

## «Wirbel» im Wirbelschloss

«Wüessed ihr wies sis mache, die Igeli, wenn si pache ... sie stecked ihri Sache ganz eifach uf ihri Stachle...» Gemäss dem Lied auf der Kinder-CD «Ohrewürm» durften die Kinder der GMZ-Kinderkrippe «Wirbelschloss» ihr sieben Sachen packen. Grund dafür: Ihr Schloss wurde renoviert.

Aber wohin nun mit den Kindern während der Renovation, wohin mit all den Spielsachen? Gruppenräume mussten gefunden, die sanitäre Versorgung musste gesichert werden, und nicht zuletzt mussten die Eltern über Änderungen informiert sein.

Es poltert im Sitzungszimmer neben der Direktion Logistik und Produktion? Die Kinder vom Wirbelschloss zügeln ihre Spielsachen und «Bettli» in den provisorischen Gruppenraum.

Auch in der Krippe selber geht es turbulent zu und her. Alle Erzieherinnen sind am ausräumen und am «usmische» alter Spielsachen. Noch nie gesehene Teddybären kommen zum Vorschein, schon längst gesuchte Legosteine werden wiedergefunden! Die Renovation des Wirbelschloss muss vorbereitet sein.

Am Montagmorgen, nach dem ersten Umbau-Wochenende, kann man nicht mehr viel erkennen. Wände sind herausgerissen und neue werden erstellt.

Und dann, wer hätte das gedacht? Nach zwei Wochen sind die Zimmer fertig! Aus den alten, dunklen Räumen sind wunderschöne, helle, gelbe Zimmer entstanden.

Dass zu einem erfolgreichen Umbau auch ein Fest gehört, ist selbstverständlich! Das trifft sich gut, denn im Oktober wird der 40. Geburtstag des Wirbelschlosses gefeiert!

■ CORNELIA KELLER,  
LEITERIN «WIRBELSCHLOSS»

EINE UNTERSUCHUNG ZUR FAMILIENFREUNDLICHKEIT DURCH DIE

# Die GMZ als fort Arbeitgeberin

■ DANIEL HUBER, FACHSTELLE «UND» FAMILIEN- UND ERWERBSARBEIT FÜR MÄNNER UND FRAUEN

## Die Genossenschaft Migros Zürich auf dem Prüfstand: Ist die GMZ familienfreundlich?

Dieser Frage ging die Fachstelle UND im Auftrag des Migros-Genossenschafts-Bunds nach. Die Analyse von UND macht deutlich, dass die GMZ – auch dank dem L-GAV – viele Voraussetzungen für ein familienfreundliches Unternehmen mitbringt, aber die vorhandenen Spielräume auch noch besser nutzen sollte.

Die Aufgaben von Müttern und Vätern haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Immer mehr Frauen bleiben als Mütter erwerbstätig. Im Jahr 2000 waren 63% der Frauen, die mindestens ein Kind unter 7 Jahren hatten, erwerbstätig. Sie sind dadurch oftmals starken Belastungen ausgesetzt. Daneben wünschen immer mehr Väter, an der Erziehung der Kinder aktiv teilzunehmen, und stossen dabei bei ihren Vorgesetzten im Betrieb teils auf wenig Verständnis. Zufrieden stellende Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu suchen, wird daher in immer mehr Unternehmen zum Thema.

Im letzten Jahr nutzten drei M-Unternehmen, die GMZ, die Jowa AG, und die Limmatdruck AG, die Gelegenheit, durch die Fachstelle UND die Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen überprüfen zu lassen. Auf Grund von mündlichen

Befragungen (Geschäftsleitung, Personalverantwortliche, Führungskräfte, PEKO-Mitglieder) und der Sichtung von Personalreglement, Lohnsystem u. a. wurde der Ist-Zustand erhoben und mittels spezieller Kriterien der Fachstelle UND bewertet.

Die Basis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei allen drei Unternehmen gut. Dies ist das Verdienst des sehr fortschrittlichen L-GAV 2003–2006, welcher für alle M-Unternehmen verbindlich ist.

## DIE GMZ SCHNITT IN DER BEWERTUNG ERFREULICH AB

Bei den Basis-Kriterien holte sie sich 13 von 16 möglichen Punkten, bei den Ausbau-Kriterien 303 von 500 Punkten. Damit positio-

niert sie sich im Vergleich mit über 20 anderen von der Fachstelle UND untersuchten Betrieben über dem Mittelwert der Skala.

## POSITIV INS GEWICHT FIELEN

- die Vielfalt an Arbeitspensen
- der Mutterschaftsurlaub (4 Monate, 100 % bezahlt)
- die Möglichkeit, unbezahlten Elternurlaub zu beziehen
- die überobligatorische Betreuungs-/Familienzulage (abgestuft nach Haushalteinkommen)
- die Kinderkrippe Wirbelschloss mit nach Einkommen abgestuften Beiträgen
- der Vorrang der Ferieneingabe für Mitarbeitende mit Familienverpflichtungen
- die verschiedenen Anlaufstellen für berufliche und familiäre



## FACHSTELLE UND

# schrittliche

Probleme und Anliegen (Personalleitung, Sozialdienst, PEKO)

- das Einführungsprogramm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das jährliche Leistungs- und Förderungsgespräch mit allen Mitarbeitenden (mit klaren Zielvereinbarungen)
- das transparente Besoldungs- und Bewertungssystem (M-FEE)

Ein wichtiger Punkt der Untersuchung war aber auch, wie sich der Anteil der Frauen und Männer auf die verschiedenen Stufen verteilt. Wie viele Frauen haben eine Führungsposition? Wie viele Männer arbeiten Teilzeit? Hier hat sich gezeigt, dass der Frauenanteil in der Genossenschaft Migros Zürich mit zunehmender Leitungsfunktion markant sinkt. In der Geschäftsleitung sind ausschliesslich Männer. Teilzeitpenssen kommen fast nur in ausführenden Tätigkeiten vor und werden zu einem grossen Teil von Frauen belegt.

### SPIELRÄUME NUTZEN

Die Untersuchung der Fachstelle UND beschränkte sich nicht auf den IST-Zustand, sondern präsentierte Massnahmen, die den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern gerecht werden. Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

- umfassende Information über Angebote und Möglichkeiten bei der GMZ
- Führungskräfte vertraut machen mit Themen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- dezentrale Angebote im Bereich familienergänzende Kinderbetreuung (an den verschiedenen Verkaufsstellen angepasste Unterstützung anbieten)
- Überprüfung der Einsatzplanung/Arbeitseinsatzzeiten bei Mitarbeitenden mit Familie
- Mehr Teilzeitstellen mit Führungspositionen

Weitere Auskünfte zu der Studie bei Herrn Stolz, Leiter Personelles/Ausbildung

### FACHSTELLE UND

Die Fachstelle UND ist die Fachstelle in der Schweiz für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Die Stelle berät und bildet seit 1997 Unternehmen und Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände, Männer und Frauen zu Themen wie Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle, Sozialversicherungen, Organisation der Familien- und Erwerbsarbeit, Lohnfragen, Familienmodelle etc. aus. UND führt in kleinen, mittleren und grossen Betrieben der Schweiz Situationsanalysen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch.

Kontakt: Fachstelle UND  
Postfach 9422, 8036 Zürich  
Tel. 01 462 71 23, info@und-online.ch

[www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

## Talente erkennen – und fördern

■ CHRISTOPH FREI

Sie ziehen jedes Wochenende über die Fussball-Plätze Hollands und halten Ausschau nach jungen Talenten.



Scouts heissen diese Späher im Auftrag von Ajax Amsterdam, einem der besten Fussball-Klubs der Welt. Ihre Aufgabe ist es, frühzeitig «landeseigenen» Fussball-Nachwuchs aufzuspüren und individuellen Förderungsprogrammen zuzuführen. Der Erfolg ist durchschlagend, das Modell gilt als beispielhaft.

Bei der Migros Zürich gibt es ein ähnliches «Frühwarn»-System für junge Talente in Verkauf und Gastronomie. Die strategische Basis dafür findet sich in der GMZ-Personalpolitik: «Frei werdende und neue Stellen mit Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen besetzen. Die Kader-Entwicklung soll dazu beitragen, Wünsche und Fähigkeiten der Mitarbeitenden mit den Bedürfnissen der Unternehmung in Einklang zu bringen.»

Dass diese Absicht auch konkret umgesetzt wird, dafür gibt es eine spezielle GMZ-Fachstelle. Renata Imbach, Leiterin Personalentwicklung, leitet den Bereich mit dem englischen Namen «Management Development», was zu Deutsch so viel wie «Entwicklung des Führungsnachwuchses» heisst. Imbach sieht ihre Aufgabe darin, das Kader- und Mitarbeiterpotenzial kontinuierlich den Veränderungen und Anforderungen anzupassen und vorausschauend zu entwickeln. Damit soll dem Unternehmen permanent qualifizierter Kader-

nachwuchs aus den eigenen Reihen zur Verfügung stehen.

Unter dem Titel «Nachwuchs- und Kaderförderung für Verkauf und Gastronomie» ist eine Broschüre erschienen, welche übersichtlich und klar die Grundlagen und Möglichkeiten, in eine Kaderlaufbahn einzusteigen, aufzeigt. Voraussetzungen dafür sind, neben gutem Fachwissen und der Bewährung im Migros-Alltag, ein hohes Mass an Selbstverantwortung, Eigeninitiative und der Wille nach permanenter Weiterbildung.

Sind diese Voraussetzungen vorhanden, soll sich niemand scheuen, sich an seine Linienvorgesehenen zu wenden und mit ihnen eine erste Chancen-Beurteilung zu erarbeiten. Die Fachstelle unterstützt die Vorgesetzten und steht später auch dem Kadernachwuchs permanent als neutrale Instanz zur Verfügung.

In der nächsten Ausgabe werden wir zwei Kaderleute porträtieren, die vom Management Development profitiert und eine eigentliche Karriere gestartet haben.



Renata Imbach, Leiterin Personalentwicklung.

### Die Broschüre

«Nachwuchs- und Kaderförderung für Verkauf und Gastronomie» kann bei der Abteilung Personalentwicklung, MD, GMZ bestellt werden.



Familienfreundliche Jobs sind gefragt: Immer mehr Männer wünschen, an der Kindererziehung aktiv teilzunehmen. FOTO: PAOLO FOSCHINI