

2021

Rapport annuel Jahresbericht



Informations- und Beratungszentrum
Arbeits- und Berufsleben gestalten

frac

Centre d'information et de consultation
Construire sa vie professionnelle

Impressum

Auflage | Édition

Copyrights

Druck | Impression

Redaktionsverantwortung |

Responsabilité de la rédaction

Gestaltung | Conception

Herausgeber | Éditeur

2000, April 2022

frac

Witschidruck AG

Andrea Frommherz und Jeanette Bräm

anouk grafikdesign

frac – Informations- und Beratungszentrum

Arbeits- und Berufsleben gestalten

frac – Centre d'information et de consultation

Construire sa vie professionnelle

info@frac.ch | 032 325 38 20 | www.frac.ch

Kontakt | contact

-
- 04 **Éditorial** | Editorial
-
- 06 **Le frac en un coup d'oeil** | frac im Überblick
-
- 08 **Conciliation entre travail et famille** |
Vereinbarkeit Beruf und Familie
-
- 21 **Remerciements mentor-e-s** |
Dank an Mentorinnen und Mentoren
- 22 **L'impact du frac** | Was frac bewirkt
- 24 **Statistique** | Statistik
- 26 **Relations publiques** | Öffentlichkeitsarbeit
- 28 **Finances** | Finanzen
- 30 **Rapport de révision** | Revisionsbericht
-
- 31 **Le comité** | Der Vorstand

Mise en oeuvre du repositionnement stratégique Conciliation entre travail et famille



Annina Feller

Präsidentin des Vereins frac
Présidente du comité frac

Pendant cette deuxième année turbulente sous le signe du covid, le frac a su à nouveau maintenir son cap. Jongler avec les consultations en ligne, chaque fois que cela s'est avéré judicieux, est devenu une pratique courante, qui aujourd'hui complète les méthodes de travail de l'équipe.

La stratégie que nous avons élaborée pour repositionner le frac, avec sa nouvelle structure organisationnelle, est mise en œuvre pas à pas. La conciliation entre vie professionnelle et vie de famille constitue un point fort. Nous y accordons une place prépondérante dans ce rapport annuel.

activités. En même temps, cette codirection crée une nouvelle dynamique de topjob-sharing que nous nous réjouissons d'expérimenter.

Cependant, évoluer signifie souvent aussi renoncer à des privilèges et des personnes qui avaient fait leurs preuves durant de nombreuses années. En été 2021, nous avons ainsi vu partir Pia Wegmüller, qui s'est lancée dans un nouveau défi professionnel. Nous saisissons l'occasion de la remercier encore une fois pour son énorme engagement durant 20 ans – membre fondateur du frac, elle a ensuite œuvré comme conseillère, responsable de la communication et directrice adjointe. Pia, nous te souhaitons le meilleur pour la suite de ta carrière !

Le centre d'information et de consultation frac a poursuivi en 2021 son engagement concret en faveur de l'égalité des chances. Par le biais de différentes offres de consultation, le frac soutient

La thématique conciliation entre travail et famille est appelée à se développer à l'avenir.

C'est dans cette nouvelle optique que nous avons pu confier à Jeanette Bräm en automne 2021 le poste de codirection nouvellement créé. La Bienneoise apporte de solides connaissances en gestion d'entreprise, en communication et en ressources humaines. Le frac bénéficie également de son excellent bilinguisme, qu'elle pratique quotidiennement au travail et en famille. Andrea Frommherz dirige le frac depuis sa fondation il y a plus de 20 ans, avec beaucoup de succès. Après une phase de croissance et une réorganisation structurelle, elle a à présent reçu du renfort au niveau de la direction. Les deux codirectrices pourront de la sorte mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, sans oublier d'autres

les femmes et les hommes qui souhaitent réaliser un projet professionnel ainsi que dans le domaine de la conciliation entre travail et famille. Cette thématique est appelée à se développer à l'avenir dans nos différentes prestations. Notre collaboration déjà excellente avec le Centre d'orientation professionnelle Bienne-Seeland s'en verra ainsi renforcée.

Je profite de l'occasion pour remercier le canton de Berne, la ville de Bienne, d'autres communes et fondations, les organisations partenaires, les donateurs et donatrices, l'équipe du frac, les membres bénévoles du comité et bien sûr nos clientes et clients pour leur confiance.

Umsetzung strategischer Neuausrichtung

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Das frac hat auch während dem zweiten turbulenten Covid-Jahr 2021 den Kurs erfolgreich gehalten. Der Wechsel auf Online-Beratungen, wann immer es angemessen war, wurde sehr routiniert umgesetzt und ergänzt nun die Beratungsformen im Team.

Veränderungen bedeuten jedoch oftmals auch Abschiednehmen von langjährig Bewährtem. Und so mussten wir uns im Sommer 2021 von Pia Wegmüller verabschieden, die sich beruflich zu neuen Herausforderungen aufmachte. Wir danken Pia Wegmüller an dieser

Die Vereinbarkeit soll in Zukunft als Schwerpunktthema stärker werden.

Die erarbeitete Strategie zur Neuausrichtung des frac mit der neuen Organisationsstruktur wird weiterhin Schritt für Schritt umgesetzt. Ein Schwerpunkt darin ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch im vorliegenden Jahresbericht im Fokus steht.

Stelle nochmals ganz speziell für ihren 20-jährigen Einsatz – zuerst als Gründungsmitglied, danach als Beraterin und Kommunikationsverantwortliche mit stellvertretender Geschäftsleitungsfunktion – und wünschen ihr auf dem weiteren beruflichen Weg alles Gute!

Unter diesem Zeichen konnte im Herbst 2021 die neu geschaffene Co-Geschäftsleitungsstelle mit Jeanette Bräm besetzt werden. Jeanette Bräm bringt neben sehr fundierten Kenntnissen in der Betriebswirtschaft, der Kommunikation und dem Personalbereich auch die Zweisprachigkeit mit, die sie als Bielerin nicht nur professionell, sondern auch mit ihrer Familie lebt. Andrea Frommherz, die das frac seit über 20 Jahren sehr erfolgreich leitet, hat nun nach der Wachstumsphase und grösseren Organisationsstruktur Verstärkung auf Ebene Geschäftsleitung erhalten. Dies erlaubt beiden Leiterinnen die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen sowie weiteren Aktivitäten. Gleichzeitig ergibt dies auch für das frac eine neue Dynamik und voller Tatendrang und Experimentierfreude begeben wir uns auf den Weg des Topjob-Sharing-Modells.

Das frac setzte sich auch im 2021 als Informations- und Beratungszentrum kraftvoll und konkret für die Chancengleichheit ein. Es unterstützt Frauen und Männer durch verschiedene Beratungsangebote bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Gestaltung und in der Vereinbarkeitsfrage. Insbesondere die Vereinbarkeit soll in Zukunft als Schwerpunktthema stärker in den einzelnen Dienstleistungen ausgebaut und die bereits sehr gute Zusammenarbeit mit dem BIZ Biel-Seeland verstärkt werden.

Ich bedanke mich an dieser Stelle beim Kanton Bern, der Stadt Biel, weiteren Gemeinden und Stiftungen, Partnerorganisationen, Spendenden, dem frac-Team, den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und ehrenamtlichen MentorInnen und natürlich auch bei der Kundschaft für ihr Vertrauen.

Annina Feller, Präsidentin | *Présidente*

Le frac en un coup d'oeil

Le frac est le centre de compétences pour Bienne, le Seeland et le Jura bernois pour toutes les questions autour du thème « construire sa vie professionnelle ». Le frac s'engage depuis plus que 20 ans pour l'égalité des chances dans le monde du travail pour tous, indépendamment de leur sexe, de leur provenance, de leur formation et de leurs contextes de vie. Le frac leur offre des consultations individuelles ou en groupe.

L'offre du frac s'adresse à trois groupes cibles :

Clientèle individuelle et Mandataires

Principaux thèmes de consultation

- Concilier vie professionnelle et vie familiale
- Réaliser la (ré)-Intégration de personnes avec responsabilités familiales et après une période de chômage
- Trouver un emploi en Suisse
- Évoluer professionnellement (p.ex. Soutien en cas de recherche de financement de formation ou dans les démarches de reconnaissance de diplômes)
- Rechercher un emploi
- Réaliser un entraînement à l'activité professionnelle
- Femmes cadres : Se préparer à une nouvelle fonction ou à une fonction dirigeante
- Faire face aux défis sur la place de travail

Entreprises

Principales prestations pour le développement de votre personnel

- Centre de médiation externe
 - Personne de Confiance en entreprise
 - Formations continues modulaires contre le harcèlement
- Conciliation vie professionnelle et vie familiale
- Questions sur le thème de l'égalité / Coaching pour femmes cadres
- Newplacement
- EAP – Entraînement à l'activité professionnelle



frac im Überblick

frac ist das Kompetenzzentrum für Biel, Seeland und Berner Jura für alle Fragen rund um das Thema «Arbeits- und Berufsleben gestalten». Seit mehr als 20 Jahren engagiert sich frac für gleiche Chancen in der Arbeitswelt für alle Personen, unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Bildungshintergrunds und ihrer Lebenskontexte. frac bietet Einzel- und Gruppenberatungen an.

Das Angebot des frac richtet sich an drei Haupt-Zielgruppen

Individual-Kundschaft und Zuweisende Stellen

Zentrale Beratungsthemen

- Beruf und Familie vereinbaren
- Beruflicher (Wieder-) Einstieg für Personen mit Familienaufgaben und nach Erwerbslosigkeit planen und umsetzen
- Berufseinstieg in der Schweiz realisieren
- Beruflich weiterkommen (z.B. Unterstützung bei der Finanzierung beruflicher Bildung oder Begleitung bei Diplomanerkennungen)
- Eine Stelle suchen
- Berufliches Arbeitstraining umsetzen
- Frauen in der Führung: Sich auf eine neue Funktion oder einen Führungsjob vorbereiten

Unternehmen

Schwerpunkte der Dienstleistungen für Ihre Personalentwicklung

- Externe Vertrauensstelle
 - Betrieblichen Vertrauensperson
 - Modulare Weiterbildung gegen sexuelle Belästigung und Mobbing
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Fragen rund um Gleichstellungsthemen / Coaching für Frauen in der Führung
- Newplacement
- BAT – Berufliches Arbeitstraining



Conciliation entre travail et famille

01 En route vers l'égalité entre les femmes et les hommes

Sur le plan juridique, les femmes et les hommes ont atteint l'égalité. En réalité, le traitement qui leur est réservé est souvent inégal. Malgré de nombreux progrès, d'importantes disparités entre les sexes subsistent.

Par conciliation entre travail et famille, on entend la possibilité pour les femmes et les hommes de prendre une part active tant dans le cadre familial que dans la vie professionnelle, sans pour autant subir de désavantages - en termes de salaire, de carrière, de formation continue ou d'attribution des tâches.

Les mesures renforcées en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale contribuent

de façon déterminante à l'égalité des sexes. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de telles conditions favorables sont bénéfiques pour la société, notamment pour les aspects suivants :

- un taux d'occupation plus élevé
- un revenu familial plus sûr
- le renforcement de l'égalité entre les deux sexes

Les enjeux et tensions en présence sont tributaires de différents facteurs :

- individuels,
- entrepreneuriaux et
- sociétaux

02 Qu'avons-nous atteint à ce jour ? Was wurde bisher erreicht?

L'article sur l'égalité est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981. Si la Suisse a réalisé des progrès depuis, l'égalité est cependant loin d'être pleinement réalisée.

Erwerbstätigkeit

Die Erwerbsbiografie von Frauen unterscheidet sich in verschiedener Hinsicht weiterhin von jener der Männer. Die Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Erwerbstätigkeit hängen stark mit der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Familienarbeit zusammen.

Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen und Männer gleichen sich immer wie mehr an. Seit Ende der 90er Jahre ist jene der Frauen (61%) gestiegen, während die der Männer (76%) zunächst leicht zurückgegangen und seit 2004 stabil geblieben ist.

Teilzeitarbeit

Von den erwerbstätigen Frauen gingen 2019 59% einer Teilzeitarbeit nach. Bei den Männern waren es 18%. Die Teilzeitbeschäftigung ist somit nach wie vor ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit und kann unter Umständen zu ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechterer sozialer Absicherung (z.B. bei der Pensionskasse) sowie geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen führen.

Berufliche Stellung

Mehr Frauen als Männer sind Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion. Der Anteil Frauen in Führungspositionen ist seit 1996 anfänglich leicht gestiegen und macht nun seit einigen Jahren gut einen Drittel aus.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Concilier travail et famille

Les femmes sont aujourd'hui mieux formées et restent plus souvent actives lorsqu'elles ont des enfants. Les pères participent plus activement à l'éducation des enfants.

Partage de l'activité professionnelle dans le couple

Le modèle parental le plus répandu est celui d'un père travaillant à plein temps et d'une mère active à temps partiel, suivi du modèle où le père travaille à plein temps et la mère est au foyer. Aujourd'hui, les femmes ont moins tendance à réduire leur activité professionnelle ou à y renoncer lorsqu'elles deviennent mère.

Partage des tâches ménagères

Les femmes s'investissent plus que leur conjoint dans la plupart des activités domestiques et familiales, à l'exception des travaux administratifs et artisanaux. La répartition est tendentiellement plus égalitaire

lorsque les deux partenaires ont suivi une formation tertiaire ; idem lorsque tous deux travaillent soit plein temps, soit à temps partiel.

Einstellungen

Traditionelle Rollenbilder haben sich zwar aufgeweicht, prägen aber immer noch stark die Einstellungen der Bevölkerung. Männer halten stärker an traditionellen Rollenvorstellungen fest, gleichfalls Personen mit höchstem Bildungsniveau obligatorische Schule und Sekundarstufe II, dies ungeachtet des Geschlechts. Der Zusammenhang zwischen Einstellungen und Bildungsabschluss ist bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern.

Quelle: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Bundesamt für Statistik, 2019

Source : Vers l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la statistique, 2019

03 Was soll noch erreicht werden?

Fairness in der Familie und bei der Arbeit – das Wichtigste aus Sicht der Gleichstellung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit können beide Geschlechter bei der Übernahme von Care-Arbeit freier entscheiden und verschiedene Lebensbereiche besser verbinden. Dazu braucht es in erster Linie förderliche Rahmenbedingungen:

- Bei Müttern und Vätern: faire partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Haus- und Betreuungsarbeit;
- bei Arbeitgebenden: Lohngleichheit, Teilzeitarbeit auf allen Hierarchiestufen, flexible Arbeitszeitmodelle, Durchsetzung der Lohngleichheit, Anerkennung der bei unbezahlter Care-Arbeit erworbenen Qualifikationen durch Ausbildungsinstitutionen und Arbeitgebende,

Job-Sharing in Kaderpositionen, Weiterbildung bei flexibler Arbeitszeit;

- bei der familienergänzenden Kinderbetreuung und im Schulsystem: Kinderkrippen, Tagesschulen, Blockzeiten, Betreuung an Randzeiten;
- im Bildungsbereich: Abbau von Geschlechterstereotypen in Bildung, d.h. Erweiterung des Spektrums bei der Berufswahl von Männern und Frauen;
- in der Sozial-, Familien- und Steuerpolitik: Abbau von Hürden bei Steuern und Sozialversicherungen, die Paare bestrafen, gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Care-Arbeit, Familienzulagen, Ergänzungsleistungen, Gutschriften für Familien, bessere Anerkennung der Care-Arbeit in den Sozialversicherungen.

Beruf & Familie unter einem Hut



Barbara Rüber (40)

Group Accountant, 60%

Stefan Rüber (41)

wissenschaftlicher Mitarbeiter, 70%

2 Kinder (10 und 12-jährig), 1 Hund

Wie schaffen Sie es, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen?

S: Dank unseren Teilzeitpensen konnten wir Beruf und Familie schon immer gut vereinen. Als die Kinder noch kleiner waren, gingen sie zu einer Tagesmutter. Seit sie in der Schule sind, können wir das gut untereinander aufteilen und wechseln uns an den schulfreien Nachmittagen ab.

B: Wir haben beide flexible Arbeitgeber, sodass wir auch mal einen Arbeitstag mit einem freien Tag wechseln können. Wenn jemand von uns zum Beispiel eine wichtige Sitzung hat, bleibt der andere zuhause. So können wir die Zeit auch untereinander flexibel handhaben und müssen nicht fix an den vereinbarten Tagen arbeiten gehen.

Wer bleibt zu Hause, wenn ein Kind krank ist?

B: Das wurde schon immer spontan entschieden. Wer gerade besser frei machen kann, bleibt zuhause und kümmert sich um die Kinder.

S: Beide kümmern sich gleichermassen um die Kinderbetreuung.

Wie fair empfinden Sie die Aufteilung der Betreuungs- und Hausarbeit?

S: Momentan fühle ich mich sehr bevorzugt gegenüber Barbara. Früher, als die Kinder noch kleiner waren, habe ich deutlich mehr Hausarbeit gemacht.

B: Ich fühle mich weder benachteiligt noch bevorzugt. Momentan mache ich etwas mehr als Stefan, da er wegen seines Amtes momentan oft am Abend weg ist. Aber für mich stimmt das so.

Führen Sie regelmässig einen Check-up durch und überprüfen, ob die Rollen nach wie vor stimmen?

S: Regelmässig sicherlich nicht, wir reden dann über die Aufgaben und deren Bewältigung, wenn wir merken, dass es für die eine oder andere Person nicht mehr stimmt.

Welchen Gewinn ziehen Sie persönlich aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

B: Ich schätze sehr, dass ich meine Familie so geniessen kann und meine Kinder so nah betreuen konnte. Ich konnte sehen, wie sie aufwachsen und gleichzeitig hatte ich die Möglichkeit, aktiv, mein Berufsleben zu gestalten und die Zeit auf der Arbeit für mich zu geniessen.

S: Ich kann mich dem anschliessen.

Ist die viel beschworene Vereinbarkeit von Beruf und Familie überhaupt möglich oder eher eine Illusion? SceptikerInnen sagen, man kann halt nicht beides haben. Wie erlebt ihr das? Was meint ihr dazu?

B: Ich glaube schon, dass man beides haben kann – sonst könnte man ja keine Kinder mehr haben. Die Bedürfnisse jedes Einzelnen sind halt individuell.

S: Ich finde wir sind in einer privilegierten Lage hier in der Schweiz. Bei einigen Berufen ist es sicher auch schwieriger, mit den Arbeitgebern für flexible Arbeitszeiten zu schauen, als bei anderen.



Emine Ramosaj, 47 ans

Je m'appelle Emine Ramosaj, originaire du Kosovo, je suis une maman monoparentale, qui élève seule sa fille qui a aujourd'hui 14 ans.

Au bénéfice d'un Master en économie, management et informatique j'ai exercé un grand nombre d'années dans ce domaine. Pour augmenter mes chances sur le marché du travail, j'ai complété ma formation initiale en Suisse et obtenu un certificat d'assistante en personnel. Depuis mon arrivée en Suisse, j'ai déjà eu l'occasion d'exercer dans différents domaines. Ce que je me souhaite aujourd'hui, un emploi qui me permet de mobiliser toutes mes compétences professionnelles et de concilier harmonieusement vie professionnelle et famille.

L'objectif 1er de mes consultations au frac, une analyse de mon dossier de candidature, rendre mon dossier CV et lettres de motivation plus attractif et plus convaincant. Rapidement j'ai pris conscience que l'analyse de mon dossier n'était en fait qu'un „piece of cake“ Dans le cadre des consultations j'ai également abordé le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Les conseils que j'ai reçus étaient très pertinents et transmis de manière professionnelle et humaine. Ces conseils vont m'être très utiles tant dans ma sphère professionnelle que privée.

Les prestations du frac sont à mon avis indispensables pour tous/toutes, tout particulièrement pour des personnes issues de la migration, qui souvent font faces à une nouvelle culture professionnelle et sociale, à de nouvelles lois et qui souhaitent que leur intégration professionnelle et personnelle soit couronnée de succès.

L'accueil au frac est toujours chaleureux, empreint de générosité et parfaitement professionnel.



«Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema, das Väter und Mütter betrifft»

Ich wünsche mir, dass vermehrt auch Männer oder Paare den Weg ins frac finden, um sich möglichst bei der Familiengründung oder während der Familienzeit unterstützen zu lassen. Es gibt auch etliche Hilfsmittel, die Paare unterstützen. Es lohnt sich, diese zu Rate zu ziehen.

Andrea Frommherz, Co-Geschäftsleitung, Beraterin frac



Merlino Remo, 45 ans
(Projet pilote EAP Jura bernois)

N'ayant plus travaillé durant une période d'environ 10 ans et après avoir fait un grand nombre de postulations infructueuses dans ma profession en tant qu'employé de commerce, on m'a dirigé vers le FRAC à Bienne.

Après le premier entretien avec ma conseillère au FRAC, j'ai tout de suite compris que c'était quelque chose qui allait vraiment m'aider dans la recherche d'un nouvel emploi, car on me proposait un placement dans une entreprise (EAP) pour faciliter ma réinsertion sur le marché du travail. La prochaine étape a donc été de rechercher une place EAP, soit dans ma branche ou dans un tout autre domaine. D'avoir le choix est vraiment une bonne chose, car quand si on a plus travaillé dans sa branche depuis un grand laps de temps, on a peut-être envie d'essayer d'autres secteurs. Pour ma part, il était clair que je préférais rester dans le commerce.

Le FRAC m'a donc trouvé une place dans la relation clients et l'administratif au sein d'un magasin. Etant donné les différentes tâches qui m'ont été exposées, j'ai pu me remettre à niveau dans pas mal de domaines. J'ai pu développer mes compétences notamment dans la correspondance, la comptabilité, les commandes ou encore la facturation et la vente. De plus, j'ai appris à conseiller les clients dans le domaine du confort et du sommeil et faire la livraison des marchandises chez ces derniers.

En ce qui concerne les objectifs que l'on s'était fixés, la plupart ont été atteints. Je dois remercier le FRAC et les personnes qui m'accompagnent pour leur soutien, que ce soit pour le coaching, les candidatures ou encore pour la possibilité d'améliorer mes connaissances en allemand avec une mentore, qui dans ma situation et mon secteur d'activité est très important.

Je remercie également la personne qui m'a engagé pour faire l'EAP, car elle m'a permis de reprendre confiance en moi. Il ne reste plus qu'à trouver un poste fixe pour que l'objectif final soit atteint.

«Unbezahlte Haus- und Familienarbeit»



Ich wünsche mir, dass Care-Arbeit angemessen entlohnt wird. So, wie dies bei der freiwilligen Feuerwehr und im Militärdienst seit je her normal ist, man(n) erhält einen Sold. Weiter wünsche ich mir, dass Alleinerziehende besser unterstützt werden, wenn das Einkommen wegen Teilzeitarbeit nicht reicht, um selbständig davon zu leben. Für den Stellenmarkt wünsche ich mir, dass unbezahlte Care-Arbeit als Arbeitserfahrung, allenfalls sogar Kompetenzerweiterung, angerechnet wird.

Es kommen auch einige alleinerziehende Männer ins frac in die Beratung und mir fällt auf, dass sie viel vehementer auf solche Ungerechtigkeiten reagieren. Wir Frauen sollten sie uns zum Vorbild nehmen und lauter Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung einfordern.

Monika Nyffenegger, Beraterin frac



**Urs Brassel, Dipl. Augenoptiker SBAO,
Mitinhaber Spörrli Optik AG, Biel**

Die Spörrli Optik AG beschäftigt auf 100% Stellen gerechnet 10 Personen und bildet 2 Lernende aus. Insgesamt arbeiten in der Firma 15 Mitarbeitende.

Wie viele Personen arbeiten Teilzeit?

Von den 15 Personen arbeiten 10 Personen im Teilzeit-Pensum 40%–80%. Bei Teilzeit tätigen Mitarbeitenden, die Familien haben und zwei bis drei Tage pro Woche arbeiten, merkt man, wie motiviert sie sind. Sie empfinden die Arbeit als Abwechslung zum Familienalltag. Möchten Mitarbeitende für eine Fortbildung oder die Familie weniger als 100% arbeiten, versuchen wir das zu ermöglichen. Das Geschlecht spielt dabei keine Rolle, massgebend ist die Situation, in der sich jemand befindet.

Welche Vor- und Nachteile gibt es bei Teilzeitmitarbeitenden?

Für mich ist vor allem das Organisatorische herausfordernd, beispielsweise für die Personal- und Wocheneinsatzplanung. Je mehr es verzettelt ist, desto aufwändiger ist meine Arbeit.

In der Teilzeitarbeit sehe ich aber auch Vorteile, zum Beispiel bei Krankheitsausfällen. Wenn jemand 100% arbeitet, hat er oder sie keine Kapazität, zusätzlich die Vertretung zu übernehmen. Aber jemand, der 40% angestellt ist, kann in einem solchen Fall kurzfristig auf 60–80% aufstocken.

Teilzeitarbeit aus Sicht des Arbeitgebers

Welche Möglichkeiten bietet Spörrli Optik bezüglich Mutter- und Vaterschaft, kranker Kinder usw.?

Die gesetzlichen Regelungen sind unsere Grundlage. Wenn jemand eine längere Auszeit nehmen möchte, z.B. nach der Geburt eines Kindes, ist dies auch möglich. Für uns ist die Kommunikation sehr wichtig, wir versuchen in jeder Situation gute Lösungen zu suchen.

Welche Massnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Sie sonst noch in Ihrer Organisation implementiert?

Lohngleichheit ist bei uns gegeben. Unsere Löhne werden auf Statistiken des Berufsverbands ausgerichtet. Diese Statistiken unterscheiden nicht zwischen Frau und Mann, sondern berücksichtigen das Alter und die Qualifikation als relevante Faktoren. Es läuft bei uns schon seit Jahren so. Ich glaube, dass unser Betrieb bei den Mitarbeitenden als familienfreundlich gilt.

Was machen Sie für Ihre eigene Work-Life-Balance?

Für mich persönlich ist die Arbeitsatmosphäre sehr wichtig. Die Arbeitsumgebung sollte nicht nur den Kundinnen und Kunden entsprechen, sondern auch den Mitarbeitenden. Die Räume, die wir kürzlich umgebaut haben, machen Freude. Am Morgen kommt man zur Arbeit und fühlt sich einfach wohl. Für die Mitarbeitenden bin ich bereits früh morgens da und begrüsse sie. Unser Arbeitsklima ist sehr harmonisch und alle freuen sich einander wiederzusehen. Das alles trägt für mich zu einem guten Gleichgewicht bei.



«Unregelmässige Arbeitszeiten erfordern angepasste Strukturen»

Ich wünsche mir, dass die familienexternen Betreuungsangebote flexiblere Öffnungszeiten anbieten.

Danielle Nagel, Beraterin frac

«Une politique du personnel favorable à la famille – un atout pour les entreprises et le personnel»

Je souhaite que, dans les entreprises, des stratégies de développement personnel soient axées sur l'avenir pour promouvoir les carrières. Le frac est un partenaire pour les entreprises qui veulent mettre en place des mesures novatrices dans ce domaine.

Jeanette Bräm, co-directrice frac



«Angepasste flexible Arbeitsformen für Eltern»

Ich wünsche mir, dass es vermehrt Unternehmen gibt, die qualifizierte Frauen und Männer im Job-Sharing anstellen. Mit dieser Lösung bleibt das Wissen im Unternehmen und die Angestellten können Familie und Beruf besser vereinbaren. Der Stresslevel sowie das Einkommen würden somit im Einklang bleiben.

Sarah Ramser, Informatik und Kommunikation frac



Ghebre Debesay, 42-jährig

Ich bin Lernender EBA Logistiker im zweiten Lehrjahr und Teilnehmer des Projektes «2.Chance 1.Ausbildung». Nach dem EBA-Abschluss werde ich mit dem EFZ weiter machen. Ich bin Afrikaner und Flüchtling aus Eritrea. Ein Leben ohne Ausbildung mit wenig Einkommen ist schmerzhaft, darum entschied ich mich, unbedingt eine Ausbildung zu absolvieren. Auf der anderen Seite will ich ein gutes Vorbild für meine Kinder und andere fremde Leute sein. Lernen fällt mir leicht. Ich schaue immer über meinen Teller- rand und bei Schwierigkeiten frage ich die Kollegen. Weiter möchte ich mich für die angenehme Zusammenarbeit mit dem frac bedanken. In dieser aussergewöhnlichen Zeit (Pandemie) sind die Solidarität und die stabilen sozialen Kontakte zum frac-Team umso wichtiger. Hiermit möchte ich mich bei der Johnson Stiftung bedanken, beim frac Team, meiner Mentorin und allen anderen die sich ihre wertvolle Zeit für uns genommen und uns angemessen unterstützt haben.

«Empowerment»

L'empowerment ou plus joliment dit, dans la langue de Mme Amélie Nothomb, l'empouvoirement, une réelle prise de pouvoir sur sa propre vie. Prendre le pouvoir sur sa vie, c'est entre autres, garder constamment en ligne de mire ses objectifs professionnels et personnels. Jongler joyeusement et en équilibre entre profession, famille et vie privée, c'est de l'empouvoirement et surtout la garantie de s'épanouir dans toutes les sphères de sa vie, voilà, ce que je souhaite à tout un chacun-e.

Fabienne Hostettler, conseillère-coache frac



Renate Kratt, 57-jährig

Ich fühlte mich beim frac sehr gut aufgehoben. Die Beraterin hat mich ausgezeichnet unterstützt sowohl in praktischer wie beratender Hinsicht.

Nach vielen Jahren stand ich vor der Herausforderung, mich neu zu bewerben. Das hiess, auch meine Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren und zu digitalisieren. Die Beraterin half mir professionell und strukturiert dabei. Sie wies mich auf das Wesentliche hin und ging emphatisch auf allfällige Sorgen hinsichtlich Jobsuche ein. Sie ermutigte mich.

Ich bin dankbar und froh, dass es in Biel eine so tolle Fachstelle gibt und gehe davon aus, dass diese noch vielen Frauen dienen wird, denn sie ist absolut zu empfehlen.

Conciliation entre travail, famille et engagement politique

Pouvez-vous nous expliquer en quelques phrases qui vous êtes, quelle est votre fonction et en quoi la question de la conciliation entre travail et famille vous concerne ?

Je m'appelle Silvia Steidle et suis directrice des finances de la Ville de Bienne depuis 2013, membre du Conseil municipal depuis 2008. Je suis mariée et j'ai une fille de 12 ans. Vous me demandez que signifie pour moi la conciliation entre travail et famille ? Je suis une personne très orientée famille, l'aînée d'une fratrie de cinq enfants et j'ai une très bonne relation avec mes frères et sœurs. On se voit souvent, on fait des activités ensemble. Du côté de mon mari, ils sont trois. Il y a donc beaucoup d'enfants, de fêtes et de rencontres. Ça fait partie de cet équilibre dont j'ai besoin pour me sentir bien, pour être moi-même. Je me ressource auprès de ma famille, qui a aussi ses exigences et qu'il faut manager. C'est un pilier dans ma vie, le travail en est un autre. Avec mon engagement pour des projets de la ville, pour ma ville, pour la population, pour les Biennaises et les Biennois.

Quelle est, à votre avis, la responsabilité du monde politique et des employeurs pour améliorer la conciliation entre travail et famille ?

Le taux de travail est autre aspect central. Il faut offrir des postes à temps partiels, accepter de diviser un poste complet entre l'un à 40% et l'autre à 60%. Le jobsharing est aussi extrêmement important pour les cadres, il ne doit pas être limité aux petits salaires. Une autre possibilité est de proposer un poste à 80%.

Concernant la responsabilité de la politique, pour moi, c'est une question d'état d'esprit. Il s'agit de penser égalité, de promouvoir l'égalité, et pas seulement dans l'administration ou au niveau des emplois. Après, il faut mettre en place les mesures, et cela coûte toujours quelque chose. Il faut calculer les coûts, mais aussi le bénéfice pour l'employeur et l'évolution de la société.



Silvia Steidle
conseillère municipale et
directrice des finances de la Ville de Bienne

Parmi ces mesures, je pense au « Mittagstisch » : des cuisines équipées dans chaque école, une alimentation saine, du personnel qualifié. On cuisine sur place, les enfants participent à la préparation des quatre heures. Tout cela a un coût d'une part mais aussi rapporte des bénéfices : les parents comme mon mari et moi peuvent travailler et ne sont pas obligés, comme ma maman, de rester à la maison à faire les courses et les repas pour une famille de sept personnes. C'est une petite entreprise à gérer. Les cantines et les crèches ont un coût pour la Ville, mais la question est aussi de savoir si celle-ci souhaite avoir du personnel compétent et satisfait. Les entreprises de la région avec qui nous discutons ont actuellement de la peine à recruter des forces de travail qualifiées. Certaines d'entre elles recherchent du monde en Suisse alémanique. Donc pour attirer aussi ces personnes à Bienne, pour leur éviter des trajets, pour favoriser une vie familiale agréable, une vie équilibrée, la politique a un rôle à jouer.

Où la Suisse se situe-t-elle sur ces questions en comparaison européenne ?

J'ai reçu des délégations qui venaient voir comment on agit à Bienne par rapport à d'autres villes. On a beaucoup d'échanges mais mon domaine, ce n'est pas la formation ni la culture. On discute toujours des répercussions financières de l'introduction de certains modèles. Je sais que mes collègues des grandes

villes suisses ont les mêmes réflexions que nous concernant les équipements des écoles et des structures de soutien, l'encouragement des entreprises pour que celles-ci prennent leur part de responsabilité sociale. On mène des réflexions sur les impôts, par exemple. Actuellement, l'imposition individuelle est un thème. Comment encourager la famille, le mariage, quel est le système le plus juste ? Toutes les villes suisses, peu importe la langue ou la religion, du moins les dix grandes villes, se font ces réflexions. Avec les communes rurales ou en montagne, il y a des différences, mais toutes les grandes villes sont en marche. Certaines ont une longueur d'avance dans un domaine, d'autres montrent le chemin dans un autre secteur, par exemple la digitalisation. Est-ce que vous avez connaissance de villes qui seraient vraiment en avance dans le domaine de l'égalité ?

Je vous remercie beaucoup pour cet entretien. Est-ce que vous souhaitez ajouter un message pour finir ?

Je pense qu'il est très important de discuter ces thématiques aujourd'hui. Il ne faut pas non plus oublier les hommes. J'ai bien expliqué que mon mari s'engageait vraiment à part égale. S'il lit cette interview, il dira peut-être qu'il en fait bien plus. Je l'avoue, c'est possible. J'ai senti l'importance de son soutien quand j'ai dû m'en passer pendant sa formation. Je suis très contente que vous ayez choisi ce thème pour votre rapport annuel et j'ai répondu avec plaisir à vos questions.

Léon Rebetez, 20 ans (Projet pilote EAP Jura bernois)

Mon ressenti sur le frac :

Si je devais résumer mon passage au frac en quelques phrases ce serait :

- Un accompagnement professionnel et bienveillant
- Aucun jugement sur mon parcours et les choix à effectuer
- Beaucoup de respect au rendez-vous

Au moment d'aller au frac, j'étais serein mais également stressé car cela faisait de nombreuses années que je n'étais pas actif professionnellement. Cependant, mes objectifs étaient bien réfléchis : je voulais absolument trouver une place d'apprentissage pour me former. Je ne savais pas encore dans quel domaine mais grâce au soutien et à divers stages, notamment en tant qu'informaticien et électronicien en multimédia, j'ai découvert ma passion.

Aujourd'hui, après avoir réussi mes examens avec succès, j'ai décroché ma place d'apprentissage en tant qu'électronicien en multimédia au Ceff Industrie à Saint-Imier. Je suis donc très heureux.

Je remercie le frac et surtout Mme Dammone pour son investissement et cette aide si précieuse qu'elle a pu m'apporter durant toutes nos rencontres.



«Conciliation entre vie privée et vie professionnelle»

L'évolution de la société n'empêche pas la persistance des représentations sexuées des rôles. Un déséquilibre entre la vie privée et professionnelle peut être source de stress et d'anxiété.

Je souhaite que plus d'employeurs facilitent, pour les hommes comme les femmes, l'accès à des postes à temps partiel avec des horaires flexibles et la possibilité d'effectuer du télétravail. Ceci améliorerait la conciliation entre la vie privée et professionnelle tout en favorisant une égalité des conditions de travail, une réduction du temps de trajets ainsi que la satisfaction des employé-e-s. En retour, l'employeur gagnerait en fidélité et en productivité.

Barbara Dammonne, conseillère frac



«Bildung als wichtiges Mittel, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen»

Ich wünsche mir, dass Familienfrauen Mut haben neben dem Familienalltag auch Erwerbsarbeit zu leisten, die ihnen einen guten Ausgleich gibt. Ich wünsche mir auch, dass Bildungsinstitutionen vermehrt Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, um das Lernen für alleinerziehende Mütter oder Väter zu vereinfachen.

Antoinette, Sekretariat und. Auszubildende frac

«Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch eine gesellschaftliche Aufgabe»

Ich wünsche mir, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Arbeitswelt zu einer Selbstverständlichkeit wird. Anstellungsbedingungen wie Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit und Jobsharing bieten die nötige Flexibilität Beruf und Privatleben besser unter einen Hut zu bringen.

Barbara Römer, Co-Leitung Sekretariat frac





Yvonne Martz, 47-jährig

Als ich letzten Sommer nach zwanzig Jahren wohnhaft im Ausland wieder in die Schweiz zurückkehrte, ohne Perspektive und in einem Teilzeitjob, der unbefriedigend war, riet mir eine Freundin zum frac in Biel zu einer Beratung zu gehen. Sie erhielt dort selbst sehr wertvolle Unterstützung in ihrer beruflichen Laufbahn. Ich zögerte es hinaus, bis ich einen Punkt erreichte, wo ich einfach wirklich Hilfe benötigte.

Was ich dort erleben durfte übertraf bei weitem meine Erwartungen. Meine Beraterin war für mich da, hörte mir zu und wollte herausfinden was ich noch für berufliche Ziele hätte und wo ich mich sähe in ein paar Jahre. Es entstand eine Zusammenarbeit – Ich erhielt Aufträge, die mir halfen zu identifizieren was mir persönlich und beruflich wichtig ist, schrieb diese auf und dann wurden sie wieder gemeinsam mit meiner Beraterin angeschaut. So entstand ein Plan, der realistisch und nachvollziehbar war. Die neue Perspektive, die ich dadurch gewann, war nicht nur auf einer beruflichen Ebene. Auch persönlich gewann ich an Zuversicht, Selbstvertrauen und Mut neue Wege zu gehen. Ich bewarb mich für viele Stellen und erhielt auch viele Absagen. Meine Beraterin jedoch ermutigte mich unermüdlich nicht aufzugeben.

Ein paar Wochen später erhielt ich eine Zusage für einen Job in dem ich jetzt noch stehe. Ich darf eine Arbeit machen worin sich meine Kompetenzen und Stärken widerspiegeln. Eine Arbeit, die mich erfüllt und in der ich mich beruflich und persönlich weiterentwickeln kann. Ohne die fachkundige, kompetente Beratung und Begleitung, die ich damals von frac erhielt, wäre ich jetzt nicht da, wo ich bin – das bin ich mir sicher und bin für immer dankbar.

«Les jeunes femmes et l'avenir»

Dans cette époque où le patriarcat est de plus en plus souvent décrié, où l'égalité hommes-femmes est de plus en plus demandée, où les genres ont tendance à se confondre, les jeunes femmes semblent pourtant toujours suivre le chemin de leur mère, voire de leur grand-mère, à savoir celui de ne pas toujours se préoccuper de leur avenir professionnel.

Je souhaite que les jeunes femmes prennent conscience de l'importance de leur futur professionnel et de l'impact de celui-ci sur leur avenir en tant que personne indépendante.

Aline Pittet, codirection secrétariat, responsable comptabilité frac





«Unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit»

Ich wünsche mir, dass die Betreuungs- und Hausarbeit für Kinder und Erwachsene zukünftig in der Gesellschaft und auch bei Arbeitgebenden anerkannt ist. Vielleicht ist es sogar eine Vision, dass diese unverzichtbare Arbeit in einer Gesellschaft entschädigt wird.

Julia Kettner, Sekretariat und Auszubildende frac

«Engagierte Familienväter und Arbeitgebende»

Ich wünsche mir vielseitige Möglichkeiten, damit sich auch Männer vermehrt um ihre Kinder kümmern können. Dazu müssen Männer ihre Erwerbsarbeit reduzieren können.

Barbara Giezendanner, Beraterin frac



«Faire Verteilung der Löhne»

Ich wünsche mir, dass die Löhne zukünftig zwischen den Geschlechtern und Berufen/Branchen fairer verteilt sind, damit einer gemeinsamen Übernahme der Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit nichts mehr im Wege steht.

Cigdem Saydam, Sachbearbeiterin BAT Vermittlung frac

«Keine geschlechtstypische Berufswahl und Studienfachwahl, sondern eine Wahl entsprechend den Interessen und Fähigkeiten»

Ich wünsche mir Chancengleichheit für alle.

Anja Bekiri, Sekretariat und Auszubildende frac



Remerciements mentor-e-s

L'équipe du frac tient tout particulièrement à remercier tous-tes les mentor-e-s bénévoles pour le temps et l'énergie consacrés à nos client-e-s. Que ce soit dans la recherche d'emploi, sur le plan de l'apprentissage linguistique ou de toute autre matière, leur soutien est essentiel pour permettre à nos client-e-s d'atteindre leurs buts et de s'insérer professionnellement. C'est une aide précieuse et constructive. Merci de tout cœur pour votre travail remarquable et l'enthousiasme dont vous faites preuve !



Dank an Mentorinnen und Mentoren

Das frac-Team richtet einen speziellen Dank an alle freiwilligen Mentorinnen und Mentoren für die Zeit und die Energie, die sie unseren Klientinnen und Klienten geschenkt haben. Sei es bei der Arbeitssuche, beim Spracherwerb oder in anderen Bereichen, ihre Unterstützung auf dem Weg zur beruflichen Integration ist entscheidend. Ihr Einsatz ist eine wertvolle und konstruktive Hilfe. Liebe Mentorinnen und Mentoren, wir danken euch/Ihnen nochmals von Herzen für euer/Ihr hervorragendes Engagement!



«Formation continue»

Le perfectionnement professionnel s'acquiert avec l'expérience sur son lieu de travail, mais aussi en suivant des formations continues qui sont essentielles pour le développement personnel.

Le frac accompagne les personnes dans leurs choix de formations et offre également une participation financière à ses employées qui se forment. Je souhaite que plus d'institutions et d'entreprises soutiennent activement les personnes souhaitant se former. Cela encouragerait de nombreuses personnes dans cette voie.

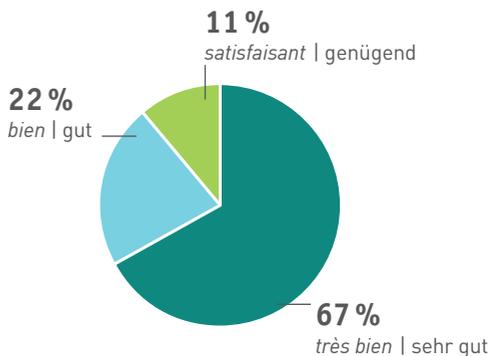
Isaura Placi, responsable placement et coordination EAP

L'impact du frac

Was frac bewirkt

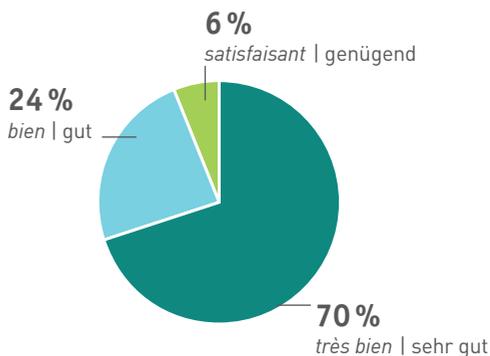
Comment avez-vous apprécié la collaboration avec votre conseillère ?

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit der Beraterin?



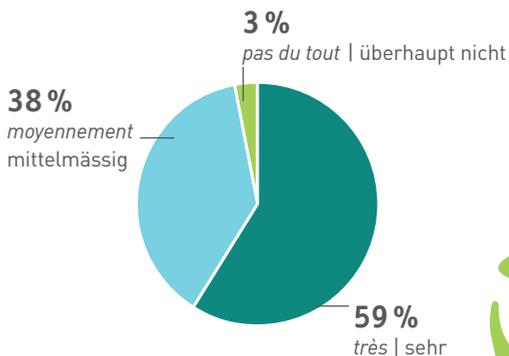
Comment évaluez-vous les compétences de votre conseillère ?

Wie beurteilen Sie die Kompetenz der Beraterin?



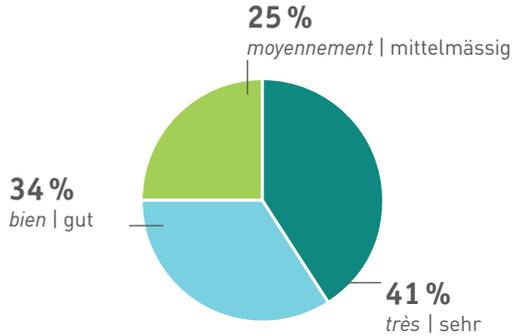
La consultation a-t-elle renforcé votre confiance en vous ?

Hat die Beratung Ihr Selbstvertrauen gestärkt?



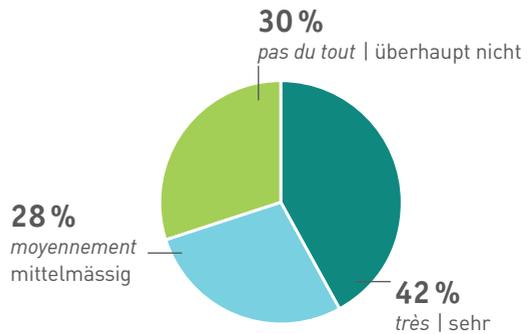
La consultation vous a-t-elle permis d'avancer dans des démarches importantes concernant votre vie professionnelle ?

Hat die Beratung Ihnen geholfen, wichtige Schritte auf dem beruflichen Weg vorwärts zu kommen?



Dans le cadre de la consultation, quelle importance avait pour vous le thème de la conciliation vie professionnelle et famille ?

Wie wichtig war für Sie das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Beratung?



Statistiques

Statistik

Personnes en consultation
Beratene Personen

Total

Clientèle individuelle
Individualkundschaft



748

307

Heures de consultation
Beratungsstunden



6187h

1139h

Langue de consultation
Beratungssprache



D 58%

D 61%

F 42%

F 39%

Sexe
Geschlecht



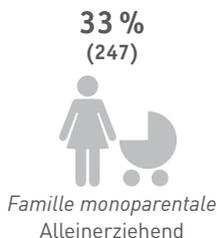
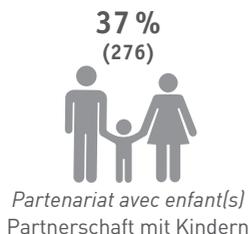
♂ 75%

♀ 93%

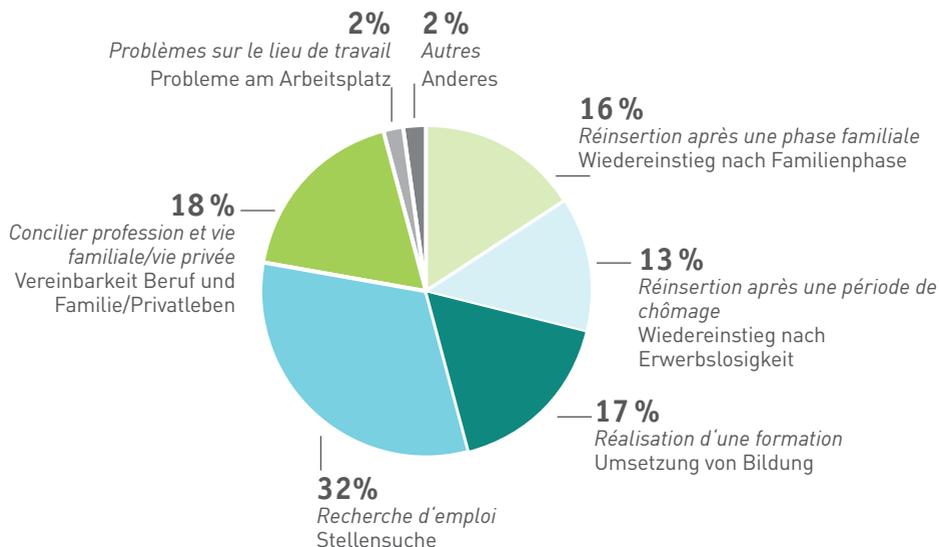
♂ 25%

♂ 7%

Situation de vie | Lebenssituation



Thèmes de consultation | Beratungsthemen
(plusieurs possibilités) | (Mehrfachnennungen möglich)



Relations publiques | Öffentlichkeitsarbeit



Présence dans les médias en 2021

En 2021, 6 articles ont été publiés dans la presse écrite par ou sur le frac.

- Vous aidez ceux qui passent entre les mailles du filet – Bieler Tagblatt 23.12.2021
- Postuler, c'est se faire de la publicité – Bieler Tagblatt 21.12.2021
- Conduire en tandem au travail – Bieler Tagblatt 13.09.2021
- Chercher un emploi dans la jungle numérique – Bieler Tagblatt 05.07.2021
- Des tulipes pour l'égalité des chances – Bieler Tagblatt 26.03.2021
- Rester dans le coup au travail, dans la formation et dans la famille – Bieler Tagblatt 15.03.2021

Événements

Le frac était présent aux événements suivants :

- Marché d'actualité des institutions sociales à Bienne
- Forum Migration
- Action de tulipes au profit du frac, Soroptimists, Bienne
- Kickoff 2ème chance pour une 1ère formation, STJS, Berne
- Film «Women» Zonta Club Bienne

2^e CHANCE POUR
UNE
1^{ère} FORMATION

Medienpräsenz 2021

2021 erschienen 6 Beiträge in Printmedien von resp. über frac.

- Sie helfen denen, die durchs Raster fallen – Bieler Tagblatt 23.12.2021
- Sich bewerben heisst für sich werben – Bieler Tagblatt 21.12.2021
- Tandemfahren im Job – Bieler Tagblatt 13.09.2021
- Jobsuchen im digitalen Dschungel – Bieler Tagblatt 05.07.2021
- Tulpen für gleiche Chancen – Bieler Tagblatt 26.03.2021
- Am Balltbleiben in Beruf, Bildung und Familie – Bieler Tagblatt 15.03.2021

Events

frac war an folgenden Anlässen präsent:

- Aktualitätenmarkt der Sozialen Institutionen in Biel
- Forum Migration
- Tulpenaktion zugunsten des frac, SoroptimistInnen, Biel
- Kickoff 2. Chance auf eine 1. Ausbildung, STJS, Bern
- Film «Women» Zonta Club Biel

2. CHANCE AUF
EINE
1. AUSBILDUNG

Remerciements | Dank

Administration publique | Öffentliche Hand



**Kanton Bern
Canton de Berne**



**Stadt Biel
Ville de Bienne**

Gemeinde Vingelz
Gemeinde Aegerten
Gemeinde Nidau
Gemeinde Brugg

Gemeinde Evilard
Gemeinde Studen
Gemeinde Lyss & Busswil
Gemeinde Ipsach

Gemeinde Büren
Commune de Courtelary
Gemeinde Erlach
Gemeinde Lengnau

Fondations-clubs-associations-PME Stiftungen-Clubs-Vereine-KMU

Anonymer Spender | donateur anonyme

atDta

Jeanne-Huber-Stiftung

winterhilfe
Kanton Bern



**SOROPTIMIST INTERNATIONAL
Club Biel-Bienne**

Eva M. Rufer-Stiftung



Gemeinnütziger
Frauenverein Nidau

Verein
Aktion
Not lindern



Association
Agir contre la detresse

**ALICE BUCHER STIFTUNG
LUZERN**

**STIFTUNG
vinetum**



Frauenverein Lyss

ERNST GÖHNER STIFTUNG

Paroisses Kirchgemeinden



katholisch biel/bienne catholique
römisch-katholische kirchgemeinde biel und umgebung
paroisse catholique romaine de bienne et environs



**Reformierte
Kirchgemeinde
Paroisse
Réformée
Nidau**



**EVANGELISCH-REFORMIERTE
KIRCHGEMEINDE SUTZ-LATTRIGEN**



**Kirchgemeinde
Diessbach
Büetigen
Busswil
Diessbach
Dotzigen**



reformierte gesamtKirchgemeinde biel
paroisse générale réformée bienne



**reformierte Kirche
Pieterlen - Meinisberg**

Bilan de boucllement | Bilanz 31.12.2021

	CHF	
ACTIFS		AKTIVEN
Actifs circulants	682'969.79	Umlaufvermögen
Actifs immobilisés	6'440.00	Anlagevermögen
Total actifs	689'409.79	Total Aktiven
PASSIFS		PASSIVEN
Fonds étrangers	373'089.68	Fremdkapital
Fonds propres	297'519.90	Eigenkapital
Résultat d'exploitation	18'800.21	Betriebsergebnis
Total passifs	689'409.79	Total Passiven



Compte de résultat | Erfolgsrechnung 31.12.2021

	CHF	
CHARGES		AUFWAND
Charges personnel	861 157.43	Personalaufwand
Charges d'exploitation	169 862.25	Betriebsaufwand
Amortissements	29 120.54	Abschreibungen
Charges financières	359.12	Finanzaufwand
Dotations aux provisions	60 000.00	Bildung Rückstellungen
Total charges	1 120 499.34	Total Aufwand
REVENUS		ERTRAG
Soutiens financiers		Finanzielle Unterstützung
Clientèle individuelle	185 215.00	Individualkundschaft
Produits des prestations	928 175.10	Ertrag Dienstleistungen
Cotisations des membres	3 184.45	Mitgliederbeiträge
Produits exceptionnels	22 725.00	Ausserordentliche Erträge
Total revenu	1 139 299.55	Total Ertrag
Résultat d'exploitation	18 800.21	Betriebsergebnis
TOTAL	1 120 499.34	TOTAL

Rapport de révision | Revisionsbericht

REVITAS

IHRE REVISIONSEXPERTEN

Bericht des Wirtschaftsprüfers an die Mitgliederversammlung des Verein frac, Biel

Auftragsgemäss haben wir eine Review der Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung) des Verein frac für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr vorgenommen.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, aufgrund unserer Review einen Bericht über die Jahresrechnung abzugeben.

Unsere Review erfolgte nach dem Schweizer Prüfungsstandard 910. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden, wenn auch nicht mit derselben Sicherheit wie bei einer Prüfung. Eine Review besteht hauptsächlich aus der Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie analytischen Prüfungshandlungen in Bezug auf die der Jahresrechnung zugrunde liegenden Daten. Wir haben eine Review, nicht aber eine Prüfung durchgeführt und geben aus diesem Grund kein Prüfungsurteil ab.

Bei unserer Review sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

Revitas AG

Lyss, 9. März 2022



Marcel Meyer
Zugelassener Revisionsexperte
Dipl. Wirtschaftsprüfer
Leitender Revisor

Beilagen:

- Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung)

Revitas AG

Bahnhofstrasse 7 Postfach 366 3250 Lyss	T +41 (0)32 387 20 38	F +41 (0)32 387 20 39	info@revitas.ch
Monbijoustrasse 8 Postfach 364 3011 Bern	T +41 (0)31 320 15 18	F +41 (0)31 320 15 19	www.revitas.ch
Bösch 71 Postfach 757 6331 Hünenberg (Zug)	T +41 (0)41 783 06 56	F +41 (0)41 783 06 57	

 Mitglied von EXPERT Suisse

Le comité Der Vorstand



www.frac.ch/fr/portrait
www.frac.ch/uber-uns

Anita Jörg

Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Annina Feller

Präsidentin und Ressort Fundraising

Céline Ischi-De Luca

secteur relations publiques et marketing

Corinne Affolter Krebs

Ressort Projekte

Corinne Jacob

Ressort Projekte

Giselle Rufer

secteur relations publiques et marketing

Margrit Sahli

Ressort Finanzen

Nathalie Leschot

Ressort Personal

Nicole Ding

secteur personnel

**Merci
Danke**



Le frac remercie les membres de l'association pour leur soutien financier et idéal ainsi que les personnes privées pour leurs dons.

frac dankt den Vereinsmitgliedern für ihre finanzielle und ideelle Unterstützung sowie den Privatpersonen für ihre Spenden.

Informations- und Beratungszentrum
Arbeits- und Berufsleben gestalten

frac

Centre d'information et de consultation
Construire sa vie professionnelle

frac

Murtenstrasse 7, rue de Morat
2502 Biel-Bienne

032 325 38 20 | info@frac.ch
www.frac.ch

Devenir membre Mitglied werden

Membre individuel | Einzelmitglied

Mini CHF 30.-
Midi CHF 60.-
Maxi CHF 100.-

Membre collectif | Kollektivmitglied

Mini CHF 80.-
Midi CHF 160.-
Maxi CHF 300.-

Dons | Spenden

Un don de 450 francs permet à une personne de bénéficier de consultations à prix réduit.

Mit einer Spende von CHF 450.- ermöglichen Sie einer Person Beratungen zu einem erschwinglichen Preis.

Montant à choix.

Freier Spendenbeitrag.

www.frac.ch/fr/votre-engagement
www.frac.ch/ihr-engagement

