

» *Wettbewerbsfähige Bodenseeregion* «

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bregenz, 2. März 2010

Kanton St.Gallen

Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte (IGP)

Brigitte Meyer, Projektleiterin

02.03.2010


**Gleichstellungs- und
Integrationsförderung**

Kanton St.Gallen

Inhalt

- Das IGP und sein Auftrag
- Thesen zur Wirksamkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitgeber Kanton und die Vereinbarkeit
- Die St.Galler Agenda
- Umsetzung der St.Galler Agenda



DAS IGP UND SEIN AUFTRAG



Was ist das IGP?

- Eine Stabstelle im Departement des Innern des Kantons St.Gallen
- I = Integration (Fachstelle)
- G = Gleichstellung (Fachstelle)
- P = Projekte (Support der Departementsleitung)



IGP und zentrale Themen im "G"

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements
- Equal Job – Equal Pay
- Eigene Projekte
- Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern und Partnerinnen



Leitgedanken für die Arbeit

Nutzen- und Gerechtigkeitsperspektive verknüpfen:

- Demographische Entwicklungen: Unsere Gesellschaft braucht überall Frauen und Männer
- Volkswirtschaftliche Überlegungen
- Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Lebensgestaltung
- Lohn- und Jobgleichheit verbessern: Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit



WIRKSAMKEIT DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE (THESEN)



Definition

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit heisst, dass es für Männer und Frauen möglich ist, Familie und Erwerbsarbeit gemäss ihren Bedürfnissen und Wünschen und zum Wohl der Kinder und anderer unterstützungsbedürftiger Personen zu verbinden.

(Definition der Fachstelle UND)



Wettbewerbsfähigkeit und Vereinbarkeit 1

Erhöhte Vereinbarkeit führt makroökonomisch zu

- Mehr Wirtschaftswachstum
- Besserer Funktion des Arbeitsmarktes
- Finanzierung der Sozialversicherungen
- Ausschöpfung des Humankapitals
- Grösserer Innovationsfähigkeit



Wettbewerbsfähigkeit und Vereinbarkeit 2

Erhöhte Vereinbarkeit führt auf betrieblicher Ebene zu

- Steigerung der Produktivität dank grösserer Motivation und weniger Stress der Mitarbeitenden
- Sinkenden Fluktuationskosten
- Verminderung des Unternehmensrisikos
- Erhöhter Attraktivität des Betriebes für künftige Arbeitnehmende



Wettbewerbsfähigkeit und Vereinbarkeit 3

Erhöhte Vereinbarkeit führt mikroökonomisch zu

- Bekämpfung der Armut
- besserer sozialer und schulischer Integration aller Kinder
- Gleichstellung von Mann und Frau
- Partnerschaftlicher Rollenteilung



ARBEITGEBER KANTON UND DIE VEREINBARKEIT



Kanton als Arbeitgeber

- Grösster Arbeitgeber
- Im ganzen Kanton präsent
- Viele verschiedene Betriebe mit unterschiedlichen Belegschaften
- Im Fokus der Öffentlichkeit
- Vorreiterrolle im Thema



Anstösse für den Kanton als Arbeitgeber

- Politische Vorstösse (Motionen, Einzelanfragen im Kantonsrat)
- Wünsche nach VBF von Mitarbeitenden und Stellensuchenden
- Umsetzung der Chancengleichheit von Mann und Frau
- Nachfolgeregelungen auf Grund der demographischen Entwicklungen
- Spürbarer Fachkräftemangel



Reaktionen auf die Vorstösse

- Massnahme 6.1 2008 - 2010: Personalmanagement schafft Chancengleichheit mit Projektstelle
- Bericht der Regierung mit einer Auslegeordnung zur Kenntnissnahme an den Kantonsrat
- Kondensat aus dem Regierungsbericht ist die **St.Galler Agenda zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements**



DIE ST.GALLER AGENDA



Was ist die St.Galler Agenda?

- Fahrplan und Richtschnur für die interne Umsetzung von VBF
- Ziel: Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber
- 13 Massnahmen
- Anspruchsgruppen breit gefasst: Begrifflichkeit
- Knüpft an Bestehendes an und entwickelt dies weiter
- Setzt bei der Umsetzung auf Organisationsentwicklung und Dialog



Welche Themen bewegen die Mitarbeitenden?

- Beruf und Familie
- Kinderbetreuung
- Beruf und ausserberufliches Engagement
- Wie pack ich's konkret an?



Beruf und Familie

- VBF für ca. 40 % der Mitarbeitenden zentral
- Personalbefragung 2009 zeigt ziemlich hohe Zufriedenheit ausser bei....
- Bedürfnisse von Vätern
- Bedürfnisse von Müttern
- Anliegen der Vorgesetzten
- Zukunftsszenario Elder Care



Kinderbetreuung

- Generell zu geringes Angebot: 0,2 Prozent des Bruttoinlandproduktes in der Schweiz für Kinderkrippen
- Impulsprogramm vom Bund sehr wirksam und verlängert
- Situation beim Kanton
- Neues Angebot



Beruf und ausserberufliches Engagement

- Vielfältige Engagements für die Zivilgesellschaft
- Arbeitsmarktfähigkeit verlangt nach Weiterbildung
- Das Ende der Schornsteinkarrieren zugunsten von Work-Life-Balance



UMSETZUNG DER ST.GALLER AGENDA



Wo muss sich *in* der Organisation etwas bewegen?

- Führung und Personalmanagement
- Zeit und Arbeitsorganisation
- Flankierende Massnahmen



Führung und Personalmanagement

- Know-how in der Verwaltung aufbauen
- Anforderungen an die Führungskräfte bei VBF festlegen
- Aufbau einer zentralen Fachstelle mit Ansprechpersonen in den Departementen
- Das Thema bei Neuanstellungen und im Standortgespräch sichtbar machen



Zeit- und Arbeitsorganisation

- Teilbarkeit von Stellen auf allen Stufen überprüfen
- 80-Prozent-Stellen +/-20 Prozent als Richtwert
- Einführung von Arbeitszeitkonten
- Erweiterung der bezahlten Vaterschaftszeit
- Urlaub statt 13. Monatslohn für Eltern
- Einführung der Telearbeit



Flankierende Massnahmen

- Erhöhung der Anzahl Krippenplätze
- Betreuung in Ausnahmesituationen
- Begleitmassnahmen zu den Massnahmen 1-12



Die Schere im Kopf

- Vereinbarkeit? Das ist nur für gut Betuchte!
- Vereinbarkeit? Das ist für unseren Betrieb zu teuer!
- Vereinbarkeit? Das ist etwas für Frauen!



Tipps für die Umsetzung 1

- Förderung der Vereinbarkeit ist eine Führungsaufgabe
- Männer spezifisch ansprechen
- Das Thema in Zusammenhang mit Metathemen stellen
- Konkrete, alltagstaugliche Massnahmen: weniger ist mehr
- Zugang zu Informationen für alle (Broschüren, Intranet etc.)
- Bekanntmachung von Good Practice-Beispielen



Tipps für die Umsetzung 2

- Bestehende Instrumente und Kanäle nutzen und erweitern
- Top-Down und Bottom-up – Ansatz verschränken
- Pilotprojekte mit Signalwirkung starten
- Beratungsangebot vor Ort für Vorgesetzte und Mitarbeitende
- Nachhaltigkeit beachten!



UND WAS PACKEN SIE AN?!

