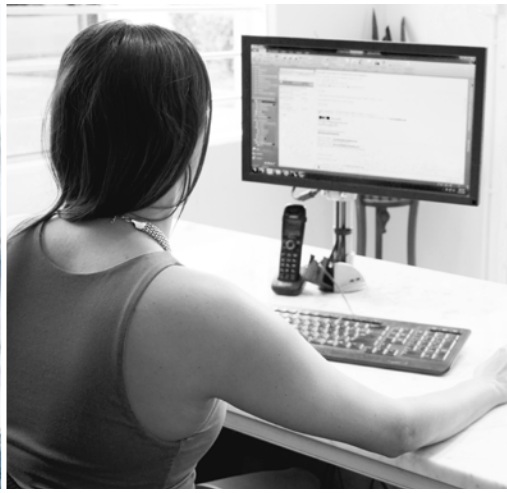


DIE NEUEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSORGANISATION



- 74% der Mütter im Wallis, die in einer Beziehung leben, sind erwerbstätig, ebenso 88% der Alleinerziehenden.
- Die Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik wirkt sich für die Unternehmen wirtschaftlich positiv aus. Der Return on Investment liegt bei 8%.
- Es wünschen mehr und mehr Väter eine Teilzeiterwerbstätigkeit.



Die neuen Herausforderungen bei der Arbeitsorganisation

Mit dem wirtschaftlichen Umschwung – insbesondere durch die Öffnung der Märkte, durch die Verlängerung der Reisezeit zwischen Wohn- und Arbeitsort sowie durch den Wandel der Familienstrukturen – ergeben sich im Bereich der Arbeitsorganisation neue Herausforderungen.

Die Baby-Boomer-Generation nähert sich dem Rentenalter und mit den Ungewissheiten in Sachen freier Personenverkehr besteht das Risiko eines Fachkräftemangels. Es wird eine stärkere Konkurrenz bei der Personaleinstellung erwartet.

Frauen sind je länger je besser ausgebildet und haben am Arbeitsmarkt eine sehr starke Präsenz. Diesbezüglich hat im Wallis eine vom KAGF in Auftrag gegebene Studie¹ gezeigt, dass 74% der in einer Beziehung lebenden Mütter einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Unter den alleinerziehenden Müttern arbeiten sogar 88%.

➤ 27 Prozent der Eltern wünschen sich flexible Arbeitszeiten, um Arbeit und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Diese Massnahme findet einen grossen Anklang; weitaus grösser als die Flexibilität der Kindertagesstätten (15%).²

Für Leute mit familiären Verpflichtungen und einer anspruchsvollen beruflichen Tätigkeit sind also entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich. Eine Arbeitsorganisation, welche

an die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Angestellten angepasst ist, würde die Vereinbarkeit von Privatleben und Berufswelt erheblich vereinfachen.

Ein Vorteil für die Unternehmen

Die Einführung von Bedingungen, die es ermöglichen, Berufs- und Familienleben besser aufeinander abzustimmen, ist für Unternehmen in zweierlei Hinsicht von Vorteil: ein Return on Investment im Bereich der Personalpolitik und gesunde Angestellte, was zu entsprechenden Kosteneinsparungen führt.

In einer vom SECO³ in Auftrag gegebenen Studie wurde gezeigt, dass die Einführung einer familienfreundlichen Personalpolitik – also Massnahmen, um Berufs- und Familienleben in Einklang zu bringen – für Unternehmen wirtschaftlich profitabel ist. Der Return on Investment liegt bei 8%.

Die Resultate zeigen insbesondere, dass sich durch die häufigere Rückkehr der Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub in den Betrieb ein Einsparpotenzial realisieren lässt. Erhalten die Mütter beim Wiedereinstieg die Möglichkeit eines höheren Arbeitspensums und wird ihnen eine qualifizierte Berufslaufbahn trotz familiären Aufgaben ermöglicht, lässt sich ebenfalls ein Einsparpotenzial realisieren. Ein Einsparpotenzial, das bereits deutlich über den notwendigen Aufwendungen für eine familienorientierte Personalpolitik liegt.

Mehrere Studien befassen sich mit den Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz. Die



Resultate zeigen insbesondere, dass 30% der berufstätigen Bevölkerung in der Schweiz sich oft oder gar sehr oft gestresst fühlen. Zu den angegebenen Gründen zählt Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen⁵. In finanzieller Hinsicht bezieht sich das auf Kosten in Höhe von 5 Milliarden Franken.⁶

➤ Mütter, die bei Versicherungen und Banken sowie in grösseren Unternehmen arbeiten, gehen vermehrt einem Beschäftigungsgrad von 50% oder mehr nach.⁴

Auch die Väter

Damit die Unternehmen bei der Anstellung konkurrenzfähig bleiben und ihr qualifiziertes Personal nicht verlieren, müssen auch sie sich auf eine immer stärker bemerkbar machende soziale Tendenz einstellen: den Wunsch der männlichen Angestellten nach Teilzeitarbeit. Dieser Wandel macht sich vor allem mit dem Eintreten in den Arbeitsmarkt einer neuen Generation bemerkbar, die auf ein Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und Freizeit Wert legt. Gemäss einer von Pro Familia⁷ im Jahr 2011 durchgeführten Studie möchten 9 von 10 Männern einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Soziale Verantwortung der Unternehmen

Die Erhöhung des Ausbildungsniveaus der Frauen und ihre enorme Präsenz am Arbeits-

markt erfordern eine Anpassung der Arbeitsbedingungen: auch hier im Hinblick auf eine soziale Verantwortung der Unternehmen. So werden die Kosten des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben – mit dem Risiko in eine Armutsfalle zu tappen (Alleinerziehende infolge einer Scheidung sind sechsmal wahrscheinlicher auf Sozialhilfe angewiesen) – reduziert. Zudem werden die Beiträge an die Altersvorsorge gestärkt, was im Rentenalter die Abhängigkeit von Zusatzleistungen reduziert.

¹ Oesch T., Stutz H. (2014) Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. BASS, Bern www.egalite-familie.ch

² Oesch T., Stutz H. (2014)

³ Prognos (2005) Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik

⁴ Oesch T., Stutz H. (2014)

⁵ Grebner S. et al., (2011) Stressestudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Internet. www.seco-admin.ch

⁶ Igic I., Keller A., Luder L., Elfering A., Semmer N., Brunner B., Wieser S. (2015) Job-Stress-Index 2015, Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Gesundheitsförderung Schweiz, Bern und Lausanne

⁷ Pro-Familia (2011) Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro-Familia, Bern



Um sich ein Bild der Situation sowie der Bedürfnisse der Walliser Familien zu verschaffen, hat das kantonale Amt für Gleichstellung und Familie 2014 das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) mit einer Studie beauftragt. Dieses hat 2452 repräsentative Familien mit Wohnsitz im Wallis und mindestens einem unter 12-jährigen Kind befragt.

Sie finden die Studie unter Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis, Oesch T.& Stutz H. (2014) unter: www.gleichstellung-familie.ch/gewalt/dokumentation-167.html

➤ **Die Befragung bezog sich auf vier Themengebiete:**

Die familiäre Situation, die berufliche Situation, die Kinderbetreuung sowie ihre Wünsche und Meinungen zum Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben.

➤ **Die Fragestellungen wurden drei Dimensionen zugeordnet:**

Nach verfassungsmässiger Region, nach Art der Familie (Paar, alleinerziehend) und nach Alter des jüngsten Kindes (0-4 und 5-12 Jahre).

AUSBLICK

ERWERBSSITUATION DER MÜTTER UND VÄTER IM WALLIS

Die Mehrheit der Mütter im Wallis ist erwerbstätig. Sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch der Umfang unterschieden sich je nach Region.

Wie sieht die Situation in den drei Regionen aus? Welche Chancen bietet die hohe Erwerbsbeteiligung der Mütter für die Unternehmen? Welche Konsequenzen hat sie auf bestehende Strukturen?

Nächste Ausgabe erscheint am 7. März 2016

Impressum

Factsheet: „Die neuen Herausforderungen bei der Arbeitsorganisation“

Herausgeber

Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie
Avenue de la Gare 33 | CP 478 | 1951 Sion
+41 27 606 21 20 | egalite-familie@admin.vs.ch

Auswertung der Daten

Büro BASS

Konzept und Gestaltung

metaloop.ch

ÉGALITÉ
FAMILIE
GLEICHSTELLUNG

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

