

Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern

Herausforderung Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde – von übertriebenen Ängsten bis zum Negieren der Warnzeichen reichen die Reaktionen aus den Betrieben. Tatsache ist, dass es seit einigen Jahren für viele Unternehmen schwieriger geworden ist, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Dies trifft einige Branchen, wie z.B. die traditionelle Industrie, das Baugewerbe oder die IT- und Kommunikationsbranche, stärker als andere. Für eine gewisse Zeit konnte dieser Mangel durch ausländische Arbeitskräfte ausgeglichen werden. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative bringt die Notwendigkeit mit sich, das inländische Potenzial besser auszuschöpfen als in der Vergangenheit, um die Wirtschaft nachhaltig mit den notwendigen Fachkräften zu versorgen.

Chancen werden in der (Nach-)Qualifikation von Arbeitnehmenden oder der Schaffung guter Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmende gesehen. Ein wesentlicher Teil des ungenutzten Potenzials an Fachwissen besteht jedoch insbesondere bei jenen Personen – mehrheitlich Frauen –, deren Arbeitskraft aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie ungenutzt bleibt.

Generation Y

Künftig werden sich Unternehmen zudem neuen Bedürfnissen von Arbeitskräften gegenüber sehen. Die oft genannte «Generation Y» – also Geburtsjahrgänge zwischen 1980 und 2000 – wird die Bedingungen des Arbeitsmarktes mitprägen. Aus dieser Generation kommen zuverlässige Arbeitskräfte, die allerdings ihre künftigen Arbeitgebenden mit konkreten Vorstellungen konfrontieren – insbesondere zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben. Dies betrifft nicht mehr nur Frauen, sondern gerade in dieser Generation ebenso Männer.

Der Herausforderung begegnen

Unternehmen sind daher zweifach gefordert – sie müssen den Bedürfnissen der aktuellen Mitarbeitenden entgegenkommen und sich gleichzeitig auf diese neue Generation Arbeitnehmender einstellen. Nur so können sie im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte bestehen.

Ein wesentliches Mittel, um als attraktiver Arbeitgebender in Erscheinung zu treten ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in die Unternehmenskultur aufzunehmen und aktiv Massnahmen zu deren Verwirklichung umzusetzen.

Vorteile für familienfreundliche Unternehmen:

- Höhere Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.
- Mehr Leistungsfähigkeit und weniger krankheitsbedingte Fehltag.
- Hohe Bindung an das Unternehmen sichert Personal und Know-How.
- Kontinuität im Personalstand führt zur Reduktion der Kosten für die Suche und Einarbeitung von Mitarbeitenden.
- Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte – interessanter Arbeitgebender für die Generation Y.
- Imagegewinn für das Unternehmen, auch im Hinblick auf die Gewinnung neuer Kundinnen und Kunden.
- return on investment: Verschiedene anerkannte Studien bescheinigen familienfreundlichen Massnahmen eine positive wirtschaftliche Wirkung.

Vorteile für Unternehmen

Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben wirken sich positiv auf die Unternehmensentwicklung aus und ziehen auch einen betriebswirtschaftlichen Nutzen nach sich.

Mitarbeitende in familienfreundlichen Unternehmen sind mehrheitlich zufriedener und motivierter. Dies führt zu höherer Leistung und kann auch weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten nach sich ziehen. Einhergehend mit der Zufriedenheit ist eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen, das so vorhandenes Wissen besser an sich binden kann. Diese Kontinuität im Personalstand führt zu erheblich tieferen Kosten in Bezug auf Personalsuche und Einarbeitung neuer Mitarbeitender.

Nicht zu unterschätzen ist auch das positive Image familienfreundlicher Unternehmen. Zum einen kann dies bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften ausschlaggebend sein, zum anderen auch im Hinblick auf die Gewinnung bzw. Bindung der Kundinnen und Kunden.

Personalentwicklung nutzen

Weiterbildungsmassnahmen sind gerade für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben und damit häufig einhergehenden reduzierten Pensen wichtig, um Weiterentwicklungschancen zu sichern. Wird den Mitarbeitenden diese Möglichkeit geboten, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Betrieb verbleiben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang insbesondere die rechtzeitige Bekanntgabe von Weiterbildungsmöglichkeiten. Ebenso wie eine längerfristige Planung der Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen mit der beruflichen Weiterentwicklung.

Flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitsort anbieten

Flexible Arbeitszeiten sind die Grundlage für das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben – unabhängig vom individuellen Pensum. Massnahmen in diesem Bereich reichen von Jahresarbeitszeit, über Gleitzeitmodelle, der Möglichkeit von Kurzabwesenheiten bis hin zu Veränderungen in der Tagesarbeitszeit.

Auch Teilzeitarbeit wird heute immer stärker

als Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben angefragt – von Frauen wie Männern.

Ebenso kann eine Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen beitragen. Die modernen IT-Hilfsmittel unterstützen etwa die Möglichkeiten von Home-Office oder lokalen Arbeitsorten (z.B. Co-Working-Spaces) und sind ein Gewinn für viele Mitarbeitende sowie die Betriebe.

Arbeitsorganisation anpassen

Gibt es in einem Unternehmen unterschiedliche Arbeitszeiten und Arbeitspensen, so muss die Arbeitsorganisation darauf ausgerichtet werden. Aber auch mit Anpassungen im Arbeitsablauf selbst, kann die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens erhöht werden: Eine ergebnisorientierte Führung, Rücksichtnahme bei der Einsatzplanung auf individuelle Belastungen sowie die Sicherstellung von Stellvertretungen erhöhen die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Informationen bereitstellen

Unternehmen können ihre Arbeitnehmenden auch sehr einfach durch die Weitergabe von Informationen, wie Merkblättern oder Webseiten von Fachstellen, z.B. zu Kinderbetreuung oder zur Pflege von erwachsenen Angehörigen, unterstützen. So erfahren Mitarbeitende, dass es diesbezüglich konkrete Unterstützung gibt und an wen sie sich wenden können. Dies kann helfen, einer möglichen drohenden Überlastung vorzubeugen.

Grosses Potenzial überbetrieblicher Angebote

Viele Unternehmen stehen vor den gleichen Herausforderungen, welche im Verbund einfacher gelöst werden können. So können etwa gemeinsame, betriebsübergreifende Betreuungsangebote einen grossen Mehrwert für die Mitarbeitenden bieten. Durch die Zusammenarbeit mehrerer Betriebe können die Administration und das Auslastungsrisiko der Angebote verteilt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.kinderbetreuung.lu.ch/unternehmen/koooperation

KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016

Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen (SECO).

Finden Sie Lösungen für betriebliche Ausgangslagen, die mit der Familienfreundlichkeit unvereinbar erscheinen, wie

- fixe Öffnungszeiten
- Auslastung teurer Infrastruktur
- hoher Zeitdruck
- schwankender Arbeitsanfall
- Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit

Themenblatt «Arbeitszeitmodelle»

Lesen Sie, wie kreative Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können.

Themenblatt «Kinderbetreuung»

Erfahren Sie, wie Ihr Unternehmen Ihre Mitarbeitenden bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützen kann.

**Themenblatt
«Berufstätigkeit und Angehörigenpflege»**
Informieren Sie sich, wie Sie Ihre Mitarbeitenden unterstützen können, wenn diese Pflege- und Betreuungsaufgaben für erwachsene Angehörige übernehmen müssen.
www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit



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