



UND

aktuell 1 / 09

Vereinbarkeit setzt familienfreundliche Unternehmenskultur voraus

Mit der Entwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik leisten Betriebe einen wichtigen Beitrag zum Abbau des Spannungsfeldes zwischen den Anforderungen des Unternehmens auf der einen und der Familie auf der andern Seite.

Die Anstellungsbedingungen eines Unternehmens bilden die Grundlage für eine familienfreundliche Personalpolitik. Genauso wichtig ist die Kultur eines Unternehmens, die durch die Führungskräfte entscheidend geprägt wird. Diese müssen bereit sein, ihren Beitrag zur Umsetzung familienfreundlicher Massnahmen zu leisten. Sie sollten sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und bei sich selber auf eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben achten. Sie sind gefordert, sich immer wieder auf Veränderungen im Unternehmen und bei den Mitarbeitenden einzulassen. Eine Führung mit Zielen, eine offene Information und Kommunikation, grösstmögliche Autonomie für die Mitarbeitenden bei der Arbeits- und Zeiteinteilung sowie eine aktive Unterstützung durch die Vorgesetzten sind weitere zentrale Elemente einer familienfreundlichen Betriebskultur. Konkret gilt es, Möglichkeiten und Spielräume zu schaffen, damit neue Modelle ausprobiert und gelebt werden können. Sicherlich hat Ihr Betrieb bereits einiges in Sachen Familienfreundlichkeit zu bieten. Der folgende kurze Kultur-Check gibt Ihnen Hinweise zum Stand der Familienfreundlichkeit Ihres Betriebes und vielleicht gar die eine oder andere Anregung! (sz) >>>

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

- > Familienfreundliche Unternehmenskultur
- > Kultur-Check: Wie familienfreundlich ist mein Betrieb?
- > Beispiele der Scintilla AG in St. Niklaus (VS), der Arnold, Inhalt und Form AG in Stäfa, des Arbeitgeberverbandes Basel

UND in eigener Sache

Personelle Veränderungen im Co-Präsidium / Vorstand und in der Fachstelle

UND noch dies . . .

- > Aktuelle Kurzmeldungen
- UND - Agenda
- > Aktuelle Veranstaltungen und Kurse der Fachstelle UND

UND

Fachstelle UND · Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Dieser Check ermöglicht die Überprüfung der Familienfreundlichkeit Ihres Betriebes und gibt Denkanstösse

	Trifft nicht zu (0 Pkt.)	Trifft zum Teil zu (1 Pkt.)	Trifft voll zu (2 Pkte.)
1 Steht die Geschäftsleitung hinter der Vorstellung einer familienbewussten Personalpolitik?			
2 Ist die Familienfreundlichkeit in einem Leitbild bereits festgehalten?			
3 Sind die Führungskräfte gut über die familiäre Situation der Mitarbeitenden informiert?			
4 Gibt es Mitarbeitendengespräche oder andere Formen, bei denen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden?			
5 Ist es möglich und üblich, dass Mitarbeitende je nach familiärer Situation ihre Arbeitszeiten ändern?			
6 Haben die Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, Ihre Anregungen, Wünsche und Bedürfnisse in einem offenen Klima von Kommunikation und gegenseitigem Respekt zu äussern und mit Schlüsselpersonen zu besprechen?			
7 Gibt es Führungskräfte mit Vorbildcharakter, die erkennbar selbst Familienpflichten und Berufsarbeit vereinbaren?			
8 Bleiben Mitarbeiterinnen in der Regel nach dem Mutterschaftsurlaub weiterhin erwerbstätig?			
9 Ist es selbstverständlich, dass die Mehrheit der Mitarbeiter, die Vater werden, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen?			
10 Können die einzelnen Mitarbeitenden oder Teams ihre Arbeit und Arbeitszeit so flexibel einteilen, wie dies betrieblich möglich ist?			
11 Erhalten Mitarbeitende mit familiären Aufgaben aktive Beratung und (finanzielle) Unterstützung bei der familienergänzenden Betreuung ihrer Kinder oder der Pflege von Angehörigen?			
12 Haben Männer und Frauen dieselben Chancen bei einer Anstellung und späteren Entwicklung im Unternehmen, unabhängig davon, ob sie jederzeit zur Verfügung stehen und flexibel sind oder nicht?			
13 Wird der Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen vollumfänglich eingehalten und regelmässig überprüft?			
Total Punkte			

Zählen Sie die Punktzahl in jeder Spalte horizontal und vertikal zusammen. Stimmt das Ergebnis mit Ihrer persönlichen Einschätzung überein?

19 bis 26 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist gut bis sehr gut ausgeprägt

Kompliment – das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb bereits eine familienfreundliche Kultur etabliert ist und der Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden funktioniert: eine gute Vereinbarkeit der Interessen von Unternehmen und Mitarbeitenden ist gewährleistet, beide Seiten profitieren maximal davon. Eventuell gehört Ihr Betrieb zu jenen Unternehmen, bei denen die Thematik Familienfreundlichkeit und Gleichstellung von Frau und Mann einen festen Platz bei den Jahreszielen einnimmt und nachhaltig den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Bedürfnissen Rechnung trägt.

9 bis 18 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist gut sichtbar

Das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb ein deutliches Bewusstsein für das Thema Familienfreundlichkeit resp. das Spannungsverhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit vorhanden ist. Es zeigt aber auch, dass in mehreren Bereichen Handlungsspielraum zur Optimierung besteht. Dies ist eine ideale Ausgangslage für Veränderungen. Zum Beispiel im Rahmen eines vertieften Check-ups oder einer Situationsanalyse, die Orientierung über Bestehendes bieten und konkrete Möglichkeiten für sinnvolle Veränderungen aufzeigen kann.

0 bis 8 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist wenig sichtbar

Das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb deutlicher Handlungsbedarf zur Steigerung der Familienfreundlichkeit besteht. Es wäre von Nutzen – unter Einbezug von betrieblichen Realitäten und Anforderungen, Umfeld und Rahmenbedingungen – Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu orten und realistische Szenarien zur Umsetzung zu entwerfen. Einen ersten Schritt in Richtung Familienfreundlichkeit haben Sie mit diesem Check bereits getan!

> **Marzell Chanton** Geschäftsleiter Scintilla AG, St. Niklaus (VS)

"Unsere Firma gehört zu Bosch, Elektrowerkzeuge, und wir beschäftigen rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund einer Standortbestimmung mit der Fachstelle UND sind wir daran, die Familienfreundlichkeit unseres Betriebes weiter auszubauen. Dabei geht es unter anderem um die Weiterentwicklung von Teilzeitmodellen und um den abgestuften Koordinationsabzug bei der Pensionskasse für Teilzeitangestellte. Bereits umgesetzt haben wir die Öffnung des Personalrestaurants für Familienangehörige von Mitarbeitenden.

Mittelfristig streben wir eine bessere Durchmischung von Männern und Frauen im Management an. Bis jetzt sind unsere Kaderpositionen vorwiegend von Männern besetzt.

Die Kinder von Mitarbeitenden werden zwar in unserer Region meist noch in den Familien oder von Bekannten betreut. Für die Sommerferien überlegen wir uns jedoch die Zusammenarbeit mit einem örtlichen Ferienpass-Programm, um den Eltern die Überbrückung der langen Schulferien zu erleichtern.

Grundsätzlich sind wir überzeugt, dass Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wichtiger werden. Angesichts der demografischen Entwicklung können wir es uns nicht mehr leisten, dass Arbeitnehmende aus dem Beruf aussteigen, weil sie Familie und Beruf nicht unter einen Hut bringen können."



Marzell Chanton

> **Barbara Gutzwiller-Holliger** Vorsitzende der Geschäftsleitung, Arbeitgeberverband Basel

"In der Arbeit unseres Verbandes ist Familienfreundlichkeit von Unternehmen ein zentrales Thema. Mit Blick auf die demografische Entwicklung wählten wir für 2008 das Jahresthema "Qualifizierte Arbeitskräfte für die Wirtschaftsregion Basel". Eines der Ziele war, unsere Mitglieder an Veranstaltungen für Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren – zum Beispiel für Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Jobsharing, Telearbeit und Teilzeitarbeit auf Kaderstufe.

Wir stellen immer wieder fest, dass Familienfreundlichkeit mit einem teuren Massnahmenkatalog gleichgesetzt wird. Hier versuchen wir Gegensteuer zu geben. Wir zeigen die heutigen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familie auf und machen klar, dass es auf Arbeitgeberseite in erster Linie um Flexibilität und nicht um teure Massnahmen geht. Und dass Familienfreundlichkeit in der heutigen Zeit ein wichtiges Rekrutierungsinstrument ist.

Selbstverständlich fördern wir Familienfreundlichkeit auch intern auf der Geschäftsstelle des Verbandes. Als meine Kinder jünger waren, hatte ich hier bereits selber als Kadermitarbeiterin eine Teilzeitstelle. Inzwischen sind solche flexiblen Lösungen selbstverständlich. Als Arbeitgeberverband haben wir uns aber auch mit dem Childcare Service Basel – 160 Plätze in Kindertagesstätten – profiliert."



Barbara Gutzwiller-Holliger

> **Urs Arnold** Geschäftsinhaber, Arnold. Inhalt und Form AG, Stäfa

"In meinem Unternehmen für visuelle Kommunikation arbeiten 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Kommunikation stehen die Persönlichkeit, das Wissen und Know-how jedes einzelnen Menschen stark im Zentrum. Niemand kann ohne Verlust ersetzt werden. Danach richtet sich die Kultur in unserem Unternehmen. Und dazu gehört auch Familienfreundlichkeit.

Letztes Jahr zum Beispiel bekamen drei Mitarbeiterinnen Kinder. Wir gingen so weit wie möglich auf die individuellen Wünsche ein. Das bedeutete: hoher Freiheitsgrad bei der Arbeitszeitgestaltung mit zum Teil sehr kleinen Teilzeitpensen. Zwar war dies für den Betrieb mit Mehraufwand verbunden, aber auf diese Weise gelang und gelingt es uns, die Mitarbeiterinnen im Prozess zu behalten. Auf der andern Seite können Teilzeitpensen gewisse Konsequenzen haben. Zum Beispiel, dass jemand nicht mehr grosse Projekte betreut und mehr auf der ausführenden Ebene tätig ist. Denn ich habe da einen sehr pragmatischen und egoistischen Ansatz: Der Betrieb muss trotz Flexibilität gegenüber den Mitarbeitenden optimal funktionieren.

Im Umfeld von Unternehmen stelle ich den grössten Mangel bei den Einrichtungen zur Kinderbetreuung fest. Hätte ich eine grössere Firma, würde ich eine KiTa gründen." (ks)



Urs Arnold

UND-aktuell Nr. 1/09 wurde
ermöglicht durch finanzielle
Unterstützung von:



www.feller.ch



www.IKEA.ch



www.migros.ch



www.sympany.ch

Impressum

UND-aktuell

erscheint 3x pro Jahr

Koordination und Redaktion

Elisabeth Häni und Daniel Huber

mit Beiträgen von Kathrin Spring (ks)
und Sandra Zurbuchen (sz)

Gestaltung

Ethel Brüttsch, Luzern

Titel-Foto

Georg Anderhub, Luzern

Druck

Gegendruck GmbH, Luzern

Auflage

4000 Exemplare

11. Jahrgang, Nummer 1

Datum

April 2009

UND in eigener Sache

> An der Mitgliederversammlung des Vereins UND im März 2009 wurden Theres Spirig-Huber, langjährige Co-Präsidentin und Mitarbeiterin im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Priskus Studhalter, langjähriges Vorstandsmitglied und Mitarbeiter im Bereich Support verabschiedet und ihre grossen Verdienste gewürdigt. Beide waren 1996 Gründungsmitglieder des Vereins UND, sie haben die Entwicklung der Fachstelle entscheidend mitgeprägt.

> An der UND-Mitgliederversammlung im März 2009 wurden Béa Pistor Schaffner, Rechtsanwältin, Horw/LU und Christoph Brunner, Musiker, Cormoret/BE neu ins Co-Präsidium und Martin Haug, Beauftragter des Kantons BS für Gleichstellung und Menschen mit einer Behinderung, Oberwil/BL, neu in den Vorstand gewählt. Der bisherige Co-Präsident Stefan Reiss bleibt dem UND-Vorstand erfreulicherweise erhalten.

> Ihre Arbeit bei der Fachstelle UND aufgenommen haben im Februar 2009 Karin Rykart, Kauffrau, neue Mitarbeiterin im Bereich Administration und im März 2009 Désirée Aebersold, Soziologin, neue Mitarbeiterin im Bereich Beratung von Organisationen und Fachleuten.

UND noch dies . . .

> Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt ab 2009 Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz neu auch den Unternehmen zur Verfügung. Damit sollen die Betriebe direkt angeregt werden, die Chancengleichheit zu fördern. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt das bis 2016 laufende Pilotprojekt ideell. Mehr Infos: www.mann-und-frau.ch

> Das Institut für Nachhaltige Entwicklung INE der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW startet im August 2009 einen weiteren Zertifikatslehrgang (CAS) Social Management/Social Responsibility unter Mitwirkung der Fachstelle UND.

Mehr Infos: www.ine.zhaw.ch/weiterbildung

> Die Executive School of Management, Technology and Law der Universität St. Gallen startet im September 2009 einen weiteren Zertifikatskurs "Women Back to Business" für Frauen mit wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulabschluss, die nach einer Familienphase den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben planen. Mehr Infos: www.es.unisg.ch/wbb

> Die neueste Ausgabe der Schweizer Männerzeitung vom März 2009 ist dem Thema "Junge Männer" gewidmet. Neu gestaltet die Fachstelle UND in jeder Ausgabe eine Seite mit aktuellen Beiträgen aus ihrem Erfahrungsbereich. Mehr Infos: www.maennerzeitung.ch

UND-Agenda

> Die FrauenLandsGemeinde Aargau führt am 9. Mai 2009 in Aarau eine offene Tagung zu Frau und Arbeit durch. Die Fachstelle UND gestaltet einen Workshop zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung in Familie und Haushalt.

> Das RomeroHaus Luzern führt am 21. September 2009 erstmals einen UND-Impulsworkshop für Männer durch, die ihre Balance von Beruf, Familie und Freizeit überprüfen und verbessern wollen.

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

Fachstelle UND

> **Luzern** Postfach 2702, 6002 Luzern, Telefon 041 497 00 83

> **Basel** Postfach 2824, 4002 Basel, Telefon 061 283 09 83

> **Bern** Postfach 6060, 3001 Bern, Telefon 031 839 23 35

> **Zürich** Postfach 3417, 8021 Zürich, Telefon 044 462 71 23

> info@und-online.ch / www.und-online.ch