



Anpassung bei der obligatorischen Unfallversicherung

NEUER UVG- HÖCHSTBETRAG BEIM VERSICHERTEN JAHRESLOHN

Foto: Saskia Wüthrich

Am 1. Januar 2016 wird in der gesetzlichen Unfallversicherung (UVG) der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes von 126 000 auf 148 200 Franken angehoben. Für Arbeitnehmende mit einem Bruttolohn von über 126 000 Franken bringt diese Erhöhung verbesserte Leistungen in der Unfall-, Arbeitslosen- und Invalidenversicherung mit sich.

Arbeitnehmende, die einen Unfall erleiden und dadurch arbeitsunfähig werden, erhalten 80 Prozent des versicherten Lohns als Unfalltaggeld ausbezahlt. Dieser maximal versicherbare Jahreshöchstlohn beträgt ab nächstem Jahr 148 200 Franken. Grund für diese Erhöhung sind die gestiegenen Löhne seit der letzten Anpassung im Jahr 2008.

Gesetzliche Vorgabe

Das Unfallversicherungsgesetz (UVG) ist seit 1984 in Kraft. Seither hat der Bundesrat den versicherten Höchstbetrag fünfmal

angehoben, letztmals vor acht Jahren. Der Bundesrat erfüllt so die gesetzlichen Bestimmungen des UVG, nach denen mindestens 92, aber nicht mehr als 96 Prozent aller versicherten Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer bei Unfällen zum vollen Lohn versichert sind.

Unsere Löhne sind – statistisch betrachtet – seit 2008 stetig angestiegen. Diese positive Lohnentwicklung macht die aktuelle Anpassung nötig. Mit der ab 1. Januar 2016 gültigen Obergrenze von 11 400 Franken monatlich (bei 13 Monatsgehältern) sind rund 95 Prozent aller Versicherten zum vollen Lohn versichert.

Auswirkungen auf ALV und IV

Die neue Obergrenze im UVG hat keine Änderung der geltenden Prämien- und Beitragssätze zur Folge. Neu erfolgen jedoch auch auf Löhnen über 126 000 Franken entsprechende Abzüge. Ausserdem hat der UVG-Höchstbetrag Auswirkungen auf die Berechnung der Beiträge und Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) sowie auf die Taggelder der Invalidenversicherung (IV).

Daniel Zeindler
Abteilungsleiter Kompetenzzentrum

Beratung bei der Anpassung Ihrer Versicherungsdeckung

Die Anhebung des maximal versicherbaren Jahreslohnes per 1. Januar 2016 auf 148 200 Franken betrifft sowohl die obligatorische Unfallversicherung als auch die freiwillige Unfallversicherung gemäss UVG. Ihr persönlicher Ansprechpartner bei Visana steht Ihnen für Fragen zu den notwendigen Anpassungen Ihrer Versicherungslösungen gerne zur Verfügung.

www.visana-business.ch > Angebot > UVG.



Kundenportrait
Kambly SA: der Biskuit-Hersteller aus dem Emmental

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Systematische Beratung durch Visana-Kompetenzzentrum

Unfallprävention in den Alpen
«Stop Risk Day Bergsport» im Berner Oberland

Visana business News

Firmenkundenmagazin 2/2015

visana
Rundum gut betreut.



INHALT

105 Jahre Schweizer
Feingebäck-Tradition 3

Ihr Kompetenzzentrum
für Betriebliches
Gesundheitsmanagement 6

Eine Visana-
Mitarbeiterin im Fokus 8

Prävention und Sicherheit
im Betrieb 10

Gratis zum Unfallpräven-
tionsevent im Gebirge 11

Neuer UVG-Höchstbetrag
beim versicherten
Jahreslohn 12

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER

Das Firmenkundengeschäft von Visana blickt auf ein erfreuliches Geschäftsjahr 2014 zurück. Wir haben unser erklärtes Ziel, Visana als Service-Leader zu positionieren, konsequent weiterverfolgt und dadurch einen weiteren Wachstumsschub verzeichnet. Auch die Visana-Gruppe als Ganzes weist ein positives Jahresergebnis auf. Detaillierte Informationen dazu finden Sie in unserem neu gestalteten Geschäftsbericht. Sie können diesen mit der angehefteten Geschäftsantwortkarte auf der Rückseite bestellen oder ihn online auf www.visana.ch lesen.

Weiter zugenommen hat die Nachfrage nach Dienstleistungen aus dem Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Das Bedürfnis, den eigenen Mitarbeitenden einen gesunden und motivierenden Arbeitsplatz zu bieten, ist bei vielen Unternehmen spürbar gestiegen. Unser erfahrenes Kompetenzzentrum bietet hierfür umfassende BGM-Dienstleistungen (Analyse, Beratung, Ausbildung) an und erarbeitet zusammen mit Unternehmen massgeschneiderte Lösungen. Mehr über BGM finden Sie auf Seite 6.

Das erste Halbjahr ist bald vorbei, und wir alle freuen uns auf einen sonnigen und warmen Sommer. Einige von Ihnen werden die Ferien in den Bergen verbringen, sei es beim Wandern, auf einer Hochgebirgstour oder im Klettersteig. Wenn Sie mehr über die Planung von Bergtouren erfahren möchten, empfehle ich Ihnen unseren «Stop Risk Day Bergsport» im Berner Oberland. Er ist wie alle unsere Unfallpräventionstage für Mitarbeitende von Visana-Firmenkunden gratis. Mehr dazu auf Seite 11.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen bereits jetzt schöne Ferien. Geniessen Sie den Sommer und bleiben Sie unfallfrei.

Patrizio Bühlmann
Mitglied der Direktion, Leiter Ressort Firmenkunden

Impressum

«Visana business News» ist eine Publikation der Visana Services AG für ihre Firmenkunden. • Redaktion: Stephan Fischer, Karin Roggli • Adresse: Visana business News, Weltpoststrasse 19, 3000 Bern 15 • Fax: 031 357 96 22 • E-Mail: business@visana.ch • Gestaltung: Natalie Fomasi, Elgg • Titelbild: Kambly SA • Druck: Druckerei Appenzeller Volksfreund, Appenzell • Internet: www.visana-business.ch www.facebook.com/visanabusiness



Folgen Sie uns auf Facebook!

www.facebook.com/visanabusiness



Kambly – 105 Jahre Schweizer Feingebäck-Tradition

GROSSMUTTERS BRETZELI-REZEPT ALS

GRUNDSTEIN

Der Biscuit-Hersteller Kambly gehört zu den grössten Arbeitgebern im Emmental. Vor über einem Jahrhundert übernahm Oscar R. Kambly die Dorfbäckerei und legte damit das Fundament für das international tätige Unternehmen. Mit der Bretzeli-Rezeptur seiner Grossmutter ebnete er für Kambly den Weg zum Schweizer Branchenprimus.

Täglich verlassen rund 400 000 Packungen Feingebäck die Kambly-Fabrik in Trubschachen. Mit 440 Mitarbeitenden ist das Traditionsunternehmen der wichtigste Arbeitgeber in der 1500-Einwohner-Gemeinde im oberen Emmental an der Grenze zum Kanton Luzern. So wird es auch künftig sein, denn die Gründer- und Inhabersfamilie Kambly steht zum Standort und bürgt für Kontinuität.

Fest in Familienhand

Seit der Gründung 1910 ist das Unternehmen im Besitz der Familie Kambly. Mittlerweile leitet es die dritte Generation, die bestrebt ist, den Familienbetrieb erfolgreich in die Zukunft zu führen. Das Unternehmen soll eng mit der Region verknüpft bleiben. Angesichts der Tatsache, dass Kambly 50 Prozent seines Umsatzes im Ausland erwirtschaftet, ist dies keine Selbstverständlichkeit.

Der tiefe Eurokurs betreffe auch Kambly. Dieser sei eine grosse Herausforderung für jedes exportierende Unternehmen und erfordere geeignete Massnahmen, um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu gewährleisten, sagt Generalsekretär Rudolf Winzenried. Trotzdem strebe Kambly weiterhin ein qualitatives Wachstum an, vor allem im Ausland. Im einheimischen Markt, sprich dem Detailhandel, seien die Wachstumschancen eher gering. Hingegen gebe es im Bereich Firmenkunden (individualisierbare Mitarbeitenden- und Kundengeschenke, Spezialeditionen etc.) noch einiges Wachstumspotential.

Lokal stark verankert

In Trubschachen, dem einzigen Produktionsstandort von Kambly, sind die Kapazitäten für weiteres Wachstum vorhanden. Der Standort Schweiz ist nicht in Frage gestellt, denn Langfristigkeit, Qualität und das Bekenntnis zur Region werden bei der



Fotos: Kambly SA

Qualitätskontrolle bei der Bretzeli-Herstellung.

Inhaberfamilie grossgeschrieben. Beispielsweise existiert seit über einem Jahrhundert eine mündliche Vereinbarung mit den Besitzern der örtlichen Mühle, welche besagt, dass sie Kambly so lange Mehl liefern können, wie es den qualitativen Ansprüchen von Kambly entspricht. Auch Eier und Butter stammen aus der allernächsten Region, ebenso bedeutende Teile der Energie aus Wasserkraft und Photovoltaik.

Grosse Firmentreue

Die Firmenkultur eines Familienunternehmens unterscheidet sich oft markant von derjenigen börsenkotierter Betriebe. Das treffe auch bei Kambly zu, meint HR-Leiter Jürg Aemmer. Seit bald 26 Jahren ist er beim Biscuit-Produzenten tätig und kennt Betrieb und Mitarbeitende bestens. «Man merkt bei uns, dass die Unternehmensführung langfristig plant – auf eine oder zwei Generationen und nicht auf den folgenden Quartalsabschluss.»

Die Belegschaft sei wie eine Familie, erklärt Jürg Aemmer. «Dies hängt einerseits damit zusammen, dass die meisten Mitarbeitenden aus der näheren Regionen stammen. Man kennt sich.» Andererseits pflege Kambly eine sehr mitarbeiterorientierte und wertschätzende Firmenkultur, die von den Eignern intensiv vorgelebt werde. So sei die Familie Kambly in der Firma sehr prä-

sent, und das Produkt heisse natürlich nach wie vor wie die Eigner. «Die Bindung und die Loyalität der Mitarbeitenden gegenüber der Firma liegen dadurch weit über dem Durchschnitt», ist der HR-Leiter überzeugt. Das zeige sich beispielsweise im durchschnittlichen Dienstalter der Mitarbeitenden, welches deutlich mehr als zehn Jahre betrage.

BGM als wichtiges Instrument

Einen anderen Grund für die grosse Loyalität zum Arbeitgeber bildet das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Schon früh hat Kambly erkannt, dass sich ein BGM als wertschätzende Investition in die Mitarbeitenden mehrfach auszahlt. Wer gesund und zufrieden ist, ist deutlich motivierter. Aber auch die Zahlen, zum Beispiel die Absenzen durch Unfall und Krankheit, gehören dazu. «Unser BGM ist aus der Arbeitssicherheit heraus entstanden, das wir im Rahmen eines grossen Projekts zusammen mit der Suva gestartet haben», erklärt Jürg Aemmer. «Daraus haben sich weitere BGM-Themen ergeben, sodass wir seit 2005 über ein institutionalisiertes BGM verfügen.»

Der Firmenkultur entsprechend pflegt das HR einen sehr engen Kontakt zu erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden und nimmt das Case Management selbst wahr. Eine zentrale Rolle spielen die Vorgesetzten, welche als Verbindungspersonen von Kambly zu den Mitarbeitenden fungieren und speziell geschult sind. Bei Bedarf können sie zudem auf die Unterstützung des Versicherers zurückgreifen. Dieser Ansatz habe sich bewährt. Kambly konnte sowohl die Prämien als auch die Absenzen deutlich senken. «Da die Versicherungsbeiträge paritätisch zwischen



Das Bretzeli –

Kambly-Ikone seit über einem Jahrhundert.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden, hat sich dies auch positiv auf den Lohn jedes Einzelnen ausgewirkt. Gleichzeitig haben wir unseren Leuten die dank des Absenzenmanagements reduzierten Ausfalltage eins zu eins als zusätzliche Ferientage weitergegeben. Diese Erfolgsbeteiligungen haben die Akzeptanz des BGM weiter erhöht», sagt der HR-Leiter. Ein anderer wichtiger Faktor für den grossen BGM-Erfolg sei das klare Bekenntnis der Unternehmensführung dazu gewesen.

Gemeinsam Lösungen finden

Im Bereich Krankentaggeld ist Kambly Anfang des Jahres eine Partnerschaft mit Visana eingegangen. «Hierbei geht es um Menschen, um Leiden, um Schicksale. Wichtig ist uns deshalb, dass wir gemeinsam mit allen Involvierten eine Lösung erarbeiten», sagt Jürg Aemmer. «Es ist wichtig, dass wir alle dasselbe Ziel verfolgen, und zwar unsere erkrankten Mitarbeitenden möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.» Kambly bietet dafür sogenannte Schonarbeitsplätze an, wo sich betroffene Mitarbeitende Schritt für Schritt wieder ans Arbeitsleben herantasten können. Selbst wenn es nur für eine Stunde am Tag ist. «Hier wollen wir die Unterstützung des Versicherers besonders spüren und möglichst auf eine langfristige Partnerschaft hinarbeiten.»

Stephan Fischer

Unternehmenskommunikation

Kambly SA in Kürze

Oscar R. Kambly gründete die Kambly SA Spécialités de Biscuits Suisses im Jahr 1910. Das Familienunternehmen befindet sich heute im Besitz der dritten Generation unter der Leitung seines Enkels Oscar A. Kambly. Das älteste und bekannteste Kambly-Produkt ist das Bretzeli, das bereits seit 1906 produziert wird. Kambly legt den Fokus auf das Premium-Segment und ist der umsatzstärkste Gebäckhersteller der Schweiz. Rund die Hälfte des Umsatzes von über 160 Millionen Franken wird im Ausland erzielt. Frankreich ist nach der Schweiz der zweitwichtigste Markt. Kambly produziert ausschliesslich an seinem Hauptsitz in Trubschachen im Emmentaler und beschäftigt 440 Mitarbeitende, davon 20 Lernende, in 50 Berufsgattungen.

www.kambly.ch



Jürg Aemmer, Leiter Human Resources der Kambly SA





Visana – Ihr Kompetenzzentrum für
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

EIN UMFASSENDES BGM- ANGEBOT FÜR IHR UNTERNEHMEN

Jedes Unternehmen möchte sie: gesunde, zufriedene und motivierte Mitarbeitende. Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement können Arbeitgeber viel zu einem «gesunden Arbeitsplatz» beitragen. Das Kompetenzzentrum von Visana steht Ihnen bei der Umsetzung mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot zur Seite.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine Investition in die Zukunft. Arbeitgeber stellen mit einem BGM sicher, dass ihre Mitarbeitenden gesund bleiben und langfristig gesünder werden. Dies senkt die Kosten und erhöht die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Für einen dauerhaften Erfolg lohnt sich ein systematisches Vorgehen.

Konzept statt Stückwerk

Ein ganzheitliches, aufeinander abgestimmtes BGM ist besser als ein Flickwerk von Einzelmassnahmen. Das Visana-Kompetenzzentrum bietet eine breite Palette an Unterstützungsmöglichkeiten an und berät Unternehmen individuell und bedürfnisgerecht – von der Analyse bis zur Umsetzung. «Wir begleiten und unterstützen Unternehmen beispielweise bei der Definition, Einführung und Evaluation eines Absenzenmanagements», sagt Sandra Bittel, BGM-Spezialistin bei Visana.

Visana-Kernkompetenzen im Überblick

- Beratung
- Arbeit und Gesundheit
- Absenzen
- Wiedereingliederung
- Unfall

Erfolgreiche Seminare und «Stop Risk Days»

Damit ein BGM in einem Betrieb gelebt wird, müssen sowohl die Führungspersonen geschult als auch die Mitarbeitenden sensibilisiert werden. Visana hat dazu viele bewährte Seminare und Events im Angebot. Im Bereich Unfallprävention erfreuen sich die «Stop Risk Days» grosser Beliebtheit. Diese tragen zu mehr Sicherheit im Schnee, auf dem Rad und in den Bergen bei und sind kostenlos für Mitarbeitende von Visana-Firmenkunden (www.visana-business.ch).



«BEDEUTUNG EINES BGM WIRD ZUNEHMEN»

Sandra Bittel ist Spezialistin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bei Visana und erklärt, wie sie die künftige Entwicklung von BGM in den Unternehmen einschätzt.

«Visana business News»: Immer mehr Unternehmen investieren in ein BGM. Stimmt dies oder täuscht der Eindruck?

Sandra Bittel: Dieser Eindruck täuscht tatsächlich nicht. Wir verzeichnen einen starken Zuwachs an Anfragen, und wir können immer öfter Firmenkunden im Bereich BGM unterstützen und umfassend begleiten.

Warum ist das so?

Unternehmen und Mitarbeitende sind durch den hohen Wettbewerbsdruck und das Streben nach Optimierung hinsichtlich Schnelligkeit, Flexibilität und Produktivität stark gefordert. Dies hat häufig einen negativen Einfluss auf die Absenzquote und die Fluktuationsrate. Um die hohe Belastungssituation zu entschärfen, entscheiden sich viele Unternehmen, in ein BGM zu investieren und dadurch positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden Einfluss zu nehmen.

Welchen Nutzen bringt den Unternehmen ein BGM?

Zum einen sind sich Arbeitgeber bewusst, dass ein systematisches und strukturiertes BGM zum Image eines attraktiven Arbeitgebers beiträgt. Zum anderen drücken sie dadurch Wertschätzung aus und steigern die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Rein wirtschaftlich gesehen hat ein strukturiertes BGM zum Ziel, die Absenztage zu reduzieren und dadurch Kosten zu sparen.

Wagen wir einen Blick in die Kristallkugel: Wo steht das BGM in zehn Jahren?

Prognosen sind natürlich schwierig. Wenn ich aber die aktuellen Entwicklungen verfolge, würde ich sagen, dass psychische Erkrankungen und Stressfolgeerkrankungen weiter zunehmen werden. Der demographische Wandel wird die Unternehmen zusätzlich vor grosse Herausforderungen stellen. Ich bin überzeugt, dass gezielte Massnahmen im Rahmen eines umfassenden BGM die gesundheitlichen Ressourcen von Arbeitnehmenden stärken und an Bedeutung gewinnen werden.

Label «Friendly Work Space» als Ziel?

Mit dem Label «Friendly Work Space» zeichnet Gesundheitsförderung Schweiz (www.gesundheitsfoerderung.ch/label)

Unternehmen und Organisationen aus, die Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erfolgreich

umsetzen und dabei sechs definierte Qualitätskriterien erfüllen. Zurzeit sind 55 Betriebe mit dem Label ausgezeichnet, deren Mitarbeitende von einem systematischen BGM und optimierten Arbeitsbedingungen profitieren. Möchte auch Ihr Unternehmen das Label «Friendly Work Space» erlangen? Visana hilft Ihnen gerne bei der Umsetzung. www.visana-business.ch



Stephan Fischer
Unternehmenskommunikation



Visana-Mitarbeiterin im Fokus

«ES GIBT KEINEN NORMALEN ARBEITSTAG»

Sarah Harter ist Assistentin des Verkaufsleiters im Bereich Firmenkunden von Visana. Sie organisiert Anlässe für Kunden und Broker. Ihr Alltag ist daher von viel Abwechslung gekennzeichnet.

Sarah Harter ist Assistentin des Verkaufsleiters im Bereich Firmenkunden von Visana. In dieser Funktion obliegt ihr auch das Event-Management – die Organisation und Durchführung von Anlässen jeder Art für Kunden und Broker.

Events für Partner

Sarah Harter vergleicht Möglichkeiten, lässt offerieren, erstellt Event-Konzepte und budgetiert diese. Danach verschickt sie Einladungen an Teilnehmende und Gäste, verhandelt mit Catering-Unternehmen oder leitet die Nachbearbeitung in die Wege. Ebenfalls organisiert sie Workshops für den Verkauf.

Da sie für die geeignete Infrastruktur verantwortlich zeichnet, ist sie häufig vor Ort für Vorabklärungen. Das sei der Reiz ihrer Funktion: sehr viel Abwechslung und ein grosser Gestaltungsspielraum. «Ich habe freie Hand in der Organisation. Meine Ideen sind gefragt. Denn die Palette an Angeboten ist gross», sagt sie.

Fachkarriere bei Visana gestartet

Daneben erledigt Sarah Harter als Assistentin des Verkaufsleiters alle organisatorischen und administrativen Arbeiten, die der Verkauf mit sich bringt. «Ich mache alles, was erledigt werden muss», sagt sie lachend.

Ihr Job erweitert ihren Erfahrungshorizont. Denn ihr Ursprung liegt im Personalbereich. Nach der kaufmännischen Lehre bei Visana mit Fachrichtung Krankenversicherung erlangte sie den Fachausweis als Personalfachfrau. Danach hielt sie ihrem Ausbildungsbetrieb bis 2007 zehn Jahre lang die Treue. In der Ab-

teilung Human Resources stieg sie von der Sachbearbeiterin im Lohnbüro bis zum Business Partner auf und rekrutierte für Visana neue Fachkräfte.

Euro 2008

Danach arbeitete Sarah Harter im Mandatsverhältnis für die Stadt Bern, im Bereich Volunteer-Management. Besonders geprägt wurde sie durch das Engagement für die Fussball-Europameisterschaft im Juni 2008. Ihr Auftrag war, mit einer Crew knapp 1000 freiwillige Helferinnen und Helfer zu rekrutieren, sie auszubilden und dort einzusetzen, wo die Stadt Bern sie benötigte.

Dazu erhielt sie ein Jahr Zeit. «Ich bin da einfach hineingerutscht», beurteilt sie ihr Vorgehen heute. Sie habe nicht lange überlegt. Das Interesse an einer neuen Herausforderung habe sie vorangetrieben. «Das war eine intensive, total spannende Zeit», sagt sie. Da sei ihr klargeworden, dass ihr nebst dem Rekrutieren von Personal auch die Organisation von Anlässen Spass mache.

Tennisturniere für den Elite-Nachwuchs

Darum betreute sie später für Swiss Tennis drei Jahre lang den Nachwuchs. Damit die jungen Talente sich weltweit an Turnieren messen konnten, organisierte und koordinierte sie Flüge, Turnieranmeldungen, Trainings, Abrechnungen, Platzierungen bei Gastfamilien. Ob sie selbst Tennis spielt? «Nein. Davon habe ich keine Ahnung!», sagt sie.

2008 baute sie für die Globus-Filiale im Berner Shoppingcenter «Westside» eine HR-Administration auf und rekrutierte die neuen Verkaufsmitarbeitenden. Ihr letztes Mandat erhielt sie vom Bundesamt für Informatik, wo sie während vier Monaten die bestehende HR-Administration entlastete.

Das Unvorhergesehene

Das Firmenkundengeschäft von Visana ist saisonal. Nach zehn Monaten bei ihrem neuen alten Arbeitgeber hat Sarah Harter die Schwerpunkte im Jahresverlauf kennengelernt. Nun geht es in die «zweite Runde», in der sie ihre Abläufe verbessern will.

Was ihr an ihrem Job besonders gefällt, ist die Unvorhersehbarkeit. «Es gibt keinen «normalen» Arbeitstag», sagt sie. Jeder Tag sei ein bisschen anders als der vorherige. Kurzfristige Arbeiten mit knappen Deadlines gehörten dazu.

Peter Rüegg

Unternehmenskommunikation



Foto: Saskia Widmer

Sarah Harter privat

Sarah Harter ist am Bielersee geboren und wohnhaft. Das Wasser ist ihr Element. «Ich bin eine Wasserratte. Überall, wo ich Wasser sehe, stürze ich mich hinein», sagt sie, «aber ich bin auch unter und über dem Wasser: Ich habe das Tauchbrevet und das Brevet für Motorboote.» – Sarah Harter geht sehr gerne auf Reisen. Am aufregendsten findet sie jene Länder, in denen sich das Leben in scharfem Kontrast zu dem in der Schweiz abspielt, also etwa Indien, Madagaskar, Vanuatu oder die Philippinen.

Ein Hobby, das im Moment zu kurz kommt, ist das Kleidernähen. Eine Zeitlang nähte sie Hüte und verkaufte diese sogar in einem Warenhaus – auf Bestellung. Sie sass mit ihrer Nähmaschine bei der Damenmode im Shoppingcenter «Westside», und die Kundinnen konnten ihr ihre Hutwünsche nennen.



Prävention und Sicherheit –
Mitarbeitende sinnvoll sensibilisieren

MEHR RAUM FÜR GESUNDHEITSTHEMEN IM BETRIEB

Foto: Saakka Widmer

Die Anzahl Unternehmen, die für ihre Mitarbeitenden regelmässig Workshops im Bereich Gesundheit, Prävention und Sicherheit anbieten, wächst stetig. Visana berät Firmen bei der Konzipierung solcher Events und führt auf Wunsch entsprechende Workshops zu diversen Gesundheitsthemen durch.

Die Jura Materials Gruppe (www.juramaterials.ch) gehört zu den führenden Schweizer Unternehmen in der Baustoffindustrie. Jedes Jahr organisiert das Traditionsunternehmen eine sogenannte «Safety Rallye» – einen halbtägigen Präventionsevent für alle Mitarbeitenden. In vier 45-minütigen Workshops erhalten sie praktisches Wissen zu unterschiedlichen Themen aus den Bereichen Gesundheit und Sicherheit. Ziel ist, dass sie das Erlernte am Arbeitsplatz, aber auch privat umsetzen.

**jura
materials**

Massgeschneiderte Workshops für Ihr Unternehmen
Plant Ihr Unternehmen einen Event, an dem Sie Ihren Mitarbeitenden Themen wie Gesundheit, Stress oder Sicherheit am Arbeitsplatz näherbringen möchten? Oder gibt es einen solchen Anlass bereits, und Sie suchen passende Workshops dafür? Wir haben eine breite Palette von möglichen Themen zur Auswahl und beraten Sie gerne. So können Sie Ihren Mitarbeitenden auf Ihre Bedürfnisse ausgerichtete Workshops anbieten, die allen Beteiligten einen Mehrwert bringen. Detaillierte Informationen dazu via E-Mail: bgm@visana.ch oder auf www.visana-business.ch
> Angebot > Betriebliches Gesundheitsmanagement
> Unser Angebot im BGM.

Workshops nach Mass

Visana als führende Anbieterin von Dienstleistungen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet eine Reihe von geeigneten Workshops für solche und ähnliche Events an. Mögliche Themen sind: Erholung durch Bewegung, progressive Muskelentspannung, Ergonomie am Arbeitsplatz, der Nutzen von Mikropausen, Ernährung oder Stressmanagement.

Jura Materials hat sich den Workshop Stressmanagement für ihre «Safety Rallye 2015» ausgesucht – ein topaktuelles Thema, das in der modernen Arbeitswelt allgegenwärtig ist. Beispielsweise sind Burn-outs schon lange nicht mehr nur Managern «vorbehalten», vielmehr sind Mitarbeitende auf allen Stufen und in allen Branchen davon betroffen.

Stress und Bewegung

Was ist Stress? Wie reagiert der Körper darauf? Welche Stressbewältigungsstrategien gibt es? Mit diesen Fragestellungen setzen sich die Workshop-Teilnehmenden auseinander. Im Selbsttest mit einer Pulsuhr können sie zudem ausprobieren, wie moderate Bewegung auf den eigenen Körper wirkt – Sensibilisierung für das Thema, die hoffentlich Lust auf mehr macht.

Maríel Lemos

Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement



Visana offeriert einen Unfall-
präventionstag in den Berner Alpen

FÜR MEHR BERGKOMPETENZ: «STOP RISK DAY BERGSPORT»

Foto: Stephan Fiehrer

Am 11. September 2015 führt Visana im Berner Oberland den zweiten «Stop Risk Day Bergsport» durch. Dieser praxisorientierte Unfallpräventionsevent in Zusammenarbeit mit erfahrenen Bergführern sensibilisiert für die Risiken im Gebirge. Visana offeriert interessierten Mitarbeitenden von Visana-Firmenkunden 100 Gratisplätze.

Eine realistische Planung bezüglich Routenwahl, benötigter Marschzeit und Alternativen bei Wetterumschwüngen gehört zu jeder Bergwanderung und zu jedem Klettersteigbesuch. Ebenso eine an das Gelände angepasste Ausrüstung sowie das Wissen, wie man sich bei einem Zwischenfall in den Bergen verhält. Diese Themen deckt der «Sport Risk Day Bergsport» von Visana ab.

Unfallprävention im Gebirge hat Potential

Dass Wandern, Bergsteigen und Klettern viel Präventionspotential aufweisen, verdeutlichen die Unfallzahlen. Die Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfu) schätzt, dass durchschnittlich rund 15 000 Personen pro Jahr verunfallen. Rund 2600 von ihnen müssen gemäss dem Schweizer Alpen-Club (SAC) die Bergrettung in Anspruch nehmen.

Am «Stop Risk Day Bergsport» sind die Teilnehmenden in kleinen Gruppen unterwegs (Bergwanderung oder Klettersteig, verschiedene Schwierigkeitsstufen). Unter der Leitung von erfahrenen Bergführern frischen sie bestehendes Wissen auf, analysieren mögliche Risiken und verbessern inmitten der Berner Alpen ihre individuelle Bergkompetenz.

100 Gratisteilnahmen warten

Ausgangspunkt für den «Stop Risk Day Bergsport» am 11. September 2015 ist Frutigen. Für Mitarbeitende von Visana-Firmenkunden stehen 100 Gratisplätze zur Verfügung, die nach Eingang

«Stop Risk Days» in dreifacher Ausführung

In der Schweiz ereignen sich jährlich rund eine halbe Million Freizeitunfälle. Die ganze Palette an Bergsportaktivitäten (Sommer und Winter) trägt einen erheblichen Teil dazu bei. Visana engagiert sich darum verstärkt in der Unfallprävention und bietet zusammen mit Experten die praxisorientierten «Stop Risk Days» (Wintersport, Velo, Bergsport) an. Diese Anlässe sensibilisieren die Teilnehmenden für die Risiken und schulen ihre Kompetenzen. Für Mitarbeitende von Visana-Firmenkunden sind die «Stop Risk Days» kostenlos. Mehr dazu auf www.visana-business.ch > Angebot > Betriebliches Gesundheitsmanagement > Events.

der Anmeldungen (online auf www.visana-business.ch) berücksichtigt werden. Begrüssungskaffee und Gipfeli, Zwischenverpflegung sowie individuelle Beratung durch Fachleute sind inbegriffen. Die Mittagsverpflegung erfolgt aus dem eigenen Rucksack, An- und Rückreise müssen selbst organisiert werden.

Sandra Bittel

Stv. Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement