



Einladung

Bündner KMU in Aktion:

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in den Regionen
Mittelbünden, Surselva und Viamala

Montag, 19. Januar 2015, 18:30 Uhr, Cinema Sil Plaz, Via Centrala 2, Ilanz

Donnerstag, 22. Januar 2015, 18:30 Uhr, Kino Rätia, Obere Stallstr. 14, Thusis

Wir laden Sie herzlich zu diesen Veranstaltungen ein

- wenn Sie eine KMU führen oder für das Personal zuständig sind
- wenn Sie die Zukunft der Wirtschaft in Ihrer Region mitgestalten wollen
- wenn Sie sich als Arbeitnehmende für die Balance von Beruf und Familie interessieren

Erfolg dank Familienfreundlichkeit. **FACHKRÄFTEMANGEL**. Standortattraktivität. **Motivierte Mitarbeitende**. Demografischer Wandel. **Attraktive Arbeitgebende**. **WETTBEWERBSFÄHIGKEIT**. Gesellschaftlicher Wandel. **Gut ausgebildete Frauen**. **Personalpolitik**. **BALANCE** von Beruf und Familie. Austausch mit anderen KMU. **Region stärken**. Frauen fördern. **Abwanderung drosseln**. **VÄTER stärken**. **Zukunft schaffen**. **CARE-Arbeit**.



Einladung

Bündner KMU in Aktion:

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala

Montag, 19. Januar 2015, 18:30 Uhr, Cinema SI Plaz, Via Centrala 2, Ilanz

Donnerstag, 22. Januar 2015, 18:30 Uhr, Kino Rätia, Obere Stalstr. 14, Thusis

Wir laden Sie herzlich zu diesen Veranstaltungen ein

- wenn Sie eine KMU führen oder für das Personal zuständig sind
- wenn Sie die Zukunft der Wirtschaft in Ihrer Region mitgestalten wollen
- wenn Sie sich als Arbeitnehmende für die Balance von Beruf und Familie interessieren

Ein Projekt der Stabsstelle für Chancengleichheit, von Frau und Mann und der Regionalentwicklungsstellen Mittelbünden, Surselva und Viamala in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND.



Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
Posto da stab per l'egualitad da las schanzas
Ufficio di coordinamentu per le pari opportunità
Loostrasse 37, 7000 Chur, www.wsl.ch



Fachstelle UND
Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen



Dieses Projekt wird unterstützt von:



ILANZ

PRÄSIDIUM

Regierungsrat Dr. Jon Domenic Parolini
Vorsteher des Departements für Volkswirtschaft

KMU in Aktion Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in den Regionen
Silvia Hofmann
Leiterin Stabsstelle für Chancengleichheit

THISIS

Grossrat Daniel Albertin
Gemeindepräsident Albulu/Alvra

Susanna Mazzetta
Stabsstelle für Chancengleichheit,
Projektleiterin

DREI TISCHGESPRÄCHE MIT ANSCHLIESSENDER PUBLIKUMSDISKUSSION

Das Programm der Veranstaltungen ist thematisch über die drei Regionen

Slevi Sgler, Gemeindepräsident Andast
Monica Häny, Vizepräsidentin Gemeinde Ilanz/Glion
Urs Glezandanner, Regionalentwickler Surselva

Manuela Seel, Geschäftsführerin Bergbahnen Savognin AG
Barbara Dönz, Geschäftsführerin Bündner Bauernverband
Dr. Carmella Malissen, Regionalentwicklerin Viamala
Roman Bergamini, Regionalstelle Mittelbünden

II. WENN SICH MITTEILNEMEN WOLLEN: Motivation und Erwartungen der KMU

Loris Masura, Geschäftsführer Distec-Formentechnik AG Disentis
Andy Freudiger, Geschäftsführer Wäscheria Textil Service AG Ilanz

Reto Keller, Direktor Spital Thusis
Marcel Bühler, Geschäftsführer Bühler Transporte und Recycling AG Thusis

III. WENN SICH MITTEILNEMEN WOLLEN: Erfahrungen aus Sicht KMU aus dem Vorjahrsprojekt in Bündner Rheinland

Marcel Lenherr, Geschäftsführer Wenzel Metromec AG Chur
Andrea Wuchner, HR Stadibus Chur AG
Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND

Marcel Lenherr, Geschäftsführer Wenzel Metromec AG Chur,
Andrea Wuchner, HR Stadibus Chur AG
Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND

anschliessend Programm: Themenkonferenz in der Region

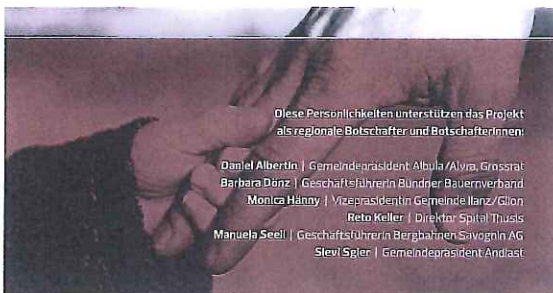
Moderation: Nadja Maurer, Regionalredaktorin Bündner Tagblatt

WARUM LOHNT SICH FAMILIENFREUNDLICHKEIT?

Es lohnt sich, als Unternehmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Das Unternehmen profitiert von motivierten und loyalen Mitarbeitenden, einem guten Betriebsklima, weniger Absenzen und einem guten Image. In Zeiten fehlender Fachkräfte ist dies wesentlich.

WIE ERREICHEN BETRIEBE DIESES ZIEL?

Das Projekt „Bündner KMU in Aktion“ wurde erstmals im Bündner Rheintal von 2011 bis 2013 durchgeführt. Die beteiligten Betriebe, von der Grossbäckerei über die IT-Firma bis zur Spitzex-Organisation, haben mit professioneller Unterstützung der Fachstelle UND ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Familienfreundlichkeit analysiert und zahlreiche Massnahmen realisiert. Nun können neun KMU aus den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala von einem Familienfreundlichkeits-Check profitieren. Sie erhalten massgeschneiderte Empfehlungen und praktische Instrumente, um Familienfreundlichkeit in ihrem Betrieb konkret umzusetzen. Zudem können die KMU an Runden Tischen von den Erfahrungen der anderen beteiligten Betriebe lernen.



Diese Persönlichkeiten unterstützen das Projekt als regionale Botschafter und Botschafterinnen:

Daniel Albertin | Gemeindepräsident Albulu/Alvra, Grossrat
Barbara Dönz | Geschäftsführerin Bündner Bauernverband
Monica Häny | Vizepräsidentin Gemeinde Ilanz/Glion
Reto Keller | Direktor Spital Thusis
Manuela Seel | Geschäftsführerin Bergbahnen Savognin AG
Slevi Sgler | Gemeindepräsident Andast

Bündner KMU: Aktionen in den Regionen Albula, Surselva und Viamala

Am Montag, 19. Januar, in Ilanz und am Donnerstag, 22. Januar, in Thusis fällt der Startschuss für das neue KMU-Projekt «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor». Der Vorsteher des Departements für Volkswirtschaft, Regierungsrat Jon Domenic Parolini, hält die Eröffnungsansprache.

pd. Zusammen mit den Regionalentwicklungsstellen Viamala, Surselva und Mittelbünden starten die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann und die Fachstelle Familie und Beruf (UND) das KMU-Projekt «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor». Es dauert bis zum Jahr 2017. KMU in diesen Regionen erhalten die Gelegenheit, ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf Familienfreundlichkeit zu analysieren, individuelle Massnahmen zu entwickeln und unter professioneller Anleitung zu testen. Ziel des Projekts ist es, die KMU

in den Regionen an den Erfahrungen der neun KMU aus dem Bündner Rheintal teilnehmen zu lassen. Diese hatten im Pilotprojekt von 2011 bis 2013 über 20 Massnahmen erarbeitet und umgesetzt, wovon rund 700 Mitarbeitende noch heute profitieren.

Massgeschneiderte Massnahmen

Nach dem Check-up durch die spezialisierte und schweizweit tätige Fachstelle UND erarbeiten die am Projekt teilnehmenden KMU massgeschneiderte Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf

und Familie. Ausserdem haben sie Gelegenheit, an zwei moderierten Round-Tables ihre Erfahrungen auszutauschen, ihre Massnahmen weiterzuentwickeln, und sie erhalten Einblick in die Fragestellungen und Massnahmen der anderen KMU.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute ein entscheidender Faktor, auch für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebs. Das Unternehmen profitiert von motivierten und loyalen Mitarbeitenden, einem guten Betriebsklima, weniger Absenzen und einem guten Image. Das ist gerade in Zeiten fehlender Fachkräfte wesentlich.

Die Auftaktveranstaltungen sind öffentlich und finden an folgenden Orten statt: Montag, 19. Januar, 18.30 Uhr, Cinema Sil Platz, Via Centrala 2, Ilanz, Donnerstag, 22. Januar, 18.30 Uhr, Kino Rätia, Obere Stallstrasse 14, Thusis.

GRISCHUN CENTRAL: dieta per interpresas pitschnas e masangas

Interpresas adattadas allas famiglias



A Tusang agl Kino Rätla èn anvidadas gievgia, igls 22 da schaner las interpresas pitschnas e masangas per migliurar lur posiziun economica ainten la reglun.

pb. Mademas schanzas per om e donna duess esser en tema er aint igl Grischun. Ed er ainten l'economia digl noss cantun. Alloura vessan er las interpresas pitschnas e masangas (KMU) dad esser adattadas allas relaziuns dallas famiglias. Scu tgl chegl duess eir vign declaro an ena dieta per las regiuns Grischun central e Viamala igls 22 da schaner a Tusang.

Da vart digl post da stab cantunal per mademas schanzas dad om e donna è nia lantschea en nov project cun igl tetel «curtaschea scu factor per success». E siva da glindesde a Gllon è chella dieta la gievgia digls 22 da schaner aint igl Kino Rätla a Tusang. Anvidadas èn tot las interpresas pitschnas e masangas dalla nossa reglun da Surmeir scu er dalla reglun Viamala. Atgnamaintg èn chegl tot las interpresas e l'invitaziun è eida a tottas chellas persungas tgl magnan en'interpresa u èn responsablas per igl persunal. Bagnias a Tusang èn er chels e chellas tgl lessar gidar elaborar ved l'economia digl avigneir ainten la reglun. Pero er tals e tals tgl èn scu ampluias interessos ved ena bilantscha tranter famiglia e professiun. Chesta dieta è angal en'antschatta ed igl project cozza treis onns. Communablamaintg ins less analisar las relaziuns da lavour an connex cun la curtaschea dallas interpresas anvers la famiglia. E cun maseiras adattadas ins less contanscher en migliuramaint dalla compatibladad tranter famiglia e professiun.

Referats e discussiuns

La dieta n'è betg ensatge complettamaint nov, mabagn sa basa sen experientschas: scu project da pilot ins è gio realiso el tranter 2011 e 2013 ainten la Valragn grischuna. E lò vevan gio 9 interpresas pitschnas e masangas elaboro passa 20 maseiras per far las interpresas pi adattadas agls basigns dallas famiglias. Ed ossa pon oz ca. 700 collaboratours profitar da chegl. E la madema fagnameira ins è er cun las regiuns Grischun central e Viamala.

La dieta a Tusang antscheva allas 18.30 aint igl Kino Rätla ed igl bavagnaint fò Daniel Albertin, deputo e mastral digl cumegn Albula/Alvra.

Sessour vign a pled Susanna Mezzetta, digl post da stab cantunal per mademas schanzas tranter om e donna. Ella è manadra digl project ed igl vign a preschentar an detagl.

Treis dumondas vignan erueidas an en discurs alla meisa radonda. Igl amprem chella dalla muntada dalla compatibladad da professiun e famiglia per las regiuns? A chel discurs sa participeschan: Manuela Seeli, directoura da Savognin Pendicularas SA; Barbara Dönz, magnafatschenta dall'Uniu purila grischuna; Carmella Maissen, magnafatschenta dalla Reglun Viamala e Roman Bergamin, magnafatschenta dalla Reglun Grischun Central.

An ena sagonda runda decleran pertge tgl els vottan sa participar e tge mutivaziun tgl els on e tge aspectativas tgl dat per els: Reto Keller, directour digl spital Tusang e Marcel Bühler, magnafatschenta dall'interpresa Transports e Recycling AG Tusang.

Ed alloura vign ena terza runda cun participants tgl èn gio sa participos agl project. Els vignan damais da Coira e digl Signeradi e dscorran da loura experientschas: Marcel Lehner, magnafatschenta Wenzel Metromec AG, Coira; Andreas Wuchner, digl bus da Coira AG e Daniel Huber dalla UND.

Scu ins vot contanscher la fegnemeira?

Gl'è bagn cler tgl ena interpresa vot porscher agls sies ampluias bungas relaziuns da lavour. E tar chellas totga er tgl chellas selan adattadas per l'antiera famiglia. E dallas bunas relaziuns profitescha er l'interpresa sezza tgl è alloura collaboratours mutivos e loyals, ins è en bung clima da travagl, pi pacas absenzas ed en bung nom. Chegl ins veia zont ainten en taimp tgl bungas forzas digl rom èn pitost raras scu essenzial.

Ed alla finala vogl er per aveir ena buna relaziun tranter las interpresas pitschnas e masangas tgl son profitar egn da l'otra. I vala er da reager sen la midada demografica ainten las regiuns e da frenar la depopulaziun ed er dad anfermeir la posiziun economica alla periferia. Naturalmaitg duess er la posiziun dalla donna ainten las interpresas neir migliurada. Betg igl davos cun dar ad ella er ena migra scolaziun, forsa an en camp da lavour tgl corresponda betg alla sia professiun amprendida uriundamaintg. Tot ansemen duess gidar da dar ena migra posiziun allas regiuns per igl avigneir.

Damais gievgia seira, igls 22 da schaner allas 18.30 agl Kino Rätla a Tusang.

Beruf und Familie, ein schwieriger Spagat

Für den Arbeitgeber sind Teilzeitmodelle eine Herausforderung. Von der «Vereinbarkeit» von Beruf und Familie kann noch keine Rede sein. Dies soll sich für Bündner Firmen in den Regionen Surselva, Mittelbünden und Viamala nun ändern.

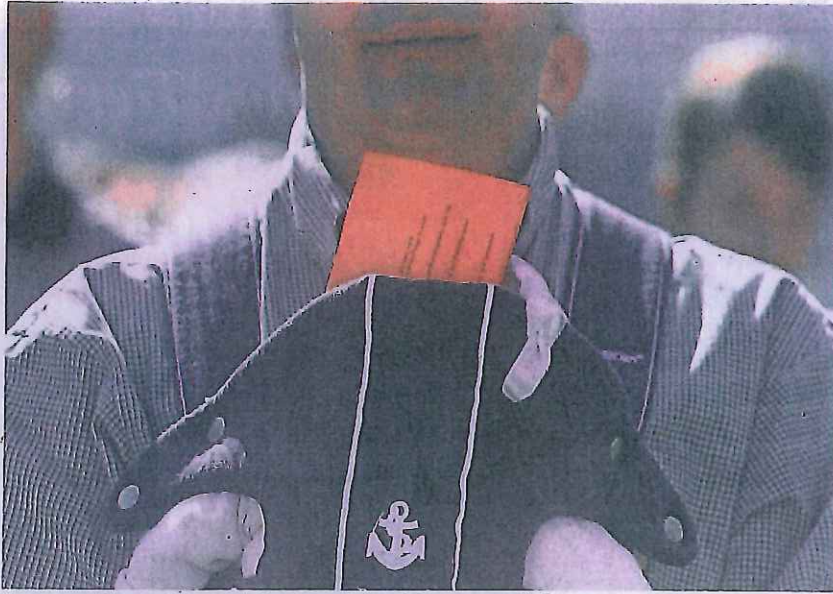
► LARISSA M. BIELER

E

Ein Tag hat nur 24 Stunden: Wer Kinder haben und Karriere machen will, muss gut organisiert sein. Und ist nicht nur auf Verwandte, sondern auch auf die Unterstützung des Arbeitgebers angewiesen. Auch für die Unternehmen sind Teilzeitmodelle oft eine grosse Herausforderung. Flexible Kitas fehlen, praxistaugliche Modelle sind erst am Entstehen. Das Projekt «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» möchte in Graubünden in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie investieren.

«Jedes KMU ist anders»

Das neue KMU-Projekt startet heute in den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala. «Jedes KMU ist anders. Es braucht deshalb individuelle und für den Betrieb massgeschneiderte Massnahmen, wenn es sich mit der Frage befasst, wie es familienfreundlicher werden soll», schrieb die Standeskanzlei beim Start des Pilotprojekts im Jahr 2011. Bis ins Jahr 2013 ist der Pilotversuch im Bündner Rheintal umgesetzt worden. Neun Bündner KMUs waren mit von der Partie: Von der Grossbäckerei über die IT-Firma bis hin zur Spitzex-



Hausmann und Vater – Rollentausch ohne Vorurteile ist auch im Kanton Graubünden ein Erfolgsfaktor. (FOTO KEYSTONE)

Organisation wurden auf ihre Familienfreundlichkeit geprüft. Vor allem vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch

würden rund 700 Mitarbeitende noch heute profitieren, teilte die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und

Mann gestern mit. Kleine und mittlere Unternehmen sollen die Gelegenheit erhalten, ihre Arbeitsbedingungen zu

analysieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Höhere Loyalität der Mitarbeitenden

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei heute ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebs. Die vielfältigen Möglichkeiten, die auch für kleinere Betriebe bestünden, seien im Kanton Graubünden noch kaum zur Kenntnis genommen worden, heisst es im Projektbeschrieb. Das Unternehmen profitiere von motivierten und loyalen Mitarbeitenden, einem guten Betriebsklima, weniger Absenzen und einem guten Image. Das Projekt dauert drei Jahre. Angesprochen sind Personen, die eine KMU führen oder für das Personal zuständig sind.

Die Auftaktveranstaltung findet heute Montag in Ilanz statt. Die KMU können an Tischgesprächen von den Erfahrungen der anderen beteiligten Betriebe lernen, heisst es weiter.

Der Vorsteher des Departements für Volkswirtschaft und Soziales, Regierungsrat Jon Domenic Parolini, hält heute in Ilanz die Eröffnungssprache.

Die Auftaktveranstaltungen sind öffentlich: Montag, 19. Januar, 18.30 Uhr, Cinema Sil Plaz in Ilanz; Donnerstag, 22. Januar, 18.30 Uhr, Kino Rätia in Thusis.

NACHGEFRAGT: SUSANNA MAZZETTA

BÜNDNER TAGBLATT: Susanna Mazzetta, um was geht es in diesem Projekt?

SUSANNA MAZZETTA: KMU in den Regionen sollen dafür gewonnen werden, eine Investition in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch in die Chancengleichheit zu tätigen.

Warum ist das wichtig?

Familienfreundlichkeit ist ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg. Zudem haben sich die Familienmodelle auch in Graubünden verändert und sind vielfältiger geworden. Die heute sehr gut ausgebildeten Frauen haben zu Recht vermehrt den Wunsch, trotz Familie im Beruf zu bleiben. Familienväter wollen sich in die Familienarbeit einbringen. Das sind heute Ansprüche mit denen sich Arbeitgebende auf dem Markt konfrontiert sehen und denen sie vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels auch immer mehr nachkommen müssen.

Warum in den Regionen und warum kleinere und mittlere Betriebe?

KMU sind der Rückgrat der Bündner Wirtschaft. Grössere Unternehmen haben die Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bereits erkannt und darin investiert. Kleinere Unternehmen unterschätzen oft die positiven Wirkun-

gen der Familienfreundlichkeit und überschätzen die dafür notwendigen Investitionen. Nach den guten Erfahrungen mit dem Pilotprojekt im Bündner Rheintal, von dem neun KMU mit insgesamt 700 Mitarbeitende profitieren konnten, haben wir die Zusammenarbeit mit den Regionalentwicklungsstellen in der Viamala, Surselva und Mittelbünden gesucht und sind auf ein positives Echo gestossen. Uns ist wichtig, dass auch die Regionen vom Projekt profitieren können.

Was hat die Intention des Projektes mit Chancengleichheit zu tun?

Vereinbarkeit ist nicht nur ein Faktor für wirtschaftliches Wachstum, sondern auch ein zentrales Thema für die Gleichstellung. In unseren Beratungen von Frauen und Männern sehen wir, dass hier ein grosser Handlungsbedarf besteht. Beispielsweise steigen noch zu viele Frauen nach einer Geburt aus der Erwerbstätigkeit aus, weil sie von den Arbeitgebenden zu wenig Unterstützung erhalten. Väter bemühen sich vergeblich um eine Reduktion oder Flexibilität ihres Arbeitspensums. Da sind die Betriebe gefragt. (BT)

Susanna Mazzetta, lic.iur., ist von der Stabsstelle für Chancengleichheit von Mann und Frau und Projektleiterin.



Projektleiterin Susanna Mazzetta. (FOTO ZVG)

R

REGION

Meine Gemeinde

Mehr unter suedostschweiz.ch/meineGemeinde



SEEWIS

Hoher Sachschaden bei einem Brand in Seewis-Pardisla

In Seewis-Pardisla ist es in der Nacht auf Freitag zu einem Brand in einem Holzverarbeitungsbetrieb gekommen. Der entstandene Sachschaden dürfte hunderttausend Franken übersteigen. Wie die Kantonspolizei mitteilte, wurde niemand verletzt. Die Feuerwehren Vorderprättigau und Landquart standen mit rund 50 Leuten im Einsatz. Die genaue Brandursache wird derzeit abgeklärt. (so)

AROSA

Markus Guler wird neuer Präsident

Das Arosener Gemeindeparlament hat Markus Guler zum Präsidenten und Martin Michael zum Vize-Präsidenten gewählt. Zudem wurde beschlossen, dass das Gesetz über die Erhebung einer Gäste- und einer Tourismustaxe eine zweite Lesung erfährt. (jy)

KLOSTERS-SEERNEUS

Taxichauffeur muss Führerschein abgeben

Gestern hat die Kantonspolizei Graubünden einem 39-jährigen Taxichauffeur den Führerschein abgenommen. Wie es in einer Mitteilung heisst, stellte die Polizei bei einer Kontrolle fest, dass dieser in den letzten vier Tagen praktisch ohne zu schlafen Personen im In- und Ausland chauffiert hat. Ein Drogenschnelltest fiel positiv aus. (so)

SENT

Das Bundesgericht ist anderer Meinung

Sent bewilligte 2013 einen Umbau eines Estrichs in eine Wohnung mit der Auflage, dass diese als Erstwohnung genutzt werden müsse. Dagegen klagte der Besitzer beim Verwaltungsgericht, das den Fall anders beurteilte. Darauf legte die Gemeinde Beschwerde beim Bundesgericht ein. Weil der Entscheid gegen Bundesrecht verstösst, wurde nun das Urteil aufgehoben. (so)

DHUR

Schnee wird wieder ganz weggeräumt

Der Schnee in der Stadt Chur wird ab sofort wieder weggeräumt und nicht nur ausgestossen. Wie es in einer Mitteilung heisst, hatten die Sparmassnahmen, die 2011 eingeführt wurden, für Kritik gesorgt. (so)

«Graubünden hat riesigen Aufholbedarf»

In der Schweiz hat die Verachtung des weiblichen Geschlechts eine lange Tradition, wie Silvia Hofmann sagt. Die Bündnerin ist Gleichstellungsbeauftragte in einem Kanton, der punkto Chancengleichheit auf den letzten Plätzen rangiert.

mit Silvia Hofmann sprach Gion-Mattias Durband

Jüngst hat die kantonale Fachstelle für Chancengleichheit das zweite KMU-Projekt zu «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» lanciert (siehe Kasten Seite 3). Anlass genug, Silvia Hofmann zu fragen, wieso sich die Schweiz so schwer tut, sich von alten Rollenbildern zu verabschieden.

Frau Hofmann, im Bundesrat sitzen drei Frauen, auch in Spitzenpositionen der Wirtschaft hält das weibliche Geschlecht Einzug. Dennoch sind Frauen in der Politik und Wirtschaft stark untervertreten. Kommt es da noch vor, dass Ihre Arbeit bei der Bündner Stabsstelle für Chancengleichheit infrage gestellt wird?

SILVIA HOFMANN: Sehr häufig sogar. Und zu diesem Thema besteht gerade in Graubünden noch ein riesiger Aufholbedarf. Wenn es um die Verteilung der Erwerbs-, Familien- und Freiwilligenarbeit, um die Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft und schliesslich um die Vertretung in der Politik geht, gehört Graubünden zu den vier Kantonen mit der stärksten Ungleichheit von Mann und Frau. Auch zeigen Abstimmungsergebnisse zu Gleichstellungsthemen der letzten 50 Jahre, dass Graubünden zu den Kantonen mit den traditionellsten Einstellungen gehört. Da haben wir noch einen langen Weg vor uns.

Spielt hier der Faktor Randregion eine Rolle?

Sicher. Althergebrachte Traditionen sind hier sehr stark. Etwa jene, die Max Imboden in den Sechzigerjahren in seinem Buch «Das 'Helvetische Malaise' als den helvetischen männerbündische Archetypus beschrieb. In unserem Milizsystem werden Posten zu oft nach Verdienst und nicht nach Leistung vergeben. Um eine politische Karriere zu machen, ist es entscheidend, ob sich jemand um die Gesellschaft verdient gemacht hat und über das entsprechende Netzwerk verfügt. Es ist aber immer noch in vielen Köpfen, dass der öffentliche Raum nicht primär für Frauen gedacht ist. Es herrscht immer noch das Denken vor, wonach sich Frauen hauptsächlich im Privaten bewegen.

Die mangelnde Vertretung von Frauen in der Politik wäre dann ein Abbild jener Rollenverteilung, die in der Gesellschaft immer noch vorherrscht?

Genau. Wir dürfen auch die historische Dimension nicht vergessen. Noch vor 150 Jahren gab es einen sehr anerkannten Wissenschaftler, der Frauen

jedliches Denkvermögen absprach. Der Titel seiner berühmten Studie lautete: «Über den physiologischen Schwachsinn des Weibes». Inzwischen hat zwar mit dem Feminismus die friedlichste Revolution des 20. Jahrhunderts stattgefunden. Aber wir sind jetzt erst am Anfang des 21. Jahrhunderts.

In der Schweiz mussten die Frauen bis 1971 auf ihr Stimmrecht warten, in Appenzell Innerrhodens dauerte es gar bis 1991. Eine Folge dieses «männerbündischen Archetypus»? Ja. In der historischen Forschung gilt es heute als anerkannt, dass unsere schweizerische Gesellschaft hauptsächlich über Ausgrenzung und Einschluss funktioniert hat. Und diese männerbündische Kultur, in welcher Politik vor allem am «Stammisch» gemacht wird, hat dazu geführt, dass Frauen extrem lange von der öffentlichen Mitwirkung ausgeschlossen waren. Zudem haben wir eine lange Tradition der Verachtung des weiblichen Geschlechts. Diese Frauenfeindlichkeit wurde nicht nur religiös begründet. Hier spielte auch die Französische Revolution eine wichtige Rolle. Dort waren es am Anfang die Bäckerinnen, die auf die Strasse gingen und Brot forderten. Dieser Frauenprotest brach aber bald zusammen und wurde von der militarisierten Männergesellschaft übernommen. Viele gebildete Frauen, die in französischen Salons an der Spitze der philosophischen Debatte standen, verlangten, dass die Égalité auch die Frauen umfassen müsse – und sie

«In unserem Milizsystem werden Posten zu oft nach Verdienst und nicht nach Leistung vergeben.»

Ruchs Rubrik

Gammastrahl und Leber-Party

Christian Ruch über Verständnisfallen und den Verkauf von Konzerttickets



Kennen Sie das auch? Man hört ein Wort und stellt sich lange etwas Falsches darunter vor. Als Kind befremdete mich immer das Wort «Leber-Party». Ich verabscheute Leber und fragte mich, wie man so etwas Ekliges an einer Party essen könne. Erst im Englischunterricht erfuhr ich dann, dass der Begriff «Labour Party» etwas ganz anderes bedeutet als eine Zusammenkunft von Freunden der servierten Innerei.

Dieses Falschverstehen begleitet mich bis heute. Als ich nach Graubünden kam und das erste Mal den

Familiennamen Camastral hörte, wunderte ich mich, wie es sein kann, dass man nach einem physikalischen Phänomen benannt ist. Es dauerte eine Weile, bis ich begriff, dass Menschen, die so heissen, ab und zu geröntgt werden, mit dem Gammastrahl aber wenig bis nichts zu tun haben.

Was das Verständnis erschwert, liegt natürlich auch daran, dass gewisse Begriffe einen Bedeutungswandel erleben. Bedeutete «über den Jordan gehen» früher seinen letzten Atemzug auszuhauchen, heisst es seit letzter Woche, dass eine Währung plötzlich viel weniger wert ist. Wobei sich die Frage stellt, ob der Eurokurs nicht eher über den Rhein als über den Jordan gegangen ist, wird der starke Franken doch jetzt in Vorarlberger Supermärkte getragen. Wenn jetzt Hotels wegen der Frankenstärke über

den Jordan gehen sollten, stimmt die Bedeutung natürlich wieder. Apropos Hotel: Ich dachte auch immer, Kuoni sei der Schweizer Reiseveranstalter schlechthin. Wie ich jetzt erfuhr, stimmt das gar nicht. Nun habe ich Angst, dass sich die SBB am Kuoni-Geschäftsmodell orientieren und aus dem Eisenbahngeschäft zurückziehen könnte, um Konzerttickets zu verkaufen.

Doch ich will nicht jammern – solange ich Adorno nicht für einen schweren Rotwein aus der Toskana und Novalis für einen Basler Pharmakonzern halte, ist wenigstens die Allgemeinbildung noch nicht über den Jordan gegangen, finden Sie nicht?

Kontaktieren Sie den Autor: graubueden@suedostschweiz.ch

INSERAT

24h

SANIERUNGS-SERVICE

Bad- und Duschanierung

- > 24 h- Bad-Sanierung
- > 8 h- Duschanierung
- > 24 h- Heizungs-Sanierung

www.grtscha-baustechnik.ch

Grtscha Baustechnik | CH-7304 Mülenfeld | Info-Tel.: 081 302 48 09 | info@grtscha-baustechnik.ch

Rüchzelfrei und Argemint

Qualität seit 1886

wurden geköpft. Der Schrecken, den die Französische Revolution im damaligen monarchisch konservativen Europa auslöste, wurde mit dem Streben der Frauen nach Mitwirkung in Verbindung gebracht. Aber auch die Militarisierung der Gesellschaft durch die Napoleonischen Kriege hatte enorme Auswirkungen.

Können Sie das erläutern?

Die Militarisierung setzte sich fort in der staatlichen Struktur – auch in der Schweiz. Und sie prägte auch die Wirtschaft. Im Rückblick haben die Französische Revolution, die Naziherrschaft und die schweizerische «geistige Landesverteidigung» die Gleichstellung der Frauen weit zurückgeworfen. Unter Hitler etwa wurde ein extrem konservatives Rollenmodell gepflegt, in dem die Frau auf die Rolle der Mutter reduziert wurde – Stichwort Mutterverdienstkreuz.

Wie hat sich das Rollenbild der Frauen in der Schweiz entwickelt? In den Fünfzigerjahren war es aufgrund des Wirtschaftswunders der Mittelschicht erstmals möglich, die Familie mit nur einem Einkommen zu ernähren. Aus dieser Zeit stammt auch das Rollenbild der Frau, die sich um Haushalt und Kinder kümmert, während der Mann arbeiten geht. Und dieses Bild prägt uns heute noch.

«Bei der Chancengleichheit geht es nicht darum, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern darum, dass sie gleichwertig sind.»

Würden Sie sagen, dass die der Militarisation geschuldeten, hierarchischen Machtstrukturen etwas spezifisch männliches sind?

Das ist nicht männlich, es geht um eine patriarchale Struktur: Die Interessen und Lebensmodelle der einen Hälfte der Gesellschaft dominieren. Und diese 50 Prozent bestimmen, wie die Gesellschaft organisiert ist. Damit werden die anderen 50 Prozent, nämlich die Frauen, ausgegrenzt. Denn das Lebensmodell der Frau, das eben auch beinhaltet, dass sie Kinder bekommen und den Fortbestand der Gesellschaft sichern, wird als nicht gleichwertig angesehen. Darum ist es wichtig zu unterscheiden: Bei der Chancengleichheit geht es nicht darum, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern darum, dass sie gleichwertig sind.

In der Geschlechterforschung gibt es eine Strömung, wonach das Geschlecht vollständig sozial konstruiert ist. Demzufolge gibt es keine biologisch bedingte, geschlechtsspezifische Tendenzen, so oder so wahrzunehmen, zu empfinden, zu handeln. Wie sehen Sie das? Ich bin überzeugt, dass Geschlechterrollen eine kulturelle Errungenschaft sind und keine biologische Grundlage haben. Die berühmte Frage «Was ist Natur und was Kultur?» ist nicht nur in der Geschlechterforschung, sondern auch in der Psychologie oder Soziologie beantwortet. Es ist vielmehr so, dass Kultur und Verhaltensmuster, die sich über Jahrtausende ausgebildet haben, sich in der Biologie niederschlagen. Gefühle und Bedürfnisse sind bei Männern und Frauen die gleichen. Und wenn es Unterschiede gibt, sind

diese zwischen den Individuen viel ausgeprägter als zwischen den Geschlechtern.

Und doch fällt etwa die Berufswahl zu grossen Teilen entsprechend typischer Geschlechterrollen aus. Bei der Berufswahl besteht immer noch eine Segregation. Junge Frauen wählen in über 70 Prozent der Fälle sogenannte frauentypische Berufe, dasselbe gilt für die Männer. So gibt es im Kanton keine einzige Sanitärinstallateurin und wohl keinen einzigen medizinischen Praxisassistenten.

Wie erklären Sie sich das?

Wichtig ist der Einfluss im Elternhaus. Zudem sind die jungen Männer und Frauen dann in der Pubertät und somit in einem Alter, in dem es nicht besonders spannend erscheint, Geschlechterrollen aufzulösen – im Gegenteil. Kurzum: Ein schlechtes Alter, um eine offene Berufswahl anzugehen. Und oftmals bekommen junge Frauen, die sich für einen untypischen Beruf interessieren, zu hören: «Das ist doch kein Beruf für eine Frau!»

Geht es nun darum, diese Rollenbilder abzuschaffen, oder sie zu verändern, aufzuweichen?

Die Flexibilisierung dieser Rollenbilder ist eines unserer grossen Ziele. Hier trägt das Elternhaus eine grosse Verantwortung. Wenn bei uns 90 Prozent der Kinder zu Hause erleben, dass die Mutter für den Haushalt verantwortlich ist und der Vater sich nicht darum kümmern muss, darf man sich nicht

wundern, dass diese Muster weitergetragen werden. So zeigen Studien, dass junge Pärchen, die erstmals gemeinsam wohnen, mehrheitlich sofort wieder in die klassische Aufgabenteilung zurückfallen. Und solange diese Aufgaben nicht paritätisch geteilt werden können, muss die Arbeitswelt auf das Potenzial der vielen gut ausgebildeten Frauen verzichten.

Rollenbilder schränken die Selbstentfaltung ein und sollen, wie Sie sagen, aufgeweicht werden. Wie? Es gibt verschiedene Möglichkeiten. Wir setzen etwa mit dem neu lancierten KMU-Projekt in den Regionen an.

«Der Einbezug der Frauen in die Erwerbsarbeit war global der grösste Wirtschaftsmotor.»

Dabei geht es darum, das Potenzial insbesondere der Frauen vor Ort zu erkennen und zu fördern. Wenn mehr qualifizierte Frauen in der Wirtschaft «normal» werden, verändert dies das Rollenbild automatisch. Und hier können Medien eine wichtige Rolle spielen, indem sie Menschen ins Zentrum rücken, die nicht dem bestehenden Rollenmodell entsprechen. Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf

und Familie sind für die Wirtschaft im Kanton Themen von eminenter Bedeutung. Jüngst hat die Internationale Arbeitsorganisation ILO die neuesten Zahlen zur Erwerbsarbeit von Frauen präsentiert und hat festgestellt: Der Einbezug der Frauen in die Erwerbsarbeit war global der grösste Wirtschaftsmotor. Wenn das global gilt, wie so soll das nicht auch für uns gelten? Hier liegt ein riesiges unausgeschöpftes Potenzial.

Mit einer Aufweichung dieser Rollenbilder wären Männer wie auch Frauen freier in der Wahl ihres Lebensentwurfs. Diese Wahlfreiheit, was für ein Leben man führen möchte, ist die wichtigste Errungenschaft der Frauenbewegung. Diese

müssen wir unter allen Umständen verteidigen. Das ist entscheidend für die Frauen – und langsam merken die Männer, dass diese Wahlfreiheit auch für sie eine Errungenschaft ist. Die andere Seite der Medaille ist aber, dass diese Freiheit nicht unbegrenzt ist. Begrenzt ist sie dort, wo die Arbeitswelt und die Gesellschaft aufgrund ihrer Organisation die eine oder andere Lebensform benachteiligt.

In welcher Form geschieht dies?

Wenn sich eine Frau zum Beispiel dafür entscheidet, die Familie zu betreuen, erleidet sie massive Nachteile. Will sie, wenn die Kinder erwachsen sind, wieder in den Beruf einsteigen, sind ihre erworbenen beruflichen Qualifikationen praktisch nichts mehr wert. Sie hat – sollte sie sich scheide lassen – keine anständige Altersvorsorge. Deswegen betrifft Altersarmut vor allem Frauen, insbesondere alleinstehende. Hier sind uns die skandinavischen Länder voraus, wo vom Sozialversicherungssystem bis zur Kinderbetreuung alles überprüft und dahingehend angepasst wurde, dass keine Lebensform benachteiligt wird.

Silvia Hofmann ...

... wurde 1964 in Münstair geboren. Sie studierte Germanistik, Geschichte und Kunstgeschichte in Basel und absolvierte ein Nachdiplomstudium in Kulturmanagement. Darauf folgte eine langjährige Tätigkeit als Journalistin und Redaktorin. Hofmann ist Mitbegründerin des Frauenkulturarchivs Graubünden, dem sie zwischen 1996 und 2008 als Co-Leiterin vorstand. Sie ist Mitherausgeberin der Reihe «Fraubünden, Frauen- und Geschlechtergeschichte Graubündens». Seit 2003 ist Hofmann Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit von Mann und Frau des Kantons Graubünden. Seit 2011 ist sie zudem als Coach und Beraterin in eigener Praxis tätig. Silvia Hofmann ist verheiratet und Mutter zweier erwachsener Söhne.

Frauenberufstätigkeit ist auch eine Frage familienfreundlicher Arbeitsbedingungen – ein Leitfadens für KMU

Die kantonale Stabsstelle für Chancengleichheit von Mann und Frau hat die zweite Auflage des Projekts «Bündner KMU in Aktion – Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» lanciert. Das Ziel des Projekts ist es, KMU Chancen und Nutzen familienfreundlicher Arbeitsbedingungen aufzuzeigen und zu deren Umsetzung zu motivieren. KMU können mit einfachen Massnahmen die Arbeitsbedingungen im Unternehmen familienfreundlicher

gestalten, wie Silvia Hofmann sagt. «Es geht um simple Veränderungen, die meist nichts kosten, aber sehr wirksam sind.» Dafür brauche es lediglich guten Willen – und etwas Kreativität. **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Der Arbeitgeber berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Durch individuelle Arrangements können die Bedürfnisse des Familienlebens mitberücksichtigt werden und die partnerschaftliche Aufgabenteilung wird vereinfacht. Demgegenüber

sind lange und unflexible Arbeits- und Präsenzzeiten einer der grössten Stressfaktoren für Mitarbeitende. **Kulanz bei der Ferienplanung:** Die Ferienplanung kann beispielsweise an die Schulferien der Kinder angepasst werden. **Mutterschaftszeit:** Mitarbeitenden wird nach der Geburt eines Kindes für eine gewisse Zeit eine Reduktion des Arbeitspensums ermöglicht mit der Aussicht, danach wieder mit einem Vollpensum einzusteigen.

Homeoffice anbieten: Die Möglichkeit anbieten, ganz oder für gewisse Aufgabenbereiche von zu Hause aus arbeiten zu können. **Mitarbeitergespräche anpassen:** Frauen auf Karriereplanung ansprechen und bei den Männern auch die Familienplanung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinbeziehen. **Frauen fördern:** Das Potenzial von Frauen wird aktiv gefördert. Frauen werden gezielt auf mögliche Kaderpositionen vorbereitet.

Lohnleichheit: Nachvollziehbare Lohnanstiegsmodelle und -strukturen schaffen Klarheit und erhöhen die Motivation aller Mitarbeitenden, speziell der Frauen. Eine bedeutende Rolle kommt hier der Transparenz zu. **Kinderbetreuung anbieten:** KMU können in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Gemeinden für ein Betreuungsangebot sorgen. Dies steigert die Attraktivität der KMU als Arbeitgeber – und die Attraktivität der Gemeinden als Wohnort für Familien.



pöschli

AZA • 7000 Chur Preis Fr. 2.20



Nr. 5, 29. Januar 2015
126./33. Jahrgang

büwo
gesamtausgabe

amtliches publikationsorgan für die gemeinden mittelbündens



Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Regionen diskutieren Roman Bergamin, Geschäftsführer der Region Mittelbünden, Barbara Dönz, Geschäftsführerin des Bündner Bauernverbands, Manuela Seeli, Geschäftsführerin der Savognin Bergbahnen AG, und Carmella Maissen, Regionalentwicklerin Regio Viamala (von links). Moderiert wird das Gespräch von Nadja Maurer, Regionalredaktorin beim «Bündner Tagblatt».

Bild Albert Pitschi



PREVOST

Kunden-Sparkarte

erhalten sie...



...bares Geld!

Telefon 081 632 35 35

Familie und Beruf unter einen Hut bringen

«Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» – ein Projekt für kleine und mittlere Unternehmen in der Region soll allen Vorteile bringen.

pö. Das Projekt unter der Federführung der kantonalen Stabstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann wurde am Donnerstag, 22. Januar, im Kino-Theater Rätia

in Thusis vorgestellt. Zahlreiche Interessierte, vor allem Unternehmer aus kleinen und mittleren Betrieben (KMUs), erhielten Informationen zur familien-

freundlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen. Einige KMUs aus den Regionen Albula und Viamala werden sich in den kommenden Jahren am Projekt beteiligen. Sie erhoffen sich dabei Vorteile bei der Suche nach Fachkräften für ihren Betrieb.

► Mehr auf Seiten 2 und 3

MiraTödi
FELDIS
LOTTO-ABEND
am Mittwoch
4./11./18./25. Februar
4. März, 20 Uhr
T 081 630 10 80 www.miratödi.ch

RAHMENBUCHLI
EINRAHMUNGEN NACH MASS
BUCHBINDEREI
ALEXANDER BUCHLI • NEUDORFSTRASSE 6
7430 THUSIS • FON 081 651 30 48
info@rahmenbuchli • www.rahmenbuchli.ch

coiffure
Tschalèr
Viamala-Zentrum
7430 Thusis
081 651 11 89

GRABSTEINE
STEIN
BILDHAUEREI
NICOLE TSCHARNER
7416 ALMENS
079 755 67 73



Daniel Albertin hält das Eröffnungsreferat.



Susanna Mazzetta stellt das Projekt vor.

Familienbewusste Arbeitsbedingungen lohnen sich auch für die Arbeitgeber

Zufriedene, motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich mit der Firma identifizieren, sind ein wertvolles Kapital für das Unternehmen. Eine Möglichkeit für ein wertschätzendes Arbeitsklima liegt darin, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen von Familien mit Kindern entgegenkommen.

■ Von Albert Pitschi

Zum Thema «Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor» wird in den Regionen Mittelbünden (Albula), Viamala und Surselva ein Projekt für kleinere und mittlere Unternehmen angeboten. Die Firmen können dabei ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf Familienfreundlichkeit analysieren lassen und erhalten Tipps, mit welchen Massnahmen sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern können. Das Projekt wird von der Stabstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann zusammen mit der Fachstelle Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (UND) und den Regionen Mittelbünden, Viamala und Surselva durchgeführt und dauert drei Jahre. Am vergangenen Donnerstag fand dazu in Thusis eine von Nadja Maurer, Regionalredaktorin des «Bündner Tagblatts», moderierte Startveranstaltung statt.

Der Abwanderung entgegenwirken

Daniel Albertin, Gemeindepräsident der Gemeinde Albula/Alvra, zeigte in seinem

Grusswort auf, weshalb sich Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz lohne: Besonders in den peripheren Gebieten sei es wichtig, Arbeitsbedingungen anzubieten, mit denen man junge Familien mit Kindern zum Zuzug in die Region gewinnen könne. Gut ausgebildeten Arbeitskräften genüge die schöne Landschaft für ein Verbleiben in der Region oft nicht; sie müssten auch Arbeitsbedingungen vorfinden, die der heutigen Lebensweise entsprächen. Um der Abwanderung entgegenzuwirken und die Strukturen in den Dörfern aufrechterhalten zu können, seien familienfreundliche Rahmenbedingungen wichtig. Nicht nur die Unternehmen, auch die Gemeinden selbst seien gefordert, gute Voraussetzungen – zum Beispiel mit der Errichtung von Krippenplätzen – zu schaffen. Das gehe nicht ohne finanzielle Beihilfen.

Schlüsselfaktor für wirtschaftliches Wachstum

Projektleiterin Susanna Mazzetta präsentierte das Vorhaben, wobei sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Schlüsselfak-

tor für das wirtschaftliche Wachstum bezeichnete. Massnahmen seien auf verschiedenen Ebenen nötig; das Projekt befasse sich mit einem Teil davon: den Bedingungen am Arbeitsplatz. In den drei Regionen seien neun KMUs gesucht worden, die bereit seien, die Situation in ihrer Firma zu analysieren und dann Schritte in Richtung verstärkter Familienfreundlichkeit einzuleiten. Sie könnten anschliessend als Beispiele für andere Unternehmen dienen. Um den Effekt zu vergrössern, wurden auch lokale Botschafterinnen und Botschafter gewonnen, die das Projekt begleiten werden. Nach Abschluss des Vorhabens soll eine Dokumentation erstellt werden, die weiteren KMUs als Leitfaden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen kann.

Wettbewerbsfähigkeit stärken

In drei Tischgesprächen wurde über die praktischen Auswirkungen des Projekts gesprochen. Zuerst äusserten sich Manuela Seeli, Geschäftsführerin der Bergbahnen Savognin AG, Barbara Dönz, Geschäftsführerin des Bündner Bauernverbands, Carmelia Maissen, Regionalentwicklerin der Region Viamala, und Roman Bergamin, Geschäftsführer der Region Mittelbünden, über die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Regionen. Dabei sei das gute Gesprächsklima zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern besonders wichtig, das



Spitaldirektor Reto Keller (links) und Geschäftsführer Marcel Bühler betiligen sich mit ihren Unternehmen am Familienfreundlichkeits-Projekt.

gegenseitige Verständnis von Anliegen und Anforderungen. Ein grosser Schritt sei in Savognin die Einrichtung von zehn Krippenplätzen im kommenden Frühling. Flexibilität und ein Umdenken in Bezug auf bisherige Gepflogenheiten seien unerlässlich. Als Chance ergebe sich daraus eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit bei der Suche nach Fachkräften.

Ein spannendes Projekt

Das Spital Thusis und die Firma Bühler Transporte, Thusis, betiligen sich am Projekt. Im zweiten Gespräch erklärten sowohl Spitaldirektor Reto Keller wie Geschäftsführer Marcel Bühler, dass sie schon heute möglichst auf die Anliegen der Angestellten Rücksicht nähmen. Das Projekt sei trotzdem spannend und eine Chance für den Betrieb; bisherige Prozesse könnten hinterfragt und

neue Ideen gefunden werden. Von andern Betrieben und deren Schritten könne gelernt werden. Auch dies fördere die Wettbewerbsfähigkeit.

Schliesslich berichteten Marcel Lenherr, Geschäftsführer der Wenzel Metromec AG, Chur, und Andrea Wuchner von der Stadtbus Chur AG über bereits gemachte positive Erfahrungen im Vorgängerprojekt im Churer Rheintal. An diesem Gespräch ebenfalls beteiligt war Daniel Huber, Geschäftsführer der Fachstelle Familien und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (UND), Zürich. Er meinte vor allem, dass es keine Patentrezepte gebe: Für jedes Unternehmen brauche es massgeschneiderte Vorgehensweisen.

An der Runde mit Publikumsbeteiligung gab es mehrere engagierte Wortmeldungen der interessierten Zuhörerinnen und Zuhörer.



Die Schlussrunde mit Marcel Lenherr, Andrea Wuchner und Daniel Huber (von links)

Bilder Albert Pitschi

EDITORIAL

Noch anpassungsfähiger werden

Wie einfach war früher doch alles: Mann arbeitete von 8 bis 12 und von 2 bis 6 in der Firma. Frau hütete daheim die Kinder, kochte, wusch und putzte für die Familie. Doch die Gesellschaft hat sich gewandelt. Die Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass das Können der gut ausgebildeten Frauen nicht während Jahren brachliegt. Darum sind immer mehr Arbeitsmodelle gefragt, mit denen Familie und Beruf unter einen Hut gebracht werden können. Einfach ist das zwar nicht zu bewerkstelligen. Es braucht Anpassungsfähigkeit von allen Seiten. Zum einen braucht die Familie selbst grosses Organisationstalent: Das Zeitmanagement muss aufgehen, wenn das eine Kind zur Tagesmutter gebracht werden, das andere rechtzeitig in der Schule sein soll und das dritte die Musiklektion nicht verpassen darf, während die Mutter dafür zu sorgen hat, dass Essen auf den Tisch kommt und gleichzeitig die Berufsarbeit in der Firma erledigt werden sollte. Zum andern muss auch der Arbeitgeber flexibel sein: Seine Angestellte (oder vielleicht sein Angestellter?) muss auch einmal zu Hause bleiben dürfen, wenn ein Kind krank ist. Auch da können erhebliche organisatorische Herausforderungen entstehen. Doch wenn die überwunden werden, sind alle Gewinner: die Unternehmen, weil sie zufriedene Arbeitnehmer haben, und die Arbeitnehmer, weil sie dadurch von mehr Lebensqualität profitieren. Gewinner wird auch die Region sein, in der damit attraktive Arbeitsstellen angeboten werden.

Albert Pitschi
Redaktionsleiter

ANZEIGE.....



**HERBERT MICHAEL
PERSONEN-TRANSPORTE**

TAXI REISEN
0041 79 242 13 90
WWW.MICHAELTRANSPORTE.CH