

**Das haben wir 2014/2015 erreicht****-36**

Reduktion der Unfälle pro 1000 Vollzeitstellen von 143 auf 107 (exkl. ehemalige Bilfinger) und damit knappe Verfehlung des Ziels von 100. Gruppenweit liegt die Unfallrate 2015 bei 86.



Hochschul-Engagement intensiviert und internationale Zusammenarbeit verstärkt, z.B.:

- Excellence Scholarships an der ETH Zürich
- Kooperation für Managementausbildungsprogramme mit der Universität St. Gallen
- Kompetenzschulung Building Information Model an der Stanford University

**400**

Fachkarriere «Icademy»: über 400 Mitarbeitende an 27 Schulungsanlässen geschult.

**+40%**

Anzahl Lernende von 200 auf 280 erhöht und Traineeprogramm erfolgreich lanciert.



Young-Generation-Initiative zur Einbindung der jungen Mitarbeitenden lanciert.

**Unsere Ziele bis 2017**

- Wir senken die Anzahl Betriebsunfälle gruppenweit auf unter 75 pro 1000 Vollzeitstellen.
- Wir sensibilisieren unsere Lernenden für Nachhaltigkeitsthemen.
- Wir bauen das Lernendenwesen, das Fachkarriereangebot und die Führungsausbildungen substanziell aus.
- Wir führen den aktiven Austausch mit der «Young Generation» weiter.

3	<b>Attraktives Arbeitsumfeld</b>	
3.1	<b>Mitarbeitende aus über 70 Nationen</b>	42
3.2	<b>Marktgerechte Entlohnung</b>	45
3.3	<b>Einbezug der Mitarbeitenden</b>	46
3.4	<b>Laufbahnorientierte Aus- und Weiterbildung</b>	48
3.5	<b>Den Nachwuchs aus den eigenen Reihen rekrutieren</b>	51
3.6	<b>Health &amp; Safety first</b>	54
3.7	<b>Arbeitssicherheit und Umweltschutz in Norwegen (Norwegen und Schweden)</b>	58



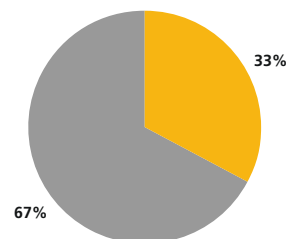
# Attraktives Arbeitsumfeld

Implenia beschäftigt mehr als 8000 Mitarbeitende aus über 70 Nationen. In den vergangenen Jahren hat die Gruppe zahlreiche Massnahmen getroffen, um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Dank spannender Projekte und vielseitiger Entwicklungsmöglichkeiten steht Implenia bei vielen Fachkräften weit oben auf der Liste der beliebtesten Arbeitgeber.



### Vollzeitstellen nach Beschäftigungsart

(bei Implenia Schweiz 2015)



■ Technisch-kaufmännisches Personal (1593 Vollzeitstellen)  
■ Gewerbliches Personal (3204 Vollzeitstellen)

3.1

### Mitarbeitende aus über 70 Nationen

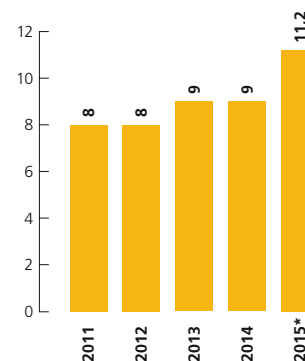
In der Berichtsperiode ist Implenia gewachsen, unter anderem im Geschäftsjahr 2014 durch die Übernahme der deutschen Bilfinger Construction. Ende 2015 beschäftigte Implenia insgesamt 7960 Mitarbeitende (auf Vollzeitstellen umgerechnet, inklusive temporäre Mitarbeitende). Die Fluktuationsrate lag 2015 unternehmensweit bei 10,9% (ohne saisonale Ein- und Austritte), was einer leichten Abnahme gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Für Implenia arbeiten Menschen aus über 70 Nationen – wie in der Branche üblich überwiegend Männer. Der Frauenanteil stieg indes in der Schweiz sowie gruppenweit vom Jahr 2014 auf das Jahr 2015 von 9 auf 11,2%. Implenia behandelt alle Mitarbeitenden gleich – unabhängig der Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexuellen Orientierung oder der politischen Ansichten.

Das Unternehmen hält sich an die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Diese betreffen insbesondere die Arbeitsnormen über die Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit sowie über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

### Entwicklung der Frauenquote

(in %)



Der Frauenanteil stieg von 9 auf 11,2%.

\* Ex-Bilfinger Einheiten werden ab 2015 in die Frauenquote einberechnet.

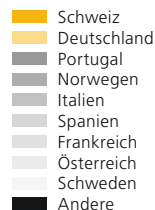
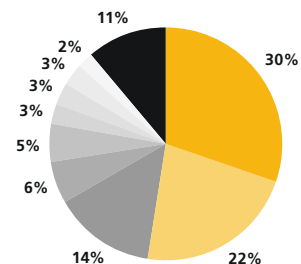
### Entwicklung des Personalbestands (Vollzeitstellen) bei der Implenia Gruppe

	2014	2015
<b>Technisch-kaufmännisches und gewerbliches Personal</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anzahl</b>
Development	54	49
Schweiz	4023	3855
Infrastructure	517	931
International	901	2096
Diverses/Holding	282	514
<b>Total Vollzeitstellen (ohne temporäre Mitarbeitende)</b>	<b>5777</b>	<b>7445</b>
Temporäre Mitarbeitende	601	515
<b>Total Vollzeitstellen</b>	<b>6378</b>	<b>7960</b>



### Vollzeitstellen nach Herkunftsland

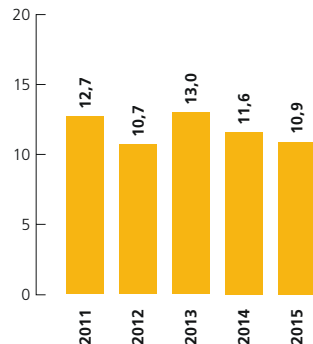
(2015)



Um die Chancengleichheit im Berufsleben langfristig sicherzustellen, hat Implemia 2015 eine Anlaufstelle für Frauen eingerichtet, die sich mit Themen wie Lohngleichheit und Schutz vor sexueller Belästigung befasst. Betroffene können bei der Anlaufstelle Rat, Hilfe und Unterstützung bei sämtlichen Fragen zur Diskriminierung im Erwerbsleben erhalten und Vorfälle vertraulich melden.

### Entwicklung der Fluktuationsrate

(in %)



3.2

### Marktgerechte Entlohnung

Implemia setzt auf eine transparente, faire und marktgerechte Entlohnung. Beim technisch-kaufmännischen Personal in der Schweiz wird jede Funktion aufgrund der gestellten Anforderungen sowie der zu tragenden Verantwortung bewertet. Auf dieser Basis wird das Grundgehalt festgelegt.

Beim gewerblichen Personal hält Implemia die ausgehandelten Gesamtarbeitsverträge ein – oder gesetzliche Mindestlöhne, wo keine Tarifverträge bestehen. Implemia gewährt generelle Lohnanpassungen, die paritätisch vereinbart worden sind. Darüber hinaus nimmt das Unternehmen auf Basis von Mitarbeitendengesprächen auch individuelle Lohnerhöhungen vor.

Kadermitglieder erhalten zum vereinbarten Basislohn einen flexiblen Lohnanteil, der aufgrund der Zielerreichung bemessen wird. Dem Topkader – etwa 25 Personen im Konzern – wird ein zusätzlicher Lohnbestandteil in Form von Aktien entrichtet.

Anstellungsreglemente sowie Sozialleistungen entsprechen zeitgemässen Standards und gehen stellenweise über das gesetzlich Geforderte hinaus. So profitieren die Mitarbeitenden von attraktiven Vorsorgeleistungen, von einer zusätzlichen Ferienwoche, einem bezahlten Vaterschaftsurlaub von einer Woche oder einem Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

Der Stiftungsrat der Pensionskasse ist paritätisch aus Vertretenden der Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin zusammengesetzt. Per Ende 2015 erreichte die Implemia Pensionskasse einen Deckungsgrad von 98,7%.

Zusätzlich zur gesetzlichen Altersvorsorge unterhält Implemia die Vorsorgestiftung «Fondation Patronale», die mit einem Kapital von rund 11 Mio. Franken dotiert ist. Sie soll die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, Invalidität und Todesfällen mildern, indem sie Vorsorgeleistungen entrichtet, freiwillige Teuerungszulagen auf Renten gewährt oder Personen unterstützt, die von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind.



3.3

## Einbezug der Mitarbeitenden

Die Komplexität in Bauprojekten nimmt zu. Das Meistern der neuen Herausforderungen erfordert fachliche und soziale Kompetenz, Erfahrung, Leidenschaft und Motivation. Diese Fähigkeiten und Einstellungen entfalten sich nur in einem förderlichen Arbeitsumfeld. Mit den auch im Code of Conduct festgehaltenen Grundwerten wie Integrität, Transparenz, Innovation und Verlässlichkeit legte Implenía das Fundament dazu. Dank flacher Hierarchien sind ausserdem die Entscheidungswege kurz und die Eigenverantwortung hoch.

Implenia sieht sich auf dem Weg zu einer internationalen, multikulturellen sowie lernenden Organisation und unterstützt ihre Mitarbeitenden, sie auf diesem Weg zu begleiten. Dazu gehört in erster Linie eine offene Gesprächskultur. Mitarbeitende werden rechtzeitig und transparent über wichtige Entwicklungen und Entscheide informiert. So wendet sich der CEO regelmässig in einem elektronischen Newsletter direkt an die Mitarbeitenden und äussert sich zur aktuellen Unternehmenslage sowie zu Projekten, unternehmenskulturellen Themen, den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder Zukunftsaussichten.

### Als attraktive Arbeitgeberin ausgezeichnet

Implenia will die Wunscharbeitgeberin ambitionierter Fachleute sein. Auf diesem Weg hat sie inzwischen viel erreicht und zählte auch 2015 zu den attraktivsten Arbeitgeberinnen der Schweiz. In einer viel beachteten Umfrage unter Studierenden zu den Top-100-Wunscharbeitgebern platzierte sich Implenía im Bereich Engineering wie bereits im Vorjahr im besten Viertel. Insgesamt nahmen am Universum Swiss Student Survey 2015 rund 12 000 Studierende von beinahe 50 Schweizer Universitäten und Fachhochschulen teil.

### Young Generation

Mit der 2015 ins Leben gerufenen «Young Generation»-Initiative fördert Implenía den Generationenaustausch, den Dialog zwischen dem heutigen Management und jungen Mitarbeitenden, welche die Zukunft des Unternehmens wesentlich prägen werden. Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Regionen entwarfen an mehreren Workshops gemeinsam ihre Vision der Zukunft. Eine Delegation der im Mittel rund 30-jährigen Teilnehmenden diskutierte zusammen mit dem Group Executive Board (GEBO) Entwicklungen der Gesellschaft, der Baubranche und des Unternehmens und legte ihre Erwartungen sowie auch Lösungsvorschläge vor. Daraus leitete das GEBO dann sowohl spezifische Sofortmassnahmen als auch eine Agenda mit mittelfristigen Aktivitäten ab. Die «Young Generation» wird sich im Sinne einer Vereinigung weiterentwickeln und erhält weiterhin die Möglichkeit, sich systematisch in Entscheidungsprozesse in den verschiedensten Unternehmensbereichen einzubringen.

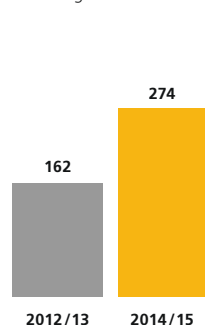


Das Mitarbeitermagazin «Impact» ist eines der zentralen internen Kommunikationsmittel. Es wird zweimal pro Jahr per Post in vier Sprachen an die gesamte Belegschaft verteilt. Darüber hinaus finden Mitarbeitende im Intranet sämtliche für sie bedeutsamen Dokumente. Über das interne soziale Netzwerk «Yammer» besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Wissen zu tauschen, Inhalte zu teilen und in den Dialog zu treten. Weiter erhalten die Mitarbeitenden quartalsweise Informationen über die aktuellen Entscheide des Group Executive Board (GEBO).

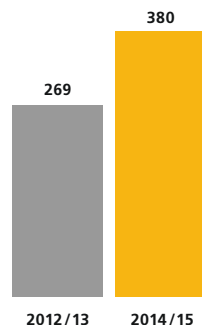
Schliesslich veranstaltet Implenía regelmässig Informationsanlässe zu konkreten Themen und fördert den Dialog über digitale Diskussionsforen und den persönlichen Austausch mit dem Management. Anfang Jahr findet jeweils ein gruppenweiter, interaktiver Kaderanlass mit rund 250 Mitarbeitenden statt, in der die Zielerreichung für das vergangene und die Prioritäten des laufenden Jahres Thema sind. Dieser wird durch geschäftsbereichsspezifische Informationsanlässe in dieser Zeit ergänzt.

### Entwicklung der Anzahl Aus- und Weiterbildungen

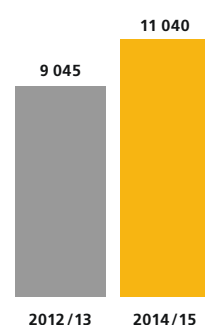
Anzahl durchgeführter Schulungen



Anzahl Seminartage



Anzahl Personentage



3.4

### Laufbahnorientierte Aus- und Weiterbildung

Implenia bietet ein attraktives Aus- und Weiterbildungsangebot. Mit «Icademy» verfügt Implenia seit einigen Jahren über ein internes Aus- und Weiterbildungskonzept, das die systematische und individuelle Entwicklung der Schlüsselfähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden vorantreibt. In der Berichtsperiode wurden über 400 Mitarbeitende an 27 Anlässen geschult.

Basis der Mitarbeiterentwicklung bildet eine objektivierte Bewertung der Leistung aufgrund des vor drei Jahren etablierten «Management by Objectives»-Führungsansatzes (MbO). Mit «Iperform» verfügt das Unternehmen über ein zeitgemässes Mitarbeitermanagementsystem, das Prozesse wie Zielvereinbarung, Mitarbeiterentwicklung, Aus- und Weiterbildung sowie E-Learning abbildet und unterstützt. Auf «Iperform» werden Schulungsmassnahmen angeboten und koordiniert, die auf die Aufgabenbereiche und Hierarchiestufen der Mitarbeitenden ausgerichtet sind.



Das Leadership-Programm «Winning the Future» wurde noch stärker auf die aktuellen Bedürfnisse von Implenia ausgerichtet und zum zweiten Mal mit Mitarbeitenden aus allen Sprachregionen durchgeführt.

Im vergangenen Jahr hat Implenia die Baukaderprofile geschärft und mit der «Fachkarriere» in den Unternehmensbereichen «Bau Deutschschweiz» und «Construction Suisse Romandie» ein strukturiertes Laufbahn- und Entwicklungsmodell eingeführt. Dieses beschreibt für die verschiedenen Baukader-Funktionen klare Einstufungs-, Entwicklungs- und Beförderungskriterien sowie obligatorische Aus- und Weiterbildungen, die für den nächsten Schritt in der jeweiligen persönlichen Entwicklung nötig sind. Die Ausbildungen erfolgen als Schulungen, On-the-job-Trainings oder Zertifikatslehrgänge.

Im Rahmen dieses Fachkarrierekonzepts bietet Implenia Module unter anderem zu Themen wie den Grundlagen der Betriebswirtschaft, dem Werkvertragsrecht oder der Arbeitsvorbereitung an. So wurden in der Berichtsperiode 119 Bauführer und Baueinheitenleiter des Geschäftsbereichs «Bau Deutschschweiz» betriebswirtschaftlich geschult.

Ziel ist es, ein einheitliches Karriere- und Laufbahnmodell für die ganze Gruppe zu schaffen, um den internen Nachwuchs noch stärker zu fördern und Möglichkeiten zu bieten, sich innerhalb des Unternehmens langfristig weiterzuentwickeln.



Mit dem 2014 eingeführten Programm «Winning Performance» werden künftige Führungskräfte oder neue Kadermitarbeitende in Strategie, Betriebswirtschaft, Teamführung und Kommunikation sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen geschult.

Bei der Erreichung der Unternehmensziele kommt den Führungskräften eine zentrale Bedeutung zu. Dabei müssen sie neben der Kenntnis von Führungsinstrumenten über ein einheitliches Führungsverständnis und moderne Führungskompetenzen verfügen. Um diese zu stärken, schuf Implenia vor zwei Jahren ein mehrstufiges Führungsausbildungskonzept. Mit dem 2014 eingeführten Programm «Winning Performance» werden künftige Führungskräfte oder neue Kadermitarbeitende in Strategie, Betriebswirtschaft, Teamführung und Kommunikation sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen geschult.

Für die erfahrenen Mitarbeitenden des oberen Kadern hat Implenia das ursprünglich mit der Executive School der Hochschule St. Gallen entwickelte Leadership-Programm «Winning the Future» noch stärker auf die aktuellen Bedürfnisse von Implenia ausgerichtet und dieses im Berichtszeitraum zum zweiten Mal mit 22 Mitarbeitenden aus allen Sprachregionen durchgeführt.

### 3.5

## Den Nachwuchs aus den eigenen Reihen rekrutieren

Nachwuchsförderung und interne Nachfolge sind für Implenia ein Schlüssel zum Erfolg. Das Unternehmen baute daher in der Berichtsperiode ihr Talent-Management systematisch weiter aus. Dazu gehört, dass Linienvorgesetzte in enger Zusammenarbeit mit den HR-Verantwortlichen das Entwicklungspotenzial ihrer Mitarbeitenden identifizieren, um diese mit möglichen Entwicklungsmassnahmen an künftige Herausforderungen heranzuführen. Der Talent-Management-Prozess bildet auch die Grundlage für die Nomination der Teilnehmenden durch das GEBO für die Management-Development-Programme.

Fachkräfte sind rar. Deshalb investiert Implenia stark in die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. So präsentiert sich das Unternehmen regelmässig an Hochschul- und Fachhochschulmessen, um Young Professionals, Studierende und Absolventinnen und Absolventen aus allen Studienrichtungen über die Implenia Gruppe und Einstiegs- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

### Strategische Partnerschaft mit der ETH Zürich

Implenia beschäftigt sich intensiv mit «Operational Excellence»-Themen und hat in den Aufbau von internem Know-how im Bereich industrialisiertes Bauen und in die Förderung innovativer Technologien wie Building Information Modeling (BIM) investiert. Vor diesem Hintergrund ist auch die strategische Partnerschaft mit der ETH Zürich zu sehen, die Implenia im Mai 2016 eingegangen ist. Gemeinsam soll über die kommenden Jahre eine Assistenzprofessur im Bereich innovatives und industrielles Bauen gefördert und der Wissenstransfer zwischen Forschung und Wirtschaft intensiviert werden. Dazu finanziert Implenia die neue Professur über die kommenden sechs Jahre mit insgesamt 2,4 Mio. Franken.



Implenia bietet mit ihrem zwölfmonatigen Trainee-Programm in der Schweiz sowie vierundzwanzigmonatigen Trainee-Programm in Deutschland Studienabgängerinnen und -abgängern zudem eine attraktive Möglichkeit, in die Arbeitswelt einzusteigen. In der Berichtsperiode hat Implenia das Trainee-Programm auch auf kaufmännische Trainees ausgeweitet. Implenia unterstützt ausserdem das Excellence Scholarship & Opportunity Programme der ETH Zürich mit einem jährlichen Beitrag. Das Programm zielt auf die vermehrte Ausbildung von herausragenden Nachwuchskräften ab. Zudem ist Implenia im Mai 2016 eine strategische Partnerschaft mit der ETH Zürich eingegangen, die unter anderem den Aufbau einer Professur umfasst (siehe Textbox).

Implenia ist überzeugt, dass die Ausbildung junger Fachkräfte nicht nur Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung ist, sondern auch zur Erreichung der Unternehmensziele beiträgt. Das Unternehmen will sich daher bei der Nachwuchsförderung in der Baubranche als Referenz positionieren und so vermehrt junge Leute für das Unternehmen gewinnen.

**Lehrabgänger und Weiterbeschäftigung**

	2014		2015	
	Lehrabgänger	Weiterbeschäftigung	Lehrabgänger	Weiterbeschäftigung
Corporate Center	6	1	8	1
Modernisation & Development	7	4	0	1
Buildings	11	5	56	38
Tunnelling & Civil Engineering	4	4	5	4
Bau Schweiz	41	30	5	0
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>44</b>	<b>74</b>	<b>44</b>
<b>Insgesamt bei Implenia angestellte Lernende</b>	<b>220</b>		<b>280</b>	



In einer Einführungswoche im Melchtal lernen die 70 Lernenden die wichtigsten Grundlagen, aber auch ihre neuen Kolleginnen und Kollegen kennen.

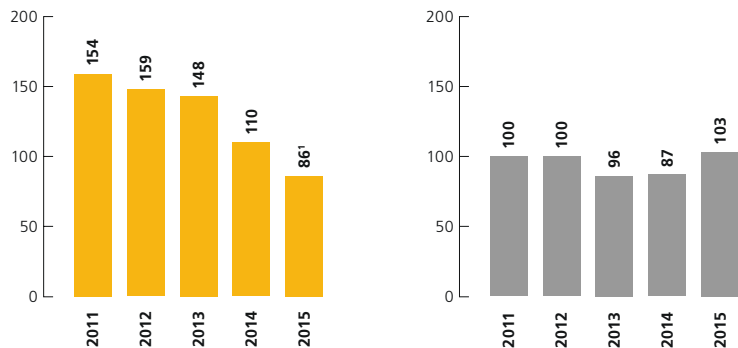
Während des Berichtszeitraums waren insgesamt rund 280 Lernende in einer gewerblichen oder technisch-kaufmännischen Lehre bei Implenia tätig. 2015 schlossen 74 Personen ihre Ausbildung ab. Rund zwei Drittel der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger werden jeweils im Unternehmen weiterbeschäftigt. Um das Lernendenkonzept konsequent umzusetzen und die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in ihrer Arbeit zu unterstützen, verfügt die Gruppe seit dem Vorjahr über eine Leiterin Lernendenwesen, die 2015 von der Kaderorganisation «Baukader Schweiz» für ihre Verdienste mit dem Cadre d’Or ausgezeichnet wurde. Im Fokus der Stelle steht die Festlegung von gruppenübergreifenden Qualitätsstandards sowie die Koordination aller Aktivitäten (siehe Reportage «Wir sind nicht zum Plausch hier»).

**Zukunftstag für alle**

Anpacken und selber machen – so lautete bei Implenia am Schweizer Zukunftstag 2015 die Devise. Mädchen und Jungen der 5. bis 7. Klasse hatten an diesem Tag die Möglichkeit, sich ein konkretes Bild von verschiedenen Berufen zu machen. Am Implenia Hauptsitz in Dietlikon und in diversen Schweizer Geschäftsstellen ermöglichten Lernende und Mitarbeitende den jungen Besucherinnen und Besuchern einen spannenden Einblick in ihren Arbeitsalltag.

### Entwicklung der Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle

(pro 1000 Vollzeitstellen)



1 inklusive Bilfinger Construction

3.6

### Health & Safety first

Arbeitssicherheit kommt vor Gewinn. Getreu dieser Maxime führt Implemia seit einigen Jahren eine Kampagne gegen Unfälle. Auch 2015 hat Implemia eine Vielzahl von Programmen und Aktionen umgesetzt, um das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden zu stärken.

Die Basis der Implemia Sicherheitskultur bilden die ausgebauten Health-&-Safety-Prozesse, die im Implemia Management System (IMS) festgehalten sind. Mit Health & Safety schuf Implemia Anfang 2014 eine neue, zentrale Abteilung. Sicherheit ist zudem ein fixes Traktandum jeder Sitzung des Group Executive Board, was den hohen Stellenwert der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei Implemia unterstreicht.

In den Geschäftsbereichen Bau Deutschschweiz und Construction Suisse Romande sowie im Geschäftsbereich Buildings, wo die meisten Mitarbeitenden beschäftigt und die Gefahren am grössten sind, sorgen nach OHSAS 18001 zertifizierte Programme für wirksame Massnahmen.

Die Health-&-Safety-Prozesse in den Geschäftsbereichen zu implementieren, obliegt den Sicherheitsbeauftragten (SiBe). In der Berichtsperiode hat Implemia die SiBe-Organisation weiter ausgebaut. So wurde die Integration von Health & Safety als fester Bestandteil der Arbeitsvorbereitung (AVOR) intensiviert. Damit wird bereits bei der Planung einer Baustelle der Fokus auf Sicherheitsfragen gelegt.



#### Sensibilisierung

Mit regelmässigen Sensibilisierungsaktionen wie Schulungen oder Sicherheitsparcours auf Baustellen erinnert Implemia das Baustellenpersonal sowie das technische Kader an wichtige Massnahmen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Auf den Implemia Baustellen ist das Vorgehen bei Notfällen bis ins Detail geregelt. Notfallpläne sind für alle Mitarbeitenden zugänglich und werden regelmässig geschult. Damit die rasche medizinische Erstversorgung von Betroffenen sichergestellt ist, liess Implemia im Jahr 2015 75 Mitarbeitende durch diplomierte Rettungssanitäter in Erster Hilfe ausbilden.

Die Implemia Health-&-Safety-Grundsätze gelten auch für Subunternehmer und Lieferanten. Seit Anfang 2016 beinhalten Werkverträge ein Pflichtenheft, das die entsprechenden Anforderungen regelt. Dazu gehört, dass jeder Subunternehmer vor Beginn seiner Arbeiten eine Risikoanalyse durchführt. Nicht zuletzt verpflichten sich die Subunternehmen, ihre Mitarbeitenden, die temporären Angestellten sowie die Lieferanten über den Inhalt des Implemia «Code of Conduct» zu schulen.

Bei der Übernahme von Bilfinger Construction war auch Health & Safety ein zentrales Thema der Integration. Der Bereich Health / Safety / Environment (HSE) wurde erneut personell verstärkt. Implemia arbeitet zurzeit daran, ein einheitliches und gruppenweites Unfallzahlen-Reporting zu schaffen.

Die zahlreichen Health-&-Safety-Anstrengungen der letzten Jahre zeigen Wirkung: Gruppenweit ging 2015 die Zahl der Unfälle je 1000 Vollzeitbeschäftigte gegenüber dem Vorjahr um 22% auf 86 zurück. Damit hat Implemia als Gruppe ihr Ziel erreicht, die Anzahl der Berufsunfälle pro 1000 Vollzeitstellen auf unter 100 zu reduzieren. Die markante Reduktion ist indes vor allem der Übernahme von Bilfinger Construction zu verdanken, da die Unternehmenseinheiten in Deutschland und Österreich deutlich tiefere Unfallzahlen als jene in der Schweiz erreichen. Werden die Schweizer und die norwegischen Geschäftseinheiten separat ausgewiesen, liegt die Zahl der Unfälle je 1000 Vollzeitbeschäftigte bei 107, also oberhalb des gesetzten Ziels.

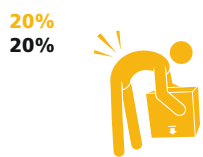


### Verteilung der Unfallkategorien, 2015

(auf alle Berufsunfälle)



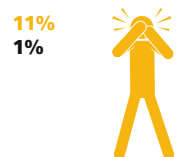
Fehlritte und Stürze



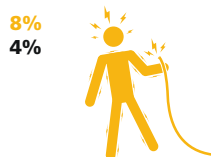
Lastenbewegungen von Hand



Werkzeuge und Geräte



Augenverletzungen



Übrige Ursachen



Mechanische Lastenbewegungen



Spitze, schneidende Gegenstände



Arbeitsmaschinen

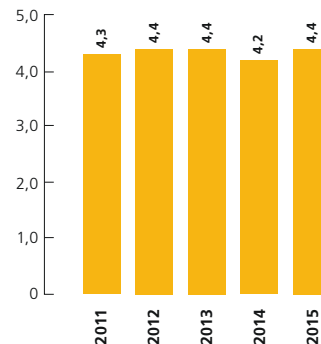


Gesundheitsschädigende Stoffe und Einwirkungen

Anzahl Berufsunfälle  
 Absentzage

### Entwicklung Abwesenheitsrate

(Abwesenheitstage in % zu den Werktagen)



Der Anteil von Verletzungen durch Werkzeuge und Geräte konnte ebenfalls gesenkt werden. Ungeachtet dieser insgesamt erfreulichen Entwicklung will Implenia die Zahl der Unfälle weiter senken, insbesondere in der Schweiz. Dazu beitragen sollen auch vermehrte Begehungen der Baustellen durch das in der Verantwortung stehende Baustellenpersonal. Getreu dem Grundsatz: Sicherheit ist Chefsache.

Im Gegensatz zu den Berufsunfällen haben die Nichtberufsunfälle im Berichtszeitraum zugenommen, und zwar um 18% von 2014 bis 2015. Die meisten Unfälle geschahen bei Ballsportarten, im Strassenverkehr sowie durch Fehlritte oder Stürze in Haus und Garten. Die Abwesenheitsrate infolge Krankheit blieb etwa gleich.

### Entwicklung der Berufsunfälle nach Unfallkategorien

Unfallkategorie	2011	2012	2013	2014	2015
Fehlritte und Stürze	32%	29%	30%	27%	32%
Lastenbewegungen von Hand	17%	13%	20%	19%	20%
Werkzeuge und Geräte	22%	24%	18%	20%	11%
Augenverletzungen	15%	16%	16%	11%	11%
Übrige Ursachen	3%	6%	5%	4%	8%
Mechanische Lastenbewegungen	5%	5%	4%	6%	8%
Spitze, schneidende Gegenstände	3%	2%	3%	5%	5%
Arbeitsmaschinen	3%	3%	2%	4%	4%
Gesundheitsschädigende Stoffe und Einwirkungen	1%	3%	2%	3%	2%



### Neuer Health & Safety Award

Mit dem Health & Safety Award zeichnet Implemia seit 2015 jedes Jahr eine Baustelle, ein Team oder eine Person für herausragende Leistungen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit aus. Nicht zuletzt soll er die Belegschaft motivieren, ihre Verantwortung für Health & Safety wahrzunehmen. Eine Jury wählt unter den eingereichten Vorschlägen vier aus. Anschliessend küren die Mitarbeitenden in einer Online-Abstimmung den oder die Sieger. Im Februar 2015 fand die erste Verleihung statt. Gewinner war Antonio Barbagallo. Der Polier bemerkte bei einem Mitarbeitenden erste Anzeichen eines Herzinfarkts, leistete sofort Erste Hilfe und rettete seinem Kollegen so das Leben. Der Health & Safety Award 2016 ging an Beat Klaus, der auf einer Baustelle in Killwangen (AG) morgendliche Bewegungsübungen einführte. Die Jury verlieh zudem einen Special Award 2016 an den Standort Arnstadt (Thüringen, DE), der seit über fünf Jahren unfallfrei arbeitet.



Gewinner Safety Award 2015:  
Antonio Barbagallo, Polier.



Gewinner Safety Award 2016:  
Beat Klaus, Polier.

▶ Health & Safety Award 2016, 08:34

Im Oktober 2015 schuf Implemia eine interne Fachstelle für betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Fachleute betreuen verunfallte oder erkrankte Mitarbeitende und unterstützen deren Wiedereingliederung. Sie engagieren sich aber auch in der Prävention und sollen zukünftig Gesundheitskampagnen lancieren wie Rauchstopp, Bewegung und Ernährung oder Ergonomie am Arbeitsplatz. So beteiligt sich Implemia 2015 und 2016 an der nationalen «Bike to Work»-Kampagne.

Mitarbeitende in belastenden Situationen – insbesondere verunfallte oder erkrankte – haben einen erhöhten Informationsbedarf. Sie erhalten durch das interne Team des betrieblichen Gesundheitsmanagements die benötigte Unterstützung. Die medizinischen Fachpersonen mit Weiterbildung im Bereich Arbeit und Gesundheit bieten neben der persönlichen Betreuung auch Hilfe bei administrativen Herausforderungen und unterstützen die Organisation bei Fragen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz.



Für Lisa Bjørvik, Quality & HSE Manager bei Tunneling Implemia Norwegen, ist klar: «Frauen sind gut für das Arbeitsklima.»

3.7

## Arbeitssicherheit und Umweltschutz in Norwegen (Norwegen und Schweden)

Norwegen zählt zu den führenden Ländern im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) – unter anderem auch, weil für die Öl- und Gasindustrie sehr strenge Auflagen gelten. Neben Gesetzen und Reglementen sowie strengen Vorschriften und Zertifizierungen sollen gezielte Massnahmen helfen, Verletzungen und Arbeitsunfälle zu verhindern. Der feste Wille, die Zahl der Arbeitsunfälle auf null zu senken, wirkt sich auch in der gruppenweiten Unfallstatistik aus. Mit nur rund 30 Unfällen pro 1000 Vollzeitstellen im Jahr 2015 erreichte Norwegen den tiefsten Wert der ganzen Implemia Gruppe.

Lisa Bjørvik ist QA- und HSE-Managerin bei Implemia Skandinavien. In dieser Funktion ist sie dafür verantwortlich, dass die Sicherheits- und Qualitätsstandards auf den nördlichsten Baustellen von Implemia eingehalten werden. Sie sorgt dafür, dass jeder Mitarbeitende, der auf einer Baustelle arbeitet, vor seinem ersten Einsatz einen speziellen Sicherheitskurs absolviert und eine persönliche Sicherheitserklärung unterzeichnet. Sämtliche Verletzungen und Unfälle, die sich im Zusammenhang mit einem Projekt ereignen, werden sorgfältig aufgezeichnet und gemeldet. Lisa Bjørvik ergreift dann umgehend Massnahmen, um weitere, ähnliche Vorfälle zu verhindern.



Der Arbeitsalltag von Lisa Bjørvik bringt viel Abwechslung: «Die Qualitätssicherung (QA) sowie Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) sind sehr spannende Bereiche. Dauernd ändert sich alles und die Arbeit geht nie aus. Es gibt immer wieder Neues zu lernen. Kein Tag ist wie der andere und man muss immer flexibel genug sein, um spontan umzuplanen.»

In Norwegen wird viel Zeit in die Unfallverhütung investiert. Das Implenia Personal ist im Bereich HSE gut geschult und spielt regelmässig verschiedene Szenarien in Übungen durch. Leider trifft das nicht im gleichen Mass auf alle Subunternehmer zu. Deshalb müssen sämtliche Mitarbeitenden von beteiligten Subunternehmen ein HSE-Training absolvieren. Für Lisa Bjørvik ist es wichtig, dass das Baustellenpersonal HSE bewusst verinnerlicht und in die tägliche Arbeit einfliessen lässt. Auf Baustellen sind Unfälle schnell passiert, deshalb steht Sicherheit immer und überall an erster Stelle.

«Die Arbeit auf der Baustelle ist nicht jederfraus Sache», meint Lisa Bjørvik. Man müsse extrovertiert sein und gleichzeitig den manchmal ruppigen Umgangston annehmen können. Auch eine Portion Humor könne nicht schaden, damit die Kollegen einem zuhören. Auch heute noch sind auf Baustellen nur wenige Frauen anzutreffen – die Tendenz steigt jedoch. Für Lisa Bjørvik ist klar: «Frauen tun dem Arbeitsklima gut. Meiner Meinung nach ist eine gesunde Mischung aus Frauen und Männern immer ein Vorteil, man sieht das zum Beispiel im Gesundheitswesen, wo viele Frauen arbeiten. Ich würde deshalb jeder Frau empfehlen, einmal auf einer Baustelle zu arbeiten!»