

Factsheet

Engagement für Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir müssen einerseits ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass unsere Kundschaft sehr divers ist: Land, Stadt, Alt, Jung, Gross, Klein, Deutsch, Französisch, Italienisch - und dass dadurch unterschiedliche Bedürfnisse entstehen. Ein standardisiertes Angebot für die diversen Kundinnen und Kunden funktioniert nicht. Damit wir diese unterschiedlichen Bedürfnisse abdecken können, brauchen wir Diversität bei HotellerieSuisse, das heisst, ganz unterschiedliche Profile, Kompetenzen und Ausprägungen von Mitarbeitenden.

Auch unsere Kundinnen und Kunden sind mit dem Thema konfrontiert. Sie haben unterschiedlichste Gäste sowie auch verschiedenste Mitarbeitende. Demzufolge ist Diversität auch für Hotellers ein zentrales Thema. Denn nur mit diversen Teams können sie bestmöglich das Fachkräftepotenzial nutzen sowie ihre Gäste gezielt zufrieden stellen. Diversität ist also ein zentraler Erfolgsfaktor für die Branche. Neben der Ausrichtung des Verbandes müssen wir auch unsere Themen so ausrichten, dass wir unsere Mitglieder bestmöglich unterstützen können. Deshalb haben wir im Jahr 2020 Diversity zum Topthema gemacht. Aufgrund von Corona konnten wir leider nicht viele Massnahmen umsetzen, werden dies jedoch nachholen.

Um auch in Zukunft gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende für den Verband gewinnen zu können, ist es zentral, sich für diese Themen zu engagieren. Zudem führt Diversity zu verschiedenen Perspektiven und zu breiterem Wissen. Das vereinfacht den Umgang mit Komplexität, steigert die Innovationskraft und verbessert die Produktivität sowie die Leistung von Unternehmen.

Praxisbeispiele

Bereits vor Corona haben wir einerseits unsere Blockzeiten abgeschafft. Dies ermöglicht unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten sehr flexibel einzuteilen. Andererseits haben wir das Modell «Mobiles Arbeiten» gelockert. In Absprache mit der oder dem Vorgesetzten kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mobil arbeiten, sei es im Homeoffice, in einem Co-Working Space oder auch mal in der Ferienwohnung. Es besteht eine Präsenzzeit von 1 – 2 Tagen pro Woche in unseren Büroräumlichkeiten. Vorgesetzte können in bestimmten Fällen das mobile Arbeiten ablehnen, müssen es jedoch gut begründen. Damit fördern wir die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. Mit dem mobilen Arbeiten fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Indem z.B. ein Elternteil von zu Hause aus arbeitet, kann er mit den Kindern frühstücken, das Mittagessen kochen und ist zu Hause, wenn die Kinder aus der Schule kommen. Auch Mitarbeitende ohne Kinder profitieren von diesem Modell. Bei vielen fällt das Pendeln weg, und es entsteht somit mehr Zeit für Familie, für Hobbies, für Freundschaften etc. Dies wirkt sich positiv auf die Gesundheit, die Ausgeglichenheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aus.

Werkplatz Égalité

Wie bereits erwähnt, haben wir uns für dieses Jahr Diversity als Topthema gesetzt. Als die Anfrage von den beiden Gleichstellungsfachstellen kam, hat sich unsere Leiterin HR, Ursula Imhasly, spontan für die Teilnahme am Pilotprojekt entschieden. Sie wollte sich mit Gleichgesinnten austauschen und das Thema Diversity vertiefen. Denn was Diversity anbelangt, stecken wir bei HS intern noch ziemlich in den Kinderschuhen.

Wir haben einerseits erfahren, dass wir in Themen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr fortschrittlich sind, andererseits haben wir auch unser Verbesserungspotenzial erkannt. Wir werden z.B. unsere Stelleninserate vermehrt so formulieren, dass sich beide Geschlechter angesprochen fühlen und wir für Kaderstellen mehr Bewerbungen von Frauen erhalten.

Quotes

«Diversity is a fact, inclusion an act»

«Diversität für mehr Innovation»

Bern, 14. September 2020 – UI