

ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN



ehrenvolle Auszeichnung

Anfang September 2018 durften der Gemeinderat, die Verwaltungsleitung und die Mitarbeitenden der Gemeinde Mönchaltorf die Auszeichnung mit dem Prädikat «Familie und Beruf» entgegennehmen. Wie im zugehörigen Bericht der Fachstelle UND erwähnt, verfügt die Gemeinde Mönchaltorf über ein glasklares Bekenntnis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie resp. Privatleben sowie zur Chancengleichheit von Frau und Mann.

Die Analyse zeigt deutlich, dass die Gemeinde Mönchaltorf eine Arbeitgeberin ist, die den Bedürfnissen der Gesellschaft an eine moderne Arbeitgeberin vorbildlich Rechnung trägt. Urs Graf, Gemeindepräsident, nahm sich Zeit, unsere Fragen zu beantworten.

Herr Graf, bereits 2011 hat die Gemeinde die Auszeichnung «Prix Balance» erlangt. War dies der Start, die Gemeinde vom «Verwaltungsstaub» zu befreien und moderne Arbeitgeberin zu werden? «Verwaltungsstaub» ist als Ausdruck wohl nicht zutreffend. Die Gemeinde Mönchaltorf wurde im Jahr 2011 als Arbeitgeberin mit dem «Prix Balance» ausgezeichnet. Uns wurde schon damals eine fortschrittliche, familienfreundliche Personalpolitik attestiert. Die Gemeinde Mönchaltorf hat in den letzten Jahren ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter fortgesetzt. Wir sind sowohl nach innen als auch nach aussen täglich gefordert, einen guten Job zu machen. Nach innen, um eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. Nach aussen, um Anliegen der Mönchaltorferinnen und Mönchaltorfer gut, effizient, freundlich und kompetent zu behandeln.

Unsere Verwaltung hat sich aufgrund ihrer hohen Dienstleistungsbereitschaft einen guten Ruf erarbeitet. Diesen wollen wir selbstverständlich auch weiterhin aufrechterhalten und weiter ausbauen. So gesehen ist es eine tägliche Herausforderung und ein diffiziles Zusammenspiel, eine gute und zugleich kundenorientierte Arbeitgeberin zu sein. Unsere Verwaltungsmitarbeitenden verstehen sich als Mitarbeitende eines Dienstleistungsbetriebs. Wir verfügen über ein engagiertes und qualifiziertes Team, welches tagtäglich eine gute Arbeit abliefern will.



«Wir wollen auch nach der Erreichung des Prädikats «Familie und Beruf» nicht stillstehen.»

Wann und warum fiel der Entscheid, das Prädikat «Familie und Beruf» anzustreben?

Der im Jahr 2011 gewonnene «Prix Balance» hat unsere Bemühungen als

Apéro nach der
Zertifikatsverleihung.



Arbeitgeberin zur möglichst guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegen aussen sichtbar gemacht. Heute zählt im Bewerbungsverfahren nicht nur die Besoldung oder der Arbeitsweg. Heute zählen vielmehr auch weichere Faktoren, wie eben die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Vereinbarkeitsthemen beschränken sich nicht nur auf kleine Kinder, die betreut werden müssen. Es gibt auch Mitarbeitende, die neben ihrem Arbeitspensum familiäre Verpflichtungen – zum Beispiel in der Betreuung ihrer betagten Eltern – wahrnehmen möchten oder müssen. Unsere Bestrebungen brachten uns als Arbeitgeberin spürbare Vorteile. Deshalb haben wir uns dazu entschlossen, nach sieben Jahren nun einen Schritt weiter zu gehen, und haben die Erreichung des Prädikats «Familie und Beruf» angestrebt.

«Die Stellvertretung für alle Mitarbeitenden ist gut gelöst.»

Stellten Sie ein internes Team zur Vorbereitung zusammen?

In den Prozess mit einbezogen wurden verschiedene Mitarbeitende aus den verschiedensten Fachbereichen wie

Preisübergabe.



auch aus verschiedenen Hierarchiestufen. Ebenso wurde bei der Zusammenstellung der Gesprächsrunden, welche die Fachstelle UND führte, darauf geachtet, dass Mitarbeitende aus verschiedenen Lebenslagen mit involviert wurden.

Welche Voraussetzungen mussten erreicht werden?

Die Gemeinde Mönchaltorf schnitt in den meisten von der Fachstelle UND definierten neun Handlungsfeldern sehr gut ab. Wir sind offen gegenüber flexiblen Lösungen, immer im Interesse, qualifizierte Mitarbeitende behalten zu können. Hervorgehoben wurden die Teilzeitmöglichkeiten auf allen Stufen und die hohe zeitliche sowie je nach Stelle auch örtliche Autonomie (Homeoffice). Die Stellvertretung für alle Mitarbeitenden ist gut gelöst. Die gemeindeeigene Kindertagesstätte und die Ferienbetreuung im Hort für auswärtige Kinder im Schulalter tragen wesentlich zur gelungenen Balance bei. Betont wurde auch die fachliche Förderung der Mitarbeitenden aller Stufen, unabhängig vom Pensum oder Geschlecht. Die berufliche Weiterentwicklung ist der Gemeinde Mönchaltorf als Arbeitgeberin ein grosses Anliegen. Wir verfügen zudem über transparente Kriterien bezüglich des Zustandekommens und der Weiterentwicklung des Lohns, was die Gleichbehandlung aller Angestellten fördert.

Ist für die definitive Umsetzung noch einiges zu tun?

Wir wollen auch nach der Erreichung des Prädikats «Familie und Beruf» nicht stillstehen und uns weiter verbessern. Der Gemeinderat Mönchaltorf hat dafür einen Massnahmenplan verabschiedet. Wir sehen vor allem die Erhöhung des Ferienanspruchs für Mitarbeitende zwischen dem 20. und dem 59. Altersjahr, die Erarbeitung von zusätzlichen Möglichkeiten zur Gestaltung eines persönlichen Arbeitszeitmodells sowie die Einrichtung einer internen Anlaufstelle für die Mitarbeitenden in Bezug auf sämtliche Themen der Vereinbarkeit von Beruf

und Familie als die wichtigsten Schwerpunkte, die wir in den nächsten drei Jahren umsetzen wollen.

«Persönliche Arbeitszeitmodelle» spricht positiv an. Doch wie setzen Sie dies um?

Bereits heute haben wir verschiedene Arbeitszeitmodelle im Einsatz. Zum Beispiel arbeiten die Mitarbeitenden der Schulverwaltung oder des Schülerhorts KidzClub während der Schulwochen über ihrem vereinbarten Jahresarbeitspensum und kompensieren während der Schulferien ihre Mehrzeiten. Ein solches Arbeitszeitmodell kann gerade für Eltern von schulpflichtigen Kindern sehr attraktiv sein. Auch hier wollen wir noch einen Schritt weiter gehen und können uns vorstellen, dass Mitarbeitende zum Beispiel zu Lasten ihres dreizehnten Monatslohns zusätzliche Ferien «kaufen» können. Diese Modelle müssen jedoch immer gut evaluiert und auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnitten werden. Oberste Priorität muss es bleiben, ein gutes Dienstleistungsunternehmen zu sein und für die Bürger jederzeit erreichbar zu bleiben. Wenn man sich aber die Mühe macht und die Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau abwägt und auch flexible Lösungen zulässt, kann es immer wieder zu sehr guten Win-win-Situationen kommen. Genau das wollen wir auch in Zukunft aktiv unterstützen.

Die Mitarbeitenden der Gemeinde Mönchaltorf haben noch vier Wochen Ferien. Ist es möglich, mit diesen Bedingungen das gewünschte Personal zu finden?

Bis jetzt ist uns das gelungen, nicht zuletzt aber auch aufgrund unserer sonstigen Bemühungen, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein. In den letzten drei Jahren haben wir unsere Mitarbeitenden jeweils mit zwei zusätzlichen Ferientagen über Weihnachten/Neujahr belohnt und es damit dem Kanton Zürich gleichgetan. Die Erhöhung des Ferienanspruchs für Mitarbeitende zwischen dem 20. und



dem 59. Altersjahr wird aktuell beim Kanton Zürich wie auch bei den Berufs- und Gemeindeverbänden diskutiert. Die fünfte Ferienwoche wird immer mehr zum Thema, das ist ein genereller Trend – auch in der Privatwirtschaft. Was dies für unseren Betrieb heisst, werden wir in den nächsten Monaten prüfen und den Mönchaltorfer Stimmbürgern einen Vorschlag unterbreiten. Der Entscheid liegt schliesslich beim Mönchaltorfer Stimmvolk.

Haben Sie weitere Ambitionen, solch wertende Auszeichnungen zu erhalten?

Als eher kleine Organisation kann die Gemeinde Mönchaltorf den Mitarbeitenden in den wenigsten Fällen eine Karriereentwicklung anbieten. Die Konkurrenz in der Form von umliegenden grösseren Gemeinden mit mehr Karriere-Entwicklungsmöglichkeiten ist gross. Umso wichtiger ist es, die Attraktivität der Gemeinde Mönchaltorf als Arbeitgeberin hoch zu halten und im Arbeitsmarkt der öffentlichen Hand möglichst optimal zu positionieren. So kann die Gemeinde Mönchaltorf auch in Zukunft junge, gut ausgebildete Mitarbeitende

Urkunde.

langfristig halten. Dafür braucht es keine zusätzlichen Auszeichnungen. Es gilt aber weiterhin, Feinheiten des Bestehenden anzupassen und nachhaltig zu konsolidieren. Zufriedene Angestellte, zugleich aber auch zufriedene Mönchaltorfer Einwohnerinnen und Einwohner sind anzustreben und auf permanent gutem Niveau zu halten.

Frau Zurbuchen, Sie sind von der Fachstelle UND. Wann und durch wen wurde diese gegründet?

Die Fachstelle UND wurde im Jahr 2002 durch den Verein UND gegründet. Der Verein UND hatte seine Tätigkeit bereits 1997 aufgenommen. Die Leitung der Fachstelle UND oblag dem damaligen Team von mehreren Mitarbeitenden. Ab dem Jahr 2006 übernahm Daniel Huber, der seit ihrer Gründung die Fachstelle UND massgeblich mitprägte, die Geschäftsleitung bis zu seinem Austritt im Jahr 2016. Heute wird die Fachstelle im Topsharing von zwei Personen geleitet.

Wie machen Sie auf sich aufmerksam?

Die Fachstelle UND verschickt zweimal jährlich einen Newsletter, das «UND aktuell». Wir sind breit vernetzt, moderieren Veranstaltungen und halten Referate zum Thema. Künftig erscheint ein elektronischer Newsletter, der über die Aktivitäten der Fachstelle UND, über aktuelle Themen und Entwicklungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie Gleichstellung von Frau und Mann berichtet.

Welche Ziele wurden bisher erreicht?

Die Fachstelle UND hat in ihrer langjährigen Tätigkeit über 2500 Organisationen in der Schweiz beraten und darin unterstützt, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie der Gleichstellung von Frau und Mann voranzubringen. Durch zahlreiche regionale Trägerschaftsprojekte konnte auch eine grosse Anzahl von KMU erreicht werden. Seit der Vergabe des Prädikats «Familie und Beruf» im Jahr 2007 konnte die Fach-



stelle und zudem 60 Organisationen auszeichnen und sie darin unterstützen, ihre Rahmenbedingungen und Kultur im Zusammenhang mit dem Thema Vereinbarkeit kontinuierlich an die Bedürfnisse der Gesellschaft anzupassen und zu verbessern.

Wann werden Sie aktiv?

Einerseits werden wir von Unternehmen und Akteuren, die sich mit dem Thema auseinandersetzen, angefragt. Andererseits gehen wir gezielt auf Organisationen oder mögliche Trägerschaften zu und bieten ihnen unsere Dienstleistungen an.

Besteht das Interesse eher bei Privatunternehmen oder bei der öffentlichen Hand?

Das Interesse ist sowohl von Seiten Privatunternehmen als auch der öffentlichen Hand gut vorhanden. In der Privatwirtschaft gibt es bestimmte Branchen, wie beispielsweise das Gesundheitswesen, die grosses Interesse am Thema zeigen.

Welches sind Ihre Zukunftsvisionen?

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen ihr Leben frei und würdevoll nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten gestalten können. Sie dabei solidarisch zu ihren Mitmenschen verhalten und zum Wohlergehen künftiger Generationen beitragen.

Rösli Konrad-Menzi

