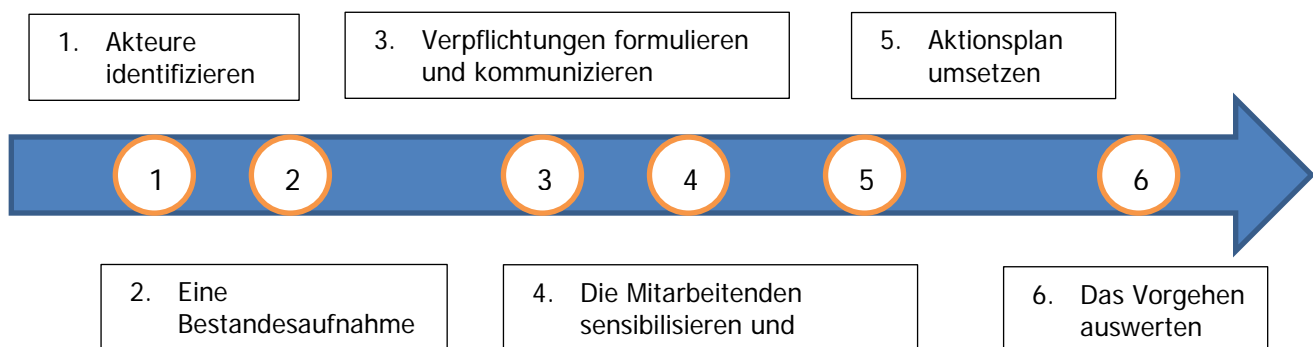


Muster zur Umsetzung eines Unternehmensprogramms zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben¹

Schritte der Umsetzung

Die Umsetzung einer Unternehmensstrategie zur Vereinbarkeit hängt von der Grösse, den Dienstleistungen und der Unternehmenskultur ab. Die Umsetzung muss an die Organisation (Anzahl Angestellte, Ort, Tätigkeiten, Arbeitsorganisation...) und ihre Handlungsmöglichkeiten angepasst sein. Sie könnte folgende Schritte umfassen (siehe Schema):



Im Folgenden werden wir auf diese verschiedenen Etappen näher eingehen.

Das Vorgehen orientiert sich an zwei verschiedenen Strukturen angepasst:

- Kleine und mittlere Unternehmen:**
eine Unternehmenspolitik, die das Zusammenspiel zwischen Beruf und Privatleben prüft und Tools entwickelt, deren Kosten sich in Grenzen halten.
- grosse Betriebe:**
eine gezielte Personal Politik, für welche der Betrieb über die nötigen Humanressourcen verfügt, um das Vorgehen zu formalisieren

¹ Auszug aus: «Articulation des temps de vie en entreprise : les clés pour convaincre et agir de manière concrète», FACE Grand Lyon, Novembre 2013.



Schritt 1:

Die Akteure identifizieren und mobilisieren; in Bewegung setzen

In kleineren und mittleren Unternehmen

- ❖ Eine interne, repräsentative Arbeitsgruppe zusammenstellen.
- ❖ Eine Zusammenstellung der Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privat erarbeiten.
- ❖ Den Bedarf formulieren und in Bezug zum wirtschaftlichen und sozialen Umfeld der Firma setzen.

In grossen Betrieben

- Eine paritätische Kommission aus Mitgliedern des Personals und der Geschäftsleitung einberufen.
- Die Mitglieder in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen und ihren Herausforderungen schulen.
- Sich auf einen gemeinsam vereinbarten Umsetzungsprozess und ein gemeinsames Vorgehen einigen.
- Eine externe Begleitung/Beratung in Betracht ziehen.

**Schritt 2:*****Eine Bestandesaufnahme machen*****In kleineren und mittleren Unternehmen**

- ❖ Gelegenheiten zum Austausch initiieren, um herauszufinden, wie zufrieden die Angestellten mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind und welche Bedürfnisse sie diesbezüglich haben.
- ❖ Die Akteure/Partner des Netzwerkes (Verbände, lokale Gruppen von Einrichtungen, andere Organisationen) über die multidisziplinären Ansätze befragen, die bereits existieren (oder die man einführen müsste) und von denen man profitieren könnte.

In grossen Betrieben

Eine Diagnose erstellen:

- Die verschiedenen Arbeitsplätze und Vertragsarten analysieren (Vollzeit, gewünschte und ungewünschte Teilzeit...),
- Die Arbeit sorgfältig unter die Lupe nehmen (Nachtarbeit, Verschiebungen...),
- Die Performance bestehender interner Programme messen, die zu einer besseren Vereinbarkeit der Lebenszeiten beitragen,
- Chancen/Ressourcen und Hindernisse identifizieren,
- Neue Fragen auf Prozess/Diagnose generieren.

Eine Untersuchung durchführen, ob die Mitarbeitenden zufrieden sind und welche Erwartungen sie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben haben.

**Schritt 3:*****Vereinbarungen formulieren und kommunizieren*****In kleineren und mittleren Unternehmen**

- ❖ Vereinbarungen unterschrieben (z.B. Charta für Eltern am Arbeitsplatz, Charta der Arbeitszeiten, Charta zur Vielfalt...).
- ❖ Das Thema über bestehende Kommunikationsmittel verbreiten (Newsletter, Willkommensbroschüre, Intranet, Anschlagbrett...).
- ❖ Die Dokumente zum Thema publizieren.
- ❖ An Informationsveranstaltungen, Fachgesprächen etc. intern kommunizieren.

In grossen Betrieben

- Einen Aktionsplan ausarbeiten, eine Vereinbarung aushandeln oder das Thema in die bestehenden Vereinbarungen zur Gleichstellung, Lebensqualität am Arbeitsplatz... mit aufnehmen.
- Einen Kommunikationsplan ausarbeiten.
- Vereinbarungen unterschrieben (Charta für Eltern am Arbeitsplatz, Charta der Arbeitszeiten, Charta zur Vielfalt...).
- Das Thema in den bestehenden Tools verbreiten (Newsletter, Willkommensbroschüre, Intranet, Anschlagbrett...).



Schritt 4:

Die Mitarbeitenden sensibilisieren und ausbilden

In kleinen und mittleren Betrieben

- ❖ Informationsveranstaltungen organisieren;
- ❖ Die verschiedenen Aspekte der Betriebs-Philosophie und der praktischen Umsetzung präsentieren;
- ❖ Orte und Gelegenheiten für Dialog und Diskussion mit der Geschäftsleitung und den Abteilungsleitungen schaffen.

In grossen Betrieben

- Die Personalkommission sensibilisieren;
- Den gesamten Betrieb oder einzelne Sektoren/Abteilungen informieren;
- Die verschiedenen Aspekte der Betriebs-Philosophie und der praktischen Umsetzung präsentieren;
- Auf verschiedenen Ebenen der Hierarchie Orte und Gelegenheiten zum Dialog schaffen und die betreffenden Kader in der Benutzung dieses Angebotes schulen.



Schritt 5:

Einen Aktionsplan umsetzen

In kleineren und mittleren Unternehmen

- ❖ Eine Gender-Analyse im Rahmen der Verpflichtungen bezüglich der beruflichen Gleichstellung von Mann und Frau durchführen und Indikatoren zur Vereinbarkeit darin integrieren.
- ❖ Einen Abschnitt zur Vereinbarkeit im Einheitsdokument hinzufügen.
- ❖ Ein Verantwortliche Person ernennen: Delegierter des Personals, Personal HR, interessierter Angestellter.
- ❖ An den Sitzungen regelmässig Standortbestimmungen machen.
- ❖ Konkrete Aktionen umsetzen (siehe Arbeitsblätter zum Factsheet Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

In grossen Betrieben

- Daten zur Vereinbarkeit erzeugen und die Indikatoren des Lageberichts vervollständigen (z.B. Sozialbericht, CSR-Bericht, sozialpolitische Agenda...)
- Das Thema im jährlichen Qualifikationsgespräch behandeln.
- Eine zuständige Person ernennen: « Beauftragter für die Lebensqualität am Arbeitsplatz » « Beauftragter für die berufliche Gleichstellung »...
- Ein Budget freigeben und die eingesetzten Geldmittel überwachen.
- Das Thema ins Schulungsprogramm der verschiedenen Zielgruppen integrieren (HR, Management, Personalvertretung...).
- Einen Aktionsplan ausarbeiten, der die Umsetzung der Personalpolitik erlaubt und den gesetzten Zielen gerecht wird.
- Bestehende Synergien zwischen den bereits existierenden Programmen und Massnahmen und den Herausforderungen der HR in Bezug auf die Vereinbarkeit nutzen.
- Die Chancengleichheit bei den durchgeführten Massnahmen sicherstellen.
- Für die Bekanntmachung des Aktionsplans bei den Mitarbeitenden und insbesondere auch beim Management sorgen.
- Konkrete Aktionen umsetzen (siehe Arbeitsblätter zum Factsheet Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

**Schritt 6:*****Das Vorgehen auswerten*****In kleineren und mittleren Unternehmen**

- ❖ An Sitzungen regelmässige Standortbestimmungen machen.

In grossen Betrieben

- Interne Anreizsysteme einrichten (z.B. Bonus/Prämie für die Teams, welche die Zielsetzungen der Aktionspläne erreichen).
- In der Beurteilung von Führungskräften einen Punkt « Vereinbarkeit » einbauen.
- Umsetzung und Follow-up des Aktionsplans sicherstellen.
- Sich für Labels bewerben (Gleichstellung, Vielfalt...), bei denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Pflichtenheft gehört (z.B. Friendly Work Space², Fachstelle UND³).

² <http://www.friendlyworkspace.ch/de/>

³ <http://www.und-online.ch/>