

BEST WORKPLACES

MITARBEITERMOTIVATION

Selbstentfaltung als Schlüssel zum Erfolg
02

DIVERSITY & INCLUSION

Die Stärken durchmischter Teams
09

ARBEITSPLATZKULTUR

Was Firmen für ihre Mitarbeitenden tun
10



Neue Arbeitswelt

WAS DEN MODERNEN JOBALLTAG AUSMACHT

ANZEIGE

30 Jahre ILF SCHWEIZ
ENGINEERING EXCELLENCE.

Great Place To Work®
Certified
MAY 2023-MAY 2024
CH

ILF
CONSULTING ENGINEERS

MITARBEITERMOTIVATION

Mut zur freien Entfaltung

Eine starke Belegschaft bringt sowohl die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen voran. Ein hierfür zentrales Instrument ist die Mitarbeitermotivation. Doch wie kann diese gefördert werden?

TEXT: TOBIAS LEMSER

Ob Betriebsausflüge, das gemeinsame Firmenfrühstück oder ein neues Smartphone zu Weihnachten: Nicht wenige Firmen unternehmen so einiges, um ihren Mitarbeitenden ihren Dank auszusprechen und gleichzeitig die Mitarbeitermotivation hochzuhalten. Kein Wunder: Schliesslich ist der Fachkräftemangel allgegenwärtig. Welcher CEO will schon seine über Jahre gewachsenen Spitzenkräfte an die Konkurrenz verlieren.

Doch Mitarbeitermotivation ist noch wesentlich mehr: Allein den Angestellten das Gefühl zu geben, dass ihre Stimme Gewicht hat und sie aktiv mitgestalten können, ist von besonderer Relevanz. Fachleute raten deshalb, ihnen eine Möglichkeit zu geben, sich auszudrücken und ihr Feedback loszuwerden. Regelmässige Mitarbeiterumfragen sind hierfür ein probates Mittel, um möglichst gewinnbringende Daten zu liefern.

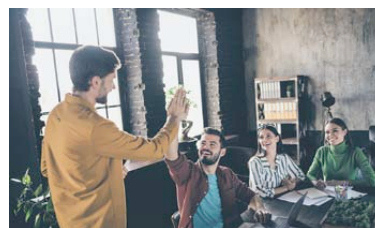
SELBSTVERWIRKLICHUNG IM UNTERNEHMEN

Doch auch Selbstentfaltung ist ein entscheidender Faktor, also das Ausleben der eigenen Persönlichkeit inklusive der Fähigkeiten, Wünsche und Ziele. Wer aufhört, sich zu verwirklichen, selber herauszufordern und kreativ zu sein, läuft Gefahr, sich zu langweilen. Wenn Mitarbeitende realisieren, dass sich nur ihre Kollegen weiterentwickeln, kann dies ausgesprochen demotivierend sein. Umso wichtiger, dass Führungskräfte dies erkennen und alles dafür tun, sie in ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Ziel ist es, das eigene Wesen zur Entfaltung zu bringen und dabei individuell gegebene Talente und Möglichkeiten auszuschöpfen.

Wirkungsvoll, um sich so stark wie möglich selbst verwirklichen zu können, ist innerbetriebliches Coaching. Denn Coaches kennen betriebsinterne Strukturen, die Unternehmenskultur sowie interne Unternehmensabläufe,

was ein schnelles und tiefgreifendes Verständnis ermöglicht. Sie helfen jedoch auch, zu erkennen, was jede und jeden im Unternehmen weiterbringt. Dazu zählt ebenso, die Welt mit anderen Augen zu sehen. Damit dies gelingt, müssen innere Blockaden beseitigt und äussere Barrieren überwunden werden – zum Vorteil jeder einzelnen Person und letztlich des Unternehmens.

ZIEL IST ES, DAS EIGENE WESEN ZUR ENTFALTUNG ZU BRINGEN



IMPRESSUM

Projektleitung:
Jan Jakob Schliephacke, jjs@xm-solutions.com

Redaktion: Mark Krüger, Tobias Lemser,
Lena Winther

V.i.s.d.P.: Nadine Effert

Chief Operating Officer:
Erik Ulrich, eu@xm-solutions.com

Fotos: depositphotos.com und die teilnehmenden Unternehmen

Druck: DZZ Druckzentrum Zürich AG

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

E: info@xm-solutions.com

T: +41 (0)44 514 22 42

Xmedia Solutions AG

Neustadtstrasse 7, CH – 6003 Luzern

Xmedia Solutions hat sich auf crossmediale Publikationen spezialisiert, welche in Tageszeitungen und auf Online-Portalen veröffentlicht werden.

Inhalte von Unternehmensbeiträgen, Interviews und Gastbeiträgen geben die Meinung der beteiligten Unternehmen wieder.

Die Redaktion ist für die Richtigkeit der Beiträge nicht verantwortlich. Die rechtliche Haftung liegt bei den jeweiligen Unternehmen.

Xmediasolutions

Mehr Informationen unter:
www.xmedia-solutions.com

UNTERNEHMENSBEITRAG

Bester Arbeitgeber für Karriereentwicklung

Bristol Myers Squibb ist eines der fünf grössten pharmazeutischen Unternehmen der Schweiz und wurde kürzlich von LinkedIn zum besten Arbeitgeber für berufliche Weiterentwicklung auserkoren.

Mit Wissenschaft und Forschung das Leben von Menschen mit schweren Erkrankungen zu verbessern – das ist die Vision von Bristol Myers Squibb (BMS). Durch die Bereitstellung von innovativen Medikamenten soll Patientinnen und Patienten geholfen werden, schwere Erkrankungen zu überwinden.

BMS hat nicht nur den Anspruch, innovative Medikamente zu entwickeln, sondern auch die besten Talente der Branche für das Unternehmen zu gewinnen. Mit rund 1'200 Mitarbeitenden in Steinhausen und Boudry gehört BMS zu den fünf grössten pharmazeutischen Unternehmen der Schweiz.

BESTE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Im April 2023 wurde BMS von LinkedIn zum besten Arbeitgeber der Schweiz für die berufliche Entwicklung auserkoren. BMS überzeugt hinsichtlich Förderung der Mitarbeitenden bei der beruflichen Weiterbildung und bietet eine breite Palette an Entwicklungsmöglichkeiten. Hervorzuheben sind insbesondere das berufliche Vorankommen der Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens und auch nach ihrem Weggang, vorhandene Weiterbildungsoptionen sowie eine tiefe Personalfuktuation. Bereits 2022 wurde BMS von Great Place to Work® als «Best Large Workspace» zertifiziert.

«Wir möchten nicht nur die besten Köpfe der Branche für uns gewinnen, sondern sie auch langfristig im Unternehmen halten. Unsere gemeinsamen Werte sind zentral dafür, wer wir sind, was wir und wie wir es tun. Leidenschaft, Innovation, Agilität und Integrität prägen unsere Unternehmenskultur und sind die Grundlage unserer Arbeit. Wir wis-



Zusammenhalt ist bei Bristol Myers Squibb ein zentraler Bestandteil des pharmazeutischen Unternehmens – auch bei nicht beruflichen Aktivitäten.

sen, dass es für uns in der Pharmabranche immer mehr gibt, was wir tun können – das fördert und verbindet unser Team», so Michael Lugez, General Manager BMS CHAT.

BMS setzt auf eine Umgebung mit flacher Hierarchie und Eigenverantwortung, in welcher innovatives Denken und Leidenschaft im Zentrum stehen. Ausserdem werden Mitarbeitende dazu ermutigt, sich an sozialen Aktivitäten zu beteiligen und sich

mittels Initiativen für Patientinnen und Patienten zu engagieren.

KONTAKT
Bristol Myers Squibb
www.bms.ch



 Bristol Myers Squibb™

Die #OBT_Familie

OBT

Wir als Arbeitgeber

Bei OBT schätzen und anerkennen wir einander, unsere Arbeitsatmosphäre und unser Arbeitsalltag zeichnen sich durch Offenheit und Ehrlichkeit aus, mit flachen Hierarchien, einer Open-Door-Policy und einer gelebten Du-Kultur. Regelmässige Firmen- und Teamveranstaltungen stärken unseren Zusammenhalt zusätzlich.

Für uns stehen die Unterstützung und Förderung unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Vom sorgfältigen Onboarding an begleiten und fördern wir Dich das ganze Jahr über. Wir investieren in kontinuierliche fachliche Weiterbildung und bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Als Dienstleister ist für uns entscheidend, dass wir Dein Fachwissen auf dem neusten Stand halten können.

Flexibilität wird bei uns ebenfalls gross geschrieben. Dank unserer Jahresarbeitszeit und unserer fortschrittlichen IT-Infrastruktur kannst Du Deine Arbeit zeit- und ortsabhängig gestalten.

Unser OBT Teamspirit und die einzigartige Firmenkultur sind unser Schlüssel zum Erfolg. Wir sind stolz auf unsere **#OBT_Familie!**

Dein Kontakt



Nathalie Bolliger
Leiterin HR Business Partner

OBT AG
Hardturmstrasse 120
8005 Zürich
T +41 44 278 46 30

Über OBT

Mit rund 500 Mitarbeitenden (davon bis zu 20 Lernenden) gehört die OBT AG zu den sechs grössten Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Steuer- und Rechtsberatung, HR-Services sowie Informatik-Gesamtlösungen. Sie unterstützt und berät Geschäfts- und Privatkunden, öffentlich-rechtliche Unternehmen und Verwaltungen. Mit elf Niederlassungen ist OBT regional verankert und bietet so eine ausgesprochene Kundennähe. OBT ist Mitglied von EXPERTsuisse und unabhängiges Mitglied des weltweiten Netzwerks Baker Tilly International.

Jetzt Teil der #OBT_Familie werden!



www.obt.ch/karriere



SCAN ME

UNTERNEHMENSBEITRAG – INTERVIEW

«Wir sind immer an Weiterentwicklung interessiert»

Das in der D-A-CH-Region tätige Unternehmen Performance hat ein grosses Herz für seine Mitarbeitenden. Wie der Spezialist für technologiebasierte Lösungen sie fördert, erläutert Marion Lux.

Frau Lux, seit Kurzem sind Sie Great Place to Work® zertifiziert. Was gab Ihrer Ansicht nach den Ausschlag für diese Ehrung?

Es könnte damit zusammenhängen, dass wir uns von Beginn an darauf konzentriert haben, unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen – sie sind unser Herzstück. Wir leben bei Performance ein sehr wertschätzendes Miteinander, fördern unsere Mitarbeitenden fachlich und persönlich in ihrer Entwicklung und geben ihnen eine Plattform, selbst aus sich herauszuwachsen. Ich vermute, dass dies der goldene Schlüssel für die Entscheidung war.

Was zeichnet Sie als Arbeitgeber noch aus?

Wir pflegen einen interdisziplinären Arbeitsstil, was bedeutet, dass unterschiedliche Abteilungen und Bereiche eng zusammenarbeiten. Dadurch sparen wir viel Zeit und verbessern die Qualität – sowohl für unsere Kunden

als auch für unsere Partner. Wir leben eine Trusted Leadership.

Performance richtet sich ganz neu aus. Inwiefern genau?

Bislang sind wir im Bereich Community-Experience unterwegs gewesen – und das sehr erfolgreich. Weil wir jedoch immer an Weiterentwicklung interessiert sind, haben wir die Märkte und Trends genau beobachtet. Das ist der Grund, weshalb wir uns



künftig verstärkt mit Themen wie Sustainability, Healthcare, Digitalization und Governance beschäftigen. Das sind unsere neuen Kernbereiche, die wir aufstellen und mit Leben befüllen und mit denen wir unseren Kunden und Partnern zukünftig dienen werden.

Wie können sich Mitarbeitende bei Performance persönlich entwickeln?

In jeglicher Art. Wir unterstützen sämtliche Weiterbildungen und stellen alles dafür Notwendige – individuell auf die Wünsche abgestimmt – zur Verfügung. Die Mitarbeitenden dürfen sich die Bereiche selbst aussuchen. Performance steht für alles, was für die Persönlichkeit und das Wachstum in der Firma wichtig ist.

Welche Gestaltungspielräume hat jede einzelne Person?

Wir fördern ihre Kreativität. Jede und jeder hat die Freiheit, die Möglichkeit und den Mut, neue Ideen fürs

Unternehmen kundzutun und daran letztlich mitzuarbeiten. Unsere Mitarbeitende wirken nicht im, sondern am Unternehmen mit.



IM INTERVIEW

Marion Lux

Head of people and cultures

E: marion.lux@performance.com

www.performance.com

UNTERNEHMENSBEITRAG

Talentförderung gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel macht uns allen zu schaffen. Besonders in der IT-Branche wird es immer schwieriger, passende Experten zu finden. Um dem Problem entgegenzuwirken, verfolgt die baseVISION AG einen eigenen Ansatz. Mit Erfolg!

Die baseVISION AG ist schweizweit führend im Bereich Security und Endpoint Management. Als Dienstleistungsfirma legt sie hohen Wert auf Qualität. Die Mitarbeitenden zu fördern, spielt dabei eine zentrale Rolle. Durch Spezialisten im Workplace Management wird der moderne Arbeitsplatz für Kunden nicht nur eingerichtet, sondern vorbildlich gelebt. Die agile und transparente Organisation ermöglicht es, dass hochtalentiertere Mitarbeitende gemeinsam über die ganze Schweiz verteilt an einem Strang ziehen und somit den IT-Markt proaktiv mitprägen. Doch wie kann es sein, dass eine einzelne Firma ein solches Expertenwissen innehat?

TALENTE FINDEN UND ENTFALTEN

Talente entfalten sich nur im passenden Umfeld. Die baseVISION verfolgt den Ansatz «Es ist nie ausgelernt». Dank einer modernen und offenen Firmenkultur können Talente opti-

mal gefordert und gefördert werden. Ein holokratischer Ansatz und transparente Kommunikation stellen die Person in den Mittelpunkt. Die Mitarbeitenden erhalten Zeit und Mittel, um sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Genau diese Kultur ermöglicht es der baseVISION, Mitarbeitende zu beschäftigen, welche sich als Experten auf ihrem Gebiet positionieren können.



LERNKULTUR FÖRDERN

Das interne Programm «baseVISION Academy» gewährleistet ein kontinuierliches Lernen. In regelmässigen Abständen werden individuelle Entwicklungsprozesse besprochen und neue Ziele definiert. Diese sollen motivieren und nach Erreichung auch gefeiert werden. Rückschläge gelten als Lerngelegenheiten. Die Mitarbeitenden der baseVISION werden ermutigt, Neues

zu wagen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ergreifen. Eine förderliche Zusammenarbeit und gegenseitiges Herausfordern stehen dabei im Vordergrund, unabhängig von Abteilung und Position. Die baseVISION lebt eine Kultur, welche Vertrauen, Wachstum und Lösungsorientierung fördert.



ZUR AUTORIN

Dania Werren

baseVISION AG

Unterführungsstrasse 25, 4600 Olten

T: +41 (0)62 291 30 00

E: info@basevision.ch

www.basevision.ch

baseVISION
SECURE & MODERN ENDPOINT MANAGEMENT

UNTERNEHMENSBEITRAG

(Karriere-)Entwicklung kennt kein Alter

Die Anforderungen an die Arbeitswelt von morgen steigen stetig – sowohl für jüngere wie auch ältere Generationen. Unternehmen müssen sich mit entsprechenden Entwicklungsangeboten wappnen.

Der Fachkräftemangel ist mittlerweile Fakt. Eine Herausforderung, der sich alle Unternehmen stellen müssen. Gleichzeitig schreitet der Wandel in der Arbeitswelt voran: Die Digitalisierung ist unaufhaltsam, klassische Berufskarrieren «von der Lehre in die Rente» rücken in den Hintergrund und die Generation Z hat nicht nur andere Bedürfnisse und eine etwas andere Einstellung zu Arbeit und Karriere als die Generationen davor. Sie wechseln auch häufiger ihren Job.

Wie können Unternehmen dem begegnen? Angesichts der zunehmenden Konkurrenz im Kampf um Talente werden fundierte Entwicklungskonzepte und -angebote in Unternehmen immer wichtiger. Das bedeutet: Um qualifizierte Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und attraktiv für neue Fachkräfte zu sein, müssen Unternehmen in die individuelle Weiterbildung und Entwicklung ihrer Belegschaft investieren.



SELBSTBESTIMMTE WEITERENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN

Die Allianz Suisse fördert ältere und jüngere Mitarbeitende mit gezielten Entwicklungs- und Weiterbildungsangeboten, um sie einerseits unter dem Aspekt «lebenslanges Lernen» fit für die Anforderungen der Zukunft zu halten. Andererseits können wir als Unternehmen mit modernsten Lernmöglichkeiten- und IT-Schulungstools unsere Positionierung als attraktive

Arbeitgeberin im Markt stärken und vielversprechende Talente halten.

Wir bieten für alle Generationen vielfältige Möglichkeiten, sich selbstbestimmt weiterzuentwickeln. Ein Beispiel: Mit dem Mentoring Programm gewähren wir unseren Mitarbeitenden ein einfaches Instrument, um untereinander Wissen und Erfahrungen weiterzugeben und gleichzeitig voneinander zu lernen. Über alle Hierarchiestufen und Generationen hinweg.

INVESTITION IN ENTWICKLUNG LOHNT SICH

Stillstand ist bekanntlich Rückschritt. Nur mit gezielten Investitionen in die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeitenden können Unternehmen am Puls der Zeit bleiben.

«Let's care for tomorrow»: Nach diesem Motto leben wir unser Arbeitgeber-Versprechen und tragen Sorge, dass unsere Mitarbeitenden fit sind für die Anforderungen von morgen.



ZUR AUTORIN

Tanja Boog

Senior Employer Branding Manager
Allianz Versicherungs-Gesellschaft AG
www.allianz.ch



Allianz

UNTERNEHMENSBEITRAG

Ein neues Verständnis von Arbeit

Nähe, Verantwortung, Leistung – auf diese Pfeiler baut die SPIE Schweiz. Erst kürzlich wurde sie mit dem Label «Best Large Workplaces» ausgezeichnet. Mitarbeitende beurteilen SPIE überdurchschnittlich.

Nicht nur bezüglich Arbeitswelten setzt SPIE Schweiz auf den New Way of Working. SPIE legt grössten Wert auf das tägliche Leben der Unternehmenswerte Nähe, Verantwortung, Leistung, welche in allen Bereichen, Ebenen und Prozessen reflektiert werden. Davon abgeleitet: die Nähe zu den Mitarbeitenden. Gleichberechtigung bei Lohn, Sozialleistungen und Fringe Benefits, die Work-Life-Balance, Diversity oder Teamgeist sind verankerte, gelebte Werte.

ONE SPIE

Die One SPIE Kultur ist zentral, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. So findet zum Beispiel alle zwei Jahre der schweizweite One SPIE Event als Get-Together statt. Im Juni trafen sich 32 SPIE-Länder-Teams in Wien zum SPIE Fussball-Turnier. Die Schweizer Equipe belegte den fantastischen 2. Platz.

Trotz technischem Umfeld hat SPIE einen Frauenanteil von gut zwölf



Neben unserer ICS Division freuen sich auch die MTS Kollegen*innen in der Romandie über die Auszeichnung.

Prozent. Die Initiative «SoSPIE Ladies» fördert gezielt Frauen und ihre Anliegen. Der Anteil der Lernenden liegt bei über zehn Prozent, die Dauer der Firmenzugehörigkeit bei über acht Jahren. Jede Stelle wird in Teilzeit ausgeschrieben und SPIE ermöglicht es Mitarbeitenden, jederzeit ihre Stelle von 100 auf 80 Prozent zu reduzieren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit zu fördern. Bei SPIE arbeiten 16,4 Prozent der Mitarbeitenden Teilzeit.

ÜBERDURCHSCHNITTLICH

Die Qualitäten der SPIE als Arbeitgeberin stellt auch das Rekrutierungsprogramm «Hire a Friend» unter Beweis: Mitarbeitende können SPIE weiterempfehlen. Dieses Programm bewegt sich mit rund 10% Rekrutierungen über diesen Kanal auf einem konstant hohem Niveau. Schliesslich hat SPIE bei der Great Place To Work® Mitarbeitenden-Befragung überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

ZUM UNTERNEHMEN

SPIE Schweiz ist Tochtergesellschaft der SPIE-Gruppe, dem unabhängigen europäischen Marktführer für multitechnische Dienstleistungen im Energie- und Kommunikationsbereich. Sie ist in den Bereichen ICT, Multitechnik und Facility Management tätig. Rund 600 Mitarbeitende an sieben Standorten in der ganzen Schweiz erbringen täglich hochklassige Dienstleistungen.

www.spie.ch



SPIE

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Noch mehr Unterstützung gewünscht

Fakt ist, dass heute viele junge Menschen weder auf Karriere noch auf Kinder verzichten möchten. Das müssen sie auch nicht, vorausgesetzt sie arbeiten in einem familienfreundlichen Unternehmen.

TEXT: LENA WINTHER

Wie selbstbestimmt und flexibel können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten planen? Wie ist die Kinderbetreuung durch das Unternehmen organisiert? Wie einfach ist der berufliche Wiedereinstieg? Das sind beispielhaft Fragen, mit denen Firmen auf den Prüfstand gestellt werden können – und zwar bezüglich familienfreundlicher Unternehmensphilosophie und Arbeitsbedingungen. Wie sieht es damit hierzulande aus?

OPTIMIERUNGSPOTENZIAL VORHANDEN

Pro Familia hat im vergangenen Jahr zum fünften Mal der Bevölkerung auf den Puls gefühlt. Für die Studie befragt worden sind zwischen dem 28. Januar und 7. Februar 2022 insgesamt 538 erwerbstätige Personen im Alter von 18 bis 75 Jahren. Die Leitfrage der Umfrage: Wie familienfreundlich schätzen Sie die Unternehmen und Organisationen in der Schweiz ein? Unterm Strich seien die angebotenen familienfreundlichen Massnahmen «mehr oder weniger konstant» geblieben, Teilzeitangebote oder Möglichkeiten zu Homeoffice hingegen besser geworden. «Hier dürften die Auswirkungen der Pandemie und

die gesetzliche Einführung des Vaterschaftsurlaubs eine massgebliche Rolle gespielt haben.» Die allgemeine Zufriedenheit der Arbeitnehmenden ist derweil leicht gesunken. Von dem Rückgang berührt sind sowohl die Motivation, Zufriedenheit als auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen. Die Resultate zeigen auch, dass «viele Unternehmen und Institutionen zwar über familienfreundliche Angebote verfügen», jedoch besteht gemäss Pro Familia «nach wie vor grosses Optimierungspotenzial». Laut Umfrage bei Vergünstigungen für Familienangehörige, betriebsinternen Kitas sowie der Möglichkeit, Überstunden zu machen, um diese später kompensieren zu können.

AUCH KLEINE MASSNAHMEN HILFREICH

Nach Angaben der Fachstelle UND des Bundes – sie zeichnet Firmen aus, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen – fehlt es oft an Leitfäden für den Umgang mit schwierigen Situationen im Familienalltag. Während für Väter Teilzeitarbeit schwer realisierbar ist, finden viele Frauen überhaupt schwer wieder zurück in den Job. Insbesondere bei der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern und in Sachen Eltern-

zeit ist ein Umdenken erforderlich. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist in der heutigen Zeit ein wichtiges Aushängeschild – und so setzen immer mehr Schweizer Firmen Massnahmen um, die ihren Mitarbeitenden es erlauben, alles unter einen Hut zu bekommen. Grosse Investitionen braucht es hierfür nicht

unbedingt, denn viele Massnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder die Anpassung der Arbeitsorganisation verursachen nur geringe Kosten. Wichtiger als aufwändige Programme ist es ohnehin, dass die Arbeitsbedingungen so gut wie möglich auf den einzelnen Mitarbeitenden abgestimmt sind.

ELTERLICHES BURNOUT: SCHON GEWUSST?

Viele Menschen in der Schweiz sind vom elterlichen Burnout betroffen. Dabei handelt es sich um ein körperliches und psychisches Erschöpfungssyndrom, das mit der Elternrolle zusammenhängt. Es tritt auf, wenn Eltern chronischem elterlichen Stress ausgesetzt sind und nicht über die als ausreichend empfundenen Ressourcen verfügen, um diesen zu kompensieren. Die Folgen davon haben schwerwiegende, langfristige Auswirkungen. Es ist daher wichtig, dieses Gesundheitsproblem ernst zu nehmen und etwas dagegen zu unternehmen. Wenn Sie von dieser Situation betroffen sind, warten Sie nicht länger und suchen Sie noch heute Hilfe.

BERATUNG PER TELEFON, E-MAIL ODER ONLINE (UND TEILWEISE PERSÖNLICH)

Pro Juventute Elternberatung, 24 Std/7 Tage die Woche für Fragen rund um die Elternschaft, Tel. 058 261 61 61

Elternnotruf, 24 Std/7 Tage die Woche für Familien in erzieherischen Belastungssituationen, Tel. 0848 35 45 55 (Festnetzтариф)

Dargebotene Hand, 24 Std/7 Tage, Telefonseelsorge für die Schweiz und für Liechtenstein, Tel. 143

Institut Kinderseele Schweiz, Beratung von Familien mit einem psychisch belasteten Elternteil, www.kinderseele.ch/beratung, Tel. 052 266 20 45



UNTERNEHMENSBEITRAG - INTERVIEW

«Wir setzen auf flache Hierarchien und hohe Partizipation»

Holle baby food ist nicht nur Bio-Pionier seit 1934, sondern auch einer der besten Arbeitgeber in der Schweiz. Anne Mutter erklärt, was die Kultur bei Holle so besonders macht.

Die Holle baby food AG wurde 2021 als einer der besten Arbeitgeber in Europa ausgezeichnet und zählt in diesem Jahr erneut zu den «Best WorkplacesTM» – Glückwunsch!

Danke, wir sind unglaublich stolz auf den dritten Platz erstmals in der

Kategorie «Best Medium Workplaces Schweiz». Das beweist, dass wir als wachsendes Unternehmen und Anbieter von Babynahrung in höchster Bio-Qualität Vieles richtig machen.

Was schätzen Ihre Mitarbeitenden besonders?

Dass sie Teil eines international wachsenden Schweizer Traditionsunternehmens sind, welches ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet, und dass sie unabhängig von der Hierarchie gehört und sich mit Ideen einbringen können. Für uns ist es selbstverständlich, die Meinungen und Einschätzungen unserer Mitarbeitenden zu wichtigen Unternehmensthe-

men einzuholen, etwa bei unseren monatlichen hybriden Meetings, und bei Entscheiden zu berücksichtigen. All dies spiegelt sich unter anderem in der 100-prozentigen Zustimmung unserer Mitarbeitenden zu der Aussage «Ich bin stolz darauf, hier zu arbeiten» aus der Mitarbeiter-Umfrage wider.

Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Wir offerieren unterschiedlichste Arbeits- und Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, auf bestimmte Umstände, wie geschlossene Kita, situativ reagieren zu können. Dank der hohen Eigenverantwortung unserer Mitarbeitenden haben wir nur gute Erfahrungen mit der hohen Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit gemacht.

Was macht den Erfolg Ihres Unternehmens noch aus?

Wir legen viel Wert auf Diversität – sei es bezüglich des Geschlechts, des Alters oder der Nationalität. Als Unternehmen mit Distributionen in mehr als 50 Ländern profitieren wir enorm von der kulturellen Vielfalt unserer Mitarbeitenden. Das Wichtigste aber:

unsere nachhaltige Unternehmensführung, die einen ganzheitlichen Ansatz unternehmerischer Verantwortung für Mensch, Natur und die kommenden Generationen verfolgt. Damit identifizieren sich auch die Mitarbeitenden und unsere Basis für eine erfolgreiche nachhaltige Zukunft.



IM INTERVIEW

Anne Mutter

CEO, Holle-Geschäftsführung

Holle baby food AG

www.holle.ch



Ein Teil des Holle-Teams



UNTERNEHMENSBEITRAG - INTERVIEW

«Die familiäre Atmosphäre schätze ich hier sehr»

Tertianum Villa Böcklin im Züricher Englischviertel ist keine gewöhnliche Altersinstitution. Tijana Gruban beschreibt, was diese Einrichtung für sie als Leiterin Pflege und Betreuung so attraktiv macht.

Frau Gruban, wie sieht Ihre alltägliche Arbeit bei Tertianum aus?

Als Hauptverantwortliche für die Pflegequalität in der Villa Böcklin bin ich für die gesamte Planung und Umsetzung des Pflegeprozesses zuständig. Zudem fällt die interdisziplinäre Arbeit mit externen Fachgruppen in meinen Aufgabenbereich. Neben der täglichen Betreuung unserer Gäste bin ich für die Führung unseres Pflegeteams verantwortlich und berate bei medizinisch-pflegerischen Fragen.

Was erfüllt Sie an dieser Position?

Als diplomierte Pflegefachfrau FH ist mir eine qualitativ hochwertige Pflege besonders wichtig. Deshalb motiviere ich unsere Pflegekräfte und schaue individuell mit ihnen, dass sie sich weiterentwickeln können. Ich höre meinen Mitarbeitenden zu und versuche möglichst viele Verbesserungsvorschläge zusammen mit ihnen umzusetzen. Dabei sind neue Ideen immer willkommen!



Kunstaussstellung 2022

Warum haben Sie Tertianum mit seinen schweizweit über 90 Häusern als Arbeitgeber gewählt?

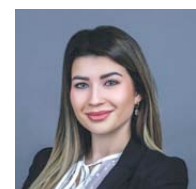
Ich habe vorher im Spital als diplomierte Pflegefachfrau HF gearbeitet und parallel dazu meinen Bachelor gemacht. Dort stellte ich bald fest, eine Führungsrolle einnehmen zu wollen. Für Tertianum habe ich mich entschieden, weil ich hier grosses Potential für meine persönliche Weiterentwicklung gesehen hatte. Dieses Potential hat man umgekehrt auch bei mir wahrgenommen und mir deshalb ermöglicht, einen

MBA (FH) zu machen, um das Erlernte direkt in die Praxis umzusetzen. Im Tertianum Villa Böcklin schätze ich die familiäre Atmosphäre in einem überschaubaren Umfeld. Die Zusammenarbeit ist sehr persönlich und unsere Werte Respekt, Verantwortung und Leidenschaft werden wirklich gelebt.

Was macht Tertianum grundsätzlich für Mitarbeitende attraktiv?

Das jederzeit sehr motivierende Arbeitsklima. Tertianum ist ein wachsendes Unternehmen, in dem engagier-

ten Mitarbeitenden – auch innerhalb der Gruppe – viele Perspektiven offenstehen. Wir versuchen zudem unseren Lernenden nach der Ausbildung immer eine Festanstellung zu offerieren. Die umfassenden Weiterbildungsmöglichkeiten sind definitiv eine der grössten Pluspunkte, die ich im Gesundheitswesen sonst so nicht kenne. Unsere Pflegekräfte können sich hier optimal weiterentwickeln.



IM INTERVIEW

Tijana Gruban

Leiterin Pflege und Betreuung/Stv.

Geschäftsführung

Tertianum Villa Böcklin

E. tertianum@tertianum.ch

www.tertianum.ch



Villa Böcklin, Zürich

GASTBEITRAG

Gelebte Werte als Schlüssel einer guten Zusammenarbeit

«Great Place To Work» unterstützt Organisationen bei der Entwicklung einer attraktiven Arbeitsplatz-, Vertrauens- und Unternehmenskultur. In der Schweiz wurden dieses Jahr 55 Organisationen als Best Workplaces™ ausgezeichnet.

Gute Organisationen bieten Vertrauen, Perspektiven und Weiterbildung sowie Anerkennung und gegenseitige Unterstützung. Und verstärkt zeigt sich dieses Jahr: Die besten Unternehmen heben sich insbesondere durch eine hohe Integrität des Managements vom Durchschnitt ab. Nur wenn die oberen Führungskräfte glaubwürdig und integer sind, kann Vertrauen untereinander entstehen. Wenn hingegen das Management Tinder Dates als Spesen abrechnet, Flugreisen plant, als gäbe

es keine Videokonferenzen, oder einen Inflationsausgleich bei den Löhnen ablehnt und zugleich Rekordgewinne einführt, dann gehen Vertrauen und Einsatzbereitschaft schnell verloren.

KULTUR DES VERTRAUENS ALS VORAUSSETZUNG

So stimmen acht von zehn Mitarbeitende der von Great Place To Work ausgezeichneten Organisationen zu, dass Führungskräfte ihre Versprechen einhalten.

Im Durchschnitt für Schweizer Unternehmen sind es jedoch nur fünf von zehn. Handkehrum heisst dies, dass oft die Hälfte der Belegschaft sich von den Vorgesetzten versetzt fühlt. Stimmt die Redewendung, dass Mitarbeitende für die Firma und den Job kommen, aber wegen dem Chef gehen, dann brauchen sich viele Organisationen also nicht wundern, dass sie einen Mangel an Fachkräften haben.

Während die meisten Arbeitgeber ähnliche Herausforderungen haben, haben es die «Besten Arbeitgeber» der Schweiz geschafft, eine Kultur zu schaffen, in der sich alle wertgeschätzt fühlen, sich gegenseitig vertrauen und Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit sehen.

In dieser Beilage zeigen wir einige Organisationen auf, wofür sie stehen und welche Arbeitsplatzkultur diese auszeichnet. Viel Spass beim Lesen und viel Erfolg bei Ihrer Suche und der Mitgestaltung eines «Great Place To Work».



ZUM AUTOR

Michael Hermann

Co-Owner und Consultant

Great Place To Work®

T: +41 (0)44 244 31 12

www.greatplacetowork.ch

Möchten Sie mehr darüber erfahren, wie wir Ihre Arbeitsplatzkultur gemeinsam mit Ihnen entwickeln können?

Kontaktieren Sie uns!



Best Workplaces™ Schweiz 2023

über 250 Mitarbeitende

- Cisco Systems (Switzerland) GmbH**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Salesforce**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- SAP (Schweiz) AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- DHL Express Switzerland**
Transport
- Sensirion AG**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Hilti (Schweiz) AG**
Baugewerbe
- Stryker**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Interiman Group Dienstleistungen**
- Uster Technologies AG**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Lidl Schweiz**
Detailhandel
- SPIE Schweiz AG**
Industriedienstleistungen
- Cembra**
Finanzdienstleistung & Versicherungen
- ECSA Group**
Industriedienstleistungen
- Schweizer Salinen AG**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Stiftung Alterszentrum Region**
Bülach Altenpflege

50–249 Mitarbeitende

- Hilton – Gastgewerbe**
- CSP AG – Dienstleistungen**
- Holle baby food AG**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Amgen (Europe) GmbH**
Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
- dbi services**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- AbbVie AG**
Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
- TeamWork**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- AstraZeneca AG**
Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
- SkyCell AG**
Dienstleistungen
- SCMG AG Teleperformance Schweiz**
Telekommunikation
- konplan**
Industriedienstleistungen
- Novo Nordisk Pharma AG**
Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
- esolva ag**
Dienstleistungen
- TREK Fahrrad GmbH**
Detailhandel
- Bacardi Ltd**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Raiffeisenbank Aarau-Lenzburg Genossenschaft**
Finanzdienstleistung & Versicherungen
- SC Johnson Europe**
Verarbeitende Industrie und Produktion
- Würth International AG**
Grosshandel
- Sopra Steria AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Proffix Software AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie

20–49 Mitarbeitende

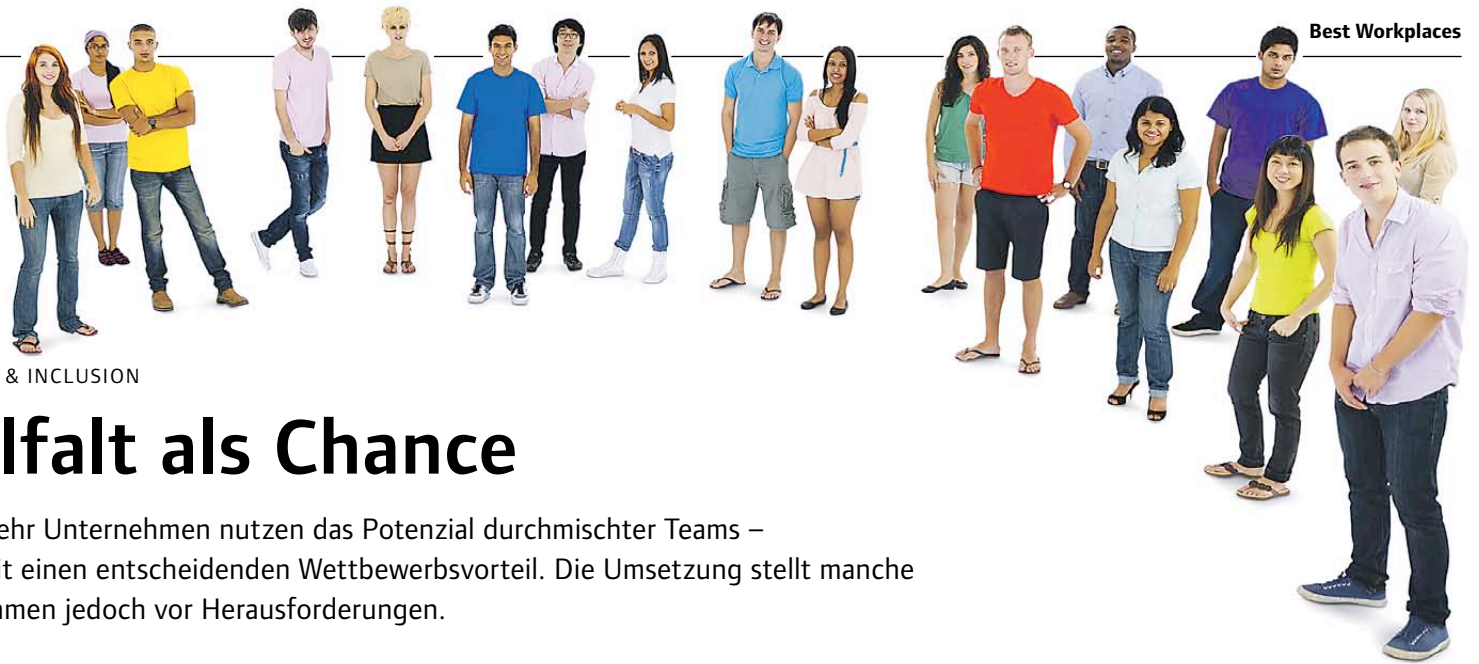
- baseVISION AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- SFL Regulatory Affairs & Scientific Communication GmbH**
Dienstleistungen
- WS Audiology Switzerland AG**
Gesundheitswesen
- Servier (Suisse) SA**
Biotechnologie & Pharmazeutische Industrie
- La Redoute Suisse AG**
Detailhandel
- Arca24.com**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Capvis AG**
Finanzdienstleistung & Versicherungen
- Savencia Fromage & Dairy Suisse SA**
Detailhandel
- Orbis Schweiz AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Hametec AG**
Verarbeitende Industrie und Produktion

10–19 Mitarbeitende

- goSecurity AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Alohi SA**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- OMIT Group AG**
Grundstücks- und Wohnungswesen
- Swiss Luxury Apartments**
Gastgewerbe
- evenjo ag**
Dienstleistungen
- Elix International SA**
Gesundheitswesen
- Milenia**
Finanzdienstleistung & Versicherungen
- ITIVITY AG**
Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Intercoop House & Garden**
Cooperative
Detailhandel
- MySmile Cabinet Dentaire**
Gesundheitswesen

Great Place To Work®

Entscheidend für die Best Workplaces™ Auszeichnung ist das umfassende Feedback aller Mitarbeitenden sowie die Auswertung der Personalprozesse und -massnahmen der teilnehmenden Organisationen. Der wissenschaftlich entwickelte Fragebogen besteht aus 60 Fragen und wird von durchschnittlich 84 Prozent aller Mitarbeitenden einer Organisation ausgefüllt. Insgesamt wurden dieses Jahr 55 Organisationen in den Kategorien Micro, Small, Medium und Large als Best Workplaces™ ausgezeichnet. Dieses Resultat ergibt sich aus der Zusammenarbeit mit über 220 Organisationen und dem Feedback von mehr als 29'800 Mitarbeitenden.



DIVERSITY & INCLUSION

Vielfalt als Chance

Immer mehr Unternehmen nutzen das Potenzial durchmischter Teams – und damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Die Umsetzung stellt manche Unternehmen jedoch vor Herausforderungen.

TEXT: MARK KRÜGER

Jederzeit und immer schneller auf veränderte Umweltbedingungen und Marktanforderungen reagieren zu müssen, gehört für Unternehmen zu den grössten Herausforderungen. Ob Datensicherheit, mobile Kommunikation oder Fachkräftemangel: Um Themen wie diese zu meistern und im Wettbewerb um Kunden und Mitarbeitende zu bestehen, braucht es Unternehmen, die breit aufgestellt sind und Vielfalt leben. Stichwort Diversity & Inclusion Management. Es steht für den strategischen Umgang mit der

Vielfalt und Heterogenität von Mitarbeitenden. Es umfasst neben Alter, Geschlecht, Nationalität, kulturelle und soziale Herkunft, Hautfarbe oder geistige und körperliche Fähigkeiten auch die Dimension sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck. Es geht darum, unterschiedliche Sichtweisen, kulturelle Hintergründe und Erfahrungen zu nutzen.

Nicht ohne Grund, denn durchmischte Teams gelten als innovativer, flexibler, anpassungsfähiger und fällen bessere Entscheidungen als homogene Gruppen, da sich Erfahrungen und Kompetenzen ergänzen. Nicht zu un-

terschätzen ist jedoch der grössere Führungsaufwand, der mit Vielfalt einhergeht. Auch steht sie nicht automatisch für eine gesteigerte Profitabilität. Deshalb ist es wichtig, Diversität bewusst wahrzunehmen, Potenziale und Kompetenzen proaktiv zu nutzen und diese in die Unternehmenskultur und -strategie einzubinden.

KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Eine im Oktober 2022 erschienene Studie des Instituts New Work der BFH Wirtschaft brachte Folgendes zutage: Während rund zwei Drittel

der befragten grossen Unternehmen und Organisationen ein abgestimmtes Gesamtkonzept entwickelt haben, sind andere erst auf dem Weg dazu oder verstehen Inklusion als implizit in ihrer Unternehmenskultur verankert. Die Autoren der Studie schlagen für die Unternehmenspraxis vor, Diversity & Inclusion in Leitbild, Strategie und Ziele zu verankern. Besonders wichtig seien interne Unterstützer als Identifikationsfiguren und eine offene Kommunikation. Zudem sollten die Massnahmen im Rahmen des Qualitätsmanagements evaluiert werden.

UNTERNEHMENSBEITRAG

Lebensqualität im Ingenieurbüro

Anspruchsvolle Ingenieurdienstleistungen im Strukturwandel des 21. Jahrhunderts.

Die heutige Situation mit dem Strukturwandel des 21. Jahrhunderts, wie etwa Digitalisierung, Fachkräftemangel, Demografie, gilt es zu bewältigen. Dies stellt grosse Herausforderungen an die Führung unseres Ingenieurbüros. Der Erhalt der Gesundheit und die Sicherstellung der Lebensqualität für unsere Mitarbeitenden sind uns dabei sehr wichtig.

Umso schöner ist es, zu einem Employer of Choice zu gehören. Mit einer flachen Organisationsstruktur einer internationalen Holding sind unsere Mitarbeitenden – vom Berufseinsteiger bis hin zu den Senior Engineers/Experten – überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Arbeitssituation und dem Angebot der ILF.

DER MENSCH IM FOKUS

Eine erfolgreiche Projektabwicklung beinhaltet bei uns nicht nur Knowhow-Transfer, Fleiss und eine funktionierende Projektorganisation, vielmehr sind es die eigentliche Teamarbeit, die Arbeitsaufteilung und der heterogene Mitarbeiterpool. Denn der Mensch

steht im Zentrum und bildet den Grundstein des Erfolges. Expert:innen, Generalist:innen, Ingenieur:innen, Konstrukteur:innen und Teamassistent:innen arbeiten Hand in Hand und projektieren täglich anspruchsvolle Bauprojekte unter Einhaltung der geforderten Qualität und Termine.

Auf diese unverzichtbare Ressource sind wir als ILF Schweiz sehr stolz. Unsere 54 Mitarbeitenden kommen aus acht verschiedenen Nationen. Wir verfügen über einen Frauenanteil von rund 32 Prozent sowie einen Altersdurchschnitt von 40 Jahren. Wir setzen auch auf Expertenwissen, welches teilweise durch bereits pensionierte Senior Engineers erbracht und an die Junior Engineers weitergegeben wird. Die verschiedenen Kulturen, Altersschichten, Sprachen oder auch Interessen fördern die Offenheit, den Respekt und das familiäre Zusammenarbeiten.

INTEGRATION STATT HARTER ARBEITSEINSTIEG

Mit unserem «Club of Young Engineers» besteht ein länderübergreifendes so-

ziales Netzwerk, das unsere jungen Talente (<35 Jahre) fördert. Nebst einem schnellen und unkomplizierten Firmeneinstieg werden auch Weiterbildung, soziale Events und Fachexkursionen organisiert, um das soziale Netzwerk des Standortes, aber auch der Holding im internationalen Bereich zu stärken.

Dass die ILF bei den eigenen Mitarbeitenden als «Great Place to Work®» eingestuft wurde, hängt neben attraktiven Bedingungen auch mit den Zukunftsaussichten zusammen.

Individuelle Interessen oder persönliche Ziele, sei dies in Richtung Fachexperte, Projektleitung, Konstruktion, Bereichs-, oder Administrative-Leitung werden gefördert und können angestrebt respektive erreicht werden.

So ist in der Phase des Strukturwandels in unserer Firma viel Platz für Individualität, zukunftsgerichtetes Denken, aber auch Selbstverwirklichung inmitten eines familiären und freundschaftlichen Arbeitsklimas möglich.



ZUM AUTOR

Dr. Michael Hertweck
Geschäftsführer ILF Schweiz
ILF Beratende Ingenieure AG
E: info.zrh@if.com

www.ilf.com



ARBEITSPLATZKULTUR

Ein guter Lohn ist nicht alles

Wer als Unternehmen auf dem Markt erfolgreich sein möchte, braucht mehr als nur gute Produkte. Ebenso wichtig: eine starke Unternehmenskultur. Sie fördert das Engagement und Bindung der Mitarbeitenden.

TEXT: TOBIAS LEMSER

Nach der Lehre oder dem Studium ein ganzes Berufsleben lang bei einem einzigen Arbeitgeber tätig zu sein – ein Weg, den immer weniger Arbeitnehmende einschlagen. Gerade junge Berufstätige unter 30 Jahren zeigen im Vergleich zu älteren Mitarbeitenden geringere Loyalität gegenüber ihren Arbeitgebern.

WECHSELWILLIGE NEHMEN ZU

Wie eine PwC-Umfrage im vergangenen Jahr ermittelte, plant inzwischen ein Fünftel der Beschäftigten im laufenden Jahr, eine neue Stelle zu suchen. Doch bereits zwischen 2016 und 2021 hat die berufliche Mobilität laut des Bundesamts für Statistik zugenommen – insbesondere bei den Erwerbstätigen der sogenannten Generation Z. Hat sich mit Blick auf alle Erwerbstätigen in jenem Zeitraum die Quote derer, die den Arbeitsplatz gewechselt hat, lediglich von zwölf auf 12,4 Prozent erhöht, traten bei den 15- bis 24-Jährigen 21,6 Prozent einen neuen Job an. Bei den 25- bis 39-Jährigen waren es immerhin noch 17,7 Prozent – ganz im Gegensatz zur Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, von der sich lediglich fünf Prozent beruflich neu orientierten.

HR-ABTEILUNGEN UNTER ZUGZWANG

Doch was bedeutet dies nun? Viele Personalverantwortliche stellen diese Tendenz vor grosse Probleme, denn

sie müssen heute nicht mehr nur auswählen, sondern auch aktiv auf potenziell neue Mitarbeitende zugehen. Angesichts des herrschenden Fachkräftemangels war es nie schwieriger, geeignetes Fachpersonal zu finden. Der Grund, weshalb Unternehmen grundsätzlich umdenken müssen, um ihre Mitarbeitenden längerfristig zu binden. Fachleuten zufolge sollte die oberste Priorität darin liegen, nicht nur intern für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen, sondern sich auch durch eine ansprechende Unternehmenskultur nach aussen bestmöglich darzustellen.

Dass genau dieser Faktor für immer mehr Mitarbeitende von Bedeutung ist, zeigt eine Umfrage auf der Website Glassdoor, auf der Mitarbeitende Unternehmen anonym bewerten können. Neben 1'020 deutschen Arbeitnehmenden wurden zusätzlich 4'000 Angestellte aus Frankreich, Grossbritannien und den USA befragt. Ergebnis: 77 Prozent aller Umfrageteilnehmer gaben an, die Kultur eines Unternehmens vor einer Bewerbung mit in Betracht zu ziehen.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG MACHT ATTRAKTIV

Unternehmen müssen also mehr denn je liefern, um keine Mitarbeitende zu verlieren und letztlich an Leistungsfähigkeit einzubüssen. Damit dies

bestmöglich gelingt, braucht es unter anderem Strategien zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, wozu in erster Linie die verschiedensten Weiterbildungen zu zählen sind. Zudem braucht es flexible Arbeitszeitmodelle, genauso wie betriebliche Angebote zur Betreuung von Kindern. Aber auch die Gesundheits- und betriebliche Altersvorsorge sowie Sportkurse sollen helfen, damit die Fachkräfte und Eigengewächse bloss nicht an die Konkurrenz abwandern. So zahlt es sich beispielsweise aus, Beschäftigte, die Anzeichen von Stress- oder Überforderungssymptomen zeigen, zu unterstützen. Denn sind sie schnell gestresst und überfordert, kann sich dies für Unternehmen auch im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nachteilig auswirken.

Klar ist: Schaffen Arbeitgeber eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur, legen sie den Grundstein für gesündere und zufriedener Mitarbeitende – die beste Voraussetzung, um Firmenstrategien engagiert umzusetzen, eigene Ideen einzubringen, Innovationen zu pushen und damit das Unternehmen zu stärken.

INDIKATOREN FÜR EINE UNTERNEHMENSKULTUR

Wichtige Hinweisgeber, wie es tatsächlich um die Unternehmenskultur bestellt ist, sind der Umgang miteinander sowie die Art und Weise, wie Konflikte gelöst und Kritik oder Lob geäussert werden. Ob die Führungsriege Absprachen einhält oder Strategien und Ziele offen oder verdeckt kommuniziert – all das wird von der Belegschaft gesehen und prägt deren

Handlungen. Auch ob und wie die Menschen in einem Unternehmen an Einfluss gewinnen und auf Augenhöhe kommuniziert und geführt wird, ist ein weiterer entscheidender Indikator für eine gute Arbeitsplatzkultur. Denn feststeht: Wer auf eine offene Unternehmenskultur setzt, kann seine Firma besser am Markt positionieren und schlussendlich Kunden gewinnen, welche für dieselben Werte einstehen.

SO ERKENNEN SIE EINE TOXISCHE UNTERNEHMENS-KULTUR

Lassen Sie sich nicht von verlockenden Extras wie Tischkicker oder kostenlosem Essen blenden. Sie sind kein Indikator für eine gute Unternehmenskultur.

Achten Sie bei der ersten Besichtigung darauf, wie Mitarbeitende miteinander umgehen, ob die Dinge sehr starr und reglementiert sind oder eher locker und entspannt wirken.

Macht ein Unternehmen bei der Einstellung Tempo, kann es sein, dass es Sie nicht für Ihre individuelle Expertise, sondern eher für eine anstehende austauschbare Arbeit benötigt.

Hören Sie auf Ihr Bauchgefühl. Haben Sie beim Betreten kein gutes Gefühl, wird sich das wahrscheinlich zukünftig auch nicht verbessern.

Quelle: www.xing.com/news/insiders/articles/5-tipps-wie-sie-eine-toxische-unternehmenskultur-erkennen-können-bevor-sie-ein-stellenangebot-annahmen-4632547



UNTERNEHMENSBEITRAG

Excellence is an Attitude – menschlich und professionell

Durch eine starke Unternehmenskultur bauen wir das Fundament für unseren gemeinsamen Erfolg als führendes Life Science Beratungsunternehmen.

Bei SFL - Solutions For Life sciences glauben wir daran, dass eine vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur die Grundlage des Erfolgs ist und innovative und erfolgreiche Ansätze fördert, die unsere Kunden schätzen. In unseren Unternehmensleitlinien verpflichten wir uns schon seit 2011 zu Integrität, Fairness und Respekt als Eckpfeiler all unserer Aktivitäten. Wir freuen uns daher besonders, dass dies von unseren Mitarbeitenden geschätzt wird und wir heuer mit dem zweiten Rang unter den «Best Workplaces™» Switzerland nicht nur unsere bisherigen sehr guten Plat-

zierungen übertrafen, sondern auch die Zustimmungsraten in fast allen Einzelfragen nochmals verbessern konnten.

Unser multidisziplinäres Team bietet im Pharma-, Biotech- und Medizintechnikbereich tätigen Unternehmen und Organisationen integrierte Lösungen entlang des Lebenszyklus von Gesundheitstechnologien auf globaler und lokaler Ebene an. Beheimatet im Life Science Cluster Basel im Dreiländereck im Herzen von Europa, mit einem Team aus 16 verschiedenen Nationalitäten, ist SFL gleichzeitig durch lokale Verwurzelung und Weltoffenheit gekennzeichnet. Unser Erfolg und unsere Unternehmenskultur basieren auf einer fachlichen wie auch menschlichen Diversität und Chancengleichheit für alle Teammitglieder. Dies bedingt eine aktive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Bedürfnissen und Wünschen von allen Mitarbeitenden und einem aktiven Engagement zur Schaffung einer Atmosphäre des Ver-

trauens. Unser Anspruch «Excellence is an Attitude» zeigt sich nicht nur auf fachlicher Ebene in unseren Kundenprojekten, sondern mindestens ebenso im gemeinsamen Bestreben, ein freundliches und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, indem sowohl die persönliche wie auch die berufliche Entwicklung der Teammitglieder gefördert wird.

Das Ziel des SFL-Führungsteams ist der Aufbau erfolgreicher und nachhaltiger Beziehungen und Partnerschaften zu Mitarbeitenden und Kunden unter der Maxime die beste Qualität auf allen Ebenen anzustreben.



Vertreter des SFL Leadership Teams um Gründerin Shayesteh Fürst-Ladani an der Award Zeremonie 2023.

KONTAKT

SFL Regulatory Affairs & Scientific Communication GmbH

Aeschenvorstadt 52, 4051 Basel

T: +41 (0)61 361 9443

E: office@sfl-services.com

www.sfl-services.com



UNTERNEHMENSBEITRAG

Sehr gutes Betriebsklima bringt Erfolg

Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen werden von Mitarbeitenden positiv wahrgenommen: 95 Prozent sehen in Haberkorn einen «sehr guten Arbeitsplatz».

Der wertschätzende Umgang miteinander, die bewusste Gestaltung von Sortiment und Services und ressourcenschonende Prozesse: Das versteht Haberkorn seit vielen Jahren unter «nachhaltigem Handeln». Ganz wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist das Arbeitsumfeld und damit einhergehende attraktive Rahmenbedingungen.

«HABERKORN IST EIN SEHR GUTER ARBEITSPLATZ»

Damit sich das Familienunternehmen auch als Arbeitgeber stetig weiterentwickelt, erfolgte Ende 2022 erstmalig eine Bewertung durch die eigenen Mitarbeitenden – durchgeführt durch das unabhängige Great Place



Haberkorn AG liess sich erstmalig durch das unabhängige Great Place to Work®-Institut von seinen Mitarbeitenden bewerten. (Foto: Haberkorn)

to Work®-Institut. Besonders in den Bewertungskategorien Fairness, Glaubwürdigkeit, Respekt, Teamarbeit und Stolz schneidet Haberkorn in dieser Befragung überdurchschnittlich gut ab.

Die jüngste «GPTW»-Befragung ist erst vor wenigen Monaten über die Bühne gegangen. 95 Prozent der Befragten haben im Zuge dessen Haberkorn als «sehr guten Arbeitsplatz» bezeichnet.

ÜBER HABERKORN

Wir versorgen Industrie- und Bauunternehmen mit Arbeitsschutz, Industrieschläuchen und Armaturen. Kompetente Fachberater, Produktdienstleistungen und die besondere Kenntnis der Beschaffungsmärkte in den Sortimenten machen uns zum Spezialisten. E-Business und Logistik-Lösungen ersparen den Kunden Zeit und Geld. Das Unternehmen mit Sitz in Berneck/SG ist seit 1980 in der Schweiz tätig.

KONTAKT

Haberkorn AG

Musterplatzstrasse 3

9442 Berneck

T: +41 (0)71 74749-20

E: info@haberkorn.ch

www.haberkorn.ch

HABERKORN
SUISSE



**Konsequente
Klimapolitik?
Ja, das geht.**



Wir haben Träume.
Und verwirklichen sie.
Jetzt aktiv werden.
#dreampeace

GREENPEACE