

► français
famille
et
emploi



pro juventute

► Plattform für Familie und Beruf

Das
Unternehmen
des
Monats

Themenbereiche

Arbeitswelt

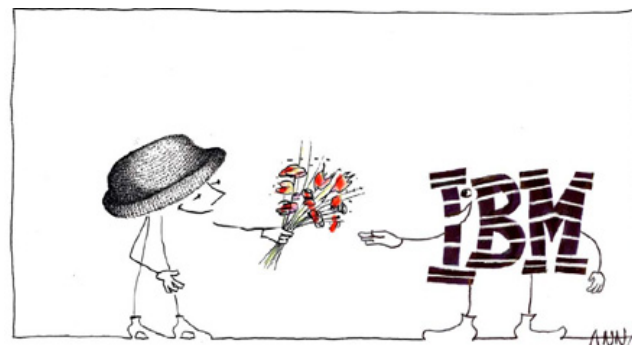
Familien

Kinderbetreuung

Schule

Home

Kontakt



► Fundgrube

► Suchen

So einfach geht's in
den eigenen oder in
andere Clubs

Die Clubtour

Unternehmen des Monats

Die IBM in der Schweiz

von Claudia Alban und Hans Hofmann (Kurzinterview >> [hier](#))

Die IBM Corporation ist in der Schweiz mit mehreren Unternehmenseinheiten vertreten. Dazu zählen die IBM Schweiz AG wie auch das rechtlich unabhängige IBM Forschungslabor in Rüschlikon.

IBM Schweiz

Die IBM ist seit 1927 in der Schweiz tätig und beschäftigt rund 3300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das oberste Ziel von IBM ist die führende Rolle bei der Erfindung, Entwicklung und Herstellung von Produkten der Informationstechnologie. Dies umfasst das gesamte Spektrum von Computersystemen, Software, Netzwerken, Speichertechnologie bis hin zu Mikroelektronik. IBM bietet industriespezifische und -übergreifende Lösungen an, welche die Bedürfnisse von Kunden jeder Grössenordnung abdecken.

IBM Forschungslabor in Rüschlikon

Das 1956 gegründete IBM Forschungslabor Zürich in Rüschlikon ist der europäische Zweig der IBM Forschung, in der rund 3500 Mitarbeitende weltweit an acht Standorten tätig sind. Kluge Köpfe und ein herausragendes Innovationsmanagement sind die Basis für den jahrzehntelangen Erfolg – für die Entwicklung von Innovationen, die für Unternehmen und Gesellschaft tatsächlich einen Mehrwert bedeuten.

Die in die Strategien der IBM Forschung eingebetteten Aktivitäten des Zürcher Labors sind breit und reichen von der technologischen Grundlagenforschung über die Arbeit an der Lösung von Hard- und Softwareproblemen bis zur Erforschung von IT- und Business Services. Forschungsschwerpunkte sind Nanotechnologie, die Architektur von Serversystemen, Datensicherheit und –schutz sowie die Optimierung von Geschäftsprozessen.

Weltweite Kooperation – mit Forscherkollegen, mit Gruppen in der Produktentwicklung und in den Marktorganisationen der IBM wie auch mit IBM Kunden – ist typisch für die Arbeitsweise des Labors. Zunehmend mehr arbeiten die ForscherInnen auch direkt an der Lösung von Kundenproblemen, oft gemeinsam mit den Business Consultants der IBM. Auch im Technologietransfer spielen sie eine aktive Rolle.

Statistische Angaben der IBM Schweiz

Total MA IBM Schweiz	3300	100 %	davon Teilzeit:	341	10.3 %
Männer	2673	81%	davon Teilzeit:	134	5 %
Frauen	627	19 %	davon Teilzeit:	207	33 %

Statistische Angaben des IBM Forschungslabors

Total MA IBM Forschungslabor Rüslikon	339	100%	davon Teilzeit:	69	20.4%
Männer	270	79.7%	davon Teilzeit:	32	11.9%
Frauen	69	20.3%	davon Teilzeit:	37	53.6%
Schweizerinnen	37	53.6%	davon Teilzeit:	30	81.1%
Ausländerinnen	32	46.4%	davon Teilzeit:	7	21.9%
Schweizer	113	41.8%	davon Teilzeit:	19	16.8%
Ausländer	157	58.2%	davon Teilzeit:	13	8.3%

Der Weg der IBM Schweiz zur Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben hat schon immer einen breiten Raum in der Personalarbeit der IBM Schweiz eingenommen. Durch den Einsatz moderner Technologien und eine grosse Bandbreite flexibler Arbeitsmodelle sichert IBM den Erfolg von

Work-Life-Balance-Massnahmen.

Unsere bestehenden Work-Life-Balance-Massnahmen beinhalten Aspekte wie Kostenerstattung für Aus- und Weiterbildung, globale Karriereperspektiven, Freizeit- und Vereinsaktivitäten sowie Kinderbetreuung. Unser Arbeitskonzept erlaubt unseren Mitarbeitenden, dort zu arbeiten, wo es im Sinne der IBM, des Kunden und für die Mitarbeitenden am effizientesten ist, sei dies im Büro, beim Kunden oder zu Hause.

Private Gründe und geschäftliche Anforderungen können zu einer Anpassung der vereinbarten Arbeitszeit führen. Es besteht die Möglichkeit, befristet oder unbefristet, die Arbeitszeit zu reduzieren oder zu erhöhen. Unser „Job Sharing Partner Search Forum“ bietet die Möglichkeit, sich intern eine Job Sharing Partnerin oder einen Job Sharing Partner zu suchen, um gemeinsam eine neue interne Stelle anzutreten.

IBM will die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern und sie vor Unfällen und gesundheitlicher Beeinträchtigung schützen. Zu unserem umfassenden Sicherheitskonzept gehören deshalb alle Massnahmen, die mögliche Gefahren und Berufskrankheiten am Arbeitsplatz vermeiden helfen. Darüber hinaus engagieren wir uns in der aktiven Gesundheitsförderung und wollen das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sicherheits- und gesundheitsrelevantes Verhalten am Arbeitsplatz und in der Freizeit durch Informationen und Ausbildung stärken.

Work-Life-Balance bedeutet für die IBM Schweiz, sich ständig zu hinterfragen und neue Leitsätze, Strategien und Programme zu entwickeln, die unsere Mitarbeitenden unterstützen. Deshalb findet regelmässig auf globaler Ebene eine Umfrage zu Work-Life-Balance statt. Die Mitarbeitenden werden zu folgenden Themen befragt:

- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz
- Persönliche Work-Life-Balance
- Gelebte Work-Life-Balance-Kultur im Unternehmen und Unterstützung seitens Vorgesetzter und Arbeitskolleg/innen
- Flexibilität bei der Arbeitsweise
- Bedeutung der Heimarbeit für die persönlichen und geschäftlichen Bedürfnisse
- Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und betagte Menschen)

Die Ergebnisse der Work-Life-Balance-Umfrage 2004 haben ergeben, dass die IBM sensitiver gegenüber den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden bezüglich Privat- und Familienleben geworden ist.

Folgende Themen stellen jedoch nach wie vor eine Herausforderung dar:

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten während Geschäftsreisen und Notfallsituationen.

- Es besteht die Befürchtung, dass Teleworking und unbezahlter Urlaub einen negativen Einfluss auf die Karrierechancen und die Zusammenarbeit und Kommunikation im Team haben könnten.
- Es gibt noch zu wenig qualifizierte Teilzeit- und Job-Sharing Angebote.

Die Resultate der Untersuchung haben gezeigt, dass das mobile Arbeitsplatzkonzept gut implementiert ist, dass aber die Durchführung zum Teil vom Vorgesetzten abhängt. Daraufhin haben wir im Geschäftsreglement die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens verständlicher dargestellt. Dank dem „Shared Desk“-Konzept wurde die Möglichkeit von Zuhause aus zu arbeiten, noch zusätzlich unterstützt.

Einige Teilzeitmitarbeitende fühlten sich geringwertiger behandelt als Vollzeitmitarbeitende. Eine interne Studie hat aber gezeigt, dass bei der Vergabe von Prämien, Salärerhöhungen und Beförderungen keine Schlechterstellung von Teilzeitmitarbeitenden vorliegt. Dementsprechend wurde der IBM Beitragsplan für Weiterbildungskosten angepasst, so dass die Höhe der Beiträge unabhängig vom Beschäftigungsgrad erfolgt. Zur Bewusstseinschaffung wurde eine spezielle Homepage lanciert, die diverse Hilfestellungen für Mitarbeitende und Vorgesetzte zur Teilzeitarbeit bietet. Die Anspruchsberechtigungen für einen unbezahlten Urlaub wurden gelockert und die möglichen Gründe für einen unbezahlten Urlaub wurden durch längere Aus- oder Weiterbildung, Sprachaufenthalte, andere Tätigkeiten zur Erweiterung der eigenen Erfahrung und Fähigkeiten, vermehrtes Engagement in der Familie (Work-Life-Balance) und Übernahme von sozialen Aufgaben ergänzt.

Um unseren Mitarbeitenden mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu bieten, wurde der Vertragspartner gewechselt. Die neue Zusammenarbeit mit Familienservice bietet Mitarbeitenden und ihren Familienangehörigen Informationen, Beratung und Vermittlungsdienstleistungen nicht nur bei der Kinderbetreuung sondern auch bei betagten Familienangehörigen und Haushaltshilfen an.

Beim Projekt „Flexibility“ zeigte sich, dass wir schon sehr viel anbieten, dass aber die generelle Denkhaltung sich zum Teil hemmend auf die Nutzung der bestehenden Angebote und Massnahmen auswirkt. In Zusammenarbeit mit Franziska Bischof-Jäggi von Familienmanagement GmbH hat die IBM Schweiz zusammen mit dem IBM Forschungslabor den Zertifizierungsprozess initialisiert, um unter anderem diese Denkhaltung zu beeinflussen.

Der Weg des IBM Forschungslabors zur Work-Life-Balance

Noch bis vor wenigen Jahren herrschte im Forschungsbereich die Meinung, ein Forscher müsse mindestens 60 Stunden pro Woche arbeiten, um erfolgreich zu sein. Sicher sind Forscher äusserst engagierte Mitarbeitende, bei denen Beruf und Hobby vielfach identisch sind. Trotzdem hat sich in zunehmendem Masse auch in dieser Population die Einsicht durchgesetzt, dass ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit für die

Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und ihrer Familien von grosser Bedeutung ist. Die früher undenkbar Teilzeitarbeit von Forschenden gewinnt zunehmend an Attraktivität und wird durch die Laborleitung auch entsprechend gefördert.

Bei einer im Jahr 2003 durchgeführten Umfrage zeigten sich insgesamt 78% der Mitarbeitenden im Labor mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden. Als wichtigste Elemente wurden die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit, inklusive Arbeiten von zu Hause, unbezahlte Urlaube, Teilzeitarbeit (auch vorübergehend), die Verpflegungsmöglichkeiten auf dem Campus, die Angebote der Abteilung „Wellbeing und Environment“, die Aktivitäten des Hobby Clubs (Sport, Kultur, etc.) sowie der Erholungsraum „Blue Lagoon“ hervorgehoben.

In verschiedenen Gesprächen habe ich festgestellt, dass das Angebot, das auf das Erreichen einer ausgewogenen Work-Life-Balance abzielt, nicht allen Mitarbeitenden hinreichend bekannt ist. Ich habe deshalb begonnen, in den verschiedenen Gesprächen, die ich mit unseren Mitarbeitenden führe, insbesondere aber auch anlässlich der regelmässigen Lunches mit ausgewählten Mitarbeitenden-Gruppen, dieses Thema aufzugreifen. Es geht dabei nicht nur um die Kommunikation des Angebotes, sondern vor allem auch um die Ermunterung, dieses zu nutzen. Dabei wird immer wieder ersichtlich, dass insbesondere im Hinblick auf eine in Erwägung gezogene Reduktion der Arbeitszeit Bedenken aufkommen, wie dies vom Management aufgenommen werde und ob eine solche Reduktion nicht mit Nachteilen verbunden wäre. Es braucht somit auch immer wieder einen Appell an das Management, derartige Anliegen der Mitarbeitenden mit einer positiven Einstellung zu unterstützen.

Aus zahlreichen Gesprächen geht hervor, dass vor allem in folgender Hinsicht eine Verbesserung der Work-Life-Balance erwünscht wäre:

- Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Vermittlung von Tagesmüttern, Schulferienprogramme, etc.)
- Längerer Vaterschaftsurlaub
- Weniger Überzeit

Interessant ist auch zu sehen, dass Fragen der Familienfreundlichkeit am häufigsten von neu zugezogenen ausländischen Forscherinnen und Forschern aus unserem internationalen Umfeld, in dem Mitarbeitende aus rund 30 verschiedenen Nationen tätig sind, gestellt werden. Für sie sind häufig bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Tagesschulen oder Transportmöglichkeiten für Kinder (Schulbusse) etc. eine selbstverständliche Erfahrung aus ihrem bisherigen Arbeits- und Wohnland. Sie empfinden es in der Schweiz als schwieriger, die Berufstätigkeiten beider Ehepartner mit einer ausgewogenen Work-Life-Balance in Einklang zu bringen.

Ein Gewinn ist in dieser Hinsicht die enge und erfolgreiche Zusammenarbeit mit einer nahe gelegenen Kinderkrippe und die Unterstützung durch das Unternehmen „Familienservice“ in den Bereichen Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und Alterspflege.

Work-Life-Balance muss ein stetes Anliegen eines erfolgreichen Unternehmens sein. HR im Forschungslabor beschäftigt sich seit einigen

Jahren intensiv damit, sensibilisiert fortwährend die Laborleitung und hat verschiedene Aspekte bereits umgesetzt.

Dazu gehört insbesondere:

- Vollständige Flexibilisierung der Arbeitszeit (Abschaffung von Blockzeiten, Arbeiten von zu Hause, grosszügige Kompensationslösungen)
- Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- Erweiterung der Möglichkeiten, unbezahlten Urlaub zu beziehen
- Förderung und Erleichterung der Teilzeitarbeit
- Beitrag von jährlich 200.- Franken an Fitness-Aktivitäten
- Einrichtung des Erholungsraumes „Blue Lagoon“
- Angebot im Bereich der Kinderbetreuung, zuerst durch Childcare, dann durch Familienservice (zusätzlich auch Haushaltshilfe und Pflege von Betagten)
- Sport-, Kultur- und Unterhaltungsangebot durch subventionierten Hobby-Club
- Erhöhung der Anzahl der Ferientage
- Schliessung des Labors zwischen Weihnachten und Neujahr
- Get together Apéros, Samichlaus-Party für Kinder, Kid's Days

Der Prozess der Zertifizierung hat zu einer verstärkten Sensibilisierung des Themas geführt. Die Vertreter in der Coaching- und der Arbeitsgruppe haben Fragen der Work-Life-Balance vermehrt zur Diskussion gestellt und bei verschiedenen Kolleginnen und Kollegen Meinungen und Anregungen eingeholt. Auch wurde darüber in der Personalkommission eingehend gesprochen.

Der Weg der IBM Schweiz und des IBM Forschungslabors nach der Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen

Dank den intensiven Workshops mit der Arbeits- und Coaching-Gruppe beginnt sich die geistige Haltung sowohl in der IBM Schweiz wie auch im IBM Forschungslabor langsam zu ändern. Konstante Kommunikation und das Aufzeigen von Vorbildern während der Informationsveranstaltungen sollen auch die Mitarbeitenden mit einbeziehen, die nicht aktiv an den Workshops teilnehmen konnten.

Mit folgenden kurz- und mittelfristigen neuen Massnahmen soll auch nach Abschluss der Zertifizierung in der IBM Schweiz und im IBM Forschungslabor weiterhin am Thema gearbeitet werden:

- Regelmässige Qualitätszirkel überprüfen Arbeitsstrukturen, die der Balance von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen dienen, sammeln Inputs, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses in Gang zu halten und weitere Umsetzungswege zu erarbeiten.
- Die IBM portraitiert intern und extern Mitarbeitende als Rollenmodelle, denen ein kreativer Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben besonders gut gelingt.
- Das Unternehmen stellt die familienorientierten Massnahmen, die im Unternehmen angeboten werden, im Intranet vor und erläutert die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme.
- Organisation von kostenneutralen Kinderferienlagern oder Ferien-Tagesangeboten.
- Ermöglichung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Notfallsituationen.
- Bei jeder neuen offenen Position wird kritisch hinterfragt, ob Teilzeitarbeit oder Job-Sharing möglich ist.
- Ergänzung des Geschäftsreglementes mit einem Abschnitt zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.

Massnahmen, die nur in der IBM Schweiz implementiert werden, sind:

- Im Rahmen der gemäss Mitarbeiterhandbuch vorgegebenen Standardprozedur bei Geburten soll künftig systematisch mit Männern und Frauen ein Mitarbeitergespräch mit dem Manager vorgesehen werden, das die veränderten Bedürfnisse des Arbeitnehmers nach der Geburt klärt.
- Einführung einer Beurteilung von unten bezüglich Führungsverhalten und Berücksichtigung von Fragen der Schnittstelle Beruf und Familie/Privatleben.
- Ein Leitfaden für Mitarbeitergespräche zwischen Manager/in und Mitarbeiter/in zur Erörterung individueller Problemlagen und Erarbeitung konkreter Lösungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zur Verfügung gestellt.

Spezifische Massnahmen des IBM Forschungslabors sind:

- Es wird eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von drei auf zehn Arbeitstage angestrebt.
- Bei Apéros oder anderen Veranstaltungen im Labor, zu denen auch die Partner/innen eingeladen sind, wird ein Kinderhütendienst eingerichtet.
- Es wird geprüft, ob sich mit einigen nahe gelegenen Firmen ein sinnvolles Netzwerk zur Unterstützung der Work-Life-Balance aufbauen lässt.
- Es soll angestrebt werden, wieder regelmässig so genannte Family

Parties für die gesamte Familie anzubieten.



Am 21. November 2005 wurde die Zertifizierung der IBM Schweiz und des IBM Forschungslabors als familienbewusstes Unternehmen mit der feierlichen Übergabe des Zertifikats abgeschlossen. Somit ist das Thema der familienbezogenen Work-Life-Balance in der Unternehmung verankert, und die definierten Massnahmen erhalten ihren festen Platz im IBM Unternehmensalltag. Dadurch bekennt sich IBM sowohl nach innen wie nach aussen zur Verantwortung als familienbewusstes Unternehmen.

Liste der Unternehmen des Monats

Schurter AG, Luzern
Zücher Kantonalbank
Märchenhotel Bellevue, Braunwald/GL
CREDIT SUISSE GROUP
Bäckerei Mohn AG, Berg/TG
SSE Elektroplanung AG, Gümligen/BE
ABC Karten, Schönbühl/BE
Verein Arbeitgeber-Krippe, Winterthur/ZH
McDonald Kinderstiftung, Crissier/VD
Procter & Gamble, Petit-Lancy/GE
Gemeinde Bolligen/BE
maxon motor ag., Sachseln/OW
Roland Murten AG, Murten/FR
Loeb AG, Bern
Victorinox AG, Ibach/SZ
SRK St. Gallen
Kiener Trucks Schmerikon AG/SG
Comartis AG, Baar/ZG
Bank Coop, Basel
Acherhof Stiftung, Schwyz
BAER AG, Küsnacht am Rigi/ZG
Leica Geosystems AG, Heerbrugg/SG
Weidmann Unternehmen, Rapperswil-Jona/SG
AstraZeneca AG, Zug
Hunziker AG, Winterthur
Pistor AG, Rothenburg/LU
Swissmill, Zürich
IBM Schweiz, Zürich

trotzdem mit dem Unternehmen und ihren Arbeitskolleginnen und –kollegen verbunden und sind nicht isoliert, obwohl sie nicht im Büro sind. Das Ausbildungsangebot für Vorgesetzte und Mitarbeitende beinhaltet auch e-Learnings über eine Zusammenarbeit ausserhalb einer Anwesenheitskultur (z.B. Umgang mit virtuellen Teams). Ausserdem wurden Plattformen für Begegnungen geschaffen, um die Verbundenheit zum Unternehmen weiterhin aufrecht zu erhalten (z.B. Friday Evening Beer).

Es besteht ein Shared-Desk-Konzept. Warum und was ist der Inhalt?

Mit dem New Office Konzept soll mehr Zeit beim Kunden verbracht werden. Ebenso will IBM fördern, dass die Arbeit dort erledigt ist, wo sie am effizientesten erbracht werden kann, sei dies im Büro, beim Kunde oder Zuhause.

Im Forschungsbereich haben Forscherinnen und Forscher gute oder gar bessere Erfahrungen im Bereich der Kinderbetreuung, Tagesschulen usw. in ihren Ländern gemacht. In der Schweiz wird dies als schwieriger empfunden. Was sind die geplanten Verbesserungen?

Wir haben in dieser Beziehung schon einiges unternommen. So unterhalten wir seit ein paar Jahren ausgezeichnete Beziehungen mit einer sehr nahe gelegenen Kinderkrippe, wo Kinder unserer Mitarbeitenden ohne lange Wartezeiten aufgenommen werden können. Ausserdem steht der oben erwähnte Familienservice für Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Zudem bringen wir das Anliegen von Tagesschulen immer wieder vor. Unser Manager Human Resources hat unter anderem dazu einen Vortrag vor einem Ausschuss des Zürcher Kantonsrates gehalten und die Bedeutung von Tagesschulen mehrfach in Interviews und gegenüber der Standortförderung Zürich und der Organisation „Greater Zurich Area“ hervorgehoben.

Es gibt Beiträge für Fitness-Aktivitäten? Wird die Massnahme genutzt?

Die IBM Schweiz hat im Hauptsitz ein Health Center. Das Health Center bietet IBM Mitarbeitenden ein attraktives und gesundheitsförderndes Konzept im Hause an, das ein Fitnessraum mit Ausdauer- und Krafttrainingsgeräten, ein Gymnastikraum für Bewegungs- und Entspannungstrainings, ein Gesundheits- und Fitness-Check-up Programm sowie ein Massageangebot beinhaltet. Das Health Center wird rege benutzt.

Im Forschungslabor geben wir jedem Mitarbeitenden gegen Vorlage eines entsprechenden Belegs einen jährlichen Beitrag von bis zu 200 Franken an ein Abonnement für körperliche Aktivitäten (Fitness-Studio, Hallenbad, Tennis, etc.). Dieses Angebot wird von mehr als 50% der Mitarbeitenden genutzt.

Es wird die Schliessung zwischen Weihnachten und Neujahr erörtert, gleichzeitig werden in Gesprächen die Überstunden reklamiert. Ist da nicht ein Widerspruch?

Das Forschungslabor ist zwischen Weihnachten und Neujahr seit einigen Jahren geschlossen, da die Erfahrung zeigte, dass nur sehr wenige Mitarbeitende anwesend sind, weil vor allem Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln über die Feiertage oft in ihr Heimatland zurück gehen. Es besteht die Möglichkeit, dafür geleistete Ueberzeit einzusetzen und damit mehr geleistete Arbeitszeit zu kompensieren.

Frau Alban, Herr Hofmann, wir danken Ihnen für das Gespräch.

www.ibm.ch
