



UND

aktuell 2 / 16

Vereinbarkeit darf nicht Zufall sein

Die Nachricht von meiner Schwangerschaft kam überraschend. Ich war 25, mitten im Studium und lebte in einer WG. Mein heutiger Mann und ich waren gefordert, unser Leben neu zu organisieren. Die Betreuungstage wurden aufgeteilt, die Arbeitsorte passend gewählt, die Lebenskosten berechnet, der Studien- und Arbeitsplan angepasst und die Laufbahnplanung umgestellt. Auf die Geburt unseres ersten Sohnes folgten 25 Jahre, in denen wir unsere Familiensituation immer wieder prüften, austarieren und den neuen Job-, Betreuungssituationen und Freiwilligenengagements anpassten. Damit dies gelingen konnte, brauchte es nicht nur von uns gestaltete Strukturen, es brauchte auch Vorgesetzte, die offen waren, uns mit Teilzeitpensen verantwortungsvolle Arbeiten zu übertragen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist ein Thema, das alle Menschen betrifft und dessen Relevanz im Zuge des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels zunimmt. Die Fachstelle UND trägt mit ihrem breiten Handlungsansatz dazu bei, dass sich Organisationen systematisch mit diesem Thema beschäftigen und ihre Strukturen und Prozesse so durchleuchten, damit Vereinbarkeit nicht nur irgendwie klappt, sondern gut gelingt. Die Fachstelle UND gibt Arbeitgebenden konkrete Massnahmen an die Hand, um die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden ausgeglichen, zufrieden und leistungsfähig sind.

Meine Laufbahn war noch geprägt vom Grundsatz «Karriere trotz Familie». Überstunden, Ferien, kranke Kinder wurden von unserem privaten Umfeld aufgefangen. Ich hatte Glück, dass dieses zur Stelle war. Die Fachstelle UND nimmt Organisationen stärker in die Verantwortung und schafft so Voraussetzungen, damit Vereinbarkeit nicht vom Zufall abhängt. Das Prädikat «Familie UND Beruf» ist Zeichen einer Haltung, die Beruf, Familie und Privatleben gleichgewichtet und die Mitarbeitenden in ihrer ganzen Lebensvielfalt wahrnimmt. Lesen Sie mehr darüber in diesem Bulletin.

Freundliche Grüsse

Regula Weber, Geschäftsführerin

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

> Welche Wirkungen hat der Prädikatsprozess?

Die PostFinance und das Pflegezentrum Brunnmatt berichten.

UND in eigener Sache

> Veränderungen im Team

UND noch dies . . .

> Wir gratulieren 13 Betrieben zur Verleihung des Prädikats und zum erfolgreichen Controlling.

> Wir stellen aktuelle Projekte und Angebote der Fachstelle UND vor.

UND

Fachstelle UND · Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

«Grosser Zirkus» für mehr Vereinbarkeit – PostFinance erhält das Prädikat «Familie UND Beruf»



Der Prädikatsprozess

Mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie Gleichstellung von Frau und Mann erfolgreich umsetzen. Der Weg zum Prädikat führt über die Erfassung des Ist-Zustands im Unternehmen. Anhand von neun Handlungsfeldern und 68 Qualitätskriterien wird die Situation des Betriebs analysiert und bewertet. Die Fachstelle UND schlägt ihren Kundinnen und Kunden Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit vor. Erreicht ein Betrieb im ersten Anlauf oder nach einer selbst gesetzten Frist 300 von max. 500 Punkten und verabschiedet einen Massnahmenplan für die nächsten Jahre, wird ihm das Prädikat «Familie UND Beruf» verliehen. Das Prädikat gilt für drei Jahre. Nach einem «Controlling» kann es für drei weitere Jahre genutzt werden.

Im Juni 2016 erhielt die PostFinance das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND. Warum hat sich PostFinance für den Erwerb des Prädikats entschieden? Welche Wirkungen sind durch den Prozess und das Label bereits spürbar? Stefanie Tschupp, PostFinance, gibt Antwort.

1. Welche Themen und Herausforderungen gab und gibt es bei PostFinance im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben?

Zentral ist für uns das Thema Führungskultur. Mit der Einführung des zeit- und ortsungebundenen Arbeitens wird sie immer wichtiger. Führen auf Distanz ist ein aktuelles Thema. Erfreulicherweise haben wir bereits heute viele Mitarbeitende, die Teilzeit arbeiten – auch im Kader. Diesen Wert möchten wir bewusst weiter erhöhen. Ausserdem wollen wir unsere Angebote für Frauen und Männer, die sich in Beruf und Familie engagieren, ausbauen.

2. Warum haben Sie sich entschieden, das Prädikat «Familie UND Beruf» anzustreben?

Wir sind der Überzeugung, dass unsere Mitarbeitenden leistungsfähiger sind, wenn sie Beruf und Privatleben besser unter einen Hut bringen können. Die Nachfrage nach unseren bisher umgesetzten Angeboten zeigt klar, dass ein grosses Bedürfnis nach erleichterter Vereinbarkeit besteht. Das Prädikat «Familie UND Beruf» hilft ausserdem, uns als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

3. Welche Personen haben bei PostFinance intern den Prädikatsprozess initiiert und betreut?

Den Prozess initiiert hat Helene Müller, Leiterin HR-Strategie und Entwicklung. Die Umsetzung betreut Stefanie Tschupp, Verantwortliche Management der Vielfalt und Beraterin Personal- und Organisationsentwicklung. An der Umsetzung waren dann Mitarbeitende aus dem gesamten Unternehmen beteiligt, von Mitarbeitenden über Vorgesetzte bis hin zur Geschäftsleitung.



Stefanie Tschupp (oben)
 Verantwortliche Management der
 Vielfalt und Beraterin Personal- und
 Organisationsentwicklung,
 31, 80%, keine Kinder



Helene Müller (unten)
 Leiterin HR-Strategie und Entwicklung,
 43, 80%, 4 Kinder

Zahlen und Fakten

Die PostFinance AG gehört zu den grossen Finanzinstituten der Schweiz. PostFinance beschäftigte im 2015 3996 Mitarbeitende, 2103 Frauen und 1893 Männer. 54% der Frauen und 21% der Männer arbeiten Teilzeit. Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 31%, der Männeranteil 69%. In Führungspositionen arbeiten 29% der Frauen Teilzeit, bei den Männern sind es 13%.

4. Welche Dynamiken hat der Prädikatsprozess ausgelöst und welche Wirkungen sind bereits sichtbar?

Die Mitarbeitenden wurden sensibilisiert und kennen nun das Angebot im Bereich «Vereinbarkeit bei PostFinance» noch besser. Durch die Mitarbeit der Vorgesetzten und der Geschäftsleitung hat das Thema stark an Managementattention gewonnen. Und nicht zuletzt entstanden neue, spannende Projekte aus dem Prädikatsprozess – wie etwa der Workshop «Gender Challenge» und die Ferienwoche für Kinder unserer Mitarbeitenden.

5. Erzählen Sie uns mehr über die Projekte zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die PostFinance bereits umgesetzt hat.

Als erste konkrete Massnahme haben wir in diesem Sommer eine Ferienwoche für die Kinder der Mitarbeitenden angeboten. Eine Woche lang konnten die Mitarbeitenden ihre Kinder mit zur Arbeit bringen. Während die Eltern arbeiteten, haben die Kinder unter professioneller Betreuung durch mehrere Zirkuspädagoginnen und -pädagogen Zirkusnummern einstudiert. Ende Woche fand eine Vorführung für alle Mitarbeitenden und Interessierten statt – in einem richtigen Zirkuszelt mit Popcorn und allem, was dazu gehört. Auf diese Weise haben wir Eltern während der Schulferien entlastet und die Kinder waren eine Woche lang im Betrieb präsent. So fördern wir das Bewusstsein für die Herausforderungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich bringen, und stärken unsere familienfreundliche Unternehmenskultur.

Ausserdem haben wir gemerkt, dass unsere Führungskräfte im Bereich der Inklusionskompetenz stärker sensibilisiert werden müssen, um den Mehrwert von diversen Teams zu sehen und optimal nutzen zu können. Mitarbeitende bringen verschiedene Ressourcen und Kompetenzen mit und haben unterschiedliche Hintergründe. Entsprechend unterschiedlich können sie gefördert und eingesetzt werden, um mit ihren Stärken optimal zu einer gelingenden Teamarbeit im Dienst der Unternehmensziele beizutragen. Diesen Aspekt haben wir in unsere neu entwickelte Führungsausbildung integriert. Die Feedbacks dazu sind sehr positiv – was uns natürlich sehr freut!

Das Projekt «Gender Challenge» wiederum umfasst zwei Workshops, je einen für die weiblichen und einen für die männlichen Teilnehmenden. Ziel der Workshops ist es, unsere Mitarbeitenden im Rahmen der Initiative «Vereinbarkeit bei PostFinance» zu sensibilisieren und ihnen praktisches Werkzeug zu vermitteln, damit sie ihre Chancen nutzen und Herausforderungen gekonnt angehen. Die Männer verbringen einen Tag mit dem «Teilzeitmann» und diskutieren über ihre Werte, Vereinbarkeit und verschiedene Arbeits- und Lebenszeitmodelle. Die Frauen setzen sich mit den verschiedenen Rollen der Frau von heute auseinander und erlernen Coachingtechniken und Strategien zur Unterstützung ihrer Zielerreichung.

6. Würden Sie das Prädikat «Familie UND Beruf» noch einmal machen?

Ja, auf jeden Fall. Die Zusammenarbeit mit der Fachstelle haben wir als sehr unkompliziert und professionell erlebt. Zudem haben wir spannende Hinweise erhalten, in welchen Bereichen wir uns noch weiter verbessern können. (LS)

Pflegezentrum Brunnmatt: «Nicht alle haben eine Familie – aber alle haben ein Privatleben!»



Andreas Meyer
Geschäftsführer, 47, 90%, zwei Kinder



Leitungsteam (von links nach rechts)

Daniel Zumbrunn

Leiter Technik

Maria Sonderegger

Leiterin Pflegedienst

Andreas Meyer

Geschäftsführer

Franziska Scherer

Leiterin Hotellerie

Marcel Schildt

Leiter Verpflegung

Zahlen und Fakten

Das Pflegezentrum Brunnmatt bietet Seniorinnen und Senioren ein umfassendes Wohn-, Betreuungs- und Dienstleistungsangebot. Von den 106 Mitarbeitenden sind 81% Frauen und 19% Männer. 78% der Frauen arbeiten Teilzeit, bei den Männern sind es 50%. Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 59%, der Männeranteil 41%. In Führungspositionen arbeiten 90% der Frauen Teilzeit, bei den Männern sind es 43%.



Das Pflegezentrum Brunnmatt wurde im Sommer 2016 mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND ausgezeichnet. Wir fragen Geschäftsführer und Mitarbeitende nach ihren Erfahrungen.

Win-win-Situation

«Hier werde ich angehört», antworten die Mitarbeitenden auf die Frage, was das Pflegezentrum Brunnmatt besonders gut mache. Überall würden sie auf offene Türen und Ohren stossen und könnten ihre Anliegen formulieren. Und diese Anliegen seien berechtigt, sagt der Geschäftsführer Andreas Meyer. Er weiss aus eigener Erfahrung: Beruf und Privatleben zu managen, ist eine Herausforderung. Gelingt es, die Mitarbeitenden zu unterstützen, sich zu Hause und im Beruf ihren Bedürfnissen gemäss zu engagieren, profitieren alle. Die Mitarbeitenden sind motiviert, fehlen deutlich weniger und identifizieren sich mit dem Unternehmen. Sie schätzen es, nicht nur als Arbeitskräfte gesehen zu werden, die möglichst reibungslos zu funktionieren haben, sondern als Menschen in spezifischen Lebenssituationen. Chef de Service Kenan Akin zum Beispiel hat zwei kleine Töchter. Akin will sie begleiten und bei den Hausaufgaben unterstützen, weil seine Frau als Fremdsprachige diese Aufgabe weniger wahrnehmen kann. Obwohl er 90% im normalerweise hektischen Service arbeitet, ist das möglich. Er übernimmt jeweils die erste Schicht und ist nachmittags zu Hause. Bei seiner letzten Stelle habe er seine Familie praktisch nie gesehen. Heute findet Akin sogar Zeit, den Fitnessraum im Betrieb zu nützen – mit «gewichtigen» Folgen: Akin ist heute 20 kg leichter als noch vor zwei Jahren.

Gesundheit war auch das Thema von Nicola Cacciola. Seine Geschichte zeigt eine andere Facette der vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenskultur. Cacciola wurde krank, kurz bevor er seine neue Stelle im Pflegezentrum antreten sollte. Es war klar, dass er erst in ein paar Monaten wieder einsatzfähig sein würde. Cacciola machte sich Sorgen: Mit 50 hatte er noch einmal einen Karriereschritt gewagt und sich für einen Leitungsposten beworben. Er fürchtete, noch vor Stellenantritt wieder entlassen zu werden und angeschlagen, wie er war, vor dem Nichts zu stehen.

Jeder andere Arbeitgeber, sagt er, hätte ihn fallen lassen. Nicht so das Pflegezentrum Brunnmatt. Die Leitung und sein zukünftiges Team forderten ihn auf, sich so viel Zeit wie nötig zur Genesung zu nehmen. Unterdessen wurde die Arbeit im Team von seinem Stellvertreter organisiert. Nach einhalb Monaten stieg Cacciola mit 50% ein und erhöhte sein Pensum sukzessive auf 100%. Nie habe er auch nur den Hauch eines Vorwurfs gespürt, sagt er, immer nur Unterstützung, Vertrauen und Verständnis. Die Dankbarkeit steht ihm ins Gesicht geschrieben. Keine Frage, dass Cacciola seinerseits bereit ist, anzupacken und auszuhelfen, wenn es nötig ist.

Prädikatsprozess sensibilisiert alle

Geschäftsführer Meyer berichtet, dass der Prädikatsprozess mit der Fachstelle UND die Mitarbeitenden auf Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert habe. Das Verständnis für die Situationen der jeweils anderen sei gewachsen. Er nimmt an, dass das auch die sogenannten «Bettkantenentscheide» beeinflusse. Die Bereitschaft sei höher, den Betrieb zu unterstützen. Kürzlich sei jemand, der eigentlich Ferien hatte und per Zufall von einem Engpass erfuhr, spontan für eine kranke Kollegin eingesprungen. Vielen Mitarbeitenden sei bewusst, was die Organisation für sie leiste, und sie möchten etwas zurückgeben. Auch die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2015 sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten im ersten Halbjahr 2016 um 37% gesunken.

Freitags ist der Chef nicht da

Auf allen Hierarchiestufen wird die familien- und vereinbarkeitsfreundliche Kultur im Pflegezentrum Brunnmatt gelebt. Angefangen beim Stiftungsrat über Geschäftsführung und das Leitungsteam bis hin zu den Gruppen- und Teamleitungen. Meyer lächelt verschmitzt: «Freitags bin ich nie da». Das sei sein Credo. Auch wenn das mit dem Familienfreitag während der Umbauphase nicht immer geklappt habe: Ein Teilzeitchef mit innovativem Zeitmanagement (90% innerhalb von vier Tagen) hat Vorbildcharakter. Lösungsorientierung ist für die Führungspersonen im Pflegezentrum Brunnmatt gelebte Maxime. Und es ist selbstverständlich, die Menschen als grösste Ressource des Betriebs zu sehen.

Diese Haltung führte dazu, dass auch Pflegefachfrau Melanie Stricker den Bewohnerinnen und Bewohnern des Pflegezentrums Brunnmatt und ihrem Team erhalten bleibt. Wegen der Erkrankung der Betreuungspersonen ihrer Kinder war Stricker klar, dass sie im Pflegedienst mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen nicht mehr würde weiterarbeiten können. Ihre Vorgesetzte habe sofort reagiert und mit ihr zusammen eine Lösung gesucht. Strickers Schichten wurden so regelmässig gelegt, dass die Kinder eine normale Kindertagesstätte besuchen können. Im Team waren die Reaktionen auf diese Regelung zunächst gemischt. Unterdessen sei sie aber akzeptiert und kein Thema mehr.

Zufriedenheit ist keine Floskel

In jeder Organisation gibt es Verbesserungsmöglichkeiten. Die Vorschläge der Fachstelle UND wurden als konstruktiv erlebt und fielen auf fruchtbaren Boden. Sie sind zu einem grossen Teil in Umsetzung oder bereits umgesetzt. Und last but not least: In die Vision und die Leitsätze des Pflegezentrums Brunnmatt fliesst die Haltung der Organisation zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. So hat das Pflegezentrum Brunnmatt einen Kompass, an dem es sich – auch bei der Formulierung von Jahreszielen – orientieren kann. Die positive Dynamik, die durch die Umsetzung der Massnahmen ausgelöst wurde, spüren alle. Herr Meyer bekommt Komplimente, wenn er durch Liestal zur Arbeit geht. Das Betriebsklima ist für die Bewohnerinnen und Bewohner, die Mitarbeitenden und ihre Familien zu Hause sehr angenehm. Oder wie Akin sagt: «Wir können uns glücklich schätzen!» (LS)



Kenan Akin (oben)

**Chef de Service, 35, 90%,
zwei Kinder**

Nicola Cacciola (mitte)

**Leiter Reinigung, 100%, 50,
keine Kinder**

Melanie Stricker (unten)

**stellvertretende Gruppenleiterin,
dipl. Pflegefachfrau HF
und Berufsbildnerin, 34, 50%,
zwei Kinder**

UND in eigener Sache

Veränderungen im Team: Katrin Giger-D'Ignazio, seit 2015 Beraterin bei der Fachstelle UND, wird vom Januar bis Juni 2017 im Mutterschaftsurlaub sein. Im Sommer 2017 wird sie mit einem Pensum von 60% in die Erwerbsarbeit zurückkehren. Wir teilen mit Katrin die Vorfreude auf ihr erstes Kind. Als Mutterschaftsvertretung konnten wir Sabrina Sternke, diplomierte Betriebswirtin und Wirtschaftspsychologin, gewinnen. Sie ist mit einem Pensum von 60% in allen Produktgruppen tätig. Die Verantwortung für das Finanzwesen und Controlling der Fachstelle UND liegt seit diesem Sommer wieder bei Stephan Berger. Er ist selbständiger Consultant und betreut UND im Mandatsverhältnis.

UND noch dies . . .

Wir gratulieren zum Prädikat: Folgende Betriebe haben seit Herbst 2015 im Assessment durch die Fachstelle UND über 300 Punkte erzielt und damit das Prädikat «Familie UND Beruf» erreicht: TBF Partner AG, Integrierte Psychiatrie Winterthur, PostFinance, Pflegezentrum Brunnmatt, Nagra, Nachrichtendienst des Bundes, IT Post.

Wir gratulieren zum erfolgreichen Controlling: Folgende Betriebe haben seit Herbst 2015 das Controlling der Fachstelle UND erfolgreich bestanden und sind berechtigt, das Prädikat «Familie UND Beruf» für weitere drei Jahre zu verwenden: GEOZ Stadt Zürich, Orion Rechtsschutzversicherung, Reusspark Zentrum für Pflege und Betreuung, Departementssekretariat Hochbaudepartement Stadt Zürich, Grün Stadt Zürich, VCS Verkehrs-Club der Schweiz.

Projekt Kirchgemeinden: Sieben Kirchgemeinden aus den Kantonen Aargau, Zürich und Baselland beteiligen sich am Projekt «Auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit», das von den Genderstellen der drei kantonalen Landeskirchen Aargau, Zürich und Baselland durchgeführt wird. Das Projekt dauert bis Frühling 2017. Nach der Situationserhebung durch die Fachstelle UND werden gemeinsam Massnahmen entwickelt, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in den Kirchgemeinden erleichtern.

KMU-Projekte: Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel und den Mangel an Fachkräften wird Familienfreundlichkeit auch in Schweizer KMU immer mehr zum brennenden Thema. Kantone und Verbände stellen gemeinsam mit der Fachstelle UND ein KMU-Programm auf die Beine und sensibilisieren so gezielt kleine und mittlere Unternehmen für familienfreundliche Strukturen. Aktuell laufen Projekte mit folgenden Kantonen: Luzern, Graubünden, Baselland und Wallis. Kurz vor Redaktionsschluss erreichte uns die Meldung, dass auch das zweite KMU-Projekt im Kanton Genf mit sechs Betrieben zustande kommt.

Individuelle Beratungsangebote: Weiterhin beraten wir Privatpersonen und Mitarbeitende von Organisationen zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Mit folgenden Organisationen bestehen Verträge, die ihren Mitarbeitenden eine kostenlose Beratung gewähren: SBB, Stadt Zürich, Stadt Basel, Verband Schweizer AssistenzärztInnen (VSAO), Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte (GST).

Die Fachstelle UND ist zu erreichen:

Via Webseite > www.und-online.ch
Via Email > info@und-online
Via Telefon > 044 462 71 23
Via Briefpost > Fachstelle UND, Limmatstrasse 73, CH-8005 Zürich

UND-aktuell Nr. 2/16 wurde ermöglicht durch finanzielle Unterstützung von:

MIGROS

Genossenschaft Migros Zürich
www.migros.ch

helvetia

www.helvetia.ch

Verein UND

Der Verein UND sorgt als Trägerschaft der Fachstelle für eine gute Verankerung und Vernetzung. Mit einer Mitgliedschaft als Privatperson oder als Organisation haben Sie die Möglichkeit, das Anliegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Informationen zur Mitgliedschaft und Anmeldung unter www.und-online.ch. Spenden auf PC 60-32402-9

Impressum

UND-aktuell erscheint 2x pro Jahr

Koordination und Redaktion
Laura Simma, Sabrina Sternke, Regula Weber

Fotos

S.1: Getty Images, S.2+3: Postfinance, S.4+5: Pflegezentrum Brunnmatt

Druck Printex AG, Dagmersellen

Auflage 4000 Exemplare

18. Jahrgang, Nummer 2

Datum November 2016

UND