

Liebe Leserinnen und Leser

Mit diesem Newsletter laden wir Sie herzlich ein, an unserer Jubiläumsveranstaltung vom 24. November teilzunehmen.

Thema: „work & care erfolgreich meistern – Praxistools für Unternehmen“.

Matthias Möllene, ehemaliger Konzernpersonalchef und Leiter HR Management and Leadership an der Hochschule für Wirtschaft Zürich ist als Referent mit dabei und bringt das Thema auf den Punkt: „Alle reden von der aktuellen Finanzkrise und davon, dass auf die Beschäftigten in der Schweiz zusätzliche Belastungen zukommen werden. Mehr arbeiten zum gleichen Lohn oder andere Formen der Produktivitätssteigerung zum Ausgleich der Euro-Schwäche sind Beispiele dafür. Aber auch wenn diese Krise einmal überwunden ist, werden wir uns nicht entspannt zurücklehnen können, denn der demographische Wandel wird dazu führen, dass in der Schweiz immer weniger Junge und immer mehr Ältere beschäftigt sein werden. Wenn man zusätzlich noch daran denkt, dass diese immer weniger werdenden aktiven Beschäftigten nebenbei auch noch die Pflege älterer Angehöriger übernehmen sollen, weil die Sozialsysteme das gar nicht leisten können, wird deutlich, was auf die Personalverantwortlichen zukommt. Neben neuen, flexibleren Arbeits- und Arbeitszeitmodellen brauchen wir Lösungen, wie Arbeit und Pflege von Angehörigen besser miteinander koordiniert werden können.“



Beachten Sie das Detailprogramm. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Ihre thkt GmbH,
Theres Hofmann und Kathrin Toberer

Geschäftsleitung *familienservice* und Arbeitgeberkrippen

Wir bedanken uns dafür, dass Sie diesen Newsletter in Ihrem Unternehmen oder Ihrem Umfeld an interessierte Kreise weiterleiten.

"Work and Care" – Veranstaltung des *familienservice*:

Das Programm

work & care erfolgreich meistern – Praxistools für Unternehmen:

Careum F+E, die Forschungsabteilung des Departements Gesundheit der Kaleidos Fachhochschule, hat im Austausch mit dem *familienservice* und andern Praxispartnern aufbauend auf Forschungsergebnisse Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege entwickelt. An der Veranstaltung werden die drei „work & care – Praxistools“ vorgestellt und ihr Nutzen für Arbeitgeber und Mitarbeitende aufgezeigt. Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik diskutieren Möglichkeiten zur gelingenden Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege.

Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmen, an Führungskräfte und HR-Fachleute sowie an Vertreterinnen und Vertreter von Behörden und Verwaltungen.

[Programm](#) und [Anmeldung](#)

Sommerzeit – Ferienerlebniszeit:

Betreuungswochen für Schulkinder in Zürich, Bern und Lausanne

Der *familienservice* hat während der Sommerferienzeit für Kindergarten- und Schulkinder von 4 bis 12 Jahren insgesamt 11 Ferienwochen in den Regionen Zürich, Bern und Lausanne durchgeführt. Ob Zirkus-, Piraten-, Detektiv- oder Kunst- und Abenteuerwoche, bei der Zürcher Kantonalbank ist das Ferienerlebnisprogramm seit über 10 Jahren äusserst beliebt und immer gut ausgebucht. Für Swisscom sind die Betreuungswochen neu im Angebot zur Entlastung von Eltern mit schulpflichtigen Kindern.

Markus Huwiler ist seit Beginn des Ferienangebotes der ZKB während mindestens einer Woche jährlich als Betreuer bei den älteren Kindern mit dabei. Hauptberuflich arbeitet er als selbständiger Handwerker. In seinem Geschäftstransporter bringt er Material mit und baut vor Ort eine kleine Werkstatt auf, welche die Kinder sofort in ihren Bann zieht. So entstand vor ein paar Jahren ein in Beton gegossener Totempfahl, der heute auf dem Spielplatz Sonnenberg in Zürich immer noch eine bunte Augenweide ist. Nebst der konzentrierten Arbeit schaffen die Streifzüge durchs Unterholz im nahen Wald eine willkommene Abwechslung. Aus den gesammelten Naturmaterialien entstehen eigentliche „Land-Art“-Objekte. Höhepunkt der Woche war aber bestimmt die Übernachtung im Zelt. Die Kids fanden es ganz toll und haben die „kurze“ Nacht intensiv genossen.

Betreuungsindizes:

Betreuungsangebot in den Kantonen unter der Lupe

Mittlerweile wird das Angebot an familien- und schulergänzender Kinderbetreuung in drei Kantonen systematisch erfasst: Zürich, Zug und St. Gallen. Diese Analysen werden in Form von Betreuungsindizes publiziert und dienen Unternehmen, Eltern und Gemeinden als Gradmesser für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im jeweiligen Kanton oder einzelnen Gemeinden.

Kanton Zürich

Der Kanton Zürich erhebt den Versorgungsgrad (Platzangebot gemessen an Anzahl Kindern) sowie den Finanzierungsgrad (Subventionen pro Kind) in seinen Gemeinden bereits seit 2003. Waren es zu Beginn der Erhebungen 6% der Kinder, die familienergänzend betreut wurden ([Medienmitteilung 2004](#)), so erreichte der Kanton Zürich 2010 bereits einen Versorgungsgrad von 12.6% ([Rangliste aller Gemeinden 2010](#)). Demgegenüber sank die Anzahl Zürcher Gemeinden ohne Betreuungsangebot von 101 (2003) auf 17 (2010).

Kanton Zug

Für den Kanton Zug wurde der Betreuungsindex erstmals für das Jahr 2005 erhoben ([Studie von INFRAS 2006](#)) und für 2009 wiederholt. Bereits 2005 verfügten alle Zuger Gemeinden über ein familienergänzendes Betreuungsangebot, der Versorgungsgrad lag bei 10.7%. Die Erhebung für 2009 ([Studie von INFRAS 2010](#)) weist einen deutlichen Ausbau des Betreuungsangebots nach: 2009 wurden 17.3% der Kinder familienergänzend betreut (bei Berücksichtigung der Blockzeiten waren es sogar 22.7%).

Kanton St. Gallen

Für das Jahr 2010 erstmals erhoben wurde das Angebot an familien- und schulergänzender Betreuung im Kanton St. Gallen ([Medienmitteilung 2011](#)). Der Versorgungsgrad liegt hier mit 2.7% (ohne Berücksichtigung der Blockzeiten) deutlich tiefer als in den anderen beiden Kantonen ([Abschlussbericht 2011](#)). Wie in den Kantonen Zürich und Zug sind auch in St. Gallen die Unterschiede im Betreuungsindex zwischen den Gemeinden sehr gross: In städtischen Gemeinden sind der Versorgungsgrad und der Finanzierungsgrad tendenziell höher als in ländlichen Gemeinden.

Sozialdirektorenkonferenz:

Empfehlungen für die familienergänzende Kinderbetreuung

Die [Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK](#) hat an ihrer Jahresversammlung am 23./24. Juni 2011 Empfehlungen zur familienergänzenden

Betreuung im Frühbereich verabschiedet. Nun liegt die definitive Version vor:

- [Empfehlungen zur familienergänzenden Betreuung im Frühbereich](#)

Gemäss Medienmitteilung der SODK sind Angebote an familienergänzender Betreuung ein wichtiger Pfeiler einer zeitgemässen Familienpolitik. Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und tragen somit zur Existenzsicherung von Familien bei.

Familienergänzende Betreuung, insbesondere im Frühbereich, sei zudem eine Investition in die Zukunft, indem sie mithilft, die Startchancen von Kindern zu verbessern.

Die Empfehlungen der SODK sollen die politische und fachliche Diskussion in den einzelnen Kantonen zum Thema der familienergänzenden Betreuung im Frühbereich unterstützen und Handlungsmöglichkeiten für die Kantone aufzeigen. Sie verstehen sich als Beitrag zur Förderung der Qualität, des Angebots und der Rahmenbedingungen durch die Kantone.

[Medienmitteilung der SODK](#) vom 24.06.2011

Studie:

Das Alleinverdienermodell hat ausgedient

Eine aktuelle deutsche [Studie der Bertelsmann Stiftung](#) weist einmal mehr darauf hin, dass das Modell „Familienvater als Alleinverdiener“ ausgedient hat. In einer Umfrage bezeichneten dieses Modell 60% der Befragten als Auslaufmodell. Als Hauptgrund dafür sehen sie die Tatsache, dass immer mehr Familien auf ein Zweiteinkommen angewiesen sind.

Wie die [Zahlen des Bundesamtes für Statistik](#) (1992-2009) zeigen, zeichnet sich in der Schweiz dieselbe Entwicklung ab. War das Modell „Vater als Alleinverdiener“ 1992 mit einem Anteil von fast 39% aller Paarhaushalte noch weit verbreitet, wurde es bis 2009 schon deutlich zurückgedrängt auf gut 20%.

Auch in der Schweiz können zwei Gründe für diese Entwicklung ausgemacht werden: Einerseits müssen Frauen immer häufiger erwerbstätig sein, um zum Lebensunterhalt der Familie beizutragen. Andererseits wollen sie auch berufstätig sein. Dies kommt einerseits den nachfragenden Unternehmen zugute – besonders in Anbetracht des Fachkräftemangels – und ist andererseits auch volkswirtschaftlich sinnvoll, weil die Gesellschaft so von den immer höher werdenden Qualifizierungen der Frauen profitiert.

Dies kommt auch im kürzlich veröffentlichten [Grundlagenbericht „Fachkräfte in der Schweiz“](#) des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements zum Ausdruck: Im Bericht wird festgehalten, dass in der hohen Rate an Teilzeitbeschäftigten noch ein hohes Arbeitskräftepotenzial liegt, das mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben noch besser ausgeschöpft werden soll. Als konkrete Massnahmen werden unter anderem der Ausbau an familienergänzenden Betreuungsplätzen, Blockzeiten und Tagesstrukturen in Schulen sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Unternehmen aufgeführt.

Weiterführende Links zum Thema:

- [„Wer Frauen fördern will, muss Paare im Blick haben“](#), Beitrag unseres deutschen Kooperationspartners pme Familienservice
- [„Frauen an die Spitze – Was ist zu tun?“](#), Broschüre des Deutschen Jugendinstituts und weiterer Organisationen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Banken bieten Männern kaum Teilzeitjobs an

Genauso wie immer mehr Frauen zum Familienerwerb beitragen möchten, wollen immer mehr Väter Teilzeit arbeiten, um mehr von der Kinderbetreuung zu übernehmen, um ihre Kinder im Alltag zu begleiten, um sie aufwachsen zu sehen ([Daten vom Bundesamt für Statistik](#)).

Doch die NZZ titelte Ende August [„Banken mit wenig Herz für Väter“](#). Die Arbeitgeber machen es den Vätern offensichtlich gar nicht so einfach. Denn Teilzeitarbeit ist in der Finanzbranche immer noch die grosse Ausnahme. Verschiedene Schweizer Banken (siehe [Umfrage der NZZ](#)) zeigen sich zwar grundsätzlich offen gegenüber Teilzeitarbeit von Männern. In der Realität ist eine Reduktion des Pensums für Väter aber schwierig, weil ihre Vorgesetzten oft grosse Vorbehalte gegenüber Teilzeitarbeit haben und infolge von Vorurteilen oft die Karrierechancen sinken.

Andererseits zeigen die Erfahrungsberichte von betroffenen Männern, dass die Banken durch ihre diesbezüglich wenig familienfreundliche Unternehmenspolitik wertvolles Know-how verlieren, wenn die Väter zu einem flexibleren Arbeitgeber wechseln.

Ihre Meinung zu diesem Artikel interessiert uns: Schreiben Sie uns an mail@thkt.ch.

In unserem Intranet finden Sie den Newsletter in der [deutschen](#) und [französischen](#) Fassung.

Weitere Informationen über uns finden Sie auf den Websites:

www.familienservice.ch

www.arbeitgeberkrippen.ch