

## SaraLifeBalance – ein Schweizer Pilotprojekt

# Beruf und Privatleben im Gleichgewicht

**Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – kurz Work Life Balance (WLB) – wird in Gesellschaft und Wirtschaft immer wichtiger. Um für Sarasin in diesem Bereich eine integrierte Strategie zu entwickeln, hat der Nachhaltigkeitsausschuss in Basel und Zürich das Pilotprojekt «SaraLifeBalance» initiiert. Zur Bedeutung des Projektes, den Erkenntnissen, welche die interne Arbeitsgruppe gewonnen hat, und zu den Massnahmen, die nötig sind, um die WLB bei Sarasin zu optimieren, gibt Projektleiter Prof. Dr. Claus-Heinrich Daub Auskunft.**

**Wo steht Sarasin betreffend Work Life Balance (WLB) im Vergleich zu anderen Unternehmen?**

Ein Vergleich zu Unternehmen aus anderen Branchen ist problematisch. Banken weisen spezifische Charakteristika auf, die zu beachten sind. Im Vergleich zu anderen Banken war die Bank Sarasin, was ihre Leistungen und Angebote betrifft, vor dem Projekt im Mittelfeld anzusehen. Mit der Realisierung der im Rahmen des Projektes vorgeschlagenen Massnahmen wird Sarasin – was die klassischen WLB-Themen anbelangt – in die Spitzengruppe aufsteigen.

**Welche Bedeutung hat das Thema in der Gesellschaft und für die Wirtschaft?**

Die soziodemografische Entwicklung in Industrieländern zeigt, dass Unternehmen im Dienstleistungssektor in wenigen Jahren mit einem akuten Arbeitskräftemangel konfrontiert sein werden. Aus Sicht der Personalpolitik geht es darum, Anstrengungen zu unternehmen, um gut qualifizierte Mitarbeitende – insbesondere auch Frauen – für das Unternehmen langfristig zu gewinnen. Wer wie die Bank Sarasin eine gesellschaftliche Verantwortung übernehmen will, muss aktiv bei der Mitgestaltung der Rahmenbedingungen mitwirken, die Privatleben und Beruf miteinander vereinbar machen. Nur so kann die Bank ihren Ansprüchen auch gerecht werden.

**Welche Ziele verfolgt das Projekt «SaraLifeBalance» konkret?**

Das Projekt hat drei konkrete Ziele: Im Sinne einer vorausschauenden Perso-

nalpolitik geht es erstens darum, frühzeitig die Bedürfnisse von Mitarbeitenden im Bereich WLB zu klären und Optimierungsmassnahmen zu lancieren. Die Bank Sarasin, die sich als nachhaltige Privatbank positioniert, kann zweitens mit einem zukunftsweisenden WLB-Konzept ihre an Nachhaltigkeit orientierte Unternehmensführung unter Beweis stellen. Und drittens: Die integrierte Strategie soll die Pflege einer Unternehmenskultur ermöglichen, die der WLB-Leitidee folgt.



Prof. Dr. Claus-Heinrich Daub ist Professor für Marketing und Management an der Fachhochschule Nordwestschweiz und leitet das International Network for Sustainable Management. Er ist ausserdem Privatdozent für Soziologie an der Universität Basel und Visiting Professor an verschiedenen europäischen Universitäten und Hochschulen.

**Wie wurde im Projekt vorgegangen, um Bedürfnisse und Massnahmen zu definieren?**

In einem ersten Schritt wurden die strategischen Handlungsfelder festgelegt. Die Arbeitsgruppe hat dann Ideen und Massnahmen entwickelt. Anschliessend wurden in Basel und Zürich mit einzelnen Mitarbeitenden aus verschiedenen Hierarchiestufen strukturierte Interviews geführt und deren Bedürfnisse eruiert. Dann wurden die Massnahmen angepasst. In einem weiteren Schritt wurden diese Massnahmen mit ausgewählten Führungskräften erörtert und auf ihre Brauchbarkeit hin überprüft.

**Welche strategischen Handlungsfelder wurden definiert?**

Das Thema WLB kann in 5 potenzielle Handlungsfelder eingeteilt werden: den Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, die monetären Leistungen, die nicht-monetären Leistungen, die Personalentwicklung sowie das Feld der Information und Kommunikation. In einigen dieser Handlungsfelder hatte die Bank Sarasin bereits vor dem Projekt recht viel zu bieten, so z. B. bei den monetären Leistungen.

**In welchen dieser Felder besteht ein grösserer Handlungsbedarf?**

Handlungsbedarf ergibt sich bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort: So gibt es zwar bereits heute Teilzeitarbeit, doch ist sie aufgrund fehlender Erfahrungswerte und Best-Practice-Beispiele noch nicht genügend verbreitet. Teilzeitarbeit ist gerade für hochqualifizierte Frauen ein wichtiges Thema. Was die Vorgesetzten anbelangt, entscheiden diese in der Regel autonom. Im Rahmen einer systematischen Schulung und Sensibilisierung könnte die Bedeutung einer ausgewogenen WLB besser aufgezeigt werden. Zudem steht und fällt eine WLB-Strategie mit der kommunikativen Begleitung: Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden über die vorhandenen Massnahmen und Angebote informiert werden.

**Welche konkreten Massnahmen wurden bis anhin eingeleitet?**

Die Arbeitsgruppe hat die Ergebnisse sowie sieben Vorschläge für konkrete Massnahmen formuliert. Diese wurden dem Nachhaltigkeitsausschuss präsentiert, der soeben einen Vorschlag an die Geschäftsleitung vorbereitet hat. Ich beglücke es sehr, dass man bei der Bank Sarasin rechtzeitig begonnen hat, sich mit diesem für die Zukunft des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden wichtigen Themenbereich auseinanderzusetzen. Jede Massnahme, die jetzt umgesetzt wird, ist ein Gewinn für die Mitarbeitenden und kann der Bank Sarasin Wettbewerbsvorteile verschaffen.