

- **TEILZEITARBEIT – MODELL FÜR DIE ZUKUNFT
ODER SACKGASSE?**
- **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL - MODÈLE DU
FUTUR OU IMPASSE ?**
- **S'OUVRIR À DES NOUVEAUX HORIZONS**





Judith Grundmann
Hefterverantwortliche

LIEBE FACHFRAUEN CHÈRES PROFESSIONNELLES

Teilzeitarbeit ist eine Chance – für unsere gesamte Gesellschaft sowie jede und jeden einzelnen. Wenn mehr Teilzeit gearbeitet würde, stünden mehr Kapazitäten z.B. für Care- sowie Freiwilligenarbeit zur Verfügung. Andererseits bedeutet Teilzeit zu arbeiten häufig auch ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherungen sowie geringere Weiterbildungsmöglichkeiten.

Teilzeit ist in aller Munde, aber wie sieht es konkret aus?

Dieser Frage sind wir vom Redaktionsteam nachgegangen. Wir wollten genauer wissen, welche neuen Möglichkeiten Teilzeitarbeit eröffnet – für Frauen, Männer und Firmen – aber auch, wo Schwierigkeiten liegen, warum noch immer wenige Menschen Teilzeit arbeiten, obwohl sie gern ihr Pensum reduzieren würden, wie es auf der Führungsebene diesbezüglich aussieht und was unter der Teilzeitfalle zu verstehen ist.

In diesem Heft stellen wir ein Unternehmen vor, dessen MitarbeiterInnen alle Teilzeit arbeiten, äussert sich die Fachstelle UND, die sich seit 20 Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt, wird ein «Teilzeitmann» interviewt und es gibt mehrere Erfahrungsberichte von Paaren und Einzelpersonen.

Ausnahmsweise kommen in diesem forum nicht nur FachFrauen, sondern auch Männer zu Wort.

Damit wir mit unseren Texten auch Männer erreichen, möchte ich Euch folgenden Vorschlag machen: Gebt das Heft nach dem Lesen weiter oder bestellt in unserer Geschäftsstelle zusätzliche Exemplare.

Neue FachFrauen Nouvelles Professionnelles

Annina Bürgi, Winterthur
Martina Furrer, Untervaz
Manon Gardiol, Genève
Judith Hüppi, Bern
Tânia Kollbrunner, Zürich
Carmen Minder, Liebefeld
Carla Mosimann, St. Gallen
Fabienne Thomas, Kehrsatz
Barbara Weigelt, Oberengstringen

**Herzlich willkommen bei
den ffu-pee
Bienvenue chez les ffu-pee**

Inhalt

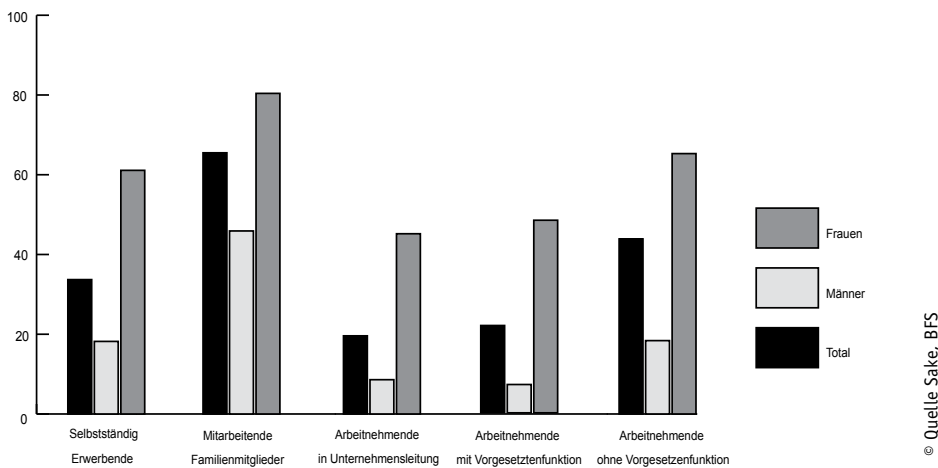
●	Teilzeitarbeit in der Schweiz - einige Zahlen	4
●	100 % Teilzeitarbeit	5
●	Mehr als eine Teilzeit-Frage: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
●	Wenn Männer Teilzeit arbeiten, profitieren beide Geschlechter	8
●	Quand flexibilité au travail rime avec flexibilité à la maison	10
●	Erfahrungsberichte von Teilzeitarbeitern	12
●	Work Smart - Die Zukunft des Arbeitens	15
●	Le Job sharing, un temps complet à temps partiel	16
●	Mitgliederportraits	17
●	Social Event: ein gelungener Vernetzungsanlass	18
●	Zwei ffu-pee Projekte zur Berufssituation von Frauen im Umweltbereich	19
●	Wechsel im Redaktionsteam	19
●	Agenda	20

TEILZEITARBEIT IN DER SCHWEIZ – EINIGE ZAHLEN

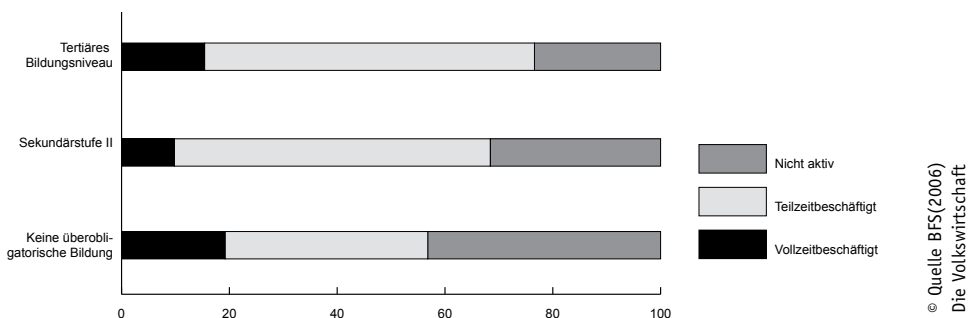
Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2013 des Bundesamtes für Statistik (BFS) zeigen, dass im europäischen Vergleich die Schweiz mit 36,5 Prozent den zweithöchsten Anteil an Teilzeiterwerbstätigen aufweist. Bei der Teilzeitarbeit gibt es signifikante Unterschiede, die abhängig sind vom Geschlecht, der Ausbildung und der Stellung im Berufsleben.

Redaktionsteam forum

Zwischen 2003 und 2013 nahm die Zahl der Teilzeitarbeitenden um 24.5%, jene der Vollzeitarbeitenden um 7.1% zu. Zurzeit gehen 6 von 10 erwerbstätigen Frauen aber nur 1,6 von 10 Männern einer Teilzeitarbeit nach.



Anteil der Teilzeiterwerbstätigen nach beruflicher Stellung und Geschlecht, 2013



Mütter (mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren) nach Arbeitsmarktstatus und Bildungsniveau (in %)

- 1) Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren, Teilzeitarbeit: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>
- 2) Medienmitteilung des BFS vom 25.4.2014, Teilzeitarbeit gewinnt weiter an Bedeutung, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2013
- 3) Teilzeitarbeit in der Schweiz: Eine Quelle von Ungleichheiten, aber auch von Möglichkeiten, Dr. Irenka Krone-Germann, Anne Aymone de Chambrier, Die Volkswirtschaft Das Magazin für Wirtschaftspolitik 1/2-2011

100 % TEILZEITARBEIT

Beim Planungs-, Beratungs- und Kommunikationsunternehmen naturaqua PBK ist Teilzeitarbeit keine Ausnahme, sondern die Regel. Rachel Picard berichtet über das Modell und hat mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen darüber gesprochen, wie das funktioniert. Rachel Picard



Die elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Naturaqua PBK teilen sich sieben Vollzeitstellen

Naturaqua PBK ist eine Aktiengesellschaft und wird von den Mitarbeitenden getragen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich knapp sieben Vollzeitstellen. Alle verfügen über dieselben Mitspracherechte. «Wir sind alle sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen», erläutert Nathalie Herren, Mitglied der Geschäftsleitung. «Sämtliche wichtigen Entscheide fällen wir gemeinsam. So sind diese transparent und nachvollziehbar». Die Organisationsstruktur von naturaqua PBK basiert stark auf der Eigenverantwortung und der Motivation der Mitarbeitenden. Der gelebte Teamgeist und die gegenseitige Unterstützung legen die Basis dafür, dass Teilzeitarbeit für alle möglich ist und funktioniert.

Flexibilität

Da die Auftragslage von naturaqua PBK schwanken kann, wird die Teilzeitarbeit mit der Jahresarbeitszeit kombiniert. Für die Mitarbeitenden bedeutet dies, dass Teilzeitarbeit nicht nur mehr Flexibilität gibt, sondern auch solche erfordert. Es muss möglich sein, auch mal an den freien Tagen an Sitzungen teilzunehmen oder in Spitzenzeiten das Pensum kurzfristig zu erhöhen. «Wenn viel Arbeit ansteht, stocke ich kurzfristig auf, ohne gleich überlastet zu sein», meint Samuel Stahel, Projektleiter im Bereich Kommunikation. «Für die Eltern unter uns ist dies natürlich schwieriger. Teilzeitarbeit ist kein Allheilmittel gegen Stress», schränkt er ein.

Basisdemokratie

Basisdemokratie, finanzielle und organisatorische Teilhabe der Mitarbeitenden an der Firma und konsequente Teilzeitarbeit: Ist eine solche Firma überhaupt zu führen? «Ja, wenn alle am gleichen Strick ziehen» versichert Leslie Bonnard, seit elf Jahren Personalverantwortliche von naturaqua PBK. «Die Geschäftsleitung bereitet die Geschäfte vor und legt sie der Bürositzung zur Diskussion und zum Entscheid vor. Alle denken mit. Viel operative Verantwortung liegt bei den ProjektleiterInnen.»

Kosten und Nutzen

Teilzeitarbeit, aber auch die Basisdemokratie sind allerdings kostenrelevant. Ein Teil des internen Aufwands pro Person bleibt konstant, ob diese nun 50 oder 100 Prozent arbeitet. Der Gewinnanteil ist bei Teilzeitarbeitenden deshalb kleiner. Auf eine weitere kostenrelevante Grösse – Infrastruktur – angesprochen, lacht Nathalie Herren: «Unsere Schreibtische sind doch nie leer! Glücklicherweise haben wir relativ tiefe Raumkosten. Und ja, die EDV kostet. Letztlich leisten wir uns Teilzeitarbeit und Basisdemokratie, weil wir hinter diesem Modell stehen». Und darin sind sich die Mitarbeitenden von naturaqua PBK einig: Dass es funktioniert, ist eine Frage der Organisation, der Selbstverantwortung und der überzeugten Haltung der/des Einzelnen und des Teams.

Rachel Picard ist Geografin und arbeitet seit April 2015 bei naturaqua PBK im Bereich Planung und Beratung.

Naturaqua PBK ist ein interdisziplinäres Beratungs-, Planungs- und Kommunikationsunternehmen mit Sitz in Bern. 1984 als Beratungsfirma im Bereich Fließgewässer gegründet, haben sich die Tätigkeitsfelder erweitert und die Anzahl der Mitarbeitenden hat sich von anfänglich fünf auf elf erhöht. Heute umfasst das Angebot Dienstleistungen in den Bereichen Landschafts- und Freiraumplanung, Ökologie, Gewässer, Partizipation und Kommunikation. KundInnen sind die öffentliche Hand, Private und Organisationen.

Temps partiel à 100 %

Dans l'entreprise de conseil, de planification et de communication naturaqua PBK, le temps partiel est la règle. Toute l'organisation de la structure repose sur la responsabilité individuelle et la motivation des collaborateurs. Ces derniers ont par exemple le droit de participer aux décisions. L'esprit d'équipe et le soutien mutuel constituent la base pour que le temps partiel soit possible pour tous et fonctionne. Mais si le temps partiel apporte plus de flexibilité aux collaborateurs, il va également de pair avec un certain nombre d'exigences. Selon les contrats de commandes de l'entreprise, il arrive qu'il faille travailler aussi une fois lors d'un jour de congé. Le temps partiel est pertinent du point de vue des coûts car la part de dividendes est moindre chez ceux qui ne travaillent pas à plein temps. Naturaqua se permet de promouvoir le temps partiel et la démocratie directe car l'entreprise et tous les collaborateurs plébiscitent ce modèle.

MEHR ALS EINE TEILZEIT-FRAGE: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Rollenstereotype sind hartnäckig. Sich aus alten Mustern zu lösen, braucht Mut – für Männer, Frauen und Firmen. Die Fachstelle UND unterstützt Firmen und Privatpersonen darin, neue Wege für eine bessere Vereinbarkeit zu gehen. Laura Simma, Fachstelle UND

Für die Menschen in der Schweiz ist es zunehmend wichtig, nach ihren persönlichen Werten zu leben. Waren früher die Geschlechterrollen gesellschaftlich noch stärker vorgegeben und diejenigen, die sich nicht an die Vorgaben hielten, schwarze Schafe, ist es heute eher möglich, sein Lebensmodell den eigenen Vorstellungen entsprechend zu gestalten. Auseinandersetzung braucht das aber noch immer: Mit sich selbst und den eigenen Werten, mit der Partnerin oder dem Partner und mit dem privaten und beruflichen Umfeld. Paare sollten ihre Rollenverständnisse unter die Lupe nehmen und ihre Wertvorstellungen, was Lebensentwurf und Aufgabenteilung angeht, idealerweise vor der Familiengründung formulieren. Können Sie sich eine familienergänzende Betreuung für Ihre Kinder vorstellen? Möchten beide Elternteile für die Kinder sorgen und in Teilzeitpensum erwerbstätig sein? Oder soll jemand während einer gewissen Zeit beruflich kürzer- oder zurücktreten? Für wen ist wann welche berufliche Entwicklung möglich? Wie organisieren Sie den Haushalt? Und wie können Sie genügend Zeit für sich selbst oder als Paar einplanen? Können gemeinsame Haltungen entwickelt werden, die von beiden als fair und realistisch empfunden werden, ist der Schritt zur Umsetzung meist einfacher als gedacht. Für Alleinerziehende stellen sich die Fragen nach wirtschaftlichen Notwendigkeiten und dem Umgang mit eigenen Ressourcen und Entlastungsmöglichkeiten meist noch verschärfter.

Vereinbarkeit ist mehr als Teilzeit

Teilzeiterwerbstätigkeit und flexible Arbeitszeitmodelle sind die Stichwörter, die den meisten beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben als erstes in den Sinn kommen. Flexible Arbeitszeitmodelle von Jobsharing bis Home Office können zur Balance von Erwerbs- und Familienarbeit beitragen. Sie ermöglichen Frauen und Männern ein flexibleres Zeitmanagement, das auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist allerdings mit Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitszeiten allein nicht zu erreichen. Es braucht ein umfassenderes Verständnis von Familienfreundlichkeit und die Einsicht der Betriebe, dass ein familienfreundliches Klima nicht nur einen Imagegewinn darstellt, sondern auch motivierte und loyale Fachkräfte und reduzierte Kosten für Überstunden, Fehlzeiten und Personalrekrutierung bedeutet. Wird ein Mann zum Beispiel schief angesehen, weil er wegen Krankheit eines Kindes einen Tag gefehlt hat oder gilt das als Selbstverständlichkeit? Finden Sitzungen



© Laura Simma

Laura Simma

meistens am Abend statt oder werden sie bewusst so gelegt, dass die Sitzungszeiten Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen entgegen kommen? Haben sie auch mit einem Teilzeitpensum die Möglichkeit, Weiterbildungen zu besuchen und werden sie beruflich gefördert? Das Bekenntnis zu Familienfreundlichkeit erfordert ein hohes Commitment und Vorbildfunktion von Führungspersonen und prägt die Kultur einer Unternehmung.

Wie können Firmen und Organisationen familienfreundlicher werden?

Die Fachstelle UND (s. Kasten) arbeitet mit Organisationen, die Familienfreundlichkeit anstreben, an neun Handlungsfeldern: Arbeitszeit, Arbeitsinhalt, Anstellungsbedingungen, zeitliche und örtliche Autonomie, Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige, Personalrekrutierung, Personalentwicklung, Lohnpolitik, Organisationskultur und Führung. Jedes Handlungsfeld wird auf bestehende Leistungen und Angebote hin analysiert, um massgeschneiderte Empfehlungen für den Betrieb geben zu können. Fehlt einem Betrieb zum Beispiel die Vision und die Strategie für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, sind die Massnahmen in diesen Bereichen meist weniger nachhaltig und lassen sich weder nach aussen noch nach innen gut kommunizieren. Hier geht es darum, die Haltungen zu klären und sich als Betrieb auf ein Vorgehen zu einigen. Wird Personalentwicklung nicht systematisch betrieben, kann es sein, dass Teilzeitangestellte nicht so häufig be-

fördert werden oder weniger Geld für Weiterbildungen gesprochen bekommen. Eine Analyse der Situation und die Einführung geeigneter Controllinginstrumente helfen, Mitarbeitende gleichberechtigt zu fördern und ihnen auch mit einer Teilzeitanstellung Karrieren zu ermöglichen. Gibt es keine Regelungen für Stellvertretungen und gilt Elternschaft als notwendiges Übel, sind die Hemmungen der MitarbeiterInnen, unbezahlte Urlaube wegen Vaterschaft/Mutterschaft anzufordern, gross. Eine solche Kultur kann sogar so weit führen, dass Vaterschaftsurlaub gar nicht erst bezogen wird. Hier braucht es das Bekenntnis der Führung zu Familienfreundlichkeit und entsprechende Informations- und Beratungsinstrumente für die Mitarbeitenden. Können Überstunden nur schlecht kompensiert werden und führt dies zu Mehrbelastung der Angestellten, leidet ihre Privatsphäre und die Regenerationsmöglichkeiten schwinden. Neue Regelungen wie Jahresarbeitszeit oder Ampelsysteme und Kompensation zu Zeiten, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entgegen kommen, verbessern die Situation.

Je nach Betrieb und seinen Kernaufgaben stellt sich die Situation anders dar und erfordert andere Lösungen. Lösungen, und das ist zentral, die die Führungskräfte und die Mitarbeitenden des Betriebs in einem partizipativen Prozess z.B. zusammen mit der Fachstelle UND erarbeiten und bei deren Umsetzung sie, sofern sie das möchten, unterstützt werden.

Familienfreundliche Unternehmen haben erkannt, dass Mitarbeitende, die ihre unterschiedlichen Lebensbereiche in Balance halten können, zufriedener und produktiver sind. Eine Unternehmenskultur, die Vereinbarung gross schreibt, trägt dazu bei, Überlastungs- und stressbedingte «Kollateralschäden» wie körperliche Leiden oder Beziehungsprobleme zu vermeiden.

Laura Simma, lic. phil. I, dipl. Coach und Supervisorin ist Beraterin bei der Fachstelle UND und Mutter einer Tochter.

Die Fachstelle UND

Die Fachstelle UND ist das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Seit über 20 Jahren berät sie Unternehmen, Verwaltungen, Institutionen und Verbände sowie Privatpersonen und Fachleute. Zum Angebot gehören Workshops, Seminare und Analysen in Betrieben sowie die Begleitung von Personalverantwortlichen, Führungskräften und Projektteams in der Umsetzung von Massnahmen. Sie verleiht das Prädikat «Familie UND Beruf» an Organisationen mit familienfreundlichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

www.und-online.ch / info@und-online.ch

Le Bureau UND

Les stéréotypes de rôles sont tenaces et perdurent dans nombre de secteurs de la société. Se libérer de ces modèles demande du courage – pour les hommes, les femmes et les entreprises. Le Bureau UND – Equilibre entre famille et emploi pour les hommes et les femmes (www.und-online.ch) conseille les entreprises qui aimeraient offrir de bonnes conditions cadre pour concilier travail, famille et vie privée. Il aide aussi tout un chacun à concevoir son quotidien professionnel et privé selon ses désirs et besoins. Alors qu'il s'agit en ce qui concerne chaque individu intéressé par la démarche d'être conscient de ses propres attitudes et de trouver des solutions en fonction de celles-ci, dans le conseil aux entreprises, le défi est de soutenir ces dernières dans la prise en compte globale de la famille et de développer une culture (de direction) qui soit compatible avec la sphère privée.

Inserate . Annonces

**Unsere Manufaktur im Bergell
veredelt seit 35 Jahren
Alpenrohstoffe
zu hochwertigen Spezialitäten
für die Körperpflege.**

**Engagement und Handarbeit
verbinden sich dabei
zu einem respektvollen Umgang
mit der Bergwelt.**



SOGLIO
Gepflegt mit der Kraft der Berge

SOGLIO-PRODUKTE AG
CH 7608 Castasegna
Telefon 081 822 18 43
mail@soglio-produkte.ch
www.soglio-produkte.ch

WENN MÄNNER TEILZEIT ARBEITEN, PROFITIEREN BEIDE GESCHLECHTER

Im Jahr 2012 ins Leben gerufen, möchte die Kampagne «Der Teilzeitmann» Männer und Firmen für die Teilzeitarbeit sensibilisieren. Im Interview erzählt Jürg Wiler, warum es diese Kampagne braucht. Interview: Natalie Brügger, forum



© Christoph Kaminski

Jürg Wiler

Herr Wiler, Sie leiten die Kampagne «Der Teilzeitmann». Was wollen Sie mit dieser Kampagne erreichen?

Gemäss Befragungen wollen 60% bis 90% der Männer zwar Teilzeit arbeiten, doch gerade mal 16% tun es. Es besteht also ein tiefer Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Das wollen wir ändern, indem wir sowohl Männer als auch Arbeitgeber für Teilzeit sensibilisieren. Wir wollen dazu beitragen, dass bis ins Jahr 2020 der Anteil teilzeitarbeitender Männer auf 20% steigt.

Und wieso arbeiten dann alle diese Männer, die dies gemäss den Befragungen gerne tun würde, nicht einfach Teilzeit?

Untersuchungen zeigen: Das Haupthindernis auf dem Weg zu einem Teilzeitpensum ist der Respekt davor, archaische Rollenmuster zu überwinden. Auch haben viele Männer Bedenken, dass sie sich einen kleineren Lohn nicht leisten können. Und sie befürchten, dass sich eine Reduzierung des Pensums negativ auf die Karriere auswirkt und sie als unmotiviert gelten. Daneben hält Angst vor Macht- und Statusverlust viele Männer vor diesem Schritt ab. Zudem bauen Männer in der Regel ihre Identität auf Arbeit und Leistung auf – bricht dieser Pfeiler jedoch weg, wissen sie nicht mehr, wer sie als Männer sind.

Unternehmen und Verbände können Sie und ihr Team buchen. Wie kann ich mir das vorstellen?

«Der Teilzeitmann» hat inzwischen bei weit über 100 Unternehmen, Verwaltungen, Verbänden und Hochschulen Halt gemacht mit Veranstaltungen, Referaten, Podien und Workshops. Zum Beispiel an einer Mittagsveranstaltung erfahren die Mitarbeiter mehr über das Thema. Auch kommen Männer zu Wort, die bereits Erfahrung mit einem reduzierten Pensum haben. Wertvoll ist, wenn jemand aus dem Management des Unternehmens präsent ist und auf die Wichtigkeit von Teilzeit hinweist.

Sind die Unternehmen denn bereit für teilzeitarbeitende Männer, die (trotzdem) Karriere machen möchten?

Natürlich ist Teilzeit für ChefInnen nicht in jedem Unternehmen möglich. Nötig ist ein Gleichgewicht zwischen Voll- und Teilzeit. Die Zahl der ChefInnen mit verkürzter Arbeitszeit ist immer noch sehr klein, sie liegt bei rund 7 bis 8%. Das liegt vorab an der Kultur vieler Unternehmen. Dort herrscht oft eine rigide Präsenzkultur: Als guter Vorgesetzter gilt, wer zu mindestens 100 Prozent verfügbar ist. Doch inzwischen haben einige Arbeitgeber erkannt, dass die Vorstellung, eine Führungskraft müsse immer für das

Unternehmen zur Verfügung stehen, ein Auslaufmodell ist. Gerade Führungskräfte laufen ja Gefahr, ihren Motor immer auf Hochtouren laufen zu lassen und sich damit zu überfordern. Wenn sie ihn mit Teilzeit etwas runterfahren, sind sie länger leistungsfähig. Das ist entscheidend. Laut Studien lohnt sich Teilzeit – auch für Unternehmen.

Gibt es auch Männer, die sich direkt an Sie wenden und die Sie dann beraten?

Bis zu 300 Männer besuchen jeweils die Veranstaltungen in den Unternehmen. Vor allem bei dieser Gelegenheit treten Männer, die an Teilzeit interessiert sind, direkt mit uns in Kontakt. Wir Teammitglieder können aus unseren Erfahrungen mit diesem Arbeitsmodell schöpfen und aus erster Hand berichten.

In der Diskussion um Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau spielt der teilzeitarbeitende Mann eine entscheidende Rolle. Können Sie als Kampagnenleiter eine Veränderung in dieser Hinsicht wahrnehmen?

Ein wichtiger Grundsatz für mich ist: Je mehr Männer Teilzeit arbeiten, desto mehr können auch viele gut qualifizierte Frauen dies tun. Gerade wenn Männer mehr Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen, profitieren beide Geschlechter. Sehr wirkungsvoll erscheinen mir die derzeitigen Umwälzungen am Arbeitsmarkt. Denn immer öfter fragen vor allem junge Menschen gezielt nach flexiblen Arbeitszeiten. Im Wettbewerb um gut qualifizierte Arbeitskräfte müssen bereits viele – vor allem grosse – Unternehmen zwingend solche Modelle anbieten. Hier bewegt sich was.

Sind die Gesellschaft und die Politik nun sensibilisierter als noch vor einigen Jahren?

Ich bin überzeugt: Teilzeitarbeit für Männer ist salonfähig geworden. Zum Beispiel ist Elternschaft in der heutigen Schweiz hartes Brot. Vor allem in der Politik braucht es mehr Bewusstsein, dass Menschen, die Verantwortung in der Familie übernehmen, auch Zeit dafür benötigen – und das ohne tiefgreifende finanzielle Einbussen.

Sehen Sie einen positiven Trend hin zu mehr teilzeitarbeitenden Männern?

Derzeit sind wir auf Kurs: Laut Bundesamt für Statistik arbeiten rund 400'000 Männer Teilzeit. Seit dem Start der

Kampagne vor zweieinhalb Jahren sind 69'000 Männer neu in die Teilzeit eingestiegen – das ist ein Riesensprung, denn vorher taten dies jeweils nur rund 5000 pro Jahr! Der Zeitgeist spricht also für Teilzeit von Männern.

Sie haben vor kurzem zusammen mit Claudio Zemp ein Buch geschrieben («Der Teilzeitmann»). Mögen Sie kurz erläutern, worum es darin geht?

Das Buch zeigt in einem kleinen Einmaleins Widerstände gegenüber Teilzeitarbeit auf, die es zu überwinden gilt. Interviews, Porträts und Geschichten aus allen Schichten und Berufen zeigen, was es braucht, damit alle mit dem Entscheid für Teilzeit zufrieden sein können: der Teilzeitmann, seine Liebsten und der/die Chefin. Das Buch soll Männern Mut machen, ihre traditionelle Ernährerrolle aufzubrechen und sich den Herausforderungen von heute zu stellen. Es soll ein informativer und vergnüglicher Leitfaden für Männer und ihre Familien sein.

Jürg Wiler ist Projektleiter bei teilzeitmann.ch. Er arbeitet 60% und teilt sich Haushalt und Erziehungsarbeit mit seiner Partnerin.

Interview de Jürg Wiler, directeur de projet chez teilzeitmann.ch

Il est directeur de projet de la campagne «teilzeitmann» (le temps partiel et les hommes), qui aimerait sensibiliser les hommes et les entreprises au travail partiel*. Selon des sondages, entre 60 et 90% des hommes veulent travailler à temps partiel, mais seulement 16% d'entre eux le font réellement. Dans une interview, Jürg Wiler raconte que c'est la crainte de dépasser des modèles de rôles archaïques qui représente le principal obstacle pour faire le pas. Ces dernières années, il constate néanmoins une tendance chez les hommes à travailler de plus en plus à temps partiel. En collaboration avec Claudio Zemp, il a écrit un livre pour encourager ses congénères à se distancer de leur traditionnel rôle de nourricier. Jürg Wiler travaille à 60% et partage travail ménager et éducation des enfants avec sa partenaire.

*www.teilzeitmann.ch (le site existe seulement en allemand)

QUAND FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL RIME AVEC FLEXIBILITÉ À LA MAISON

Après des études universitaires, une femme est souvent confrontée au dilemme de concilier vie familiale et vie professionnelle. Le temps partiel est alors un modèle bien utile. Certaines professions, comme la recherche universitaire, se prêtent bien au temps partiel. D'autres, qui nécessitent d'interagir avec le marché ou des équipes de travail, requièrent plus de souplesse, tant de l'employeur que de l'employée. Sylvie Faÿ, membre ffu-pee



Sylvie Faÿ

Flûte, il est 17h00, je dois bientôt quitter le travail pour aller chercher mes enfants au para-scolaire de Morges, et je n'ai pas fini ce rapport que je dois absolument envoyer d'ici demain... Je ferme mon ordinateur portable, le glisse dans sa pochette et je file... Trois heures plus tard, les enfants ont été récupérés, les devoirs vérifiés, le repas préparé et avalé, les dents lavées, les douches prises, les histoires racontées et les bisous-calins faits (j'ai même failli m'endormir à côté de mon petit bonhomme...). Entretemps, mon mari est rentré de son travail (il travaille pour une boîte dont le siège se trouve à Los Angeles, ce qui implique quelques conférences téléphoniques à des heures un peu tardives) et nous bavardons un peu. Je m'assois ensuite à mon bureau sous les combles de notre maison, je me connecte en 2 temps 3 mouvements à mon entreprise, grâce à ce système très effi-

cace de connexion par VPN que notre très serviable service informatique a installé sur mon PC, et je finis mon rapport. Une heure après, je peux enfin envoyer mon œuvre à mes collègues. Certains, qui n'ont pas à se soucier des horaires strictes et implacables du parascolaire, vont certainement me taquiner en relevant l'heure tardive de mes e-mails... Bon, je vous rassure, ce n'est pas tous les soirs comme cela, mais cela peut arriver, et j'avoue que cela ne me dérange pas outre mesure.

Concilier une vie professionnelle intéressante et un épanouissement familial: des règles clairement établies pour soi et les autres.

Je travaille à 80%, en gardant le mercredi comme mon «jour des enfants», et je suis heureuse de pouvoir combiner comme cela un travail passionnant avec ma vie de famille.

Mes employeurs ont accepté ce 80% sans me poser trop de conditions particulières, mais je savais bien qu'accepter un emploi avec certaines responsabilités requérait quand même une certaine disponibilité de ma part.

De fait, un imprévu dans la construction d'une centrale solaire n'attend pas, en général, que vous reveniez de votre jour de congé, pour pointer le bout de son nez. Alors le mercredi (ou même le week-end), je reste atteignable par téléphone ou e-mails, et il m'est déjà arrivé de devoir mettre mes enfants devant la TV pour pouvoir téléphoner tranquillement. Je réponds également quelque fois à mes e-mails depuis mon smartphone, lorsque j'attends que l'un de mes fils finisse son cours de cirque. Et tout cela, sans culpabiliser! De même, si cela me prend trop de temps et peut attendre jeudi, je le mentionne à mes collègues sans hésiter et également... sans culpabiliser. Et il arrive aussi quelques fois par année que je doive trouver des moyens de garde pour mes enfants le mercredi, en raison d'une réunion ou d'une conférence indéplaçable sur un autre jour de la semaine. Oui, je superpose souvent vie professionnelle et vie privée, et je n'ai pas plus peur que cela du risque d'avoir ma vie privée complètement «mangée» par ma vie professionnelle. En effet, les enfants vous rappellent très vite la nécessité d'être efficace dans votre travail, pour pouvoir répondre aux exigences d'un poste à responsabilités tout en offrant à ses enfants afin de leur offrir l'environnement nécessaire à leur épanouissement.

Ma priorité numéro une reste malgré tout ma famille et je sais très bien les impacts que peut avoir une maman trop fatiguée sur la vie de famille. De fait, les situations durant lesquelles je dois jongler entre vie privée et vie professionnelle doivent être exceptionnelles et limitées dans la durée. Si cela s'avère ne plus être le cas, je sais que la seule solution pour pouvoir continuer à travailler sans risquer le burn-out professionnel et familial est d'aller discuter avec mon manager au sujet de ma charge de travail. Et j'ai maintenant assez confiance en mes capacités pour savoir que mon employeur a tout intérêt à ce que je continue à allier vie professionnelle et vie privée d'une manière qui soit confortable pour moi, pour autant que je n'abuse pas de la situation.

SIG met en place le programme «Equilibre» pour faciliter l'organisation du travail de ses salariés

De son côté, mon employeur me fournit tout ce qu'il faut pour pouvoir travailler à distance. Je peux rajouter à mon compteur d'heures de travail tout le temps travaillé depuis la maison, ce qui me permet de reprendre quelques jours de congé en plus lorsque mon compteur monte trop haut dans les tours. De plus, d'ici un mois je pourrai intégrer le nouveau programme «Equilibre» des Services Industriels de Genève, qui consiste en l'utilisation dynamique de locaux partagés et surtout d'un «horaire à la confiance», qui permet à chaque employé d'organiser son temps travail comme il le souhaite (en accord bien sûr avec son manager), en

mélangeant présence au bureau et travail à la maison. Je me réjouis d'avoir encore plus de flexibilité dans mon organisation professionnelle pour pouvoir l'adapter encore plus finement à ma vie de famille !

Il se fait tard, je ferme mon ordinateur portable, le range dans sa pochette et vais le mettre à un endroit où je suis sûre de ne pas l'oublier le lendemain matin en partant au travail. Je prépare encore les sacs d'école pour demain, les goûters, les affaires de gym ou piscine, et les vêtements à 2 endroits distincts pour faciliter la tâche à mon mari, qui prendra le relais demain matin pour lever et préparer les enfants pour l'école, pendant que je serai en route pour le travail.

Sylvie Faÿ (42 ans, réside à Morges) est Dr. Ingénieur Dipl. EPFL en physique des matériaux, spécialiste en énergies renouvelables. Après avoir fait plus de 10 ans de recherche en laboratoire dans la technologie des cellules solaires, elle travaille depuis 2011 aux Services Industriels de Genève en tant que responsable de la construction de centrales solaires photovoltaïques sur les toits de Genève.

Zusammenfassung:

Sylvie Faÿ, Dr. Ing., bekleidet eine wichtige Funktion innerhalb der Industriewerke des Kantons Genf (SIG). Sie ist verantwortlich für den Bau der Photovoltaik-Anlagen. Die verheiratete Mutter zweier Kleinkinder erklärt, wie sie dank der freien Gestaltung ihrer Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, zeitliche Flexibilität, Fernverbindung) ein bereicherndes Berufsleben und ein erfülltes Familienleben miteinander verbindet.

Sylvie wird demnächst das Programm Equilibre (Gleichgewicht) nutzen, das die SIG eingerichtet haben, um die Effizienz im Umfeld sich verändernder Arbeits- und Managementweisen zu verbessern. Sie wird eine noch grössere Flexibilität in der Gestaltung ihres beruflichen Alltags erhalten, insbesondere dank einer «Vertrauens-Arbeitszeit», und kann so Beruf und familiäre Verpflichtungen besser einander anpassen.

● Inserat . Annonce ●

natürlich wild

www.wildstauden.ch



ERFAHRUNGSBERICHTE VON TEILZEITARBEITENDEN

Im Aufruf zum Forum 4-2015 haben wir auch nach den persönlichen Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gefragt. Im Folgenden erzählen Fachfrauen -und teilweise ihre Männer von erfreulichen und schwierigen Seiten der Teilzeitarbeit. Monika Suter, Nicole Seglias, forum



Sabine Blaser, Co-Leitern der Fachstelle Umwelt in Winterthur

Berufsausbildung: Dipl. Umwelt-Naturwissenschaftlerin ETH
Familiensituation: zwei Kinder, Pensum 50%, Ehemann 80%

Du hast in den letzten 8 Jahren mit wechselnden Pensum 40 bis 80% gearbeitet. Welche Erfahrungen hast Du gemacht?

Meine beste Erfahrung ist, dass wir Eltern ein Team sind, beide an das von uns geliebte Modell glauben und es im Bedarfsfall entsprechend verteidigen. Teilzeit zu arbeiten ist ein (herausfordernder) Glücksfall. Weil mein Mann sein Pensum jeweils angepasst hat, war er leichter realisierbar. Die oben angegebenen Pensum stellen Momentaufnahmen dar, da bei uns die Arbeitsaufteilung immer wieder den aktuellen Bedürfnissen angepasst werden muss.

Zu Hause wäre es aus meiner Sicht einfacher, wenn ein Elternteil klar den «Lead» hätte – gleiche Arbeitspensum haben sich für uns eher als schwierig herausgestellt.

Die Bewerbungsphase vor dem Berufseinstieg war eine Durststrecke, da ich direkt nach dem Studium Mutter wurde. Ich hätte damals die Möglichkeit, Zivildienst zu leisten, sehr geschätzt. Sie kann ein Türöffner für eine Feststelle sein - gerade im Umweltbereich ganz sicher ein Vorteil, der aber nur Männern offensteht.

War es für Dich einfacher, Teilzeit durchzusetzen, als für Deinen Mann?

In der Umweltbranche erfährt eine Frau sicher mehr Verständnis als ein Mann in einem technischen Beruf. Allerdings habe ich mich immer auf Teilzeitstellen beworben und später das Pensum anpassen können. Mein Mann hingegen hat ursprünglich eine Vollzeitstelle besetzt und erst bei der Familiengründung die Forderung nach Teilzeit gestellt. Die Grundflexibilität unserer Arbeitgeber war wohl auch durch die unterschiedliche Ausgangslage nicht vergleichbar.

Wie reagiert das Umfeld, dass Ihr als gut Ausgebildete Teilzeit arbeitet?

Bis zu einem 60%-Pensum ist die teilzeitarbeitende Mutter gut akzeptiert. Arbeitete ich aber mehr, wurden die Augen grösser und Bemerkungen wie «Das ist aber viel!» häufiger – dass mein Mann sein Arbeitspensum entsprechend reduziert hat, wurde jedoch viel weniger kommentiert. Arbeitete mein Mann aber weniger als 80%, schienen andere Männer mit irritierten Blicken zu reagieren.

Gewöhnungsbedürftig finde ich, dass für die ältere Generation die Frau wohl immer Ansprechperson für familienorganisatorische Belange bleiben wird.

War Deine jetzige Stelle als Job-Sharing ausgeschrieben?

Nein, und die Co-Leitung war auch nur möglich, weil wir uns beide schon als Mitarbeitende der Fachstelle Umwelt bewährt hatten und unsere Vorgesetzten entsprechend offen sind. Als gut qualifizierte Mutter ist ein solches Arbeitsmodell DIE Chance, um mehr Verantwortung im Beruf übernehmen zu können und gleichzeitig

im Alltag der Kinder präsent zu sein – was ja mein Wunsch ist. Ich hoffe, dass immer mehr ArbeitgeberInnen (ungeplante) Doppel-Bewerbungen mitberücksichtigen.



Mathias Thommen, Ehemann von Sabine Blaser

Berufsausbildung: Lehre als Elektromonteur; Servicetechniker, Röntgengeräte

Laut Studien wollen 90% der Männer Teilzeit arbeiten, aber nur 16% tun es. Scheitert es am mangelnden Verständnis von ChefInnen und KollegInnen? Wie ging es dir?

In meinem Arbeitsumfeld wird dieses Thema nicht einmal angedacht, es übersteigt die Vorstellungskraft. Teilzeit wird mit weniger und schlechterer Arbeit und mit illoyalen MitarbeiterInnen in Verbindung gebracht. Doch meine Partnerin ermutigte mich, trotz negativer Reaktionen, meine Forderung durchzusetzen.

Ausserdem hätte ich gekündigt, falls meine Firma nicht darauf eingehen würde. Erst als ich die Kündigung auf den Tisch meines Chefs legte, ging es plötzlich.

Wie geht es dir als «Teilzeit-Hausmann»? Welche Reaktionen erhältst Du?

Grundsätzlich kommen aus dem täglichen, privaten Leben sehr viele positive Reaktionen. Ich fühle mich auch nicht mehr so allein wie noch zu Beginn meiner Hausmann-Karriere. In der Berufswelt trifft man jedoch immer noch auf hartnäckigen Widerstand.



Christina Seyler: 100 % Hausfrau, ehemals Projektleiterin Energie und Umwelt in einem Beratungs- und Planungsbüro, vorher Assistentin an verschiedenen Hochschulen, während 12 Jahren Teilzeit.

Berufsausbildung: Chemieingenieurin
Familiensituation: verheiratet, 2 Kinder

Wegen der Kinder hast Du Teilzeit gearbeitet und bist unbemerkt, in der «Teilzeitfalle» gelandet, während dein Mann Karriere gemacht hat? Was genau verstehst Du unter Teilzeitfalle?

Ich hatte mir das so schön vorgestellt: halb Arbeit, halb Familie, gerecht aufgeteilt mit dem Partner. Die Realität war dann 12 Jahre Teilzeittätigkeit meinerseits und 12 Jahre Vollzeittätigkeit seitens meines Mannes. Ich hatte mich von meinem Mann immer wieder hinhalten lassen: «Nächstes Jahr werde ich reduzieren, jetzt ist es in der Firma gerade ungünstig».

Mein Mann ist in seiner Firma mehrfach aufgestiegen, während für mich ein Karriereschritt in weiter Ferne lag. Mir fehlten zum einen die Berufsjahre (12 Jahre mit einem 60%-Pensum macht nur 7 Jahre Berufserfahrung) und ein «voller» Einsatz war mit Kindern im Schulalter nicht möglich. Mein Mann verdiente mittlerweile fast doppelt so viel wie ich, die Rollen zu Hause hatten sich zementiert und eine Diskussion bezüglich Arbeitszeitreduktion wurde immer unrealistischer.

Heute bin ich 45, habe so viel Berufserfahrung wie eine 35-Jährige, bin wegen der Kinder noch einige Jahre «blockiert» und warte immer noch darauf, irgendwann beruflich richtig durchstarten zu können. Das verstehe ich unter Teilzeitfalle.

Heute bist du zu Hause. Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Nach 12 Jahren mit anspruchsvollem Job und der gesamten Verantwortung für Familie und Haushalt musste ich meine Arbeit erschöpfungsbedingt aufgeben. Ich

war im Job mit viel Leidenschaft und in der Familie mit viel Pflichtgefühl dabei. Das war am Ende zu viel.

Unter den jetzigen Umständen wäre für mich höchstens eine 40%-Stelle oder eine 60%-Stelle mit nur Routineaufgaben realistisch gewesen. So hätte mir die Arbeit aber keine Freude gemacht. Daher habe ich mich schweren Herzens dazu entschieden, vorerst keine neue Stelle anzunehmen, sondern einen Bachelor in Sozialwissenschaften zu machen.



Corinne Stauffiger, Kreisplanerin in der Raumplanung

Berufsausbildung: Dipl. Umweltnaturwissenschaftlerin. ETH, CAS Raumentwicklung ETH
Familiensituation: Ein Kind, Pensum 80%, Ehemann 60%

Ihr lebt seit der Geburt eures Kindes das wenig verbreitete Modell «beide arbeiten, aber die Frau mit höherem Pensum». Wie reagiert Euer Umfeld darauf?

Freunde und Familie haben uns eigentlich mehrheitlich unterstützt, Kommentare gab es so gut wie gar nicht. Es waren mehr Aussenstehende, die meine Antwort, wie viel ich denn arbeiten werde, jeweils mit «so viel» oder nur «oh» kommentierten. Dies meist ohne sich nach der Betreuung des Kindes zu erkundigen. Hingegen fiel das Lob für meinen Mann meist recht überschwänglich aus.

Was würdest du dir von deinem Arbeitgeber oder vom Staat wünschen?

Ein flexibleres Modell in Form von Elternzeit wie es nordische Länder kennen wäre super. Mindestens aber 6 Monate Mutterschafturlaub (Stillempfehlung der WHO) und einen Vaterschaftsurlaub von 1 Monat, der flexibel bezogen werden kann. Karrieremöglichkeiten in Teilzeit für Mann und Frau.



Rita Gnehm, Energieplanerin Planar AG für Raumentwicklung

Berufsausbildung: Dipl. Umwelt-Naturwissenschaftlerin ETH
Familiensituation: ein Kind, Pensum 60%, Ehemann 80%

Du und dein Mann, Ihr arbeitet beide Teilzeit. Wie reagiert euer Umfeld darauf?

Das Umfeld reagierte vor allem bei meinem Mann erstaunt, aber positiv. Da er Geschäftsinhaber ist, fragten viele, ob das machbar ist.

Da ich 60% arbeite, muss ich immer die Organisation unserer Kinderbetreuung erklären.

Was sind für Dich die Vorteile, wo liegen die Probleme?

Die Vorteile sind unsere Ausgeglichenheit, unsere Flexibilität bei Krankheit unserer Tochter, da nur ein Tag extern abgedeckt werden muss und die enge Beziehung zwischen den Grosseltern (externe Betreuung) und dem Kind.

Schwieriger wurde die Koordination bei der Arbeitsstelle wie Terminvereinbarungen mit KundInnen oder LieferantInnen.

In Eurer Abteilung arbeiten alle Teilzeit, auch der Teamleiter. Wie organisiert ihr die Arbeit, insbesondere arbeitsintensive Projekte mit Fixterminen?

Wir haben Jahresarbeitszeiten, feste Präsenzzeiten und monatliche Koordinationssitzungen.

Unsere Projekte sind meist gut planbar. In Ausnahmefällen oder auch für Sitzungen an Abenden ist unsere persönliche Flexibilität gefragt, die ich dank meines tollen familiären und sozialen Umfeldes gewährleisten kann.



Milena Conzetti, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Amt für Wald beider Basel

Pierre-Alain Niklaus, Geschäftsstellenleiter Nachbarnet

Berufsausbildungen:

M: Geografin, HLA und div. CAS im Kommunikationsbereich

P: *Geologe, Zweitausbildung: Soziale Arbeit HFS*

Familiensituation: 2 Kinder 6 und 8 Jahre alt.

Ihr arbeitet beide je ca. 50% und teilt Euch die Familienarbeit. Was macht für Euch dieses System ideal?

M: Wir sind sehr flexibel, sei es mit Sitzungen, wechselnder Arbeitsbelastung oder kranken Kindern. Wir haben beide von unserem beruflichen Alltag zu erzählen, leben beide den Alltag mit unseren Kindern. Wir haben Zeit für freiwilliges Engagement und eigene Projekte.

P: *So ist das Leben vielfältiger! Ich mag nicht nur für die Erwerbsarbeit leben, die Kinder kaum sehen. Zudem kann auch Hausarbeit Spass machen. Und: Ich kann mich weiter ehrenamtlich im Migrationsbereich engagieren, was mir viel bedeutet.*

Was sind die Nachteile aufgrund Eurer Erfahrungen?

M: Ohne Organisation und gegenseitige Absprachen funktioniert das System nicht. Die Hausarbeit leidet am schnellsten darunter, wenn das (berufliche) Zeitmanagement strapaziert wird.

P: *Klar: Weniger Geld ist da, jetzt und später im Alter! Im Alltag kann das Organi-*

sieren manchmal etwas stressig sein, denn kein Tag ist wie der andere.

Hattet Ihr nie Bedenken, dass die Teilzeitarbeit zum Problem wird, z.B. bezüglich Karriere?

M: Nein. Karriere und hohes Einkommen waren (und sind) nie Ziel in meinem Leben. Abgesehen davon schliessen sich Karriere und Teilzeit ja nicht aus. Mir ist aber bewusst, dass wir in einer guten Lage sind und es uns dank unserer Ausbildungen leisten können, beide Teilzeit zu arbeiten. Aber klar, ein Haus kaufen oder teure Ferien liegen da nicht drin. Das brauchen wir für unser Glück auch nicht, und es ist erst noch ein Beitrag für die Suffizienz.

Wie hat Euer Umfeld auf Eure Teilzeitarbeit reagiert? Gerade bei AkademikerInnen werden ja öfter die Ausbildungskosten ins Feld geführt, die zu hoch sind, als dass nachher „nur“ Teilzeit gearbeitet wird.

M: Ich habe immer Teilzeit gearbeitet und mich daneben für diverse Dinge engagiert. Aus dem Umfeld spüre ich eher Bewunderung für unser System.

● Inserate . Annonces ●

NATUR TEXTILIEN

LAUSANNE
LUZERN
ZÜRICH
AARAU
BASEL

ALKENA
www.alkena.ch

UMWELTPROFIS.CH

Das neue Portal der Umweltberufe

- Jobbörsen für Umweltberufe im In- und Ausland
- Berufsinformationen
- Unabhängige Bildungsberatung
- Unternehmensplattform zur grünen Wirtschaft



OdA Umwelt – Netzwerk der Umweltberufe
info@umweltprofis.ch
www.umweltprofis.ch

WORK SMART - DIE ZUKUNFT DES ARBEITENS

Lanciert von Microsoft, Die Mobiliar, Die Post, SBB, Swisscom und Witzig The Office Company hat Work Smart zum Ziel, flexible Arbeitsformen aktiv zu fördern. 49 Schweizer Unternehmen haben die Charta mittlerweile unterzeichnet. Fachfrau Bigna Salzmann

Flexible, ortsunabhängige Arbeitsformen sind eine win-win-Situation. Sie steigern Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden, haben einen positiven Effekt auf die CO₂-Emissionen und integrieren durch neue Arbeitsmodelle weitere Personengruppen in den Arbeitsmarkt - viele gute Gründe, weshalb sich flexibles Arbeiten auszahlt. Verschiedene Studien zeigen aber, dass für die Mehrheit der Arbeitnehmenden in der Schweiz flexibles Arbeiten noch nicht gelebter Alltag ist. Work Smart ist eine unternehmensübergreifende Initiative, die sich zum Ziel gesetzt hat, flexible Arbeitsformen aktiv zu fördern. Mit konkreten Beispielen werden Impulse für den Wandel gesetzt sowie Unternehmen und Institutionen bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen unterstützt.

Mehr als Home Office

Home Office ist inzwischen ein gängiger Outlook-Eintrag geworden. Smartes Arbeiten ist jedoch weit mehr als eine Ortsangabe. Work Smart steht für eine vertiefte Auseinandersetzung mit flexiblen Arbeitsformen und neuen Arbeitswelten. Möchten Unternehmen diese fördern, sehen sie sich mit neuen Anforderungen konfrontiert. Wer darf flexibel arbeiten und zu welchen Bedingungen? Wie viele Regeln braucht es im Alltag? Neben organisatorischen Rahmenbedingungen wie Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit und Jobsharing braucht es zumindest in der Anfangsphase klare Regelungen zum Umgang mit flexiblen Arbeitsanforderungen und eine transparente Kommunikation. Auch das Arbeitsumfeld soll so gestaltet werden, dass es der flexiblen Anwesenheit gerecht wird, z.B. mit Desk Sharing Modellen oder Arbeitszonengestaltung. Andererseits gehören auch passende Technologien dazu, die Mitarbeitende einfach in den Arbeitsalltag integrieren können und sie in ihren Aufgaben unterstützen.

Work Smart als Unternehmenskultur

Zudem wird Work Smart zunehmend als Personal- und Kulturthema erkannt. Erreichbarkeit, Präsenz und Arbeitsauslastung müssen aktiv thematisiert werden. Denn je weniger physische, gemeinsame Präsenz vorhanden ist, desto stärker braucht es Koordination und Absprachen. Mitarbeitende müssen eine Balance zwischen Erreichbarkeit und der Abgrenzung gegenüber der Arbeit finden. Sie müssen die eigene Arbeit gegenüber Vorgesetzten sichtbarer machen. Führungskräfte fungieren dabei nicht nur als Vorbild. Es gilt auch, Mitarbeitende zu fördern, ihre Selbstverantwortung zu stärken und Wertschätzung auch ohne Präsenz zu vermitteln.



Bigna Salzmann ist CR Managerin bei der Swisscom, in der Projektleitung der Work Smart Initiative. www.work-smart-initiative.ch

Work Smart – L'avenir du travail

Work Smart a pour but d'encourager activement le travail flexible. Jusqu'ici, 49 entreprises suisses ont signé la charte. Des formes de travail flexible, indépendantes d'un lieu physique, représentent une situation gagnant-gagnant. Elles augmentent la motivation et la productivité des collaborateurs et réduisent les émissions de CO₂. La plupart des actifs de suisse n'ont néanmoins pas un emploi souple.

Work Smart s'engage pour une confrontation en profondeur avec des nouvelles formes de travail. À côté des conditions cadre organisationnelles, l'initiative insiste sur le fait qu'il faut dès le départ établir une communication transparente ainsi que des règles claires. L'accessibilité, la présence et la charge de travail doivent être thématiques et ce de façon concrète. Car moins les collaborateurs se retrouvent dans un même endroit, plus efficaces doivent être la coordination et la concertation.

<http://work-smart-initiative.ch/fr/>

LE JOB SHARING, UN TEMPS COMPLET À TEMPS PARTIEL

Quel employeur n'a jamais rêvé de deux expertises pour le prix d'une? Le partage d'emploi est un modèle qui offre un temps complet à temps partiel. Le potentiel sur le marché du travail en Suisse est grand avec plus d'un tiers des actifs travaillant à temps réduit. Irenka Krone-Germann und Anne de Chambrier

En Suisse, 59 % des femmes et 14% des hommes actifs travaillent aujourd'hui à temps partiel. Bien que le travail à temps réduit permette de concilier vie professionnelle et vie familiale, certains inconvénients demeurent. Le travail à temps partiel confine parfois des personnes hautement qualifiées dans des postes sans perspective. Puisqu'il concerne en majorité des femmes, il est source de discrimination.

A ce jour, près de 50'000 femmes avec formation universitaire ne sont plus actives professionnellement (principalement des mères de famille). Or ce potentiel de savoir-faire est nécessaire pour pallier au manque de travailleurs hautement qualifiés. Le partage d'emploi permettrait à ces femmes de réintégrer plus facilement le marché de travail en leur offrant des postes variés et à responsabilité. Pour la société, le job sharing contribue à une répartition plus équitable des opportunités d'emplois et à une meilleure rentabilité de la formation.

Un modèle pour tous les âges

On parle de job sharing lorsque deux ou plusieurs employés se partagent un poste à temps plein avec des tâches interdépendantes et une responsabilité commune. Cette formule peut aussi être utilisée pour assurer un transfert de savoir intergénérationnel ou faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail. A tout âge, elle favorise l'accès à des postes à responsabilité pour qui veut trouver un équilibre entre vie professionnelle et privée. La pratique exige cependant des valeurs communes: flexibilité, générosité, engagement professionnel, volonté de dialogue, partage du pouvoir et confiance en l'autre.

Première enquête nationale

Une étude a été mandatée en 2014 par l'Association PTO (Part Time Optimisation) et menée par la Haute école de gestion FHNW. Près de 400 établissements y ont répondu, représentant 180'000 travailleurs. Une double expertise pour le prix d'une, le maintien du savoir-faire et une augmentation de la motivation des employés sont en tête des critères évoqués. L'employeur profite aussi de prises de décision plus abouties par l'échange entre partenaires et des compétences-réseaux à double. En Suisse, 27% des employeurs ont des postes en job sharing, dont ¼ dans des positions de cadres. La majorité des duos est composée de 2 femmes. Plus que jamais, des réflexions sur les formes alternatives de travail sont nécessaires pour rendre le marché du travail plus attractif et flexible et satisfaire ceux qui recherchent un meilleur équilibre professionnel/privé.

Irenka Krone-Germann et Anne de Chambrier
Co-Directrices, Association PTO (Part Time Optimisation)

Jobsharing – eine Vollzeitstelle in Teilzeitarbeit

Beim Jobsharing teilen sich mehrere Angestellte eine Vollzeitstelle. Sie nehmen gemeinsam die Verantwortung für miteinander zusammenhängende Aufgaben wahr. In der Schweiz arbeiten 59 % der berufstätigen Frauen Teilzeit. Diese Arbeitsform beschneidet aber häufig ihre Karriereausichten. Jobsharing trägt zu einer gerechteren Verteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten bei. Gemäss einer Studie aus dem Jahr 2014 sehen die Arbeitgeber als Vorteile des Jobsharings ein doppeltes Fachwissen zum Preis eines Einzelnen, die Erhaltung von Know-how im Betrieb sowie eine erhöhte Motivation der Angestellten. Mehr denn je sind heute Überlegungen zu alternativen Arbeitsformen nötig. Irenka Krone-Germann und Anne de Chambrier, Co-Geschäftsleiterinnen des Vereins PTO

Inserat . Annonce

ALTERNATIVE BANK SCHWEIZ

Anders als Andere.

ABS-Aktien ermöglichen.

ABS-Aktien sind sinnvolle Anlagen mit einer grossen Wirkung. Die Alternative Bank Schweiz finanziert damit über 950 soziale und ökologische Projekte. Mit einer Zeichnung ermöglichen Sie eine sozialere und ökologischere Wirtschaft und Gesellschaft.

Machen Sie mit.
Mehr über ABS-Aktien: www.abs.ch/aktien

Kelly Delavy

Age: 27

Lieu de résidence: Vevey (VD)/Vouvry (VS)

Formation: Master en Biogéosciences

Poste actuel Stagiaire à la station ornithologique suisse/employée dans un magasin bio/en recherche d'emploi

Contact: Kelly_delavy@hotmail.com



Ayant choisi d'entamer une école de commerce après mes années d'école obligatoire, j'étais alors loin d'imaginer mon futur parcours, malgré mon amour pour la nature déjà bien présent. Après avoir travaillé une année en tant que secrétaire afin d'obtenir ma Maturité Professionnelle Commerciale, mon désir de poursuivre des études dans un autre domaine m'est finalement paru évident. C'est lors d'un voyage en Australie que mon intérêt pour les problématiques environnementales s'est développé. Ma volonté de continuer à enrichir mes connaissances à ce sujet m'a donc conduite à suivre une année passerelle pour pouvoir rejoindre l'Université. Les 5 années d'études universitaires qui ont suivi en Géosciences ont éveillé en moi une vive curiosité pour de nombreux domaines, que ce soit pour la physique, l'écologie, la géologie, la géomorphologie ou encore la végétation. Il a donc été difficile de choisir un Master, mais j'ai

finalment opté pour un Master focalisé sur le sol et ses relations avec la végétation. Mon sujet de Master a porté sur l'analyse des eaux d'un lagon en Inde. Ce travail de 12 mois combinant échange scientifique international, laboratoire et terrain m'a permis de me confronter à une problématique complexe et réelle.

Avant même l'obtention de mon «Master of Sciences in Biogéosciences» en septembre 2014, j'ai directement eu la chance de commencer un stage en tant qu'assistante de projet pour l'axe nature et paysage au Parc naturel régional du Jura vaudois. Ce stage de 8 mois a été une expérience extrêmement enrichissante, en grande partie de par la confiance et les responsabilités qui m'ont été données. La possibilité de s'investir au sein d'un groupe de travail développant des projets à l'échelle régionale a été très stimulant. Une rencontre professionnelle m'a alors proposé un stage en tant qu'assistante de terrain à la Station Ornithologique Suisse, me permettant de développer des connaissances en ornithologie et une certaine rigueur dans l'autogestion.

Etant donné ma formation «généraliste», l'analyse de mes deux premières expériences est très bénéfique puisqu'elle me permet aujourd'hui de mieux saisir le genre de poste qui me correspondrait: un poste laissant place à la créativité, nécessitant réflexion et stratégie et permettant de percevoir l'effet de ses actions.

Après cette première année d'expérience et désireuse de rester active, je travaille actuellement dans un magasin bio de manière temporaire à côté de mon stage pour la Station Ornithologique, en attendant de trouver un poste permanent dans l'environnement. Membre de plusieurs associations en lien avec la nature, ceci me permet de rester active dans ce domaine.

Schon während des Gymnasiums lagen mir die Umwelt und der nachhaltige Umgang mit unseren endlichen Ressourcen am Herzen. Es war für mich darum naheliegend, an der Universität Zürich im Bachelor Geographie und Umweltwissenschaften zu studieren. Während des Studiums begann ich mich zusätzlich für Entwicklungszusammenarbeit zu interessieren, weshalb ich mich in Humangeographie vertiefte. Was mir aber im Studium fehlte, waren konkrete Werkzeuge und Beispiele, wie sich nachhaltige Entwicklung in der Praxis umsetzen lässt. Um einen Einblick in die Arbeitswelt zu erhalten, entschied ich mich für ein Zwischenjahr. Ich organisierte mir ein Praktikum bei einer bolivianischen NGO in La Paz. Zufällig ergab sich die Möglichkeit, mit einem Agronomen in einem Projekt zusammenzuarbeiten, wo wir im Hochland gemeinsam mit der Bevölkerung einfache Gewächshäuser bauten, um den Gemüseanbau und dadurch eine ausgewogene Ernährung zu fördern. Mir wurde auf einen Schlag bewusst, dass ich im Master unbedingt Agrarwissenschaften studieren wollte. Alles an diesem Thema war unglaublich spannend und direkt anwendbar. Ich war überzeugt, dass ich damit das Thema Nachhaltigkeit und Entwicklung verbinden kann. Da mich Forschung ebenfalls faszinierte, machte ich an der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL im Bereich Klimatologie und Dendrochronologie ein weiteres Praktikum. Wie in Bolivien entschieden, wechselte ich für den Master von der Uni Zürich an die Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL, wo ich angewandte Agrarwissenschaften mit Spezialisierung nachhaltige Produktionssysteme studierte. Der Quereinstieg war nicht einfach und ich musste mir vieles selbst beibringen. Das breite Geographiestudium half mir dabei

Fabienne Bauer

Alter: 30 Jahre

Wohnort: Zürich

Ausbildung: BSc Geographie, MSc Life Science in Applied Agriculture

Tätigkeit: Forschungsassistentin Pflanzenwissenschaften Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL

Kontakt: fabienne_bauer@yahoo.de



jedoch sehr. Noch immer sehr von der Forschungswelt begeistert, machte ich meine Masterarbeit an der Agroscope Reckenholz im Bereich konservierende Anbausysteme. Nun arbeite ich seit bald drei Jahren an der HAFL als Forschungsassistentin in einem Nationalfondsprojekt zum Thema Bodenschutz, wo ich mich auch mit konservierenden Anbausystemen befasse. Meine Arbeit ist sehr vielfältig und gefällt mir gut. Ich bin für die Feldversuche und die Zusammenarbeit mit den teilnehmenden LandwirtInnen und LohnunternehmerInnen verantwortlich, mache Erhebungen im Feld und im Labor und werte die Daten statistisch aus. Für meine berufliche Zukunft wünsche ich mir, wieder vermehrt in einem internationalen Kontext zu arbeiten. Südamerika lässt mich nicht mehr los. Eine Kombination von nachhaltiger Ressourcennutzung und Entwicklungszusammenarbeit ist mein Ziel. Vielleicht Agroforst? Wer weiss, wo es mich noch hin verschlägt. Vielleicht hilft mir ja wieder der Zufall. Bisher war er mir ein guter Freund.

SOCIAL EVENT: EIN GELUNGENER VERNETZUNGSANLASS

Am 19./20. September fand in Basel der diesjährige Social Event der ffu-pee statt. 35 Frauen konnten ein abwechslungsreiches Programm mit gutem Essen geniessen und nutzten die gemeinsame Zeit für Austausch und Vernetzung. Heidi Mück, Geschäftsleiterin ffu-pee



Interessante Ein- und Ausblicke auf begrünten Dächern

Das Programm des Social Event 2015 in Basel war vielversprechend: Der erste Programmpunkt war ein Besuch bei den Urban Farmers auf dem Dreispitz. FachFrau Nathalie Baumann sowie ein Kollege der Urban Farmers führten die FachFrauen in zwei Gruppen durch die Farm auf einem Hausdach, in der kommerziell Gemüse angebaut wird und Tilapia-Fische gezüchtet werden. Eindrücklich waren die Informationen über das Aquaponic-System, bei dem die Fische den Dünger für das Gemüse liefern und die Pflanzen das Wasser der Fische reinigen.

Essen im Turm, Dachbesteigung und Apéro in der Höhe

Nach einem wunderbaren veganen Mittagessen im Restaurant Don Camillo im Turm der ehemaligen Warteckbrauerei ging es weiter mit einer Führung zu verschiedenen begrünten Dächern, die in kleineren Gruppen auf zum Teil abenteuerlichen Wegen bestiegen werden konnten. Auch in diesem Teil des Social Events konnten die Teilnehmerinnen vom enormen Wissen der FachFrau Nathalie Baumann, welche an der ZHAW als Spezialistin für Dachbegrünungen tätig ist, profitieren. Den krönenden Abschluss des ersten Tages bildeten der Apéro in der Bar Rouge, die sich auf 105 Metern Höhe befindet, und das Nachtessen in der Jugendherberge St. Alban, wo die FachFrauen auch übernachten konnten.

Gefährdete Kulturpflanzen als Abschluss

Der Sonntag begann mit einem gemütlichen Spaziergang von der Jugendherberge entlang des Kanals „Dalbedych« bis zu den Merian-Gärten, wo die Stiftung Pro Specie Rara, die sich für den Erhalt gefährdeter Nutztierassen und Kulturpflanzen einsetzt, ihren Hauptsitz hat. Die Gruppe wurde von FachFrau Esther Meduna empfangen und konnte Einblick in die wichtige Tätigkeit der Pro Specie Rara sowie in den wunderschönen Gemüsegarten und den Hühnerstall nehmen. Das vegetarische Mittagessen, welches der Koch von Pro Specie Rara für die FachFrauen zubereitet hatte, bildete einen weiteren kulinarischen Höhepunkt und zugleich den Abschluss eines abwechslungs- und lehrreichen Wochenendes, an dem neben den fachlichen Angeboten auch die Vernetzung untereinander gepflegt werden konnte.

Social Event à Bâle

Le Social Event 2015 a eu lieu les 19 et 20 septembre à Bâle. Les participantes ont eu l'occasion de visiter les plantages et l'élevage de poissons des Urban Farmers localisés sur une toiture ainsi que plusieurs toits végétalisés. Elles ont également bénéficié d'une visite guidée à travers le potager de la fondation Pro Specie Rara. Les repas pris en commun ainsi que l'apéro au Bar rouge à une hauteur de 105 mètres ont favorisé les échanges et la mise en réseau. La rencontre a été intéressante, riche, variée et conviviale.

ZWEI FFU-PEE PROJEKTE ZUR BERUFSSITUATION VON FRAUEN IM UMWELTBEREICH

Mit zwei Projekten positionieren sich die FachFrauen Umwelt als Expertinnen und Trendsetterinnen in Sachen Gender und Umweltberufe. Unterstützt werden sie dabei vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) und vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Heidi Mück, Geschäftsleiterin ffu-pee

Die beiden Projekte „Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten» und «Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe» wurden von den ffu-pee lanciert.

Zu Beginn des ersten Projektes wird eine Studie durchgeführt, die unter anderem auch Online-Umfragen bei Unternehmen und Berufsfrauen beinhaltet. Nach der Analyse der Ergebnisse werden konkrete Möglichkeiten, wie die Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich verbessert werden kann, erarbeitet und präsentiert. Beim zweiten Projekt erstellt die von den ffu-pee eingesetzte Genderbeauftragte eine Informationsbroschüre über die Möglichkeiten der gendergerechten Berufsberatung im Umweltbereich, die an Berufsberatungszentren abgegeben wird. Ausserdem wird sie die Kommunikationsmittel der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Umwelt beurteilen und sowohl einen internen Leitfaden als auch einen allgemeinen Leitfaden mit Standards zur Gleichstellung für Unternehmen aus dem Umweltbereich entwickeln.

Weitere Informationen sowie die Projektbeschriebe sind auf der Webseite der ffu-pee www.ffu-pee.ch unter «News» zu finden.

Deux Projets

Les ffu-pee ont lancé deux projets qui sont soutenus par l'Office fédéral de l'environnement et le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes. Une étude sur la situation des femmes dans le domaine de l'environnement sera menée dans le cadre du projet «Situation des femmes actives dans le domaine de l'environnement: analyse, besoins d'intervention et possibilités d'actions». Ensuite, des pistes concrètes d'amélioration seront élaborées. Dans le projet «Développement des métiers environnementaux dans le respect de l'égalité des chances», une spécialiste des questions de genre a été chargée pour Ortra Environnement (www.ecoprofessions.ch) d'analyser les moyens de communication, ainsi que d'élaborer des brochures d'information et des lignes directrices. Vous trouvez de plus amples informations ainsi que des descriptions sur ces deux projets sur le site Internet des ffu-pee www.ffu-pee.ch sous «News».

WECHSEL IM REDAKTIONSTEAM

Nicole Seglias

Ich liebe es, mit Wörtern und Formulierungen zu spielen, bis die Aussage klar und die erlaubte Zeichenzahl nicht überschritten ist. Ich liebe Knappes, Reduziertes, aber auch lebendiges Bildhaftes in der Sprache und freue mich sehr auf Eure Texte. Eure Gedanken und Ideen werde ich respektvoll redigieren. Von Haus aus Biologin, bin ich wieder einmal in einer Umbruchphase, aber immer am Ausprobieren und Experimentieren.

Natalie Brügger

Nach einem Master-Abschluss in Umweltwissenschaften UZH, entschied ich mich für die Ausbildung zur Primarlehrperson, in welcher ich mich zurzeit noch befinde. Daneben bin ich in mehreren kleinen Projekten involviert, deren gemeinsamer Nenner die Umweltbildung ist. Für mich geht also das eine (Umwelt) nicht ohne das andere (Bildung). Ich hoffe, als neue Redaktorin im forum-Team, meine Stärke, nämlich Zusammenhänge zu erkennen und verständlich auf den Punkt zu bringen, einbringen zu können.

Michal Zelouf

Ich habe während der letzten 3 Jahren abwechslungsweise die Forumshefter gesetzt und gestaltet, was mir viel Spass gemacht hat. Ich möchte mich an dieser Stelle verabschieden, da mich mein berufliches Umfeld zunehmend beanspruchen und mir die Zeit fehlen wird, die Layoutarbeiten gewissenhaft auszuführen. Dem Redaktionsteam wünsche ich alles Gute, weiter so!

ffu-pee regional . groupes régionaux ffu-pee

Aargau

Verschiedene Treffen und Exkursionen.
Kontaktperson: Isabel Specker, isabelspecker@hotmail.com
Eine Co-Koordinatorin wird weiterhin gesucht!

Basel

Sporadische Treffen zum Mittagstisch und zu regionalen Veranstaltungen. Die Termine werden jeweils per Rundmail angekündigt. Anmeldung und Aufnahme in die Basler Mailingliste bei Franziska Siegrist: ffubasel@frasuk.ch

Bern

Mittagstisch, Exkursionen und regionale Veranstaltungen. Anmeldung zu Treffen, Exkursionen und Veranstaltungen via Kontaktfrauen:
Marianne Rutishauser, rutishauser.marianne@gmail.com
Anne Berger, anne.berger@gmail.com
Anmeldung zum Mittagstisch bei Simone Brander:
simone.ch.brandner@gmail.com

Jura-Südfuss

Treffen zum gemeinsamen Nachtessen. Kontaktfrau: Anita Huber, Olten, Tel. 062 296 28 24, anita.huber@freesurf.ch

Neuchâtel/Jura/Bienne

Notre deuxième groupe romand organise des sorties des ffu-pee des régions de Neuchâtel, Jura, Bienne. Membre contact est Sarah Stéhly, sarah.stehly@gmail.com

Ostschweiz

Verschiedene Treffen, Exkursionen und Veranstaltungen (ca. alle zwei Monate). Interessentinnen wenden sich an Aurelia Nyfeler-Brunner, aureliabrunner@gmx.ch

Suisse romande

Le groupe romand se rencontre tous les deux mois environ, sous diverses formes: souper, conférence-apéritif ou visite guidée dans la région lémanique. Membre contact en Suisse romande: Patricia Recordon, patricia.recordon@gmail.com

Thun

Wir suchen eine neue Regionalkoordinatorin!
Interessentinnen melden sich bitte auf der Geschäftsstelle, Tel. 061 222 22 40.

Zentralschweiz

Abendveranstaltungen ca. 2–3 mal im Jahr. Die Einladung erfolgt jeweils per E-Mail. Kontaktfrau: Gertrud Osman, Tel. G: 041 228 60 63, gertrud.osman@lu.ch

Zürich

Nachtessen und sporadische Veranstaltungen.
Kontaktfrauen: Diana Soldo, soldo.cwater@gmail.com,
Bigna Salzmann bigna.salzmann@gmail.com,
Franziska Baumgartner franziskahc@yahoo.com,
Cornelia Schmid cornelia_schmid@gmx.ch

Impressum

Herausgeberinnen . Editrices

FachFrauen Umwelt ffu-pee
Professionnelles En Environnement ffu-pee
Güterstrasse 83
4053 Basel, Tel 061 222 22 40
info@ffu-pee.ch, www.ffu-pee.ch

Layoutkonzept . Concept de mise en page

Dominique Girod

Layout . Mise en page

Michal Zelouf

Redaktion . Rédaction

Natalie Brügger, Marie-Dominique Fankhauser
Stellato, Judith Grundmann, Katrin Haltmeier,
Sophie Labrousse, Maria Schmitt, Nicole Seglias,
Monika Suter.

Übersetzung . Traduction

Cornélia Mühlberger de Preux, Andrea von Maltitz

Auflage . Exemplaires

1500

Kommende Ausgabe . Prochain parution

Das nächste forum erscheint im März 2016 zum Thema «Umweltberufe».

Le prochain magazine forum paraîtra en Mars sur le thème « professions de l'environnement ».

Verantwortlich/responsable: Natalie Brügger
Kontakt/Contact: nataliebruegger@solnet.ch

Agenda

Mittwoch, 20. Januar 2015

Mercredi 20 janvier 2015

Regionalgruppe Aargau: Führung durch die Ausstellung «Sexperten - flotte Bienen und tolle Hechte» mit dem Evolutionsbiologen und Direktor Peter Jann, 18.00 Uhr.

Anschliessend je nach Lust und Laune ein Glas Wein oder so in einer Aarauer Beiz.

Infos und Anmeldung bei:

Monika Suter, monika.suter@baden.ag.ch.