

Übersicht: Massnahmen zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie

Flexible Arbeitszeiten

Um Privat- und Berufsleben zu vereinbaren, sind flexible Arbeitszeiten ein wichtiges Instrument. Es gibt dabei verschiedene Möglichkeiten. Nicht nur für Eltern, welche die Betreuung ihrer Kinder organisieren müssen, sondern auch für kinderlose Mitarbeitende sind flexible Arbeitszeiten Gold wert. Natürlich verlangen diese oft nach mehr Planung und Koordination als fixe Zeiten. Die Mitarbeitenden danken es jedoch meist mit mehr Flexibilität und Motivation.

Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit (GLAZ)- Modelle haben eine Kernzeit, in der Anwesenheitspflicht für die Mitarbeitenden besteht. Die eigentliche Gleitzeit ist dieser Kernarbeitszeit vor- und nachgeschaltet und besteht aus einem Zeitfenster, innerhalb dessen die Arbeit erledigt werden soll. Mitarbeitenden können so Arbeitszeitschulden oder –guthaben anhäufen, die sie innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens wieder ausgleichen sollen.

Jahresarbeitszeit

Unternehmen und Mitarbeiter vereinbaren eine Jahresarbeitszeit anstelle eines fixen Wochen- oder Monatspensums. So können Zeiten mit mehr oder weniger Arbeitsaufwand aufgefangen werden und die Mitarbeitenden können privaten Pflichten oder Interessen mehr Raum geben.

Kurzabwesenheiten und zusätzliche freie Tage

Wenn Angehörige erkranken oder nahestehende Personen in eine Notlage geraten, kann es Mitarbeitenden enorm helfen, wenn sie für eine kurze Dauer oder einen Tag den Arbeitsplatz verlassen können. Dringende private Verpflichtungen, die nicht erfüllt werden können, behindern andernfalls die Arbeitsfähigkeit. Kürzere Abwesenheiten können kompensiert werden, freie Tage eventuell auch unbezahlt sein.

Teilzeitarbeitszeit

Teilzeitanstellungen helfen den Unternehmen, durch einen grösseren Pool an Angestellten, Knowhow auf mehrere Mitarbeitende zu verteilen. Den Mitarbeitenden wiederum ermöglicht die Teilzeitarbeit sich privaten und familiären Angelegenheiten zu widmen.

Veränderung von Arbeitszeitpensen

Beschäftigte haben je nach Lebensphase unterschiedliche Bedürfnisse. Während der Familienphase brauchen viele Eltern Teilzeitmodelle und auch beim Übergang in die Pension wünschen sich Mitarbeitende mitunter eine schrittweise Reduzierung des

Pensums. Das Arbeitszeitpensum sollte daher bei Bedarf in den betrieblich möglichen Grenzen gesenkt oder erhöht werden können.

Reduzierte Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit

Ob ein Mitarbeiter täglich, wöchentlich oder jährlich reduziert arbeitet, kann nach den Bedürfnissen des Mitarbeitenden und des Unternehmens individuell vereinbart werden. Das Teilzeitpensum kann dabei fix oder flexibel sein. Zum Beispiel bei 80 Prozent: Immer montags frei oder ein Tag pro Woche frei, je nach Arbeitsaufkommen.

Job-Sharing

Eine ganze Stelle oder mehrere Vollzeit-Arbeitsplätze werden mit der damit verbundenen Verantwortung auf zwei oder mehr Beschäftigte aufgeteilt.

Kinderbetreuung

Betriebe, die Eltern bei der Kinderbetreuung unterstützen, signalisieren ihren Mitarbeitenden, dass sie sie ernst nehmen. Die Eltern werden so entlastet und können sich besser ihrer Arbeit widmen.

Betreuungsangebote

Eltern können über Betreuungsangebote für Kinder informiert und an diese vermittelt werden. Unternehmen können sich auch an den Kosten beteiligen. Eine aufwändigere Variante ist es, eine betriebseigene Betreuungsstätte einzurichten. Dies ist vor allem für grössere Unternehmen interessant. Für KMU gibt es Modelle, bei denen sich mehrere Unternehmen zusammenschliessen und gemeinsam Betreuungsmöglichkeiten bereitstellen.

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Der gesetzliche Mutterschaftsurlaub (14 Wochen zu 80% Lohn) kann vom Unternehmen bezahlt oder unbezahlt verlängert werden. Zudem kann ein Vaterschaftsurlaub eingeführt werden.

Elternurlaub

Mütter und Väter haben die Möglichkeit, nach der Geburt eines Kindes oder in einer späteren Phase einen längeren, in der Regel unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Flexibler Arbeitsort

Durch einen flexiblen Arbeitsort kann Zeit eingespart werden, wodurch mehr Zeit für Familien- und Privatleben übrig bleibt und die Beschäftigten entlastet werden.

Arbeit von zu Hause aus

Kürzere Zeitspannen zwischen privaten Aufgaben können so optimal genutzt werden. Viele Arbeiten, gerade im Wissensbereich eignen sich sehr gut, um zu Hause erledigt zu werden. Die nötigen Arbeitsinstrumente (PC, Internet, Drucker) haben die meisten Menschen zuhause.

Unterwegs arbeiten

Beim Pendeln können gewisse Arbeiten unterwegs erledigt werden.

Arbeitswege optimieren

Wer direkt bei der Kundschaft arbeitet, spart Zeit, wenn nicht immer zuerst beim Betrieb vorbeigeschaut werden muss.

Organisation und Koordination

Die oben genannten Instrumente sind gut und schön. Doch es braucht auch eine veränderte Organisation und Koordination. Und vor allem ein gutes Betriebsklima. Eine offene Kommunikation und Toleranz gegenüber betrieblichen und privaten Angelegenheiten sind unabdingbar, damit ein flexibles Arbeitssystem glückt. Besonders bei der Festlegung von Terminen müssen familiäre Verpflichtungen und Teilzeitarbeitende selbstverständlich berücksichtigt werden.

Einsatzplanung

Besonders Mitarbeitende mit Familie sind auf Planbarkeit ihres Alltags angewiesen. Einsatzdaten und -zeiten müssen so früh wie möglich bekannt gegeben werden. Bei Terminkollisionen kann selbstständig abgetauscht werden.

Kommunikation

Ein reibungsloser Informationsfluss ist das A und O einer erfolgreichen flexiblen Zusammenarbeit. Erforderlich sind klar formulierte Stellvertretungslösungen und Abwesende müssen alle wichtigen Informationen erhalten.

Selbstorganisation

Teammitglieder sprechen sich untereinander ab und können einander Verantwortungen für begrenzte Tätigkeitsbereiche zu übergeben.

Vertrauen statt Kontrolle

Anstatt die Erledigung von Einzelaufträgen zu kontrollieren, ist auf die Termineinhaltung die Umsetzung der geforderten Qualitätsstandards zu achten.