



Zur Person

Felix Wettstein, lic. phil.I, Pädagoge, Professor der FH Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Leiter des Masterstudiums MAS Gesundheitsförderung und Prävention. Präsident der Kinderlobby Schweiz. Verheiratet, keine Kinder.

Lea und Sibylle sind die Töchter eines befreundeten Paares. Sie verbringen vier Tage Kurzferien bei uns, und ihre Eltern können erstmals seit langem wieder ganz für sich allein eine Städtereise unternehmen. Die beiden Mädchen halten mich auf Trab, doch ich habe es mir so eingerichtet, dass ich keine Ferien beziehen muss. Das geht, denn ich bin teilzeitlich berufstätig, zu 70 Prozent.

Wenn Teilzeitarbeit für Männer zur Sprache kommt, dann wird sie oft mit der Vereinbarkeit von Vaterrolle und Berufstätigkeit begründet beziehungsweise gefordert. So beobachte ich es jedenfalls in meinem Umfeld und auch in den Medien. Ich passe nicht in dieses Bild, denn ich habe keine Kinder. Dennoch beschäftigt mich das Thema "Vereinbarkeit" und prägt meine Vorstellung von Lebensqualität. Zugegeben, auf meine Göttirolle oder auf die Betreuung von Kindern unserer Bekannten kann ich mir nichts einbilden, dafür ist die investierte Zeit und Energie dann doch zu gering.

Mein "UND" verstehe ich vor allem im Zusammenspiel von Berufsarbeit und ehrenamtlichen Tätigkeiten. Interessanterweise ist dies nicht nur eine Frage des zeitlichen Managements, sondern es ergeben sich sehr oft inhaltliche Synergien. Als Dozent an einer Fachhochschule für Soziale Arbeit kann ich in den Aus- und Weiterbildungen Themen aufgreifen, die mir aus ehrenamtlichen Tätigkeiten vertraut sind. Zum Beispiel die UNO-Kinderrechte, für deren Umsetzung ich mich als Präsident der Kinderlobby Schweiz stark mache, im Speziellen die Partizipation von Kindern. Umgekehrt kann ich mein Berufsthema "Gesundheitsförderung" zu Gunsten der Kinderlobby Schweiz verfügbar machen: Die Zusammenhänge zwischen Partizipation, Empowerment und einer psychisch starken Gesundheit sind ausgewiesen, und dieses Wissen nützt der Institution. Hie und da erlebe ich sogar "Dreiecksbeziehungen", wenn ich bildungspolitische Anliegen verfolge.

Als Mann bin ich wohl durchaus repräsentativ, wenn ich insgesamt mehr als 100 Prozent arbeite. Es kommen ja noch die Schulkommission und das politische Engagement bei den Grünen hinzu. Ich will diese Tätigkeiten jedoch nicht auf einen Vollzeitjob aufpfropfen, sondern suche die Balance, die mir ausserberufliche Einsätze auch tagsüber, etwas Luft zum Atmen sowie Aufmerksamkeit für Beziehungen lässt. Zwischendurch gelingt's.

Ich wünsche mir, dass die Vereinbarkeitsthematik nicht nur in der Dualität Erwerbsarbeit und Elternaufgaben diskutiert wird. Es gilt auch ein Gleichgewicht zu finden zwischen Lohnarbeit und politischem Engagement, Ehrenamt, Pflege- und Betreuungsaufgaben ausserhalb der Kernfamilie oder anderen Arbeitsformen.

UND-Bildungsangebot ausgebaut

Die erweiterte Angebots-Palette umfasst Referate, Workshops und Kurse zu Themen wie Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familienfreundliche Unternehmensführung, flexible Arbeitszeitmodelle, Kompetenzenmanagement (Instrument IESKO und Kompetenzen-Portfolio). Näheres unter www.und-online.ch

Leitfaden für Personalverantwortliche

Mit einem neuen Leitfaden will das Forum Freiwilligenarbeit CH den Nutzen von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen für die betriebliche Personalselektion und -entwicklung breiter bekannt machen. Darin enthalten ist auch eine Information über IESKO, das UND-Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen. Weiteres unter www.sozialzeitausweis.ch

Gleichgestellt dank

www.gleichfalls.ch

www.gleichfalls.ch ist eine Kampagne von Radio X in Basel in Zusammenarbeit mit Radio toxic.fm in St. Gallen. Unterstützt wird sie vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann. Im Projekt werden das Rollenverhalten von Frauen und Männern im Erwerbsleben thematisiert, Chancen und Konflikte mittels Hörspielen aufgezeigt und gemeinsam mit Fachpersonen Lösungswege gesucht.

Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
LU Postfach 2913, 6002 Luzern, Telefon 041 497 00 83
BS Postfach 2824, 4002 Basel, Telefon 061 283 09 83
BE Postfach 6060, 3001 Bern, Telefon 031 839 23 35
ZH Postfach 3417, 8021 Zürich,

Diese Ausgabe des NUN wurde ermöglicht durch finanzielle Unterstützung von:

fairsicherungsberatung®

www.fairsicherung.ch



www.IKEA.ch



www.migros.ch



www.oekk.ch



Impressum

NUN "Nachrichten und Notizen" erscheint 2x pro Jahr

HerausgeberIn

Verein und Fachstelle UND

Koordination und Redaktion

Daniel Huber

Theres Spirig-Huber

Gestaltung

Atelier Soda, Ethel Brüttsch, Luzern

Druck

gegendruck GmbH, Luzern

Auflage

3400 Exemplare

8. Jahrgang, Nummer 2

Datum

November 2006



Vereinbarkeit in Bewegung halten

Die besondere Fachstelle

Wünschen Sie sich manchmal auch, die betriebliche Gleichstellung von Frau und Mann und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wären ein Perpetuum mobile? Das Thema einmal in Bewegung setzen und dann – ohne weiteres Hinzutun – läuft es von selbst weiter?

Bis heute hat kein vermeintliches Perpetuum mobile einer wissenschaftlichen Prüfung standgehalten. Wird nicht laufend Energie hinzugefügt, verlangsamt sich die Bewegung zunehmend und der Prozess kommt über kurz oder lang zum Stehen.

Das heisst, mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes stellt sich die Chancengleichheit von Frau und Mann nicht von selbst ein und mit einem eingefügten Leitsatz in der Personalverordnung zur familienbewussten Unternehmensführung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht automatisch Beruf und Familie besser in Einklang bringen. Bei Themen wie Gleichstellung und Vereinbarkeit sorgt zudem "Sand im Getriebe" oftmals für eine zusätzliche Bremswirkung und einen erhöhten "Verschleiss".

Eine erfolgreiche betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik ist entscheidend auf das Engagement und die Energie aller Beteiligten angewiesen – von der Geschäftsleitung über die Führungskräfte bis zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Nebst dem Willen, Einsatz und Engagement aller braucht es aber auch gute, wirkungsvolle Instrumente. Ihre Anwendung und ihr Einsatz tragen dazu bei, Prozesse in Schwung zu halten und/oder neue Impulse zu geben.

Ein solches Instrument – das Gleichstellungs-Controlling (GSC) – stellen wir Ihnen in diesem NUN näher vor. Das GSC hat zum Ziel, die Anliegen der Gleichstellung – dazu gehört auch die Vereinbarkeit – langfristig, nachhaltig und umfassend in der Organisation zu verankern. GSC ist eine Möglichkeit – unter vielen anderen – Gleichstellung in den Betrieben umzusetzen und weiter voranzubringen. Die Fachstelle UND engagiert sich für die Einführung dieses Instruments.

Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Unser Angebot richtet sich an Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen, Verbände, Beratungsstellen und Privatpersonen.

Genau vor 10 Jahren, im Herbst 1996, wurde in Luzern der Verein UND gegründet. 2002 schlossen sich die Beratungsstelle "und..." und das Projekt Sonnhalde Worb zur Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen mit ihren vier Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich zusammen. Das Projekt Sonnhalde Worb war bereits 1992 gestartet worden. Somit kann die Fachstelle UND nächstes Jahr bereits auf 15 Jahre Erfahrung zurück blicken.

Dies ist nicht selbstverständlich. UND ist eine Erfolgsgeschichte, die u.a. letztes Jahr mit dem Förderpreis 2005 der Stadt Zürich für die Gleichstellung von Frau und Mann ausgezeichnet wurde. Für uns ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen kein Schönwetter-

Thema und keine vergängliche Modeströmung, sondern eine Frage der Lebensqualität aller Menschen. In unseren Beratungen und Bildungsveranstaltungen bringen wir unsere langjährige Erfahrung ein und unterstützen unsere Kundinnen und Kunden dabei, sich für realisierbare Ziele zu entscheiden und diese erfolgreich umzusetzen. Gleichzeitig entwickelt sich UND selber kontinuierlich weiter – und wird dabei seit den Anfängen vom Bund unterstützt, seit 1996 durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Kontinuität, Hartnäckigkeit, Sorgfalt und Nachhaltigkeit sind zentrale Stichworte, die unsere Arbeit seit 15 Jahren auszeichnen.

Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Viele träumen davon. Viele reden darüber. UND macht vorwärts – und unterstützt Sie gerne bei Ihren Schritten.

*Daniel Huber
Geschäftsführer
Fachstelle UND*



Fachstelle UND
Familien- und Erwerbsarbeit
für Männer und Frauen

Messbare Ziele zur Förderung der Gleichstellung

Gleichstellungs-Controlling im Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich

Der Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich UGZ ist eine von elf Organisationen, die sich am Transferprojekt Gleichstellungs-Controlling beteiligen. Im Gespräch mit Kathrin Spring beschreibt Direktor Bruno Hohl erste Erfahrungen mit dem Instrument, welches sich auch für die Umsetzung von Vereinbarkeitszielen ausgezeichnet eignet.

Was hat Sie motiviert, das Instrument des Gleichstellungs-Controllings für den Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich einzusetzen?

Bruno Hohl: Gleichstellung ist mir aus einer grundsätzlichen Haltung heraus ein wichtiges Anliegen. Über Fragen der Chancengleichheit lassen sich auch viele sozialpolitische Anliegen, wie zum Beispiel Integration, thematisieren. Gleichstellung ist deshalb eine gute Basis, um in der Führung ethische Grundhaltungen zu vermitteln und die Mitarbeitenden für sogenannte weiche Themen zu sensibilisieren.

Bei meiner Motivation kommt hinzu, dass die Aufgaben, die wir als Betrieb wahrnehmen, traditionell mit Berufen verbunden sind, in denen Männer stark vertreten sind, z. B. Ingenieure, Architekten, Naturwissenschaftler. Mein Ziel ist es, in diesen Bereichen die Chancen für Frauen zu verbessern. Und ein dritter Punkt, der mir wichtig ist: Wir möchten Frauen und Männern ermöglichen, eine gute Balance zwischen Beruf und anderen Engagements wie Familie, Freizeit, Weiterbildung, Freiwilligenarbeit usw. zu finden.

Solche Ziele könnte sich der Betrieb aber auch ohne spezielles Projekt und Instrument setzen...

Ja, sicher. Aber das Projekt und – damit verbunden – das Instrument des Gleichstellungs-Controlling erleichtern das Vorgehen. Es ist wie überall: Gutes Theater zum Beispiel braucht eine gute Bühne.

Welches sind bis jetzt die positiven Ergebnisse?

Dank des Projektes haben wir beim Thema Gleichstellung einen gewissen Durchbruch erzielt. Während es früher oft kritische und ablehnende Reaktionen gab, stelle ich heute mehr Offenheit fest. Das

Thema wird im Kader lebhaft diskutiert und die Bereitschaft ist da, eigene Haltungen und Gewohnheiten zu überdenken. Es ist etwas in Bewegung geraten, und das stimmt mich zuversichtlich.

Zum Positiven gehört auch, dass wir in den beiden Bereichen "Frauenanteil im Kader" und "Anteil der Teilzeitbeschäftigten" je eine leichte Steigerung verzeichnen.

Welche konkreten Massnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung gibt es in Ihrem Betrieb?

Bereits im Jahr 2003 haben wir ein Massnahmenpapier mit Grundprinzipien zur Gleichstellung festgelegt. Nach einer Auswertung haben wir dieses Jahr die Regeln für Stellenbesetzungen überarbeitet. Unter anderem werden künftig alle freiwerdenden oder neu geschaffenen Vollzeitstellen auf ihre Teilbarkeit hin analysiert. Stellenausschreibungen insbesondere im technischen Bereich werden dort, wo es sinnvoll ist, mit dem Passus "Über Bewerbungen von Frauen freuen wir uns ganz besonders" ergänzt. Im Rahmen des Projektes "Gleichstellungs-Controlling" legen wir Ende Oktober in der Geschäftsleitung neue strategische Ziele fest. Dabei wenden wir ein zweistufiges Verfahren an: Es gibt Ziele für das ganze Amt und individuelle Ziele für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.

Wo zeigen sich die grössten Schwierigkeiten?

In der Anfangsphase hörte ich oft Einwände wie: Wir sind anders, das geht bei uns nicht. Doch, wie bereits gesagt, stelle ich in dieser Beziehung eine zunehmende Bereitschaft fest, sich auf Gleichstellungsfragen einzulassen. Dass es in diesem Amt mit seinem sehr technischen und gesetzlich definierten Aktionsfeld gelungen ist, die Mitarbeitenden für solche Themen zu sensibilisieren, freut mich ganz besonders. Gleichzeitig weiss ich aber auch, dass es bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen Ausdauer braucht. Die Motivations- und Überzeugungsarbeit muss auf allen Ebenen weitergehen und mit Vorbildern Belege finden, denn sonst droht das Feuer für diese Sache rasch wieder zu erlöschen.

Legende legende legende



Legende legende legende



Das Instrument und das Coaching

Das Gleichstellungs-Controlling ist ein Instrument für Organisationen zur Verankerung der Gleichstellung als permanente Querschnittsaufgabe. Nach einer Analyse über den Stand der Gleichstellung werden – im Rahmen des normalen Zielvereinbarungsprozesses – Gleichstellungsziele vereinbart. Die Hauptverantwortung für die Umsetzung der entsprechenden Massnahmen liegt bei den Führungskräften. Darin sieht Daniel Huber von der Fachstelle UND denn auch das grosse Plus des Instrumentes "Gleichstellungs-Controlling": "Es werden klar definierte Zuständigkeiten geschaffen, und mit dem konsequenten Einbezug der Führungskräfte können vermehrt auch Männer in den Gleichstellungsprozess eingebunden werden."

Die Wirkung der Massnahmen und die Zielerreichung werden regelmässig anhand ausgewählter Kennzahlen überprüft. Damit schafft das Gleichstellungs-Controlling Transparenz über die Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung. Und das ist gemäss Daniel Huber ein weiterer wichtiger Vorteil des Instrumentes: "Die Führungskräfte werden mit den Resultaten ihrer Arbeit konfrontiert." Zudem schafft das "Führungs-Cockpit Gleichstellung" – ein Kennzahlenset mit Standortbestimmung und Abweichungsanalyse – für die notwendige Transparenz.

Das Konzept für das Gleichstellungs-Controlling wurde im Auftrag des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (vpod) und des Schweizer Syndikates Medienschaffender (SSM) erstellt. Am Transferprojekt beteiligt sind u.a. das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, das Schweizer Radio DRS, die Kantone Baselland und Graubünden, Swisscom IT Services AG, Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich (siehe Interview).

Die beteiligten Unternehmen und Organisationen werden von Fachleuten begleitet. Beim Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich hat Daniel Huber von der Fachstelle UND diese Aufgabe übernommen. Die Fachstelle UND bietet weiteren interessierten Betrieben Coachings und Workshops zur Einführung des Gleichstellungs-Controllings an. Kontakt: Fachstelle UND, Tel. 044 462 71 23, info@und-online.ch

Für weitere Informationen zum Instrument: www.gleichstellungscontrolling.org / Literatur: Gleichstellungs-Controlling - Handbuch für die Arbeitswelt, Catherine Müller und Gudrun Sander, vfd Hochschulverlag AG, ETH Zürich, Fr. 47.- (inkl. CD-ROM).

Umwelt- und Gesundheitsschutz Zürich

Das Aufgabengebiet des Umwelt- und Gesundheitsschutzes Zürich (UGZ) reicht von der Kontrolle der Wasserqualität in den Bädern der Stadt Zürich über Energietechnik und Bauhygiene, Gesundheitsförderung, Lärm- und Luftreinhaltung und Schädlingsbekämpfung bis hin zu sicheren und sauberen Züri-WCs. Der UGZ umfasst rund 150 Mitarbeitende und gehört als Amt zum Gesundheits- und Umweltschutz der Stadt Zürich. Weitere Informationen: www.stadt-zuerich.ch/ugz.



Verena Zürcher

Sie absolvierte ursprünglich die Ausbildung als kaufmännische Angestellte und arbeitete nach entsprechenden Weiterbildungen als Lehrbeauftragte für Informatik. Zurzeit besucht Verena Zürcher den Vorkurs einer Maturitätsschule für Erwachsene. Sie ist 43 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 7 und 6 Jahren:

"Als ich das erste Kind erwartete, leitete ich die Informatikschulung einer Verwaltung. Ich bat um eine Reduktion des Pensums auf 50 Prozent. Dem wurde aber nicht entsprochen. Ein Grund dafür war wohl die Ansicht, Teilzeit und Führung würden sich nicht vereinbaren lassen. Jedenfalls bot man mir lediglich ein Teilzeitpensum als Projektssekretärin an, worauf ich kündigte. Ich hatte zwar die Absicht, so rasch wie möglich wieder in den Beruf einzusteigen, doch unvorhergesehene Aufgaben im Zusammenhang mit einer Krankheit des Kindes liessen mich diese Pläne verschieben.

Nach der Geburt des zweiten Kindes stieg ich als Sprachlehrerin stundenweise wieder ins Berufsleben ein. Im Jahr 2001, beim Grounding der Swissair, veränderte sich unsere Situation von einem Tag auf den andern,

weil mein Mann als Informatiker am Flughafen arbeitet und seine Stelle entsprechend unsicher wurde. Deshalb suchte ich eine Stelle mit festem Lohn. Ich fand sie als Lehrbeauftragte für Informatik an einer Berufsschule. Je nach Semester variierte das Pensum zwischen 40 und 80 Prozent. Mein Mann reduzierte seinerseits seine Berufsarbeit zugunsten der Familie vorübergehend auf 80 Prozent. Daneben beschäftigten wir an zwei Tagen in der Woche ein Kindermädchen, und zwar eine Schulabgängerin, die ein Zwischenjahr machte.

Seit den Sommerferien bin ich nicht mehr berufstätig, weil ich mit dem Heimstudium für die Erwachsenenmatura angefangen habe. Die Matura nachzuholen, ist ein alter Traum von mir. Nach dem Vorkurs werde ich mich Ende Jahr entscheiden, ob ich diesen Traum tatsächlich verwirklichen will oder nicht.

Aus meiner Erfahrung mit dem Vereinbaren von Beruf und Familie kann ich anderen Paaren vor allem zwei Ratschläge geben: Angesichts der Unsicherheiten in Beruf und Familie gilt es, flexibel zu bleiben und die Aufteilung immer wieder den Umständen anzupassen. Gleichzeitig ist stets zu überlegen, wie es im "Worst case", im schlimmsten Fall, sein könnte. Also zum Beispiel: Was ist, wenn die Tagesmutter krank ist? Mit einem Notfallszenario kann man sich viel Stress ersparen. Denn noch ist in der Arbeitswelt nicht überall Verständnis da, wenn eine Mutter oder ein Vater wegen Problemen bei der Kinderbetreuung unerwartet ausfällt."