

**Stabsstelle für Chancengleichheit
von Frau und Mann
des Kantons Graubünden**

A close-up photograph of a person's hands holding two wooden puzzle pieces. The person is wearing a dark blue jacket over a light-colored t-shirt. The background is bright and out of focus, suggesting an indoor setting with large windows. The puzzle pieces are light-colored wood and are being held together, symbolizing family-friendly work or the integration of work and family life.

Familienfreundliches Graubünden

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der Praxis kleinerer
und mittlerer Unternehmen.**

Ausführlichere Informationen und die Broschüre in elektronischer Form finden Sie auf unserer Webseite www.stagl.gr.ch

IMPRESSUM

Herausgeberin



Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
Post da stab per l'egualitad da las schanzas
Ufficio di coordinamento per le pari opportunità

Layout und Druck

selva caro druck ag, Flims

ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID 10990-1709-1002

© 2017

Inhalt

4

Vorwort

6

Aktionsprogramm Bündner KMU:
Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor

8

Für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur

10

Fünf Erfolgsfaktoren für Bündner KMU:

1. Förderung der Selbstbestimmung
2. Offene Kultur und zeitgemässes Führungsverständnis
3. Fortschrittliche Anstellungs- und Rahmenbedingungen
4. Bedürfnisgerechte Arbeitspensen
5. Förderung der Vielfalt und weitsichtige Karriereplanung

22

Was Sie sonst noch tun können

30

Familienfreundlichkeits-Test

23

Familienfreundliche Betriebe in Graubünden – beteiligte KMU im Fokus

Graubünden als attraktiver Arbeits- und Lebensort

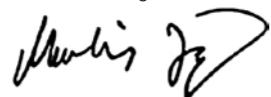
Im Laufe unseres Berufs- und Familienlebens gibt es immer wieder Veränderungen, die Firmen und Familien vor grosse Herausforderungen stellen. Sei es die Geburt eines Kindes, die Erkrankung eines Familienangehörigen oder die Pflegebedürftigkeit der Eltern. Für viele stellt sich dann die Frage, wie sie diese Aufgaben mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Und auch die Unternehmen sind gefordert, wenn sie daran interessiert sind, gute und loyale Mitarbeitende mittel- und langfristig zu halten oder zu gewinnen.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist ein wichtiger Standortfaktor und zentral für die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons. Angesichts der Veränderung der Altersstruktur, einer sinkenden Geburtenrate und gut ausgebildeter Männer und Frauen in der jungen Generation, die immer häufiger Beruf und Familie verbinden wollen oder müssen, wird der Wettbewerb um diese Arbeitskräfte auch über gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben entschieden.

Hier setzt das Aktionsprogramm «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» der Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann an.

Die Bündner Wirtschaft besteht hauptsächlich aus kleineren und mittelgrossen Unternehmen. Während die grösseren meist genügend Ressourcen haben, um Lebenssituationen der Mitarbeitenden aufzufangen, sehen sich kleinere Betriebe existenziell bedroht, wenn Mitarbeitende ausfallen oder austreten. Mit dieser Broschüre zeigen wir auf, dass auch kleinere Betriebe mit unkomplizierten und meist kostenneutralen Massnahmen Familienfreundlichkeit leben können und so ihr wichtigstes Kapital, ihre Mitarbeitende, halten oder sogar neue dazu gewinnen können.

Mein Dank geht an alle Betriebe, die in ihrer Region mit der Teilnahme am Projekt eine Vorreiterrolle in diesem wichtigen Thema einnehmen und sich für diese Broschüre zur Verfügung gestellt haben.



Martin Jäger, Departementsvorsteher EKUD



Aktionsprogramm Bündner KMU: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor

Projektbeschreibung

Ziel des seit 2010 laufenden Aktionsprogramms ist es, die hiesigen KMU von den langjährigen Erfahrungen anderer Firmen und Regionen profitieren zu lassen und ein Bewusstsein für die positiven wirtschaftlichen Aspekte von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann realisierte bislang zwei Projekte zur besseren Vereinbarkeit für KMU in Graubünden: Das Pilotprojekt mit KMU aus dem Bündner Rheintal und ein Nachfolgeprojekt in den Regionen Albula, Surselva und Viamala in Zusammenarbeit mit den Regionalentwicklungsstellen.

Die Projekte wurden durch einen Beirat aus Politik und Wirtschaft und regionalen Boschafter- und Botchafterinnen mitgetragen und begleitet.

Insgesamt erhielten 18 Bündner KMU die Gelegenheit, durch die professionelle Unterstützung der Fachstelle UND ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf Familienfreundlichkeit zu analysieren und zu bewerten. Im Anschluss daran wurden neue, individuelle Empfehlungen für jedes KMU entwickelt und umgesetzt. Die KMU wurden im Rahmen von Round-Table-Gesprächen miteinander vernetzt und konnten gute Lösungen diskutieren und austauschen. Die Umsetzung und Wirkung der Massnahmen wurde im Rahmen eines Follow-up's evaluiert.

Pilotprojekt Bündner Rheintal (2011–2014)

Anzahl Betriebe: 9 | Mitarbeitende: rund 700
Branchen: IT, Gastgewerbe, Personentransport, Pflege/Betreuung, Bäckerei/Konditorei, Baunebengewerbe, Detailhandel, Kultur/Sprache, Energie/Wasser
umgesetzte Einzelmassnahmen: 20

KMU Regio Albula, Surselva und Viamala (2014–2017)

Anzahl Betriebe: 9 | Mitarbeitende: rund 600
Branchen: Transport/Recycling, Personentransport, Ingenieurwesen, Holzbau, Detailhandel/Produktion, Gesundheit, Pflege/Betreuung, Textilreinigung
umgesetzte Einzelmassnahmen: 33

Weshalb wird in dieser Broschüre nicht nur von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch von Privatleben gesprochen?

Inhaltlich beschränkt sich Familienfreundlichkeit nicht nur auf die Elternschaft. Familienfreundlichkeit beinhaltet auch die Pflege der eigenen betagten Eltern, des erkrankten Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, pflegebedürftiger Verwandter oder Freunde. Zum Privatleben gehören aber auch weitere Verpflichtungen, wie z.B. die unbezahlte Hausarbeit, ehrenamtliche Aufgaben oder sonstige Freiwilligenarbeit. All diese Lebensbereiche gilt es für Arbeitnehmende im Alltag mit der Erwerbsarbeit, unter einen Hut zu bringen.



Für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur

Familie und Arbeitgebende stellen oft ganz unterschiedliche Ansprüche an Mütter und Väter, an Frauen und Männer. Oft scheint es unmöglich, allen gerecht zu werden und dabei auch noch Zeit für sich selber zu finden. Patentrezepte gibt es dazu keine, dafür aber die Fachstelle UND.

Die Fachstelle UND weiss aus Erfahrung: KMU sind sehr daran interessiert, ihren Mitarbeiterinnen und

Die Fachstelle UND – seit 25 Jahren auf dem Markt – ist das schweizerische Kompetenzzentrum für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Das Angebot umfasst Analysen – Beratung – Coaching.

Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu ermöglichen. Doch KMU ticken anders als Grossunternehmen. Deshalb hat die Fachstelle UND einen KMU-Check entwickelt, der auf die besonderen Begebenheiten und Bedürfnisse von KMU zugeschnitten ist. Der KMU-Check zeigt in neun, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben relevanten Handlungsfeldern anschaulich, wo der Betrieb bezüglich Familienfreundlichkeit steht und was er noch besser machen kann.

Für den KMU-Check besucht die Fachstelle UND den Betrieb ein- bis zweimal vor Ort, führt Gespräche und analysiert Betriebsdokumente. Nach kurzer Zeit präsentiert sie einen Kurzbericht mit konkreten Empfehlungen. Mittels Coaching, Tipps und diversen Hilfsmitteln/Instrumenten erfolgt eine praxisnahe Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung von passenden Massnahmen.

Im Rahmen eines KMU-Projekts, wie in dieser Broschüre vorgestellt, spielt zudem insbesondere auch der Austausch anlässlich zweier von der Fachstelle UND moderierten Round-Table-Gesprächen eine wichtige Rolle. Die Betriebe tauschen sich aus und lernen von den Erfahrungen anderer.

Die Fachstelle UND weiss, was es braucht, um Beruf-, Haus- und Familienarbeit gut miteinander in Einklang zu bringen. Lassen Sie sich anregen, entdecken Sie Ihre Spielräume in Ihrem Betrieb, probieren Sie neue Schritte aus. Es lohnt sich!

Wussten Sie schon?

Mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, welche die Vereinbarkeit von Beruf, und Familie/Privatleben sowie die Gleichstellung von Frau und Mann im Betrieb erfolgreich umsetzen. Das Prädikat erhält, wer die personalpolitischen Grundsätze und Leistungen von der Fachstelle UND prüfen lässt, zielgerichtet optimiert und strukturell verankert. Nutzen Sie es für Ihr erfolgreiches Personalmarketing!

Fünf Erfolgsfaktoren für Bündner KMU

Erfolgsfaktoren

Die Erfahrung zeigt, dass bei kleineren und mittleren Unternehmen Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben massgeschneidert sein müssen. Nur wenn sie zu den betrieblichen Verhältnissen und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden passen, entstehen echte Win-win-Lösungen, die nachhaltig greifen. Viele Betriebe beginnen mit kleinen, kostenneutralen oder kostengünstigen Schritten, welche die Vereinbarkeit schon bedeutend fördern können.

Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu verbessern, gibt es viele. Die folgenden fünf Erfolgsfaktoren zeigen auf, worauf die Bündner KMU ganz besonders achten sollten.



Erfolgsfaktoren

1 Förderung der Selbstbestimmung

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären oder ehrenamtlichen Verpflichtungen ist es besonders wichtig, möglichst hohen Einfluss auf die Arbeitszeiten und den Arbeitsort nehmen zu können. Mit Teilzeit, Gleitzeit oder Mitsprache bei der Einsatzplanung sowie Möglichkeiten, Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause aus zu erledigen, können die individuellen Bedürfnisse der Angestellten besser berücksichtigt werden. Die betriebliche Praxis zeigt, dass eine möglichst hohe Selbstbestimmung über wann und wo die Arbeit geleistet werden kann, eine der effektivsten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit und zur Verminderung des Spannungsfeldes Beruf und Familie/Privatleben ist.

Wenzel Metromec AG

Viele Mitarbeitende schätzen die zeitliche und örtliche Flexibilität der Arbeit bei uns sowie die Möglichkeit, das Arbeitspensum den Lebenssituationen anpassen zu können. Die Mitarbeitenden sind zufriedener, leistungswilliger und bleiben der Firma lange treu.

«do it» AG, Bau und Garten-Center

Als Detailhandelsunternehmen mit langen Ladenöffnungszeiten sind wir auf eine fixe Personaleinsatzplanung angewiesen. Trotzdem haben Mitarbeitende Freiheiten wie z.B. Ruhetage oder Mittagspausen untereinander abzutauschen. Weiter werden Überstunden nur in Ausnahmefällen und auf Wunsch ausbezahlt, in erster Priorität werden die Stunden kompensiert.

CSD Ingenieure AG

Eine neu eingeführte Software erleichtert die Home-Office-Arbeit, dadurch kann von Zuhause aus auf sämtliche Dateien und Programme zugegriffen werden. Ein neues Reglement, das die Home-Office-Arbeit regelt, ist in Arbeit. Zudem wurden Jahresarbeitszeiten mit grosser Selbstbestimmung in der Arbeitsgestaltung eingeführt.

Spitex Foppa

Auch wenn es für unsere Einsatzplanung eine Herausforderung ist, ermöglichen wir unseren Teilzeitmitarbeitenden auf Wunsch fixe Arbeitstage. Das ist ein Kompromiss, um gute Mitarbeitende im Betrieb halten zu können.

Erfolgsfaktoren**2 Offene Kultur und zeitgemässes Führungsverständnis**

Eine hierarchisch flache Unternehmensführung, die Wert auf einen partizipativen Führungsstil legt, ist zentral: Dabei sind die Förderung von Mitsprachemöglichkeiten der Angestellten und die Chancengleichheit zwischen Frau und Mann, Teilzeit und Vollzeit sowie den verschiedenen Funktionen unverzichtbar. Dadurch wird eine Kultur des Vertrauens im Betrieb aufgebaut. Die verschiedenen Werte, Normen und Weltbilder aller Mitarbeitenden werden wertgeschätzt und deren individuelle Bedürfnisse ernst genommen. So können sich alle Beschäftigten (Teil- und Vollzeitangestellte, mit und ohne Betreuungsverpflichtungen) gleichermaßen mit dem Betrieb identifizieren.

Josias Gasser Baumaterialien AG

Die Förderung der Vereinbarkeit funktioniert nur als ganzheitliches Paket von vielen unterschiedlichen Massnahmen, die in der Kultur der Familienunternehmung, im Leitbild und im Personalreglement verankert sind. Zentral ist dabei das proaktive Handeln der Vorgesetzten und der Personalabteilung: Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen und nach individuellen Lösungen suchen. Auf sich verändernde Bedürfnisse je nach Lebensphase achten (z.B. Ausbildungszeit, Familiengründung, Vorruhestand).

Wir haben eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche noch bessere Lösungen für Mitarbeitende mit Stundenlohn erarbeitet. Die Gespräche mit werdenden Müttern, mit Infos und früher Abklärung über eine Weiterbeschäftigung, wurden institutionalisiert. Weiter wurde ein Mitarbeiterausschuss gegründet und jährliche Mitarbeitenden-Veranstaltungen mit verschiedenen Infos eingeführt. Dem Wunsch nach mehr Dokumentation von Regelungen kommen wir in einem ausgebauten Personalreglement nach.

Spital Thusis

Bühler AG Transporte + Recycling

Zur Förderung der Betriebskultur haben wir einen zusätzlichen Betriebsanlass pro Jahr eingeführt. Die Resonanz ist sehr positiv und wir freuen uns schon auf den nächsten Anlass!

Stiftung Scalottas

Bei anstehender Elternschaft führen wir automatisch ein standardisiertes Gespräch durch und besprechen die vereinbarkeitsrelevanten Aspekte mit dem Ziel, die Mitarbeitenden möglichst im Betrieb halten zu können. Wir überarbeiten zudem zurzeit das Personalreglement und werden u.a. einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub einführen.

3 Fortschrittliche Anstellungs- und Rahmenbedingungen

Fortschrittliche Anstellungsbedingungen, gerechte Sozialleistungen und der Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung bilden das Fundament einer familienfreundlichen und gleichstellungsorientierten Personalpolitik. Ein klar geregelter und bezahlter Pflegeurlaub im Notfall, ein überobligatorischer Mutter- und Vaterschaftsurlaub mit Wiederbeschäftigungsgarantie, unbezahlte Urlaube, eine Anlaufstelle bei beruflichen/privaten Problemen sowie geeignete Formen zur Vermittlung betrieblicher Informationen sind wichtige Eckpfeiler, um die Familienfreundlichkeit im Betrieb zu fördern und sicherzustellen.

Erfolgsfaktoren

Puracenter AG

Wir haben die Regelung des bezahlten Pflegeurlaubs mit der Angehörigenpflege ergänzt sowie eine Regelung für einen unbezahlten Urlaub im Personalreglement aufgenommen.

Wenzel Metromec AG

Wir profitieren von einer besseren Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Mehrere Mitarbeitende, vor allem im mittleren Alterssegment, konnten explizit dank verbesserter Anstellungsbedingungen rekrutiert werden. Einzelne inverse Pendler aus dem Grossraum Zürich bestätigen, dass auch Talente mit entferntem Wohnsitz begeistert werden können.

Bossi Hemmi AG

Wir haben unser Personalreglement ergänzt und mit Hilfe der Fachstelle UND in gendergerechter Sprache abgefasst. Durch das Ausarbeiten des Personalreglements sind für «beide Seiten» klarere Regeln bzw. Verhaltensweisen entstanden.

Neben der grösstmöglichen Flexibilität der Mitarbeitenden in Bezug auf Ziel und Ort, einer guten Einsatz- und Ferienplanung und flexiblen Arbeitspensen sind Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub mit unbezahltem Urlaub verlängerbar. Hier wurde die Kommunikation forciert. Ein Systemwechsel in der Lohnreihung steht noch an.

Lia Rumantscha

Erfolgsfaktoren

4 Bedürfnisgerechte Arbeitspensen

Teilzeit zu arbeiten bietet grundsätzlich die Chance, die Lebensbereiche Beruf und Familie/ Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können und auch die bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern partnerschaftlich aufzuteilen. Teilzeit ist sowohl bei den Frauen, aber vor allem auch bei den Männern im Aufschwung. Betriebe, welche Fachkräfte halten oder neu gewinnen wollen, sind gefordert, Teilzeitmöglichkeiten auf allen Funktionsstufen anzubieten. Die Praxis zeigt, dass Teilzeit auch in Kaderfunktionen und Führungspositionen Einzug gehalten hat und ein Trumpf im Personalmarketing geworden ist. Verantwortlichkeiten werden vermehrt auf mehrere Personen verteilt, z.B. mit einem Jobsharingmodell.

Stiftung Scalottas **Wir haben neu eine Gruppenleitung im Jobsharing organisiert. Diese wird von zwei jungen Müttern wahrgenommen. So konnten wir zwei erfahrene und wertvolle Fachkräfte im Betrieb halten.**

In der Geschäftsstelle Thisis arbeiten fünf Frauen und sieben Männer, davon alle Frauen und sechs Männer in Teilzeit. Die Familienfreundlichkeit sehen wir als Chance, gut ausgebildeten Berufsleuten in einer Randregion attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können.

CSD Ingenieure AG

Poltera Holzbau AG

Einige Angestellte haben Wünsche für 60-bis 80%-Anstellungen geäussert. Da ich diese Angestellten nicht verlieren möchte, wurde ihnen dies zugesichert. Das bedeutet wahrscheinlich einen Mehraufwand für die Einteilung der Arbeiten.

Stellen werden gezielt mit Teilzeioptionen ausgeschrieben. Dadurch beschäftigen wir heute mehr Teilzeitmitarbeitende, darunter auch junge Mütter. Durch die Anpassung der Pensen ist die Fluktuation deutlich tiefer.

«do it» AG, Bau und Garten-Center

Mit dem Ausbau von Teilzeit und Arbeitsmodellen, wie Home Office, konnten wir vor allem in Administrations- und Kaderpositionen qualifizierte, weibliche Fach- und Führungskräfte rekrutieren. Auch in anderen Organisationseinheiten hat sich das Modell der Teilzeitarbeit etabliert und wird gerne in Anspruch genommen.

Stadtbus Chur AG

Merz AG

All unseren Mitarbeiterinnen, die nach der Schwangerschaft wieder zurück an den Arbeitsplatz kommen möchten, werden zudem stets verschiedene Teilzeitmodelle vorgestellt. Dasselbe gilt natürlich auch für Väter.

Erfolgsfaktoren

5 Förderung der Vielfalt und weitsichtige Karriereplanung

Familiengerechte Stellenausschreibungen, welche sowohl Frauen wie auch Männer gleichermaßen ansprechen, vergrössern den Kreis an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber, auch von Personen mit Betreuungsverpflichtungen. Mit einer Präferenzregel im Stelleninserat können Geschlechteranteile bei Bewerbungen proaktiv gesteuert werden. Die Förderung von Frauen und Männer auf allen Funktionsstufen erhöht die Vielfalt von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Stärken und Kompetenzen, was wiederum die Innovation/Kreativität und Konkurrenzfähigkeit des Betriebs steigert. Die gezielte, aktive Förderung der Weiterbildung von Mitarbeitenden, auch von mittelgradigen Teilzeit-mitarbeitenden, ist eine langfristige Investition in das Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf die Kompetenzen, Zufriedenheit, Loyalität und Motivation der Mitarbeitenden.

«do it» AG, Bau und Garten-Center **Wir setzen uns bewusster und klarer für eine gelebte Vielfalt ein – Frauen in atypischen Berufsfeldern, junge Mütter im Betrieb – und kommunizieren diesen Wert nach innen und aussen. Dies verschafft uns einen Imagevorteil gegenüber der stärker werdenden Konkurrenz in der Branche.**

Zudem habe ich neu zwei Mitarbeiterinnen eingestellt. Ich möchte nach Aussen zeigen, dass der Schreinerberuf nicht nur «Macher» sondern auch «Macherinnen» hat.

Poltera Holzbau AG

Bossi Hemmi AG

Wir haben nach der Standortbestimmung gezielt zwei Frauen als Chauffeurinnen ins Team rekrutiert und Teilzeit für zwei Mitarbeiter ermöglicht.

Wir fördern Teilzeit im Kader mit der Absicht, auch Teilzeitmitarbeitenden eine berufliche Perspektive, wie die Übernahme von Kaderfunktionen, zu bieten. Wir unterstützen Puracenter AG entsprechend erforderliche Weiterbildungen bei Teilzeitmitarbeitenden.

Durch die Einführung von diversen Teilzeit- und Arbeitsmodellen, zum Beispiel Home-Office, individuelle Pensenanpassungen, saisonabhängige Einsatzplanung sowie ein transparentes Lohnsystem, konnte die Attraktivität unserer Firma auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden. Wir haben praktisch keine Engpässe bei der Besetzung unserer vakanten Stellen mehr.

Stadbus Chur AG

Was Sie sonst noch tun können

Aus der betrieblichen Praxis sind viele weitere kleinere und grössere Hilfestellungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben bekannt. Den Ideen sind hier keine Grenzen gesetzt. Diese müssen aber zur Kultur des Betriebes passen und können als Einstieg in die Vereinbarkeitsfrage oder als Ergänzung genutzt werden. Zum Beispiel: Kinder dürfen in der Betriebskantine mitessen, Elterninitiativen, die im Betrieb entstehen, um in der Gemeinde eine Betreuungseinrichtung für Kinder zu schaffen, Einbezug der Familie bei Firmenfesten und Ausflügen oder höhere Kinderzulagen als gesetzlich vorgeschrieben gewähren.

Es gibt viele Wege, die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb zu erhöhen.

Weitere nützliche Informationen und Tipps finden Sie auf folgenden Webseiten:

Das KMU-Handbuch «Beruf und Familie» zeigt weitere mögliche Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in kleinen und mittleren Unternehmen auf <https://www.seco.admin.ch/seco/de/.../kmu-handbuch--beruf-und-familie-.html>

Die Tool-Box Teilzeit des Kantons Bern zeigt auf, wie das Potenzial von Teilzeitarbeitenden zum Vorteil aller Beteiligten genutzt werden kann: www.sta.be.ch

Mehr Gleichstellung in Unternehmungen – die Universität Lausanne stellt ein Instrument zur Verfügung: www.pro-egalitaet.ch

Familienfreundliche Betriebe in Graubünden – beteiligte KMU im Fokus

Spitex Chur
Pflege/Betreuung/Hauswirtschaft
105 Mitarbeitende (100 Frauen und 5 Männer)

www.spitex-chur.ch

Familienfreundlichkeit als Voraussetzung, um Fachkräfte in der Organisation zu sichern
Die Spitex Chur beschäftigt grösstenteils Frauen, die speziell gefordert sind, ihre berufliche Tätigkeit mit dem familiären Umfeld zu vereinbaren. Um diese Mitarbeitenden langfristig an die Organisation zu binden, bieten wir attraktive Arbeitszeitmodelle, die es erlauben, beide Bereiche ausgleichend zu gestalten. Eine gesunde Work-Life-Balance fördert massgeblich die Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden. Wir haben am Projekt teilgenommen, um die Aufmerksamkeit auf dieses brennende Thema zu lenken und den Stellenwert von Familie und Beruf nach Innen und Aussen zu tragen.

Bernadette Jörmann, Geschäftsleiterin.

Wenzel Metromec AG
IT-Unternehmen
33 Mitarbeitende (5 Frauen und 28 Männer)

www.wenzel-metromec.ch

Bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt dank Familienfreundlichkeit
Dank der verbesserten Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben konnten wir uns als attraktive Arbeitgeberin besser auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Gesuchte Fachleute können besser gefunden und eingestellt werden. Mitarbeitende schätzen individuell verschiedene Angebote und bleiben länger in der Firma. Viele wirksame Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sehr günstig umsetzbar.

Marcel Lenherr, Geschäftsführer

**Spital Thusis
Gesundheit**
181 Mitarbeitende (140 Frauen und 41 Männer)

www.spitalthusis.ch

Hier stimmt die Work-Life-Balance

Wir setzen alles daran, die lange Betriebsverweildauer unserer Mitarbeitenden und die tiefe Fluktuationsrate zu halten. Gute Fachkräfte zu finden wird nämlich immer schwieriger. In vielen Gesundheitsberufen bilden wir in der Schweiz zu wenig Fachleute aus, darum ist die Rekrutierung äusserst schwierig. Gerade in peripheren Regionen ist das ein Problem. Nebst der familiären Atmosphäre in unserem Spital und der wunderschönen Region versuchen wir mit familienfreundlichen Arbeitsmodellen zusätzliche Anreize zu schaffen.

Reto Keller, Spitaldirektor

**Bossi Hemmi AG
Transportbranche**
22 Mitarbeitende (4 Frauen und 18 Männer)

www.bossi-ag.ch

Zufriedene Mitarbeitende, die genug Zeit für ihre Familie haben, kommen gerne zur Arbeit, sind motivierter, leisten mehr

Durch geänderte Lebensformen ist das Bedürfnis nach Teilzeit sowohl bei Frauen als auch Männern gewachsen. Daher waren wir interessiert, das Thema zu vertiefen.

Beno Bossi, Geschäftsführer

**Spitex Foppa
Pflege/Betreuung/Hauswirtschaft**
33 Mitarbeitende (32 Frauen und 1 Mann)

www.spitexfoppa.ch

Austausch mit verschiedenen Branchen als Chance

Ein Grund, dass wir mitgemacht haben, war der Vergleich mit anderen Betrieben aus verschiedenen Sektoren, damit wir sehen, wo wir in diesem Prozess stehen. Uns interessierte, mit welcher Personalproblematik Betriebe, die nicht aus dem Gesundheitsbereich kommen, konfrontiert sind. Wie lösen diese den Wunsch nach Teilzeit, fixen Arbeitstagen, Arbeit und Familie? Was für Entwicklungsprozesse haben andere Betriebe für die Mitarbeitenden?

Corina Schnoz, Geschäftsführerin

**«do it» AG, Bau- und Garten-Center
Detailhandel**
46 Mitarbeitende (27 Frauen und 19 Männer)

www.doitbaumarkt.ch

Gelebte Vielfalt

Das Wohl der Mitarbeitenden liegt uns sehr am Herzen. Dazu gehört für uns auch das private Umfeld mit den individuellen Bedürfnissen. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden wo immer möglich, auch bei persönlichen Anliegen. Daher wollten wir die Chance nutzen und mit der Fachstelle im Projekt zusammenarbeiten. Der detaillierte Standortbericht mit den Anregungen der Projektteilnehmenden hat uns wertvolle Informationen geliefert. Wir hatten dadurch die Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Lilo Uber, Assistentin der GF

**Poltera Holzbau AG
Schreinerei/Zimmerei/Holzbau,**
12 Mitarbeitende (2 Frauen, 10 Männer)

www.poltera-holzbau.ch

Macher- und Macherinnen im Schreinerberuf

Weil ich angefragt wurde und mir gedacht habe, vielleicht kann es nicht schaden, etwas Neues zu erfahren. Dies vor dem Hintergrund, dass ich vor neue Herausforderungen gestellt werde, vor allem mit Wünschen zu Teilzeitarbeit. Wie setze ich dies um?

Meinrad Poltera, Geschäftsführer

**CSD Ingenieure AG
Ingenieur- und Beratungsunternehmen**
12 Mitarbeitende (5 Frauen, 7 Männer)

www.csd.ch

Work-Life-Balance für den Unternehmenserfolg

Die Familienfreundlichkeit wird in unserem Betrieb schon seit längerer Zeit aktiv gelebt. So ist der Anteil an Teilzeit-Mitarbeitenden hoch. Der Umgang mit den damit verbundenen Vorteilen und Chancen aber auch mit den Herausforderungen ist daher seit längerer Zeit ein Thema in unserem Betrieb. Die Motivation für die Teilnahme am Projekt war sicherlich die Möglichkeit, aus der Analyse durch die Fachleute weitere Optimierungen und Verbesserungen ableiten zu können und daraus entsprechende Massnahmen zu entwickeln.

Stefan Schneider, Geschäftsführer

Josias Gasser Baumaterialien AG
Anbieter v. Baumaterialien und Holzwerkstoffen
124 Mitarbeitende (26 Frauen und 98 Männer)

www.gasserbaumaterialien.ch

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Unternehmenskultur

An der Schnittstelle des Wechsels von der 2. zur 3. Generation bedeutet die Wahrung der von den Gründern gelebten Werthaltungen eine besondere Herausforderung. Freude an der Arbeit als Hauptmotivation bedingt ein sinnhaftes Arbeitsumfeld und die Weiterentwicklung fortschrittlicher Arbeitsbedingungen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachten wir als Angehörige unserer Unternehmungsfamilie; deren soziale Sicherheit und persönliche Lebensqualität sind uns ein wichtiges Anliegen.

Josias F. Gasser, Geschäftsführer

Wäscheria Textil Service AG
Textilreinigungsunternehmen in Ilanz,
Samedan und Bad Ragaz
43 Mitarbeitende (31 Frauen 12 Männer)

www.waescheria.ch

Wir engagieren uns, damit Frauen sich nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen

Ein immer gewichtigerer Punkt für die Auswahl eines Arbeitgebers ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Chance für Arbeitnehmende, Familie und Job unter einen Hut bringen zu können, wirkt attraktiv – es ist eine Arbeitsbedingung, die es dem Betrieb einfacher ermöglicht, entsprechende Fachkräfte und ihr Know-how zu finden und auch längerfristig im Betrieb zu halten. Als Betrieb in einer Randregion sind wir mehr denn je auf Flexibilität angewiesen und möchten diese auch umgekehrt anbieten.

Martin Reisinger, Geschäftsleiter Ilanz, Samedan, Bad Ragaz

Bühler AG
Transport & Recycling
25 Mitarbeitende (3 Frauen, 22 Männer)

www.buehler-transport.ch

Familienfreundlichkeit auf dem Prüfstand und im Vergleich

Für unseren Familienbetrieb war es schon immer wichtig, dass wir familienfreundlich sind. Wie weiss man, dass man familienfreundlich ist? Was bedeutet in der heutigen Zeit Familienfreundlichkeit? Was ist möglich in unserem Betrieb? Was machen andere Betriebe? Für uns war dies eine geniale Gelegenheit, diese Fragen beantwortet zu bekommen und eine Standortbestimmung zu erhalten.

Marcel Bühler, Geschäftsführer

Merz AG
Bäckerei, Confiserie, Gastro,
160 Mitarbeitende (Frauen 104, Männer 56)

www.merzchur.ch

Die gelebte Familienfreundlichkeit auf dem Prüfstand

Wir haben 2010 unseren HR Bereich komplett reorganisiert und wollten die Veränderungen von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Bei familiären Veränderungen können wir aktiv alternative Arbeitszeitmodelle anbieten. Dadurch können wir Fachleute langfristig an unser Unternehmen binden und verlieren diese nicht einfach aufgrund mangelnder Perspektiven.

Roni Merz, Geschäftsführer

Puracenter AG Lenzerheide
Detailhandels- und Produktionsunternehmen
59 Mitarbeitende (47 Frauen, 12 Männer)

www.puracenter.ch

Erfahrungsaustausch über die Branche hinaus

Der KMU-Check zeigte uns auf, in welchen Bereichen wir schon stark sind und wo noch Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Interessant war es zudem, zu erfahren, wie andere Unternehmen mit dem Thema Familienfreundlichkeit umgehen.

Bruno Zenklusen, Geschäftsführer

Stiftung Scalottas
Kompetenzzentrum für Menschen mit Behinderung
201 Mitarbeitende (Frauen 156, Männer 45)

www.scalottas.ch

Mehr Lebensqualität – das ist unser Motto

Das Projekt gab den Anstoss, den Stand der Familienfreundlichkeit im Betrieb zu überprüfen. So konnten wir erkennen, wo wir gut unterwegs sind und wo es Verbesserungspotenzial gibt. Sehr wichtig war aber auch die Möglichkeit für einen Austausch mit Betrieben aus verschiedenen Branchen. Es stehen alle vor ähnlichen Herausforderungen.

Geschäftsleitung

Lia Rumantscha
rätoromanischer Dachverband
21 Mitarbeitende (15 Frauen, 6 Männer)

www.liarumantscha.ch

Auf dem Prüfstand – eine Analyse durch Aussenstehende

Die Lia Rumantscha wünschte eine Standortbestimmung für die aktuelle Situation in der Familienfreundlichkeit und Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Wir hatten das Gefühl, dass wir familienfreundliche Arbeitsbedingungen haben, wir wollen uns jedoch stets verbessern. Eine Analyse von Aussenstehenden tut gut. Daher haben wir uns entschieden, als Pilotunternehmen teilzunehmen.

Lia Rumantscha

Stadtbus Chur AG
Mobilitätsdienstleistung im öffentlichen
Personenverkehr
161 Mitarbeitende (Frauen 32, Männer 129)

www.buschur.ch

Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern

Wir sahen das KMU-Projekt als Chance zur Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie zur besseren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Unsere Strategie ist es, uns zu einer professionellen und modernen Mobilitätsdienstleisterin weiterzuentwickeln. Dies erfordert auch moderne Arbeitszeitmodelle, die dem heutigen Anspruch an Lebensqualität gerecht werden und mit dem Privat- und Familienleben kompatibel sind. Bei unserer Abteilung mit der grössten Anzahl Mitarbeitenden, dem Fahrdienst, waren die Voraussetzungen zur Erfüllung und Durchführung individueller Arbeitszeitformen und -modelle durch Schichtarbeitszeiten erschwert und somit eine Herausforderung.

Michaela Vehlow, Leiterin Finanzen und Personal





Familienfreundlichkeits-Test

Beantworten Sie diese 18 Fragen zu Struktur und Kultur Ihres Unternehmens und bekommen Sie eine Einschätzung zu den Rahmenbedingungen.

	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
1. Das Engagement des Unternehmens in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist schriftlich festgehalten (Leitbild) und wird aktiv gelebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Es gibt Führungskräfte mit Vorbildcharakter, die erkennbar selbst Familienpflichten und Berufsarbeit vereinbaren und beispielsweise Teilzeit arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Es gibt flexible Arbeitsmodelle (Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Home-Office etc.), die von einer Mehrheit der Mitarbeitenden genutzt werden können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Teilzeitpensen werden auf allen Hierarchiestufen angeboten, für Frauen und für Männer. Es ist möglich und üblich, dass Mitarbeitende je nach familiärer Situation ihre Arbeitszeiten ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Die Mitarbeitenden haben verschiedene Möglichkeiten, ihre Anregungen, Wünsche und Bedürfnisse zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in einem offenen Klima zu besprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Mütter beziehen nach der Geburt eines Kindes mindestens 16 Wochen 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub und bleiben in der Regel nach dem Urlaub weiterhin erwerbstätig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von mehreren Tagen wird gewährt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Väter haben innerhalb eines festgelegten Zeitraums Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub nach der Geburt eines Kindes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Mitarbeitende mit familiären Aufgaben werden aktiv informiert und erhalten Beratung und Unterstützung bei der familienergänzenden Betreuung ihrer Kinder oder der Pflege von Angehörigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Punktevergabe

«trifft voll zu»: 2 Punkte

«trifft teilweise zu»: 1 Punkt

«trifft nicht zu»: 0 Punkte

Wenn Sie die Antwort nicht kennen, lassen Sie das Feld leer (0 Punkte zu dieser Frage).

	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
10. Familienergänzende Kinderbetreuung (Kita-Plätze, Tageseltern, Mittagstische), Notfalldienste, Ferienangebote, Familienzulagen/Betreuungszulagen werden unterstützt, bzw. angeboten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Sind Kinder; enge Angehörige erkrankt, steht den Mitarbeitenden eine bezahlte Absenz zu. Dieses Angebot ist bekannt und wird genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Männer und Frauen haben dieselben Chancen bei einer Anstellung und späteren Entwicklung im Unternehmen sowie beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung, das widerspiegelt sich auch in den Betriebskennzahlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Vereinbarte Arbeitszeiten, freie Arbeitstage und Urlaubstage werden vom Betrieb respektiert. Es wird keine ständige Verfügbarkeit erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Die Führungskräfte kennen die familiäre Situation der Mitarbeitenden und fragen aktiv nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Offene Stellen werden auf Inhalt und Pensum und somit auf Eignung für flexible Arbeitsmodelle überprüft und konsequent so ausgeschrieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Es finden regelmässige MitarbeiterInnen-Gespräche statt, in denen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben thematisiert wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Es existiert ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das u.a. Belastungssituationen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Fokus nimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Das Lohnsystem ist in schriftlicher Form für alle zugänglich und transparent. Es gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig von deren Beschäftigungsgrad und Anstellungsform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Total Punkte

25 bis 36 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist gut sichtbar

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 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.

13 bis 24 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist 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 einigen Bereichen Handlungsspielraum zur Optimierung besteht. Es empfiehlt sich deshalb, dass Sie sich Orientierung über Bestehendes und konkrete Möglichkeiten für sinnvolle Veränderungen verschaffen. Das Fundament ist bereits vorhanden – darauf lässt sich aufbauen!

0 bis 12 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist wenig sichtbar

Das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb 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!

Stimmt das Ergebnis mit Ihrer persönlichen Einschätzung überein?

Fakt ist: Familienfreundlichkeit zahlt sich für das Unternehmen und für die Angestellten aus. Nebst Arbeitsmarktattraktivität für Sie als Arbeitgeberin und Entlastung für Mitarbeitenden in anspruchsvollen Lebensphasen führt die gezielte Auseinandersetzung mit Ihren Leistungen und mit Ihrer Unternehmenskultur zu einem gesteigerten Nutzen für alle Beteiligten.

Sie möchten mehr erfahren? Wenden Sie sich unverbindlich an uns:

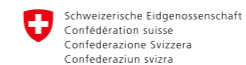
info@fachstelle-und.ch
T 044 462 71 23
www.fachstelle-und.ch



Herzlichen Dank an alle Projektbeteiligten, die mit ihrer Arbeit und finanzieller Unterstützung dieses Projekt ermöglicht haben um Graubünden familienfreundlicher zu machen.



Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
Post da stab per l'egualitad da las schanzas
Ufficio di coordinamento per le pari opportunità
Loestrasse 37, 7000 Chur, www.stagl.gr.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz



Amt für Wirtschaft und Tourismus Graubünden
Uffiz per economia e turissem dal Grischun
Ufficio dell'economia e del turismo dei Grigioni

