermöglichen so einen reibungslosen Ablauf. Ermöglicht wird diese Kommunikation durch das Internet. Physische und virtuelle Systeme können miteinander verbunden werden. Vernetzte Systeme lassen Maschinen miteinander kommunizieren, selbstlernende Software optimiert komplexe Abläufe.

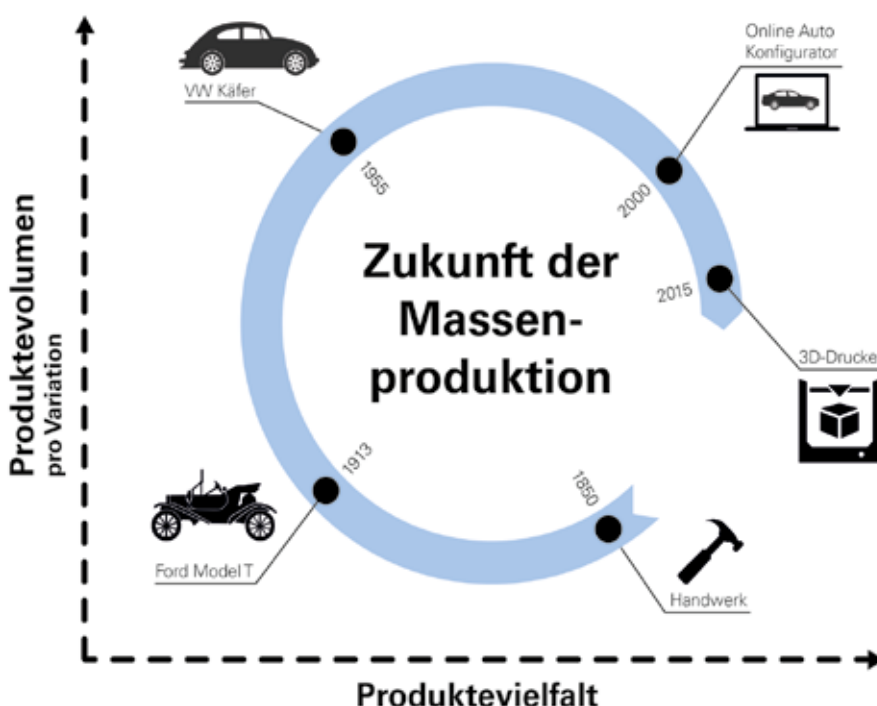
## Wie sieht diese Vernetzung konkret aus?

Das kann unterschiedlich sein: Die Firma Franke Water Systems AG KWC in Unterkulm stellt Armaturen für Bad und Küche her. Wir helfen der Firma, ihren Produktionsprozess schrittweise zu digitalisieren. Ziel ist es, den gesamten Fertigungsprozess vom Giessen bis zum Polieren zu verknüpfen. Auf der Grundlage eines digitalen Datenmodells kann so der Produktionsprozess ausgelöst werden.

Einen anderen Ansatz haben wir bei der Firma Zaugg Maschinenbau AG: Das Unternehmen aus Schönenwerd stellt Hochdruckpumpen zum Wasserstrahl-schneiden her. Bisher waren die Pumpen ölhydraulisch, pneumatisch und elektrisch angetrieben. Wir versuchen, die Pumpen effizienter zu machen und setzen ausschliesslich auf den elektrischen Antrieb. Das spart Energie und Volumen. Ein Nebeneffekt ist, dass die Pumpen nun nur noch elektrisch geregelt werden müssen und damit Teil einer digital gesteuerten Produktionskette sein können.

## Was bringt eine solche Digitalisierung einem KMU?

Industrie 4.0 eröffnet für KMU neue Geschäftsbereiche. Sie erlaubt es beispielsweise, kundenspezifische individu-



Vom Handwerk zur Massenproduktion bis zur individualisierten Produktion: So hat sich das Verhältnis zwischen Produktevielfalt und Produktevolumen in den letzten 150 Jahren verändert.

alisierte Produkte in Kleinstmengen herzustellen. KWC könnte theoretisch eine exklusive Armatur mit der Stückzahl 1 produzieren. Zaugg wird Hochdruckpumpen anbieten können, die Bestandteile einer digitalisierten Produktion sind. Laut dem Beratungsunternehmen Deloitte haben KMU ein besonders grosses Potenzial für die Umstellung auf Industrie 4.0, weil sie neue IT-Strukturen mit absehbarem Aufwand aufbauen können. Bei multinationalen Grossunternehmen ist die Komplexität der Datenintegration weit höher.

## Wo liegen die Herausforderungen der «Industrie 4.0»?

Eine Herausforderung besteht darin, die Innovationen der Informatik mit den

hohen Anforderungen der Industrie abzugleichen. Salopp gesagt: Informatiker sind innovativ, Industrievertreter eher vorsichtig. Gerade bei KMU geht es darum, das Machbare in den Dienst des Sinnvollen zu stellen. Bereits getätigte Investitionen in die Produktion gilt es auf dem Weg zu Industrie 4.0 mitzunehmen.

Eine andere Herausforderung ist die Sicherheit: Mit der zunehmenden Einbindung der Produktion ins Netz nimmt die Gefahr einer ungewollten Manipulation von aussen zu. Nur wenn die IT-Sicherheit gewährleistet ist, wird sich «Industrie 4.0» in der Fabrikautomation durchsetzen.

## Industrie 4.0 revolutioniert die Produktionsform. Ändert sie auch die Art und Weise, wie wir arbeiten?

Es werden neue Arbeitsformen entstehen. Selbstregulierende Systeme und lernfähige Maschinen werden Arbeitsplätze abbauen, aber auch neue schaffen. Bis zu zwei Drittel der Büroplätze, so schätzen die Experten der Schweizer Wirtschaftsorganisation Eco, könnten bis 2025 wegfallen und durch Heimarbeit ersetzt werden. «Home Office» könnte also zur Normalität werden.

## Wie wird mich Industrie 4.0 als Konsumentin, als Konsument beeinflussen?

Vom Trend zur Vernetzung werden auch die Endkunden profitieren. Von Zahnbürsten, die das Putzverhalten optimieren, bis hin zu Haushaltsgeräten, die sich über das Mobiltelefon steuern lassen. Am schnellsten geht diese Entwicklung wohl in der Fahrzeugbranche voran. Autos sind daran, sich breitflächig zu vernetzen, bis hin zum sich selbst steuernden System.

### Weitere Informationen:

Industrie 4.0 an der Hochschule für Technik FHNW.

Technologietransfer FITT.

### STECKBRIEF



**Markus Krack** leitet den Technologietransfer FITT der Hochschule für Technik an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Windisch. Die Transferstelle ist ein Partner der Wirtschaftsförderung Solothurn.

FITT berät und unterstützt Solothurner Unternehmen in Fragen zur Technik, Betriebswirtschaft bis zur Personalpsychologie. FITT vermittelt Diplom- und Projektarbeiten und leiht Geräte und Einrichtungen aus.



Digitalisierte Produktionsprozesse zur Herstellung von Armaturen: Franke Water Systems AG KWC in Unterkulm.



## «Riverside» geht in die nächste Runde

Das Projekt Riverside in Zuchwil geht in die zweite und entscheidende Runde. Vier Planungsteams haben sich mit der Arealentwicklung auseinandergesetzt. Ein international ausgerichtetes Architekturbüro, mit Sitz in Zürich, hat den Wettbewerb mit dem Projekt «Colofon» für sich entschieden. Als nächstes wird nun der Masterplan als Grundlage für die Nutzungsplanung erstellt. Bis zum Abschluss der Arealentwicklung gehen aber noch einige Jahre übers Land.

JOSEPH WEIBEL

Markus Graf, CEO der Eigentümerin Swiss Prime Site, betont es immer wieder: «Wir planen hier ein langfristiges Projekt, das in mehreren Etappen realisiert wird.» Das mit 200 bis 300 Millionen Franken veranschlagte Projekt hat auch schon Widerstand hervorgerufen. Vor allem das Grundstück Widi brachte in der Umgebung angesiedelte Vereine und deren Sympathisanten auf den Plan. «Das Widi beziehen wir in unsere Überlegungen weiterhin mit ein. Das Grundstück soll aber als Grünzone bestehen bleiben», so Graf.

### Gute Stimmung

Die allgemeine Stimmung anlässlich der Präsentation der vier Studien zur Arealentwicklung habe bei ihm einen positiven Eindruck hinterlassen. Markus Graf ist froh, dass die Arbeiten mit dem Masterplan und die von der Gemeinde Zuchwil in Auftrag gegebene Wirkungsanalyse einen wichtigen Schritt vorankommen. Dass es der Investorin mit der Arealentwicklung ernst ist, beweist auch die Mitte Oktober offiziell vorgestellte Fotovoltaikanlage auf den Dächern des heute schon gut ausgelasteten ersten Gebäudekomplexes. Zudem

wechselt im November das Areal die Hand. Es geht von der jetzigen Inhaberin in die Anlagestiftung von Swiss Prime Site über.

### Intakte Infrastruktur

Der bestehende Businesspark ist mit 60 Kleinfirmen und zwei grossen Unternehmen bereits gut ausgelastet. Die Mietzinse seien moderat angesetzt, sagt Graf. «Die Erträge sichern uns die Zinsen des heute noch unbebauten Areals.» Neben der kommerziellen Nutzung sind bekanntlich auch Miet- und Eigentumswohnungen geplant.



**7900 Tonnen Stahl, 22 000 Solarpanel und 40 000 Mannstunden in nur vier Monaten: Das sind eindruckliche Fakten zur derzeit leistungsstärksten Photovoltaikanlage der Schweiz. Sie wurde Ende September auf dem Dach der Produktionshalle (36 000 Quadratmeter) im Riverside-Areal in Zuchwil in Betrieb genommen. Die Gesamtleistung beträgt 5764 Kilowatt Peak (kWp). Der erzeugte Strom dürfte den Bedarf von 2726 Personen oder von 1027 Einfamilienhäusern mit einem Vier-Personen-Haushalt decken. Die Anlage wurde zusammen mit regionalen Partnern von Swiss Prime Site realisiert. Die grösste an der Börse kotierte Immobilieninvestmentgesellschaft in der Schweiz hat bereits Ende 2012 auf dem Dach eines Genfer Einkaufszentrums errichtet. Die Dachfläche der Halle auf dem Areal Riverside in Zuchwil habe sich aufgrund ihrer Grösse (entspricht zirka fünf Fussballfeldern) geradezu als «Sonnendach» aufgedrängt, hiess es an der offiziellen Einweihung Mitte Oktober.**

Die Anzahl Wohnungen sei noch nicht definiert. «Diese Zahl hängt ab von den kommenden Planungsschritten und den Vorstellungen der Gemeinde», sagt Markus Graf.

Der von der Gemeinde in Auftrag gegebenen Wirkungsanalyse (Verkehr, Infrastruktur) sieht Graf positiv entgegen. «Bei Sulzer und Scintilla gingen seinerzeit 2000 Arbeitsplätze verloren.» Diese Leute seien damals auch im Verkehr unterwegs gewesen und hätten Infrastruktur genutzt. Zuchwil schein ihm in dieser Beziehung gut aufgestellt.

#### **Zeithorizont bis 2025 gesteckt**

Bis das Areal jene Form annimmt, die im Projekt «Colofon» aufgezeigt ist, vergehen noch einige Jahre. Markus Graf geht davon aus, dass der Baubeginn kaum vor 2018 sein dürfte. «Das dem Masterplan zugrunde liegende Teilleitbild erfordert neuerlich eine Abstimmung an der Gemeindeversammlung. Nach positivem Ausgang kommt es erst zur Planung der eigentlichen Baufelder.» Im besten Fall könne Riverside 2025, also in rund zehn Jahren, zum Abschluss kommen.

#### **DAS PROJEKT «COLOFON»**



**«Wir planen hier ein langfristiges Projekt, das in mehreren Etappen realisiert wird», betont Markus Graf, CEO von Swiss Prime Site.**

Die Jury lobte beim Gewinnerprojekt «Colofon» die zwei prägenden Elemente mit unterschiedlichem Charakter – der Aareraum und die Industrie, die in einem neuartigen, hochwertigen Wohn- und Arbeitsmilieu zusammengeführt würden.

Auch die Zentrumsanbindung von Zuchwil und die Langverkehrsachse von der Solothurner Altstadt via Fussgängerbrücke durch das Areal und weiter bis ins Wohnquartier Unterfeld rühren nach der Meinung der Jury von Weitsicht. Die Studien sollten nämlich Lösungsansätze für das 170 000 Quadratmeter grosse Areal bieten, die auch in 15 bis 20 Jahren noch überzeugen würden. Unter dem Strich bezeichnet die Jury das Projekt als raffiniert und insgesamt überzeugende und sehr solide Strategie. Merkmale wie Flussnähe, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, Etappierbarkeit oder Quartierqualität würden auf hohem Niveau überzeugen.

Projektgewinnerin ist das Architekturbüro KCAP Architects & Planer in Zürich. Das international aufgestellte Unternehmen ist auch in Rotterdam und Schanghai angesiedelt. Die Projektverantwortlichen sind Kees Christiaanse und Anouk Kuitenbrouwer.



# Gesunde Mitarbeitende leisten mehr

Mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement schafft ein Unternehmen für seine Mitarbeitenden ein optimales Arbeitsumfeld. Sind diese gesund und motiviert, wirkt sich das positiv auf die Leistungsfähigkeit des Betriebs aus.

SABINE BORN (TEXT), BERNHARD STRAHM (FOTOS)

Das «Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)» hat die Gesundheit der Mitarbeitenden im Fokus. Es umfasst in dem Sinn die Einführung und Weiterentwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die Arbeit, Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz optimieren. Die Idee, die dahinter steckt: Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter, leistungsfähiger und tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei. Nicht zuletzt wirkt sich das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» im Sinne einer Corporate Social Responsibility positiv auf das Image eines Unternehmens aus, und das ist im Konkurrenzkampf um qualifizierte Arbeitskräfte nicht zu unterschätzen.

Heute ist das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz brisanter denn je. Mehr als eine Million Menschen, also fast jeder vierte Erwerbstätige, gibt an, am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen zu haben. Fast ebenso viele sind ziemlich (17,9 Prozent) oder stark (6,1 Prozent) erschöpft. Diese Kennzahlen hat Gesundheitsförderung Schweiz mit der Unterstützung der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2014 erstmals ermittelt, mit dem Ziel, diese Zahlen nun jährlich zu erheben.

Die Arbeitsleistung würde sich verbessern, die Fehlzeiten reduzieren, wenn das Verhältnis von Belastung und Ressourcen günstiger wäre. Daraus wiederum haben die Statistiker ein ökonomisches Potenzial für die Schweizer Wirtschaft von 5,58 Milliarden Franken errechnet. Eine lohnenswerte Herausforderung also, in das BGM zu investieren, auch wenn der Erfolg für das einzelne Unternehmen schlussendlich nur schwierig zu quantifizieren ist.

### **BGM systematisch integrieren**

Konkret beinhaltet das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» ganz verschiedene Massnahmen. Eine grosse Anzahl ist vielerorts bereits fest im Betrieb verankert, wie flexible Arbeitszeitmodelle mit Gleitzeiten, die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten zu führen, einen Home-Office-Day einzuschalten oder ein Sabbatical zu nehmen. Auch die Möglichkeit zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung gehört dazu, nach Bedarf können Stehpulte oder ergonomische Tastaturen beschafft werden. Das gesunde Essen in der Kantine ist ebenso Bestandteil eines BGM wie das Angebot zu einem Gesundheitscheck

## **Kosten im Gesundheitswesen: 68 Milliarden Franken pro Jahr**

Kosten im Schweizer Gesundheitswesen pro Jahr	68,0 Mrd.
Kosten von psychischen Krankheiten	5,6 Mrd.
Kosten für Prävention und Gesundheitsförderung	1,5 Mrd.

Quelle: Bundesamt für Statistik.

oder der betriebsinterne Ruhe- oder Fitnessraum – wobei letztere bereits recht spezifische Angebote sind.

Schlussendlich kommt es nicht auf die Anzahl und Art von Angeboten und Massnahmen an, sondern vielmehr auf deren Qualität und darauf, inwiefern die Arbeitnehmer davon profitieren. Wichtig ist auch, dass das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» als Firmenziel in den Köpfen der Führungscrew fest verankert ist.

Im Betrieb muss sich also jemand, häufig sind es die Personalverantwortlichen, der Thematik annehmen und das BGM systematisch in die Management-Prozesse integrieren. Dies ist aus zwei Gründen enorm wichtig: Zum einen wird die Nachhaltigkeit des eingeführten Gesundheitsmanagements gewährleistet, wenn es zu Wechseln in der Führung kommt. Die Investitionen in den Gesundheitsbereich sind so langfristig ausgerichtet und das Kosten-Nutzen-Verhältnis entsprechend optimal.

Zum anderen werden durch das systematische Herangehen sowie durch das regelmässige Bewerten der gesetzten Ziele im Bereich der Mitarbeitergesundheit wie auch auf Grund anderer Kennzahlen (Verbesserungs-)Massnahmen abgeleitet. Dadurch wird eine gesundheitsförderliche Kultur gelebt und die Mitarbeitenden profitieren noch mehr.

### **Keine Universallösung für BGM**

Um ein BGM im Unternehmen zu verankern, kann der Betrieb nach Bedarf auch externe Hilfe holen. Versicherer wie Swica haben sich auf das Thema «Betriebliches Gesundheitsmanagement» spezialisiert. Eine wertvolle Adresse ist auch Gesundheitsförderung Schweiz. Die Stiftung bietet auf ihrer Webseite beispielsweise einen BGM-Check an. Mit diesem Tool lässt sich einfach überprüfen, inwieweit das BGM im Unternehmen bereits entwickelt ist. Die Auswertung zeigt, wo die Stärken

liegen, wo sich der Betrieb verbessern kann und gibt einen guten ersten Einblick in das Thema. Das Ausfüllen dauert rund 20 bis 30 Minuten.

Praktisch auch, es gibt den BGM-Check in zwei Versionen: Für grössere Unternehmen (ab 100 Mitarbeitende), und für kleinere und mittlere Betriebe (bis 100 Mitarbeitende). Mit der Google-Suche nach «BGM-Check» wird man einfach auf die entsprechende Webseite von Gesundheitsförderung Schweiz geleitet. Diese Resultate – kombiniert mit einer Analyse des Absenzenwesens, der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, von Mitarbeitergesprächen und anonymen Umfragen im Betrieb – ergeben erste wichtige Hinweise, in welche Richtung das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» im eigenen Unternehmen gehen kann.

Eine Universallösung gibt es nicht, vielmehr muss jeder Betrieb individuell herausfinden, in welchen Bereichen er aktiv werden will, welche konkreten Kennzahlen wie verbessert werden sollen. Ziele, Handlungsfelder, zielführende Aktionen und Prozesse müssen also festgelegt und das betriebliche Gesundheitsmanagementsystem mit anderen Anforderungen des Managementsystems zusammengeführt werden. Dazu gehört auch ein Kommunikationskonzept, das beinhaltet, wann, wer, welche Informationen veröffentlicht. Aller Ehrgeiz nützt wenig, wenn die Mitarbeitenden nicht entsprechend informiert und auf das Thema «Gesundheit» sensibilisiert werden.

Wer noch einen Schritt weiter geht, lässt sich das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» von Gesundheitsförderung Schweiz zertifizieren. Wer nach einer Standortanalyse, einem Self- und einem externen Assessment durch Experten von Gesundheitsförderung Schweiz das Label «Friendly Work Space» erlangt, ist mit Sicherheit auf einem sehr guten Weg.

# Der Job-Stress-Index 2014

Burnout ist ein Sammelbegriff für einen emotionalen, geistigen und körperlichen Erschöpfungszustand. Man spricht auch von einer Erschöpfungsdepression.



Das führt zu einem Burnout oder anderen körperlichen Krankheiten: Arbeit darf nicht zu einem ungesunden Stressfaktor werden.

Gründe für eine Erkrankung sind die Zunahme der Arbeitslast im Sinne von Zeitdruck, mangelnde Autonomie (mehr Verantwortung ohne zusätzliche Kompetenz), mangelnde Wertschätzung, Umgang im Team, Fairness und die Werte innerhalb einer Firma. Nur eine Zahl: Im Vergleich zu 1965, also vor 50 Jahren, wird heute innerhalb einer Arbeitsstunde eine um den Faktor 365 gesteigerte Effizienz verlangt.

## Ein Drittel der Erwerbstätigen sind gestresst

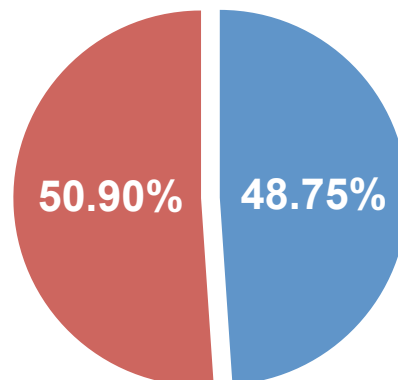
Ausgangslage zu einer Erschöpfungsdepression ist vielfach ungesunder Stress und damit einhergehende ständige Überforderung. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen erhoben und im «Job-Stress-Index 2014» zusammenge-

fasst. Die eingangs erwähnte Faktorzahl für gesteigerte Effizienz kommt nicht von ungefähr. Innerhalb von nur zehn Jahren hat der Stress bei Erwerbstätigen um 30 Prozent zugenommen. Ein Drittel der Erwerbstätigen – von heute 4,9 Millionen in der Schweiz – fühlt sich häufig oder sehr häufig gestresst. Die volkswirtschaftlichen Folgekosten wegen arbeitsbedingtem Stress wurden bereits 2003 auf vier Milliarden Franken geschätzt.

## Die «Gesundheits»-Killer

Zeitdruck subsummiert sich letztlich auf dem Überstundenkonto eines Mitarbeitenden. Das Bundesamt für Statistik hat die jährliche Dauer der Überstunden von Vollzeitarbeitnehmer nach Geschlecht und Wirtschaftsabschnitten erhoben (2014, Inlandkonzept, in Stunden pro Arbeitsstelle). An der eher unrühmlichen

## Job-Stress-Index nach Hierarchie



- Personen mit Führungsfunktion
- Personen ohne Führungsfunktion

Je höher die hierarchische Position liegt, desto tiefer liegt der Job-Stress-Index.

Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, Erhebung 2014.

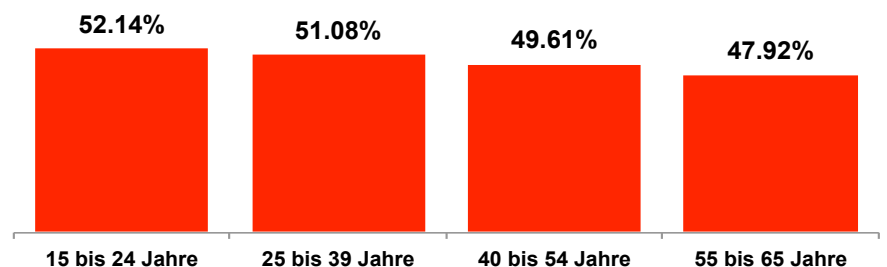
## In der Finanz- und Versicherungsbranche werden am meisten Überstunden gefordert

Bereich	Total	Männer	Frauen
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	30	33	21
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	42	45	29
Baugewerbe/Bau	32	32	26
Handel, Handwerk, Autogewerbe	47	56	28
Verkehr und Lagerei	27	29	21
Gastgewerbe, Hotellerie	28	32	21
Information und Kommunikation	58	64	34
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	86	105	42
Immobilien, wirtschaftliche Dienstleistungen	34	38	25
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Berufe	66	75	48
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	19	21	14
Gesundheits- und Sozialwesen	36	54	24
Kunst, Unterhalt, private Haushalte	52	63	35

Das Bundesamt für Statistik erhebt die jährliche Dauer der Überstunden von Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht und Wirtschaftsbereichen (in Stunden pro Arbeitsstelle). Die Tabellen mit den Zahlen aus dem Jahr 2014 zeigt: In der Finanz- und Versicherungsbranche werden am meisten Überstunden gefordert, am wenigsten in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Sozialversicherung. Quelle: Bundesamt für Statistik.

Spitze stehen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit total 86 Überstunden pro Arbeitsstelle und Jahr; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen stehen an zweiter und Information und Kommunikation an dritter Stelle. Kunst, Unterhalt und private Haushaltungen, Handel, Handwerk und Gewerbe sowie das verarbeitende Gewerbe und die Energie rangieren auf den Plätzen vier bis sechs (siehe Gesamtstatistik). Ungesunder Stress ist aber nicht nur die Folge von Mehrarbeit, die rasanten

### Job-Stress-Index nach Alter



Diese Grafik zeigt, wo der Mittelwert des Job-Stress-Indexes nach Alter liegt. Mit zunehmendem Alter nimmt der Stressfaktor kontinuierlich ab. Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, Erhebung 2014.

ANZEIGE

## «BusPro würde ich nie mehr hergeben.»

Judith Freudiger, Emmentaler Backwaren Freudiger AG  
Produktion und Vertrieb von Premium Backwaren und Schokoladeprodukten



Adress- und Kontaktverwaltung • Dokumentenablage • Fibu • Lohn  
Einkauf / Lager • Auftrag / Faktura • Debitoren • Kreditoren

Gratis-Fibu & Infos: [www.buspro.ch](http://www.buspro.ch)

Genial einfach  
– einfach genial!





Teil der Gesundheitsförderung: Eine ausgewogene, an Vitaminen reiche Ernährung.

Veränderungen und vor allem ständige Erreichbarkeit sind nicht zu unterschätzende «Gesundheitskiller».

### Ein Viertel ist erschöpft

Gesundheitsförderung Schweiz will künftig den Job-Stress-Index jährlich erheben. Die für 2014 erstmals gemachte Studie wurde, unterstützt durch die Universität Bern und dem Institut für Gesundheitsökonomie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, durchgeführt. Der Mittelwert des Job-Stress-Index für die Schweiz liegt bei 50,03 Punkten. Das heisst: Die Erwerbstätigen in der Schweiz verfügen im Schnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen. Allerdings beträgt der Index bei einem Viertel der Arbeitstätigen (über eine Million) 54,1 oder mehr Punkte. Ebenfalls rund ein Viertel beträgt die Erschöpfungsrate (24 Prozent). Erschöpfung beinhaltet das Gefühl der Überbeanspruchung des Energieverlustes und des Ausgelaugtseins. Zur Erklärung: Ressourcen sind Teil des individuellen Potenzials eines Arbeitstä-

tigen. Ein Ungleichgewicht herrscht, wenn Belastung und Anforderung überdurchschnittlich steigen und vom Menschen als unangenehm empfunden wird. Von da an wird die Arbeit zu einem ungesunden Stressfaktor.

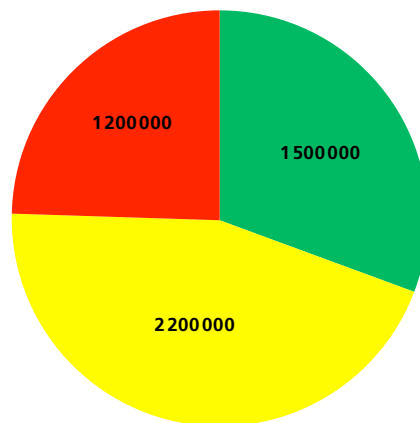
### Ökonomisches Potenzial liegt bei 5,58 Milliarden Franken

Eine ständige Überlastung von Arbeitstätigen, die zu einem Burnout oder einer anderen körperlichen Krankheit führen kann, kostet das Gesundheitswesen viel Geld. Wenn hingegen ein günstiges Verhältnis zwischen Belastung und Ressourcen geschaffen werden kann, so läge das ökonomische Potenzial bei 5,58 Milliarden Franken im Jahr. Berücksichtigt in dieser Zahl werden dabei die verbesserte Arbeitsleistung (75 Prozent) sowie die Reduktion von Fehlzeiten (25 Prozent).

### Präventionsmassnahmen greifen

Wie kann nun diesem Ungleichgewicht entgegengewirkt werden? Gesundheitsförderung Schweiz empfiehlt Stressprävention. Also Massnahmen, die auch von verschiedenen Versicherern, die im Kranken- und Unfalltaggeldbereich tätig sind, angeboten und zum Teil auch selber durchgeführt werden. Eine gross angelegte Studie, die ebenfalls von der Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband in acht Schweizer Grossbetrieben mit 5000 Mitarbeitenden durch-

## Grün, sensibel oder kritisch



- Grüner Bereich
- Sensibler Bereich
- Kritischer Bereich

Die Erhebung 2014 der Gesundheitsförderung Schweiz stimmt nachdenklich: Ein Drittel der Erwerbstätigen – von heute 4,9 Millionen in der Schweiz – fühlt sich häufig oder sehr häufig gestresst. Insgesamt 70,2 Prozent aller Erwerbstätigen befinden sich im sensiblen (gelb) oder kritischen Bereich (rot).

geführt wurde, zeigt die nicht zu unterschätzende Wirkung von Stressprävention. Bei jedem vierten Erwerbstätigen zeigen Präventionsmassnahmen klare Wirkung – der Stresslevel sinkt, die Produktivität steigt.

## Der BGM-Check

Wie gut aufgestellt ist ein KMU beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)? Gesundheitsförderung Schweiz hat einen sogenannten BGM-Check entwickelt. Eine Online-Auswertung zeigt auf, wo die Stärken liegen und wo sich ein Betrieb beim BGM noch verbessern kann.

Das Ausfüllen des Checks erfordert 20 bis 30 Minuten. Der BGM-Check nach VitaLab ist geeignet für kleinere Unternehmen bis 100 Mitarbeitende. Für grössere Unternehmen ab 100 Mitarbeitende wird ein separater BGM-Check zur Verfügung gestellt, der auf den Kriterien des Labels Friendly Work Space aufbaut.

Die beiden Online-Checks findet man unter: [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch), unter «Wirtschaft»(BGM-Check).

ANZEIGE



Unfälle verursachen nicht nur grosses Leid,  
sondern auch hohe Kosten.



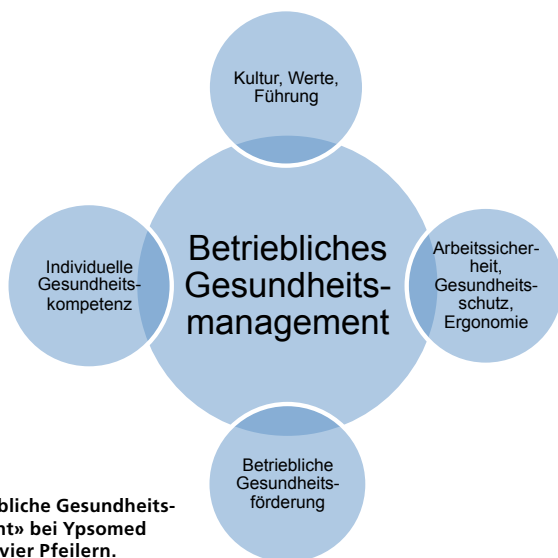
Ein Unfall kann ganz schön ins Geld gehen. Dank Ihren Prämien sind Sie vor den finanziellen Folgen eines Unfalls geschützt. Und je weniger passiert, desto tiefer die Prämien. Tragen Sie Sorge zu sich. Für mehr Informationen: [www.suva.ch/versicherung](http://www.suva.ch/versicherung)

**suvarisk**

Sicher versichert

## Praxisbeispiel: Das Viersäulen-Prinzip der Ypsomed AG

Die Ypsomed AG ist eine Diabetes Care Company, die mit ihrem Angebot die gesundheitlichen Bedürfnisse von Diabetes-Patienten abdeckt. Als Arbeitgeberin von weltweit über 1200 Personen fördert sie eine gesundheitsorientierte Unternehmenskultur. Deshalb hat Ypsomed das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» schon vor Jahren zur Führungsaufgabe erkoren und die erforderlichen Prozesse ins Managementsystem eingebunden.



Das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» bei Ypsomed basiert auf vier Pfeilern.

**1 Betriebliche Gesundheitsförderung.** «Um als Firma erfolgreich zu sein, sind wir auf den Arbeitsbeitrag jeder Mitarbeiterin, jedes Mitarbeiters angewiesen. Wer fehlt, verursacht eine Lücke. Klare Rollen und Verhaltensregeln bei Absenzen verhindern unnötige Abwesenheiten und erhöhen unsere Effizienz», das sagt Simon Michel, CEO von Ypsomed. «Das Managen von Absenzen gehört deshalb zu den Führungsaufgaben und ist bei uns seit Jahren Bestandteil des Management-Systems.» Im Jahr 2006 fehlte jeder Ypsomed-Mitarbeitende im Schnitt 12,2 Tage pro Jahr infolge von Krankheit oder Unfall. «Nachdem wir 2006 das Absenzenmanagement eingeführt haben, haben wir uns um rund 42 Prozent verbessert.» 2014 hat jeder Mitarbeitende durchschnittlich nur noch 7,1 Tage gefehlt. Die Gesundheit seiner Mitarbeitenden fördert das Unternehmen unter anderem mit konkreten Angeboten wie freier Eintritt ins Fitnesscenter und Hallenbad, kostenlose betriebliche Sozialberatung, vorsorgliche Grippeimpfung, Teilnahme an der jährlichen Aktion «Bike to work» oder dem Sponsoring von Freizeitaktivitäten: Laufgruppen, Firmenfussball, Firmenband «Diabetels and the Needlehorns», Chor, etc.

**2 Kultur, Werte, Führung.** Das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» ist aber auch eine Frage der Unternehmenskultur: «Wir legen Wert auf eine entwicklungsorientierte Unternehmenskultur», erklärt Simon Michel «Rund sechs Prozent aller Mitarbeitenden entwickeln sich jährlich in eine neue Funktion.» 75 Prozent sind sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, 86 Prozent fühlen sich mit Ypsomed verbunden. Das hat die Mitarbeiterbefragung im Herbst 2014 gezeigt (Teilnahmequote von 88 Prozent). Mit fünf Prozent verzeichnet Ypsomed zudem eine tiefe Fluktuation (Stand 31.08.2015). Ypsomed legt sich für die Mitarbeitenden ins Zeug. Das Unternehmen legt Wert auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur und eine nachhaltige Beschäftigung von Eltern. «Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle, sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an», so Simon Michel. Bei Ypsomed sind ein Viertel der Frauen und ein Siebtel der Männer teilzeitbeschäftigt und können Beruf und Familie gut vereinbaren. «Wir gewähren Familienurlaub und stellen in Kindertagesstätten in Burgdorf und Solothurn subventionierte Betreuungsplätze zur Verfügung.» Ebenfalls entgegen kommt den Mitarbeitenden die Home-Office-Regel – ein Tag pro Woche ist möglich.

## Über Ypsomed

Die Ypsomed Gruppe ist eine führende Schweizer Entwicklerin und Herstellerin von Injektions-systemen für die Selbstmedikation und eine ausgewiesene Diabetes-Spezialistin mit 30 Jahren Erfahrung. Ypsomed gilt als Innovations- und Technologie-Leader und hat sich mit den Dachmarken mylife™ Diabetscare und YDS™ Ypsomed Delivery Systems im Einzelhandel und im Business-to-Business-Geschäft etabliert.

Ypsomed hat ihren Hauptsitz in Burgdorf. Sie verfügt über mehrere Produktionsstandorte in der Schweiz und in Tschechien, über Tochtergesellschaften in ganz Europa sowie über führende, unabhängige Vertriebspartner weltweit.

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

**3 Arbeitssicherheit, Gesundheits-schutz, Ergonomie.** Ein weiterer Pfeiler des «Betrieblichen Gesundheitsmanagements» ist die Sicherheit am Arbeitsplatz. Sichere Arbeitsplätze und -prozesse sind Ypsomed wichtig. Das Unternehmen achtet auf die Prävention von Unfällen und Betriebskrankheiten und unternimmt zusätzliche Präventionsmassnahmen im Bereich Nichtbetriebsunfall.

«An den Standorten Burgdorf und Solothurn sind 17 Betriebsanitäterinnen und Betriebsanitäter als erste Adresse für Notfälle ausgebildet», erklärt CEO Simon Michel. «Die Grundausbildung dauert neun Tage. Ausserdem besuchen die Mitglieder der Betriebsanität jedes Jahr einen Wiederholungskurs.»

**4 Individuelle Gesundheitskompetenz.** Grundsätzlich liegt die Gesundheit des Einzelnen aber in seiner eigenen Verantwortung, sagt Simon Michel auch. «Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden ein eigenverantwortliches Handeln und ein gesundheitsorientiertes Verhalten.» Denn: «Jede Person ist verantwortlich, das Optimalste für seine Gesundheit zu tun.»

Hoffentlich Allianz Suisse  
versichert.

**Generalagentur Walter Stalder**  
Wengistrasse 31, 4502 Solothurn  
Tel. 058 357 12 12, Fax 058 357 12 13  
[www.allianz-suisse.ch/walter.stalder](http://www.allianz-suisse.ch/walter.stalder)

**Allianz** 



Bodenbeläge | Teppiche | Parkett

Mobilia Solothurn AG  
Bielstrasse 15  
4500 Solothurn

[www.mobilia-solothurn.ch](http://www.mobilia-solothurn.ch)

Für Generationen.

boden**Mobilia**



**EINFACH  
STARK**  
STARK IM BAUEN, STARK  
IN DER UMSETZUNG

**STERKI BAU AG**  
Hoch- und Tiefbau  
[www.sterkibau.ch](http://www.sterkibau.ch)



**BSB + Partner**  
Ingenieure und Planer

**Wir lösen Ingenieur- und Planungsprobleme  
anstatt neue zu verursachen**

[www.bsb-partner.ch](http://www.bsb-partner.ch)

Biberist · Grenchen · Oensingen · Schliern b. Bern



**IRADIS**  
BETRIEBLICHE  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG

**COACHING**

FÜHRUNG

RESSOURCEN  
AKTIVIEREN

**LÖSUNGSFINDUNG**

EIGENVERANTWORTUNG  
WAHRNEHMEN

**MOTIVATION**

WEGBEGLEITER

PERSÖNLICHE  
ENTWICKLUNG

**ACHTSAMKEIT**

IRADIS, EIN GESCHÄFTSFELD  
DER IV-STELLE SOLOTHURN.

IRADIS | Allmendweg 6 | 4528 Zuchwil  
T 032 686 24 00 | F 032 686 25 41 | [www.iradis.ch](http://www.iradis.ch)

# «Gesundheitsmanagement ist Chefsache!»

Swica hat als einer der ersten Kranken- und Unfallversicherer vor 15 Jahren das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu einem wichtigen Thema gemacht, um mit Aufklärung und konkreten Massnahmen mitzuhelfen, betriebliche Strukturen und Prozesse gesundheitsfördernd zu gestalten und Menschen mit lange andauernder Arbeitsunfähigkeit bei der beruflichen Reintegration zu unterstützen. Knapp zehn Prozent oder 5,6 Milliarden Franken beträgt für die Schweizer Wirtschaft das ökonomische Potenzial einer Verbesserung des Verhältnisses von Belastungen und Ressourcen. WIRTSCHAFTSflash hat mit Remo Rügger, Fachspezialist betriebliches Gesundheitsmanagement von Swica in Bern, gesprochen.

JOSEPH WEIBEL

**Remo Rügger, gemäss einer Statistik fehlen berufstätige Schweizerinnen und Schweizer im Schnitt sieben bis acht Tage im Jahr in ihrem Betrieb. Trägt «das Montags- oder Freitagssyndrom» massgeblich zu diesem Durchschnitt bei?**

Remo Rügger: Kaum. Fehlzeiten an einem Montag oder am Tag vor dem Wochenende tragen nur einen kleinen Teil dazu bei. Viele Betriebe führen heute ein Absenzenmanagement, und ein solches regelmässiges Verhalten würde rasch bemerkt. Absenzenmanagement dient allerdings nicht der Kontrolle, sondern der Unterstützung der Mitarbeitenden und hilft damit letztlich auch dem Betrieb.

**Was sind dann die Gründe?**

Es gibt dafür keine generelle Erklärung. Krankheits- oder unfallbedingte Absenzen hängen von ihrer Häufigkeit oder Intensität auch von der jeweiligen Branche ab. In Dienstleistungsbetrieben ist die Unfallgefahr meist klein, dafür müssten auffällig viele krankheitsbedingte Absenzen einer näheren Beurteilung unterzogen werden, um zu klären, ob betriebliche Ursachen dafür verantwortlich sind.

**Ist das eine Aufgabe von Ihnen?**

Sie gehört mit in das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Ganze ist bekanntlich ein vielschichtiger Prozess, der aus Analyse, Entwicklung, Umsetzung und Controlling besteht. Was hier kurz erklärt ist, sind Teile von Prozessschritten, für die von allen Beteiligten ein langer Atem notwendig ist. Unsere Programme sind individuell auf Bedürfnisse und Möglichkeiten eines Unternehmens abgestimmt. Es geht darum, die Betriebe beim Aufbau und bei der strukturierten, nachhal-

tigen Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu beraten und zu unterstützen.

**«Der Betrieb hat die Aufgabe, die Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten zu schaffen.»**

**Wenn in einem Unternehmen Handlungsbedarf für BGM besteht, kommt dann der Betrieb auf Sie zu oder werden Sie selbst aktiv, wenn die Versicherungskosten für ein Unternehmen überproportional steigen?**

Im letzten Fall kann für den Kunden eine Prämienerrhöhung eine unmittelbare Konsequenz sein, weil die Leistungserbringung stark gestiegen ist. Im Normalfall werden aber der Betrieb oder auch wir als Versicherer vorher aktiv, die Vorteile eines präventiven Vorgehens liegen auf der Hand.

**Was sind die hauptsächlichen Herausforderungen, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag als Fachspezialist BGM feststellen?**

Die Kosten für stressbedingte Krankheiten verursachen alleine 4,2 Milliarden Franken jährlich. Diese Zahl verdeutlicht das Hauptproblem. Grundlage für unsere Analyse bilden aber verschiedene Elemente. Nebst der Analyse von Fehlzeiten gibt es die Möglichkeit, mittels einer anonymen Mitarbeiterbefragung die Belastungen, aber auch die Ressourcen in einem Betrieb zu identifizieren. Auch Interviews mit Schlüsselpersonen ergeben wichtige Erkenntnisse. Im Übrigen machen wir natürlich auch

## Zum Versicherer Swica

Die Swica Gesundheitsorganisation ist mit rund 1,3 Millionen Versicherten und 27 500 Unternehmenskunden eine der führenden Kranken- und Unfallversicherungen der Schweiz, mit einem Prämienvolumen von 3,6 Milliarden Franken. Ihr Angebot richtet sich an Privatkunden sowie Unternehmen und bietet umfassenden Versicherungsschutz für Heilungskosten und Lohnausfall bei Krankheit und Unfall. Swica will mit überdurchschnittlicher Servicequalität auf ein qualitativ hochwertiges Dienstleistungsangebot setzen. Die Gesellschaft hat ihren Hauptsitz in Winterthur und ist in der ganzen Schweiz tätig.

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

eine Bestandsaufnahme von bereits bestehenden Massnahmen.

**Was stellen Sie bei einer solchen Analyse und Bestandsaufnahme vor allem fest?**

Häufig wird schon vieles getan, aber noch nicht systematisch. Es ist dann unsere Aufgabe, Einzelmassnahmen zu benennen, zu strukturieren, miteinander zu vernetzen und in Konzepten zu systematisieren. Für uns ist klar: BGM ist Chefsache! Unternehmensleitung, Personalabteilung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Personalvertreter oder in einem grösseren Unternehmen auch der Betriebsarzt sind durch BGM gefordert.



«Der Mitarbeitende muss spüren, dass dem Arbeitgeber die Gesundheit seiner Leute wichtig ist», sagt der BGM-Spezialist Remo Rügger.

Der Betrieb hat die Aufgabe, die Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten zu schaffen. Die Verantwortung für ein gesundheitsbewusstes Verhalten liegt aber in erster Linie bei den Mitarbeitenden.

**Vielen Betrieben, vor allem Klein- und Kleinstbetrieben dürfte allerdings die Zeit und vielleicht auch das Geld für die Analyse, Planung und Umsetzung fehlen. Wo setzen Sie den Hebel bei einem solchen Unternehmen an, wenn eigentlich Handlungsbedarf angezeigt wäre?**

Eine Möglichkeit zu einer ersten Standortbestimmung bietet beispielsweise der BGM-Check. Er vermittelt einen guten Einblick, wo aktuell die Stärken liegen, und in welchen Themengebieten sich der Betrieb verbessern kann.

**Gibt es noch eine andere Möglichkeit, zu neuen Erkenntnissen zu**

**kommen oder aber auch betriebliche Anreize für mehr Motivation und Arbeitsfreude zu schaffen?**

Ein gutes Instrument ist die Durchführung eines so genannten Gesundheitstages. Dieser kann vielschichtig gestaltet werden. Zum Beispiel mit Referaten über Ernährung, Stress oder auch die Thematisierung von Absenzen, um wie man damit umgehen soll. Eine weitere Möglichkeit ist ein Gesundheitscheck im Rahmen eines solchen Gesundheitstages. Mitarbeitende können sich durch einen beauftragten Arzt beispielsweise den Blutdruck, Zucker- und Cholesterinwert messen lassen. «Sanftere» Varianten sind aber auch Wellness-Angebote wie eine Nackenmassage oder eine Yoga-Lektion. Der Mitarbeitende muss spüren, dass dem Arbeitgeber die Gesundheit seiner Leute wichtig ist. Es gibt auch Betriebe, die Mitarbeitende belohnen, die nie fehlen. Das ist aber aus meiner Sicht keine empfehlenswerte

REMO RÜEGGER



**Ausbildung:**

MAS Gesundheitsförderung und Prävention, CAS Care Management.

**Heutige Funktion:**

Fachspezialist Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Swica Gesundheitsorganisation, Regionaldirektion Bern.

Massnahme, weil sie dazu führen kann, dass nicht oder nur eingeschränkt leistungsfähige Menschen zur Arbeit kommen. Dies hat nachteilige Konsequenzen für den Betrieb.

**Wie machen Sie als Versicherer regelmässig auf Ihr Dienstleistungsangebot im betrieblichen Gesundheitsmanagement aufmerksam?**

Das geschieht neben der individuellen Beratung vor allem mit unserem regelmässig erscheinenden «BusinessLetter». Da wird das BGM immer wieder in all seinen Facetten thematisiert. Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Dezember.

ANZEIGE

**ProFinance™**  
ERP.MAC.win.

**Wir sind Spezialisten für**

- anspruchsvolle Schweizer Unternehmen
- waschechte Mac ERP-Softwarelösungen
- reine Mac- oder Mac-Win-Umgebungen
- Handel, Dienstleistungen, Produktion
- fachmännische, betriebswirtschaftliche Beratung
- gradlinige, investitionssichere ERP-Einführung



**profinance.ch**

AG für ERP-Software  
Gaswerkstrasse 33  
4900 Langenthal  
info@profinance.ch  
www.profinance.ch  
062 917 00 00

**mit Erfahrung aus hunderten von Projekten**

# Mit guter betrieblicher Kommunikation die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen

Der Wettbewerbsdruck nimmt zu. Qualitätsvorteile von Schweizer Produkten und Dienstleistungen werden nicht mehr wahrgenommen oder nicht mehr bezahlt. Umsätze stagnieren und Margen erodieren. In dieser Situation gewinnen jene Unternehmen, deren Prozesse effektiver und effizienter ausgestaltet sind und deren Dienstleistungen als kundenorientierter wahrgenommen werden. Ein Schlüssel dazu: gute betriebliche Kommunikation. Denn der Kundenmehrwert entsteht nicht an der Schnittstelle zum Kunden, sondern im Innern einer Organisation.

JOACHIM TILLESEN



**Informiertheit ist der Motor: Mitdenken und Lösungen einbringen kann nur, wer informiert ist.**

Es war einmal eine Schweizer Wirtschaft, die konnte Produkte und Dienstleistungen produzieren, «Swiss Made» deklarieren und mit guten Margen verkaufen. Tempi passati. Heute sind viele Produkte und Dienstleistungen zu sogenannten Commodities geworden, also zu austauschbaren Gütern, die inzwischen von vielen anderen Ländern in ähnlicher Qualität geliefert werden – nur viel günstiger.

In dieser Situation kann eine gute betriebliche Kommunikation die Wettbewerbsfähigkeit steigern, wenn sie in drei Richtungen wirkt:

## **Informiertheit ist der Motor**

Mitdenken, Lösungen finden und einbringen kann nur, wer informiert ist: Sei es wegen Versäumnissen, mangelnder Sensibilität oder ausgeprägter

Vorsicht, immer wieder fließen zentrale Informationen nicht bis zu den Mitarbeitenden. Regelmässige und vollständige Informationen sind aber der Motor für die Entwicklung und Umsetzung von Lösungen.

## **Prozessunterstützung, das Schmieröl**

Prozesse sind nur dann effizient, wenn die richtigen Informationen rasch gefunden werden. Die Rechnung ist schnell gemacht: Ein Mitarbeitender verliert pro Arbeitstag zum Beispiel 30 Minuten mit unnötiger Informationssuche. Pro Jahr ergibt dies gut 100 Arbeitsstunden. Bei zirka 100 000 Vollzeitbeschäftigten im Kanton Solothurn<sup>1</sup> belaufen sich die Kosten für unproduktive Suchstunden auf einen zwei- bis dreistelligen Millionenbetrag. Neben diesen enormen direkten Kosten, dürften aber die

indirekten Kosten in Form von demotivierten Mitarbeitenden und frustrierten Kundinnen und Kunden noch wesentlich höher ausfallen. Schlimmer aber, die Prozesse – zentral für die Wettbewerbsfähigkeit – werden beeinträchtigt.

## **Identifikation und Motivation, die Treiber**

Identifikation mit dem Unternehmen und Motivation im Job werden nur kreierte, wenn die Wertschätzung im Umgang und in der Kommunikation stimmt. Wertschätzend kommunizieren bedeutet nicht, positive Nachrichten verbreiten. Es geht vielmehr darum, die Mitarbeitenden in der Regel als erste, aktiv, auf geeignete Art und über die richtigen Instrumente zu informieren sowie Hintergründe und Zusammenhänge aufzuzeigen (erklärende Kommunikation). Mitarbeitende können viel eher

Verständnis für eine Entscheidung oder Entwicklung aufbringen, wenn sie deren Hintergründe und Optionen, aber auch deren Zustandekommen kennen.

Wertschätzende, rasche, vollständige und transparente Kommunikation ist zunächst eine aktive Leistung zum Beispiel des Managements einer Organisation. Die implizite Botschaft: «Sie, liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter sind uns wichtig. Wir nehmen uns die Zeit für Sie. Wir vertrauen Ihnen Informationen an. Wir nehmen Sie mit ins Boot. Wir machen Sie damit aus Betroffenen zu Beteiligten».

Neben dieser aktiven Kommunikation (Push) soll den Mitarbeitenden aber auch die Gelegenheit gegeben werden, sich individuell weiter zu informieren (Pull): Die berühmte offene Tür, nachfolgende Informationsveranstaltungen, weiterführende Informationen im Internet, oder eine vertrauenswürdige Anlaufstelle (beispielsweise eine Ombuds-Frau oder ein Ombuds-Mann) stellen einige der zahlreichen Möglichkeiten dar.

Auch entscheidend ist ein guter Kontextbezug: Inhalte werden dann am

besten verstanden und aufgenommen, wenn der Bezug zum beruflichen Umfeld der Empfänger und damit eine persönliche Relevanz geschaffen werden. Und schliesslich gilt es, die Botschaften bei den Bezugspersonen auch zu verankern, indem diese beispielsweise mit ihren eigenen Worten Umsetzungs-Massnahmen für ihren Arbeitsbereich konkret formulieren.

**Mitarbeitende als positive Botschafter nach aussen**

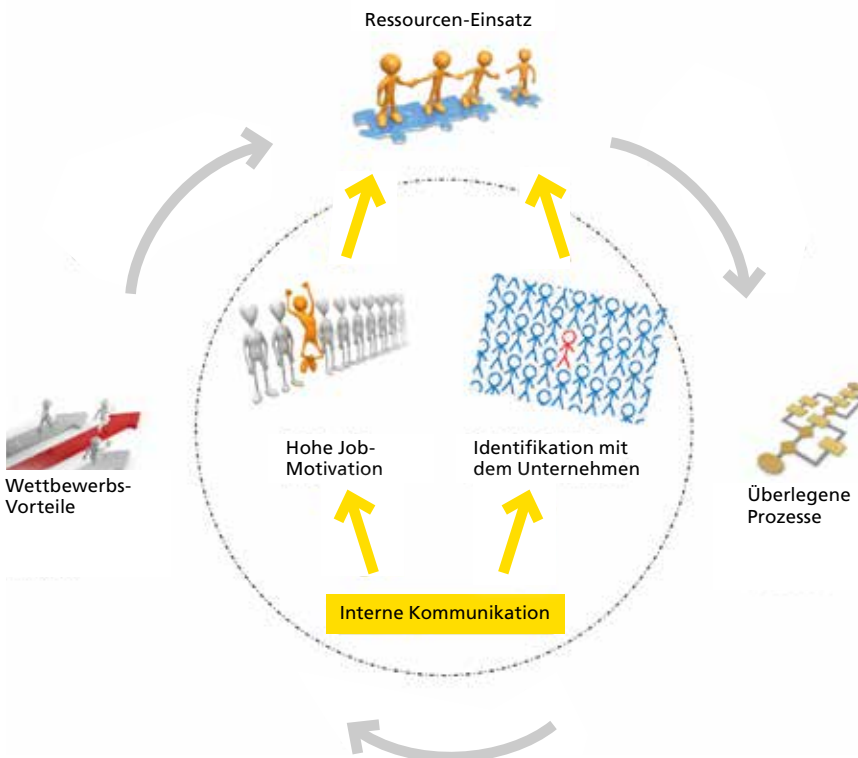
Ergänzen Unternehmungen diese Grundsätze mit regelmässigen (Produkt-)Schulungen und Trainings, dann erhöhen sie nicht nur die Arbeitszufriedenheit und Identifikation, sie machen die Mitarbeitenden zu Botschaftern für das Unternehmen und deren Produkte und Dienstleistungen nach aussen und damit zu Multiplikatoren im Vertrieb und in der Kundenbindung.

Werden die geschilderten Aspekte der betrieblichen Kommunikation erfüllt, dann verbessern sich Prozesse. Intern werden sie effektiver und effizienter, was Ressourcen schont, extern kunden- und service-/dienstleistungsorientierter, was Kundinnen und Kunden das Mehrwert wahrnehmen. Diese positive

**DER AUTOR**



**Joachim Tillessen** ist als Medien- und Kommunikationsspezialist heute an der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten (FHNW) als Studiengangleiter des Master-Lehrgangs für Unternehmenskommunikation sowie als Dozent mit Beratungsmandaten tätig. Zuvor war er während 20 Jahren in der Medienbranche aktiv, unter anderem zwischen 1995 und 2000 als Verlagsleiter bei Vogt-Schild AG in Solothurn und anschliessend als Gesamtleiter Medien beim Gassmann Verlag in Biel.



**Der Kreislauf:** Identifikation und Motivation sind Treiber für überlegene Prozesse und Wettbewerbsvorteile.

Wahrnehmung wiederum wirkt sich günstig auf das Image, die Reputation und somit letztlich auch auf die Wettbewerbsfähigkeit aus.

Die Steigerung von Prozessqualität und Kundenmehrwerten sind eine Investition in die Kundenbeziehungen und damit in die Wettbewerbsfähigkeit. Sie wird von Kundinnen und Kunden zurückbezahlt mit einer höheren Loyalität und weniger Preissensibilität. Diverse Studien<sup>2</sup> belegen, dass sich bis zu 30 Prozent des Unternehmensgewinns mit einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur erklären lassen. Hierzu leistet die betriebliche Kommunikation einen ausserordentlichen grossen Beitrag.

1 Quelle: Kanton Solothurn in Zahlen 2014, Amt für Finanzen (Controllerdienst und Statistik)

2 Quelle: Kotter and Heskett (1992); Judge (2001), Towers-Watson-ROI-Survey (2011); «Great Place to Work» D/CH

# Damit Mitarbeitende möglichst gesund und leistungsfähig bleiben

Jährlich kosten schweizweit die Arbeitsabsenzen mit direkt und indirekt anfallenden Konsequenzen rund 14 Milliarden Franken. Für Arbeitgeber hat dies unter anderem Lohnfortzahlungen und ungünstige Prämienverläufe bei den Versicherungen zur Folge. Dieser ungünstige Verlauf kann mit einer konsequenten betrieblichen Gesundheitsförderung gebremst werden. Die IV-Stelle Solothurn bietet dazu eine wertvolle Unterstützung an.

SANDRA REICHEN



Attraktive Arbeitgebende legen grossen Wert auf soft Skills Faktoren.

Die OECD hat im Januar 2014 in einem Länderbericht zur psychischen Gesundheit und Beschäftigung in der Schweiz zwar anerkannt, dass die Invalidenversicherung gut funktioniert, jedoch auch Mängel festgestellt, die behoben werden müssen.<sup>1</sup>

Die IV-Stelle Solothurn ist seit Sommer 2014 – nach einem Jahr Vorbereitung – aktiv mit dem Geschäftsfeld Iradis im Bereich der psychischen Gesundheit. Den Auftrag haben die IV-Stellen mittels einer Verordnungsanpassung (IVV Art.41) erhalten. Die IV-Stelle Solothurn nimmt diesen Auftrag ernst, weshalb sie ein neues Geschäftsfeld für die betriebliche Gesundheitsförderung geschaffen hat: Iradis. Das Angebot von Iradis ist eine Dienstleistung für Arbeitgebende (Führungskräfte, HR-Verantwortliche und Berufsbildende), die sich zur BGF beraten, schulen und coachen lassen wollen, damit ihre Mitarbeitenden –

mitunter die Lernenden – möglichst gesund und leistungsfähig bleiben.

## Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung

Die IV hat den Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit gelegt, da sich zunehmend Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung bei der IV melden. Aus den Fallverläufen wird ersichtlich, dass es sich um Jugendliche und um Erwachsene handelt, die aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.

Jährlich kosten schweizweit die Arbeitsabsenzen mit direkt und indirekt anfallenden Konsequenzen rund 14 Milliarden Franken.<sup>2</sup> Für Arbeitgeber hat dies unter anderem Lohnfortzahlungen und ungünstige Prämienverläufe bei den Versicherungen zur Folge. Hinzu kommen aber auch die «weichen», zusätzlich belastenden Faktoren, die weitere Kosten und Umtriebe auslösen:

ANZEIGE

# Hier zu Hause

Ich engagiere mich für Ihre persönlichen Ziele



René Barrer  
Leiter Vermögensverwaltung Solothurn  
Tel. 032 625 13 19

[ubs.com/schweiz](http://ubs.com/schweiz)

© UBS 2015. Alle Rechte vorbehalten.



- Know-how Verlust.
- Unruhe in den Teams.
- Produktionsausfall.
- Administrationsaufwand.
- Fluktuationskosten.
- Imageschäden.
- Kundenverlust.

Studien haben bewiesen, dass diese Ausfälle oftmals verhindert werden können, wenn die Vorgesetzten und die Teammitglieder frühzeitig reagieren und der betroffenen Person gegenüber Anteilnahme zeigen.

Für die Wirtschaft lohnt sich die Investition in attraktive Arbeitsplatzbedingungen auch darum, weil der Wettbewerb um gut qualifizierte Arbeitnehmende weiter zunehmen wird. Attraktive Arbeitgebende, welche eine hohe Bindung und Identifikation mit der Firma bei ihren Mitarbeitenden erzielen wollen, legen grossen Wert auf soft Skills Faktoren.

Durch eine sorgfältige und wertschätzende Beziehungsgestaltung der Führung in Bezug auf den Umgang mit den Mitarbeitenden, können Krisen, quantitative Überbelastungen und grössere Change Prozesse erfolgreich durchgeführt oder ganz einfach durch motivierte Mitarbeitende erfolgreiche Resultate erzielt werden.

### **Ein zeitgemässer partizipativer oder gar kooperativer Führungsstil ist entscheidend**

Damit dies erreicht werden kann, ist ein zeitgemässer partizipativer oder gar kooperativer Führungsstil entscheidend. Die massgebenden Eckpfeiler sind «echt gemeinte» Wertschätzung, die Mitsprache der Mitarbeitenden, gegenseitiges Vertrauen und Respekt, damit Teams nach aussen positiv wirken und langfristig leistungsfähig bleiben. Der Kerngedanke liegt darin, dass die Führungskraft den Mitarbeitenden zutraut, dass sie gute Arbeit



**Sandra Reichen** leitet das Geschäftsfeld Iradis bei der IV-Stelle Solothurn.

leisten wollen. Menschen, deren Selbstwert gestärkt wird und die ihren Ressourcen und Fähigkeiten entsprechend eingearbeitet und gefördert werden, sind ein Gewinn und das grösste Gut für ein Unternehmen. Hinter dieser Haltung des Leadership Managements steht eine hohe Aufmerksamkeit der Führungsperson gegenüber ihren Mitarbeitenden und die dadurch übertragene Eigenverantwortung, welche die Mitarbeitenden für ihr Handeln, ihre Selbstorganisation und ihre damit verbundenen Entscheidungen übernehmen.

Nebst den Gestaltungsmöglichkeiten, die ein Betrieb hat, ist es wichtig, dass wir uns den sich verändernden Umständen in unserer Gesellschaft bewusst sind. Die Komplexität nimmt zu und wir alle sind gefordert, unser Leben so zu gestalten, dass wir den Anforderungen, die wir an uns selber stellen, gerecht werden können. Lebenskrisen und schwierige Ereignisse gehören ebenso zum Leben wie glückliche Fügungen.

Die (An-)Teilnahme auf diesen Lebensabschnitten fliesst – und heute zunehmend durch die Kombination von Beruflichem und Privatem – in die Leistungsfähigkeit der einzelnen Person hinein. Je nach Situation kann dies auch an Grenzen des Betriebes führen, die ein Team und/oder Führungskräfte dabei erleben.

Damit solche Lebensereignisse frühzeitig abgefedert, sorgfältig begleitet und Schlimmeres verhindert werden kann, hat die IV-Stelle Solothurn das Präventionsangebot Iradis geschaffen, das Schulungen zu den Themen: «Betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe», «Erkennen von Frühwarnsignalen bei Krisen – Burnout» und weiteren Themen anbietet.

Ziel ist es, dass Führungskräfte durch die Präventionsbemühungen der IV erkennen, worauf sie achten und wie sie vorbeugend vorgehen können. Bei individuellen Anliegen bietet sie auch Coachings für einzelne Führungspersonen oder Kaderteams an.

So lohnt es sich, sich als Führungsperson Zeit zu nehmen, um folgende Fragen zu beantworten:

- 1** Welche Werte sind mir zur Stärkung unserer Firmenkultur besonders wichtig?
- 2** Worin sehe ich das Erfolgsrezept der Firma?
- 3** Wo sehe ich meine Einflussmöglichkeiten, die den Mitarbeitenden gesund halten?
- 4** Woran erkenne ich, dass es jemandem nicht gut geht? Und wie gehe ich vor?
- 5** Worin sehe ich Erfolgsfaktoren, wenn ich Wert lege auf die psychische Fitness der Mitarbeitenden?
- 6** Erkenne ich auch Grenzen in meinen Einflussmöglichkeiten bezüglich der mentalen Fitness meiner Mitarbeitenden?

Nicht immer besteht die Möglichkeit, sich so vertieft der Problematik zu widmen. Situationen mit Mitarbeitenden, die eine rasche Beratung notwendig machen würde, ergeben sich meist unerwartet. Iradis steht in solchen Fällen den Arbeitgebenden des Kantons Solothurn täglich, unkompliziert und direkt zur Verfügung und freut sich auf kooperative Gespräche.

ANZEIGE



[buchhaus.ch/wirtschaft](http://buchhaus.ch/wirtschaft)

1 Aussprachepapier Weiterentwicklung der IV vom 17. Februar 2015.

2 Zeltner Hans, Absenzenmanagement, Aarau: Baldegger Verlag.

# Absenzenmanagement: Ein Gewinn für jedes Unternehmen

Absenzen und Ausfalltage tun jeder Firma weh. Sie kosten Geld und Nerven, führen zu Überstunden und Stress. Oft verursachen sie Terminprobleme und Ärger bei den Kunden. Das muss nicht sein. Mit einem gut geplanten Absenzenmanagement können Ausfalltage und Kosten reduziert und die Gesundheit der Mitarbeitenden kann nachhaltig gestärkt werden. Dass es funktioniert, zeigt der Praxis-Check der Suva Solothurn.

KILIAN BÄRTSCHI

Ein Knochenbruch beim Freizeitsport, erschöpfte Mitarbeitende oder ein Unfall bei der Arbeit: Egal, wie ein Ausfall zustande kommt, unangenehm ist er immer. Und zwar für alle: Für den Mitarbeitenden, der wieder gesund werden muss, für die Arbeitskollegen, die als Stellvertreter in die Bresche springen und für den Arbeitgeber, der dafür sorgen muss, dass in seinem Betrieb trotzdem alles gut und richtig läuft. In der Schweiz fällt jeder Mitarbeitende im Durchschnitt 6,5 Tage pro Jahr aus. Das Angebot der Suva hilft den Arbeitgebern, ein professionelles Absenzenmanagement auf die Beine zu stellen. Dies kommt schlussendlich allen Versicherten zugute, denn weniger gesundheitsbedingte Ausfalltage bedeuten weniger Kosten und dadurch tiefere Prämien, weil die Suva Gewinne in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurückgibt.

## Schritt für Schritt zum erfolgreichen Absenzenmanagement

Eines der obersten Ziele eines Unternehmens sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Um dieses Ziel zu erreichen, soll im Unternehmen ein Arbeitsklima herrschen, dass möglich keine Absenzen mit sich zieht. Der erste Schritt beginnt mit dem Engagement der Geschäftsleitung, die klare Ziele und Aufträge erteilt. In einem zweiten Schritt soll Klarheit über die Ursachen der Ausfälle verschafft werden. Dabei gilt es, die Absenzen im Unternehmen zu erfassen, zu analysieren und regelmässig auszuwerten. So erhält das Unternehmen die Absenzenkennzahlen, die Informationen über die Entwicklung und die Art aller Abwesenheiten sowie über den Betreuungsbedarf einzelner Angestellter liefern. Diese Informationen machen es schlussendlich möglich, gezielte Präventionsmassnahmen einzu-

DER AUTOR



**Kilian Bärtschi**  
ist Agenturleiter der Suva  
in Solothurn.

ANZEIGE

## Mit der Securitas am Puls der Sicherheit.

Regionaldirektion Olten  
Telefon +41 62 286 64 64  
[www.securitas.ch](http://www.securitas.ch)

 **SECURITAS**

leiten und im Unternehmen anzuwenden. Der dritte Schritt dient dazu, die Dauer und die Auswirkungen einer Absenz zu minimieren. Wenn es im Unternehmen trotz Präventionsbemühungen zu einem Unfall kommen sollte, ist es von Bedeutung, dass der Arbeitgeber frühzeitig handelt und die richtige Betreuung anbietet. Eine wirksame Begleitung während einer Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen funktioniert personenbezogen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt oftmals bei den Vorgesetzten. Im Wesentlichen geht es darum, die Mitarbeitenden in einer gesundheitlich eingeschränkten Lebenssituation zu begleiten, sie bei Problemen zu unterstützen und gemeinsam den Weg zurück zur Arbeit zu gestalten. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber soll mit den abwesenden Mitarbeitenden regelmässig in Kontakt bleiben und jeweils Rückkehrgespräche führen. So lassen sich Probleme rascher erkennen und individuelle Lösungen finden.

### Aktives Absenzenmanagement – Teil einer gelebten Unternehmenskultur

Zum einen hilft die Suva den Betrieben mit pfannenfertigen Hilfsmitteln, die Absenzen im eigenen Unternehmen in den Griff zu bekommen und zum anderen führt sie selber ein Absenzenmanagement, das als Teil der Unternehmenskultur angesehen wird. Denn die Unternehmenskultur prägt die Anzahl und die Dauer von Absenzen massgebend. Der wertschätzende Umgang untereinander ist zentral für den langfristigen Unternehmenserfolg. Er schafft Vertrauen, fördert den Zusammenhalt der Mitarbeitenden untereinander und hilft mit, auch schwierige Phasen gemeinsam zu meistern. Eine Krankheit oder ein Unfall lässt niemanden kalt und rüttelt auf. Unabhängig davon, wie lange eine Absenz dauert, kommt dem persönlichen Kontakt mit den Mitarbeitenden eine wichtige Funktion zu. Hier ist jede einzelne Führungskraft gefordert. Für die Führungscrew Agentur Solothurn der Suva ist es selbstverständlich, dass sie bei jeglichen Absenzen den regelmässigen Kontakt mit den Mitarbeitenden pflegt. Die persönliche Nachfrage, ein aufmunterndes Wort sowie ein Besuch im Spital oder daheim werden von den Mitarbeitenden sehr geschätzt. Es geht darum, den Mitarbeitenden zu unterstützen und ihn aufzumuntern. Das hilft, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu planen. Für die Suva Solothurn gilt dabei das Motto: «So kurz wie möglich,

The image shows three overlapping forms from Suva for absence management. The top form is 'Absenzenmanagement Protokoll Fehlzeitengespräch', which includes fields for employee name, department, and supervisor, and sections for problem description and health status. The middle form is 'Absenzenmanagement Betreuungsjournal (bei Krankheit oder Unfall)', which includes fields for employee name, address, and start of absence, and a section for important addresses. The bottom form is 'Absenzenmanagement Absenzenmeldeblatt', which includes fields for reporting person and absent person, and sections for start/end of absence, reason for absence, and medical certificate information. The Suva logo is visible on the bottom form.

Die Suva hilft den Betrieben mit pfannenfertigen Hilfsmitteln, die Absenzen im eigenen Unternehmen in den Griff zu bekommen.

so lang wie notwendig». Anders gesagt: Der Mitarbeitende soll zurückkehren, wenn er wieder zu 100 Prozent gesund ist.

### Vorgesetzte als Schlüsselfiguren

Für die Vorgesetzten ist es ebenso wichtig, den gesunden Mitarbeitenden ihre Aufmerksamkeit zu schenken. Jeder von uns kann aktiv dazu beitragen, dass er gesund bleibt. Dieser Aspekt ist einer der Grundpfeiler eines gut funktionierenden Absenzenmanagements. Es ist nicht selbstverständlich, dass man zwölf Monate oder länger gesund und leistungsfähig bleibt. Die Suva Solothurn belohnt Mitarbeitende, die ein ganzes Kalenderjahr ohne eine individuelle Gutschein, der persönlich vom Teamleiter übergeben wird. Zu-

sätzlich wird ein Button übergeben, der den «absenzenfreien» Mitarbeitenden symbolisch zum Anwesenheitskönig krönt. Eine Wertschätzung, die nachhaltig motiviert. Ihr materieller Wert ist sekundär. Weiter sind möglichst wenige Kurzabsenzen in den Agenturzielen integriert. Diese Massnahmen haben dazu geführt, dass die Suva Solothurn eine äusserst geringe Kurzabsenzquote aufweist. Das Absenzenmanagement bildet die Basis des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), was ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur bildet. Die Art und Weise, wie die Führung die Unternehmenskultur vorlebt, ist schlussendlich matchentscheidend für den Unternehmenserfolg.

Weitere Informationen:  
[www.suva.ch/absenzenmanagement](http://www.suva.ch/absenzenmanagement)

# Veränderungen im Unternehmen sind Projekte mit Sonderstatus

Projekte sind immer massgeschneidert, die Unternehmen in bestehenden Märkten stärken oder erlauben, neue Kunden zu gewinnen. Bei allen Unterschieden zwischen Firmen oder Branchen gilt immer das gleiche Grundrezept für die erfolgreiche Durchführung komplexer Vorhaben. Der wichtigste Entscheid aber bleibt die Personalfrage: Wer übernimmt die Verantwortung für die Durchführung.

CHRISTOPH BÜNGER



Frachter oder Kreuzfahrtschiff: Der Kapitän fährt zum neuen Zielhafen. Zuerst aber bringt der erfahrene Lotse das Schiff auf das offene Meer hinaus. ©Lutz Messerschmidt, www.hamburg-pics.com.

Die Wettbewerbsfähigkeit zurückzugewinnen, fordert alle heraus. Was machen, um nachhaltig das Unternehmen zu stärken und bisherige Stärken wieder zu erlangen? Diese Frage bringt Unternehmensleiter ins Schwitzen. Die Gegebenheiten unterscheiden sich von

Unternehmen zu Unternehmen. Massgeschneiderte Lösungen zu finden, sie vorzubereiten und dann durchzuführen, sind komplexe Vorhaben. Was sind die Gründe, dass Firmen immer wieder wichtige Vorhaben abschliessen und sich das Gefühl «Toll, alles erreicht, was wir uns vorgenommen haben!» nicht einstellt?

zugenommen. Den Grund dafür sieht Paul Jabas von GroNova in der Internationalisierung, in der engen Zusammenarbeit der Unternehmen mit den Kunden und Lieferanten sowie in den technischen Neuerungen. «All das hat das Tempo enorm verschärft.» Wenn Dringlichkeit in Hektik umschlägt, ergeben sich viele Gründe, dass komplexe Vorhaben nicht wunschgemäß verlaufen. Sie verzögern sich, versanden oder scheitern. Menschen sind dann frustriert und Unternehmen müssen Verluste tragen.

ANZEIGE

**Komplexe Vorhaben  
erfolgreich umgesetzt**



**GroNova für neues Wachstum**  
Tel +41 41 727 04 70 www.groNova.com



## Zahl dringlicher und anspruchsvoller Aufgaben nimmt zu

Komplexe Vorhaben nehmen markant zu, wie eine Studie der GroNova ergeben hat<sup>1</sup>. Sie hat 36 Topmanager persönlich befragt und parallel dazu 85 Rückmeldungen aus einer Online-Umfrage ausgewertet. Das Ergebnis: 95 Prozent der Befragten geben an, die Anzahl komplexer Vorhaben habe

## Rezept für Erfolg

Die langjährige Erfahrung im Anlagenbau, im Betrieb und im Vertrieb lehrt, dass das Grundrezept für erfolgreiche, komplexe Vorhaben einige wenige Punkte umfasst. Nach dem Entscheid in

einem Unternehmen, Veränderungen durchzuführen, ist die Initiierung des Projektes entscheidend. Denn die Weichen Richtung Erfolg werden ganz früh gestellt. Erstens gilt es, kritische Aspekte, die eine erfolgreiche Umsetzung gefährden können, zu identifizieren. Dann zweitens zwischen den Rollen des Auftraggebers und der verantwortlichen Person für die Durchführung zu unterscheiden und transparent zu kommunizieren. Drittens, dass die Idee und die damit verbundene Zielsetzungen des Chefs durch Geschäftsleitung, Kader und Mitarbeitende verstanden werden. Weiter ist auch nachzuvollziehen, warum und welcher Handlungsbedarf besteht. Eine anstrengende Reise mit einem ehrgeizigen Ziel lässt sich erfahrungsgemäss besser bewältigen, wenn viertens der Start bewusst inszeniert wird. Das gibt Elan und Zuversicht, gemeinsam am Ziel anzukommen.

### Komplexe Vorhaben und Tagesgeschäft trennen

Für die Verantwortlichen besteht eine der grössten Herausforderungen darin, die Projektarbeit und das hektische Tagesgeschäft zu trennen. Werden komplexe Vorhaben mit dem Tagesgeschäft vermischt, sind Konflikte vorprogrammiert. Komplexe Vorhaben werden oft unterschätzt. Das sieht auch Michael Hauser, CEO von Tornos SA in Moutier und Teilnehmer an der Studie, so: «Komplexe Vorhaben kommen zum Tagesgeschäft hinzu, das ohnehin bereits stark beansprucht.» Mit Folgen. Paul Jabas: «Interessenkonflikte und Zielkonflikte sind vorprogrammiert.» Es lässt sich dann immer wieder beobachten, dass der Beauftragte einen Ausweg

aus seinem Dilemma sucht. Oft setzt er dann die Priorität auf das Tagesgeschäft. Damit verliert das Vorhaben seinen Leader und als Folge davon die Akzeptanz im Unternehmen.

Darum ist es bei besonderen Herausforderungen lohnenswert, die Geschäftsleitung zu verstärken. Entweder überträgt man die Aufgabe an eine zusätzliche Person oder nimmt die Aufgabe als interdisziplinäre Taskforce wahr. Paul Jabas bestätigt dies in der Studie: «Drei Viertel der komplexen Vorhaben werden intern auf Stufen delegiert, wo sie nicht immer zum Erfolg geführt werden können.» Die Erkenntnis in der Studie deckt sich mit den eigenen Erfahrungen. Denn die bestgeeigneten Personen im Unternehmen sind schon ausgelastet und die verfügbaren haben nicht die erforderlichen Erfahrungen.

Massgeschneiderte Lösung finden, bedeutet auch, diesen wichtigen Personalentscheid im Rahmen der eigenen Unternehmenskultur zu fällen. Ein Eigentümer eines mittelständischen Unternehmens berichtete mir, dass er mit dem Aufbau einer Tochtergesellschaft hätte expandieren können. Die Kultur zu der Zeit sah nur die Lösung «Chefsache» vor. Der Chef konnte sich aber nicht ausschliesslich der Gründung des neuen Standortes widmen. So verzichtete man damals darauf, die attraktive Chance zu nutzen.

### Umsetzungen mit erprobten Führungskräften

Heute, einige Jahre später gilt es die für die Firma kritischen Produktionsschritte

## DER AUTOR



### Christoph Büniger

ist Inhaber des Beratungsunternehmens Büniger Octogon in Solothurn. Er arbeitet seit 2011 als Interim Manager und unabhängiger Projektleiter. Davor war er in der Energiewirtschaft als Geschäftsführer und als Key Account Manager tätig. Nach dem Abschluss als Verfahrensingenieur ETH Zürich war er als Projektleiter verantwortlich für die Erneuerung von Entsorgungsanlagen. Danach waren seine Schwerpunkte bereichsübergreifend umzusetzende Projekte, Prozessorientierung und Servicemanagement.

zu automatisieren. Die Geschäftsleitung übernahm neu die Rolle des Auftraggebers. Die Verantwortung für die Suche und Umsetzung der fachlichen Lösung delegierte sie an eine Person, die die Geschäftsleitung verstärkt. Neu war dies möglich, weil Persönlichkeiten mit einem anderen Führungsverständnis zu entscheiden hatten. Der Ansatz «Der Nachfolger des Chefs» oder «Eine Person mit Profil eines Nachfolgers» passte jetzt zum Unternehmen und löste das frühere «Chefsache» ab.

Michael Hauser von Tornos wählte die dritte Variante «Externe Führungskraft auf Zeit». Er sagt im Interview: «Wenn man die Person mit dem für die Aufgabe erforderlichen Profil gefunden hat, bringt ein solcher Einsatz sehr viel. Als erfahrene Macher stellen sie den Zeitplan sicher, weil ihr Einsatz zeitlich begrenzt ist.» Hauser beurteilt einen Entscheid «Externe Führungskraft» als Investition.

## Die DNA komplexer Vorhaben

- **«Moving Target»:** Die Ziele des Vorhabens konkurrieren mit einem sich ständig verändernden Umfeld. Stossrichtungen und gewählte Massnahmen, die sich an der Vision des Unternehmens orientieren, kommen oft ohne grundsätzliche Änderungen der Zielsetzungen aus. Hingegen kann der Weg zum Ziel sich einige Male ändern.
- **«Dynamic Scoping»:** Die Grenzen eines komplexen Vorhabens lassen sich thematisch nicht scharf ziehen. Die Rahmenbedingungen müssen deshalb situativ immer wieder angepasst werden. Aufgabenpakete kommen dazu, andere fallen weg. Die Erfahrung lehrt, dass das Vorhaben generell aufwändiger wird, als es am Anfang scheint.
- **«Change Management»:** Ein komplexes Vorhaben führt zu Veränderungen im Tagesgeschäft. Ein Vorhaben, welches frühzeitig von den Betroffenen mitgetragen wird, geniesst eine hohe Akzeptanz. Das beste Mittel, um mit Widerständen gegen das Vorhaben umzugehen.

1 GroNova (Schweiz) AG, Zug.  
<http://www.gronova.org/studie-komplexe-vorhaben/>

# Im E-Commerce führen unterschiedliche Strategien zum Erfolg

Die Erfolgsstrategien von Onlineshops können sehr unterschiedlich sein und hängen massgebend von den anvisierten Zielgruppen, der Positionierung des Shops und dem Sortiment ab. Das dokumentieren drei Beispiele, die von MySign in den letzten zwei Jahren realisiert worden sind.

RETO BAUMGARTNER

## Relaunch Fust Onlineshop

Die Herausforderung beim Fust Relaunch war, die verschiedenen Artikel aus verschiedenen Orten mit unterschiedlicher Datenqualität einheitlich im Shop anzuzeigen. Die Ziele wurden mit dem Relaunch mehr als erreicht. Die Optimierung der Responsezeiten durch ein hoch performantes Shop-System und Komprimierungstechnologien in der Browser-Server-Kommunikation führen zu einer viel höheren Geschwindigkeit des Onlineshops, was sich insbesondere bei Tablets sehr positiv auswirkt. Auch bei der Volltextsuche zeigt sich das: Ein Request dauert im Schnitt weniger als 200 Milisekunden. Das ganze Shopsystem kommt trotz hohem Besucher- und Bestellvolumen mit einem einzigen Server aus, der erst noch nur teilweise ausgelastet ist. MySign-Shop Enterprise ist darauf optimiert, wenig Ressourcen in Anspruch zu nehmen, während andere Shopssysteme in der ähnlichen Grössenordnung mehrere Server benötigen. Auch der personalisierte Versand des Newsletters dauert, selbst bei mehreren 100 000 Adressdaten, nur wenige Stunden.

Die Conversionrate – also die Rate der einkaufenden Kunden gegenüber allen Besuchern der Website und die wichtigste Kennzahl im E-Commerce – hat sich seit dem Relaunch massiv verbessert. Das bedeutet, dass bei gleichbleibenden Besucherzahlen deutlich mehr Kunden einkaufen als vor dem Relaunch. In erster Linie wurde dies erreicht durch eine konsequente Ausrichtung des neuen Shops auf eine hohe Usability, sprich Benutzerführung. Das fängt bei der aufgeräumten Startseite an, geht über eine intelligente Volltextsuche, die nicht nur Vorschläge dazu macht, was man gerade sucht (Auto-Completion), sondern sogar Vorschau-bilder anzeigt. Weiter sind auch die Detailansichten der Produkte «entrümpelt»: Die wesentlichen Informationen

wie Bezeichnung, Bild, Preis und Lieferbarkeit stehen dominant im Vordergrund, alles andere ist hierarchisch zweitrangig. Und der Kaufimpuls wird mit der deutlichen Auszeichnung, wie viel man bei diesem Produkt jetzt grad spart sowie dem «Warenkorb-Button» verstärkt.

## Linsenmax jetzt auch mobile

Der Onlineshop von Linsenmax ist schon weitestgehend optimiert. Mit einer Conversionsrate von gegen 20 Prozent ist das Maximum nahezu erreicht. Bewerkstelligt wurde das durch eine konsequente, kompromisslose Ausrichtung auf eine einfache Usability. Das Herzstück bildet dabei die Schnellbestellmaske auf der Startseite, mit welcher der Kunde, der weiss was er braucht, die gesamte Bestellung tätigen kann, ohne die Startseite zu verlassen. Innert zwei bis drei Minuten hat ein Kunde somit seine Kontaktlinsen-Bestellung getätigt. Noch einfacher geht es, wenn jemand bereits Kunde ist. Über die Nachbestellfunktion kann er seine letzte Bestellung bequem wiederholen.

Nun ist Linsenmax seit kurzem auch noch mit einer mobilen Version seines Onlineshops sowie einer App am Start. Die mobile Version ist ein aufs Wesentliche reduzierter, voll funktionsfähiger Shop. Er richtet sich in erster Linie an bestehende Kunden, die wissen, was sie brauchen und einfach nachbestellen möchten. Denn der typische Kontaktlin-senträger stellt morgens im Badezimmer, wenn er seine Linsen einsetzt, fest, dass er neue bestellen muss. Mit dem mobilen Shop möchte es Linsenmax seinen bestehenden Kunden also in diesem Moment möglichst einfach machen, nachzubestellen und damit das Thema wieder erledigt zu haben. Der Kunde braucht dafür keinen PC mehr aufzustarten oder sich im Geschäft daran zu erinnern, sondern kann es durch einen Instant-Kauf quasi gleich wieder erledigen. Nach einem erstmaligen

## DER AUTOR



### Reto Baumgartner

ist Unternehmer und Mitglied der Geschäftsleitung der MySign AG in Olten. Zu seinen Spezialgebieten zählen E-Commerce, Digital Branding und Social Media. Die MySign AG hat sich mit ihren 40 Mitarbeitern unter anderem auf die Realisierung und Betreuung von Onlineshops im B2B und B2C Umfeld spezialisiert und gehört in der Schweiz zu den führenden E-Commerce Anbietern.

gen Login in den mobilen Shop fällt auch dieses bei allen weiteren Zugriffen über sein Handy weg. Der Kunde bleibt auf seinem persönlichen Gerät eingeloggt (wie man das auch von Apps kennt) und ist dadurch nochmals deutlich schneller in der Nachbestellung seiner Kontaktlinsen.

## Bindella verbindet Emotionen und Verkaufen

Der neue Onlineshop von Bindella ist ein gelungenes Beispiel der Verbindung von



**Wesentliche Informationen wie Produktbezeichnung, Bild, Preis und Lieferbarkeit stehen dominant im Vordergrund, alles andere ist hierarchisch zweitrangig: Der neugestaltete Onlineshop von Fust.**

E-Commerce und einer Image-Welt. Mit seinem Weinhandel und Weinanbau und mit seinen 40 Restaurants steht das Familienunternehmen für Genuss, verbunden mit Erlebnis und Emotionen. Diesem Umstand sollte auch die neue Website gerecht werden. Realisiert wurde eine Corporate Site, die einerseits Image und Emotionen transportiert, andererseits einen umfangreichen Onlineshop integriert. Tolle Bilder, hochwertige Unternehmensvideos und viele spannende

Informationen zu den Restaurants, zu Weingütern oder Produzenten machen die Website zu einer attraktiven, stilvollen Präsentationsplattform. Der integrierte Weinshop steht einerseits Endkonsumenten (B2C), andererseits über ein Login auch Firmenkunden (B2B) zur Verfügung und auch die firmeneigenen Restaurants bestellen über diesen Kanal.

Die Integration von Corporate Website mit nicht weniger als 40 Restaurants

und einem Onlineshop ist kein Widerspruch, sondern eine gegenseitige Befruchtung. Der umfangreiche Content hilft der Website beim Google-Ranking. Das Problem der meisten Onlineshop ist ja das Gegenteil: Es gibt zu wenig guten Inhalt. Suchmaschinen mögen viel Content – insbesondere so einzigartigen – und gewichten den Bindella-Shop darum höher als einen vergleichbaren Weinshop mit keinem oder nur wenig produktspezifischem Inhalt.



Mit der Verleihung des «InnoPrix SoBa» eröffnet die Baloise Bank am 23. November die Solothurner Innovationstage 2015.

**Samstag, 7. November bis Mittwoch, 18. November 2015**  
**20. Grenchner Wohntage – ein nationaler Anlass rund ums Wohnen**

**Sonntag, 15. November 2015**  
**Zweiter Wahlgang zur Ständeratswahl im Kanton Solothurn**

**Montag, 23. November 2015**  
**Verleihung InnoPrix SoBa, Stadttheater Olten**

**Die Solothurner Handelskammer**  
 stärkt die Solothurner Wirtschaft.

**Montag, 23. bis Freitag, 27. November 2015**  
**Solothurner Innovationstage**

**Praxis-Akademie der Solothurner Handelskammer**

**Modul Recht für Unternehmer**

- Dienstag, 3. November 2015: Arbeitsrechtsseminar
- Dienstag, 1. Dezember 2015: Arbeitszeugnis und Referenzen

**Modul für Führungsqualifikationen**

- Donnerstag, 19. November: Positiv handeln in Reklamationssituationen – so begeistern Sie Ihr Gegenüber.
- Donnerstag, 3. Dezember 2015: Führung in Veränderungssituationen – auf die richtige Kommunikation kommt es an (ausgebucht).

**Modul Querschnitts-Thema ICT**

- Dienstag, 10. November 2015: Facebook für KMU
- Dienstag, 24. November 2015: E-Commerce – Potenziale, Chancen und Risiken

Weitere Informationen zum Veranstaltungsangebot der Solothurner Handelskammer: [www.praxis-akademie.ch](http://www.praxis-akademie.ch)

**INSERENTEN IN DIESER AUSGABE**

Allianz Suisse Generalagentur Walter Stalder **25** AMAG Automobil- und Motoren AG Solothurn **5** Baloise Bank SoBa AG **39** Berner Kantonalbank BEKB **6** BSB + Partner Ingenieure und Planer **25** BusPro AG **21** Comp-Sys Informatik AG **7** Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Wirtschaft **13** GA Weissenstein GmbH **10** GroNova (Schweiz) AG **34** Hans Gassler AG **10** Hörmann Schweiz AG **10** inlingua Sprachschule Olten **22** IV Kanton Solothurn **25** JURA Vertrieb (Schweiz) AG **2** Kocher Consulting Versicherungstreuhand AG **6** Lüthy + Stocker AG **31** Menz AG **6** Mobilia Solothurn AG **25** P. Sonderegger AG **6** profinance.ch **27** Reinhold Dörflinger AG **6** Roth AG Gerlafingen **10** Securitas AG **32** SIO AG **39** Solothurner Verband der Raiffeisenbanken **40** Sterki Bau AG **25** Suva **23** Swiss Prime Site Group AG **9** UBS AG **30** WS-Skyworker AG **4** Ypsomed AG **13** Ziegler Teppiche und Bodenbeläge **6**

**WIRTSCHAFTSflash**

Das Magazin der Solothurner Wirtschaft, 36. Jahrgang. Erscheint sechsmal jährlich, alle zwei Monate.

**Herausgeber**

Solothurner Handelskammer  
 Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband  
 Verantwortlich:  
 Paul Meier, pameier@sunrise.ch (Geschäftsführer)  
 Daniel Probst, daniel.probst@sohk.ch  
 Andreas Gasche, andreas.gasche@kgv-so.ch  
 Joseph Weibel, joseph.weibel@dejo-press.ch

**Redaktion**

Joseph Weibel, De-Jo Press GmbH  
 Zuchwilerstrasse 21, 4500 Solothurn  
 Telefon 058 200 48 28  
 joseph.weibel@dejo-press.ch  
 Fotoredaktion:

Strahm Foto Studio, Gerlafingen

**Layout**

www.divis.ch, 4500 Solothurn

**Inserate**

PM MARKETING, Paul Meier  
 Mattenstrasse 4, 4532 Feldbrunnen  
 Telefon 032 623 96 18  
 Mobile 079 206 26 45  
 Fax 032 623 96 19  
 pameier@sunrise.ch

**Auflage**

Mitgliederabonnements 4555, Gratisauflage 1120, Total verkaufte Auflage 4783, Druckauflage 6295 Exemplare (WEMF/SW-Beglaubigung 2014).

**Geschäftsbedingungen**

Siehe: [www.wirtschaftsflash.ch](http://www.wirtschaftsflash.ch)

**Administration, Abonnemente**

Einfache Gesellschaft  
 WIRTSCHAFTSflash  
 Hans Huber-Strasse 38  
 4500 Solothurn  
 Telefon 032 624 46 24  
 Fax 032 624 46 25  
 info@kgv-so.ch

**Abonnementspreise**

Fr. 25.– für ein Jahr  
 Fr. 40.– für zwei Jahre

**Online**

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

**Druck, Spedition**

Paul Bütiger AG, 4562 Biberist  
 Papier: MultiArt Silk, FSC, 90g/m<sup>2</sup>

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge müssen nicht die Meinung der Redaktion oder der Herausgeber vertreten.

© Einfache Gesellschaft  
 WIRTSCHAFTSflash, Solothurn

printed in  
**switzerland**



**WIRTSCHAFTSflash** ist vom Verband SCHWEIZER MEDIEN als Qualitätszeitschrift zertifiziert.



**Basler**  
Versicherungen

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

Ihre Partner für massgeschneiderte  
Lösungen in Ihrem Unternehmen

Wir machen Sie sicherer.

**Baloise Bank SoBa**

48716



« Dem Winterblues entfliehen?  
Mit COVER sofort ins eigene Sonnenparadies. »

Sarina Jenzer, COVER-Botschafterin  
Mitglied Nationales A-Kader, Swiss Orienteering

Nr. 1 in der Schweiz

 **COVER**<sup>®</sup>

Balkon + Sitzplatzverglasung

SIO AG · Generalvertretung COVER · Rötzmattweg 66 · CH-4603 Olten  
T +41 62 207 07 07 · F +41 62 207 07 00 · [info@cover.ch](mailto:info@cover.ch) · [cover.ch](http://cover.ch)

AMAZING  
+ SWISS  
GLAZING

Immer da, wo Zahlen sind.

Reden Sie mit uns  
über Ihre Bankgeschäfte.  
In allen Lebenslagen.

**RAIFFEISEN**

Wir machen den Weg frei