

KMU-NACHRICHTEN

Waser übernimmt Gutzwiller Transporte

Die Therwiler Gutzwiller Transporte AG hat die Nachfolge geregelt. Sie hat ihre Aktien auf den vergangenen 1. Oktober an die in Birsfelden ansässige Waser Holding AG übertragen. Das Geschäft werde in gewohntem Stil weitergeführt, heisst es in einer Pressemitteilung der Waser AG. Alle Mitarbeitenden würden weiterbeschäftigt. Mit der Waser AG erhalte das über 60-jährige Traditionsunternehmen aus Therwil seinen Wunschnachfolger, heisst es weiter in der Mitteilung. Die beiden Unternehmen pflegten seit rund 20 Jahren ausgezeichnete Geschäftsbeziehungen in den Bereichen Transporte, Muldenservice, Kranarbeiten und Entsorgung.

Geschäftsführer geht in Pension

Unmittelbar anstehend sei die Nachfolgeregelung von **Hansruedi Häusler**, der als bisheriger Geschäftsführer der Gutzwiller Transporte AG per Ende Oktober 2013 in Pension geht. Erklärtes Ziel der Waser-Gruppe sei die Stärkung ihrer Position in der Nordwestschweiz. Die drei operativen Unternehmen der Waser Holding AG – die Gutzwiller Transporte AG, die Waser Entsorgung AG und die Waser Transport AG – würden in den kommenden Monaten ihre Tätigkeiten auf mögliche Synergien überprüfen. Kern des Unternehmens sind die Waser Transport AG und die Waser Entsorgung AG am Hauptsitz in Birsfelden. Im Jahr 2010 eröffnete die Waser Transport AG eine Niederlassung in Möhlin. Seit März 2012 betreibt die Waser Entsorgung AG eine Filiale in Sissach. Das 1977 von Arthur Waser in Allschwil gegründete Unternehmen zog Anfang der 1980er-Jahre nach Birsfelden. Die drei zur Waser Holding gehörenden operativen Betriebe beschäftigen insgesamt rund 70 Mitarbeitende.

Reto Anklin

ARBEITGEBER BASELLAND – Die Psychologin Christine Hersperger zeigte an einem Fachseminar im Haus der Wirtschaft, wie Firmen mit psychisch belasteten Mitarbeitenden umgehen sollten.

Wie umgehen mit psychisch Angeschlagenen

«Rund 50 Prozent aller Arbeitnehmenden und Arbeitgeber werden in ihrem Leben mit einer psychischen Belastung konfrontiert», sagte **Christine Hersperger**, Psychologin FSP und Job Coach in der psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG), am von Arbeitgeber Baselland organisierten Fachseminar vom vergangenen 18. September im Haus der Wirtschaft in Liestal. Die Frühwarnzeichen seien so individuell wie jede betroffene Person: Hersperger nannte Leistungsabfall, Konzentrationschwäche, Gefühlsausbrüche oder auffälliges Sozialverhalten. Nebst der Arbeit könnten auch private Schwierigkeiten wie eine Scheidung zu einer psychischen Belastung führen.

Möglichst früh darüber sprechen

Den Betroffenen falle es nicht leicht, am Arbeitsplatz über ihre psychische Belastung zu sprechen, sagte Hersperger: «Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Angst, sich beim Chef eine Blöße zu geben.» Dabei wäre es oft die beste Lösung, wenn die Betroffenen den ersten Schritt wagen würden. Sie betonte, dass Arbeitgebende zu Beginn einer solchen Situation oftmals sehr entgegenkommend und verständnisvoll reagierten. «Von sich aus reagieren



Landrat Markus Meier, Stv. Direktor der Wirtschaftskammer Baselland, begrüsst die Teilnehmenden am Fachseminar der Psychologin Christine Hersperger (links). FOTO MAECHLER

Arbeitgeber hingegen meist erst dann, wenn der Leistungsabfall zu gross geworden ist, und das Arbeitsverhalten sich bereits stark zum Negativen gewandelt hat», sagte Hersperger. Aus unternehmerischer Sicht sei dies verständlich, für den Arbeitnehmenden könne es zu diesem Zeitpunkt jedoch schon zu spät sein. Ein Seminarteilnehmer nahm deshalb die Vorgesetzten in die Pflicht: «Es ist Aufgabe des Chefs, ein Gefühl zu entwickeln, um den Puls des Unter-

nehmens zu spüren.» Oft nähmen Teammitglieder als Erste die psychische Belastung des Kollegen oder der Kollegin wahr. Aber auch sie handelten nicht, weil sie die betroffene Person nicht anschwärzen wollten. Trotz allem erachtet es Christine Hersperger als wichtig, die Problematik im gemeinsamen Gespräch rechtzeitig zu erläutern. Dabei sollte der Fokus immer auf der Arbeitssituation liegen und die persönliche Distanz zwischen Vorgesetzten und Mitarbei-

tenden gewahrt bleiben. Der Arbeitgeber solle auch klar seine Erwartungen formulieren, die er an den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat.

Ziele vereinbaren, Fristen setzen

Ebenso wichtig sei es, Ziele zu vereinbaren und Fristen zu setzen. Dabei dürfe nicht zu starker Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt werden. Die Frage, wie viel Zeit ein Unternehmen einem Arbeitnehmenden mit psychischen Belastungen geben soll, konnte Hersperger nicht eindeutig beantworten: «Die einen brauchen drei, andere sechs Monate oder sogar noch länger, bis sie wieder ihre gewohnte Leistung erbringen können.» Ein Unternehmer müsse sich fragen, wie lange er es seinem Betrieb zumuten könne, eine Person mit psychischen Belastungen mitzutragen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei eine mögliche Konsequenz. Vor einem solchen Schritt sei es ratsam, externe Hilfe bei Hausärzten, Psychotherapeuten oder auch Job Coaches anzufordern. Unterstützung böten auch die Case Manager der Taggeldversicherungen oder die Eingliederungsfachleute der IV. Beim Apéro riche konnten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen mit der Referentin austauschen und Ratschläge einholen.

Alexandra Mächler