

Workshop «Arbeitsbedingungen»

In Ihrem Unternehmen / Organisation

Wählen sie für ihren Workshop von den folgenden Anregungen jene aus, welche für Ihren Workshop sowie die dafür vorgesehene Zeit am besten passen.

	Was	Dauer	Details	Woraufhin (Ziele)	Wie (Vorgehen)
1	Begrüssung	10Min	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Vorbereitung: Auf Webseite «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» durchlesen
2	Brainstorming	10Min	Festhalten und Sichern von Vorwissen zum Thema, bekannten Lösungsansätzen oder Massnahmen und allenfalls auch Vorbehalten oder Blockaden. Im Verlauf des Workshops kann darauf verwiesen/zurückgegriffen werden	Festhalten von Vorwissen der Teilnehmenden, um sich danach auf Neues einlassen zu können	Gemeinsam oder individuell Auf Flipchart
3	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion a	20Min	Diskussionsfragen: • Welche Aussagen waren für Sie besonders eindrücklich? Weshalb? • Wie schätzen Sie die Aussage der Mitarbeiterin bei der Samuel Werder AG, Corinne Vitale ein, dass ihr Mann bereit gewesen wäre, nach der Geburt des Kindes	Sich über Video an anderen Beispielen inspirieren lassen	Im Plenum oder in Kleingruppen Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt

			Teilzeit zu arbeiten, sie das aber nicht wollte? • Der Geschäftsführer der Samuel Werder AG, Claude Werder, erläutert im Filmausschnitt seine prinzipiell offene Haltung und Hilfsbereitschaft betreffend Teilzeitarbeit. Reicht das Ihrer Meinung nach aus, damit die Arbeitnehmenden für ihre Wünsche bezüglich Arbeitspensum eintreten? • Der Geschäftsführer Claude Werder erzählt vom Beispiel eines Kollegen, der mit der Kündigung gedroht hat falls er nicht Teilzeit arbeiten könne. Es hat funktioniert. Was bedeutet dies, wenn erst so in Betrieben Teilzeit eingefordert werden kann? Wer kann so Teilzeit arbeiten? • Inwiefern sehen Sie die Hoffnung, die Herr Werder äussert, dass sich Väter dank der Offenheit der Arbeitgebenden in Zukunft vermehrt ihren Kindern widmen können, als begründet? • Was halten Sie von Teilzeitarbeit und/oder Jobsharing in Führungspositionen? Was würden Sie von einem nationalen Recht auf Teilzeitarbeit oder Pensumsreduktion halten?		
--	--	--	--	--	--

4	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion b	30Min	Diskussionsfragen: Der Geschäftsführer Claude Werder skizziert ein Wunschbild für die Zukunft, dass Männer mehr Zeit für ihre Familien haben und deshalb mehr Teilzeit arbeiten können sollen. Was müsste/sollte geschehen, damit dies erreicht werden könnte?	Sich über das Video der Schwierigkeiten bei der Ausgestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitszeitsystems bewusstwerden	Im Plenum oder in Kleingruppen Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt. Hinweise und Hintergrundinformationen finden Sie auf der Webseite unter «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» sowie in den weiterführenden Links
5	Präsentation und Diskussion der Ist-Situation im eigenen Unternehmen	30Min	Diskussionsfragen: • Welches sind die Kriterien zur Festlegung des Arbeitspensums? Wer ist verantwortlich für die Regelungen bezüglich Voll- und Teilzeit? • Gibt es Positionen/Arbeitsbedingungen, die an ein Mindestarbeitspensum gebunden sind (bestimmte Positionen, Möglichkeit des Home Office, Weiterbildung, Gutschriften bei Absenzen, ...)? • Gibt es umgekehrt Voraussetzungen oder Bedingungen, in denen Teilzeitarbeit einfacher zu leisten ist? • Wie viele Männer und Frauen arbeiten in unserem Unternehmen Vollzeit, wie viele Teilzeit (in welchen Positionen)? • Gibt es geschlechtsspezifische Ungleichheiten in unserem Unternehmen bezüglich der Teilzeitarbeit? • Gibt es Handlungsbedarf	Reflektion der Situation im eigenen Unternehmen	Achtung: Hier braucht die Vorbereitung etwas mehr Zeit! Erstellen Sie eine Ist-Analyse zu Ihrem Unternehmen und bereiten Sie eine Präsentation vor: • Welches sind die Kriterien zur Festlegung des Arbeitspensums? Wer ist verantwortlich für die Regelungen bezüglich Voll- und Teilzeit? • Gibt es bestimmte Positionen/Arbeitsbedingungen, die an ein Mindestarbeitspensum gebunden sind (bestimmte Positionen, Möglichkeit des HomeOffice, Weiterbildung, Gutschriften bei Absenzen, ...)? • Wie viele Männer und Frauen arbeiten in Ihrem Unternehmen Vollzeit, wie viele Teilzeit (in welchen Positionen)? • Gibt es geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Ihrem Unternehmen bezüglich der Teilzeitarbeit? • Benennen Sie Handlungsspielräume bezüglich

			bezüglich der Gleichheit hinsichtlich der Teilzeitarbeit in unserem Unternehmen?		der Gleichheit der Geschlechter bei der Teilzeitarbeit in Ihrem Unternehmen
6	Gedankenspiel	30Min	Am Ende des Filmausschnitts haben Sie Daniel Huber kennengelernt, Geschäftsführer der Fachstelle UND für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben verantwortlich. Herr Huber berät Unternehmen u.a. bezüglich Arbeitszeit und Organisationsstruktur/Rahmenbedingungen. Welche Probleme würde er in Ihrem Betrieb feststellen und welche Empfehlungen formulieren?	An Beispielen aus dem Film eine Situation durchdenken/ durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken	Diskussion im Plenum oder Rollenspiel: Spielen Sie ein Gespräch zwischen Herrn Huber und der/dem Personalverantwortlichen in Ihrem Betrieb Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz
7	Rollenspiel	45Min	Die Sozialforscherin Lucia M. Lanfranconi erzählt im Filmausschnitt von einem alleinerziehenden Mann in einer Leitungsfunktion, der sich nicht getraut hat zu fragen, ob er sein Pensum reduzieren darf. Was müsste geschehen, dass sich Männer in solchen Situationen trauen, ihre Forderungen vorzubringen? Spielen Sie ein Mitarbeiter:innengespräch zwischen diesem Mann (wir nennen ihn Herr Müller) und einer hypothetischen Chefin (wir nennen Sie Frau Huber), wenn er sich nun doch getraut hätte nach einer Pensumsreduktion zu fragen, in drei Varianten durch:	An Beispielen aus dem Film eine Situation durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken	Alle Teilnehmenden machen das Rollenspiel in Zweiergruppen; zwei Teilnehmende machen das Rollenspiel, die anderen beobachten. Pro Zweiergruppe, welche das Rollenspiel spielt, können auch 1-2 Coaches «mitgegeben» werden Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz

			<u>Ausgang 1:</u> Die Chefin geht ganz auf den Wunsch von Herrn Müller, Teilzeit in einer Führungsposition zu arbeiten ein; <u>Ausgang 2:</u> Die Chefin zeigt auf, welche Schwierigkeiten die Forderungen mit sich bringen, und handelt einen Kompromiss mit Herrn Müller aus; <u>Ausgang 3:</u> Die Chefin tritt nicht auf die Wünsche und Forderungen ein und legt Herrn Müller nahe, die Stelle zu kündigen und eine Stelle ohne Führungsverantwortung zu suchen, in der Teilzeit ihrer Meinung nach realistischer sei oder weiterhin Vollzeit zu arbeiten. Anschliessend Diskussion im Plenum, wie sich die zwei Rollen in den jeweiligen Varianten angefühlt haben und welche der Varianten am wahrscheinlichsten im eigenen Unternehmen wäre.		
8	Diskussion der nächsten Schritte	30Min	• Bestimmung des weiteren Vorgehens bezüglich Handlungsbedarfes oder konkreter Massnahmen • Bildung einer Arbeitsgruppe etc. • Prioritäten definieren • Konkrete Abmachungen treffen und terminieren • Weitere Themen, die angesprochen werden, definieren	Konkrete Massnahmen angehen und umsetzen	Unterstützung: Auf Webseite «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» durchlesen
9	Auswertung und Abschluss	10Min		Eindrücke und Rückmeldungen zum Workshop erhalten	