

Bewerbung um den Chancengleichheitspreis 2011

Anerkennungspreis zur Förderung der Chancengleichheit
für alle in Liechtenstein

Das Modell TAT Telearbeit und Teilzeit

Firmenlogo, falls vorhanden
Firmenname, Adresse

Kontaktperson, Name, e-Mail
Datum der Eingabe

Wer sind wir?

-Seite-

Vorstellung des Unternehmens

Analyse der Ausgangslage

Was ist geplant?

Das Modell

Die Ziele

Wie ist es geplant?

Die Rahmenbedingungen

Die Messkriterien

Warum ist es geplant?

Der Nutzen

Der Charakter

Die Umsetzung

Wie hoch sind die Kosten?

Die Finanzierung

Wie geht es weiter?

Der Ausblick

Anhang/Beilagen

Wer sind wir?

Vorstellung des Unternehmens¹ (bitte ausfüllen)

- Geschichte des Unternehmens
- Rechtsform
- Anzahl Mitarbeitende
 - Anzahl Frauen und Männer in Vollzeitpensum
 - Anzahl Frauen und Männer in Teilzeitpensum
- Produkte / Dienstleistungen

Warum wir uns für den Chancengleichheitspreis bewerben (Beispiel)

In unserem Unternehmen sind qualifizierte und motivierte Mitarbeitende ein wichtiges Kapital. Wir beschäftigen viele junge, gut ausgebildete Mitarbeiter/innen. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein stärkeres Augenmerk zu schenken.

Die Änderung von Arbeitsstrukturen ist immer mit einem nicht nur zeitlichen, sondern auch finanziellen Aufwand verbunden. Der Chancengleichheitspreis würde gerade einem KMU- Unternehmen wie dem unserem den Einstieg erleichtern, vorerst zwei Arbeitsplätze den Anforderungen von Telearbeit anzupassen.

¹Das Beispiel wurde bewusst offen gelassen, um einen Transfer auf verschiedene Betriebe zu ermöglichen.

Wenn wir den Chancengleichheitspreis gewinnen, können wir dies auch unseren Kunden und Kundinnen entsprechend kommunizieren und uns in der Öffentlichkeit als fortschrittliches Unternehmen präsentieren.

Foto vom Unternehmen (wenn vorhanden bitte einsetzen)

Analyse der Ausgangslage (Beispiel)

Warum die Einführung von Telearbeit in unserem Betrieb relevant ist

Unser Unternehmen möchte in gewissen Arbeitsbereichen die Telearbeit einführen, da wir das Wissen unserer Mitarbeitenden und ihre Kompetenzen langfristig dem Unternehmen erhalten wollen. Mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung steigern wir ihre Motivation, sich für das Unternehmen einzusetzen. Wir sind der Ansicht, dass sich eine Kombination von „Inhouse-Arbeit“ und „Home-Office“ förderlich auf die Motivation der betroffenen Mitarbeitenden auswirken kann. Gerade für Frauen ist die Teilzeitarbeit von zu Hause ein wichtiger Faktor, um nach der Geburt eines Kindes den Anschluss an ihren Beruf nicht zu verpassen. Familienväter erhalten durch die teilweise Auslagerung ihrer Arbeitszeit aus dem Unternehmen die Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu verbinden. Angebote wie das von uns geplante Modell werden unserer Meinung nach auch bei zukünftigen Stellenausschreibungen ein nicht unwesentliches Kriterium sein, weiterhin qualifizierte Mitarbeitende zu finden.

Aus diesem Grund haben wir kürzlich eine *Projektgruppe* eingesetzt, die die Aufgabe hat, ein passendes Modell für die Arbeitsformen Telearbeit und Teilzeit (kurz „TAT“) zu entwickeln.

In welchen Bereichen TAT eingeführt werden kann (kurz-, mittel-, langfristig)

Wir werden in unserem Betrieb zunächst mit ein bis zwei Arbeitsplätzen starten. Nach unserer Einschätzung ist dies zuerst einmal im *administrativen Bereich (Lohnabrechnung und Buchhaltung)* möglich. Hier arbeitet Frau Wieder, eine bereits langjährige Mitarbeiterin. Sie wurde gerade kürzlich Mutter und befindet sich derzeit im Mutterschaftsurlaub. Sie hatte uns bereits vor längerer Zeit mitgeteilt, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub gerne wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte.

Einen weiteren Arbeitsplatz werden wir im *Entwicklungsbereich für neue Produkte (Forschungs- und Entwicklungsabteilung)* einsetzen. Herr Jungmann ist ein sehr qualifizierter junger Mitarbeiter, der im nächsten Jahr Vater wird und, falls es im Betrieb möglich ist, sich gerne in den ersten drei Jahren intensiver seinem Kind widmen möchte.

Längerfristig planen wir noch weitere Arbeitsplätze nach Absprache mit interessierten Mitarbeitenden einzurichten. Wir werden - die gelungene Umsetzung vorausgesetzt - das Projekt nach einem Jahr auswerten und unsere Schlüsse daraus ziehen.

Was ist geplant?

Unser Modell TAT

TAT = Telearbeit und Teilzeit

Telearbeit hat viele Vorteile. Sie ermöglicht den Zugang zum Erwerbsleben nicht nur bei Einschränkung der Mobilität wie vorübergehender Krankheit oder unfallbedingter Invalidität, sondern auch:

- beim Wunsch nach Teilzeitarbeit, flexiblerer Arbeitseinteilung und -organisation (z.B. für den Wiedereinstieg von Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub)
- zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. für junge Väter)

Die Ziele von TAT (Beispiel)

Einführungsphase

Die Ziele sind in mehreren Teilschritten geplant. In der Einführung ist die Einrichtung von zwei Arbeitsplätzen vorgesehen.

- Ziel Nr. 1 (Beispiel) ist die Schaffung eines Arbeitsplatzes für ein *Teilzeitpensum* im administrativen Bereich:
 - 25% der Arbeitsleistung fällt im Betrieb an,
 - 25% kann vom home-office, mittels Remote-Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur erledigt werden. D.h. eine Mitarbeiterin kann nach dem Mutterschaftsurlaub in unserem Unternehmen weiterbeschäftigt werden, aber auch ihren Familienpflichten besser nachkommen.

- Ziel Nr. 2 (Beispiel) ist die Schaffung eines Arbeitsplatzes für ein *Teilzeitpensum* in der Forschungs- und Entwicklungs-Abteilung:
 - 40% der Arbeitsleistung fällt im Betrieb an,
 - 50% kann vom home-office, befristet auf drei Jahre, erledigt werden. D.h. auch ein Vater kann vorübergehend besser Beruf und Familie vereinbaren.

Weiterführung und Gesamtziel

Sollte sich TAT in der Praxis bewähren, würde sich dies positiv für das Unternehmen als Ganzes auswirken:

- Motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Anerkennung als zukunftsweisendes Unternehmen mit attraktiven Arbeitsplätzen
- Durch Gewinn des Chancengleichheitspreises eine Anschub-Finanzierung, um zwei Tele- Arbeitsplätze einführen zu können.
- Geringere Fluktuation
- Weniger krankheitsbedingte Ausfälle
- Positiver Kosteneffekt durch langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Gender Mainstreaming

Die Familienförderung ist für uns ein nicht zu vernachlässigender Faktor. Das Modell TAT trägt diesem Umstand Rechnung. Wir werden darauf achten, dass bei der Weiterentwicklung von TAT Frauen und Männer gleichermaßen von unserem Angebot profitieren können.

Unsere (zukünftigen) Angebote würden sich daher an Frauen wie auch an Männer richten. Väter sollen hier ganz besonders angesprochen werden, um leichter für sich selbst Familie und Beruf vereinbaren zu können und gleichzeitig eine allfällige Berufstätigkeit ihrer Partnerin zu unterstützen. Telearbeit und Teilzeit scheint uns ein praktikables Instrument zu sein, unsere Strategie langfristig umzusetzen.



Wie ist es geplant?

Die Rahmenbedingungen von TAT

Definition Telearbeit

Telearbeit bedeutet „Arbeit mit Fernzugriff auf das betriebliche Intranet“. D.h. ein Teil der Arbeit wird ausserhalb des Unternehmens erbracht. Die Übermittlung erfolgt über digitale Kanäle wie Computer, Fax und Telefon.

Voraussetzung für eine gelungene Einführung von Telearbeitsplätzen (Beispiel)

Aus organisatorischen Gründen bedingt die Einführung von Modellen wie TAT verschiedene Änderungen in der betrieblichen Ablauforganisation. Da sind zum Beispiel:

- Ein grosses Mass an Eigenverantwortlichkeit und Motivation der betroffenen Mitarbeitenden,
- Eine gute Selbstorganisation der Mitarbeitenden,
- Ein reibungsloser Informationsaustausch mit dem Unternehmen, d.h. die regelmässige Rückkoppelung mit den betroffenen Unternehmensbereichen ist unumgänglich.
- Obligatorische Vereinbarungen über Arbeitsziele, Termine, Teamsitzungen, u.a.
- Den Ausbau von (innerbetrieblichen) Weiterbildungsangeboten, vor allem in Sachen interner Kommunikation und mediativer (sprich präventiver) Konfliktbearbeitung.

Fotos der Arbeitsplätze (Beispiel)

Nr. 1: Einblick in die Administrations- und Empfangsstelle

Nr. 2: Das Planungsbüro

Messkriterien

Kurzfristig bzw. mittelfristig

- Am 31.5.2011 ist der Telearbeitsplatz für Frau Wieder eingerichtet.
- Ab 1.6.2011 arbeitet Frau Wieder 25% im Betrieb und 25% von zu Hause aus.

- Am 31.5.2011 ist der Telearbeitsplatz für Herrn Jungmann eingerichtet.
- Ab 1.6. 2011 arbeitet Herr Jungmann 40% im Betrieb und 50% von zu Hause aus.

Langfristig

- Bis 31.12.2015 haben sich krankheitsbedingte Ausfälle im Betrieb um 20% verringert. Und
- die Arbeitszufriedenheit ist signifikant gestiegen.

Ein Jahr nach Einführung von TAT wird eine *Befragung* der beiden Stelleninhabenden wie auch ihrer unmittelbaren Vorgesetzten stattfinden. Für jeden der beiden Pilotarbeitsplätze erfolgt auch eine interne Auswertung durch die jeweilige Projektgruppe AG TAT.

W arum ist es geplant?

Der Nutzen von TAT

Für das Unternehmen

- Erhalt von Know-how, Ressourcen und Kompetenzen im Unternehmen
- Längerfristige Bindung an das Unternehmen
- Steigerung der Produktivität
- Nutzen durch Steigerung von Sozialkompetenzen der betroffenen Mitarbeitenden wie Kommunikationsfähigkeiten, Flexibilität, Erfahrungen in der Familienarbeit,...
- Anerkennung als fortschrittliche/r Arbeitgeber/in
- Langfristig am Stellenmarkt grössere Auswahl an qualifizierten Arbeitnehmenden

Für die Mitarbeitenden

- Durch Wiedereinstieg Erhalt der beruflichen Qualifikation
- Leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit

Der Charakter von TAT

Durch die Einführung des neuen Arbeitsmodells wird sich für unser Unternehmen Einiges nachhaltig verändern. Bereichsziele werden noch stärker mit den Unternehmenszielen abgestimmt werden, Informationsflüsse werden überprüft sowie regelmässig rückgekoppelt werden müssen. Durch die interne Schulung wird das Kommunikationsverhalten der betroffenen Mitarbeitenden optimiert, was sicher nicht nur dem Unternehmen als Ganzes, sondern auch im privaten Bereich von Nutzen sein kann. TAT ist in unserem Unternehmen der Anfang einer kreativen Lösungssuche nach praktikablen Arbeitsmodellen, die auf gesellschaftspolitischer Ebene immer drängender auf Unternehmen zukommen.

Die Umsetzung von TAT

Der Zeitplan

Nach einer internen Analyse haben sich die beiden oben erwähnten Arbeitsplätze als geeignete Pilotarbeitsplätze für unser Modell TAT herausgestellt. Einerseits vom Aufgabenportfolio von Frau Wieder in der Lohnabrechnung und Buchhaltung als auch jenem von Herrn Jungmann, der in der Abteilung Forschung und Neue Produktentwicklung arbeitet. Beides sind sehr qualifizierte Mitarbeitende, deren Leistung nicht von der täglich im Betrieb verbrachten Arbeitszeit abhängig ist, sondern von einem mit der Geschäftsführung und der Abteilungsleitung vereinbarten Zeitrahmen. Dieser wird sehr eng mit dem Geschäftsablauf koordiniert, was mit der elektronischen Erreichbarkeit via Internet heute kein Problem darstellt.

Das Projekt wird im September 2010 gestartet. Ziel ist es, die beiden Pilot-Arbeitsplätze bis spätestens Ende Mai 2011 eingerichtet zu haben.

Projektplan	Wann	Was	Wie	Arbeitstage/P.	Wer
1. Phase	09/2010	1. Ideen	Workshop	1/2	AG TAT
2. Phase	10 bis 12/2010	Einholen der Offerten	pro Kostenstelle	1/2	AG TAT
3. Phase	01/2011	Präsentation und Beschluss	Workshop	1/2	AG TAT
4. Phase	02 bis 05/2011	Einrichten der Arbeitsplätze		4	Frau Wieder und Herr Jungmann
5. Phase	Ab 05/2011	Probejahr			Frau Wieder und Herr Jungmann

6. Phase	05/201 2	Evaluation	Befra- gung und interne Auswer- tung	1/2	Geschäftsfüh- rung AG TAT
----------	-------------	------------	--	-----	---------------------------------

Projektteam (Beispiel)

Die betroffenen Mitarbeiter/innen Frau Wieder und Herr Jungmann werden von Beginn an in die Projektierung einbezogen. Das Team (AG TAT) setzt sich daher aus folgenden Personen zusammen:

- Herr betr.oec. P. Müller, Inhaber und Geschäftsführer der Firma
- Frau R. Müller, Personal, Finanzen und Administration
- Herr Ing.HTL W. Praktikus, Technischer Leiter F & E
- Frau L. Wieder, Buchhaltung
- Herr V. Jungmann, Forschung- und Entwicklung neue Produkte



Wie hoch sind die Kosten?

Die Finanzierung von TAT

Beispiel²: Einrichtung eines Home-Office Arbeitsplatzes (Richtpreise in CHF)

Schreibtisch	2000.00	
Bürodrehstuhl	1400.00	
Korpus Rollcontainer	1000.00	
Laptop oder Computer mit Bildschirm	1500.00	
Lizenzkosten für Software	?	Von Unternehmensgrösse abhängig
Internetzugang	200.00	einmalig
Monatliche Kosten	Ab 40.00	
Telefonapparat		
Telefonanschluss	ISDN 40.00	Analog 25.00
Headset		
Mobiltelefon	Je nach Abo	
SIM-Karte	45.00	
Monatliche Kosten	Je nach Abo	
Drucker	50.00	

² Die einzelnen Positionen/Kosten variieren je nach vorhandener bzw. benötigter Infrastruktur.

Betriebskosten Drucker	Herstellerabhängig	
Tischkopierer	Herstellerabhängig	
Faxgerät oder Kombigerät (Drucker/Kopierer/Fax)	Herstellerabhängig	
Kosten Fernzugriff auf Intranet	150.00	Pro Jahr - je nach System
Annahme	10'000.00 bis 15'000.00	

Anmerkung: Die Differenz des 2010/11 nicht benötigten Preisgeldes würde in die weiteren Investitionen von TAT-Arbeitsplätzen bis 2015 einfließen.

Wie geht es weiter?

Ausblick

Die Auswertung des Projektes Telearbeit ist nach Ablauf eines Jahres, d.h. ab Mai 2012 geplant. Bei positiver Evaluation ist die Einführung weiterer Telearbeitsplätze vorgesehen.

Anhang/Beilagen

Begleitschreiben

Firmenbroschüre, etc.