



UND

aktuell 2 / 14

Gesundheitswesen setzt auf Familienfreundlichkeit

Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen kann mit familienfreundlichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen entgegen gewirkt werden. Spitäler und Pflegezentren, die ernst nehmen, dass ihre Mitarbeitenden – auch im Schichtbetrieb mit Versorgungsleistungen rund um die Uhr – sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden wollen, sind bei der Personalgewinnung und -erhaltung eine Nasenlänge voraus.

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen spitzt sich weiter zu. Der Versorgungsbericht der GesundheitsdirektorInnen-Konferenz und der OdA Santé rechnet vor, dass in der Schweiz jedes Jahr rund 4600 Pflegefachleute zu wenig ausgebildet werden. Nach dem Abstimmungsergebnis vom 9. Februar 2014 zur Einwanderungsinitiative können die fehlenden Fachkräfte nur noch begrenzt aus anderen Ländern rekrutiert werden. Eine Antwort darauf ist die Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zur Erhaltung und Gewinnung von Mitarbeitenden.

Immer mehr Betriebe erkennen, dass sie sich damit von ihrer Konkurrenz abheben können und bessere Karten auf dem Arbeitsmarkt haben. Familienfreundliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen müssen sich für Spitäler und Pflegezentren ebenso wie für jedes andere Unternehmen auch betriebswirtschaftlich rechnen. Kosten-Nutzen-Analysen haben ergeben, dass Investitionen in familienfreundliche Massnahmen für das Unternehmen acht Prozent Rendite abwerfen. Die Mitarbeitenden sind motiviert und loyal zum Betrieb, es fallen weniger Fehlzeiten und Fluktuationen an und Mütter kehren nach der Geburt häufiger in den Betrieb zurück.

Schon vor der Abstimmung über die Einwanderungsinitiative sind einige Spitäler und Pflegezentren in diese Richtung aktiv geworden. Sie haben mit der gezielten Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und zur Gleichstellung von Frau und

>>>

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

- > Betriebe des Gesundheitswesens setzen auf Familienfreundlichkeit
- > Praxiserfahrungen Alterszentrum am Buechberg Fislisbach, Asana Gruppe AG Leuggern/ Menziken, Frauenklinik Aarau

UND in eigener Sache

- > Personeller Wechsel im Bereich Beratung Organisationen/Fachleute

UND noch dies...

- > Aktuelle Kurzmeldungen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Gleichstellung von Frau und Mann

UND - Agenda

- > Aktuelle Veranstaltungen und Kurse der Fachstelle UND

UND

Fachstelle UND · Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Ausgezeichnet

Organisationen aus dem Gesundheitswesen, die das Prädikat «Familie UND Beruf» erhalten haben:

- > Frauenklinik Kantonsspital Aarau (2009, vgl. Seite 5)
- > Reusspark Zentrum für Pflege und Betreuung (2012)
- > Departement für Geburtshilfe und Gynäkologie Kantonsspital Winterthur (2013)
- > ZAG Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich (2014)
- > Alterszentrum Buechberg (2014, vgl. Seite 3)

Workshops

Der Schweizerische Verband der Pflegefachfrauen und -männer SBK Sektion Bern bietet in seinem Weiterbildungsprogramm 2015 folgende Workshops in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND an:

- > Familienfreundlichkeit als Trumpf in der Personalrekrutierung
- > Balance-Check-up: Engagiert im Berufs- und Privatleben (auch SBK Zentralschweiz)

Mehr Infos: www.sbk-be.ch/Kurse
www.sbk-zentralschweiz.ch

Mann das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND erlangt. Seit 2008 wurden insgesamt bereits mehr als 30 Organisationen mit dem Prädikat ausgezeichnet. Zahlreiche weitere Betriebe, darunter Spitäler und Pflegezentren, sind auf dem Weg dazu.

Herausforderung Schichtbetrieb

Das Departement Geburtshilfe und Gynäkologie des Kantonsspitals Winterthur wurde 2013 mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» ausgezeichnet. Es war mit dem erklärten Ziel gestartet, die Schichtpläne familienfreundlicher zu gestalten. Der Schichtbetrieb mit Abend-, Nacht- und Wochenenddiensten und einer Piktetorganisation ist in Spitälern, Pflegezentren und andern Betrieben des Gesundheitswesens eine grosse Herausforderung.

Das Departement Geburtshilfe und Gynäkologie des Kantonsspitals Winterthur ist dazu übergegangen, den Stellenplan des ärztlichen Teams um eine Stelle zu überziehen. Der so entstandene "SpringerInnendienst" macht es möglich, dass mehr als ein Arzt oder eine Ärztin gleichzeitig in die Ferien fahren oder längere Ferien am Stück beziehen kann. Im Dienstplan entstehen weniger Engpässe und die Flexibilität der Mitarbeitenden steigt. Die Optimierung der Schichtarbeit ist Teil eines Massnahmenpakets des Departements für Geburtshilfe und Gynäkologie in Winterthur: Familienfreundlichkeit wurde als Grundsatz in der Strategie und in den Reglementen für Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung verankert. Schwangere Mitarbeiterinnen erhalten eine Wiederbeschäftigungsgarantie für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub und sie werden im Dienstplan nahtlos durch eine Stellvertretung ersetzt.

Teilzeit in der Führung

Teilzeit für Frauen und Männer auf Führungsstufe ist in den letzten Jahren in den Fokus vieler Unternehmen gerückt. Das Führen von Teilzeitmitarbeitenden und das Führen in Teilzeit bedingen allerdings, dass sowohl der Betrieb als auch die Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden mehr Möglichkeiten zur Selbstorganisation einräumen, deren Handlungsspielraum erweitern und ihnen auch mehr Vertrauen schenken. Die Vorgesetzten müssen das eigene Verhältnis zum Thema Kontrolle reflektieren und sich vom Bild der ständigen Verfügbarkeit von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz verabschieden. Viele Führungskräfte, die es gewohnt sind, ihre Mitarbeitenden ständig um sich zu haben, sind unsicher, wie sie Teilzeitmitarbeitende führen sollen. Das braucht eine breite Diskussion innerhalb von Teams, aber auch unter den Vorgesetzten eines Betriebs.

Das Zentrum für Pflege und Betreuung Reusspark in Niederwil/AG, welches das Prädikat «Familie UND Beruf» seit 2012 trägt, hat an oberster Stelle ein positives Beispiel für Teilzeit in der Führung geschaffen. Die Pflegedienstleiterin hatte sich bei ihrer 100-Prozent-Anstellung vertraglich zusichern lassen, dass sie später Teilzeit arbeiten darf. Als ihre Tochter zur Welt kam, reduzierte sie ihr Pensum auf 80 Prozent. Sie blieb sowohl Pflegedienstleiterin als auch Geschäftsleitungsmitglied. Der Direktor des Reussparks gibt unumwunden zu, dass ihn dieser Schritt Mut gekostet habe. Aber er wollte die Kollegin unbedingt im Team behalten. Seine Einwilligung zum Arbeitszeitmodell der Pflegedienstleiterin habe er nie bereut, das Arrangement lohne sich auch unternehmerisch. Sie sei stets erreichbar, sehr flexibel und komme auch mal einen Tag extra zur Arbeit, wenn es nötig sei.

Geringer Aufwand für viele Massnahmen

Die Fachstelle UND blickt in der Beratung von Unternehmen auf neun Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsinhalt, Anstellungsbedingungen, zeitliche und örtliche Autonomie, Betreuungsleistungen, Personalrekrutierung, Personalentwicklung, Lohnpolitik, Betriebskultur und Führung. Wenn ein Betrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für seine Mitarbeitenden verbessern will, wird jedes Handlungsfeld einzeln analysiert: Welche Angebote und Leistungen bestehen? Was wird wie stark genutzt? Welche Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind nicht abgedeckt? Ausgehend vom Ist-Zustand werden massgeschneiderte Massnahmen entwickelt, die sowohl dem Betrieb als auch den Mitarbeitenden Vorteile bringen sollen. Standardlösungen gibt es nicht.

Viele Massnahmen können ohne grossen Aufwand umgesetzt werden. Zum Beispiel klare Regelungen für die Ferienplanung und ein Vorrang für Mitarbeitende mit Familienpflichten während der Schulferien. Auch Freistellungsregelungen im Krankheitsfall von Familienangehörigen sind für viele Mitarbeitende eine grosse Erleichterung. Gleiches gilt für die Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsangeboten. Es braucht nicht in jedem Fall eine betriebseigene Kinderkrippe. Einkommensabhängige Beiträge an die Betreuungskosten können eine Alternative dazu sein. Und auch die Möglichkeit, dass sich Kinder und Angehörige von Mitarbeitenden im Personalrestaurant verpflegen können, ist eine einfache und kostengünstige Massnahme.

Gutes tun und darüber sprechen

Allzu leicht geht vergessen, dass familienfreundliche Massnahmen nicht nur in den Betrieb hinein, sondern auch darüber hinaus eine Wirkung entfalten sollen, zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb lautet nicht selten eine der Empfehlungen der Fachstelle UND: Tun Sie Gutes und sprechen Sie darüber.

Das Pflegezentrum Reusspark hat 2012 in der Rekrutierung Neuland beschritten. Es stand vor der Herausforderung, 50 qualifizierte Mitarbeitende zu finden, damit ein neuer Haustrakt mit 56 Pflegeplätzen und einem Tages- und Nachtaufenthaltszentrum eröffnet werden konnte. Der Reusspark hat für die Personalrekrutierung das Prädikat «Familie UND Beruf» offensiv eingesetzt. Eine Werbeagentur wurde engagiert und neuartige Informationskanäle wurden genutzt. Neben klassischen Stelleninseraten warben während mehrerer Wochen Werbetafeln und Autos für die Website www.50pflegestellen.ch. Dort fanden Interessierte freche Werbefilme und peppig aufgemachte Informationen zu den fortschrittlichen und familienfreundlichen Anstellungsbedingungen im Reusspark. Die Aktion war sehr erfolgreich: Es gingen überdurchschnittlich viele qualifizierte Bewerbungen ein, die 50 Stellen waren schnell besetzt und die neuen Pflegeangebote konnten planmässig eröffnet werden. Der Reusspark hat mit seiner Rekrutierungsaktion dem Wettbewerb um Fachkräfte im Gesundheitswesen eine neue Dimension gegeben. (txa)

Gewinn für den Betrieb und die BewohnerInnen

Im September 2014 hat das Alterszentrum am Buechberg in Fislisbach das Prädikat «Familie UND Beruf» erhalten. Die Fachstelle UND sprach mit dem Zentrumsleiter Thomas Rohrer und der Leiterin Administration Sandra Pfister.

Wie haben Sie den Weg zum Prädikat erlebt?

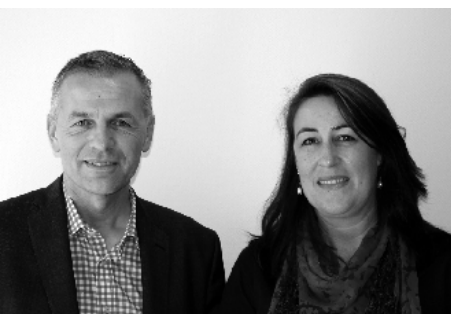
Rohrer: Wir haben festgestellt, dass zwar eine gute Basis vorhanden war, jedoch noch vieles erarbeitet werden muss. Erleichternd kam hinzu, dass uns Vorstand und Verwaltungsrat in diesem Bemühen unterstützten und das Führungsteam die Schritte stets aktiv mitgestaltete.

Wie hat die Belegschaft und das Umfeld auf die Auszeichnung reagiert?

Rohrer: Wir haben die Belegschaft in den letzten zwei Jahren an unseren halbjährlichen Mitarbeitentagen regelmässig über den Stand des Projektes informiert. Nach Erhalt des Prädikats habe ich wenige, aber gute Rückmeldungen von den Mitarbeitenden erhalten. Das weitere Umfeld hingegen wusste von unseren Bemühungen noch wenig. Das Echo war überaus positiv und vor allem aus der lokalen Ebene erhielten wir viele Komplimente.

Wo sehen Sie den Gewinn des Prädikates?

Rohrer: Grundsätzlich stellen wir fest, dass wir massiv weniger Krankheitstage der Mitarbeitenden verzeichnen können, aber auch, dass die Fluktuation stark gesunken ist. Das schätzen auch unsere Bewohnerinnen und Bewohner, denn sie merken, dass nicht ständig neue Gesichter auftauchen. Je weniger Aushilfen wir haben, desto besser fürs Team, aber auch für die Bewohnerinnen und Bewohner.



**Thomas Rohrer, Zentrumsleitung
und Sandra Pfister, Leitung
Administration Alterszentrum am
Buechberg**

Es ist wichtig, dass es den Mitarbeitenden wohl ist an ihrem Arbeitsplatz, davon profitieren alle, die Bewohnerinnen und Bewohner in unserem Alterszentrum genauso wie der Betrieb überhaupt. Ich glaube nicht, dass den Bewohnerinnen und Bewohnern der Name der Fachstelle UND ein Begriff ist, aber ich bin sicher, dass dieses Prädikat ausstrahlt.

Pfister: Die Bewohnerinnen und Bewohner wissen vielleicht nicht genau, wieso hier eine gute Stimmung ist, aber sie spüren die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sie spüren, dass diese mit ihrer Arbeitgeberin zufrieden sind.

Wie geht es nun weiter? Welche Ziele hat sich Buechberg gesetzt?

Pfister: Das Prädikat entspricht dem Zeitgeist. Es ist nun wichtig, dass es ganz selbstverständlich in unsere Unternehmenskultur hinein wächst. Eine Schwangerschaft wird nicht als Übel wahrgenommen, sondern es werden Lösungen gesucht, wie wir die Mitarbeiterin unterstützen können, dass sie nach der Niederkunft weiter arbeitet, denn das führt zur Mitarbeitendenbindung.

Rohrer: Wir haben mit der Fachstelle UND einen Massnahmenplan festgelegt. Grundsätzlich wollen wir weiter in die Attraktivität als Arbeitgeberin investieren. Denn es handelt sich um einen Prozess, wir dürfen nie still sitzen. *(bah)*

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken



Nicole Monn,
Leitung HR Asana Gruppe AG

Bei der Asana Gruppe AG ist Familienfreundlichkeit zentral und wird gelebt. Die beiden Spitäler in Leuggern und Menziken stehen am Anfang des Prozesses zur Erreichung des Prädikates «Familie UND Beruf». Bereits jetzt wird klar, dass noch viel verbessert werden kann. Die Fachstelle UND sprach mit der HR-Leiterin der Asana Gruppe AG Nicole Monn.

Welche Bedeutung hat der Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Der Fachkräftemangel zeigt sich auch bei uns und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Handlungsmöglichkeit, diesem Mangel entgegenzuwirken. Bis jetzt sind es mehr Frauen, die von Teilzeitangeboten – auch auf Kaderstufe – Gebrauch machen. Männer kommen noch wenig mit derartigen Wünschen. Wir müssen uns also noch offensiver für individuelle Lösungen einsetzen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinbarkeit zu unterstützen, im Interesse der Arbeitnehmenden wie auch des Unternehmens.

Welchen Nutzen versprechen Sie sich von diesem Prädikat?

Wir möchten uns explizit als fortschrittliches, familienfreundliches Unternehmen positionieren. Bereits die Standortbestimmung und der Austausch mit der Fachstelle UND ist ein grosser Nutzen. Hier werden uns Wege, Möglichkeiten und Massnahmen aufgezeigt, an die wir noch gar nicht gedacht haben. Davon profitieren unsere Mitarbeitenden, und wir können uns als Arbeitgeberin sowohl nach innen als auch nach aussen gut positionieren.

Sie sind bereits vor Beginn des Prozesses aktiv geworden . . .

Ja, wir haben im Mai 2014 unser neues Erscheinungsbild lanciert und einen Leitfaden zum Thema geschlechtergerechte Sprache und Bilder entwickelt. Wir haben im Geschäftsbericht 2013 und in neuen Broschüren und Dokumenten auf geschlechtergerechte Formulierungen geachtet. Auf der neuen Website zeigen wir beide Geschlechter in verschiedenen, auch in ungewohnten Rollen. Wir zeigen, dass nicht nur Frauen in der Pflege arbeiten und nicht nur Männer Ärzte sind.

Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie heute?

Wir haben heute bereits einen bezahlten Sonderurlaub (bis 5 Tage) für die Pflege von Familienangehörigen; die Dienstpläne werden frühzeitig veröffentlicht, die Mitarbeitenden können ihre Wünsche einbringen. Wir kümmern uns um den Wiedereinstieg, unterstützen grosszügig bei Fort- und Weiterbildungen. Ein Thema ist auf alle Fälle noch offen: die Unterstützung bei der familienexternen Kinderbetreuung. *(bah)*

Umdenken zuoberst in der Hierarchie

Seit zehn Jahren engagiert sich Gabriel Schär für familienfreundliche Arbeitsbedingungen an seinem Spital. Die Frauenklinik am Kantonsspital Aarau hat bereits 2009 das Prädikat «Familie UND Beruf» erhalten. Der grösste Teil der Arbeit war, die Akzeptanz dafür zu finden, was die heutige Generation der Mitarbeitenden will. Aktuell befindet sich die Frauenklinik Aarau im Controlling-Prozess zur Erneuerung des Prädikats.

Gabriel Schär ist Chefarzt an der Frauenklinik am Kantonsspital Aarau. Er identifiziert sich vollumfänglich mit seiner Aufgabe. "Wenn ich Veränderungen in der Gesellschaft und bei meinen Mitarbeitenden nicht sehe, gibt es Probleme", sagt er. "Und die Gynäkologie ist verständlicherweise weiblich geworden." Hingegen seien nicht die Frauen das Thema der heutigen Generation von Mitarbeitenden, sondern der Wunsch, Beruf und Familie vereinbaren zu können.

Das Kantonsspital Aarau ist ein attraktiver Arbeitsort. "Wir schauen, dass es unseren Mitarbeitenden gut geht, denn es ist in unserem generischen Interesse, dass die Arbeitszufriedenheit hoch ist", erzählt Herr Schär. Weniger Fluktuation, Rückkehr der Frauen nach der Niederkunft und anderes mehr sind brauchbare Resultate. Da sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur ein Teil. Die Klinik versucht allgemein, sich auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzustellen. Dabei handelt es sich um zahlreiche Berufsgruppen. "Wir mussten auch erkennen, dass wir nicht nur das Projekt Vereinbarkeit fördern, sondern auch für jene Leute, die übermässigen Einsatz leisten und Karriere machen wollen, Förderungsmodelle entwickeln und pflegen müssen."

Die Erlangung des Prädikates «Familie UND Beruf» 2009 war ein knapp zweijähriger Prozess, Schär interessierte dabei weniger das Prädikat an sich, als der Prozess selber. "Ich suchte den Weg und die Lösung der Themen." Man müsse die Strategien immer wieder überprüfen und weiterentwickeln. So entwickelt sich das Unternehmen auch im derzeitigen Controlling-Prozess zur Erneuerung des Prädikates weiter. Schär meint: "Ich könnte ja sagen, jetzt ist gut; doch wenn ich mit der Fachstelle UND zu tun habe, erhalte ich immer wieder neue Erkenntnisse, ich lasse mich gerne beraten, was ich verbessern kann." Heute hat er die Weiterentwicklung des Prädikats teilweise delegiert; auch seine Nachfolgeregelung hat er früh angepackt. Denn er sagt: "Ich hatte nie Probleme, wenn andere etwas besser können als ich, im Gegenteil." Wohl eine gute Voraussetzung, dass Ideen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich weiterentwickeln können. (bah)



Prof. Dr. med. Gabriel Schär,
Chefarzt Frauenklinik Aarau

Prädikat «Familie UND Beruf» – eine Erfolgsgeschichte

Seit der letzten Berichterstattung im UND-aktuell 1/14 haben fünf weitere Unternehmen und Organisationen das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND erhalten: Samuel Werder AG in Veltheim am 16. Mai, Gesamtkirchliche Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn am 14. August, Verwaltung des Kantons Wallis am 25. August, Alterszentrum am Buechberg in Fislisbach am 11. September und das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB am 4. November 2014. Das Amt für Hochbauten der Stadt Zürich erhielt nach einem Controlling-Verfahren am 2. April 2014 das Prädikat für weitere drei Jahre. Insgesamt wurden nun bereits 31 Unternehmen und Organisationen mit dem Prädikat ausgezeichnet, zahlreiche weitere sind auf dem Weg dazu.

UND in eigener Sache

> **Personeller Wechsel im Bereich Beratung Organisationen/Fachleute:** Die Fachstelle UND verlassen haben Fabian Leuthold, Sozialanthropologe, Ende Juli 2014 nach vierjährigem, Désirée Aebersold, Soziologin, Ende Oktober 2014 nach über fünfjährigem Engagement. Lucie Renner, Master in Business Excellence Diversity Management, hat ihre Arbeit als Beraterin der Fachstelle UND im August 2014 aufgenommen.

UND noch dies . . .

> **Erfolgreiche Veranstaltung "Conjuger engagement professionnel et équilibre de vie":** Rund 150 Teilnehmende haben an der Veranstaltung zur familienfreundlichen Unternehmensführung am 14. Oktober 2014 in Genf teilgenommen, die vom Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Genf in Zusammenarbeit mit der Fédération des Entreprises Romandes und der Pro Juventute organisiert wurde. Die Fachstelle UND wirkte auf dem Podium mit und stellte den in verschiedenen Genfer Betrieben eingesetzten KMU-Check vor.

Mehr Infos: www.ge.ch/egalite

> **Neues Projekt "Travailler + Aider ses proches agés" von Travail Suisse:** Nach mamagen-da.ch erarbeitet Travail Suisse eine weitere nationale Plattform zur Unterstützung von berufstätigen Frauen und Männern, die ältere Angehörige pflegen. Das Projekt wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt, die Fachstelle UND wirkt in der Begleitgruppe mit. Mehr Infos: www.travailsuisse.ch

> **Seminar "Timeout statt Burnout":** Dieses Seminar für Männer im Spannungsfeld Betrieb-Zuhause-Freizeit wird von männer.bern und Forum Männergesundheit am 28. Februar, 24. März und 5. Mai 2015 in Bern angeboten, die Fachstelle UND ist Themenpartnerin.

Mehr Infos: www.timeout-statt-burnout.ch

UND-Agenda

> **Der Schweizerische Eisenbahnerverband SEV** bietet am 11./18./27. November 2014 je einen Workshop "Familienorientiert führen – Herausforderung heute" für die Kader des öffentlichen Verkehrs in Bern/Lausanne/Zürich an.

> **Die Hochschule der Künste Bern HKB** führt am 21. November 2014 einen Workshop "Life Domain Balance – Weichen stellen vor dem Studienabschluss" für Master-Studierende durch.

> **Die Universität Genf** führt am 28. November 2014 einen Workshop "Conciliation vie professionnelle et vie familiale" im Rahmen eines CAS für Führungskräfte, Personal- und Diversity-Fachleute durch.

> **Die Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF Bern** führt am 8. und 14. Januar sowie am 10. Februar 2015 je einen Workshop "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" für Studierende HF Sozialpädagogik und Kindererziehung durch.

Die Fachstelle UND ist zu erreichen:

- > **Via Website** www.und-online.ch
- > **Via E-Mail** info@und-online.ch
- > **Via Telefon** Basel und Nordwestschweiz: Telefon 061 283 09 83
Bern und Westschweiz: Telefon 031 839 23 35
Luzern und Zentralschweiz: Telefon 041 497 00 83
Zürich und Ostschweiz: Telefon 044 462 71 23
- > **Via Briefpost** Fachstelle UND, Postfach 3417, CH-8021 Zürich

UND-aktuell Nr. 2/14 wurde ermöglicht durch finanzielle Unterstützung von:

MIGROS

Genossenschaft Migros Zürich

www.migros.ch



www.mcdonalds.ch

Die Mobiliar

Versicherungen & Vorsorge

www.mobiliar.ch

Mehr Infos zu diesen und weiteren aktuellen Veranstaltungen und Kursen unter www.und-online.ch

Impressum

UND-aktuell erscheint 2x pro Jahr

Koordination und Redaktion

Elisabeth Häni mit Beiträgen von Trix Angst (txa) und Barbara Heuberger (bah)

Gestaltung Ethel Brüttsch, Luzern

Titel-Foto Georg Anderhub, Luzern

Druck Printex AG, Dagmersellen

Auflage 4000 Exemplare

16. Jahrgang, Nummer 2

Datum November 2014

