

Life Domain Balance: Die Balance zwischen der Erwerbsarbeit und den übrigen Lebensbereichen

Eine gute Life Domain Balance leistet einen wichtigen Beitrag, damit Erwerbstätige bei ihrer Arbeit gesund bleiben und dem Unternehmen als motivierte und leistungsfähige Beschäftigte erhalten bleiben. Dieser Artikel soll zur Auseinandersetzung mit dem Thema einer gelungenen Life Domain Balance anregen. Die vorgestellten erfolgreichen Massnahmen aus drei Unternehmen – Praxis Bubenberg, Stollenwerkstatt, Victorinox – sollen Betriebe dazu animieren, die eigenen Mitarbeitenden bei einer ausgewogenen Gestaltung der verschiedenen Lebensbereiche zu unterstützen.

Die Life Domain Balance

Die demografische Entwicklung in den westlichen Ländern bewirkt, dass der Anteil von älteren Beschäftigten zunehmen wird. Die Lebens- und Berufsbiografien der Menschen sind im Vergleich zu früher vielfältiger geworden. Um flexiblen Erwerbsverläufen Rechnung zu tragen (zum Beispiel dem Bedürfnis nach Erhöhung oder Reduktion der Arbeitszeit, gleitendem Ein- und Ausstieg aus dem Berufsleben, Auszeiten usw.), braucht es die Unterstützung des Betriebs. Sowohl aus wirtschafts- wie aus sozialpolitischen Gründen ist es wichtig, dass Erwerbstätige gesund und motiviert arbeiten können und den Betrieben lange Zeit mit hoher Leistungsbereitschaft erhalten bleiben. Eine wichtige Voraussetzung stellen geeignete Massnahmen zur Life Domain Balance¹ der Betriebe dar, die die Bedürfnisse der erwerbstätigen Frauen und Männer in den verschiedenen Lebensphasen berücksichtigen.

Vielfältige Aufgaben und Tätigkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen sind eine Bereicherung für unser Leben. «Rollenvielfalt bereichert und macht zufriedener²», sagt auch Prof. Dr. Norbert K. Semmer, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern.

Hohe Anforderungen, dauernde Lern- und Anpassungsprozesse sowie eine grosse Mobilität und Flexibilität machen es für Beschäftigte zunehmend schwierig, die Erwerbsarbeit mit den anderen Lebensbereichen zu vereinbaren. Die intensive Beanspruchung durch die Arbeit führt zu zunehmenden Folgekosten durch Krankheiten, Frühverrentungen, Produktionsausfälle, Personalfluktuationen usw. Je nach beruflicher Stellung und Branche haben bis zu 25% der Erwerbstätigen in der Schweiz erhebliche Schwierigkeiten, Beruf und Familie respektive Privatleben miteinander zu vereinbaren³. Gemäss einer amerikanischen Studie gehört der Konflikt zwischen Arbeit und Familie zu den zehn häufigsten Stressfaktoren⁴.

Diese Tatsachen weisen auf die grosse Bedeutung einer ausgewogenen Lebensgestaltung für die Beschäftigten wie für die Unternehmen hin. Für die Beschäftigten ist der Nutzen ein mehrfacher: Er reicht von einer besseren Gesundheit und mehr Lebenszufriedenheit bis zur erfolgreichen Realisierung einer erfüllten Berufs- und Lebensplanung. Das Leben ausgewogener zu gestalten, lohnt sich jedoch nicht bloss für die Beschäftigten; eine gelungene Life Domain Balance ist auch ein Gewinn für die Unternehmen und für die Volkswirtschaft.

Einige wichtige Voraussetzungen

Wenn sich Massnahmen zur Life Domain Balance für Betriebe und für die Mitarbeitenden lohnen sollen, müssen einige Grundvoraussetzungen erfüllt sein: So muss die Arbeit nach gesundheitsfördernden Kriterien gestaltet sein. Dies setzt zum einen die Einhaltung der Richtlinien des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit voraus. Darüber hinaus sollen Mitarbeitende interessante, vielfältige und abwechslungsreiche Aufgaben und genügend Handlungsspielräume haben (z.B. Mitsprache sowie Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeiten im Team). Um den Anforderungen der Arbeit ein Leben lang gerecht zu werden, müssen sich die Beschäftigten weiterqualifizieren und im Berufsalltag oder in Weiterbildungen neue Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben können. Eine von gegenseitigem Respekt geprägte Betriebskultur sowie soziale Unterstützung bei der Arbeit und in besonderen Situationen sind Voraussetzungen dafür, dass Massnahmen zur Life Domain Balance auf fruchtbaren Boden fallen.

Das Beispiel von drei Betrieben zeigt, wie Massnahmen zur Life Domain Balance erfolgreich umgesetzt werden können.

¹ Ulich E.: Arbeitspsychologie, 6. überarbeitete Auflage, Stuttgart 2005.

² Amstad F. und Semmer N.: Work-Family-Balance – Seiltanz zwischen Hochs und Tiefs. In: Wirtschaftsmagazin Nr. 3, August 2006, S. 7.

³ Hämmig O. et al.: Arbeit und Gesundheit in der Schweiz. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, Neuchâtel 2005.

⁴ Amstad F. und Semmer N.: Work-Family-Balance – Seiltanz zwischen Hochs und Tiefs. In: Wirtschaftsmagazin Nr. 3, August 2006.

Erfolgreiche Betriebe machen es vor!

Die porträtierten Unternehmen haben erkannt, dass sich Investitionen in eine gute Life Domain Balance auszahlen. Ihr Angebot von Massnahmen für mehr Lebensqualität ist breit und reicht von unterschiedlichen Formen flexibler Arbeitszeit, Veränderungsmöglichkeiten beim Beschäftigungsgrad, einer angepassten Arbeitsorganisation über das Gewähren unbezahlter Urlaube und grosszügiger Elternschaftsurlaube, Kinderkrippenplätze und Extrakindergeld bis hin zur Unterstützung bei der Karriereplanung.

Die Massnahmen zur Verbesserung der Life Domain Balance stellen keine isolierten Massnahmen dar; sie basieren auf einer Betriebsphilosophie, die von einem positiven Menschenbild und entsprechenden Grundhaltungen ausgeht, und sind eingebettet in ein Leitbild und in ein Konzept zur Gesundheitsförderung. Damit erreichen alle drei Betriebe, dass sich die Mitarbeitenden in hohem Masse mit ihrem Betrieb identifizieren und dadurch zu dessen gutem Image beitragen.

Über den Nutzen von Massnahmen zur Verbesserung der Life Domain Balance und der betrieblichen Gesundheitsförderung äussern sich alle drei Unternehmen positiv.

Diesen in Franken zu beziffern, ist jedoch schwierig. Zum einen, weil sich die Massnahmen zur Life Domain Balance schlecht von anderen Einflussfaktoren abgrenzen lassen, zum anderen, weil nicht alle notwendigen Kennzahlen vorhanden sind. Die Interviewpartner vertraten klar die Meinung, dass der Nutzen der Massnahmen zur Life Domain Balance die Kosten bei Weitem übersteigt und dass sich diese x-fach lohnen⁵. Interessant ist, dass ein eigentliches «Kosten-Nutzen-Denken» in den Gesprächen nicht auszumachen war.

Am Beispiel von Victorinox lässt sich der Nutzen wie folgt darstellen: Wurden 2002 53 000 krankheitsbedingte Ausfallstunden registriert, so sind dies heute nach der Einführung verschiedener Massnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Life Domain Balance deutlich weniger als die Hälfte (unter 25 000 Stunden). Robert Heinzer sagt, dass das jährliche Sparpotenzial für die Firma Victorinox bei über einer Million Franken liegt und dass für die Mitarbeitenden seit zwei Jahren keine Krankentaggeldprämien mehr bezahlt werden müssen.

Im Folgenden werden Massnahmen zur Life Domain Balance, die in den drei Betrieben realisiert wurden, näher beschrieben.

⁵ Dies wird auch von Norbert Thom, Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bern, in einem Interview bestätigt: «Jobsharing ist ein Gebot ökonomischer Klugheit», www.fairplay-at-work.ch. Auch eine Untersuchung des Wirtschaftsberatungsunternehmens Prognos AG geht mit der Berechnung eines «return on investment» von acht Prozent von einem Gewinn für das Unternehmen aus: Prognos AG, Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, Basel 2005.

Die Massnahmen im Einzelnen

Teilzeitarbeit, Jobsharing, Anpassung beim Beschäftigungsgrad

In allen drei Betrieben gibt es einen relativ hohen Anteil an Teilzeitarbeitenden (zwischen 25 % und 90 % der Angestellten). Die Erfahrungen sind für die Beschäftigten und für die Betriebe durchwegs gut: «Die Einführung von Teilzeitarbeit war ein sehr erfolgreicher Weg», erläutert Robert Heinzer, der Personalchef von Victorinox. Die Teilzeiterinnen und Teilzeitleiter leisten einen Teil der Familienarbeit oder gehen anderen wichtigen Beschäftigungen nach. Dies ist auch bei den Angestellten in der Stollenwerkstatt (mit 60 % Teilzeitangestellten) der Fall. In der Praxis Bubenberg gibt es zum Beispiel Personen mit einer 50%-Anstellung, die daneben eine andere Anstellung haben und dem Unternehmen dadurch einen Zusatznutzen bringen, weil ihnen das dort erworbene Know-how bei ihrer Tätigkeit zugute kommt. So arbeitet ein Arzt neben seiner Tätigkeit in der Praxis in einer anderen Institution an Forschungsprojekten⁶.

Die Teilzeitarbeitenden werden von allen Interviewpartnern als motivierte Personen wahrgenommen, die sehr gute Leistungen erzielen und wesentlich zu einer hohen Arbeitsqualität beitragen. Die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad ändern zu können, ist für viele hilfreich, wenn sie berufliche Pflichten und ausserberufliches Engagement unter einen Hut bringen möchten.

Alle Betriebe weisen tiefe Fluktuationsraten auf und es ist ihnen ein grosses Anliegen, die guten Mitarbeitenden zu behalten. Dies scheint auch zu gelingen, beträgt doch die durchschnittliche Verweildauer bei Victorinox 21 Jahre; einige Angestellte können auf eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 40 Jahren zurückblicken. Dadurch entfallen nicht nur Kosten für Rekrutierungen und für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender: In Betrieben, in denen stabile Kundenbeziehungen wichtig sind, ist dies zudem ein beachtlicher Erfolgsfaktor. Bei Victorinox gab es bis 1992

keine Teilzeitarbeit. Adrian Wirthner, Geschäftsleiter und Arzt in der Praxis Bubenberg, erinnert sich an die Einführung der Teilzeitarbeit mit einem Schmunzeln: «Am Anfang waren wir alle skeptisch.» Ein Hausarzt, der bloss in der Hälfte der Zeit erreichbar ist? Wie konnte das gut gehen? Solche und ähnliche Bedenken zerschlugen sich bald. Es zeigte sich, dass dies bei guter Kommunikation und der entsprechenden Arbeitsorganisation überhaupt kein Problem darstellte. Interessanterweise schneiden die Teilzeiterinnen und Teilzeitleiter bei den Befragungen bei Patientinnen und Patienten im Vergleich mit denjenigen, die 100 % arbeiten, bei der Erreichbarkeit oft sogar besser ab.

Im Vorfeld muss allerdings beachtet werden, welche Stellen sich für Teilzeitarbeit oder Jobsharing eignen. Neben dieser Eignungsabklärung sind klare und verbindliche Regelungen und eine gute Kommunikation wichtig. Dass sich in den Leitungspositionen in der Stollenwerkstatt Teilzeitpensen nicht immer bewährt haben, weil die Leute dann zu wenig im Betrieb anwesend waren, gibt Werner Richner, der Beauftragte für betriebliche Gesundheitsförderung, offen zu.

Die reduzierte Anwesenheit von Mitarbeitenden stellt für die Betriebe zwar eine Herausforderung bei der Arbeitsorganisation dar, zu eigentlichen Schwierigkeiten beim Personaleinsatz hat dies jedoch nicht geführt. Was manchmal in der Praxis Bubenberg nicht ganz einfach ist, sind die Ferienabsprachen für Mitarbeitende, die sich nach den Schulferien ihrer Kinder richten müssen. Die Weitergabe von Informationen ist in der Regel kein Problem; in der Praxis Bubenberg erfolgt dies vollumfänglich per Mail.

Bei kleinen Arbeitspensen könnte die Identifikation mit der Arbeit und mit dem Unternehmen leiden – eine Befürchtung, die die Befragten nicht bestätigen konnten. Die Vertreter der besuchten Betriebe heben besonders hervor, dass das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb bei den Angestellten mit reduzierten Beschäftigungspensen sehr hoch sei.

⁶ Die europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat 2004/2005 in 21 000 Unternehmen aus 21 Staaten der EU die Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben untersucht. Als hauptsächliche positive Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeitregelungen nannten die Betriebe die grössere Arbeitszufriedenheit, eine bessere Anpassung an die Auftragslage, geringere Fehlzeiten und weniger Überstunden; Informationsblatt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in europäischen Betrieben, Dublin 2006.

Zweifelsohne sind Teilzeitarbeit, Jobsharing und flexible Anpassungen beim Beschäftigungsgrad mit einem zusätzlichen Organisationsaufwand verbunden: Sie haben jedoch für die Mitarbeitenden und für das Unternehmen einen grossen Nutzen⁷. Oft können Teilzeitmodelle gut mit dem Jobsharing kombiniert werden und sind auch in Führungspositionen möglich. Das in der Öffentlichkeit unlängst bekannt gewordene Beispiel dafür ist ein Novum in der Schweiz: Zwei Chefärztinnen teilen die Leitungsstelle an der Frauenklinik Maternité am Zürcher Triemlispital. Die beiden Gynäkologinnen kennen sich aufgrund einer mehrjährigen engen Zusammenarbeit bereits gut. Zudem haben sich die Co-Chefärztinnen über eine längere Zeit auf die neue Herausforderung, u.a. mit einer professionellen Beratung, vorbereitet⁸.

Jahresarbeitszeit und Gleitzeit, Stellvertretungsregelungen und selbstständige Absprache in den Arbeitsteams

«Das Jahresarbeitszeitmodell wird von den Mitarbeitenden der Stollenwerkstatt sehr geschätzt. Es bietet den Mitarbeitenden zusätzliche Freiräume – aber es ist ein Geben und Nehmen, denn auch der Betrieb kommt bei dieser Lösung nicht zu kurz», erläutert Werner Richner die Vorteile dieser Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. So seien Mitarbeitende der Stollenwerkstatt noch nie auf die Idee gekommen, in Zeiten hohen Arbeitsanfalls frei zu nehmen und die Arbeit liegen zu lassen. Die Verteilung der Arbeiten werde jeweils im Team vereinbart und das klappe erfreulich gut.

Mit dem Gleitzeitmodell (das den Mitarbeitenden ermöglicht, in den Randzeiten frei zu nehmen) machen beide Seiten – der Betrieb und die Beschäftigten der Praxis Bubenbergl – positive Erfahrungen.

Beide Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind einfach zu realisieren und dabei sehr wirkungsvoll. Wenn Mitarbeitende anderen Verpflichtungen nachkommen und Termine in der Freizeit wahrnehmen können, kollidiert dies meist nicht mit den Interessen des Betriebs – im Gegenteil.

Damit der Betrieb trotz flexibler Arbeitszeiten reibungslos klappt, sind klare Absprachen und gute Stellvertretungsregelungen nötig. Die Arbeitsteams in den drei Betrieben funktionieren dabei relativ selbstständig und haben einen grossen Handlungsspielraum. In der Stollenwerkstatt organisieren die Teams ihre Arbeit weitgehend selber (Arbeitszeiten, Ferien, Urlaube und Abwesenheiten). In der Praxis Bubenbergl werden neue Mitarbeitende vom betroffenen Team in eigener Kompetenz rekrutiert und angestellt.

Unbezahlte Urlaube

In allen drei Unternehmen ist die Einstellung gegenüber unbezahlten Urlauben positiv und die praktische Handhabung grosszügig. Wenn jemand einige Monate verreisen möchte oder für anderes eine Auszeit braucht, wird dies – sofern realisierbar – ermöglicht. Eine an die Situation angepasste Arbeitsorganisation und eine grosse Flexibilität seitens der Führung und des betroffenen Teams sind jedoch die Voraussetzung dafür. Die Menschen, die in diesen Betrieben arbeiten, sollen nicht bloss eine erfüllte Arbeit mit gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen haben, sie sollen auch die Aufgaben und Wünsche des ausserberuflichen Lebens mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen können.

Für die Beschäftigten sind Sonderurlaube meist ein grosser Gewinn und für die Unternehmen entsteht in der Regel kein erheblicher zusätzlicher Aufwand.

Grosszügige Elternschaftsurlaube, Kinderkrippenplätze, Extrakindergeld

Victorinox ist ein sozialer und familienfreundlicher Arbeitgeber. Für werdende Mütter bietet die Firma den Mutterschaftsurlaub «à la carte»: Eine Frau, die ein Kind bekommt, kann ihren Mutterschaftsurlaub so lange wie gewünscht ausdehnen und anschliessend den Beschäftigungsgrad neu regeln. Je nach Anstellungsdauer sind bis zu sechs Monate Familienzeit von Victorinox bezahlt; der Arbeitsplatz ist während der vereinbarten Zeit garantiert. Dass Familien-

⁷ Als wirkungsvollste Massnahme für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erwähnt Norbert Thom unter anderem die Flexibilisierung der Arbeitszeit, zu der auch Formen von Teilzeitarbeit und Jobsharing gehören: Interview «Jobsharing ist ein Gebot ökonomischer Klugheit», www.fairplay-at-work.ch.

⁸ Tages-Anzeiger, 11. März 2008.

freundlichkeit bei Victorinox nicht bloss eine Worthülse ist, zeigt auch die Verdoppelung des Kindergeldes durch die Firma. Für Angestellte von Victorinox gibt es kostengünstige betriebseigene Wohnungen in unmittelbarer Nähe des Fabrikgeländes.

In allen drei Betrieben können werdende Väter unbürokratisch und problemlos Urlaubstage beziehen, teilweise mit finanzieller Beteiligung des Unternehmens.

Durch die Möglichkeit, den Elternurlaub zu verlängern und anschliessend den Beschäftigungsgrad anzupassen, kann der Betrieb Beschäftigte behalten, die sich sonst nach der Geburt eines Kindes eine neue Stelle suchen oder sich beruflich neu orientieren müssten.

Eine zusätzliche Erleichterung für Eltern ist die Möglichkeit, die Kinder in der von der Firma betriebenen oder unterstützten Kinderkrippe unterzubringen.

Personalentwicklung

Alle drei Betriebe legen grossen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden ihr Potenzial ausschöpfen und ihre Kompetenzen weiterentwickeln können. Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden wird gross geschrieben und es bestehen dazu Vereinbarungen oder Vorgaben. Ein besonderer Fokus liegt auf einer Karriereplanung, die die Mitarbeitenden dabei unterstützt, das fragile Gleichgewicht zwischen den beruflichen Herausforderungen und den Pflichten und Aufgaben des ausserberuflichen Lebens zu erhalten.

Von einer gelungenen Life Domain Balance profitieren auch die Betriebe: Gesunde, motivierte und zufriedene Mitarbeitende identifizieren sich mit dem Betrieb und tragen zu einer hohen Produktivität und zu einem guten Image in der Öffentlichkeit bei. Schliesslich stellt eine ausgewogene Lebensgestaltung möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger auch einen Gewinn für die gesamte Volkswirtschaft dar, wie Prognos für Deutschland errechnet hat⁹.

⁹ Prognos AG, Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität (Zusammenfassung), Berlin/Basel 2005.

Das meinen Expertinnen und Experten¹⁰...

In einer Expertinnen- und Expertenrunde wurden wichtige Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Massnahmen zur Life Domain Balance besprochen.

Massnahmen zur Life Domain Balance sind nur dann wirkungsvoll, wenn sie vom ganzen Betrieb gelebt werden. Es ist eine unabdingbare Voraussetzung, dass sie vom obersten Management gewollt und mitgetragen werden.

Wenn Massnahmen zur Life Domain Balance Erfolg zeitigen sollen, braucht es eine von gegenseitigem Respekt und von einem positiven Menschenbild geprägte Unternehmenskultur.

Die Einbettung in ein Gesamtkonzept ist vielversprechender als die Realisierung von Einzelmassnahmen.

Einzelmassnahmen sind dann sinnvoll, wenn es darum geht, etwas auszuprobieren oder ein neues Angebot zu lancieren.

Die Planung, die Umsetzung und die Auswertung von Massnahmen zur Life Domain Balance sollen in die Betriebsstruktur eingebettet sein (und nicht einzelnen Personen überlassen werden), zum Beispiel in Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkel, Personalabteilungen.

Es ist wichtig, den Erfolg der Massnahmen regelmässig zu überprüfen; dazu können die Mitarbeitenden befragt werden; auch eignet sich das Erheben von Kennzahlen (z.B. Fluktuationszahlen, Abwesenheitsziffern).

Die Auswahl und die Gestaltung der Massnahmen zur Life Domain Balance sollen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet sein. Die Mitarbeitenden sollen in die Planung und Realisierung einbezogen werden; dadurch können der unterschiedliche kulturelle Hintergrund und die verschiedenen Berufe und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden.

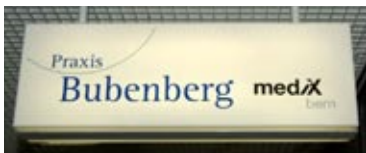
Die Massnahmen zur Life Domain Balance sollen breit angelegt sein und von einem möglichst grossen Teil der Belegschaft genutzt werden können.

Es braucht praxisnahe Umsetzungshilfen, die kleinere und mittlere Betriebe dabei motivieren und unterstützen, Massnahmen zur Life Domain Balance umzusetzen (z.B. Checklisten zu verschiedenen Themen).

Den Betrieben soll ein Beratungsangebot (Coaching) zur Verfügung stehen, das sie für die Planung und Realisierung von Massnahmen zur Life Domain Balance nutzen können.

¹⁰ Dr. Bennina Orendi, selbstständige Arbeitspsychologin; Stefan Kummer, Betriebswirtschafter und Arbeitspsychologe im Bildungszentrum bei Coop; Sandra Boss Chikh, Leiterin Personalentwicklung und internationales Personalwesen im Staatssekretariat für Wirtschaft (seco); Beat Mayer, Erziehungswissenschaftler und Psychologe in der Berner Kantonsverwaltung.

Praxis Bubenberg



Bubenbergplatz 11
3011 Bern
031 328 88 88 / info@praxis-bubenberg.ch
www.praxis-bubenberg.ch

Die Praxis Bubenberg ist eine interdisziplinäre Grosspraxis, die Dienstleistungen der ambulanten medizinischen Grundversorgung anbietet.

Die Praxis Bubenberg existiert in der heutigen Form seit 1998.

In der Praxis Bubenberg arbeiten 30 Personen, ein grosser Teil davon ist teilzeitangestellt.

Kontaktperson

Adrian Wirthner
adrian.wirthner@praxis-bubenberg.ch
Geschäftsleiter/Arzt



Praxis Bubenberg:

An 365 Tagen 24 Stunden erreichbar ...

Es ist nicht gesagt, dass Adrian von Bubenberg, dessen Denkmal am Bubenbergplatz steht und der sich durch Pfeile tödliche Verletzungen zuzog, überlebt hätte, wenn es die Praxis Bubenberg bereits 1792 gegeben hätte, aber der Notfalldienst während 24 Stunden an 365 Tagen wäre zumindest eine gute Voraussetzung dafür gewesen ...

Die Praxis Bubenberg, die pro Jahr rund 40 000 Patientinnen- und Patientenkontakte und ausgedehnte Öffnungszeiten hat, funktioniert nach dem Hausarztssystem. Die hausärztliche Betreuung ist auch während der Behandlung bei Spezialistinnen/Spezialisten oder bei Aufenthalten im Spital gewährleistet – ein Modell, das in den Umfragen bei Patientinnen und Patienten hohe Zufriedenheitswerte erreicht.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Krankenversicherern bietet die Praxis Bubenberg kostensparende Behandlungsmodelle an (z.B. HMO-Modell, Managed-Care-Modell).

Wichtigste Massnahmen zur Life Domain Balance

- Teilzeitarbeit (90% der Mitarbeitenden)
- Gleitzeit
- Flexible Anpassung der Arbeitszeiten
- Stellvertretungsregelung
- Unbezahlter Urlaub (wird grosszügig gehandhabt für unterschiedliche Zwecke)
- Familienbezogene Urlaube (verlängerter Vaterchaftsurlaub)
- Hohe Autonomie in den Teams (z.B. Anstellungskompetenzen)
- Bedürfnisgerechte Ferienregelung (z.B. Berücksichtigung der Schulferien)

«Die Zufriedenheit ist auch eine Frage der persönlichen Einstellung, der Fähigkeit zu erkennen, dass das, was man hat, das Beste ist.»

Adrian Wirthner

Stollenwerkstatt



Wässermattstrasse 8
5001 Aarau
062 834 51 51 / info@stollenwerkstatt.ch
www.stollenwerkstatt.ch

Die Stollenwerkstatt¹¹ ist eine soziale Institution mit Niederlassungen in Aarau und Wohlen, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme und Projekte zur Verbesserung der Situation erwerbsloser und benachteiligter Personen auf dem Arbeitsmarkt anbietet.

Die Stollenwerkstatt gibt es seit 16 Jahren.

Die Stollenwerkstatt beschäftigt 90 Mitarbeitende aus vielen Berufen; darunter sind zahlreiche langjährige Angestellte; mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden ist teilzeitbeschäftigt.

Kontaktperson

Werner Richner
werner.richner@stollenwerkstatt.ch
Sicherheitsbeauftragter/Beauftragter für betriebliche Gesundheitsförderung



Stollenwerkstatt: Schaffen wir Arbeit ...

Statt an der Pforte Almosen abzugeben, bot der kirchliche Sozialdienst den Bedürftigen im Kellerraum des Pfarrhauses Arbeit an; diese Stollen unter dem katholischen Pfarrhaus gaben der heutigen Stollenwerkstatt ihren Namen. «Schaffen wir Arbeit» hiess der Titel eines Anlasses zum 15-jährigen Bestehen der Stollenwerkstatt im Dezember 2006. Mit der Realisierung dieses Mottos trägt die Stollenwerkstatt dazu bei, dass rund 600 Menschen, die sich jährlich an den Programmen und Projekten (u.a. Texaid, Schreinerei, Glaswerkstatt) beteiligen, wieder eine berufliche und oft auch eine persönliche Perspektive erhalten.

Stellensuchende werden schnell und unbürokratisch vermittelt; die hohe Erfolgsquote bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist ein Indiz dafür, dass es dem Unternehmen gelingt, die Balance zu halten zwischen sozialem und betriebswirtschaftlichem Auftrag.

Wichtigste Massnahmen zur Life Domain Balance

- Teilzeitarbeit (60% der Mitarbeitenden)
- Gleitzeit, Jahresarbeitszeit
- Flexible Anpassung der Arbeitspensen
- Stellvertretungsregelung
- Hohe Autonomie in den Teams (z.B. Budgetkompetenzen, Autonomie bei der Arbeitsorganisation und beim Gewähren von Urlauben)
- Unbezahlter Urlaub (wird für unterschiedliche Zwecke ermöglicht)
- Familienbezogene Urlaube (verlängerter Mutterschaftsurlaub, der unter bestimmten Umständen vom Betrieb finanziert wird)
- Krippenplätze
- Bedürfnisgerechte Ferienregelung (z.B. Berücksichtigung der Schulferien)
- Betriebsanlässe und Feste mit Angehörigen

«Die Leute sollen sich in ihrer Arbeitsumgebung, in ihrem Team, in der Stollenwerkstatt als Organisation zu Hause fühlen und sich entfalten können.»

Werner Richner

¹¹ Die Stollenwerkstatt war einer der Pilotbetriebe im Langzeitprogramm zur betrieblichen Gesundheitsförderung von Gesundheitsförderung Schweiz (www.kmu-vital.ch).

Victorinox



Schmiedgasse 57
6438 Ibach-Schwyz
041 818 12 11 / info@victorinox.ch
www.victorinox.com

Victorinox ist ein Familienunternehmen, das vor allem Taschenmesser, Haushalt- und Berufsmesser sowie andere Präzisionsinstrumente (Uhren) und weitere hochwertige Qualitätswaren herstellt und vertreibt.

Das Unternehmen der Familie Elsener, das seit 1884 existiert, wird bereits von der vierten Generation geführt.

Victorinox hat 1000 Mitarbeitende in Ibach-Schwyz; darunter sind ein grosser Anteil Frauen und zahlreiche Angestellte, die seit vielen Jahren im Betrieb arbeiten.

Kontaktperson

Robert Heinzer
robert.heinzer@victorinox.ch
Personalleiter



Victorinox: Das Messer in der Hosentasche und in der Designsammlung des Museum of Modern Art New York ...

Dem Firmennamen der Messerfabrik Victoria, genannt nach dem Vornamen der verstorbenen Mutter des Unternehmers, wurde 1921 die Bezeichnung inox, das internationale Kennzeichen für rostfreien Stahl, angefügt. Seit über 100 Jahren fabriziert Victorinox das Soldatenmesser für die Schweizer Armee. Das Messer ist international bekannt und ein Aushängeschild der Schweiz: 1977 wurde es in die Designsammlung des Museum of Modern Art New York aufgenommen.

Victorinox liefert in über 100 Länder – täglich verlassenen 120000 Haushalt-, Küchen- und Berufsmesser die Fabrikhallen von Ibach.

Victorinox orientiert sich gleichermassen an der Tradition wie an der Zukunft: Als innovatives Unternehmen hat es in den letzten Jahren fünf neue Produktlinien entwickelt und international vermarktet (darunter Bekleidung und Parfum).

Wichtigste Massnahmen zur Life Domain Balance

- Teilzeitarbeit (25% der Mitarbeitenden)
- Jobsharing
- Flexible Anpassung der Arbeitspensen
- Heimarbeit (vor allem Frauen mit Kindern)
- Stellvertretungsregelung
- Unbezahlter Urlaub (wird grosszügig gehandhabt für unterschiedliche Zwecke)
- Familienbezogene Urlaube (verlängerter bezahlter Mutter-, teilweise bezahlter Vaterschaftsurlaub)
- Grosszügiges Kindergeld (doppelt so viel wie gesetzlich vorgeschrieben)
- Bedürfnisgerechte Ferienregelung (z.B. Berücksichtigung der Schulferien)

«Eines meiner wichtigen Ziele ist, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, dass sie ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten ausschöpfen können, damit ihre Ressourcen voll zum Tragen kommen.»

Robert Heinzer

Links und Literatur zur Life Domain Balance

www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung > Archiv 2007

Informationen und Tagungsbeiträge der nationalen Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2007 zur Work-Life-Balance des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz.

www.fairplay-at-work.ch

Richtet sich an Unternehmen, die familienfreundliche Arbeitsplätze gestalten, und an Väter, die Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren wollen.

www.familienplattform.ch > arbeitswelt

Allgemeine Informationen zu den Themen Arbeitswelt, Familien, Kinderbetreuung und Schulen.

www.kmu-vital.ch

Programm von Gesundheitsförderung Schweiz für gesunde Betriebe.

www.seco.admin.ch > Themen > Arbeit > Dossier Vereinbarkeit Beruf und Familie > KMU-Handbuch Beruf und Familie

Umfangreiche Publikation zu den Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen.

www.stressnostress.ch

Programm zum Stressabbau und zur Stressprävention am Arbeitsplatz.

www.topbox.ch

Umfangreiche Sammlung von Unterlagen zur Thematik Chancengleichheit im Erwerbsleben. In einer dreisprachigen Datenbank sind über 100 Projekte aus der ganzen Schweiz dokumentiert.

Astor Michael, Steiner Michael: Work-Life-Balance, Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Prognos AG, Berlin/Basel 2005. Im Vordergrund stehen die ökonomischen Auswirkungen einer besseren Life Domain Balance auf die Volkswirtschaft (Modellrechnung).

Bischof-Jäggi Franziska: MATCH! Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt. A&O des Wissens GmbH, Zürich 2005. Enthält u.a. Best-Practice-Beispiele und Anregungen für eine bessere Life Domain Balance.

Esslinger Adelheid Susanne, Schobert Deniz B. et al.: Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen, Deutscher Universitätsverlag, Mai 2007. Beschrieben werden die Auswirkungen einer besseren Life Domain Balance, und es werden Konzepte zur Unterstützung für Betriebe und Best-Practice-Beispiele vorgestellt.

Yolanda Kopp Viglino, April 2008