



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Unternehmensbefragung im Kanton Wallis

durchgeführt durch das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie
und durch Pro Familia Schweiz

Resultate, 24. März 2022 (finale Version vom 16.06.2022)





Teil 1: Befragungseigenschaften





Befragungseigenschaften

	Allgemeine Informationen
Anzahl der kontaktierten Unternehmen	1'003 Unternehmen wurden im Wallis direkt kontaktiert. Zusätzlich dazu wurde über die Berufsverbände und Facebook zur Teilnahme aufgerufen.
Stichprobengrösse Rücklaufquote	Von den 1'003 kontaktierten Unternehmen haben 191 Unternehmen den Fragebogen vollständig beantwortet, was einer Rücklaufquote von 19 % entspricht. Im Gegensatz dazu haben 323 Personen bzw. 32 % mindestens eine Frage beantwortet.
Methode Dauer	Online-Umfrage auf Deutsch und auf Französisch. Ca. 20 Minuten pro Teilnehmer / Teilnehmerin.
Befragungszeitraum	Vom 2. November 2021 bis zum 17. Januar 2022
Anzahl Fragen	33 Fragen



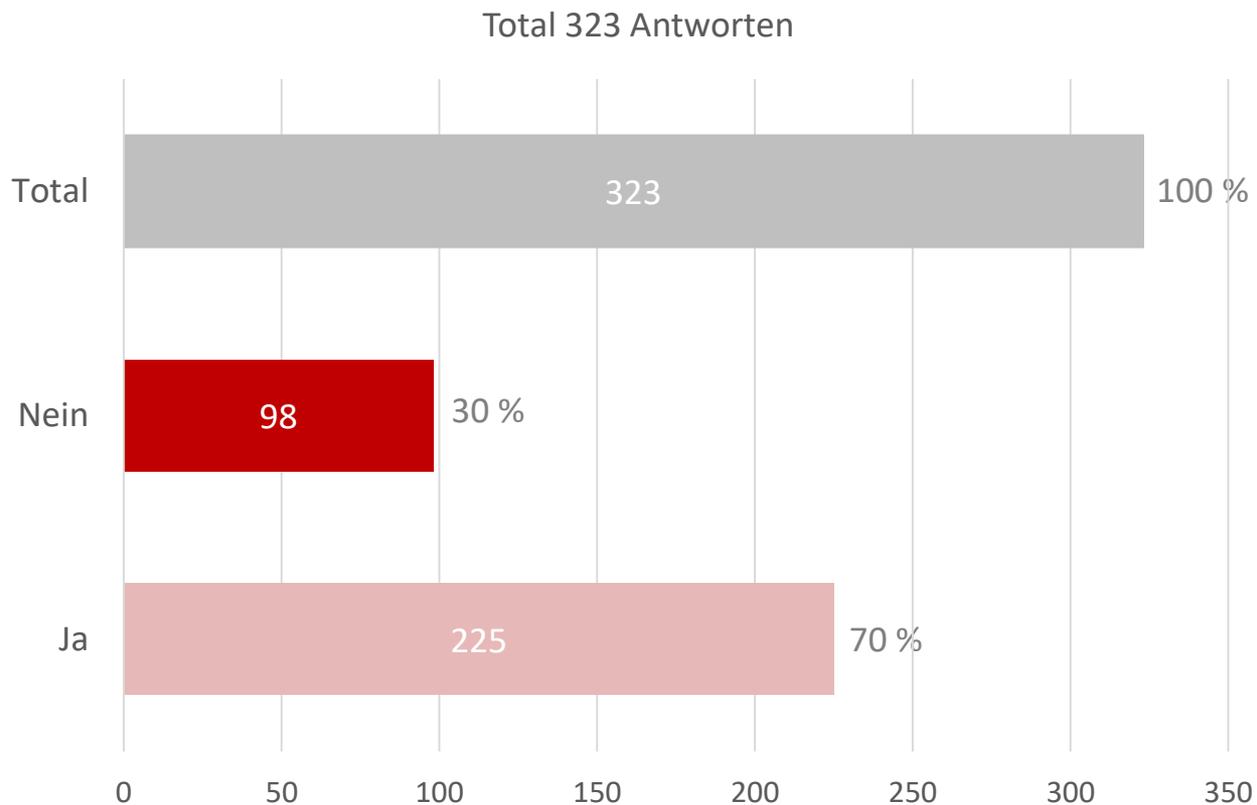
Teil 2: Beantwortung des Fragebogens



Frage 1

Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?

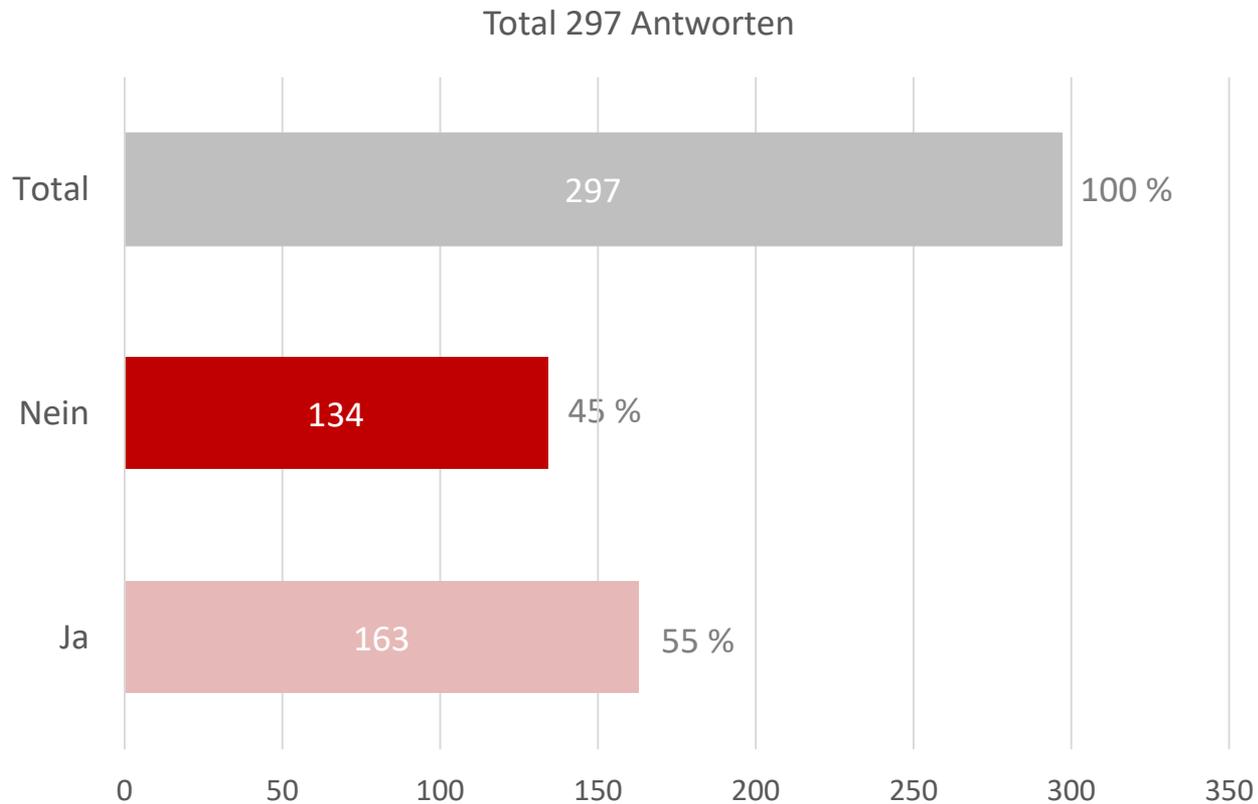
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben hat für eine grosse Mehrheit der Unternehmen Priorität (70 %).



Frage 2

Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?

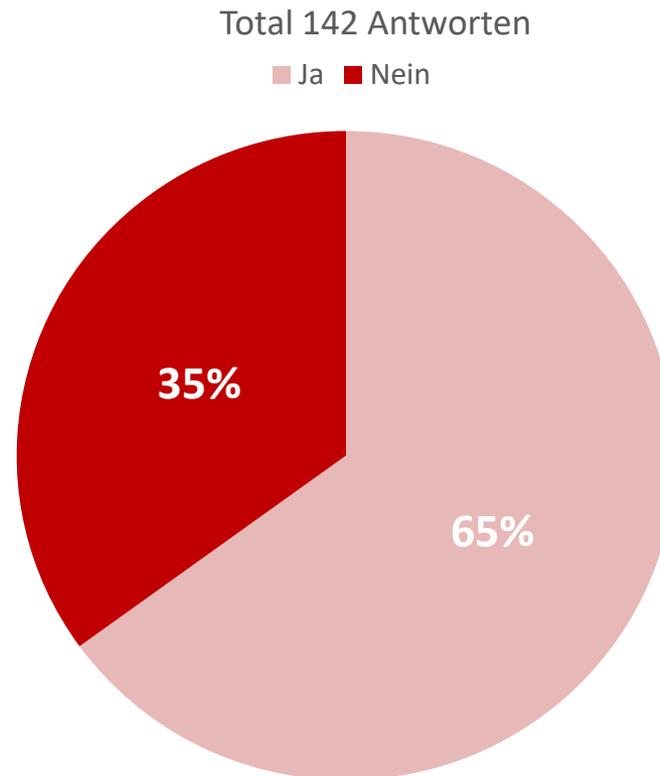
Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben für die meisten Unternehmen Priorität hat, haben lediglich 55 % eine Strategie und/oder Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschlossen.



Frage 3

Falls ja, haben Sie dies in Absprache mit Ihren Mitarbeitenden getan?

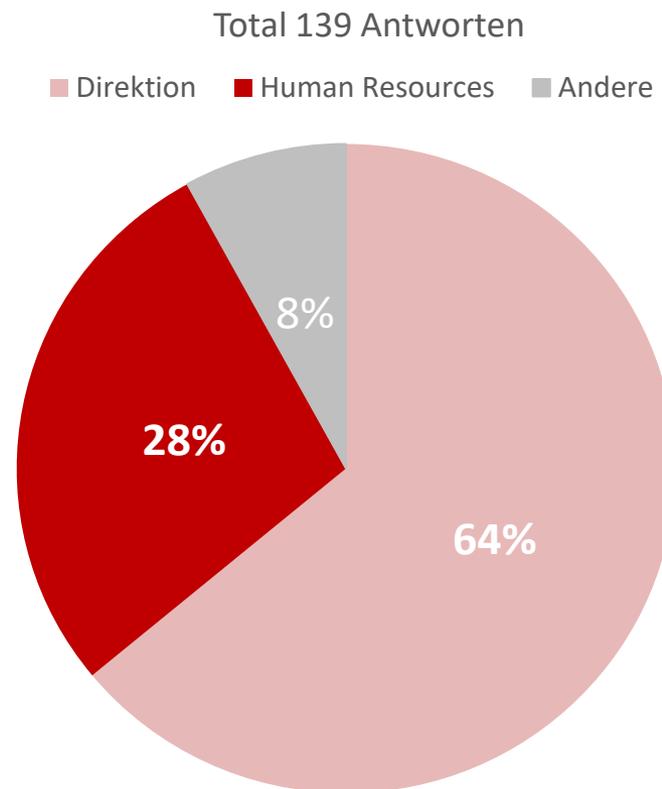
Es ist interessant zu beobachten, dass die meisten Unternehmen (etwa zwei Drittel) ihre Mitarbeitenden bei der Einführung von Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsultiert haben.



Frage 4

Wer ist verantwortlich für diesen Bereich?

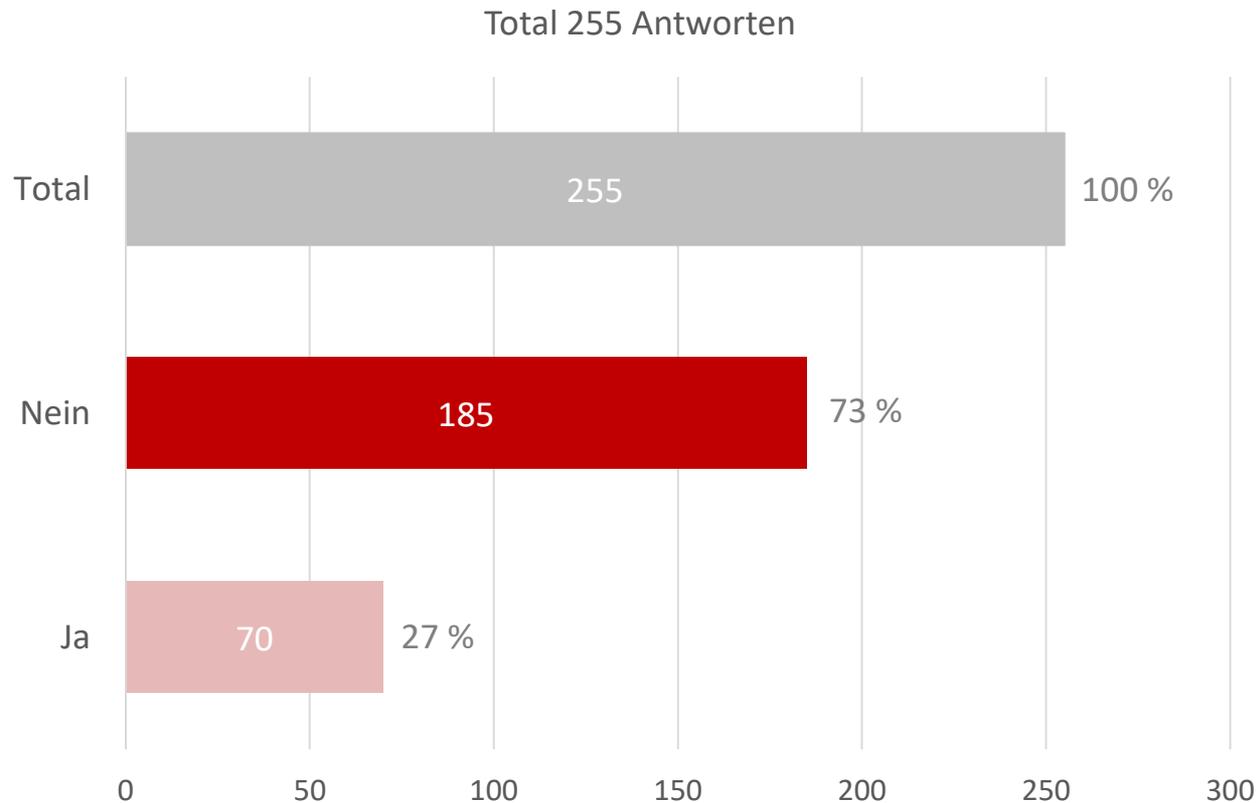
In den meisten Unternehmen (etwa zwei Drittel) ist die Direktion für die zu ergreifenden Massnahmen verantwortlich. Unserer Meinung nach kann diese Zahl dadurch erklärt werden, dass die Personalabteilung in vielen Unternehmen über relativ wenig Ressourcen verfügt.



Frage 5

Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?

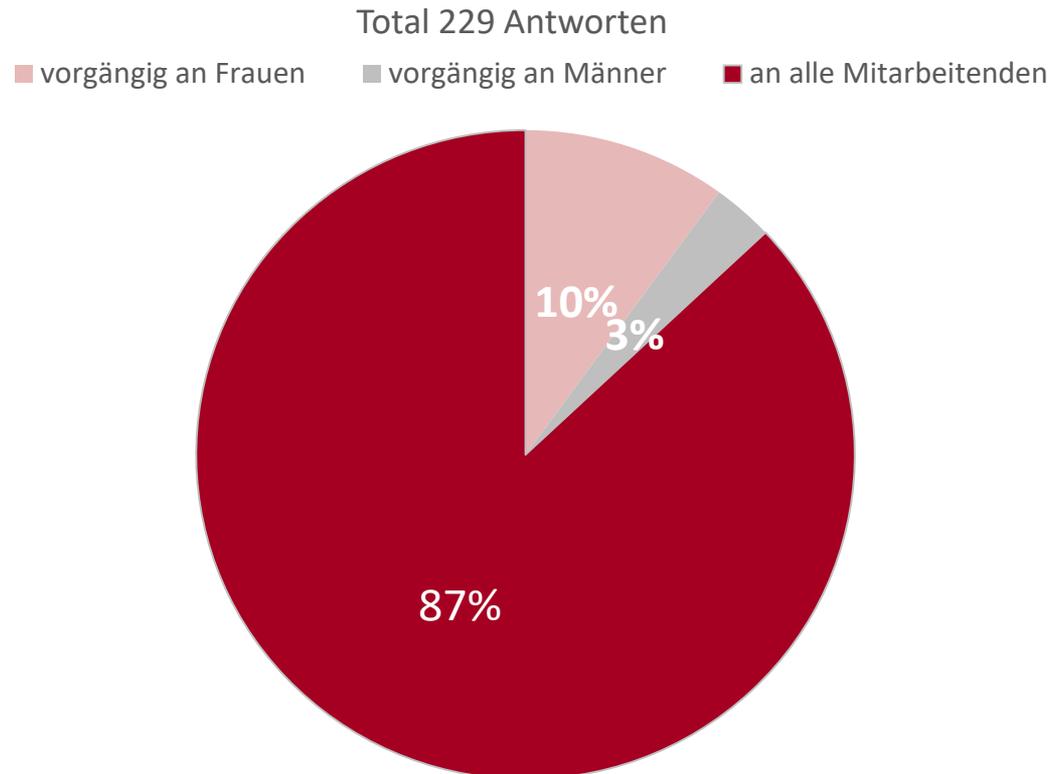
Die meisten Unternehmen sind an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht interessiert, was für uns überraschend ist. Dennoch hinterliessen 47 der 70 interessierten Personen ihre Kontaktdaten.



Frage 7

An wen richten sich Ihre Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie in erster Linie? An Frauen, Männer oder an alle Mitarbeitenden – unabhängig vom Geschlecht?

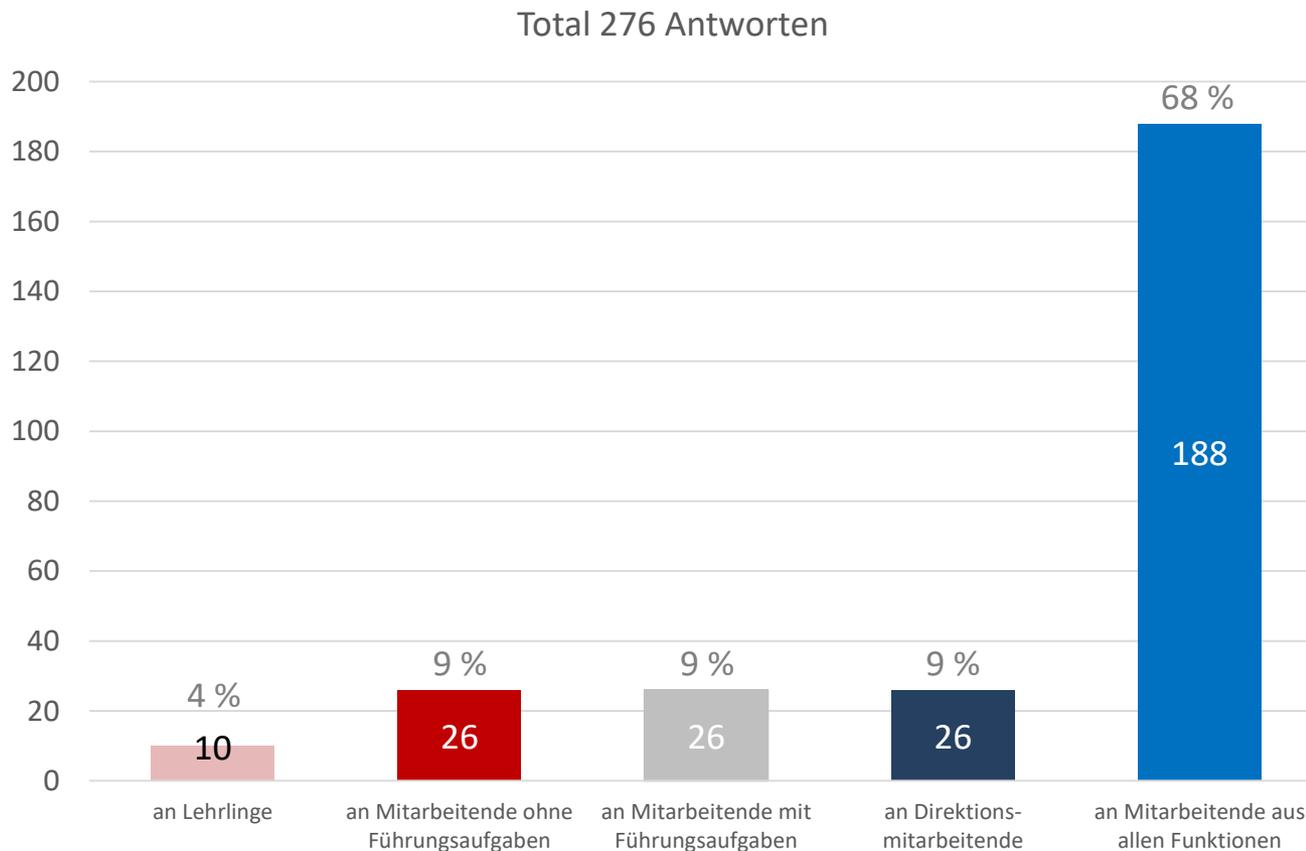
Die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich in der überwiegenden Mehrheit (87 %) an alle Mitarbeitenden. Es gibt also keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Angeboten.



Frage 8

An welche Funktionen richten sich Ihre Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

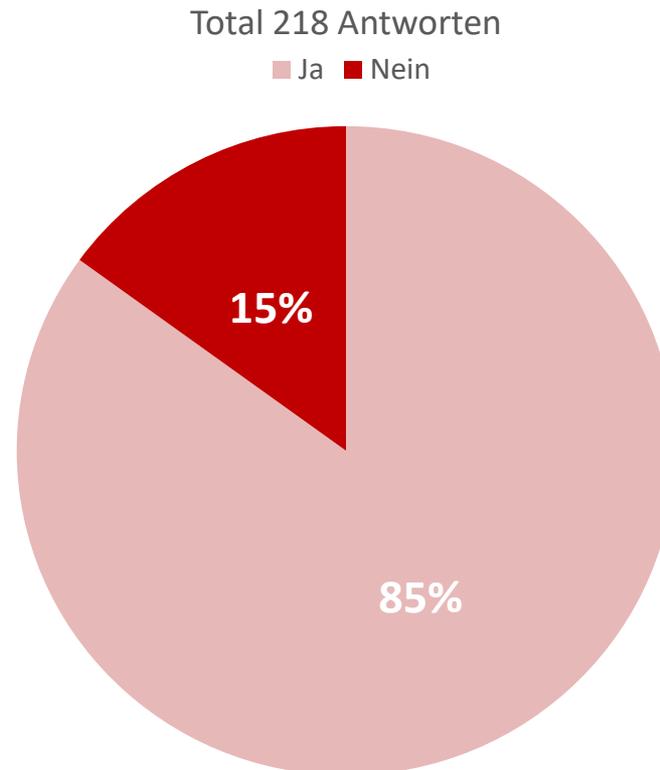
Die meisten der vorgeschlagenen Massnahmen richten sich an alle Funktionen (mehr als zwei Drittel der Antworten) und sehen keine hierarchische Aufteilung vor.



Frage 9

Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?

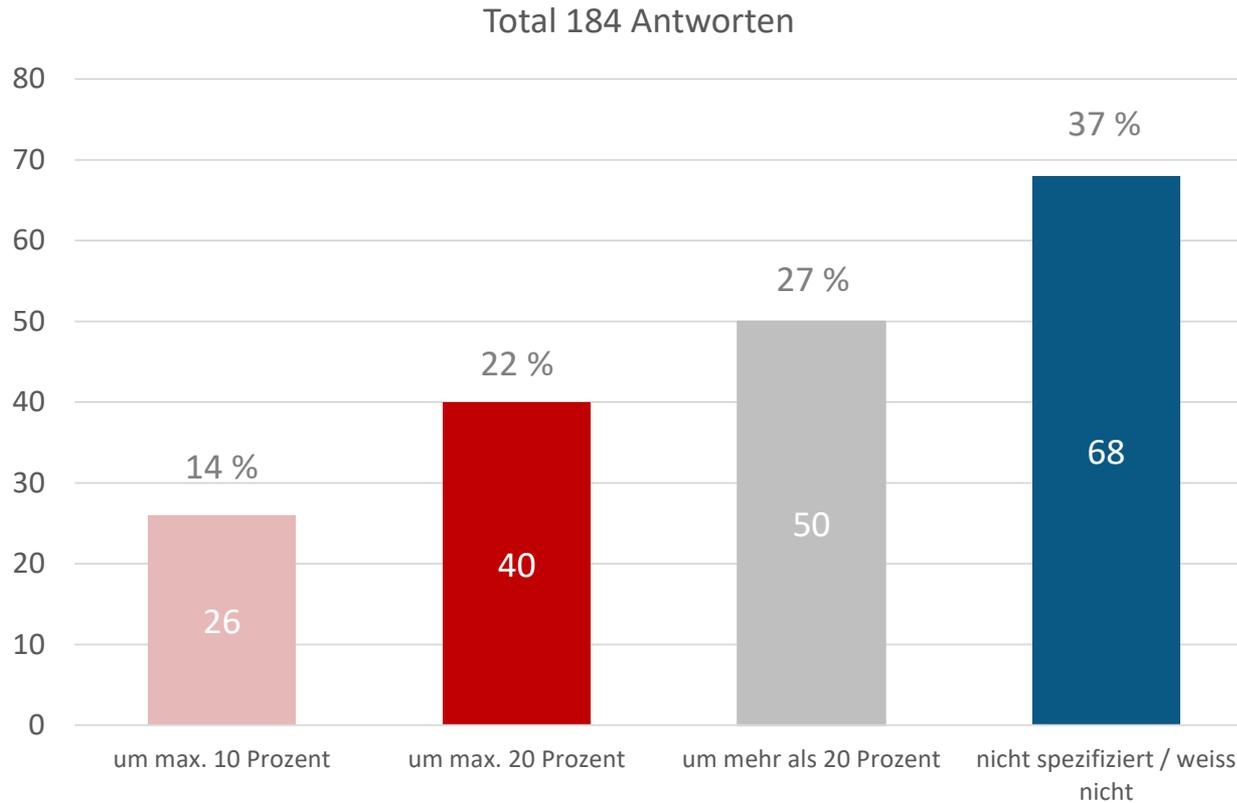
Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (85 %) sieht die Möglichkeit vor, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren.



Frage 10

Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?

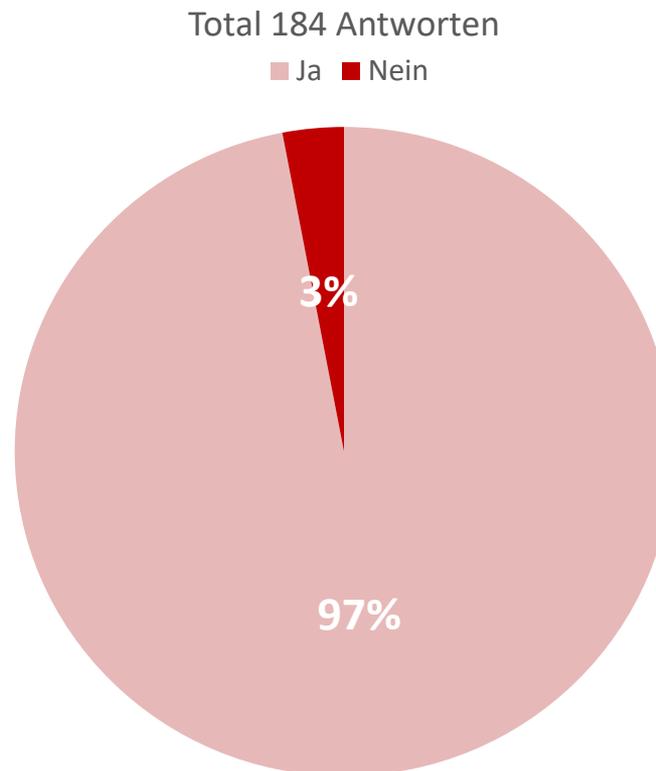
Die Antworten auf diese Frage sollten vertieft werden, da 37 % den Grad der Reduzierung nicht angeben (keine Angabe / weiss nicht). Eine Mehrheit gab jedoch eine Reduzierung um 20 Prozentpunkte (22 %) oder mehr (27 %) an.



Frage 11

Ist es möglich, den Beschäftigungsgrad nach einer Reduktion wieder zu erhöhen?

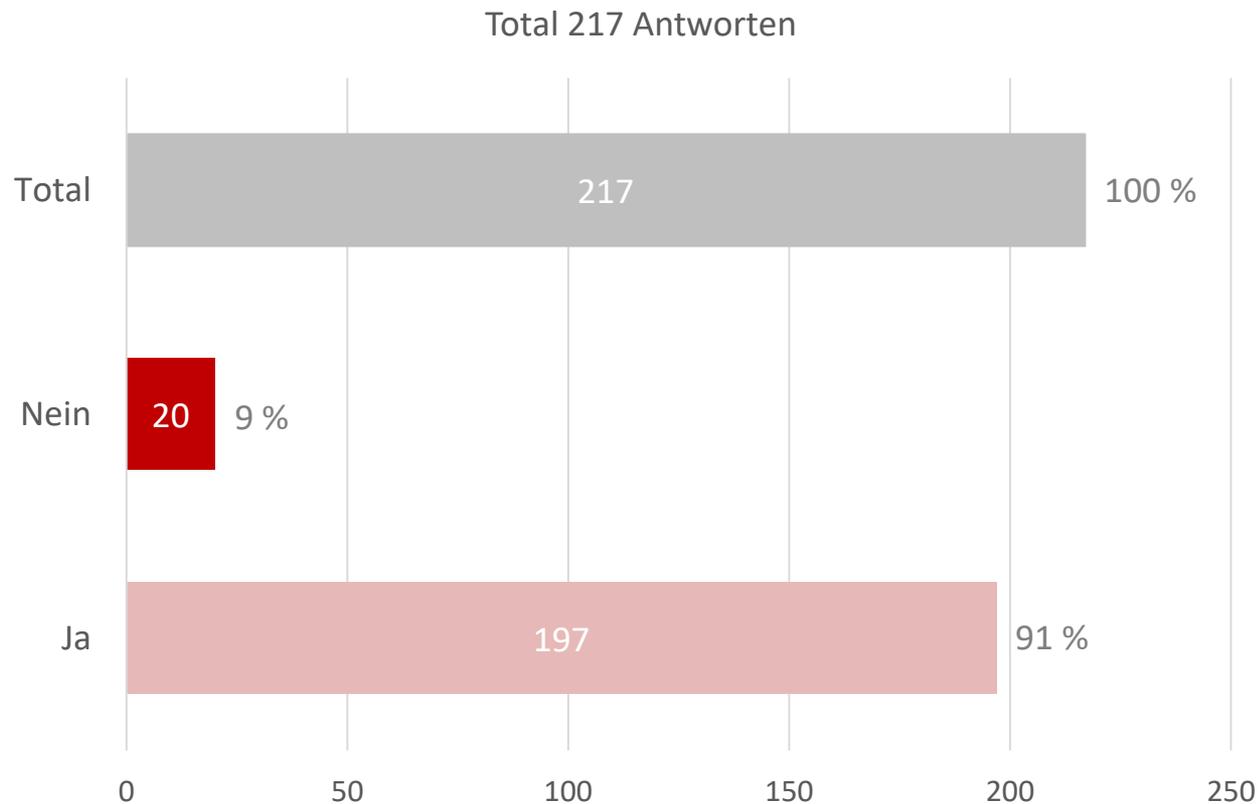
Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (97 %) erlaubt den Mitarbeitenden, die ihr Arbeitspensum reduziert haben, das Pensum später wieder zu erhöhen.



Frage 12

Ist es möglich, Ferien in Einklang mit den Bedürfnissen der Familie zu planen?

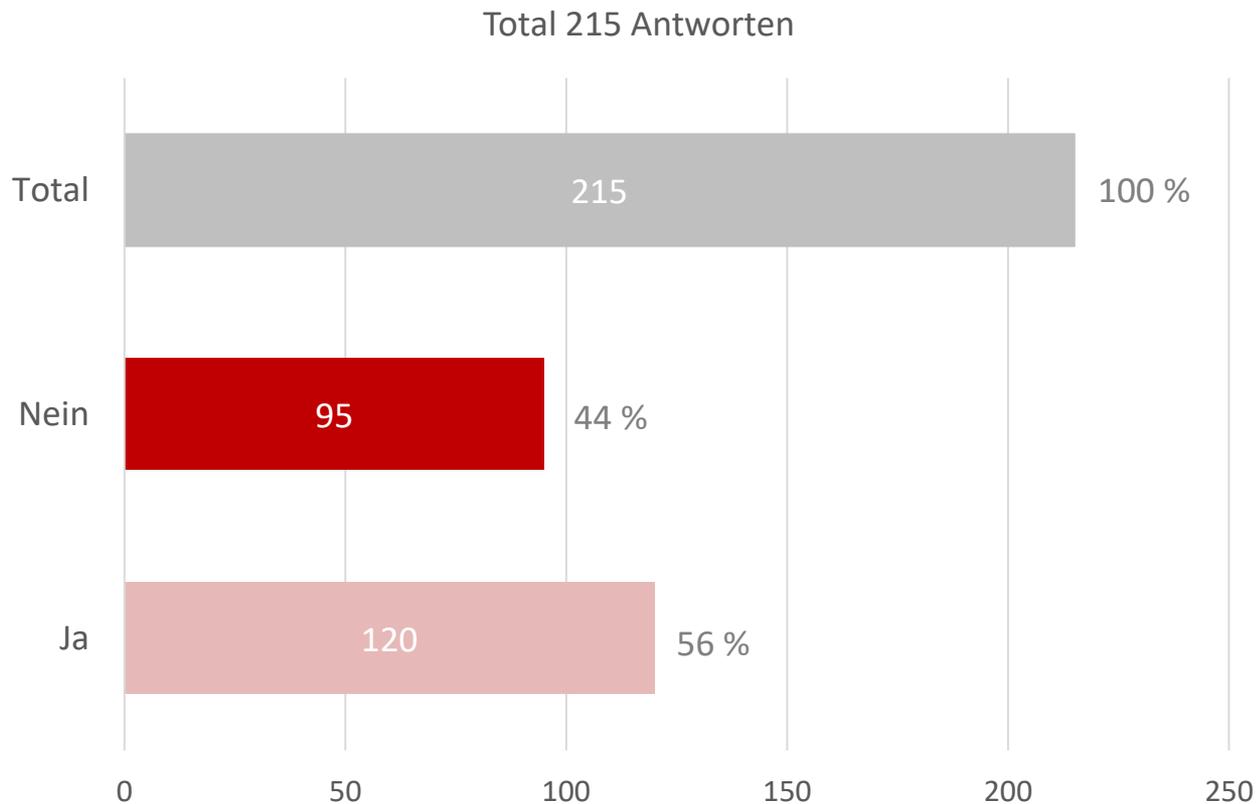
Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (91 %) ermöglicht ihren Mitarbeitenden, ihre Ferien in Einklang mit den familiären Bedürfnissen zu planen.



Frage 13

Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?

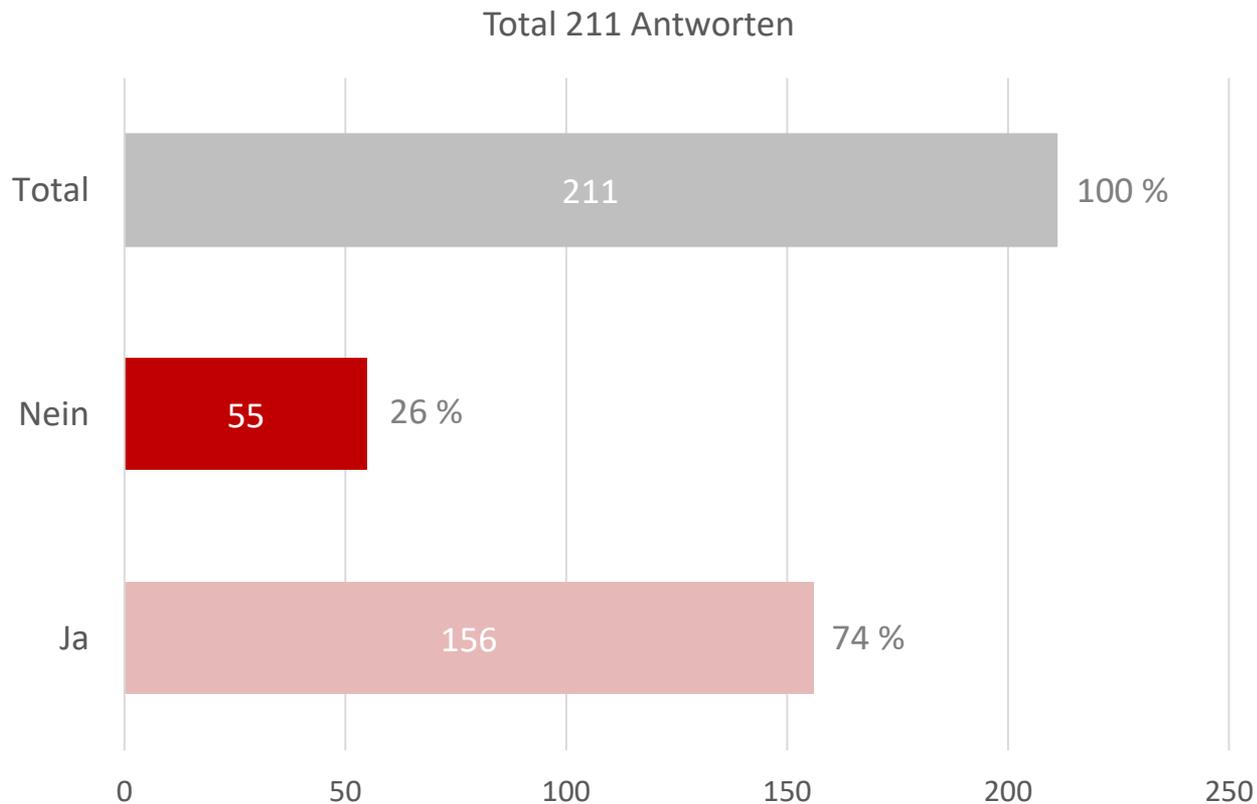
Das Ansparen von Überstunden, um diese während den Schulferien oder während den Ferien von Familienmitgliedern abzubauen, ist eine Massnahme, die von gut der Hälfte der Unternehmen (56 %) unterstützt wird. Im Gegensatz dazu unterstützen 44 % diese Massnahme nicht.



Frage 14

Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?

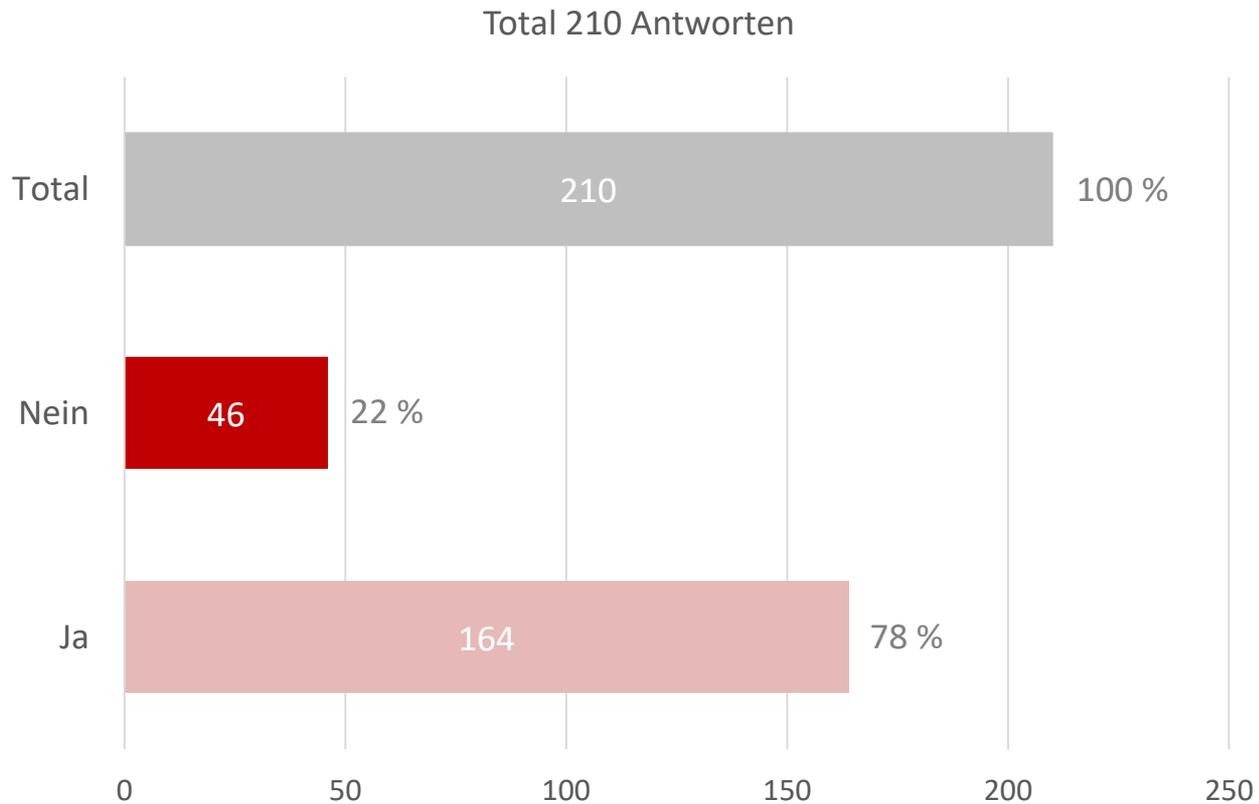
In einem Grossteil der Unternehmen (74 %) ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern länger Urlaub zu nehmen, als es das Gesetz vorsieht.



Frage 15

Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?

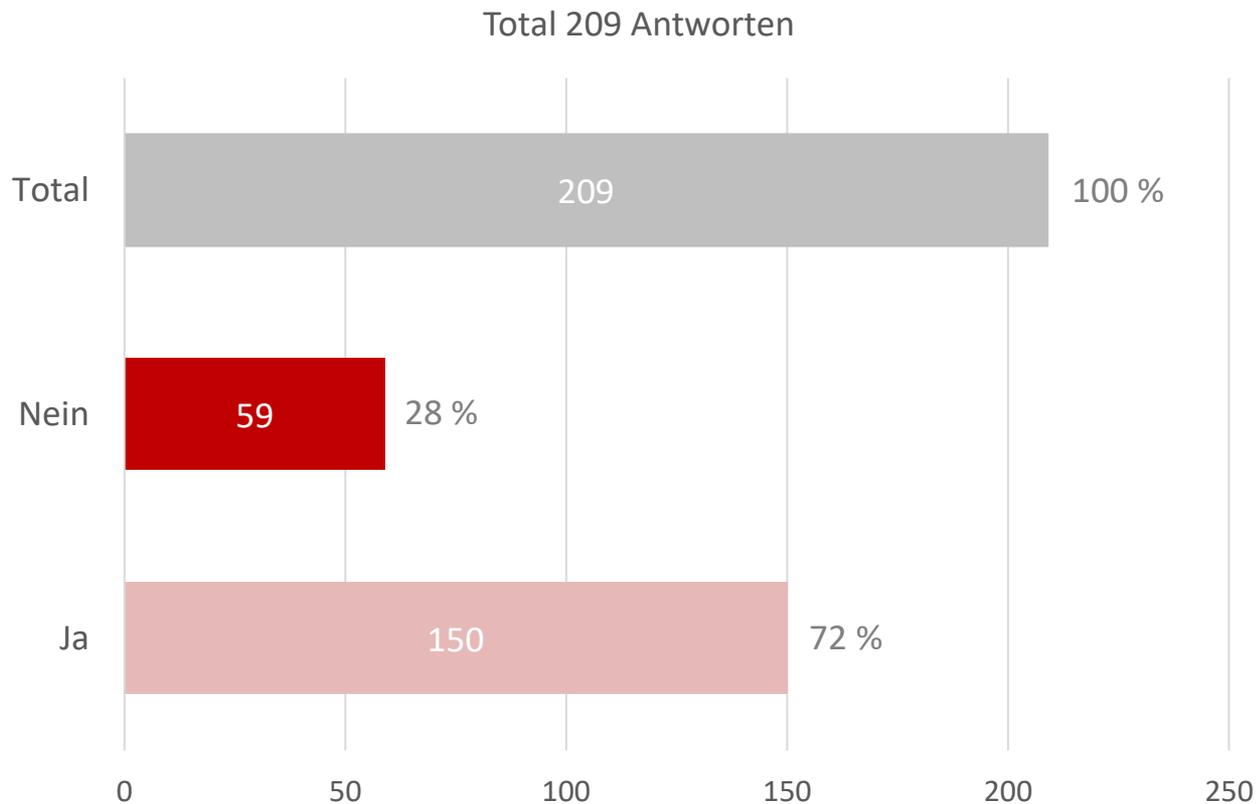
Flexible Arbeitszeiten ist eine Massnahme, die von den Unternehmen weitgehend (78 %) unterstützt wird.



Frage 16

Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?

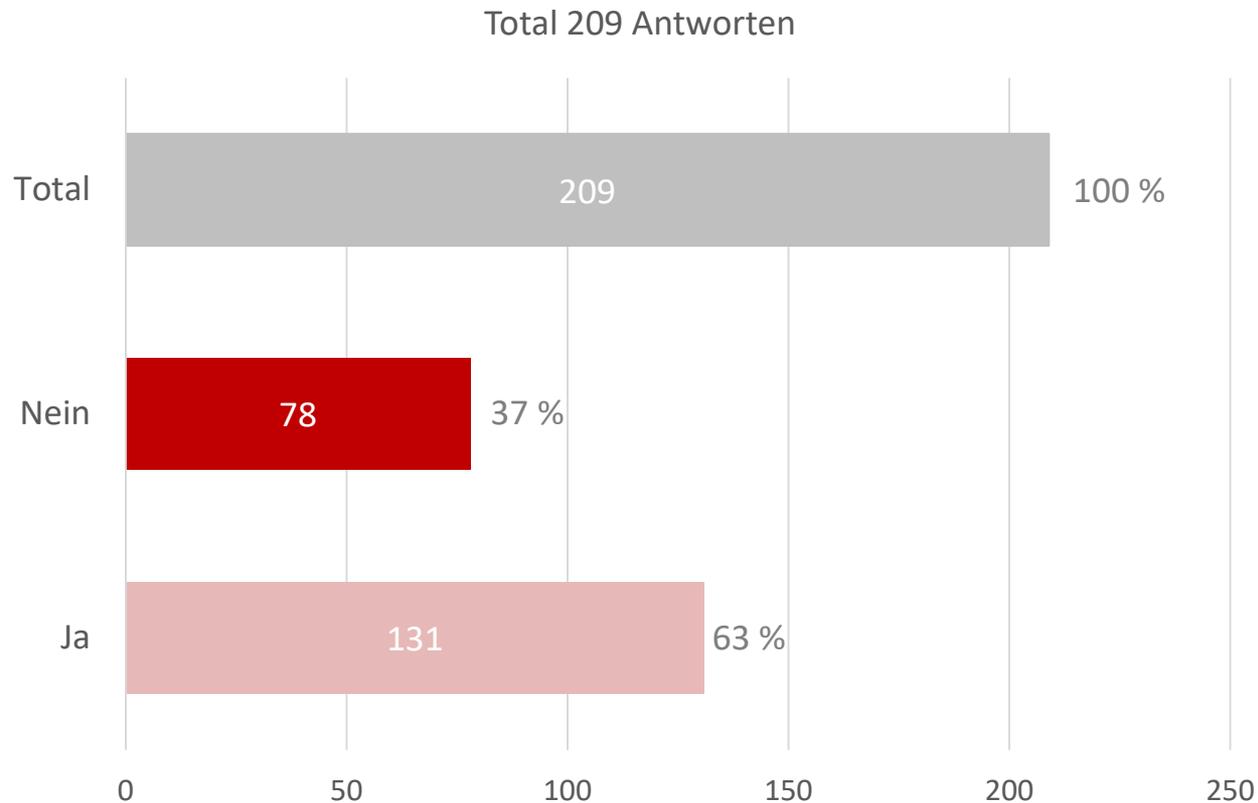
Eine grosse Mehrheit der befragten Unternehmen (72 %) gewährt bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub für die Mutter als es das Gesetz vorsieht.



Frage 17

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?

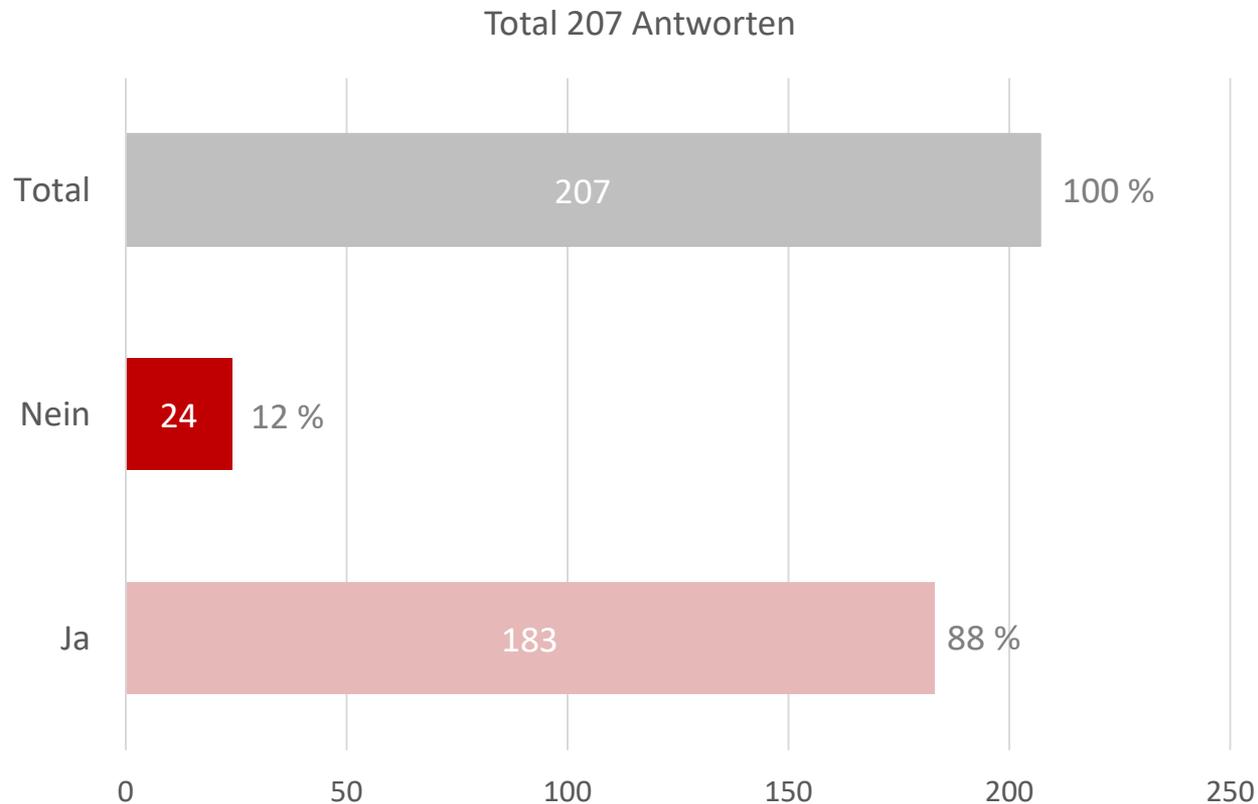
Das Ergebnis ist weniger ausgeprägt als bei der vorherigen Frage, dennoch gewähren 63 % der Unternehmen dem Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als es das Gesetz vorsieht.



Frage 18

Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?

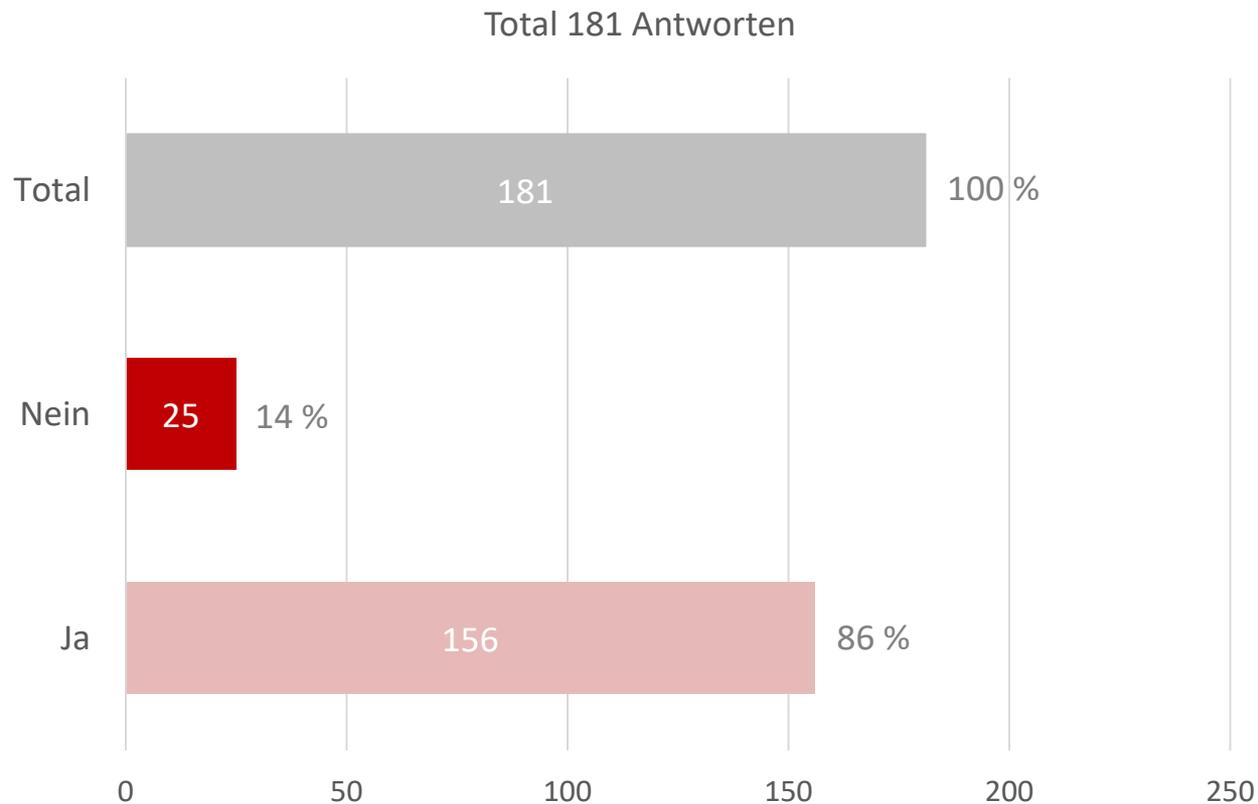
Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (88 %) ermöglicht es der Mutter, bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub zu nehmen.



Frage 19

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?

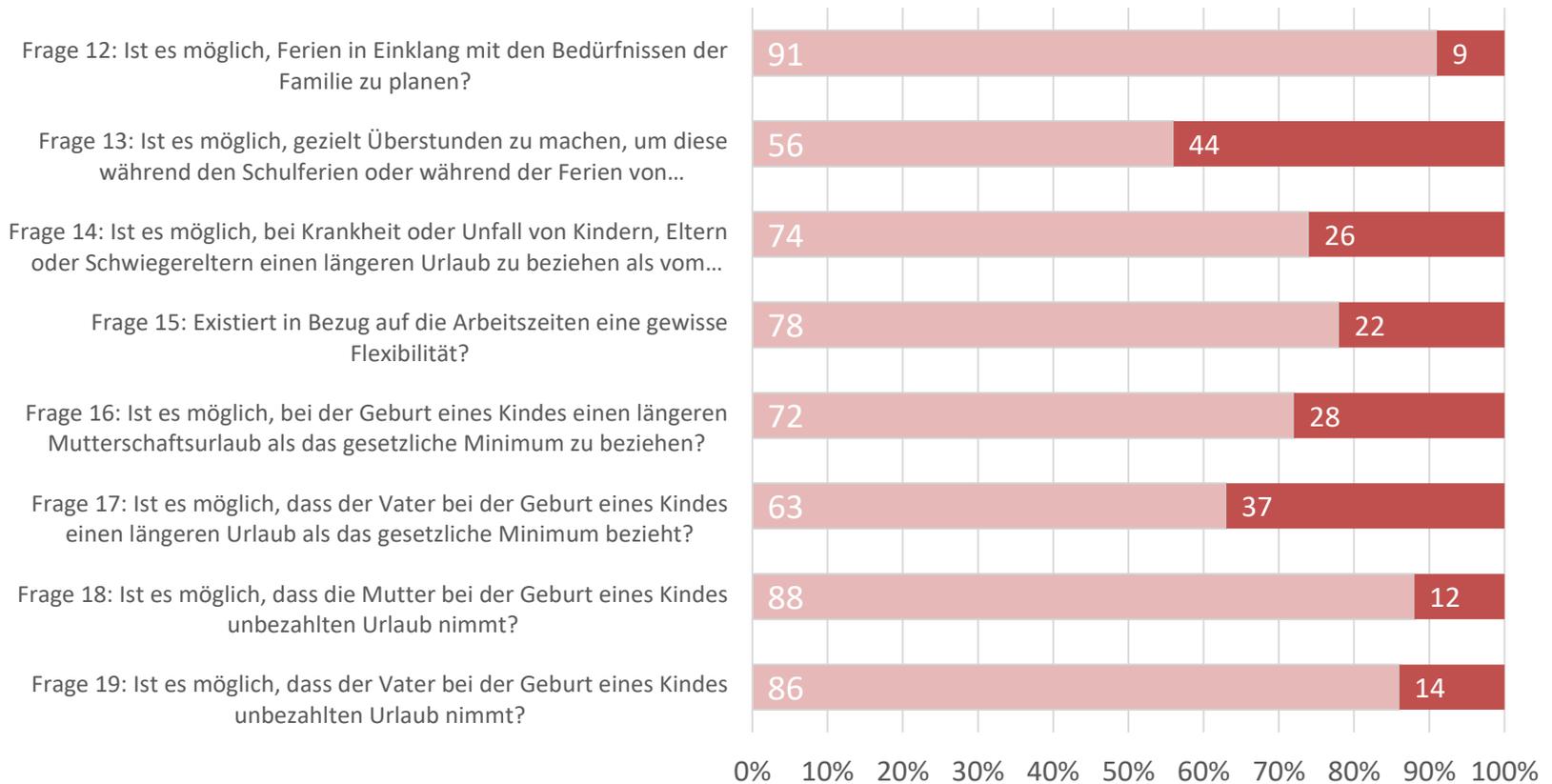
Die Antworten decken sich mit der vorherigen Frage. Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (86 %) ermöglicht es den Vätern, bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub zu nehmen.



Übersicht über die Fragen 12 - 19

Total 181 Antworten

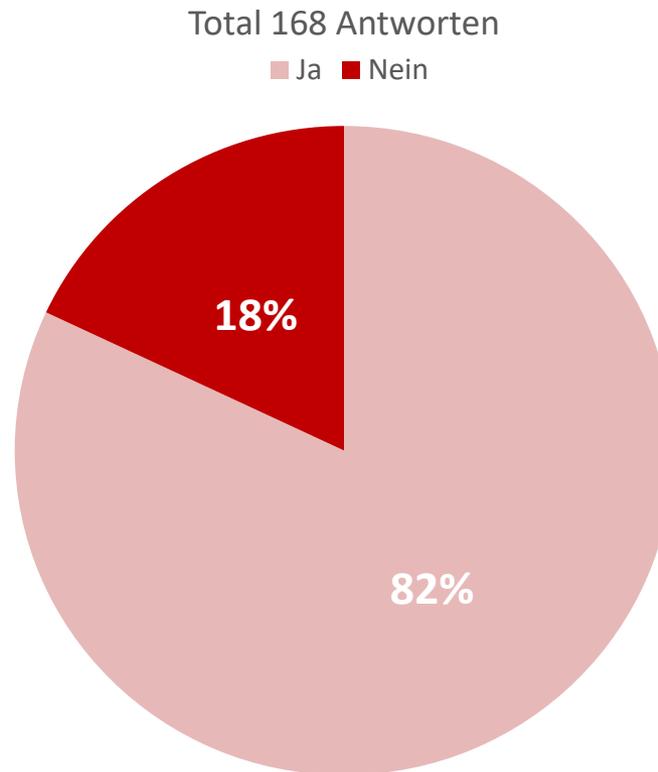
■ Ja ■ Nein



Frage 20

Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?

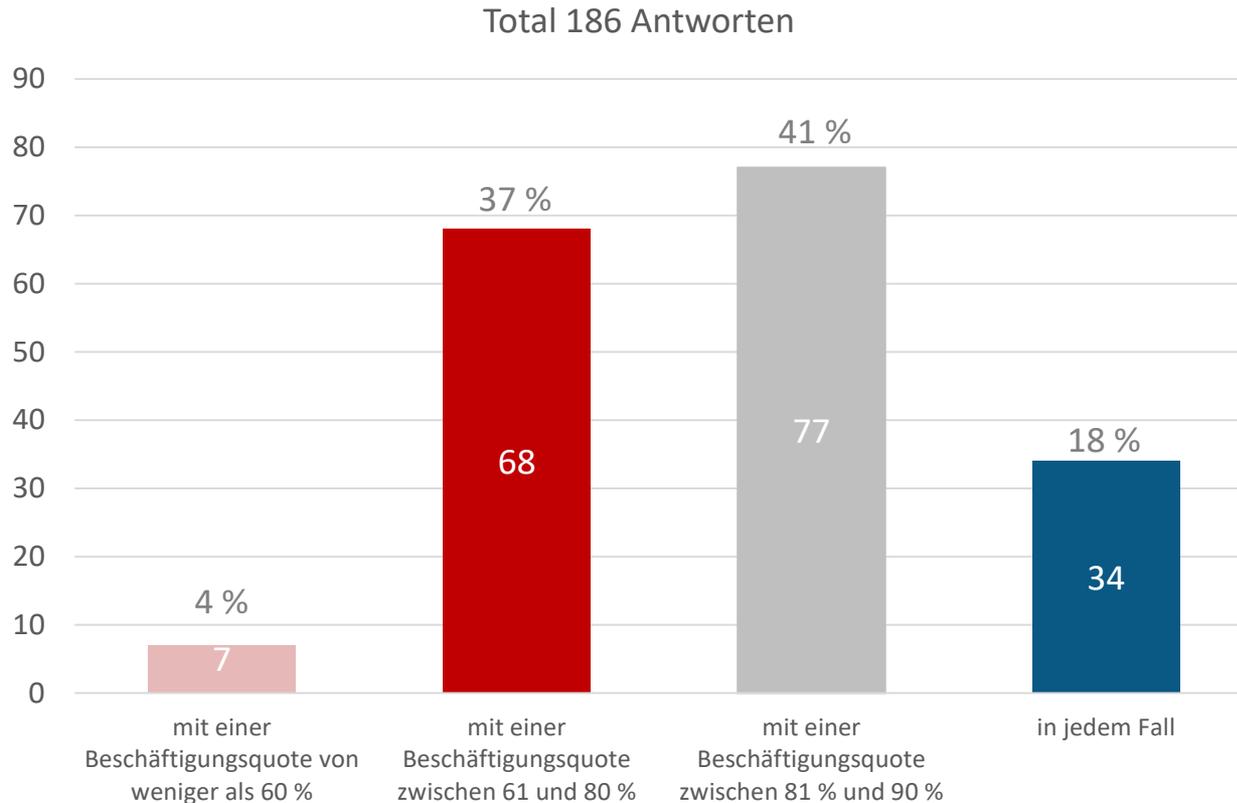
Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (82 %) sagt aus, dass es bei ihnen möglich ist, eine Führungsposition mit einer Teilzeitbeschäftigung zu übernehmen.



Frage 21

Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?

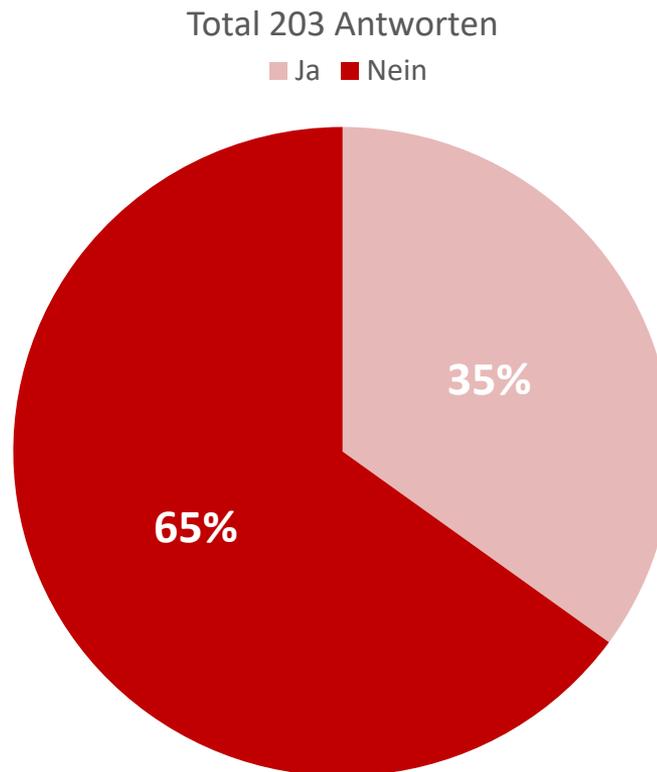
Die grosse Mehrheit der Unternehmen vergibt keine Führungspositionen unter 60 %. Die beiden Antworten: zwischen 61 und 80 % und 81 und 90 % zeigen ungefähr den gleichen Prozentsatz an Zustimmung. In etwas mehr als einem von fünf Unternehmen kann eine Führungsposition mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 60 % ausgeübt werden.



Frage 22

Ist Jobsharing in einer verantwortungsvollen Position möglich?

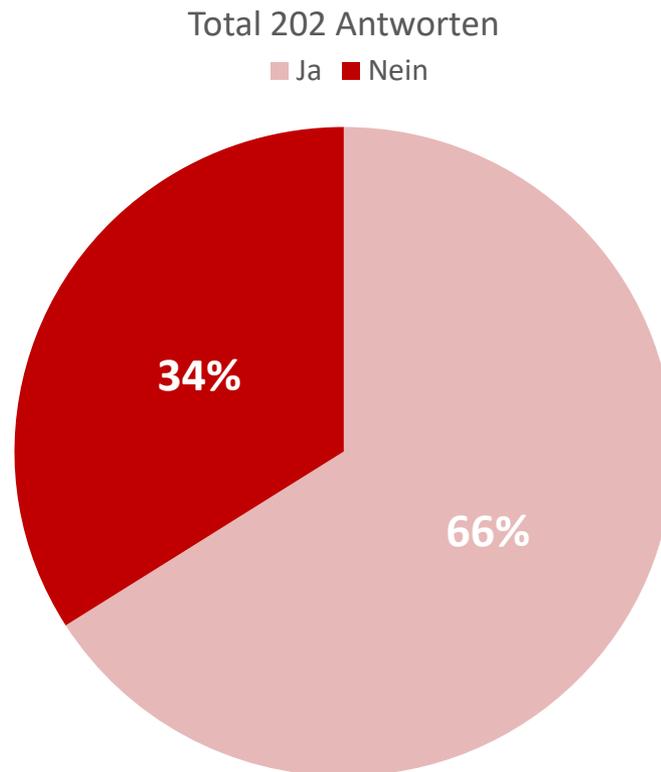
Die meisten Unternehmen (65 %) bieten keine Möglichkeit zum Jobsharing in Führungspositionen.



Frage 23

Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?

In zwei Drittel der Unternehmen ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens zu arbeiten. Negative Antworten kommen eher von Unternehmen, in denen diese Möglichkeit schwer zu realisieren ist (z.B. Pflegebereich, Verkauf, Industrie und Logistik).

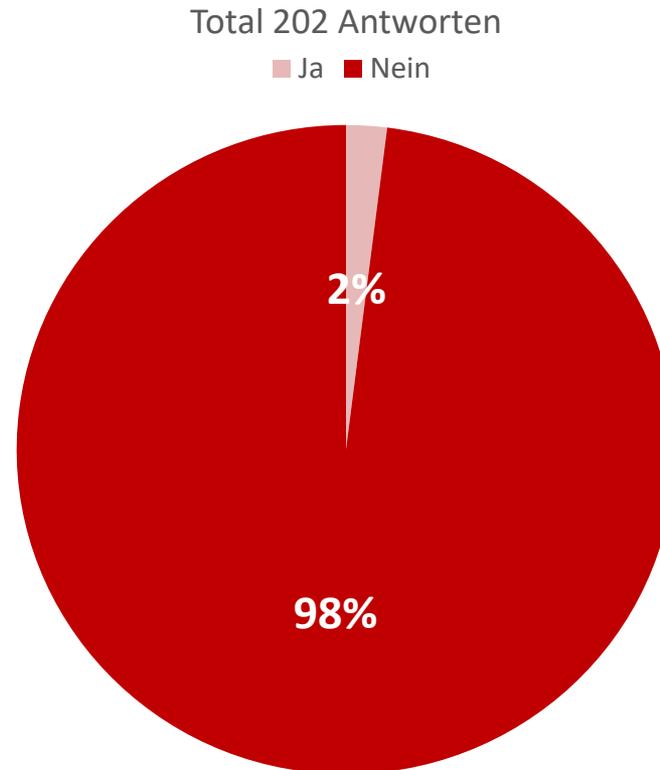




Frage 24

Bieten Sie eine Kinderkrippe für die Kinder von Mitarbeitenden an oder beteiligen Sie sich an der Finanzierung von Plätzen in externen Kinderbetreuungseinrichtungen?

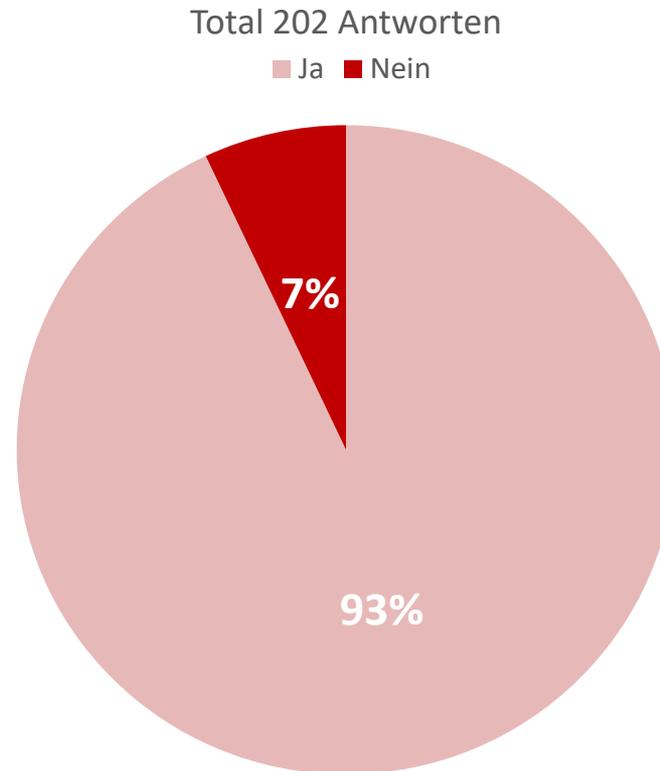
Fast alle Unternehmen (98 %) bieten keine Kinderkrippen für die Kinder ihrer Mitarbeitenden an und beteiligen sich auch nicht an der Finanzierung von Plätzen in externen Kinderbetreuungseinrichtungen.



Frage 25

Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?

Eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen (93 %) fördert (auch) die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten.

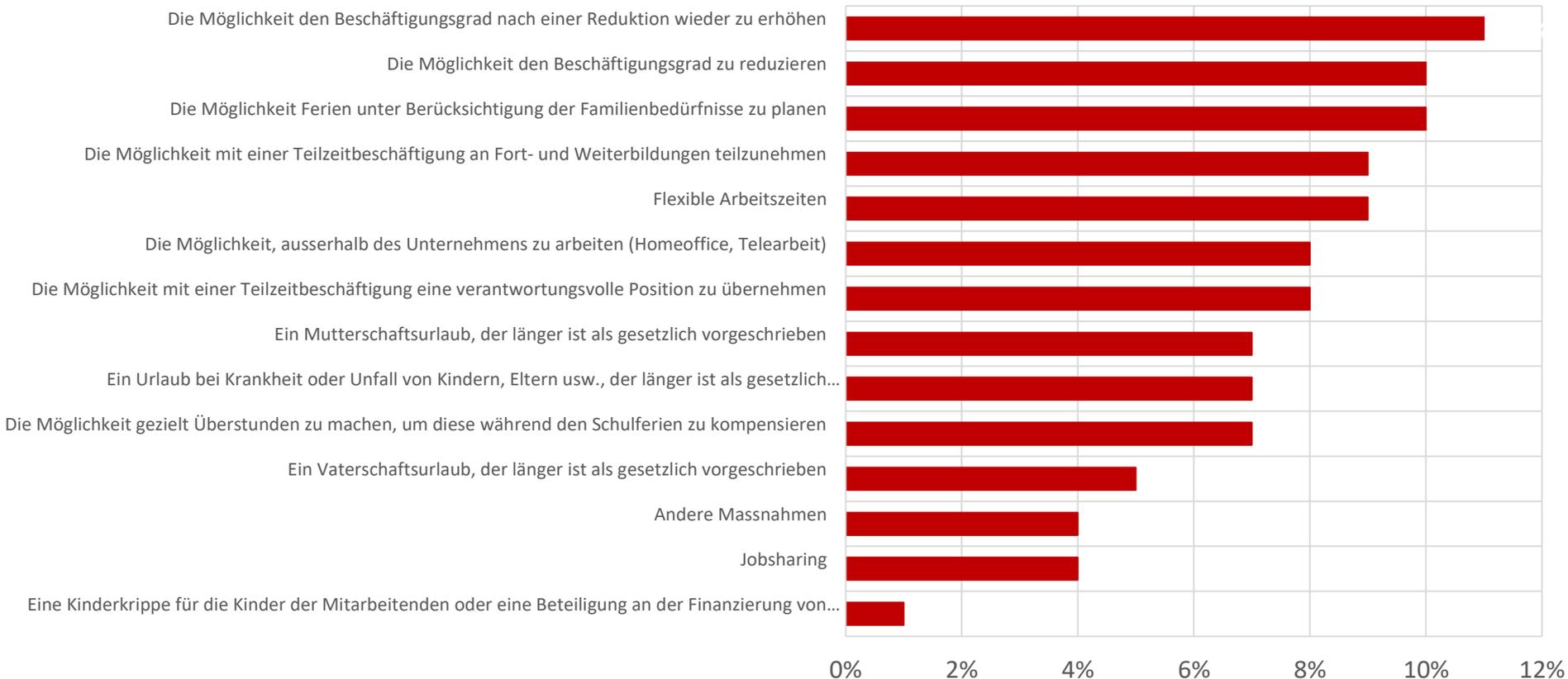




Frage 26 (Teil 1)

Möchten Sie in den nächsten zwei Jahren eine oder mehrere von den nachfolgend genannten Massnahmen einführen oder haben Sie diese bereits eingeführt? **Zu den Massnahmen, die bereits eingeführt wurden oder in Kürze eingeführt werden, gehören: die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad nach einer Verringerung wieder zu erhöhen (11 %), die Möglichkeit, Ferien unter Berücksichtigung der familiären Anforderungen zu planen (10 %), die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren (10 %), flexible Arbeitszeiten (9 %) und die Möglichkeit, sich weiterzubilden und gleichzeitig eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben (9 %).** Das folgende Diagramm veranschaulicht diese Prioritäten.

Total 199 Antworten





Frage 27 (Teil 1)

Schlagen Sie noch andere als die genannten Massnahmen vor? (Überführung der Texte in extenso)

- que les procureurs et la police fassent leur travail quand une mère vole à un enfant le droit de voir régulièrement son père: le temps, l'énergie, l'argent et la santé psychique perdus nuisent au travail et à la famille quand le système d'injustice tarde deux ans à faire respecter un simple jugement de garde réduite! ce qu'il manque? des surveillants des procureurs, et des surveillants de la police, des sanctions contre les policiers et les procureurs qui ne font pas leur travail de répression de l'aliénation parentale ni leur travail de répression contre le pillage des pères par les mères! encore aujourd'hui, trop de pères ne servent qu'à payer alors que trop de mères volent en toute impunité!
- Mise à disposition d'une place de parc, indépendamment du taux d'activité.
- Une personne membre de direction travaille à 60%. Un autre à 90%. Le directeur va baisser à 90%, en partageant une partie de son cahier des charges. Nous acceptons facilement les variations de taux d'activités, principalement pour les personnes en charges d'enfants. L'objectif est de garder le plus longtemps que possible le personnel chez nous, car ils constituent notre principale valeur ajoutée.
- Horaires libres.
- on est une petite structure, donc on s'adapte selon possibilités...
- oui au travers de la CCT propre aux OSEO de suisse.
- Congés pour enfants malades
- Une flexibilité du dialogue pour trouver des solutions, aujourd'hui inconnues, qui amènent à un épanouissement au travail et en famille. Le plaisir de d'un thème pousse à l'épanouissement de l'autre thème.
- Nous sommes une école publique et la flexibilité est limitée.
- Année sabbatique après discussion avec les employé-e-s. Individuelle Massnahmen nach Absprache mit den Mitarbeitenden Sabbatjahr
- Pas nécessairement, mais on genre aussi au cas par cas, sans que cela soit officiel.
- J'offre un soutien direct et totalement personnalisé aux femmes travaillant chez nous. En ayant accès directement au CEO, elles ont ainsi la possibilité de discuter des problèmes concrets qui se posent à elles. Il est, de mon point de vue, crucial d'apporter un soutien fort et personnalisé aux femmes. Je mets en place une pratique de favoritisme pour les femmes.

Frage 27 (Teil 2)

Schlagen Sie noch andere als die genannten Massnahmen vor? (Überführung der Texte in extenso)

- Possibilité de prendre des congés non payés à tout moment
- Non. Ce n'est pas aux entreprises de faire plus mais ce sont les pouvoirs publics de mettre en place suffisamment de crèches et UAPE dans les communes de domicile des employés.
- Management participatif au sein d'une même équipe pour la répartition des jours de travail pour respecter les besoins cadres d'horaires du service (ouverture et fermeture de service)
- Possibilité de prendre un congé sabbatique
- Dans le bâtiment c'est pas facile d'avoir des horaires libres
- Pour ma part, je trouve qu'il manque une case remarque dans vos réponses afin de pouvoir mieux expliquer nos réponses. Dans notre petite structure, nous avons toujours porté une attention particulière aux conditions de travail de nos collaborateurs vis-à-vis de leur famille avec quelques mesures comme: plus de 10 jours de congés en été et en hiver-divers congés (ex: sortie ski école)-horaire en principe fixe mais pas flexible - 13 salaires et 1à2 échanges individuels avec le collaborateur.
- convention Croix-Rouge pour la garde des enfants malades - horaire annuel - Congé parental pour enfant de 0 à 12 ans avec prise en charge de l'employeur des cotisations ordinaires liées à la prévoyance - Passage à 41h par semaine pour les 58 ans et + - Possibilité de réduire son taux d'activité de 20% dès 58 ans
- Dispositions pour les mères qui allaitent leur enfant
- Plusieurs mesures déjà appliquées, pas de nouvelles mesures envisagées
- Nous étudions un modèle de travail encore très peu pratiqué en Suisse. Nous pensons que le bien-être de nos collaborateurs peut augmenter la bonne santé à tous. Dans un premier temps, la santé et la qualité de vie de nos collaborateurs puis le sentiment de bien-être selon des exemples concrets de l'application de ce mode, la pérennité de l'entreprise par l'augmentation de son efficacité. (Modèle envisager, réduction du temps de travail en semaine, horaire totalement libre, à terme 8h de travail en moins de la convention pour la même rétribution) Cette démarche peut être encore utopique, mais elle semble fonctionner dans d'autres pays et entreprises, nous nous sommes dit et pourquoi pas nous.



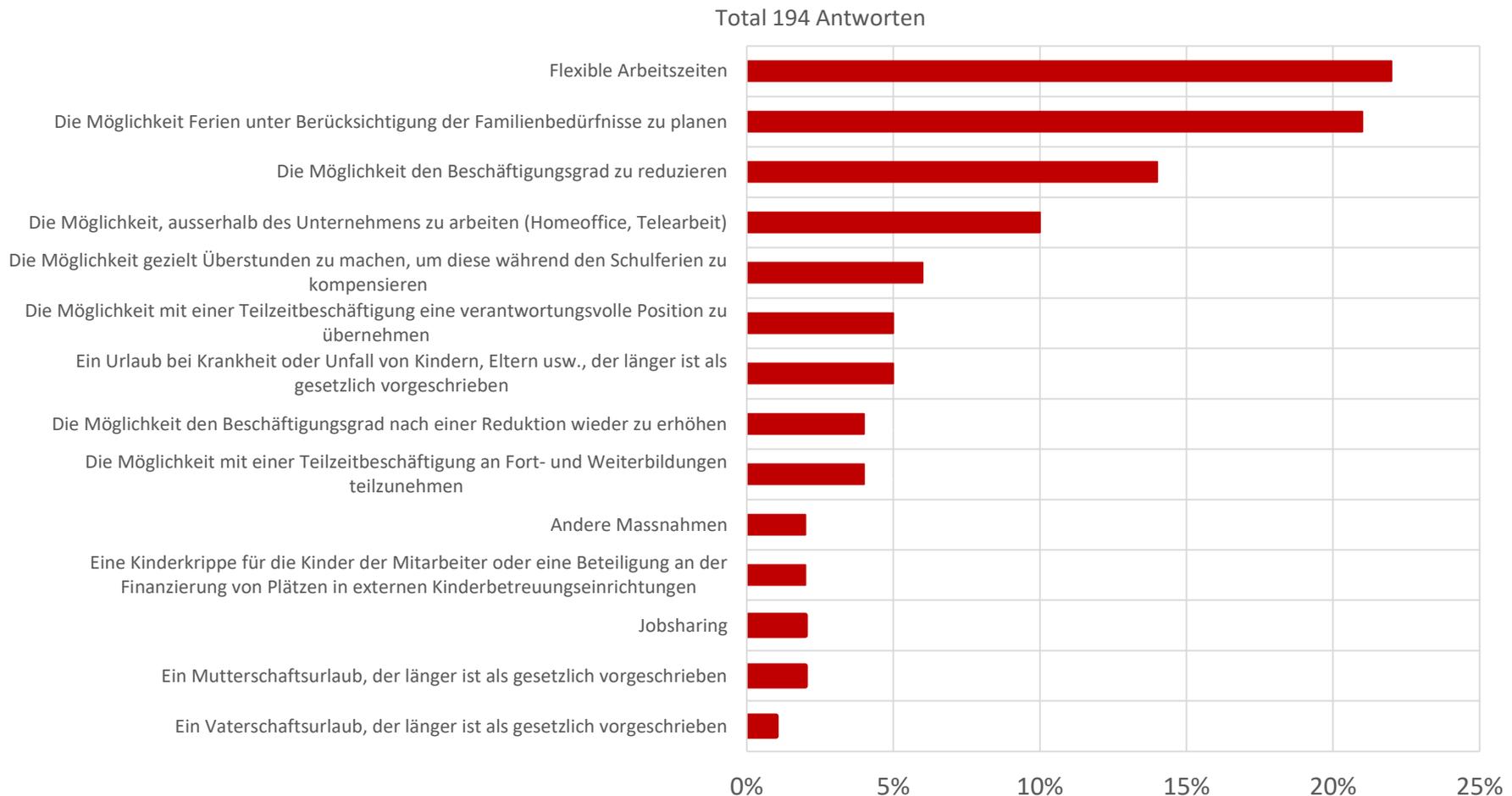
Frage 27 (Teil 3)

Schlagen Sie noch andere als die genannten Massnahmen vor? (Überführung der Texte in extenso)

- Prime de naissance
- Possibilité d'aménager ses horaires de travail de manière flexible et mobile * Congés spéciaux * Octroi de jours de congé supplémentaires que ceux chômés en VS (ponts) * Possibilité de baisser son taux avant la retraite tout en maintenant le salaire assuré à son niveau antérieur (l'employeur prend à sa charge le versement des cotisations de prévoyance professionnelle pour la part d'activité réduite)
- Garde des enfants malades
- Überprüfen der Dienstplangestaltung der Dienste in der Pflege.

Frage 28 (Teil 1)

Nennen Sie die 3 Massnahmen, die Ihrer Meinung nach am wichtigsten sind, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. **Die Unternehmen sind der Meinung, dass die drei wichtigsten Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie folgende sind: flexible Arbeitszeiten (22 %), Ferienplanung unter Berücksichtigung der familiären Anforderungen (21 %) und Reduzierung des Beschäftigungsgrades (14 %).** Die folgende Grafik veranschaulicht diese Verteilung.

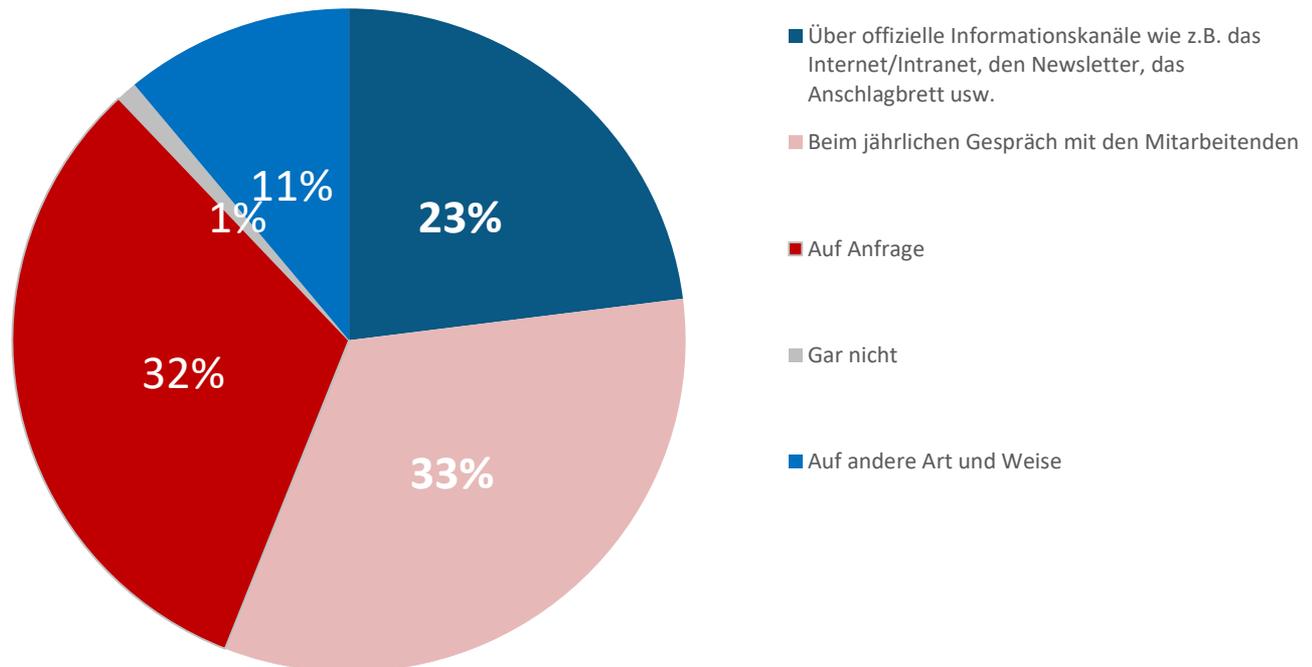


Frage 29

Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?

Die am häufigsten genutzten Kommunikationskanäle sind verschieden: Die Kommunikation erfolgt beim jährlichen Gespräch mit den Mitarbeitenden (33 %), auf Anfrage (32 %) sowie über die offiziellen Informationskanäle wie z.B. Internet / Intranet, Newsletter, das Anschlagbrett etc. (23 %).

Total 194 Antworten



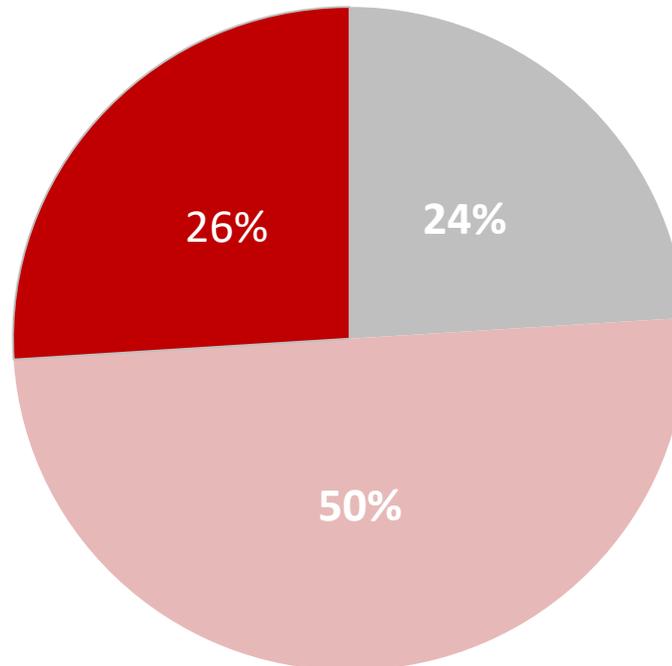
Frage 30

In welcher Region befindet sich der Standort Ihres Unternehmens | Ihrer Verwaltung?

Die meisten Antworten kamen aus dem Zentralwallis (50 %), gefolgt vom Unterwallis (26 %) und vom Oberwallis (24 %).

Total 213 Antworten (Mehrfachantworten möglich) | 193 Probanden

■ Oberwallis ■ Zentralwallis ■ Unterwallis



Frage 31

Zu welcher Unternehmenskategorie gehört Ihr Unternehmen | Ihre Verwaltung?

Eine grosse Mehrheit der antwortenden Unternehmen sind KMU's (78 %).



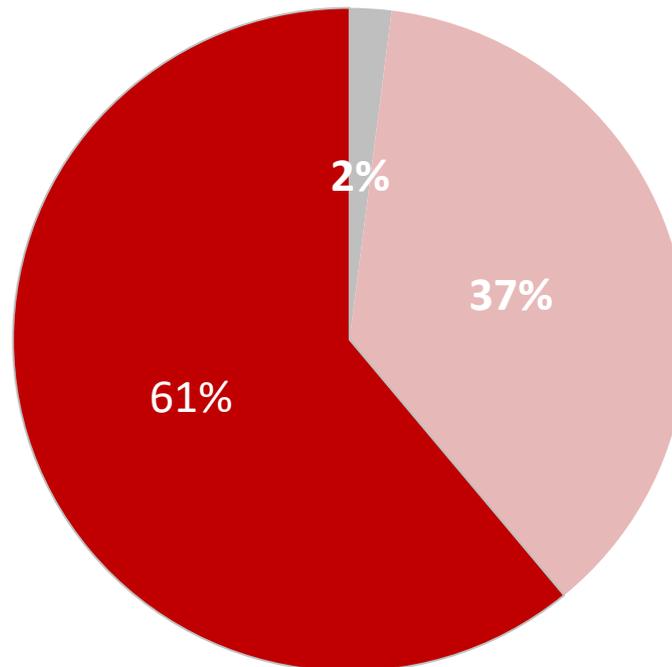
Frage 32

In welchem Sektor ist Ihr Unternehmen | Ihre Verwaltung tätig?

Eine grosse Mehrheit der antwortenden Unternehmen stammt aus dem tertiären Sektor (61 %), gefolgt vom sekundären Sektor (37 %). Diese Verteilung entspricht derjenigen im Wallis.

Total 193 Antworten

■ Primärer Sektor ■ Sekundärer Sektor ■ Tertiärer Sektor

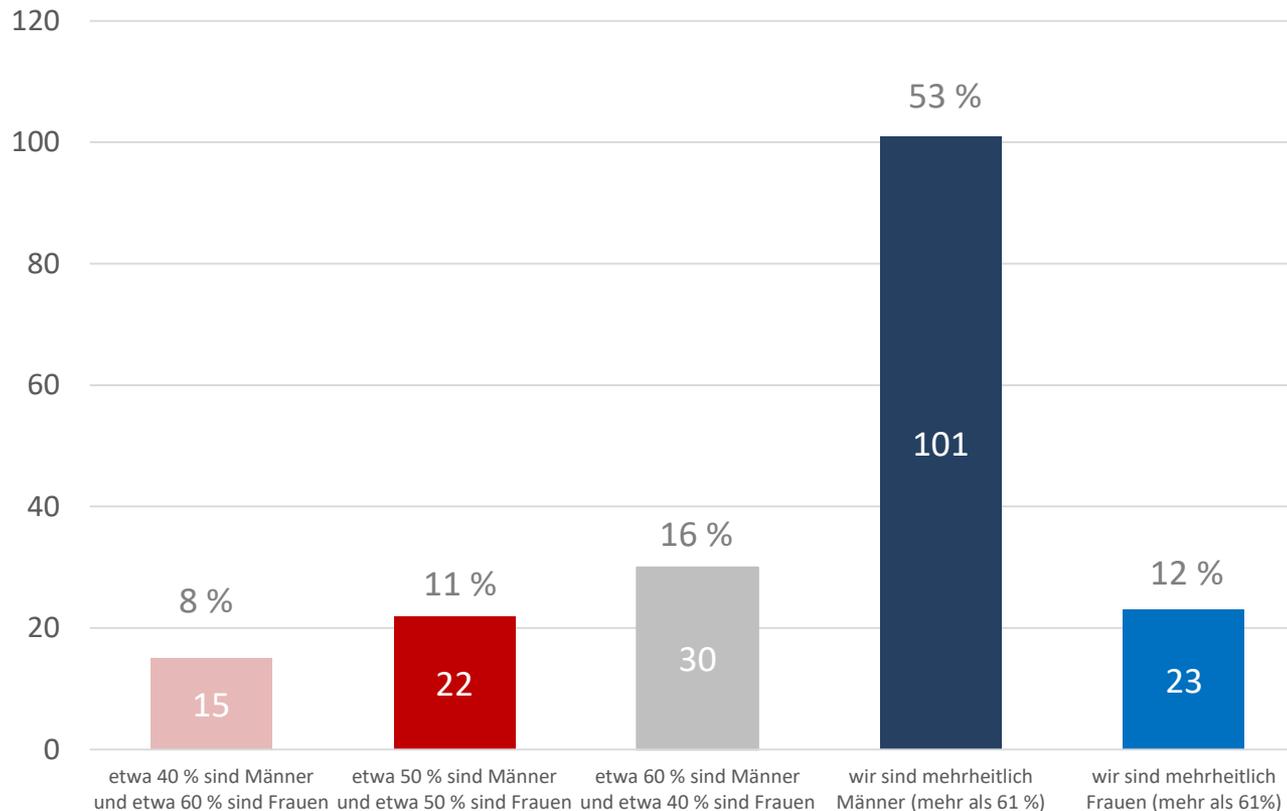


Frage 33

Wie hoch ist der Anteil an Männern und Frauen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung (in Zahlen / nicht in VZA)?

In den meisten antwortenden Unternehmen arbeiten überwiegend Männer (69 %). Frauen sind in diesen Unternehmen klar unterrepräsentiert.

Total 191 Antworten





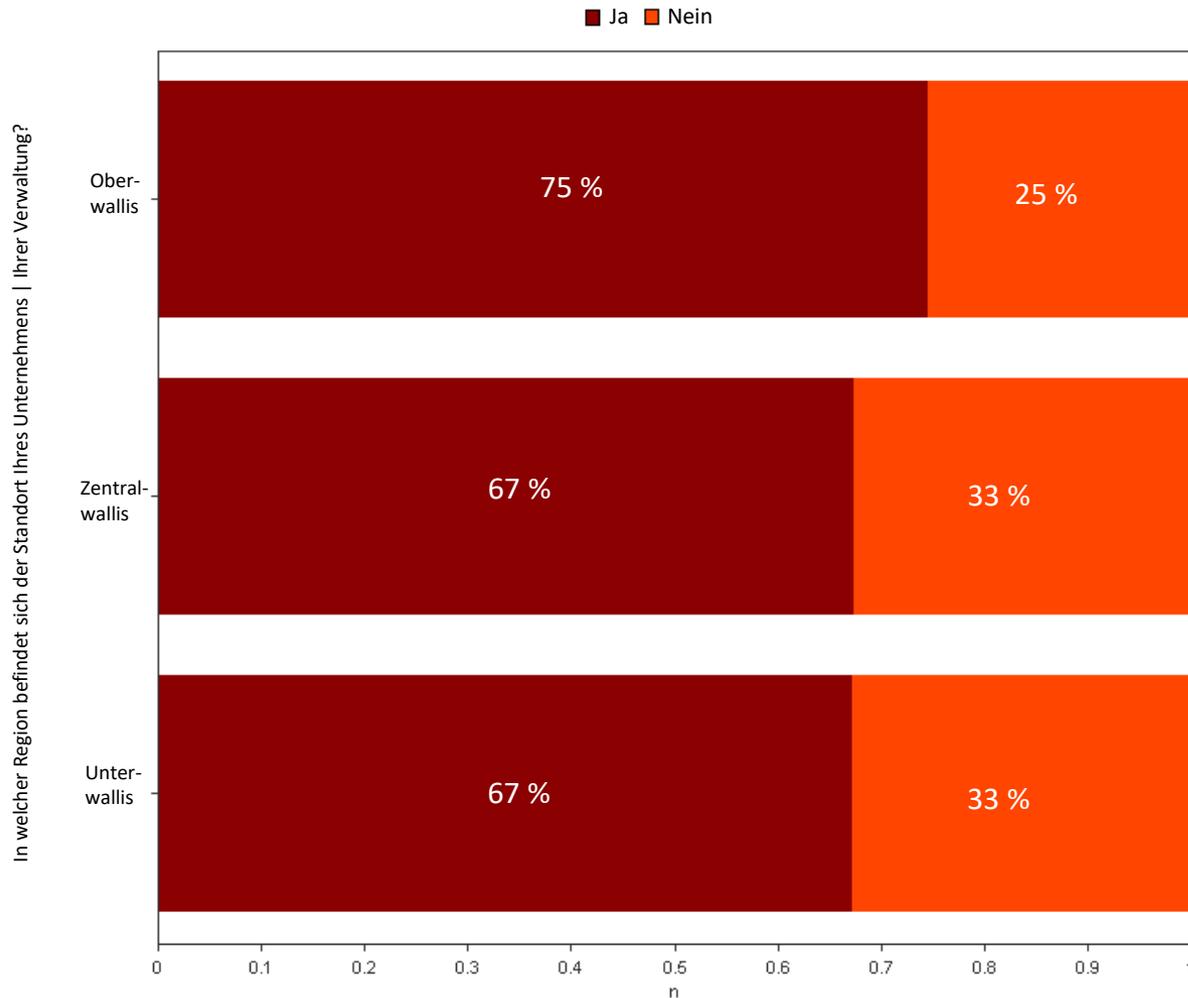
Teil 3: Detailanalysen





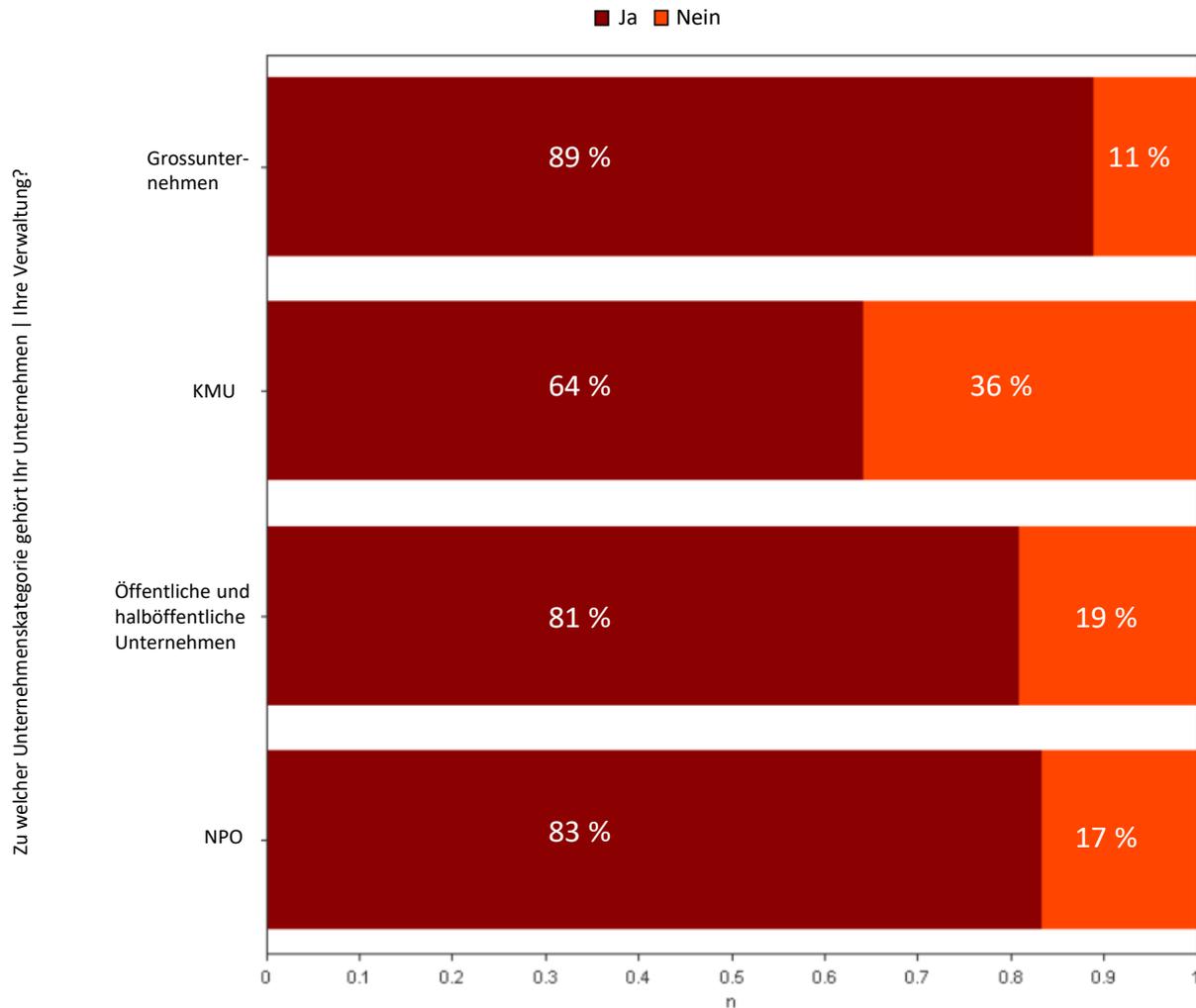
Frage 1 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?



Frage 1 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

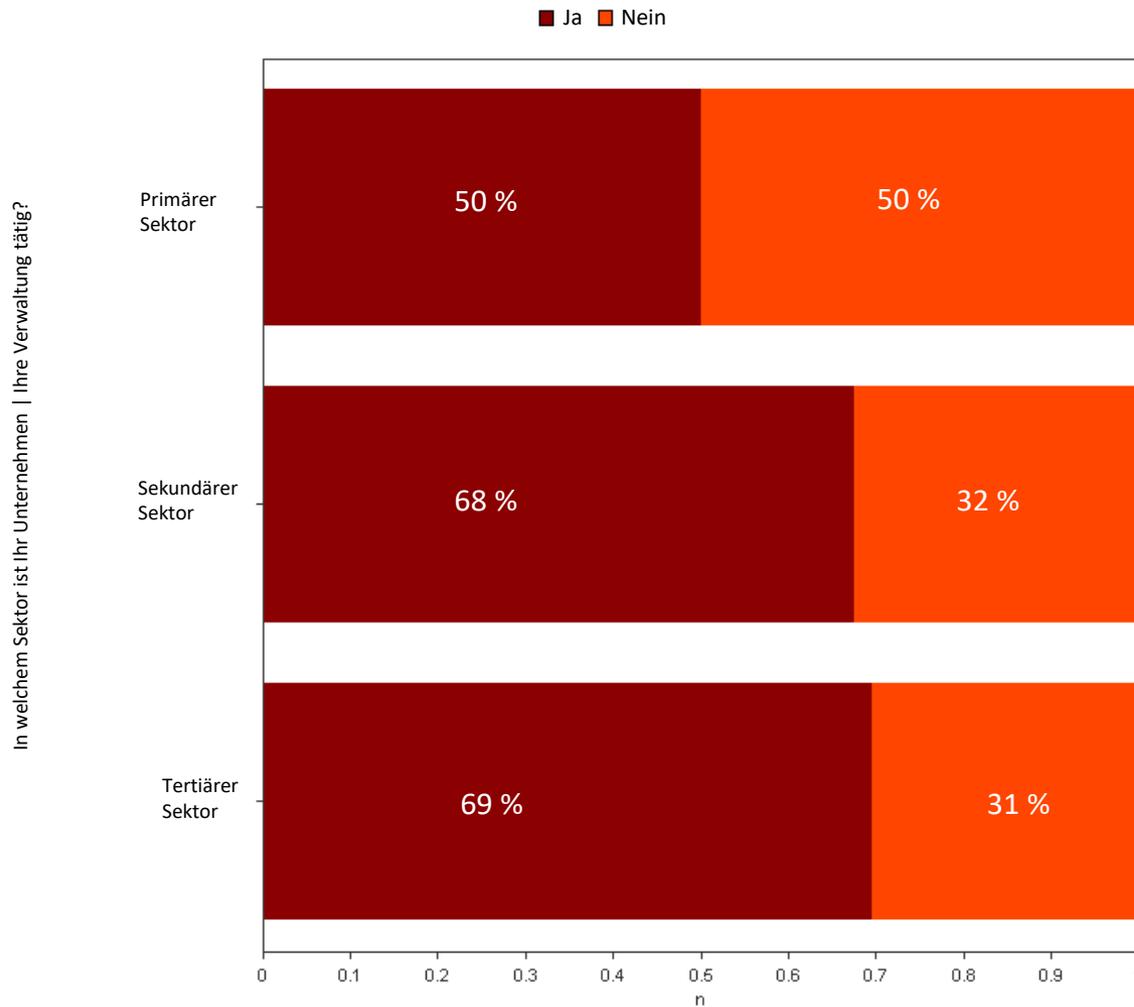
Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?





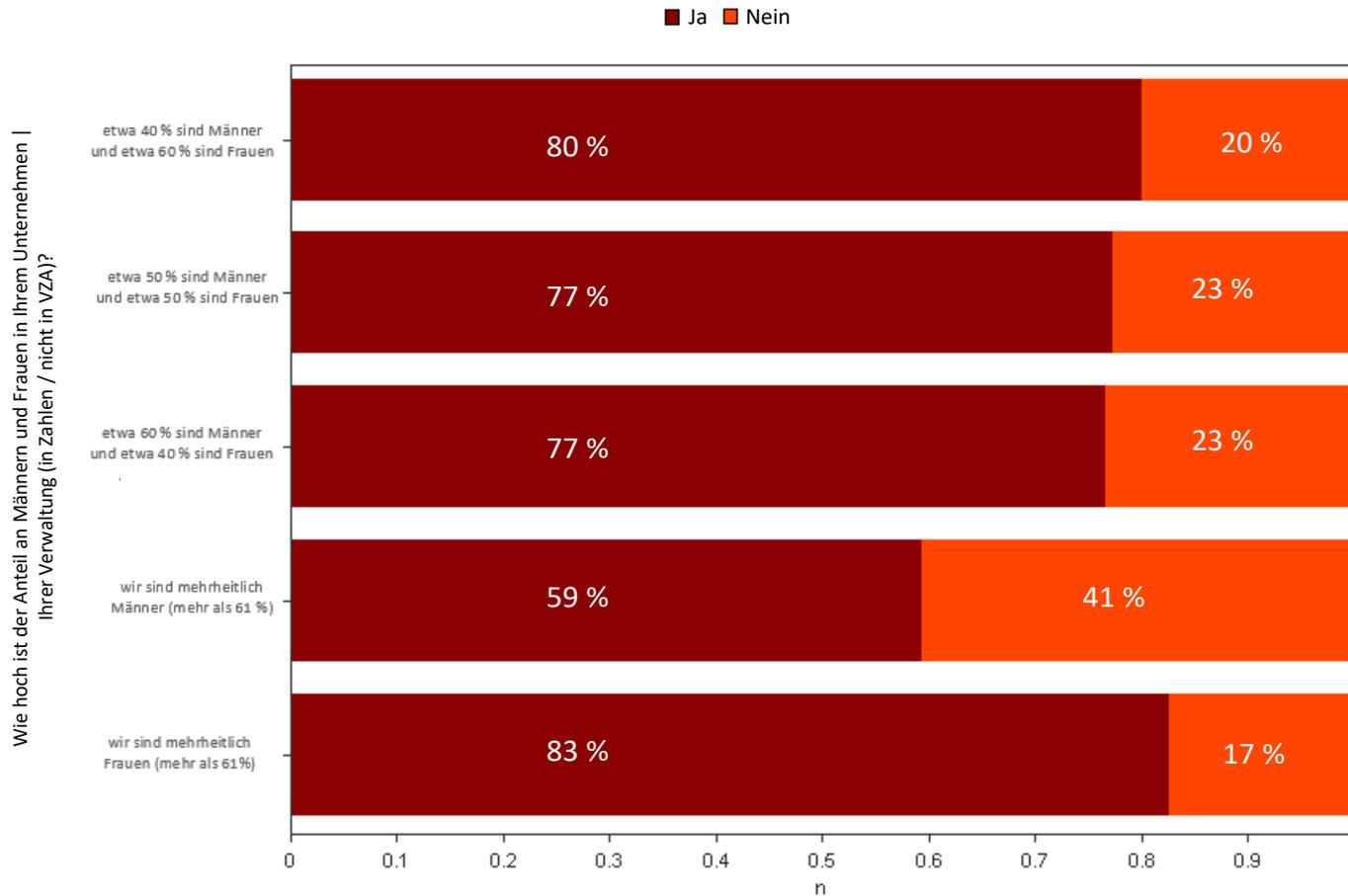
Frage 1 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?



Frage 1 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?



Frage 1 – Kommentar

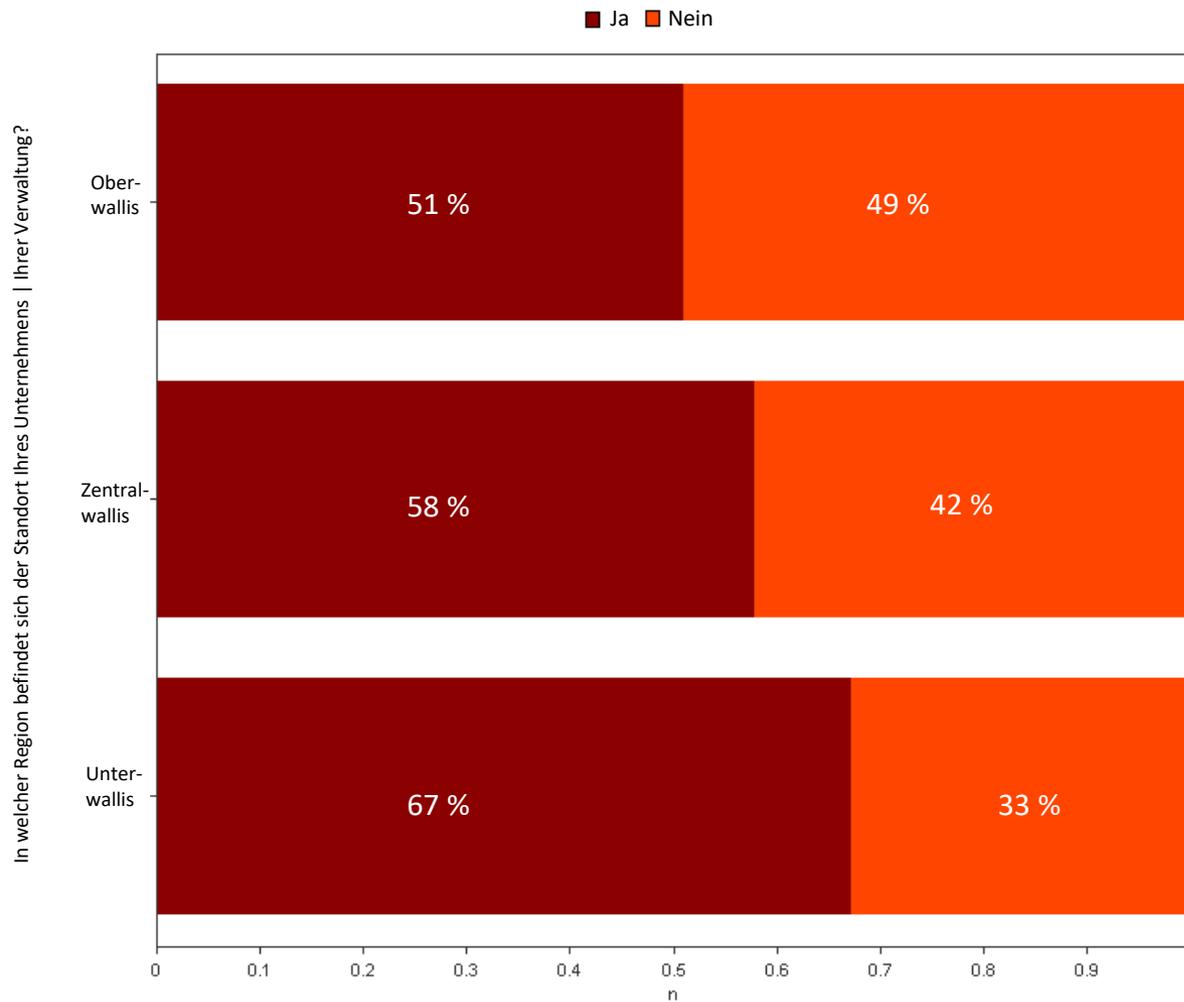
Hat für Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) Priorität (Priorität bedeutet, dass eine Strategie entwickelt und Massnahmen auf der Grundlage einer der nachfolgenden Fragen ergriffen wurden)?

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) ist für Grossunternehmen, öffentliche oder halböffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen eine grössere Priorität als für KMU's.
- Sie ist auch wichtiger, wenn Frauen im Unternehmen stärker vertreten sind.
- Diese Priorität ist im tertiären und sekundären Sektor stärker ausgeprägt als im primären Sektor.
- Im Gegensatz dazu gibt es keine grossen Unterschiede zwischen den Regionen im Wallis.



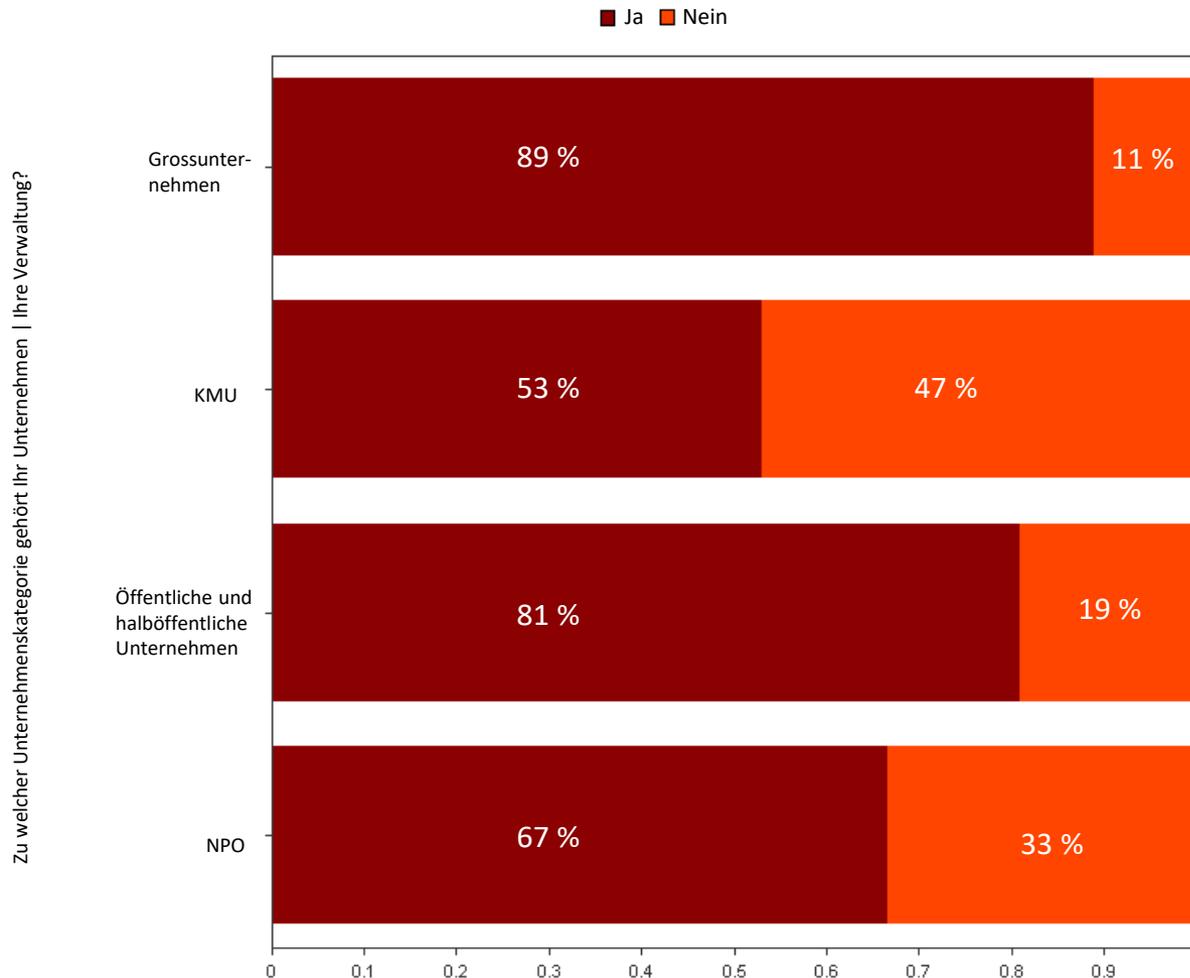
Frage 2 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?



Frage 2 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

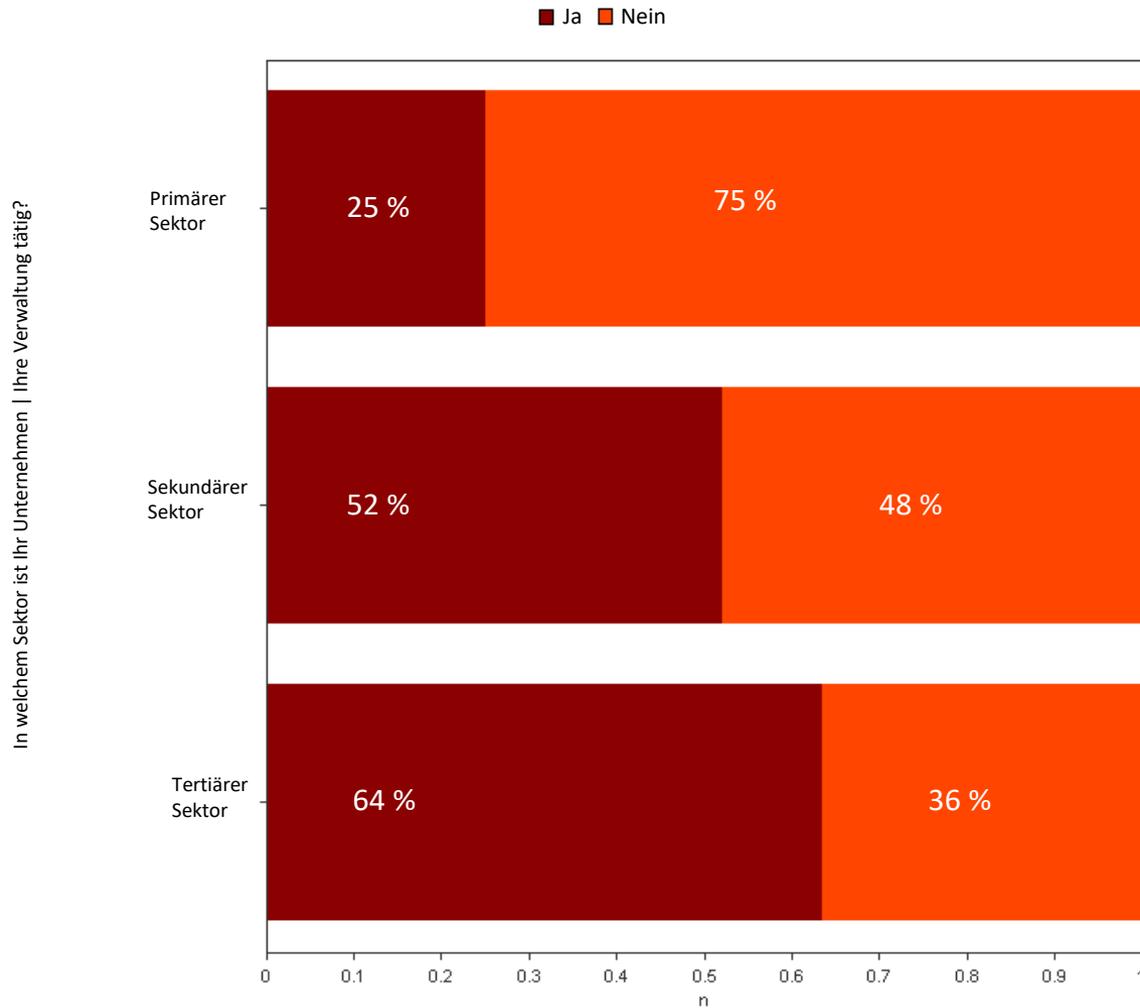
Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?





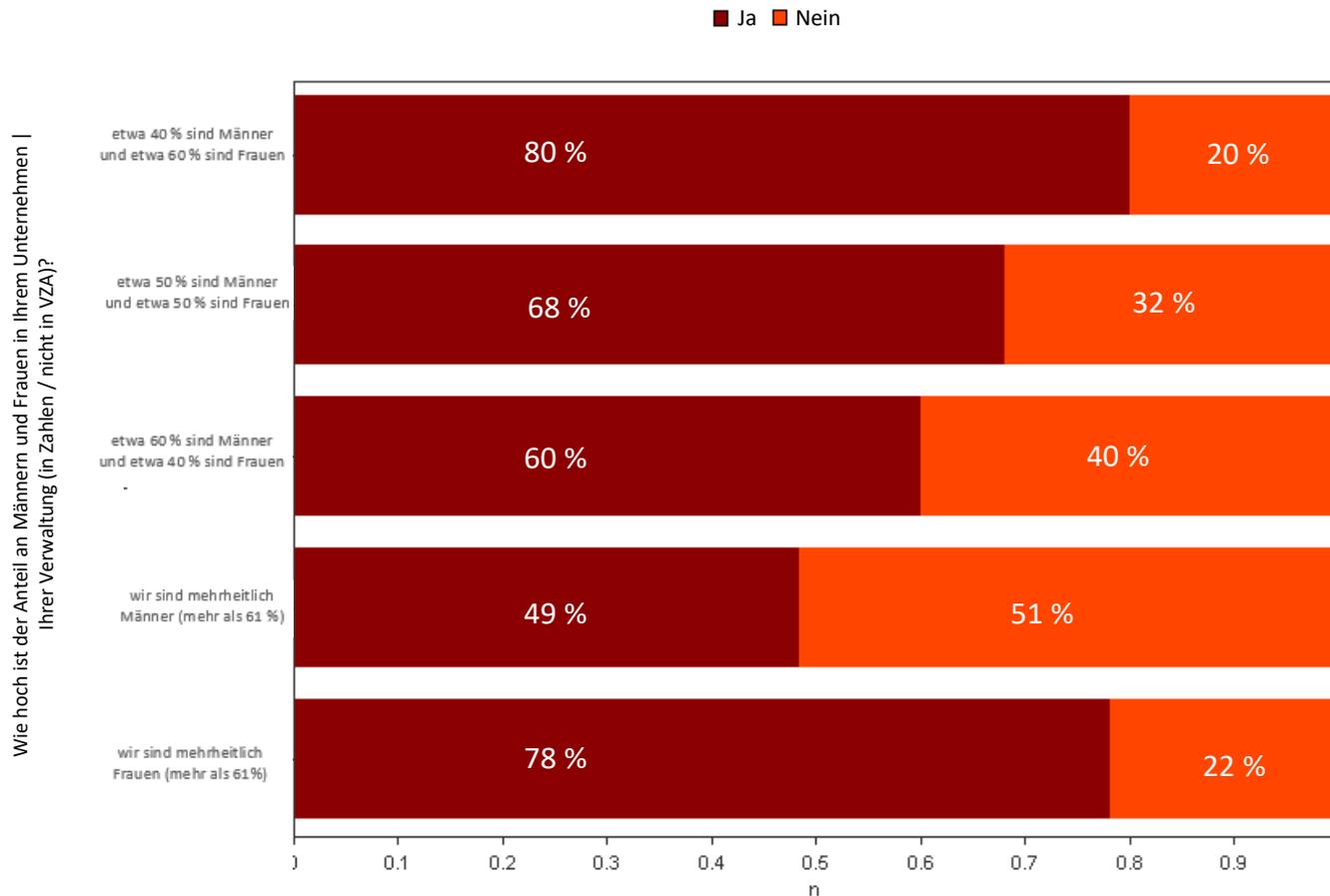
Frage 2 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?



Frage 2 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?



Frage 2 – Kommentar

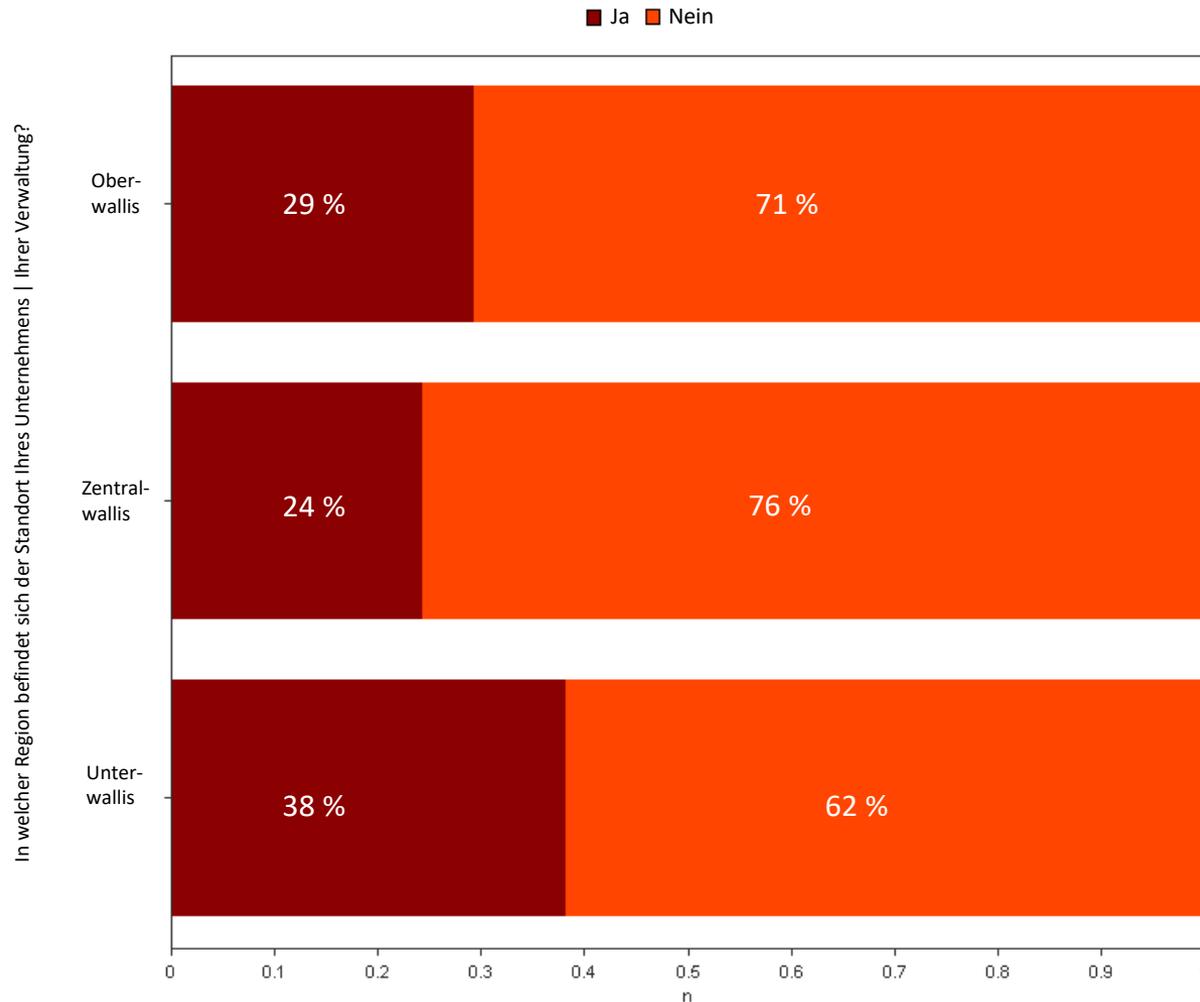
Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?

- Bei Frage 2 «Haben Sie eine Strategie beschlossen und/oder Massnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern?» sind die gleichen Feststellungen wie bei Frage 1 zu machen – mit dem Unterschied, dass es eine grössere Differenz zwischen den Regionen gibt: Das Unterwallis beantwortet diese Frage positiver als die anderen Regionen.
- Vergleicht man Frage 1 und Frage 2, so zeigt sich, dass zwar 70 % der Unternehmen sagen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie habe für sie Priorität, aber lediglich 55 % dafür eine Strategie beschlossen und/oder eine Massnahme ergriffen haben. Ein Ausnahme bilden die Grossunternehmen und die öffentlichen und halböffentlichen Unternehmen, welche beide Fragen im gleichen Verhältnis beantworten.



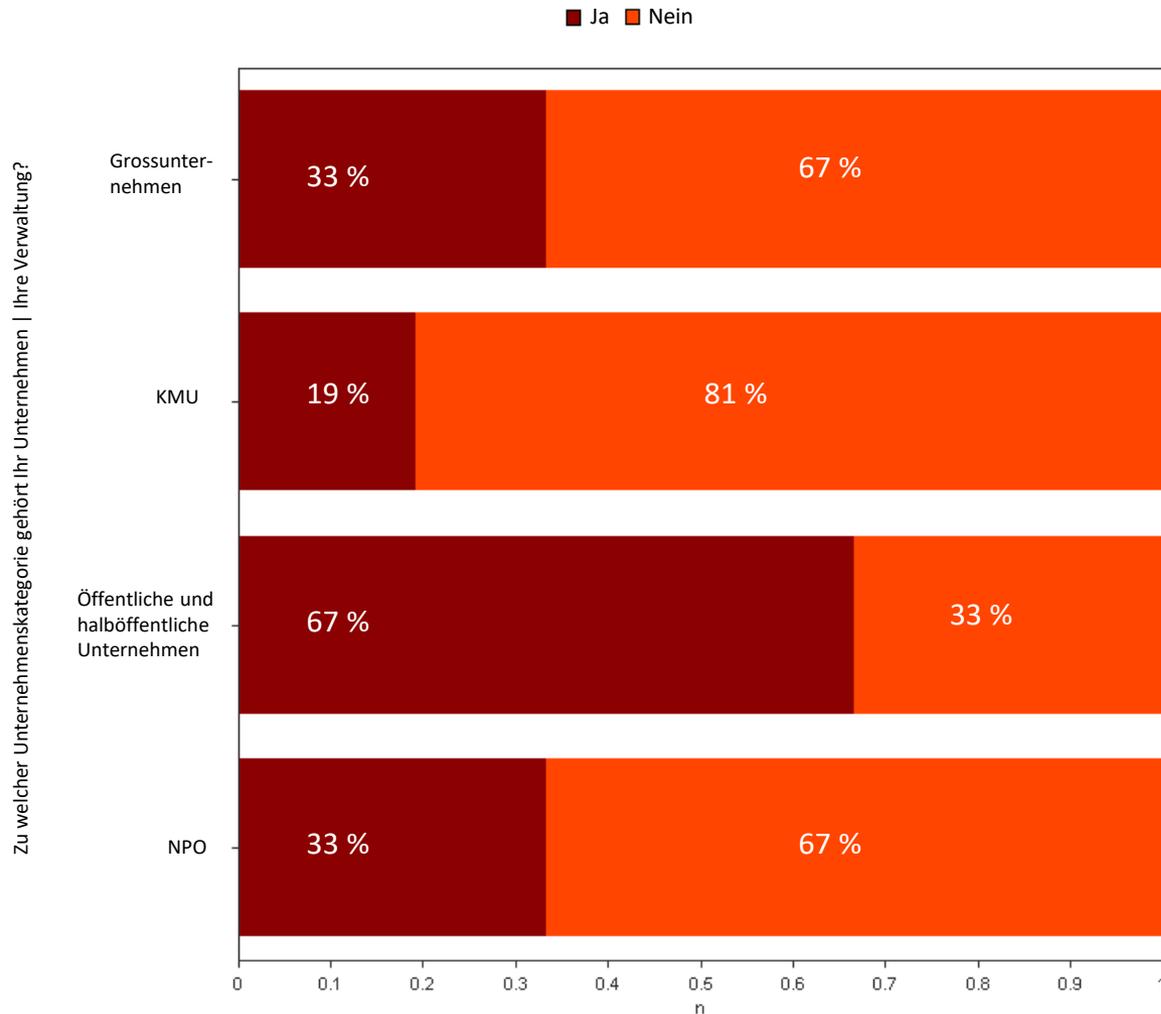
Frage 5 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?



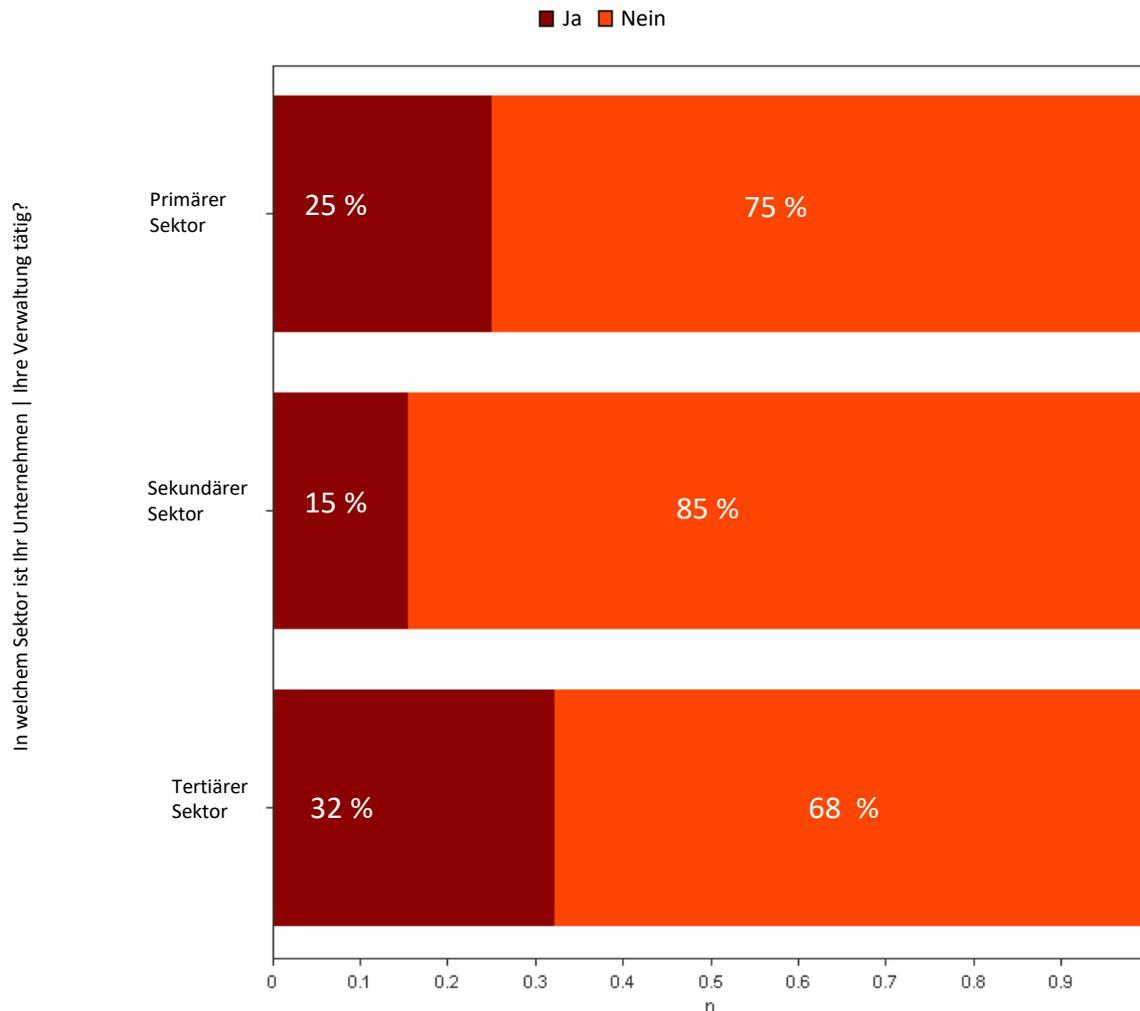
Frage 5 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?



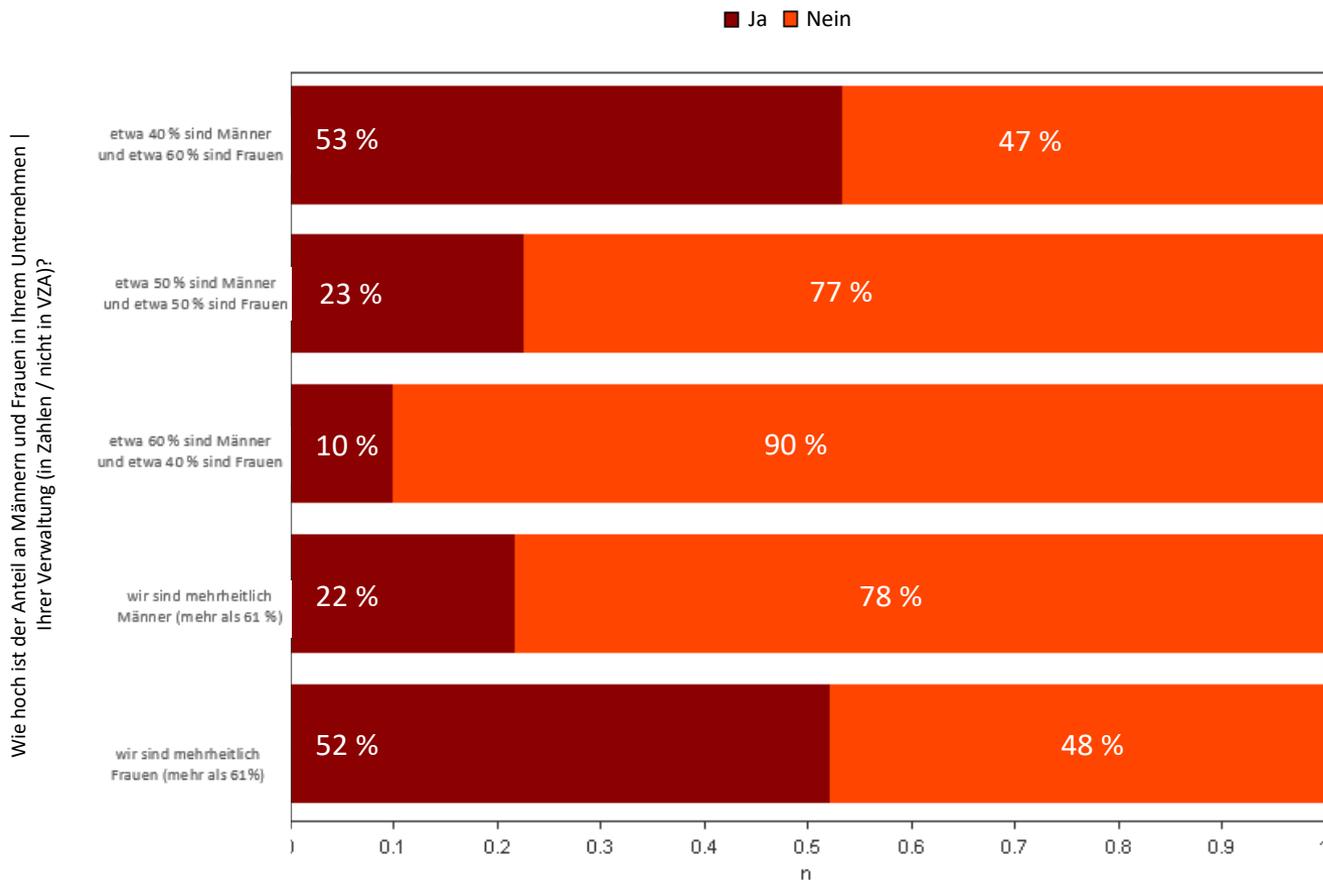
Frage 5 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?



Frage 5 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?



Frage 5 – Kommentar

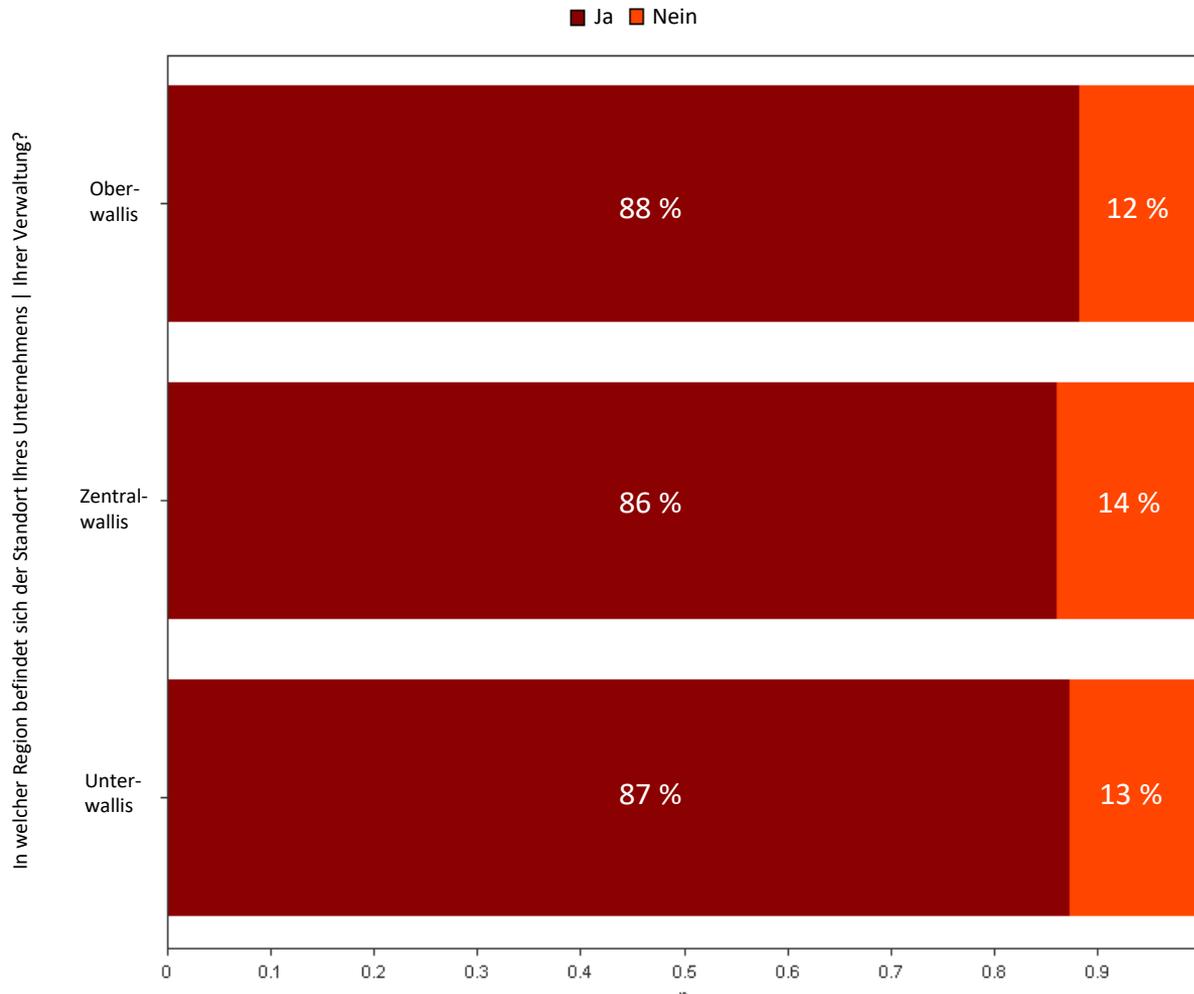
Wären Sie an einem Austausch mit anderen Unternehmen | Verwaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert?

- Wenn der Frauenanteil im Unternehmen höher ist, ist auch die Bereitschaft grösser, sich mit anderen Unternehmen über das Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben» auszutauschen.
- Die Region, der Sektor oder die Unternehmenskategorie haben keinen Einfluss auf die Antwort, obwohl öffentliche oder halböffentliche Unternehmen, das Unterwallis und der tertiäre Sektor etwas mehr Austausch wünschen als die anderen Unternehmenskategorien, Regionen und Sektoren.



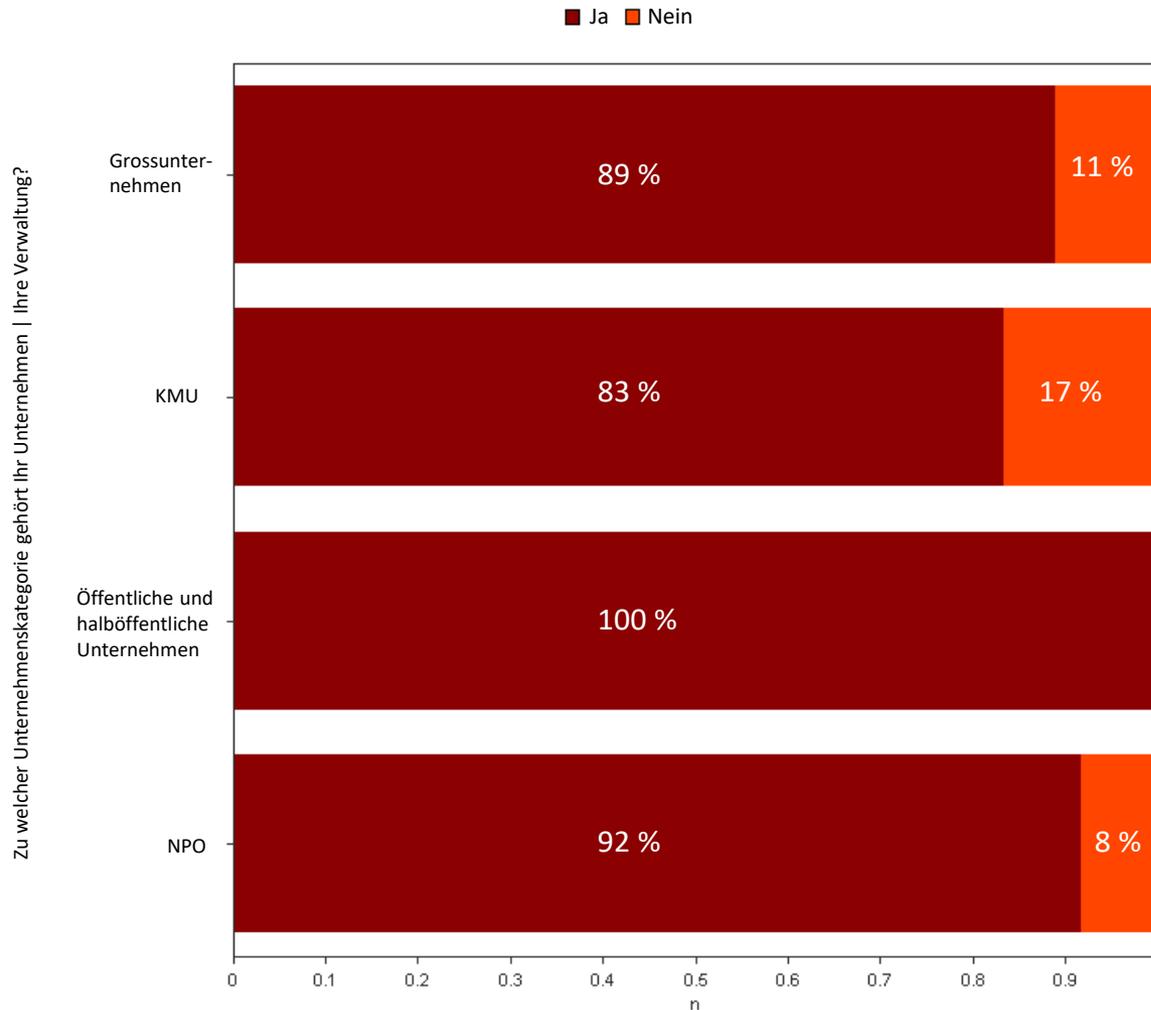
Frage 9 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?



Frage 9 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

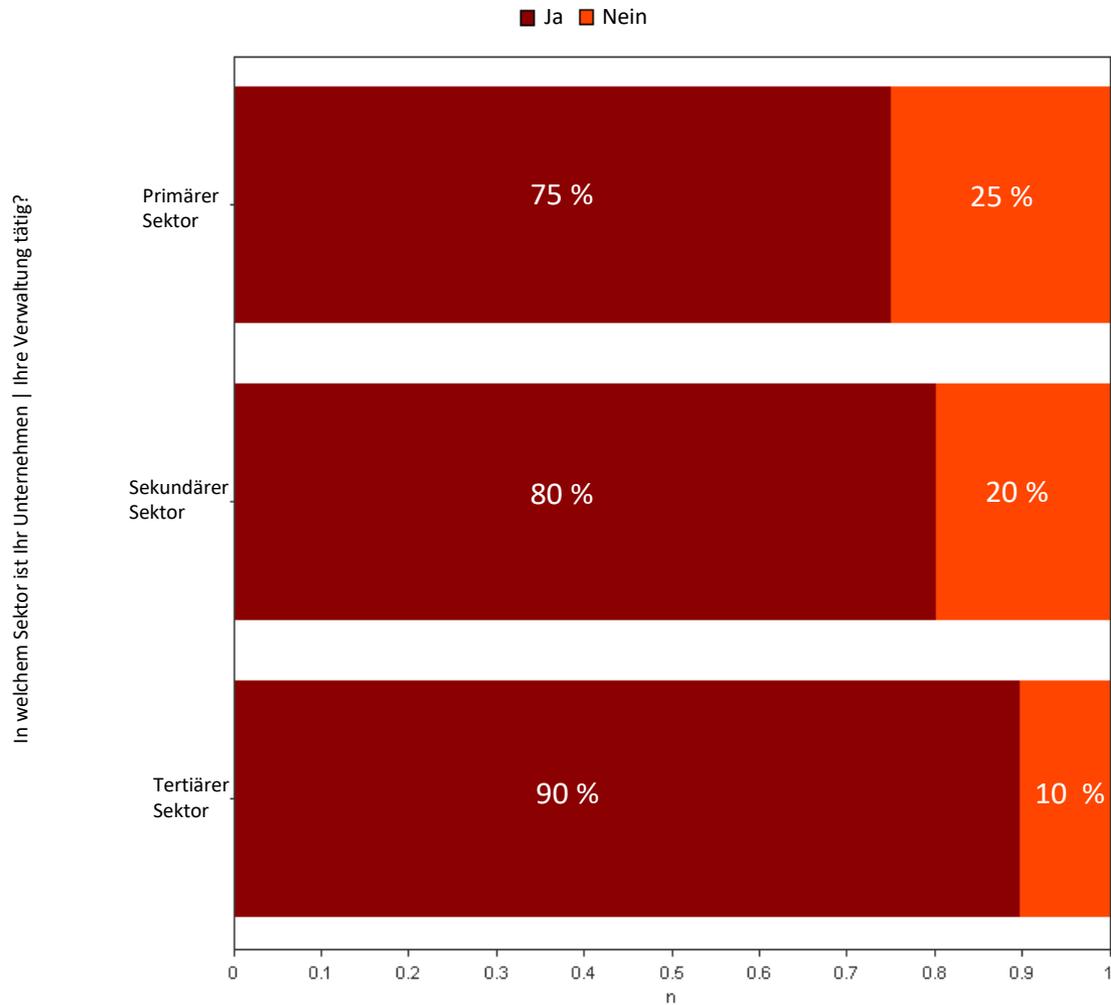
Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?





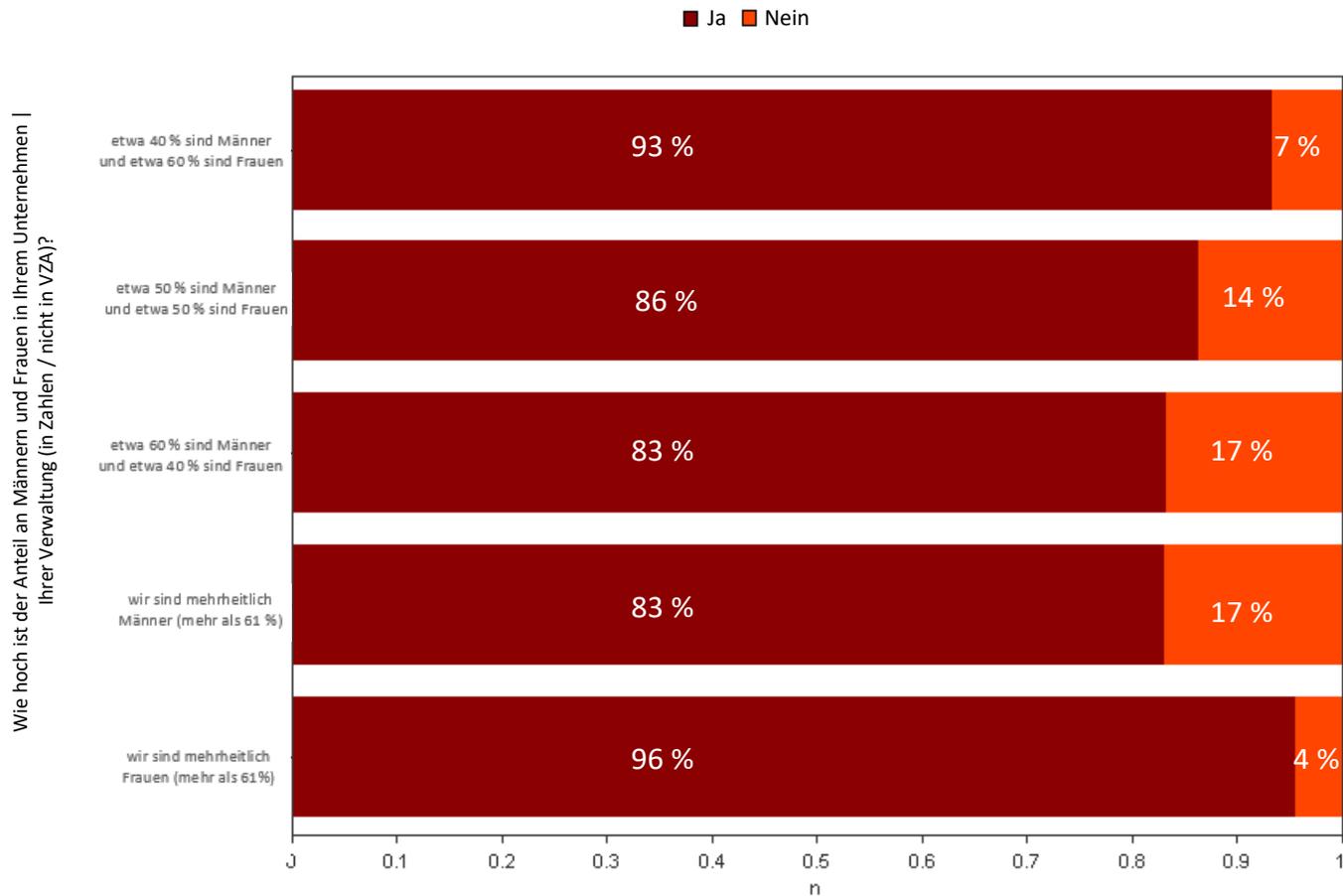
Frage 9 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?



Frage 9 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?





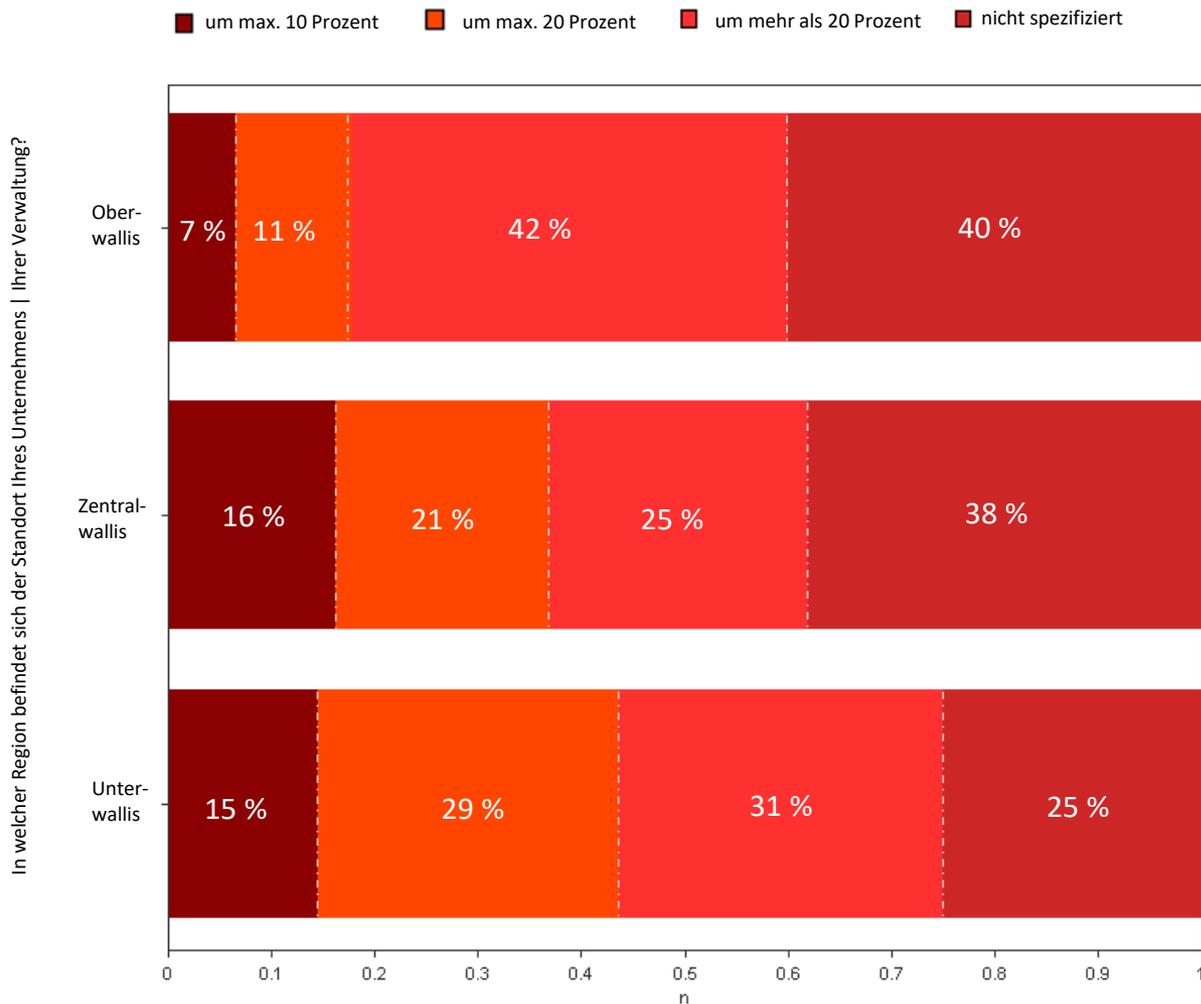
Frage 9 – Kommentar

Existiert die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren?

- Im Allgemeinen haben Regionen, Wirtschaftssektoren und Unternehmenskategorien und der Anteil an Männern und Frauen keinen signifikanten Einfluss auf die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren.
- Es sei hier aber daran erinnert, dass die Unternehmen, die geantwortet haben, eine Reduzierung des Beschäftigungsgrades sehr befürworten.

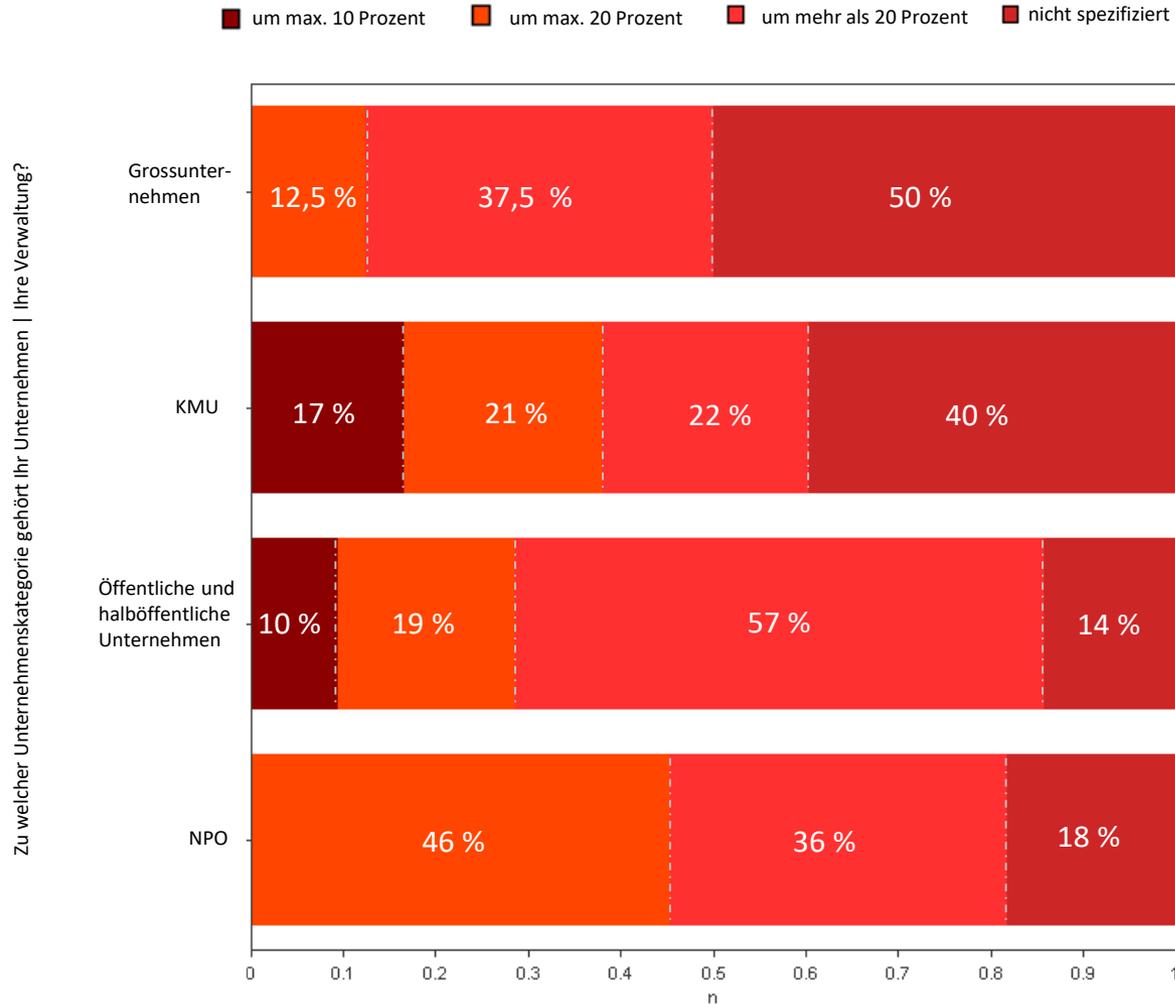
Frage 10 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?



Frage 10 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?

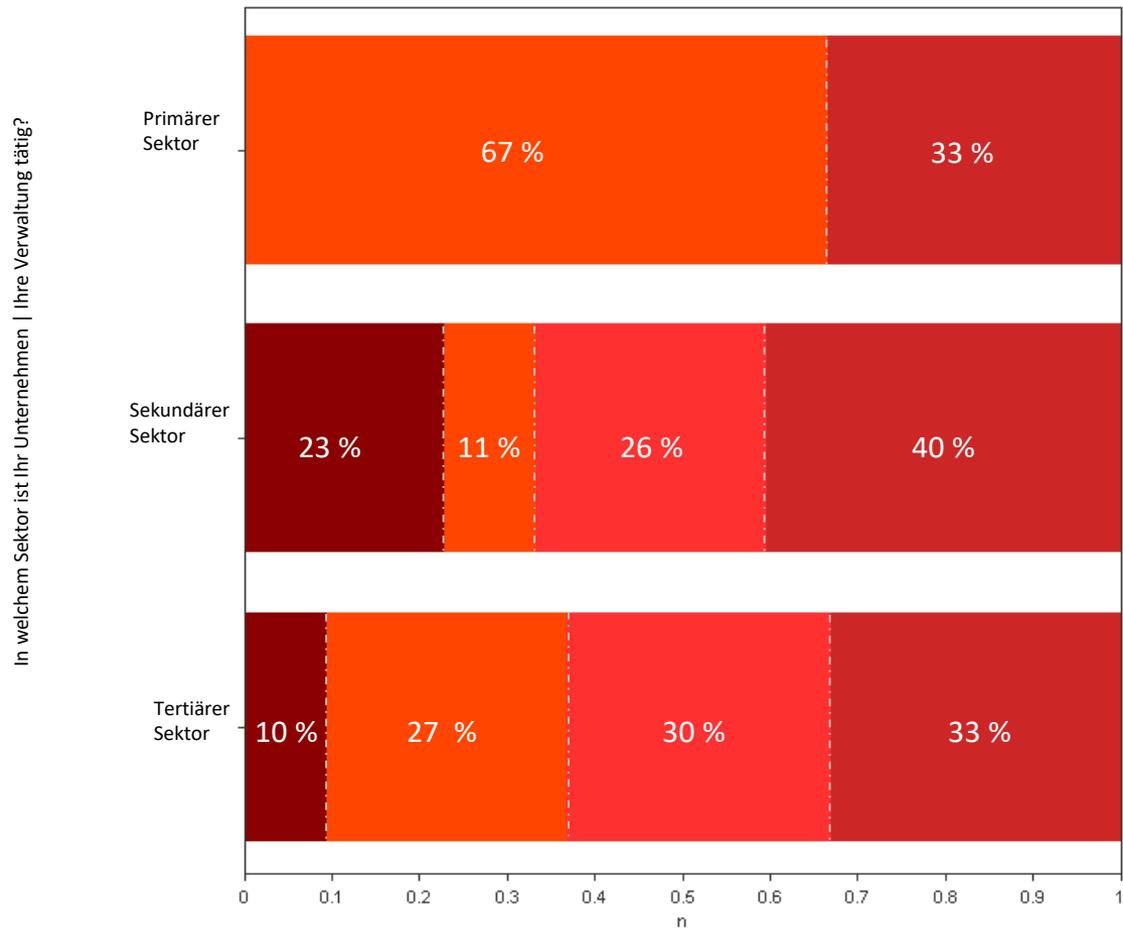




Frage 10 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

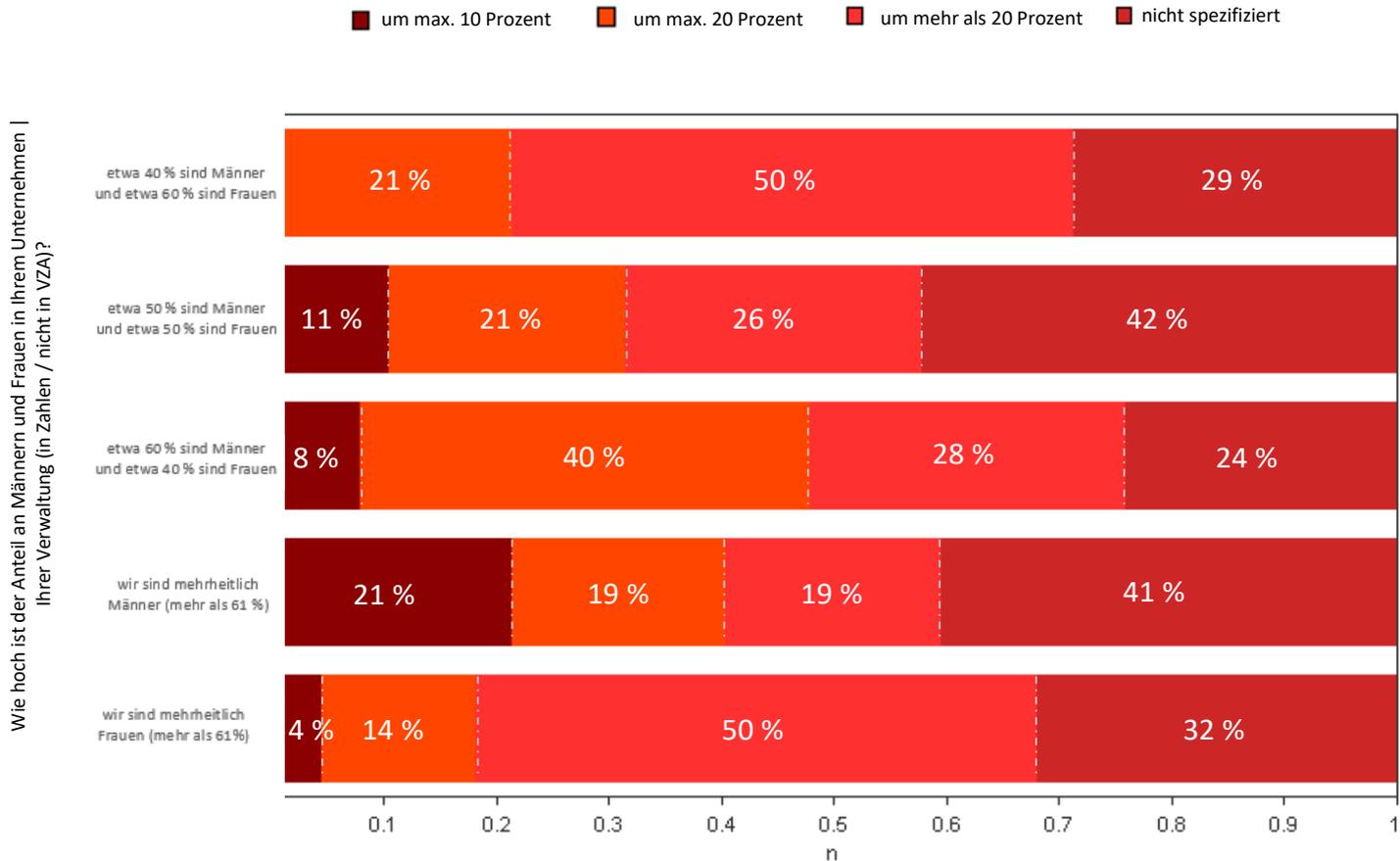
Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?

■ um max. 10 Prozent ■ um max. 20 Prozent ■ um mehr als 20 Prozent ■ nicht spezifiziert



Frage 10 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?



Frage 10 – Kommentar

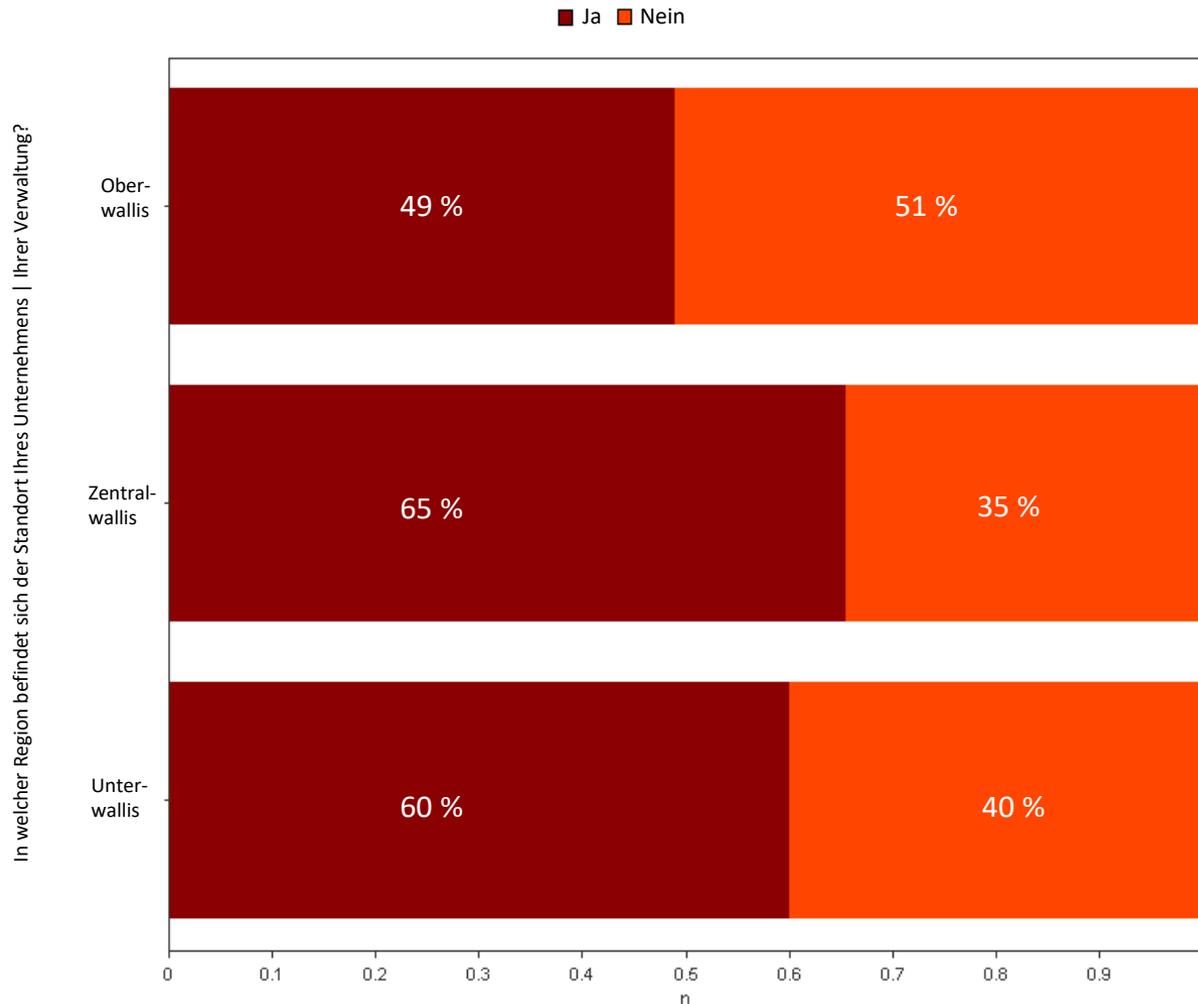
Falls ja, um wie viel Prozent kann der Beschäftigungsgrad maximal reduziert werden?

- Es scheint, dass öffentliche, halböffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen eher die Möglichkeit bieten, den Beschäftigungsgrad um einen grossen Prozentsatz (20 Punkte und mehr) zu reduzieren als private Unternehmen. Für die letztgenannte Kategorie gibt es viele nicht näher bezeichnete Antworten, was die Interpretation erschwert.
- Der tertiäre Sektor hat eine grössere Flexibilität bei der Kürzung als die anderen Sektoren, obwohl der primäre Sektor grossmehrheitlich eine Kürzung um 20 Prozentpunkte zulässt.
- Wenn der Anteil der Frauen im Unternehmen höher ist, besteht eine grössere Möglichkeit, die Arbeitszeit um mehr als 20 Prozentpunkte zu reduzieren.



Frage 13 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

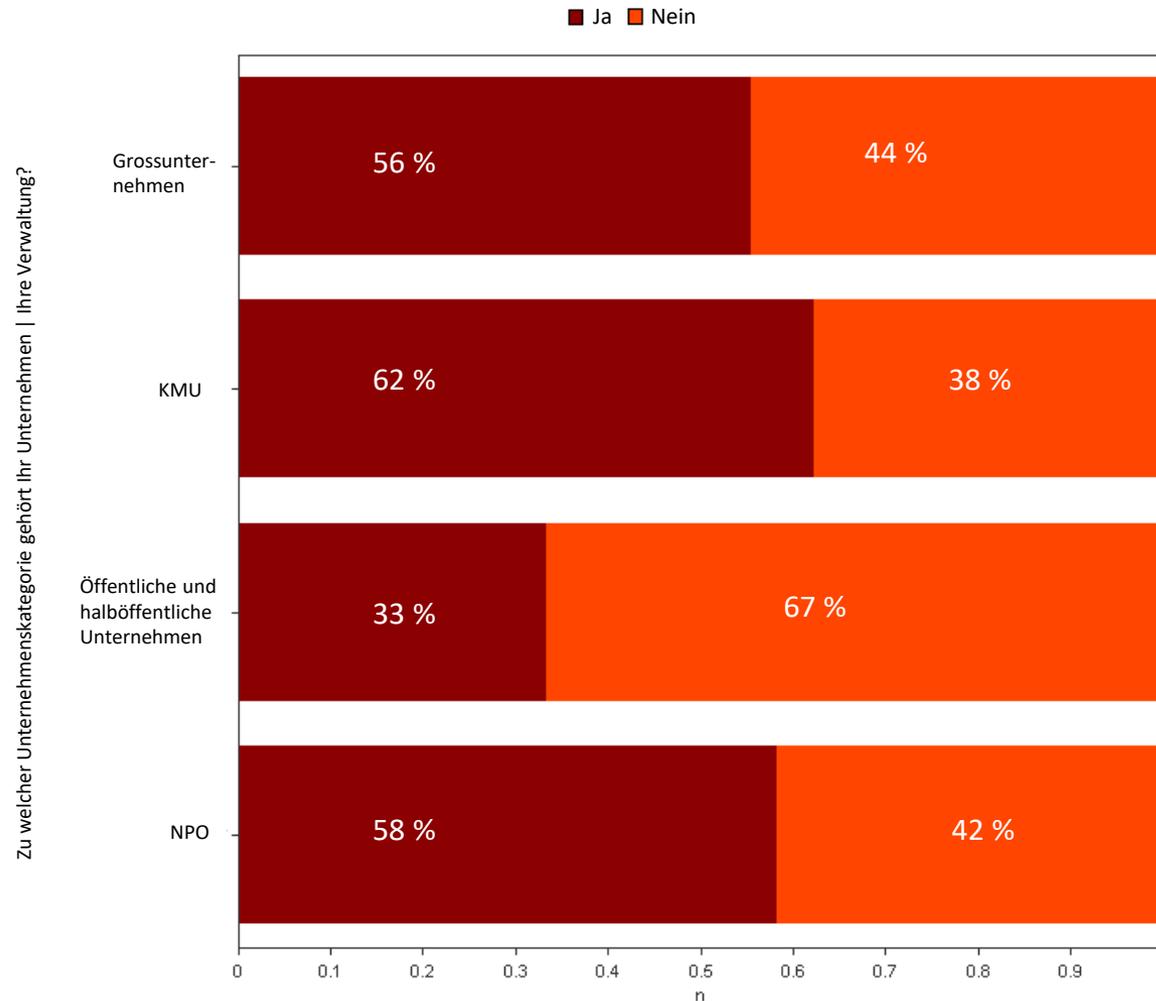
Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?





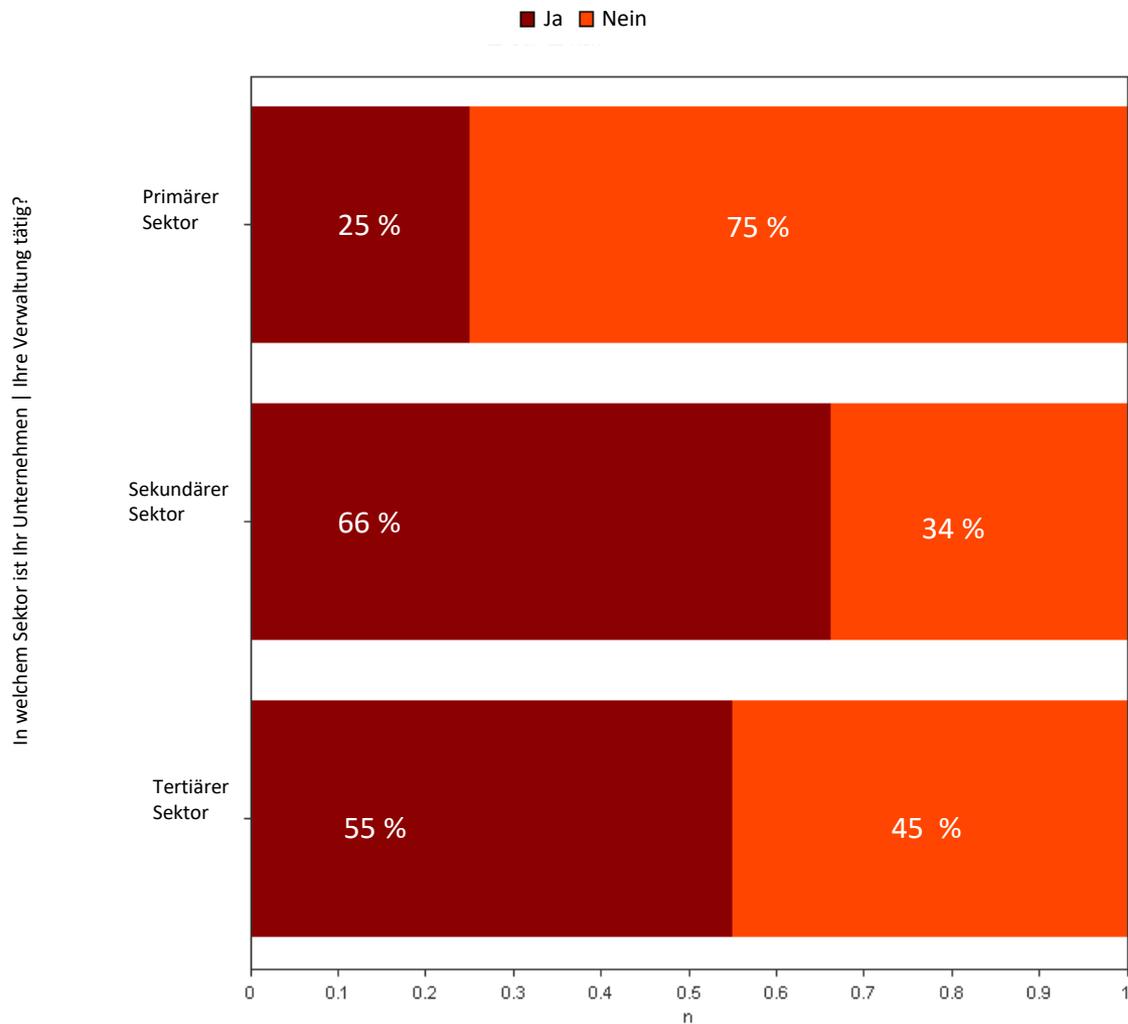
Frage 13 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?



Frage 13 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

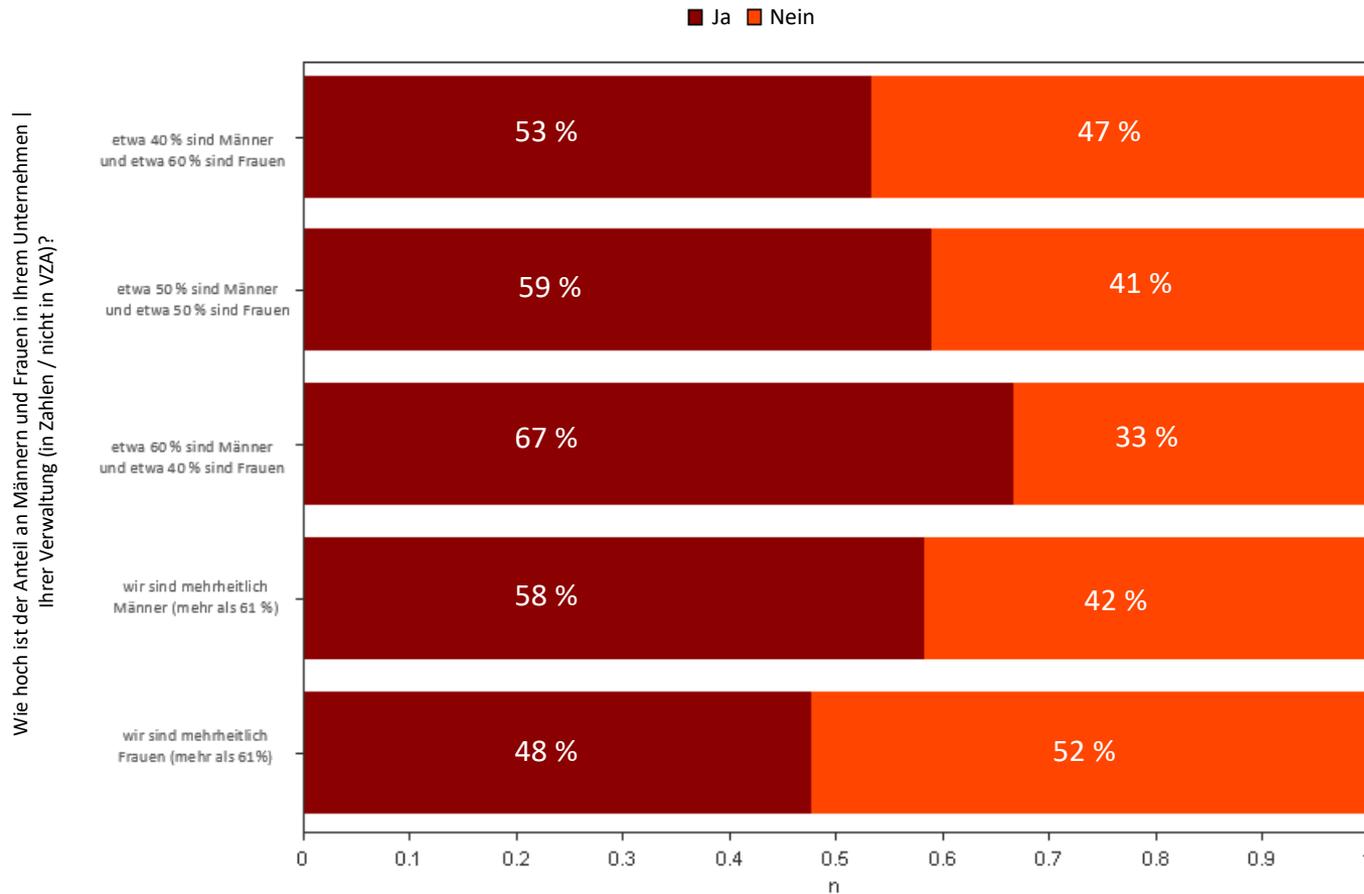
Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?





Frage 13 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?





Frage 13 – Kommentar

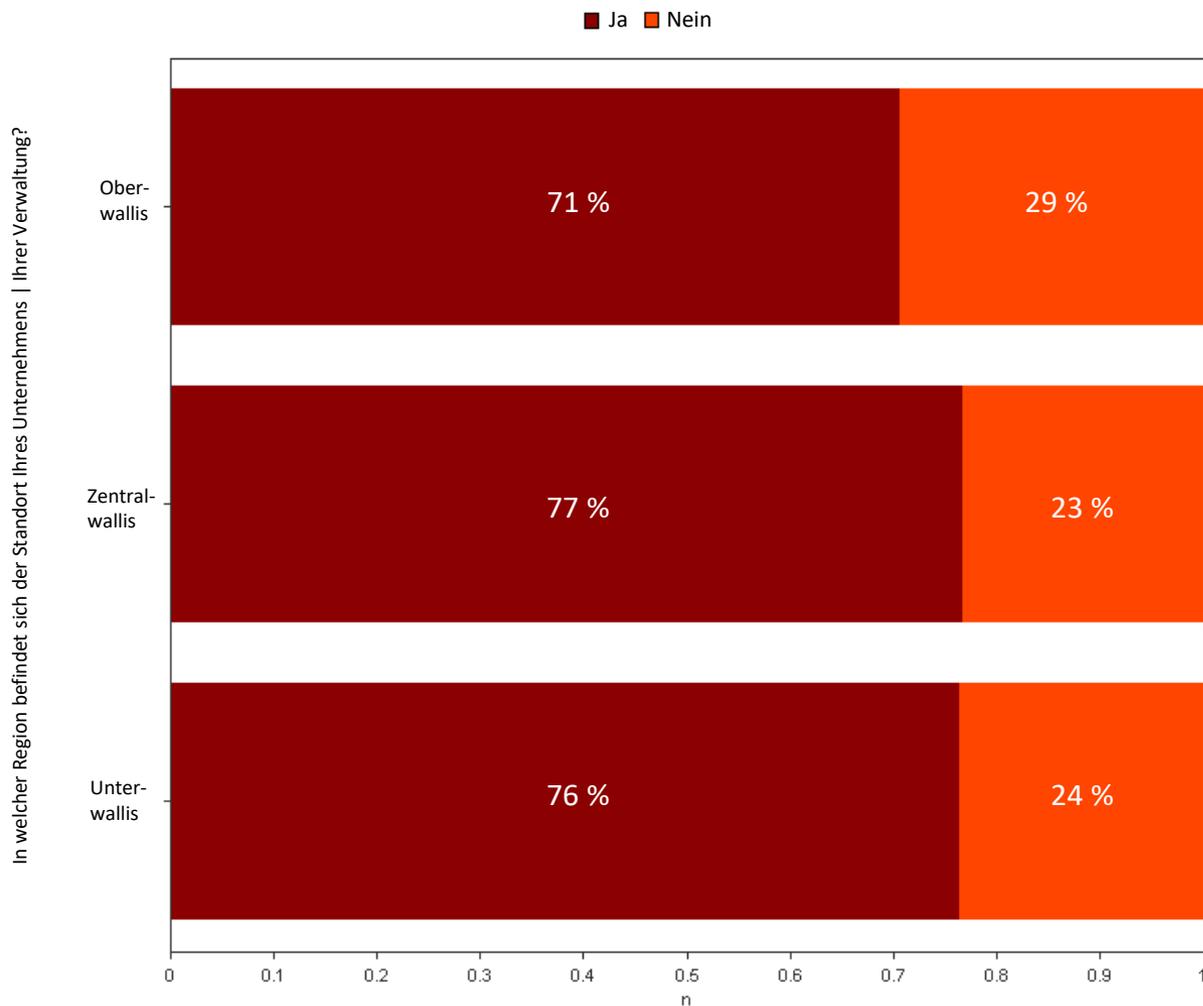
Ist es möglich, gezielt Überstunden zu machen, um diese während den Schulferien oder während der Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren?

- Die Ergebnisse zeigen, dass es im Oberwallis, in öffentlichen oder halböffentlichen Unternehmen (im Gegensatz zu KMU's), im primären Sektor und bei einem höheren Anteil an Frauen als Männern schwieriger ist, Überstunden anzusammeln, um diese während den Schulferien oder den Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren.



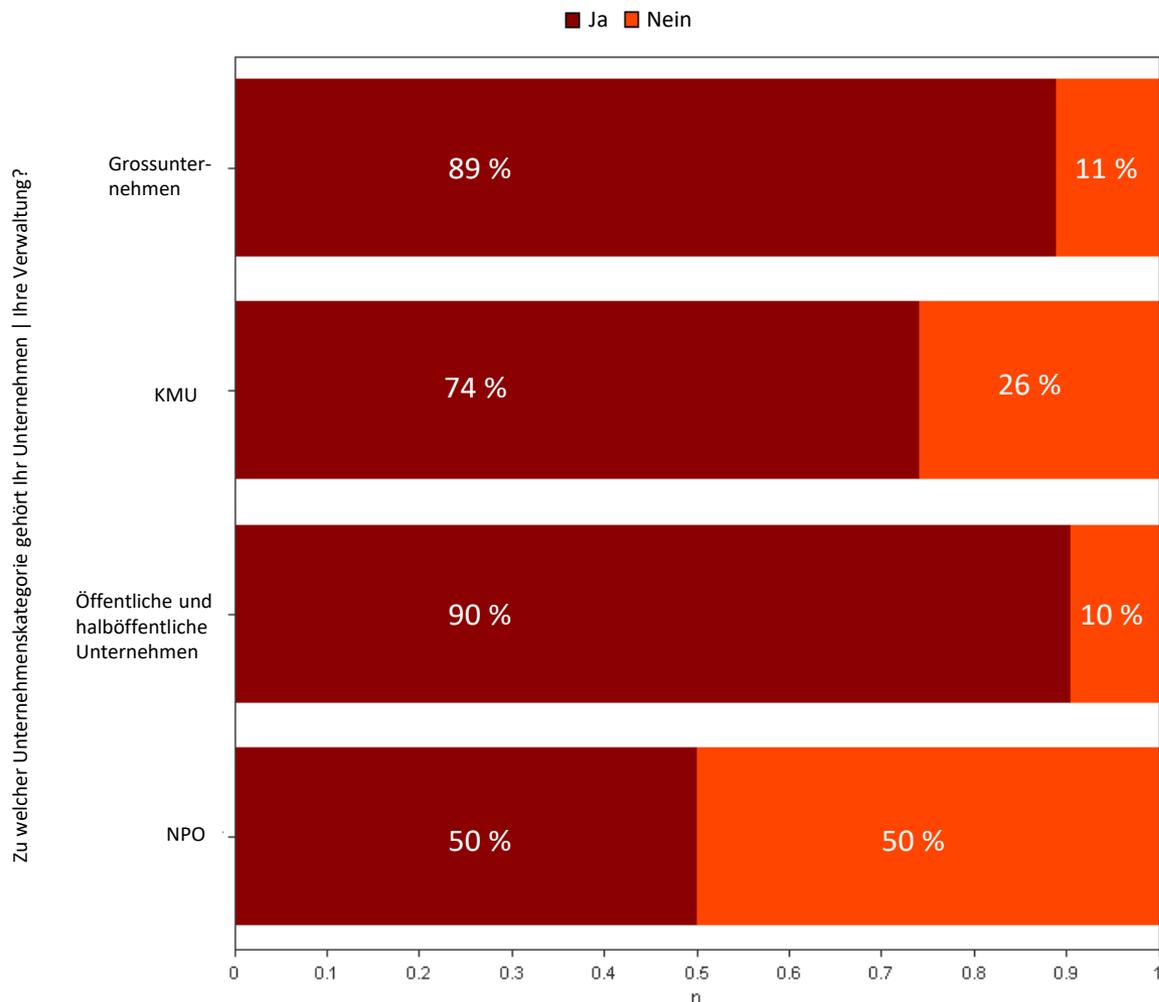
Frage 14 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?



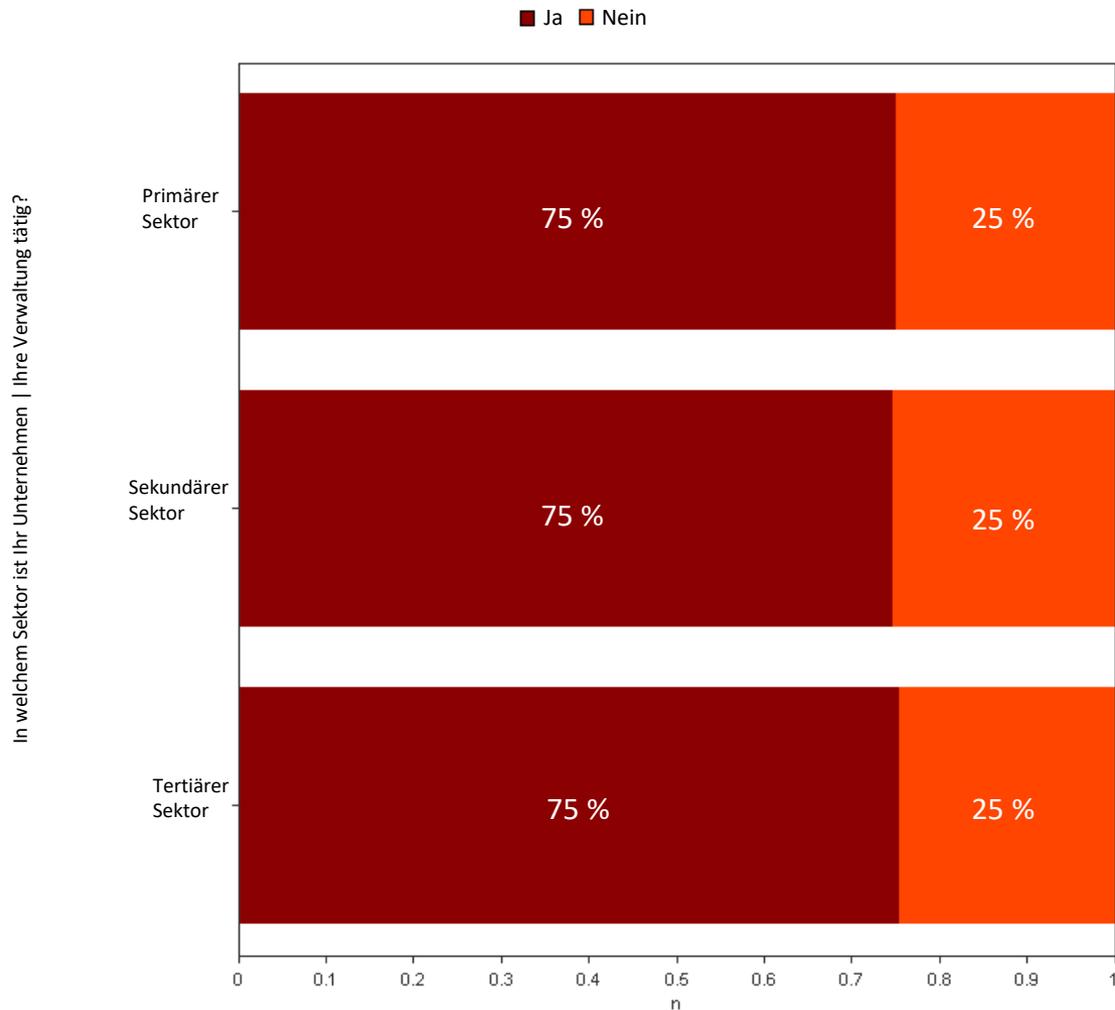
Frage 14 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?



Frage 14 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

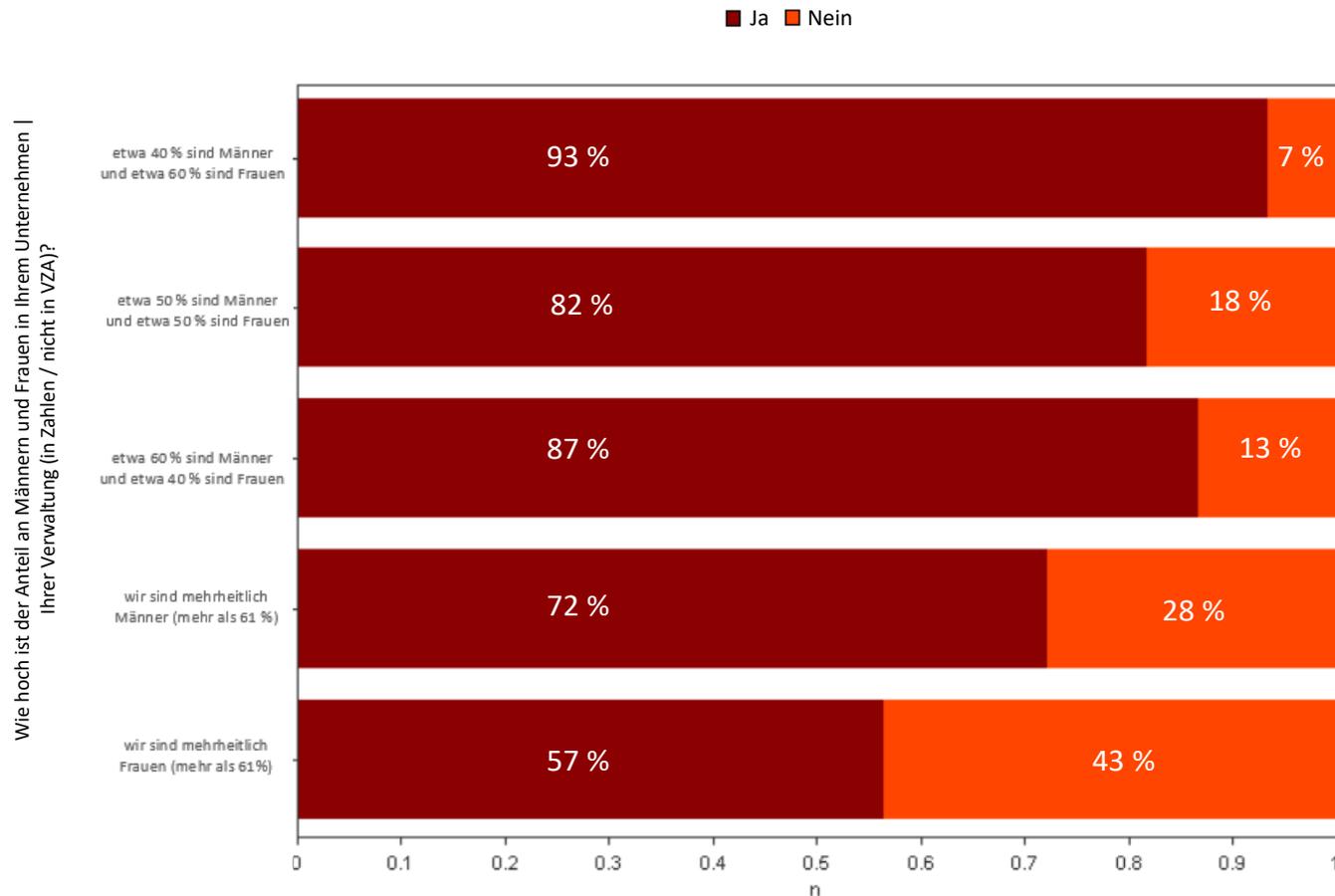
Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?





Frage 14 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?





Frage 14 – Kommentar

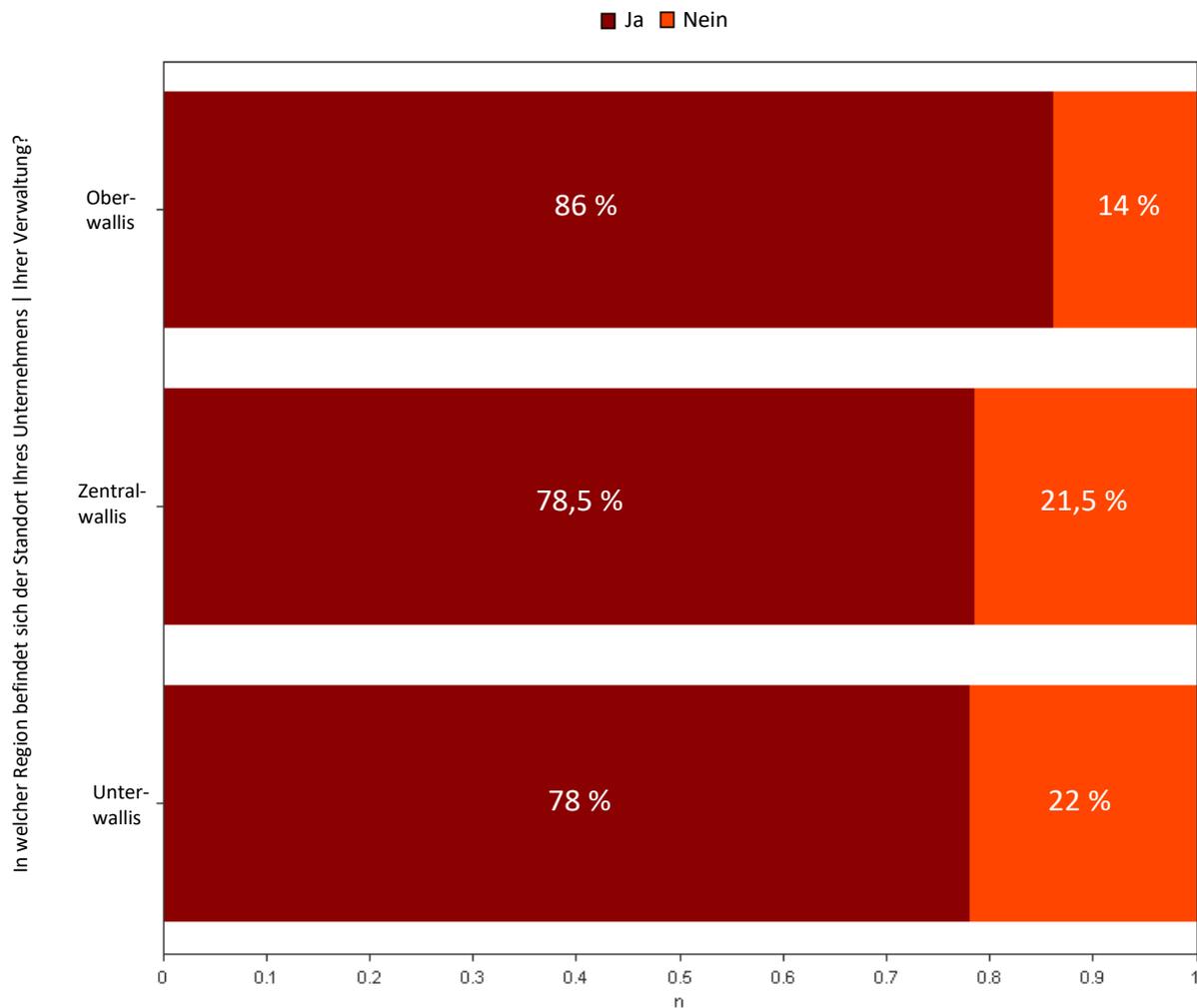
Ist es möglich, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen als vom Gesetz vorgeschrieben?

- Während die Region und der Wirtschaftssektor bei der Beantwortung dieser Frage keine bedeutende Rolle spielen, ist festzustellen, dass es in Unternehmen, in denen fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind, weniger Möglichkeiten gibt, bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben zu nehmen.
- Diese Möglichkeit besteht auch weniger in Non-Profit-Organisationen als in Grossunternehmen und in öffentlichen oder halböffentlichen Unternehmen.



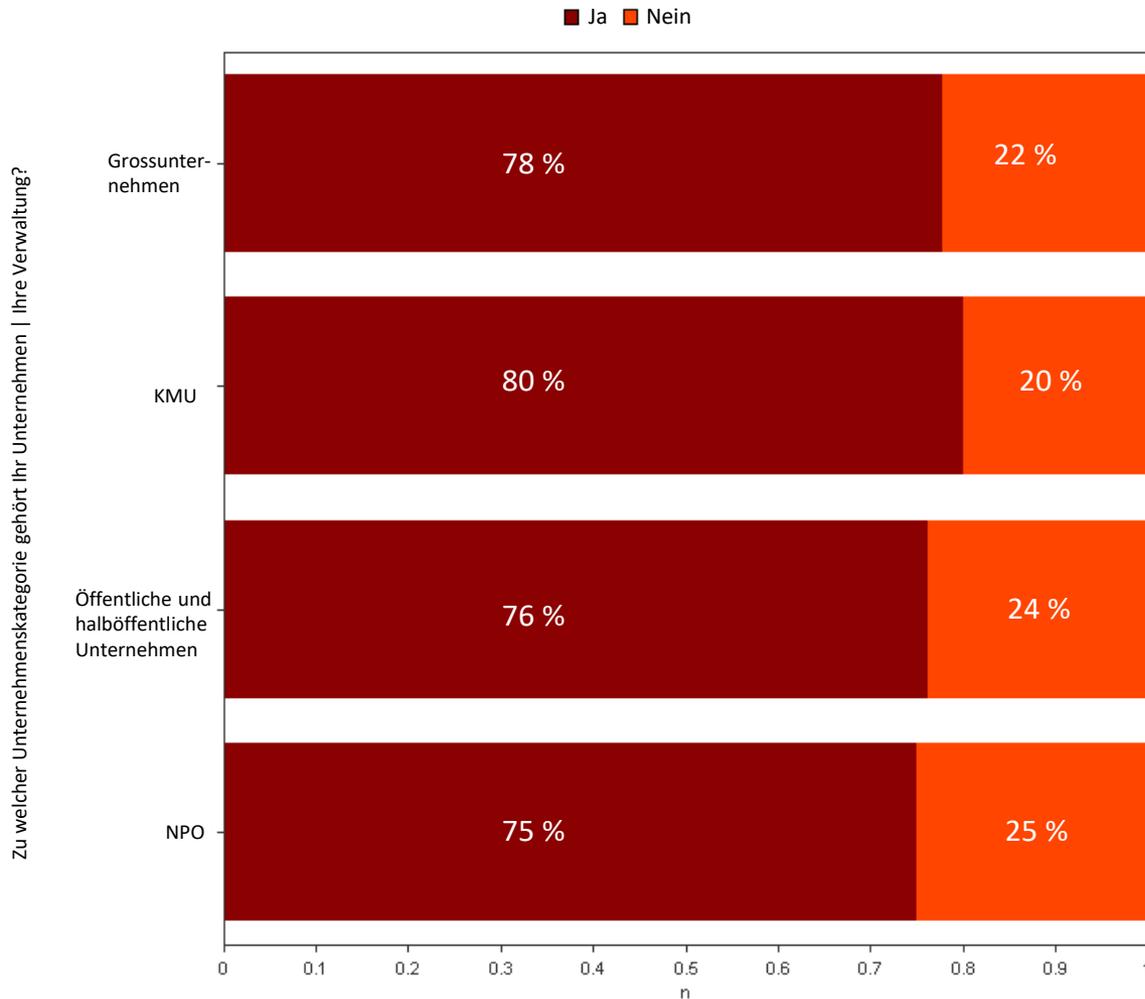
Frage 15 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?



Frage 15 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

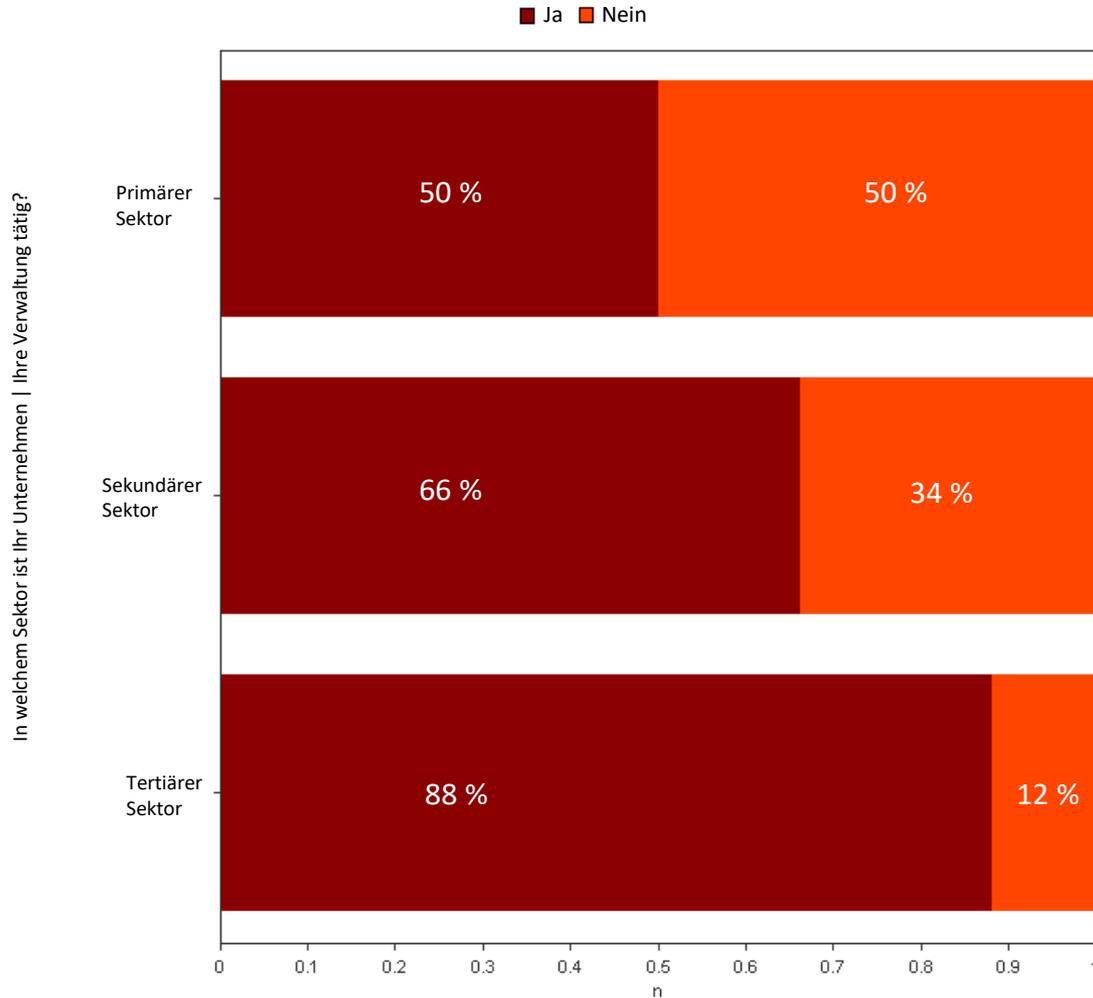
Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?





Frage 15 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

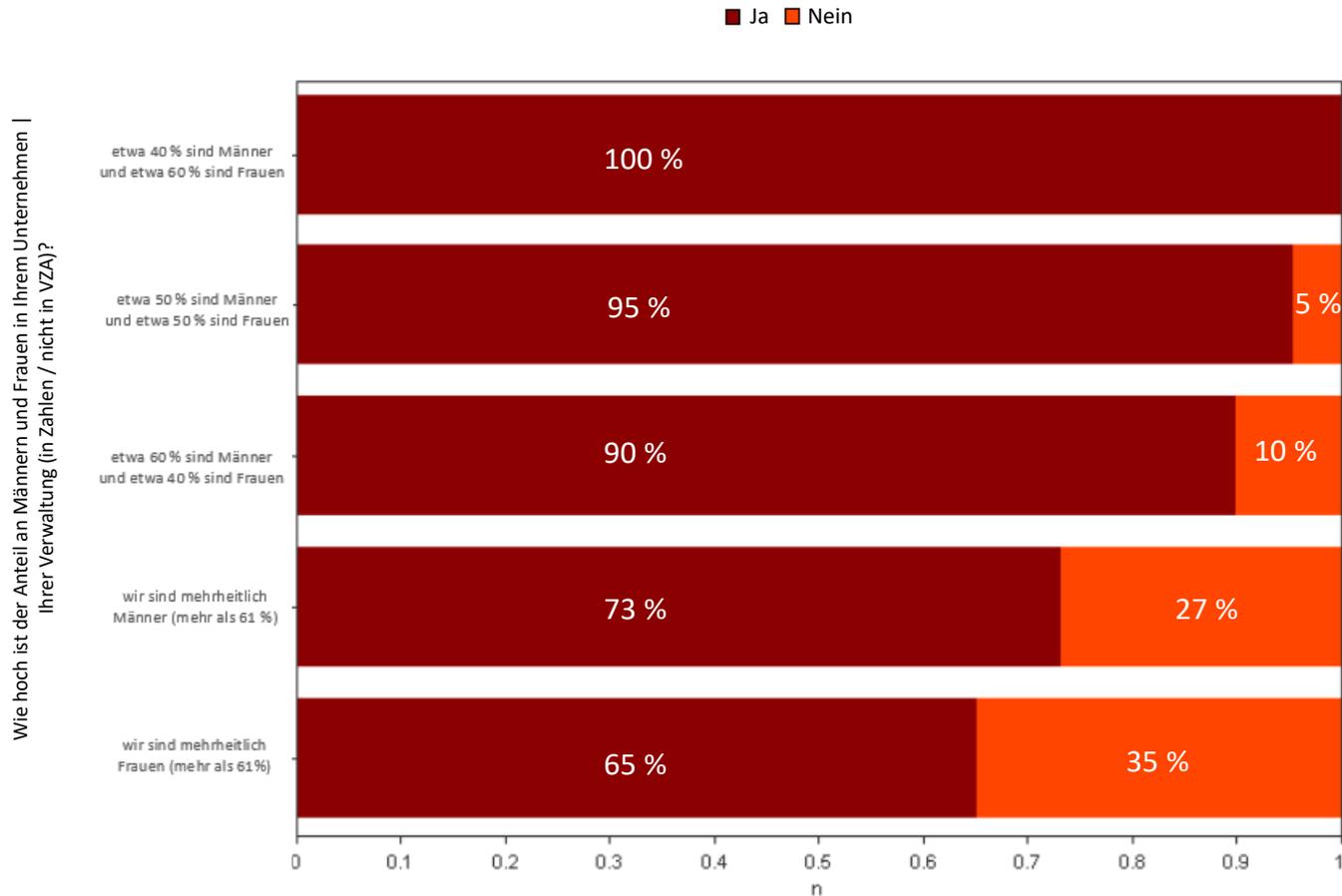
Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?





Frage 15 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?





Frage 15 – Kommentar

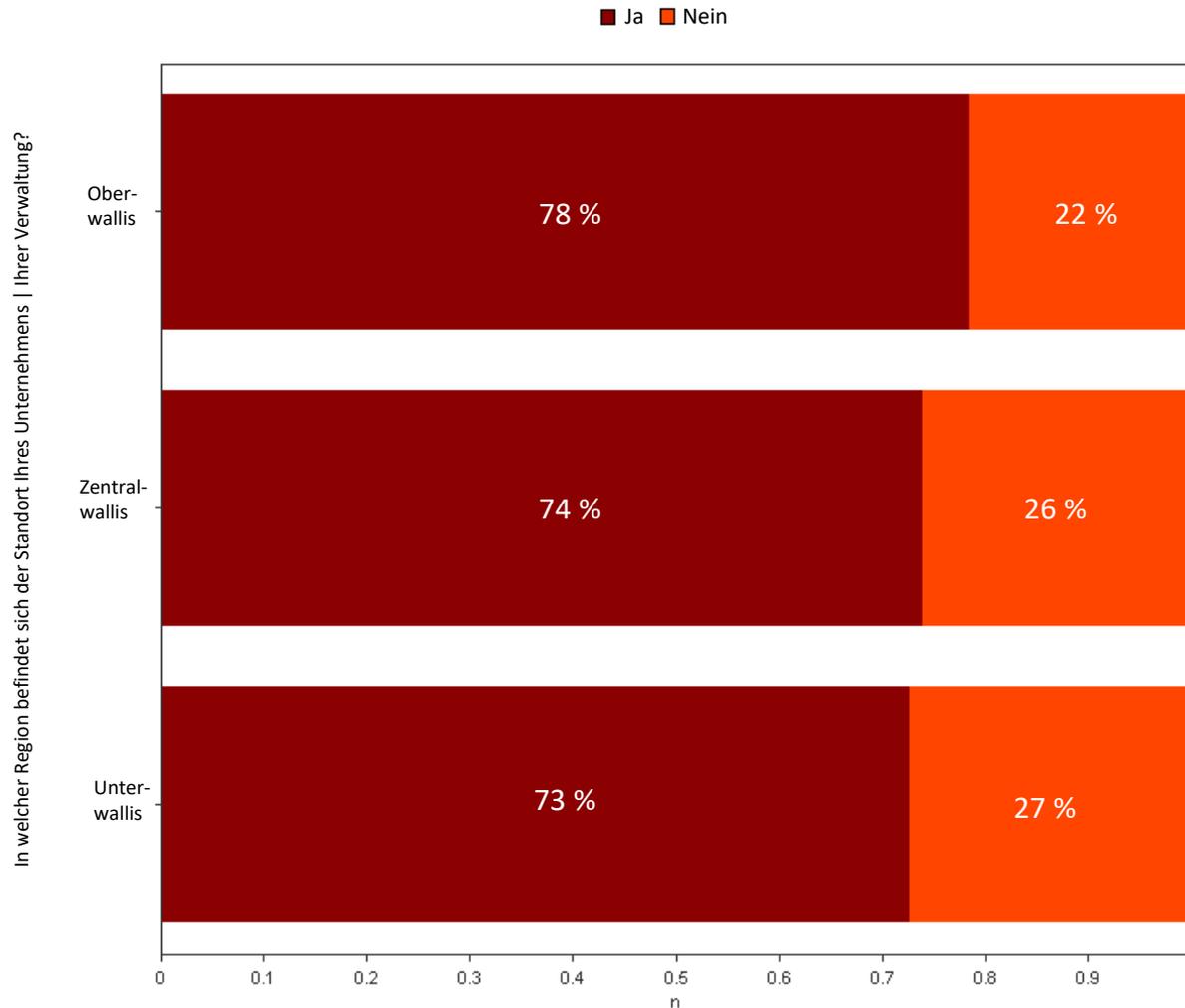
Existiert in Bezug auf die Arbeitszeiten eine gewisse Flexibilität?

- Es ist festzustellen, dass weder die Region noch die Unternehmenskategorie einen überragenden Einfluss haben.
- Es ist jedoch festzustellen, dass diese Flexibilität eher im Dienstleistungssektor vorhanden ist und weniger, wenn die Belegschaft fast ausschliesslich aus Frauen oder Männern besteht.
- Am niedrigsten ist der Ja-Anteil in Unternehmen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten.



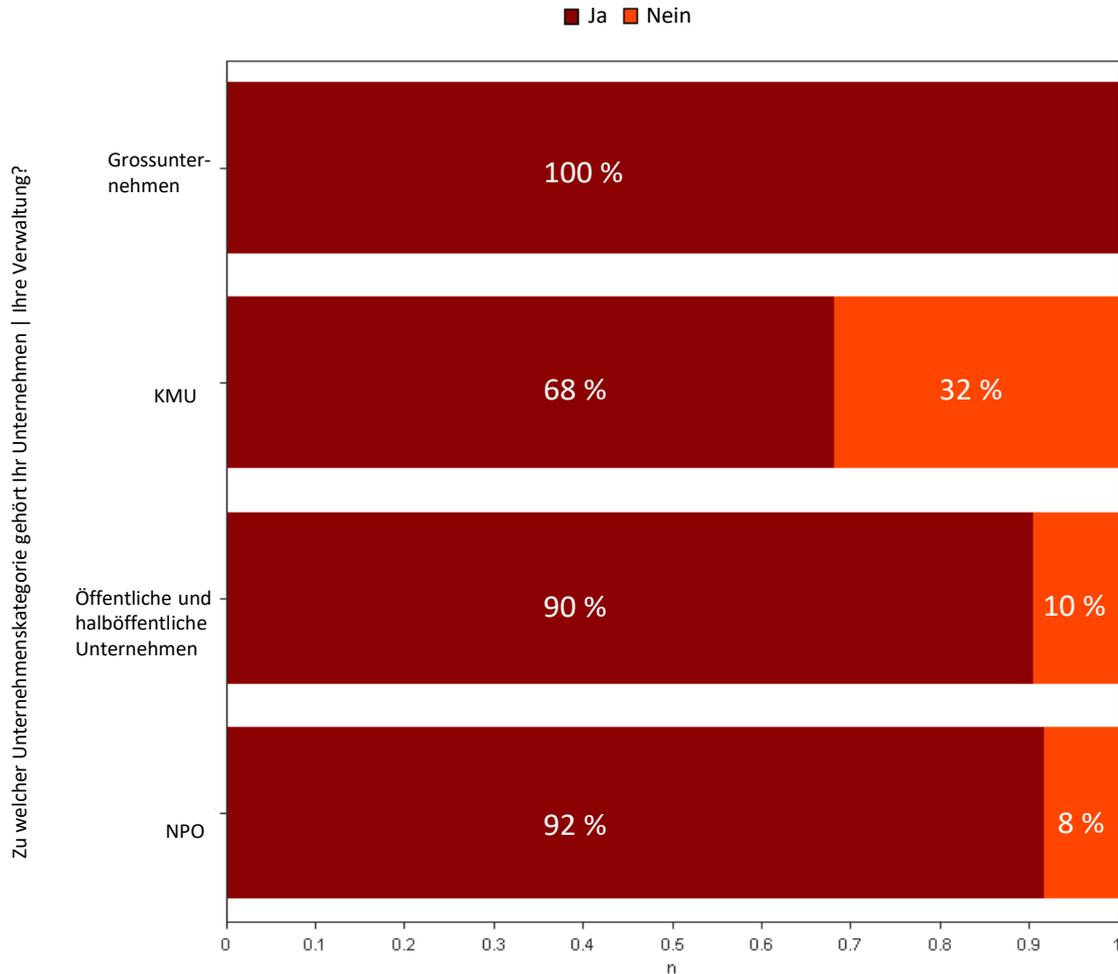
Frage 16 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?



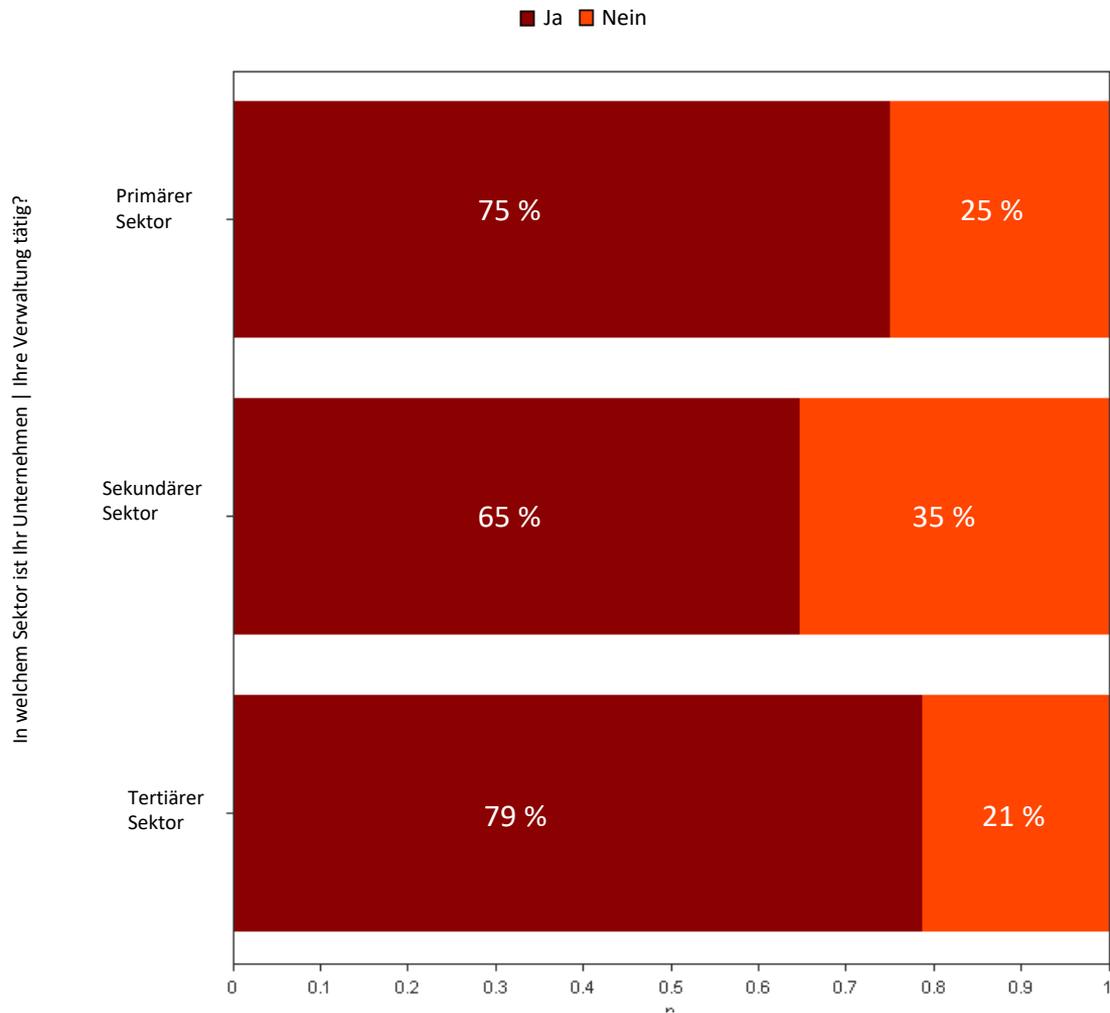
Frage 16 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?



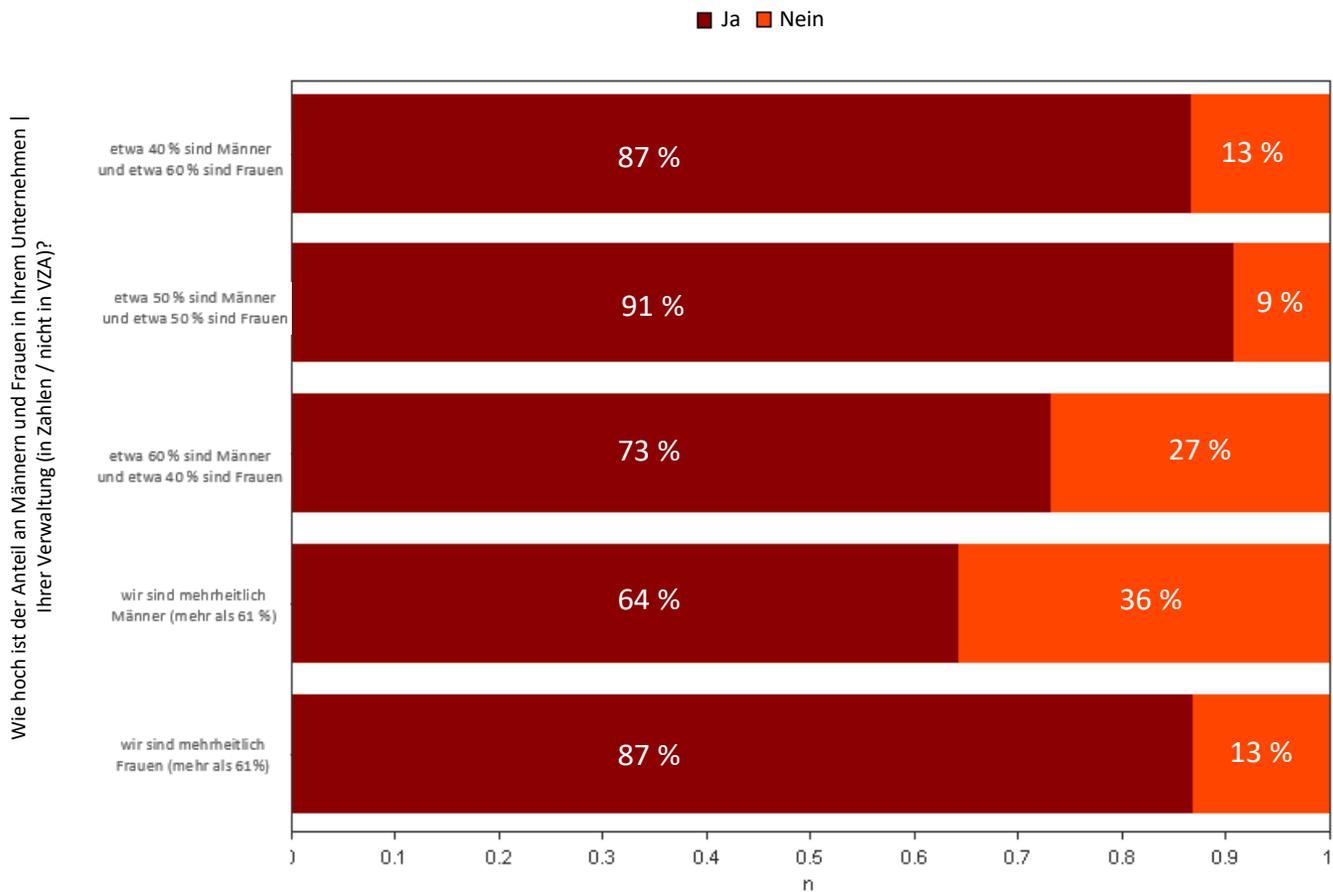
Frage 16 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?



Frage 16 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?





Frage 16 – Kommentar

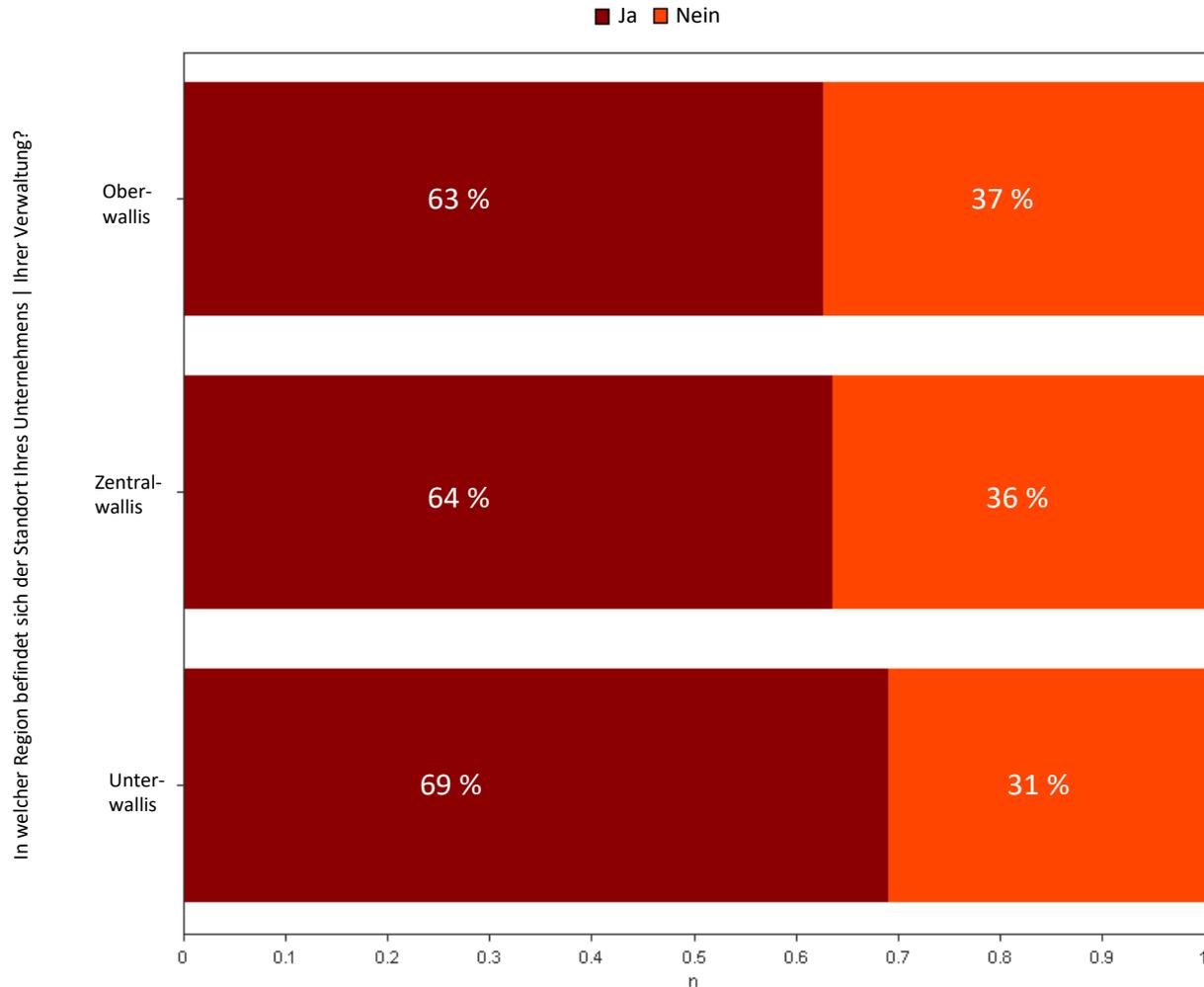
Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?

- Es lässt sich beobachten, dass die Region und der Sektor keinen massgeblichen Einfluss auf die Frage «Ist es möglich, bei der Geburt eines Kindes einen längeren Mutterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum zu beziehen?» haben.
- Andererseits ist der Prozentsatz der «Ja-Stimmen» in KMU's und in Unternehmen, in denen fast ausschliesslich Männer arbeiten, niedriger.



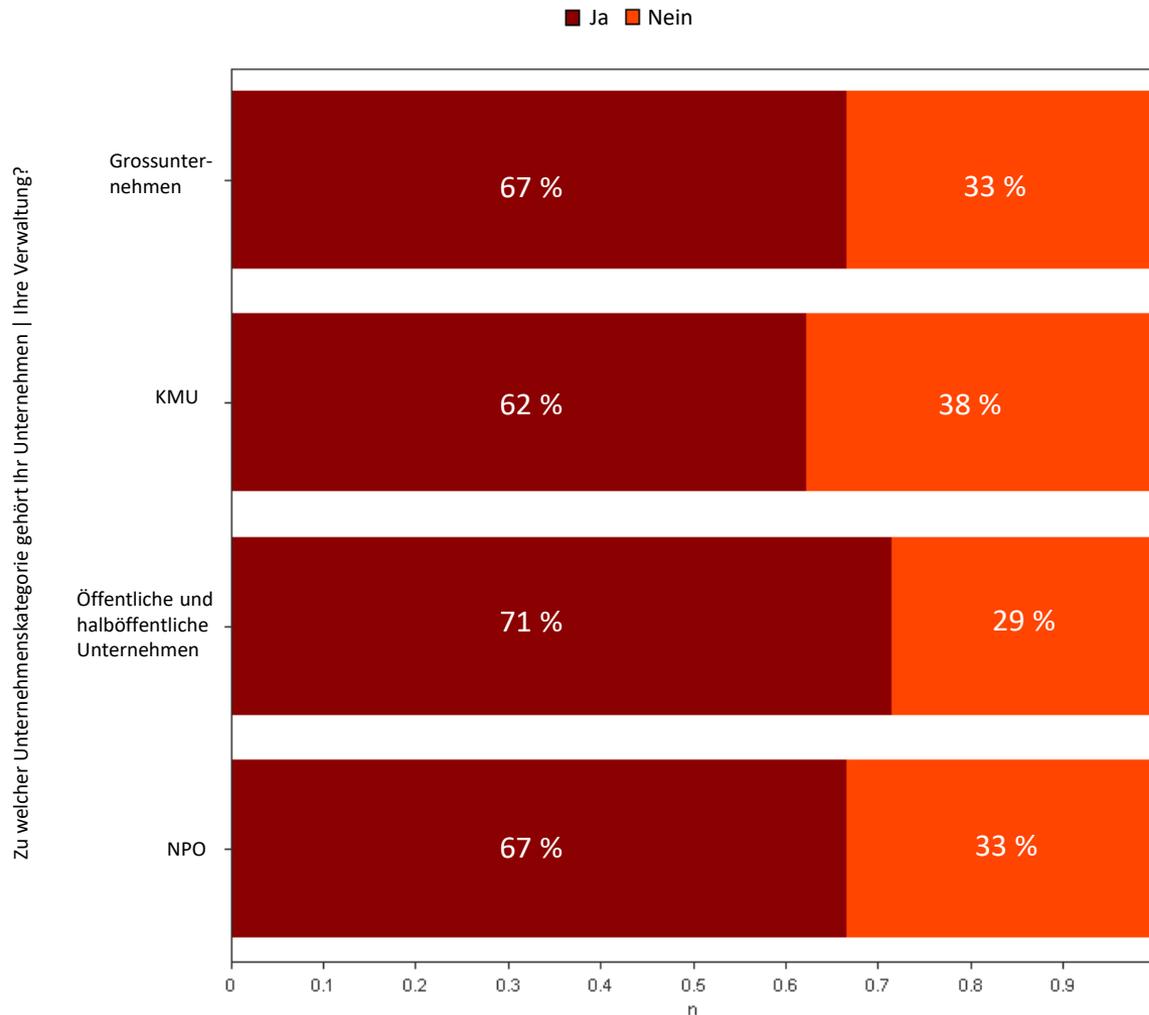
Frage 17 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?



Frage 17 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

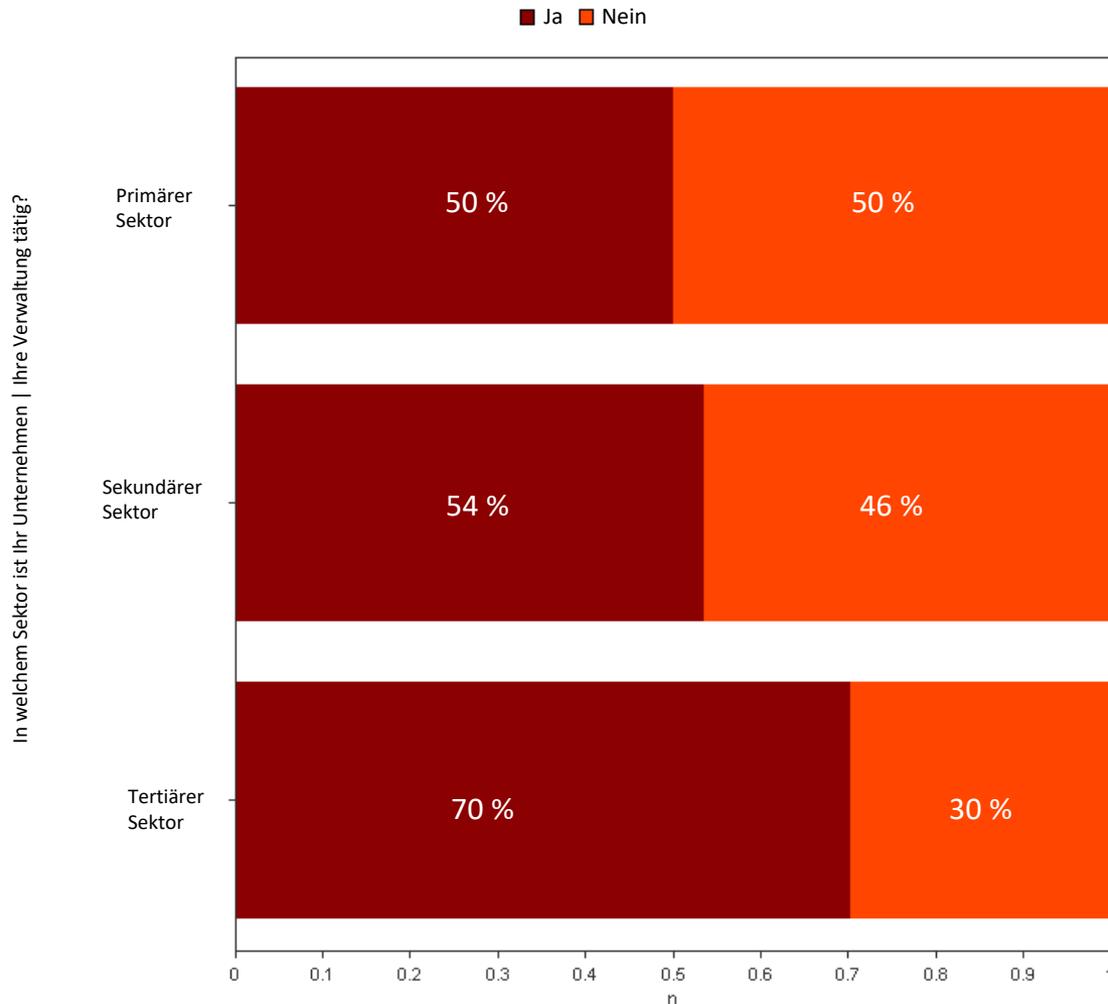
Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?





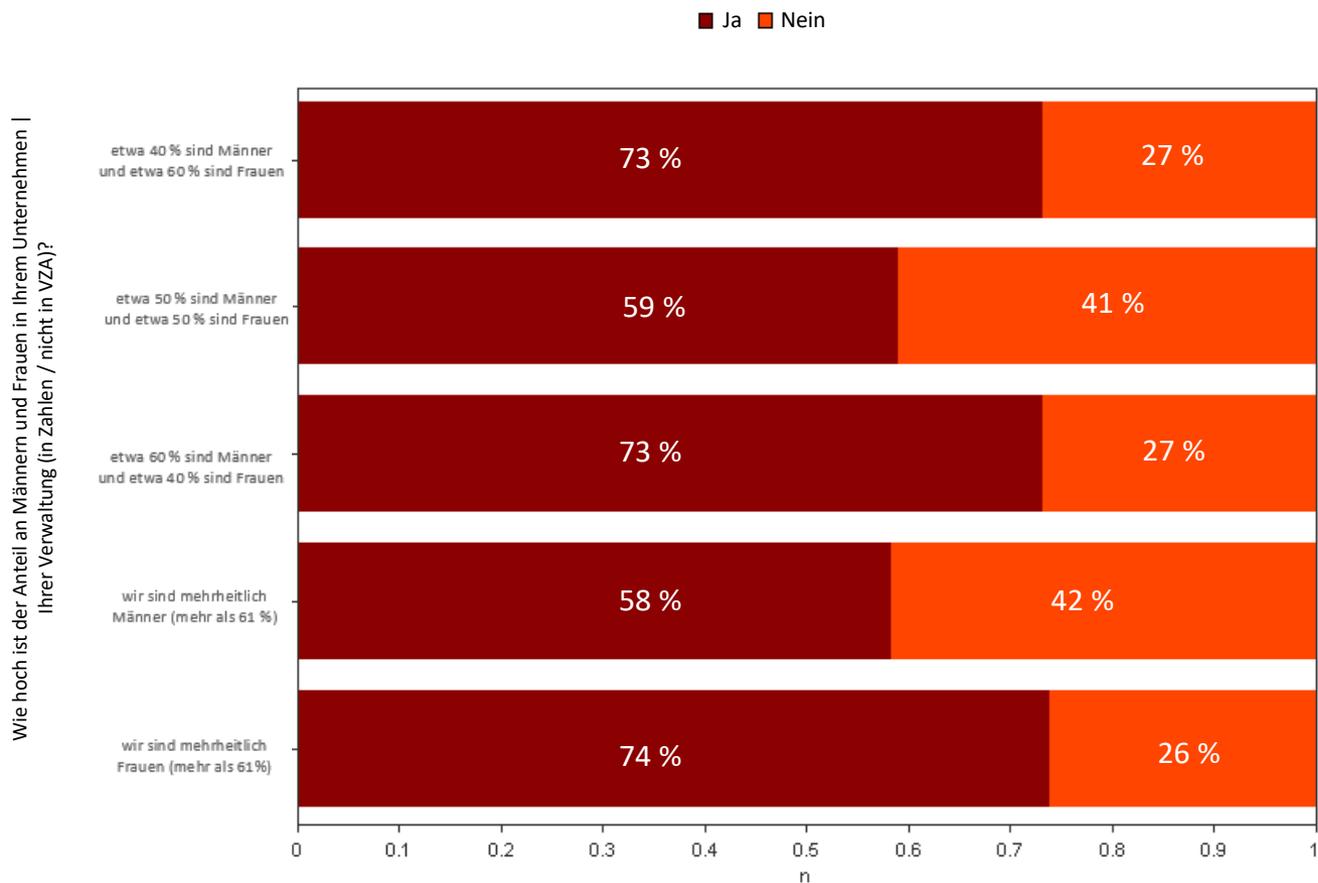
Frage 17 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?



Frage 17 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?



Frage 17 – Kommentar

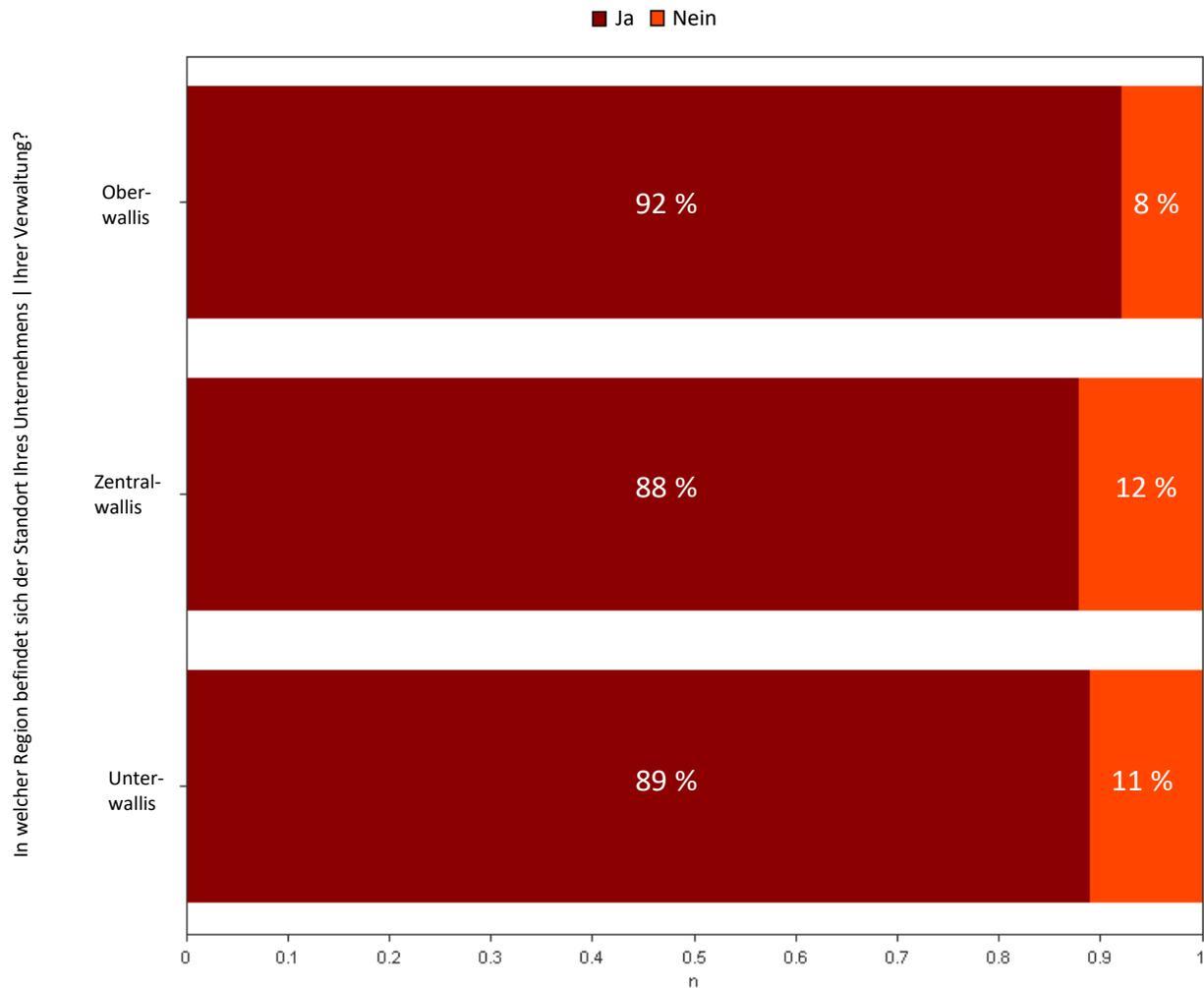
Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?

- Auf die Frage «Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes einen längeren Urlaub als das gesetzliche Minimum bezieht?» ist festzustellen, dass die Region keinen massgeblichen Einfluss hat.
- KMU's neigen weniger dazu, diese Frage mit «Ja» zu beantworten, während der Dienstleistungssektor derjenige Wirtschaftssektor ist, der dies am meisten ermöglicht.
- Die Möglichkeiten eines Vaterschaftsurlaubes übers das gesetzliche Minimum hinaus sind über alle Bereiche hinweg (Region, Sektor, Unternehmenskategorie und Geschlecht) geringer als die Möglichkeiten eines längeren Mutterschaftsurlaubes.



Frage 18 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

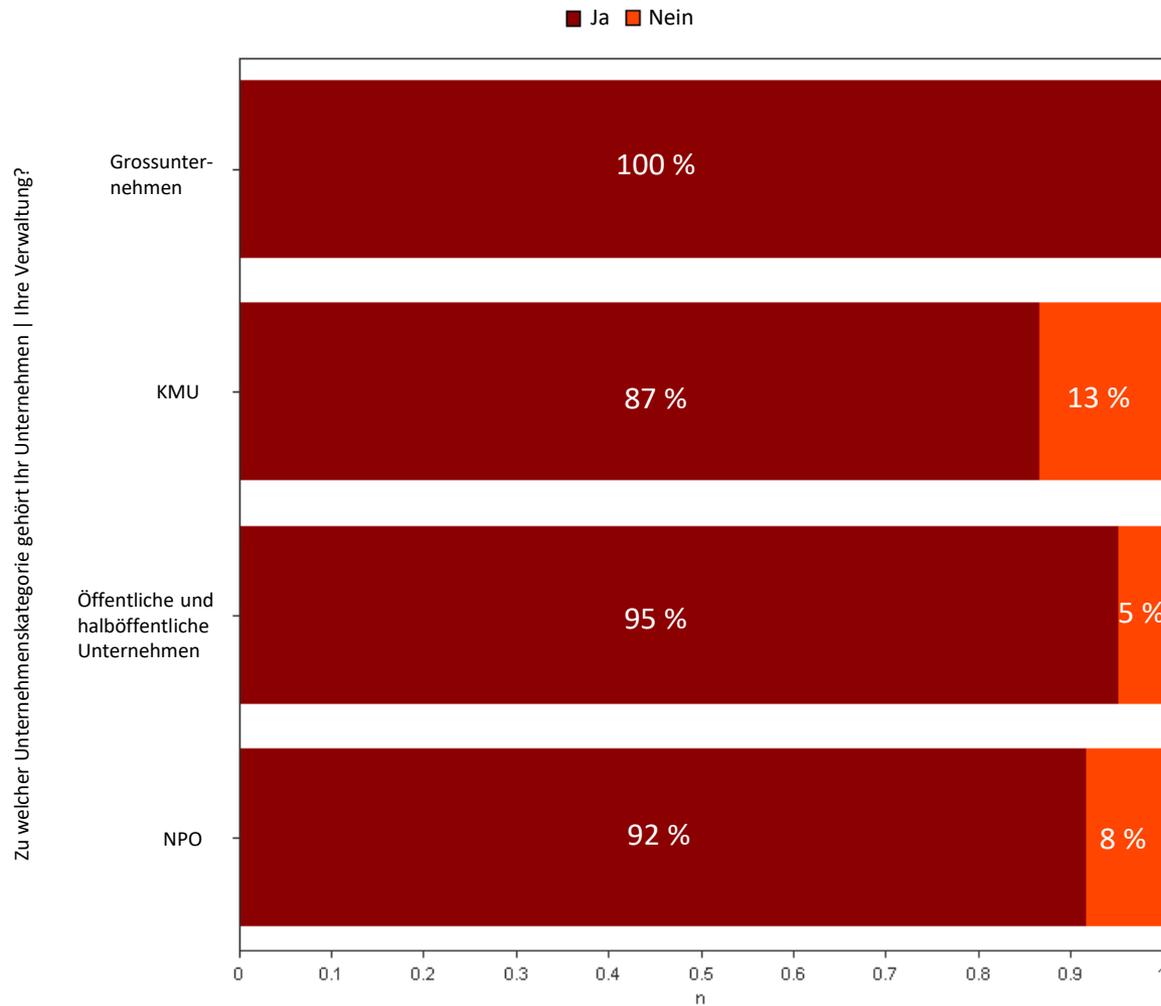
Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?





Frage 18 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

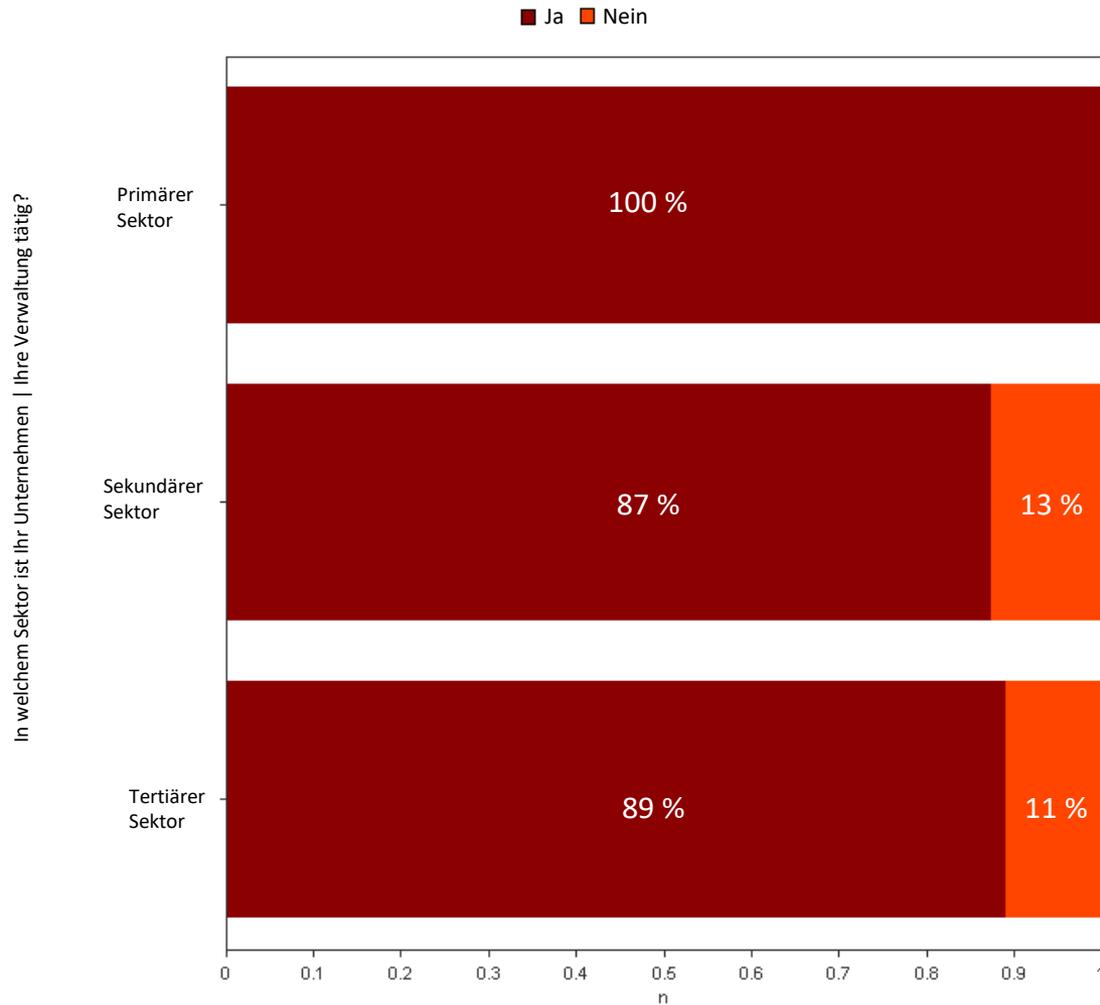
Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?





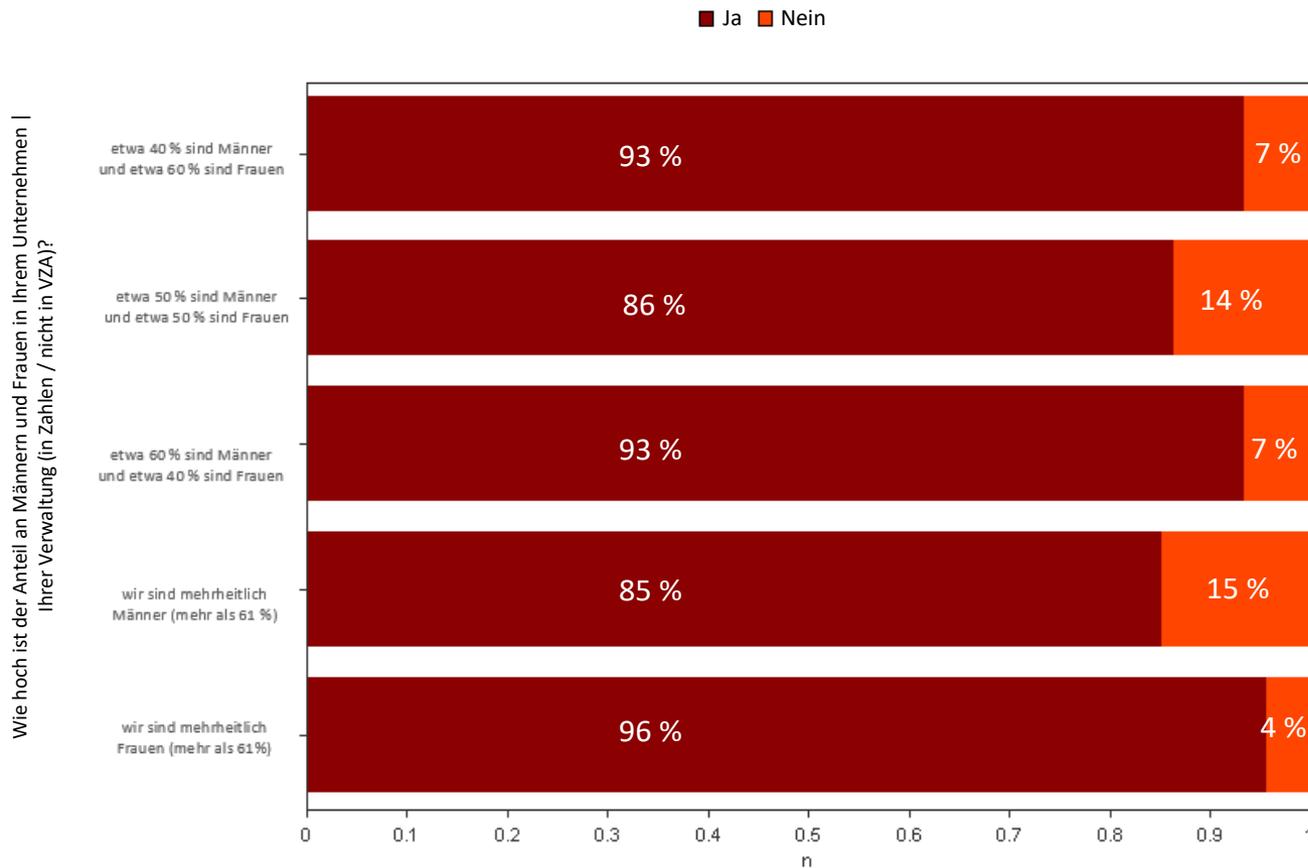
Frage 18 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?



Frage 18 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?





Frage 18 – Kommentar

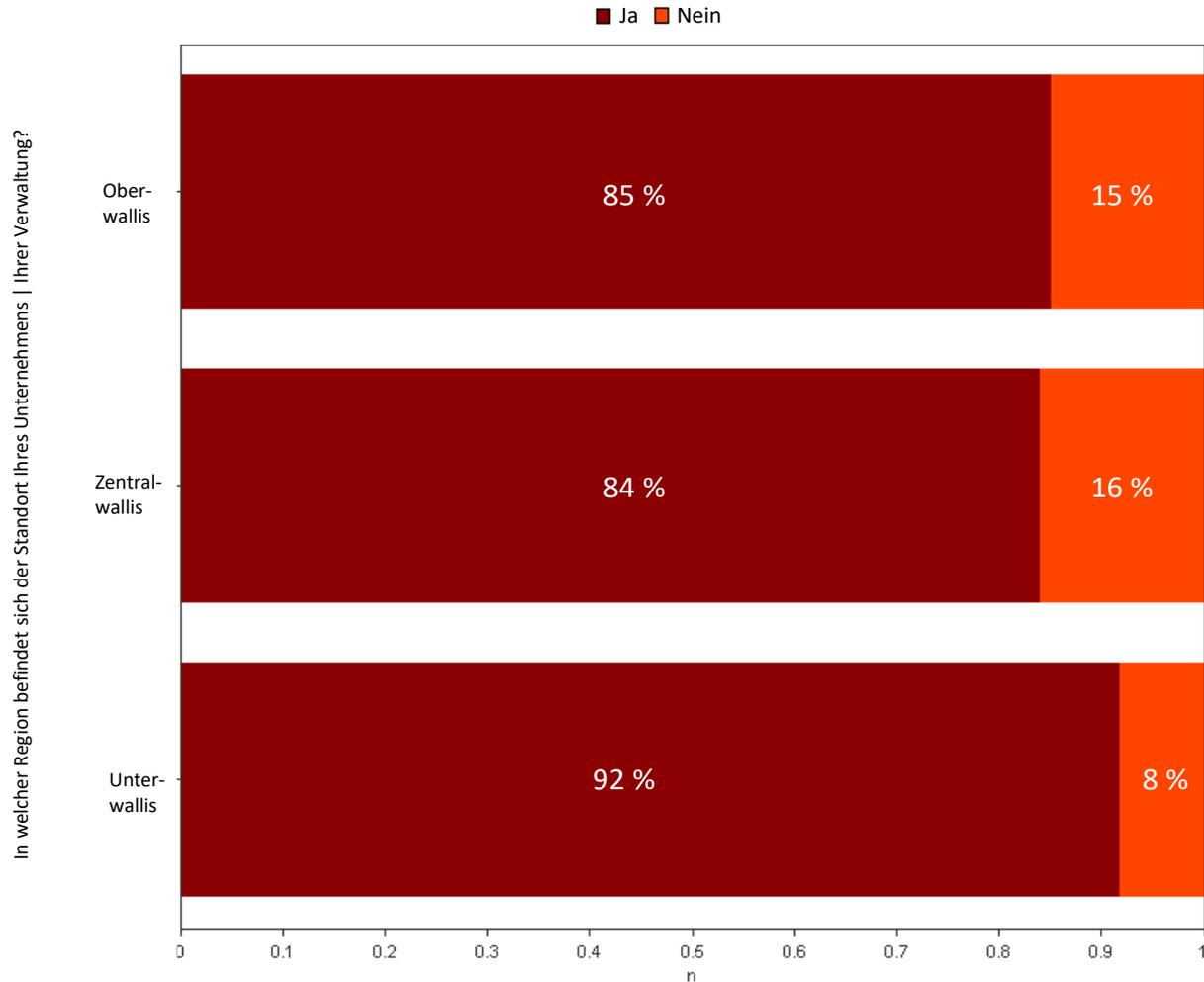
Ist es möglich, dass die Mutter bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?

- Man kann feststellen, dass die Quote der positiven Antworten in allen Regionen, Unternehmenskategorien, Wirtschaftssektoren und unabhängig von der Art der Zusammensetzung der Belegschaft hoch ist.



Frage 19 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

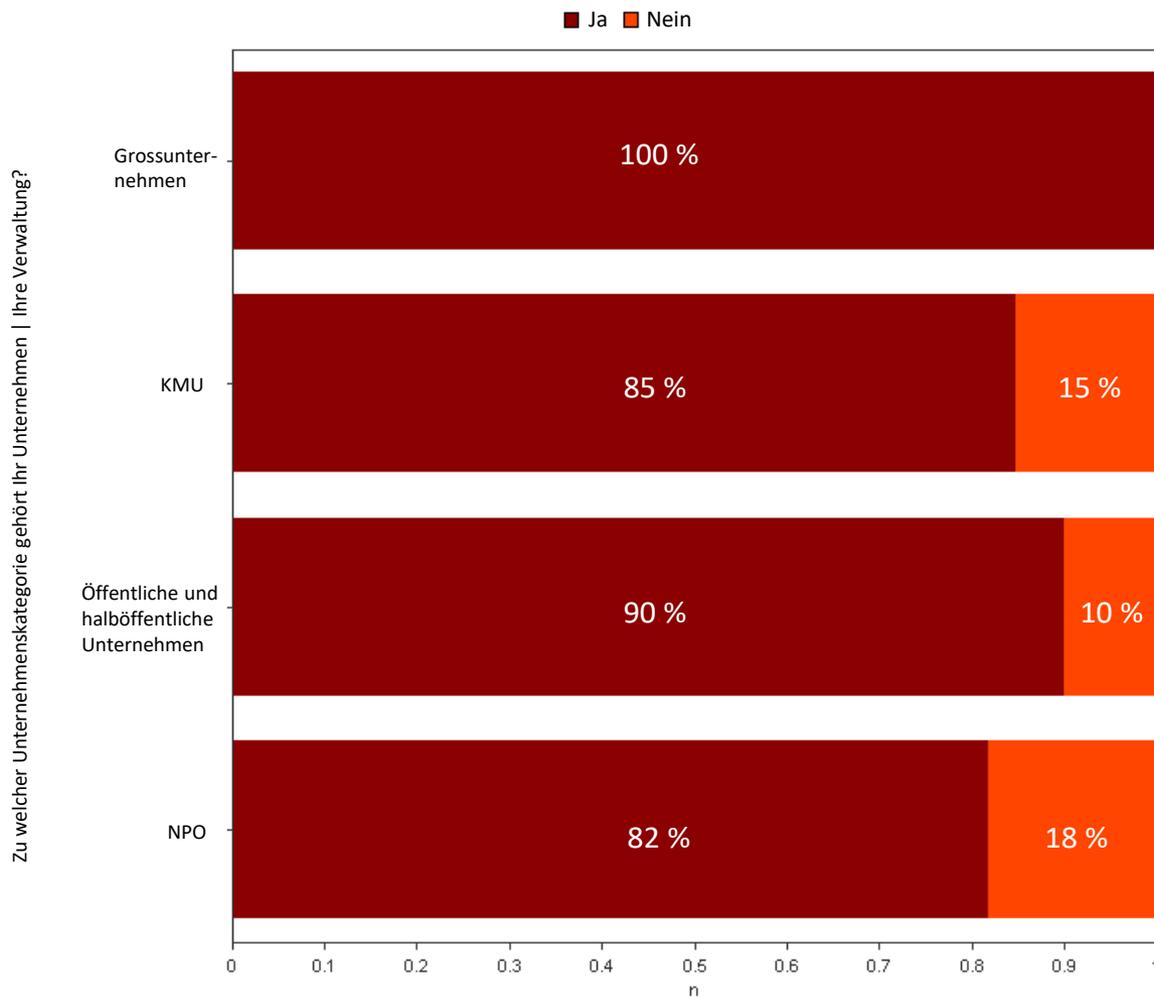
Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?





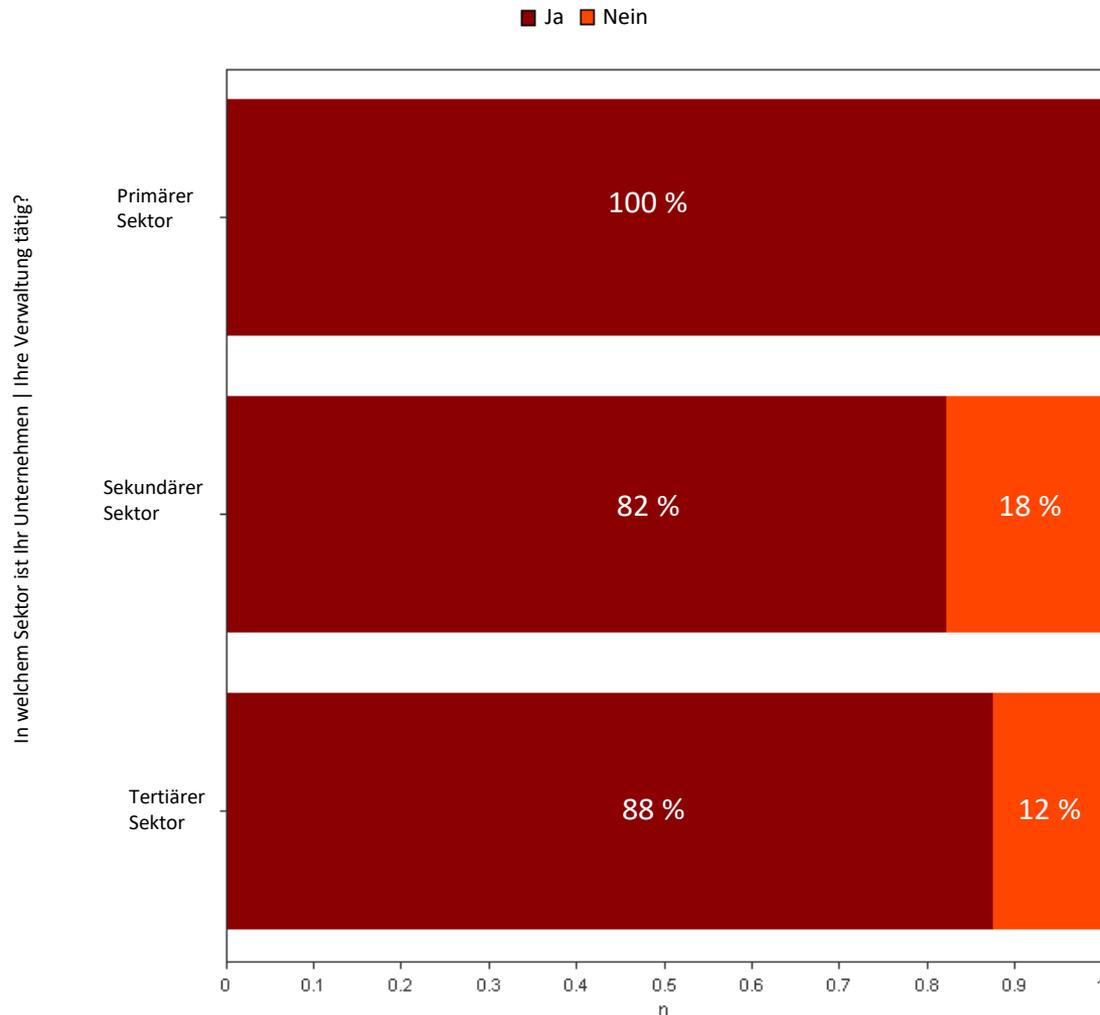
Frage 19 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?



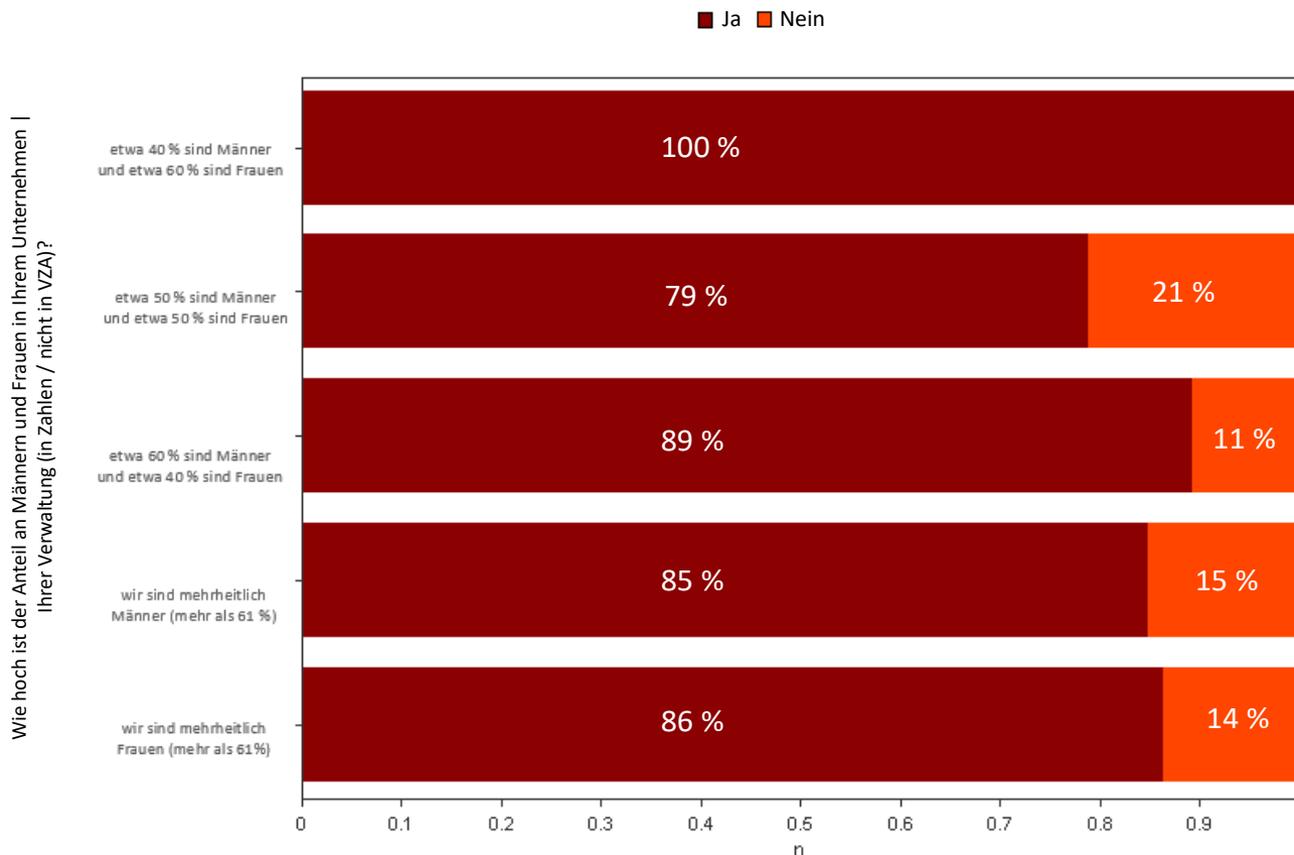
Frage 19 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?



Frage 19 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?





Frage 19 – Kommentar

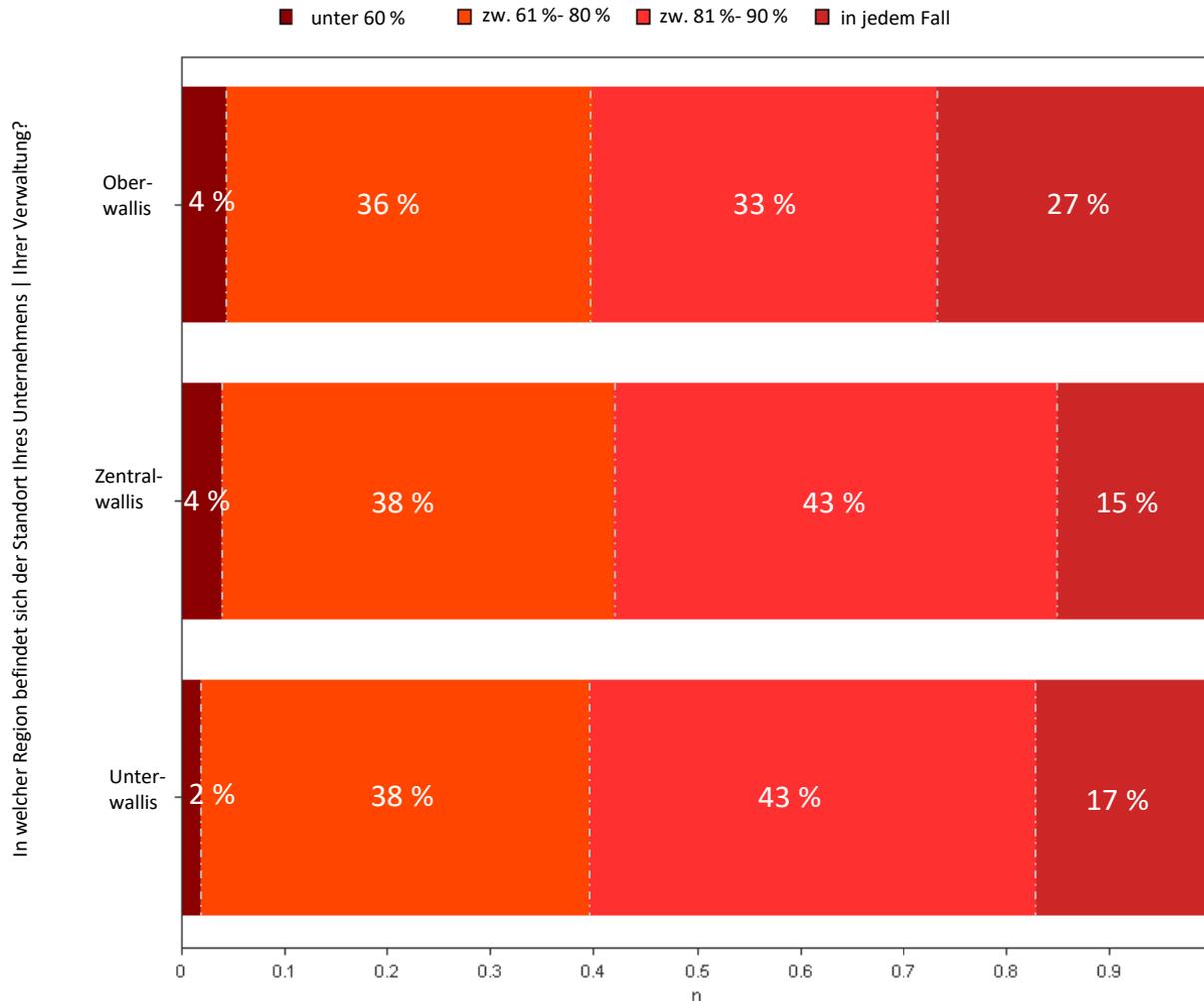
Ist es möglich, dass der Vater bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub nimmt?

- Man kann feststellen, dass die Quote der positiven Antworten in allen Regionen, Unternehmenskategorien, Wirtschaftssektoren und unabhängig von der Art der Zusammensetzung der Belegschaft hoch ist.



Frage 21 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

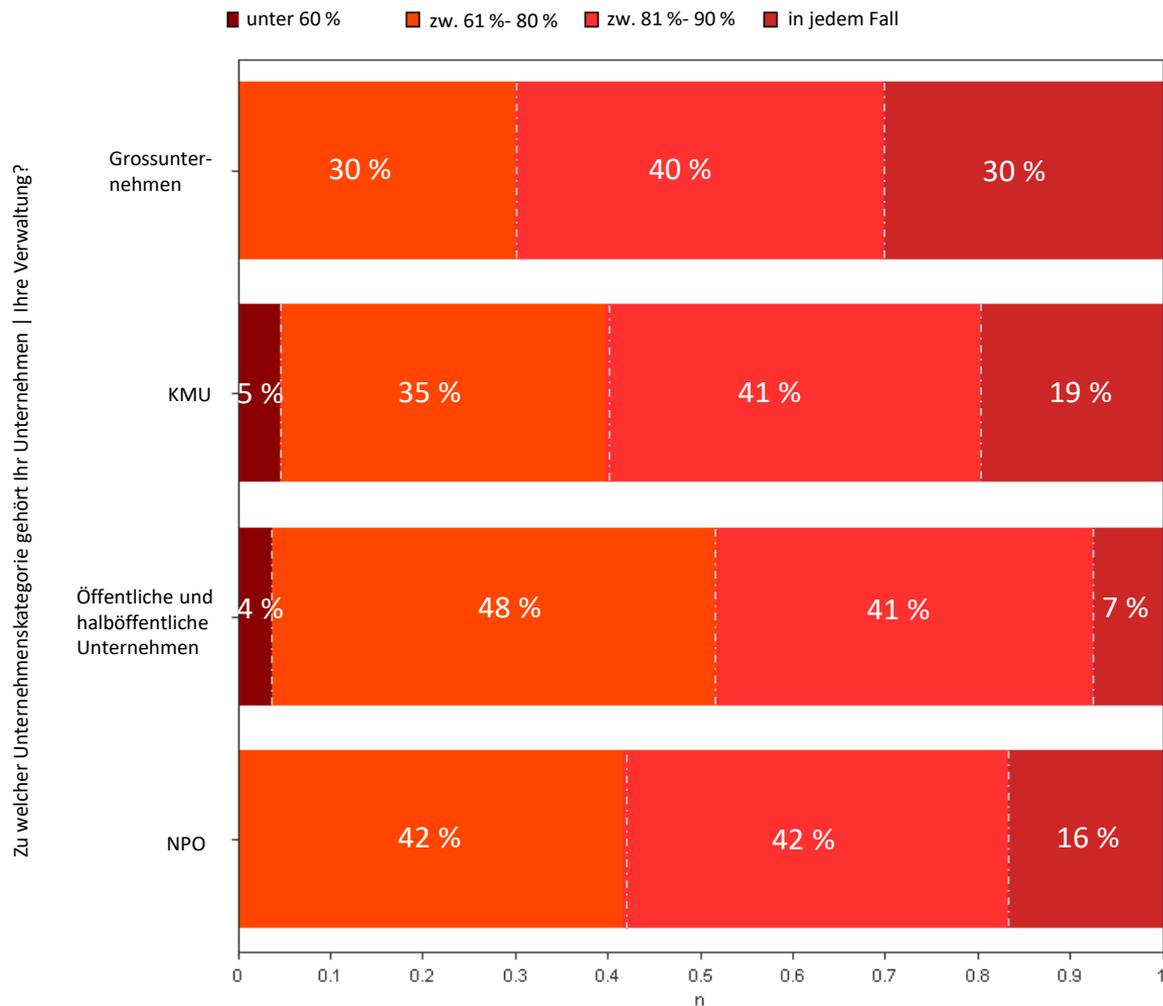
(Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?)
Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?



Frage 21 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

(Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?)

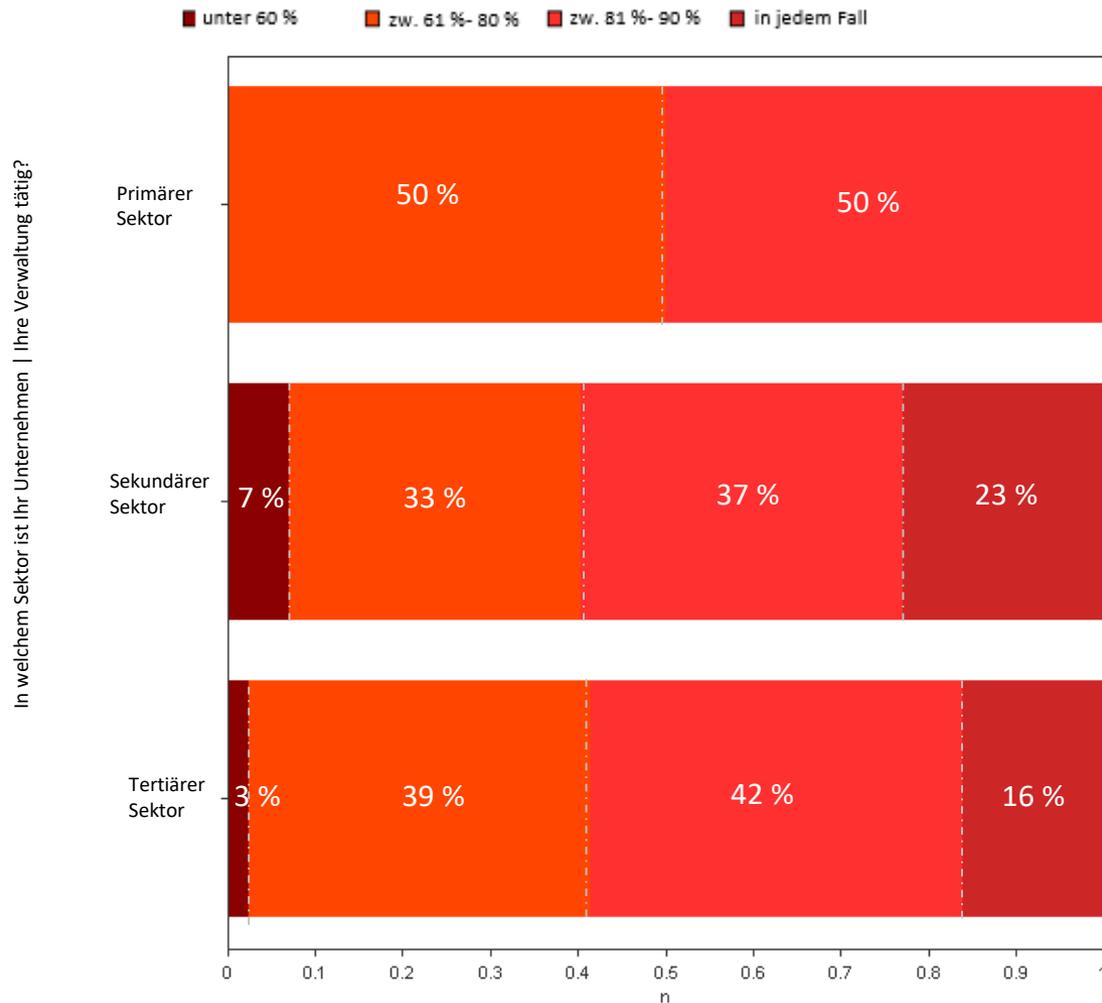
Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?





Frage 21 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

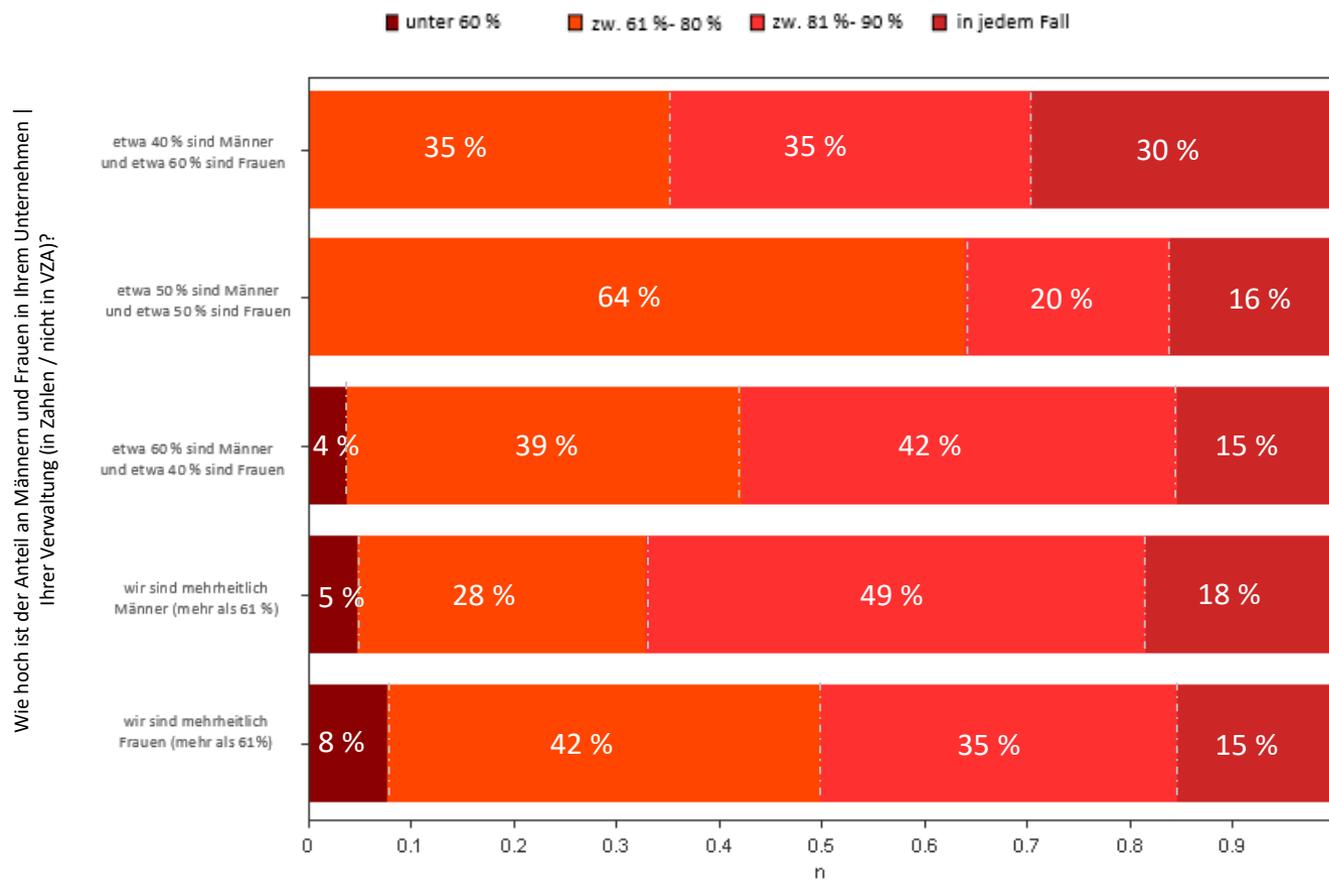
(Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?)
Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?



Frage 21 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

(Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?)

Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?





Frage 21 – Kommentar

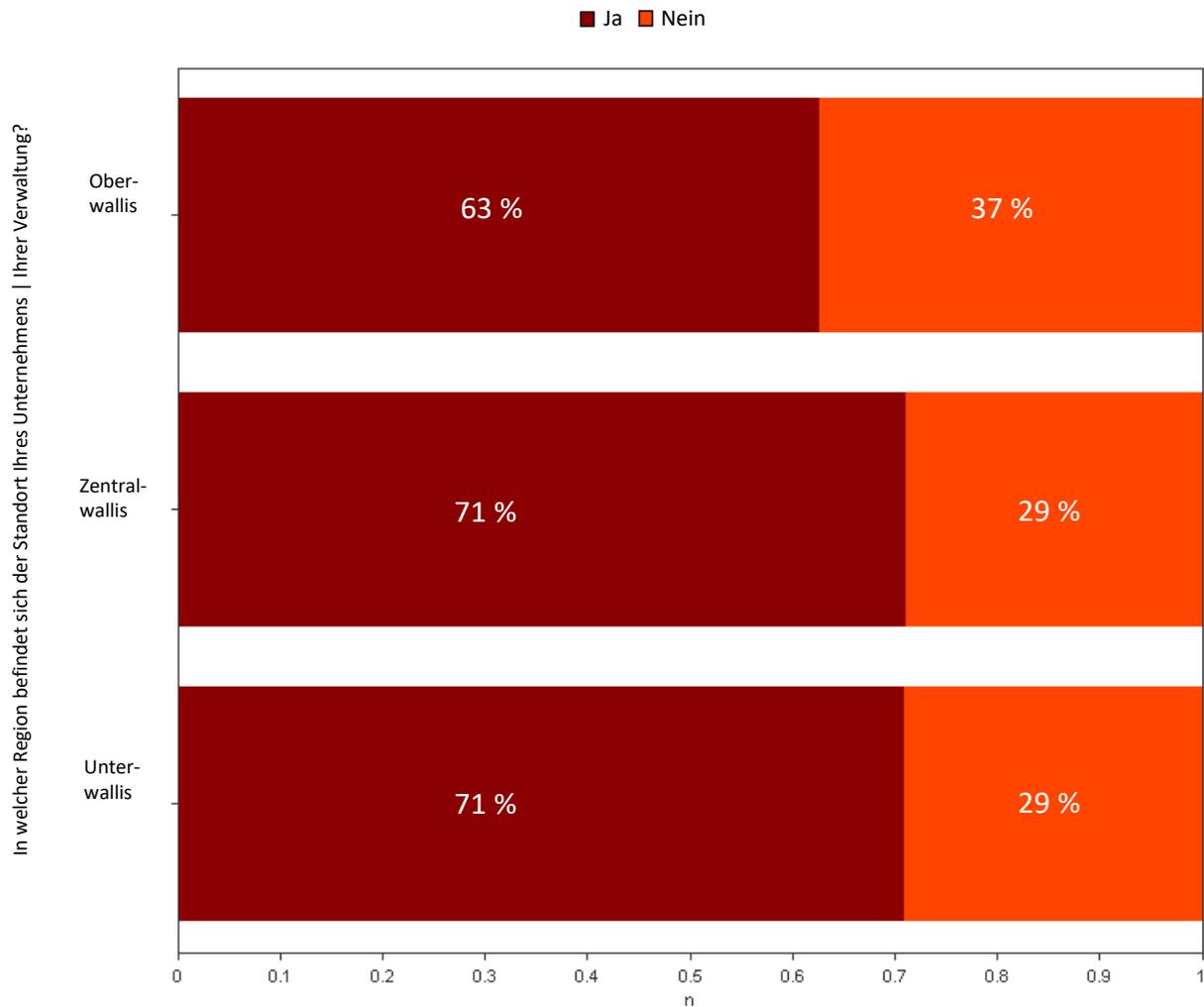
(Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen?)

Falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?

- In Bezug auf die Frage «Ist es möglich, (auch) mit einer Teilzeitbeschäftigung eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen? Und falls ja, mit welcher Beschäftigungsquote?» sehen wir keine signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen.
- Die Möglichkeit, eine Führungsposition mit einer Beschäftigungsquote zwischen 60 und 80 % zu besetzen, ist in öffentlichen oder halböffentlichen Unternehmen, Non-Profit-Organisationen sowie bei paritätischer Zusammensetzung des Personals weiter verbreitet.

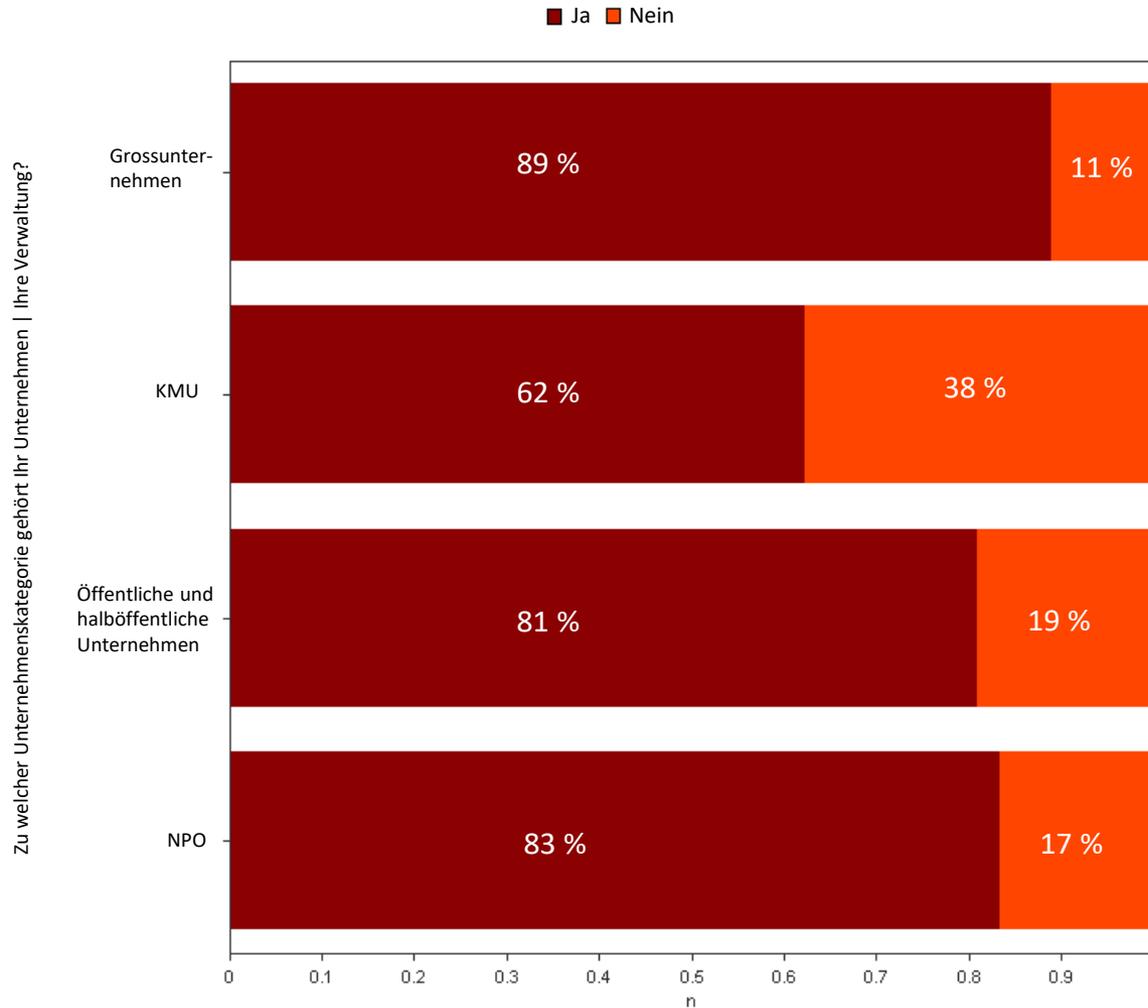
Frage 23 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?



Frage 23 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

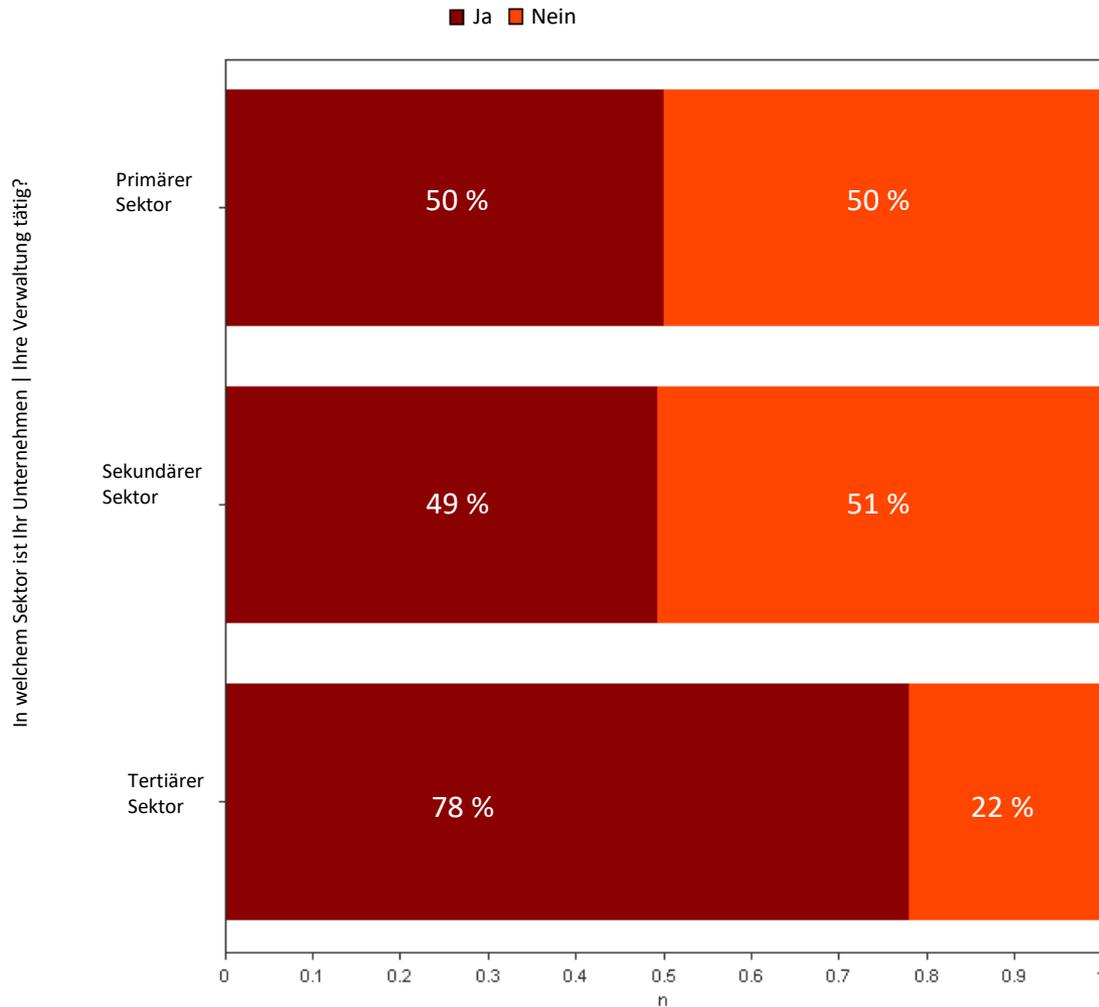
Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?





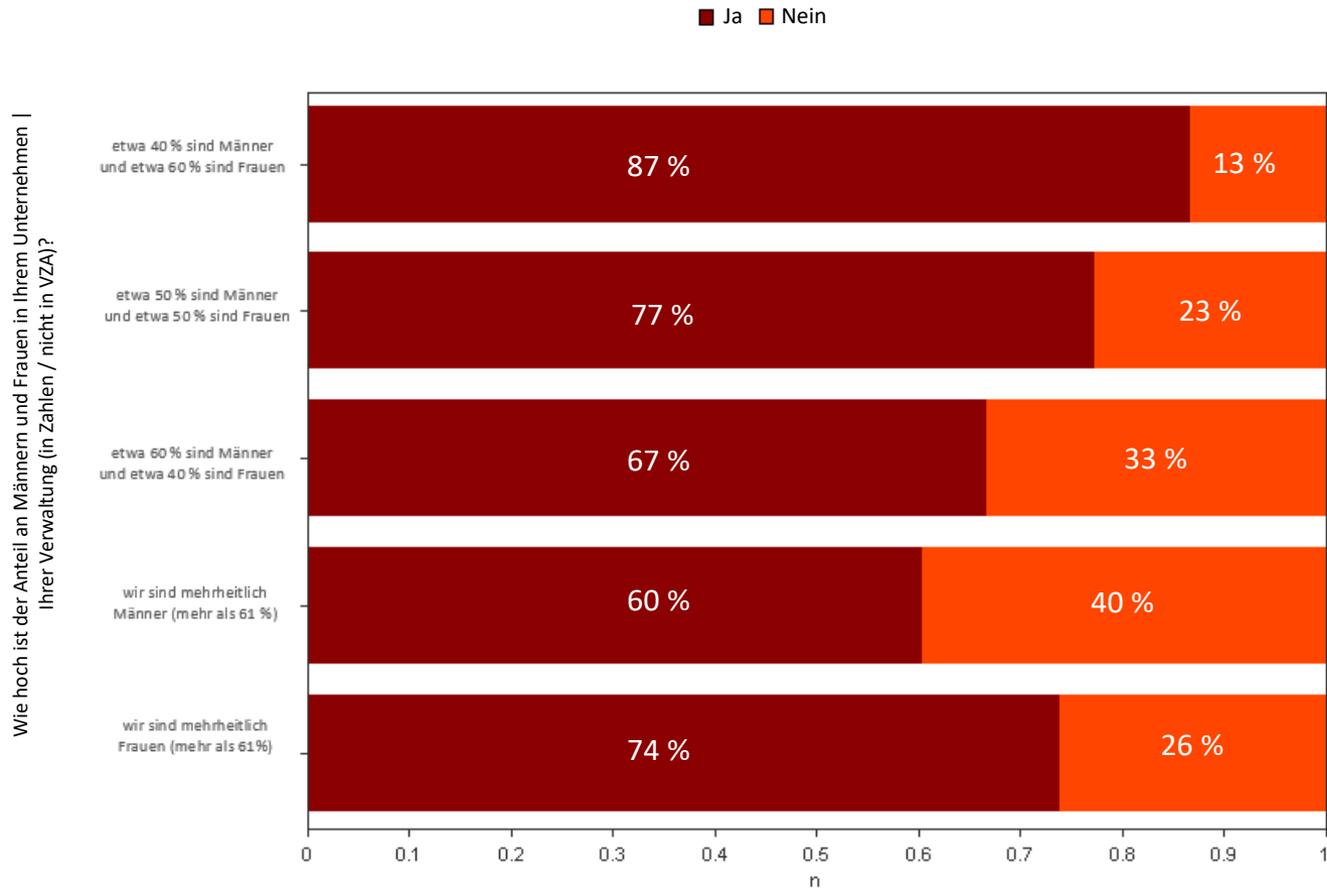
Frage 23 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?



Frage 23 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?



Frage 23 – Kommentar

Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?

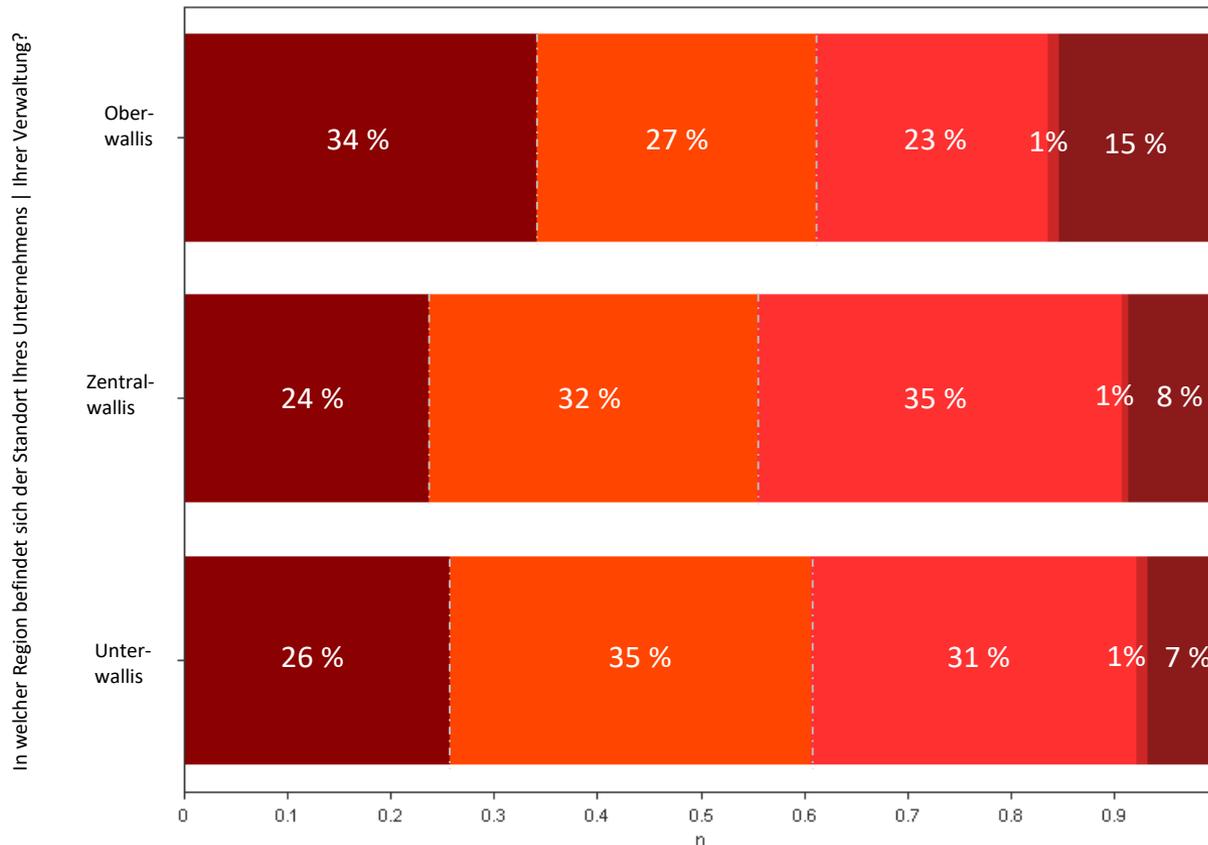
- Auf die Frage «Ist es möglich, ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung zu arbeiten (Homeoffice, Telearbeit)?» stellt man eine positivere (aber nicht signifikante) Meinung im Unter- und Zentralwallis fest.
- Die KMU's sind weniger positiv eingestellt als andere Unternehmenskategorien.
- Der tertiäre Sektor ist positiver eingestellt als die anderen Wirtschaftssektoren.
- Wenn die Zusammensetzung der Belegschaft paritätisch ist oder wenn mehr Frauen im Unternehmen beschäftigt sind als Männer, ist die Meinung positiver.



Frage 29 – A (aufgeschlüsselt nach Region)

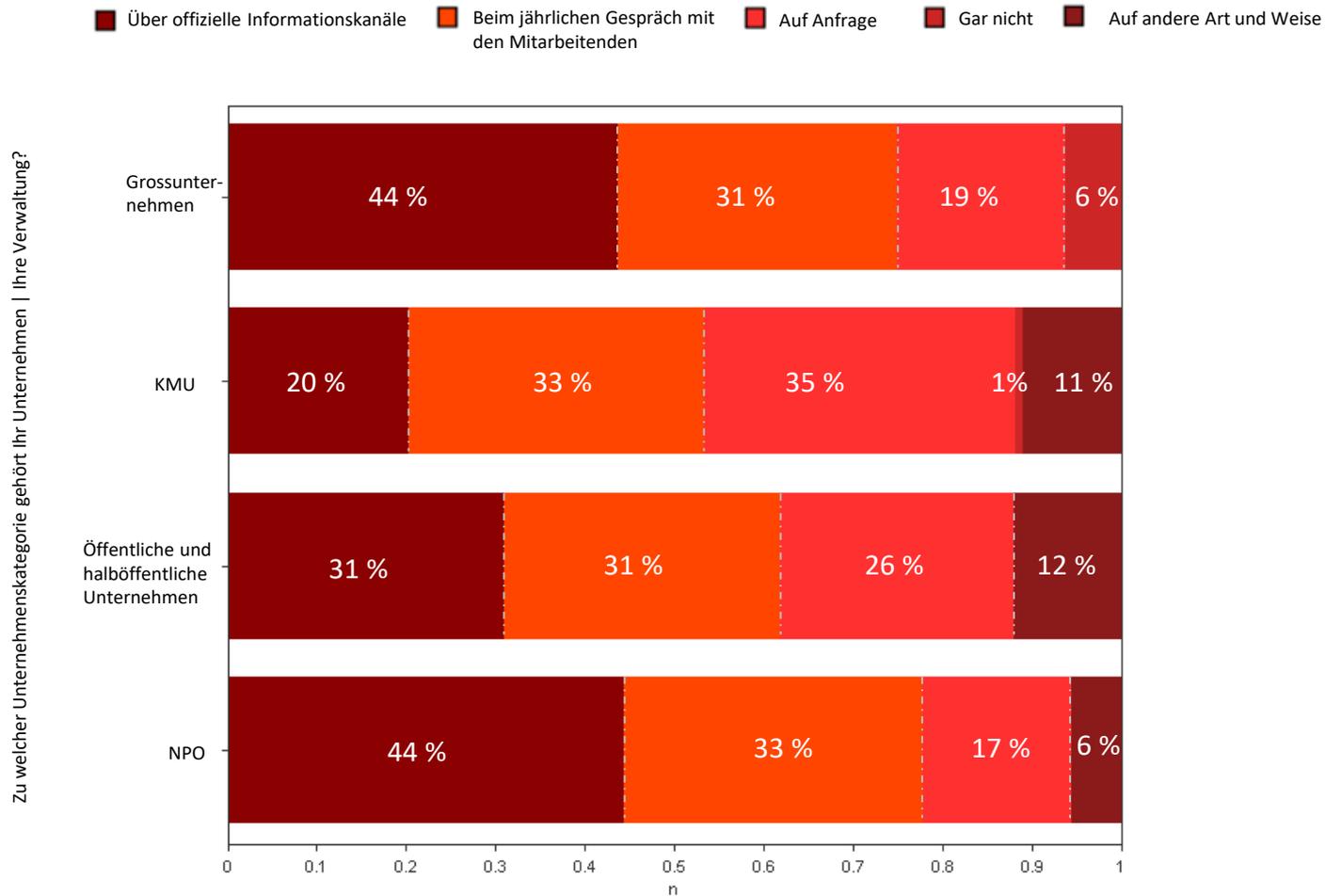
Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?

■ Über offizielle Informationskanäle ■ Beim jährlichen Gespräch mit den Mitarbeitenden ■ Auf Anfrage ■ Gar nicht ■ Auf andere Art und Weise



Frage 29 – B (aufgeschlüsselt nach Unternehmenskategorie)

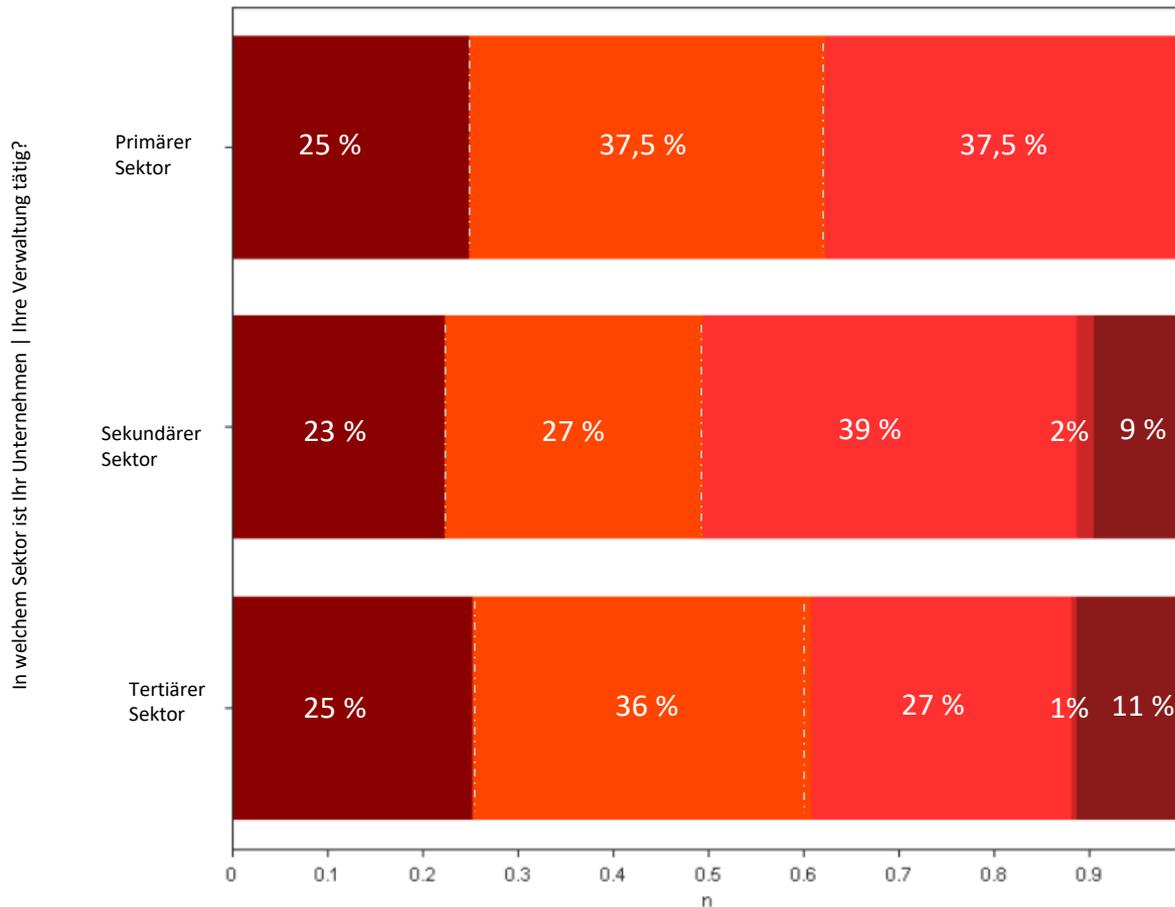
Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?



Frage 29 – C (aufgeschlüsselt nach Sektor)

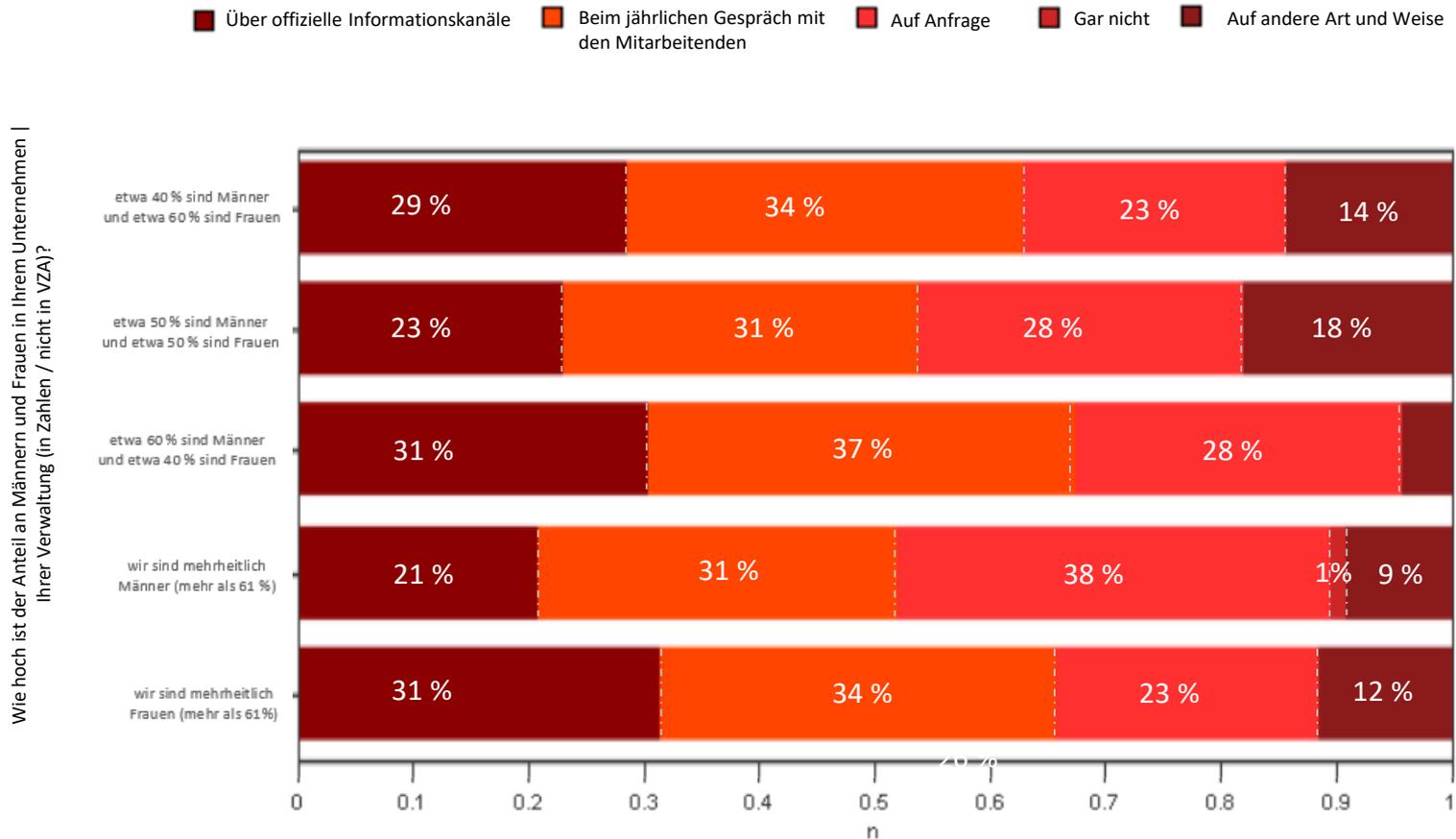
Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?

- Über offizielle Informationskanäle
- Beim jährlichen Gespräch mit den Mitarbeitenden
- Auf Anfrage
- Gar nicht
- Auf andere Art und Weise



Frage 29 – D (aufgeschlüsselt nach Anteil an Männern und Frauen)

Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?



Frage 29 – Kommentar

Wie werden allfällige Massnahmen in Ihrem Unternehmen | Ihrer Verwaltung kommuniziert?

- Die Region, die Unternehmenskategorie und die Zusammensetzung der Belegschaft haben keinen signifikanten Einfluss auf die Verbreitung von Massnahmen in den Unternehmen.
- Es ist jedoch anzumerken, dass KMU's weniger offizielle Informationskanäle (wie z.B. Internet / Intranet usw.) nutzen und die Informationen eher persönlich (z.B. bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen oder auf Anfrage) verbreiten.



Teil 4: Schlussfolgerungen und Empfehlungen



Schlussfolgerungen und Empfehlungen (1)

191 Unternehmen (19 %) haben die Umfrage vollständig beantwortet, während 32 % mindestens eine der Fragen beantwortet haben. Wir können daher ein typisches Profil der antwortenden Unternehmen und eine Zusammenfassung der Antworten beschreiben.

1. Die meisten Unternehmen sind KMU's, hauptsächlich aus dem Dienstleistungssektor und aus dem Zentralwallis. Ihre Belegschaft besteht eher aus Männern als aus Frauen.
2. Die ergriffenen Massnahmen basieren nicht auf einer wirklichen Strategie und werden meist von der Unternehmensleitung, nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden, beschlossen.
3. Die Massnahmen richten sich an alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht und von ihrer Funktion.
4. Die meisten Unternehmen denken mittelfristig über die Einführung weiterer Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach, welche über die bereits bestehenden hinausgehen.
5. Die Unternehmen bevorzugen persönliche Kontakte und Gespräche gegenüber den offiziellen Kommunikationskanälen (wie Internet oder Intranet).
6. Überraschenderweise sind die Unternehmen nicht bereit, ihre Erfahrungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu teilen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (2)

7. Die grosse Mehrheit der Unternehmen bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, die **Beschäftigungsquote zu reduzieren**. Bei Führungspositionen sollte diese Quote jedoch nicht unter 60 % liegen. In vielen Unternehmen sollte sie sogar nicht unter 80 % liegen. In diesem Sinne ist Jobsharing in Führungspositionen nicht erwünscht.
8. Flexibilität in Bezug auf die **Beschäftigungsquote** ist auch dann gegeben, wenn die Arbeitnehmenden diese **wieder erhöhen** wollen - in 97 % der Unternehmen ist dies möglich.
9. Die Flexibilität der Arbeitsorganisation wird von den Unternehmen weitgehend unterstützt, entweder durch die Förderung von **flexiblen Arbeitszeiten** oder durch die Erlaubnis, **ausserhalb des Unternehmens | der Verwaltung** zu arbeiten. Natürlich stösst die Flexibilität, je nach Art der Arbeit (z.B. im Bildungswesen), an ihre Grenzen. Ein Unternehmen gibt an, dass die Flexibilität noch weiter erhöht werden sollte, indem die Arbeitszeiten völlig frei gestaltet werden, die Arbeitszeit bei gleicher Bezahlung verkürzt wird und partizipatives Management bei der Arbeitsorganisation gefördert wird. Mitarbeitende in Unternehmen mit mehr als 61 % Frauenanteil sind zeitlich am stärksten eingeschränkt (siehe Frage 13, 14, 15 und 23). Mit anderen Worten: Mitarbeitende in typischen Frauenberufen sind zeitlich am stärksten eingeschränkt.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (3)

10. Eine weitere Massnahme, die von den Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig genannt wird, ist die Möglichkeit, den **Urlaub entsprechend den familiären Bedürfnissen zu planen**.
11. Andere Massnahmen, die ebenfalls vorgeschlagen werden und auf grosse Zustimmung stossen, sind die Inanspruchnahme eines **längeren Urlaubs als gesetzlich vorgeschrieben bei Krankheit oder Unfall** von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern und ein längerer **Mutterschaftsurlaub** als gesetzlich vorgeschrieben. **Für den Vater** ist dies ebenfalls der Fall, jedoch mit etwas weniger Zustimmung.
12. Im gleichen Sinne gewähren die Unternehmen in einer überwiegenden Mehrheit der Fälle der Mutter oder dem Vater die Möglichkeit, **bei der Geburt eines Kindes unbezahlten Urlaub zu nehmen**.
13. Fast alle Unternehmen **finanzieren keine eigene Kindertagesstätte** für die Kinder ihrer Mitarbeitenden und wollen sich auch nicht an der Finanzierung von Plätzen in externen Betreuungseinrichtungen beteiligen. Es ist denkbar, dass sie dies als eine Aufgabe der öffentlichen Hand ansehen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (4)

14. Das Problem der **Betreuung kranker Kinder** wird in den Bemerkungen häufig erwähnt, zusammen mit der Frage der Finanzierung durch die Arbeitgeber (vor allem, wenn eine externe Organisation, wie das Schweizerische Rote Kreuz, das kranke Kind betreut).
15. Schliesslich gab die grosse Mehrheit der befragten Unternehmen an, dass sie die **Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten** fördern.
16. Im Allgemeinen sind **die antwortenden Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sensibilisiert und bieten eine breite Palette an Massnahmen an**. Obwohl das Thema Vereinbarkeit für Grossunternehmen, öffentliche oder halböffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen eine grössere Priorität darstellt als für KMU's, ist es bemerkenswert, dass die Mehrheit der KMU's den Fragebogen beantwortet hat, was wir für die Formulierung von Empfehlungen für die Zukunft für sehr wichtig halten. Wir stellen auch fest, dass bei einer ausgewogenen Personalstruktur (Frauen und Männer) auf allen hierarchischen Ebenen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für beide Geschlechter besser berücksichtigt werden.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (5)

17. Wenn der tertiäre Sektor, wie zu erwarten, für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben empfänglich ist, sind die Ergebnisse für den sekundären Sektor fast identisch. Die Ergebnisse des primären Sektors zeigen ebenfalls ein Interesse, wenn auch in geringerem Masse.
18. Es gibt keine grossen Unterschiede in der Gesamtheit der Antworten zwischen den verschiedenen Regionen im Wallis. Wir sind daher der Ansicht, dass es falsch wäre, die Unternehmen in geographischer Hinsicht sektoral anzusprechen.
19. Selbst wenn die Unternehmen nicht unbedingt einen Austausch auf Ebene ihrer Massnahmen wünschen, muss diese Antwort – in Bezug auf die Vertretung der Geschlechter auf Unternehmensebene – relativiert werden. Wenn der Anteil der Frauen in einem Unternehmen höher ist, ist auch die Bereitschaft grösser, sich mit anderen Unternehmen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszutauschen. **Wir sind daher der Meinung, dass es wichtig ist, den Unternehmen zunächst eine Präsentation der Ergebnisse dieser Umfrage anzubieten und dann verschiedene Treffen zu bestimmten, gemeinsam vereinbarten Themen vorzuschlagen.**

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (6)

20. Nachfolgend einige Themen-/Diskussionsvorschläge basierend auf dieser Befragung :

- Wie kann man weibliche Mitarbeitende halten und sie in verantwortungsvolle Positionen bringen?
- Was sind die Vorteile einer Führungsstruktur mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen?
- Welche Bedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben müssen für die Rekrutierung von Fachkräften erfüllt sein, damit man für diese attraktiv ist?
- Wie kann man Personal einstellen, das im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben qualitativ hochwertig ist?
- Was sind die Vor- oder Nachteile von Teilzeitarbeit und Jobsharing? Sind diese nur für Frauen geeignet?
- Wie kann die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen mit dem Berufsleben vereinbart werden?
- Wie können Mitarbeitende in typischen Frauenberufen (Verkauf, Gesundheitswesen, Gastronomie, etc.) bessere Rahmenbedingungen erhalten?

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (7)

21. Es scheint uns ebenfalls wichtig, dass Unternehmen die **Reduzierung der Beschäftigungsquote bei der Geburt eines Kindes** in Betracht ziehen und sich nicht vom Personal trennen. Während es leicht verständlich ist, dass Grossunternehmen und öffentliche oder halböffentliche Unternehmen offener für diese Praxis sind, glauben wir, dass es wichtig ist, zu untersuchen, in welchem Umfang und auf welche Art und Weise KMU's dies tun können und unter welchen Bedingungen. Unserer Ansicht nach ist dies – in erster Linie – eine Frage der Organisation innerhalb des Unternehmens. Probleme mit Abwesenheiten aufgrund von Militärdienst oder Krankheit werden meist durch organisatorische Veränderungen innerhalb des Unternehmens gelöst, ohne dass dies zu einer Trennung von der Belegschaft führt.

22. Schliesslich erscheint es uns wichtig, den **Aspekt der Kommunikation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** nicht zu vernachlässigen und Unternehmen, insbesondere KMU's, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, hervorzuheben (Preisverleihung, Internetseite, etc.).

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (8)

23. Aufgrund der Erfahrungen, die Pro Familia Schweiz mit privaten und öffentlichen Unternehmen machen konnte, sind wir der Meinung, dass die öffentliche Hand – in Zusammenarbeit mit den Unternehmen – für Rahmenbedingungen sorgen sollte, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und die, laut Umfrage, nicht zu den Aufgaben der Unternehmen gehören. Eine dieser Aufgaben wäre es, dafür zu sorgen, dass die **Kinderbetreuungseinrichtungen für Familien sowohl räumlich zugänglich, als auch finanziell erschwinglich werden.**
24. In Anbetracht der vielen **Möglichkeiten der Flexibilität**, welche Unternehmen ihren Mitarbeitenden bieten, scheint es uns wichtig, dass diese Flexibilität auch bei den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen gefördert werden sollte (Tageszeitplan, ganzjährige Öffnungszeiten).
25. Das **Problem der Betreuung kranker Kinder** wird in den Bemerkungen häufig angesprochen. Wir sind der Meinung, dass der Kreis der Anspruchsberechtigten um die Angehörigen der Mitarbeitenden erweitert werden sollte. Dies könnte u.a. dadurch geschehen, dass den Mitarbeitenden Kontaktstellen angeboten werden (z.B. das Rote Kreuz für die Betreuung kranker Kinder) oder dass die Unternehmen für diese Problematik sensibilisiert werden.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen (9)

26. Bei der Analyse der detaillierten Ergebnisse (Teil 3) sind wir der Meinung, dass das Kriterium der Personalzusammensetzung in Bezug auf den Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter untersucht werden sollte. Wir sind der Meinung, dass dieses Kriterium eine wichtige Rolle spielt, um die Bedürfnisse der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben besser zu berücksichtigen.



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



**Wir danken Ihnen für die
angenehme Zusammenarbeit
und für Ihr Vertrauen**

Pro Familia Schweiz | Marktgasse 36 | 3011 Bern
Tel. 031 381 90 30 | info@profamilia.ch
www.profamilia.ch | www.familyscore.ch | www.workfamilybalance.ch