



Mehr Gesundheit,
mehr Migros.

MIGROS

Inhalt

| | |
|--------------------------------------------------------|--------------|
| <u>Editorial</u> | <u>2</u> |
| <u>Die Migros – sicher unter einem Dach</u> | <u>3-4</u> |
| <u>Schulung im Tessin</u> | <u>5</u> |
| <u>Hier hat Mobbing keine Chance</u> | <u>6</u> |
| <u>Vorgesetzte kümmern sich um ihre Mitarbeitenden</u> | <u>7-8</u> |
| <u>Damit Arbeit nicht krank macht</u> | <u>9-10</u> |
| <u>Arbeitssicherheit</u> | <u>11</u> |
| <u>bike to work bewegt die Migros</u> | <u>12-13</u> |
| <u>Köstlich und gesund</u> | <u>14-15</u> |
| <u>Espace sans fumée</u> | <u>16</u> |
| <u>Durchgecheckt</u> | <u>17</u> |
| <u>Reagieren auf verbale Gewalt an der Kasse</u> | <u>18</u> |
| <u>Zum Wohl der Kassiererinnen</u> | <u>19</u> |
| <u>Babypause für Väter</u> | <u>20</u> |
| <u>Wenn Abnehmen Spass macht</u> | <u>21-22</u> |
| <u>Das Angebot der Klubschule Migros ist gesund</u> | <u>23</u> |

Impressum

Konzept/Redaktion: Monika Studer, Rolf Simon MGB

Text/Konzept: Sandra Baumeler, bas Kommunikation Luzern

Gestaltung/Konzept: Yvonne Portmann Luzern

Fotografie Objekte: Heinz Dahinden, sguardo Fotografie Luzern





Editorial

Der Gesundheitsförderung kommt in der Migros-Gruppe ein hoher Stellenwert zu. Dies äussert sich in den mannigfaltigen Aktivitäten der Migros auf diesem Gebiet. Dazu zählen systematisierte Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsschutz, ein engagierter Arbeitsarzt- und Sozialdienst, gesunde Betriebsverpflegung und vieles mehr. Die vorliegende Dokumentation zeigt anhand einiger konkreter Beispiele wie vielfältig die Bestrebungen zur Förderung der Gesundheit in der Migros sind.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie das Wohlergehen der Mitarbeitenden und der Unternehmen stehen miteinander im Einklang. Entsprechende Massnahmen in den Betrieben wirken sich positiv für die Mitarbeitenden und die Migros aus. Neben den Aktivitäten in den Unternehmen ist aber auch eine gesunde Lebensführung für uns alle von Bedeutung. Die Migros Klubschule bietet Firmen und Privaten ein umfassendes Bildungs- und Bewegungsangebot zur Verbesserung unserer Befindlichkeit und Lebensqualität an. Wir alle haben es in der Hand! Tun wir unser Bestes für unser Wohlergehen am Arbeitsplatz und zu Hause.

Gisèle Girgis
Mitglied der Generaldirektion
Leiterin Departement Human Resources, Kulturelles & Soziales, Freizeit

Die Migros – sicher unter einem Dach

Die Migros produziert, handelt, ist Dienstleisterin und befasst sich mit Kultur und Bildung. Entsprechend heterogen war in dem weitverzweigten Firmengeflecht bis vor kurzem das Thema Arbeitssicherheit organisiert. Die ASA-Richtlinie und die Verschärfung des Haftpflichtrechts gaben den Anstoss, den Schutz der Mitarbeitenden koordiniert anzugehen.



Sicherheitsspezialisten müssen immer an das Schlimmstmögliche denken und dafür Vorkehrungen treffen. Für das Verhalten in Notsituationen gibt es bei der Migros eine spezielle Verhaltensrichtlinie, über die die Mitarbeitenden instruiert werden müssen. Ausserdem kommt ein spezialisiertes Team von Psychologen/Psychologinnen zur Betreuung betroffener Angehöriger zum Einsatz. Doch das sind nur zwei von unzähligen Bausteinen aus der so genannten Betriebsgruppenlösung, welche die Migros für alle ihre Betriebe im Jahr 2005 ausgearbeitet hat.

In der Regel kümmern sich die Spezialisten für Arbeitssicherheit um Sturzunfälle, ergonomische Probleme oder Handunfälle an Produktionsmaschinen. Von den rund 80'000 Menschen, welche die ganze Migros-Gruppe in der Schweiz beschäftigt, verunfallten 2004 1380 mittel bis schwerer. Das heisst, sie waren mindestens drei Tage arbeitsunfähig.

Mit zehn regionalen Genossenschaften und rund 30 weiteren Betrieben in Produktion und Dienstleistung ist die Migros ein vielfältiges kleines Universum. Kann man für so ein Gebilde überhaupt einheitliche Standards

punkto Arbeitssicherheit setzen? «Ja, einheitliche Standards bei der Arbeitssicherheit sind auch für heterogene Betriebe möglich», sagt Rolf Simon, Koordinator für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beim Migros-Genossenschafts-Bund. Er ist der Kopf hinter der Betriebsgruppenlösung. Das 24-seitige Papier umfasst ein Sicherheitsleitbild, Sicherheitsziele, die Qualifikation der Spezialisten für Arbeitssicherheit, die Ausbildung, Instruktion und Information sowie Themen wie Ge-

In den letzten zwei Jahren konnten bei den M-Genossenschaften 2'000'000 Franken Prämien gespart werden.

fahrenermittlung, Massnahmenplanung und Gesundheitsschutz.

Neben allgemeinen Grundsätzen werden darin auch ganz konkrete Dinge geregelt, zum Beispiel für schwangere Frauen und stillende Mütter. Wer dazu noch mehr wissen

will, taucht ins Intranet ein. Das Intranet ist das wahre «Lexikon» hinter der Betriebsgruppenlösung mit hunderterten von Dokumenten zum Thema Arbeitssicherheit. «Mit dieser Betriebsgruppenlösung hat sich die Migros ein Führungsinstrument gegeben», sagt Rolf Simon, «es gelten einheitliche und verbindliche Standards, auf die sich Geschäftsleitung und Mitarbeitende verlassen können. Und das Beste daran ist, dass wir jetzt schon einen Trend zu sinkenden Unfallzahlen erkennen.»

Schulung im Tessin

Alle Mitarbeitenden der Migros-Filialen im Tessin sind bezüglich richtigem Heben und Tragen am Arbeitsplatz geschult worden.



Stapelhöhe bis Brust/Schulter



Oberkörperdrehung vermeiden



Ware nahe am Körper tragen, Arme anwinkeln



Rücken aktiv entlasten:

Kopf und Arme langsam und kontrolliert vornüber hängen lassen, kurz entspannen, dann nach oben aufrichten, Wirbelsäule immer rund lassen, Kopf ganz am Schluss heben. Übung 3 bis 5 Mal wiederholen.

Hier hat Mobbing keine Chance

Mobbing wird in der Migros Wallis nicht toleriert. An einem speziellen Kadertag hat sie sich des Themas angenommen und unter anderem das Mittel der Mediation vorgestellt.

Konflikte sind normal und gehören auch in der Arbeitswelt bis zu einem bestimmten Masse dazu. Wo sie allerdings nicht offen angesprochen werden, können sie Dimensionen annehmen, die sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitenden schaden. Wenn Spannungen und Konflikte am Arbeitsplatz nicht bearbeitet werden, wirkt sich dies auf das Arbeitsklima aus. Die Stimmung unter den Mitarbeitenden wird gereizter und aggressiver. Spitze Bemerkungen, Gehässigkeiten und Feindseligkeiten nehmen zu. Diese Voraussetzungen können Mobbing Vorschub leisten. In einem guten Arbeitsklima hat Mobbing keine Chance.

Die Migros Wallis will ein Zeichen setzen und toleriert Mobbing nicht. An einem Kadertag widmeten sich die 120 Teilnehmenden den Themen Mobbing und Mediation. Beim Theater «Le Caméléon» konnten die Zuschauerinnen und Zuschauer direkt in eine Mobbing-Geschichte eingreifen und im Theater mitspielen. Mit ihren Interventionen konnten die Teilnehmenden die Geschichte verändern und ausprobieren, mit welchen Interventionen sich die Geschichte wie veränderte. Alle waren sehr berührt und beeindruckt.

Im zweiten Teil der Veranstaltung wurde die Mediation vorgestellt. Mediation bedeutet die Vermittlung in Konflikten durch eine neutrale dritte Person. Durch Verhandeln wird es den Parteien möglich, Lösungen des Konfliktes zu finden. Im Zentrum der Mediation steht nicht die Frage nach Schuld oder Unschuld, sondern das Suchen nach Lösungen, die für alle Beteiligten tragbar sind. Das Angebot der Mediation wird bei der Migros Wallis seither häufig genutzt.



«Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen wissen, dass wir Konflikte bearbeiten wollen und dass wir Mobbing nicht tolerieren.»

Dominique Gander
Migros Wallis
Assurances sociales et bureau d'aide sociale

Vorgesetzte kümmern sich um ihre Mitarbeitenden

Die Genossenschaft Migros Aare setzt das Anwesenheitsmanagement (AWM) seit Jahren erfolgreich um. Dies bringt neben dem ökonomischen Nutzen auch einen Gewinn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vor rund sechs Jahren hat die Geschäftsleitung der Genossenschaft Migros Aare (Kantone BE, AG, SO) beschlossen, mit einem aktiven Management die Fehlzeiten der Mitarbeitenden proaktiv und nachhaltig zu verringern. Mit der GloboSana AG wurde ein kompetentes Unternehmen beigezogen, das die quantitative Präsenz (Stunden) wie auch die qualitative Präsenz (Leistung) von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fördert. Präsenzmanagerinnen adaptierten die Methode auf die Bedürfnisse eines Detailhändlers. Vom Geschäftsleitungsmitglied bis zum untersten Kadermitarbeitenden lernten alle Führungsverantwortlichen die Philosophie und die konkrete Umsetzung der Methode.

Die statistischen Daten zeigten den Handlungsbedarf. Im Jahre 1999 belief sich die Absenzquote auf 5,67 % oder anders ausgedrückt: Während eines ganzen Jahres fehlten rund 400 Vollzeitmitarbeitende in der ganzen Migros Aare infolge Krankheit oder Unfall an ihrem Arbeitsplatz. Nach nur zwei Jahren konsequenter Umsetzung des Anwesenheitsmanagements konnte die Absenzquote auf 4 % bis hin zum heutigen Stand einer Quote von 3,63% gesenkt werden.

Win-win-Situation

In einem Umfeld wachsender Anforderungen an die Mitarbeitenden kann Anwesenheitsmanagement als ganzheitliche, umfassende Führungsaufgabe weit mehr erreichen, als bloss den Gewinn produktiver Stunden. Hinschauen bedeutet, dass die Vorgesetzten sich um auffällig oft (Kriterien sind definiert) abwesende Mitarbeitende kümmern. Primär gilt es, in einem strukturierten Gespräch herauszufinden, ob die Absenzen auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Ergibt die medizinische Beurteilung, dass der Mitarbeiter seine Funktion aufgrund körperlicher oder psychischer Einschränkungen nicht weiter ausführen kann, gilt es, umgehend mit dem Netz der Sozialversicherer eine Lösung zu finden. Zentral dabei ist, dass der Mitarbeiter, wenn immer möglich, im Arbeitsprozess integriert bleiben kann. Denn Statistiken zeigen, dass weniger als 40 Prozent der Betroffenen nach einer halbjährigen Arbeitsunfähigkeit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Anwesenheitsmanagement ist eine komplexe Führungsaufgabe, die den Blickwinkel innerhalb des Unternehmens öffnet und letztlich einen volkswirtschaftlichen Nutzen erzeugen kann. Vorgesetzte spielen dabei die zentrale Rolle.



Stimmen von Führungspersonen

Die Frage, wie sich ein Grundkurs in AWM bezogen auf das Führungsverhalten ausgewirkt hat, beantwortet ein Fachmarktleiter folgendermassen:

«Seit ich diese Schulung besucht habe, hat sich einiges in meinem Führungsverhalten verändert. Vorher habe ich einfach hingekommen, wenn ein Mitarbeiter krank wurde oder einen Unfall erlitt. Dementsprechend kam ich ins Rotieren, da wir infolge Ferienabwesenheiten weitere Absenzen hatten. Seit der Einführung ins AWM erkenne ich oft frühzeitig, wenn etwas mit einem Mitarbeiter «nicht stimmt». So kann ich heute frühzeitig das Gespräch suchen und bei Bedarf die Unterstützung des Gesundheitsmanagements einholen.»

Das Führen eines Kümmerngesprächs ist mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden. Wie empfinden Sie das Verhältnis von Aufwand und Nutzen?

«Das Verhältnis steht klar zu Gunsten des Nutzens. Für ein Kümmerngespräch benötige ich Minuten oder im schlimmsten Fall wöchentlich ein paar Stunden. Ein Krankheitsausfall hingegen kostet mich Wochen, wenn nicht Monate.»

Die Marktsituation im Detailhandel deutet darauf hin, dass die Anforderungen/der Druck künftig für alle höher sein wird. Welche Bedeutung messen Sie AWM in diesem

möglicherweise veränderten Kontext bei? Ein Verkaufschef sagt Folgendes:

«Natürlich werden die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden durch die Marktsituation im Detailhandel zu-

**Die Migros Aare hat im Jahre 2005
32'000 produktive Stunden gegen-
über dem Vorjahr gewonnen.**

künftig in jeder Beziehung etwas höher sein. Diese Situation ist aber nicht neu. Es kann jedoch nicht angehen, dass wir das Thema nur lösen, indem unsere Mitarbeitenden schneller und mehr arbeiten müssen, sondern dass wir versuchen, unsere Prozesse einfacher und anders zu gestalten. So kann die Arbeit für die Mitarbeitenden auch spannender, herausfordernder und dadurch sogar entlastender werden. Ein Beispiel: Wir arbeiten daran, Arbeitsabläufe, wie die Beschickung unserer Bake-off Backöfen oder das Auspacken der vielen Kartonschachteln, klar zu definieren und für alle festzuhalten. An solchen Beispielen haben wir mit den betroffenen Mitarbeitenden festgestellt, dass sich ihre Arbeit nicht nur schneller, sondern auch einfacher bewerkstelligen lässt. Dies hat ja dann eine positive Wirkung auf die Belastungen unserer Mitarbeitenden und somit natürlich auch auf das Anwesenheitsmanagement.»

Vorbeugen und stärken

«Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein», so lautet ein Leitsatz aus der Ottawa Charta. Das heisst, dass die Arbeit und Arbeitsbedingungen die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig beeinflussen. Wir Arbeitgeber sind gefordert. Natürlich trägt jeder einzelne Mensch die Verantwortung für seine Gesundheit, doch es gilt, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Krankheiten und Unfällen vorgebeugt wird. Die Gesundheitspotenziale der Mitarbeitenden sollten gestärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz optimiert werden. Was auf der individuellen Ebene (Verhaltensorientierung) die Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden ist, bedeutet für die Verhältnisorientierung strukturbezogene Interventionen.

Damit Arbeit nicht krank macht

Der M-Parc Dreispitz in Basel hat unter seinen 250 Mitarbeitenden Befragungen über deren Befinden durchgeführt. Zenterleiter André Lanz ist beunruhigt, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Beschwerden klagten.

Für Lanz ist klar:

Die betriebliche Gesundheitsförderung muss ein ständiger Prozess sein. Im «Dreispitz» sind bereits einige Massnahmen umgesetzt worden.



Provokativ hat es die Migrosbank so formuliert: «Wir könnten es uns bei der betrieblichen Gesundheitsförderung einfach machen und Ihnen ein Springseil in die Hand drücken.» Sie könnte; tut aber mehr als das. Denn Gesundheitsförderung heisst nicht nur, den Mitarbeitenden Früchte zu verteilen und Grippeimpfungen zu verabreichen. Gesundheitsförderung bedeutet auch, mit langfristigen und nachhaltigen Massnahmen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Mit gesunden und motivierten Mitarbeitenden lässt sich schliesslich die Produktivität steigern.

Offensichtlich und klar messbar ist der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden bei den Absenzen. Das ist jedoch nur die Spitze des Eisbergs. Unsichtbar ist all das nicht eingebrachte Potenzial der anwesenden Mitarbeitenden – beispielsweise durch Mangel an Motivation, durch Über- oder Unterforderung und durch gesundheitliche Beschwerden. Dieser Teil des nicht eingebrachten Mitarbeiter-Potenzials ist nicht messbar und wesentlich erheblicher als die messbaren Absenzen.

Der M-Parc Dreispitz in Basel ist der Sache auf den Grund gegangen und hat zuerst mit Befragungen der Mitarbeitenden und des Kaders eine Analyse vorgenommen, um danach anhand der Ist-Situation den Handlungsbedarf zu bestimmen und zu gewichten. Zenterleiter André Lanz hat dabei vor allem eines aufgerüttelt: Wie viele Mit-

arbeitende über körperliche Beschwerden und Folgen des Stresses klagten: Energielosigkeit, Kopfschmerzen, Nacken- und Schulterschmerzen und Appetitlosigkeit.

Ans Tageslicht kamen konkret Mängel bei der Infrastruktur. Und das bei einem «neuen Laden», wie Lanz sagt. Er ist siebenjährig. Offensichtlich wurden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bei der Planung zu wenig berücksichtigt. So wurde es beispielsweise im obersten Stockwerk im Sommer 30 Grad heiss. Oder die Frauen an der Kasse mussten bei 12 bis 14 Grad im Winter im Durchzug arbeiten. Erste Massnahmen wurden denn auch im Bereich Infrastruktur getroffen: eine Lüftung eingebaut, die Beleuchtung optimiert und ein neuer Luftvorhang montiert. Auch neue Toiletten werden gebaut, damit die Kassens-Mitarbeiterinnen nicht jedes Mal den weiten Weg ins zweite Obergeschoss gehen müssen und ihrem Arbeitsplatz so mindestens zehn Minuten fern bleiben. Ein «schmerzlicher Schritt» war laut Lanz eine personelle Konsequenz der Befragungen.

Für seine Filiale hatte und hat das Thema betriebliche Gesundheitsförderung eine «äusserst positive Wirkung», sagt Lanz. Die Mitarbeitenden konnten ihre Meinung kundtun und fühlten sich ernst genommen, auch deswegen, weil offensichtliche Probleme angepackt und gelöst wurden und werden. Für Lanz ist die betriebliche Ge-

sundheitsförderung ein «ständiger Prozess». Geplant ist denn auch, in der Genossenschaft Basel kontinuierliche Befragungen durchzuführen, um abwechselnd jedes Jahr die Zufriedenheit der Kunden und der Mitarbeitenden zu eruieren.

«Für mich ist die betriebliche Gesundheitsförderung ein ständiger Prozess.»

André Lanz

Arbeitssicherheit

Bei der Genossenschaft Migros Luzern konnten dank Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit Berufsunfälle und –krankheiten um über 25% reduziert werden.



Interview mit Fabian Britschgi

Genossenschaft Migros Luzern

Prävention Arbeit & Freizeit/Unfallmanagement

■ Welche hauptsächlich Projekte hat die Migros Luzern im Bereich Arbeitssicherheit realisiert?

Fabian Britschgi: Im Jahr 2001 wurde ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit im Qualitätsmanagement (MQM) definiert. Im Jahr darauf folgte die interne Grundausbildung von Sicherheitsbeauftragten (SIBE). Mit der Präventionsaktion «Bewusst Gehen» im Jahr 2003 machten wir speziell auf Stolper- und Sturzgefahren aufmerksam. Zudem wurde 2004 als Bestandteil des Krisenmanagements der Evakuationsprozess erarbeitet und eingeführt.

■ Wie waren die Reaktionen im Unternehmen?

Zurückhaltend positiv. Die Arbeitssicherheit ist seit Beginn ein Bestandteil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements unter dem Namen «Santé» und dieses ist Teil der Unternehmenspolitik.

■ Was sind die konkreten Resultate?

Die gemeldeten Berufsunfälle und –krankheiten konnten im letzten Jahr um über 25 % reduziert werden und liegen derzeit bei unter 200 Unfällen pro Jahr (bei 5800 Mitarbeitenden).

■ Wieso ist Arbeitssicherheit so wichtig?

Weil sichere und gesunde Arbeitsplätze einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert bewirken und Arbeitssicherheit auch den Schutz vor anderen arbeitsbedingten Gesundheitsbeschwerden (Stress, Erkältungen, Allergien usw.) bedeutet. Sicherheit, Arbeitsqualität und Effizienz sind sehr nahe Verwandte.

■ Wie stellen Sie sicher, dass Arbeitssicherheit im Alltagsgeschäft umgesetzt wird?

Mit gezielten regelmässigen Stichproben der kantonalen Arbeitsinspektorate und durch die internen Qualitätsaudits. Als Sicherheitsfachperson verlange ich zudem von den Sicherheitsbeauftragten Ende Jahr eine Standortbestimmung der Massnahmenumsetzung.

bike to work bewegt die Migros

Rund 1600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus zwanzig Migros-Unternehmen sind vom 10. Mai bis 5. Juni 2005 kräftig in die Pedalen getreten.

Wer an mindestens der Hälfte seiner Arbeitstage das Velo auf dem Arbeitsweg benutzte, nahm an der Verlosung des Wettbewerbs teil.

Raymond Place von Chocolat Frey kaufte sich eigens für die Aktion ein Generalabonnement der SBB und ein neues Velo, obwohl ihm vor der Aktion der Zug und das Velo zu umständlich schienen. «Der etwas höhere Zeitaufwand wurde durch die Vorteile mehr als wettgemacht: Ich habe viel mehr Zeit zum Lesen, komme frischer zur Arbeit, fühle mich sportlicher und komme entspannter von der Arbeit zurück.»

Sich aufs Velo zu schwingen braucht oft Überwindung. Die Aktion ging dieses Problem spielerisch an. Wegen des Teamgedankens wurden auch Kolleginnen und Kollegen motiviert, die von sich aus nicht aufs Velo umgestiegen wären. Team-Namen wie «Alti Krücken», «Die Büro-gummis», «Jetzt erst recht» oder «Migrol-Sprinters» brachten die Dynamik zum Ausdruck.

Die Aktion bike to work wurde 2005 unter der Leitung der IG Velo (Interessengemeinschaft Velo) zum ersten Mal in der Schweiz mit Migros-Unternehmen durchgeführt.

45% der Teilnehmenden beweg(t)en sich im Alltag zu wenig.

Gesundheit durch Bewegung an der frischen Luft – der Arbeitsweg wird so zum eigenen, kostenlosen Fitnessstudio. Teilnehmende und Teams, die das Bewegungsziel im Aktionsmonat erreicht hatten, konnten an der Verlosung von attraktiven, gesunden Preisen teilnehmen.

Eine vom Bundesamt für Sport durchgeführte wissenschaftliche Auswertung mittels Telefoninterviews ergab: 38 % der Teilnehmenden hatten vor der Aktion das Velo auf dem Arbeitsweg nicht benutzt; 26 % fuhren sogar üblicherweise mit dem Auto zur Arbeit. Die Befragung nach dem täglichen Bewegungsverhalten zeigte, dass Migros-Mitarbeitende mindestens so (in-)aktiv sind wie der Schweizer Durchschnitt: 45 % der Teilnehmenden sind im Alltag zu wenig aktiv. Mit der Teilnahme an bike to work unternehmen sie konkret etwas gegen den persönlichen Mangel an Bewegung.

Mit bike to work wurde ein beachtlicher Teil an Personen erreicht, die sich zu wenig bewegen. Mitarbeitende jeglicher Prägung machten mit. So konnten gegenüber den Nicht-Teilnehmenden weder aufgrund der Ausbildung noch des Geschlechts oder der Nationalität Unterschiede festgestellt werden. Eine Auswertung der Aktionskalender von Hotelplan-Mitarbeitenden zeigte zudem beträchtliche Arbeitswegzeiten auf. Im Durchschnitt waren sie 40 Minuten am Tag mit dem Velo unterwegs, was die offizielle Schweizer Bewegungsempfehlung von einer halben Stunde übertrifft.

Die Migros führt die Aktion bike to work auch 2006 durch. Die Teilnahme steht nun allen Betrieben der Schweiz offen. Die Aktion hat beträchtliches Potenzial, und der MGB rechnet fest damit, dass die Pionierbetriebe der Migros, aber auch viele neue Unternehmen mitmachen.

«Ich komme frischer zur Arbeit, fühle mich sportlicher und komme entspannter von der Arbeit zurück.»

Raymond Place (33)
Leiter Entwicklung Chocolat Frey AG

Köstlich und gesund

Durchs Personalrestaurant der MIFA AG in Frenkendorf weht ein Hauch von Ferien: mediterrane Küche ist angesagt. Die Gerichte schmecken nicht nur köstlich, sondern sind auch äusserst bekömmlich und gesund.

Die Gäste im MIFA-Personalrestaurant werden seit Dezember 2004 vom Küchenteam mit mediterraner Küche verwöhnt. Die Umstellung auf dieses neue Angebot wurde mitinitiiert von Giovanni Cusano, einem dynamischen Jung-Koch mit Zusatzausbildung zum Diät-Koch. Die mediterrane Küche ist ausgewogen und enthält alle notwendigen Vitamine sowie essentielle Fettsäuren (Omega3). Ganz allgemein wird in der Küche weniger Fett, Sonnenblumenöl und Salz gebraucht, dafür viele frische Kräuter, Zwiebeln, Knoblauch, Quark, Jogurt sowie Oliven- und Rapsöl.

Vermeehrt werden als Beilage Vollkornteigwaren serviert, die Salatsaucen sind nicht mehr so mastig und mit Jogurt (Frenchdressing) oder Oliven-/Rapsöl (italienische Sauce) angemacht. Einmal die Woche gibt es im MIFA-Personalrestaurant Fisch, Frittiertes steht nur noch ein bis zwei Mal pro Monat auf dem Menüplan, und anstelle von Vollrahm wird Halbrahm verwendet. Früchtetag ist ein Mal pro Monat, das heisst, es gibt für alle eine Gratisfrucht nach Wahl.

Durchschnittlich verpflegen sich täglich 130 Mitarbeitende im MIFA-Personalrestaurant. Anfänglich gab es einige positive, aber auch kritische Reaktionen auf die Umstellung, wie Françoise Reber, Leiterin des Personalrestaurants, sagt. Aber: «In der Zwischenzeit haben sich unsere Gäste daran gewöhnt und sind sich der Umstellung wohl gar nicht mehr bewusst.»



Giovanni Cusano
Diät-Koch MIFA Personalrestaurant

Griechischer Bauernsalat

Zutaten für vier Personen

130 g Thunfisch (im Wasser eingelegt)

3 Knoblauchzehen

400 g Tomaten in Achteln

1 kleine Salatgurke halbiert, entkernt, in Scheiben

200 g rote Zwiebeln in Scheiben bzw. Ringen

1 grüne Paprika in Streifen

1 gelbe Paprika in Scheiben

100 g schwarze Oliven

4 EL Olivenöl

3-4 EL Zitronensaft

200 g Feta-Käse in Würfeln

Salz, Pfeffer, Oregano

Zubereitung:

Thunfisch aus dem Wasser nehmen und in kleine Stücke teilen, Olivenöl, Zitronensaft, Salz und Pfeffer mit dem zerkleinerten Knoblauch verrühren. Die Zutaten auf Teller anrichten und mit der Sauce beträufeln. Feta-Käse mit Oregano bestreuen und über Salat verteilen.

Nährwert pro Portion:

ca. 331 kcal/21 g Fett/12 g Kohlenhydrate/22 g Eiweiss

Gurken zeichnen sich vor allem durch einen sehr niedrigen Energiewert aus, was ihren Sättigungswert zwar sehr gering hält, ihre Nährstoffdichte dafür erhöht.

Paprika enthalten einen beträchtlichen Anteil an Vitamin C.

Tomaten sind bekannt dafür, dass sie Lycopin enthalten – einen Stoff, der freie Radikale abfangen kann und Krankheiten wie Krebs vorbeugen soll.

Espace sans fumée

Die Migros entwickelt sich immer mehr zu einem rauchfreien Unternehmen. In der Genossenschaft Migros Waadt beispielsweise ist Rauchen nur noch ausserhalb der Gebäude erlaubt: «Migros Vaud, un lieu de travail sans fumée», liessen die Verantwortlichen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen. Mit Erfolg.

Der Schutz vor Passivrauchen ist ein aktuelles Thema, das politisch und öffentlich breit diskutiert wird. Passivrauchen schadet der Gesundheit und kann bei exponierten Personen Lungenkrebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Asthma und Infektionen der Atemwege verursachen, wie das Bundesamt für Gesundheitswesen (BAG) zur Aktion «arbeitsplatz.rauchfrei.» schreibt. Nach wie vor fühlt sich eine Mehrheit der Arbeitnehmenden durch den Rauch am Arbeitsplatz gestört. Der Wunsch nach einem rauchfreien Arbeitsumfeld wird auch rechtlich gestützt: Laut Arbeitsgesetz hat nämlich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Recht auf einen rauchfreien Arbeitsplatz.

Die Migros und ihre Betriebe: Hier wird viel dafür getan, den Mitarbeitenden rauchfreie Arbeitsplätze zu garantieren. Die Migros Waadt hat wie andere Migros-Unternehmen auch die Initiative ergriffen und das Rauchen innerhalb der Gebäude verboten. Das betrifft auch Aufenthaltsräume, Toiletten und Korridore. Konsequenterweise wurden denn auch alle Aschenbecher in Innenräumen entfernt. Spezielle Aufkleber mit dem Text «espace sans fumée» wurden angebracht. Raucherinnen und Raucher, die ihrem Laster trotzdem weiterhin frönen wollen, müssen nach draussen, und für ihre Rauchpausen müssen sie ausstempeln.

Die Migros Waadt arbeitete mit CIPRET (Centre d'information pour la PREvention du Tabagisme) zusammen. Die Mitarbeitenden konnten sich anmelden und von Spezialisten beraten lassen, beispielsweise über Mittel und Wege, mit dem Rauchen aufzuhören. Und sie konnten sich informieren – unter anderem über das spezielle Risiko der Frauen (Übergewicht/Gewichtszunahme, Verhütung mit der Pille, Stillen), Tabak und Sport sowie über Kinder und Passivrauchen. Ebenso hatten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, durch Blasen in ein Spezialgerät zu erfahren, wie stark ihr Organismus mit den zahlreichen giftigen Substanzen im Tabak belastet ist.

Die Reaktionen auf die Aktion «Migros Vaud, un lieu de travail sans fumée» waren durchwegs positiv – selbst die Raucherinnen und Raucher fanden keinen Anlass zu Reklamationen.

Auch die Genossenschaft Freiburg/Neuenburg ist punkto Nichtrauchen aktiv geworden. Ab 31. Mai 2006 ist auch sie ein rauchfreies Unternehmen.



Durchgecheckt

Mit kleinem Aufwand haben die Mitarbeitenden von MIGROSBANK und Chocolat Frey durch den angebotenen Gesundheitscheck erste Anregungen und Impulse für Veränderungen ihres Gesundheitsverhaltens bekommen.

Die gesamte Belegschaft der beiden Betriebe konnte auf freiwilliger Basis einen Gesundheitscheck absolvieren. Bei jedem Teilnehmenden wurden individuell die beeinflussbaren Risikofaktoren wie Gewicht, Blutdruck, Cholesterin und Blutzucker ermittelt. Die Teilnehmenden wurden durch ein persönliches Risikofaktorenprofil über ihr aktuelles Gefährdungspotenzial einer Herz-/Kreislaufkrankung aufgeklärt. Potenzielle Risikopatienten konnten so frühzeitig erfasst und mit geeigneter Beratung zu gesundheitsförderlicherem Verhalten angeregt werden. Solche Checks bringen gute Basisinformationen über die persönliche Gesundheitssituation und hilfreiche Tipps für erste Massnahmen, zum Beispiel Möglichkeiten zur sinnvollen und gesunden Gewichtsreduktion.

Bei der MIGROSBANK nahm ein Drittel der 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Checks teil. Die Reaktionen waren sehr positiv. Zum Teil waren die Mitarbeitenden überrascht über ihr Resultat, weil nicht sichtbare Befunde wie hoher Blutdruck und zu hohes Cholesterin ans Tageslicht kamen. Bei 24 % war der untere Blutdruck zu hoch, bei 20 % der obere. Grundsätzlich waren die Resultate aus den Gesundheitschecks indessen besser als erwartet: «nur» 27 % der Teilnehmenden sind Raucherinnen und Raucher, und das Übergewicht lag weit unter dem schweizerischen Durchschnitt.

Herz-Kreislauf-Kampagne

| | | |
|-------------------------|----------|-------------------------------|
| Alter | Jahre | 44 |
| Grösse | cm | 167 |
| Gewicht | kg | 95 |
| * Body Mass Index (BMI) | | 33,3 (Normwert: 18,5 – 25) |
| Rauchen | | 0 Zig./Tag |
| Blutdruck | 138 / 97 | mmHg (Normwert: < 140/90) |
| * Gesamt-Cholesterin | 5,22 | mmol/L (Normwert: < 6,5) |
| Zucker pp | 5,6 | mmol/L (Normwert: < 8) |

«Mir persönlich hat dieser Check Sicherheit gegeben, dass neben meinem Übergewicht alles andere in Ordnung ist. Ich kann mich beruhigt 'nur' um mein Gewicht kümmern und weiss, mein Blutdruck, Cholesterin und Zucker sind in Ordnung.»

Gisela Christen
Leiterin Personalsupport, Migrosbank

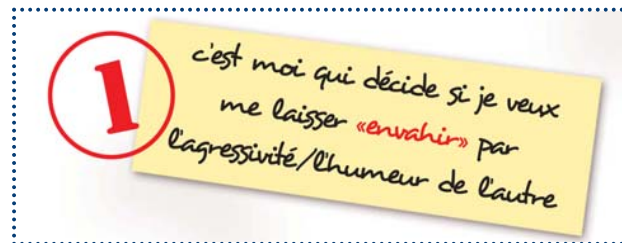
Reagieren auf verbale Gewalt an der Kasse

Was tun, wenn Kassiererinnen an ihrem Arbeitsplatz verbal attackiert werden? Die Genossenschaft Migros Genf zeigt in ihrer Kampagne auf, wie die betroffenen Frauen reagieren können und schult sie entsprechend.



Es kommt vor, dass Kundinnen und Kunden aggressiv sind und ihrem Ärger an der Kasse Luft machen – aus welchen Gründen auch immer. Betroffen ist die Kassiererin, sie wird Opfer verbaler Gewalt. Die Migros Genf hat die verbale Gewalt an der Kasse zum Thema gemacht: «Faire face à l'agressivité du public.» Auf spielerische und humorvolle Art und Weise erfahren die Kassiererinnen, wie sie mit verbaler Gewalt umgehen können. Dabei geht es vor allem darum, sich abzugrenzen und Selbstvertrauen zu gewinnen. Kernstück der Initiative der Migros Genf ist ein Heft –

«MEMENTO A DESTINATION DES CAISSIERES» – mit aggressiv wirkendem rot-schwarzem Umschlag. Das Heft, das den Kassiererinnen abgegeben wurde, enthält verschiedene «Verhaltensanleitungen» für den Fall verbaler Gewalt an der Kasse. Im Heft sind verschiedene Tipps in Form von Post-its untergebracht (siehe Illustrationen). Eine Empfehlung lautet beispielsweise: «Reissen Sie im



Pausenraum das entsprechende Blatt heraus, zerknüllen Sie es und werfen Sie es weg!» Diese Handlung soll helfen, die eigene Aggression und Aufregung im Zusammenhang mit dem Zwischenfall zu beruhigen.



Weitere Tipps im «memento»:

- ICH entscheide, ob ich mich von der Aggressivität oder des Humors des anderen «überkommen» lassen will.
- ICH gebe dem anderen zu verstehen, dass es SEIN Gefühl ist, und dass er dafür auch verantwortlich ist.
- ICH finde die Harmonie mit mir selbst wieder.

Aber auch Sprüche und chinesische Sprichwörter fanden Eingang ins «memento»:

- Das Leben ist zu kurz, um traurig zu arbeiten.
- Man kann intelligent und dumm im selben Augenblick sein.

Die Migros Genf gab mit dem Heft den Kassiererinnen ein Instrument in die Hand, um der verbalen Gewalt entgegen zu wirken. Vorgängig hatte sie Studierende der Universität Genf mit einer Studie beauftragt. Die Resultate: Die (verbale) Gewalt ist tatsächlich angestiegen und betrifft vor allem das Kassenpersonal.



Zum Wohl der Kassiererinnen

Kassiererin ist ein harter Beruf. Sowohl die physische als auch die psychische Belastung ist erheblich. Die Migros hat den Arbeitsplätzen der Kassiererinnen spezielle Aufmerksamkeit gewidmet. Denn: Was wäre die Migros ohne die stets zur Freundlichkeit verpflichteten Frauen an der Kasse?

Die Kassiererin ist das Aushängeschild, die Visitenkarte einer jeden Migros-Filiale. Eine Kassiererin schiebt Hunderte von Artikeln über den Scanner und damit etliche Tonnen pro Woche. Kassiererinnen müssen mit jeder Situation

Die Migros Ostschweiz investiert bis Ende 2006 Fr. 2'000'000.– in neue Kassenarbeitsplätze.

fertig werden – und immer steht die Freundlichkeit im Vordergrund. Machen sie Fehler, so haben diese gravierende Folgen, etwa für das gesamte Bestellwesen, den Lagerbestand und das Inventar. Geschweige denn, wenn beispielsweise ein Artikel nicht scannbar ist, und sich eine Warteschlange an der Kasse bildet. Das ärgert die Kunden.

Von grosser Bedeutung für die Kassiererinnen ist der Arbeitsplatz. Teilweise waren die Plätze in der «Box» eng, unbequem und der Gesundheit nicht förderlich. Die Migros hat unter dem Motto «Gesund & fit an der Kasse» die Initiative ergriffen und etliches für das Wohl der Kassiererinnen unternommen. Nebst einem zeitgemässen bedarfsgerechten Kassentisch wurden Steh-Sitz-Kassen mit einem optimalen Stuhl und richtigen Fussstützen ein-

gerichtet. Wichtig ist eine genügend grosse Bewegungsfreiheit und die korrekte Körperhaltung, um beispielsweise Rückenschmerzen zu verhindern. Steh-Sitz-Kassen werden empfohlen, damit abwechselnd sitzend und stehend gearbeitet werden kann. So wird die starke Belastung des Stützapparates durch dauerndes Sitzen reduziert.

Die Migros hat einen Kassenstuhl entwickeln lassen, der den umfangreichen Anforderungen eines ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatzes für das Kassenpersonal vollumfänglich gerecht wird und das Arbeiten am Kassenarbeitsplatz deutlich verbessert. Der optimale Stuhl lässt sich mit wenigen Handgriffen auf die individuellen Bedürfnisse einstellen.

Zusätzlich zu den ergonomisch verbesserten Arbeitsplätzen bekamen die Kassiererinnen wertvolle Tipps für ihren Alltag: Wie sie die Ware auf dem Band annehmen, ihren Rücken entlasten und wie sie sich mit einfachen Übungen entspannen können.

«Die neue Kassenbox ist rationell eingerichtet, und wir haben mehr Platz. Der Stuhl ist sehr bequem. Eine tolle Sache!»

Angelika Ebnetter
Kassiererin Migros Ostschweiz



Babypause für Väter

Zeit für die Familie und die ersten Lebensmonate des Kindes gemeinsam geniessen:
Die Genossenschaft Migros Zürich bietet ihren Mitarbeitern Vaterschaftsurlaub an.

Seit September 2004 können Mitarbeiter der Genossenschaft Migros Zürich Vaterschaftsurlaub beziehen. Bis maximal vier Wochen stehen den Vätern im ersten Lebensjahr des Kindes zu. Bezogen werden kann der Urlaub in Wochen oder auf Einzeltage verteilt. 50 % der Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, 50 % bezahlt der Mitarbeiter in Form von unbezahltem Urlaub. Bei Mitarbeitern mit tiefem Einkommen beteiligt sich die Migros Zürich im Verhältnis 3:1.

Im Rahmen der Sozial- und Familienpolitik will die Migros Zürich so die Männer animieren, bei der Kinderbetreuung eine aktive Rolle zu übernehmen. Der Vaterschaftsurlaub soll das Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie verbessern, den Kleinkindern eine grössere Präsenz des Vaters beschermen und der Mutter Entlastung und Freiraum ermöglichen. Seit der Einführung des Vaterschaftsurlaubes haben rund 95 Mitarbeiter aus verschiedensten Funktionen und Hierarchiestufen das Angebot genutzt, unter ihnen der 50-jährige Karl Peter, Rayonleiter Studio in der Filiale Horgen.

Wann waren Sie im Vaterschaftsurlaub?

«Ich habe meinen Vaterschaftsurlaub tageweise im Jahr 2005 bezogen.»

Wieso haben Sie sich dafür interessiert?

«Weil ich mit Zeit für die Familie nehmen und es so richtig geniessen wollte. Es war wunderschön.»

Welches waren Ihre Erfahrungen?

«Es hat mir viel bedeutet, unsere Tochter Carina in den ersten Monaten mit ihren enormen Entwicklungen zu erleben und dafür Zeit zu haben. Carina ist unser einziges Kind.

Ich möchte der Migros auf diesem Weg danken, dass sie mir den Vaterschaftsurlaub in grosszügiger Weise ermöglicht hat.»



Wenn Abnehmen Spass macht

«club minu», ein Verhaltenstraining für Familien mit übergewichtigen Kindern, ist 2005 bereits zum 15. Mal durchgeführt worden. Das vom Migros-Kulturprozent entwickelte und finanzierte Programm ist erfolgreich und hat Modellcharakter.

Der «club minu» ist ein Gewichtsabnahmeprogramm für übergewichtige Kinder und ihre Eltern. Im Verhaltenstraining lernen die Jungen, sich gesund zu ernähren und sich zu bewegen. Das Selbstwertgefühl und die Eigenverantwortung werden gestärkt. Kinder und ihre Eltern werden während neun Monaten von einem Fachteam betreut. Ein zweiwöchiges Sommerlager in Klosters erleben die Kinder als besonders intensives Training, aus dem sie Gemeinschaftserlebnisse, Selbstvertrauen, Begeisterung und praktische Erfahrungen über gesunde

Kinder sind beim Abnehmen doppelt so erfolgreich wie Erwachsene.

(Aus einer Studie des Psychologischen Instituts der Universität Zürich zum «club minu»)

Ernährung mit nach Hause bringen. Auch die Eltern treffen sich im «club minu», um sich mit ihren eigenen Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten auseinanderzusetzen. Dabei lernen sie ihre Vorbildfunktion bewusster wahrzunehmen und erfahren, wie sie ihr Kind bei der Gewichtsabnahme am effektivsten unterstützen können.

Das entwickelte Programm kommt sehr gut an. Äusserst selten bricht eine Familie vorzeitig das Training ab. Wie eine wissenschaftliche Studie der Universität Zürich be-

legt, gelingt es rund der Hälfte der übergewichtigen Kinder, langfristig den Body-Mass-Index zu reduzieren. Die Studie wurde 2005 an verschiedenen Tagungen und Fortbildungen den Haus- und Kinderärzten sowie Prä-



ventionsfachleuten vorgestellt und in mehreren Fachzeitschriften veröffentlicht (www.minuweb.ch). Der «club minu» ist zum Modellprojekt geworden, an dem sich Fachleute aus der Medizin, Ernährungsberatung, Bewegungstherapie und Psychologie orientieren. Zu den wichtigsten Impulsen und Weiterentwicklungen des «club minu» zählen:

Starthilfe für neue Programme

Inzwischen entstehen jährlich zwei bis drei neue Programme, die ähnlich wie der «club minu» aufgebaut sind. So-

bald sich eine regionale Projektgruppe formiert hat, kann sie vom Leiter des «club minu» Beratung und Starthilfe anfordern. Mittlerweile wurden über 15 Programme von Lugano bis nach Schaffhausen realisiert. Im Jahre 2005 wurden im Zürcher Oberland («minuzo»), in Schaffhausen («SHake») und in Pfäffikon SZ («kiwj») neue Programme gestartet, und drei weitere Projekte in Wohlen (AG), Olten und der Stadt Zürich wurden in der Planungsphase unterstützt.

Zusatzausbildung zum «minu-fit-Trainer»

Wenn es gelingt, bei übergewichtigen Kindern Freude und Spass an regelmässiger Bewegung zu wecken, kommen



diese ihrem Wohlfühlgewicht einen entscheidenden Schritt näher. Um die Ausbreitung von niederschweligen Bewegungsangeboten zu fördern, wurde vor sieben Jahren die erste Zusatzausbildung zur «minu-fit-Trainerin» angeboten. Diese Zusatzausbildung für Bewegungsfachleute entstand in enger Kooperation mit den Klubschulen der Migros.

Zusatzausbildung «minu-eltern-Trainer»

Übergewichtige Kinder im Alter von fünf bis zehn Jahren profitieren in einem Gruppenprogramm oftmals zu wenig, da die Eigenverantwortung für ihr Ernährungs- und Bewegungsverhalten noch fehlt. Es ist am wirkungsvollsten, wenn ihre Eltern lernen, wie sie die Leitplanken einer wirkungsvollen Ernährungserziehung setzen. 2004 wurden in einem Pilotkurs für Ernährungsberater/innen und Hauswirtschaftslehrer/innen die ersten «minu-eltern-Trainer» ausgebildet.

Schweizerischer Fachverein Adipositas im Kindes- und Jugendalter (akj)

Im Fachverein «Adipositas im Kindes- und Jugendalter» (akj) haben sich Fachleute aus den Bereichen Ernährung, Medizin, Bewegung und Psychologie zusammengeschlossen, um den Aufbau und die Entwicklung professioneller Hilfsangebote für übergewichtige Kinder und Jugendliche zu fördern. Ein bemerkenswert schneller Mitgliederzuwachs machte es möglich, dass an der Jahrestagung im Herbst 2005 in Basel bereits das 100. akj-Mitglied begrüsst werden konnte. Dank der Unterstützung des Migros-Kulturprozent und eines Sponsors konnte im Januar 2006 die akj-Geschäftsstelle an der Tödistrasse 48 in Zürich ihren Betrieb aufnehmen (www.akj-ch.ch).

Das Angebot der Klubschule Migros ist gesund

Im Bereich Wellness und Sport lockt die Klubschule Migros mit mehr als 300 verschiedenen Kursangeboten, und davon ist der grösste Teil primär gesundheitsfördernd. Ein Einblick in besonders gesunde Angebote.

Yoga

Ende 2005 wurde das Angebot der verschiedenen Yoga-Kurse massiv ausgebaut: von Hatha Yoga über Power und Asthanga Yoga zu Yoga für Senioren, Schwangere oder Kinder... Durch den Trend in den USA ist die indische Lebensphilosophie auch in der Schweiz kein Fremdwort mehr. Die Hemmschwelle konnte die Klubschule Migros mit einem nationalen Yoga-Tag am 14. Januar 2006 erneut senken. Nutzten doch schweizweit knapp 2'500 Interessierte die Möglichkeit, in 33 Klubschul-Centern verschiedene Kurse auszuprobieren oder sich in Vorträgen über die Hintergründe von Yoga zu informieren. Und warum ist Yoga überhaupt gesund? Sie erleben in einer Yoga-Stunde die Gegensätze von tiefer Entspannung und höchster Anspannung in Form von sehr kräftigenden und somit anstrengenden Übungen. Mit intensiven Dehnübungen verbessern Sie Ihre Beweglichkeit. Yoga baut Stress ab, fördert die Durchblutung und hält Sie bis ins hohe Alter beweglich und fit.

Massage

Sie haben die Möglichkeit, sich verschiedene Massageformen für den Heimgebrauch anzueignen. Entweder die klassischen westlichen Massagen wie: Ganzkörper-, Gesichts-, Fuss-/Reflexzonen-, Sport- oder Partnermassage. Oder Sie erlernen eine der östlichen Massagen wie Shiatsu, Akupressur-, Ayurveda-, Thai- und andere Massageformen. Massagen gehören zu den passiven Entspan-

nungsmethoden und eignen sich hervorragend, um Geist und Körper regenerieren zu lassen. Wer die Massage-techniken professionell erlernen möchte, besucht am besten einen der beiden Lehrgänge der Klubschule Migros: «GesundheitsMasseur/in» oder «Klassische Massage» (erfüllt die aktuellen Registrierungsbedingungen des EMR)

Persönliches ErnährungsCoaching

Gesunde Ernährung beeinflusst unser ganzes Wesen – innen wie aussen. Sie möchten wissen, wie Sie Ihr Gewicht beeinflussen bzw. optimieren können? Oder interessieren sich einfach für eine gesunde und ausgewogene Ernährung? In einer individuellen Beratung werden die gewünschten Fragen und Themen besprochen. Der Glykämische Index – ein Fremdwort? Lassen Sie sich den Begriff in vier Lektionen erklären, so dass Sie die Erkenntnisse im Alltag umsetzen können. Für eine gesunde Ernährung sollten beim Einkaufen und beim Kochen Nahrungsmittel mit einem niederen Glykämischen Index bevorzugt werden. Und auch hier, wer das Thema Ernährung im Detail interessiert und selber Ernährungsberatungen anbieten möchte, kann sich in einem berufsbegleitenden Lehrgang zum «ErnährungsCoach» ausbilden lassen.

Angebote für Mitarbeitende

Das gesunde Angebot der Klubschule Migros richtet sich auch an Mitarbeitende von Firmen. Angebote in betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) sollen die Gesundheit

am Arbeitsplatz verbessern. Frau Trusgnach, Sachbearbeiterin Personalsupport bei der Migrosbank, hat ein BGF-Angebot der Klubschule Migros besucht:

Interview mit Daniela Trusgnach

Warum haben Sie das Entspannungsmodul für Mitarbeitende der Migrosbank besucht?

Ich besuchte bereits vor diesem Seminar regelmässig Yoga-Stunden. Ich war neugierig und wollte vor allem noch andere Entspannungsmethoden kennenlernen, die ich ebenfalls selber anwenden kann.

Können Sie das Gelernte im Alltag umsetzen?

Über Mittag gehe ich regelmässig an die frische Luft, um eine aktive und erholsame Pause zu machen. Zudem ist Yoga für mich eine hervorragende Möglichkeit, um einen Ausgleich zu finden. Es bietet mir eine körperliche An- und Entspannung, geistig kann ich vollständig abschalten.

Was hat Ihnen am Seminar besonders gefallen?

Die geführte Meditation war neu für mich. Die Kursleitung führte uns gekonnt in die für die meisten ungewohnten Übungen ein. Die Teilnehmenden konnten sich erstaunlich gut darauf einlassen. Mir hat diese Meditation sehr gut gefallen.