

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Umfrageergebnisse: Unternehmen + Mitarbeitende

Kurzversion

Eine Umfrage der Fachstelle UND im Auftrag des Verbandes Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM)

Februar 2022



INHALT & ZIELE DER UMFRAGEN

Inhalt	Folien
Methodik & Rücklauf	4-5
Detailergebnisse Umfrage Unternehmen	6-24
Detailergebnisse Umfrage Mitarbeitende	25-49
Fazit und Verbesserungspotenziale	50-57

Ziele der Umfragen

- ⇒ Welchen Nutzen sehen die **Betriebe** in einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Ihrer Mitarbeitenden und was tun sie dafür?
- ⇒ Wie gut beurteilen die **Mitarbeitenden** ihre Lebensbalance und die Förderung dieser durch die Betriebe.
- ⇒ Wo besteht Verbesserungspotenzial?

ERGEBNISSE UMFRAGE METHODIK & RÜCKLAUF

Methodik

Online-Umfrage

Fragebogen Arbeitgebende (Unternehmen)

Fragebogen Arbeitnehmende (Mitarbeitende)

Angeschrieben per Post wurden rund **5'000 Unternehmen** mit Bitte um Weiterleitung an rund **25'200 Mitarbeitende**

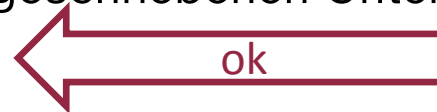
Befragungszeitraum: 11.11.2021 – 12.12.2021

Rücklauf

Umfrage Unternehmen

Rücklauf: **350** Fragebögen (7% der angeschriebenen Unternehmen)

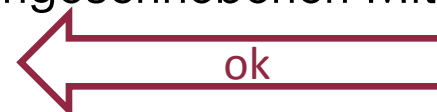
Fehlerspanne: 5,0% *



Umfrage Mitarbeitende

Rücklauf: **638** Fragebögen (2.5% der angeschriebenen Mitarbeitenden)

Fehlerspanne: 3.8% *



*Dieser Wert gibt an, wie häufig die Antworten der befragten Stichprobengruppe wahrscheinlich von der Gesamtpopulation bei einem Konfidenzniveau von 95% abweichen.

Umfrage Unternehmen

Stichprobe

Total: 350

Mikrobetrieb (<9 Mitarbeitende): 170

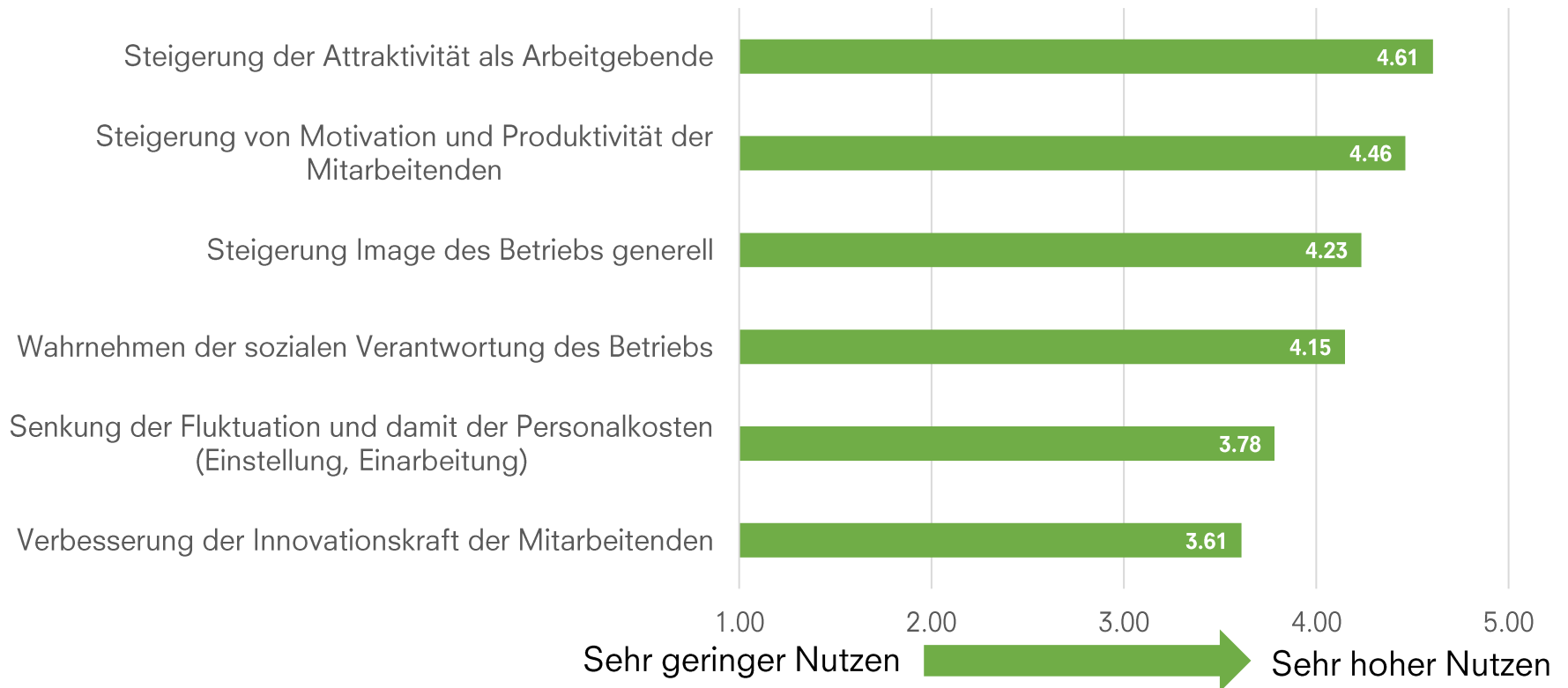
Kleinbetrieb (10-49 Mitarbeitende): 165

Mittelbetrieb (50-249 Mitarbeitende): 14

Grossbetrieb (>250 Mitarbeitende): 1

**Aus Datenschutzgründen werden
Mittel- und Grossbetriebe
zusammengenommen**

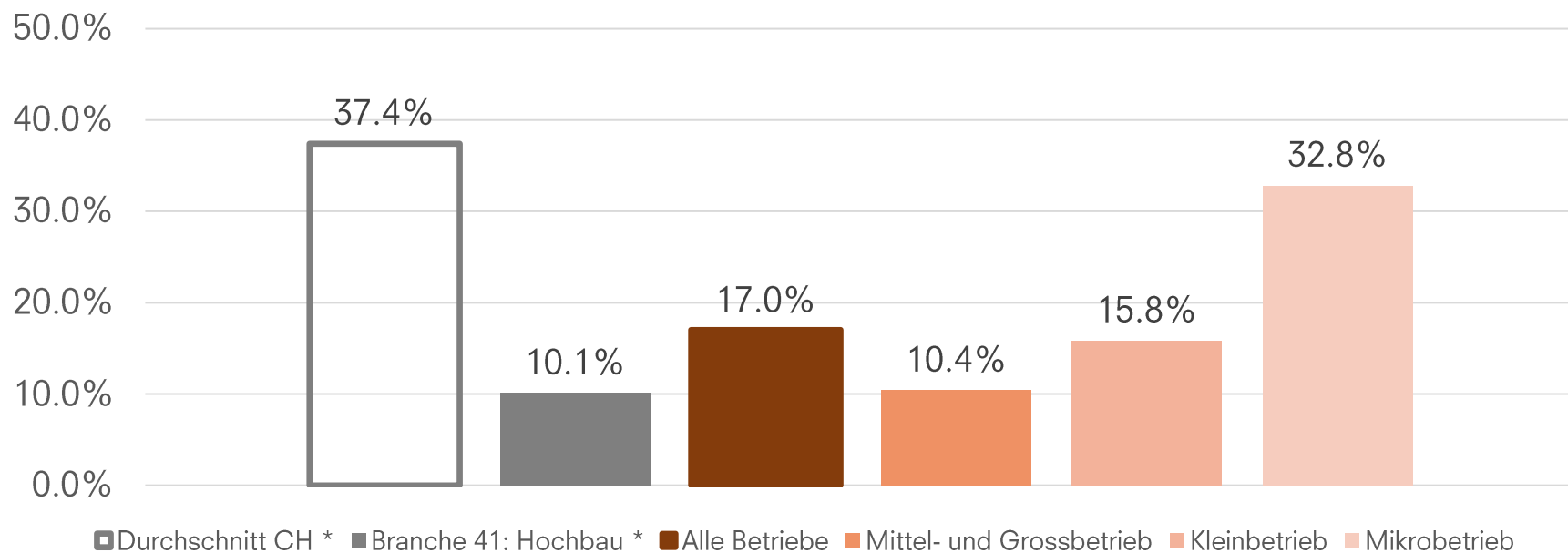
Welchen Nutzen sehen Sie in der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Ihrer Mitarbeitenden?



- Die **Attraktivität als ArbeitgeberIn** sowie die **Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden** werden als wichtigsten Nutzen in der Förderung der Vereinbarkeit genannt

TEILZEITANTEIL BRANCHE

Teilzeitanteil (<90%): Umfrage Unternehmen

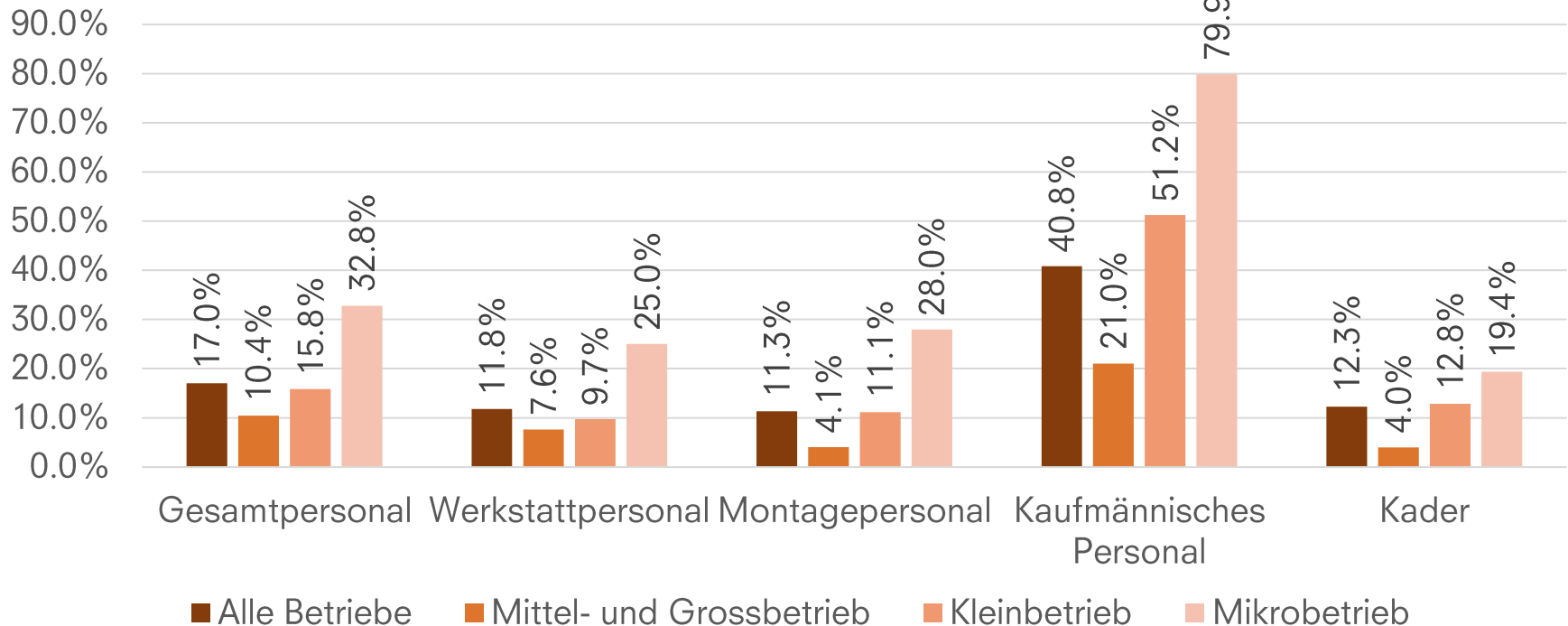


*Zahlen gemäss Bundesamt für Statistik 2021 (BFS)

- Teilzeitanteil der Schreinerbranche ist **mit 17% deutlich unter Schnitt alle Branchen CH**
- Der Teilzeitanteil der **Mikrobetriebe liegt mit 32.8%** deutlich über dem Branchendurchschnitt

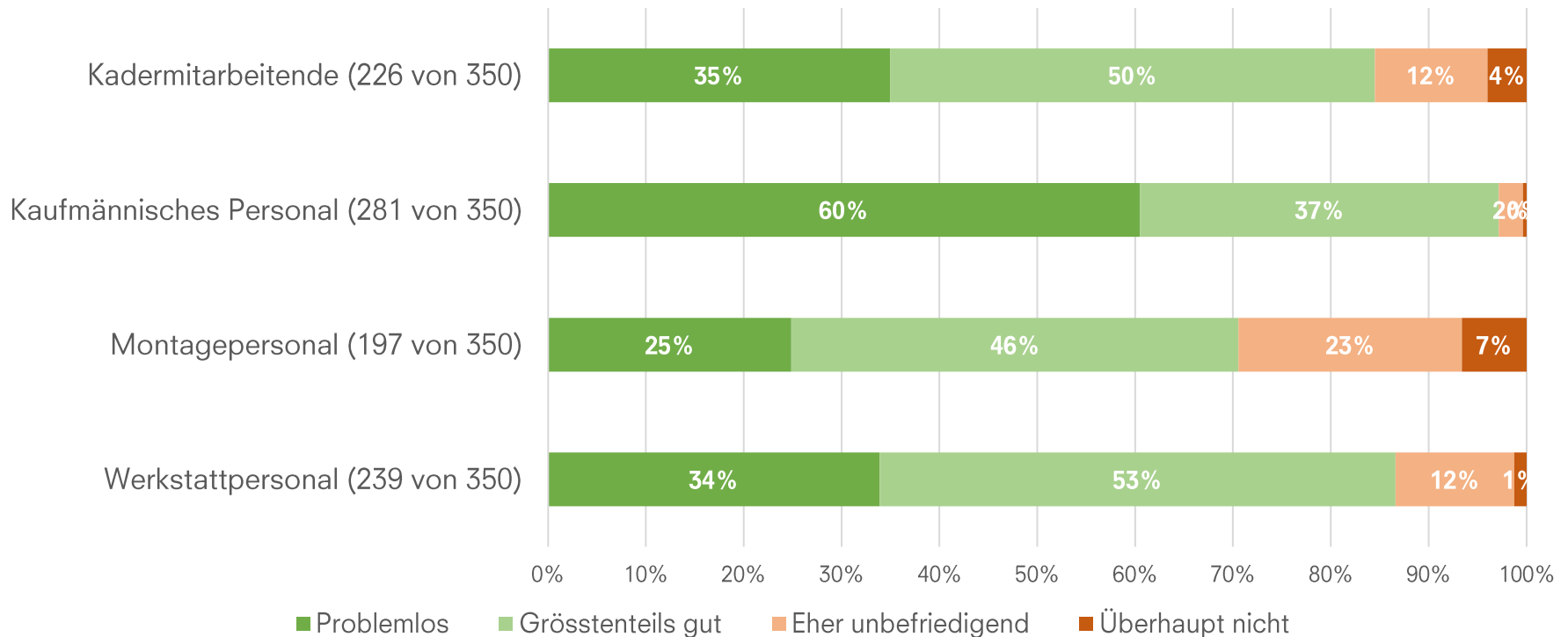
TEILZEITANTEIL BERUFSGRUPPEN

Teilzeitanteil (<90%): Umfrage Unternehmen



- Teilzeit ist **vor allem beim Kaufmännischen Personal** etabliert
- Teilzeit ist bei den Mikrobetrieben **auch beim Werkstatt- und Montagepersonal** möglich
- **Teilzeit beim Montagepersonal** wird am meisten von **Mikrobetrieben** gefördert

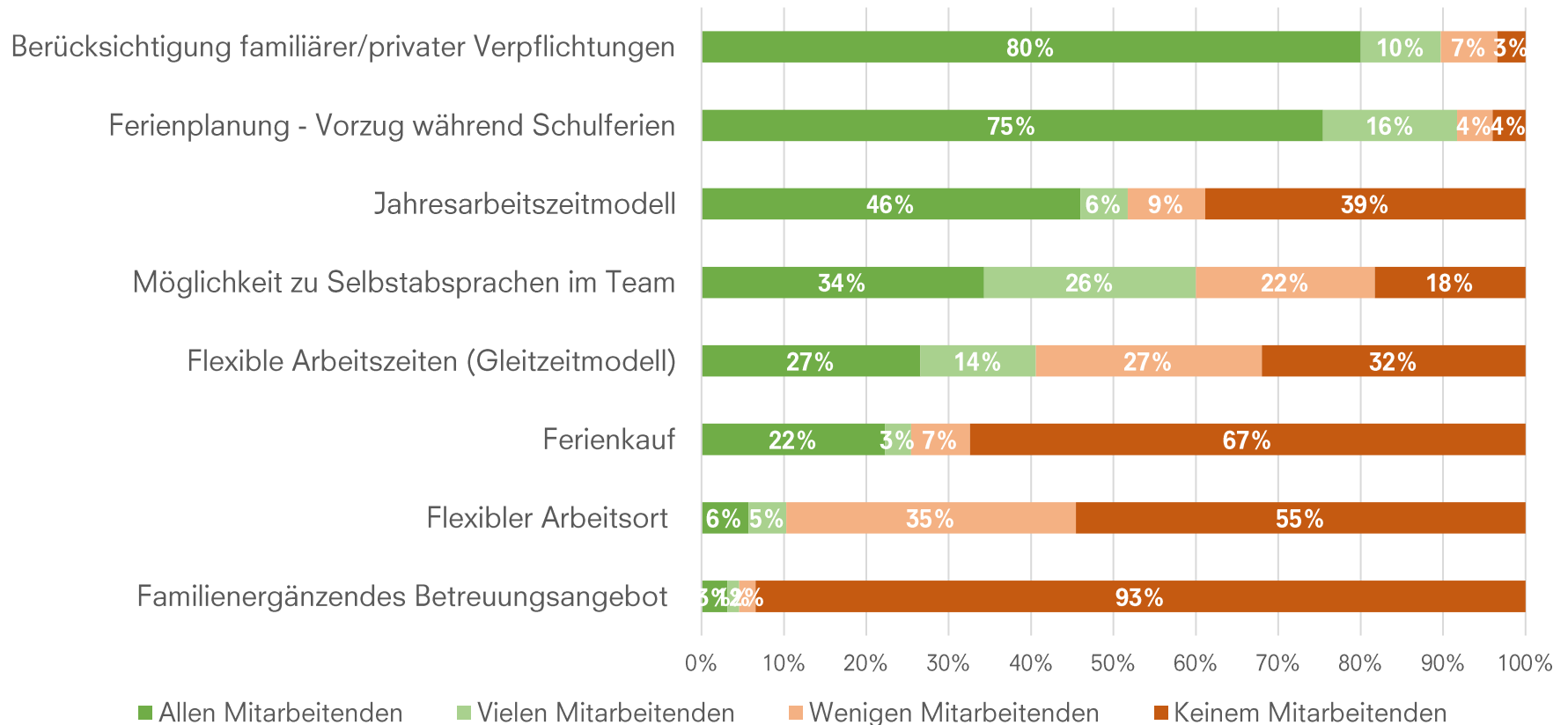
Wie funktioniert bei Ihnen Teilzeit in den verschiedenen Personalkategorien?



- Teilzeit funktioniert bei den meisten Betrieben gut
- Beim Montagepersonal ist Teilzeit am schwierigsten

MASSNAHMEN FÜR GUTE VEREINBARKEIT

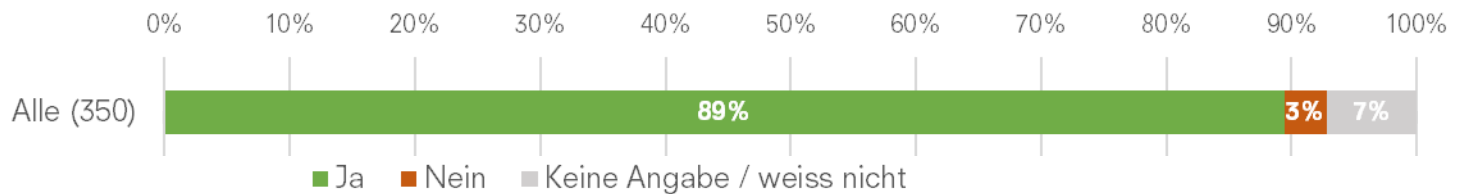
Welche Massnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeitenden an, damit sie Beruf und Privatleben gut vereinbaren können?



- Grosse **Rücksichtnahme bei familiären/privaten Verpflichtungen**
- Kaum familienergänzende Betreuungsangebote

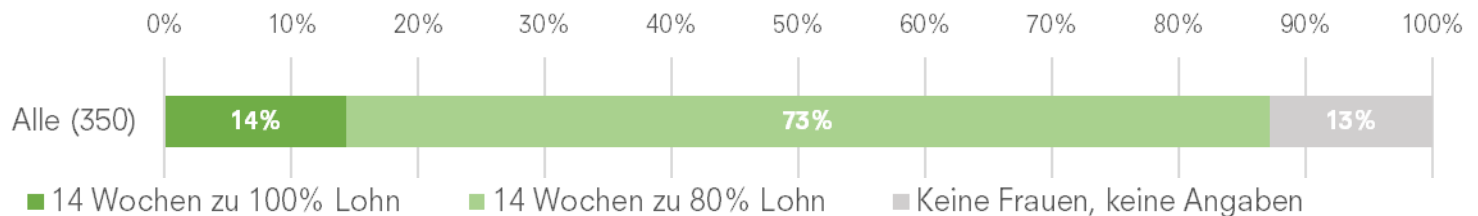
UNBEZAHLTER URLAUB, MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB

Gewähren Sie unbezahlten Urlaub?



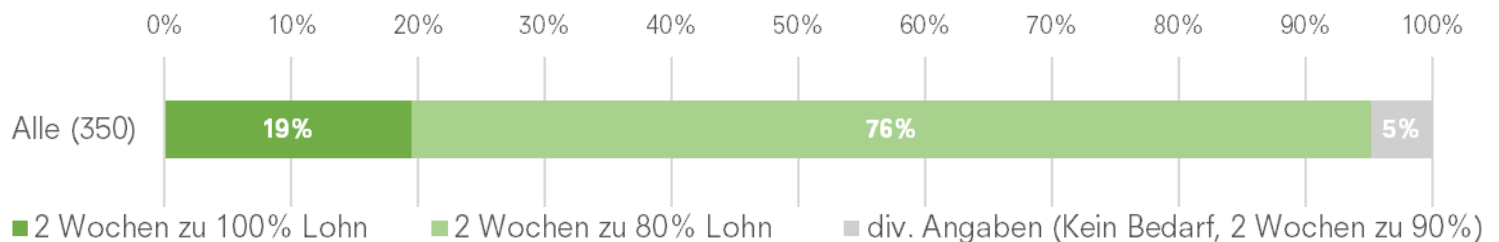
- Unbezahlter Urlaub kann bei den allermeisten Betrieben bezogen werden

Wie ist Ihre Lösung für den Mutterschaftsurlaub?



- Mutterschaftsurlaub grösstenteils auf dem Obligatorium, 14% zahlen den vollen Lohn
- Keine der befragten Betriebe gewährt längeren bezahlten Urlaub als die obligatorischen 14 Wochen

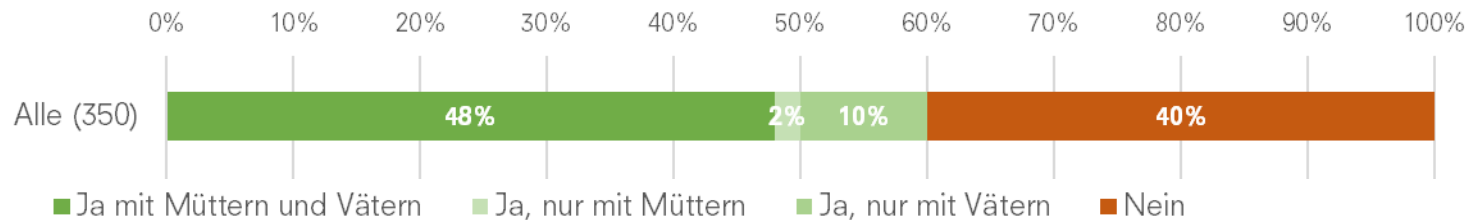
Wie ist Ihre Lösung für den Vaterschaftsurlaub?



- Vaterschaftsurlaub meistens auf dem Obligatorium, 19% zahlen den vollen Lohn
- Keine der befragten Betriebe gewährt längeren bezahlten Urlaub als die obligatorischen 2 Wochen ¹⁰

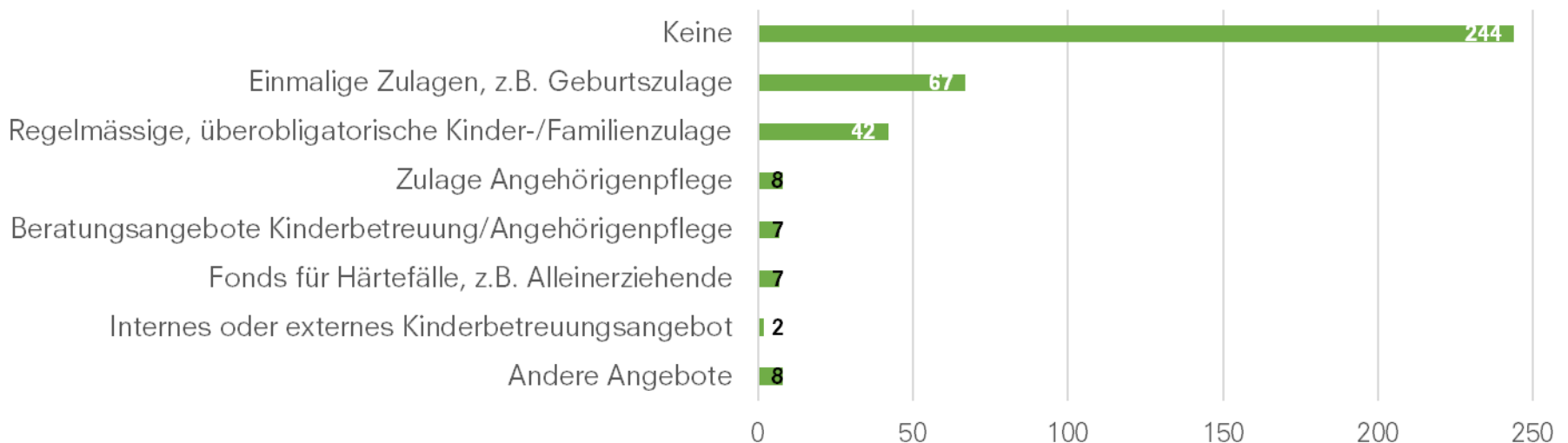
GESPRÄCH MIT WERDENDEN ELTERN ANGEBOTE BEI BETREUUNGSPFLICHTEN

Finden Gespräche mit werdenden Eltern zwecks Planung der Zukunft (Urlaube, Beschäftigungsgrad etc.) statt?



- 40% der Betriebe führen keine Gespräche mit werdenden Eltern zur Planung der Zukunft

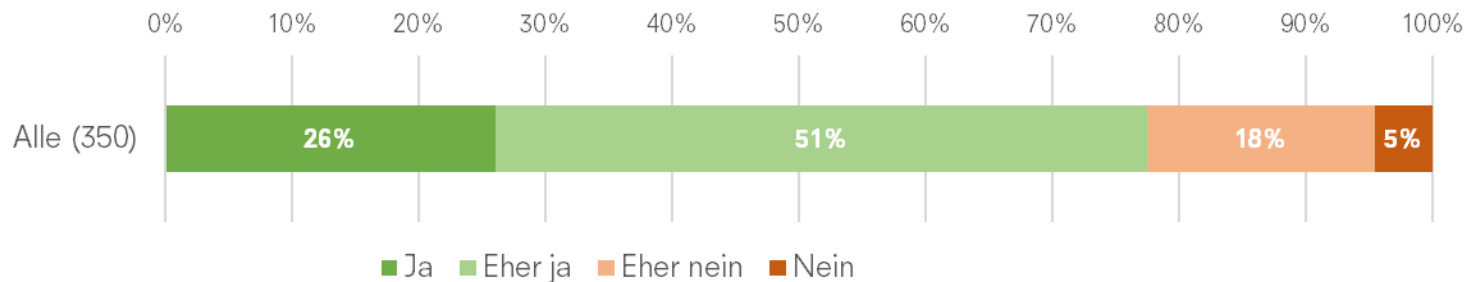
Welche der folgenden Angebote machen Sie Ihren Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten?



- Wenig Angebote für Elternschaft oder Angehörigenpflege

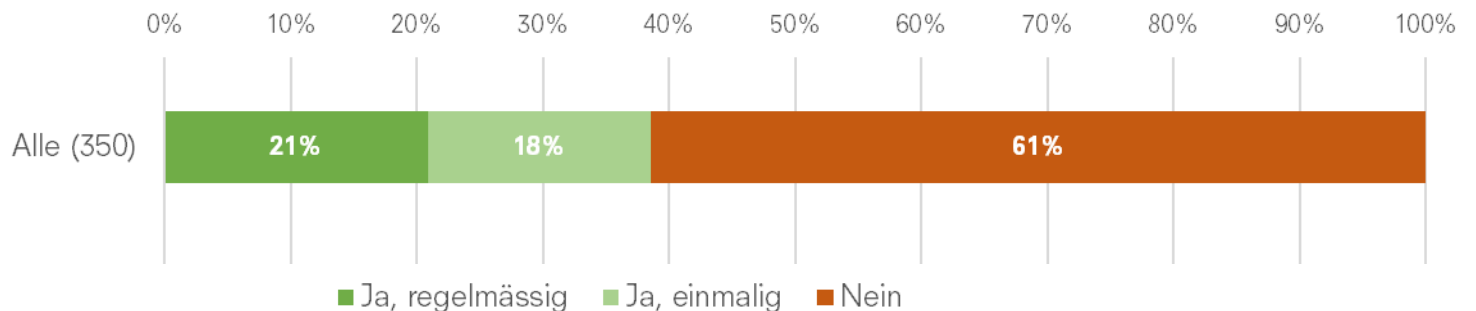
SENSIBILISIERUNG GESCHÄFTSFÜHRUNG & FÜHRUNGSPERSONEN

Fühlen Sie sich als GeschäftsführerIn im Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sensibilisiert und geschult?



➤ Positive Selbsteinschätzung der Geschäftsführungen

Werden Ihre Führungspersonen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sensibilisiert und geschult?



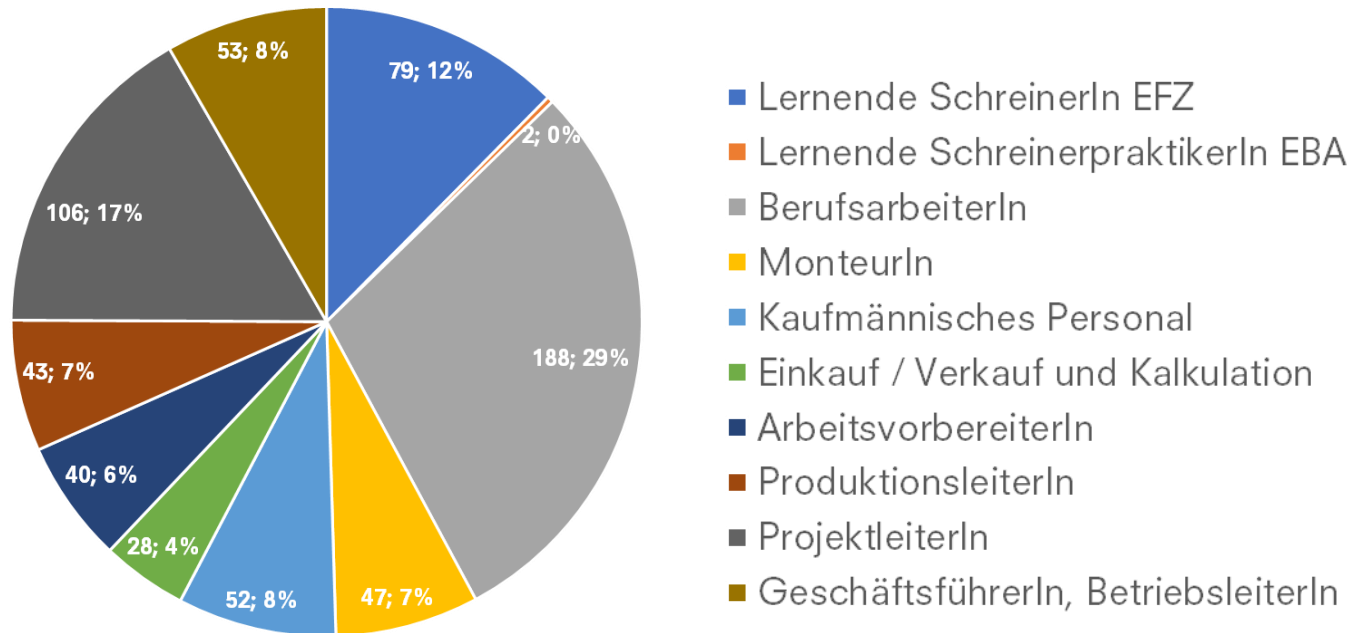
- Wenig Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte
- Knapp ein Drittel der Führungskräfte spricht die Vereinbarkeitssituation ihrer Mitarbeitenden nie an.

Umfrage Mitarbeitende

STICHPROBE	Männer		Frauen		Total	
Alle	505	79%	133	21%	638	100%
Vorgesetzte	255	50%	33	25%	288	45%
Mitarbeitende	250	50%	100	75%	350	55%
Vollzeit	429	85%	70	53%	499	78%
Teilzeit	76	15%	63	47%	139	22%
Elternschaft	186	37%	36	27%	222	35%
Angehörigenpflege	36	7%	10	8%	46	7%

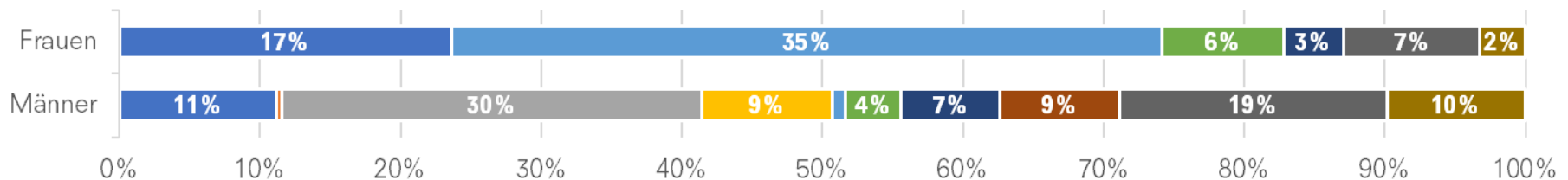
- **21%** der Befragten sind Frauen
- **22%** der Befragten arbeiten **Teilzeit**
- **35%** der Befragten haben **Kinder**
- **7%** der Befragten betreuen und **pflegen Angehörige**
- **27%** der Frauen haben Kinder, bei den Männern sind es **37%**
- **50%** der Männer sind Vorgesetzte, bei den Frauen sind es **25%**

STICHPROBE AUSWERTUNGSMERKMALE



➤ Verhältnismässig viele Lernende - wenig EBA

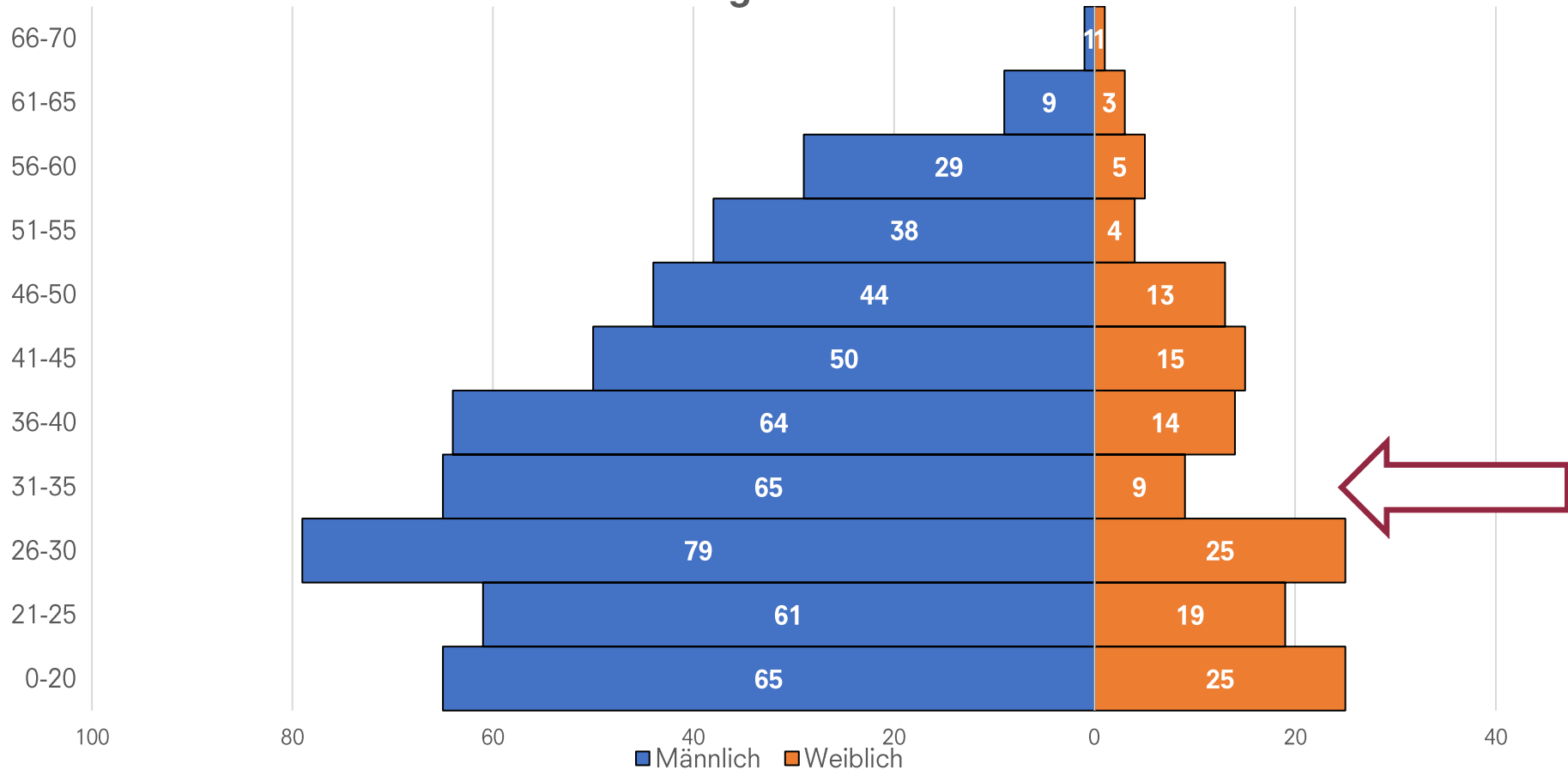
Vergleich Frauen und Männer



- Viele Frauen im Kaufmännischen Bereich
- Keine Produktionsleiterin
- Je nur 3 bis 4 Frauen in AVOR und als Geschäftsführerinnen

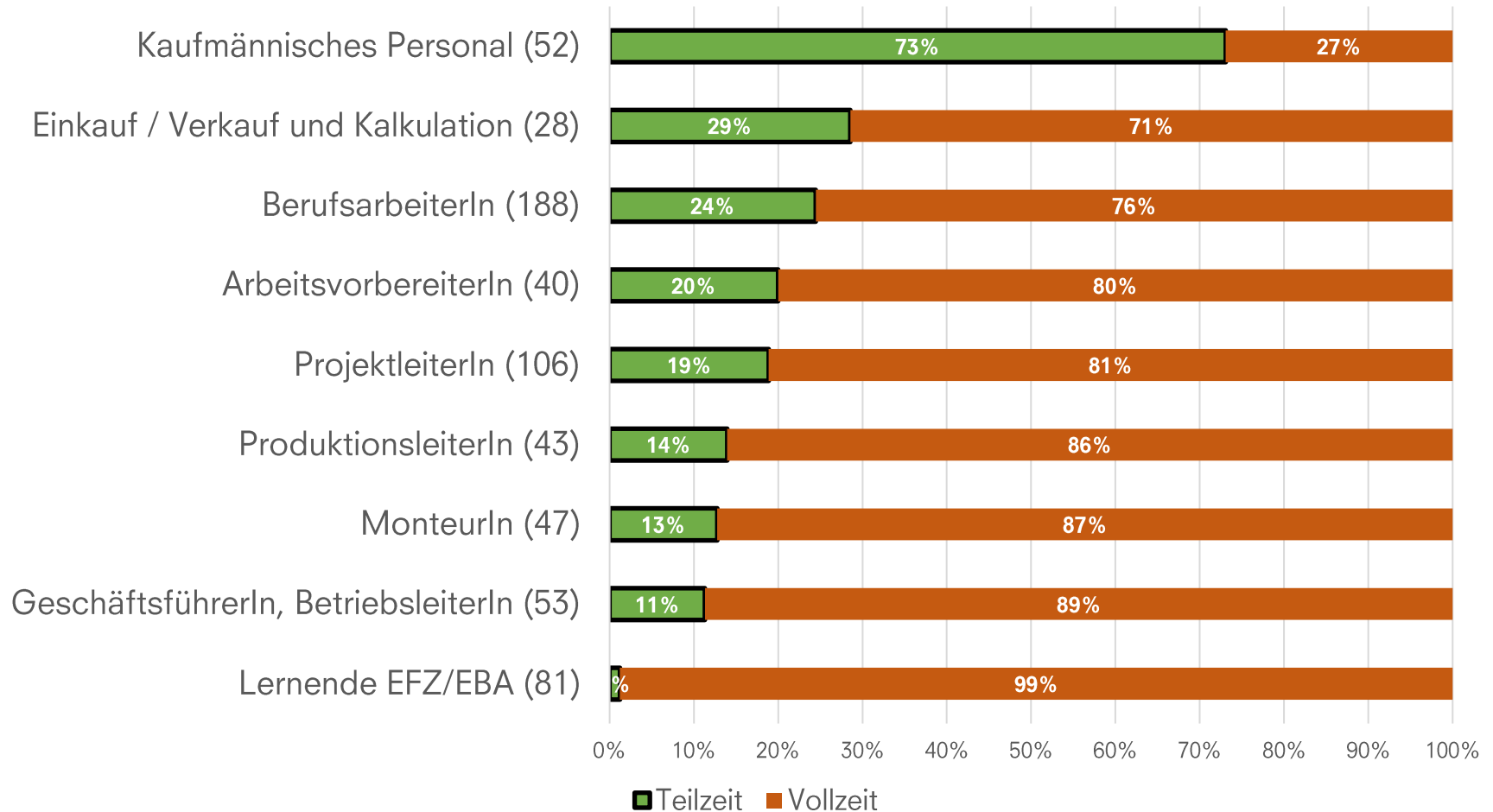
STICHPROBE ALTERSVERTEILUNG

Altersverteilung nach Geschlecht



- Frauen zwischen 30 und 40 sind untervertreten
- Frauen zwischen 30 und 40 fehlen auch in den Führungsfunktionen

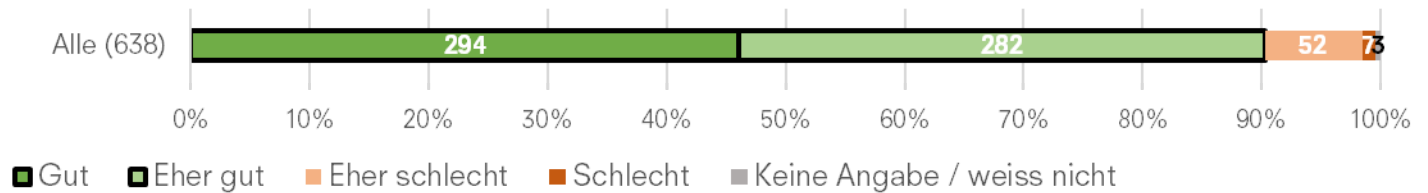
STICHPROBE TEILZEITANTEILE FUNKTIONEN



➤ Teilzeit ist vor allem beim **Kaufmännischen Personal** etabliert

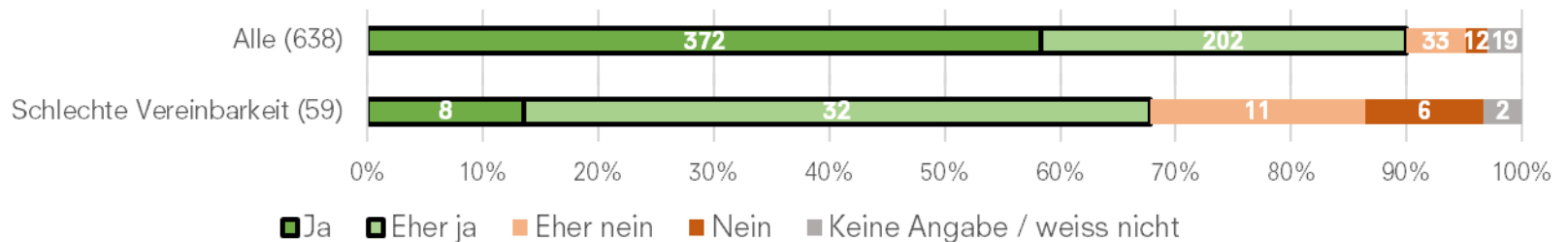
EINSCHÄTZUNG VEREINBARKEIT RÜCKSICHTNAHME VORGESETZTE

Wie gut können Sie Beruf und Privatleben vereinbaren?



- Grundsätzlich positive Selbsteinschätzung der Vereinbarkeit: 90% können Beruf und Privatleben gut oder eher gut vereinbaren
- **59 Befragte (10%) können eher schlecht oder schlecht vereinbaren**
=> **Kategorie «schlechte Vereinbarkeit»**

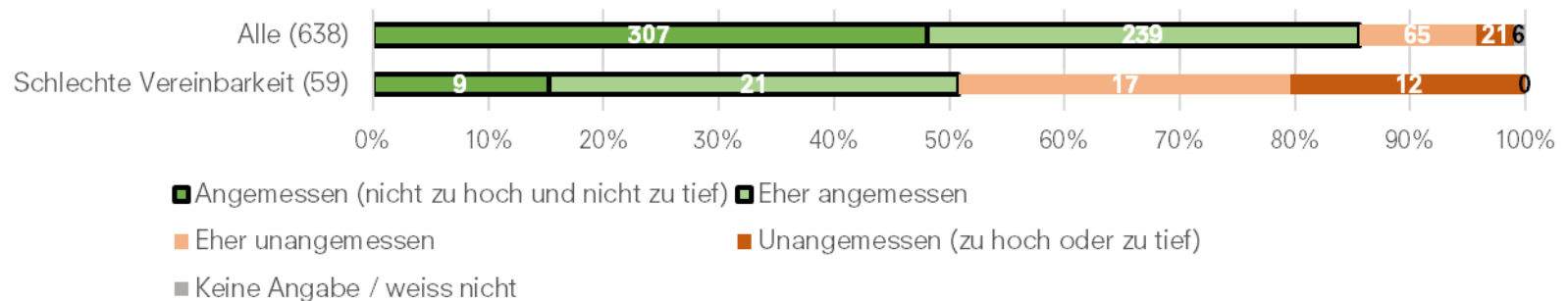
Nehmen Ihre Vorgesetzten Rücksicht auf Ihre ausserberufliche Lebenssituation?



- Bei den **Produktionsleitenden** sowie **Einkauf/Verkauf** nehmen Vorgesetzte am wenigsten Rücksicht auf die ausserberufliche Situation
- Bei denjenigen mit einer **schlechten Vereinbarkeit** sind es **über 30%**

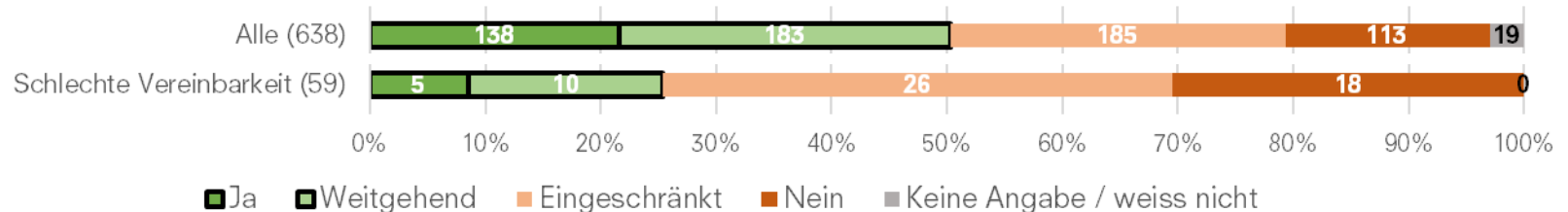
ANFORDERUNGEN/BELASTUNGEN STELLE EINFLUSS AUF EINSATZPLANUNG

Wie schätzen Sie die Anforderungen und Belastungen Ihrer Aufgaben/Stelle ein?



- 30% der **Produktionsleitenden** und 23% der **MonteurInnen** empfinden die Anforderungen und Belastungen eher unangemessen oder zu hoch

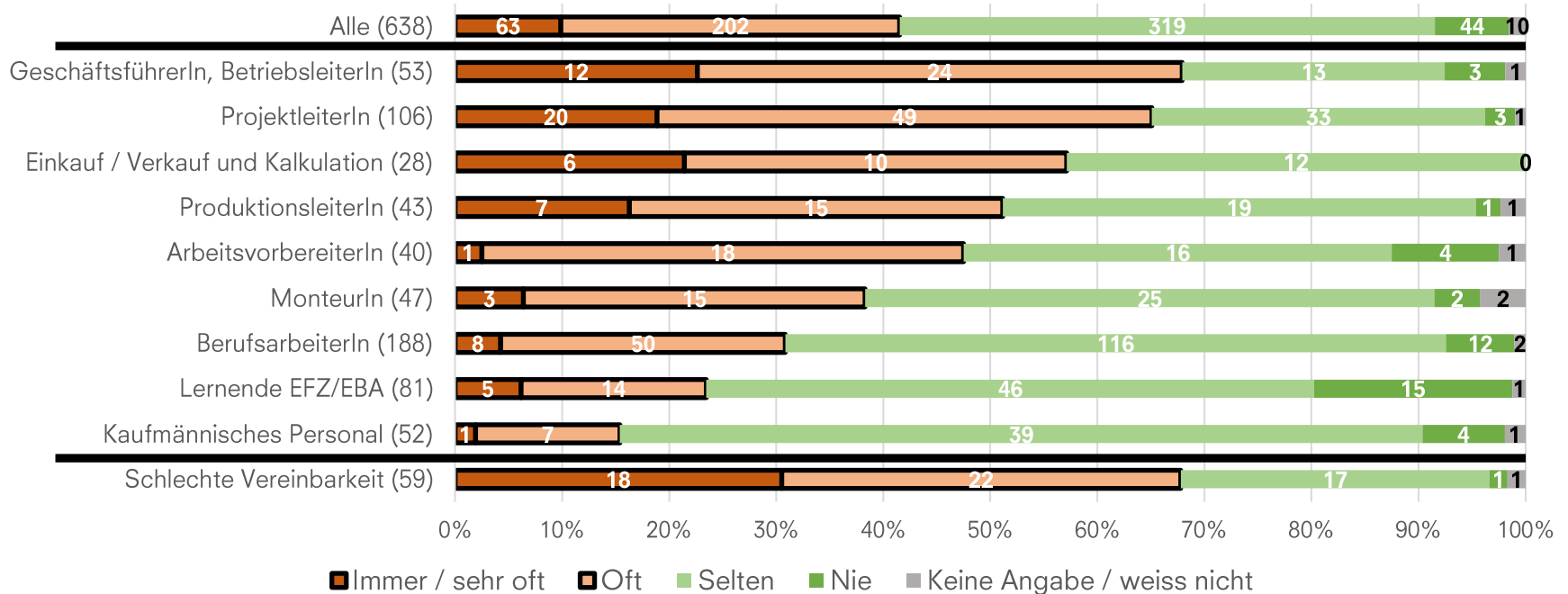
Können Sie die Einsatz- bzw. Arbeitsplanung nach Ihren Bedürfnissen mitgestalten?



- MonteurInnen, Berufsarbeitende sowie Lernende können am wenigsten die Arbeitsplanung mitgestalten

MEHRSTUNDEN

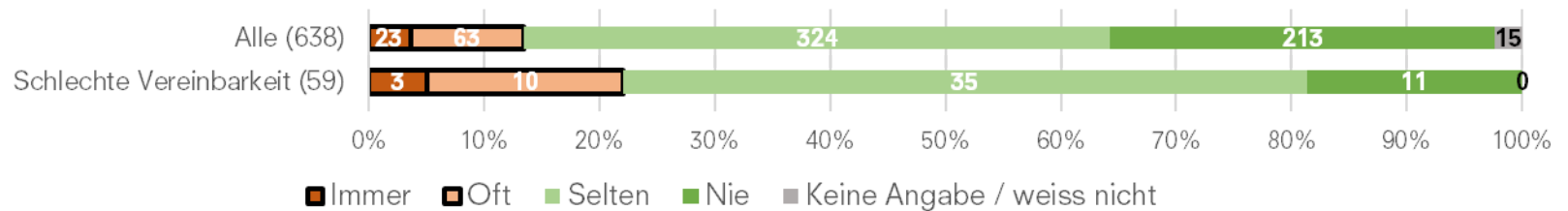
Wie oft arbeiten Sie ungewollt länger als die normale Tagesarbeitszeit?



- **42%** aller Befragten arbeitet immer/oft länger als die normale Tagesarbeitszeit
- Vor allem **Geschäftsführende** (68%) und **Projektleitende** (65%) arbeiten oft ungewollt länger
- **Männer** (45%) arbeiten deutlich öfters ungewollt länger als Frauen (26%)
- **Vollzeitmitarbeitende** (46%) arbeiten deutlich öfters ungewollt länger als Teilzeitmitarbeitende (27%)
- **MA mit Angehörigenpflege** (50%) arbeiten öfters ungewollt länger, als die anderen (41%)
- MA mit Kindern (49%) arbeiten öfters ungewollt länger als MA ohne Kinder (38%)
- **Vorgesetzte** (52%) arbeiten deutlich öfters ungewollt länger als Mitarbeitende (33%)

ERREICHBARKEIT AUSSERHALB ARBEITSZEIT

Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie ausserhalb Ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar sind?



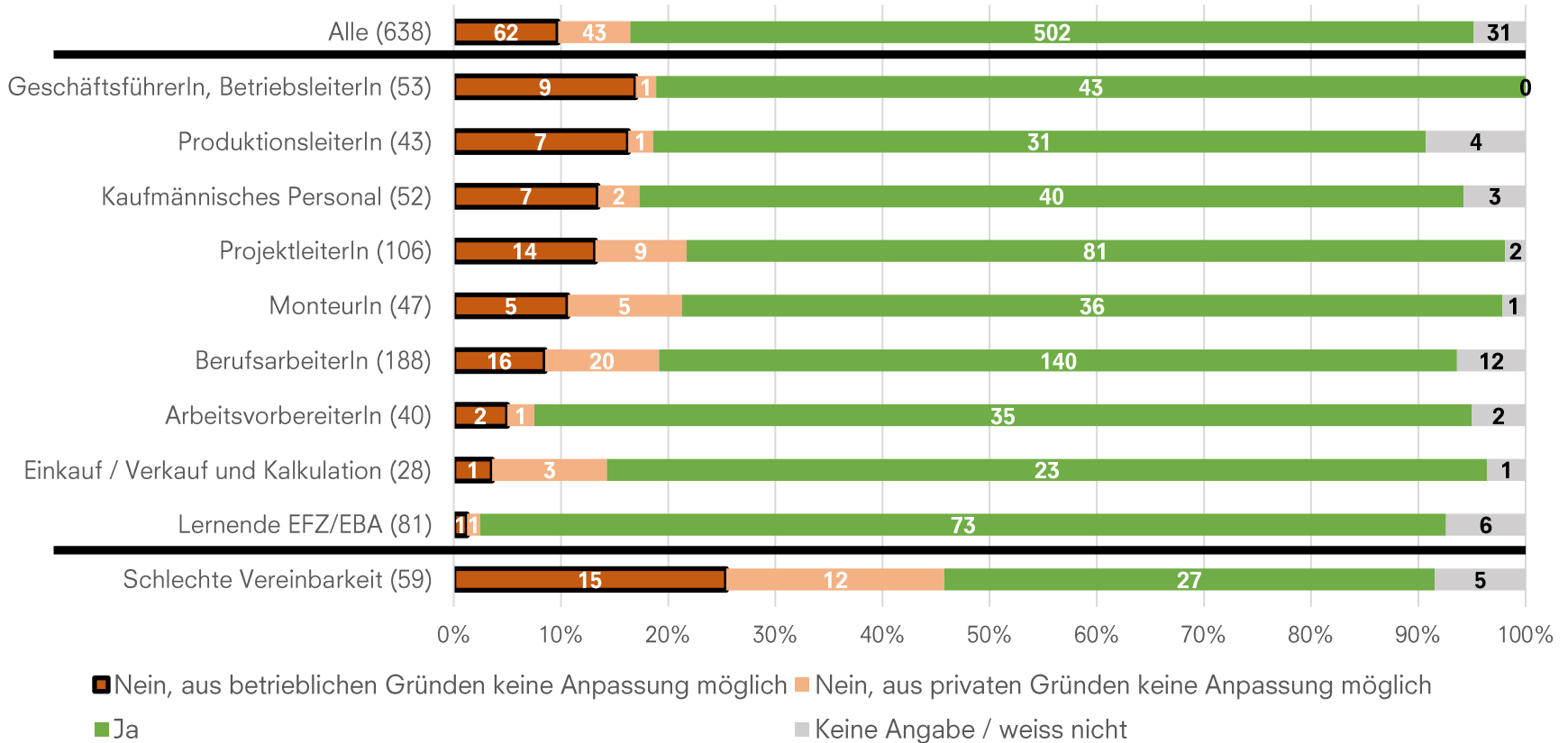
- Knapp **die Hälfte der Geschäftsführenden ist ausserhalb der Arbeitszeit oft/immer erreichbar**
- Zwischen **15-20% der Produktionsleitenden, Projektleitenden, Einkauf/Verkauf sowie MonteurlInnen** muss oft/immer ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar sein
- **Mitarbeitende mit Angehörigenpflege (26%)** sowie **Mitarbeitende mit Kindern (19%)** müssen ausserhalb ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar sein.

Interpretation:

Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit wird von Personen mit Betreuungspflichten vermutlich öfters als belastend wahrgenommen und daher angegeben.

BESCHÄFTIGUNGSGRAD

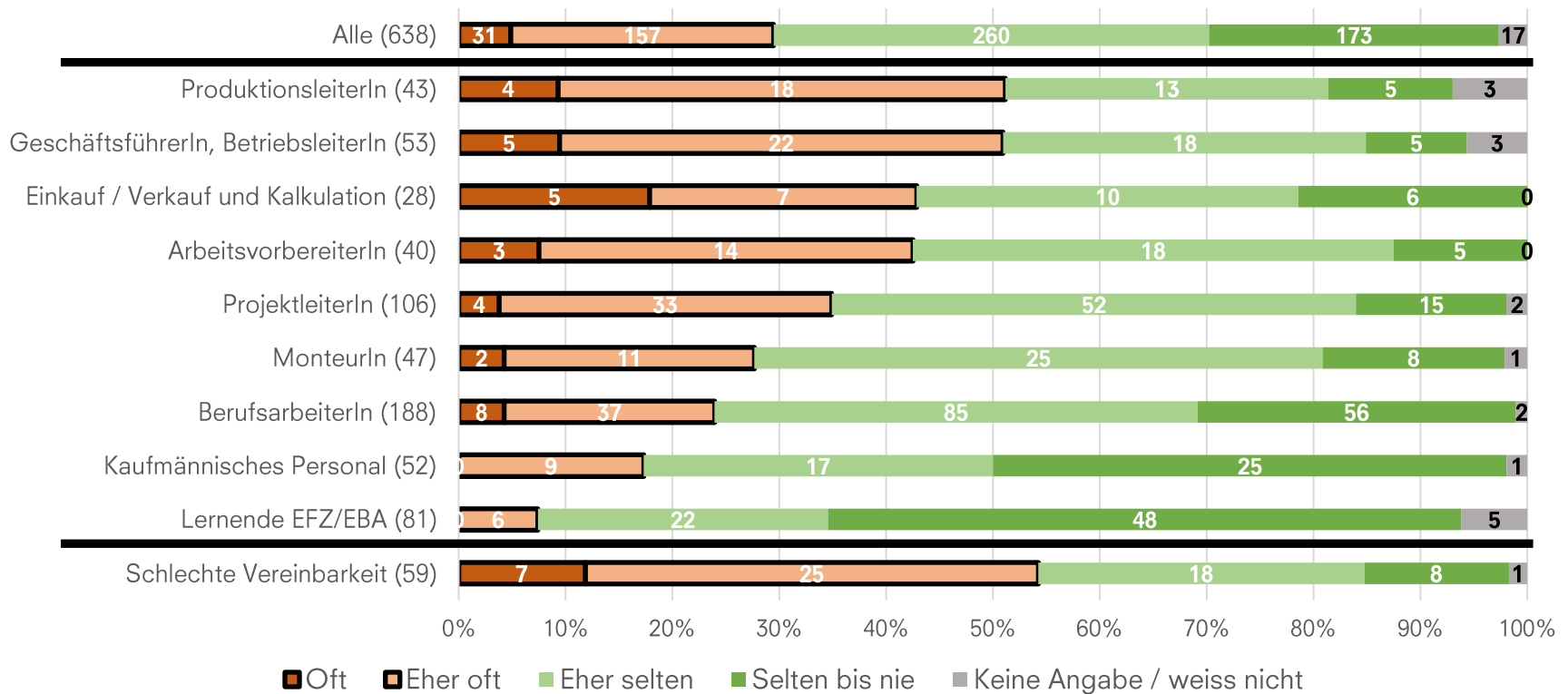
Entspricht Ihr Beschäftigungsgrad Ihrem Wunsch?



- **Knapp 10% der Umfrageteilnehmenden können aus betrieblichen Gründen nicht nach ihrem Wunschpensum arbeiten**
- **Über 45% der Personen mit einer schlechten Vereinbarkeit arbeiten nicht in ihrem Wunschpensum**

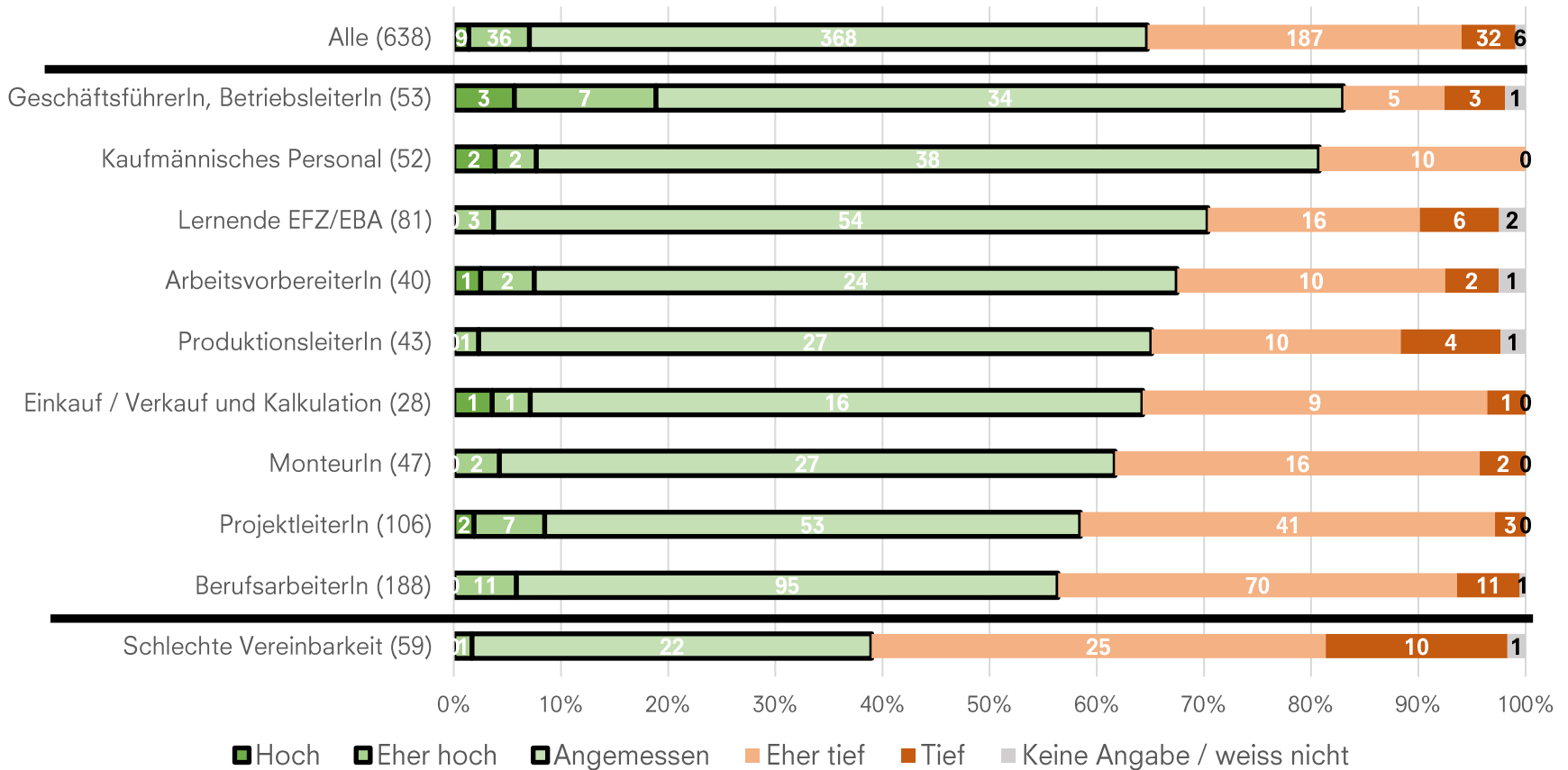
STELLVERTRETUNGSLÖSUNGEN

Wie oft kommt es vor, dass Sie mehrbelastet sind, weil Sie Kollegen/Kolleginnen stellvertreten müssen oder selbst schlecht vertreten werden und dann Arbeiten vor-/nachholen müssen?



➤ Die **Hälfte** der **Produktionsleitenden, Geschäftsführenden** sowie derjenigen **mit einer schlechten Vereinbarkeit** haben eine schlechte Stellvertretungslösung

Wie beurteilen Sie Ihren monatlichen Lohn?



- Rund **1/3 aller Befragten** sind eher **unzufrieden** mit Ihrem Lohn
- **Schlechte Vereinbarkeit, Berufsarbeitende, Projektleitende** sowie **MonteurInnen** sind am unzufriedensten mit dem Lohn

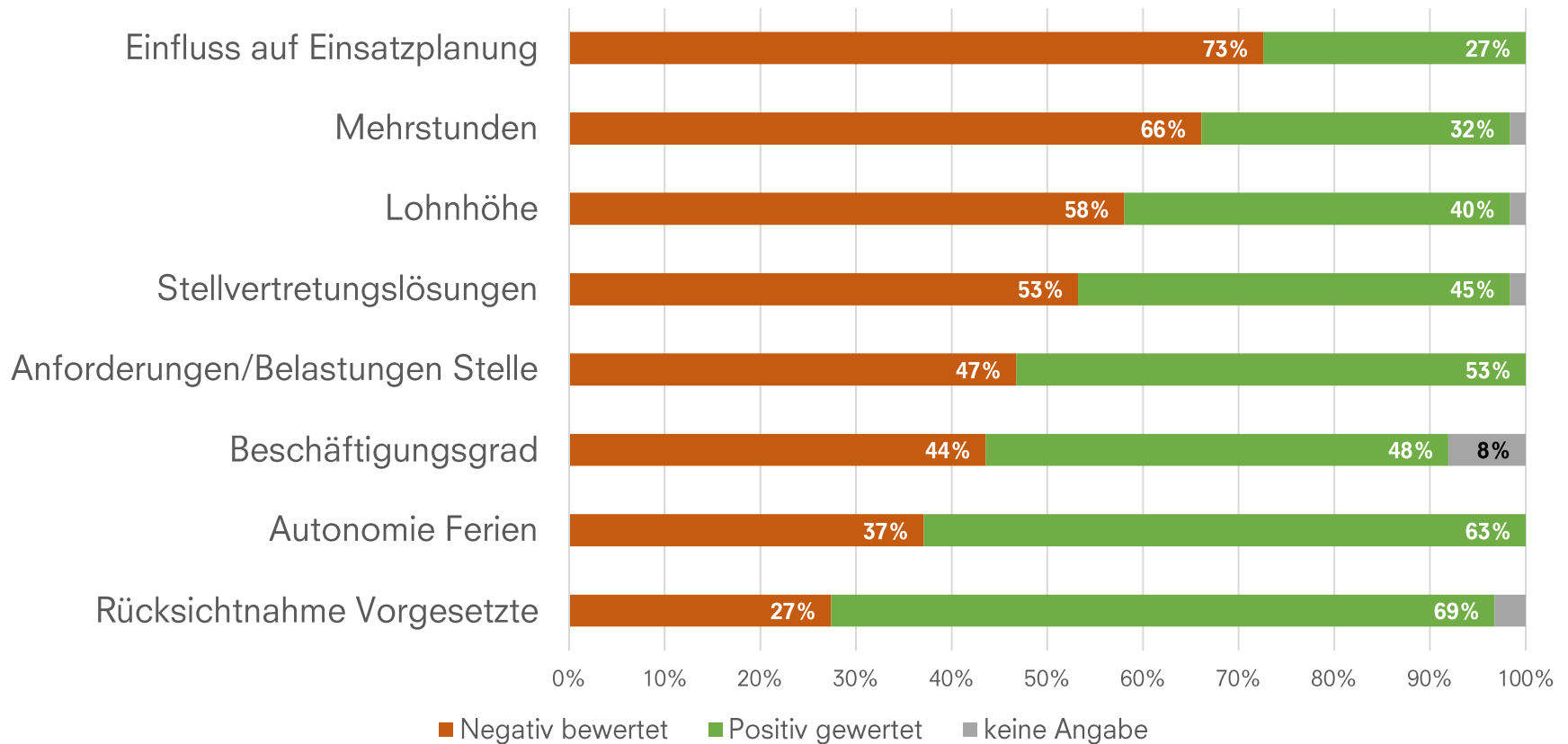
STÄRKEN

- **Hoher Anteil** Mitarbeitender mit **guter Vereinbarkeit** (90%, aber...)
- **Rücksichtnahme der Vorgesetzten**
- **Teilzeit** wird von vielen Betrieben **angeboten**
- **Betriebe mit Teilzeit** machen i.d.R. **gute Erfahrungen**
- Hohe **Autonomie Ferien**
- Hohe **Autonomie Kurzabsenzen**
- Möglichkeiten **unbezahlter Urlaub**
- Wahrgenommene **Chancengleichheit** in der beruflichen Entwicklung

HERAUSFORDERUNGEN

- **10 %** der Mitarbeitenden können Beruf und Privatleben **nicht gut vereinbaren**
- **Mehrstunden** und **ständige Erreichbarkeit**, v.a. beim Kader und Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten
- Höhere **Nachfrage nach Teilzeit**, v.a. Projektleitende, Produktions-leitende und Montage
- **Fehlende Stellvertretungslösungen**
- Wenig **Einfluss auf Arbeits-/Einsatzplanung**, v.a. Montage
- **Lohnhöhe** z.T. unbefriedigend
- **Angebote für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten** (Eltern, Pflegende Angehörige)
- Möglichkeiten und Förderung **mobil-flexibles Arbeiten**

Hauptursachen einer **schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** entsteht gemäss den Mitarbeitenden mit einer schlechten Vereinbarkeit vor allem durch folgende Aspekte:



Folgende Funktionen sind aufgrund der Umfrage bei den Mitarbeitenden **am meisten von einer schlechten Vereinbarkeit betroffen:**

- ProduktionsleiterIn
- ProjektleiterIn
- GeschäftsführerIn, BetriebsleiterIn
- Monteurln
- Einkauf / Verkauf und Kalkulation

Sie verfügen oft über **keine guten Stellvertretungslösungen, haben wenig Autonomie über die Tagesarbeitszeit und arbeiten oft ungewollt länger.** Sie empfinden die **Belastungen ihrer Stelle** zudem unangemessen hoch und müssen oft **ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar** sein. Der Teilzeitanteil ist in diesen Funktionen ebenfalls tief.

Folgende **Massnahmen** haben sich gemäss Umfrage bei den Unternehmen bisher **in der Praxis am besten bewährt**, um eine **gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei den Mitarbeitenden** zu erlangen:



VERBESSERUNGSPOTENZIALE

Möchte der Verband den SchreinerInnen-Beruf **attraktiver** machen, **dem Fachkräftemangel** entgegenwirken (Potenzial Frauen und längere Erwerbstätigkeit) sowie die **betriebliche soziale Verantwortung fördern**, bestehen aus Sicht der Fachstelle UND folgende **Verbesserungspotenziale**:

- **Förderung der Mitgestaltung der Einsatzplanung**
- **Controlling der Mehrstunden**
- **Stellvertretungslösungen für alle Mitarbeitenden**
- **Förderung von Teilzeit** in allen Funktionen (v.a. Montage+Werkstatt)
- Proaktive **Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte**
- Systematisches **Ansprechen der Vereinbarkeit im Gespräch**
- **Förderung von Homeoffice-Möglichkeiten** wo möglich
- Institutionalisiertes **Gespräch mit werdenden Eltern**
- Ausbau des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs



Für eine familienfreundliche
und soziale Unternehmenskultur

Weitere Informationen: www.fachstelle-und.ch

Tobias Oberli
Berater
044 462 71 24
t.oberli@fachstelle-und.ch

Stephan Berger
Geschäftsleiter
044 462 01 03
s.berger@fachstelle-und.ch

Fachstelle UND
Schipfe 7
8001 Zürich
T 044 462 71 23
www.fachstelle-UND.ch