

ZANOTTA AG Ökologie lohnt sich.

Aktenvernichtung St.Gallen
071 244 55 03, www.zanotta.ch



**Immobilienunternehmer
Remo Stoffel:**

Von Kritik, Misstrauen und Feindseligkeiten

Seite 10

In dieser Ausgabe:

Karin Faisst, Martin Neumann,
Markus Grutsch, Pele Brunner,
Ernst Federer, Paul Rutishauser

 **winterthur**

Ihr Ansprechpartner für Firmen-Versicherungslösungen /

AXA.ch

Schwerpunkt Gesundheitswesen

Das Business mit dem Wohlbefinden – und das Wohlbefinden
im Business: Eine Auslegeordnung der Gesundheitsfaktoren
und wie sie im Arbeitsalltag berücksichtigt werden können.

Ab Seite 46

Sauber bleiben!

pronto-ag.ch

pronto
Wir verstehen mehr
als Reinigung.



* C 250 d 4MATIC T-Modell «Swiss Star», 2143 cm³, 204 PS (150 kW), Barkaufpreis: CHF 41 164.- (Fahrzeugwert CHF 58 735.- abzüglich CHF 11 135.- Preisvorteil Sondermodell, abzüglich CHF 2856.- Star Prämie, abzüglich 8% Flottenrabatt in Höhe von CHF 3580.-). 5,1 l/100 km (Benzinäquivalent: 5,7 l/100 km), 134 g CO₂/km (Durchschnitt aller verkauften Neuwagen: 139 g CO₂/km), Energieeffizienz-Kategorie: C. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 1,92%, 1. grosse Rate: CHF 8750.-, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 259.-, Exklusive Ratenabsicherung PPI. Ein Angebot der Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Gültig bei teilnehmenden Händlern. Vollkaskoversicherung obligatorisch. Eine Kreditvergabe ist verboten, falls diese zu einer Überschuldung des Leasingnehmers führen kann. Die Star Prämie von 6% errechnet sich auf Basis Listenpreis. Der Flottenrabatt von 8% basiert auf einer Gesamtfuhrparkgrösse von 1 bis 7 Fahrzeugen und errechnet sich auf Basis Listenpreis abzüglich Star Prämie. Angebot nur gültig für gewerbliche Nutzung. Die Mindesthaltedauer beträgt 6 Monate. Angebot gültig bis 30.11.2016. Immatriculation bis 31.3.2017. Abgebildetes Modell: C 250 d 4MATIC T-Modell «Swiss Star» inkl. Sonderausstattungen («Swiss Star», Lackierung designo hyazinthrot metallic, AMG Line Exterior, EXCLUSIVE Interieur, Night-Paket, DISTRONIC PLUS Abstandsregeltempomat), Barkaufpreis: CHF 48 649.-, 5,1 l/100 km (Benzinäquivalent: 5,7 l/100 km), 134 g CO₂/km, Energieeffizienz-Kategorie: C. Unverbindliche Preisempfehlung. Änderungen vorbehalten.

Exklusives inklusive. Das C-Klasse T-Modell «Swiss Star».

Jetzt mit bis zu 30% Preisvorteil. Das C-Klasse T-Modell «Swiss Star» begeistert mit zahlreichen Extras einschliesslich Allradantrieb 4MATIC, aktivem Park-Assistenten inkl. PARKTRONIC, LED Intelligent Light System und adaptivem Fernlicht-Assistenten Plus. Überzeugen Sie sich jetzt selbst von unseren Flottenangeboten.

www.mercedes-benz.ch/fleet

C 250 d 4MATIC T-Modell inkl. «Swiss Star»-Ausstattung CHF 58 735.-

Ihr Preisvorteil CHF 17 571.-

Barkaufpreis Sondermodell «Swiss Star» CHF 41 164.-

1,9% Leasing CHF 259.-/Mt.*

Mercedes-Benz Business





Gesundheit als Markt der Zukunft

Stellen Sie sich vor, Sie besitzen noch genau eine Hundertfrankennote. Was tun Sie damit? Ein Tipp, mit dem Sie kaum falsch liegen werden: Investieren Sie das Geld in den Gesundheitsbereich. Denn ganz egal, wie sich die Weltwirtschaft in den kommenden Jahren entwickeln wird: Der Gesundheitssektor ist in jedem Fall ein Wachstumsmarkt. Das lässt sich schon rein demografisch begründen: Wir werden immer älter. Und damit haben wir – man kann es nicht anders sagen – auch immer mehr Zeit, krank zu werden. Oder anders ausgedrückt: Wir haben mehr Lebensjahre, in denen wir versuchen müssen, gesund zu bleiben. Gleichzeitig sinkt infolge des medizinischen Fortschritts die Bereitschaft der Gesellschaft, beim Thema Gesundheit Abstriche zu machen: Wir erwarten mittlerweile, dass fast alles heilbar ist oder sich wenigstens die Symptome mildern lassen.

Das heisst aber auch: Die Gesundheit ist ein Wirtschaftszweig. Dementsprechend dürften Wirtschaftsstandorte, die bei diesem Thema vorne mit dabei sind, in Zukunft profitieren. Seltsamerweise konzentrieren sich aber viele Regionen auf andere Märkte wie die Informationstechnologie. Diese ist ohne Frage auch ein Zukunftsfeld, aber eines, auf dem sich unzählige Player tummeln und von dem sich heute noch nicht genau sagen lässt, wohin die Reise geht. Zudem ist die IT ein globales Phänomen, bei dem rund um die Welt unzählige Unternehmen an denselben Aufgabenstellungen arbeiten. Gesundheit hingegen ist und bleibt ein lokales oder regionales Geschäft. Denn wenn es um die Genesung nach einer Krankheit oder um eine Operation geht, möchte man das nicht weit entfernt, sondern möglichst nah am eigenen Zuhause erledigen.

In dieser Ausgabe werfen wir einen ausführlichen Blick auf die Gesundheitslandschaft Ostschweiz, ihre Vielfalt und ihren hohen Qualitätsstandard. Die Bilanz ist schnell gezogen: Unsere Region hat beste Voraussetzungen, auf diesem Zukunftsmarkt zu reüssieren. Das aber nur, wenn wir nicht einfach den Besitzstand wahren, sondern weiter investieren und innovieren. Die nächsten Monate und Jahre sind entscheidend.

Natal Schnetzer
Verleger

Anzeige

Glücklichere Menschen = Erfolgreichere Unternehmen

Corporate Happiness® Gründer Dr. Oliver Haas beschrieb am FHS Networking-Tag, wie Wertschöpfung durch Wertschätzung entsteht. SMART Identity ist erster Partner von Corporate Happiness® in der Schweiz.

smartidentity.ch/unternehmenskultur

Machen Sie es den erfolgreichen Fallbeispielen nach und vereinbaren Sie ein erstes unverbindliches Gespräch mit Remo Rusca via remo@smartidentity.ch oder +41 79 381 41 20. Wir kommen zu Ihnen. 2017 beginnt der erste offene Kurs in der Schweiz.



Zufriedenheit ist inbegriffen bei
unseren Komplettlösungen mit Service.

Drucklösungen nach Mass
Dokumenten Management
Service und Finanzierung

Erleben Sie's selbst.
Unser Bündner und Engadiner Team
ist für Sie da:

Malans 081 307 30 30
Scuol 081 850 23 00



WIR NEHMEN QUALITÄT PERSÖNLICH.



Einstein hebt ab

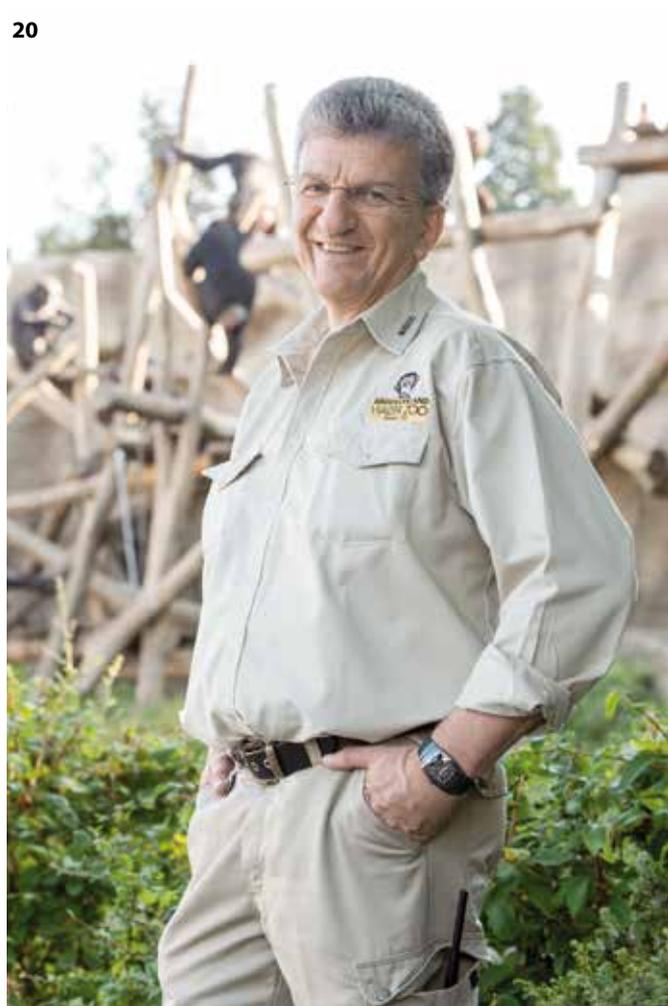
Der Kanton St. Gallen fliegt ab sofort bis zum 30. November 2016 kulinarisch bei der Fluggesellschaft Swiss mit. Das Köcheteam des Restaurants Einstein Gourmet aus St. Gallen – allen voran die beiden Chefköche Sebastian Zier (links) und Moses Ceylan – stellte dafür spezielle Menüs zusammen.



14 20



100

**08 Roland Rino Büchel**

Ostschweiz: Weltoffene Macher

10 Immobilienunternehmer Remo Stoffel

Der Visionär und die Bremser

14 Pele Brunner, Skin Deep Art GmbH

Sanfter Rebell und tätowierter Bünzli

20 Ernst Federer, Walter Zoo

«Ein Zoo ohne Baustellen ist kein Zoo»

27 Piepers Schachzug

Arbonia-Forster-Gruppe kauft Looser

30 Swiss Brand Experts

Das grosse Marken-Missverständnis

36 Philipp Schneider, Mühleggbahn

«Die Bilanz ist solide»

38 Paul Rutishauer, CVP Thurgau

«Gut verkaufen muss man sich auf dem Jahrmarkt»

40 Fokus Leadership

Die Ausbildung der Zukunft

48 Sonderteil «Gesundheit»

Die Spitallandschaft und ihre Baustellen

56 Karin Faisst, Amt für Gesundheitsvorsorge

«Ein Drittel der Erwerbstätigen ist gestresst»

60 Psychologe Martin Neumann

«Den inneren Kompass wiederfinden»

65 André Meier, Suva

«Sicher arbeiten kostet nichts»

66 Arbeitspsychologe Markus Grutsch

«Prävention ist abstrakt und kostet»

72 Swiss Cross

Gut vernetzt ist halb vermittelt

78 Marco Pätzold, Kantonsspital Münsterlingen

Wenn aus Stress der Rücken schmerzt



27



56



38



88

- 84 JOMA Trading AG**
Gesund arbeitet, wer sich immerzu bewegt
- 88 Augenchirurg Daniel Mojon**
Besser sehen dank schonenden Eingriffen
- 92 Spital Wattwil**
In 24 Tagen weg vom Alkohol
- 96 Dominik Schmid, Facharzt für
Ästhetische Chirurgie**
«Wir sind keine Werkstatt»
- 100 Oliver Haas und Remo Rusca**
«Es geht um Authentizität»
- 102 Friedemann Honecker, Tumor- und
Brustzentrum ZeTuP**
Diagnose Prostatakrebs: Anzeichen
und Behandlung

Markt/Publireportagen

- 02 Mercedes-Benz Business
- 04 Cofox
- 12 Schweizer KMU-Tag
- 18 Permapack AG
- 24 Convention Partner Vorarlberg
- 26 Jungunternehmerforum Thurgau
- 28 C-Impact AG
- 34 Altherr Nesslau & Altherr Schaan
- 43 Bildungszentrum BVS St.Gallen
- 44 Selection 1847 AG
- 55 Rehaklinik Zihlschlacht
- 66 Hochgebirgsklinik Davos
- 70 Privatklinik Oberwaid
- 76 ZeTuP
- 77 Stiftung Blutspende SRK Ostschweiz
- 82 Hotel Hof Weissbad
- 87 Mentalva Privatklinik Resort & Spa
- 95 Sportamt der Stadt St.Gallen
- 99 Herbamed
- 104 Sleep Center AG
- 105 Psychiatrie-Dienste Süd

Die Geister, die ich rief



Ein Unia-Kadermann hat Mist gebaut. Ziemlichen Mist. Trotzdem kann sich die Gewerkschaft nicht von ihm trennen: Sie stolpert über die eigene Blauäugigkeit.

von Marcel Baumgartner

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt. Und sexuelle Belästigung steht im Mittelpunkt des jüngsten Unia-Skandals: Der Leiter der Region Zürich soll eine Mitarbeiterin via SMS sexuell belästigt haben. Über weitere Vorfälle wird in den Medien spekuliert. Der Kadermann, der gerne mit gross angelegten Aktionen gegen «fehlbare» Unternehmen seinen Ruf als Gewerkschafts-Hardliner untermauerte, hat nach dem Bekanntwerden seines unsittlichen Verhaltens umgehend seinen Rücktritt als Regionenleiter erklärt. Er zog damit die Konsequenzen «aus persönlichen Verhaltensfehlern».

Auch wenn der Angeschuldigte mittlerweile nicht mehr für die Unia tätig ist, steht er dennoch weiterhin auf der Lohnliste. Denn: Rauswerfen kann ihn die Gewerkschaft nicht. Die Unia hat einen weitreichenden Kündigungsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. «Aufgrund dessen, was passiert ist, können wir ihm nicht einfach kündigen», erklärte Unia-Präsidentin Vania Alleva gegenüber den Medien. «Das wäre eine missbräuchliche Kündigung.»

Dennoch will man sich vom ehemaligen Leiter der Region Zürich trennen. Unklar ist nur, wie man das anstellen könnte. Man will mit ihm diskutieren, wie es weitergehen könnte. Und man werde ihm Instrumente eines Outplacings anbieten. Mit anderen Worten: Die Unia wird ihm mit grosser Wahrscheinlichkeit eine Weiterbildung oder eine gleichwertige Neuorientierung finanzieren. Damit macht sich die Unia im höchsten Masse lächerlich: Sie hat sich juristisch in eine Position manövriert, die es ihr nicht zulässt, die für diesen Fall angemessenen Schritte einzuleiten. Man muss nicht jedes Detail der Belästigung kennen, um zum Schluss zu kommen, dass hier eine Führungskraft nicht nur «Verhaltensfehler» begangen, sondern auch den Ruf seines Arbeitgebers im höchsten Masse beschädigt hat. Ein Arbeitgeber wohlgekannt, der darauf angewiesen ist, dass sich seine nicht selten ausufernden Forderungen an die Wirtschaft mit dem eigenen Image decken. Nun aber ist dieses Image angeschlagen. Davon wird sich die Unia nicht so schnell erholen.

Marcel Baumgartner ist LEADER-Chefredaktor

Ostschweiz: Weltoffene Macher

Handel bedeutet Offenheit; Schweizer Unternehmen geschäften erfolgreich mit der Welt. Die Ostschweiz erreicht grosse Handelsbilanzüberschüsse. Ganz an der Spitze liegt das St.Galler Rheintal. Die Weltoffenheits-Schwätzer, zum Beispiel aus Zürich, liegen klar zurück.

von Roland Rino Büchel

Risiken und Unabwägbarkeiten haben Schweizer Unternehmen nie davon abgehalten, im Ausland Chancen zu packen. Helvetische Firmen waren die Pioniere der Internationalisierung. Und die Unternehmen in der heutigen EU? Werfen wir dazu einen Blick auf unsere Nachbarländer: Wie hat sich die Globalisierung dort entwickelt?

Es waren praktisch keine französischen Unternehmen dabei, als die Wirtschaft die Welt entdeckte. Auf dem Territorium der «Grande Nation» ist nicht nur die Politik reformfaul; die Betriebe und die Bürger sind es auch: Wenn es um ein neues Arbeitsgesetz geht, demonstrieren die jungen Studenten zu Tausenden. Just jene, die gar nicht wissen, was richtige Arbeit ist. Im anderen lateinischen Nachbarland, Italien, sind die wankenden Banken die Warnleuchten für eine marode Wirtschaft und eine desolote Politik.



Risikoreiche BRICS-Staaten

Wie sieht es bei den Deutsch sprechenden Nachbarn aus? In Liechtenstein gut. Etwa gleich überreguliert wie Frankreich ist das andere östliche Nachbarland: Wären Österreichs Politiker doch nur so offen für Reformen wie die Wahlcouverts für fremde Blicke! Doch leider dominiert die Wiener Trägheit über die Vorarlberger Dynamik. Deutschland, Europas wirtschaftlicher Motor, wird wegen der Flüchtlings- und Migrationsproblematik ins Stottern geraten. Was läuft in der grossen, weiten Welt? Lange wurden sie hoch gelobt, die BRICS-Staaten. «BR» steht für Brasilien. Das ist der Staat mit den leeren Kassen und den Politikern mit den vollen Taschen. Die Fussball-WM 2014 und die Olympischen Spiele 2016 zeigten exemplarisch, wie schwer sich das Land mit Herausforderungen tut. «I» steht für Indien. Die ehemalige britische Kolonie bleibt eine interessante, aber gefahrenvolle Unbekannte. Das «C» für China ist zwar voller Dynamik, doch der Kommunismus, der das Land weiterhin dominiert, bereitet nicht nur Angsthasen Sorgen. Das «S» für Südafrika könnte auch für stetig steigende Staatsschulden stehen.

Den Staat bremsen

Was kann die Schweizer Politik zum Erfolg unserer Unternehmen im schwierigen weltwirtschaftlichen Umfeld beitragen? Sie muss ein möglichst dichtes Freihandelsnetz spinnen, auch mit «schwierigen» Staaten. Dann haben unsere Unternehmen die Chance, vom freien Handel zu profitieren. Mit gleich langen Spiessen können sie mit den Konkurrenten mehr als nur mithalten. Davon bin ich überzeugt. Etwas darf die Politik hingegen nicht tun: Ständig regulieren und in den Markt eingreifen. In der Ostschweiz gibt es mehr Macher als anderswo. Lassen wir sie machen und bremsen wir den Staat ein! Sonst wird es sogar für die Besten schwierig.

Der Rheintaler SVP-Nationalrat Roland Rino Büchel ist Präsident der Aussenpolitischen Kommission und Mitglied des Europarates.



Aufgeschnappt:

Die Schweizer Sport- und Hollywood-Ikone Hans «Hausi» Leutenegger ist ein gern gesehener Gast bei der Appenzeller Alpenbitter AG. Erst kürzlich schaute der Unternehmer aus dem Hinterthurgau wieder in Appenzell vorbei, wo ihn Geschäftsführer Stefan Mägli (links im Bild) empfing. Hausi komme immer mal wieder spontan auf einen Schwatz vorbei, so der Alpenbitter-Chef. Wer weiss: Dass Leutenegger mit Jahrgang 1940 immer

noch topfit und dynamisch wirkt, könnte durchaus daran liegen, dass sich er jeden Morgen nach dem Aufstehen einen Alpenbitter gönnt.

Zitat des Monats:

«Wir hätten nie an Edgar Oehler verkauft, weil ich menschlich und unternehmerisch von ihm enttäuscht war.»

Leo Looser, langjähriger Verwaltungsratspräsident der Looser-Gruppe, erklärt im «Tagblatt», wieso das Unternehmen Looser nicht schon früher an die Arbonia Forster verkauft wurde.

Weintipp:

Museum Reserva Cigales DO, Finca Museum, 2009

Die Rebstöcke sind über 80 Jahre alt und der Wein ist unglaublich dicht und präzise: reiner Tempranillo von seiner schönsten Seite. Charakter: Rote Beeren, Nelkenaroma, Vanille; vollmundige Struktur; langes Finale mit Frucht. 91/100 Parker Punkte. Erhältlich unter anderem bei www.manor.ch.



Fünf Millionen Franken

umfasst ein Grosseauftrag an Bühler Uzwil. Das alleine wäre noch keine Meldung wert; Bühler ist sich Aufträge dieser Grössenordnung gewohnt. Im aktuellen Fall lässt sich aber erahnen, dass dies nur der Anfang einer Entwicklung sein könnte: Die Nachfrage nach Elektroautos und höherer Batteriekapazität nimmt weltweit zu. Bühler hat einen revolutionären Herstellungsprozess für Batterieelektrodenpasten auf den Markt gebracht, der in der Batterieproduktion eine Schlüsselrolle spielt. Bühler bestätigt nun die hohe Nachfrage mit diesem Grosseauftrag aus China und unterstreicht so das Marktpotenzial der Lösung.

Umstrukturierung:

Charles Vögele soll von Italienern übernommen werden: Die Sempione Retail AG, bestehend aus OVS S.p.A. und zwei weiteren Investoren, hat ein öffentliches Kaufangebot zur Übernahme aller sich im Publikum befindlichen Inhaberaktien der Charles Vögele Mode AG veröffentlicht. Sollte der italienische Modekonzern OVS (sprich: «Oviess») Charles Vögele übernehmen können, wird der Name Charles Vögele verschwinden. Die Umbenennung und die Umgestaltung der Läden sollen bis 2018 abgeschlossen sein. Allein in der Ostschweiz wären rund 20 Standorte betroffen.

Kopf des Monats:

Dario Aemisegger, Kulturveranstalter

Der Erfinder des «Weiher Openair», das im September zum 5. Mal stattfand, darf für sich in Anspruch nehmen: Er hat einen der schönsten Events der Stadt St.Gallen kreiert. Hier stimmt einfach alles, vom Standort über die Bandauswahl bis zur Gastronomie. Bei Musikfreunden, vor allem auch Familien mit Kindern, ist dieses kleine, feine Festival innerhalb weniger Jahre vom Geheimtipp zum festen Kalendereintrag geworden. Genau das, was diese Stadt braucht.

Aemisegger macht also eigentlich alles richtig – und gesetzestreu: Die Lärmschutzvorschriften hält er auf dem geforderten tiefen Niveau ein und kann das auch jederzeit nachweisen. Das nützt allerdings nichts, wenn sich der städtische Lärmschutzbeauftragte und die Stadtpolizei von den Beschwerden vereinzelter hochsensibler Zeitgenossen aufscheuchen lassen und mit dem Abbruch des Festivals drohen. Absurd: Ein für die Stadt wertvoller kultureller Anlass wird mit dem schlimmstmöglichen Ausgang bedroht, obwohl die Veranstalter alle Auflagen der Behörden erfüllen.

Lokalpolitiker träumen von einer Stadt mit 100 000 Einwohnern. Wir raten, davon abzusehen: St.Gallen ist definitiv nicht reif dafür, weiter zu wachsen, solange es nicht möglich ist, an drei schönen Spätsommerabenden in einem wenig besiedelten Stadtgebiet Livemusik anzubieten. Der dauernde Ruf nach einer Belebung der Stadt wirkt wie ein Hohn, wenn initiative Leute wie Dario Aemisegger ihre Energie für einen Kleinkrieg mit spiessigen Zeitgenossen aufwenden müssen.

Es ist nur eine Frage der Zeit, bis Kulturunternehmer der Stadt St.Gallen als Veranstaltungsort ganz den Rücken zudrehen. Eigentlich müssten die Stadtväter nun den Machern des Weiher Openair den Rücken stärken und die unberechtigten Beschwerden öffentlich zurückweisen. Aber in St.Gallen hat jeder, der kritisiert, leider mehr Gewicht als der, der etwas riskiert.





*Immobilienunternehmer Remo Stoffel:
Er mag es rasant.*

Der Visionär und die Bremser

Er soll 1,7 Milliarden Franken schwer sein, plant das grösste Gebäude Europas im abgelegenen Vals im Bündnerland und finanziert seine Projekte gerne ohne fremde Investoren – egal, wie teuer sie sind: Remo Stoffel ist ohne Frage eine der schillerndsten Figuren der Schweizer Wirtschaft. Und er navigiert geschickt zwischen zwei Bedürfnissen, die ihn anzutreiben scheinen: Erfolg als Unternehmer und gesellschaftliche Anerkennung.

Im diplomatischen Dienst, das vorweg, würde Remo Stoffel wohl keine gute Figur machen. Und kaum glücklich werden: Der Immobilienunternehmer aus Graubünden denkt in grossen Massstäben, in unschweizerisch grossen, möchte man sagen, und er spricht offen darüber. Seinen Bekanntheitsgrad hat Stoffel aus rein unternehmerischen Kreisen in die Allgemeinheit hinaus getragen, als bekannt wurde, dass er in seinem Heimatdorf Vals einen Turm bauen möchte, der mit 381 Metern Höhe den Eiffelturm um einiges überragt. Wenn er im Zusammenhang mit diesem Projekt über den Tourismus spricht, dann sagt er nicht etwa, dieser stehe vor grossen Herausforderungen, wie das bei den meisten Leuten klingen würde, nein, Stoffel sagt: «Der Tourismus ist tot.»

Vieles von dem, was Remo Stoffel tut und sagt, lässt vermuten, dass ihm der unternehmerische Erfolg allein nicht mehr reicht.

Wenn er das Konzept hinter dem geplanten Hotel-turm in Vals erklärt und auf die abgeschiedene Lage angesprochen wird, sagt er deutlich, dass seine Gäste ja sowieso meist per Helikopter unterwegs seien. Und wenn ihn der Journalist der «Bilanz» kritisch darauf anspricht, ob es wirklich möglich sei, das grösste Hochhaus Europas mit 300 Millionen Franken zu bauen, antwortet Remo Stoffel: «Ich weiss nicht, was sie mit dieser Frage bezwecken möchten. Wir sind nicht in einer Baukalkulationssitzung.»

Milliardenschwer

Dass der ehemalige Banklehrling überhaupt mit der «Bilanz» sprach, ist wiederum bemerkenswert – das Medium und er haben sich in der Vergangenheit juristische Scharmützel geliefert. Was Rechtsstreitigkeiten angeht, hat der Besitzer der Immobilienfirma Priora ohnehin einige Erfahrung. Das alles zusammengenommen zeichnet das Bild eines Mannes,

der weiss, was er will und die Umsetzung in Angriff nimmt – ziemlich unbeeindruckt von der öffentlichen oder medialen Meinung und davon, was er auslöst. Auf einer solchen Wegstrecke sammelt man einige Feinde, aber offenbar auch Geld: Remo Stoffels Vermögen soll sich auf 1,7 Milliarden Franken belaufen.

Wie der 39-Jährige den Grundstock für seinen Reichtum legte, ist bekannt: Ein früherer Erfolg war die Übernahme des Immobilienunternehmens Avireal aus der Konkursmasse der Swissair. Stoffel bewies damals, 2005, eine gute Nase; vor allem aber handelte er kurz entschlossen, während der Rest der Schweiz noch die Tränen über den Verlust der Fluggesellschaft trocknete oder sich in politischen Fehden über die Schuldfrage erging. Solche Erfolge geben Stoffel heute wohl auch die Sicherheit, die er durchaus unbescheiden zeigt, wenn er hinterfragt wird. Den Turmbau zu Vals beispielsweise stemmt er, ohne einen eigentlichen Businessplan für das Hotelprojekt zu haben. Er ist auch nicht dazu gezwungen, da er das Projekt im Alleingang finanziert. Aber wer 300 Millionen investiert und vor den Medien lapidar erklärt, er verlasse sich ganz und gar auf seinen Bauch, der braucht ein gesundes Selbstbewusstsein und gute Nerven.

Suche nach Anerkennung

Vieles von dem, was Remo Stoffel tut und sagt, lässt vermuten, dass ihm der unternehmerische Erfolg allein nicht mehr reicht: Er sucht durchaus auch die Schlagzeilen. Mit dem Hotel-turm im Valsertal sticht der Mann, der mit einer ehemaligen Spitzensportlerin verheiratet ist, in ein regelrechtes Wespennest – und das weiss er selbst am besten. Heimat- und Landschaftsschützer wie auch Lokalpolitiker wehren sich gegen den Bau, der dereinst einer Nadel ähnlich schlank in die Höhe ragen soll. Stoffel wiederum erwidert auf Kritik: Der Tourismus von heute sei vorbei, es brauche völlig neue Antworten auf aktuelle Fragen – und er ist überzeugt, solche zu liefern. Touristische Massenströme interessieren ihn nicht, er hat Leute wie sich selbst im Auge: Reiche Gäste.

KMU UND PERSPEKTIVENWECHSEL - MITTENDRIN UND TROTZDEM DRAUSSEN

Online-Anmeldung unter www.kmu-tag.ch



Anitra Egger



Thomas Binggeli

 kmu-tag.ch



Urs Fueglistaller



Martin Kolmar



Bea Knecht



Wilhelm Schmid



Christa Rigozzi

© Thomas Koy

28 / OKTOBER 2016

**SCHWEIZER KMU-TAG
ST.GALLEN**



Luciano Marinello

AUSVERKAUFT

Patronat: Schweizerischer Gewerbeverband / economiesuisse /
IHK St.Gallen-Appenzell / Kantonaler Gewerbeverband St.Gallen (KGV)

Veranstalter



alea iacta-

Hauptsponsoren

RAIFFEISEN

helvetia

ABACUS
business software

OBT

Kommunikations-
partnerin



Medienpartner

LEADER

Sie sollen hier in Vals gewissermassen nur schlafen und dann per Helikopter in jede Richtung quer durch Europa ausschwärmen.

Ob und wann es dazu kommt, ist noch ungewiss. Denn die Entschlossenheit und das Tempo, die Remo Stoffel an den Tag legt, werden gebremst von ganz banalen Themen wie Orts- und Zonenplänen. Man kann sich gut vorstellen, dass der Immobilienunternehmer sich diesen Prozessen nur ungern ausliefert. Nicht, dass er sich gegen demokratische Abläufe stellen würde, aber sie verlangsamen die Verwirklichung von grossen Visionen. Stoffel mag es lieber rasant, vor allem, weil er überzeugt ist, das Richtige zu tun selbst für die Leute, die seiner Idee wenig abgewinnen können. Auch wenn er selbst in anderen Sphären lebt, spricht er von den Bedürfnissen der Einheimischen in Vals und glaubt, dass seine Vision für superreiche Besucher letztlich den ganz normalen Bündnern helfen wird, weil der Tourismus so gewissermassen neu erfunden wird.

Auf einer solchen Wegstrecke sammelt man einige Feinde, aber offenbar auch Geld.

Sympathie ungleich verteilt

Die Geschichten rund um Remo Stoffel sind als Ergebnis der heute nötigen medialen Vereinfachung ohnehin immer Klischeestorys nach dem Muster «Das Gute gegen das Böse». Das war schon so, als ihm die Valser vor einigen Jahren als Höchstbietendem die Therme Vals verkauften und er damit deren Erbauer, den Architekten Peter Zumthor, als Mitbieter austach. Zeitungskommentatoren überschlugen sich mit der Schilderung von Horrorszenerien über die Zukunft der Therme, denn Zumthor, stets mehr Künstler als Mann der Wirtschaft, geniesst in diesen Kreisen eine grössere Sympathie.

Die Kritik, das Misstrauen, die offene Feindseligkeit: Das alles entbehrt nicht einer gewissen Ironie. Denn auch wenn der Immobilienunternehmer mit seiner Art Widerspruch auslösen mag, ist es doch eine Tatsache: So manche serbelnde Ferienregion würde sich einen milliardenschweren Investor wie ihn wünschen, der dort Projekte anstösst. Projekte, die im Detail sicher auf den Prüfstand gestellt werden müssen. Aber mit seiner Analyse, dass gerade im Tourismus vieles im Argen liegt und neue Wege beschritten werden müssen, liegt Remo Stoffel grundsätzlich sicher richtig. Und irgendeiner muss sie ja bauen, diese neuen Wege.

Text: Stefan Millius

Bild: Keystone/Gaetan Bally

Ein Mann im Polit-Rausch

Veit Rausch, Architekt und Kurzzeit-Kandidat fürs St.Galler Stadtpräsidium, hat für das Sommertheater 2016 gesorgt.



von Stefan Millius

Der Erfahrung und Souveränität des Amtsinhabers Thomas Scheitlin (FDP) wollte der Grünliberale Visionen und frischen Wind entgegensetzen. Zitate aus einem Interview mit dem St.Galler Tagblatt: «Ich meine die Kandidatur ernst. (...) Es war meine Idee. (...) Man muss das Potenzial der Stadt St.Gallen erkennen und es besser nutzen. (...) Die Resultate der vergangenen Jahre sind sehr bescheiden.»

Einige dieser Aussagen sind inhaltlich sogar prüfenswert. Veit Rausch wird sie allerdings nicht in die Praxis umsetzen können: Rund drei Wochen vor dem Wahltag zog er seine Kandidatur zurück. Er fühle sich nicht berufen, «zum jetzigen Zeitpunkt in ein politisches Spiel einzutreten», liess er verlauten. Die Aussage verrät einiges über den Temporärkandidaten: Zum einen ist die Führung einer Stadt mit rund 80 000 Einwohnern für ihn eine Spielerei. Zum anderen hat sich Rausch im Vorfeld der Herausforderung offenbar keinerlei Gedanken darüber gemacht, ob er zu dieser Aufgabe berufen ist. Thomas Scheitlin sollte ihm nun eigentlich die Kosten für den Wahlkampf in Rechnung stellen, den er ohne Gegenkandidat nicht hätte führen müssen.

Die Entscheidung erleichtert hat dem politischen Quereinsteiger vielleicht sein bescheidenes Auftreten an einem Podium zwei Tage vor seinem Rückzug: Rausch hätte die Bühne für einen rauschenden Auftritt voller mutiger Ideen nutzen können, denn zu verlieren hatte er ja nichts. Berichtet wird aber übereinstimmend von einer blassen Präsentation von nicht besonders neuen Forderungen. Das Communiqué zum Rückzug der Kandidatur klingt übrigens so, als würde Veit Rausch der Stadt vorwerfen, sie sei noch nicht bereit für ihn und seine Visionen. Er schreibt: «Ich hoffe, die Einwohner von St.Gallen erkennen bald, dass wir jetzt gute Ideen brauchen.»

Das hätten sie vielleicht getan, wenn Herr Rausch die eine oder andere gute Idee vorgebracht hätte.

Stefan Millius ist stellvertretender LEADER-Chefredaktor

Sanfter Rebel und tätowierter Bünzli

Es ist eine Weile her, seit Pele Brunner sein Ego so richtig befriedigen musste: Er hat andere Akzente gesetzt und durch eine Fokussierung auf klare Werte seine Skin Deep Art GmbH in St.Gallen zu einer der ersten Anlaufstellen gemacht, wenn es um Tattoos und Piercings geht. Ein wichtiges Ziel hat er bisher aber noch nicht erreicht.

Pele Brunner ist sich sicher: Während andere Unternehmer mit Zyklen zu kämpfen haben, mit einer steigenden und schnell wieder schwindenden Nachfrage nach ihren Produkten, wird seine Dienstleistungsbereich – wenn man denn in diesem Zusammenhang einen solch trockenen Begriff verwenden möchte – auch in Zukunft gefragt sein. Und zwar mehr denn je: Längst sind es nicht mehr alleine die schweren Jungs, die Rocker oder Randgruppen, die durch ein Piercing oder ein Tattoo ein klares Zeichen setzen wollen. Wenn man den Statistiken Glauben schenkt, haben sich in der Schweiz bereits 40 Prozent der 18- bis 35-Jährigen eine Tätowierung stechen lassen.

«Niemand kann Dir vorschreiben, was Du mit Deinem eigenen Körper machst.»

Einige davon sicherlich in ihren Sturmjahren, aus Protest. Rebellentum halt. Den meisten geht es laut Pele Brunner aber darum, zu zeigen, für welche Werte sie einstehen. Mitunter werden ganze Geschichten abgehandelt; die eigene Haut wird zum persönlichen Tagebuch. «Diese Motivation wird unsere Zeit überdauern», ist der St.Galler Unternehmer überzeugt. «Denn eine Tätowierung ist heute, in einer Zeit mit zahlreichen Regulierungen und Vorschriften, eine Art letzte Freiheit. Niemand kann Dir vorschreiben, was Du mit Deinem eigenen Körper machst.»

Zusammenarbeit mit Thomas Meili

Der Drang nach Freiheit war es auch, den Pele Brunner in die Selbstständigkeit führte. Und Zufall. Wie so häufig im Unternehmertum. Als gelernter Graveur und Technischer Kaufmann sollte er in jungen Jahren eigentlich in den Betrieb des Vaters – Brunner Gravuren in St.Gallen – einsteigen. Der Versuch scheiterte – zweimal. «Es war ein Generationenproblem», erklärt Pele Brunner. «Wir haben uns mehr gefetzt, als zusammen etwas Gutes zustande zu bringen.»

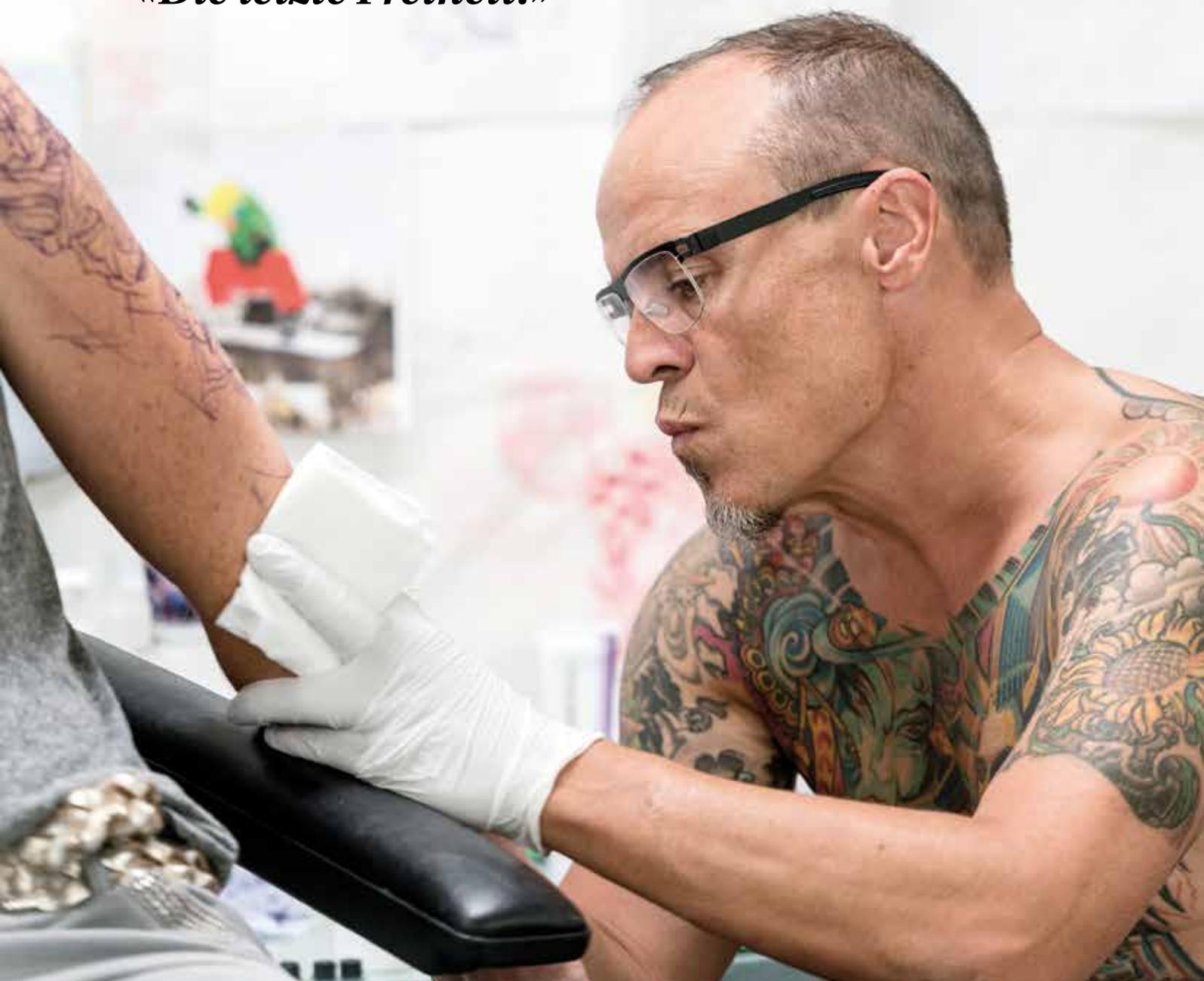
Mit dem inzwischen verstorbenen St.Galler Tätowierer Thomas Meili, der einen Tattoo-Shop an der Goliathgasse betrieb, unterhielt sich Brunner in der Folge nicht nur über die Querelen mit dem Vater, sondern auch über seine Lust, kreativ tätig zu sein. Ein paar Zusammentreffen beim Bier und einen Besuch einer Tattoo-Convention später bot Meili ihm schliesslich an, sich als Zeichner in seinem Geschäft zu versuchen. Per Handschlag wurde die Zusammenarbeit besiegelt, welche acht Jahre andauern sollte – drei davon als geschäftsführende Partner. Im 2003 trennten sich die Wege der beiden: Meili wollte sein Geschäft an die Speicherstrasse verlegen, Brunner wollte dem Quartier treu bleiben. Somit war 2003 nicht nur das Geburtsjahr von Brunners Tochter, sondern auch jenes der Skin Deep GmbH.

Der Aufbau einer Marke

Der damals 37-Jährige setzte in der Folge alles daran, den Firmennamen zur Marke aufzubauen – was ihm aus heutiger Betrachtung gelungen ist. Während nicht wenige seiner Konkurrenten den Versuch, ihren Betrieb möglichst rasch zu etablieren, nach kurzer Zeit wieder abbrechen mussten, setzte Brunner auf Faktoren, die in einer Branche, in der sich viele schwarze Schafe tummeln, durchaus nicht flächendeckend üblich sind: Seriosität und Verantwortung. «Ich führe das Geschäft wie ein herkömmliches KMU. Einnahmen gleich Gewinn gibt es bei uns nicht. Das machte es nicht immer einfacher gegenüber gewisser Konkurrenz», gesteht Brunner, der einem umfassenderen Controlling der Branche nicht abgeneigt ist – «nicht um die Konkurrenz zu prügeln, sondern um Kunden zu schützen. Ich habe kein Problem mit Konkurrenz. Es wäre nur wünschenswert, wenn alle mit den gleichen Tools in den Wettbewerb einsteigen würden». Insbesondere der Begriff «Verantwortung» prägt das Gespräch mit dem St.Galler: «Meiner Meinung nach muss jener die Verantwortung übernehmen, der mehr weiss. Und das ist in unserem Bereich besonders ausgeprägt», stellt Brunner klar. Es gehe darum, die Kunden zu verstehen, sie zu führen und

Pele Brunner:

«Die letzte Freiheit.»





Unsere Kundinnen und Kunden wissen genau, warum sie sich bei der Pensionskasse für die ASGA entscheiden. Zum Beispiel weil wir mit unserem unabhängigen Kapitalanlage-Management eine grundsätzliche Anlagestrategie verfolgen oder weil bei uns die Sicherheit der Vorsorgegelder unserer Mitglieder an erster Stelle steht. Möchten Sie mehr über die beliebteste Pensionskasse der Deutschschweizer KMU erfahren? Besuchen Sie uns im Internet auf asga.ch oder rufen Sie an: 071 228 52 52. Ganz einfach.

Josef Niederberger, Head of Finance & Administration, Storck (Schweiz) GmbH

«Weil man sich hier eher an Jahrzehnten als an Quartalen orientiert.»

Einfach ASGA 
pensionskasse

Visit
[www.pwc.ch/
kmu](http://www.pwc.ch/kmu)

Follow, like and share



PwC Switzerland



PwC Switzerland Careers



@PwC_Switzerland

Erfolg ist keine Frage der Grösse, sondern des Qualitätsanspruchs

PwC ist globaler Branchenführer in der Wirtschaftsprüfung und Beratung – aber nur, weil wir lokal so stark sind. Als Schweizer Nummer 1 in der Unterstützung von KMU beschäftigen wir uns laufend mit den Themen, die für den Erfolg Ihrer Firma entscheidend sind. Unsere Spezialisten stehen Ihnen mit unserem weltweiten Wissens- und Erfahrungsfundus zur Seite, so dass Sie sich ausschliesslich auf Ihre Kernkompetenzen konzentrieren können.

Roland Schegg, Leiter Consulting Ostschweiz, Liechtenstein und Voralberg.
ch.linkedin.com/in/scheggroland



© 2016 PwC. All rights reserved. "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

durchaus auch einmal mit Bedenken und einer Absage zu konfrontieren. Nicht zuletzt deshalb hat er den NLP-Master in der Tasche. «Damit ich die richtigen Fragen stellen und mein Gegenüber schneller einschätzen und spüren kann.» Dies sei wichtig, um dessen Motivation zu ergründen, aber auch, um Vertrauen abzuholen. «Letzteres ist nicht unwesentlich. Denn schliesslich lässt er mich wortwörtlich auf seiner Haut einschreiben.»

«Ich habe kein Problem mit Konkurrenz. Es wäre nur wünschenswert, wenn alle mit den gleichen Tools in den Wettbewerb einsteigen würden.»

Voller Auftragskalender

Das Künstlerische und das Unternehmerische gehen für Pele Brunner seit jeher Hand in Hand – situativ mit unterschiedlicher Gewichtung. «Ich habe vieles ausprobiert, mit Filialen, mit bis zu 15 Angestellten. Aber da fehlte mir plötzlich persönlich die Zeit, dieses Handwerk auszuführen. Das, was mir am Wichtigsten ist, wurde an den Rand gedrängt.» Daher fokussierte er sich auf der Folge wieder auf das Wesentliche, reduzierte den Mitarbeiterstamm und investierte in einen neuen Shop an der Goliathgasse 19. In diesen vor etwas mehr als einem Jahr fertiggestellten Räumen empfängt er Kunden aller Altersklassen – «auch 80-Jährige machen noch Tattoos» – und aller Gesellschaftsschichten.

Auf Laufkundschaft ist Pele Brunner nicht mehr angewiesen – ausser bei den Piercings, wo keine Anmeldung notwendig ist. Auch muss er sich nicht mehr in Bars die Kundschaft von morgen suchen: Die Skin Depp Art hat einen Auftragsbestand über mehrere Monate. «Der Kalender ist voll bis März 2017»,

so der Unternehmer. Und dies auch nur, weil er sich bewusst zurückhalte. «Es gab schon Zeiten, da waren wir über 1,5 Jahre hinaus ausgebucht. Aber das frisst einen auf und lässt kaum noch Zeit, Kunden auch kurzfristig zu bedienen.»

Ruhe durch die «Aufgaben des Lebens»

Verantwortung fordert Pele Brunner auch von seinen Mitarbeitern. Diese werden voll und ganz ins Business eingebunden. Und sie sollen ihr Know-how einbringen. «Sie sind vom Alter her näher beim Zielpublikum, als ich es mit meinen 50 Jahren bin», so Brunner, der 20 Jahre mehr Lebenserfahrung aufweist als sein ältester Angestellter.

Hat ihn das Alter ruhiger gemacht? War er überhaupt auch einmal ein Rebell, wie es zur Branche passen würde? «Dass ich ein Rebell war, lässt sich nicht abstreiten», lacht Brunner. Und heute? «Heute bin ich ein sanfter Rebell und ein tätowierter Bünzli.» Er blicke auf stürmische Zeiten zurück. Auf Zeiten, in denen er sportlich – er fuhr Motorradrallyes – wie geschäftlich Vollgas gab. «Anfangs war ich begierig darauf, an allen möglichen Tattoo-Conventions in Europa Preise abzustauben. Ich wollte mein Ego so richtig befriedigen.» Damals habe das gepasst, heute könnte er sich das nicht mehr vorstellen. Mit der Festigung seines Unternehmens, dem Aufbau einer Familie und den «üblichen Aufgaben des Lebens» sei mit der Zeit auch das Rebellentum in den Hintergrund gerückt. Nun stehe sei geraumer Zeit ein anderes Ziel auf der Liste: Entschleunigung. «Ich habe mir das schon vor zwei Jahren vorgenommen. Irgendwie scheint es schwieriger zu sein, als ich gedacht habe.»

Text: Marcel Baumgartner

Bild: Stéphanie Engeler

Anzeige



We are where you are.

In Ihren Märkten sind wir zuhause. Mit eigenen Standorten, an denen wir uns persönlich für Ihre Ziele einsetzen. Mit einem der effizientesten Logistik-Netze der Welt. Und mit dem Anspruch, der uns seit mehr als 500 Jahren antreibt: Service Excellence. Wo brauchen Sie Unterstützung? www.gw-world.com/near-me



Gebrüder Weiss 
Transport und Logistik

Je vielfältiger die Kunden – desto individueller die Lösungen von Permapack.

Die hoch innovative Schweizer Industrie arbeitet an effizienten Lösungen von morgen. Ihre Produktionsprozesse verlangen nach durchdachten und intelligenten Optimierungen. Für die Permapack ein Ansporn, mit ihren chemisch-technischen Prozess- und Verbrauchsmaterialien die individuell passende Lösung zu finden.

Ob in der Uhren- oder Elektroindustrie, Metallverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Werkstoffen oder bei Anbietern im Bereich Transportation, die Permapack analysiert die vielfältigen Aufgaben. Dabei greift sie auf ihr umfassendes Sortiment an Prozess- und Verbrauchsmaterialien sowie auf das grosse Beziehungsnetz im weltweiten Beschaffungsmarkt zurück – und erarbeitet die für den Kunden optimalste Lösung.

Neues Denken bringt die Lösung!

Ein Kunde – eine bekannte Schweizer Manufaktur für individuelle Lichtlösungen – hatte den Auftrag, spezielle Leuchten für den Zürcher Prime Tower zu liefern. Aufgrund besonderer Anforderungen musste das Unternehmen diese Leuchten (eine Kombination aus transparentem und weisslichem PMMA) möglichst unsichtbar zusammenkleben. Schon nach kurzer Zeit stellte man allerdings fest, dass die geplante Verwendung eines Flüssigklebers in diesem Fall nicht funktionierte. Der Kleber verlief, verklebte, war kaum zu handhaben und überdies dauerte der ganze Prozess viel zu lange. Die hohe Anzahl der Leuchten

liess keine effiziente Montage zu. In diesem Moment kam die Permapack ins Spiel.

Ein Klebeband richtet es

Schnell war klar, dass der Flüssigkleber durch ein spezielles, doppelseitiges Klebeband ersetzt werden kann, und zwar in Form von Stanzteilen. Diese wurden mit einem Liner ausgerüstet, der wiederum nach detaillierten Konstruktionsplänen eigens für diesen Zweck angefertigt und auch als Schablone für die Tausenden von spezifischen Teilen eingesetzt wurde. Diese einfach bessere Lösung vereinte gleich zwei entscheidende Vorteile: Einerseits die hervorragenden Eigenschaften des Klebebandes und andererseits dessen mühelose Handhabung, welche nun endlich eine effiziente und schnelle Montage der Leuchten durch unseren Kunden ermöglichte.

Über 400 verschiedene Klebebandtypen

Die Klebebänder der Permapack lösen zahllose Aufgaben, wie das Befestigen und Abdecken. Beispielsweise Elektroklebebänder isolieren und/



Doppelseitiges Klebeband in Form von Stanzteilen für die unsichtbare Verbindung in den Leuchten



oder erfüllen höchste Anforderungen an Temperatur-Beständigkeiten. Oberflächenschutz-Folien schützen wertvolle Objekte und lassen sich nach Gebrauch rückstandslos entfernen. Doppelseitig klebende Bänder leisten ihren Beitrag für permanente Verbindungen unterschiedlichster Materialien – womit mechanische Verbindungen ersetzt werden können.

«Kunden schätzen das fundierte Fachwissen und die hohe Kompetenz in den spezifischen Projekten»

Vielfältige Sortimente

Im Markt Industrie ist die Permapack nicht nur bei den Klebebändern und Oberflächenschutzfolien zu Hause. Eine weitere wichtige Produktgruppe sind die Permafix Kleb- und Dichtstoffe zum Sichern, Dichten, Befestigen und Fügen diverser Materialien. Ein weiteres Sortiment von Industrie- und Spezialklebstoffen umfasst Flüssigklebstoffe mit den Spezialitäten wie UV- und Strukturklebstoffe sowie leitfähige und hochtemperaturbeständige Klebstoffe. Ein zusätzliches Standbein im Markt Industrie sind seit Jahrzehnten die Elektroniklote in verschiedensten Formen wie Lötzinn, -drähte und -pasten sowie Flussmittel für den Elektro-, Apparate- und Maschinenbau. In allen Bereichen arbeitet Permapack weltweit mit namhaften Partnern in der Beschaffung zusammen.



Permafix Strukturklebstoffe für dauerhafte und korrosionsfreie Verbindungen.

Ergonomie Arbeitsplatzmatten – neustes Angebot

Ergonomie am Arbeitsplatz ist ein Thema, das immer mehr an Bedeutung gewinnt, da es die Leistungsfähigkeit der Arbeitenden und damit auch das betriebliche Ergebnis massgeblich beeinflusst. Mit den Arbeitsplatzmatten der Marke Ergokomfort® bietet Permapack Lösungen für zahlreiche Arbeitsplätze in der Elektroindustrie (ESD), in Werkstätten der metallverarbeitenden Industrie und weiteren Bereichen.

Autor

Monique Hinder
Business Unit Manager Industrie
Permapack AG



Permapack AG

Permapack ist ein erfolgreiches Schweizer Produktions- und Handelsunternehmen in Familienbesitz. Die Permapack mit Sitz in Rorschach ist facettenreich: In den sechs Anwendungsbereichen Bau, Industrie, Retail, Non Food, Food und Cosmetics, werden Produkte wie Klebebänder, Selbstklebe-Etiketten, Verpackungsfolien, Dichtstoffe, Do-it- und Gartenartikel hergestellt und vertrieben. Mit 480 Mitarbeitenden erzielte Permapack 2015 einen Umsatz von rund 110 Millionen Schweizer Franken.

Im Marktsegment Industrie überzeugt Permapack mit Lösungen für das Abdecken, Schützen, Befestigen, Isolieren, Kleben, Löten und die Ergonomie.

Permapack AG
Reitbahnstrasse 51
9401 Rorschach

Tel. +41 71 844 12 12
Fax +41 71 844 12 13
info@permapack.ch

Mehr auf: permapack.ch/de/Industrie

«Ein Zoo ohne Baustellen ist kein Zoo»

Schlangen, Schimpansen, Schildkröten: Über 500 Tiere sind im Abenteuerland Walter Zoo in Gossau zu Hause. Gegründet vor über 50 Jahren, ist der Zoo heute ein KMU mit 60 Festangestellten. Zoodirektor Ernst Federer spricht über anstehende Projekte, über die digitale Welt und wirtschaftliches Handeln und er erklärt, weshalb ein Zoobetrieb ohne externe finanzielle Zuschüsse nicht überleben kann.

Ernst Federer, Sie führen den Walter Zoo seit 1985. Was waren bisher die grössten Herausforderungen?

Als Zoobetreiber steht man täglich vor Herausforderungen: Kein Tag gleicht dem anderen, immer wieder müssen schnelle Entscheidungen gefällt werden – sei es im Tier-, Personal- oder Besucherbereich. Wir arbeiten mit Lebewesen, mit der Natur und in der Natur. Und Tiere und die Natur sind nicht immer berechenbar, aber wir sind von ihnen abhängig. Das bedingt ein hohes Mass an Flexibilität und Durchhaltevermögen. Ausserdem stehen wir als gemeinnützige Aktiengesellschaft in der Pflicht, der Allgemeinheit zu dienen. Das bedeutet auch, dass wir unser Angebot für jeden zugänglich machen sollten. Unsere Besucher erwarten einen guten Service, ein gepflegtes Gelände, unterhaltende und lehrreiche Erlebnisse, gutes Essen und glückliche Tiere.

«Unser oberstes Ziel ist ideell und nicht wirtschaftlich. Natürlich hilft uns aber effizientes und wirtschaftliches Handeln, das ideelle Ziel zu erreichen.»

Dazu kommt, dass ein moderner Zoo die Aufgabe einer Bildungs- und Forschungsinstitution übernimmt...

... und im Natur- und Artenschutz eine wichtige Rolle spielt, richtig. Auch die Ansprüche an die Tierhaltung wachsen ständig: Neue Erkenntnisse erfordern Anpassungen und damit auch Investitionen. Ein Zoo ohne Baustellen ist daher kein Zoo, und ein Zoo ohne finanzielle Unterstützung ist in der heutigen Zeit fast nicht möglich. Als KMU sind wir schliesslich unseren Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, einen guten und sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Als Gegenleistung können wir auf ein grosses Team von äusserst motivierten und gut ausgebildeten Leuten in allen

Bereichen des Zoos zählen. Darin sehe ich unter dem Strich die Herausforderungen: Das alles unter einen Hut zu bringen.

Wie schaffen Sie das?

Durch ständige Innovation, Engagement und mithilfe eines Teams von Angestellten und Freiwilligen, das den Betrieb mit Herzblut unterstützt. Dabei ist das Ziel, den Betrieb nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern vorwärtszubringen. Manchmal sind nur kleine Schritte, gelegentlich aber auch grosse Sprünge möglich. Ich glaube auch, dass die grosse Vielfalt unseres Angebots das Überleben der Zoo AG gesichert hat: Bei uns im Zoo können Besucher nicht nur die Tierwelt erleben, sondern sich auch in der «Märchenwelt im Zirkuszelt» verzaubern lassen oder sich bei einem Viergangmenu und artistischen Einlagen im Winterprogramm unseres Tingel-Tangel Variétés verwöhnen lassen. Des Weiteren bieten wir Erlebnisführungen, Tierbegegnungen und Tiervorträge für Kinder und Erwachsene, die Organisation von Kindergeburtstagen, einen Seminarraum für kleinere Tagungen und Weiterbildungen, ein «Nachtschwärmerprogramm» mit Übernachtung im Tipi und viele andere Attraktionen.

Was waren die wichtigsten Projekte in den vergangenen Jahren?

Eines der grössten Projekte, das der Zoo in seiner Geschichte erlebte, war sicherlich der Bau der Schimpansenanlage mit integriertem Ökonomiegebäude 1993: Einerseits war dies ein wichtiger und richtiger Schritt in die Zukunft, um den Betrieb zu einem professionellen Unternehmen zu machen, andererseits führte dieser Bau aber auch zu einer enormen Verschuldung. Zwar haben wir eine europaweit vorbildliche Anlage geschaffen, der Kostenrahmen wurde aber um das Doppelte überschritten. Das bremste eine weitere Entwicklung des Zoos in den folgenden Jahren stark. In den letzten zehn Jahren

Zoodirektor Ernst Federer:

**«Kein Touchscreen kann
eine reale Begegnung
mit einem Tier ersetzen.»**





Vorsprung durch Technik



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 Kreuzlingen

Hauptstrasse 99, 8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 28 28, www.kreuzlingen.amag.ch



Leidenschaftlich. Gut. Beraten.



Wir verbinden Vorarlberger Herzlichkeit mit Mehrleistungen für Ihr Unternehmen.

Setzen Sie auf den persönlichen Kontakt einer Regionalbank und auf die Möglichkeiten einer Grossbank, wenn es um Ihr Unternehmen geht.

- Firmenkundengeschäft KMU
- EBICS-Standard ab 2017
- Akkreditive und Dokumentarinkassi
- Finanzierung von Immobilien (auch Volumen über CHF 20 Mio. möglich)
- Leasing über unsere Tochtergesellschaft



Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft,
Bregenz, Zweigniederlassung St. Gallen
Bankgasse 1, Postfach 64, CH-9004 St. Gallen
Tel. +41 71 228 85 00, Fax +41 71 228 85 19
www.hypobank.ch/firmenkunden



Nehmen Sie Platz. Ihre Hypo Vorarlberg

konnten dann aber wieder viele weitere Projekte realisiert werden, so zum Beispiel der Neubau der Tigeranlage und diverser Büroräume. Ebenfalls wichtig für den Zoo ist die Mitgliedschaft bei der europäischen Zoovereinigung und die Anerkennung durch «zooschweiz» als eine von nur sechs wissenschaftlich geführten zoologischen Einrichtungen in der Schweiz. Dadurch sind wir national wie international gut vernetzt. Forschung, Bildung und professionelle Tierhaltung sind heute aus einem modernen Zoo nicht mehr wegzudenken und werden auch in Zukunft noch mehr Gewicht erhalten.

«Es ist schön zu sehen, dass der Zoo als Familienunternehmen weiter bestehen kann.»

Sie bekommen sowohl von der Standortgemeinde Gossau als auch von weiteren Gemeinden in der Region regelmässig finanzielle Unterstützung. Ist es nicht möglich, einen Zoobetrieb ohne externe Unterstützungsbeiträge zu führen?

Ohne finanzielle Unterstützung gäbe es den Zoo, wie er heute besteht, nicht. Der Zoo ist eine Kulturinstitution. Unser oberstes Ziel ist ideell und nicht wirtschaftlich. Natürlich hilft uns aber effizientes und wirtschaftliches Handeln, das ideelle Ziel zu erreichen. Weltweit gibt es vermutlich nur ganz wenige Zoos, die ohne finanzielle Hilfe bestehen. Meist sind das dann auch Freizeitparks, die ihr Kerngeschäft in der Betreibung von Fahrgeschäften sehen. Wir wollen aber ganz klar das Tier und das Abenteuer rund um das Tier ins Zentrum stellen. Wir wollen die Besucher für die Tierwelt sensibilisieren und begeistern. Uns ist wichtig, die Kernaufgaben eines modernen, wissenschaftlich geführten Zoos zu erfüllen und damit auch der Bildung, der Forschung und dem Arten- und Naturschutz gerecht zu werden. Überdies stehen wir rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr im Einsatz für die Tiere. Der Personalbestand kann daher nur in wenigen Bereichen dem aktuellen Bedarf und dem Umsatz angepasst werden. Einfach gesagt: Die Tiere brauchen auch Futter und Pflege, wenn weniger oder keine Besucher in den Zoo kommen. Das macht den Geschäftsverlauf unberechenbar und stark abhängig von den Besucherzahlen.

2015 haben Sie rund 200 000 Besucher gezählt. Wie stellen Sie sicher, dass auch in den nächsten Jahren genug Publikum kommt?

Aktuell sind wir am Bau der neuen Löwen- und Serengeti-Anlage. Ein weiterer Meilenstein in der Geschichte des Zoos! Parallel dazu sind aber noch viele kleinere und grössere Projekte in der Planungsphase. So soll zum Beispiel in den nächsten Jahren ein zweiter Gastrobetrieb mit Zooshop das Angebot erweitern. Ich bin überzeugt, dass Zoos im Allgemeinen nötiger sind denn je: Der Bezug zur Natur und ihren tierischen Bewohnern fehlt vielen. In der

heutigen digitalen Welt fällt der direkte Kontakt, das Berühren, Riechen und Erleben von Tieren, vollständig weg. Etwas provokativ gesagt, streicheln wir lieber unser Handy, als einen wirklichen Kontakt zu anderen Lebewesen aufzubauen. Kein Touchscreen kann aber eine reale Begegnung mit einem Tier ersetzen. Und genau dort können wir ansetzen: Wir ermöglichen schon den Kleinsten, die Natur und ihre Vielfalt zu erleben und können so ganz getreu dem Gründergedanken von «Tierli Walter» den Kleinsten die Tierwelt näher bringen. Ich glaube, wir sind auf einem guten Weg, aber die Herausforderungen werden in Zukunft sicher nicht kleiner.

Sie sind eigentlich ein Familienunternehmen: Wie sieht die Zukunft in Bezug auf die Geschäftsführung aus, soll der Zoo dereinst von der dritten Generation übernommen wird?

Meine beiden Töchter Jeannine und Karin arbeiten bereits seit einigen Jahren im Zoobetrieb und sind Mitglieder der Geschäftsleitung. Es ist schön zu sehen, dass der Zoo als Familienunternehmen weiter bestehen kann. Interessanterweise haben sich auch beide auf einen jeweils anderen Bereich spezialisiert: Jeannine ist in die Fussstapfen ihrer Mutter getreten und im künstlerischen Bereich tätig, Karin ist Tierärztin und kümmert sich um den Tierbereich des Zoos.

Interview: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

Vom Kleinstunternehmen zum KMU mit 60 Angestellten

Der Walter Zoo wurde im Jahr 1963 von Walter und Edith Pischl und ein paar Helfern gegründet. Heute zählt er 60 Festangestellte und beschäftigt zusätzlich saisonal bis zu 60 Aushilfskräfte. Mit derzeit sieben Lehrstellen in der Tierpflege ist der Zoo der grösste Ausbildungsbetrieb für Wildtierpfleger in der Schweiz. In Gossau sind mehr als 500 Tiere – über 100 verschiedene Arten – zu Hause.

Im Jahr 2015 verzeichnete der Walter Zoo rund 200 000 Besucherinnen und Besucher. Der Umsatz der Aktiengesellschaft betrug 5,895 Millionen Franken und lag damit 350 000 Franken unter dem Vorjahr, die AG verfügte per 31.12. über Aktiven im Wert von knapp 6,4 Millionen. Von der Standortgemeinde Gossau erhält die Zoo AG jährlich einen Beitrag in der Höhe von 150 000 Franken, der vollumfänglich in die Betriebskosten einfließt. Etwa 50 000 Franken bekommt der Zoo zudem jährlich vom Gönnerverein. Dieser unterstützt auch punktuell diverse Projekte: Dank Vereinsbeiträgen wurde 2013 der Flamingoteich saniert, 2014 die Veterinärstation erstellt und 2015 die Schimpansenanlage erneuert. Derzeit im Bau befindet sich die 4,5 Millionen teure Löwen- und Serengeti-Anlage. Sie wird ebenfalls durch Spenden und Sponsoren ermöglicht.

Erweiterte Angebote für Veranstalter

Den Veranstaltern steht in Vorarlberg ab jetzt eine grössere Vielfalt an Locations zur Verfügung – ein neues Partnermodell von Convention Partner Vorarlberg bricht bestehende Schranken nieder und öffnet damit neue Räume für Kunden.

Das Interesse der Kunden an ungewöhnlichen Veranstaltungsorten wächst – eine Ausweitung der Angebote ist ein starker Anreiz, die vielfältigen Seminarangebote, Räume und Rahmenprogramme in der Region zu nutzen. Um auch kleineren Betrieben die

wir neben Wien das einzige Convention Bureau, das landesweit Locations ohne Mitgliedsgebühren vermittelt», erläutert der Geschäftsführer von Convention Partner Vorarlberg, Urs Treuthardt, und sagt weiter: «Das Angebot für Veranstalter hat sich damit verdoppelt: Achtzig Locations stehen zur Wahl – vom Geheimtipp bis zum renommierten Kongresshaus. Viele begeisterte Rückmeldungen zeigen uns, dass es einen Bedarf gibt an kleinen, charmanten Locations.»

Urs Treuthardt:

«Meeting Design spielt eine wichtige Rolle. Hierfür wollen wir die Innovationskraft heimischer Unternehmen nutzen und gemeinsam Lernmethoden entwickeln, die auf lebendige Weise Informationen vermitteln und den Teilnehmern Spass machen.»

Möglichkeit zu geben, sich auf der Plattform zu präsentieren und den Service von Convention Partner Vorarlberg zu nutzen, haben diese kurzerhand die Mitgliedschaft abgeschafft. So können alle Interessierten ihre exklusiven Locations dort bewerben, wo Kunden zuerst suchen, nämlich auf der online-Plattform des Convention Bureaus. «In Österreich sind

Online-Portal

Eine neue, interaktive Webseite präsentiert einen gut gestalteten, umfassenden Überblick, der bei Interesse weit in die Tiefe führt. Ein Venue Finder mit Kriterienauswahl zu Region, Kapazität und Ambiente hilft bei der Ideenfindung und Vorauswahl. Aktuelle Fotos, Raumpläne und 360 Grad-Rundgänge erleichtern dabei die Auswahl. Flair, Nebenräume, Service-Angebote und die Umgebung der Betriebe sind so schnell erfasst und die persönliche Anfrage im Betrieb kann effizienter gestaltet werden. Man erhält einen ansprechenden Überblick über die





Urs Treuthardt, Geschäftsführer
Convention Partner Vorarlberg:

«Wir wollen gute Gastgeber sein. Kunden, Partner und Teilnehmer sollen sich wohlfühlen. Unser Ziel ist es, aus jeder Veranstaltung einen Erfolg zu machen.»

Tagungsmöglichkeiten und Rahmenprogramme in ganz Vorarlberg. Die meisten Kunden machen sich zuerst ein Bild von den Möglichkeiten im Internet, bevor sie zum Telefonhörer greifen.

Vom Einfluss der Architektur

Um neue Ideen und Wege zu finden oder frischen Schwung in bestehende Teams zu bringen, sind ungewöhnliche Orte oft ein Türöffner. Mit der Einführung des neuen Partnermodells finden sich auch ungewöhnliche Betriebe wie ein revitalisiertes Sägewerk, ein ruhiges Berggasthaus oder ein ehemaliges Kloster auf dem Programm. Alle angebotenen Häuser sind tagungserprobt und wurden gemeinsam mit den Destinationen ausgewählt und geprüft. Seminare und Firmenveranstaltungen finden hauptsächlich im Frühjahr und Herbst statt. Kleineren Hotels mit Tagungsräumen gelingt damit auch eine Verlängerung ihrer Saisonen.

In den verschiedenen Regionen in Vorarlberg herrscht eine Fülle an Outdoor-Aktivitäten und Teambuilding-Angebote, die ergänzend zu den Tagungsräumen gebucht werden können.

«Wir sprechen damit auch Kunden an, die sich viel in Städten aufhalten und Abwechslung zum hektischen Alltag suchen. Viele entdecken die Region während eines Incentive-Programms dann auch als Urlaubsdestination.» Convention Partner Vorarlberg sieht sich grundsätzlich in einer Vorreiter-Rolle, weil sie als Mitglied des Netzwerks Bodensee Meeting treibende Kraft bei der Entwicklung innovativer Veranstaltungsformate sind. Die Qualität der Kongresshäuser und Innovation der Partnerbetriebe setzen neue Standards und erhalten Bestnoten im internationalen Vergleich.

Innovative Methoden weisen in die Zukunft, und ein gemeinsames Entwickeln verspricht die bestmögliche Nutzung des vorhandenen Know-hows. Alle Dienstleister wie Projektleiter, Techniker oder Caterer arbeiten von Anfang an eng zusammen. Zum Netzwerk Bodensee Meeting gehören 13 Unternehmen aus der Veranstaltungsbranche der Bodensee-region. Neuestes Projekt ist eine Weiterbildungsplattform für Veranstalter: Das micelab:bodensee startet im September 2016.



© Kongresskultur Bregenz



© Kaspar Greber Holz- und Wohnbau GmbH

Convention Partner } **VOR
ARL
BERG**

T +43 (5574) 43443-23 | service@convention.cc
www.convention.cc



Jungunternehmer forum

Mut zum Unternehmertum



Jetzt anmelden.
Early Bird bis 24.9.2016

tg.jungunternehmerforum.ch

Hauptsponsoren

RAIFFEISEN

BDO

SwissLife

local search

Co-Sponsoren

Bildungszentrum
Wirtschaft Weinfelden

BGOST
CF SUD

Helsana
Engagiert für das Leben.

Thurgau

Patronat

**GEWERBE
THURGAU**

Medienpartner

Thurgauer Zeitung

LEADER

Plattform für Gründer/innen,
Jungunternehmer/innen, Start-ups,
KMU-Nachfolger/innen und
junge Führungspersönlichkeiten.

ab 16 Uhr

GET-TOGETHER

18 Uhr

MODERATION

BEGRÜSSUNG

18.30 Uhr

ca. 20.15 Uhr

12. Jungunternehmerforum Thurgau

3. November 2016, im Rathaus in Frauenfeld

WORKSHOPS

Zwei Workshops nach Wahl:

- Wie finanziere ich meine Geschäftsidee?
- Vorsorge und Versicherungen
- Digitale Verzeichnisse: Chancen und Risiken
- Wegleitung zum Erstellen des Lohnausweises

Informationen | Networking | Verpflegung

Philipp Gemperle

Walter Schönholzer | Regierungsrat, Departement für Inneres und Volkswirtschaft Kanton Thurgau

INPUT-REFERAT

Crowdsourcing, Crowdfunding – Alternativen zur Start-up-Finanzierung?

Christoph Laib | Mitinhaber | c-crowd ag

PRAXIS-REFERAT

Social Media und eine aktive Community als Erfolgsfaktor
Tania Woodhatch | Gründerin, Inhaberin und Geschäftsleiterin» | WÜRZMEISTER

PRÄSENTATIONEN START-UPS

4 Start-ups stellen ihr Geschäftsmodell vor

Networking und Apéro

Verlosung:

3 LEADER-Jahresabos
à CHF 60.-

3 local.ch-Werbe-
guthaben à CHF 150.-

4 Bildungsgutscheine
à CHF 500.-



local search

Bildungszentrum
Wirtschaft Weinfelden



Eine Online-Anmeldung ist erforderlich.

Piepers Schachzug

Die Meldung beherrschte Mitte September sämtliche Wirtschaftsspalten der Schweizer Medien: Dass die Arbonia-Forster-Gruppe AFG das Industrieunternehmen Looser kauft und von den bisherigen Familienaktionären die Mehrheitsbeteiligung von 53 Prozent übernimmt, wurde mehrheitlich positive aufgenommen. Im Zentrum steht die Person Michael Pieper. Ein Blick auf seine Strategie und auf die Pressestimmen dazu.



Bleibt gefordert:
Michael Pieper.

«Der Industrielle Michael Pieper scheint es wieder einmal geschafft zu haben. Der Eigentümer des Küchenherstellers Franke investierte schon in diverse Industriefirmen und hat zu deren Wiedergeburt beigetragen (u. a. Rieter, Feintool). Nun gibt es viele Anzeichen, dass auch der Bauzulieferer AFG, an dem er einen Anteil von 27 Prozent hält, nach einer schmerzhaften Sanierung und einem massiven Stellenabbau in der Schweiz die Kurve gekriegt hat», schrieb die «Neue Zürcher Zeitung» am 15. September 2016. Es war der Tag, als bekannt gegeben wurde, dass sich die Firmen AFG und Looser zur Arbonia AG zusammenschliessen wollen. Eine Transaktion, die gemäss Medienmitteilung eine halbe Milliarde Franken schwer sein wird. Entsprechend hoch sind die Ziele: Nichts weniger als der führende europäische Gebäudezulieferer soll aus der Verschmelzung entstehen.

Nachdem der Unternehmer Michael Pieper, einer der zehn reichsten Männer des Landes, mit seiner Artemis-Holding als neuer Hauptaktionär der AFG bekannt wurde, legte die Aktie um fast 20 Prozent zu.

In acht Jahren zum nachhaltigen Erfolg

Das sind Grössenordnungen, mit denen sich AFG-Verwaltungsrat Michael Pieper («Geld sagt mir überhaupt nichts. Eine gute, erfolgreiche Firma sagt mir etwas») bestens auskennt. Nachdem der Unternehmer Michael Pieper, einer der zehn reichsten Männer des Landes, mit seiner Artemis-Holding als neuer Hauptaktionär der AFG bekannt wurde, legte die Aktie um fast 20 Prozent zu. Bösertige Stimmen schrieben diesen Effekt weniger Pieper zu als der Tatsache, dass dieser damit Edgar Oehler ablöste, der bei Investoren zuletzt gemischte Gefühle ausgelöst hatte. Mit dieser Interpretation tut man aber weder dem einen noch dem anderen Recht. Tatsache ist: Michael Pieper (*1946) ist ein Ausnahmeunternehmer, und wenn er seinen Glauben an eine Firma mit einem

Einstieg in dieser Grössenordnung bekundet, ist das ein starkes Signal. Piepers Einstieg bei der AFG erfolgte Ende 2014. Und seither ist kein Stein auf dem anderen geblieben. Fünf bis acht Jahre gebe er der AFG Zeit für nachhaltigen Erfolg, sagte Pieper vor zwei Jahren in einem Interview. Und er setzt alles dran, dieses Ziel zu erreichen. So werten denn auch zahlreiche Wirtschaftsexperten den Zukauf von Looser als Coup von Pieper. «Hinter der Strategie stecken Grossaktionär Michael Pieper sowie VR-Präsident Alexander von Witzleben. Sie bauen die AFG seit anderthalb Jahren im Eilzugstempo um und beweisen dabei viel unternehmerischen Mut», schreibt beispielsweise die «Finanz und Wirtschaft».

Kontinuitätsgedanken

Dass eine solche Transaktion auch Kritiker hervorruft, ist selbstverständlich. Und es gibt durchaus auch Punkte, die jetzt wie auch in Zukunft genau verfolgt werden sollen. Dazu der «TagesAnzeiger»: «Es gibt einige Fragezeichen. So wird der Kaufpreis von einigen Experten als hoch bezeichnet. Auf Basis des letztjährigen Gewinns von Looser müsste AFG 16 Jahre warten, bis die Ausgaben wieder eingespült sind. Legt man den für 2016 erwarteten Überschuss zugrunde, würde es gar 28 Jahre dauern.» Und «Cash» kommentiert: «Mit Blick auf die acht Jahre SIX-Kotierung von Looser wird man als Beobachter das Gefühl nicht los, als schleiche sich hier jemand aus der Verantwortung. Looser ist somit nicht nur ein abschreckendes Beispiel einer Börsenkotierung. Das Beispiel der Firma relativiert auch die Hohelieder vieler Anleger, die sich bei Unternehmen in Familienbesitz wegen des Kontinuitätsgedankens besonders gut aufgehoben fühlen.»

Fest steht: Der Kauf von Looser ist lediglich als Etappenziel zu werten. Weitere grosse Herausforderungen stehen an. Pieper bleibt gefordert. Und das dürfte ihm gefallen.

Text: Marcel Baumgartner

Bild: zVg.

GEMEINSAME WEITERENTWICKLUNG MIT SYSTEM – DIE HERAUSFORDERUNG LIEGT OFT EINE EBENE TIEFER

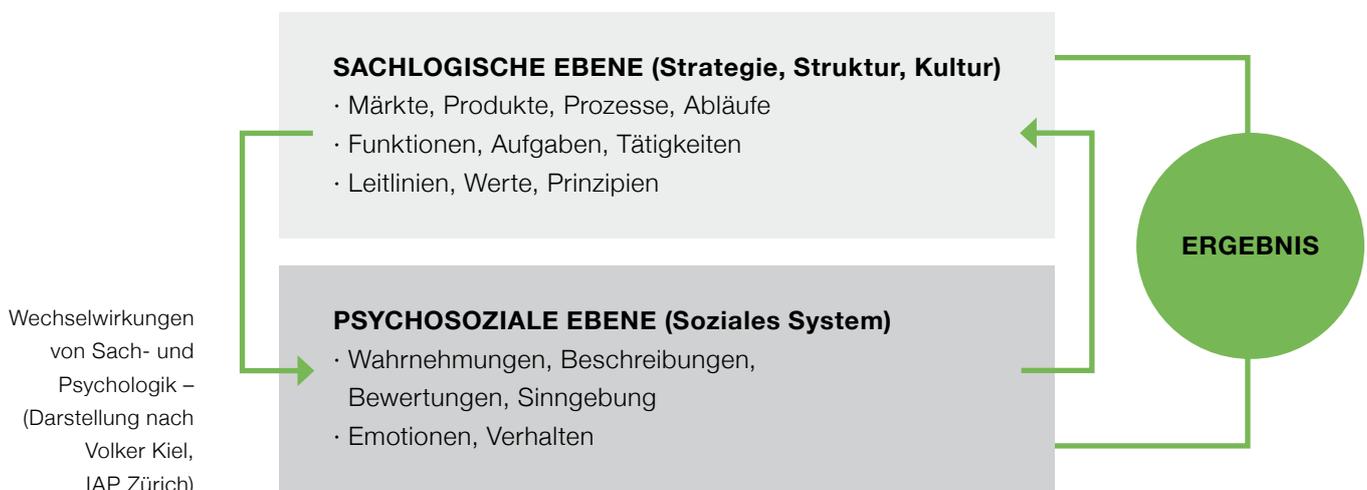
In Veränderungsprozessen setzen Einzelpersonen, Unternehmen und Institutionen auf die professionelle Beratung und Begleitung der C-Impact AG.

DER MARKT VERLANGT NACH NEUPOSITIONIERUNG

Das Arbeits- und Berufsleben stellt sich heute wesentlich komplexer dar als dies noch vor ein paar Jahren der Fall war. Die Strukturen ändern sich vielerorts in einem gewaltigen Tempo. So sind beispielsweise traditionelle Unternehmen stark gefordert ihre Prozesse anzupassen, neue Systeme oder Geschäftsmodelle einzuführen und sich auf veränderte Kundenbedürfnisse einzustellen. Unabhängig der jeweiligen Position: die Anforderungen an das Individuum in einer Organisation steigen stetig. Als Auswirkung dieses gesellschaftlichen Wandels sehen sich immer mehr Menschen mit Erschöpfung, Unsicherheit oder Verlustängsten konfrontiert. Die Frage: «Wie ist das bloss noch alles zu bewältigen?» ist, wenn auch oft unausgesprochen, allgegenwärtig.

DIE ZUKUNFT ERFORDERT TRAGFÄHIGE LÖSUNGEN

Mehrere zehntausend Betriebe in der Schweiz sehen sich aktuell oder mittelfristig zudem mit einer Nachfolge-Thematik konfrontiert. Dieser Prozess wird idealerweise schon früh initiiert, denn die Suche nach geeigneten Lösungen und die Phase des Überganges sind sehr anspruchsvoll. Die zu treffenden Entscheidungen haben markante Auswirkungen auf die Eigentümer, deren Familie, Besitzerverhältnisse, Mitarbeitenden, Kunden und die weiteren Stakeholder. Wer sich vertieft mit den Mechanismen auseinandersetzt, wird unweigerlich feststellen, dass sich die in einem solchen Prozess auftretenden Fragen stets auf zwei ganz unterschiedlichen Ebenen abspielen:



Diese Wechselwirkungen spiegeln sich in jedem Ergebnis wieder. Sehr deutlich zeigt sich im Alltag, dass die wirklichen Herausforderungen oftmals auf der Ebene von Emotionen und Wahrnehmungen, im sozialen System, schlummern. Denn wenn's dort klemmt, werden neue Lösungswege blockiert, es kann keine tiefgehende Weiterentwicklung stattfinden.

C | IMPACT

CHANGE MANAGEMENT

«Die besten Ergebnisse werden dort erzielt, wo beide Ebenen bewusst gefördert und gestärkt werden».

VERÄNDERUNGSPROZESSE MIT SYSTEM ANGEHEN

Neue Wege und Lösungen lassen sich am besten mit sinnvoller und stufen-gerechter Einbindung der Beteiligten gestalten. Arbeitsteams sollen ihren Leistungsauftrag möglichst friktionsfrei ausführen können. Impulse von aussen bringen an dieser Stelle frischen Wind in den Prozess. Werden die Ziele und Vorhaben von innen her mit Engagement emotional mitgetragen, führt das in jeder Organisation zu sichtbaren Fortschritten. So kann sich beispielsweise die bis anhin als belastend empfundene Neupositionierung oder Nachfolgelösung künftig gesund entwickeln und Schritt um Schritt etablieren.

PRÜFEN SIE EINE INVESTITION

Als versierte Führungskräfte mit fundierter Erfahrung aus internationalen Dienstleistungs- und Industrie-Unternehmen sind die qualifizierten Berater der C-Impact AG vertraut mit den hohen Anforderungen, welche an Management, Mitarbeitende und Stakeholder gestellt sind. Sie fungieren als Sparringpartner für VR und Geschäftsleitung und bringen eine hohe Passion, Teams herauszufordern und mit den vorhandenen Ressourcen gemeinsam weiter zu entwickeln.



SIMON SCHNEIDER

BUCHS/ST.GALLEN

C-Impact AG
Zentrum Neuhof
Wiedenstrasse 52c
9470 Buchs SG

simon.schneider@c-impact.ch
+41 81 750 58 62



MICHAEL TSCHUMI

WINTERTHUR/ZÜRICH

C-Impact AG
Kanzleistrasse 18
8405 Winterthur

michael.tschumi@c-impact.ch
+41 78 841 94 70

BERATUNGSFORMATE



ORGANISATIONSBERATUNG



LAUFBAHNBERATUNG



COACHING



UNTERNEHMENSNACHFOLGE

c-impact.ch



«DIE MÜHE HAT SICH MEHR ALS GELOHNT. ICH WURDE ERMUTIGT KONKRETE SCHRITTE ANZUGEHEN.»

Martin, 61 – Unternehmer

«ICH HABE ALTE MUSTER ÜBER BORD GEWORFEN!»

Sandra, 32 – Kauffrau

Das grosse Marken-Missverständnis

Den Preis nicht wert, viel Fassade, unredliches Verhalten: Kunden sind gegenüber Marken immer misstrauischer. Zu diesem Thema haben Thomas Harder und Nicolas Wüthrich das Buch «Marken für Menschen» verfasst. Der gebürtige Thurgauer und in Frauenfeld wohnhafte Harder ist Gründer von «Swiss Brand Experts», einem Beratungsunternehmen für markenbasierte Unternehmens-, Strategie- und Standortentwicklung. Er und Nicolas Wüthrich, Partner bei Swiss Brand Experts, orten die Ursache für das Misstrauen in einem fundamentalen Marken-Missverständnis: Man meint, Marken aussen durch Logo und Werbung machen zu können, während man innen bei den Leistungen spart.

Thomas Harder, Ihr Buch trägt den Titel «Marken für Menschen». Muss ich daraus schliessen, dass es unzählige Marken gibt, die nicht in erster Linie für Menschen erstellt und gepflegt werden?

Thomas Harder: Ja, Marken für Menschen ist eine Reaktion auf eine Fehlentwicklung, die das Wesen von Marken in ihrem Kern trifft, Marken letztlich aufhebt. Ausdruck dieser Fehlentwicklung ist das auf breiter Front zu beobachtende Misstrauen gegenüber Marken. Den Preis nicht wert, viel Fassade, Gleiches unter verschiedenen Labels zu unterschiedlichen Preisen, Kostenoptimierung über allem: So denken Menschen heute von Unternehmen, weil sie dies an vielen Orten so erleben – nicht nur, aber gerade auch bei sogenannten Markenunternehmen.

«Die Sicht der Kundschaft ist entscheidend, nicht der ständige Blick zur Konkurrenz.»

Sie erwähnen es bereits im Untertitel des Buches – «Wie weiter nach dem Marken-Missverständnis» –, dass nicht wenige Marken aufgrund falscher Überlegungen entstanden sind. Sehr viele Unternehmen halten sich nicht daran, was ihre Marke verspricht. Trifft diese Aussage in etwa den Kern Ihres Buches?

Nicolas Wüthrich: Ereignisse, die zeigen, dass Marken ihre Versprechen nicht halten, gibt es viele. Im Kleinen, wenn ein Confiseur Kirschstengeli fertig einkauft und dann als eigene Création ausweist oder wenn im Flugzeug auf dem Pappbecher mit Filterkaffee aus der Thermoskanne «Great Coffee» steht. Im Grossen beim VW-Dieselskandal, wo falsche Abgaswerte zuerst den Behörden und dann den Konsumenten vermittelt wurden. Oder bei BP, wo sich bei den Untersuchungen zur Explosion auf der

Ölplattform Deepwater Horizon herausstellte, dass Sicherheitsbestimmungen systematisch missachtet wurden. Das Marken-Missverständnis ist die Ursache dieser Fehlentwicklungen: Man meint, Marken aussen durch Logo und Werbung machen zu können, während man innen bei den Leistungen spart. So positionierte sich beispielsweise BP im Vorfeld des Deepwater-Horizon-Debakels mittels weltweiter Kampagnen als besonders ökologisch und verantwortungsvoll.

Kreisen wir das ganze Thema doch noch etwas ein. Früher war eine Marke in erster Linie ein Logo, allenfalls ergänzt durch einen Claim. Heute spielen sehr viele Faktoren hinein. Was gehört letztlich alles zu einer Marke und zu deren Bildung?

Thomas Harder: «Marken für Menschen» plädiert für ein ganzheitliches Marken-Verständnis, wie Sie es andeuten. Alle Aktivitäten eines Unternehmens von der Entwicklung über die Produktion, den Einkauf, die Finanzen bis zu Service, Marketing und Verkauf sind massbeglich, damit eine überzeugende, Differenz und Mehrwert schaffende Gesamtleistung entsteht. Es gibt aus Marken-Sicht nicht hier den einen Teil des Unternehmens, der Marke macht, und dort den Rest. Deshalb ist es für ein Unternehmen und all seine Mitarbeiter wichtig, ein konkretes und präzises Verständnis von dem zu haben, was den Unterschied und den Erfolg ausmacht. Das gilt übrigens nicht nur für Unternehmen, sondern genauso für Institutionen und Standorte. Markenaufbau und -entwicklung ist deshalb eine präzise, feine, das Ganze durchdringende Ausrichtung aller Tätigkeiten auf die Kundschaft.

Nicolas Wüthrich: Diese Vielzahl an Aktivitäten war bei genauer Betrachtung bereits früher eine notwendige Bedingung dafür, dass eine starke Marke



Thomas Harder:

«Es gibt aus Marken-Sicht nicht hier den einen Teil des Unternehmens, der Marke macht, und dort den Rest.»

entstehen konnte. Coca Cola hat sich die heutige Position erarbeitet, indem es ein in Geschmack, Erfrischungs- und Anregungswirkung völlig neuartiges, sich stark differenzierendes und Mehrwert schaffendes Getränk entwickelt hat und es mit aller Konsequenz in Distribution und Marketing durchsetzte. Coca Cola auf Marketing zu reduzieren, greift zu kurz.

Was bedeutet dies in der Folge? Wie kreiert man eine optimale Marke?

Nicolas Wüthrich: Dies ist der Moment, um das Menschenbild als Fundament von Marken für Menschen anzusprechen. Starke Marken entstehen, wenn man zentrale Facetten des Menschen ernst nimmt. Fünf Dimensionen stehen für uns im Vordergrund: Menschen suchen Bindung – also entstehen Marken, wenn deren Macher mit ihrem ganzen

«Saurer, Swissair oder Kodak zeigen, dass Grösse kein Erfolgsgarant ist.»

Verhalten Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und Kontinuität anbieten. Menschen suchen und schätzen Vertrautes – also werden Marken stark, wenn deren Macher genau Verstehen womit sie Vertrauen schaffen und in der Entwicklung an diesen Elementen festhalten. Menschen haben unterschiedliche Geschmäcker – also bilden sich Marken, wenn sich ihre Leistungen differenzieren. Menschen haben eine feine Wahrnehmung – also punkten Marken mit Schlüssigkeit. Schliesslich sind Menschen emotional – also sollten Marken darauf fokussieren, dass ihre Leistungen die an sie gestellten Bedürfnisse erfüllen. Aus dieser Erfüllung folgen die Emotionen der Kundschaft.

Thomas Harder: Vielleicht wird die Bedeutung des Menschenbilds für die Marken-Führung noch deutlicher, wenn man das heute weitverbreitete Gegenbild beleuchtet: Menschen seien simpel gestrickt, kategorisierbar, untreu und funktionierten nach einfachen emotionalen Mustern. Wir meinen, dass Unternehmen sowie auch Institutionen oder Standorte es mit ihrem Verhalten in der Hand haben, was sie im Menschen ansprechen – und ob sie in der Folge starke Marken werden oder nicht.

Ist bei einem Rebranding auch die Meinung des Kunden hilfreich? Oder sollte man sich nicht von dieser Aussensicht leiten lassen?

Nicolas Wüthrich: Der Schlüssel zur Marken-Entwicklung – nicht nur im Falle eines Rebrandings – liegt in der Perspektive der eigenen Kundschaft. Die Kundschaft ist in regelmässigem, intensivem Kontakt mit den Leistungen ihrer Marke, kennt und verfolgt sie genau. Denken Sie beispielsweise an Ihren Lieblingsitaliener: Hier realisieren Sie sofort, wenn die Pasta nicht perfekt al dente ist oder der Service nicht das gewohnte Niveau erreicht. Wer der Kundschaft offen und unvoreingenommen zuhört – idealerweise im persönlichen Gespräch und nicht über anonyme Fragebögen –, erfährt, was sie an den bestehenden Leistungen genau schätzt, warum sie sich für diese entschieden hat, welche Entwicklungen sie als relevant erachtet. Diese Hinweise geben eine verlässliche Grundlage für die Entwicklung des eigenen Angebots. Auf den Punkt gebracht: Die Sicht der Kundschaft ist entscheidend, nicht der ständige Blick zur Konkurrenz.

Besteht bei den heutigen Mitteln nicht die Gefahr, eine Marke mit Botschaften und zusätzlichen Tools zu überladen?

Nicolas Wüthrich: Unternehmen und damit Marken müssen für ihre Leistungen den Markt machen. Je

mehr sie sich differenzieren und dafür viel Aufwand betreiben, desto mehr ist es für ihren wirtschaftlichen Erfolg entscheidend, dass sie diese Unterschiede in die bestehende und potenzielle Kundschaft tragen. Wir stellen fest, dass heute zwar viel kommuniziert wird, aber oft losgelöst von der spezifischen Leistung und dem Dahinterstehenden. Sogenannt emotionale – aus unserer Sicht inhaltslose – Kommunikation ist ein unterschätzter Grund, wieso Unternehmen

«Die Schweiz ist das Land mit der weltweit grössten Dichte erfolgreicher Marken. Die Ostschweiz ist dafür bestes Beispiel.»

ihre Preise nicht mehr richtig durchsetzen können. In diesem Zusammenhang bieten insbesondere Neue Medien eine Chance zur Leistungsvermittlung. Die Kunst besteht darin, auch Plattformen wie Twitter, Instagram oder Snapchat selektiv für Leistungskommunikation und nicht für ein unkoordiniertes Feuerwerk an Botschaften zu verwenden.

Wir begegnen tagtäglich einer Vielzahl von verschiedenen Marken. Hinter jenen, die uns in Erinnerung bleiben, stecken nicht selten Investitio-

nen in Millionenhöhe. Sind die finanziellen Mittel bei der Festigung einer Marke ein entscheidender Faktor?

Thomas Harder: Praktisch alle grossen Marken haben klein begonnen – und umgekehrt scheitern über 90 Prozent der Markenlancierungen bekannter und mit grossen Budgets operierender Unternehmen. Entscheidender als das Wieviel ist auch in Kommunikation und Marketing das Wie. Und das Wie bedeutet für uns, dass die Kommunikation genauso konkret, präzise und fein erfolgen sollte wie die Leistungsentwicklung. Ein gutes Beispiel dafür ist das Schaulager von Kradolfer Gipserhandwerk, einem auf hochwertige Gipserarbeiten spezialisierten KMU aus dem Thurgau: In diesem Schaulager ist für potenzielle Kunden wie Fachpartner eine ganz neue Begegnung mit Qualität und Potenzial der Leistungen sowie mit der besonderen Philosophie und Arbeitsweise des Unternehmens möglich. Diesem «mitten im Betrieb Stehen» und «hinter die Kulissen Schauen» kommt gemäss unserer Erfahrung immer mehr Bedeutung zu.

Welches sind für Sie Marken, die es geschafft haben, sich optimal zu verankern?

Nicolas Wüthrich: Die Schweiz ist das Land mit der weltweit grössten Dichte erfolgreicher Marken. Haben Sie das gewusst? Die Ostschweiz ist dafür im



Kleinen wie im Grossen bestes Beispiel: Appenzeller Käse, Tilsiter, Kägi Frett, Gottlieber Hüppen, Möhl, Stadler Rail, Mowag, Bühler Uzwil, Akris, Helvetia Versicherungen, St.Galler und Thurgauer Kantonalbank, Raiffeisen und so weiter und so fort.

Und welches sind typische Negativbeispiele?

Thomas Harder: Saurer, Swissair oder Kodak zeigen, dass Grösse kein Erfolgsgarant ist. Und auch Marktleader können innert kurzer Zeit verschwinden wie damals Nokia. Das belegt, wie anspruchsvoll erfolgreiche Marken-Führung letztlich ist.

«Marken-Führung kann nicht nach einem einfachen Kochrezept erfolgen.»

Viele unserer Leser sind in einem kleinen oder mittleren Unternehmen tätig. Was raten Sie ihnen hinsichtlich einer Überprüfung ihrer Marke?

Thomas Harder: Marken-Führung kann nicht nach einem einfachen Kochrezept erfolgen. Lassen Sie uns dennoch ein paar mögliche Empfehlungen an Ostschweizer Unternehmen formulieren – aus der Dynamik, wie wir sie aktuell oft erleben:

1. Verstehen und realisieren Sie die einzigartige Chance, die nur Ihr Unternehmen aufgrund seiner Grösse, seiner Erfahrungen, Kompetenzen und Prozesse sowie seiner Kundschaftsbeziehungen hat.
2. Investieren Sie konsequent in hohe und besondere Leistung – das macht Freude und macht Sie unabhängig.
3. Verlangen Sie Preise, die diese Investitionen ermöglichen, und verfolgen Sie eine konsequente und nachvollziehbare Preispolitik.
4. Machen Sie leistungsorientierte Kommunikation, die Verständnis für die notwendigen Preise schafft und den Markt macht.

Und anschliessend? Welche Schritte sollten dann unternommen werden?

Nicolas Wüthrich: «Es gibt nichts Gutes, ausser man tut es». Das gilt auch für die Macher einer Marke und bedeutet vor allem anderen Top-Leistung. Umgekehrt bedeutet das für die Käufer: Gutes hat seinen Preis. Das wissen sie und verhalten sich auch entsprechend, wenn Marken bei den Preisen konsequent sind.

Interview: Marcel Baumgartner

Bilder: zVg.

Welches Merkmal bestimmt Erfolg?

Die Frage, welche Persönlichkeitseigenschaften die geeignetsten Prädiktoren für Erfolg sind, interessiert die Wirtschaft und das Bildungswesen gleichermaßen.



von Raphael Schönenberger
lic. oec. HSG

Es ist unbestritten, dass der IQ eines Menschen eine geeignete Messgrösse zur Vorhersage von beruflichem und schulischem Erfolg darstellt. Nun erforschte die Psychologin Angela Lee Duckworth, dass Erfolg noch besser vom Durchhaltevermögen und der Leidenschaft eines Menschen bestimmt wird. Ihr Konzept beschreibt, dass ausdauerndes und leidenschaftliches Verfolgen langfristiger Ziele den entscheidenden Unterschied für Erfolg ausmacht.

Umgang mit Enttäuschungen

Auch erfolgreiche Unternehmer, Manager oder Schüler sind hin und wieder enttäuscht oder niedergeschlagen, aber sie stehen schneller wieder auf und arbeiten konsequenter daran, besser zu werden, in dem was sie tun. Sie sehen in ihrer Arbeit einen Sinn und bringen ein echtes Interesse dafür mit, wodurch sie gut fokussieren können und das Ziel nicht aus den Augen verlieren. Selbstverständlich braucht ein erfolgreicher Mensch zudem die Fähigkeit der Flexibilität, um zu erkennen, wann der Zeitpunkt gekommen ist, den Kurs anzupassen.

Kann man die erfolgsbringenden Eigenschaften entwickeln?

Zunächst gilt es herauszufinden, wofür man sich wirklich interessiert, denn eine Leidenschaft lässt sich nur entwickeln, wenn ein echtes Interesse vorhanden ist. Zudem braucht es eine wachstumsorientierte Denkhaltung mit der Bereitschaft, Risiken einzugehen sowie Fehler zu machen, und die Überzeugung, dass Erfolg durch hartes Arbeiten und Lernen erreicht werden kann. Experten definieren Attribute wie «ein klares Ziel haben», «Demut und Wissen, dass es nicht einfach wird» oder «Zweifel durch Selbstvertrauen ersetzen» als mögliche Ansatzpunkte, um das Persönlichkeitsgerüst für Erfolg zu entwickeln.



VERTRAUEN SCHAFFEN, VERTRAUEN BEWAHREN.

MERCEDES-BENZ TRUCKS & VANS

Die Produktpalette steht für Qualität, Innovation, Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit und Individualität. Fahrzeuge von Mercedes-Benz überzeugen durch beste Positionierung bei den Lebenszykluskosten. Vom Sattelschlepper über den Transporter bis zum Familienvan sind die Fahrzeuge bei Altherr Nesslau & Altherr Schaan erhältlich.

ALTHERR NESSLAU & ALTHERR SCHAAN

Das Team überzeugt durch starken Fokus auf Kompetenz und Verlässlichkeit. Dies zeigt sich bereits in der Evaluation von neuen Fahrzeugen bis hin zur Sicherstellung der Mobilität während der Fahrzeugnutzung.



VORWÄRTS DENKEN

Altherr-Kunden profitieren vom umfassenden Kundendienst. Fahrzeuge werden für Service- und Reparaturarbeiten oder MFK abgeholt und nach getaner Arbeit wieder zurückgebracht. Dies ist eine kostenlose Dienstleistung. In Pannenfällen genügt ein Anruf, Altherr ist mit zwei Mechatronikern und Servicebussen rund um die Uhr erreichbar. Oberstes Gebot ist stets die Fahrzeuge so schnell wie möglich wieder einsatzbereit zu machen, vor Ort oder in der Werkstatt, um den Ausfall so kurz wie möglich zu halten.



VERLÄSSLICHKEIT GENERIERT VERTRAUEN.

Trucks & Vans

altherr *nesslau*

Altherr Nutzfahrzeuge AG
Untersteig · CH-9650 Nesslau
T. +41 71 994 12 52
www.altherr.ch · info@altherr.ch

altherr *schaan*

Altherr AG
Im Rösle 7 · FL-9494 Schaan
T. +423 237 50 50
www.altherrag.li · info@altherrag.li



«Die Bilanz ist solide»

Man darf sie durchaus zu den Wahrzeichen der Stadt St.Gallen zählen, auch wenn sie weder ein imposantes Bauwerk noch ein Touristenmagnet ist. Dennoch gehört die Mühleggbahn zu den geschichtsträchtigen Installationen, die eng mit der wirtschaftlichen Geschichte der Region verbunden ist. Als Verwaltungsratspräsident der Mühleggbahn AG fungiert Philip Schneider, Partner der Anwaltskanzlei Schwager, Mätzler, Schneider in St.Gallen. Ein Mandat, das er aufgrund seiner emotionalen Verbundenheit mit der Bahn gerne angenommen hat.

Philip Schneider, die Mühleggbahn ist das älteste innerstädtische öffentliche Verkehrsmittel. Welche effektive Bedeutung hat die Bahn heute noch?

Die Mühleggbahn ist einerseits ein kultureller Zeitzeuge aus dem 19. Jahrhundert. Damals kam die Industrialisierung und mit ihr eine Aufbruchsstimmung nach St.Gallen. Der Hauptbahnhof wurde gebaut, es war der Beginn der Stickereihochblüte. Die Mühleggbahn wurde als erstes städtisches Verkehrsmittel auf Initiative des Unternehmers Gottfried von Süsskind gebaut und 1893 eröffnet, um die Arbeiter ohne Anstrengung zur damaligen Maschinenfabrik St.Georgen zu bringen.

«Die Bahn erwirtschaftet aufgrund der geringen Betriebskosten jährlich einen sechsstelligen Betrag, mit dem die Rückstellungen für künftige Investitionen gebildet werden können.»

Auch heute hat die Mühleggbahn nichts von ihrer Attraktivität eingebüsst. Sie ist eine wichtige Verkehrsverbindung zwischen der Altstadt und St.Georgen mit jährlich 600 000 Fahrgästen, auch für Besucher der Dreiweihern, dem beliebten Ausflugsziel für Jung und Alt. Sie ist fahrplanunabhängig und damit ständig verfügbar, und sie weist lange Betriebszeiten auf.

Die letzte grosse Erneuerung der Bahnanlage erfolgte 2004. In welchem Zustand befindet sich die Infrastruktur derzeit?

Der laufende Betrieb funktioniert sehr gut. Die Infrastruktur wird ständig kontrolliert und gewartet und auf betriebssicherem Standard gehalten. Sicherheit ist das oberste Gebot.

Die Berg- und Talstation sind gut unterhalten. Die automatischen Eingangstüren haben eine wesent-

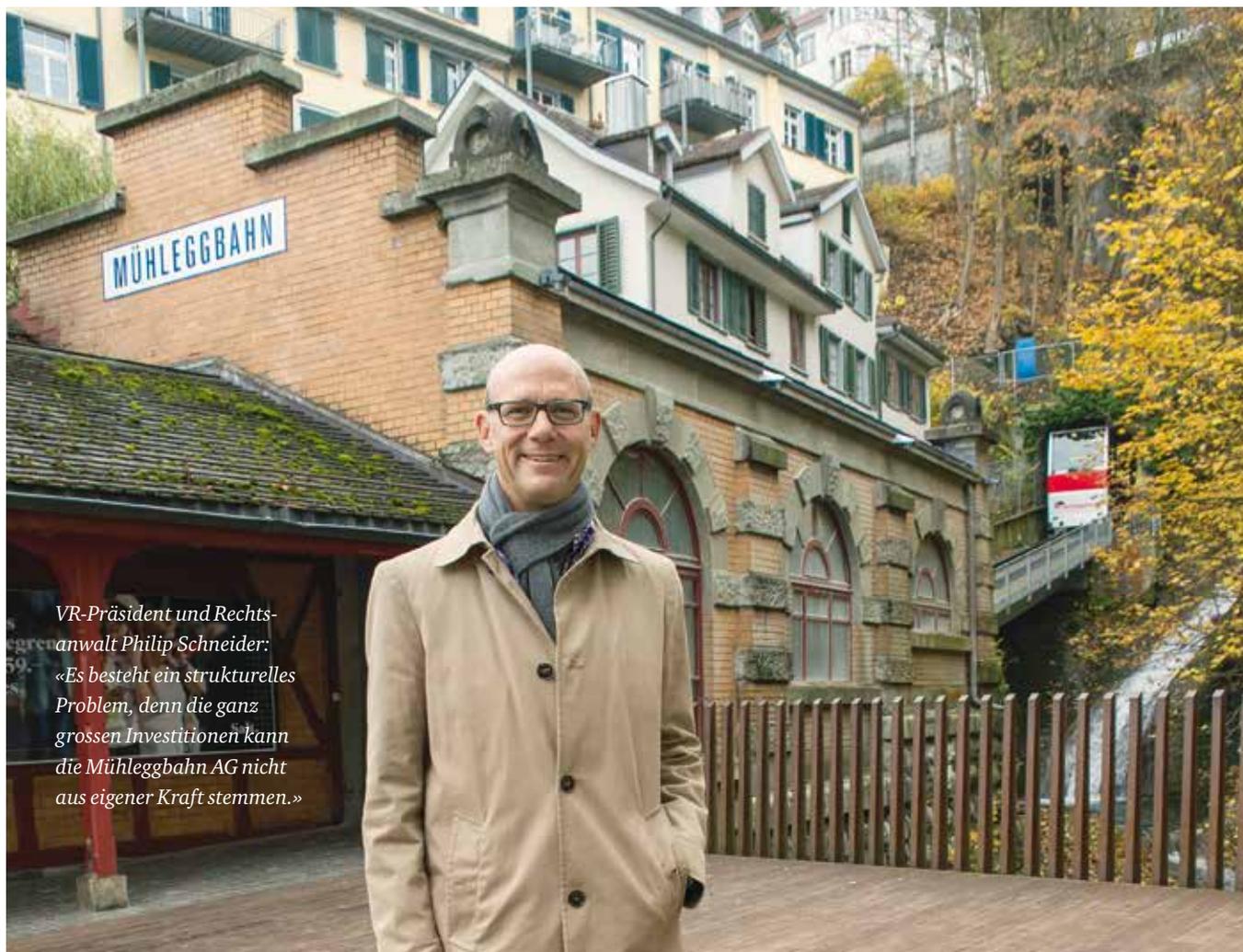
liche Komfortverbesserung gebracht. Auch die Nutzung des Talstation-Gebäudes für Ausstellungen ist attraktiv. Die Kabine und die elektronische Steuerung bedürfen der laufenden Instandhaltung. Die gesamte Infrastruktur ist den feuchten klimatischen Bedingungen des Steinachtobels ausgesetzt, der Unterhaltsbedarf ist deshalb grösser als andernorts. Der 122 Jahre alte Tunnel untersteht ständiger Beobachtung und muss in naher Zukunft erstmals einer Generalüberholung unterzogen werden.

Grundsätzlich fährt die Bahn von A nach B. Grosse strategische Überlegungen muss der Verwaltungsrat wohl kaum machen. Mit welchen Themen befasst er sich in erster Linie?

Das Thema Sicherheit des Bahnbetriebs ist stets das wichtigste. So ist auch die Frage der Tunnelanierung ein Thema, das uns längere Zeit beschäftigen wird. Die Analyse eines spezialisierten Ingenieurbüros liegt mittlerweile vor. Der Verwaltungsrat muss nun die vorgeschlagenen Lösungsvarianten gegeneinander abwägen – es stehen verschiedene technische Möglichkeiten zur Diskussion. Auch die Möglichkeit der Umstellung auf den Zweikabinenbetrieb wurde geprüft – eine durchaus wünschbare, aber leider zu kostspielige Alternative. Es folgen die Abklärungen über die Finanzierung, bevor ein Entscheid über das weitere Vorgehen gefällt werden kann.

Der Entscheid mit der grössten Tragweite der vergangenen Jahre war wohl die Beteiligung am Ostschweizer Tarifverbund «Ostwind»?

Ja. Im Tarifverbund gehen alle Erträge aus dem Billettverkauf des regionalen öffentlichen Verkehrs in einen Topf und werden dann nach einem festgelegten Schlüssel wieder verteilt. Dieser Erlös aus dem Fahrkartenverkauf ist die einzige Einnahmequelle. Die Mühleggbahn ist wohl das einzige öffentliche Verkehrsmittel, das auf diese Weise selbsttragend ar-



VR-Präsident und Rechtsanwalt Philip Schneider:
 «Es besteht ein strukturelles Problem, denn die ganz grossen Investitionen kann die Mühleggbahn AG nicht aus eigener Kraft stemmen.»

beitet und ohne öffentliche Zuschüsse auskommt. Als private Aktiengesellschaft mit über 700 Aktionären können wir nicht wie andere öffentliche Verkehrsmittel einfach ein Betriebsdefizit von der Stadt oder vom Kanton – letztlich vom Steuerzahler – einfordern.

Wie gut ist die Mühleggbahn AG St.Gallen finanziell aufgestellt?

Die Bilanz der Mühleggbahn AG ist solide. Die Anlagen sind abgeschrieben. Die Bahn erwirtschaftet aufgrund der geringen Betriebskosten jährlich einen sechsstelligen Betrag, mit dem Rückstellungen für künftige Investitionen gebildet werden können. Dennoch besteht ein strukturelles Problem, denn die ganz grossen Investitionen kann die Mühleggbahn AG nicht aus eigener Kraft stemmen. Sie ist dazu auf Spenden und allenfalls finanzielles Sponsoring Dritter angewiesen.

Vor welchen Herausforderungen steht die AG in den nächsten Jahren?

Die erwähnte Tunnelsanierung ist eine Investition auf lange Sicht. Die Finanzierung derselben muss aber in relativ kurzer Frist gewährleistet sein und stellt zweifellos eine grosse Herausforderung dar.

Es wurde geprüft, ob mit der Tunnelsanierung auch die Umstellung auf einen Zweikabinenbetrieb wie in früheren Zeiten finanzierbar ist. Dies würde deutlich höhere Investitionen und auch höhere künftige Betriebskosten nach sich gezogen. Ohne Sponsor für die Anfangsinvestition ist diese Variante leider nicht denkbar.

Was reizt Sie persönlich an der Verwaltungsratsstätigkeit?

Ich habe mein halbes Leben in St.Georgen verbracht. Damit ist eine emotionale Verbundenheit mit der Bahn und dem «Dorf» gewachsen. Grosse Freude hat mir in den vergangenen Jahren bereitet, zu sehen, welche Sympathien die Mühleggbahn in der gesamten Bevölkerung weit über St.Georgen hinaus genießt. In all den 122 Jahren hat «das Bähnli» nichts an seiner Attraktivität eingebüsst. Die Motivation der anderen Verwaltungsräte und auch der Geschäftsführung ist dieselbe wie bei mir. Für ein solches Unternehmen setzen wir uns gerne ein.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: Stéphanie Engeler

«Gut verkaufen muss man sich auf dem Jahrmarkt»

Paul Rutishauser hat vier Jahre Zeit, die CVP aus der Stagnation zu führen. Dabei will der frisch gewählte Präsident der CVP Thurgau gerade das «C» stärker betonen. Den Einfluss der Ostschweiz – insbesondere des Kantons Thurgau – in Bern erachtet er als «durchaus effizient». Denn am Schluss zähle das Ergebnis.

Paul Rutishauser, seit Juli dieses Jahres bestimmen Sie als Präsident der CVP Thurgau deren Kurs massgeblich mit. In welche Richtung möchten Sie die Partei in den nächsten Jahren führen?

Der Kurs ist klar: Wir werden unsere Haltung zu wichtigen gesellschaftlichen Fragen spürbar schärfen und unseren Wählerinnen und Wählern neue Angebote machen. Wir werden das «C» stärker betonen, was angesichts der herrschenden Verunsicherung zu den Themen Islam und Asylpolitik zu einer wichtigen politischen Marke werden wird. Ich kann nicht verstehen, warum sich bestimmte Kreise vor dem Islam in den Staub werfen – und auf der anderen Seite unsere christliche Kultur belächeln.

«Ich kann nicht verstehen, warum sich bestimmte Kreise vor dem Islam in den Staub werfen – und auf der anderen Seite unsere christliche Kultur belächeln.»

Sie haben klar gesagt, dass Sie dieses Amt für vier Jahre ausführen möchten. Anschliessend soll eine jüngere Kraft die Zügel in die Hand nehmen. Kann man innerhalb von vier Jahren eine eigene Vision verfolgen und effektiv umsetzen?

Ja, das kann man. Auch die CVP Schweiz richtet sich neu aus. Das bedeutet nicht nur eine Chance für die nationale Wahrnehmung unserer Arbeit, sondern auch eine Herausforderung für uns als Kantonalpartei: Je klarer das Profil der Bundespartei, desto konkreter unsere Arbeit im Kanton. Mit klaren Aussagen werden wir nach Jahren der Stagnation die Trendwende schaffen und uns als bürgerliche Kraft in der Mitte etablieren. Probleme klar benennen und guten Lösungen aus der Mitte heraus zu Mehrheiten verhelfen, das muss unser Anspruch sein. Zuerst die politische Debatte und erst zum Schluss der Kompromiss – und nicht umgekehrt. Wir wollen es auch nicht allen recht machen. Wer dies will, macht es am Schluss niemandem mehr recht.

Vier Jahre bedeuten auch, dass Sie die nächsten Eidgenössischen Wahlen als Präsident begleiten werden. Welche Ziele steckt man sich für 2020?

Unser Ziel ist klar: Wir werden Brigitte Häberli im Ständerat und Christian Loehr im Nationalrat haben – und unseren Wähleranteil steigern.

Die Ostschweiz ist derzeit nicht im Bundesrat vertreten. Das könnte sich nach gewissen Rücktritten schon bald ändern. Wird der Kanton Thurgau hierbei ein Wörtchen mitreden können?

Ob die Ostschweiz in der Landesregierung vertreten ist oder nicht, ist weniger wichtig als die Frage, welche Qualität die Arbeit unserer Vertreter in Bern hat. Und diese ist sehr gut. So oder so werden wir aber bei der Kür um die Nachfolge von Bundesrätin Doris Leuthard ein Wörtchen mitreden. Derzeit steht bezüglich Ostschweiz allerdings weder eine Thurgauer noch eine St.Galler Kandidatur im Vordergrund.

Ganz allgemein verfügt die Ostschweiz aktuell nur über geringen Einfluss, was die wesentlichen Ämter in der nationalen Politik betrifft. Ist dieser Nachteil spürbar?

Das trifft in dieser Pauschalität nicht zu: Die Ostschweiz ist in vielen Schlüsselpositionen in Bern bestens vertreten – sowohl in den Räten wie auch in der Bundesverwaltung. Unsere Ständerätin Brigitte Häberli ist Präsidentin der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur und Mitglied der Finanzkommission. Beides sind Schlüsselbereiche für Innovation und Stabilität.

Und dennoch fehlen uns Bundesräte und nationale Parteiprääsidenten. Sind die Ostschweizer Kantone – und damit auch der Thurgau – einfach zu zurückhaltend? Oder haben es sämtliche Parteien verpasst, entsprechenden Nachwuchs aufzubauen?

Weder noch! Die Ostschweizer Kantone sind etwas weniger schrill – im Ergebnis aber durchaus effizient. Wir haben auch kein Nachwuchsproblem. Es geht ja



Der Thurgauer
CVP-Präsident
Paul Rutishauser:
«Das trifft in dieser
Pauschalität nicht zu.»

ums Ganze und nicht nur um das Prestige, eine Ostschweizer Vertretung im Bundesrat zu haben. Viele Themen werden bereits auf der Stufe der Regierungskonferenzen angerissen und bewirtschaftet. Da machen wir Ostschweizer eine sehr gute Figur.

«Ob die Ostschweiz in der Landesregierung vertreten ist oder nicht, ist weniger wichtig als die Frage, welche Qualität die Arbeit unserer Vertreter in Bern hat.»

Gerade dem Kanton Thurgau wird aber immer wieder eine zu grosse Zurückhaltung zugeschrieben. Man verkaufe sich zu wenig oder gar zu schlecht. Ein Fakt?

Man kann die Thurgauer Bescheidenheit im Auftritt auch als Qualität sehen: Am Schluss zählt das Ergebnis. «Gut verkaufen» muss man sich auf dem Jahr-

markt. Aber Politik ist weder ein Jahrmarkt noch ein Zirkus.

Hätte die Expo2027 entsprechende Impulse auslösen können?

Ja, das hätte sie. Darum finde ich es sehr schade, dass die Stimmbürger der Expo2027 eine klare Absage erteilt haben. Jetzt sind wir gefordert, unsere Stärken und Vorzüge auf andere Weise darzustellen.

Sie selbst sind nicht im Kantonsrat, was medial schon als Nachteil kommentiert wurde. Ist es einer?

Nein. Es kann sogar eine Chance sein, weil ich damit den Rücken freihabe für andere wichtige Aufgaben. Etwa die Arbeit der Partei in den Gemeinden und Bezirken. Selbstverständlich nehme ich an den Fraktionssitzungen teil und verfolge die Entscheidungsfindung aus nächster Nähe.

Welches sind die aktuellen kantonalen Themen, welche die CVP aktiv bearbeiten will?

Wir setzen uns auch in Zukunft für eine moderne Wirtschaftspolitik ein und wollen vor allem den Klein- und Mittelbetrieben den Rücken freihalten. Das «C» im Parteikürzel steht auch für unseren Respekt vor der Schöpfung – und prädestiniert uns als Umweltpartei mit Augenmass bei der Bewahrung unserer natürlichen Ressourcen. In der Energiepolitik spielen wir seit vielen Jahren die wichtigste Rolle unter allen Parteien. Dies alles werden wir noch stärker verdeutlichen.

Interview: Marcel Baumgartner

Bild: zVg.

Anzeige

bb business broker
Erfolgreich in die Zukunft

Business Broker AG
Florastrasse 44 CH-8008 Zürich
T +41 (0)44 420 11 11 info@businessbroker.ch

	Umsatz:	Preis:
Gefestigte Consulting-Firma in attraktiver Nischenposition	CHF 814'000.–	CHF 850'000.–
Margenstarkes Unternehmen im Bereich Sicherheitstechnik	CHF 2'216'400.–	CHF 1'250'000.–
Handelsunternehmen im Bereich Kosmetik	CHF 86'000.–	CHF 430'000.–
Innovative und designaffine Textil-Handelsfirma mit Zukunft	CHF 159'800.–	CHF 700'000.–
Angesehenes Handelsunternehmen im Bereich Labortechnik	CHF 2'838'500.–	CHF 1'500'000.–
Etablierter Torsystem-Monteur im Grossraum Zürich	CHF 607'000.–	CHF 250'000.–
Verpackungsspezialist mit herausragender Wachstumsstory	CHF 3'472'000.–	CHF 2'250'000.–
Beratungsunternehmen mit hochqualifizierten Mitarbeitern	CHF 702'600.–	CHF 450'000.–
Kinderkrippe an attraktiver Lage im Kanton Zürich	CHF 605'775.–	CHF 250'000.–
Beliebtes Bildungszentrum an aussergewöhnlicher Lage	CHF 127'000.–	CHF 115'000.–
Solides Reinigungsunternehmen mit attraktiven Daueraufträgen	CHF 1'152'000.–	CHF 700'000.–
Secondhand-Boutique mit top Standort in der Stadt Zürich	CHF 461'000.–	CHF 275'000.–

www.businessbroker.ch

Die Ausbildung der Zukunft

Die Schweiz bildet zu wenige Informatiker, Maschinen- und Elektroingenieure aus. Und erst recht zu wenige weibliche Fachkräfte. Die Bildungseinrichtungen haben diese Probleme erkannt und reagieren mit den unterschiedlichsten Massnahmen. Welche Anforderungen aber haben die Unternehmen an die Ausbildungsinstitute? Und ab welcher Stufe sollte wirtschaftliches Denken vermittelt werden?

Eine 2014 vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) veröffentlichte Studie ergab, dass Fachkräfte insbesondere in MINT-Berufen fehlen. MINT ist die offizielle Abkürzung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Und der Mangel in diesen Bereichen dürfte zumindest teilweise hausgemacht sein: Wie der ehemalige Nationalrat Rudolf

2014 meldeten die Universitäten fast doppelt so viele Studenten in den Geistes- und Sozialwissenschaften wie in den MINT-Studiengängen.

Praxisintegrierter Bachelor

Viele Gymnasien haben dieses Problem erkannt und bereits reagiert. Die Kantonsschule Baden (AG) etwa bietet naturwissenschaftliche Arbeits- und Technikwochen an. Als erste Schule der Schweiz erhielt sie das Gütezeichen «MINT-freundliche Schule» des deutschen Vereins zur Förderung des mathematischen und naturwissenschaftlichen Unterrichts. Ein weiteres positives Beispiel ist das Gymnasium Köniz-Lerbermatt (BE): Die Schule entwickelte eine MINT-Klasse, die Interessierten Schülern den Erwerb zusätzlichen Wissens ermöglicht. Das Projekt finanzieren sowohl der Staat als auch ein privates Medizintechnikunternehmen.

Eine Stufe höher versuchen auch die Hochschulen, Interesse an den MINT-Fächern zu wecken. Die Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) etwa lancierte

«Der Fachkräftemangel in Berufen wie etwa Maschinen- und Elektroingenieur oder Informatiker ist bereits Realität und steht wohl erst am Anfang.»

Strahm im Interview mit dem «TagesAnzeiger» sagt, zählen für den Zugang zum Gymnasium in den meisten Kantonen die Noten in Sprachfächern mehr als in Naturwissenschaften und Mathematik. Das bedeutet, dass naturwissenschaftlich Begabte auch in den Sprachfächern Talent erweisen müssen. Sonst schaffen sie den Sprung ans Gymnasium nicht. Die Folge:



Die Wirtschaftsvertreter sind sich einig: Nachwuchskräfte müssen vor allem begeisterungsfähig sein.

2015 einen praxisintegrierten Bachelorstudiengang (PiBS) in Informatik: PiBS-Studenten schliessen mit ihrem Unternehmen einen Studienausbildungsvertrag ab. Die Hälfte der Woche arbeiten sie in den fachlich relevanten Tätigkeitsbereichen des Betriebs, die andere Hälfte verbringen sie an der FFHS. So führt das Studium nach vier statt drei Jahren zum anerkannten Bachelor of Science in Informatik. Im ersten Jahrgang starteten 18 Studenten, dieses Jahr sind es bereits 24, wie die FFHS auf Anfrage mitteilt. Statt auf die Nähe zur Berufswelt während des Studiums setzt die Hochschule Luzern auf Frühförderung: Im Rahmen der iHomeLab MINT-Initiative lernen Kinder vom Kindergarten- bis zum Berufsschulalter die Möglichkeiten technischer Berufe anhand eines intelligenten Gebäudes oder Smart Homes kennen. Ein Pädagoge begleitet die Führungen und führt sie stufengerecht durch. Er zeigt den Kindern auf, wie Wissenschaftler aus Bereichen wie Ingenieurwesen, Informatik, Elektrotechnik oder Physik zur Entwicklung eines Smart Homes beitragen.

Förderprogramm MINT Schweiz

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) will nicht nur dem Fachkräftemangel entgegenhalten, sondern auch dem geringen Frauenanteil in den MINT-Berufen. Hierzu schuf sie eine neue Stelle: Clelia Bieler ist seit 2014 die Verantwortliche für Nachwuchsförderung und Diversity an der Hochschule für Technik. Sie ist in zahlreiche Projekte zur Förderung insbesondere von weiblichen Nachwuchstalenten involviert. Etwa girls@science, eine technische Studienwoche für Mädchen von 10 bis 13 Jahren oder Faszination Informatik für Jugendliche von 16 bis 20 Jahren.

Schliesslich lancierte auch der Bund ein Förderprogramm: Mit 1,5 Millionen Franken unterstützt MINT Schweiz 28 verschiedene Projekte. Darunter befinden sich solche für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. «Chemie macht Spass» führt etwa Kinder im Vorschulalter an naturwissenschaftliche Denkweisen heran, während sich das «ABC des Forschens» an Schulkinder richtet. «Fit für die Arbeitswelt» hingegen ist ein Impulsprogramm für Studentinnen und Absolventinnen technischer und bauplanerischer Fachrichtungen.

Trotz der Bemühungen der letzten Jahre ist die Schweiz noch nicht über dem Berg. Die Schweizerische Akademie der Technischen Wissenschaften (SATW) schreibt etwa auf ihrer Homepage: «Der Fachkräftemangel in den MINT-Disziplinen beziehungsweise die Entschärfung der Nachwuchsproblematik ist derzeit das vordringlichste Problem in der nationalen Wirtschaft.»

Text: Tamara Johnson

Bild: Archiv



acrevis Spektrum kombiniert die unterschiedlichen Facetten Ihrer Persönlichkeit mit unserer Private Banking-Kompetenz.



acrevis
spektrum

Neue Perspektiven im
Private Banking

NEU: acrevis Spektrum ist ein innovatives Beratungs- und Anlagemodell, das neue Perspektiven im Private Banking eröffnet. Gönnen Sie sich die bestmögliche Vermögensberatung und kontaktieren Sie uns. Wir freuen uns auf das persönliche Gespräch!

Rufen Sie uns an: 058 122 74 52
www.acrevis.ch/spektrum

acrevis
Ihre Bank, näher bei Ihnen

Die Wünsche der Wirtschaft

Was sind die Erwartungen der Schweizer Wirtschaft hinsichtlich der Ausbildung künftiger Fachkräfte? Sind branchenspezifische Kenntnisse ausschlaggebend oder sollten junge Talente genauso unternehmerisches Wissen mitbringen? Nachfolgend einige Statements.

«Wesentlich sind eine fundierte Ausbildung, Motivation, Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und -initiative, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit sowie Sozialkompetenzen. Wirtschaftliches Denken ist ein weitgefasseter Begriff, der bereits im Kindergarten anfängt, beispielsweise bei der Frage, was mache ich mit meinem Sackgeld? Von Interesse und grösserer Relevanz wird wirtschaftliches Denken allerdings erst, wenn es einen aktiven Bezug dazugibt. Einen wichtigen Grundstein legt im Primar- oder Sekundarstufenunterricht die Mathematik. Wirtschaftliche Fächer selbst machen ab einer persönlichen Unabhängigkeit Sinn – ob im Rahmen einer Lehre, im Gymnasium oder im Studium.»

**Meike Fuhlrott, Mediensprecherin,
Swiss International Air Lines Ltd.**

«Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird zunehmend flexibler betreffend Örtlichkeiten, Einsatzzeiten sowie Themen. Wir glauben, dass viele Berufe in Zukunft offener gestaltet werden. Gesucht sind vor allem auch Generalisten, die sich dank breit ausgelegten Berufserfahrungen schnell in neuen Situationen zurechtfinden können. Der Umgang mit Wissen verändert sich. Fachkenntnisse werden durch das Internet je länger je mehr überall und jederzeit zur Verfügung stehen und verlieren deshalb an Bedeutung. Die Sozial- und Methodenkompetenzen hingegen, zum Beispiel Problemlösefähigkeit, Kommunikationsfähigkeit etc., werden wichtiger. Das Interesse und Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sollte möglichst früh und stufengerecht gefördert werden.»

Annina Merk, Mediensprecherin, Swisscom AG

«Die Nachwuchskräfte müssen vor allem begeisterungsfähig sein. Denn die Begeisterung und Freude an der Sache sind die zentralsten Motivatoren für den Arbeitsalltag. Eine solide Basisausbildung mit den Grundkompetenzen in Rechnen, Schreiben und Lesen runden die Erwartungen der Wirtschaft an die Nachwuchskräfte ab. Wirtschaftliches Denken ist gut, vernetztes Denken jedoch weit wesentlicher. Denn die Jugendlichen müssen die Zusammenhänge verstehen, dann wird ihnen der Zugang zum wirtschaftlichen Denken später leichter fallen. Vernetztes

Denken muss schon in der Primarstufe beginnen.»

**Felix Keller, Geschäftsführer,
Kantonaler Gewerbeverband St.Gallen (KGV)**

«Seitens der Maschinen-, Elektro- und Metall (MEM)-Industrie setzen wir uns vehement für den Ausbau und eine konsequente Stärkung der MINT-Fächer an unseren Schulen ein. Die Entwicklung in dieser Hinsicht ist leider in der Vergangenheit vernachlässigt worden und es besteht Nachholbedarf. Der Fachkräftemangel in Berufen wie etwa Maschinen- und Elektroingenieur oder Informatiker ist bereits Realität und steht wohl erst am Anfang. Aber auch die Anforderungen im internationalen Wettbewerb verlangen in dieser Hinsicht dringenden Handlungsbedarf. Der Druck auf unsere Schweizer Unternehmungen, sich vor allem über den berühmten Schritt voraus zu behaupten, nimmt weiterhin zu. Natürlich sind die Anforderungen von Beruf zu Beruf verschieden. Untersuchungen zeigen jedoch, dass die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, starkes interdisziplinäres Denken und Handeln sowie höhere IT-Kompetenz praktisch in allen Berufen und auf allen Stufen in Zukunft noch mehr gefordert werden.»

**Urs Alder, Vorstandsmitglied des Industrievereins
Appenzell Innerrhoden und Mitglied
der Konzernleitung der Huber+Suhner AG**

«Neben einer guten Ausbildung und möglichst viel Erfahrung werden auch Selbstständigkeit, Engagement und Leistungsbereitschaft verlangt. Zudem ist analytisches, vernetztes Denken in einer immer komplexeren Welt notwendig. Mit guten Kommunikationsfähigkeiten sorgt man dafür, dass man einerseits an die notwendigen Informationen kommt und andererseits, dass man gehört und verstanden wird. Wie kann ich aus einer Unmenge von Informationen die notwendigen Informationen herausfiltern, aufbereiten und Entscheide daraus ableiten? VUCA ist allgemein in der Arbeitswelt das Stichwort. Volatility (Unberechenbarkeit), Uncertainty (Ungewissheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Ambivalenz). Wer kann sich am schnellsten anpassen und handlungsfähig bleiben? In der Psychologie spricht man auch von Resilienz.»

**Martina Bosshard, Mediensprecherin,
Migros-Genossenschafts-Bund**

Interesse an einer Weiterbildung im Coaching & Leadership?

Führen Sie ein Team? Können Sie zuhören? Möchten Sie auf die Anliegen Ihrer Mitarbeitenden eingehen? Möchten Sie, dass Ihre Mitarbeitenden für Sie Höchstleistungen erbringen? Falls Sie diese vier Fragen mit einem «Ja» beantworten, könnte der folgende Lehrgang für Sie interessant und lohnend sein: Dipl. Expertin/Experte im Coaching & Leadership NDS HF

In diesem Lehrgang erhalten Sie die notwendigen Handlungskompetenzen um Ihr Team zu einem klar formulierten Ziel zu führen. Auf dem Weg zum Ziel stehen Sie Ihrem Team mit Gesprächen, Rat und Tat zur Seite. Die Aufgabe des Coaches ist nach unserem Verständnis nicht das Lösen der Probleme seiner Mitarbeitenden, sondern vielmehr das Unterstützen und das Bereitstellen von Instrumenten und Ideen, damit sie selbst Lösungen erarbeiten können.

Auch Leadership ist seit Jahren in aller Munde – vom Angestellten bis zu den Topmanagern. Sie erwerben in diesem Nachdiplomstudiengang die Handlungskompetenzen, um Ihr Team mit Visionen zu inspirieren und zu motivieren.

Neben spezifischen und fachlich sehr fundierten Kenntnissen im Coaching und Leadership erwerben Sie in Ihrem Studiengang auch Wissen und Fertigkeiten in den unterschiedlichen interdisziplinären Managementfächern. Dabei gehen Sie erfolgreich auf die Anliegen und Interessen Ihrer wichtigsten

Anspruchsgruppen ein und berücksichtigen ökonomische, ethische und soziale Aspekte.

P.S. In all unseren unserer eidgenössisch anerkannten Nachdiplomstudiengänge im Verkauf, Online-Marketing, Personal, Logistik und Betriebswirtschaft lernen die Studierenden Handlungskompetenzen, welche sie befähigen, in der klassischen und in der digitalen Welt Höchstleistungen zu erbringen.

Informationen erhalten Sie über den QR-Code oder vereinbaren Sie einen Termin für ein Beratungsgespräch mit unserer Schulleitung Myrtha a Marca oder Mirko Galasso unter Tel. 071 22 888 22.



www.bvs.ch

» Startklar? »

Human Resources Fachmann/frau mit eidg. FA

Dipl. Personalleiter/in NDS HF

Dipl. Expertin/Experte in
Coaching & Leadership NDS HF

Kursstart: 24. Oktober 2016

Für ein persönliches Beratungsgespräch sind wir gerne für Sie da.



Bildungszentrum
BVS St.Gallen

Gutes Schuhwerk ist die Basis eines gelungenen Auftritts

Selection 1847 hat es sich zum Ziel gesetzt, das Einkaufen stilvoller und passgenauer Herrenschuhe einfach, effizient und bequem zu machen – mit der Kombination aus digitaler Vermessung der Füße und zeitgemäßem Onlinehandel.

John P. Leuenberger, Inhaber der Roca Holding AG, sah bei der Übernahme der traditionsreichen Zuzwiler Unternehmung Selection 1847 im Jahr 2012 das Potenzial zur Weiterentwicklung in der Schuhbranche. Er machte es sich zur Aufgabe, dem Schweizer Detailhandel eine kundenorientierte, ökologische und vor

seite wird deutlich, dass es sich um weit mehr handelt als nur um einen weiteren Onlinehandel für ansprechendes Schuhwerk. Die Einzigartigkeit besteht in der zukunftsweisenden Passformempfehlung: Einmal fachmännisch gemessen – zukünftig online bestellt.

«Mann müsste von überall her Schuhe schnell bestellen können, die auf Anrieb zu den Füßen passen, zeitlos modisch sind und länger halten als handelsübliche Treter aus Fernost.»

allem passende Lösung in Zeiten des Zalando-Wahns und Lädeli-Sterbens anzubieten. Seit dem 1. Juli 2016 präsentiert seine Firma über www.selection1847.ch einen Onlineshop für hochwertige, rahmengenähte Herrenschuhe. Bereits nach kurzer Zeit auf der Web-

Selection 1847 – Men's Solution

Eine Tatsache, so alt wie die Menschheit selbst: Männer funktionieren anders als Frauen. Im Gegensatz zum weiblichen Geschlecht, für das der Schuh-Shopping-Marathon durch unzählige Geschäfte oft eine faszinierende Freizeitbeschäftigung darstellt, entpuppt sich dieses «Vergnügen» für Männer eher als eine unerwünschte Notwendigkeit, die schnell und eher mürrisch hinter sich gebracht werden muss. Einzige Lösung bisher war das Bestellen im Internet. Doch die Erkenntnis, dass Füße und Schuhe nicht ohne Weiteres zusammenpassen, führt in vielen Fällen auf direktem Weg zur Poststelle.





Eine Dienstleistung, die passt

Wer sich eine einfache, bequeme und effiziente Alternative zu verkehrsüberlasteten Innenstädten, stundenlangem Anprobieren von Schuhen oder dem Passformrisiko einer Internetbestellung wünscht, wird sich für die Dienstleistung der Selection 1847 begeistern.

Die Schuhprofis erstellen einen digitalen Leisten nach Ihren individuellen Fussmassen – exakt so, wie es früher aus Holz für gute Kunden Sitte war. Mit Ihrer einzigartigen Fuss-ID können Sie anschliessend im Onlineshop jederzeit bequem ein passendes Paar rahmengenähter Schuhe bestellen. Eine zeitnahe Lieferung innert weniger Tage garantiert das innovative Unternehmen durch ein bestehendes Sortiment. Das nennen wir Fortschritt nach Mass.

Ein perfekter Auftritt vom Scheitel bis zur Sohle beginnt immer mit den richtigen Schuhen.

Rahmengenäht statt billig-geklebt

Herrenschuhe in traditioneller Goodyear-Machart, auch unter der Bezeichnung «rahmengenäht» bekannt, bilden die Elite in der Schuhproduktion und stehen für lange Lebensdauer und herausragende Passformqualität. Meister ihres Faches fertigen diese nachhaltigen Kunstwerke aus bester Lederqualität in über 200 Arbeitsschritten an. Zehn Jahre und länger halten solche Schuhe mit der richtigen Pflege und sind unter Kennern das einzig Wahre in Sachen gute Fussbekleidung.

Ein geändertes Konsumverhalten hat massgeblich dazu beigetragen, dass weltweit nur noch rund 1 %

aller Schuhe in diesem hochstehenden Verfahren hergestellt werden und die mindere Massenproduktion in den letzten Jahrzehnten zunehmend den Ton angibt. Doch der Mensch besinnt sich im 21. Jahrhundert wieder zu grundlegenden Prinzipien: Nicht Masse, sondern Klasse. Nicht 20 Paar Billigschuhe, sondern fünf Paar Schuhe, die es Wert sind, getragen zu werden. Dies ist eine erfrischende Tendenz im Konsumverhalten. Selection 1847 weiss den Vorteil einer solchen hochstehenden Schuhherstellung zu schätzen und bringt diese Botschaft mit grosser Leidenschaft an den Mann. Bei Selection 1847 bleibt Gutes erhalten – von Tradition geprägt.

Mann hat die Wahl

Die Vorteile eines individuellen Sortimentes, basierend auf der persönlichen Fuss-ID des Kunden, überwiegen jene des bisher bekannten online-basierten Bestellverfahrens deutlich. Doch der Webshop ist auch ohne registrierten Fussscan uneingeschränkt nutzbar: Die gewünschten Qualitätsschuhe und Accessoires können einfach, schnell und bequem nach Hause bestellt werden. Selection 1847 möchte damit auch jene Männer mit hochwertigen Schuhen überzeugen, die sich mit Onlineshopping oder stationärem Kauf wohlfühlen. Das gesamte Sortiment und eine umfangreiche Beratung vom Profi erhalten Sie im Showroom in Zuzwil gegen Terminvereinbarung unter info@selection1847.ch oder 041 241 02 70.

Gutes Schuhwerk ist die Basis eines jeden Auftritts. Mit dieser Einstellung erweitert Selection 1847 den eigenen Privatkundenservice und bietet die individuelle Fussvermessung und eine optimale, persönliche Beratung auch in Unternehmen an. Bereits ab vier Personen kommen Sie und Ihre (Arbeits-)Kollegen in den Genuss der einmaligen Fussvermessung für ein einfaches, bequemes und effizientes Bestellen bester Schuhqualität.

Ein gelungener Auftritt vom Scheitel bis zur Sohle beginnt immer mit dem passenden Paar Schuhe.



MEN'S SOLUTION

Selection 1847 AG

c/o Roca Holding AG
Ringstrasse 1, 9524 Zuzwil

Showroom

Industriestrasse 25d, 9524 Zuzwil
+41 (0)41 241 02 70, info@selection1847.ch

Heile Welt

Die Gesundheit ist ein stark wachsender Wirtschaftszweig. Ein Wachstum, das aufgrund unserer individuellen Bedürfnisse und unserem Wunsch nach klar fokussierten Behandlungsmethoden forciert wurde und wird. Auch am Arbeitsplatz ist das Thema omnipräsent: Stichworte wie Work-Life-Balance oder Burnout prägen die Businesswelt.

Eine Auslegeordnung der wesentlichen Gesundheitsfaktoren – und wie sie im Arbeitsalltag berücksichtigt werden können.



Die Spitallandschaft Ostschweiz und ihre Baustellen

Wohl in keinem anderen Kanton wird derzeit so heftig gebaut und saniert wie im Kanton St.Gallen. Zumindest, was die Spitallandschaft betrifft. Denn: Sechs der neun Spitäler sollen bis 2027 erneuert und erweitert werden. Wie der Stand der Dinge ist und wie es in der Ostschweiz weitergeht, beschreiben die Verantwortlichen.

Es gibt tausend Krankheiten, aber nur eine Gesundheit, sagte einst Mark Twain. Natürlich hat er recht, doch leider sind viele Menschen von tausend Krankheiten betroffen. Und so gibt es tausend Aufgaben, die Angestellte des Gesundheitswesens täglich zu bewältigen haben. Im Kanton St.Gallen sind es rund 5500 Fachkräfte und knapp 1000 Auszubildende, in vier Spitalregionen mit neun Spitälern. Das Kantonsspital St.Gallen und das Ostschweizer Kinderspital gewährleisten die spezialisierte und überregionale Zentrumsversorgung, während die Regionalspitäler in Zusammenarbeit mit dem Kantonsspital die wohnortnahe Grundversorgung sicherstellen. Genau diese wohnortnahe Versorgung hat vor zwei Jahren für grosse Diskussionen gesorgt: Das Volk musste am 30. November 2014 über ein Generationenprojekt von insgesamt 930 Millionen Franken abstimmen, das sechs Um- und Ausbauprojekte in verschiedenen Spitälern beinhaltete.

Aufgrund jahrzehntelanger Diskussionen um die «richtige» Strategie staute sich massiver Investitionsnachholbedarf an.

IHK und SVP waren chancenlos

Aufgrund jahrzehntelanger Diskussionen um die «richtige» Strategie staute sich massiver Investitionsnachholbedarf an. Die Zustände der Spitäler liessen jedoch irgendwann keinen Spielraum mehr zu, schliesslich ging es um das Wohlergehen und die zeitgemässe, professionelle Versorgung der Patientinnen und Patienten. Zu reden gaben vor allem der geplante Neubau in Grabs für 100 und die Erneuerung des Spitals Altstätten für 85 Millionen Franken. Die IHK und der damalige SVP-Kantonsrat Herbert Huser brachten als Alternative einen Neubau auf der «grünen Wiese» in Rüthi ins Spiel. Die Regierung lehnte diesen jedoch ab; er würde zu jahrelangen Verzögerungen und Spitalschliessungen in Altstätten und Grabs führen. Gar als Eigengolb betitelte die

Fraktion von SP und Grünen die Idee eines Neubaus in Rüthi: Profitieren würden Privatkliniken und die umliegenden Kantone. Letztlich fiel der Entscheid klar aus: Die St.Galler Stimmberechtigten sagten Ja zum Generationenprojekt und hiessen alle Teilprojekte mit Ja-Anteilen zwischen 73 und 90 Prozent gut.

Vier Spitäler sind jetzt eine Baustelle

Bis circa 2027 werden nun sechs der neun Spitäler im Kanton St.Gallen erneuert. Im Kantonsspital St.Gallen sind die ersten Bauarbeiten dieses Jahr gestartet: Bis 2021 soll das Haus 07A bezugsbereit sein, bis 2027 Haus 07B. «Bereits erfolgt ist ein Teilabbruch des Parkhauses Böschenmühle, um Platz für das neue Haus 10 zu gewinnen», sagt Regierungsrätin Heidi Hanselmann. Im nächsten Jahr seien der Abbruch der bestehenden Passerelle über die Lindenstrasse und der Neubau einer zweigeschossigen Passerelle

Vier Spitalregionen

Die vier Spitalverbunde des Kantons St.Gallen sind zu vier Spitalunternehmen fusioniert. Denn seit der neuen Spitalfinanzierung 2012 müssen sie ihre Investitionen selber tragen und erwirtschaften.

Spitalregion 1: Kantonsspital St.Gallen*

Kantonsspital St.Gallen, Regionalspitäler Rorschach und Flawil.

Spitalregion 2: Rheintal, Werdenberg, Sarganserland

Beinhaltet die Spitäler Grabs, Altstätten und Walenstadt.

Spitalregion 3: Linth

Besteht aus einem Standort: Spital Linth in Uznach.

Spitalregion 4: Fürstenland, Toggenburg

Beinhaltet die Spitäler Wil und Wattwil.

*Das Ostschweizer Kinderspital gehört keinem Spitalverbund an. Es wird von einer Stiftung getragen, Träger der Stiftung sind die Kantone SG, TG, AR und AI und das Fürstentum Liechtenstein.

Vier Spitalregionen mit neun Spitälern in einem Kanton – daneben etliche Privatkliniken: Kann das wirtschaftlich effizient sein?



vorgesehen, 2018 stehe das Untergeschoss des Hauses 07A und die neue Tiefgarage auf dem Bauplan. Gleichzeitig soll bis 2022 das Ostschweizer Kinderhospital auf dem Areal des Kantonsspitals neu gebaut werden. «Wenn alles nach Plan verläuft, starten die Bauarbeiten 2019», so Hanselmann.

Das Spital Altstätten steckt noch in der Planungsphase: Im Juli fand eine öffentliche Infoveranstaltung statt; im September soll das Planungsverfahren öffentlich aufgelegt und im Februar 2017 das Baugesuch eingereicht werden. «Die ersten Vorbereitungsarbeiten beginnen voraussichtlich im September 2017», sagt Heidi Hanselmann. Anders in Grabs, dort erfolgte im April der Spatenstich für den Neubau; ein Provisorium für das Magnet-Resonanz-Tomografiegerät (MRI) ist bereits in Betrieb. Die bestehenden Räumlichkeiten werden abgerissen und weichen dem Neubau, der dann die jetzigen Gebäude A, B und C sowie den heutigen Notfall und die Radiologie zusammenfasst. Beim Spital Linth in Uznach war der Baustart eigentlich auf August 2015 geplant. Aber laut Hanselmann verhinderten ihn drei Einsprachen. Im Juli dieses Jahres folgte das angepasste Baugesuch. Doch es ging erneut eine Einsprache ein. «Wie lange mit dem Ausbau des Spitals noch zugewartet werden muss, hängt vom Ausgang des Verfahrens ab. Wir wären auf jeden Fall bereit», so Hanselmann.

Zu guter Letzt der Baustand in Wattwil: Auf dem heutigen Parkplatz vor dem Haupteingang entsteht derzeit das Provisorium, gleichzeitig wird mit dem Aushub für den neuen Bettentrakt begonnen. In einer weiteren Etappe gilt es dann, die bestehenden Gebäudetrakte A und C grundlegend zu erneuern.

«Trotz zusätzlicher Angebote in der Chirurgie ist es dem Spital Heiden nicht gelungen, mehr stationäre Patienten zu gewinnen.»

Vier Spitäler üben sich in Geduld

Die Erneuerung der kantonalen Spitäler Wil, Flawil, Rorschach und Walenstadt stehen erst später zur Diskussion. Weil auf 1. Januar 2017 die Spitalimmobilien vom Kanton an die Spitalverbunde übertragen werden, liegt die Verantwortung für Unterhalt, Sanierungen und Neubauten dann in deren Händen. Heidi Hanselmann versichert: «Der Verwaltungsrat wird sich zu gegebener Zeit mit der Frage der baulichen Erneuerung dieser Standorte auseinandersetzen. Natürlich hoffen wir, dass er die Planungsunterlagen des Baudepartements, die einen Neubau nicht ausschliessen, als Entscheidungsgrundlage verwenden wird.» Das könnte unter Umständen wieder einige dazu bewegen, Neubaudiskussionen vorzubringen. Doch Hanselmann sieht dem gelassen entgegen: Der Verwaltungsrat der Spitalverbunde werde sich sicherlich mit Weitsicht und auch zeitgerecht mit den Spitalstandorten beschäftigen und die Entwicklungen im Gesundheitswesen berücksichtigen.

Heiden muss sparen

Während die vier Spitalunternehmen Hunderte Millionen Franken in die Erneuerung ihrer Spitalstandorte investieren, die sie jedoch, wie die Privatspitäler auch, mittels Darlehen selber zu berappen haben, muss der Ausserrhoder Spitalverbund (SVAR) sparen. Das zeigt sich am aktuellen Beispiel mit dem Spital Heiden, das die Zusammenarbeit mit der Hirslanden Klinik Am Rosenberg gesucht hat: Künftig wird es sich auf die Innere Medizin sowie Geburtshilfe konzentrieren. Die operative Tätigkeit der chirurgischen Fächer wird – mit Ausnahme der Geburtshilfe und der Elektrokrampftherapie – voraussichtlich ab Januar 2017 in die Hirslanden Klinik verlegt. Stellenkürzungen lassen sich dabei nicht vermeiden; der SVAR werde jedoch alles daran setzen, den Mitarbeitenden einen vergleichbaren Arbeitsplatz innerhalb des Verbundes oder in der Klinik Am Rosenberg anzubieten. Kein leichter Schritt für die SVAR, wie CEO Jürg Nyfeler findet: «In unserem Kanton ist die Konkurrenz im stationären Bereich grösser geworden. Trotz zusätzlicher Angebote in der Chirurgie ist es dem Spital Heiden nicht gelungen, mehr stationäre Patienten zu gewinnen und damit die Auslastung im Operationssaal wie auch auf den Bettenstationen zu erhöhen.» Die Kooperation mit der Hirslanden Klinik bilde einen wichtigen Grundstein für die langfristige Standortsicherung in Heiden und ermögliche Anpassungen, so zum Beispiel beim Ausbau der Frauenklinik. «Die wohnortnahe Grundversorgung der Bevölkerung bleibt nach wie vor sichergestellt», so Nyfeler.

Die grosse Herausforderung: Der Wettbewerb

Bleibt noch eine grosse Frage: Vier Spitalregionen mit neun Spitälern in einem Kanton, daneben etliche Privatkliniken – kann das wirtschaftlich effizient sein? «Weniger die Grösse oder die Anzahl Standorte sind entscheidend, als vielmehr ein bedarfsorientiert vernetztes und klar aufeinander abgestimmtes Leistungsangebot», sagt Hanselmann, die sich damit auf ihre gemachte Erfahrung beruft. Dazu komme, dass man aufgrund des Bevölkerungswachstums und der demografischen Alterung mit steigenden Fallzahlen rechnen müsse. «Für einen kostengünstigen Kanton ist es zudem von Bedeutung, Patienten möglichst im eigenen Kanton zu behandeln, denn mit jeder ausserkantonalen Hospitalisation fliessen Steuergelder ab», so Hanselmann weiter.

Etwas kritischer sieht es Guido Sutter, Verwaltungsratspräsident ad interim der Spitalverbunde des Kantons St.Gallen: Die Monopolstellung der öffentlichen Spitäler gehöre der Vergangenheit an, Privatkliniken würden um Marktanteile kämpfen und sich auf Geschäftsfelder konzentrieren, die finanziell interessant seien. «Dieses duale System führt notgedrungen zu Spannungsfeldern, die schwer auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind.» Es werde sich zeigen, wie sich die öffentlich-rechtlichen Institutionen mit ihren Spielregeln behaupten können. «Klar ist: Wir müssen in diesem Zusammenspiel mit

Die Kräfte noch mehr bündeln

Die Ansiedlung von Unternehmen bringt entscheidende wirtschaftliche Impulse für einen Standort mit sich, sei es aufgrund der geschaffenen Arbeitsplätze oder durch die Steuerabgaben des Unternehmens und dessen Angestellten.



von Michael Götte

Der Wettbewerb um Firmenansiedlungen ist gross und hat dazu geführt, dass nicht nur die Kantone und einzelne Regionen, sondern auch Städte und Gemeinden um die Aufmerksamkeit von Investoren buhlen.

Schaut man sich die einzelnen Konzepte der Standortförderer auf den verschiedenen Stufen genauer an, so fällt auf, wie sehr sich die Argumente gleichen, mit denen man die Aufmerksamkeit auf sich ziehen will: Steuerliche Vorteile, ausgezeichnete Bildungsangebote, attraktive Verkehrsverbindungen, die Lebensqualität und schöne Landschaften werden fast überall angepriesen. Erfahrene Standortförderer weisen darauf hin, dass auch andere, weniger offensichtliche Kriterien den Entscheid der Unternehmen beeinflussen, wo sie sich ansiedeln wollen. Dazu gehören eine unbürokratische und investorenfreundliche Vorgehensweise, schnelle Bewilligungsverfahren, die Nähe zu bereits bestehenden ähnlichen Betrieben, gute Bildungsstätten und nicht zuletzt auch die ganz persönlichen Präferenzen des Investors.

Die Ostschweizer Kantone liegen im interkantonalen Vergleich in zahlreichen Bereichen, welche die Standortattraktivität tangieren, im Mittelfeld oder vielfach leider im hinteren Drittel. Trotzdem haben in letzter Zeit namhafte Unternehmen Standorte in der Ostschweiz eröffnet; beispielsweise die Würth-Gruppe in Rorschach.

Die Ostschweiz hat aus meiner Sicht mehr in der Standort- und Wirtschaftsförderung zu bieten, als dies heute zum Ausdruck kommt. Die Kräfte müssen über die Gemeinde- und Kantonsgrenzen hinweg gebündelt werden – und die Politik hat die nötigen Rahmenbedingungen (Budget u. a.) bereitzustellen. Inwieweit die unnötige Verzettlung beim Scheitern der Bewerbung für den nationalen Innovationspark eine Rolle gespielt hat, ist fraglich. Wahrscheinlicher scheint, dass die Qualität des eingesandten Dossiers bereits zum zweiten Mal ungenügend war. Es bleibt zu hoffen, dass die Ostschweiz bei diesem Projekt doch noch eine Rolle spielen darf.

Michael Götte ist Gemeindepräsident von Tübach und Fraktionspräsident der SVP SG

gleich langen Spiessen agieren können; doch dies ist derzeit nicht der Fall.» Laut Sutter stehen die Spitalversorger vor grossen Herausforderungen, vor allem im Hinblick auf das Baumatorium, das erhebliche Kosten verursacht. «Dies gilt es, erlös- und kostenseitig im künftigen Wettbewerbsumfeld zu stemmen.»

Text: Nathalie Schoch

Bild: kssg.ch

Nachgefragt

«Die Tendenz zu Leistungskonzentrationen wird schweizweit zunehmen, denn die neue Spitalfinanzierung verstärkt den wirtschaftlichen Druck. Der Kanton St.Gallen hat mit der Fusion von neun allein agierenden Spitälern zu vier Spitalunternehmen schon früh begonnen, eine zukunftsfähige Struktur zu legen. So hat er beispielsweise vier Kliniken für Gynäkologie und Geburtshilfe geschlossen, oder es werden gewisse Leistungen nur noch an ausgewählten Orten angeboten. Dies aktuell im Bereich der Sterilisation: Aus neun Abteilungen wird eine. Aber auch die st.gallischen Spitalunternehmen werden ihre Prozesse weiter optimieren und ihre Angebotspalette immer wieder überprüfen müssen. Die aktuelle Strategie mit dem Fokus auf Schwerpunkt- und Netzwerkbildung ist dafür gut geeignet. Nichtsdestotrotz: Die Herausforderung bleibt gross.»

Heidi Hanselmann, Regierungsrätin und Vorsteherin des Gesundheitsdepartements des Kantons St.Gallen

«Die Tendenz geht Richtung Kooperation und Spezialisierung. Der SVAR, resp. das Spital Heiden, arbeitet auch heute schon mit verschiedenen anderen Spitälern zusammen. So ist zum Beispiel die Frauenklinik am Spital Heiden ein offizieller Netzwerkpartner des Brustzentrums am Kantonsspital St.Gallen. Zudem laufen Gespräche zwischen dem Psychiatrischen Zentrum AR in Herisau und der Psychiatrischen Klinik in Wil hinsichtlich einer engeren Zusammenarbeit.»

Jürg Nyfeler, CEO des Spitalverbundes Kanton Appenzell Ausserrhoden (SVAR)

«Die eingeschlagene Netzwerkstrategie mit Schwerpunktbildungen in einzelnen Regionen ist und bleibt ein sehr guter und effektiver strategischer Ansatz. Ich glaube jedoch nicht an sogenannte Bereichsspitäler in unserem Kanton. Allerdings ist es in diesem Umfeld möglich, dass aus Gründen der optimalen Versorgung in gewissen Disziplinen an einzelnen Standorten Spezialitäten entwickelt werden. Die Angebotsplanung wird die eingangs beschriebenen Trends zu berücksichtigen haben. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Angebote in unseren Spitälern so zu strukturieren, dass alle Standorte erfolgreich betrieben werden können.»

Guido Sutter, Präsident ad interim der Spitalverbunde des Kantons St.Gallen

Gesunde Mitarbeiter = gesunde Geschäftsbilanz

Sehr viele Erwerbstätige führen ein Leben am Limit. In einer gehetzten Wirtschaft, die ohne Termindruck und hohes Arbeitstempo nicht mehr auskommt. Die Folgen sind fatal. Für alle Seiten. Es wird Zeit, umzudenken und etwas dagegen zu tun. Manch ein Ostschweizer Unternehmen macht das bereits.

«Sorry, ich bin total im Stress.» Wie oft hören wir diesen Satz, von Arbeitskollegen, vom Chef, vom Lebenspartner. Man hetzt von einem Termin zum anderen, beantwortet die Mails am Abend zu Hause, unterwegs, in den Ferien. Man schiebt Überstunden ohne Ende und engagiert sich daneben in Vereinen und Verbänden. Private Zeit ist rar und das entspannte Gefühl am Arbeitsplatz ein Relikt früherer Zeiten. Es macht den Anschein, dass Stress zum guten Ton einer modernen Leistungsgesellschaft gehört: Wer sich nicht unter Druck fühlt, macht sich verdächtig, nicht genügend ausgelastet zu sein, nicht wichtig genug zu sein. Dabei wird unterschätzt: Stress kann krankmachen, wenn er zum Dauerzustand wird und das eigene Leben dominiert. Und das tut er. Immer öfter. In besorgniserregender Fülle: «Mehr als eine Million Menschen, also fast jeder vierte Erwerbstätige, gibt an, am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen zu haben», sagt Karin Faisst, die Präventivmedizinerin des Kantons St.Gallen.

Über Abwesende soll – wenn überhaupt – nur gut geredet werden. Direkte Rückmeldungen sind jedoch unbedingt erwünscht.

Ein Leben am Limit

Als häufigste psychosoziale Risiken geben die Befragten der Schweizerischen Gesundheitsbefragung von 2012 an, dass sie meistens oder immer an zu viele Dinge gleichzeitig denken und dass sie sich beeilen müssen. Mehr als die Hälfte der Befragten fühlen sich durch die hohen Arbeitsanforderungen und den Zeitdruck belastet. Die Folge sind krankheitsbedingte Ausfälle, die nicht nur dem Arbeitnehmer selbst, sondern auch dem Unternehmen schaden. Darüber hinaus belastet es die Wirtschaft: Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) schätzt, dass sich die Kosten von Erschöpfungsdepressionen und Stress auf jährlich 4,2 Milliarden Franken summieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist in den vergangenen Jahren immer mehr in den Fokus der Unternehmensführungen gerückt und wird das Personalmanagement auch in der nahen Zukunft stark beschäftigen. Fortschrittliche Unternehmen haben erkannt, dass sie mit ihrem BGM Wettbewerbsvorteile generieren und Kosten sparen können, weil sie weder Ersatzarbeitskräfte noch neues Personal rekrutieren müssen.

Ein Label für die Gesundheit

Erfolgreich im Einsatz ist auch das Schweizer Qualitätssiegel «Friendly Work Space»: Die Kriterien, die zum Erlangen des Labels nötig sind, wurden von führenden Schweizer Unternehmen zusammen mit Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt – aus dem Bedürfnis nach einheitlichen Standards für Gesundheitsmanagementprogramme heraus. Camion Transport in Wil zum Beispiel ist das erste Friendly Work Space zertifizierte Transportunternehmen der Schweiz. «Unser Ziel ist, das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden zu steigern und möglichst viel präventiv wirken zu können, um Ausfälle zu vermeiden», sagt Miriam Amatter, Teamleiterin Personalwesen und Leiterin BGM.

Viele Unternehmen sind sich der Gefahr bewusst und investieren in entsprechende Präventionsmassnahmen. «Wir bieten unseren Mitarbeitenden moderne, gut eingerichtete und helle Arbeitsplätze, an denen die Arbeitssicherheit konsequent eingehalten wird», sagt Franziska Frei von SFS Services AG in Heerbrugg. Zudem profitieren die Angestellten von sechs Wochen Ferien, flexiblen Arbeitszeiten und vergünstigten, ausgewogenen Menüs in der Kantine. «Auch den sportlichen Ausgleich pflegen wir: SFS organisiert jedes Jahr verschiedene Anlässe wie den Velo- oder Skitag, zu dem die ganze Familie eingeladen ist.» Und kürzlich haben die Führungsverantwortlichen an einer Schulung teilgenommen, die die Sensibilisierung sowie Früherkennung von Stresssymptomen behandelte.

Sportliche Aktivität fördern

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist auch der St.Galler Kantonalbank wichtig. Das zeigt sich nicht nur in ihrer Mitgliedschaft beim Verein Forum BGM. Neben flexiblen Arbeits- und Pensionierungsmodellen gehören etliche weitere Massnahmen zum Präventionspaket. In den Führungsausbildungen ist das

Es macht den Anschein, dass Stress zum guten Ton einer modernen Leistungsgesellschaft gehört.

Thema Ressourcenmanagement ein fixer Bestandteil. Ergonomische Arbeitsplätze, gratis Früchte und Wasser, der interne Sportclub, Bike to work sowie ein Firmenlauf unterstützen das körperliche Wohlbefinden. Hinzu kommt ein umfangreiches Betreuungsan-

gebot. So zum Beispiel für die Burnout-Prophylaxe. «Unsere Mitarbeitenden haben einen privilegierten Zugang zur Klinik Teufen», sagt Brigitte Sauter, stellvertretende Leiterin Personal Service und Mitglied des Kaders. «Zudem arbeiten wir mit einer externen Sozialberatungsstelle und CareLink zusammen.»

Die Model Holding AG in Weinfelden investiert laufend in die Ergonomie am Arbeitsplatz. Dazu gehörten Stehpults, spezielle Sitzkissen und Tastaturen. Es wurden auch schon Antiraucherurse organisiert, am Eingang des Unternehmens steht ein Korb mit Äpfeln bereit und in der Kantine wird täglich ein frisch gepresster Saft angeboten. Gewisse Spielregeln sollen zudem dafür sorgen, dass sich die Mitarbeiter wohlfühlen: Über Abwesende soll – wenn überhaupt – nur gut geredet werden. Direkte Rückmeldungen sind jedoch unbedingt erwünscht.

Oft genügen schon einfache Massnahmen, um das eigene Wohlbefinden zu steigern.



«Obwohl wir seit dem SNB-Schock vergleichsweise hohe Lohnkosten haben, sind wir von der 45-Stunden-Woche wieder abgerückt. Denn wir stellten fest, dass die Krankmeldungen unserer Mitarbeitenden massiv angestiegen waren», erläutert COO Elisabeth Model.

Auch die Camion Transport AG setzt einiges daran, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten. Es gibt Kurse zu den Themen Ernährung, Sucht und Stress, an denen alle teilnehmen können. Zwei Mal pro Tag wird während der Arbeitszeit mit den Angestellten geturnt. Weitere Massnahmen sind Führungsschulungen, eine Gratis-Grippeimpfung, gratis Früchte in jeder Niederlassung, auch Anlässe aller Art finden regelmässig statt. Ein neues Projekt ist der Gleichgewichtsparcours, mit dem Ziel, Stolpern, Stürzen oder Unfälle generell zu vermeiden. Wird es ernst, nimmt auch die Geschäftsführung das Anliegen ernst: Es gibt eine externe Beratungshotline bei Problemen; bei einem Coaching oder einer Mediation übernimmt Camion Transport die Kosten. «Selbstverständlich bin ich jederzeit da, um die Mitarbeitenden bei Problemen zu beraten oder zu unterstützen», so Miriam Amatter.

Manchmal geht es nicht ohne Fachwissen oder den externen Blick.

Grill und Glacé für den Teamgeist

Nicht nur die Grossen sollten sich um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmern. Auch kleinere und mittlere Unternehmen können dafür sorgen. Laut Karin Faisst braucht es keine aufwendigen, teuren Massnahmen, oft würden einfache Veränderungen genügen, damit Angestellte gesünder seien. Das zeigt sich auch an diesem Beispiel: Die Blumer Techno Fenster AG in Waldstatt hat zwei Pausenräume, einen für Raucher, einen für Nichtraucher. In der gut ausgestatteten Küche können die Mitarbeiter ihr Essen zubereiten oder aufwärmen. Es herrschen flexible Arbeitszeiten, Mütter können Teilzeit arbeiten und einen Teil der Arbeit im Home-Office erledigen. Dauert der Arbeitstag mal länger als üblich, gibt es für die Arbeiter eine Pause mit offeriertem Abendessen. Alle drei bis vier Jahre geht die ganze Firma auf einen Tagesausflug, vor den Betriebsferien gibt es einen Grillanlass. Steigt das Thermometer auf über 25 Grad, dürfen sich die Mitarbeiter eine Glace genehmigen. Dafür wurde extra ein Tiefkühler angeschafft. «Wir halten zudem unseren Mitarbeitenden nach Krankheit oder Unfall den Arbeitsplatz frei und unterstützen sie bei einem Wiedereinstieg in die Firma. Auch bei längeren Absenzen», sagt Marketingverantwortliche Carmen Graf.

«In kleinen Betrieben hängt die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit wesentlich vom Führungsstil und der Arbeitsorganisation ab», so Karin Faisst. Franz Fässler von der Metzgerei Fässler in Appenzell würde ihr wohl zustimmen, denn in seinem Betrieb geniessen die Mitarbeiter einige Vorzüge: Jeden Tag ein ausgewogenes Frühstück und Mittagessen im Haus, einen zeitgemässen Arbeitsplatz mit viel Licht, ergonomischen Geräten und modernen Maschinen. «Unser Betrieb ist auf gleicher Ebene. So können wir sämtliche Transporte mit Rollis bewältigen und unser Team braucht wenig Gewicht zu heben», erläutert der Inhaber. Auch Teamgeist ist ihm wichtig. Darum unternehmen sie zwei Mal im Jahr eine Wanderung und zwischendurch einen Skitag. Der Chef ist überzeugt: «Das fördert den Zusammenhalt und ist gesund für die Psyche».

Gesunde Mitarbeiter führen zum Erfolg

Die Beispiele aus der Praxis verdeutlichen, wie Gesundheitsmanagement eingesetzt werden kann. Oft sind schon einfache Massnahmen förderlich. Manchmal geht es nicht ohne Fachwissen oder den externen Blick. Professionelle Tipps geben zum Beispiel die Krankenkassen oder unabhängige Berater. «Erfolgreiche Unternehmer machen dieses Thema zur Chefsache», findet Francesco Spagnolo, CEO der DAVID AG in Au SG. DAVID bietet seine langjährige Erfahrung in diesem Bereich an und unterstützt den Unternehmer mit pragmatischen Lösungen. Ergänzend haben sie ein Nahrungsergänzungprodukt entwickelt, das den Ausgleich zum täglichen Stress schafft.

«Trotz aller Bemühungen lassen sich Absenzen nicht verhindern; man kann aber durch entsprechende Massnahmen sehr wohl Kosten einsparen und erreicht nebenher eine grössere Mitarbeiterzufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen», ist sich Miriam Amatter von Camion Transport sicher. Die Einführung eines nachhaltigen BGM verursacht anfänglich zwar Kosten, wirkt sich aber langfristig profitabel für Unternehmen aus. Gemäss einer Studie von Gesundheitsförderung Schweiz ergeben sich bei einem systematisch implementierten BGM folgende Effekte: Die Unternehmen sind um zehn Prozent produktiver und haben eine zehn bis zwanzig Prozent tiefere Absenzenquote. Daraus lässt sich folgendes Fazit ziehen: Wer die Gesundheit seiner Mitarbeiter fördert, stärkt nachhaltig seine Wettbewerbsfähigkeit und steigert den wirtschaftlichen Erfolg. Ganz zu schweigen vom wertvollen Nebeneffekt, dass sich der Angestellte selbst wohl und wertvoll fühlt.

Text: Nathalie Schoch

Bild: Archiv

Ein Roboter für schnellere Fortschritte

Die Rehaklinik Zihlschlacht gehört zu den besten Adressen auf dem Gebiet der Neurorehabilitation. Derzeit testet sie eine vielversprechende, weltweite Neuheit: den Gangroboter «Andago».



Bild: Hocoma



Bild: Rehaklinik Zihlschlacht

links: Der Gangroboter Andago, eine preisgekrönte Erfindung der Firma Hocoma, wird derzeit in der Rehaklinik Zihlschlacht schweizweit exklusiv getestet.

rechts: Spezialisiert auf neurologische Rehabilitation: Die Rehaklinik Zihlschlacht verfügt über 135 stationäre Betten, ein Angebot für Tagesrehabilitation, ein ambulantes Therapiezentrum und eine Hausarztpraxis.

Jede Rehabilitation besteht aus tausend kleinen Schritten. Schritte, die für den Patienten oft viel grösser sind, als sie für Aussenstehende aussehen. Nach einem Schlaganfall, einem Schädelhirntrauma oder einer neurologischen Erkrankung sind es oftmals Schritte im wörtlichen Sinn: Viele dieser Patienten erleiden eine Gehbehinderung und müssen das Gehen wieder lernen. Oder sie müssen lernen, mit einer Gehstörung zu leben. Nebst klassischen Therapien kommen dafür immer häufiger Roboter zum Einsatz. So auch in der Rehaklinik Zihlschlacht, die auf dem Gebiet der Robotik zu den weltweit führenden Häusern gehört.

Klinische Studie mit 20 Patienten

Derzeit wird in der Klinik im Oberthurgau eine neue, bereits preisgekrönte Erfindung aus der Robotik getestet: der Gangroboter Andago, eine Erfindung des Schweizer Medizintechnikherstellers Hocoma. Der Roboter ermöglicht Patienten ein aufrechtes, freihändiges Gehen ohne räumliche Begrenzung. Ein Meilenstein in der Gangtherapie, wie Daniel Zutter sagt, Chefarzt und Ärztlicher Direktor der Klinik. Die Rehaklinik Zihlschlacht ist neben einer Klinik in den USA die einzige, die den Prototypen testen darf. Sie führt mit dem «Andago» somit die erste klinische Studie weltweit durch. Dafür wird die Anwendung des Roboters, laut Dr. Zutter, bis Ende des Jahres an 20 Patientinnen und Patienten untersucht. «Wir testen, für welche Patienten der Roboter geeignet ist und wie er am Besten angewendet wird.»

Mehr Training heisst mehr Erfolg

Bereits jetzt sei klar, dass mit dem «Andago» Patienten mit hoher Intensität früh und sicher therapiert

werden könnten. «Und frühe und intensive Therapie ist das Wichtigste in der Neurorehabilitation», erklärt Dr. Zutter. Auch die Häufigkeit der Therapienspiele eine grosse Rolle: «Je mehr man trainiert, desto grössere Fortschritte erzielt man.»

Rund um die Welt bis in die Klinik Zihlschlacht



Liliana Paredes,
Leiterin Robotik

Die Robotikabteilung der Rehaklinik Zihlschlacht wird seit April diesen Jahres von Diplomingenieurin Liliana Paredes geleitet. Im Oberthurgau ist die gebürtige Kolumbianerin mit ein bisschen Glück und viel Arbeit gelandet: Nach einem Bachelorstudium in Elektrotechnik in Bogotá hat sie an der Technischen Universität in Wien

ein Masterstudium in Biomedical Engineering absolviert. Derzeit arbeitet sie an ihrer Doktorarbeit über robotergestützte Rehabilitation von Schlaganfallpatienten. Bevor Liliana Paredes in der Klinik Zihlschlacht begann, hat sie unter anderem einen Arbeits- und Forschungsaufenthalt in einer Rehaklinik in Italien gemacht und als Entwicklungsingenieurin für Neurorehabilitation in einem deutschen Unternehmen gearbeitet. Mit der Arbeit in der Rehaklinik Zihlschlacht geht für sie ein Traum in Erfüllung: «Hier kann ich täglich mit Patienten und hochentwickelter Technik arbeiten, das macht Spass!» Ausserdem schätze sie den Multikulturalismus, die Mehrsprachigkeit und die Lebensqualität in ihrer neuen Heimat.



*Karin Faisst, Präventivmedizinerin und Leiterin
des Amtes für Gesundheitsvorsorge des Gesundheits-
departements des Kantons St.Gallen:*

*«Psychische Erkrankungen sind
die häufigste Ursache für
Arbeitsausfälle und Frührenten.»*

«Ein Drittel der Erwerbstätigen ist gestresst»

Immer mehr Menschen erkranken an ihrer Arbeitsbelastung. Die Folgen sind Ausfälle und Kosten. Beides liesse sich abwenden, wenn bestimmte Voraussetzungen in Unternehmen gegeben wären, sagt die Präventivmedizinerin und Leiterin des Amtes für Gesundheitsvorsorge des Gesundheitsdepartements des Kantons St.Gallen, Karin Faisst.

Karin Faisst, die aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt stellen hohe Anforderungen an Unternehmen. Welche sind das im Speziellen?

Kostendruck, Effizienzsteigerungen, Innovationsdruck und rasche Anpassungen an den Markt sind heute die tägliche Herausforderung der Unternehmen. «Industrie 4.0.» revolutioniert zunehmend die Produktionsform.

Was verstehen Sie unter Industrie 4.0?

Industrie 4.0 steht für eine vollständig digitalisierte Abbildung der Wertschöpfungskette einer Firma. Geräte, Maschinen und Materialien kommunizieren miteinander, selbstlernende Software optimiert komplexe Abläufe. Diese Entwicklungen werden die Arbeitswelt radikal verändern. Heute schon werden, als Massnahme zur Kostensenkung und Steigerung von Innovation, neue Arbeitswelten geschaffen – wie zum Beispiel Desk-Sharing, Multi-Space, Flexible Offices, Home Office usw.

«Mehr als eine Million Menschen gibt an, am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen zu haben.»

Und dieser Druck wirkt sich auf die Menschen der Arbeitswelt aus?

Ja, so ist es. Der Konkurrenz- und Kostendruck einer globalen Wirtschaft, die fortschreitende Technisierung, der demografische Wandel und die Digitalisierung bringen nicht nur neue Herausforderungen für Unternehmen, sondern auch für Führungskräfte und Mitarbeiter. Sie müssen sich damit auseinandersetzen, wie sie sich in den neuen Arbeitswelten bewegen, um gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Was ist Ihre Aufgabe als kantonale Präventivmedizinerin?

Ich verstehe meine Aufgabe als aktiven Beitrag zur Förderung einer umfassenden Gesundheit der Bevölkerung. Die Themen sind vielfältig und umfassen alle Lebensbereiche, von der Geburt bis ins Alter. Es

geht darum, Menschen zu befähigen, gesunde Entscheidungen zu treffen und die Verhältnisse so zu gestalten, dass gesunde Entscheidungen auch attraktiv sind. Damit werden nicht nur die Gesundheit und Lebensqualität des Einzelnen, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und Produktivität der Wirtschaft gefördert.

Zugleich sind Sie die neue Präsidentin des Forums BGM Ostschweiz. Wofür ist dieses gedacht?

Ziel des Forums BGM Ostschweiz ist die Förderung und Verbreitung betrieblicher Gesundheitsförderung, um so die Gesundheit der erwerbstätigen Bevölkerung zu verbessern. Mit unserem Angebot unterstützen wir Betriebe dabei, betriebliche Verhältnisse und persönliches Verhalten so zu gestalten, dass Angestellte trotz Ressourcenknappheit, Zeitdruck und steigenden Anforderungen leistungsfähig und motiviert arbeiten können. Gleichzeitig bietet das Forum BGM Ostschweiz Weiterbildungen an und organisiert Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch.

Welche Gesundheitsfragen beschäftigen Sie aktuell?

Vor allem die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn psychische Erkrankungen sind heute die häufigste Ursache für Arbeitsausfälle und Frührenten. Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig und nicht ausschliesslich in der Arbeitswelt zu suchen. Dennoch hat diese Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Ein wichtiger Auslöser sieht die Forschung in arbeitsbedingten Belastungsfaktoren, also beispielsweise Stress, lang anhaltender Zeitdruck, häufige Unterbrechungen, fehlende Möglichkeiten, sich angemessen einzubringen, monotone Tätigkeiten oder fehlende Erholungsmöglichkeiten.

Sind in der Schweiz viele Arbeitnehmer davon betroffen?

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. Dieses Missverhältnis kann auf Dauer krankmachen. Fast ebenso viele sind ziemlich (17,9%) oder stark (6,1%) erschöpft. Diese Kennzahlen hat die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz mit der Unterstützung der Universität Bern und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2014 ermittelt.

Dann ist Burn-out die «Volkskrankheit der Arbeitswelt»?

Burn-out ist ein Sammelbegriff für einen emotionalen, geistigen und körperlichen Erschöpfungszustand. Man spricht auch von einer Erschöpfungsdepression. Ausgangslage dafür ist oftmals ungesunder Stress und eine damit einhergehende ständige Überforderung. Heute fühlt sich ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz häufig oder sehr häufig gestresst. Innerhalb von nur zehn Jahren hat der Stress bei Erwerbstätigen um 30 Prozent zugenommen.

«In kleinen Betrieben hängt die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit wesentlich vom Führungsstil und der Arbeitsorganisation ab.»

Gibt es andere Faktoren, die oft gesundheitliche Folgen bei Mitarbeitern hervorrufen?

Die Schweizerische Gesundheitsbefragung erhebt regelmässig psychosoziale und physische Belastungen am Arbeitsplatz. Die Befragung 2012 zeigt folgende Ergebnisse: Als häufigste psychosoziale Risiken gaben die Befragten an, dass sie meistens oder immer an zu viele Dinge gleichzeitig denken (44% der Erwerbstätigen) und dass sie sich beeilen müssen (38%). 65 Prozent der Männer und 61 Prozent der Frauen fühlen sich durch die hohen Arbeitsanforderungen belastet, 55 Prozent der Männer und 49 Prozent der Frauen fühlen sich durch den Zeitdruck belastet. Auch der geringe Gestaltungsspielraum wird als belastend empfunden.

Und wie sieht es mit den körperlichen Folgen aus?

Bei den physischen Risiken wird dem Stehen, den stets gleichen Bewegungen und schmerzhaften oder ermüdenden Körperhaltungen die grösste Bedeutung zugeordnet. Unter dem Tragen oder der Bewegungen schwerer Lasten leiden 28 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen, unter starkem Lärm 33 Prozent der Männer und der Frauen.

Sind Unternehmer weitgehend für das Thema «Gesundheit am Arbeitsplatz» sensibilisiert oder besteht bei vielen Firmen noch Handlungsbedarf?

Wir stellen fest, dass sich die Ostschweizer Betriebe zunehmend bewusst sind, dass die Gestaltung von Arbeit und die Kompetenz der Führungspersonen einen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Ein aktuelles Beispiel:

Das Forum BGM Ostschweiz hat gemeinsam mit dem Ostschweizer Forum für Psychische Gesundheit die Kampagne «Alles im grünen Bereich. 10 Impulse für psychische Gesundheit beim Arbeiten» zur Förderung der psychischen Gesundheit in Betrieben lanciert. Innerhalb zwei Monaten haben rund hundert Betriebe über 3000 Informationsbroschüren für ihre Angestellten und gegen 600 Sammelkarten für ihre Führungspersonen bestellt.

Führungskräfte haben einen grossen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Leute. Wie sieht eine gesundheitsverträgliche Unternehmensführung aus?

Eine gesundheitsverträgliche Unternehmensführung bedeutet, alle betrieblichen Prozesse, die Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, bewusst zu steuern und in den Betriebsalltag zu integrieren.

Was heisst das konkret?

Die Führungspersonen haben es in der Hand, gute Rahmenbedingungen zu gestalten. Sie prägen mit ihrem Verhalten und ihrem Verhältnis gegenüber den Mitarbeitern das betriebliche Klima und gestalten die Arbeits- und Organisationsbedingungen – von der Informationspolitik über die Arbeitsumgebung und den Arbeitsabläufen bis hin zur Infrastruktur des Betriebs. Chefs brauchen deshalb neben guten Sozial- und Handlungskompetenzen auch ein Bewusstsein dafür, was für die Gesundheit der Menschen förderlich ist. Zudem haben Führungskräfte eine wichtige Vorbildfunktion. Tragen sie Sorge zur eigenen Gesundheit, werden sie auch besser in der Lage sein, für die Angestellten zu sorgen; also beispielsweise gute Leistungen wertzuschätzen, Feedback zu geben, zuzuhören, Interesse zu zeigen oder realistische Ziele mit den Mitarbeitern zu vereinbaren.

Sie unterstützen Firmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Wie umfangreich ist so eine Implementierung?

Das variiert von Unternehmen zu Unternehmen und hängt davon ab, was bereits getan wird. Wir empfehlen den Unternehmen deshalb, mit einer Standortbestimmung zu starten. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz zum Beispiel bietet für grosse und kleinere Unternehmen einen Check an, der aufzeigt, in welchen Bereichen Betriebe bereits gut unterwegs sind und wo sie noch Entwicklungsbedarf haben.

Können Sie ein Beispiel geben?

Die erforderlichen Massnahmen sind so vielfältig wie die Betriebe. Das Spektrum reicht von einer Umgestaltung der Schichtpläne bis hin zu Massnahmen für eine kooperativere Zusammenarbeit zwischen einzelnen Abteilungen. Unabhängig von der jeweiligen Branche fällt jedoch auf, dass Massnahmen oft im Zusammenhang mit einer wertschätzenden Führungskultur stehen, guter interner Unterstützung,

einem Abbau des administrativen Aufwandes und einer optimalen Gestaltung der Arbeitsplätze.

Wer das alles ändert, kann sich gesunder Mitarbeiter sicher sein?

Ein gutes BGM hängt nicht von der Anzahl der Massnahmen ab. Besonders wirkungsvoll ist es dann, wenn Massnahmen gemeinsam mit den Angestellten entwickelt werden und die Prozesse systematisch mit anderen Managementprozessen verknüpft sind.

Macht Betriebliches Gesundheitsmanagement denn auch für kleinere Unternehmen Sinn?

Ja, natürlich! Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Ihre Fähigkeiten und ihr Engagement, aber auch ihre körperliche und psychische Verfassung, sind zentral für die Produktivität und den unternehmerischen Erfolg. Und gerade in kleineren Betrieben fallen Absenzen und Ausfälle stark ins Gewicht.

Aber kleinere Firmen können sich so ein komplexes BGM kaum leisten?

Es braucht dazu keine aufwendigen, teuren Massnahmen: In kleinen Betrieben hängt die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit wesentlich vom Führungsstil und der Arbeitsorganisation ab. Es geht

also in erster Linie darum, bestehende Arbeitsabläufe, das Betriebsklima und auch das eigene Verhalten als Führungsperson zu hinterfragen. Oft reichen einfache Veränderungen, damit die Arbeit erleichtert wird und Angestellte gesünder sind.

Mit welchen Anliegen kommen die Unternehmen in der Regel auf Sie zu?

Leider wenden sich viele Betriebe erst dann an uns, wenn «der Schuh drückt». Beispielsweise haben sie viele Kurzabsenzen, erleben bereits den zweiten oder dritten «Burnout-Fall» oder es fällt ihnen auf, dass unter den Mitarbeitern eine unmotivierte Stimmung herrscht. Oft sind die Betriebe unsicher, wie sie die Situation verbessern können, und wünschen sich dazu Beratung. Natürlich gibt es auch Unternehmen, denen bewusst ist, dass sie präventiv aktiv sein müssen, um die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit ihrer Angestellten zu erhalten. Diese Betriebe haben oft den Wunsch nach Weiterbildung für ihre Mitarbeiter und Vorgesetzten. Damit bauen sie die Gesundheitskompetenzen im Betrieb gezielt aus.

Interview: Nathalie Schoch

Bild: Stéphanie Engeler

Anzeige

visana-business.ch



ideal

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement tut Ihrem Unternehmen gut. Das ist Service.

visana
Rundum gut betreut.

KOMET

«Hilfe bei Burnout: Den inneren Kompass wiederfinden»

Über Burnout und krankmachenden Stress am Arbeitsplatz wird viel geschrieben und diskutiert. Der Psychologe und Psychotherapeut Martin Neumann kennt diese Phänomene gut und weiss, was es auf dem Weg zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden braucht.

Martin Neumann, wie bedrohlich ist Stress am Arbeitsplatz?

Der Job-Stress-Index 2016, Resultat einer soeben erschienenen Erhebung der Gesundheitsförderung Schweiz, zeigt es: Jeder vierte Erwerbstätige erlebt Stress und ist erschöpft. Das kostet die Arbeitgeber rund 5,7 Milliarden Franken im Jahr. Mit Stress sind – aus psychotherapeutischer Sicht – all jene Belastungen gemeint, die als unangenehm, überfordernd oder gar bedrohlich erlebt werden, bei denen über einen längeren Zeitraum kein körperlicher Ausgleich geschaffen wird und wo die betroffene Person keine Möglichkeit sieht, die Situation zu verbessern. Das kann dann auf Dauer zu Krankheiten führen, wie zum Beispiel jene, die man mit Burnout bezeichnet.

Gibt es klassische Symptome, die auf ein Burnout schliessen lassen?

Ein klassisches Überforderungsmuster gibt es nicht, das ist von Mensch zu Mensch verschieden. Was ich in meiner Praxis jedoch häufig beim Start einer Therapie rund um Burnout erlebe, sind Warnsignale wie Durchschlafprobleme, also ein bis zwei Wochen (oder auch länger) nicht mehr richtig schlafen zu können – die Gedanken kreisen Tag und Nacht um Probleme am Arbeitsplatz, begleitet von Katastrophenvorstellungen. Dies führt im Weiteren zu einer verminderten Konzentration, beispielsweise auch dazu, dass vieles zweimal in die Hände genommen werden muss oder dass einem viele Fehler unterlaufen. Über eine längere Zeit ergeben sich daraus dann Lustlosigkeit in der Freizeit und sozialer Rückzug. Das merkt dann oft der Partner oder die Partnerin zuerst, der/die sagt: «Jetzt musst Du etwas unternehmen!» Solche Warnhinweise sind unbedingt ernst zu nehmen.

«Das Risiko liegt eher bei Menschen, die perfektionistisch veranlagt sind.»

Was verstehen Sie denn genau unter Burnout?

Burnout ist keine Diagnose im engeren Sinn, sondern ein weit gefasstes Krankheitsbild, das ganz verschiedene Facetten haben kann. Kommt ein Klient hierher mit Symptomen wie Erschöpfung, Überforderung oder Unzufriedenheit mit der Leistung, dann gilt es, dies diagnostisch genauer einzuordnen. Man unterscheidet dabei, ob es zum Beispiel in Richtung Depression, Angststörungen oder psychosomatischen Störungen geht. Der Einfachheit halber können wir jedoch trotzdem im Weiteren von Burnout sprechen.

Ist das Burnout ein neues Phänomen der Arbeitswelt?

Nein, ich denke, Menschen haben früher schon gelitten und auch die oben beschriebenen Symptome gezeigt. Nicht zuletzt durch solche Medienberichte wie hier gibt es heutzutage einfach mehr Bewusstsein für Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und psychischer Belastung: Die Leute schämen sich weniger und nehmen leichter Möglichkeiten zu einer psychotherapeutischen Behandlung wahr.

Kann es schwerwiegende Folgen haben, wenn man diese Symptome ignoriert?

Wenn die körperliche und geistige Überforderung länger andauert, kann das durchaus krankmachen: Weil die Symptome, die ich vorher genannt habe, eine Eigendynamik entwickeln und daraus ein Teufelskreislauf entsteht. Ideal wäre es, wenn die besorgniserregende Situation schon am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt und darauf eingegangen würde. Ist der Arbeitgeber damit überfordert oder fehlt die entsprechende Unternehmenskultur, wäre eine Unternehmensberatung sinnvoll. Externe Profis können aus neutraler Perspektive unterstützend beraten. Eine dritte Stufe wäre die ambulante Psychotherapie. Wenn auch das nicht erfolgt, kann es sein, dass man so verbraucht oder «ausgebrannt» ist, bis irgendwann nichts mehr geht. Dann hilft nur noch der Klinikaufenthalt, der mehrere Monate dauern kann. Noch gravierender ist die Folge, wenn der Zustand unbehandelt bleibt: Das kann schlimmstenfalls bis zum Suizid führen, wenn die Person keinen Ausweg mehr sieht und die Ohnmacht überhandnimmt.

*Psychologe und Psychotherapeut
Martin Neumann:*

**«Menschen haben
früher schon gelitten.»**





Zur Person

Martin Neumann ist Diplom-Psychologe, Fachpsychologe für Psychotherapie FSP und eidgenössisch anerkannter Psychotherapeut. Seit 2015 arbeitet er selbstständig in der «Praxis für psychische Gesundheit» in St.Gallen, die er zusammen mit vier Berufskolleginnen teilt.

Deshalb gilt: Je länger man wartet, ohne Massnahmen zu ergreifen, desto gravierender die Folgen.

Welcher Arbeitstyp neigt am ehesten dazu, an Burnout zu erkranken?

Das Risiko liegt eher bei Menschen, die perfektionistisch veranlagt sind. Also hohe Ansprüche an sich selbst und an ihre Aufgaben haben, sich stark an äusseren Vorgaben orientieren, entsprechend auch alles auf die Arbeit setzen, dabei wenig abgeben oder sich abgrenzen können und den körperlichen Ausgleich vernachlässigen. Erhöhtes Risiko besteht zudem, wenn innere Probleme und Konflikte überspielt und verleugnet werden.

«Je länger man wartet, ohne Massnahmen zu ergreifen, desto gravierender die Folgen.»

Der Druck innerhalb von Teams wird immer grösser. Konkurrenzkampf, die Angst, zu versagen, nicht gut genug zu sein, noch mehr zu leisten, Mobbing: Gehen diese Belastungen neben Burnout etwas unter?

Zeitdruck, Unsicherheit mit der eigenen Position in Arbeitsabläufen sowie sozialer Stress mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten sind oft Teil der erlebten Belastung am Arbeitsplatz. Dies kann dann auf längere Sicht zu Burnout führen. Bei erlebtem Mobbing ist in Ruhe zu klären: Was ist der Dynamik des Arbeitsumfeldes zuzuschreiben, was dem persönlichen Anteil?

Welche Erfahrung machen Sie: Haben Arbeitgeber Verständnis für gestresste oder unzufriedene Mitarbeiter?

Generell ist es so: Bringt der Arbeitgeber Verständnis auf und ist er offen für Gespräche, ist es leichter. Für beide Seiten. Stösst der überlastete Mitarbeiter auf Unverständnis, dann wird ein Wiedereinstieg in der Firma deutlich schwieriger. Zum grossen Glück stelle ich jedoch eher Verständnis fest seitens Arbeitgeber.

Das heisst, Arbeitgeber haben einen grossen Einfluss auf die Gesundheit der Angestellten?

Ja, durchaus. Das zeigen etliche Studien: Ist der Arbeitnehmer zufrieden, fördert das seine Leistungsfähigkeit. Überhaupt sollten Arbeitgeber viele Gespräche einbauen, beobachten, wie sich Mitarbeiter entwickeln. Forschungen zeigen auch, dass Angestellte leistungsfähiger sind, wenn sie sich mit der Firma oder der Aufgabe identifizieren, wenn auch Platz für persönliches Wachstum besteht.

Wie sieht eine Therapie bei Ihnen aus?

Erst einmal möchte ich mehr über den Klienten erfahren: Wie er aktuell lebt und arbeitet, welche Ressourcen und Belastungen es gibt, sowohl im Arbeits- als auch im privaten Umfeld. Mittels Persönlichkeitsfragebogen und einer sogenannten Situationsanalyse soll der Klient rasch einen Eindruck bekommen, wie er funktioniert und wo man ansetzen kann. Neben Methoden aus dem kognitiven Verhaltenstraining wird auch Mentalcoaching (ähnlich wie im Spitzensport) genutzt, kombiniert mit Entspannungs- und Kommunikationsübungen.

Also erhält ein Kunde so eine Art Leitfaden für sich selbst?

Ja, gerade am Anfang geht es oft darum, dass ein Klient erst einmal wieder zu sich kommt und im Weiteren seinen «inneren Kompass» wiederfindet, das heisst: Verstehen, wie man funktioniert, was es beispielsweise für einen persönlich aktuell besonders schlimm macht und wie man seine eigenen Ressourcen im Arbeitsumfeld besser nutzen kann. Ein Teil des Ganzen ist auch, wie man mit dem Arbeitgeber Anpassungen am jetzigen Arbeitsplatz verhandelt.

Und wie lange dauert so ein Prozess?

Das kommt drauf an, wann die Klienten hierherkommen. Es gilt: Je früher, desto besser. Neben der Dauer ist es zudem abhängig davon, welche Dynamik im Arbeitsumfeld herrscht und welche Persönlichkeitsfaktoren die Kunden mitbringen. Bereits ein

kompaktes Coaching kann schon helfen, manchmal braucht es eine längere Therapie. Es gibt auch Fälle, bei denen die Krankentaggeld-Versicherung nach 1.5 bis 2 Jahren ausläuft und der Weg nur noch zur IV-Anmeldung führt. Letzteres ist aber selten der Fall.

Sind die Leute heute sensibilisierter für dieses Thema und reagieren entsprechend früher?

Die Schwelle, eine psychotherapeutische Praxis wie unsere aufzusuchen, ist sicherlich gesunken. Psychische Leiden sind mehr in den Medien und damit auch die Tatsache, dass Psychotherapie nachgewiesenermassen hilft. Dieses Vorwissen ist hilfreich und erleichtert die Arbeit mit Klienten.

«Die Schwelle, eine psychotherapeutische Praxis wie unsere aufzusuchen, ist gesunken.»

Zum Schluss: Was legen Sie den Arbeitnehmern ans Herz?

Dass man seine Belastungszustände ernst nimmt, mit Vertrauenspersonen darüber spricht. Dass man sich Fragen stellt wie: Was kann ich konkret für mein Wohlbefinden und körperlichen Ausgleich tun, damit ich wieder mehr zu mir komme? Was von der erlebten Belastung lässt sich durch äussere Arbeitsabläufe erklären? Was macht das Ganze für mich als Person schlimm? Was bräuchte ich, um zufriedener mit meiner Tätigkeit zu sein, mich mehr damit zu identifizieren? Wie kann ich mehr Einfluss nehmen auf die Arbeitsabläufe? Welche Ressourcen habe ich bereits dazu? Wenn die erlebte Belastung bereits zu gross ist, dann lohnt es sich, das im professionellen Rahmen einer Psychotherapie gemeinsam anzuschauen.

Und den Arbeitgebern?

Dass sie Rückmeldungen der Arbeitnehmer ernst nehmen, vor allem auf erlebte Ressourcen bei der Arbeit achten und sich Fragen stellen: Wie werden Wertschätzung und Unterstützung von Vorgesetzten gezeigt? Wie kann gewinnbringend der Handlungsspielraum eines Arbeitnehmers erweitert werden, sodass er mehr seinen Interessen entspricht? Je mehr Arbeitgeber solche Ressourcen wahrnehmen und darauf eingehen, desto besser sind sie vor einem Ausfall durch Burnout von Arbeitnehmern geschützt und können so entsprechend langfristig deutlich Kosten sparen.

Interview: Nathalie Schoch

Bilder: Stéphanie Engeler

Neues statt Wiederholung?

Fatale Fehler in der Kommunikation. Und wie man sie vermeidet. In dieser Kolumne: Mangelnde Frequenz und Kontinuität.



von Axel Thoma

Im Kommunikationsalltag treffen wir regelmässig auf zwei Fehleinschätzungen, welche die Wirkung von Massnahmen unterlaufen. Zum einen sind dies die sogenannten «Paukenschlag-Übungen»: Hier wird über einen längeren Zeitraum hinweg wenig getan. Und dann soll ein plötzlicher Rundumschlag – beispielsweise mit Grossanzeigen – das Steuer herumreissen. Was meist nicht gelingt, denn die Übersättigung mit Werbebotschaften und das daraus resultierende kurze Gedächtnis der Botschaftsempfänger führen zum «Einmal ist keinmal»-Effekt.

Zum anderen wird – in Zeiten von Storytelling und Content-Marketing – die Wiederholung von Kommunikationsbotschaften oft als «unkreativ» aufgefasst; die Empfänger seien vielmehr mit Folgegeschichten zu unterhalten. Entsprechend häufig tauscht man die Sujets aus und lanciert neue Kampagnen. Natürlich sieht man sich als Absender am schnellsten an seiner Werbung satt. Die Zielgruppe jedoch beginnt erst nach einer gewissen Anzahl an Wiederholungen, unsere Botschaften überhaupt bewusst wahrzunehmen und zu verstehen.

Folgende drei Tipps helfen dabei, wirkungsvoller zu kommunizieren. Erstens: Pulsation. Nur wenige Marken können es sich leisten, permanent präsent zu sein. Doch wer «pulsierend» mit Unterbrechungen kommuniziert, der erzeugt trotzdem eine hohe Frequenz und erreicht damit mehr als mit Paukenschlägen. Zweitens: Kontinuität. Geben Sie starken Botschaften die Chance, über einen längeren Zeitraum hinweg zu wirken. Dies gilt gerade auch bei personellen Veränderungen, ob intern oder agenturseitig, die häufig neue Kampagnen auslösen. Drittens: Fokussierung. Prüfen Sie bei Kampagnen mit einer Reihe wechselnder Sujets vorab, welche am besten bei der Zielgruppe und im geplanten Medium wirken. Und fokussieren Sie Ihr Media-budget auf genau diese! Mehr unter <http://insights.ethcom.ch>.

Dr. Axel Thoma, Leiter Strategie der E, T&H Werbeagentur AG

Fast wie im Luxushotel: Herzreha in der renovierten Hochgebirgsklinik

Ein Aufenthalt in einem Akutspital ist eine grosse psychische Belastung. Oft auch bedrückend. In der Hochgebirgsklinik in Davos ist das anders: Wunderschön gelegen, geniessen Patienten die Aussicht auf die Berge sowie Bewegungstherapie am Davoser See. Und seit im Juni renoviert wurde, ist die Klinik selber fast genauso schön wie die umliegende Natur.



Wilhard Kottmann ist Chefarzt Kardiologie in der Hochgebirgsklinik in Davos und spezialisiert auf kardiale Rehabilitation.

«Wer ein akutes Herzereignis wie einen Infarkt erlebt, darf dieses nach dem kurzen Spitalaufenthalt nicht einfach abhaken», sagt Wilhard Kottmann, Chefarzt Kardiologie an der Hochgebirgsklinik in Davos. «Die Medikamente, die der behandelnde Kardiologe verabreicht, helfen zwar. Sie sind aber kein Ersatz für eine Änderung des bisherigen Lebensstils.» Herz-Gefäss-Leiden sind chronische Krankheiten. Ihnen liegt eine sogenannte Arteriosklerose zugrunde: Ablagerungen in den Schlagadern, die sich mehren und so Verstopfungen verursachen. Schlechte Gewohnheiten wie eine ungesunde oder übermässige Ernährung, rauchen und Bewegungsmangel begünstigen eine Arteriosklerose. Deshalb ist ein umfassendes Rehabilitationsprogramm von unschätzbarem hohem Wert.

«Wer ein akutes Herzereignis wie einen Infarkt erlebt, darf dieses nach dem kurzen Spitalaufenthalt nicht einfach abhaken.»

Einzigartig in der Schweiz

Die Hochgebirgsklinik in Davos hat das erkannt: In der Rehaklinik der etwas anderen Art geniessen Patienten ein Ambiente wie in einem Fünf-Sterne-Hotel. Ein Team aus Kardiologen und anderen Fachärzten, Bewegungstherapeuten, Pflegekräften, Psychologen, Ernährungstherapeuten und Sozialberatern betreut sie rundum die Uhr. «Seit dem Umbau vergangenen Juni können wir neben dem attraktiven Bewegungsprogramm und der fachlichen Kompetenz jetzt auch eine wunderbare Hotelatmosphäre in herrlicher Landschaft bieten», schwärmt Kottmann. Die interdisziplinäre Fachkompetenz mit Lungenfachärzten und Psychiatern ist sehr hilfreich für eine erfolgreiche Nachbehandlung. Die Zahlen der Schweizerischen Herzstiftung zeigen: Ein Jahr nach einer stationären Rehabilitation hält sich nur noch knapp die Hälfte der Patienten an ihr empfohlenes Bewegungsprogramm. Ein Drittel raucht wieder

oder immer noch. Und annähernd drei Viertel sind übergewichtig.

Freude an einem gesunden Lebensstil

In der Hochgebirgsklinik in Davos will man Betroffenen die Sicherheit geben, psychisch und physisch den Anforderungen des Alltags wieder gewachsen zu sein. «Der Patient soll zu Hause nicht wieder in seine alten, ungesunden Muster zurückfallen», sagt Wilhard Kottmann. «Nach der Behandlung oder der Operation eines akuten Herzereignisses erarbeiten mein Team und ich zusammen mit dem Patienten, was er konkret braucht, um gesund zu werden und zu bleiben.» An Einschränkungen in der Belastbarkeit und körperlichen Beschwerden leiden alle Patienten nach einem akuten Ereignis wie einem Herzinfarkt. Manche Patienten bedürfen zusätzlicher psychologischer Betreuung, etwa um das Erlebte psychisch zu verdauen oder um mit dem Rauchen aufzuhören. Andere wiederum brauchen Ernährungsberatungen, damit sie später auch zu Hause gesund einkaufen und kochen können. «Werden die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt, gelingt der Wiedereinstieg in das familiäre, soziale und berufliche Umfeld eher», ist Kottmann überzeugt. «Die fachspezifische Weiterbehandlung und das vielfältige Programm hier in Davos sollen Freude an einem gesunden, aktiven und ausgeglichenen Lebensstil vermitteln.»

Dr. Wilhard Kottmann ist seit einem Jahr Chefarzt Kardiologie in der Hochgebirgsklinik in Davos. Davor leitete er das Rehabilitationszentrum in Seewis. Der Wahlschweizer aus Freiburg im Breisgau beschäftigt sich seit über 25 Jahren mit Herzkrankheiten. In der Vergangenheit präsierte Kottmann die Schweizerische Arbeitsgruppe für kardiale Rehabilitation sowie die Vereinigung Ostschweizer Kardiologen. Zudem war er während rund zwei Jahren Vorsitzender der Herzgruppenkommission der Schweizerischen Herzstiftung.

«Sicher arbeiten kostet nichts»

Forstwart ist in der Schweiz der Beruf mit dem höchsten Unfallrisiko. Auch wer auf dem Bau oder in der Transportbranche arbeitet, setzt sich einem hohen Risiko aus. André Meier, Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit bei der Suva, erklärt, wieso Lehrlinge häufiger verunfallen als ihre Kollegen, mit welchen Regeln die Hälfte aller tödlichen Berufsunfälle vermieden werden können und was er sich von Arbeitgebern wünscht.



André Meier leitet die Abteilung Arbeitssicherheit bei der Suva.

Der Schreiner, den ein Holzsplitter im Auge trifft. Der Logistiker, der sich unter dem Gabelstapler den Fuss einklemmt. Der Maler, der vom Gerüst fällt: Unfälle am Arbeitsplatz passieren täglich. Gesamtschweizerisch verzeichnete die Suva im Jahr 2015 bei ihren Versicherten 178 540 Berufsunfälle. Das heisst: Letztes Jahr sind von 1000 Vollbeschäftigten 87,3 verunfallt. Diese Zahl – Anzahl Unfälle pro 1000 Vollbeschäftigte – ist laut André Meier, Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit, in den letzten Jahren konstant um jeweils etwa ein Prozent gesunken. Wie viele Unfälle in welchen Kantonen passieren, erhebt die Suva nicht. «Grundsätzlich beobachten wir aber in Gegenden, in denen mehr Unternehmen angesiedelt sind, die klassisches Handwerk betreiben, ein höheres Fallrisiko als in dienstleistungsorientierten urbanen Gegenden.»

«Wir haben mit Unfällen zu tun, bei denen wir uns wirklich fragen müssen, wie jemand überhaupt auf die Idee kommen kann, so riskant zu handeln.»

Junge verunfallen häufiger, aber weniger schwer

Das grösste Unfallrisiko haben Beschäftigte in der Fortwirtschaft, gefolgt von der Bau- und Transportbranche. Ein niedriges Unfallrisiko existiert gemäss Suva-Statistik in der Uhren- und Pharmaindustrie. «In allen Branchen ist das Fallrisiko bei Lehrlingen, also bei 16- bis 20-Jährigen, signifikant höher als in anderen Altersgruppen», sagt Meier. Das liege vor allem daran, dass sie das Arbeiten erst lernen müssen und plötzlich andere Tätigkeiten ausüben als in der Schule. «Ausserdem sind sie sich vielen Gefahren nicht bewusst und überschätzen sich tendenziell.»

Die Unfallfolgen sind bei Lehrlingen aber meist weniger dramatisch als bei älteren Beschäftigten. Das liegt laut dem Arbeitssicherheitsexperten daran, dass Personen unter 30 Jahren bessere Reaktions-

und Koordinationsfähigkeiten haben. Nichtsdestotrotz sei die Schwere von Unfallfolgen grösstenteils Zufall. «Wenn zwei Personen dieselbe Treppe runterstürzen, bricht sich einer vielleicht nur den Arm. Und der andere stirbt an schweren Kopfverletzungen», sagt Meier. Das mache es so schwierig, Unfälle zu verhindern. «Ausserdem sind Menschen sehr kreativ. Wir haben mit Unfällen zu tun, bei denen wir uns wirklich fragen müssen, wie jemand überhaupt auf die Idee kommen kann, so riskant zu handeln.» Der Kranmonteur, der sich aus irgendwelchen Gründen aus dem Sicherheitsseil ausklinkt etwa.

Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle halbieren

In den letzten Jahren hat die Versicherung die Ursachen der schweren und tödlichen Arbeitsunfälle untersucht. «Dabei haben wir festgestellt, dass man 75 Prozent hätte verhindern können, wenn man sich an ganz einfache Regeln gehalten hätte.» Auf Basis dieser Untersuchungen hat die Suva jeweils sechs bis zehn sogenannte «Lebenswichtige Regeln» für 19 verschiedene Branchen erarbeitet. So heisst eine Regel für Dach- und Fassadenarbeiten zum Beispiel: «Wir sichern Dachöffnungen», eine andere «Wir kontrollieren die Gerüste vor dem Benützen».

Die «Lebenswichtigen Regeln» sind Teil des Präventionsprogramms «Vision 250 Leben», welches die Suva vor sechs Jahren lanciert hat. Ziel des Programms ist, die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle zu halbieren: von gut 90 auf 45. «Um das zu erreichen, arbeiten wir derzeit vor allem daran, die Regeln in den Betrieben bekannt zu machen», sagt Meier. Bereits in den letzten Jahren habe Arbeitssicherheit an Bedeutung gewonnen, auch in der Lehrlingsausbildung.

Die «Lebenswichtigen Regeln» für diverse Branchen: www.suva.ch/regeln

Text: Malolo Kessler

Bild: zVg

Markus Grutsch, Arbeitspsychologe und FHS-Dozent:

«Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz werden am einfachsten erhöht, wenn dort gute soziale Beziehungen vorhanden sind.»



«Prävention ist abstrakt und kostet – aber sie lohnt sich»

Markus Grutsch ist Arbeitspsychologe und doziert seit 2010 an der Fachhochschule St.Gallen. Er spricht über Ferienfotos auf dem Arbeitstisch, Konzentration in Grossraumbüros und den IT-Spezialisten, der von Jamaika aus fürs Rheintaler KMU arbeitet. Zudem erklärt der Österreicher, wie Unternehmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement profitieren können und weshalb man nach der Arbeit mit den Kollegen ein Bier trinken gehen sollte.

Markus Grutsch, wie haben Sie Ihr Büro eingerichtet?

An der FHS St.Gallen arbeiten wir in Grossraumbüros, dadurch sind der Platz und der individuelle Freiraum eingeschränkt. Auch muss gewährleistet sein, dass bei meiner Abwesenheit eine andere Person den Arbeitsplatz nutzen kann. Daher verzichte ich auf eine persönliche Gestaltung; der praktische Nutzen hat hier Vorrang.

«Private Dinge am Arbeitsplatz – das Ferienfoto zum Beispiel – führen zur Entspannung.»

Wie sähe denn ein für die Gesundheit optimal eingerichteter Arbeitsplatz aus?

Es gibt verschiedenste Empfehlungen, die umgesetzt werden sollten: Bei Arbeitsplätzen in der Industrie sind das beispielsweise Sicherheits- und Schutzvorgaben, bei Büroarbeitsplätzen sind es ergonomische Arbeitsplätze und Rahmenbedingungen wie Lichtverhältnisse und Geräuschkulisse. Aber auch wenn diese Empfehlungen optimal umgesetzt werden, können sich Belastungen ergeben. Nämlich dann, wenn sich der Mensch nicht entsprechend verhält, beispielsweise eine falsche Körperhaltung einnimmt. Mitarbeiter müssen kompetent genug sein, sich gesundheitsfördernd zu verhalten – am Arbeitsplatz genauso wie in der Freizeit.

Sie sind Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Was ist darunter zu verstehen?

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst Massnahmen, die in Form von freiwilligen Leistungen oder Angeboten für die Mitarbeiter getroffen werden, um deren Gesundheit zu erhalten oder zu fördern. Es geht darum, dass Arbeitgeber präventiv agieren, also die gesundheitsförderlichen Faktoren

am Arbeitsplatz stärken und Risikofaktoren verringern oder gar beseitigen. Werden einzelne Massnahmen ergriffen, spricht man von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Zum Gesundheitsmanagement wird diese, wenn die Massnahmen in einem Planungs-, Steuerungs- und Überwachungskreislauf im Unternehmen gemanagt werden. Dafür braucht ein Unternehmen finanzielle und personelle Ressourcen.

Wie viele Ostschweizer Unternehmen befassen sich mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement?

Noch zu wenige. Dabei sind grosse Unternehmen in der Poleposition; sie haben ein etabliertes Personalmanagement, Qualitätsmanagement und finanzielle Mittel. Das heisst aber nicht, dass KMU nicht aktiv sind. Sie ergreifen allerdings eher erst Massnahmen, wenn es nötig ist. Zum Beispiel, wenn es zu akuten Personalausfällen kommt oder vermehrt Erkrankungen auftreten. Es gibt aber auch KMU, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen ergreifen, die ergonomisches Mobiliar anschaffen oder den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre Zeit flexibel einzuteilen. Bau-, Industrie-, und Transportunternehmen sind auf jeden Fall stärker sensibilisiert als Dienstleister, besonders wenn es um Themen wie Stehen und Heben geht. Nebst diesen klassischen körperlichen Belastungen kümmert sich Betriebliches Gesundheitsmanagement stark um psychische und psychosoziale Belastungen. Die gibt es in allen Branchen.

Wieso beschäftigen sich nicht mehr Unternehmen mit dem Thema?

Das hat zwei Gründe. Erstens: Solche Leistungen sind freiwillig, sie kosten. Zweitens: Prävention ist abstrakt. Wir können den Wert präventiver Massnahmen nicht einschätzen, der Nutzen ist nicht unmittelbar ersichtlich. Zusammengefasst: Prävention ist abstrakt und kostet Geld. Aber sie lohnt sich.

Unternehmen können längerfristig davon profitieren?

Ja, ganz klar. Mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird dem Präventionsgedanken Rechnung getragen. Werden beispielsweise Risikofaktoren für Belastungen frühzeitig erkannt und eliminiert, steigert das die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Längerfristig steigt damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, es gibt weniger Absenzen. Das bringt auch wirtschaftliche Vorteile für Unternehmen. Investitionen in die Gesundheit lohnen sich finanziell.

Zurück an den Arbeitsplatz: Wie viele Arbeitsstunden pro Tag sind gesund?

Unsere gesellschaftlich normierte Arbeitszeit beträgt heute acht bis zehn Stunden. In den 1960er und 1970er Jahren dachte man noch, dass sich die Arbeitszeit aufgrund technologischer Entwicklungen dramatisch verkürzen werde. Heute stehen wir in einer vergleichbaren Phase, wenn man die Diskussionen um die Digitalisierung verfolgt. Psychologisch gesehen ist die ideale Arbeitszeit von der Leistungsfähigkeit des Einzelnen abhängig. Wie lange und intensiv man arbeitet und wie beansprucht man dabei

«Werden Tätigkeiten in dafür ungeeignete Infrastrukturen gepresst, ist das für Arbeitnehmer eine Belastung.»

ist, ist ein hoch subjektives Gefühl: Es hängt damit zusammen, woran man gewöhnt ist und was man gelernt hat. Die individuelle Beanspruchung ist etwas, das wir gelernt haben – beziehungsweise unterliegt sie einem Lernprozess. Zum anderen hat Arbeitszeit natürlich nichts mit Arbeitsleistung zu tun: Blicken wir in die USA, sehen wir, dass die Arbeitszeit besonders hoch, die Produktivität hingegen gering ist. Mit anderen Worten: Wir können auch lange im Büro sitzen und wenig leisten.

Wenn wir dabei in einem Grossraumbüro sitzen: Inwiefern beeinflusst dieses Umfeld die Gesundheit und damit auch die Leistungsfähigkeit?

Werden gewisse Verhaltensregeln eingehalten, kann man auch in einem Grossraumbüro konzentriert arbeiten, auch wenn man ab und zu abgelenkt wird oder der Geräuschpegel hoch ist. Schaut man sich an, wie der Mensch funktioniert, stellt man fest, dass er in der Regel eine kurze Aufmerksamkeitsspanne hat. Das heisst, Ablenkung ist Teil des Konzentrierens, Teil der Re-Fokussierung und damit Teil des aufmerksamen Arbeitens. Ablenkungen kommen von aussen und von innen – vermutlich ist man sich gar nicht bewusst, wie oft man während der Arbeit auf dem Smartphone heruntippt. Einfach so, automatisch. Und in gewissen Grossraumbüros steht das

stille Arbeiten nicht im Vordergrund, sondern der Austausch von beruflichen Informationen. Für konzentriertes Arbeiten stellen diese Unternehmen dann ihren Mitarbeitern richtigerweise für alle zugängliche Einzelbüros zur Verfügung. Bei der Einrichtung sollte der Grundsatz lauten: Die Arbeitstätigkeiten bestimmen die räumliche Infrastruktur, nicht umgekehrt. Für Besprechungen gibt es Stehtische, fürs konzentrierte Arbeiten das Einzelbüro, für die Sitzung mit dem Kunden die Kaffee-Ecke. Werden Tätigkeiten in dafür ungeeignete Infrastrukturen gepresst, ist das für Arbeitnehmer eine Belastung.

Es gibt Arbeitnehmer, die praktisch am Arbeitsplatz wohnen und diesen sehr persönlich einrichten. Wie wirkt sich das Ferienfoto auf dem Tisch auf die Arbeit aus? Ist es überhaupt angebracht, den Arbeitsplatz mit persönlichen Gegenständen zu schmücken?

Da gibt es immer wieder Trends. Gerade mit zunehmender Verdichtung, optimaler Nutzung der Arbeitsplatzfläche und durch mobile Mitarbeiter, die Arbeitsräume teilen, verschwinden private Gegenstände aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Es gibt aber auch das andere Extrem: Arbeitsplätze, die hochindividualisiert sind, dekoriert mit persönlichen Bildern und Pflanzen. Aus arbeitspsychologischer Sicht sind beide Extreme nicht zu empfehlen. Privatheit ist Bestandteil der Individualität. Privatheit muss ihren Stellenwert auch am Arbeitsplatz haben. Private Gegenstände sind deshalb am Arbeitsplatz nicht auszuklammern. Sie bieten viele Vorteile: Bilder und Fotos drücken Interessen, Vorlieben und Persönlichkeit des Angestellten aus. Direkt und indirekt sind sie als Kommunikationsangebote aufzufassen, sie bringen Personen ins Gespräch. Überdies wissen wir, dass private Dinge am Arbeitsplatz – das Ferienfoto zum Beispiel – zur Entspannung führen. Schaut ein Mitarbeiter das Foto an, macht er eine Mikropause. Solche kleine Auszeiten sind gut, die Produktionsfähigkeit steigt dadurch.

Was, wenn Arbeitnehmer nur von persönlichen Gegenständen umgeben sind, also von zu Hause aus arbeiten?

Das Home Office hat viele Vorteile. Der Mitarbeiter entscheidet, welche Infrastruktur er nutzt – der Klassiker ist der IT-Spezialist, der die Fernwartung im Rheintaler KMU aus seiner Hängematte in Jamaika durchführt. Ein weiterer wichtiger Vorteil ist, dass man dann arbeiten kann, wenn die Leistungskurve hoch ist. Es gibt aber auch Nachteile: Wenn die Einrichtung zu Hause keinen ergonomischen Standards entspricht, kann das gesundheitsschädigend sein. Ausserdem kann es natürlich zu Missbrauch kommen, es wird zu wenig oder zu viel gearbeitet. Und schliesslich erschwert das Home Office den spontanen Austausch; die Kommunikation wird mit zusätzlicher Koordination verbunden.

Das heisst, die Kolleginnen und Kollegen fehlen?

Ja, wenn jemand von zu Hause aus arbeitet, erfordert die Kommunikation grundsätzlich Organisation, wodurch sich der Austausch formalisiert und nicht mehr spontan stattfindet. Und wenn der Austausch mit Kollegen nur formalisiert und koordiniert erfolgt, wird das zum Problem. Denn spontaner Austausch ist wichtig, er gehört zum Arbeiten. Man kann das Ganze mit dem Aufkommen der Video- und Telefonkonferenzen vergleichen: Mit diesen technischen Möglichkeiten hatte man sich erhofft, keine langen Reisen mehr machen zu müssen. Das war zwar so. Aber man hat erkannt, dass der Face-to-Face-Kontakt unverzichtbar ist. Fazit: Wenn man von zu Hause aus arbeitet, darf sich der Kontakt nicht auf formellen Fernkontakt beschränken. Es muss immer die Möglichkeit geben, sich spontan auszutauschen, nicht nur über Berufliches, sondern auch über Persönliches. Gibt es solche sozialen Kontakte nicht, kann sich das besonders schlecht auf die Gesundheit auswirken. Die Forschung hat gezeigt, dass Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz am einfachsten erhöht werden, wenn dort gute soziale Beziehungen vorhanden sind. Dieser Faktor hat – von allen Massnahmen der Gesundheitsförderung – die stärkste Wirkung.

«Blicken wir in die USA, sehen wir, dass die Arbeitszeit besonders hoch, die Produktivität hingegen gering ist.»

Also würden Sie jedem auch raten, nach der Arbeit ein Bier mit Kollegen zu trinken?

Ja, oder ein Glas Wein. Aber es geht natürlich nicht ums Bier oder den Wein: Es geht um den Bruch zum Arbeitsumfeld. Wenn man gemeinsam ein Bier trinken geht, bewegt man sich in einem anderen Setting als dem Arbeitsumfeld. Dieses Setting befriedigt unsere zwischenmenschlichen Bedürfnisse; beim Essen und Trinken öffnen wir uns, wir besprechen neue Themen, lernen andere Seiten am Gegenüber kennen. Diese Informationen prägen unsere Arbeitsbeziehung. Sind die Erfahrungen mit dem Kollegen oder mit dem Vorgesetzten positiv, haben wir zum Beispiel gemeinsame Interessen, stellt sich Vertrauen ein. Dieses Vertrauen ist wichtig für ein professionelles Zusammenarbeiten und macht es beispielsweise einfacher, Kritik auszusprechen. Wenn aber jemand nicht mit Kollegen auf ein Bier möchte, ist das auch nicht so schlimm: Es ist auch möglich, im Arbeitskontext sein Interesse am Gegenüber zu zeigen und so Wertschätzung und Vertrauen aufzubauen.

Interview: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

Gut geschlafen, frisch aufgewacht



Appenzeller Heilmittel wirken mit besonderer Kraft. Weltweit.

HERBAMED

Homöopathie Phytotherapie

Erhältlich in Drogerien und Apotheken. Lesen Sie die Packungsbeilage.
Herbamed AG | 9055 Bühler | Switzerland | www.herbamed.ch

Die Oberwaid für Entdecker: Auf den Spuren des Gesundheitsplus

Ganzheitliches Kurhotel und etablierte Privatklinik in der Ostschweiz, kulinarische Topadresse, exzellente Wellness-Oase: Die Oberwaid am Rande von St. Gallen ist ein Ort für Wohlbefinden und Gesundheit von Körper und Seele, mit dem Versprechen: In der Oberwaid können Sie das Gesundheitsplus erleben!

Harmonisch in die Bodenseeregion eingebettet, im eigenem Park mit alten Bäumen, strahlt die Oberwaid schon von Weitem eine Grosszügigkeit und Weite aus. Der Begriff Zeitlosigkeit drängt sich bei ihrem Anblick auf – und das, obwohl sich die Oberwaid an einem geschichtsträchtigen Ort befindet, zu dem Menschen schon vor mehr als hundert Jahren kamen, um Gesundheit und Lebensfreude zu finden. «Ein Ort, an dem die Gesundheit zuhause ist», so definiert sich die Oberwaid, die sich einerseits als wichtiges medizinisches Zentrum etabliert hat und auf der anderen Seite alle Annehmlichkeiten eines Wohlfühlhotels der Luxusklasse bietet.

Wie ein roter Faden zieht sich der Gedanke «Leben mit dem Gesundheitsplus» durch die vielfältigen Angebote und Möglichkeiten des Hauses. Kernangebote sind dabei die Burn-out-Prävention und der Erhalt der körperlichen und kognitiven Leistungsfähigkeit – speziell ausgerichtet auf Menschen, die ein sehr forderndes Privat- und Berufsleben führen, mit allen bekannten Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit. Wer mit dem Ziel der Erholung und des bewussten Stressabbaus – «sich also mal so richtig zu entstressen» – in die Oberwaid kommt, wird von ausgewiesenen Spezialisten dabei begleitet. Durch die langjährige Erfahrung in den Bereichen Prävention





und Medizin, sowie durch die Oberwaid-Kuren mit den vier Schwerpunkten; besser Schlafen, guter Umgang mit den Medien, gesunde Bewegung und genussreich essen und abnehmen, sind Sie in der Oberwaid zum «Entstressen» perfekt aufgehoben.

Diskreter Luxus, medizinische Wellness und eine Extra-Portion Gesundheit

In allen Angeboten der Oberwaid kommt das Thema Genuss nie zu kurz – denn Genuss spielt im Gesundheitsplus der Oberwaid eine prominente Rolle. Deshalb ist das Haus längst zu einem Treffpunkt geworden auch für Menschen, die diskreten Luxus und kulinarische Qualität lieben, für bewegungsfreudige Hobbysportler, die das vorzügliche Trainingsangebot im Oberwaid-Gym geniessen, für Wellness-«Süchtige», die das besondere Flair des Tau Spa nutzen möchten, und für anspruchsvolle Urlauber, die einfach ein paar anregende Tage in einem inspirierenden Ambiente verbringen wollen. Auch und gerade für diese Gäste kommt das Gesundheitsplus-Konzept der Oberwaid voll zum Tragen.

Ein Beispiel: Sie möchten entspannen, Körper und Seele mal so richtig baumeln lassen – ja, gerne! Für Ihr persönliches Gesundheitsplus können Sie nebenbei, wenn Sie Lust haben, aus der grossen Palette von medizinischen Leistungen wählen und so «nebenbei» ohne zusätzlichen Stress sich noch einen medizinischen Check-up gönnen.

Sie verbringen Ihre Zeit am liebsten am Pool oder im Spa? Auch hier profitieren Sie ganz selbstverständlich vom Oberwaid-Gesundheitsplus. Denn Anwendungen im Spa sind als Medical Wellness zertifiziert. Sie wollen ein paar Tage lang Sport betreiben und im Gym trainieren? Da bietet sich, zusätzlich zu der professionellen Trainingsanleitung, ein medizinischer Fitness-Check an. Die Oberwaid bietet auch konkrete Beratung zu Themen wie chronische Schmerzen, Ernährung und Leistungssteigerung. Die Angebotsvielfalt des Gesundheitsplus steht natürlich auch den Gästen zur Verfügung, die zum Arbeiten und Brainstormen in die Oberwaid kommen. Zwischen Ihren Seminaren oder Tagungen können Sie, gegen einen

Aufpreis, alle Wellness- und Bewegungsangebote nutzen, und darüber hinaus zusätzlich gezielt medizinische Leistungen oder ärztliche Beratung in Anspruch nehmen. Als Rahmenprogramm werden auf Ihren Wunsch Vorträge zu Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements von den Fachkräften der Oberwaid angeboten.

Was immer Sie vorhaben, planen und sich von Ihrem Aufenthalt in der Oberwaid wünschen – es steht immer diskret im Hintergrund ein Gesundheitsplus zur Verfügung und das in einer der schönsten Regionen der Schweiz. Ob Ferientage, Arbeitswoche oder Kur: In der Oberwaid erleben Sie immer Gesundheit mit Genuss.

So könnte Ihr Aufenthalt in St. Gallen mit dem Oberwaid-Gesundheitsplus aussehen:

1 Woche im Superior Zimmer

SMART Cuisine Halbpension – mit Frühstücksbuffet und 3-Gang-Abendessen
Freie Nutzung von Hamam, Tau Spa, Gym und Hallenbad und Tiefgarage
Kostenlose Teilnahme am Aktivprogramm

CHF 1365.– pro Person im Doppelzimmer
(inkl. City Tax von CHF 2.50)

Wellnessanwendungen und medizinische Leistungen können auf Wunsch gebucht werden.



Wenn Sie Fragen dazu haben – Die Oberwaid berät Sie gerne. Sie erreichen die Reservation unter T+41 71 282 0460 oder reservation@oberwaid.ch

Gut vernetzt ist halb vermittelt

Erkranken Arbeitnehmer psychisch, sind Arbeitgeber oft überfordert. Dieser Problematik nimmt sich die Rheintaler Non-Profit-Organisation «Swiss Cross» an. Zudem unterstützt sie psychisch Erkrankten bei der beruflichen Wiedereingliederung. Sie berät also Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, vermittelt und begleitet. Ein schweizweit einzigartiges Modell.

Den Chef, den Teamleiter, den Praktikanten: Psychische Erkrankungen können jeden treffen. In der Schweiz erkrankt Schätzungen zufolge jeder Dritte einmal im Leben psychisch. Vor allem Depressionen sowie Angst- und Stresserkrankungen haben in den letzten Jahrzehnten zugenommen. Wer nicht frühzeitig reagiert, nicht frühzeitig reagieren kann, riskiert seinen Arbeitsplatz. Und wer diesen schliesslich verliert, riskiert, längerfristig aus der Gesellschaft zu fallen – die Wiedereingliederung nach psychischen Erkrankungen ist schwierig.

«Jeder kann psychisch erkranken. Und auch die erfolgreichsten Menschen haben manchmal einen Durchhänger.»

Erhalten und vermitteln

Für Arbeitgeber wiederum sind Mitarbeiter, die psychisch erkranken, schwierig: Bricht ein Arbeitnehmer ein Bein, weiss der Arbeitgeber genau, wie lange er ausfällt. Bei einer Depression oder anderen Erkrankungen ist der Verlauf nicht ganz so einfach vorauszusagen. Und wann der Zeitpunkt ist, allfällige psychische Probleme anzusprechen, können viele Führungskräfte nicht einschätzen – «verständlicherweise», wie Silvia Hermann sagt. Sie leitet die Geschäftsstelle des Vereins Swiss Cross und bewegt sich in dieser Funktion ständig zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Denn die Rheintaler Non-Profit-Organisation unterstützt in den Gemeinden zwischen St.Margrethen und Rüthi Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung seit gut 16 Jahren bei der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt. Gleichzeitig berät die Organisation Unternehmer im Umgang mit psychisch beeinträchtigten Mitarbeitern.

Ziel von Swiss Cross ist also, gefährdete Stellen zu erhalten und Stellen zu vermitteln. Dafür arbeitet der Verein unter anderem mit verschiedenen Rheintaler Institutionen und Unternehmern

zusammen – ein schweizweit einzigartiges Modell. Ein erfolgreiches. Und eines, das die Sozialwerke entlastet: Swiss Cross ist eine Non-Profit-Organisation, die sich über Mitgliederbeiträge von Privaten, Unternehmen und Rheintaler Gemeinden finanziert wird. Derzeit zählt sie rund 200 zahlende Mitglieder.

Jährlich zwischen 20 und 32 Klienten

In den letzten sieben Jahren hat Silvia Hermann für Swiss Cross jährlich zwischen 20 und 32 Klienten betreut. Etwa jeder Dritte davon wird vom Arbeitgeber überwiesen. «Durch unsere Beratung können wir oftmals verhindern, dass Mitarbeitende wegen einer psychischen Erkrankung entlassen werden müssen.» Grundsätzlich sei das häufigste Problem, dass Führungskräfte zögerten, ihre Mitarbeiter auf psychische Probleme anzusprechen, sagt Silvia Hermann. Und zwar bis es zu spät sei, bis die Situation eskaliere. «Je früher sich Arbeitgeber mit dem Problem beschäftigen, je früher sie auf uns zukommen, desto mehr Nerven und Kosten können sie sparen», ergänzt Hanspeter Sonderegger, Vereinspräsident und seit vielen Jahren in einer Führungsposition tätig. Manchmal seien weniger Massnahmen nötig als erwartet. «Es ist aber absolut verständlich, dass manche Arbeitgeber überfordert sind mit solchen Situationen – dafür gibt es Profis.»

Silvia Hermann ist ein solcher Profi: Sie hat 14 Jahre lang beim Kanton St.Gallen in der Stellenvermittlung gearbeitet, ist nicht nur Case Managerin und Job Coach, sondern auch Personalberaterin und Erwachsenenbildnerin. Und sie ist – genau wie Hanspeter Sonderegger und die weiteren Vorstandsmitglieder – stark vernetzt im Rheintal. Das kommt dem Verein vor allem bei der Stellenvermittlung zugute: Neben der Beratungsarbeit bietet Swiss Cross auch eine Vermittlung von neuen Mitarbeitern an, solchen, die eine Krise überstanden haben. «Wir können auf ein dichtes Beziehungsnetz zurückgreifen und so immer wieder Stellensuchende vermitteln, die an psychischen Erkrankungen gelitten haben», sagt Hanspeter Sonderegger.



Silvia Hermann, Geschäftsstellenleiterin von Swiss Cross, und Vereinspräsident Hanspeter Sonderegger.



Vom gesunden Hochgebirgsklima profitieren

REHABILITATIONSKLINIK

BEHANDLUNGSSPEKTREN

- **Herz** - Dr. med. Wilhard Kottmann
- **Atemwege, Lunge, Allergien** - Prof. Dr. med. Hans-Werner Duchna
- **Haut, Allergien** - PD Dr. med. Matthias Möhenschlager
- **Psychosomatik** - Dr. med. Felix Schwarzenbach
- **Atemwege, Lunge, Haut und Allergien (Kinder und Jugendliche)** - Ariane Kalweit

Hochgebirgsklinik Davos
Herman-Burchard-Strasse 1
CH 7265 Davos Wolfgang

Kostenloses Servicetelefon 00800 4174 4444
www.hochgebirgsklinik.ch
hochgebirgsklinik@hgk.ch



Hochgebirgsklinik Davos



Klinik St. Georg
Swiss Private Hospital 

Gesundheit
für die Region



Präzise Diagnosestellung und individuelles Behandlungskonzept bei chronischen Schmerzen



Kompetenz für Patienten mit Erkrankungen oder Unfällen des Bewegungsapparates

Check  Up

Früherkennung und Prävention von Erkrankungen mit modernsten Diagnostikmethoden

Der Patient. Seine Gesundheit und sein Wohlfühl.

Diese Philosophie steht im Zentrum unserer Privatklinik in Goldach. Als Listenspital des Kantons St. Gallen stehen wir Patienten aller Versicherungsklassen für ambulante und stationäre Behandlungen offen.

Klinik St. Georg Goldach AG

Klosterstrasse 19
CH-9403 Goldach
Tel. +41 71 898 12 12
www.klinikstgeorg.ch

Oft seien diese Menschen hochmotiviert und durch die überstandene Krise starke, verlässliche Mitarbeiter. «Dem sind sich viele Arbeitgeber nicht bewusst», ergänzt Silvia Hermann. Ihr ist Sensibilisierung daher ein grosses Anliegen. Psychische Erkrankungen seien meist vorübergehende Krisen, die gemeistert werden könnten. «Jeder kann psychisch erkranken. Und auch die erfolgreichsten Menschen haben manchmal einen Durchhänger – das sollte jedem bewusst sein.»

«Etwas zurückgeben»

Wendet sich ein psychisch erkrankter Angestellter oder Stellensuchender direkt an den Verein, führt Silvia Hermann als Erstes ein Standortgespräch durch. Schwierigkeiten werden evaluiert, Ziele besprochen, Massnahmen definiert. «Grundsätzlich arbeiten wir nur mit Menschen, die mindestens 20 Prozent arbeitsfähig sind oder wären», erklärt sie. «Und wir arbeiten nur mit Menschen, die arbeiten wollen, die sich engagieren wollen. Wer also quasi selbständig laufen will, dem helfe ich gerne dabei – ansonsten ist er bei uns falsch.»

«Keine Amtsstelle kann so viel Zeit aufbringen wie wir.»

Ist die Person in einem Arbeitsverhältnis, sucht Silvia Hermann bei Notwendigkeit das Gespräch mit dem Arbeitgeber, manchmal mit dem ganzen Team, mit dem Ziel, Lösungen zu finden, die für alle Seiten stimmen. Ist die Person arbeitslos, hilft sie bei der Stellensuche. Über alle Prozesse, ob der Klient Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Arbeitssuchender ist, wird die Fachgruppe des Vereins einbezogen. Diese besteht aus Unternehmern, RAV-, Sozialamt- und IV-Angestellten. Ausserdem werden andere Stellen involviert, etwa das Psychiatriezentrum Rheintal.

Zu RAV und Sozialamt sieht sich Swiss Cross als wichtige Ergänzung. «Keine Amtsstelle kann so viel Zeit aufbringen wie wir, ausserdem sind wir unbürokratisch organisiert und finanziell unabhängig», sagt Silvia Hermann. Die Case Managerin und Vereinspräsident Hanspeter Sonderegger sprechen von viel Herzblut, mit dem im Verein gearbeitet werde. Von Enthusiasmus, und auch von Idealismus. «Wer immer auf der Sonnenseite stand, sollte auch etwas zurückgeben.» Das klappt gut: Letztes Jahr hat Swiss Cross 28 Klienten betreut. In über der Hälfte aller Fälle konnte die Situation für alle Beteiligten massgeblich verbessert werden.

Text: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

Organhaftpflicht: Führung absichern

Kommen Geschäftsführer und Verwaltungsräte von Unternehmen ihren Pflichten nicht nach, drohen ihnen Klagen und hohe Kosten. Organhaftpflichtversicherungen decken die Risiken ab.

von Michael Zeller



Als die SAirGroup 2001 Konkurs ging, wurde die Führung des Unternehmens beschuldigt, ihre Verantwortung nicht wahrgenommen zu haben – und sie wurde vor Gericht gezogen. Die medial stark ausgeschlachteten Prozesse führten schliesslich dazu, dass sich die Rolle von Firmenkadern fundamental änderte: Heute wird die Führung von Unternehmen stärker in die Verantwortung genommen denn je, und die sogenannte Organhaftpflicht hat sich massiv verschärft.

Verwaltungsräte und Geschäftsführer können für Schäden verantwortlich gemacht werden, die sie durch absichtliche oder fahrlässige – auch leichtfahrlässige – Verletzung ihrer Pflichten verursachen. Grundlage dafür sind die Bestimmungen zur aktienrechtlichen Verantwortlichkeit nach Art. 754 des Obligationenrechts. Gemäss diesen Bestimmungen haften die Organe unbeschränkt mit ihrem Privatvermögen, wenn sie dem Unternehmen, den Gläubigern oder den Aktionären einen Schaden zugefügt haben – sei es durch Handlungen oder Unterlassungen. Klagen wegen Verletzung der Organhaftpflicht kommen vor allem bei Konkursen vor. Jährlich werden knapp 8000 Konkurse über im Handelsregister eingetragene Unternehmen eröffnet. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird häufig vorgeworfen, sie hätten die Bilanz zu spät beim Richter deponiert und seien für die Zunahme der Überschuldung verantwortlich.

Weiter werden Verwaltungsräte oft beschuldigt, sie hätten die finanzielle Lage des Unternehmens falsch dargestellt, nicht die nötigen strategischen, operativen und finanziellen Entscheide gefällt, eine Situation falsch eingeschätzt oder es an Sorgfalt mangeln lassen.

Juristische Personen können ihre Organe gegen solche und alle genannten Risiken mit einer D&O-Versicherung bei der AXA schützen – D&O steht dabei für Directors & Officers. Die Versicherung der AXA wehrt unberechtigte Ansprüche ab und übernimmt bei einem Vergleich oder einer zivilrechtlichen Verurteilung auch die Forderungen gegenüber den Versicherten. Da ein Gesellschaftsorgan auch beim geringsten Verschulden haftbar wird, kann sich der Abschluss einer solcher Versicherung schnell lohnen.

Michael Zeller ist Leiter Grossunternehmen Region OST bei der AXA Winterthur in St. Gallen

Modernste Medizin – vereint mit Menschlichkeit

Die meisten Menschen erleben die Diagnose Krebs wie einen Blitz aus heiterem Himmel. Gross ist das Bedürfnis nach Fachpersonen, mit denen sich in dieser Krise bedeutsame Entscheidungen besprechen lassen. Fachkompetenz, vereint mit menschlicher Betreuung, helfen wortwörtlich, wieder Fuss zu fassen.



Silberturm, Grossackerzentrum St. Gallen: Ort des ersten ZeTuP Standortes.

Der erste Standort des Tumor- und Brustzentrums ZeTuP wurde im Januar 1998 in St. Gallen eröffnet. Eine interdisziplinäre Gruppe von Fachleuten hatte die Vision, durch Früherfassung mehr Leid zu verhüten. Man wollte aber auch einen Rahmen schaffen, in dem Patienten und Angehörige sowohl optimale Medizin und Pflege sowie persönliche Zuwendung erhalten.

Inzwischen sind fast 20 Jahre vergangen – das ZeTuP ist zu einer bekannten Institution der Krebs-Vorsorge und -Genetik, -Frühdagnostik und der Behandlung von Tumor- und Blutkrankheiten geworden. Im Jahr 2004 wurde der zweite Standort in Chur eröffnet, der dritte folgte 2008 in Rapperswil-Jona. Seit 2011 ist das ZeTuP ein Standort des zertifizierten Brustzentrums Stephanshorn in St. Gallen.

Anlaufstelle für Alle

Die ZeTuP-Teams behandeln und betreuen jüngere und ältere Menschen mit allen Arten von Tumor- und Blutkrankheiten. Im Brustzentrum erfolgen Abklärung, Operationen und Behandlungen von Frauen mit Brustkrebs. Versicherte aller Versicherungsklassen sind willkommen. Wenn eine stationäre Behand-

lung nötig ist, können die Patientinnen und Patienten durch die ZeTuP-Ärztinnen und -Ärzte in der Hirslandenklinik Stephanshorn persönlich betreut werden.

Behandlung und Betreuung auf Augenhöhe

Nach verständlicher Information über wissenschaftlich fundierte Behandlungsmöglichkeiten, entscheiden die Betroffenen und Fachpersonen gemeinsam über die möglichen Massnahmen.

Ein freundliches Grüezi am ZeTuP-Empfang erlaubt ein gutes Ankommen in St. Gallen, Chur oder Rapperswil-Jona. Alle Mitarbeitenden, ob von Medizin, Pflege, Labor oder Sekretariat, geben ihr Bestes, den Patientinnen und Patienten Sicherheit und Geborgenheit zu vermitteln.

Tumor- und Brustzentrum



ZeTuP St. Gallen

Rorschacherstrasse 150
CH-9006 St. Gallen
Tel. 071 243 00 43
Fax 071 243 00 44
E-Mail info@zetup.ch

Tumorzentrum



ZeTuP

Rapperswil-Jona
Alte Jonastrasse 24
CH-8640 Rapperswil
Tel. 055 536 13 00
Fax 055 536 13 01
E-Mail info.rapperswil@zetup.ch

Tumorzentrum



ZeTuP Chur

Stadthaus
Masanserstrasse 2
CH-7000 Chur
Tel. 081 257 01 30
Fax 081 257 01 33
E-Mail info.chur@zetup.ch

Lassen Sie Ihr Unternehmen «bluten»

Ja, Sie haben richtig gelesen: es geht ums Bluten – genauer gesagt ums Thema Blutspenden. Denn Blut ist ein kostbarer Rohstoff, den auch Sie und Ihre Mitarbeiter im Notfall kurzfristig dringend gebrauchen könnten und über dessen Verfügbarkeit sich leider die wenigsten Gedanken machen. Auch Sie können helfen, diesen kostbaren Rohstoff zu gewinnen.



Der Blutspendedienst SRK in St. Gallen ist eine gemeinnützige Organisation und hat die Aufgabe, die Versorgung in der Ostschweiz mit Blutprodukten sicherzustellen. 2013 bezog sie den modernen Neubau an der Rorschacherstrasse 111.

Blut ist nicht gleich Blut

Bekanntlich gibt es verschiedene Blutgruppen, was bedeutet, dass bei der Blutspende das «Giesskannenprinzip» viel-hilft-viel leider nicht zwingend funktioniert, da der Bedarf an einzelnen Blutgruppen stark variiert. Durch moderne Operationsmethoden wird zwar derzeit grundsätzlich weniger Blut benötigt, der Bedarf an den Blutgruppen A, B, AB und 0 jedoch ist unterschiedlich hoch. Dazu kommen noch über 30 weitere Blutgruppensysteme, von denen der Rhesusfaktor der bekannteste ist und einzelne Blutgruppen regelrecht zur «Rarität» macht.

Ihr Blut: rar und gesund?

Der Blutspendedienst SRK ermittelt Ihnen gerne Ihre Blutgruppe. Denn bei jeder Spende wird nicht nur die Blutgruppe überprüft, sondern auch das Spenderblut umfassend auf Infektionskrankheiten getestet. Als Grundlage für diese eingehende Spendetauglichkeitsprüfung gibt es Fragebogen und Anamnesegespräch. Dies dient gleichermaßen der Sicherheit des Spenders, als auch des Empfängers von Blutprodukten.

Ein wertvolles Geschenk

Blut ist ein kostbarer Rohstoff und lässt sich nach wie vor nicht künstlich herstellen. Bei Unfällen, Operationen und zur Behandlung von Krebspatienten wird Blut jedoch dringend benötigt. Schweizweit werden täglich etwa 1000 Blutkonserven benötigt, allein in der Region Ostschweiz bedarf es ungefähr 200 pro Tag.

Das bedeutet, dass jeder im Notfall auf die Spende-tätigkeit von wenigen freiwilligen Blutspendern angewiesen ist. Vor dem Hintergrund einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung, ist zudem auch wieder mit einem Anstieg des Bedarfes an Blutprodukten zu rechnen. Aber auch der Wegfall älterer Spender und v.a. der Mangel an spendewilligem Nachwuchs sind wichtige Themen, für die es zu sensibilisieren und zu mobilisieren gilt – schon heute!

Helfen Sie mit – spenden Sie zusammen mit Ihren Mitarbeitern Blut!

In verschiedenen Regionen ist es möglich, eine Blutspendeaktion vor Ort in Ihrer Firma durchzuführen. Gerne reservieren wir für Sie einen Termin bei uns im Zentrum und vermitteln Ihnen einen Eindruck, wie komplex heutzutage der Umgang mit dem Heilmittel Blut ist.

Interessiert? Dann rufen Sie uns an!

Auskunft über Voraussetzungen wie Anzahl Spender und Räumlichkeiten gibt Ihnen gerne



BLUTSPENDE SRK OSTSCHWEIZ

Stiftung BLUTSPENDE SRK OSTSCHWEIZ
Rorschacher Strasse 111, CH-9000 St. Gallen
Zentrale +41 (0)71 494 28 11

Marco Pätzold, stellvertretender Leiter der Physio- und Ergotherapieabteilung des Kantonsspitals Münsterlingen, arbeitet täglich mit Rückenpatienten.



Wenn aus Stress der Rücken schmerzt

Es zwickt im Kreuz, es schmerzt im Nacken, es spannt in der Schulter: Jeder weiss, wie sich Rückenschmerzen anfühlen. Vielfach sind sie stressbedingt und entstehen am Arbeitsplatz. Weshalb sie auftreten, wie sie bekämpft und vermieden werden können, erklärt Marco Pätzold, stellvertretender Leiter der Physio- und Ergotherapieabteilung des Kantonsspitals Münsterlingen.

Eigentlich wäre der Mensch ein Vierfüssler. Sein Bewegungsapparat ist nicht dafür gemacht, um auf zwei Beinen zu gehen. Und weil er es evolutionsbedingt trotzdem tut, spürt er das auch: «Vor allem im Rücken», sagt Physiotherapeut Marco Pätzold. «Und vor allem bei Menschen über 50 Jahren. Das, weil die Wirbelsäule und der Rest des Körpers auch ursprünglich nicht dafür gemacht waren, so lange zu leben, wie wir es heute tun.»

«Es ist aus präventiver Sicht äusserst wichtig, darauf zu achten, dass ergonomische Regeln eingehalten werden.»

Belastend, auch für die Wirtschaft

Marco Pätzold ist stellvertretender Leiter der Physio- und Ergotherapieabteilung des Kantonsspitals Münsterlingen. Täglich arbeitet er mit stationären und ambulanten Patienten, die Rückenschmerzen plagen. Diese Schmerzen sind nicht nur für die Betroffenen sehr belastend, sondern auch für die Wirtschaft. «Rückenbeschwerden verursachen einen volkswirtschaftlichen Schaden in Milliardenhöhe», sagt Pätzold. Laut dem «Rückenreport Schweiz» aus dem Jahr 2011, einer Studie der Rheumaliga, entstanden hochgerechnet über 15 Jahre jährlich weit über zehn Millionen Ausfalltage wegen Rückenschmerzen. Dabei fallen acht Prozent aller von Rückenschmerzen geplagten Arbeitnehmer länger als eine Woche und bis zu Monaten aus, 20 Prozent bis zu einer Woche. «Deshalb ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber mit dem Thema befassen.»

Das beginne bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes. «Arbeitet jemand am Computer, sollten beispielsweise Tisch und Bildschirm auf die richtige Höhe eingestellt sein. Auch ein höhenverstellbarer Tisch könnte eine Option sein, seine Haltung und die Aktivität am Arbeitsplatz zu fördern.» Mit derartigen ergonomischen Massnahmen liesse sich präventiv schon einiges erreichen. Falsch eingerichtete Arbeitsplätze hingegen könnten zu schwerwiegenden Problemen führen: Aus dem «harmlosen» Ziehen im Kreuz wird ein Bandscheibenvorfall. Auch durch zu

viel Stress entstünden oft Rückenschmerzen, erklärt der Physiotherapeut weiter. «Das beobachten wir vor allem bei Führungskräften oder bei Mitarbeitenden, welche hohen psychischen Belastungen und viel Druck ausgesetzt sind. Sind sie mental angespannt, wirkt sich das auf den Körper aus. Die Muskulatur beginnt sich zu verspannen – bis irgendwann Schmerzen auftreten.»

Rückenschmerzen sind aber bei Weitem nicht nur ein «Büroproblem». Marco Pätzold legt das Thema auch Arbeitgebern in Branchen, in denen körperlich gearbeitet wird, ans Herz. «Es ist aus präventiver Sicht unumgänglich, darauf zu achten, dass ergonomische Regeln möglichst eingehalten werden. Dass man schwere Gegenstände richtig anhebt oder sich durch Hilfsmittel Unterstützung holt zum Beispiel.» Tendenziell könne man sagen, dass Menschen, die sitzende Tätigkeiten ausüben, vor allem Probleme im Bereich der Halswirbelsäule und des Schultergürtels bekämen. Wer körperlich aktiv arbeite, spüre das früher oder später eher im unteren Rückenbereich, also im Lendenwirbelsäulenbereich. Dieser Bereich ist laut Pätzold die grösste Schwachstelle am Rücken – Schmerzen im Kreuz gehören also zu den häufigsten.

Körperlich aktiv bleiben

Wichtig sei Prävention aber auch im Privatleben. Damit der Rücken gar nicht erst zu schmerzen beginne, brauche es vor allem eines: eine gute muskuläre Balance, besonders zwischen Bauch- und Rückenmuskulatur. Häufig bestehe im Verhältnis eine zu schwache Bauchmuskulatur, welche trainiert werden müsse. «Eine gute Mischung zwischen Aktivität und Erholung ist zudem das A und O für einen gesunden Rücken», ergänzt der Physiotherapeut. Wer den ganzen Tag körperlich arbeite, müsse abends aber nicht noch zwingend Sport treiben. Wichtiger sei, die Muskulatur zu beruhigen und zu entspannen. Für Personen, die den ganzen Tag vor dem Computer sitzen, gibt es laut Marco Pätzold aber nur eine Möglichkeit, damit der Rücken gesund bleibt: «Sport, Sport, Sport. Für manche ein Unwort – aber es ist unumgänglich, körperlich aktiv zu bleiben.» Und zwar mehr als einmal in der Woche. Pätzold empfiehlt,

Anderen Blut ABgeben ist 0-Problem

www.blutspende-sg.ch



BLUTSPENDE SRK OSTSCHWEIZ



Gesundheit in **graubünden**

Psychiatrische
Dienste Graubünden

Ausgebrannt?
Finden Sie zu neuer Energie und Vitalität.

Unsere ganzheitlichen Behandlungsmethoden bringen Seele, Geist und Körper ins Gleichgewicht. In unserer Privatlinik, inmitten der Bündner Berge, finden Sie zu innerer Ruhe und neuer Kraft.

www.mentalva.ch

MENTALVA
Privatlinik Resort & Spa

Leader lesen LEADER®

LEADER. Das Ostschweizer Unternehmernmagazin. www.leaderonline.ch

sich mindestens dreimal pro Woche für mindestens eine Stunde zu bewegen. Zum Beispiel in einem Sportverein, im Fitnessstudio, in der Medizinischen Trainingstherapie oder im Wasser. Auch nur schon einen Spaziergang zu unternehmen und dabei auf die Haltung zu achten, sei gut.

«Sport, Sport, Sport: Für manche ein Unwort – aber es ist unumgänglich, körperlich aktiv zu bleiben.»

Rückengerechtes Verhalten lernen

Sind die Schmerzen aber erst einmal da, ist eine rasche Behandlung nötig. Vor dem Start einer stationären oder ambulanten Therapie im Kantonsspital Münsterlingen wird zuerst nach den Ursachen gesucht. «Anhand von Untersuchungen finden wir heraus, ob die Beschwerden ihren Ursprung in der Struktur haben – ob beispielsweise eine Fraktur oder Metastasen dafür verantwortlich sind – oder ob sie von autoimmunen Prozessen herrühren», erklärt Marco Pätzold. 85 Prozent aller Patienten hätten «unspezifische», durch muskuläre Verspannung verursachte Rückenschmerzen. «Ziel ist dann, die funktionellen Gründe für die Verspannung zu finden und zu eliminieren, also muskuläre Dysbalancen.»

Angewendet werden dafür sowohl aktive als auch passive Behandlungsmethoden. Letztere sind beispielsweise Massagen, Triggerpunkt-Behandlungen, Akupressur, Craniosakraltherapie, Kälte- oder Wärmebehandlungen und Elektrotherapie. «Wir möchten aber, dass die Patienten zu 90 Prozent «selbst in die Hosen steigen», nur so kann man erreichen, dass sich das Leistungsvermögen des Bewegungsapparates verbessert.» In die Hosen steigen heisst in diesem Fall: aktiv zur Behandlung beitragen. Physio-Übungen regelmässig durchführen, die eigene Körperwahrnehmung schulen, Muskulatur und Balance trainieren. «Die passiven Behandlungsmethoden sind für den Moment wohltuend, sie nützen. Aber wirklich nachhaltig sind sie nur, wenn sie mit aktiven Behandlungsmethoden kombiniert werden.»

Zudem müsse jeder, der an Rückenschmerzen leide, einen gewissen Lernprozess durchlaufen. Der Patient lernt, sich selbst im Alltag zu korrigieren und zu reagieren. Er lernt, wie er Gegenstände richtig heben, staubsaugen oder vor dem Computer sitzen sollen – kurz: wie er den privaten und beruflichen Alltag so rückengerecht wie möglich meistern kann. Wer unsicher ist, ob Arbeitsplatz oder Zuhause ergonomisch korrekt eingerichtet ist, kann auch einen Physio- oder Ergotherapeuten zur Abklärung vor Ort buchen. «Halten sich Patienten dann an unsere Empfehlungen, können Rückfälle vermieden werden», sagt Marco Pätzold.

Text: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

Spagat im Gesundheitswesen

Am Anfang des beruflichen Werdegangs von Sarah Langenauer (*1985) stand das Scheitern an der Kantonschule im dritten Jahr. Eine Analyse durch die Berufsberatung ergab, dass sie einen besonderen Hang zum Sozialen, aber auch zu praktischen Arbeiten hat. Ein Leaderinnen-Porträt.



Sarah Langenauer absolvierte die Ausbildung zur Pflegefachfrau im Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden. Sie pflegte und begleitete akut erkrankte Menschen während sieben Jahren im psychiatrischen Zentrum Herisau. Es war eine erfüllende Tätigkeit. Jedoch fehlte ihr die Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln.

2007 begann Langenauer, berufsbegleitend Pflegewissenschaften an der FHS St.Gallen zu studieren. Das Studium bot ihr zusätzliche Inspiration zum Pflegeberuf. Allerdings zeigte sich, dass sich die fixen Unterrichtstage nur schwer mit wechselnden Diensten in der Pflege vereinbaren lassen. Mit diesem Druck im Nacken bewarb sie sich 2010 eher zufällig bei der Krankenversicherung Helsana für die Stelle als Spitexcontrollerin. Sie suchte eine Bürotätigkeit mit pflegerischem Inhalt sowie flexiblen Arbeitszeiten – und fand diese bei der Krankenversicherung. Sehr rasch lebte sich Sarah Langenauer ein in der Welt zwischen Gesetz und Leistungserbringung. Es galt, einen Spagat zwischen pflegerischen Ansichten und den Vorgaben des Krankenversicherungsgesetzes zu meistern.

Anfang 2012 erhielt sie die Chance, als Teamleiterin Pflege Personalverantwortung zu übernehmen. Ein Team von neun Mitarbeitenden stellte für Langenauer einen idealen Einstieg in die Führungslaufbahn dar. Zwei Jahre später übernahm sie zudem die Leitung vom Fallmanagement und die Bereichsleitung Spital/Pflege.

Seit Kurzem leitet Langenauer zusätzlich den Bereich Case Management, der viele Parallelen zur früheren Arbeit in der Pflege aufweist. Die Kunden mit Case Management haben auf medizinischer, sozialer oder finanzieller Ebene eine Mehrfachproblematik. Ein Case Manager kennt seinen Kunden gut, koordiniert die nötigen Leistungen und begleitet ihn bei Behördengängen.

Für die beiden Bereiche Spital/Pflege und Case Management verantwortlich zu sein und dabei ein Team mit rund 25 Mitarbeitenden aus der Pflege, paramedizinischen und kaufmännischen Berufen zu führen, ist erfüllend und spannend. Seit über zwei Jahren ist Sarah Langenauer Mitglied bei den Leaderinnen Ostschweiz.

Gönnen Sie Ihren Mitarbeitern eine Verschnaufpause!

Entschleunigen und Durchatmen im Hotel Hof Weissbad – Zeit zum Eintauchen in die harmonische Appenzeller-Natur.

Einziges zertifiziertes F. X. Mayr Haus in der Schweiz
Am Fusse des Alpstein- und Säntis-Gebirge im Hof Weissbad liegt das erste und einzige Haus für moderne F. X. Mayr Medizin der Schweiz. Seit 17 Jahren bieten wir diese Regeneration im Sinne der modernen Mayr Medizin an. Zurück zu neuer Vitalität, Kreativität und Leistungsfähigkeit. Unser eigener

Umschwung mit 40 000 m² Land, Wiese, Wald und Bäche – verbunden mit der typischen Appenzeller Tradition und Kultur – schafft die ideale Voraussetzung für die notwendige Entspannung. Das Wasser kommt aus zwei eigenen Glandenstein-Quellen. Es ist äusserst bekömmlich und für die Säuberung ein wichtiges Element.



Unser Gesundheitszentrum basiert auf dem ganzheitlichen Verständnis der Menschen. Das F.X. Mayr-Ärzte-Team unter der Leitung von Dr. med. Gerold Honegger bietet nebst den klassischen Behandlungsrichtlinien der modernen Mayr Medizin auch schulmedizinische Behandlungen an. Von Physiotherapien über Fussreflexzonen-Massage, Wickel, Cransiosacral, Akupunktur (TCM) bis zum Labor – alles ist unter einem Dach vereint. Das Bewegungsteam beurteilt Ihre körperliche Fitness und stellt Ihnen ein persönliches Tagesprogramm zusammen.

F.X. Mayr Kennenlernen

Dr. Gerold Honegger, unser F.X. Mayr-Arzt, stellt Ihnen die Kur persönlich vor.

1 Übernachtung / Spezialdiät

Anreise möglich von Sonntag bis Donnerstag

Im Einzelzimmer CHF 195.–

Im Doppelzimmer CHF 195.–

- Ärztliches Gespräch
- 1 ärztliche Bauchbehandlung
- 1 Buch «F.X. Mayr-Medizin der Zukunft»
- Gruppenlektionen nach Wahl

F.X. Mayr Basisangebot

Die wohltuende Wirkung der F.X. Mayr-Medizin auf Ihren Körper, Geist und Seele

6 Übernachtungen / Spezialdiät

Anreise jeweils sonntags

Im Einzelzimmer CHF 1990.–

Im Doppelzimmer CHF 1870.–

- Ärztliches Ein- und Austrittsgespräch
- 1 Blut- und Urin-Untersuchung
- 3 ärztliche Bauchbehandlungen
- 1 Gesundheitsvortrag
- 1 Buch «F.X. Mayr-Medizin der Zukunft»
- 1 Kochkurs
- Wassergymnastik
- Auf Wunsch 1 individuelle Nachbetreuung durch den behandelnden Arzt (nach ca. 3 Wochen)

haki® klarer Kopf – klarer Weg

Das massgeschneiderte und mehrfach ausgezeichnete Behandlungskonzept hilft kopflastigen Menschen, den Alltagsballast abzuwerfen und somit ganzheitlich zu entspannen. Ob auf der Massageliege oder im Wasser – die haki®-Methoden sorgen auf einzigartige Weise für einen klaren Kopf und für nachhaltiges Wohlbefinden.

Der Entwickler der Premium-Wellnessanwendung, Harald Kitz, hat unsere haki®-Spezialisten persönlich geschult. So stellen wir sicher, dass diese Massagetechnik mit höchster Professionalität ausgeführt wird. Mit rhythmischen Druck-, Streich- und Schwingbewegungen sowie mit eigens entwickelten Griffen und Techniken werden das Nerven- und Muskelsystem harmonisiert und so



Ausgeglichenheit, entspannte Ruhe und Regeneration erreicht.

haki® klarer Kopf – klarer Weg – Alltagsballast abwerfen und im NU ganz bei sich sein

– 3 Übernachtungen/Halbpension

wählen Sie:

– 1 haki® purna – Balance von Kopf bis Fuss, 1 Std. 20 Min.

oder

– 1 haki® flow – Leichtigkeit des Seins im Wasser 33°, 1 Std. 20 Min.

– 1 Appenzeller-Kräuter-Stempel-Massage
Wohlige Entspannungsmassage mit ausgewählten Kräutern der Region, 40 Min.

– Entspannung und Bewegung in unseren täglichen Lektionen
Bewegt in den Tag, Entspannungstraining, Wassergymnastik

Im Einzelzimmer CHF 890.–

Im Doppelzimmer CHF 790.–

Speziell: haki®-Woche mit Harald Kitz vom

11. bis 15. Dezember 2016



Hotel Hof Weissbad

Im Park 1

9057 Weissbad

Tel. +41 71 798 80 80

hotel@hofweissbad.ch

www.hofweissbad.ch

Auf und ab: Gesund arbeitet, wer sich immerzu bewegt

In den 1990er Jahren noch belächelt, sind höhenverstellbare Schreibtische heute nicht mehr aus der Bürolandschaft wegzudenken. Einer der Vorreiter der Steh-Sitz-Idee war der deutsche Hersteller Leuwico. In der Schweiz ist die JOMA Trading AG exklusive Distributionspartnerin des Herstellers. Das Thurgauer Unternehmen ist auf den Vertrieb von ergonomischen Büromöbeln spezialisiert. Die stellvertretende Geschäftsführerin Nadja Sternik-Mäder spricht über körperliches und seelisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz und das Geschäft mit ergonomischem Büromöbel.

Nadja Sternik-Mäder, Ihr Unternehmen ist auf ergonomische Büromöbel spezialisiert. Warum ist Ergonomie am Arbeitsplatz überhaupt wichtig?

Ergonomie hat – sei es nun bewusst oder unbewusst – etwas mit Wohlfühlen zu tun. In der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz heisst es: «Das Ziel ist, Arbeit und Arbeitsbedingungen dem Menschen anzupassen und nicht umgekehrt.» Lange wurde eine Tischhöhe von 72 beziehungsweise 75 Zentimetern als «ideal für den Durchschnittsmenschen» propagiert. Aber wer von uns ist denn schon Durchschnitt?

«Ergonomie im Büro bedeutet mehr als nur Stehen und Sitzen. Themen wie Akustik und Beleuchtung sind ebenso relevant und nicht minder aktuell.»

Es gibt nicht die richtige Einstellung, die einzig wahre Tischhöhe, schliesslich sind wir keine Roboter. Mal sind wir gut drauf, mal weniger, nach dem Essen sind wir müde, am Morgen frisch und munter. Das alles wirkt sich auf unsere Körperhaltung aus. Wir sprechen von Wohlfühlergonomie: Der Tisch passt sich mir an, je nachdem, wie ich mich gerade fühle. Ob das nun ergonomisch korrekt ist oder nicht, spielt keine Rolle, solange ich nicht stundenlang in derselben Haltung verharre. Die beste Arbeitshaltung ist immer die nächste – die Abwechslung macht es aus. Wir wollen unsere Kunden darauf sensibilisieren, auf ihren Körper zu hören.

Der Arbeitnehmer fühlt sich also wohler. Entstehen auch Vorteile für den Arbeitgeber?

Auf jeden Fall. Pro Jahr wird im Durchschnitt jeder Versicherte rund drei Tage wegen Rückenschmerzen krankgeschrieben. Häufigere Haltungsverwechsel vom

Sitzen zum Stehen stärken die Rückenmuskulatur und verringern so die krankheitsbedingten personellen Ausfälle. Der Arbeitgeber muss also kurzfristig in etwas teurere, höhenverstellbare Schreibtische investieren. Langfristig geht die Rechnung jedoch auf: Mitarbeitende in Bewegung verursachen weniger Kosten durch krankheitsbedingte Fehltag.

Sehen das die Arbeitgeber generell auch so?

Im Grossen und Ganzen sind die Arbeitgeber gerne bereit, den geringen Mehrpreis für mehr Gesundheit zu bezahlen. Das Interesse an ergonomischen Arbeitsplätzen steigt und die Leute sind sensibilisierter und informierter. Es gibt aber immer noch einige Unbekehrbare, für die Gesundheit am Arbeitsplatz kein Thema ist.

Gesundheit ist kein Thema, das auf die leichte Schulter genommen werden sollte. Wie wählen Sie geeignete Hersteller aus?

Wir arbeiten eng mit unseren Partnern zusammen. Und wir arbeiten lieber mit einigen wenigen Herstellern zusammen, von denen wir wirklich überzeugt sind. So kennen wir deren Produkte genau und können unsere Kunden kompetent beraten. Wichtig ist für uns auch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten: Wir wissen, wir können uns voll auf sie verlassen und haben mit ihnen Experten auf jedem Gebiet an der Hand. Denn die richtigen Produkte zu wählen, ist eine Sache, deren korrekter Einsatz eine andere.

Im Bereich Ergonomie am Arbeitsplatz gibt es viele unterschiedliche Produkte. Wie stellen Sie sich Ihr Sortiment zusammen?

Anfänglich lag der Fokus auf Stehen und Sitzen am Arbeitsplatz. Mittlerweile ist das Angebot aber zu einer

Nadja Sternik-Mäder ist 2014 in die Firma ihres Vaters Josef Mäder eingestiegen. Die JOMA Trading AG hat ihren Sitz seit 1981 im thurgauischen Aadorf.





Über die JOMA Trading AG

1978 von Josef Mäder in Winterthur gegründet, befindet sich die JOMA Trading AG seit 1981 in Aadorf TG. Das Angebot umfasst Schreibtische, Bürostühle, Bürobeleuchtung und Raumgliederungssysteme. JOMA arbeitet partnerschaftlich mit folgenden Herstellern zusammen: Leuwico, Bigla, Stoll Giroflex, Girsberger, Håg, Waldmann und Preform.

Art Rundpaket fürs Büro angewachsen; Ergonomie im Büro bedeutet ja auch mehr als nur Stehen und Sitzen. Themen wie Akustik und Beleuchtung sind ebenso relevant und nicht minder aktuell. So kamen nach und nach etwa Trennwände oder Leuchten dazu. Wir beschränken unser Sortiment jedoch auf die Möblierung: Ergonomische Tastaturen und Mäuse beispielsweise bekommen Sie bei uns nicht.

«Im Grossen und Ganzen sind die Arbeitgeber gerne bereit, den geringen Mehrpreis für mehr Gesundheit zu bezahlen.»

Welche Rolle – wenn überhaupt – spielt das Design eines Möbelstücks?

Ich muss zugeben, ich bin wirklich ein Fan von schönen Dingen und edlem Design. Wenn ein Designer aber Form völlig über Funktion stellt, dann tut es mir im Herzen weh. Schliesslich nützt ein schicker Bürostuhl wenig, wenn der mir keinerlei Bewegungsfreiheit erlaubt. Genauso ein schöner Schreibtisch, an dem ich krumm wie eine Banane sitzen muss. Das heisst aber nicht, dass Ergonomie und Design sich gegenseitig ausschliessen – im Gegenteil.

Und welche Trends beobachten Sie in Sachen ergonomische Büromöbel?

Das Thema Stehen und Sitzen an sich kann nach wie vor als Trend bezeichnet werden. Die Zahlen des Branchenverbandes bueroszene.ch zeigen, dass in den letzten zwei Jahren gut die Hälfte aller in der Schweiz verkauften Bürotische höhenverstellbar war. In diesem Zeitraum haben wir auch beobachtet, dass viele Hersteller Leuwicos Handschnellverstellung nachzubauen versuchten. Mit der Handschnellverstellung bringt der Benutzer seinen Schreibtisch innert ein bis zwei Sekunden von Sitz- auf Stehhöhe. So wird öfter und spontaner von der Funktion Gebrauch gemacht – ganz im Sinne der Ergonomie. Ein weiterer Trend ist das sogenannte zonierte Arbeiten: Dabei geht es darum, die Mitarbeitenden zu mehr Bewegung zu motivieren, indem sie je nach Tätigkeit den Arbeitsplatz wechseln. Ein kurzer, informeller Austausch in der Lounge, das Mitarbeitergespräch im Sitzungszimmer, konzen-

triertes Arbeiten im Einzelbüro: So entstehen ganze Arbeitswelten. Auch das hat mit Ergonomie und Wohlfühlen zu tun.

Sie erwähnten, dass inzwischen die Hälfte aller verkauften Bürotische höhenverstellbar sei. Das lässt vermuten, dass ergonomisches Büromöbel ein breitgefächertes Publikum anspricht?

Das stimmt. Wir dürfen viele KMUs zu unseren Kunden zählen. Aber auch Gemeinde- und Schulverwaltungen kaufen ihr Büromöbel bei uns ein. Oder Private, die sich ihr Büro zuhause neu einrichten wollen. Oftmals haben diese bereits JOMA-Büromöbel im Unternehmen oder sie kommen über eine Empfehlung zu uns. Wir beliefern Kunden aus der ganzen Schweiz; der Fokus liegt aber klar auf dem Ostschweizer Markt.

Aber Sie beliefern ja nicht nur. Was kann ich als Kunde von JOMA alles erwarten?

Der Kunde ist immer mit seiner persönlichen Ansprechperson in Kontakt, der ihn oder sie durch den ganzen Prozess begleitet. Bei uns arbeiten vier sogenannte Einrichtungsberater: Deren Aufgabe ist es, unsere Kunden von Anfang bis Schluss zu beraten. Hier in unserer Ausstellung in Aadorf oder vor Ort, im Büro des Kunden. Die Einrichtungsberater erstellen ein Angebot, machen bei Bedarf eine Planung und erarbeiten gemeinsam mit dem Kunden die gewünschte Einrichtung. So können wir flexibel auch auf sehr individuelle Kundenwünsche eingehen. Einzig die Auslieferung machen sie nicht (lacht). Dafür haben wir unser Montageteam.

Sie schwärmen regelrecht von Ihrem Unternehmen. Was schätzen Sie besonders an Ihrer Arbeit bei JOMA?

Dass ich ein Unternehmen übernehmen darf, das mein Vater einst gründete. Besonders schön ist zudem, dass wir viele langjährige Mitarbeiter haben, die durch ihre Erfahrung fast nicht zu toppen sind. Einige kennen mich noch aus Kindstagen, haben mich also quasi aufwachsen sehen.

Interview: Tamara Johnson

Bilder: Stéphanie Engeler

Privatklinik Mentalva: Wo Körper, Seele und Geist in Einklang kommen

In der Mentalva Privatklinik Resort & Spa in Cazis ist manches ganz anders als im normalen Psychiatriealltag. Denn wer fragt, wenn er an die Psychiatrie denkt, schon nach Phytotherapie, Physiotherapie, Psychosomatischer Energetik (PSE), Wellness, Fussreflexzonenmassagen, Sport und Yoga? Aber: Kommen Körper, Seele und Geist in Einklang, gesundet der Mensch.

Die im Dezember 2011 eröffnete Privatklinik geht etwas andere Wege, als dies im üblichen Psychiatriealltag der Fall ist: Sie ist auf ganzheitliche Behandlung spezialisiert und hat mit dieser Philosophie in der Schweiz eine Vorreiterrolle eingenommen. Das Behandlungsprogramm ist massgeschneidert. In der «Mentalva» klärt man genau ab, was dem Patienten und der Patientin fehlt, um wieder zu gesunden.

Aus der Sackgasse zurück ins Leben

Insbesondere für die Stress- und Burnout-Patienten zählen in der Privatklinik Mentalva andere Dinge als im Alltag. Sie merken schnell, wie gut es ihnen tut, einmal Laptop und Handy auf die Seite zu legen und stattdessen zu sich und den eigenen Bedürfnissen zu schauen. «Es ist, als würdest Du aus der Sackgasse wieder zurück ins Leben kommen», sagte ein Patient.



Selbstheilungskräfte aktivieren

Die Therapien sind so ausgerichtet, dass sie die Ressourcen stärken und die Selbstheilungskräfte aktivieren. Zur Basistherapie, wie etwa Psycho- und medikamentöse Therapie, kommen ergänzende Formen: die Kunsttherapie etwa, Entspannung und Bewegung. Das gesamte komplementäre Angebot ist breit aufgestellt. Körperorientierte Therapie, Traditionelle Chinesische Medizin, Homöopathie, Energetik, Klang-, Licht- und Farbtherapie, Yoga und tiergestützte Therapie gehört dazu. Behandelt werden psychischen und psychosomatischen Erkrankungen wie Burnout, Depressionen, Schlafstörungen, Angst- und Schmerzstörungen.

«Wir machen nur gute Erfahrungen»



Suzanne von Blumenthal, Chefarztin der Privatklinik, spricht im Kurzinterview über ihre Erfahrungen mit komplementären Ansätzen in der Psychiatrie.

Suzanne von Blumenthal, seit wann beschäftigen Sie sich mit alternativen Therapieansätzen?

Seit gut sieben Jahren. Wir haben das alternative Angebot bewusst ergänzend zu schulmedizinischen Therapien aufgebaut und entscheiden immer gemeinsam mit dem Patienten, welche Behandlungsmethode die beste ist.

Und welche Erfahrungen haben Sie bisher mit ganzheitlichen Behandlungen gemacht?

Wir machen nur gute Erfahrungen mit komplementären Ansätzen in der Psychiatrie.

Wie können Burnout-Patienten von den Behandlungsmethoden profitieren?

Beispielsweise bieten wir die Psychosomatische Energetik an, eine naturheilkundliche Methode, bei der mit einem Gerät die Lebensenergie gemessen wird. Damit finden wir heraus, wo Blockaden beziehungsweise psychische Konflikte liegen. Mit homöopathischen Tropfen wird der Energiefluss wiederhergestellt. Und dieser ist zentral, wenn jemand an einem Burnout leidet.

Besser sehen dank schonenden Eingriffen

Kurzsichtigkeit, Grauer Star, Hornhautverkrümmung: Fast jeder sieht sich im Laufe des Lebens mit einer Augenkrankheit konfrontiert. Die allermeisten davon können behandelt werden. Der in der Ostschweiz tätige Augenchirurg Daniel Mojon steht täglich im Operationssaal und hat bereits mehrere neue Operationsmethoden entwickelt, die zum Teil auf der ganzen Welt angewendet werden.

Es isst mit, es wird manchmal zuge drückt und ist oftmals irgendwann krank: das Auge. So weist die Mehrheit aller über 65-Jährigen eine Trübung der Augenlinse auf – der graue Star –, bei der, wie bei einer beschlagenen Fensterscheibe, weniger Licht auf die Netzhaut eindringen kann. Dadurch verschlechtert sich das Sehvermögen zunehmend, bis es zur vollständigen Erblindung kommt. Die einzige Behandlungsmöglichkeit ist ein operativer Eingriff.

«Schielen ist kein reiner Schönheitsfehler wie etwa ein Feuermal.»

Praxen in Heiden, St.Gallen und Zürich

Daniel Mojon, der Praxen in Heiden, St.Gallen und Zürich unterhält, nimmt Operation des Grauen Stars an verschiedenen Spitälern vor. Als Professor an der Universität Bern gehört die minimal-invasive Augen Chirurgie, bei der die Augenoperationen durch immer kleinere Schnitte durchgeführt werden, zu einem seiner Hauptforschungsgebiete. Die Operation des Grauen Stars sei eine der weltweit am häufigsten durchgeführten Operationen, sagt Mojon. «Sie zählt zu den sichersten Eingriffen überhaupt, erfolgt in den meisten Fällen ambulant und ohne Spritzenbetäubung und dauert meist rund 15 Minuten.»

Mojon führt auch diesen Eingriff minimal invasiv durch. Dabei macht er einen kleinen Schnitt in den Rand der Hornhaut, um an die trübe Augenlinse heranzukommen. Diese zerkleinert er mit einer Ultraschallsonde und saugt sie ab. Nun kann er sie durch eine klare Kunstlinse, die sogenannte Intraokularlinse, ersetzen. Der Träger sieht und spürt die Intraokularlinse nicht; sie verhilft aber nahezu immer zu einer besseren Sehkraft.

Bildschirmarbeit ohne Brille

«Intraokularlinsen können einen oder mehrere Fokuspunkte haben, welche die Brechungseigenschaften

der natürlichen Linse imitieren», erklärt Daniel Mojon. Am häufigsten kämen sogenannte monofokale Linsen mit einem einzigen Fokuspunkt zum Einsatz: Sie ermöglichen gutes Sehen auf eine Distanz, wenn keine Hornhautverkrümmung vorliegt. Mit bifokalen Linsen kann der Träger zwei Distanzen fokussieren. Allerdings benötigen sowohl Träger monofokaler als auch bifokaler Linsen für bestimmte Tätigkeiten wie etwa Lesen weiterhin eine Brille.

Eine der neusten Entwicklungen auf dem Gebiet der Intraokularlinsen sind trifokale Linsen. Wie der Name schon verrät, ermöglichen diese ein stufenloses und scharfes Sehen auf alle Entfernungsstufen – nah, mittel und fern. Patienten mit trifokalen Linsen können üblicherweise ohne Brille oder Kontaktlinsen lesen, fernsehen, am Bildschirm arbeiten und Auto fahren. «Direkt nach der Implantation von trifokalen Linsen können nachts unerwünschte Nebeneffekte wie Lichtempfindlichkeit auftreten», sagt Daniel Mojon. Diese verschwinden meist jedoch nach einigen Wochen, sobald sich das Hirn an die neue Sicht gewöhnt habe.

Zusatzlinsen für unter 40-Jährige

Trifokale Intraokularlinsen bieten sich besonders bei Patienten an, die neben der Linsentrübung eine weitere altersbedingte Sehstörung aufweisen: Alterssichtigkeit. Diese tritt gewöhnlich ab dem 40. Lebensjahr auf. Dabei verliert die Linse nach und nach an Elastizität, naheliegende Objekte werden zunehmend unscharf gesehen. Patienten mit einer zusätzlichen Hornhautverkrümmung sehen Objekte in allen Entfernungen verformt und verschwommen. «Für diese Patienten gibt es sogenannte torische oder torisch-trifokale Intraokularlinsen», sagt Daniel Mojon. Diese Linsenart gleicht die unregelmässige Form der Hornhaut aus und erlaubt nach der Staroperation ein normales Seherlebnis.

Auch für jüngere Patienten bieten sich implantierte Linsen an, wenn wegen ausgeprägter Fehlsichtigkeit oder trockenen Augen das Tragen von Kontaktlinsen

Augenchirurg Daniel Mojon:

***Hat über 6500 Augenmuskeln
minimalinvasiv operiert.***





Zur Person

Augenchirurg Daniel Mojon (*1963) unterhält Praxen in Heiden, St.Gallen und Zürich, operiert an verschiedensten Spitälern und ist Honorarprofessor an der Universität Bern. Seit 2003 hat er mehr als zehn neue Schieloperationsverfahren entwickelt, die inzwischen Augenärzte auf der ganzen Welt anwenden.

oder eine Laserkorrektur nicht infrage kommt. Implantierte Kunstlinsen werden vor der natürlichen Linse eingesetzt, sodass die Nah- und Ferneinstellung weiterhin funktioniert. Sie können jederzeit problemlos entfernt werden.

Zur Korrektur einer ausgeprägten Fehlsichtigkeit gibt es mehrere Linsenarten: Visian ICL sind Kunstlinsen aus biegsamem Collamer, die zwischen der natürlichen Linse und der Iris implantiert werden. Dieser Linsentyp lässt sich falten und durch einen sehr kleinen Schnitt ins Auge einführen. «Das macht den Eingriff möglichst schonend», sagt Mojon. Artisan-Kunstlinsen sind starr und werden an der Irisvorderseite fixiert. Eine neuere Variante davon, die Artiflex-Kunstlinse, ist faltbar und lässt sich auch durch einen Kleinschnitt implantieren.

«Wer Kontaktlinsen trägt, sollte regelmässig zum Optiker oder Augenarzt, da man schwerwiegende Schäden oft nicht selbst bemerkt.»

Schonende Schieloperationen

Seit 2003 hat Daniel Mojon mehr als zehn neue Schieloperationsverfahren entwickelt, die inzwischen Augenärzte auf der ganzen Welt anwenden. Diese neuen, schonenden Operationen taufte er auf den Namen Minimally Invasive Strabismus Surgery, kurz MISS. Sie beheben die Schielstellung und ermöglichen den Patienten in den meisten Fällen wieder räumlich zu sehen. «Schielen ist kein reiner Schönheitsfehler wie etwa ein Feuermal», räumt der Experte mit einem häufigen Irrglauben auf: Schielende Babys und Kleinkinder bedürften einer raschen Behandlung, ansonsten erfolgten eine einseitige Sehschwäche und schwere Störungen des dreidimensionalen Sehens.

Anstatt durch eine einzige grosse Öffnung operiert Mojon bei MISS-Eingriffen durch mehrere Minischnitte. Dies erlaubt im Vergleich zu traditionellen Schieleingriffen, die Bindehaut um bis zu drei Viertel

weniger zu öffnen. Die Öffnungen wählt Mojon so, dass sie möglichst weit von der hochempfindlichen Hornhaut entfernt sind und von den Augenlidern bedeckt und somit unsichtbar sind.

Mojon hat MISS-Verfahren für alle Schieloperationsarten entwickelt: Abschwächungen, Verstärkungen, Zugrichtungsänderungen, Muskelbauchfixierungen, Wiedervorholungen von geraden Augenmuskeln, Abschwächungen und Verstärkungen von schrägen Augenmuskeln. MISS-Verfahren sind auch besonders geeignet bei Revisionseingriffen, da sie es ermöglichen, regulierbar zu operieren. Dadurch lasse die Dosis nach einem Eingriff in den ersten Tagen anpassen, sagt Mojon. Dies sei sinnvoll, wenn schon mehrfach voroperierte Muskeln angegangen werden, da in solchen Fällen oft die normalen Dosiswirkungskurven nicht mehr anwendbar sind. «Damit nach dem Eingriff keine Durchblutungsstörung auftritt, kann ich bei Bedarf über die MISS-Öffnungen die Muskelgefässe mikrochirurgisch abpräparieren und somit erhalten», führt er aus.

Schnelle Genesung ohne Augenverband

Nach einer minimal invasiven Operation haben Patienten gemäss Daniel Mojon deutlich weniger Schmerzen, und die Genesung erfolgt wesentlich schneller als bei der offenen Chirurgie. Dadurch verringern sich sowohl die Dauer des Spitalaufenthalts als auch der Arbeitsausfall. Ausser in Ausnahmefällen bleiben nach der Operation beide Augen offen; es ist kein Augenverband mehr notwendig. «Gerade bei Kindern ist das sehr vorteilhaft», sagt Mojon. Und bei voroperierten Augen sei der Unterschied zur offenen Chirurgie noch grösser, da nicht durch alte Bindehautnarben hindurch operiert werden müsse.

Mojon hat bisher über 6500 Augenmuskeln minimalinvasiv operiert. In keinem einzigen Fall trat eine schwere Komplikation auf. Somit gelten die MISS-Verfahren als sehr sicher. Und da die Öffnungen weit hinten am Auge liegen, treten im Gegensatz zu konventionell operierten Augen weder Hornhautkomplikationen noch bleibende Augenrötungen auf.

Einen Nachteil haben die MISS-Eingriffe allerdings, wie der Augenexperte einräumt: «Eine MISS-Schieloperation hinterlässt kaum Narben.» Was für den Laien zunächst positiv klingt, bedeutet aus medizinischer Sicht einen kleinen Mehraufwand: «Frühere Operationsmethoden hinterliessen sichtbare Narben, zumindest unter dem Mikroskop», sagt Mojon. «So konnten wir auch ohne medizinische Akten bestimmen, welche Augenmuskeln schon einmal operiert wurden.» MISS-Eingriffe erforderten deshalb eine genauere Dokumentation der Operation.

Text: Tamara Johnson

Bilder: zVg

«Ab 42 jedes Jahr zum Augencheck»

Wie trägt man den Augen richtig Sorge? Und wieso sollte man für die Augengesundheit auch regelmässig zum Hausarzt? Augenchirurg Daniel Mojon im Kurzinterview.

Daniel Mojon, beobachten Sie eine Zunahme von Augenkrankheiten?

Ja. Und ich rechne damit, dass die Augenkonsultationen und -operationen in den nächsten zehn Jahren um bis zu zehn Prozent zunehmen werden.

Woran liegt das?

Eine Zunahme der Eingriffe bei älteren Menschen liegt insbesondere daran, dass die Lebenserwartung steigt: Die Leute erreichen eher ein Alter, in dem etwa ein grauer Star zu stören beginnt. Bei jüngeren Menschen häufen sich die Eingriffe, weil sich immer mehr Personen, die eine Brille oder Kontaktlinsen tragen, eine dauerhafte chirurgische Lösung wünschen.

Wie kann man das Risiko, eine Augenkrankheit zu bekommen, möglichst gering halten?

In den Sommermonaten aber auch im Winter bei Schnee sollte man eine Sonnenbrille mit UV-Schutz tragen. Wer Kontaktlinsen trägt, sollte regelmässig zum Optiker oder Augenarzt, da man schwerwiegende Schäden selbst oft nicht bemerkt. Selbstverständlich ist es wichtig, sich an die empfohlene Tragedauer von Linsen zu halten und die Hygiene strikte einzuhalten. Ich empfehle keine Kontaktlinsen, die über Nacht belassen werden dürfen. Zudem sollte man ab 42 Jahren jedes Jahr einen Augencheck inklusive Augendruckmessung durchführen lassen. Denn mit zunehmendem Alter steigt das Risiko für Grünen Star. Da dieser lange keine Beschwerden verursacht, wird er vom Patienten erst dann bemerkt, wenn das Auge bereits einen irreversiblen Schaden erlitten hat. Ebenfalls wichtig im Alter sind regelmässige Untersuchungen beim Hausarzt. Denn unbehandelt können sich Erkrankungen wie etwa Bluthochdruck oder Diabetes auch auf die Augen auswirken.

Steuerreform III: wichtig und nötig

Es gibt in der Schweiz rund 24 000 Unternehmen, die eine Sonderbesteuerung erfahren. Die hiesige Wirtschaft profitiert von diesen Firmen in hohem Mass, stellen sie doch nicht nur rund 150 000 Arbeitsplätze zur Verfügung, sondern investieren, wie im Falle der Pharmaindustrie, auch grosse Beträge in Forschung und Entwicklung.



von Sven Bradke

Zudem bezahlen sie jährlich rund 5,3 Milliarden Franken an Gewinnsteuern. Die OECD und die EU erwarten von uns, dass wir diese Unternehmen fortan anders besteuern. Damit sie nicht abwandern, wurde die Unternehmenssteuerreform III lanciert.

Baldige Volksabstimmung

Sie wurde unter Mitwirkung der verschiedenen Akteure und Interessengruppen während der letzten Jahre sorgfältig und systematisch ausgearbeitet. Es war das Ziel, einen ausgewogenen Gesetzesentwurf zu schaffen, der den internationalen Vorgaben gerecht wird, die Erhaltung eines attraktiven Wirtschaftsstandorts im Fokus hat und die Interessen von Bund, Kantonen und Gemeinden berücksichtigt. National- und Ständerat haben diesen austarierten Kompromiss gutgeheissen. Die SP stellt sich nun aber quer. Sie ergriff das Referendum und will für diese komplexe Vorlage einen Volksentscheid erwirken. Es dürfte deshalb im Februar 2017 zu einer Volksabstimmung kommen. Diese ist für unser Land, unsere Unternehmen und für die Erhaltung von Arbeitsplätzen von grosser Bedeutung.

Wettbewerbsfähigkeit garantieren!

Die Unternehmenssteuerreform besteht aus verschiedenen möglichen Massnahmen. Den Kantonen steht hierfür ein ganz spezieller «Werkzeugkoffer» zur Verfügung. Zudem unterstützt der Bund im Sinne eines Ausgleichs die Kantone mit 1,1 Milliarden Franken jährlich. Sie können weiterhin eigene, massgeschneiderte Steuerstrategien verfolgen, um als Wirtschaftsstandorte im Wettbewerb zu bestehen. Im Falle der Senkung der Gewinnsteuersätze profitieren zudem alle Firmen und Gewerbetriebe. Die Unternehmenssteuerreform III ist deshalb eine wirklich wichtige Abstimmungsvorlage für den Wirtschaftsstandort Schweiz.

Dr. Sven Bradke, Wirtschafts- und Kommunikationsberater, Geschäftsführer Mediapolis AG, St. Gallen

In 24 Tagen weg vom Alkohol

Gut 70 000 Arbeitnehmer in der Schweiz haben ein Alkoholproblem. Jedes dritte Unternehmen ist betroffen, in der Baubranche gar jedes zweite. Das Spital Wattwil hat eine stationäre Kurzzeittherapie entwickelt, die sich speziell für Berufstätige eignet. Die Therapie dauert 24 Tage – eine Investition, die sich nicht nur für den Betroffenen, sondern für den ganzen Betrieb lohnt.

Das Bier zum Zvieri, der Grappa zum Zmittagskafi, das Gläschen Wein beim Networkingapéro: Alkohol ist nicht nur Teil der Gesellschaft, sondern für viele auch Teil ihrer Arbeitswelt. Doch wann wird ein Konsum problematisch? Wann ist der richtige Zeitpunkt, sich Hilfe zu suchen? Und wann soll der Arbeitgeber oder der Kollege eingreifen? Experte in solchen Fragen ist Roland Walther, der die Alkoholkurzzeittherapie PSA der Spitalregion Fürstenland Toggenburg am Spital Wattwil leitet. Die Kurzzeittherapie gibt es seit fast 30 Jahren. Sie dauert 24 Tage – kann also innerhalb von vier Ferienwochen gemacht werden – und bezieht wenn möglich das gesamte Umfeld ein, oft auch das berufliche.

«Risiko besteht überall da, wo der Druck zu hoch ist. Es kann jeden treffen: den Oberarzt genauso wie den Strassenwischer.»

Im Betrieb: Beobachtungen mitteilen, Hilfe anbieten

In der Deutschschweiz so ein einzigartiges Therapieangebot. Und ein notwendiges, wie ein Blick in die Statistik zeigt. So werden beispielsweise 15 bis 25 Prozent aller Arbeitsunfälle aufgrund von Alkohol verursacht. Durch diese Unfälle, durch Absenzen und verminderte Produktivität entstehen pro Jahr Schäden in der Höhe von einer Milliarde Franken für Arbeitgeber. Die betroffenen Mitarbeiter sind überwiegend männlich und zwischen 40 und 65 Jahre alt. Am meisten Fälle gibt es im Gast- und Baugewerbe. In letzterem beschäftigen gut 55 Prozent der Unternehmen betroffene Mitarbeitende. «Generell kann man sagen: Wo körperlich mehr gefordert wird, wird mehr getrunken», sagt Roland Walther. Allerdings hätten die Fälle in Arbeitsumfeldern mit mehrheitlich geistiger Betätigung – im Finanzwesen beispielsweise – in den letzten Jahren markant zugenommen. «Risiko besteht überall da, wo der Druck zu hoch ist. Es kann jeden treffen: den Oberarzt genauso wie den Strassenwischer.»

Das Arbeitsumfeld eines Betroffenen wisse meist vom Problem, sagt Roland Walther. «Wobei es Kollegen

oftmals vor dem Chef merken.» Das Problem: Zuerst einmal spricht niemand den Alkoholkonsum an. Zumindest so lange nicht, bis die Situation in irgendeiner Art eskaliert. «Wenn es Arbeitgeber dann ansprechen, machen sie oft viel zu viel Druck, setzen Ultimaten – das ist kontraproduktiv.» Walther rät Arbeitgebern, schlicht ihre Beobachtungen zu äussern und Hilfe anzubieten. «Man kann der Person zum Beispiel einfach sagen, dass sie nach Alkohol riecht. Und sie fragen, ob und wie man ihr helfen kann. Die Botschaft soll immer unterstützend sein.» Wer unsicher im Umgang mit Mitarbeitern ist, den berät die PSA Wattwil auch telefonisch und kostenlos. Genauso Arbeitskollegen, die meist in einen Clinch kommen, ob sie den Kollegen ansprechen, ob und wie sie den Vorgesetzten informieren sollen. «Da empfehlen wir, direkt das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen und ihm die Beobachtungen mitzuteilen.»

Kleine Gruppen, verschiedenste Therapieangebote

Voraussetzung für die Teilnahme an einer Kurzzeittherapie im Spital Wattwil ist die Bereitschaft, nachhaltig etwas ändern zu wollen. «Das Programm ist geeignet für Personen, die bereit sind, sich dreieinhalb Wochen intensiv mit sich selbst auseinanderzusetzen», sagt Roland Walther. Ob die Therapie bietet, was jemand braucht und will, wird nach der Anmeldung in einem Erstgespräch evaluiert. Vor dem Beginn der 24 Tage müssen die Teilnehmer im Spital Wattwil einen drei- bis fünftägigen körperlichen Entzug machen, der medikamentös abgedeckt wird. Dass dieser Entzug vor Therapiebeginn passiere, sei sehr wichtig, sagt Walther. «Nur so können sich die Teilnehmer auf die anschliessende Therapiearbeit konzentrieren.»

In einer Gruppe von maximal sieben Personen verbringen sie dann die 24 Tage in einer WG-ähnlichen Wohnsituation auf dem Spitalgelände. Die therapeutische Begleitung umfasst Einzel- und Gruppengespräche, sportliche und künstlerische Aktivitäten sowie Entspannungstraining. Auf die Gespräche zwischen Betroffenen und Angehörigen wird dabei besonders grossen Wert gelegt: «Denn eine Alkohol-

Gesprächstherapien sind ein wichtiger Teil der Alkoholkurzzeittherapie am Spital Wattwil. Das in der Deutschschweiz einzigartige Therapieangebot wird geleitet von Roland Walther.





Sozialpädagogin und
Therapeut Othmar Keller
ist stellvertretender
Leiter der PSA.

erkrankung betrifft immer das gesamte Umfeld», sagt Roland Walther. Je nach Situation des Patienten wird hier auch der Arbeitgeber einbezogen. Dabei wird laut dem PSA-Leiter angeschaut, ob und wie das berufliche Umfeld so angepasst werden kann, dass es für den Betroffenen passt. Ein Beispiel: In einem Schreinereibetrieb, in dem das Zvieri-Bier immer dazugehört hat, wird als neue Hausregel eingeführt, dass im Betrieb nicht getrunken wird. Oder der Chef organisiert den nächsten Apéro mit alkoholfreien Getränken.

«Eine Alkoholerkrankung betrifft immer das gesamte Umfeld.»

Roland Walther ist überzeugt, dass sich solche Investitionen in einen alkoholkranken Mitarbeiter lohnen – auf allen Ebenen: «Jemanden zu entlassen und einen neuen Mitarbeiter einzustellen und einzuarbeiten, braucht viel mehr Zeit, als jemanden zu uns zu schicken und durch den Prozess zu begleiten.» Nach den 24 Tagen ist die stationäre Kurzzeittherapie abgeschlossen. Der Loslösungsprozess von der Sucht geht aber weiter. «Nach der Therapie hier hat er ein gutes Fundament», sagt Walther. «Bildlich gesprochen stehen vielleicht ein paar Aussenmüerchen eines Hauses.» Die ambulante Nachbetreuung der Patienten übernehmen externe Beratungsstellen: Suchtfachstellen oder das Blaue Kreuz zum Beispiel. «Diese können sich Zeit für die Patienten nehmen», sagt Walther. Es lohne sich, dran zu bleiben. Und dann steht vielleicht irgendwann das ganze Haus.

Text: Malolo Kessler

Bilder: Gian Kaufmann

Wann der Alkohol dem Körper schadet

Wer Alkohol trinkt, sich aber keinem Sucht- oder Krankheitsrisiko aussetzen möchte, kann sich laut Roland Walther an folgende Faustregeln halten: Erwachsene Männer sollten täglich nicht mehr als zwei Standardgläser Alkohol trinken. Also nicht mehr als zwei Stangen Bier, zwei Gläser Wein oder zwei Schnäpse. Erwachsene Frauen nicht mehr als ein Standardglas pro Tag. An mindestens zwei Tagen pro Woche sollte gar nicht getrunken werden. «Wer mehr trinkt, schadet dem Körper früher oder später», sagt der Leiter der Alkoholkurzzeittherapie. Und nicht nur exzessives Trinken, sondern auch moderates Trinken über einen gewissen Zeitraum führe zu Folgeschäden, zu Leberzirrhosen oder Problemen mit der Bauchspeicheldrüse. «Man sollte sich einfach immer bewusst sein, dass Alkohol ein Gift ist, das die Nervenleitungen angreift.»

151 Patienten im Jahr 2014

Entwickelt wurde die stationäre Alkoholkurzzeittherapie PSA in Wattwil im Jahr 1987 vom damaligen Oberarzt des Spitals, Bruno Bischof. Sein Ziel war, eine umfassende therapeutische Begleitung anzubieten, die sich in einem kurzen Zeitraum durchführen lässt. Das, damit die Therapie auch problemlos von Berufstätigen gemacht werden kann. Derzeit arbeiten in der PSA 14 festangestellte Mitarbeiter und fünf Springer. Seit 1999 untersucht das Spital jedes Jahr den Erfolg des Angebots. Drei, sechs und zwölf Monate nach der Therapie können sich Patienten mittels Fragebögen und persönlichen Gesprächen zu ihrem gegenwärtigen Umgang mit Alkohol äussern. Die aktuellsten Zahlen sind aus dem Jahr 2014: 158 Patientinnen und Patienten wurden aufgenommen. Von diesen haben sieben die Therapie abgebrochen, 151 Antwortbögen wurden also schliesslich ausgewertet. Das Durchschnittsalter der Patienten betrug 48,3 Jahre, 63 Prozent steckten in einer «befriedigenden Arbeitssituation». Zwölf Monate nach der Kurzzeittherapie gaben 56 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, abstinent zu sein, ihren Konsum kontrollieren zu können oder zumindest weniger Alkohol zu konsumieren.

Weitere Informationen über das Therapieangebot und Anmeldung unter www.alkoholtherapie.ch.

Heiss, warm und kalt

Das Sportamt der Stadt St. Gallen bietet vielfältige Möglichkeiten, sich zu bewegen und Sport zu treiben. Am direktesten wahrgenommen werden die öffentlich zugänglichen Bäder und das Eissportzentrum Lerchenfeld. Roland Hofer, Leiter Bad und Eis vom Sportamt St.Gallen, im Interview.



25-Meter-Becken, Massagedüsen, Sprungturm, Rutschbahn: Das Blumenwies ist das Hallenbad für alle.

Roland Hofer, welche Möglichkeiten hat die St.Galler Bevölkerung, sich zu bewegen?

Nebst den wunderschönen Naherholungsgebieten, vielen Fussball- und Aussenplätzen sowie rund 40 Sporthallen sind es die Freibäder Rotmonten und Lerchenfeld sowie das Familien-, das Frauenbad und der legendäre «Manneweier» in St. Georgen. Das Volksbad und das Blumenwies sind die beiden Hallenbäder, welche von der Bevölkerung rege besucht werden. Ebenso steht den Gästen im Blumenwies eine moderne, grosszügige Saunalandschaft zur Verfügung.

Wieso betreibt die Stadt denn eine Sauna?

Saunieren entspannt und stärkt das Immunsystem. Auch bei diversen Erkrankungen kann ein Saunabesuch unterstützend wirken. Neurodermitiker oder Asthmatiker etwa können durch regelmässige Saunagänge ihre Anfallsbereitschaft reduzieren. Eine Sauna mit einem Hallenbad kombiniert zu betreiben, macht mehrfach Sinn: Zum einen ist es für die Gäste eine ideale Kombination und auch betrieblich ist es effizient, beide Angebote gemeinsam zu betreiben.

Welche Saunen gibt es?

Das Blumenwies hat eine finnische Aussensauna. Diese ist 95 Grad heiss. Hier wechselt der Saunagänger zwischen Hitze und anschliessender Abkühlung im Freiluftbad. Das regt den Stoffwechsel an. Dann gibt es noch eine Innensauna: In dieser 85 Grad heissen Farblichtsauna leuchten abwechselungsweise die Farben Grün, Rot, Gelb und Blau. Diese strahlen

Energie aus und führen zu einem verbesserten seelischen Wohlbefinden und einer tiefen Entspannung. Schliesslich können Gäste in der Infrarotsauna entspannen.

Wie funktioniert diese Infrarotsauna?

Die Infrarotsauna wird auch Infrarotkabine genannt. Der Körper wird durch Infrarotstrahlung statt durch heisse Luft erwärmt; in der Kabine ist es trocken. Ein grosser Vorteil der Infrarotstrahlen ist ihr erwiesener Sonnenschutz: Eine Vorbestrahlung mit Infrarotlicht verringert die schädliche Wirkung der UV-Strahlen auf die Zellen.

Und wo können sich die Besuchenden im Blumenwies noch entspannen?

Neben den Saunen beherbergt das Hallenbad ein türkisches Aroma-Dampfbad, auch Hamam genannt: Der warme Dampf befreit die Atemwege und sorgt für eine schöne, gesunde Haut. Nach dem Saunaa- oder Dampfbadbesuch lockt eine helle Ruhelandschaft mit Blick ins Grüne.

Worin unterscheiden sich die Hallenbäder Volksbad und Blumenwies?

Das Volksbad ist das älteste noch als Schwimmbad genutzte Hallenbad der Schweiz. Es verfügt über ein Becken und wird vor allem von Schulen, Vereinen und Einzelpersonen genutzt. Das Blumenwies ist das Hallenbad für alle: Mit einem 25-Meter-Schwimmbekken, einem Sprungbereich mit einem 5-Meter-Sprungturm, einem Lehrschwimmbekken mit Massagedüsen und Sprudelecke, dem Kleinkinderbereich und natürlich der Black-Hole-Rutschbahn ist das Angebot sehr breit.

Wie sieht die Zukunft der Bäderlandschaft in St.Gallen aus?

Die Stadt verfügt, gemessen an der wachsenden Bevölkerungszahl, über zu wenig öffentlich zugängliche Wasserflächen. Aus diesem Grund ist die Sanierung und vor allem die Erweiterung des Hallenbads Blumenwies in Planung. Unter anderem soll die Wasserfläche markant vergrössert werden. Und auch die vier Freibäder werden fortlaufend in verschiedenen Bereichen weiterentwickelt.

«Wir sind keine Werkstatt, in der man rasch einen Ölwechsel macht»

Dominik Schmid beschäftigt sich täglich mit der Frage, was schön ist: Der Plastische Chirurg führt seit fünf Jahren eine eigene Praxis in St.Gallen. Im Interview spricht er über Schönheitsoperationen bei Männern, gesellschaftlichen Druck, Trends und Doppel-E-Brüste. Und er erklärt, wieso er 20 Prozent seiner Patienten sofort wieder nach Hause schickt.

Dominik Schmid, wer Ihnen privat zum ersten Mal gegenüber sitzt, fragt sich unweigerlich, was Sie wohl so alles an ihm ändern würden. Schauen Sie Ihr Gegenüber anders an als andere?

Natürlich schaue ich auch in meinem Privatleben andere Menschen ein wenig anders an. Und ja, da fallen mir manchmal bestimmte Dinge auf, die man vielleicht verschönern könnte. Ungefragt würde ich mich privat aber niemals dazu äussern.

«Heute kann man fast alles operieren. Das heisst aber nicht, dass man alles operieren soll.»

Sie haben Ihre Praxis vor fünf Jahren von Ihrem Vorgänger Jan G. Poëll übernommen. Welche Eingriffe sind derzeit besonders gefragt?

Mein Haupttätigkeitsgebiet ist die Brustchirurgie. Dazu gehören Bruststraffungen, Brustverkleinerungen, Brustvergrösserungen und Brustwiederherstellungen nach Brustkrebs-Erkrankungen. Bei Brustvergrösserungen zum Beispiel ist aktuell ein Trend, körpereigenes Fettgewebe anstelle von Silikonimplantaten zu verwenden. Vergrösserungen führe ich jährlich etwa 80 durch, Verkleinerungen etwa 100. Aufgrund der Zunahme von Hautkrebs und anderen sonnenbedingten Hautschädigungen werden zudem in diesem Bereich die chirurgische Eingriffe immer häufiger. Und schliesslich wünschen sich viele Frauen nach einer Schwangerschaft wieder einen straffen Bauch, weshalb Bauchdeckenstraffungen sehr gefragt sind.

Das heisst, zu Ihnen kommen vor allem Frauen?

Etwa 70 Prozent der Personen, die ich behandle, sind Frauen. Der Männeranteil hat in den letzten Jahren aber zugenommen.

Welche Eingriffe wünschen Männer am häufigsten?

Bei Männern sind Lidstraffungen, Faceliftings oder Fettabsaugungen gefragt. Wer hängende Augenlider hat, sieht müde und überarbeitet aus – auch wenn er das gar nicht ist. Und selbst wenn man es ist: Niemand will, dass man einem den Stress ansieht. Das Idealbild in der heutigen Zeit ist der junge, dynamische Unternehmer. Wer gut aussieht, ist automatisch fit, vital, gesund.

Kommen Ihre Patienten also, weil sie für andere gut aussehen wollen, weil der gesellschaftliche Druck da ist?

Nein. Bei Männern ist es zwar so, dass sie eher aus äusserem Anstoss kommen. Wie ich gesagt habe: Wenn jemand immer wieder gefragt wird, ob er müde oder überarbeitet ist, kann ihn dies schon dazu veranlassen, über eine entsprechende Operation nachzudenken. Die allermeisten Patienten machen einen Eingriff aber für sich selbst.

Gibt es keine Frauen, die kommen, weil ihrem Partner ihr Busen nicht gefällt?

Wer einen Partner hat, der will, dass man sich andere Brüste machen lässt, soll den Freund wechseln, sicher nicht die Brüste. Kommt jemand zu mir, um so etwas für den Partner zu machen, operiere ich nicht.

Sie lehnen also auch Patienten ab?

Etwa 20 Prozent der Patienten schicke ich wieder nach Hause. Ich operiere nur, wo ich dahinter stehen kann. Heute kann man fast alles operieren. Das heisst aber nicht, dass man alles operieren soll. Der Wunsch des Patienten muss für mich nachvollziehbar sein: Kein Hirngespinnst, kein Schnellschuss. Die Patienten müssen einen Prozess durchlaufen haben und mit mir weiter durchlaufen, deshalb sind auch mehrere Beratungsgespräche notwendig. Auch muss die Chemie zwischen Chirurg und Patient stimmen. Wir sind schliesslich keine Werkstatt, bei der man rasch einen



Dominik Schmid, Facharzt für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie, führt seit 2011 am Spelteriniplatz in St. Gallen eine eigene Praxis.

Ölwechsel macht. Die Operation muss zum Patienten passen. Wenn eine zierliche, kleine Frau kommt, die Doppel-E-Brüste haben will, lehne ich ab.

Und Sie entscheiden, was schön ist – obwohl Schönheit ja subjektiv ist.

Ja. Aber ich muss als ausführender Chirurg hinter dem stehen können, was ich operiere. Und was einen Menschen unter dem Strich schön macht, ist seine Ausstrahlung: Ein Mann mit der krümmsten Nase der Welt kann schön sein, wenn er eine gute Ausstrahlung hat. Und ein nahezu perfektes Model muss nicht unbedingt schön sein, wenn es keine Ausstrahlung hat.

Die Ausstrahlung hängt ja oft auch mit dem Aussehen zusammen. Ist jemand unzufrieden mit sich, strahlt er das vielleicht auch aus.

Genau, diese Erfahrung machen ich hier täglich: Das Äussere kann sehr viel zu einer positiven Ausstrahlung beitragen. Ich habe schon oft erlebt, dass Frauen beispielsweise nach einer Brustoperation mit einer positiveren Ausstrahlung, anders gekleidet und selbstbewusster zum Kontrolltermin erscheinen.

Aber es gibt auch in der Schweiz immer mehr Schönheitskliniken.

Ja. Das Problem ist, dass «Schönheitschirurg» in der Schweiz kein geschützter Titel ist. Im Prinzip kann sich jeder Arzt Schönheitschirurg nennen. Oft sehe ich Patienten, die von einem selbsternannten Schönheitschirurgen ohne die nötige Ausbildung und Erfahrung operiert worden und mit dem Ergebnis unzufrieden sind. Diese «Schönheitschirurgen» schädigen unseren Ruf. Es kann daher sinnvoll sein, sich für eine gewünschte Operation eine Zweitmeinung einzuholen und sich über unterschiedliche Vorgehensweisen, Operationstechniken und mögliche Komplikationen zu informieren. In der Schweiz gibt es gut 130 Plastische Chirurgen mit dem Facharzttitel für Plastische Chirurgie FMH. Wer einen Eingriff machen will, sollte sich nur von einem Chirurgen mit entsprechendem Facharzttitel beraten lassen.

Interview: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

«Ein Mann mit der krümmsten Nase der Welt kann schön sein, wenn er eine gute Ausstrahlung hat.»

Wann würden Sie bei sich selbst einen Eingriff machen lassen?

Wenn mich etwas so sehr stören würde, dass ich mich jeden Tag damit beschäftigen täte. Im Moment ist das glücklicherweise nicht der Fall.

Sie haben gesagt, dass man heute praktisch alles machen kann. Was glauben Sie, welche Trends kommen auf Ihre Branche zu?

Ich glaube, dass Brustveränderungen ein immer grösserer Trend werden. Auch Eingriffe im weiblichen Intimbereich werden immer häufiger. Zudem nehmen Faltenbehandlungen zu. In diesem Bereich werden kleinere Eingriffe gemacht als früher, dafür aber häufiger. Weil sich es nur wenige Leute leisten können, nach einem kompletten Facelifting drei bis vier Wochen ein blaues und geschwollenes Gesicht zu haben. So führe ich am Freitag und vor Feiertagen besonders viele kleinere Eingriffe durch: Die Patienten können sich übers Wochenende gut erholen, am Montag bei der Arbeit sieht man ihnen möglichst nichts oder nur noch wenig an. In den USA ist der Trend übrigens ein ganz anderer: Dort ist die Schönheitsoperation ein Statussymbol. Da geht man zwar auch am Freitag zum Chirurgen, aber nur, damit man abends seinen frischen Eingriff auf Partys präsentieren kann. So weit sind wir hier noch nicht.

Drei Facharzttitel und Konsiliararzt am Paraplegikerzentrum

Dominik Schmid ist in St.Gallen geboren und aufgewachsen. Sein Staatsexamen hat er 1997 an der Universität Bern absolviert. Danach spezialisierte er sich auf Chirurgie, erwarb erst den Facharzttitel für Allgemeine Chirurgie und dann jenen für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische. Ausserdem trägt er den Europäischen Facharzttitel für Plastische Chirurgie.

Seit 2011 führt Dr. Schmid am Spelteriniplatz in St.Gallen eine Praxis für Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie. Dort bietet er beispielsweise Nasenkorrekturen, Brustveränderungen, Facelifts, Faltenbehandlungen, Bauchdeckenstraffungen, Lidstraffungen und Liposuction an. Ambulante und teilstationäre Eingriffe führt der Chirurg direkt in seiner Praxis durch. Operationen, die eine Narkose oder einen stationären Aufenthalt fordern, macht Schmid in der Hirslanden Klinik Stephanshorn. Daneben ist er Konsiliararzt am Schweizerischen Paraplegikerzentrum in Nottwil und arbeitet am Universitätsspital Basel an wissenschaftlichen Projekten mit.

www.swissplasticsurgery.com

Arzneimittel aus Appenzell überzeugen weltweit

Herbamed ist der grösste Schweizer Hersteller von Urtinkturen. Diese bilden die Basis homöopathischer Arzneimittel. In Europa gehört Herbamed bereits zu den Toplieferanten. Nun will das Unternehmen aus Bühler AR den asiatischen Markt erobern: mit rund 50 Produkten für die Humanmedizin und 30 für die Veterinärmedizin.



Das Appenzeller Unternehmen Herbamed stellt sowohl Urtinkturen als auch fertige Arzneimittel her.

Der Appenzeller Hersteller Herbamed entwickelt homöopathische und pflanzliche Arznei- und Nahrungsergänzungsmittel. Als seriöses Unternehmen besitzt Herbamed das international anerkannte Good-Manufacturing-Practice(GMP)-Zertifikat. Für die bestmögliche Qualität produziert Herbamed in einem baubiologisch erstellten Fabrikationsgebäude. Auch verwendet der Hersteller wenn immer möglich wild gewachsene Pflanzen oder Pflanzen aus biologischem Anbau.

Fertige Arzneimittel für Endkunden

In der Schweiz ist Herbamed der Hersteller mit dem grössten Sortiment von Urtinkturen: Flüssige Extrakte, welche die Basis für homöopathische Arzneimittel bilden. Sein Sortiment umfasst über 600 Sorten. Und europaweit ist das Appenzeller Unternehmen der bevorzugte Lieferant der Industrie. «Weil wir in der Lage sind, sämtliche Dokumente und Ana-

lysen mitzuliefern», weiss Geschäftsleiter Christoph Züllig. Diese benötige die pharmazeutische Industrie für Zulassungs- und Registrierungszwecke. «Insgesamt beliefern wir Kunden in 45 Ländern, auf allen fünf Kontinenten.»

Herbamed stellt auch fertige Arzneimittel für den Endkunden her. Hierzu gehören etwa Basenpulver für einen ausgeglichenen Säure-Basen-Haushalt oder Echinacea-Propolis-Kapseln zur Stärkung der Immunabwehr. Auch Produkte aus der Tier-Homöopathie sind erhältlich. Diese richten sich primär nicht an Haus- oder Nutztierhalter, sondern an Tierärzte, die in ihren Praxen eine Alternative zur Schulmedizin anbieten wollen. «Wir arbeiten eng mit Dr. med. vet. Jürg Waser zusammen», sagt Züllig. «So erhalten interessierte Tierärzte professionelle Unterstützung beim Umstieg auf das homöopathische Heilsystem.»

Ausbau des Asiengeschäfts

Herbamed betätigt sich zudem im Bereich der sogenannten Lohnherstellungen. Hierbei handelt es sich um Produkte, die Herbamed im Auftrag eines Kunden herstellt. Einerseits sind Kleinchargen für einzelne Therapeuten, Apotheken oder Drogerien möglich. Andererseits gehören auch industrielle Herstellungen in grösseren Mengen zum Leistungsangebot. «Lieferbar sind flüssige Arzneimittel, Salben, Gels, Tabletten und Kapseln», fasst Züllig zusammen. «Wir verwalten zurzeit rund 1000 solcher Rezepturen von Kunden.»

Derzeit beschäftigt sich Christoph Züllig mit Zulassungen für fertige Arzneimittel. Diese sollen wichtige Märkte auf allen fünf Kontinenten durchdringen. Züllig will etwa 50 Produkte für die Humanmedizin und 30 für die Veterinärmedizin weltweit vertreiben. «Zurzeit bauen wir vor allem das Asiengeschäft aus», sagt er. «Vorrangig in Pakistan, Bangladesh, Indien, Vietnam und Dubai.» Herbamed verhandle aber auch mit zahlreichen Firmen aus weiteren Ländern.

www.herbamed.ch

«Es geht um Authentizität»

Die Corporate Happiness GmbH aus München bringt Unternehmen das Glücklichein bei. Denn glückliche Mitarbeiter leisten gerne mehr. Das ist wissenschaftlich belegt. Im Interview erklären Gründer Oliver Haas – er referierte auch am diesjährigen Networking-Tag in St.Gallen – und sein Schweizer Partner Remo Rusca, was positive Psychologie im Unternehmen bedeutet und warum Angestellte auf allen Stufen davon profitieren können.

Oliver Haas, kurz und knackig für Laien: Was ist positive Psychologie?

Oliver Haas: Die normale Psychologie konzentriert sich auf kranke Menschen. Wer sich bei minus fünf befindet, soll quasi auf null hochkommen. Die positive Psychologie hingegen zielt auf gesunde Menschen ab. Diese sollen sich immer besser und glücklicher fühlen. Also von null auf plus drei oder plus fünf aufsteigen. Das ist die Grundidee: Der normale, gesunde Mensch soll aufblühen.

«Glück im Unternehmen strahlt aus und erreicht potenzielle Arbeitnehmer und Kunden sowie die Medien.»

Und warum ist das für mich als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer relevant?

Haas: Alle Menschen wollen erfolgreich und glücklich sein. Viele Menschen denken, dass beruflicher Erfolg glücklich macht. Studien belegen jedoch das Umgekehrte: Glückliche Menschen sind erfolgreich. Sie sind erwiesen 31 Prozent produktiver, verkaufen um 37 Prozent mehr, sind dreimal kreativer, loyaler und melden sich weniger häufig krank. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen decken sich, alle sind glücklich. Insofern ist das auch eine neue Führungsphilosophie.

Remo Rusca: Durch Corporate Happiness müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht mehr zwingend bekämpfen, weil das höchste Ziel aller Menschen Teil des Arbeitsalltages wird. So kann der Arbeitnehmer seine Potenziale entfalten und der Arbeitgeber trotzdem produktive Wertschöpfung erzielen.

Glückliche Menschen arbeiten also besser. Gibt es zahlenmäßige Beweise?

Haas: Klar gibt es die. Einer unserer Kunden ist Upstalsboom, eine Hotelgruppe in Ostfriesland. Corporate Happiness trug dazu bei, dass sich innerhalb von drei Jahren sowohl die Krankheitsquote als auch

die Fluktuation bei den Mitarbeitenden halbierten. Die Mitarbeiterzufriedenheit stieg um rund 80 Prozent, die Weiterempfehlungsrate der Gäste kletterte von 92 auf 98 Prozent, wie Umfragen zeigten. Und der Umsatz verdoppelte sich bei steigender Rendite. Neben den betriebswirtschaftlichen Zahlen schafft Corporate Happiness auch einen Werbewert: Glück im Unternehmen strahlt aus und erreicht potenzielle Arbeitnehmer und Kunden sowie die Medien. Normalerweise investieren Unternehmen relativ wenig in die Mitarbeiterzufriedenheit: Man schafft eine Kaffeemaschine an oder richtet einen Pausenraum ein. Dabei würde es sich lohnen, in diesem Bereich sehr viel mehr zu investieren. Dies funktioniert aber nur, wenn der Vorgesetzte mit dem Herzen dabei ist und nicht gleich auf die Erfolgszahlen abzielt. Denn das spüren die Mitarbeitenden, ob Glück im Unternehmen nur Mittel zum Zweck ist.

Rusca: Wenn man Happiness systematisch integriert, kriegt man alles andere umsonst zurück. Man muss aber wirklich daran arbeiten. Es geht um Authentizität: Wenn man etwas verändern will, beginnt man am besten bei sich selber. Der Schlüssel ist, als Vorbild voranzugehen und auf andere Menschen auszustrahlen. Idealerweise lebt der Inhaber oder Geschäftsführer eines Unternehmens positive Psychologie vor.

Wie fanden Sie zur positiven Psychologie?

Haas: Ich war privat immer daran interessiert gewesen, mich als Mensch weiterzuentwickeln. Beruflich reizte mich das Thema, als ich erfuhr, dass eine erstklassige Wissenschaft dahinter steckt. Positive Psychologie wird beispielsweise an der Harvard University untersucht. Heute gibt es unzählige Studien zur positiven Psychologie. Es ist unumstritten, dass sie funktioniert. Das Problem ist vielmehr, dass die Öffentlichkeit zu wenig mit dem Thema in Berührung kommt. Und anders als bei vielen wissenschaftlichen Themen käme uns die positive Psychologie im Alltag zugute. Wir bei Corporate Happiness sehen uns als Brücke zwischen Forschung und pragmatischer Umsetzung im Unternehmen.

Mit Glück zum Erfolg
und nicht umgekehrt:
Remo Rusca und
Oliver Haas.



Wie schlagen Sie diese Brücke konkret?

Rusca: Wir bieten eine zwölfmonatige Ausbildung zum Corporate-Happiness-Botschafter an. Dieser strahlt das Glück im Unternehmen aus und vermittelt sein Wissen möglichst vielen weiter. Dadurch, dass der grösste Teil der Ausbildung über die Webplattform stattfindet, hält sich der Preis in Grenzen. So können auch kleinere Unternehmen von unserem Konzept profitieren.

«Viele Menschen denken, dass beruflicher Erfolg glücklich macht. Studien belegen jedoch das Umgekehrte: Glückliche Menschen sind erfolgreich.»

Haas: Was ganz wichtig ist: Die Teilnehmer des Programms müssen richtig Lust haben, etwas zu verändern. Unser Konzept basiert stark auf Freiwilligkeit. Die Teilnahme ist nicht Führungskräften vorbehalten. Wir haben sechs Module, die jeweils mit einem zweitägigen Workshop vor Ort beginnen. Danach trifft sich die ganze Gruppe auf einer Webplattform wieder. Dort erhalten die Teilnehmer praktische Übungen, die sie im Unternehmen umsetzen. So wollen wir verhindern, dass die Happiness-Botschafter das Gelernte nach ein paar Tagen vergessen und in ihren gewohnten Alltag zurückkehren.

Wie geht der Corporate-Happiness-Botschafter vor?

Haas: Er hat drei konkrete Funktionen, die im ganzen Team bekannt sind. Erstens ist der Corporate-Happiness-Botschafter eine Vertrauensperson am Arbeitsplatz – die Mitarbeitenden erhalten eine weitere Ansprechperson neben ihrem Vorgesetzten. Zweitens organisieren der Botschafter und sein Vorgesetzter einmal im Jahr einen Workshop. Beim Workshop tauschen sich die Mitarbeitenden aus, jeder darf sagen, was ihm gefällt und was nicht. Der Botschafter moderiert die Gesprächsrunde. Er versucht so die Ursachen für Unzufriedenheit zu ermitteln und hält in einem Protokoll fest, an welchen Themen das Team

arbeiten wird. Die dritte Funktion des Botschafters ist ein längerfristiges Projekt: Die Idee muss von ihm stammen, das Budget dafür handelt er mit dem Vorgesetzten aus.

Wie muss man sich ein solches Projekt vorstellen?

Haas: Ich greife nochmals ein Hotel im Ostfriesland auf: Die dortige Botschafterin stellte fest, dass die Ursache für den von allen Mitarbeitern beklagten Personalmangel darin bestand, dass es zu wenig Azubis gab. Es hatte sich nämlich herumgesprochen, dass Auszubildende in diesem Hotel keine Wertschätzung erfuhren und als billige Arbeitskräfte galten. Der schlechte Ruf führte schliesslich dazu, dass sich kaum mehr Jugendliche um einen Ausbildungsplatz in diesem Hotel bewarben. Das Projekt der Botschafterin war dann eine Art Wertschätzungsoffensive für Lernende. Zusammen mit ihrem Vorgesetzten handelte sie ein Budget aus. Sie warb an Berufsschulen für ihr Hotel. Sie erzählte den Jugendlichen, dass ihr Arbeitgeber den Fehler erkannt habe und den jungen Berufsleuten nun im Alltag und durch konkrete Projekte Wertschätzung entgegenbringt.

Rusca: Die Lehrlinge in diesem Hotel wurden konkret abgeholt, indem beispielsweise Führungskräfte auch in der Küche das Wort Wertschätzung kennen oder sich für ungewöhnliche Projekte bewerben konnten. Als Marketingexperte sehe ich die gegenseitige Wertschätzung als riesen Chance. Wenn man diese im Unternehmen umsetzt, entfalten sich Potenziale. Und Menschen, die Wertschätzung erfahren, sprechen darüber. Sie erzählen anderen oder auch in eine Kamera, wie wohl sie sich am Arbeitsplatz fühlen. Das stärkt die Marke des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit. Heute muss dieses Hotel übrigens viel weniger in Marketing investieren: Das gute Arbeitsklima sprach sich von alleine herum – und die Bewerberzahl hat sich verfünffacht.

Interview: Tamara Johnson

Bild: Jelena Gernert

Diagnose Prostatakrebs: Anzeichen und Behandlung

Friedemann Honecker wird häufig als Referent für onkologische Themen angefragt. Der Krebsexperte mit zwei Dokortiteln ist seit 2013 am Tumor- und Brustzentrum ZeTuP in St.Gallen tätig, seit 2014 als Partner. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Behandlung von Personen mit Tumoren des Harn- und Genitalsystems sowie die Erforschung dieser Krankheiten. Einer der häufigsten Tumore in diesem System ist der Prostatakrebs. Im Interview erklärt der Mediziner und Wissenschaftler Symptome, Verlauf und Behandlungsmethoden von Prostatakrebs.

Friedemann Honecker, wie häufig ist Prostatakrebs?

In westlichen Ländern ist Prostatakrebs der häufigste Tumor beim Mann. Er macht rund einen Fünftel aller Krebsneuerkrankungen aus. Bei krebsbedingten Todesfällen rangiert der Prostatakrebs in den meisten Statistiken auf dem zweiten oder dritten Platz. In den letzten Jahrzehnten stieg die Anzahl Prostatakrebsfälle stetig, möglicherweise aufgrund der zunehmenden Lebenserwartung. Ältere Männer erkranken nämlich deutlich häufiger an Prostatakrebs als jüngere.

«Ältere Männer erkranken deutlich häufiger an Prostatakrebs als jüngere.»

Was sind die Warnzeichen?

Leider gibt es im frühen Stadium in den allermeisten Fällen keine Warnzeichen. Später können Veränderungen im Harnverhalten auftreten. Etwa häufiges Wasserlassen kleinerer Harnmengen, schmerzhaftes Wasserlassen, plötzlicher Harndrang oder blutiger Urin. Der plötzliche Beginn oder das rasche Fortschreiten solcher Beschwerden kann ein Anzeichen für Prostatakrebs sein. Besonders Männer über 50 Jahren sollten dann rasch einen Arzt aufsuchen.

Im frühen Stadium bemerken Betroffene den Prostatakrebs also nicht. Sollten Männer ohne Beschwerden regelmässig zur Kontrolle?

Das lässt sich nicht so einfach beantworten. Sogenannte Vorsorgeuntersuchungen beim Hausarzt oder Urologen werden international kontrovers diskutiert. Die Vor- und Nachteile sind nach wie vor Gegenstand von wissenschaftlichen Untersuchungen. Studien haben gezeigt, dass Vorsorgeunter-

suchungen mittels Bluttests (Prostata-spezifisches Antigen oder PSA-Test) die Sterblichkeit verringern. Aber um einen einzigen krebsbedingten Todesfall abzuwenden, müssen knapp 800 Männer getestet und fast 50 Männer operiert oder bestrahlt werden. Zudem gibt es immer wieder falsch positive Befunde, und es werden auch wenig aggressive Tumore entdeckt und behandelt. Dabei hätten diese den Männern nicht geschadet.

Wann empfehlen Sie eine Früherkennung?

Letztendlich sollte jeder Mann selbst entscheiden. Eine Vorsorgeuntersuchung mittels Bluttest kann aber besonders dann sinnvoll sein, wenn ein Familienmitglied in einem jungen Alter an Prostatakrebs erkrankt ist. Denn seine Angehörigen haben ein vier- bis fünffach erhöhtes Erkrankungsrisiko. Und der Prostatakrebs tritt durchschnittlich zehn Jahre früher auf als bei sporadischen Tumoren. Zeigt die Vorsorgeuntersuchung eine bestimmte Konzentration PSA im Blut, empfehle ich, bereits nach ein bis zwei Jahren wieder zu testen. Erhöht sich die Konzentration in dieser Zeitspanne, sollte der betroffene Mann weitere Abklärungen wie eine Gewebeentnahme erwägen.

Wer bekommt Prostatakrebs und warum?

Die Ursachen von Prostatakrebs sind noch weitgehend ungeklärt. Sicher ist: Prostatakrebs ist vornehmlich eine Erkrankung des höheren Lebensalters. Die Mehrzahl der Betroffenen ist über 70 Jahre alt. Ein weiterer Faktor ist wie erwähnt eine familiäre Veranlagung: Ist der Vater betroffen, steigt das Risiko auf das Doppelte. Bei einem Bruder sogar auf das Dreifache. Auch Brust- oder Eierstockkrebs bei weiblichen Verwandten kann ein erhöhtes Risiko bedeuten. Die ethnische Zugehörigkeit spielt auch eine Rolle: So

erkranken Afroamerikaner häufiger an Prostatakrebs als Amerikaner europäischer Abstammung. Rauchen, Alkohol, Fettleibigkeit und Bewegungsmangel erhöhen das allgemeine Krebsrisiko. Der Einfluss auf Prostatakrebs ist jedoch nicht so eindeutig.

Welche Behandlungsmethoden gibt es?

Bei wenig aggressiven Tumoren kann insbesondere bei älteren Männern zunächst eine reine Überwachung sinnvoll sein. Der behandelnde Arzt kontrolliert das Tumorwachstum regelmässig. Eine eigentliche

In manchen Fällen müssen Betroffene jedoch nach Behandlung mit chronischen Problemen wie Inkontinenz, Impotenz oder verändertem Stuhlverhalten leben. In fortgeschrittenen Stadien ist Prostatakrebs nicht mehr heilbar. Das bedeutet aber nicht, dass in diesem Stadium keine Behandlung mehr möglich ist: Hier ist das Ziel, das Leben des Betroffenen zu verlängern und insbesondere eine gute Lebensqualität zu erhalten.

Was bieten Sie am ZeTuP an?

An unseren drei ZeTuP-Standorten in St.Gallen, Chur und Rapperswil behandeln wir Patienten mit allen Arten von Krebs- und Blutkrankheiten. Wir bieten eine moderne, wissenschaftlich basierte Diagnostik, Therapie und Nachsorge in einer familiären Atmosphäre. Patienten erhalten auf Wunsch psychologische Betreuung, um ihre Ängste und Sorgen im Umgang mit der Krebserkrankung zu bewältigen. Zudem helfen wir bei Bedarf bei der Gestaltung der häuslichen Pflege. Ein weiterer Schwerpunkt des ZeTuP ist die genetische Beratung: Menschen mit gehäuftem Auftreten von Krebs in der Familie können bei uns genetische Beratung und Abklärung inklusive Gentests durchführen lassen.

«Leider gibt es im frühen Stadium in den allermeisten Fällen keine Warnzeichen für Prostatakrebs.»

Behandlung erfolgt erst, wenn die Aggressivität zunimmt. Aggressivere Tumore im frühen Stadium werden operiert oder bestrahlt. Im fortgeschrittenen Stadium ist eine Hormonenzugs- oder Chemotherapie erforderlich. Die Behandlung richtet sich immer nach Alter und Gesundheitszustand und berücksichtigt zudem allfällige Präferenzen des betroffenen Mannes.

Wie stehen die Chancen, den Prostatakrebs zu besiegen?

Bei lokal begrenzten Tumoren werden je nach Stadium Heilungsraten von 60 bis 90 Prozent erreicht.

Krebsexperte PD Dr. Dr. Friedemann Honecker vom Tumor- und Brustzentrum ZeTuP in St.Gallen.

Interview: Tamara Johnson

Bild: Stéphanie Engeler



Wir zeigen Ihnen dass Sie richtig liegen!

Schlafen ist ein aktiver Zustand des Erholens. Wenn das Wachbewusstsein ruht, regenerieren sich unsere Körperzellen, das Immunsystem wird gestärkt und Emotionen verarbeitet. Schlaf ist dann gesund, wenn er erholsam ist, wenn man sich nach dem Aufstehen ausgeruht und tagsüber leistungsfähig fühlt.



Der Wirbelscanner® macht Ihr richtiges Schlafsystem sofort sichtbar. Wie kann er das?

Der Wirbelscanner®, ursprünglich für die Medizin entwickelt, ist ein patentiertes Analysegerät welches strahlungsfrei ein exaktes, dreidimensionales Bild ihrer Wirbelsäule erstellt. Er liefert klare Daten und gibt dadurch eine produktneutrale und objektive Entscheidungshilfe bei der Auswahl von Matratze, Lattenrost oder Bettsystem.

Das Beste bei der Beratung mit dem Wirbelscanner® ist die Nachvollziehbarkeit dieser. Sie müssen unsere Empfehlungen nicht mehr blind vertrauen, sondern können selbst sehen, verstehen und erkennen, auf welchem Schlafsystem Sie richtig liegen.

- Die Beratung mit dem Wirbelscanner® orientiert sich nicht an den Produkten, sondern an der besten Lösung für Sie
- Es geht nicht um teuer oder günstig, sondern um passend oder nicht passend
- Durch die Sichtbarmachung der Wirbelsäule wird eine Grundlage geschaffen, die keinen irreführenden Interpretationsspielraum zulassen
- Der Scan funktioniert mechanisch und ist somit strahlen- und vollkommen schmerzfrei

Wenn alle Menschen gleich wären, könnten wir allen das gleiche Bett empfehlen. Doch die Wünsche und Bedürfnisse an ein Bett sind so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Ihr Bett ist so einzigartig wie Ihr Rücken, zumindest sollte es das sein! Bislang wurden Matratze und Bett nach Kriterien wie weich, hart, gemütlich, optisch ansprechend oder sogar nach dem Preis ausgewählt. Leider lässt sich das «gesunde» Bett so nicht finden, denn jeder Rücken ist einzigartig. Thomas Rütter (Inhaber) setzt sich seit über 25 Jahren intensiv mit dem Thema Schlafen auseinander und weiss wovon er spricht. Die Mitarbeit in verschiedenen Firmen, unter anderem 3 Jahre Gebietsverkaufsleiter bei TEMPUR Schweiz brachte ein fundiertes Fachwissen. Er unterstützt Sie dabei das richtige Bettsystem und guten Schlaf zu finden. Diese Erfahrung rund ums Bett und das Thema schlafen macht das Sleep Center zum Schlafexperten, welche Ihr Anliegen fachmännisch beantworten kann.

Im Sleep Center, an der Rorschacherstrasse 166 direkt neben dem Shoppingcenter Silberturm in St.Gallen finden Sie alles was es zum guten, gesunden und erholsamen Schlafgenuss braucht, denn wer gut schläft hat mehr vom Leben. Die Wahl des richtigen Schlaf-Systems wird Ihren Schlaf und somit Ihre Lebensqualität während des Tages wesentlich verbessern. Die Auswahl der Schlaf-Systeme in der schönen Ausstellung erfolgte nach den neusten Kriterien heutiger Schlafmedizin und umfasst die besten Schlaf-Systeme unserer Zeit wie Boxspring- und Wasserbetten, BICO, Curem, Röwa, TechnoGel und die Garant-Collection mit einem unschlagbaren Preis-Leistungsverhältnis.

Wann nehmen Sie sich Zeit für eine individuelle gesundheitsorientierte Beratung mit der Wirbelscanner® Rückenvermessung?

Rufen Sie an und vereinbaren einen Termin.

Sleep Center AG

Rorschacherstrasse 166, 9000 St.Gallen,
Tel. 071 245 89 89, www.sleepcenter.ch

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz

Zunehmende Komplexität und erhöhte Anforderungen in der Arbeitswelt, setzen Beschäftigte unter Druck. Damit nehmen gesundheitliche Belastungen und psychische Erkrankungen zu.



Dr. med. Nebojsa Spasojevic, Leitender Arzt Psychiatrie-Zentrum Rheintal

Länger anhaltende gesundheitliche Einschränkungen bedeuten Fehlzeiten und Leistungseinbussen, die zu Stress und Unzufriedenheit bei Mitarbeitenden, Teams und Führungskräften führen. Obwohl psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz zunehmen, ist das Wissen und das Erkennen von Zusammenhängen wenig ausgeprägt. Hartnäckige Vorurteile gegenüber den erkrankten Mitarbeitenden, dass diese simulieren und sich vor der Arbeit drücken wollen, sind nach wie vor verbreitet. Diese bauen wir ab und stärken die Sensibilität und Handlungsfähigkeit der Führungskräfte. Wir beraten jährlich rund 240 Patienten, bzw. Arbeitgeber im südlichen Teil des Kantons St.Gallen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf, wenn Sie eine Frage oder ein Anliegen haben, wir unterstützen sie gerne.

Unser Beratungsangebot

In Ergänzung zur psychiatrisch-psychotherapeutischen Behandlung etabliert sich das Job Coaching zunehmend. Es umfasst die Beratung von Betroffenen, die aufgrund einer psychischen Erkrankung Behandlungsbedarf haben und in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es hat zum Ziel, den Arbeitsplatz zu erhalten, Arbeitgeber mit einzubeziehen und Lösungen zu finden. Der Ansatz ist systemisch: Die Sichtweisen aller relevanten Personen im System, deren Beziehungen zueinander und deren Auswirkungen fließen ein. Jede Beratung wird ergänzt durch eine medizinische Einschätzung und dem fachlichen Austausch mit den Therapeuten. Die Arbeitsplatzsituation, der Umgang mit Stress und die Kommunikation werden analysiert. Bei einer Krankschreibung wird die nötige Information bereitgestellt und der Zeitrahmen bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz definiert. Oft bedarf es einer Anpassung struktureller oder zwischenmenschlicher Faktoren, um die Situation zu optimieren.

Erfahrungen eines Arbeitnehmers

«Ich erlitt ein Burnout und benötigte intensive stationäre Behandlung. Langsam verbesserte sich mein gesundheitlicher Zustand und ich konnte in die Tagesklinik wechseln, wo die nachgelagerte Begleitung erfolgte, die sich auf die Wiederaufnahme meiner Arbeit ausrichtete. Trotz längerer Krankheit bestand mein Arbeitsverhältnis weiter. Ich war dankbar dafür

und verstand, dass der Arbeitgeber daran interessiert war, mich rasch wieder in ein volles Pensum einzubinden. Meine Gesundheit und meine Leistungsfähigkeit nahmen aber nur schrittweise zu. Mit Unterstützung des Job Coaches konnte eine hilfreiche Regelung gemeinsam erarbeitet werden. Er stellte meine gesundheitliche Situation in den Vordergrund und fand die richtigen Worte, um mich aufzubauen, in dem er das Positive, das was ich geschafft hatte, unterstrich. Das gab mir Kraft. Die Erkrankung und der Weg meiner Genesung haben mich verändert. Ich habe gelernt, mehr auf mich selbst Acht zu geben, meine eigenen Grenzen zu erkennen und diese verständlich zu kommunizieren. Und das ist wertvoll für meinen weiteren Weg.»

Erfahrungen eines Arbeitgebers

«Den Mitarbeiter stellte ich im Wissen ein, dass er gesundheitlich angeschlagen ist. Ich wollte ihm eine Chance geben. Meine Überzeugung war, dass Menschen mit einer psychischen Krankheit in die Arbeitswelt integriert werden müssen, vor allem wenn sie am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen. Das anfängliche 80 Prozent Pensum musste nach einem Zusammenbruch reduziert werden. Der Job Coach zeigte mir mögliche Wege auf, vermittelte das nötige Wissen zur Krankheit und deren Verlauf und stärkte mich im richtigen Umgang mit dem Mitarbeitenden. Wertvoll waren die Gespräche, in denen ich Verständnis für die Situation des Erkrankten entwickelte. Ein für alle Beteiligten tragbares Modell zu finden war nicht einfach, aber der Aufwand hat sich gelohnt. Psychisch kranke Menschen bedürfen der langfristigen Unterstützung und diese ist möglich, wenn Arbeitgeber flexibel sind. Meine Empfehlung an andere Arbeitgeber: Seien Sie offen, sprechen Sie mit Ihrem erkrankten Mitarbeitenden und holen Sie die nötige fachliche Unterstützung.»



Franco Schneller, Sozialarbeiter FH und Job Coach



Psychiatrie-Dienste Süd

Klosterweg, 7312 Pfäfers, www.psych.ch

Britisches Fahrgefühl für deutsche Autos



Die Emil Frey AG St.Gallen, grösster Ostschweizer Jaguar- und Land-Rover-Händler, will Besitzer deutscher Autos vom Umstieg auf «Engländer» bewegen. Also wurden die Besitzer deutscher Autos anhand ihrer Autonummer ausgemacht. **Den Fahrzeughaltern wurde eine edle schwarze Box mit einem Töpfchen**

Autolack in Original British Racing Green zugestellt. Dabei wurden die Deutschmarkenbesitzer aufgefordert, für ein britisches Fahrerlebnis entweder ihren Deutschen grün anzumalen oder – noch besser – bei Emil Frey vorbeizuschauen und einen Briten von Jaguar oder Land Rover Probe zu fahren.

KMU-Spiegel 2016 mit Schwerpunkt Erfolgsstrategien



Unter den Schweizer KMU finden sich regionale Familienbetriebe, Hidden Champions und Weltmarktführer. **Doch was macht Schweizer KMU erfolgreich?** Der dritte KMU-Spiegel des Instituts für Unternehmensführung an der FHS St.Gallen untersuchte die Erfolgsstrategien, formuliert sechs Erkenntnisse und beleuchtet acht Branchen. Die Studie kann unter www.fhsg.ch/kmu-spiegel heruntergeladen werden.

kybun eröffnet World of walk-on-air

In Sennwald eröffnet kybun die World of walk-on-air mit Erlebnisproduktion. **Die World of walk-on-air möchte zu einer eigenverantwortlichen Gesundheitsförderung anregen.** Mit vielfältigen Denkanstössen, Tipps und Selbsterfahrungen wird gezeigt, wie man ohne Mehraufwand gesunde Bewegung in den Alltag integrieren kann. Dabei wird nicht nur Theorie vermittelt: Die Besucher können an verschiedenen Bewegungs-Checkups ihre Fitness und Beweglichkeit testen. www.walk-on-air.com

Alles, was Gründer brauchen



Netzwerk, Erfahrungsaustausch, Fachwissen und nützliche Goodies gibt es am 12. Jungunternehmerforum Thurgau vom 3. November 2016 in Frauenfeld zu gewinnen. **Vier Start-ups erhalten die Möglichkeit, ihr Geschäftsmodell vor Publikum zu präsentieren.** Das detaillierte Programm sowie der Anmeldetalon ist auf www.jungunternehmerforum.ch verfügbar.



RHEINTAL.COM unterwegs bis ins Mittelland

Seit Kurzem ist das St.Galler Rheintal auf einem LKW der Sieber Transport AG aus Berneck präsent. **Die Botschaft: Wer im Rheintal wohnt und arbeitet, profitiert von kurzen Arbeitswegen.** Der Verein

St.Galler Rheintal (VSGR) hat den Rheintal-LKW kürzlich für die nächsten fünf Jahre auf die Strasse geschickt. Mit dabei: Sieber-Transport-CEO Christian Sieber, der glücklich ist, vom Rheintal aus die ganze Welt zu beliefern.



Start-up-Finalisten stehen fest

Die drei Finalisten fürs Start-up-Duell am 4. Jungunternehmerforum Graubünden vom 25. Oktober stehen fest. Buyfresh AG, Maienfeld, eventfieber gmbh, Chur, und Professional Assistance Schlumpf, Chur, werden ihr Geschäftsmodell präsentieren, im Kurzvideo vorgestellt und sich für den Titel «Jungunternehmer/in Graubünden 2016» messen.

Ab Altenrhein nach Köln

Die österreichisch-schweizerische «People's Air Group» will ihr Angebot ab St.Gallen-Altenrhein weiter ausbauen. **Neben Wien soll People's Viennaline ab 31. Oktober auch nach Köln-Bonn fliegen – mit Zwischenstopp in Friedrichshafen.**

Unternehmerinnen nähern sich an



Der erste Event für Unternehmerinnen stiess auf sehr grosses Echo. Initiantin Simone Mächler-Fehr durfte Ende August 55 Frauen im WZR Rorschach-Rheintal in Altstätten begrüessen. Das Thema des Abends lautete «Mut im Unternehmertum». Die drei Referentinnen Sara Hildebrand, Redaktorin der SRF-Sendung Puls und ehemalige Moderatorin der SRF-Sendung Glanz und Gloria; Yvonne Seitz, Leiterin der Abteilung Diversity und Family Care bei der AXA Winterthur sowie Sabina Saggiaro, Geschäftsleiterin des Vereins St.Galler Rheintal, erzählten aus ihrem Berufsleben. Weitere Infos unter www.unternehmerinrheintal.ch

Neueröffnung Globus St.Gallen

Nach drei Monaten Umbauzeit ist es soweit: Ab Samstag, 24. September, zeigt sich der frisch renovierte Globus in St.Gallen in neuer Pracht. Im Haupthaus am Eingang zur Multergasse wurden das Parterre sowie das 1. und das 4.



Obergeschoss komplett renoviert; die Abteilungen Parfümerie (Parterre), Accessoires/Schuhe (1. OG) und Lingerie (4. OG) erstrahlen in neuem, grossstädtischen Glanz. Die Kinderabteilung ist neu im «Heim & Haushalt»-Haus an der Vadianstrasse im 4. Stock zu finden.

Anerkennungspreis für Thurgauer KMU-Frau



Anerkennen, integrieren, vernetzen – ganz nach dem Slogan des Vereins KMU Frauen Thurgau wird im 2017 wieder eine Thurgauer KMU-Frau ausgezeichnet. Den Bewerbungstalon können interessierte KMU-Frauen oder Personen aus dem Umfeld

einer potenziellen Preisträgerin auf der Webseite der KMU Frauen Thurgau herunterladen (www.kmufrauen-thurgau.ch) oder auf dem Sekretariat bestellen (info@kmufrauen-thurgau.ch).

Flawa und Lohmann & Rauscher spannen zusammen

Ab 1. Januar 2017 führen die Lohmann & Rauscher AG St.Gallen und die Flawa AG Flawil ihren Marketing- und Vertriebsbereich für Medizinprodukte unter L&R zusammen. Die durch Flawa-Mitarbeiter erweiterte L&R Marketing- und Vertriebsorganisation wird am Standort der Lohmann & Rauscher AG in St.Gallen tätig sein. Die Betreuung der Kunden sämtlicher Vertriebskanäle wird ab diesem Zeitpunkt von dort aus abgewickelt.

Kompetenz kommt vor Blut

Der Nachfolgeprozess ist anspruchsvoll für alle Parteien. Daher in der aktuellen Kolumne: Fünf Tipps für die Seniorgeneration, die den Ablauf etwas erleichtern sollen.



von Rolf Brunner

1. Die Schaffung eines attraktiven Unternehmens: Mitarbeiter wollen in einem Unternehmen arbeiten, das sichtbaren Erfolg hat. Dasselbe gilt für die Nachfolgeneration: Wenn das Unternehmerleben Spass macht und erfolgreich ist, dann steigt auch die Chance, dass die nachfolgende Generation die Führung übernimmt.

2. Ehrlichkeit bei der Beurteilung der Fähigkeit der eigenen Kinder: «Kompetenz vor Blut», das ist die eine wichtige Aussage, welche die Auswahl des Nachfolgers betrifft. Denn die Führung eines Unternehmens ist nicht für sich selbst, sondern vor allem für das Wohlergehen aller Mitarbeiter verantwortlich. Sollte nach reiflicher Überlegung und Analyse keine familieninterne Nachfolge möglich, nützlich oder wünschenswert sein, liegt eine familienexterne Nachfolge nahe. Dabei kann das Unternehmen dennoch im Eigentum der Familie bleiben.

3. Klare Verhältnisse – bei Führung und Beteiligung: Die Rollen der verschiedenen Familienmitglieder müssen geklärt werden, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten transparent sein. Klare Verhältnisse braucht es hinsichtlich Vermögenswerten, Ausschüttungen, Bezügen und Entlohnungen, Übergabe von Anteilen, Vererbungsregelungen, Verkauf und Ankauf von Anteilen, Vorkaufsrechten sowie Erwartungen an Familienmitglieder in aktiven Rollen im Unternehmen.

4. Loslassen: Auch wenn es schwerfällt: Die Seniorgeneration muss der Versuchung widerstehen, nach dem Rückzug aus der Geschäftsführung eine Art «Ober-Geschäftsführung» spielen zu wollen und damit die Juniorgeneration in der Entwicklung zu hemmen. Loslassen wird nur dann möglich sein, wenn das Vertrauen und Zutrauen in die nächste Generation besteht, dass die Geschäfte gut geleitet werden.

5. Unabhängig sein: Der eigene Lebensstil sollte nicht von der Rendite des übergebenden Unternehmens abhängig sein. Wenn die Seniorgeneration von den Dividenden und von monatlichen Zahlungen aus der Unternehmenskasse abhängt, dann kann dies durchaus eine Hemmschwelle für das Loslassen werden.

Rolf Brunner ist Mitglied des Verwaltungsrates und Partner der Continuum AG



DIE VERANSTALTER

Institut für Wirtschaftsinformatik



Universität St. Gallen

BEI
www.bei-sg.ch

Die Zukunft agiler Geschäftsmodelle Klein frisst Gross?

Begriffe wie Ecosystem, Disruption und Blockchain revolutionieren die Finanzindustrie. Wo geht die Reise hin und was ist für uns wirklich relevant?

Antworten dazu gibt es am 2. und 3. November 2016 im Weiterbildungszentrum Holzweid - Universität St. Gallen.

Gleich anmelden unter | www.be-forum.ch

SELECTION
1847
SWITZERLAND

MEN'S SOLUTION

GUTES
SCHUHWERK
IST DIE
BASIS EINES
JEDEN
AUFTRITTS.



www.selection1847.ch

| info@selection1847.ch

| +41 41 241 02 70



Visionärer Ausblick in digitale Zukunftswelten

Beim traditionellen «Gipfeltreffen» von Nellen & Partner, das alle zwei Jahre im Restaurant Gupf in Rehetobel stattfindet, standen dieses Mal die virtuellen Welten als Rohstoff der Zukunftsmärkte im Zentrum. Das Beratungsunternehmen lädt jeweils ausgewählte Gäste an den Aussichtspunkt, wo hochkarätige Referenten Einblick in ihr Wissen und ihre Erfahrung geben. Wie am Gipfeltreffen üblich, beschränkten sich die Referate keineswegs auf eine Schilderung des Ist-Zustands, sondern boten visionäre Ausblicke auf mögliche Entwicklungen in naher und ferner Zukunft. TV-Mann Stephan Klapproth führte durch das Programm, das neben wertvollen Inhalten auch die Möglichkeit zum Netzwerken und ein gemeinsames Essen beinhaltete.

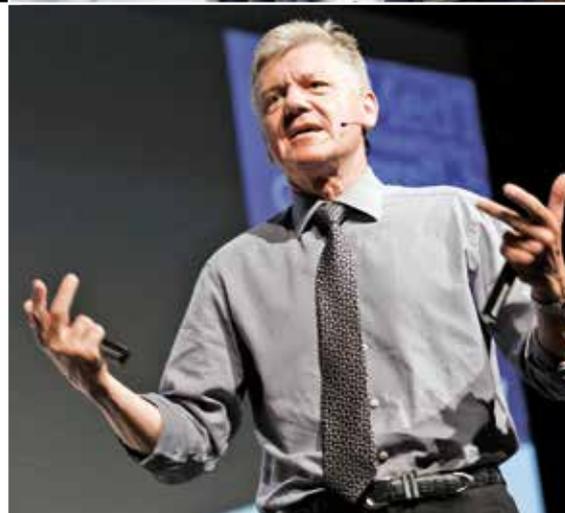




Menschen sind keine Zirkuspferde

Im Zentrum der 6. Kondratieff-Welle steht die psychosoziale Kompetenz. Was das genau bedeutet, diskutierten Experten am Networking-Tag 2016 der FHS Alumni vom 9. September in St. Gallen. Eine eindrückliche These: Mitarbeitende sollen selbständiger werden. «Statt über Industrie 4.0 oder Big Data zu diskutieren, widmeten wir uns lieber der psychosozialen Kompetenz. Schliesslich steht diese im Zentrum der 6. Kondratieff-Welle, die bereits angedeutet ist», so Sigmar Willi, Leiter der FHS Alumni.

Weitere Bilder unter leaderonline.ch/people





Smart City – Trendwandel oder nur Vision?

Zu diesem Thema hat die Generalunternehmung Piora AG im September Kunden und Partner ins Netts Schützengarten eingeladen. Nebst den beiden Leadreferaten von Peter Richner von der Empa Schweiz und Alanus von Radecki vom Fraunhofer-Institut Stuttgart wurden die Gäste mit einem Flying Dinner auch kulinarisch verwöhnt. Der LEADER war am Anlass mit dabei.

Weitere Bilder unter leaderonline.ch/people





Die Familie als Teil der Unternehmensstrategie

Anfang September luden die OBТ AG und die Continuum AG zu einem gemeinsamen Event ins Hotel Säntispark in St.Gallen. Unternehmerinnen und Unternehmer erhielten von Experten wertvolle Inputs zum Thema «Familien-Strategie in KMU». Anhand von Praxisbeispielen wurde aufgezeigt, worauf CEOs und Inhaber bei dieser wichtigen Thematik den Fokus legen sollten.

Weitere Bilder unter leaderonline.ch/people





Sitag feiert Jubiläum

Sitag, ein Unternehmen der Nowy Styl Group, feierte am 16. September ihr 50+1 Jubiläum – und eröffnete mit «Sitag – Home of Visions» am Hauptsitz in Sennwald eine einzigartige Arbeitslandschaft. Der seit über 50 Jahren aktive Schweizer Büromöbel-Hersteller präsentiert damit ein innovatives Büroraum-Konzept, das in der technologisierten Arbeitswelt die Nutzung unserer wichtigsten Ressource – Wissen – optimiert und Effektivität, Effizienz, Motivation sowie Innovation fördert.

Weitere Bilder unter leaderonline.ch/people



Einhalt bieten

Bürgerliche Parteien haben mit gewerbe- und wirtschaftsfreundlichen Verbänden die «Mobilitätsinitiative» lanciert: Sie will den St.Galler Stadtrat verpflichten, die zunehmende Mobilität ganzheitlich zu bewältigen, statt die Einwohner umzuerziehen. Endlich!

von Stephan Ziegler

St.Gallen wächst: Lebten 2010 noch rund 72 000 Menschen in der Stadt im grünen Ring, waren es Mitte 2016 schon fast 79 000. Mit der Stadt soll auch der Autoverkehr wieder wachsen dürfen, verlangt ein Komitee, dem CVP, FDP und SVP der Stadt St.Gallen, der Hauseigentümerverband, der Gewerbeverband, Pro City, die Wirtschaft Region St.Gallen sowie ACS und TCS angehören: Mit der Mobilitätsinitiative, für die das Komitee Unterschriften sammelt, will es das heutige Reglement für eine nachhaltige Verkehrsentwicklung optimieren, zu dem das St.Galler Stimmvolk 2010 mit der Annahme der linken «Städteinitiative» Ja gesagt hat.

Kernpunkt dieses Reglements ist, dass das Verkehrswachstum in der Stadt durch den öffentlichen und den Langsamverkehr aufgefangen werden müsse – eine ebenso unrealistische wie besserwisserische Vorstellung. Die Initianten möchten diesen Passus nun so anpassen, dass auch der Autoverkehr zunehmen darf: Die neue Fassung des Verkehrsreglements strebt zwar die nachhaltige Erhöhung umweltfreundlicher Verkehrsmittel an, sieht aber auch eine finanzielle Beschränkung vor. Ausserdem erwähnt es die Mobilitätsbedürfnisse von Bevölkerung und Wirtschaft explizit und bezieht sich auf den Gesamtverkehr, nicht nur auf öffentlichen und Langsamverkehr. Es verzichtet vor allem auf eine Plafonierung und will, dass sich die Verkehrspolitik an der Nachfrage ausrichtet: Wenn jemand mit dem Auto in die Stadt fahren will, soll er das auch in Zukunft tun dürfen. Und nicht von rot-grünen Umerzählern zum Umsteigen gezwungen werden.

In Anlehnung an die Initiative, die zum jetzigen Reglement geführt hat, spricht das

Komitee von einer «Städteinitiative 2.0»: Die Stadt werde dann lebenswert, wenn auch im Verkehr nicht Ideologie betrieben wird, sondern Lösungen gesucht werden. So heisst es auf dem Unterschriftenbogen: «Wer die Zukunft der Stadt sichern will, der darf einzelne Verkehrsträger nicht gegeneinander ausspielen. Alle Arten von Verkehr sind zu optimieren und aufeinander abzustimmen.»

Damit rennen die Initianten beim wirtschaftlichen Teil der Bevölkerung mehr als offene Türen ein: Bekanntlich floriert eine Stadt nur dann, wenn sie mit allen Verkehrsmitteln gut erschlossen ist – auch, aber nicht nur mit Bahn, Bus und Velo. Ein zentraler Erfolgsfaktor für die von Einkaufstourismus und Onlineshopping ohnehin schon genug gebeutelten Innenstadtgeschäfte ist die Erreichbarkeit. Und hier lassen sich die Konsumenten nunmal höchst ungern vorschreiben, welches Verkehrsmittel sie zu benutzen haben.

Dass die linken Verkehrsegoisten, die eine Bevorzugung des Langsam- und des öffentlichen Verkehrs durchboxen wollen, nur wenig dazu beitragen, dass die St.Galler Innenstadt floriert, ist bekannt: Vom Juso-Studenten über den grünen Lehrer bis zum roten Staatsdiener steuern die Autobremser herzlich wenig zur Wertschöpfung in der Stadt bei. Wenn den Kreisen, die dem städtischen Handel und Gewerbe mit dem Ausschluss des Autoverkehrs die Luft noch mehr abdrehen wollen, nicht Einhalt geboten wird – wie es die Mobilitätsinitiative will –, wird bald noch das letzte Ladengeschäft, der letzte Handwerksbetrieb die Innenstadt verlassen müssen.



LEADER 10/2016

Magazin LEADER	MetroComm AG Bahnhofstrasse 8 Postfach 1235 9001 St.Gallen Telefon 071 272 80 50 Fax 071 272 80 51 leader@metrocomm.ch www.leaderonline.ch
Verleger:	Natal Schnetzer
Redaktion:	Marcel Baumgartner (Leitung) baumgartner@leaderonline.ch Dr. Stephan Ziegler Stefan Millius Malolo Kessler Nathalie Schoch
Autoren in dieser Ausgabe:	Roland Rino Büchel, Tamara Johnson, Michael Götte, Axel Thoma, Michael Zeller, Rolf Brunner, Sven Bradke, Raphael Schönenberger
Fotografie:	Yanik Bürkli/Südostschweiz (Coverbild), Stéphanie Engeler, Gian Kaufmann, Bodo Rüedi, Jelena Gernert, Gaetan Bally/ Keystone
Herausgeberin, Redaktion und Verlag:	MetroComm AG Bahnhofstrasse 8 9001 St.Gallen Tel. 071 272 80 50 Fax 071 272 80 51 www.leaderonline.ch www.metrocomm.ch leader@metrocomm.ch
Geschäftsleitung:	Natal Schnetzer nschnetzer@metrocomm.ch
Verlags- und Anzeigenleitung:	Martin Schwizer mschwizer@metrocomm.ch
Projektleiter Schwerpunkt Gesundheitswesen:	Oliver Iten oiten@metrocomm.ch
Marketingservice/ Aboverwaltung:	Fabienne Schnetzer info@metrocomm.ch
Abopreis:	Fr. 60.– für 18 Ausgaben
Erscheinung:	Der LEADER erscheint 9x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben
Gestaltung/Satz:	Tammy Rühli truehli@metrocomm.ch
Produktion:	Ostschweiz Druck AG, Wittenbach

LEADER ist ein beim Institut für geistiges Eigentum eingetragenes Markenzeichen. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernimmt der Verlag keine Haftung.

ISSN 1660-2757

metro
comm

St.Galler Kantonalbank präsentiert:

NACHT

DES OSTSCHWEIZER
FUSSBALLS



OFV

5. Nacht des Ostschweizer Fussballs

Die «Nacht des Ostschweizer Fussballs» feiert ihr 5-jähriges Jubiläum. Sichern Sie sich jetzt Tickets und Lose für den Gala-Abend mit unserem diesjährigen Stargast Bastian Baker.

Die Tombola hält Preise im Gesamtwert von rund CHF 200'000 für Sie bereit – dabei kommen auch die Erlöse der Tombola dem Nachwuchsprojekt «Future Champs Ostschweiz» zugute.

29.10.16 | Olma-Halle 9.1 | St.Gallen
Tickets & Infos unter www.fussballnacht.ch

Medienpartner

 TAGBLATTMEDIEN

LEADER



Stargast

**BASTIAN
BAKER**

— Presenting-Partner —

— Showact-Sponsor —

— Award-Sponsoren —

 St. Galler
Kantonalbank

 BERIT KLINIK
PARACELUS-KLINIKEN
Teufen

 HRS

 Schützengarten

 pwc

NATER TOP-ANGEBOTE



8103 IVECO



35S13 V H2 10.8 m3
Radstand 3520
ESB+ Motor, Radio RDS, Rückspiegel elektrisch verstell- und heizbar, Holzbooden, Anhängerkupplung, Winterbereifung

CHF 25'500.-

8084 IVECO



35S13DK Werkspritsche
Radstand 3450
ESB+ Motor, Werkspritsche (2810x2080x1000mm), Stangenträger vorne, Radio RDS, Rückspiegel elektrisch verstell- und heizbar, Federung verstärkt, Anhängerkupplung, Winterbereifung

CHF 30'500.-

8162



Fiat Talento 1.6 lt. Diesel 120 PS
3 Plätze, Klimaanlage, ZV, Radio/CD, Heckflügeltüren

NEUHEIT

CHF 25'900.-

**Top-Angebote
für jeden
Einsatzbereich.**

Infos: www.nater.ch
Telefon: 071 388 00 20

Alle Preise exkl. MwSt und exkl. Abfederpauschale.

7571 IVECO



35C15 Kipper Krapf
Radstand 3000
ESB+ Motor, AHK Kugel/Haken, Tempomat, Rückspiegel elektrisch verstell- und heizbar, Komfortfahrersitz, Federung verstärkt, Winterbereifung

CHF 45'900.-

8104 IVECO



35S17A8V (Hi-Matic) H2 12m3
Radstand 3520L, Hi-Matic Getriebe
Klima, Nebellampen, Tempomat, ZV, Rückfahrkamera, Radio/CD Bluetooth, Navigation, Komfortsitz, Federung verstärkt, Ladelleuchte hinten, Holzbooden, Anhängerkupplung, Winterbereifung

CHF 40'050.-

8131 IVECO



35S18A8P E6 Koffer/Hebebühne
Radstand 3720, Hi-Matic Getriebe
Koffer/Hebebühne (4100x2050x2200), Klima, Nebellampen, Tempomat, ZV, Rückspiegel elektrisch verstell- und heizbar, Radio DAB, Smartphone/Tablet-Halterung, Bluetooth

CHF 59'950.-

7547



New Doblo 1.4 16V Starter
Demo: 1. Inverkehrsetzung 01.2016, ca. 200km, 3 Plätze, Schiebetüre rechts mit Fenster, Hecktüren verglast, Radio/MP3 Bluetooth

CHF 14'900.-

8090



New Ducato 30 Starter, L1H1, 110PS
Radstand 3000
Rückspiegel elektrisch, Radio/MP3 und Bluetooth, doppelbefahrersitzbank, Laderaumtrennwand mit Fenster, Hecktüren verglast, Winterbereifung

CHF 21'500.-

7877



New Ducato 35, L3H2, 130PS
Radstand 4035
Doppelbefahrersitzbank, Hecktüre verglast, Schiebetür rechts, Radio/CD Bluetooth, Klimaanlage, PDC hinten, Ladeflächenschutz, Laderaumtrennwand mit Fenster, Tempomat

CHF 33'420.-

8141



Fullback Base 4x4 6-Gang
Klimaautomatik, Radio/CD MP3 Bluetooth, Rückfahrkamera, Lenkradbekleidung, Radio/Telefon, Tempomat, Nebelscheinwerfer, Regen-Dämmerungssensor, etc.

CHF 32'000.-

7982



Crew Quasar 4x4 A/T A/C
Klimaautomatik, Ledererausstattung, Radio/CD Bluetooth, Navigation, Rückfahrkamera, Tempomat, elektrische Scheiben und Spiegel, Alufelgen

CHF 34'500.-

7980



Crew Planet 4x4 M/T A/C
Klimaanlage, Radio/CD, elektrische Scheiben und Spiegel, Alufelgen

CHF 27'350.-

7871



Space Satellite 4x4 M/T A/C
Titan-Alu-Dreiseitenkipprücke (L/B/H in mm) 1920/1830/300, Nutzlast ca. 1'000 kg, Anhängelast 3'500 kg

CHF 34'650.-

7979



L35 F ADAPTOR (Motor 150PS, E6)
150 PS, Euro 6, Dreiseitenkipper Titan, (L/B/H in mm) 3300/1990/300, Anhängelast 3'500 kg

CHF 34'900.-

IVECO ISUZU



DAF



NATER
Staad | Gossau | Müllheim