

FOKUS



BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND FREIZEIT

Firmenporträt Contratto Gastbeitrag Im Coworking-
Space arbeiten Success-Story Thermoplan



FOKUS-INTERVIEW
Wenn sich der Mensch
wie im Hamsterrad fühlt

12



FOKUS-STORY
Eine gute Work-
Life-Balance

4



SUCCESS-STORY
Thermoplan – der Erfolg
geht weiter

28

FIRMENPORTRÄT
Mit Freude
bei der Arbeit

14



Patrick Caspar
Mitglied der Geschäftsleitung
der Schwyzer Kantonalbank

FOKUS-STORY

4

FOKUS-INTERVIEW

12

FIRMENPORTRÄT

14

INFOGRAFIK

19

GASTBEITRAG

20

PROGNOSEN

23

SERVICE

24

SPONSORING

26

SUCCESS-STORY

28

KOMMENTAR

31

IMPRESSUM

Herausgeberin: Schwyzer Kantonalbank

Projektleitung: Tobias Zehnder

Mitarbeit: Norbert Nauer, Adrian

Eggenberger **Texte:** Paul Felber

Gestaltung: Büro Nord **Fotos:** André

Herger **Illustration:** Corina Vögele

3D Visualisierung: Frédéric Müller

Lektorat: Alain Estermann **Druck:**

Kromer Print AG **Auflage:** 4000 Ex.

Die nächste FOKUS-Ausgabe
erscheint im Mai 2022.

EIN GEBEN UND NEHMEN

In der heutigen Zeit sind zahlreiche Lebensentwürfe denkbar. Arbeitnehmende haben heute so viele Möglichkeiten wie in keiner Generation zuvor. Diese Freiheiten fordern uns jedoch immer wieder heraus. Wie können wir Arbeit, Partnerschaft und Familie, Freunde, Hobbys und Gesundheit miteinander in Einklang bringen? Täglich treffen wir grössere und kleinere Entscheidungen für eine gute Work-Life-Balance. Aber in diesen Fragen sind wir nicht autonom. Eine wesentliche Rolle spielen dabei die Arbeitgeber.

Sie entscheiden, ob in ihrem Unternehmen Teilzeitarbeit möglich ist, ob jemand im Büro präsent sein sollte oder eher im Homeoffice tätig sein kann. Sie schaffen die Rahmenbedingungen mit Arbeitszeit- und Ferienregelungen. Als Arbeitgeber können sie viel dazu beitragen, dass ihre Mitarbeitenden eine gute Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen finden. Ganz entscheidend dafür ist eine auf gegenseitigem Verständnis und konstruktivem Dialog basierende Unternehmenskultur.

Diese Kultur ist in Schwyzer KMU in hohem Masse vorhanden. Das zeigt diese Ausgabe des Magazins «FOKUS» beispielhaft. Die Unternehmen stellen ihre Mitarbeitenden ins Zentrum. Sie wollen, dass sie gerne zur Arbeit kommen, sich im Team wohlfühlen. Die Unternehmen erfahren im Gegenzug ein hohes Engagement und Loyalität. Ein Geben und Nehmen. Ganz nach «Schwyzer Art» eben.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!

DIE BALANCE MUSS STIMMEN

Was tun Unternehmen für eine gute Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden? Sehr viel, wie ein Augenschein bei der Auto AG Schwyz, beim Seminar- und Wellness Hotel Stoos und bei der Kaufmann AG in Goldau zeigt.



Der erste Bus verlässt das Depot um 4.15 Uhr, der letzte kehrt um 1.30 Uhr zurück, am Wochenende sogar erst um 2.30 Uhr. Die Busse verkehren an 365 Tagen im Jahr, auch an Weihnachten und anderen hohen Feiertagen. Eine Schicht kann bloss siebeneinhalb Stunden oder länger als dreizehn Stunden dauern. Wer bei der Auto AG Schwyz als Chauffeur oder Chauffeurin arbeitet, muss sehr flexibel sein und unregelmässige Arbeitszeiten in Kauf nehmen. Das macht es nicht einfach, Arbeit und Freizeit aufeinander abzustimmen. Patrick Schnellmann, Leiter Produktion und stellvertretender Direktor der Auto AG Schwyz, ist jedoch überzeugt, dass die Work-Life-Balance für die meisten Chauffeure trotzdem stimmt. Möglich macht dies eine ausgeklügelte Einsatzplanung. Diese dürfte schweizweit Vorbildcharakter haben.

Jahresplanung

Bereits im Januar weiss ein Mitarbeiter der Auto AG Schwyz nämlich auf den Tag genau, wann er beispielsweise im August oder November arbeiten wird. «Wir machen grundsätzlich eine Jahresplanung», sagt Patrick Schnellmann. «Das erlaubt es den Chauffeuren, lange im Voraus ihre privaten Aktivitäten zu planen oder auf die Dienstpläne abzustimmen. Das ist wichtig für eine gute Work-Life-Balance.» Die definitive Zuteilung der Fahrzeiten und Strecken erfolgt zwei Monate vor Arbeitsantritt. Aber selbst dann können Schichten kurzfristig getauscht werden. Allerdings ist der Chauffeur dann selber dafür verantwortlich. Alle Chauffeure können ein Onlinetool nutzen und auf einem sogenannten Marktplatz ihren Dienst zum Tausch ausschreiben.

Freie Sonntage

«Die langfristige Planungssicherheit, die wir ermöglichen, ist ein wichtiges Element für eine ausgewogene Lebensgestaltung und ausreichend Erholung», ist Patrick Schnellmann überzeugt. Ein weiterer Faktor ist die Mindestzahl freier Tage an Wochenenden. Grundsätzlich gilt bei der Auto AG Schwyz eine 42-Stunden-Woche, umgerechnet auf eine theoretische 5-Tage-Woche. Jeder Chauffeur hat aber Anrecht auf 163 freie Tage pro Jahr, wovon mindestens 20 Sonntage sein müssen. Somit ist auch die Mindest-

zahl von einem freien Sonntag pro Monat garantiert. Bis zum Alter von 50 Jahren gewährt das Unternehmen vier Wochen Ferien, ab drei Dienstjahren sind es fünf Wochen. Ab Alter 50 hat man ein Anrecht auf fünf Wochen und ab 60 Jahren auf sechs Wochen Ferien.

Viel Verkehr

Derzeit sucht das Unternehmen zehn Chauffeure und Chauffeurinnen. Die Suche gestaltet sich recht schwierig, weil praktisch alle ÖV-Betriebe unter Personalmangel leiden. Sind es die unregelmässigen Arbeitszeiten oder der Stress am Steuer, die abschreckend auf mögliche Bewerber wirken? Das glaubt Patrick Schnellmann nicht. «Die Ausbildung zum Chauffeur der Kategorie D, die zum Transport von Personen berechtigt, ist ziemlich teuer. Das dürfte der Hauptgrund für den Mangel sein», meint er. Natürlich sei der Verkehr manchmal ziemlich hektisch, weiss er aus eigener Erfahrung. Und zu Stosszeiten stehe halt auch der Bus im Stau. Da liessen sich die Fahrpläne nicht mehr genau einhalten. «Erfahrene Chauffeure lassen sich dadurch jedoch nicht stressen», so Patrick Schnellmann. Im Übrigen erlebt er das Verhalten der anderen Verkehrsteilnehmer selten als aggressiv. «Im Gegenteil. Viele sind sehr zuvorkommend und gewähren uns häufig den Vortritt.»

Auch die Fahrgäste verhielten sich weitgehend korrekt. Unangenehme Begegnungen mit Reisenden seien eher selten. «Die Situation hier auf dem Lande ist sicher viel entspannter als in städtischen Gebieten. Natürlich gibt es auch bei uns schwierige Fahrgäste, einige von ihnen sind allen Chauffeuren bekannt.» Falls es doch einmal brenzlig werden sollte, sind die Chauffeure darauf vorbereitet. Themen wie Deeskalation oder der Umgang mit Kundinnen und Kunden würden regelmässig beübt, erklärt Patrick Schnellmann. Genauso wie Selbstmanagement.

Blebschäden

Ein möglicher Stressfaktor können auch Unfälle sein. Vor schweren Unglücken mit Personenschäden oder gar Todesfällen ist die Auto AG Schwyz seit vielen Jahren verschont geblieben. «Ein grosses Glück», wie Patrick Schnellmann sagt. Was hin und wieder passiert, sind Stürze

AUTO AG SCHWYZ

Die Auto AG Schwyz beschäftigt 126 Mitarbeitende. Davon sind 90 Chauffeure und Chauffeurinnen.

Das ÖV-Unternehmen betreibt neun Regionalverkehrslinien, drei Ortsbuslinien, eine Bezirkslinie sowie zwei touristische Strecken. Die gesamte Länge des Netzes beträgt 222 Kilometer mit 246 Haltestellen.

45 Busse und ein Oldtimer stehen für den Einsatz bereit.



**Schichtbeginn für
Frühaufsteher:
Um 4.15 Uhr fährt
der erste Bus.**



APP MIT GESUNDHEITSTIPPS

Jeder Chauffeur hat ein eigenes iPad mit einer Chauffeurenapp, die er in freien Minuten nutzen kann. Sie enthält beispielsweise Tipps für eine gesunde Ernährung oder einfache Fitnessübungen, die man in der Pause im Bus absolvieren kann.

von Fahrgästen. Meistens verlaufen sie jedoch glimpflich. «Nicht zu vermeiden mit den grossen Fahrzeugen sind Blechschäden. Sie gehören zum Beruf», so Patrick Schnellmann. «Das ist in der Regel für einen Chauffeur sehr ärgerlich und natürlich auch stressig, aber eigentlich keine grosse Sache.»

Seminar- und Wellnesshotel Stoos

Eine gute Work-Life-Balance zu finden, ist im Gastgewerbe und in der Hotellerie nicht immer einfach. Das lässt sich nicht wegdiskutieren. Unregelmässige Arbeitszeiten, Einsätze am Abend oder an Wochenenden, hektische Phasen bei Hochbetrieb: Das alles kann an den Nerven zehren. Das weiss auch Marcel Neuhaus, Direktor des Seminar- und Wellnesshotels Stoos. Trotzdem sagt er: «Wir haben den schönsten Beruf, den man sich wünschen kann. Ich geniesse den direkten Kontakt mit den Gästen, das unmittelbare Feedback jeden Tag aufs Neue.»

Kreativer Beruf

Die Arbeit eines Kochs ist abwechslungsreich und kreativ. Aber immer weniger Junge wollen den Beruf ergreifen. Sein Image ist nicht besonders gut. Es ist oft heiss, manchmal hektisch und bisweilen auch laut, je nach Laune des Kü-

chenchefs. Solche Bilder haben sich in vielen Köpfen festgesetzt, obwohl sie nur selten der Realität entsprechen. «Natürlich braucht man als Koch einen stabilen Charakter und gute Nerven», räumt Marcel Neuhaus ein. «Aber es gibt auch ruhigere Phasen. Wichtig ist eine gute Vorbereitung. Dafür bleibt in der Regel genügend Zeit.»

Im Seminar- und Wellnesshotel Stoos arbeitet ein Koch normalerweise von 9 bis 19 Uhr oder von 12 bis 22 Uhr. Marcel Neuhaus ist darum bemüht, dass das Personal in zwei durchgehenden Schichten arbeitet. Lange Arbeitszeiten mit einer mehrstündigen Pause, der sogenannten «Zimmerstunde», sollen die Ausnahme bleiben. «Die Zimmerstunde bringt den Mitarbeitenden herzlich wenig», ist Marcel Neuhaus überzeugt. «Sie kann kaum sinnvoll genutzt werden. Viel wichtiger ist, dass Mitarbeitende regelmässig freie Abende und Wochenenden haben, die sie mit der Familie oder Freunden verbringen können.»

Fachkräfte fehlen

Sowohl in der Küche als auch im Service sind Fachkräfte sehr gesucht. Weil in diesen Bereichen immer wieder Personal fehlt, müssen die Angestellten bereit sein, Überstunden zu leis-



LANGE GESCHICHTE

Die Geschichte des Seminar- und Wellnesshotels Stoos geht zurück bis ins Jahr 1850. Damals hiess es noch Kurhaus. Nach einem Brand wurde es 1977 neu gebaut.

Seither wurde regelmässig viel in Erneuerungen investiert, insbesondere in den Wellness- und den Seminarbereich. Aus diesem Grunde wurde es 2006 umbenannt. Das Hotel verfügt über 77 Zimmer, 55 davon im Haupt- und 22 im Nebenhaus.

Das Hotel beschäftigt rund 75 Mitarbeitende, ist ganzjährig geöffnet und seit über 45 Jahren im Besitz der Familie Koch aus Einsiedeln. Direktor ist seit 2011 Marcel Neuhaus.



Die Natur und die Ruhe auf dem Stoos bilden einen idealen Ausgleich zum Arbeitsalltag.

ten. Ein eigentlicher Teufelskreis, weil die Arbeit dadurch unattraktiver wird und das Risiko steigt, dass sich Mitarbeitende aus dem Beruf ausklinken. Marcel Neuhaus bedauert, dass auch der Beruf im Service ein Imageproblem hat. Dafür gebe es eigentlich keinen Grund. Der Lohn einer Servicekraft ist gut und kann durch Trinkgelder noch massiv aufgebessert werden. Auch hektische Phasen halten sich in Grenzen. «Es ist eigentlich ein super Job», sagt Hoteldirektor Neuhaus. «Der direkte Kontakt mit den Gästen ist sehr bereichernd und wertvoll.» Auch beim Servicepersonal wird darauf geachtet, dass die Balance zwischen Arbeit und Freizeit stimmt. Regelmässige Freitage werden rechtzeitig eingeplant.

Das Seminar- und Wellnesshotel Stoos gewährt seinen Mitarbeitenden diverse Vergünstigungen, die zu einer guten Work-Life-Balance beitragen sollen. So darf etwa nach Feierabend die Wellnessanlage genutzt werden. Das Seminar- und Wellnesshotel Stoos gehört

zu den Private Selection Hotels. Die Mitarbeitenden dieser Hotels können in den Partnerbetrieben für 50 Franken übernachten. Ein Luxus, der sehr begehrt ist. Einen tollen Ausgleich zum Arbeitsalltag bieten natürlich auch die Natur und die Ruhe auf dem Stoos.

Positives Feedback

Wer in der Hotellerie eine Ausbildung absolviert, dem steht die Welt offen. Dafür gibt es unzählige Beispiele. Vor allem die Fachschulen in der Schweiz geniessen international einen ausgezeichneten Ruf. «Man muss sich allerdings bewusst sein, dass es kein Montag-bis-Freitag-Job ist», sagt Hoteldirektor Neuhaus. «Aber», betont er mehr als einmal, «ich kann mir keinen schöneren Beruf vorstellen, wenn man gerne Gastgeber ist. Die meisten Gäste sind entspannt und gut gelaunt und knausern nicht mit Komplimenten, wenn sie mit unserer Leistung zufrieden sind. Das schönste Kompliment ist natürlich, wenn sie wiederkommen.»

Kaufmann AG, Goldau

«An der fehlenden Work-Life-Balance liegt es nicht, dass die Metallbaubranche unter einem Fachkräftemangel leidet», ist Ralf Kaufmann, Mitinhaber und Geschäftsführer der Kaufmann AG, Goldau, überzeugt. Das Image des Metallbauberufs sei leider nicht sehr gut, bedauert er. «Zu Unrecht», wie er meint. «Die Arbeit ist interessant und abwechslungsreich. Heute muss ein Mitarbeiter kaum mehr schwere Lasten heben, auch Schmutz und Lärm sind kaum ein Problem.» Daher bildet die Kaufmann AG seit über dreissig Jahren jährlich ein bis drei Lernende im Beruf Metallbauer aus.

Zeitlich flexibel

Wer bei der Kaufmann AG in der Werkstatt arbeitet, hat geregelte Arbeitszeiten und kann die Abende mit der Familie oder beim Ausüben eines Hobbys verbringen. Zeitlich flexibler sein müssen die Montageteams. Sie müssen schon einmal früher ausrücken oder eine Arbeit zu Ende bringen. Dann dauert ein Arbeitstag etwas länger. Ralf Kaufmann ist jedoch überzeugt, dass dies von den Mitarbeitern sogar geschätzt wird. «Es ist ein Geben und Nehmen», sagt er. «Unsere Mitarbeiter müssen zeitlich manchmal flexibel sein, auf der anderen Seite können sie darauf zählen, dass wir sehr kulant sind, wenn sie früher Feierabend machen wollen oder einen freien Tag benötigen.»

Familiäres Klima

Die Kaufmann AG unternimmt viel, damit die Mitarbeiter im Betrieb möglichst optimale Bedingungen vorfinden. «Sie sollen gerne und mit Freude zur Arbeit kommen», sagt Ralf Kaufmann. Das Unternehmen stellt den Mitarbeitern beispielsweise sämtliche Berufskleider zur Verfügung und finanziert auch die Sicherheitsschuhe. Bei den einzelnen Arbeitsplätzen wird auf eine gute Ergonomie geachtet. Sicherheit hat sowieso Priorität. Durch den Einsatz von Lean Management und der 5S-Methode werden die Prozesse laufend optimiert, um unnötige Arbeitsschritte und Belastungen zu vermeiden.

Ab und zu liegt auch einmal ein gemeinsames Feierabendbier drin. Man trifft sich zum Grillabend oder beim Betriebsausflug. «Wir pfle-

gen einen familiären Führungsstil», erklärt Ralf Kaufmann. «Das trägt viel zu einer guten Atmosphäre im Unternehmen bei und ist wichtig für eine gute Work-Life-Balance.

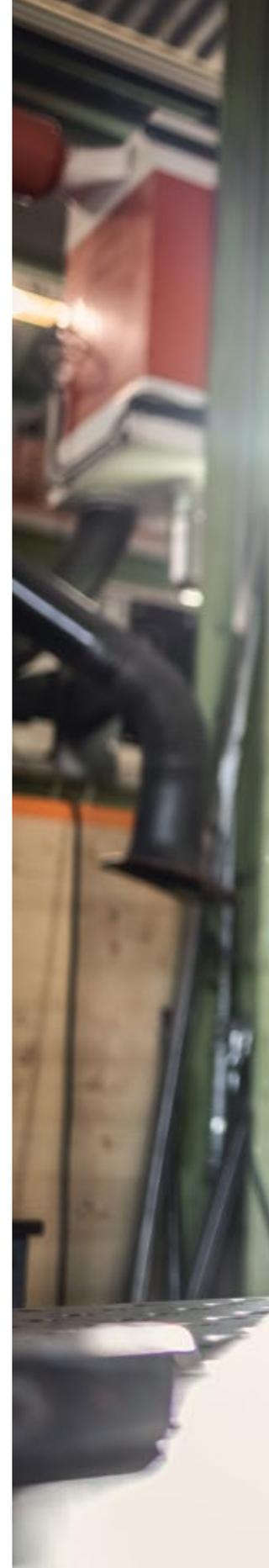
Verkehrssicherheit

Nebst dem Metallbau arbeitet die Kaufmann AG seit Jahrzehnten in der Verkehrstechnik. Sie gilt heute schweizweit als führendes Unternehmen für Sicherheitstechnik auf Strassen und Verkehrswegen. Dazu gehören etwa Leitplanken, mobile Abschränkungen, Barrieren und vor allem MÜLS. Das ist die Abkürzung für Mittelstreifenüberleitungssysteme. Bei Unfällen oder Reparaturen auf Autobahnen und in Tunnels muss der Verkehr oft auf andere Spuren oder sogar die Gegenseite umgeleitet werden. Die Kaufmann AG hat dafür automatisierte Überleitungssysteme entwickelt, mobile Leitplanken, die man in die gewünschte Richtung schwenken kann und die dann die notwendigen Lücken öffnen.

Vor und nach Strassentunnels gehören solche Systeme heute vermehrt zum Standard. Die Kaufmann AG ist in diesem Bereich in der ganzen Schweiz und im benachbarten Ausland tätig und hat solche mobilen Leitsysteme beispielsweise schon beim Belchen-, Gubrist- oder beim Baregg Tunnel installiert. Sie können von einer Zentrale aus automatisch gesteuert werden. Die Verschiebung dauert wenige Minuten. Wären solche steuerbaren Schranken nicht vorhanden, müssten die Leitplanken von Hand demontiert und dann abtransportiert werden. Ein zeitaufwendiger Vorgang.

Nachtarbeit

Die Montage solcher Leitsysteme erfolgt in der Regel nachts, weil Autobahnen und stark befahrene Strassen tagsüber nach Möglichkeit nicht gesperrt werden. Nachtarbeit ist nicht bei allen Arbeitnehmenden beliebt. Die Kaufmann AG hatte diesbezüglich jedoch noch nie Probleme, wie Ralf Kaufmann erklärt. «Die Mitarbeiter leiden offenbar nicht oder nur gering unter der Zeitumstellung. Klagen gibt es höchst selten. Die Nachtarbeit kann natürlich im vollen Umfang kompensiert werden. Hinzu kommen Lohnzuschläge. Das macht diese Einsätze für viele Mitarbeiter sogar interessant.»





DAS UNTERNEHMEN

Die Kaufmann AG ist seit 75 Jahren in den Bereichen Metallbau und Verkehrssicherheit tätig. Das unabhängige Familienunternehmen beschäftigt rund 45 Mitarbeitende und wird in dritter Generation von den beiden Inhabern Lars und Ralf Kaufmann geführt. Lars ist Geschäftsführer Verkehrstechnik, sein Cousin Ralf ist Geschäftsführer Metallbau.

Die Firma verfügt über einen modernen Maschinenpark und ein 35 000 Quadratmeter grosses Werksgelände. Die Kaufmann AG entwickelt und realisiert individuelle Ausführungen im Metallbau und in der Verkehrstechnik. Neben vielseitigen Speziallösungen aus Metall und Glas für den gesamten Gebäudebau bietet das Familienunternehmen ein umfassendes Portfolio für die Sicherheit auf Strassen und Verkehrswegen an.

Ergonomische, helle Arbeitsplätze und gute Arbeitskleidung motiviert die Mitarbeiter.

[LINK www.aags.ch](http://www.aags.ch)
[LINK www.hotel-stoos.ch](http://www.hotel-stoos.ch)
[LINK www.kaufmann.ch](http://www.kaufmann.ch)

WENN SICH DER MENSCH WIE IM HAMSTERRAD FÜHLT

Die Gefühle von Stress und Überforderung bis zu einem Burn-out sind fließend. Die integrierte Psychiatrie Triaplus AG bietet im Krankheitsfall Behandlungsmöglichkeiten an.

Der Interviewpartner

Erich Baumann (Jahrgang 1961) ist seit Juni 2018 CEO der Triaplus AG. Nach einer kaufmännischen Grundausbildung studierte er an der Fachhochschule Zürich Betriebsökonomie und bildete sich anschliessend kontinuierlich im Managementbereich weiter. 1997 trat er in die Dienste der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) ein. In den Jahren 1999 und 2000 absolvierte er ein Nachdiplomstudium, welches er mit dem Master of Health Service Administration abschloss. 2007 wurde er zum Spitaldirektor und Vorsitzenden der Geschäftsleitung der PUK mit rund 2000 Mitarbeitenden gewählt.

FOKUS: Was sind erste Anzeichen, dass die Work-Life-Balance nicht (mehr) stimmt?

Erich Baumann: Das ist individuell sehr unterschiedlich. Häufig sind es wiederholte Gefühle von Überforderung, Stress und Zeitmangel – sich erschöpft fühlen, im «Hamsterrad drehen», nichts wirklich an der Situation ändern können. Die Privat- und die Arbeitswelt werden nicht mehr getrennt.

Welche Symptome sind schon alarmierend?

Unter anderem können dies dauerhafte Anspannung, Schlafstörungen oder körperliche beziehungsweise psychosomatische Beschwerden wie Schmerzen oder Schwindel sein. Ein mögliches Symptom ist oft auch das Gefühl innerer Leere und Hilflosigkeit.

Was soll man in einem solchen Fall tun?

Werden die Anzeichen früh erkannt und ernst genommen, ist einiges durch Selbsthilfe möglich. Man sollte lernen, sich abzugrenzen und dadurch Stress zu reduzieren. Hilfreich sind auch körperliche Aktivitäten und/oder der Aufenthalt in der Natur.

Wie können Familie und Arbeitgeber unterstützend eingreifen?

Menschen im Umfeld sollten die Betroffenen einfühlsam ansprechen und ihre Hil-

fe anbieten. Wichtig ist, dies nicht vorwurfsvoll zu tun oder im Sinne einer Kritik. Konkrete Unterstützungsangebote können hilfreich sein, beispielsweise gemeinsam einen Therapeuten aufzusuchen.

Was ist zu tun, wenn es bereits zu spät ist und ein Burn-out eintritt?

Der Übergang ist meist fließend. In einem solchen Fall ist es wichtig, zu akzeptieren, dass man die professionelle Hilfe eines Therapeuten benötigt.

Ambulant – stationär? Welche Möglichkeiten gibt es?

Die Triaplus AG bietet das ganze Behandlungsspektrum in der Psychiatrie von ambulant über teilstationär bis stationär an. Für eine therapeutische Massnahme gilt aber ganz klar der Grundsatz «ambulant vor stationär». Die Krankheitsverläufe sind jedoch immer individuell. Deshalb wird im Einzelfall geklärt, welche Faktoren zum Burn-out geführt haben und ob möglicherweise weitere psychische Probleme eine Rolle spielen. Oft kommen beispielsweise Depressionen oder Ängste hinzu. Wichtig ist, zusammen mit dem Arbeitgeber den Wiedereinstieg ins Berufsleben frühzeitig vorzubereiten.

Sie sind Arbeitgeber von 500 Mitarbeitenden. Was unternehmen Sie selber, damit die Work-Life-Balance bei der Triaplus AG stimmt?

Wichtig ist mir, einen guten Draht zu den Mitarbeitenden zu pflegen, sie ernst zu nehmen und ihnen zuzuhören. Mir ist auf allen Stufen eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung und des Vertrauens wichtig. In der Triaplus AG ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, auf Wunsch in einem Teilzeitpensum zu arbeiten, was für eine gute Work-Life-Balance sehr wichtig sein kann. Diese Möglichkeit wird rege genutzt.

Bei der Behandlung und Pflege psychisch kranker Menschen ist das Personal stark gefordert. Was tun Sie, damit die Belastung für die Mitarbeitenden nicht zu gross wird?

Ja, das stimmt. Diese Tätigkeit kann mit hohen emotionalen Anforderungen und Stress einhergehen. Die Mitarbeitenden lernen jedoch, dass gerade deshalb die Selbstfürsorge wichtig ist, dass sie die notwendige professionelle Distanz einhalten müssen. Die gegenseitige Unterstützung innerhalb des Teams ist ebenfalls sehr wichtig. Hinzu kommen externe Supervisionen.



TRIAPLUS AG

Die Triaplus AG vereint die psychiatrische Grundversorgung für Erwachsene, Kinder und Jugendliche in den Kantonen Uri, Schwyz und Zug. Sie bietet über die Kantonsgrenzen hinweg eine koordinierte ambulante, teilstationäre und stationäre Behandlung. Die Ambulatorien verteilen sich mit zehn Standorten über das gesamte Konkordatsgebiet. Die Klinik Zugersee, Zentrum für Psychiatrie und Psychotherapie ist die stationäre Einrichtung der Triaplus AG.



Geschäftsführer Aldo Contratto setzt alles daran, dass seine Mitarbeitenden gerne zur Arbeit kommen.

AUF DEM WEG IN DIE DIGITALE ARBEITSWELT

Eine eigene App für die Mitarbeitenden und digitale Rapporte per Tablet. Das Tief- und Spezialtiefbauunternehmen Contratto AG in Goldau nutzt geschickt die Vorteile der Digitalisierung.

Der junge Mann geht zielstrebig auf einen Bagger zu, der auf dem Werkhof der Contratto AG in Goldau steht, klettert in die Führerkabine und startet den Motor. Er fährt ein paar Meter vorwärts, senkt die Baggerschaufel und stemmt sie gegen den Boden. Der Vorderteil des Gefährts hebt sich leicht an. Mit einem kleinen Handgriff an der Steuerung dreht er so den tonnenschweren Bagger elegant um 90 Grad und fährt weiter. Die Arbeit macht ihm sichtlich Spass. Möglicherweise ist er auch ein wenig stolz darauf,

dass er die grosse Baumaschine so sicher beherrscht. Das wäre ganz im Sinne des Chefs. Geschäftsführer Aldo Contratto setzt nämlich alles daran, dass seine Mitarbeitenden gerne zur Arbeit kommen und mit Freude und Stolz bei der Sache sind.

Berufslehre ist wertvoll

2015 hat er das Unternehmen von seinem Vater übernommen. Im Betrieb tätig ist er allerdings schon seit 2007. Die Contratto AG ist eine Ge-

«VIELE UNSERER PROJEKTE SIND SEHR KOMPLEX UND ANSPRUCHSVOLL.»

Aldo Contratto,
Geschäftsführer Contratto AG

samtanbieterin mit den Kernkompetenzen Tiefbau, Strassenbau und Spezialtiefbau. Zwischen 50 und 60 Fachleute sind für das Unternehmen tätig. Die meisten von ihnen haben eine Ausbildung im Baugewerbe absolviert, sei dies als Maurer, Strassenbauer, Grundbauer, Polier, Bauführer oder Baumeister. Der diplomierte Bau- und Unternehmensführer Aldo Contratto hat selber eine Grundausbildung als Bauzeichner und anschliessend als Maurer erfolgreich abgeschlossen. Die Berufslehre ist eine wertvolle Schule für das Leben, ist er überzeugt.

Der Contratto AG gelingt es immer wieder, für namhafte Projekte der öffentlichen Hand den Zuschlag zu erhalten, auch wenn sie nicht in jedem Fall die tiefsten Preise offeriert. «Aber wir sind oft die wirtschaftlich günstigsten», erklärt Aldo Contratto. Wenn also beim Angebot nicht nur der Preis, sondern auch die Referenzen und die Schlüsselpersonen eine Rolle spielen. «Hier liegen unsere Stärken. Die Firma vereint grosses Fachwissen, einen modernen Maschinenpark und starke Referenzen. Das Fundament unseres Erfolgs bilden jedoch die ausgezeichneten und loyalen Mitarbeiter», so Aldo Contratto. «Die sind jedoch nicht immer ganz einfach zu finden. Deshalb ist es wichtig, als Unternehmen die richtigen Anreize zu setzen, um gute Fachkräfte zu finden, aber vor allem auch, sie im Betrieb zu halten.

App für Mitarbeiter

Seit einiger Zeit setzt die Contratto AG dabei auch auf die Digitalisierung. Sie hat eine eigene interne App installiert. Die sogenannte



Trotz Digitalisierung. Kräftiges Zupacken ist nach wie vor Teil der Arbeit.

ECO-App wurde auf allen Smartphones der Mitarbeitenden installiert. Sie erlaubt es, dass alle mit allen unkompliziert kommunizieren können. «Fast alle», schränkt Aldo Contratto mit einem leichten Schmunzeln ein. «Nicht ganz alle haben ein apptaugliches Handy. Aber im Laufe der Zeit wird sich das einstellen. Die junge Generation wächst damit auf, die ältere hat manchmal eher noch etwas Mühe damit.» Die App erlaubt es der Geschäftsleitung, Informationen an die Mitarbeitenden weiterzugeben. Diese wiederum können selber Filme oder News hochladen, wie es ihnen gerade gefällt. Die Plattform nennt sich sinnigerweise «Stammtisch».



CONTRATTO AG

Die Anfänge des Unternehmens gehen zurück bis ins Jahr 1869. Die eigentliche Unternehmensgründung erfolgte 1914. Erst 2009 wurde die Kollektivgesellschaft in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Seit 2014 sind Verwaltung und Werkhof im neuen Firmengebäude an der Chräbelstrasse in Goldau angesiedelt.

Das Einsatzgebiet ist rund um die Rigi und in den angrenzenden Kantonen Zug, Luzern und Uri. Nebst den Kernkompetenzen Tief-, Strassen- und Spezialtiefbau ist die Contratto AG auch in der Felstechnik aktiv. Unter dem Holdingdach ist auch die Contratto Immobilien AG integriert. Aldo Contratto ist Alleinaktionär und führt das Unternehmen seit 2015 in vierter Generation.



MASCHINENPARK

FOKUS: Sie besitzen einen grossen Maschinenpark. Lohnt sich das?

Aldo Contratto: Wir haben rund 40 Bagger, 4 Lastwagen, 14 Dumper, sonstige schwere Arbeitsmaschinen und Dutzende Kleingeräte. Die Mechanisierung im Tief- und Spezialtiefbau hat in den letzten Jahren markant zugenommen. Um die nötige Flexibilität zu halten, verfügen wir deshalb maschinell über ein enormes Potenzial, welches erlaubt, auch kurzfristig Aufträge abzuwickeln. Wichtig ist uns auch, dass wir über einen modernen Maschinenpark verfügen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu fördern und die Aufträge mit der nötigen Power und somit wirtschaftlich abwickeln zu können. Dies ist nebst dem bestens ausgebildeten Personal unser Kapital.

Sie verfügen über eine eigene Werkstatt?

Ja, wir beschäftigen in der Werkstatt vier Mitarbeiter für Revisionen, Service, Reparaturen, aber auch Spezialentwicklungen. Das ermöglicht uns dank der fristgerechten Wartung eine grosse Flexibilität beim Einsatz unseres Maschinenparks. Darauf legen wir Wert. Wir wollen möglichst unabhängig sein.



«DIE BERUFSLEHRE IST EINE WERTVOLLE SCHULE FÜR DAS LEBEN.»

Aldo Contratto,
Geschäftsführer Contratto AG

Aldo Contratto ist überzeugt, dass sich mit der neuen App das Betriebsklima verbessern lässt. «Die Mitarbeitenden werden noch mehr miteinbezogen. Sie spüren noch stärker, dass sie und ihre Arbeit geschätzt werden.» Auch das Gefühl der Zusammengehörigkeit werde gestärkt sowie das Bewusstsein, bei einem modernen Arbeitgeber tätig zu sein. Die App erlaubt es zudem, eigene Chatgruppen zu bilden, die von der Geschäftsleitung nicht eingesehen werden können. «Unsere Leute dürfen zu Recht stolz darauf sein, was sie täglich leisten. Viele unserer Projekte sind sehr komplex und anspruchsvoll. Das darf man ruhig den Kollegen und der Familie mit Stolz auf der coolen App zeigen. Auch nach Feierabend.»

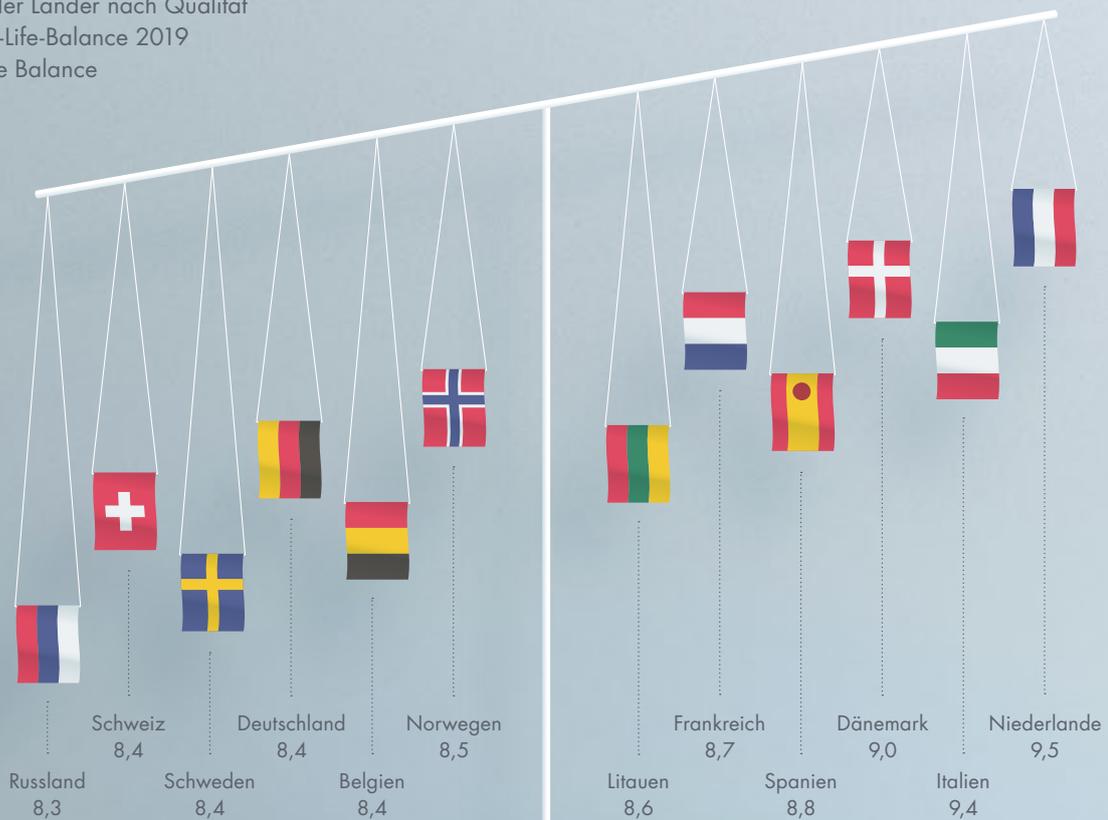
Rapporte mit dem Tablet

Noch in einem weiteren Bereich hat bei Contratto die Digitalisierung Einzug gehalten: im Rapportwesen. Die Zeiten sind vorbei, als auf jeder Baustelle Formulare ausgefüllt und die Daten anschliessend im Büro abgetippt wurden. Dafür stehen heute Tablets zur Verfügung. Die Software ist direkt mit dem Rechnungs- und Personalwesen verknüpft. So lassen sich die Arbeitsstunden aller Mitarbeitenden und der zahlreichen Baumaschinen direkt erfassen. Oder es ist jederzeit ersichtlich, welche Maschine wo wie lange zum Einsatz kam. Auch allfällige Regiestunden können dank Tablet und Software schnell und direkt ausgewiesen und in Rechnung gestellt werden. «Anfänglich seien bei den Mitarbeitenden gewisse Widerstände gegenüber den digitalen Neuerungen spürbar gewesen», räumt der Inhaber und Geschäftsführer der Contratto AG ein. In der Zwischenzeit habe sich die Skepsis aber bei den meisten weitgehend gelegt. «Wer die Tools erst mal beherrscht, realisiert schnell, welche Vorteile sie bringen. Und meistens schwingen dann wieder Freude und Stolz mit.» Auch beim Chef.

LINK www.contratto.ch

WORK-LIFE-BALANCE IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Ranking der Länder nach Qualität
der Work-Life-Balance 2019
10 = Beste Balance



Basierend auf Faktoren wie Arbeitszeit, Freizeit und Zeit für sich selbst oder Beschäftigungsrate von Müttern in den 35 OECD-Ländern, sowie Russland, Brasilien und Südafrika. Quelle: OECD

IM COWORKING-SPACE ARBEITEN

Büro versus Homeoffice war gestern.
Dank Coworking nachhaltig besser zusammenarbeiten.

Autor Elisabeth Hirtl, Mitgründerin Coworking-Space Wunderraum

Was ist für Unternehmen und Mitarbeitende besser: Homeoffice oder Büro? Die Coronapandemie hat die Frage, wo und wie wir arbeiten, neu lanciert. Aber eigentlich ist diese Frage nicht neu und nicht ganz vollständig. Denn durch die einseitige Betrachtung von Büro versus Homeoffice wird verkannt, dass es alternative Arbeitsorte und damit verbunden neue, innovative Lösungsansätze gibt. Dabei liegen die Vorteile des Arbeitens im Coworking-Space klar auf der Hand. Dies zeigt auch eine neue Studie des Coworking Instituts im Auftrag des Schweizer Versicherungskonzerns Visana.

Homeoffice

Arbeiten im Homeoffice ist längst nicht für alle Menschen ideal. Die permanente Vermischung von Arbeits- und Privatleben empfinden viele Menschen als belastend. Ausserdem verfügen nicht alle Arbeitnehmenden daheim über eine professionelle Infrastruktur und vermissen den Austausch mit ihren Teamkolleginnen und -kollegen sowie das Eingebettetsein in eine soziale Gruppe. Gleichzeitig schätzen sie es, auf das zeitraubende und oft auch stressige Pendeln zum Arbeitsort verzichten zu können und dadurch mehr Zeit für Freizeitaktivitäten, Familie und Freunde zu haben.

Sinnvolle Alternative

Coworking-Spaces bieten eine sinnvolle Ergänzung, um diesen Spagat zu meistern.

Das grösste Plus gegenüber dem Homeoffice: Coworking-Spaces stärken die soziale Gesundheit. In die Community des Spaces eingebettet zu sein, tut gut. Die zufälligen Begegnungen und der informelle Austausch mit anderen ermöglichen spannende Lernerfahrungen und sind inspirierend. Diese Horizonsweiterung ist nicht nur in Bezug auf die persönliche Weiterentwicklung des Mitarbeitenden wertvoll, sondern das Aufeinandertreffen von unterschiedlichem Wissen aus unterschiedlichen Branchen ist letztlich auch für den Arbeitgeber bedeutsam.

Gute Erfahrungen

2018 habe ich zusammen mit Maria Basi den Coworking-Space Wunderraum in Pfäffikon eröffnet. Wir glauben beide daran, dass jeder Mensch erfolgreich sein kann. Der Wunderraum ist für viele eine Art Startrampe – ein Ort, wo Menschen mit ihren Ideen durchstarten können. Gerade am Anfang ist es wichtig, in einem Umfeld zu sein, in welchem man sich wohl und getragen fühlt. Die Erfahrungen in den letzten drei Jahren bestätigen uns darin, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Dass das, was wir damals intuitiv einfach gemacht haben, auch Sinn ergibt, hat die Studie «Gesund zusammenarbeiten – Chancenpotenziale von Coworking aus Sicht des betrieblichen Gesundheitsmanagements» aufgezeigt.

Arbeit und Zusammenarbeit verändern sich im digitalen Zeitalter. Für Wissensarbeiterinnen und -arbeiter führt der digitale Wandel zu einer zunehmenden Entkopplung der Arbeit von Raum und Zeit. Das damit verbundene Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben birgt sowohl für Individuen als auch Organisationen Chancen und Gefahren. Damit möglichst viele Chancenpotenziale im Zusammenhang mit der fortschreitenden Flexibilisierung Realität werden, braucht es ein grundsätzliches Überdenken von Arbeit und Zusammenarbeit – dies schliesst Räume, Rituale, Führung bis hin zu Werten mit ein.

Flexibles Arbeiten

In der Vergangenheit war flexibles Arbeiten untrennbar mit Homeoffice verbunden. Coworking-Spaces, die seit 2005 weltweit und seit 2007 auch in der Schweiz zunehmend Verbreitung finden, bieten Unternehmen und Mitarbeitenden jedoch die Chance, unnötige Mobilität und Zeitverluste durch Pendeln zu vermeiden, ohne dass dies zu Negativeffekten wie Vermischung von Arbeit und Freizeit, Verzicht auf eine professionelle Infrastruktur oder soziale Isolation führt.

Interessierten sich vor 2020 nur wenige, meist technologieaffine Unternehmen für Coworking, so hat Covid-19 die Karten neu gemischt. Die verwaisten Büros, wie



sie während der Pandemie weltweit anzutreffen waren, in Kombination mit dem lautstark geäußerten Wunsch vieler Mitarbeitenden, die Arbeitsform beziehungsweise -umgebung künftig passend zur Aufgabe wählen zu können, haben Entscheidungsträger zum Nach- und Umdenken bewogen.

Viele Vorteile

Die Vorteile von Coworking-Spaces sind nämlich evident. Sie ermöglichen das Ausbrechen aus der Isolation des Homeoffice und die bewusste Vernetzung mit Gleichgesinnten und Andersdenkenden. Sie ermöglichen das bewusste Ziehen von Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und das Aufrechterhalten von Tagesstrukturen, ohne zum Firmenbüro pendeln zu müssen – zumindest nicht jeden Tag. Coworking ist ein Symbol für selbstbestimmtes Arbeiten innerhalb gewisser Gestaltungsspielräume. Der Austausch mit der im Vergleich zum Büro andersartigen und selbst gewählten Community ist ein unbestrittener Mehrwert.

LINK www.coworking-institut.com

LINK www.wunder-raum.ch



Die Autorin

Elisabeth Hirtl ist Mitinhaberin und Gastgeberin des Coworking-Spaces Wunderraum in Pfäffikon. Sie wuchs in der Südsteiermark in Österreich auf und absolvierte ein Tourismusstudium. Nach mehreren Stationen im Tourismus, in der Schweizer Hotellerie, bei einem Beratungsunternehmen und nach diversen Weiterbildungen hat sie 2018 zusammen mit Maria Bassi den Wunderraum eröffnet.

COWORKING-SPACE WUNDERRAUM

Der Wunderraum ist das Zuhause von über vierzig Firmen und Unternehmerpersönlichkeiten. Er lädt mit einer Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszonen zum Arbeiten alleine oder im Team ein – in offenen Zonen, Fokus-, Rückzugs- oder Meetingräumen bis hin zum Ideation-Space Wunderlabor. Die Communityzone Wunderbar mit Zugang zur grosszügigen Terrasse ist der Ort, wo zwischendurch Energie getankt wird und spontane Begegnungen stattfinden. Tagsüber als Kaffeebar im Einsatz, wandelt sich die Wunderbar mit den letzten Sonnenstrahlen zur Gin-Tonic-Bar, wo nach einem inspirierten Tag grosse und kleine Erfolge gefeiert und neue Ideen ausgeheckt werden. Aber genau genommen muss man den Wunderraum selber erleben.

AUSGEPRÄGTE ERHOLUNG ERFOLGT

Der Kanton Schwyz erholt sich deutlich schneller von der Corona-Rezession als erwartet. Branchenseitig tragen vor allem die Hersteller von Metallwaren und die Maschinenindustrie zur Normalisierung bei.

Die Schwyzer Wirtschaft hat in den letzten Monaten zu einer ausgeprägten Erholung zurückgefunden. Im kommenden Jahr erwarten wir nochmals eine im langjährigen Vergleich überdurchschnittliche Expansion des Schwyzer Bruttoinlandsprodukts von 2.6%.

Durch die Aufschiebung vieler Baugesuche im Jahr 2020 und momentanen Engpässen bei Vorprodukten, ist die Wertschöpfung in der Baubranche im Kanton Schwyz im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Aufgrund der Erholung des Investitionsklimas im Laufe dieses Jahres, kann für 2022 wieder mit einer höheren Wertschöpfung gerechnet werden.

Die Holzindustrie des Kantons Schwyz hat ein Wachstum verzeichnet. Dies steht im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt. Beachtlich ist weiterhin der Anstieg des Holzpreises schweizweit aber auch international. Für das Jahr 2022 kann erneut mit einem Wachstum gerechnet werden.

Die Schweizer Tourismuswirtschaft erlebt 2021 einen Aufschwung. Vor allem im Kanton Schwyz stiegen die Anzahl Logiernächte im Vergleich zu der gesamten Schweiz. Dies kann auf die Beliebtheit der Bergkantone als Reiseziel vor allem auch für Schweizerinnen und Schweizer zurückgeführt werden. Das Vorkrisenniveau sollte 2022 wieder erreicht werden.

Die erwartete Erholung der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist eingetroffen. Kantonal befindet sich die Wertschöpfung wieder über dem Vorkrisenniveau. Anders sieht es bei den Exporten aus, welche sich für den Kanton Schwyz immer noch tief unter dem Volumen des letzten Jahres befinden. Im Jahr 2022 können weiterhin Erholungseffekte erwartet werden.

Die aufgeschobenen Beschaffungsvorhaben von Investitionsgütern aus 2020 und das Abflachen der Unsicherheit dieses Jahres machen sich bemerkbar. Die Wertschöpfung der Investitionsgüter liegt bereits wieder über dem Vorjahresniveau. 2022 ist weiterhin mit einer höheren Wertschöpfung zu rechnen.

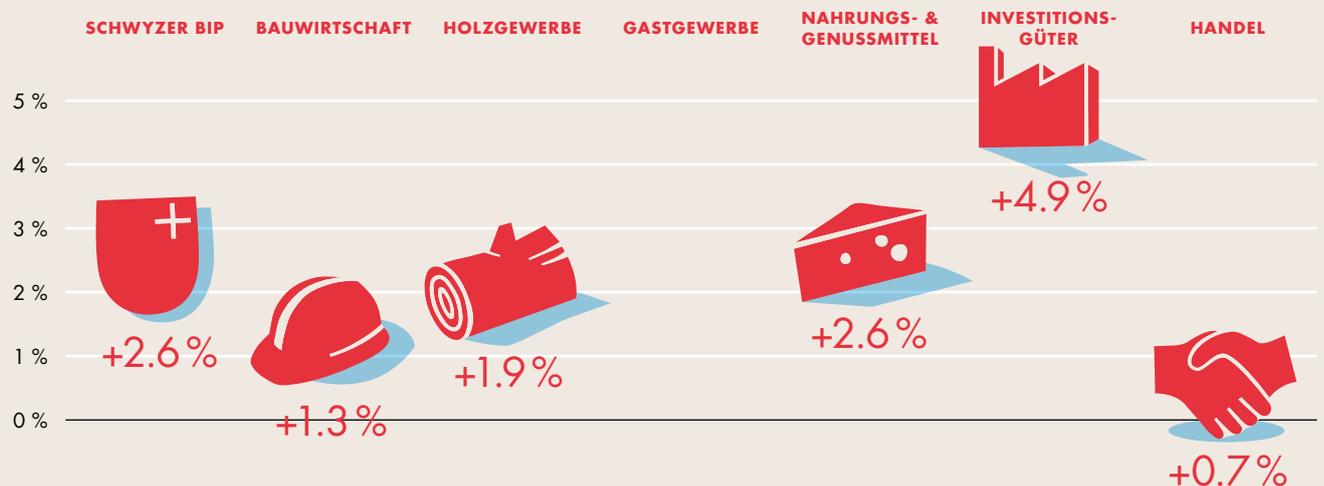
Auch in der Schwyzer Handelsbranche ist eine Erholung zu verzeichnen. Die Wertschöpfung der Handelsbranche setzt sich aus rund einem Viertel Detailhandel und drei Viertel Grosshandel zusammen. Für das Jahr 2022 kann weiterhin mit einem positiven Trend gerechnet werden.



+10.8%

Grafik Prognostizierte Veränderung der einzelnen Branchen im Kanton Schwyz 2022 gegenüber dem Vorjahr.

[LINK www.szkb.ch/prognosen](http://www.szkb.ch/prognosen)



TOPARBEITGEBERIN MIT VORZÜGEN UND BENEFITS



Die Schwyzer Kantonalbank pflegt eine Unternehmenskultur, die ihren Mitarbeitenden viele Freiheiten gewährt und ihnen ermöglicht, sich im Unternehmen zu verwirklichen.

«Die Schwyzer Kantonalbank ist eine Toparbeitgeberin.» Dieser Satz prangt prominent auf der Webseite der Bank. Ein ziemlich selbstbewusstes Statement. Kann man diese Behauptung auch belegen? Und ob! Zumindest, wenn man Giuliana Pascale von der Personalabteilung darauf anspricht. Auf eine entsprechende Frage jedenfalls ist sie kaum mehr zu bremsen. Die Argumente sprudeln richtiggehend. Der Mensch im Zentrum, viel Freiheit bei der Arbeitseinteilung, Vertrauen, familiärer Umgang, Du-Kultur oder Gesundheitsförderung sind nur einige der Stichworte, die fallen.

Mensch im Mittelpunkt

«Das wichtigste und wertvollste Gut in unserem Unternehmen sind die Mitarbeitenden», sagt sie. «Sie stehen im Mittelpunkt. Sie sollen sich wohlfühlen.» Giuliana Pascale betont, dass dies nicht bloss Worte seien: «Das wird im Unternehmen wirklich gelebt.» Ein Beispiel dafür ist die gleitende Arbeitszeit. Die 590 Mitarbeitenden der Schwyzer Kantonalbank können ihre Arbeitszeit selber einteilen. Zwar gibt es gewisse Leitplanken, aber auch die werden sehr pragmatisch und flexibel gehandhabt. Entscheidend ist, dass am Ende die Jahresarbeitszeit stimmt.

Homeoffice

Die Coronapandemie hat noch ein weiteres Arbeitsmodell in den Fokus gerückt: Homeoffice. «Es funktioniert ausgezeichnet», stellt die HR-Verantwortliche zufrieden fest. «Es hat sich gezeigt,

dass die Mitarbeitenden zu Hause sehr effizient und produktiv arbeiten. Wir werden das Homeoffice-Modell sicher beibehalten.» Wie die Jahresarbeitszeit funktioniert auch Homeoffice nur mit einem grossen Mass an Vertrauen seitens des Arbeitgebers. Das bejaht auch Giuliana Pascale. «Aber man sieht ja die Resultate, die Leistungen, auch wenn jemand nicht persönlich im Büro sitzt.» Dort allerdings will man sie schon ab und zu sehen. Die Mitarbeitenden der Schwyzer Kantonalbank sind gehalten, etwa zwei bis drei Tage pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Die physische Präsenz soll das Team- und das Wirgefühl stärken. Darauf legt man bei der Bank grossen Wert.

Teilzeitarbeit

Zu den grossen Freiheiten, welche die Schwyzer Kantonalbank ihren Mitarbeitenden gewährt, gehört auch die Möglichkeit, in einem reduzierten Pensum zu arbeiten. Dieses Angebot können alle nutzen – bis und mit Geschäftsleitung. 33 Prozent der Mitarbeitenden der Schwyzer Kantonalbank sind in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Das ist schweizweit im Vergleich mit anderen Unternehmen ein sehr hoher Wert. Für Giuliana Pascale ist dies ein Beleg dafür, dass Teilzeitarbeit geschätzt wird und für viele ein wichtiges Element für eine gute Work-Life-Balance ist.

Frauenförderung

Geschätzt wird diese Möglichkeit auch von Frauen, die nach der Mutterschaft wieder in den Beruf



zurückkehren möchten. Sie werden von der Bank sowieso nach Kräften unterstützt – mit Beiträgen für die externe Kinderbetreuung etwa oder kostenloser Beratung und Vermittlung von Dienstleistungen im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung. Ein internes Frauennetzwerk bietet zudem allen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, gemeinsame Interessen zu verfolgen, sich auszutauschen und fachlich weiterzubilden oder Networking zu betreiben. Der Frauenanteil bei der Schwyzer Kantonalbank liegt bei 45 Prozent.

Auch die besten Arbeitsbedingungen können nicht verhindern, dass sich Mitarbeitende selbst überfordern. Die Führungskräfte der Bank werden deshalb darin geschult, mögliche Stressfaktoren frühzeitig zu erkennen. Bei Problemen sollen sie die Mitarbeitenden darauf ansprechen. «Das ist wichtig», sagt Giuliana Pascale. «So kann man zusammen Lösungen erarbeiten. Das ist vor allem unerlässlich, wenn jemand nach einer längeren Absenz wieder in den Betrieb zurückkehrt. Die Wiedereingliederung ist nicht immer einfach. In schwierigen Fällen können wir die Unterstützung einer externen Firma beiziehen, die wirkungsvolle Ziel- und Massnahmenpläne erarbeitet.»

Zu einer guten Work-Life-Balance gehört ein ausreichendes Mass an Ruhe- und Erholungszeit. Die Schwyzer Kantonalbank kennt eine grosszügige Ferienregelung, die über das gesetzliche Mindestmass hinausgeht. Bis zum 49. Altersjahr sind es

fünf Wochen. Danach, bis zum Alter von 60, werden 28 Ferientage gewährt und schliesslich 30 Tage ab dem 60. Altersjahr. Wer möchte, kann zudem den Kauf zusätzlicher Ferientage beantragen. Vaterschaftsurlaub kennt die Schwyzer Kantonalbank übrigens schon seit langem, nicht erst seit dem Obligatorium.

Gesamtpaket stimmt

Weitere Massnahmen wie eine aktive Gesundheitsförderung, diverse Vergünstigungen oder die ungezwungene Du-Kultur im gesamten Unternehmen – vom Lernenden bis zum CEO – sollen dazu beitragen, dass es den Mitarbeitenden im Unternehmen gut geht. Das ist offensichtlich der Fall. Das zeigt die extrem niedrige Fluktuationsrate von gerade einmal 6,3 Prozent. Für Giuliana Pascale zeigt diese Zahl, dass die Unternehmenskultur, das Gesamtpaket, für die Mitarbeitenden offensichtlich stimmt.

WEITERENTWICKLUNG

Die SZKB investiert viel in die permanente Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Im Rahmen regelmässiger zielgruppenspezifischer Fachausbildungen, von Kursen, Tagungen und Workshops erarbeiten sich die Mitarbeitenden das für ihre Funktion relevante Fachwissen und entwickeln ihre Fähigkeiten bedarfsgerecht und zielorientiert weiter.

Sämtliche Mitarbeitenden befassen sich halbjährlich mit ihrer ganz persönlichen Entwicklungsplanung. Gemeinsam mit ihren Vorgesetzten definieren sie konkrete Ziele und Aktionen, um sich zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Berufserfahrene Fach- und Führungskräfte mit herausragender Leistung und hohem Entwicklungspotenzial können zusätzlich an einem 18-monatigen bankinternen Talentprogramm teilnehmen.



EISPAK ERLENMOOS IST BELIEBT

Das Erlenmoos in Wollerau ist ein grosser Freizeitpark. Der Verein Eispark Erlenmoos sorgt dafür, dass er auch im Winter belebt ist. Dafür ist er auf Sponsoren angewiesen. Zu ihnen gehört auch die Schwyzer Kantonalbank.

Neben einem grossen Spielplatz mit Rutschbahn, Zipline, Korbschaukel und Balanciergeräten gibt es im Erlenmoos einen Skatepark, einen Bikepark, ein Beachvolleyballfeld, ein Basketballfeld, eine Outdoor-Fitnessanlage sowie eine Grillstelle und ein Restaurant. Bewilligt wurde der Freizeitpark 2008 von den Stimmberechtigten der Gemeinde, allerdings ohne Eisfeld, was viele Eislaufbegeisterte bedauerten. Zu ihnen gehörte auch Marlene Müller-Diethelm. Zusammen mit weiteren Eissportliebhabern gründete sie deshalb 2014 den Verein Eispark Erlenmoos. Das Ziel war es, im Winter ein Eisfeld zur Verfügung zu stellen, das sich bestens für Eislaufbegeisterte und Eishockeyfreunde eignet. Ein Jahr später erfolgte der Start.

Attraktives Angebot

«Das einzige öffentliche Eisfeld im Bezirk Höfe hat sich als attraktives Sport- und Freizeitangebot etabliert und bereichert das Dorfleben von Wollerau und Umgebung. So bieten wir auch in diesem Winter für junge und jung gebliebene Eislaufbegeisterte, Schulklassen, Vereine und Firmen attraktive Angebote. Bei uns kann man eislaufen, Plauscheishockey spielen und Eisstock schiessen», sagt Vereinsprä-

sidentin Marlene Müller-Diethelm. «Mit diversen Events machen wir das Eisfeld noch attraktiver, etwa mit der beliebten Eisdisco, mit Eisstockschiessen, mit Fondueabenden, aber auch mit Kinder-events.» Der Verein führt zudem mit der Eispark-Academy Kurse in Eishockey und Eislaufen unter dem Label Jugend+Sport (J+S) durch. J+S ist das grösste Sportförderungsprogramm des Bundes. Das Eisfeld ist jeweils von Anfang November bis Ende Februar geöffnet.

Gesundes Wintererlebnis

Die Einschränkungen im Zusammenhang mit der Coronapandemie haben auch den Eispark Wollerau stark getroffen. Wie es im kommenden Winter weitergeht, ist noch nicht ganz klar. Marlene Müller-Diethelm sagt jedoch: «Die vielen glänzenden Kinderaugen sind für den Vorstand des Eisparcs Erlenmoos Motivation genug, alles daranzusetzen, das überregional beliebte Eisfeld zu erhalten und in die nächste Saison zu führen.» Das Eisfeld soll auch in diesem Winter der Jugend, den Familien und allen Hobbysportlern der Region ein gesundes Wintererlebnis ermöglichen. Ein Ort, wo das schwierige Pandemiejahr mit fröhlichen und sportlichen Momenten auf dem

Eisfeld für eine Weile hinter sich gelassen werden kann. Auch wird in der kommenden Saison auf viele gemütliche Fondue- und Racletteabende gesetzt, um das erlittene finanzielle Loch zu stopfen.

Wertvolle Sponsoren

Der Eispark Erlenmoos erreichte in der Wintersaison 2020/21 mit lediglich 7000 Eintritten nur die Hälfte der Vorsaison. Es resultierte aufgrund der allgemeinen Corona-Restriktionen des Kantons und der Gemeinde ein unverschuldeter Verlust von fast 24000 Franken. Marlene Müller-Diethelm betont: «Ohne den Rückhalt aller Sponsoren und Gönner wäre die Finanzierung der schwierigen Saison nicht möglich gewesen. Dafür sind wir unendlich dankbar. Unser Verein ist auch weiterhin auf finanzielle Unterstützung angewiesen und freut sich auf bestehende und neue Sponsoren und interessierte Gönner, ohne welche ein Betrieb des Eisfelds im Erlenmoos in Wollerau nicht möglich wäre.» Die Schwyzer Kantonalbank wird auch dieses Jahr wieder als Sponsorin dabei sein und dieses wertvolle Freizeitangebot gerne unterstützen.

[LINK www.eispark-erlenmoos.ch](http://www.eispark-erlenmoos.ch)

THERMOPLAN – DER ERFOLG GEHT WEITER

Dank Innovationen und Schweizer Qualität ist Thermoplan zum Weltmarktführer vollautomatischer Kaffeemaschinen für den professionellen Gebrauch aufgestiegen. Hinter diesen Begriffen stehen die Mitarbeitenden des Unternehmens, die entsprechend geschätzt und gefördert werden.

Die Digitalisierung hat auch bei den Kaffeemaschinen von Thermoplan Einzug gehalten. Die Automaten von heute sind mit dem Internet verbunden und können von der Zentrale aus konfiguriert und gesteuert werden. Das ist nur ein Beispiel von vielen für die technologischen Entwicklungen, die in den letzten Jahren im Unternehmen stattgefunden haben. Das wirkt sich natürlich auch auf das Arbeitsleben aus. «Die Veränderungen werden immer einschneidender und verlaufen immer schneller», sagt CEO Adrian Steiner. «Diese Entwicklung gilt es in Einklang zu bringen mit den Menschen in unserem Unternehmen. Sie müssen wissen, welche Leistungen von ihnen verlangt werden und weshalb. Wertschätzung und Vertrauen sowie eine offene Kommunikation sind deshalb wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur.»

Vertrauen und Flexibilität

Thermoplan ermöglicht ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, beispielsweise in Form von Jahresarbeitszeit. Das erfordert – gerade in Zeiten von Homeoffice – ein grosses Mass an Vertrauen seitens der Unternehmensführung. Für Adrian Steiner ist das kein Problem. «Die Philosophie von Vertrauen und Flexibilität leben

wir nicht erst seit der Coronazeit. Attraktive Rahmenbedingungen sind eine Voraussetzung dafür, dass sich die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Das wiederum fördert ihre soziale Gesundheit.» Genauso wie Events, die mit-helfen, aus dem Coronablues herauszufinden, wie beispielsweise ein Firmen-Open-Air-Rockkonzert, das kürzlich in Weggis über die Bühne ging.

Schweizer Qualität

Thermoplan legt grossen Wert darauf, dass die Schweizer Qualität im Unternehmen sichtbar wird, nicht nur bei den Produkten, sondern auch bei den Mitarbeitenden. Die Kundinnen und Kunden sollen bei ihren Besuchen sehen, dass die Mitarbeitenden sich mit dem Arbeitgeber und den Produkten identifizieren. Adrian Steiner ist angetan vom Schweizer Bildungssystem. Es verkörpert genau jene Swissness, die ihm vorschwebt. Deshalb will er auch künftig am Schweizer Produktionsstandort festhalten. Daran lässt er keinen Zweifel. Davon zeugt auch der derzeitige grosse Ausbau der Infrastruktur in Weggis.

Erwachsenenbildung

Thermoplan investiert viel in ihre eigenen Talente. Man ermöglicht ihnen, sich

weiterzubilden, und eröffnet ihnen intern Karrieremöglichkeiten. Verbesserungsmöglichkeiten sieht der CEO des Kaffeemaschinenherstellers bei der Erwachsenenbildung. In diesem Bereich müsste die Politik noch viel aktiver werden, fordert er. Er denkt dabei vor allem an Menschen, die in ihren jungen Jahren keine Möglichkeiten hatten, eine Berufslehre zu absolvieren, oder die aufgrund ihres Migrationshintergrundes und der damit verbundenen sprachlichen Herausforderungen nicht ihrem angestammten Beruf nachgehen können. Ihnen sollte man die Mög-





Der Dachgarten ist für kurze Pausen im Freien sehr beliebt.

lichkeit bieten, dass sie sich im Erwachsenenalter beruflich entwickeln können. Auch Umschulungen im Erwachsenenalter werden bei Thermoplan tatkräftig unterstützt. Adrian Steiner hat damit gute Erfahrungen gemacht. Die Familie Steiner hat sogar eigens eine Stiftung gegründet, um die Bildung benachteiligter Erwachsener zu fördern.

Gesundheitsförderung

Grossen Raum nimmt im Unternehmen die Gesundheitsvorsorge und -förderung ein. Thermoplan hat ein integriertes betriebli-

THERMOPLAN

Die Thermoplan AG entwickelt und produziert vollautomatische Kaffeemaschinen für die Gastronomie, Hotellerie, Gemeinschaftsverpflegung und Schnellimbisse. Produziert wird ausschliesslich am Hauptsitz in Weggis. Das Unternehmen beschäftigt rund 430 Mitarbeitende. In den nächsten Jahren sollen nach einem Ausbau der Kapazitäten weitere 200 bis 300 dazukommen.

Gegründet wurde Thermoplan 1974 in Küssnacht von Esther und Domenic Steiner. 1985 erfolgte der Umzug nach Weggis. Thermoplan ist immer noch ein Familienunternehmen. Miteigentümer ist auch Adrian Steiner (nicht verwandt mit den Gründern), der seit 2009 das Unternehmen als CEO und Verwaltungsrat führt.

Thermoplan ist vielfach ausgezeichnet worden, unter anderem mit dem Innovationspreis der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz oder dem Prix SVC. Domenic Steiner wurde 2006 als Schweizer Unternehmer des Jahres geehrt.

DAS SELBSTMANAGEMENT DES CHEFS

FOKUS: Über 400 Mitarbeitende, ein voller Terminkalender und eine grosse Verantwortung. Was tut eigentlich der CEO von Thermoplan selbst für seine Work-Life-Balance?

Adrian Steiner: Es sind verschiedene Komponenten, die stimmen müssen. Da ist in erster Linie natürlich die Familie – mit einer feinfühligsten Frau, die mich jeweils sanft wieder herunterholt, wenn ich zu gestresst bin. Wichtig ist auch, ein gutes Team um sich zu haben. Man ist dann in der Firma nicht unentbehrlich. Sicherlich bedeutsam ist auch ein gutes Selbstmanagement, damit man bewusst abschalten kann und nicht dauernd Arbeit und Freizeit vermischt.

Für mich persönlich gibt es noch einen weiteren ganz entscheidenden Faktor für eine gute Work-Life-Balance: die Jagd. Ich bin leidenschaftlicher Jäger und gerne mit dem Hund unterwegs. In der Natur finde ich die Ruhe und die Energie. Ein optimaler Ausgleich zur Arbeit.



Eine entspannende Chairmassage – das Angebot steht allen Mitarbeitenden offen.

ches Gesundheitsmanagement mit einer Vielzahl an Angeboten und Aktivitäten. Die Mitarbeitenden können Möglichkeiten nutzen, um sich in den Pausen im Freien zu bewegen, so etwa im Dachgarten. Regelmässig finden sich Gruppen zu sportlichen Betätigungen wie After-Work-out oder Yoga zusammen. Ein besonderer Service ist die sogenannte Chairmassage, die zweimal wöchentlich während eines halben Tages im Hause angeboten wird. Das Angebot steht allen Mitarbeitenden offen. Die Kosten für die Akupressurmassage teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig.

Gratismittagessen

Adrian Steiner ist überzeugt, dass eine gute Work-Life-Balance wichtig ist für die Mitarbei-

tenden selbst, aber auch dem Unternehmen zugutekommt. Dazu gehört seiner Meinung nach auch eine gesunde Ernährung. Thermoplan bietet ihren Mitarbeitenden täglich kostenlos ein ausgewogenes Mittagessen an. Das dürfte schweizweit wohl einmalig sein. «Dieses Angebot ist zwar mit Kosten verbunden», erklärt Adrian Steiner, «bringt aber mehrere Vorteile mit sich. Es bietet Gewähr, dass die Mitarbeitenden auch wirklich eine Pause einlegen und sich erholen und nicht am Arbeitsplatz schnell ein Sandwich essen. Zudem können wir Einfluss darauf nehmen, was auf den Tisch kommt, nämlich gesunde Produkte aus der Region.»

LINK www.thermoplan.ch

GESUNDER AUSGLEICH



Autor Adrian Eggenberger,
Leiter Firmenkunden

Werden Arbeitnehmende nach den wichtigsten Faktoren für die Wahl ihres Arbeitgebers befragt, rangiert das Kriterium einer guten Work-Life-Balance immer weit oben. Ein gutes Gehalt und gute Sozialleistungen sowie ein gutes Arbeitsklima werden jeweils an erster Stelle genannt. Dahinter folgt der Wunsch nach einem gesunden Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben. Dieses Bild zeigen mehrere Studien, die in der Schweiz in den letzten Jahren dazu durchgeführt wurden.

Darauf haben noch nicht alle Arbeitgeber adäquat reagiert. Sie setzen nämlich die Leitplanken für eine gute Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden. Dazu gehört etwa die Möglichkeit, Teilzeit oder im Homeoffice zu arbeiten, sofern dies operativ möglich ist. Eine Studie der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich vom

Herbst dieses Jahres zeigt deutlich, dass noch Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Dies betrifft vor allem Männer. Will eine Frau Teilzeit arbeiten, erhält sie 10 Prozent weniger Jobangebote. Bei einem Mann ist die «Teilzeitstrafe» ungleich grösser. Die Auswahl der Stellen sinkt um 22 Prozent.

Die Digitalisierung ermöglicht in dieser Beziehung klare Fortschritte. Immer öfter werden auch Karpositionen mit Teilzeitpensen angeboten. Aber die Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Unternehmen, die sich diesem Trend verschliessen, werden zunehmend Mühe bekunden, gute Fachkräfte an sich zu binden.

LINK www.szkb.ch/firmenkunden

**AUCH FÜR
FIRMENKUNDEN:
INVESTITIONEN MIT
DEM SCHULER PETER
STATT MIT EINEM
HEAD OF IRGEND-
ÖPPIS DISKUTIEREN.**

**FIRMENKUNDENGESCHÄFT, SCHWYZER ART:
UNKOMPLIZIERT, VERLÄSSLICH, EFFIZIENT.**