

8. Gesundheitsförderung

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Gesundheitsberatung					
Stressmanagement (z.B. Kurse, Coaching/Mentoring)					
Absenzenmanagement bzw. Anwesenheitsmanagement					
Fitnessangebote, Sport- und Freizeiteinrichtungen, Entspannungsmöglichkeiten					

9. Unternehmenskultur

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Grundsätze der Life Domain Balance (alter Begriff: Work-Life-Balance) im Leitbild integriert					
Betriebsklima: Akzeptanz der Life Domain Balance im Betrieb					
Kommunikation: Berücksichtigung der ausserberuflichen Lebensbereiche transparent gemacht					
Mitwirkungsmöglichkeiten des Personals (z.B. Vorschlagswesen, Änderungen im Betrieb)					
Betriebsanlässe und Feste (mit Angehörigen)					
Sozialberatung bei Problemen					

10. Sonstiges

Weitere, firmenspezifische Angebote	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar

Checkliste zur Life Domain Balance

Menschen unterstützen, das Optimale zu leisten!

Damit Mitarbeitende bei der Arbeit gesund bleiben und gute Arbeit leisten, sollte diese nach gesundheitsfördernden Kriterien gestaltet sein. Wichtige Punkte sind u.a., dass die Mitarbeitenden interessante, vielfältige und abwechslungsreiche Aufgaben haben, dass sie Einfluss nehmen können und am Arbeitsplatz soziale Unterstützung erfahren. Zur gesundheitsfördernden Arbeit gehören auch klare Arbeitsabläufe, die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, eine gute Einführung der neuen Mitarbeitenden, angepasste Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Möglichkeiten, diese zu erledigen. Eine Grundvoraussetzung bildet auch die Gewährleistung der Arbeitssicherheit.

Die konsequente Förderung der Life Domain Balance¹ (alter Begriff: Work-Life-Balance) ist eine Investition, die sich für alle lohnt: für die Betriebe, für die Beschäftigten und für die Volkswirtschaft. Der Erfolg einer gelungenen Strategie der Life Domain Balance hängt u.a. davon ab, dass eine breite Massnahmenpalette zur Verfügung steht, die auf die Interessen der Beschäftigten und des Betriebs zugeschnitten ist. Die Massnahmen in den folgenden neun Bereichen stellen wirksame Möglichkeiten dar, die Life Domain Balance der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Autorin: Yolanda Kopp Viglino
Bern, Oktober 2007/Überarbeitete Version Juli 2008

Dufourstrasse 30, Postfach 311, CH-3000 Bern 6
Tel. +41 (0)31 350 04 04, Fax +41 (0)31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tél. +41 (0)21 345 15 15, Fax +41 (0)21 345 15 45
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch

¹ Ulich Eberhard, Arbeitspsychologie, 6. überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart 2005

Checkliste zur Life Domain Balance

Die Checkliste gibt Ihnen einen Überblick über bereits realisierte Bedingungen einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und ausserberuflichen Lebensbereichen und unterstützt Sie bei der Planung und Umsetzung von weiteren Massnahmen in Ihrem Betrieb.

1. Arbeitszeit

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Gleitzeit					
Jahresarbeitszeit: Möglichkeit, schwankende Arbeitszeiten im Laufe eines Jahres auszugleichen					
Bedürfnisgerechte Ferienregelung					
Teilzeitarbeit					
Veränderungsmöglichkeiten beim Beschäftigungsgrad					
Job-Sharing (auch beim Kader)					

2. Abwesenheiten und Urlaube

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Möglichkeit von Kurzabwesenheiten und Beziehen von Freitagen					
Bezahlter Urlaub (z.B. Weiterbildung, Sabbatical)					
Unbezahlter Urlaub (z.B. Engagement in Familie, Politik; Reisen)					
Verlängerter Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub					

3. Arbeitsort

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Zu Hause arbeiten					
Unterwegs arbeiten					

4. Arbeitsorganisation

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Bedürfnisgerechte Personaleinsatzplanung					
Frühzeitige Kommunikation der Arbeitszeiten/ Einhalten der vereinbarten Arbeitszeiten					
Stellvertretungsregelungen und Delegation					
Selbstständige Absprachemöglichkeiten in Teams (z.B. über Personaleinsatzplanung)					

5. Personalentwicklung

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Bedürfnisgerechte Karriere- und Wiedereinstiegsplanung (z.B. abgestimmt auf aktuelle Lebensphase)					
Berücksichtigung ausserberuflicher Bedürfnisse und Verpflichtungen bei Weiterbildungen					
Unterstützung bei Problemen der Vereinbarkeit von beruflichen und ausserberuflichen Lebensbereichen					

6. Entlohnung

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Lohnleichheit (z.B. um eine Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern)					
Geburtszulage					
Unterstützung bei Finanzproblemen und in Notlagen					
Berücksichtigung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen					

7. Betreuungsaufgaben

	vorhanden	ausbaubar	wünschbar	geplant	nicht machbar
Beratung, Vermittlung, Unterstützung bei Angehörigenbetreuung					
Beratung, Vermittlung, Unterstützung bei Kinderbetreuung, z.B. Kindertagesstätten (ggf. Angebot der Firma)					