



Gewinnerin Kategorie «Öffentliche Verwaltungen/NPO/NGO»

Gemeinde Mönchaltorf

Unterstützung beim täglichen Spagat

Die Gemeinde Mönchaltorf bemüht sich, ihren Mitarbeitenden möglichst viel Flexibilität im Job zu gewähren. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Von den 63 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Zürcher Oberländer Gemeinde Mönchaltorf tätig sind, haben die meisten Kinder. Sie müssen die Familien-pflichten an ihrer Arbeit vorbei organisieren. Das ist nicht immer ganz einfach, doch mit der Gemeinde Mönchaltorf als Arbeitgeberin ist die Herausforderung immerhin ein wenig leichter zu bewältigen. Zum Beispiel

für Pierpaolo Pinto, der Vollzeit als Hauswart des Gemeindezentrums Mönchhof tätig ist. Da er an den Wochenenden oft arbeiten muss, wenn der grosse Saal der Gemeinde Versammlungen, Feste und Vorstellungen beherbergt, kann er sich seine Arbeitszeiten während der Woche häufig flexibel einteilen. So hat er auch einmal an einem Mittwochnachmittag Zeit, sich um seine Kinder zu kümmern. «Kürzlich war zum Beispiel meine berufstätige Frau krank zu Hause und brauchte Ruhe. Da bin ich mit den Kindern rausgegan-gen zum Kegeln und meine Frau konnte sich erholen», sagt der Mönchaltorfer. Es ist ihm wichtig, im Dorf arbeiten zu können. «Über Mittag bin ich gerne zu Hause. Man erfährt dann am ehesten, was die Kinder beschäftigt und wie es in der Schule läuft. Beim Mittagessen reden wir viel. Und ich kann mich mit meiner Frau austauschen.»

Individuelle Modelle

Die Flexibilität, wie sie Pinto genießt, sieht die Gemeindeschreiberin und Personalchefin Cornelia Müller als das wichtigste Kriterium, damit Beruf und Familie vereinbart werden können. Darum versucht sie, allen Mitarbeitenden so viel wie möglich davon zu bieten. Sie weiss selber, wie wertvoll es ist, wenn man dann und wann etwas später zur Arbeit kommen kann, weil das Kind in die Krippe muss, oder die Möglichkeit hat, einen Nachmittag zu Hause zu arbeiten, wenn es unerwartet früher aus der Krippe abgeholt werden muss. Cornelia Müller ist Mutter eines zweieinhalbjährigen Mädchens



und erreicht in ihrer Führungsposition gut und gerne ein Pensum von mehr als 100 Prozent. Dank der Krippenbetreuung deckt sie eine normale Arbeitswoche im Büro ab. Was darüber hinaus an Arbeit anfällt, erledigt sie vom Heimarbeitsplatz aus, auch übers Wochenende.

Um die richtigen Lösungen für ihre Mitarbeitenden zu finden, bespricht Müller bei Bedarf mit jeder Person einzeln, was sie braucht und wo ihr die Arbeitgeberin entgegenkommen kann, damit Beruf und Familie gut vereinbar sind. Ein Grossteil der Angestellten der Gemeinde Mönchaltorf arbeiten im Teilzeitpensum. Je nach Jobprofil sieht die Flexibilität anders aus. Wer auf der Verwaltung arbeitet, ist innerhalb der Bürozeiten flexibel (ausser während der Blockzeiten oder bei der Arbeit am Schalter). Wer in den Gemeindewerken tätig ist, muss auch einmal Piketteinsätze leisten, wenn im Winter zum Beispiel die Strassen gepflügt werden müssen – und kann dafür an anderen Tagen frei nehmen. Die Gemeindepräsidentin Annemarie Beglinger meint, im Verwaltungsbetrieb sei das Gewähren von Flexibilität nicht ganz so aufwändig wie in wirtschaftlichen Betrieben. «Wir haben zwar unsere saisonalen Spitzen oder Mehrarbeit vor und während Abstimmungssonntagen. Aber es kommt nicht über Nacht ein Riesenauftrag herein, der schnellstmöglich bewältigt werden muss. Die Arbeit auf der Verwaltung ist weitgehend planbar. Das erleichtert das Entgegenkommen gegenüber Mitarbeitenden mit Familienpflichten.»

Hohe Erwartungen an Mitarbeitende

Wenn Cornelia Müller mit werdenden oder frisch gebackenen Müttern und Vätern aus ihrer Belegschaft zusammensitzt, um zu klären, wie der Job und die Familie künftig unter einen Hut passen, dann klärt sie bei allem Entgegenkommen auch, wo die Grenzen sind. «In jedem Fall gilt es herauszufinden, was möglich ist und was nicht. Wir loten die Grenzen aus und kommen entgegen, wo es geht – und erwarten natürlich von den Mitarbeitenden, dass auch sie sich anpassen, wo nötig.» Die Abmachung beruht immer auf Gegenseitigkeit. «Ich gestehe meinen Mitarbeitenden viel zu, aber ich habe auch hohe Erwartungen an sie», sagt Müller. Wer bei der Arbeit ist, solle sich darauf konzentrieren und dürfe nicht von Familienangelegenheiten absorbiert sein. «Man muss das Pampers-Denken zu Hause lassen können. Eine Mutter ist im Job in erster Linie Arbeitnehmerin. Während der Arbeitszeit ist das Wichtigste darum die Arbeit», sagt Müller. «Auch ich habe dies nach dem Mutterschaftsurlaub wieder neu üben müssen. Aber weil ich meinen Job nicht einfach nur erledigen, sondern gut machen will, erwarte ich diese Haltung genauso von meinen Mitarbeitenden.»

Besonders wichtig findet Müller darum die ausserfamiliäre Kinderbetreuung. «Nur wenn diese verlässlich geregelt ist, können die Eltern während der Arbeit die Famili-



enangelegenheiten im Kopf zurückstellen», sagt sie. Ihre eigene Tochter wird während der Arbeitswoche in der Krippe der Gemeinde Mönchaltorf betreut. Sie steht den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie den Mitarbeitenden der Gemeinde zur Verfügung. Diese Möglichkeit der ausserfamiliären Kinderbetreuung müsse natürlich vorhanden sein, sagt sie. «Nur so kann man von den Mitarbeitenden auch erwarten, dass sie die Betreuung verlässlich organisieren.»

Auf Bedürfnisse eingehen

Als Personalchefin macht es sich Müller zur Aufgabe, den Mitarbeitenden bei der Vereinbarung von Beruf und Familie entgegenzukommen. Denn wenn eine Mutter oder ein Vater die Betreuungsaufgaben nicht mehr so wahrnehmen könne, wie sie oder er sich das vorstelle, müsse man damit rechnen, dass die Aufgaben im Job nicht mehr über längere Zeit gern und gut erledigt würden – und vielleicht sogar damit, dass jemand den Betrieb verlasse. «Nur wenn wir auf die Bedürfnisse eingehen, haben wir auch motivierte, gute Mitarbeitende.» Schon beim Bewerbungsgespräch fragt sie nach der Familie der Bewerberinnen und Bewerber. «Man kann schon vor der Anstellung gegenseitige Erwartungen sowie Möglichkeiten und Grenzen klären», so die Gemeindeschreiberin.

Dazu muss man allerdings auch wissen, worauf man sich einlässt. «Sich um Beruf und Familie zu kümmern, ist immer eine grosse Herausforderung», sagt Müller. «Es braucht grossen Einsatz, sowohl im Geschäft als auch zu Hause. Das ist ein täglicher Spagat.» Wie man sich organisieren wolle, sei schliesslich eine private Entscheidung, die jede Person und Familie für sich zu fällen habe. «Das kann die Arbeitgeberin nicht übernehmen. Wenn man sich aber entschieden hat, Beruf und Familie zu vereinbaren, muss man sich auch der Herausforderung stellen», sagt Müller und lobt stellvertretend Hausabwart Pierpaolo Pinto für seinen täglichen Einsatz.