

Arbeitgeberattraktivität

Commitment

Für menuandmore sind die Mitarbeitenden der Schlüsselfaktor für ein erfolgreiches Unternehmen. Darum sorgt menuandmore für zufriedene und gesunde Mitarbeitende und ist ambitioniert, als KMU eine besonders attraktive Arbeitgeberin zu sein.



Beschreibung

(gemäss Management-Ansätzen plus signifikante positive wie negative Auswirkungen / Wirkungen):

- Die Arbeitsbedingungen und die Führungs- und Unternehmenskultur haben bedeutende Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit, das Wohlbefinden und die wirtschaftliche Situation der Mitarbeitenden.
- Die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden haben direkten Einfluss auf Arbeitsleistung und Produktivität und damit den Unternehmenserfolg.
- Ohne gesunde und zufriedene Mitarbeitende kann menuandmore nicht erfolgreich wirtschaften. Es ist deshalb sehr wichtig, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, halten und weiterzuentwickeln.

Beiträge zu folgenden SDGs



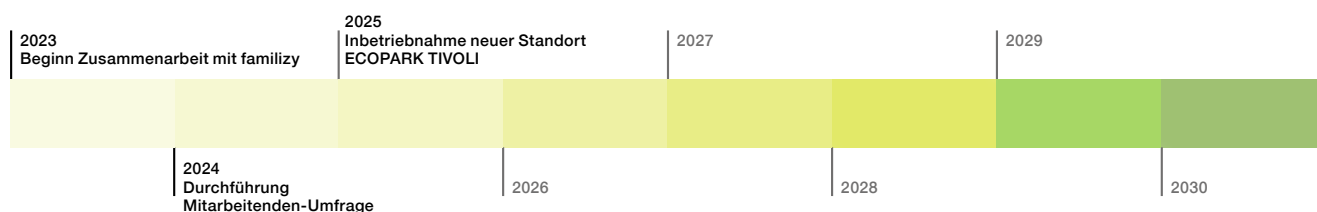
- Unsere Leistungen übertreffen die vom Gesamtarbeitsvertrag unserer Branche vorgegebenen Mindestleistungen deutlich.
- Wir erhöhen fortlaufend die tiefsten Löhne in unserer Belegschaft.
- Wir bieten sichere Arbeitsplätze und verbessern unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitschutz-Management laufend weiter.
- Das Label Friendly Work Space® belegt die Vorbildlichkeit unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).
- Wir engagieren uns für die berufliche Grundausbildung.
- Wir investieren laufend in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden.
- Eine auf freiwilliger Basis durchgeführte Lohnvergleichsanalyse bestätigt, dass bei menuandmore in der Entlohnung der Mitarbeitenden kein Geschlechtereffekt erkennbar ist.

Stand der Zielerreichungen

Ziele 2023 bis 2025	Status	Bewertung	Weiterführende Informationen
Das Arbeitsumfeld am neuen Standort ECOPARK TIVOLI ist nach den Kriterien des Labels Friendly Work Space® gestaltet. Das Ergebnis Mitarbeitenden-Umfrage «Arbeitsumfeld / Organisation» beträgt mindestens 80 von 100 Punkten.		Das Arbeitsumfeld am neuen Standort wurde entsprechend gestaltet (Einrichtung Ruheraum und Sozialräume, Beschaffung Hebehilfen, Licht-, Akustik- und Temperaturverhältnisse) 31.12.2023: - 31.12.2024: 77 31.12.2025: -	Es war eine Kurz-Umfrage geplant, um die Verschiebungen vom alten zum neuen Standort zu messen. Diese wurde aufgrund anderer Priorisierungen auf Herbst 2026 verschoben.
Die Fluktuation im Umzugsjahr beträgt maximal 18 %.		Umzugsjahr 2025: 21.6 % 2023: 15 % 2024: 18 % 2025: 21.6 %	Die Fluktuationsquote liegt über dem Zielwert, was vor allem auf geplante und ungeplante Abgänge im Zuge des Standortwechsels (Arbeitsweg, Qualifikationen) zurückzuführen ist.
Der möglichen Überbelastung der Mitarbeitenden ist entgegengewirkt. Das Ergebnis Mitarbeitenden-Umfrage «Belastung» im 2024 beträgt mindestens 80 von 100 Punkten. Der jährliche ZBG / Grad der Auslastung Zielwert beträgt maximal 6 von 10 Punkten. Das jährlicher Überstundensaldo des gesamten Unternehmens per 31.12. beträgt maximal 100 Stunden.		Belastung bei 78 von 100 Punkten Ø ZBG / Grad der Auslastung 2023 bis 2025: 6.2 Ø Überstunden 2023 bis 2025: 1'623 31.12.2023: ZBG / Grad der Auslastung: 6.2 Überstundensaldo bei 46 Stunden 31.12.2024: Belastung beträgt 78 Punkte ZBG / Grad der Auslastung: 6.0 Überstundensaldo bei 846 Stunden 31.12.2025: ZBG / Grad der Auslastung: 6.5 Überstundensaldo bei 3'976 Stunden	Die Auslastung sowie die Überstunden haben sich aufgrund des neuen Standort ECOPARK TIVOLI deutlich erhöht. Es wurde im Jahr 2025 entschieden, die Überstundengrenze der Kader-Mitarbeitenden zu lockern. Kader-Mitarbeitende sollten aufgrund der Kompensationsziele nicht zusätzlich unter Druck kommen und dürfen Überstunden ins Folgejahr mitnehmen.
Die tiefste bezahlte Lohnklasse steigt um mindestens die Höhe der positiven Jahresteuierung. Grundlage dafür bildet der Landes-Index der Konsumentenpreise.		31.12.2023: Erhöhung um 4.15 % (Jahresteuierung bei 2.1 %) 31.12.2024: Erhöhung um 1.78 % (Jahresteuierung bei 1.1 %) 31.12.2025: Erhöhung um 1.09 % (Jahresteuierung bei 0.2 %)	Per Ende 2025 betrug der niedrigste bezahlt Lohn auf ein 100 % Pensum CHF 4'670
Die Ausfalltage durch Berufsunfälle sind von durchschnittlich 26 (2020 bis 2022) um mindestens 15 % auf maximal 22 Tage pro Jahr gesenkt.		Ø 2023 bis 2025: 43 Tage 31.12.2023: 19 31.12.2024: 44 31.12.2025: 68	Durch die neue Arbeitsumgebung ist ein Vergleich mit dem alten Standort sehr schwierig. Tendenziell führt eine neue Arbeitsumgebung z. Bsp. aufgrund mangelnder Erfahrung zu mehr Berufsunfällen. Dies konnte 2025 beobachtet werden, bei dem rund 60 von total 68 Ausfalltagen am neuen Standort anfielen.
Die Unternehmens- und Führungskultur wird durch gezielte Workshops und Umfragen fortlaufend weiterentwickelt. Das Ziel-Ergebnis der Mitarbeitenden-Umfrage «Direkter Vorgesetzter» im 2024 beträgt mindestens 87 von 100 Punkten. Der jährliche ZBG / Mitarbeitenden-Zufriedenheits-Zielwert beträgt mindestens 8 von 10 Punkten.		Direkter Vorgesetzter bei 82 Punkten von 100 Punkten Ø ZBG / Mitarbeitenden- Zufriedenheit 2023 bis 2025: 7.9 31.12.2023: ZBG / Mitarbeitenden- Zufriedenheit: 7.9 31.12.2024: ZBG / Mitarbeitenden- Zufriedenheit: 8.1 31.12.2025: ZBG / Mitarbeitenden- Zufriedenheit: 7.7	Die hohen Belastungen aufgrund der Vorbereitung und des Bezuges des neuen Standorts ECOPARK TIVOLI per Juli 2025 verringerten die Zufriedenheit.

Ziele 2026 bis 2028	Datum	Massnahmen
Zertifizierung nach ISO 45001 ist erreicht	31.12.2027	Erstellung Roadmap zur Erreichung ISO 45001
Förderung von Inklusion: Wir identifizieren geeignete Einsatzprofile für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt – wie IV-Beziehende, ältere Arbeitnehmende oder Personen mit Beeinträchtigung – und schaffen damit die Grundlage für ihre Integration in den regulären Arbeitsprozess. Aufbauend auf dieser Analyse entwickeln wir ein Umsetzungskonzept zur nachhaltigen Beschäftigung dieser Zielgruppen ab 2028.	31.12.2028	3 konkrete Einsatzprofile für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt (z. Bsp. IV-Beziehende, ältere Arbeitnehmende, Menschen mit Beeinträchtigung) werden bis Ende 2026 identifiziert und dokumentiert. - Umsetzungskonzept bis 2027 - Für jedes dieser Profile werden die konkreten Anforderungen an die Aufgabe, das Qualifikationsniveau, sowie die notwendigen Begleitstrukturen beschrieben (z. Bsp. Einarbeitungsbedarf, Betreuung, Anpassungen im Arbeitsumfeld oder organisatorische Unterstützungsleistungen)
Weiterentwicklung der Ausbildungsstrategie: Wir analysieren systematisch, welche neuen Lehrberufe sich durch unsere modernen Produktionsmethoden und technischen Gegebenheiten am neuen Standort realisieren lassen. Ziel ist es, unser Ausbildungsportfolio gezielt zu erweitern, neue Berufsbilder zu erschliessen und so die langfristige Sicherung unseres Fachkräftebedarfs aktiv mitzugestalten.	31.12.2028	2 zusätzliche Ausbildungsprofile werden bis Ende 2027 auf Machbarkeit geprüft, inkl. Rücksprache mit Berufsverbänden oder kantonaler Berufsbildungsbehörde
Mögliche Überbelastung der Mitarbeitenden entgegenwirken	31.12.2028	- Monatliche Kontrolle der Überstunden und zeitnahe Kompensation planen - Produktion und Distributionslogistik: zeitnahe Bereitstellung von Ressourcen bei kurzfristigen Ausfällen sowie im gesamten Unternehmen Besetzung neu geschaffener Stellen «on time» - Durchführung von Initiativen im Bereich Stressprävention / psychische Gesundheit - Einführung eines professionellen, externen Absenzen-Managements zur Begleitung der Mitarbeitenden während ihrer Krankheitsabsenzen
Die tiefste bezahlte Lohnklasse erhöht sich um mindestens die positive Jahreststeuerung anhand LIK	31.12.2028	- Automatische Lohnanpassung - Vergleich mit Durchschnitt Zürich / Gastrolöhne
Die Ausfalltage durch Berufsunfälle werden bis 2027 um mindestens 15% auf maximal 45 Tage pro Jahr / 100 MA gesenkt (Referenzjahr durchschnittliche Ausfalltage 2022-24 / 100 MA = 53)	31.12.2028	- Aufbau und Einhaltung einer Arbeitssicherheitsorganisation gemäss SUVA-Richtlinien - Präventionsschulungen, welche auf den Umgang mit körperlichen Belastungen und Vermeidung von Unfällen abzielen
Führungskräfte orientieren sich am Führungsleitbild von menuandmore und setzen die Führungsgrundsätze im Berufsalltag um	31.12.2028	- Durchführung von Kaderworkshops zu relevanten Führungsthemen - Etablierung des neuen Führungsleitbildes und «Positiv Leadership» durch Zielvereinbarungen in den ZBGs des Kaders - Systematische Abfrage der persönlichen Befindlichkeit in bilateralen Austauschgesprächen mindestens 2 x jährlich im ZBG

Wesentliche Fortschritte und Ambition bis 2030



Ambition bis 2030

Zertifizierung nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema der Nachhaltigkeitsberichtsperiode 2023 bis 2025; inkl. Fortschritte und Rückschritte.

Weitere Kennzahlen finden sich auf der Website von menuandmore unter:



Jahr 2023

- menuandmore erhielt im Februar 2023 erneut den Arbeitgeber-Award «Leading Employer».
- Kununu kürte die Firma im Laufe des Jahres zusätzlich zur «Top-Company».
- In diesem Jahr startete menuandmore in diesem Jahr eine «Deutschkurs-Initiative». Ziel war, das Deutschniveau aller Mitarbeitenden auf mindestens B1 zu heben
- Im Unternehmen fanden verschiedene Schulungen statt. Dazu gehörten ein Fahrsicherheitstraining, Schulungen zu gesundem Arbeiten am Bildschirm, ein Kader-Nachmittag zu Positive Leadership, sowie eine Nachhaltigkeitsschulung für Mitarbeitende mit PC-Zugang.
- Diverse von menuandmore bezahlte Weiterbildungen wurden erfolgreich beendet. Beispiele hierfür sind ein Executive Master of Business Administration FH, Sachbearbeiter Einkauf, Sicherheitsassistent Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsschutz oder ein Berufsbildnerkurs.
- menuandmore erreichte trotz Massnahmen nicht alle Ziele beim Thema Arbeitgeberattraktivität. Die Ziele waren im Rückblick zu hoch gesteckt. Ursachen hierfür waren die intensiven Vorbereitungen für den neuen Standort ECOPARK TIVOLI sowie die zunehmenden Kapazitätsprobleme am aktuellen Standort.

Jahr 2024

- Mit Blick auf den neuen Standort ECOPARK TIVOLI fanden Kader-Nachmittage statt. Diese beschäftigten sich mit der Kommunikation im Change-Management-Prozess. Zusätzlich gab es Schulungen zu Stress-Prävention sowie zu Modern Workplace.
- Erneut wurden verschiedene von menuandmore finanzierten Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen, darunter Teamleitung sowie Praxisbildnerkurse. Die Deutschkurse wurden weitergeführt.

- Alle drei Jahre findet eine Mitarbeiterbefragung statt. Diese wurde durchgeführt sowie analysiert. Daraufhin wurden in Abteilungsworkshops sowohl unternehmensweite als auch abteilungsspezifische Massnahmen ergriffen.

Jahr 2025

- Anfang des Jahres wurde das Re-Assessment des Labels Friendly Work Space® erneut erfolgreich bestanden.
- Der neue Standort ECOPARK TIVOLI stand vollumfänglich im Hauptfokus und so wurde z. Bsp. der Betriebstag, nebst sehr vielen weiteren internen Schulungen, direkt als Schultag genutzt. Die Anzahl der Kadernachmittage wurde reduziert und befasste sich beispielsweise mit Stress und Resilienz.
- Umzugspaket und Halteprämie für Mitarbeitende und Kader mit einigen Vorteilen (z. Bsp. Entschädigung für zusätzlichen Arbeitsweg)
- Folgende Aus-, Weiterbildungen wurden erfolgreich beendet: darunter Betriebssanitäter, Fahren von Flurförderfahrzeugen, Hubarbeitsbühnen
- Einige Zielwerte wurden nicht erreicht. Die anfänglichen Herausforderungen für den Bezug und die Inbetriebnahme des neuen Standortes waren deutlich höher als erwartet.

Jahr 2026 Ausblick

- Durchführung Mitarbeitendenbefragung, um die Veränderungen vom alten zum neuen Standort zu messen und um Handlungsfelder aufzuzeigen.