



**Im Bild (v.l.n.r.) Marina Ricklin, HR Consultant; Daniel Meier, HR-Leiter; Tanja Fleissner, HR Consultant.**

### **SV Group – dezentrales Führen durch intensive Kommunikation**

Die Auszeichnung Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie der grossen Unternehmen mit 1000 und mehr Mitarbeitern holte sich ein Unternehmen mit Geschichte. Die heutige SV Group wurde vor hundert Jahren zu Beginn des Ersten Weltkriegs als «Schweizer Verband Soldatenwohl» gegründet. Das Ziel der von Else Züblin-Spiller gegründeten gemeinnützigen Organisation war preiswerte und gesunde Mahlzeiten für Soldaten in alkoholfreien Soldatenstuben. Bereits 1918 bekam das noch junge Unternehmen den ersten Auftrag zur Führung eines Personalrestaurants, 1920 erfolgte die Umbenennung in «Schweizer Verband Volksdienst». 1999 erfolgte die Umwandlung des Vereins in eine Aktiengesellschaft mit der SV-Stiftung als Mehrheitsaktionär. Mit den 8028 Mitarbeitenden erwirtschaftete das Unternehmen im Jahre 2013 einen Nettoumsatz von 652 Mio. Franken in den Bereichen «Business» (Personalrestaurants), «Care» (Spitäler, Pflege usw.), «Event», «Hotel» und «Restaurant».

Das Unternehmen mit über 300 Betriebsstätten alleine in der Schweiz ist dezentral organisiert. Das anlässlich zur Award-Verleihung erstellte Filmporträt gewährt Einblick in den intensiv gepflegten Austausch innerhalb des Unternehmens. Die Wertschätzung und Nähe zu ihren Angestellten an der Front wird als Schlüssel zum Erfolg betrachtet, wie Patrick Camele, CEO, erklärt: «Jedes unserer Geschäftsleitungsmitglieder ist häufig in den Betrieben unterwegs. Wir hören genau hin und nehmen die Bedürfnisse der Mitarbeiter auf.» Häufig haben die Mitarbeitenden die Gelegenheit, in Weiterentwicklungs-Workshops ihre Ideen einzubringen. Die breite Einbindung führt zu einem hohen verpflichtenden Engagement der Belegschaft bei der Umsetzung von Geschäftsideen. Auch das mittlere Management findet seine Rolle im Unternehmen: «Uns wird Handlungsspielraum überlassen, wir dürfen uns aber auf die Unterstützung durch die Zentrale verlassen.» Ebenso obliegt es den Restaurant-Managern, Potenziale für Weiterentwicklung bei ihren Mitarbeitern zu erkennen. Das breite Angebot an beruflicher Fortbildung wird vom Personal sehr geschätzt. fma

### **Die LAK – fordernde Pflege, menschliches Engagement**

An die Spitze der insgesamt 46 Unternehmen der Kategorie mit 250 bis 999 Mitarbeitenden schaffte es die Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK). Die LAK ist mit über 350 Mitarbeitenden einer der bedeutenden Arbeitgeber im Fürstentum Liechtenstein. Herausragende Merkmale der Organisation sind nicht nur eine moderne und zweckmässige Infrastruktur an allen vier Standorten, sondern auch der hohe Kenntnisstand der Mitarbeitenden. In verschiedenen Berufsfeldern bietet die LAK bis zu 50 Ausbildungsplätze an.

Aktuelles pflegerisches Wissen setzt ständige Lernbereitschaft voraus. In ihrem Bericht «Organisationsentwicklung mit Palliative Care» beschreibt die LAK das Pflegeheim als einen Ort voller Herausforderungen, Ansprüche und Widersprüche. Intensität des Lebens und Vergehens begegnen den Mitarbeitern ebenso wie die Ökonomisierung der Arbeitsprozesse und das unbedingte Qualitätsstreben bei den Pflegeleistungen.

Insbesondere drei Gründe sind für die besondere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen ausschlaggebend. So betonen mehrere Mitarbeitende die Vorzüge des familienfreundlichen Arbeitszeitmodells, diese Voraussetzung für Erwerbsarbeit im Gesundheitsbereich scheint noch bei Weitem nicht überall gegeben zu sein. Zudem geben die befragten Mitarbeiter an, dass sie in ihrem Bereich anhand objektiver Leitplanken selbständig handeln dürfen und zudem das Vertrauen der Vorgesetzten in ihre Kompetenzen geniessen. Ausserdem ist die Unternehmensleitung empfänglich für Vorschläge und Empfehlungen aus dem Personal. Dazu Thomas Riegger, der Vorsitzende der Geschäftsleitung: «Wir nehmen die Vorschläge und Anregungen der Mitarbeiter auf, was gut ist für die Organisationsentwicklung. In Kaderworkshops schauen wir an, welche Themen wir aktiv angehen und umsetzen können.»

Ein weiterer Pluspunkt, der von den Mitarbeitern geschätzt wird, sind die attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten. Thomas Riegger will Gutes bewahren, aber die Belegschaft motivieren, sich ständig zu verbessern, denn so sagt er: «Wer sich auf seinen Lorbeeren ausruht, der trägt sie an der falschen Stelle.» fma



**Im Bild (v.l.n.r.): Die LAK-Geschäftsleitungsmitglieder Paul Fäh, Dominique Gantenbein, Markus Schlegel, Kurt Salzgeber, Erika Walsler, Thomas Riegger sowie der Vizepräsident des Stiftungsrates, Dr.med. Marc Risch.**