

FAMILIEN- ERGÄNZENDE KINDER- BETREUUNG

Erfahrungen
Rahmenbedingungen
Weiterentwicklung

ACCUEIL EXTRA-FAMILIAL

expériences
conditions générales
développement futur

KURSAAL, BELLAVISTA 5, BERN
DONNERSTAG, 5. JUNI 2014
JEUDI 5 JUIN 2014



Schweizerische Akademie der
Geistes- und Sozialwissenschaften
Académie suisse des sciences
humaines et sociales



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Familienergänzende Kinderbetreuung:
Erfahrungen – Rahmenbedingungen –
Weiterentwicklung

Veranstaltungsreihe 2014
Rahmenbedingungen für zukunftsfähige
Arbeitsmärkte

Accueil extra-familial:
expériences – conditions générales –
développement futur

Série de manifestations 2014
Conditions-cadres pour une économie compétitive –
l'avenir du marché du travail

Rahmenbedingungen für zukunfts- fähige Arbeitsmärkte

2

In Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und Pro Familia will die SAGW zwei eng miteinander verflochtene Fragen in einer lösungsorientierten Perspektive zur Diskussion stellen: a) die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit und b) Arbeit im Lebensverlauf.

Die beiden Themenbereiche sollen unter dem Titel *Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte* an einer Tagung am 5. Juni 2014 mit dem Fokus auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit und einer Tagung am 13. November 2014 mit dem Fokus auf die Arbeit im Lebensverlauf zur Diskussion gestellt werden.

Lebensverhältnisse – Lebensformen – Arbeitsmärkte

Der demographische Wandel, veränderte Lebensverhältnisse und Lebensformen wirken sich folgenreich auf die Arbeitsmärkte aus: Eine Geburtsrate unter dem Reproduktionsniveau wird in Europa und in der Schweiz markant ausgeprägt zu einer stagnierenden, allenfalls schrumpfenden Bevölkerung führen. Ebenso wird sich eine demographische Alterung der Bevölkerung einstellen: Die Menschen werden länger leben, was den Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung ansteigen lässt. Dient indes nicht das kalendarische Alter, sondern die Lebenserwartung und der Gesundheitszustand als Referenzwert, so verjüngt sich die Bevölkerung: Über alle Alterskategorien nimmt sowohl die Lebenserwartung als auch die Anzahl «gesunder» Jahre und damit die Leistungsfähigkeit zu. Dies verdeutlicht, dass der demographische Wandel Chancen und Risiken birgt, jedoch in jedem Fall Anpassungen erfordert: Es zeichnet sich ein Arbeitskräftemangel ab, welcher nur beschränkt durch Migration aufgefangen werden kann. Vordringlich sind daher Investitionen in das verfügbare Humanvermögen: Der Aufbau, die Pflege, der Erhalt und die optimale Nutzung der Potenziale von Frauen wie Männern in der Erwerbs- und Familienarbeit sind daher

vordringlich. Dies erfordert eine hohe Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, wobei zwei Variablen besonders kritisch sind: (Infra)strukturen und Zeit – Wirksam und zielführend ist eine Organisation des Alltages wie der Arbeitswelt, welche Erwerbstätige, die für Kinder und zunehmend für ihre Eltern sorgen, entlastet und zugleich dem Erhalt der Arbeitskraft dienlich ist.

Im Bewusstsein, dass Familienarbeit die Sorge für unselbstständige, abhängige Familienangehörige jeglichen Alters einschliesst, fokussiert die erste Veranstaltung die in der Schweiz seit 2004 prominent postulierte, aber immer noch ungenügend eingelöste Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit: Im Zentrum stehen dabei die *Infrastrukturen* bzw. die Organisation und Finanzierung familienergänzender Betreuungsangebote sowie der Aufbau von Tagesstrukturen.

Einführung

Sieht man von der Förderung der vorwiegend weiblichen Teilzeitarbeit ab, hat die Schweiz im internationalen Vergleich mit grosser Verspätung Massnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit ergriffen. Gemessen am Angebot wie den Kosten weist die Schweiz weiterhin einen erheblichen Rückstand auf die OECD-Staaten auf. Kennzeichnend für die Entwicklung in der Schweiz ist die Vielzahl der Akteure wie der gewählten Modelle. Ob damit unterschiedlichen regionalen und lokalen Gegebenheiten Rechnung getragen wird oder die Vielfalt föderalistischer Organisation geschuldet ist, bleibt umstritten.

Vor diesem Hintergrund und im Wissen, dass die Impulsprogramme des Bundes zur Finanzierung von Betreuungsangeboten auslaufen, ist ein genauerer Blick auf eine vielfältige Praxis angezeigt.

Dabei gilt die Aufmerksamkeit in einem ersten Schritt den potentiellen Nutzniessern, dem Bedarf wie den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in unterschiedlichen Arbeitswelten. In einem zweiten Schritt werden erwünschte und unerwünschte Folgen von unterschiedlichen Finanzierungsformen thematisiert. Dabei interessiert insbesondere, wie sich mögliche Finanzierungsformen auf das Angebot und die Nachfrage auswirken, aber auch auf die Bevölkerungsstruktur und die Finanzlage von Gemeinden. Ebenso soll deren unterschiedlichen sozio-ökonomischen Lage Rechnung getragen werden. Abschliessend gilt die Aufmerksamkeit dem in der Breite eben erst begonnenen Aufbau von Tagesstrukturen, wobei auch hier die unterschiedliche Ausgangslage von Städten, Agglomerationen und ruralen Räumen interessiert.

Hinterlegt wird dieser Blick auf eine vielfältige Praxis mit den heute verfügbaren Studien zum familienergänzenden Angebot, dessen Ausgestaltung und dessen Wirksamkeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit. Die Teilnehmenden werden im Vorfeld der Tagung entsprechend dokumentiert. Dieses Wissen ergänzend, versprechen sich die Organisatoren von dieser Tagung Aufschlüsse von der Praxis und für die Praxis zu einer bedarfsgerechten Ausgestaltung von familienergänzenden Betreuungsangeboten in unterschiedlichen Kontexten.

Leitfragen

6

- Welchen Stellenwert hat die Vereinbarkeit für heutige und künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
- Welche Anforderungen stellen sie an entsprechende Infrastrukturen?
- Wo erkennen sie Lücken und Defizite?
- Welchen Bedarf und welche Bedürfnisse haben die Arbeitgeber und inwiefern unterscheiden sich diese in unterschiedlichen Arbeitswelten und -kontexten?
- Was hindert und was fördert ein Engagement der Arbeitgeber?

- Welche Anreize gehen von unterschiedlichen Finanzierungsmodellen auf das Angebot und die Nachfrage aus?
- Wie wirken sich unterschiedliche Finanzierungsmodelle auf den Finanzhaushalt von Gemeinden aus?
- Was fördert und was hindert ein Engagement von Gemeinden?
- Wie wirken sich Betreuungsangebote auf die Bevölkerungsstruktur aus?
- Unter welchen Bedingungen lohnt es sich für Gemeinden in familienergänzende Betreuungsangebote zu investieren?

- Mit welcher Priorität, mit welchem Zeithorizont und mit welchen Strategien wird die Implementierung von Tagesstrukturen vorangetrieben?
- Welche Herausforderungen müssen bewältigt werden?
- Wie kann lokalen Gegebenheiten Rechnung getragen werden?

Ziele

- Ein «Blick von unten» auf vielfältige Praktiken
- Die Wirksamkeit von unterschiedlichen Modellen in ihrem jeweiligen Kontext verstehen und aufzeigen
- Faktoren identifizieren, welche der praktischen Umsetzung förderlich oder hinderlich sind
- Eine kontextbezogene Bewertung unterschiedlicher Vorgehensweisen ermöglichen
- Unterschiedliche Realisierungswege mit ihren Vor- und Nachteilen aufzeigen
- Die praktischen Erfahrungen in Wert setzen

Zielgruppen

Personen, die in Gemeinden, Kantonen und Betrieben für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit verantwortlich sind.

Ablauf

- 13.30 Begrüssung und Einführung
Markus Zürcher

Block I

Bedarf und Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

- 13.40 Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel
des Schweizer HR-Barometers: Erwartung, Angebot
und Bewertung
Cécile Tschopp
- 14.00 Bedürfnisse, Angebote und Lösungsstrategien
für Wissensarbeiter
Barbara Josef
- 14.20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Bedürfnisse,
Angebote und Lösungsstrategien bei der SBB
Regula Rütli
- 14.40 Diskussion

Block II

Erfahrungen – Erwünschte und unerwünschte Folgen von möglichen Finanzierungsmodellen

- 14.50 Finanzierungsmodelle und Versorgungssituationen
im Überblick
Jérôme Cosandey
- 15.10 Betreuungsgutscheine. Finanzierung und Qualitäts-
entwicklung der Kinderbetreuung im Vorschulalter
Regula Wyrsch

- 15.30 Die «Fondation pour l'accueil de jour des enfants»,
ein öffentlich-privates Partnerschaftsmodell
Doris Cohen-Dumani
- 15.50 Diskussion
-
- 16.00–16.30 Pause

Block III

Perspektiven – Auf dem Weg zu Tagesstrukturen: Herausforderungen und nächste Schritte

- 16.30 ... aus der Sicht der Städteinitiative Sozialpolitik
Franziska Teuscher
- 16.50 ... aus der Sicht der Konferenz der kantonalen
Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK
Manuela Weichelt-Piccard
- 17.10 ... aus der Sicht der Gemeinde Chur
Doris Caviezel-Hidber

Block IV

Lessons learned

- 17.30–18.00 Was nehmen wir mit? Was setzen wir wie um?
mit *Ruth Derrer-Balladore*, *Lucrezia Meier-Schatz*,
Rosmarie Quadranti

Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail

L’ASSH, en collaboration avec l’Union Patronale Suisse et Pro Familia, souhaite discuter de deux questions étroitement liées et chercher des solutions pour répondre aux défis d’une société en profonde transformation : a) la conciliation des tâches familiales et de la vie professionnelle et b) l’identification des potentiels disponibles des employés¹ sur l’ensemble de leur parcours professionnel.

Les deux domaines thématiques sont traités sous le titre général *Conditions-cadres pour une économie compétitive – l’avenir du marché du travail* lors d’un premier colloque le 5 juin 2014 avec pour thème la conciliation travail-vie familiale et un deuxième le 13 novembre 2014, consacré à l’identification des potentiels des employés sur l’ensemble de leur parcours professionnel.

Conditions de vie – formes des vie – marchés du travail

L’évolution démographique et les transformations des conditions et des modes de vie ont des répercussions importantes sur les marchés du travail : un taux de natalité en-dessous du niveau de reproduction aura pour conséquence une stagnation, voire une diminution de la population en Europe et en Suisse. En parallèle, on constate un vieillissement démographique de la population : les gens vivront plus longtemps, ce qui augmentera la proportion de personnes âgées par rapport à l’ensemble de la population. Si ce n’est pas l’âge calendaire, mais bien l’espérance de vie et l’état de santé de la population qui sert de référence, on peut dire alors que la population rajeunit : dans toutes les catégories d’âge, l’espérance de vie augmente autant que le nombre d’années « en bonne santé » et donc la productivité. Cela démontre que le changement démographique comporte des chances et des risques, et nécessite dans tous les cas des adaptations. Une pénurie de la main d’œuvre se profile à l’horizon et celle-ci ne peut être que partiellement com-

pensée par la migration. Il est par conséquent central d'investir dans le capital humain à disposition. Pour cela, il est indispensable de développer, de soigner, de maintenir et d'utiliser au mieux les potentiels tant des femmes que des hommes dans le cadre du travail rémunéré et familial. Cela demande une conciliation élevée entre tâches familiales et travail professionnel, ce qui implique deux variables particulièrement critiques : les infrastructures et le temps. Il est utile et judicieux d'organiser le quotidien et le monde du travail de façon à soulager les personnes professionnellement actives qui s'occupent de leurs enfants, et de plus en plus également de leurs parents. Cela permet du même coup de conserver les effectifs de personnel.

En étant conscient que le travail familial comprend les soins portés aux membres de la famille de tous âges qui ne sont plus autonomes ou qui sont dépendants, la première manifestation a pour but de traiter de la conciliation entre parentalité et travail rémunéré, qui a été clairement revendiquée de façon éminente depuis 2004, mais n'est toujours pas suffisamment honorée. Les infrastructures, respectivement l'organisation et le financement des offres d'accueil extra-familial tout comme la mise sur pied de structures parascolaires, se situent par conséquent au centre de la discussion.

¹ Dans le présent texte, le masculin générique appliqué aux personnes désigne les deux sexes

Introduction

Mis à part l'encouragement du travail féminin principalement à temps partiel, la Suisse a réagi avec beaucoup de retard pour permettre la conciliation entre parentalité et travail rémunéré. En terme d'offre et de coûts, la Suisse a toujours un retard considérable par rapport aux Etats de l'OCDE. Le grand nombre d'acteurs et de modèles choisis est caractéristique du développement en Suisse. Un désaccord subsiste quant à savoir si l'on tient ainsi compte des réalités locales et régionales variées ou si la diversité de l'organisation fédérale en est la cause.

Grâce à cela et sachant que le programme d'impulsion de la Confédération en faveur de la création de places d'accueil pour les enfants touche à sa fin, il est utile de réfléchir à cette pratique diversifiée.

Durant la manifestation, il s'agira dans un premier temps de considérer les bénéficiaires potentiels, les besoins existants et les demandes des employeurs et employés dans des mondes du travail différents. Dans un deuxième temps, les conséquences désirables et indésirables des différentes formes de financement seront discutées. Il sera particulièrement intéressant de se pencher sur les conséquences des diverses formes de financement sur l'offre et la demande, mais aussi sur la structure de la population et la situation financière des communes. Il faudra également prendre en considération leur situation socio-économique variable. Finalement, la mise sur pied récente à large échelle de structures parascolaires sera abordée, de même que, en particulier, la situation initiale variée que connaissent les villes, les agglomérations et les espaces ruraux.

Ce regard sur une pratique variée sera soutenu par les études à disposition aujourd'hui sur l'offre d'accueil extra-familial, son organisation et son efficacité par rapport à la conciliation entre parentalité et travail rémunéré. Les participants recevront la documentation correspondante avant le colloque. Grâce à elle, les institutions qui organisent le colloque espèrent obtenir des informations de la pratique et pour la pratique en ce qui concerne le développement des offres d'accueil extra-familial en fonction des besoins et dans des contextes différents.

Questions clés

- Quelle est l'importance de la conciliation travail-famille pour les employés actuels et futurs ?
- Quelles sont leurs exigences à l'égard des infrastructures correspondantes ?
- Où se situent les lacunes et les déficits ?
- Quels sont les besoins des employeurs et à quel point ces besoins diffèrent-ils dans des contextes et des mondes professionnels différents ?
- Qu'est-ce qui encourage et qu'est-ce qui empêche les employeurs de s'engager ?

- Quels sont les attraits des différents modèles de financement par rapport à l'offre et la demande ?
- Quelles sont les conséquences des différents modèles de financement pour les finances des communes ?
- Qu'est-ce qui encourage et qu'est-ce qui empêche les communes de s'engager ?
- Quelles sont les conséquences de l'offre d'accueil extra-familial sur la structure de la population ?
- A quelles conditions les communes sont-elles intéressées à investir dans les offres d'accueil extra-familial ?

- Quelles sont les priorités, quel est le délai et quelles sont les stratégies d'implémentation des structures d'accueil parascolaires ?
- Quels sont les défis à surmonter ?
- Quelles sont les spécificités locales à prendre en compte ?

Buts

- Un «regard d'en bas» sur des pratiques variées
- Comprendre et démontrer l'efficacité des modèles différents dans leur contexte respectif
- Identifier les facteurs qui encouragent ou empêchent la mise en pratique
- Permettre une évaluation des différentes démarches en fonction du contexte
- Démontrer les possibilités de réalisation variées avec leurs avantages et leurs inconvénients
- Valoriser les expériences pratiques

Public cible

Les personnes qui, dans les communes, les cantons et les entreprises, sont responsables des questions de conciliation entre parentalité et travail rémunéré.

Déroulement

13h30 Bienvenue et introduction
Markus Zürcher

Partie I

Besoin des employés et des employeurs

13h40 Parentalité et travail rémunéré par rapport
au baromètre RH : attentes, offre et évaluation
Cécile Tschopp

14h00 Besoins, offres, et solutions stratégiques pour
les travailleurs du savoir
Barbara Josef

14h20 Conciliation travail-famille – besoins, offres, et
solutions stratégiques chez les CFF
Regula Rütli

14h40 Discussion

Partie II

Expériences – conséquences souhaitées et indésirables des modèles de financement possibles

14h50 Modèles de financement et couverture des besoins
en un clin d'œil
Jérôme Cosandey

15h10 Bons de garde
Regula Wyrsch

15h30 La Fondation pour l'accueil de jour des enfants,
un modèle de partenariat privé public
Doris Cohen-Dumani

15h50 Discussion

16h00–16h30 Pause

Partie III

**Perspectives – en route vers les structures d'accueil
parascolaires: défis et prochaines démarches**

16h30 ... du point de vue de l'Initiative des villes pour
la politique sociale
Franziska Teuscher

16h50 ... du point de vue de la Conférence des directrices
et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS
Manuela Weichelt-Piccard

17h10 ... du point de vue de la commune de Coire
Doris Caviezel-Hidber

Partie IV

Enseignements et résolutions

17h30–18h00 Que retenons-nous? Que mettons-nous en pratique?
avec *Ruth Derrer-Balladore, Lucrezia Meier-Schatz,*
Rosmarie Quadranti

Mitwirkende Intervenante-s

Doris Caviezel-Hidber

Stadträtin Chur
Conseillère municipale Coire

Doris Cohen-Dumani

Präsidentin/Présidente de la Fondation
pour l'accueil de jour des enfants FAJE

Dr. Jérôme Cosandey

Projektleiter Avenir Suisse, Mitglied des Kaders
Chef de projet Avenir Suisse, membre du cadre

Ruth Derrer-Balladore

Senior Consultant, Schweizerischer Arbeitgeber-
verband/Union Patronale Suisse

Barbara Josef

Leiterin Kommunikation & gesellschaftliches
Engagement, Projektleiterin Home Office Day
sowie Mitglied der Geschäftsleitung, Microsoft
Schweiz GmbH
Cheffe communication & engagement social, cheffe
de projet Home Office Day et membre de
la direction d'entreprise, Microsoft Schweiz GmbH

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Nationalrätin Kanton St. Gallen,
Geschäftsführerin Pro Familia
Conseillère nationale canton de St. Gall
Directrice Pro Familia

Rosmarie Quadranti

Nationalrätin Kanton Zürich
Conseillère nationale canton de Zurich

Regula Rütli

Leiterin Diversity, SBB AG
Cheffe Diversity, CFF AG

Franziska Teuscher

Gemeinderätin Bern
Conseillère municipale Berne

Dr. Cécile Tschopp

Arbeits- und Organisationspsychologie, Forschungs-
gruppe Organisation – Arbeit – Technologie, ETHZ
Psychologie du travail et de l'organisation,
groupe de recherche organisation – travail – techno-
logie, EPFZ

Manuela Weichelt-Piccard

Regierungsrätin, Kanton Zug
Conseillère d'Etat, canton de Zoug

Regula Wyrsch

Dienstchefin Kinder Jugend Familie, Stadt Luzern
Cheffe enfants jeunesse famille, ville de Lucerne

Dr. Markus Zürcher

Generalsekretär SAGW
Secrétaire général ASSH

Organisation

20

Ruth Derrer-Balladore

Senior Consultant, Schweizerischer Arbeitgeberverband/Union Patronale Suisse

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Nationalrätin Kanton St. Gallen
Geschäftsführerin Pro Familia
Conseillère nationale canton de St. Gall
Directrice Pro Familia

Martine Stoffel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin SAGW
Collaboratrice scientifique ASSH

Dr. Markus Zürcher

Generalsekretär SAGW
Secrétaire général ASSH

Kontakt Contact

SAGW/ASSH

Martine Stoffel

Hirschengraben 11

Postfach 8160

3001 Bern

Telefon 031 313 14 40

E-Mail martine.stoffel@sagw.ch

**Schweizerische Akademie der Geistes- und
Sozialwissenschaften SAGW**
**Académie suisse des sciences humaines
et sociales ASSH**

Die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften SAGW vermittelt, vernetzt und fördert geistes- und sozialwissenschaftliche Forschung.

L'Académie suisse des sciences humaines et sociales ASSH communique, coordonne et encourage la recherche en sciences humaines et sociales.

Pro Familia Schweiz

Pro Familia Schweiz ist der Dachverband der Familienorganisationen und Kompetenzzentrum für Familienpolitik.

Pro Familia Suisse est l'association faitière des organisations familiales et le centre de compétence en politique familiale.

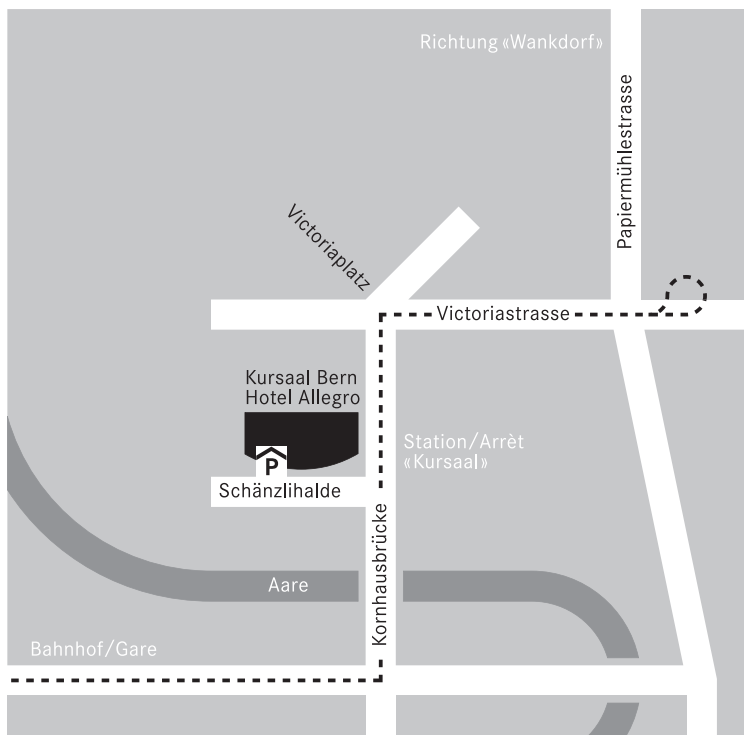
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Union patronale Suisse

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der Schweizer Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit.

L'Union patronale suisse (UPS) est la voix du patronat helvétique dans le monde économique et politique ainsi qu'à l'égard du public.

Situationsplan Plan

22



Tagungsort**Lieu du colloque**

Kursaal Bern
Saal Bellavista 5
Hotel Kursaal
Kornhausstrasse 3
Bern
Telefon 031 339 55 00

Die Tagung findet am Donnerstag, 5. Juni 2014 statt.
Le colloque a lieu jeudi 5 juin 2014.

Anfahrt**Accès**

ab Bahnhof Bern:
Tram Nr. 9 Richtung Bern Wankdorf
bis Station «Kursaal» (Fahrzeit: 5 Minuten)
Depuis la gare de Berne:
Tram N° 9 en direction de Bern Wankdorf
Jusqu'à l'arrêt «Kursaal» (environ 5 min de trajet)

Anmeldung Inscription

www.sagw.ch/veranstaltungen

www.assh.ch/manifestations

Anmeldeschluss **31. Mai 2014**

Délai d'inscription **31 mai 2014**

