



UND

aktuell 3 / 10

Erfolgsfaktoren betrieblicher Bildungsangebote zur Vereinbarkeit **In dieser Ausgabe**

Um den unterschiedlichen Situationen und Fragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Spannungsfeld von Berufs- und Privatleben gerecht zu werden, sind betriebliche Bildungsangebote für geschlechterhomogene Gruppen sinnvoll. In gemischten Gruppen können geschlechterübergreifende Themen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bearbeitet und der Dialog zwischen Männern und Frauen gefördert werden.

Eine wachsende Zahl von Frauen und Männern wünscht die Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist jedoch nach wie vor für beide Geschlechter eine Herausforderung mit – zum Teil unterschiedlichen – Stolpersteinen.

Gründe liegen einerseits in tief sitzenden geschlechterspezifischen Rollenmustern, die oft noch wenig reflektiert werden und als innere Hindernisse auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung wirken.

Gründe liegen andererseits in den Rahmenbedingungen von Wirtschaft und Gesellschaft: Frauen sind zunehmend – meist teilzeitlich – erwerbstätig, für die Familien- und Hausarbeit bleiben sie jedoch weitgehend hauptverantwortlich. Umgekehrt sind für die wachsende Zahl von Männern, die sich ein stärkeres Engagement in der Familienarbeit wünschen, die Hürden für eine Teilzeit-Erwerbstätigkeit immer noch enorm hoch. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bezüglich Chancengleichheit in Beruf und Familie kann sich auf die berufliche Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern, aber auch auf ihre Gesundheit und den familiären Frieden nachteilig auswirken.

Über die Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hinaus sind geschlechtersensible Lernprozesse auf individueller und betrieblicher Ebene gefragt. Deshalb führt die Fachstelle UND Bildungsangebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für geschlechterhomogene und -gemischte Gruppen überwiegend im Rahmen der beruflich-betrieblichen Weiterbildung durch. >>>

Schwerpunkt

- > Erfolgsfaktoren betrieblicher Bildungsangebote zur Vereinbarkeit
- > Fachbeitrag von René Setz, Fachexperte RADIX, Schweizer Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung und Prävention
- > Statements von Betina Balitzki, HR, Head of Diversity, Swisscom AG und Christoph Wydler, Dozent, Hochschule Luzern HSLU

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

UND-Bildungsangebote

Die Fachstelle UND stellt für Betriebe, Verbände, Bildungs- und weitere Institutionen "massgeschneiderte" Referate, Workshops und Kurse zu verschiedenen Themenschwerpunkten der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bereit: www.und-online.ch

Praxisbeispiele

Im Auftrag von RADIX (siehe Fachbeitrag R. Setz) hat die Fachstelle UND an drei Praxisbeispielen aufgezeigt, wie sie die Geschlechterperspektive in der betrieblichen Bildungsarbeit – in Planung, Promotion und Umsetzung – berücksichtigt: www.radix.ch/gender

Wie gelingen betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit?

Betriebliche Bildungsangebote zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stossen gemäss UND-Erfahrung auf ein positives Echo, wenn sie

- > nicht die Geschlechterfrage, sondern konkrete Fragen von Frauen und Männern ins Zentrum stellen, aber die Geschlechterperspektive als Querschnitt-Thema mitberücksichtigen
- > dem Betrieb wahlweise eine geschlechterhomogene oder -gemischte Durchführung (oder beides) ermöglichen
- > die Zielgruppe in der Ausschreibung in Wort und allenfalls auch Bild bei ihren spezifischen Fragestellungen abholen
- > Vereinbarkeit nicht auf Beruf und Kind(er) reduzieren, sondern auch Mitarbeitende ohne Kinder, aber mit andern privaten Verpflichtungen wie Angehörigenpflege, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit etc. ansprechen
- > eine unideologische Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen, kein bestimmtes Lebensmodell propagieren und Modelle nicht gegeneinander ausspielen, sondern die Wahl- und Umsetzungsfreiheit unterschiedlicher Modelle ermöglichen und unterstützen
- > massgeschneidert auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Betrieb ausgerichtet sind und auf praxisbezogene Lösungen hin gearbeitet wird, die beiden Seiten förderlich sind
- > pragmatische, kleine Schritte ermöglichen und nicht alles aufs Mal erreichen wollen
- > Vorbilder aus dem Betrieb – Mitarbeitende und wenn möglich Vorgesetzte mit Familienpflichten und flexiblen Erwerbsmodellen – sowie vorhandene betriebliche Unterstützungsangebote sichtbar machen und die Teilnehmenden zu Umsetzungsschritten ermutigen
- > geschlechtersensibel geleitet werden und den Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden ermöglichen
- > auf die Unterstützung der Geschäftsleitung zählen können
- > aktuelle Bedürfnisse des Betriebes, der Mitarbeitenden erfassen und vertiefende Angebote bereitstellen. (eh)

Gesundheit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben



René Setz

Fachexperte RADIX, Schweizer Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung und Prävention

Gemäss einer SECO-Studie (2003) betragen die volkswirtschaftlichen Kosten von Stress in der Schweiz rund 4,1 Milliarden Franken jährlich. Als Hauptquelle werden sowohl von Frauen wie Männern die Belastungen im Erwerbsleben am häufigsten genannt (58,1%). Als zweiter Belastungsfaktor wird die Vereinbarkeit der Anforderungen im Erwerbs- und Privatleben bezeichnet (37%). Zwischen Mehrfachbelastungen im Kontext von Gesundheit und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben bestehen gemäss Fokusbericht "Gender und Gesundheit" des BAG (2008) komplexe Zusammenhänge. Die psychische Gesundheit wird beispielsweise stärker durch die jeweils vorherrschenden Bedingungen im Erwerbs- und Privatleben beeinflusst als durch die Anzahl der verschiedenen Aufgaben; je positiver die individuellen Möglichkeiten des Ausbalancierens der Belastungen eingeschätzt werden, umso besser ist die körperliche und psychische Befindlichkeit sowie die persönliche Zufriedenheit.

Jeder siebte Mann und jede neunte Frau haben laut einer aktuellen Schweizer Studie (BMC Public Health 2009) grosse bis sehr grosse Probleme, die Anforderungen in Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren. Bei vergleichbaren beruflichen Situationen wie z.B. Vollzeit-Erwerbstätigkeit berichten Frauen häufiger über Vereinbarkeitskonflikte als Männer. Regelmässige Überstunden, flexibilisierte Arbeitszeiten und ein beruflich hoher Status sind bei den Männern Risikofaktoren. Bei den Frauen sind es der Anstellungsgrad und die Summe der Arbeitsbelastungen in Beruf und Familie. Für beide Geschlechter sind Jobunsicherheit, lange Arbeitswege und das Zusammenleben mit unterstützungspflichtigen Kindern weitere Faktoren für Vereinbarkeitskonflikte. Der damit verbun-

dene Stress hat geschlechterspezifische Folgen und führt sowohl zu psychischen Problemen als auch zu körperlichen Leiden.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist notwendiger Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung. Entsprechende Angebote müssen geschlechtersensibel auf die Lebenslage von Frauen und Männern ausgerichtet sein. RADIX hat die gesundheitlichen Aspekte aufgearbeitet und die Fachstelle UND aufgrund der langjährigen Erfahrung im Themenbereich beauftragt, die Geschlechterperspektive in der betrieblichen Bildung an drei Praxisbeispielen aufzuzeigen. Damit soll ein Beitrag zur Kompetenzentwicklung von Fachleuten der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Personalmanagements geleistet werden. (rs)

"Es braucht ein deutliches Commitment des Managements"

Wir wollten von Vätern hören, was sie sich von Swisscom wünschen und haben bereits mehrmals ein Väterforum durchgeführt. Väter wünschen sich ein deutliches Commitment des Managements zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexible Arbeitszeiten, aber auch mehr Zeit für Austausch und konkrete Tipps, wie Väter Familie und Beruf besser verbinden und Vorgesetzte sie unterstützen können.

Frauen wollen oft, dass Männer ihren Beitrag zur Familienarbeit leisten, doch wenn möglich zu ihren Bedingungen. Wir wollen aber, dass sich die Männer ohne Beeinflussung von Frauenmeinungen austauschen können.

Das gilt umgekehrt auch für das Mütterforum: Hier stellen werdende Mütter, Frauen mit ein oder zwei Kindern, Fach- und Kaderfrauen fest, dass sie ähnliche Probleme haben. Ihre Fragen drehen sich um die Rückkehr nach der Geburt ins Erwerbsleben, die Suche nach einer guten KITA (Kindertagesstätte) oder das Spannungsfeld Kinder und Beruf.

Swisscom sieht ihren Handlungsbedarf darin, Mitarbeitende stärker miteinander zu vernetzen. Blogs für Eltern im Intranet oder Gruppen wie "Mütter für Mütter", "Väter für Väter" können förderlich sein, auch für neue Mitarbeitende.

Swisscom steht am Anfang dieser Thematik. Wir lernen aus den Erfahrungen der laufenden Workshops für den Ausbau bestehender und die Entwicklung neuer Programme. Nur durch die Nähe zu unseren Kolleginnen und Kollegen erfahren wir, was sie wirklich bewegt! (bah)

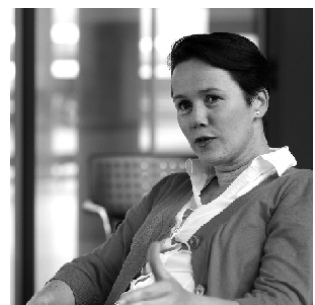
"Das Thema Balance wird immer wichtiger"

Die Hochschule Luzern (HSLU) macht mit Blick auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen Angebote zur Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenz. Spezifische Angebote für Frauen – z.B. Vernetzungsanlässe und Workshops – gibt es an der HSLU schon länger, wird es auch in Zukunft geben.

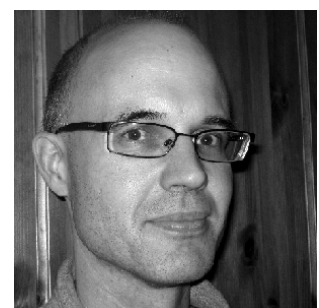
Im Umfeld des Schweizer Vätertages führten wir in den letzten Jahren spezifische Veranstaltungen für Väter durch. Diese wurden von einer kleinen Anzahl (auch zukünftiger) Väter besucht. Nicht nur an der Hochschule, sondern auch an speziellen Orten wie z.B. auf einem Schiff oder in einem Baumhaus ergab sich ein spannender Erfahrungsaustausch.

Dieser Erfolg und das Interesse der Mütter hat uns bewogen, dieses Jahr ein geschlechtergemischtes Angebot durchzuführen, wieder in Zusammenarbeit mit UND. Das Thema "Balance von Berufs- und Privatleben" spricht an und betrifft viele Menschen. Auch das geschlechtergemischte Angebot hat zu einem regen Austausch zwischen den Teilnehmenden geführt.

Positive Feedbacks ermuntern uns zu weiteren solchen Angeboten. Themen wie Balance, Umgang mit viel Arbeit, Gesundheitsförderung, Networking dürften neben Eltern zunehmend auch jene ansprechen, die Pflegeaufgaben von älteren Angehörigen übernehmen. (bah)



Betina Balitzki
HR, Head of Diversity, Swisscom AG



Christoph Wydler
Dozent, Hochschule Luzern

UND-aktuell Nr. 3/10 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 mit Beiträgen von Barbara
Heuberger (bah), René Setz (rs) und

Elisabeth Häni (eh)

Gestaltung

Ethel Brüttsch, Luzern

Titel-Foto

Georg Anderhub, Luzern

Druck

Printex AG, Dagmersellen

Auflage

4000 Exemplare

12. Jahrgang, Nummer 3

Datum

November 2010

UND noch dies . . .

- > Der Internet-Auftritt der Fachstelle UND wurde aktualisiert, die Struktur angepasst und die Gestaltung aufgefrischt. Wir freuen uns auf Ihren Besuch: www.und-online.ch
- > Das UND-Instrument IESKO zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen in der Personalselektion und -entwicklung von 2001, welches auch die ausserberufliche Erfahrung berücksichtigt, wurde überarbeitet und ausgebaut. Mehr Infos: www.und-online.ch
- > Den "Prix Famille +", die Auszeichnung für familienfreundliche KMU im Kanton Wallis haben folgende Betriebe gewonnen: Les transports de Martigny et régions SA (TMR) in der Kategorie mehr als 19 Angestellte und Texner SA in der Kategorie weniger als 20 Angestellte.
- > Die Broschüren "Zusammen wohnen, zusammen leben", "Eine Familie gründen" und "So klappt's im Alltag" können ab sofort im pdf-Format auch auf Französisch heruntergeladen werden. Die Materialien sind Teil eines Kooperationsprojektes der Fachstellen für Gleichstellung der Kantone Bern, Luzern und Zürich, der Fachstelle UND sowie dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Download: www.gemeinsam-regie-fuehren.ch
- > Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) fordert in ihrer neuesten Publikation die Einführung einer Elternzeit und eines Elterngeldes in der Schweiz. Sie hat dazu ein detailliertes Modell mit Kostenfolgen und Finanzierungsvorschlägen erarbeitet und bezeichnet dieses im internationalen Vergleich als bescheiden. Die Publikation "Elternzeit und Elterngeld in der Schweiz" ist im pdf-Format abrufbar: www.ekff.admin.ch
- > Eine neue Publikation des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG "Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit" diskutiert aus Gleichstellungssicht aktuelle familien- und gleichstellungspolitische Handlungsfelder wie familienergänzende Kinderbetreuung oder Bekämpfung von Armut in einem grösseren Zusammenhang von bezahlter und unbezahlter, gesellschaftlich notwendiger Arbeit. Mehr Infos: www.gleichstellung-schweiz.ch

UND - Agenda

- > Am 7. Januar 2011 führt die Elternschule Engeried Bern eine Abendveranstaltung für werdende Eltern "Engagiert in Familie und Beruf" mit UND-Referat durch.
- > Am 19./20. Januar 2011 ist ein weiteres UND-Seminar "Beruf und Familie in Balance" für Mitarbeitende der SBB geplant.
- > Vom 28. bis 30. Januar 2011 findet in Luzern die Hochzeitsmesse "Hochzig" und vom 4. bis 6. Februar 2011 die Messe für Hochzeit und Geburt "MariNatal" in Bern statt. Besuchen Sie UND am Stand "Gemeinsam Regie führen".
- > Am 23. Februar 2011 ist ein UND-Tagesworkshop für Wiedereinsteigende in den Pflegeberuf des Schweizerischen Berufsverbandes für Pflegefachfrauen/-männer SBK, Sektion Bern dem Thema "Kompetenzen aus Familien-/Freiwilligenarbeit – Ressourcen für den Pflegeberuf" gewidmet.
- > Ab 9. März 2011 führt UND für die Fachkonferenz der Hochschulen für Soziale Arbeit SASSA ein weiteres Portfolio-Atelier "Aufnahme sur dossier" durch.
- > Am 29. März 2011 ist eine UND-Mittagsveranstaltung "Beruf – Familie/Privatleben – Freizeit: Alles in gewünschter Balance?" für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Winterthur geplant.

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