

Das Unternehmen als «Arbeitszuhaus»

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat heutzutage einen hohen Stellenwert. Für Unternehmen bedeutet dies ein Umdenken in der Personalbetreuung. Dominique Ramelet, Chief Human Resources Officer (CHRO) der Netcetera AG, spricht über den Wert eines modernen Personalmanagements und weshalb das Zusammenspiel von Unternehmen und Arbeitnehmer zentral ist.



Dominique Ramelet
Chief Human Resources Officer (CHRO)
Netcetera AG

Dominique Ramelet, die Netcetera AG ist mit ihrer internationalen Tätigkeit in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Welche Erfahrungen machen Sie als CHRO in Zeiten des Wachstums?

Bei meinem Stellenantritt im Januar 2019 war unserem Unternehmen bewusst, dass die Internationalisierung automatisch auch eine ganzheitliche Betrachtung der Themen Professionalität, Compliance und Effizienz verlangt. Gleichzeitig hat Netcetera verstanden, dass mit einer Ausrichtung hin zu mehr Unternehmensagilität, auch Grundlagen zum erfolgreichen Wachstum in verschiedenen Dimensionen gelegt werden. Diese beiden Aspekte kombinieren wir: Durch Agilität und Professionalität befinden wir uns in einer kontinuierlichen Verbesserung, welche es uns ermöglicht, Veränderungen positiv zu erleben. Diese Erfahrung machen wir uns unternehmensweit zunutze, um als Gesamtorganisation noch mehr Substanz zu bilden und gemeinsam zu wachsen.

Wo sehen Sie den Wert einer ausgebauten Personalbetreuung?

Netcetera hat sich seit einiger Zeit mit dem Ausbau der Personalbetreuung auseinandergesetzt. Dieser Umstand war für mich auch ausschlaggebend für meinen Entscheid, ein «Netceterian» zu werden. Wir haben im vergangenen Jahr unser als Serviceeinheit aufgestelltes Human Capital Management umgestellt: Als Resultat operieren wir nun als ganzheitliches Team im sogenannten «People Circle».

Dieser umfasst neben den operativen HR-Aufgaben die gesamte interne persönliche und kulturelle Entwicklung – die Netcetera University NCAU. Zusätzlich gibt es im Kreis einen Bereich der sich um die strategische Weiterentwicklung des People Managements kümmert sowie einen Bereich, der sich systematisch und proaktiv mit Gegebenheiten und Herausforderungen des Alltags befasst. Mit diesem Umbau haben wir heute eine relevante Nähe zu unserem Kerngeschäft und allen Beteiligten geschaffen.

Das Stichwort «Arbeitszuhaus» wird mit Netcetera in Verbindung gebracht. Was verstehen Sie darunter?

Respekt, Vertrauen, Anstand und gegenseitige Unterstützung. Der Ausdruck «Arbeitszuhaus» beschreibt, dass wir bei Netcetera Wert auf einen ganzheitlich positiven Umgang legen, kombiniert aber mit der Erwartung, dass Mitarbeitende einen unternehmerischen Blick auf die Organisation einnehmen. Wie das private Zuhause besteht auch das Arbeitszuhaus sowohl aus

sozialen als auch ökonomischen Komponenten. Diese Koexistenz fördern wir bewusst.

Mitarbeitende sollen einen unternehmerischen Blick auf die Organisation haben. Was meinen Sie damit?

Durch die Erweiterung des Wirkungskreises von einer klassischen HR-Abteilung hin zum heutigen People Circle, sind wir in der Lage, die einzelnen Mitarbeitenden besser zu verstehen und eine sinnvolle Weiterentwicklung der Organisation voranzutreiben. Ein Schlüsselement dabei ist das «Enablement» jedes Einzelnen. Das People Management ist in diesem Sinne nämlich nicht gleichbedeutend mit der klassischen Personalbetreuung. Jedes Individuum und jedes Team soll «enabled» sein, eigenverantwortlich die eigenen Interessen unter Berücksichtigung der Gesamtorganisation zu vertreten. Mutig sein, Risiken eingehen, den besten Wert für die Firma entdecken und verfolgen: Das sind aus unserer Sicht die treibenden Kräfte einer nachhaltigen Entwicklung.

Eine gute Work-Life-Balance ist ein zentrales Anliegen der Netcetera AG. Welche Rolle spielt dabei die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden?

Für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gilt es, eigenverantwortlich die verschiedenen Aspekte des Lebens in Einklang zu bringen. Wir sind überzeugt, dass wenn wir unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit auf eine individuelle Art und Weise ermöglichen, so erst die Möglichkeit der Existenz eines Arbeitszuhause geschaffen wird. Als Arbeitgeber können wir

hier die Möglichkeiten schaffen und Mitarbeitende im Prozess unterstützen, den Einklang selbst zu finden.

Zum Abschluss: Wie stellen Sie sich eine ideale Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor?

Eine solche Zusammenarbeit existiert in diesem Sinne nicht, denn die Arbeitnehmer konstituieren letztlich den Arbeitgeber. Dies gilt grundsätzlich für jede Organisation, ganz speziell aber für Netcetera: ein relevanter Anteil unserer Mitarbeitenden ist auch Aktionär und in dem Sinne mitbestimmend für den gemeinsamen Weg in die Zukunft.

TEXT DOMINIC MEIER

netcetera
Software matters

Als führende Schweizer Softwarefirma unterstützt die Netcetera AG Kunden weltweit mit zukunftsweisenden Produkten und Individualsoftware Lösungen. Dank einer Kombination von langjähriger Erfahrung, neuesten Technologien und einem globalen Netzwerk unterstützt die Netcetera AG Kunden von der Strategie bis zur Umsetzung und Betrieb von IT-Lösungen.

Mehr Informationen:
www.netcetera.com

VISCHER BRANDREPORT

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Aktuell besteht eine erhöhte Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz, weshalb entsprechende Schutzmassnahmen eine grosse Relevanz haben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beginnt dort, wo Handlungen im Arbeitsumfeld sexueller und sexistischer Natur von der betroffenen Person subjektiv als unerwünscht oder die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Es kommt hingegen nicht auf die Absicht des Verursachers an. Beispielsweise gehören dazu obszöne Witze und lüsterne, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Körperkontakte und Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen bzw. dem Androhen von Nachteilen verbunden sind.

Wie können Mitarbeitende wirkungsvoll geschützt werden?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Kommt es zu einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, ist den Vorwürfen nachzugehen und es sind gegebenenfalls Disziplinarmassnahmen zu ergreifen. Effektiver Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verlangt allerdings, nicht erst bei einer Beschwerde einzuschreiten, sondern bereits im Voraus Rahmenbedingungen zur Verhinderung von solchen Vorfällen zu schaffen. Die Herausforderung liegt deshalb in einem ersten Schritt in der gezielten Prävention. Mit den nachfolgenden vorbeugenden Massnahmen schützt der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden und letztlich auch sich selbst.

Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Leider werden Anzeichen von sexueller Belästigung häufig verharmlost und die Auffassung vertreten, dass dies im eigenen Betrieb kein Thema sei. Wesentlich ist daher die Information der Mitarbeitenden, dass sexuelle Belästigung in jedem Unternehmen, unabhängig von Art und Grösse, auftreten kann und folglich auch sie selbst Betroffene sein können. Zentral sind in diesem Zusammenhang auch die Aufklärung, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist und die klare

Signalsetzung, dass ein solches Verhalten unter keinen Umständen geduldet wird.

Eine wirksame Sensibilisierung der Mitarbeitenden sollte nachhaltig erfolgen. Ein einmaliges Informieren oder Verteilen eines Merkblatts genügt daher nicht. Es ist vielmehr zu empfehlen, die Thematik wiederholt in Erinnerung zu rufen. Dies kann zum Beispiel durch regelmässige Informationsveranstaltungen, Workshops etc., mit externen oder internen Referierenden erfolgen. Ausserdem sollten die Mitarbeitenden jederzeit Zugang zu den Informationen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben, etwa über das Intranet des Unternehmens.

Grundsätze und Vorgehen in einem Reglement festhalten

Ein wichtiges Instrument ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers (Art. 321d OR), durch welches das Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz gesteuert aber auch sanktioniert werden kann. Entsprechende Verhaltensregeln können in einem Reglement, Code of Conduct oder in der Betriebsordnung aufgestellt werden. Neben einer Definition von sexueller Belästigung und Richtlinien zum Verhalten, sind in diesem Dokument auch die Folgen im Fall von Fehlverhalten festzuhalten. Zu beachten ist, dass bei einem formellen Verfahren sowohl der betroffenen als auch der angeschuldigten Person Verfahrensrechte zustehen.

Der präventive Erfolg von solchen schriftlich festgehaltenen Weisungen wird erhöht, wenn darin auch Sanktionen zur Sprache kommen. Als Sanktionen kommen eine Abmahnung, Busse, Versetzung, Zurückstufung oder die (fristlose) Kündigung in Frage.

Anlaufstellen für Betroffene

Der Arbeitgeber sollte Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen und eine Anlaufstelle bereitstellen. Mitarbeitende werden so ermutigt, sich zu wehren und zu kommunizieren, wenn gesetzte Grenzen nicht respektiert werden. Denkbar ist dabei auch eine Lösung mit externen Ansprechpersonen. Es ist darauf zu achten, dass die bezeichneten Vertrauenspersonen unparteiisch sind sowie über eine genügende Vorbereitung und fachliche Ausbildung verfügen. Sie sollen insbesondere im Umgang mit Belästigungsvorfällen und beteiligten Personen geschult sein und sich mit den Handlungsmöglichkeiten und deren Konsequenzen auskennen. Die Investition in Anlaufstellen und Ansprechpersonen trägt massgeblich zum Schutz bei.

Die wirkungsvollste Prävention erfolgt proaktiv. Der Arbeitgeber sollte sich klar für eine belästigungsfreie und rücksichtsvolle Unternehmenskultur einsetzen und Arbeitsstrukturen schaffen, in welchen sich die Mitarbeitenden respektiert, wertgeschätzt und nicht diskriminiert fühlen. Eine bedeutende Rolle bei der



Marc Ph. Prinz
Rechtsanwalt,
Partner und Head of Labour & Employment bei VISCHER



Anela Lucic
Advokatin,
Senior Associate bei VISCHER

Gestaltung des Betriebsklimas und des Schutzes vor sexueller Belästigung kommt auch den leitenden Angestellten und Vorgesetzten durch ihre Vorbildfunktion zu. Führungskräfte sollten deshalb mit einem guten Beispiel vorangehen und bei Vorfällen umgehend intervenieren.

TEXT MARC PH. PRINZ, ANELA LUCIC

“ **Leider werden Anzeichen von sexueller Belästigung häufig verharmlost und die Auffassung vertreten, dass dies im eigenen Betrieb kein Thema sei.**

VISCHER