

Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern

Familienfreundlichkeit

Gute und langjährige Mitarbeitende sind eine wichtige Ressource jedes Unternehmens. Das gilt für einen kleinen Familienbetrieb genauso wie für eine Firma mit mehreren hundert Mitarbeitenden. Neben ihrem Einsatz im Unternehmen sind Angestellte aber auch Mutter oder Vater, leben in einer Partnerschaft oder unterstützten als Tochter oder Schwiegersohn betagte Angehörige. Von Zeit zu Zeit führen diese Verpflichtungen im Beruf und der Familie zu Konflikten. Von guten Lösungen profitieren sowohl die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen.

Wissen Sie, welche Verpflichtungen Ihre Mitarbeitenden ausserhalb des Arbeitsplatzes wahrnehmen? Und wissen Sie, ob ihnen dies gut gelingt? Die Antworten auf diese Fragen helfen Ihnen, in Ihrem Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu fördern.

Den Bedarf klären

«Bei uns besteht kein Bedarf nach familienfreundlichen Angeboten!» – Wenn Unterstützung nicht gefragt ist, heisst das nicht automatisch, dass kein Interesse dafür besteht. Viele Mitarbeitende scheuen sich, am Arbeitsplatz nach Unterstützung zu fragen. Es lohnt sich also, das Thema bei Gelegenheit (z.B. beim jährlichen Mitarbeitenden-

gespräch) aktiv anzusprechen. Denn nur die Mitarbeitenden selbst können beurteilen, ob sie Beruf und private Verpflichtungen tatsächlich erfolgreich und ausgeglichen vereinbaren können.

Eine Standortbestimmung lohnt sich

Vermutlich unterstützen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Einzelfällen bereits mit pragmatischen Lösungen. Um Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen strategisch zu fördern, lohnt sich eine Standortbestimmung:

- z.B. [kostenloser Internet-Check](http://www.familienfreundliches-basel.ch)
www.familienfreundliches-basel.ch
> [Unternehmens-Check](#)
- z.B. professionelle Analyse und begleitete Umsetzung mit dem KMU-Check
www.und-online.ch > [Unternehmen](#)
> [KMU-Check](#)

Markus Sager, der Gersag Krantechnik GmbH aus Reiden, hat für sein Unternehmen einen KMU-Check durchgeführt: «Nur wer zufrieden ist, kann auch im Job Höchstleistungen erbringen. Und gerade ein intaktes Familienleben ist dafür eine Grundvoraussetzung. Der KMU-Check zeigt uns, wo wir uns noch verbessern können. Dies sind gut investierte Ressourcen.»

Familienfreundlichkeit lohnt sich

Schweizer HR-Barometer 2010

Familienfreundliche Angebote in Unternehmen, fördern die Treue und Karrierezufriedenheit von Mitarbeitenden.

Je zufriedener die Mitarbeitenden mit der familienfreundlichen Personalpolitik sind, desto zufriedener sind sie mit ihrer Balance von Beruf, Familie und Freizeit.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur und eine aktive Kommunikation fördern die Treue aller Arbeitnehmenden.

40% der Arbeitnehmenden haben Kinder unter 18 Jahren, weitere 16% einen Kinderwunsch. Zusätzlich pflegen 12% erwachsene Angehörige.

Modellrechnung Prognos 2005

Dank Mitarbeitenden, die auch nach einer Mutterschaft/Vaterschaft sowie in Zeiten anspruchsvoller Kinderbetreuung dem Unternehmen treu bleiben und intern Karriere machen, erwirtschaftet ein Unternehmen 8% Rendite.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind vielfältig

Es gibt zahlreiche Handlungsbereiche, um das eigene Unternehmen familienfreundlich zu gestalten. Gesucht sind Lösungen, die den Bedürfnissen und Voraussetzungen der Mitarbeitenden und des Unternehmens gerecht werden.

- **Arbeitszeit:** Die Flexibilisierung von Arbeitszeit ist eine sehr effektive Massnahme, um Beruf und Familie erfolgreich zu vereinbaren. Dazu gehören u.a. Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, verkürzte Arbeitstage etc. Für erwerbstätige Eltern mit schulpflichtigen Kindern ist es hilfreich, wenn Sie Ihre Urlaubstage während der Schulferien nehmen oder während dieser Zeit reduziert arbeiten können.

- **Arbeitsort:** Wenn der Weg zum Arbeitsplatz dank Home Office gelegentlich entfällt oder die Pendelzeit zum Arbeiten genutzt werden kann, bleibt Mitarbeitenden mehr Zeit, um Betreuungspflichten nachzukommen oder das Arbeitspensum zu erhöhen. Geschickt organisierte Flexibilität des Arbeitsorts ermöglicht zudem eine optimale Auslastung der Infrastruktur.

- **Arbeitsorganisation:** Flexibilität benötigt auch Organisation. Mitarbeitende und das Unternehmen profitieren von einer verlässlichen Planung und von guten Stellvertretungsregelungen. Stellvertretungen fördern die Kooperation in Teams und sind eine Möglichkeit zur Arbeitsbereicherung.

- **Betreuungsleistungen:** Dank funktionierender Kinderbetreuung und der Unterstützung bei der Betreuung von erwachsenen Angehörigen können sich Ihre Mitarbeitenden voll und ganz auf ihre Aufgaben im Unternehmen konzentrieren.

www.kinderbetreuung.lu.ch

- **Lohnpolitik:** Transparente Kriterien für die Entlohnung steigern die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden. Mit einer fairen Lohnpolitik verbessern Sie die finanzielle Situation von Familien und ermöglichen Paaren eine partnerschaftliche Rollenteilung. Überprüfen Sie Ihre Löhne regelmässig, z.B. mit dem Selbsttest Logib.

- **Personalarbeit:** Eine ausgewogene Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit entspricht dem zunehmenden Bedürfnis erwerbstätiger Frauen und Männer. Punkten Sie mit familienfreundlicher Personalpolitik bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte. Schlüsselkompetenzen aus der Familienarbeit wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit oder Organisationsgeschick fliessen ins Unternehmen ein. Beziehen Sie diese bei der Einstufung und Beförderung mit ein. Wenn Sie bei der Personalentwicklung auch Mitarbeitende mit Teilzeitpensen berücksichtigen, können Sie Führungspositionen vermehrt mit internen Fachkräften besetzen.

- **Information und Kommunikation:** Nur Angebote, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden tatsächlich entsprechen und ihnen bekannt sind, bringen den gewünschten Nutzen. Festgelegte Regeln dienen der fairen Behandlung aller Mitarbeitenden und ermöglichen in Notsituationen schnelle Lösungen. Dank einer regelmässigen, aktiven Kommunikation fühlt sich die gesamte Belegschaft angesprochen und dem Unternehmen verbunden.

- **Organisations- und Führungskultur:** In der Organisationskultur verankert und von den Führungspersonen vorgelebt, entfaltet Familienfreundlichkeit ihr ganzes Potenzial. Verankern Sie Ihr familienfreundliches Engagement nachhaltig im Unternehmensleitbild. So finden sich Ihre Beschäftigten darin wieder und Sie positionieren sich auch gegen aussen als attraktives Unternehmen.

Das Potenzial nutzen

Zur Umsetzung von Massnahmen geben Ihnen Broschüren, Webseiten und Erfahrungen anderer Unternehmen wertvolle Tipps, z.B. das KMU-Handbuch (siehe rechts). In allen Handlungsfeldern sind kostengünstige – oft gar kostenneutrale – Massnahmen möglich. Beginnen Sie mit kleinen Massnahmen und sammeln Sie damit Erfahrung. www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit

≥ Weitere Informationen und Tools



Kein Unternehmen ist zu klein, um familienfreundlich zu sein! Bieten Sie Hand für praktische Lösungen – Flexibilität ist als KMU Ihre Stärke.

Praxisnahes KMU-Handbuch «Beruf und Familie» (SECO 2007, gratis)

KANTON LUZERN

Gesundheits- und Sozialdepartement
Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Fachstelle Gesellschaftsfragen

Rösslimattstrasse 37
Postfach 3439
6002 Luzern

Telefon 041 228 67 12
Telefax 041 228 51 76
gesellschaftsfragen@lu.ch
www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit