

Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Kurzleitfaden für KMU



IHK
St. Gallen
Appenzell

Was kümmert KMU die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Der gesellschaftliche Wandel verändert die Arbeitswelt. Traditionelle Lebensmodelle und Rollenbilder verschwinden. Frauen sind ausgezeichnet ausgebildet und erobern den Arbeitsmarkt. Jüngere Menschen streben nach Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie. Gleichzeitig hinterlässt die Alterung der Bevölkerung Lücken am Arbeitsmarkt. Der Wettbewerb der Unternehmen um Talente und Fachkräfte intensiviert sich.

Politik und Gesellschaft geben die Rahmenbedingungen vor – tragfähige, massgeschneiderte Lösungen können aber nur von den Unternehmen selbst und in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden. Bereits heute leisten viele KMU Beeindruckendes und übernehmen Verantwortung. Dieser Kurzleitfaden soll Anhaltspunkt und Appell zugleich sein, diesen Weg fortzuschreiten.

ERGEBNIS



*Wollen KMU qualifizierte,
motivierte Arbeitskräfte gewinnen
und langfristig halten, wird
die Vereinbarkeit von Familie und
Beruf entscheidend.*



LANGFR

Flexible Arbeitsmodelle

Flexible Arbeitsmodelle sind eine Grundvoraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Selbstbestimmung hilft den Beschäftigten, Erwerb und Familie besser aufeinander abzustimmen.

Flexible Arbeitszeiten erhöhen nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern führen auch zu einer ergebnisorientierten Arbeitshaltung.

Teilzeitarbeit ermöglicht die Verteilung von Verantwortung und Know-how auf mehrere Schultern. Dies fördert den Erhalt und Transfer zentraler Betriebskompetenzen.

Ein **flexibler Arbeitsort** hilft Beschäftigten mit Betreuungspflichten, mehr Zeit für Berufliches zu mobilisieren. Bei der Arbeit zu Hause kann der Wechsel von Erwerbs- und Familienarbeit besonders gut den eigenen Bedürfnissen angepasst werden.

Firmeninterne Anpassungen

Je flexibler die Arbeitsmodelle im Betrieb sind, desto mehr Sorgfalt ist in die Planung und Koordination zu investieren.

Eine **flexible Arbeitsorganisation** ermöglicht Selbstabsprachen im Team, ergebnisorientiertes Arbeiten, eine gezielte Einsatzplanung sowie die Sicherstellung der Stellvertretung.

Die **Personalentwicklung** sowie **Weiterbildungen** ermöglichen berufliches Fortkommen in Abstimmung mit familiären Verpflichtungen. Dies erhöht die Loyalität und eröffnet auch dem Betrieb neue Potenziale.

Investitionen in ein familienfreundliches Umfeld

Grundsätzlich ist es Privatsache der betroffenen Eltern, wie sie die Kinderbetreuung organisieren wollen. Doch nicht alle Personen mit Betreuungspflichten können ihren Wünschen diesbezüglich vollumfänglich nachkommen.

Die **Unterstützung bei der Kinderbetreuung** macht eine Erhöhung des Pensums möglich und schafft die Grundlage, um die Arbeit überhaupt wieder aufzunehmen. Mögliche Formen sind Beratung, Vermittlung, ein firmeninternes Angebot oder eine finanzielle Beteiligung durch das Unternehmen.

Durch einen **geburtsbezogenen Urlaub** über das gesetzliche Minimum hinaus fühlen sich junge Eltern ernst genommen und kehren motivierter an den Arbeitsplatz zurück. Dasselbe gilt für eine **familiengerechte Ferienplanung**.

Unternehmenskultur

VERSITÄT

Die Unternehmenskultur prägt einen Betrieb mindestens so wie die Arbeitsinhalte und -abläufe. Bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein reines Lippenbekenntnis, ist niemandem geholfen.

Mit **individuellen Lösungen** aus aufeinander abgestimmten Massnahmen lässt sich für den Betrieb das Potenzial bestmöglich ausschöpfen, das in familien-gerechten flexiblen Arbeitsarrangements liegt.

Eine beidseitig **offene Kommunikation** ermöglicht den fortlaufenden Abgleich der persönlichen und betrieblichen Bedürfnisse.

Eine **konstruktive Grundhaltung** und ein gegenseitiges **Entgegenkommen** sind entscheidend.

YALITÄT

MOTI FLUKTUATION

Diese Broschüre basiert...

... auf rund zwanzig **Interviews** mit Ostschweizer Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Grössen;

... auf dem **KMU-Handbuch «Beruf und Familie»**, welches vom SECO in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband erarbeitet wurde. Das Handbuch mit detailliert beschriebenen Massnahmen, Checklisten, inspirierenden Beispielen und weiteren Informationen finden Sie hier:



b.link/kmu

TEAMZ
ISTIGE PERS

VATION ZUFRIE

Folgende ausgewählte Organisationen dienen
KMU als Anlaufstelle bei Fragen zur Thematik:

Fachstelle UND

Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit
von Beruf und Familie/Privatleben

www.fachstelle-und.ch

Familienplattform Ostschweiz

Beratung rund um die Vereinbarkeit und Vermittlung
von Betreuungsangeboten im Bereich Alter und Kinder

www.familienplattform-ostschweiz.ch

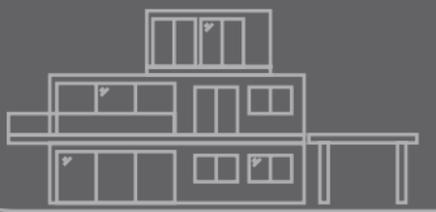
VillageOffice

Aufbau eines schweizweiten Netzwerks von VillageOffice
Coworking Spaces

www.villageoffice.ch

USAMMENHA SPEKTIVE

DENHEIT



Impressum

IHK St. Gallen-Appenzell
Gallusstrasse 16
9001 St. Gallen
www.ihk.ch

