

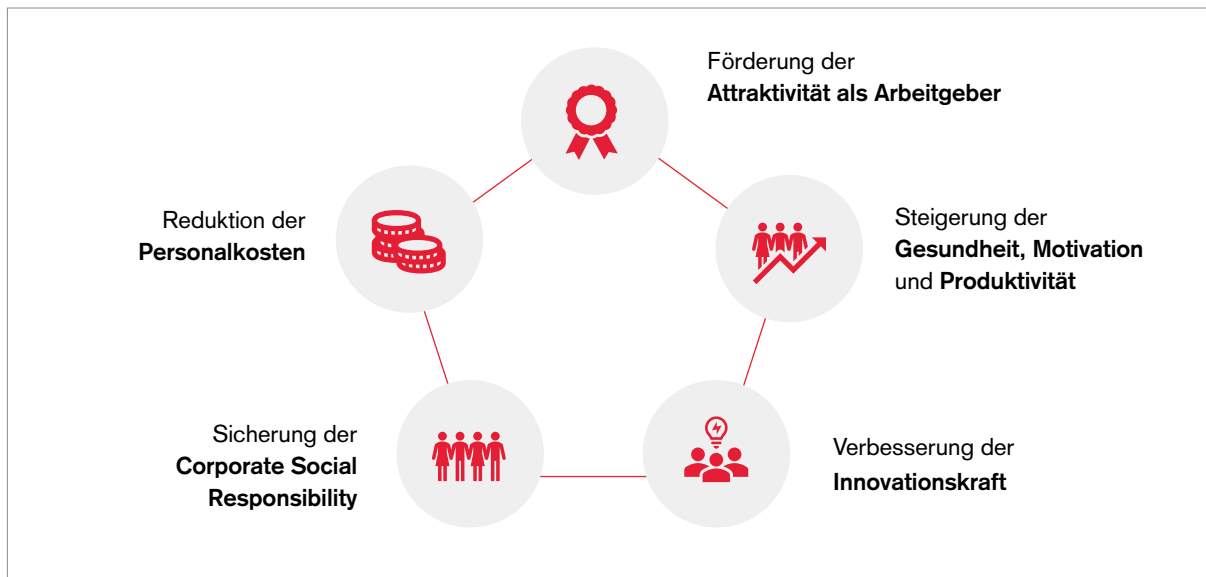
Arbeit, die Platz für Privates lässt

Zusammen mit der Fachstelle UND startet Infra Suisse für ihre Mitglieder das Projekt «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben». Die Erkenntnisse daraus sollen der gesamten Branche zur Verfügung stehen.



Seit Jahren sinkt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Schweizerinnen und Schweizer und Teilzeitstellen nehmen zu. Beides verdeutlicht, wie sich die Bedürfnisse der Angestellten verändert haben. Während dieser Wandel von einzelnen Arbeitgebern als Bedrohung wahrgenommen wird, verstehen ihn andere als Chance, um sie zu ihrem

Vorteil zu nutzen und sich als mitarbeiterfreundlich zu positionieren. Auch im Infrastrukturbau. Denn wenn es zunehmend schwieriger wird, Vollzeitstellen zu besetzen, kann gezieltes Nachwuchs- bzw. Karrieremanagement den Firmen helfen, leichter neue Mitarbeitende zu gewinnen oder vorhandene zu halten.



Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Quelle: Fachstelle UND

Die Produktionsprozesse in der Branche, die Anforderungen der Bauherrschaften bezüglich Schlüsselpersonen oder auch traditionelle Wertvorstellungen stellen Bauunternehmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern wollen, vor besondere Herausforderungen. Wie diese gemeistert werden können, soll im Rahmen des Projekts ermittelt werden. Infra Suisse wird die Erkenntnisse aus dem Projekt allen Mitgliedern zugänglich machen.

Kultur, die Vereinbarkeit ermöglicht

Die Fachstelle UND berät dafür im Rahmen des gemeinsamen Projekts mit Infra Suisse 13 Verbandsmitglieder. Diese hatten sich auf einen Aufruf hin gemeldet. Ausgangspunkt stellt die Analyse der mitmachenden Firmen dar. Daraus werden mögliche Massnahmen abgeleitet, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben verbessern sollen. Wo besteht in der Unternehmung Handlungspotential und -bedarf?

Damit aber Erwerbsarbeit und Privatleben in einer Firma besser und individueller vereinbart werden können, braucht es die entsprechende Unternehmens- und Führungskultur. Dazu gehört auch eine aktive Kommunikation innerhalb der Firma. Angestellte müssen aktiv auf das Thema angesprochen werden.

Das Projekt startet im November mit einem Workshop. Dann folgen die Arbeiten in den Betrieben, die sich in sechs Schritte gliedern:

1. Ausfüllen eines Online-Fragebogens durch den Betrieb und Abgabe wesentlicher Grundlagen (Personalpolitik, Personalreglement etc.)
2. Interview Fachstelle UND mit HR-Leitung/ CEO zur Klärung und Vertiefung der Antworten
3. Aufbereiten und Präsentieren der Ergebnisse durch die Fachstelle UND beim Betrieb
4. Erstellen eines einfachen Massnahmenplans durch den Betrieb, unterstützt von der Fachstelle UND
5. Umsetzen der Massnahmen durch den Betrieb
6. Gemeinsame Evaluation durch Betrieb und Fachstelle UND über die Wirkung der Massnahmen

Als Abschluss folgt im Frühling 2021 ein zweiter Workshop mit allen beteiligten Firmen, der am Ende des Projekts dem Erfahrungsaustausch aller Beteiligten dienen soll. Firmen, die das möchten und ein bestimmtes Niveau erreichen, können sich von der Fachstelle mit dem «Prädikat UND» zertifizieren lassen.

Weitere Informationen:

infra-suisse.ch/vereinbarkeit