

## Merkblatt: Nutzen Teilzeiterwerbstätigkeit

Teilzeitangestellte	Unternehmen	Win-Win-Situationen
Teilzeitangestellte werden während der Erwerbsarbeitszeit durch familiäre Verpflichtungen nicht belastet.	Die Arbeitsqualität und –effektivität wird gesteigert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Teilzeitangestellte sind ausgeruht, konzentriert, motiviert und leistungsfähig. Sie können eine qualitativ bessere Arbeitsleistung erbringen. („Nur zufriedene MitarbeiterInnen sind wirklich gute MitarbeiterInnen“!).</li> </ul>
Wenn betriebliche Verfügbarkeitsansprüche reduziert werden, entstehen bei Teilzeitangestellten weniger zeitliche Probleme (keine Zerreihsproben).	Die Fehlzeiten von Mitarbeitenden können gesenkt werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Teilzeitangestellte sind meist sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Sie bleiben weniger häufig fern vom Arbeitsplatz (z.B. wegen Krankheit, akuter familiärer Verpflichtungen etc.).</li> <li>➤ Die Eigenverantwortlichkeit wird gesteigert.</li> </ul>
Attraktive Arbeitsbedingungen für Teilzeitangestellte wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus.	Das Unternehmen kann seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ein entspanntes Betriebsklima veranlasst die Mitarbeitenden, ihr Unternehmen in der Öffentlichkeit positiv darzustellen. Eine solche gute Öffentlichkeitsarbeit wirkt sich wiederum positiv auf die Nachfrage von Produkten, Dienstleistungen und auf die Chancen der Gewinnung qualifizierter Mitarbeitenden aus.</li> </ul>
Attraktive Arbeitszeitmodelle / -bedingungen verstärken bei MitarbeiterInnen die Neigung zu längerer Betriebszugehörigkeit.	Die Verweildauer der Mitarbeitenden wird erhöht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Fluktuationsrate ist geringer.</li> <li>➤ Fachkompetenz und betriebsinterne Kenntnisse bleiben dem Unternehmen erhalten.</li> </ul>
Teilzeitangestellte können ihre Wünsche und Vorstellungen zur Neugestaltung oder Verbesserung ihrer Arbeitszeit entwickeln und umsetzen.	Neue Arbeitszeitmodelle bieten eine grössere Flexibilität. Saisonale, kalendarische, wetterbedingte und nachfragebedingte Schwankungen können optimal aufgefangen werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die beiderseits akzeptierte Interessenbalance führt zu einem bedarfsgerechten Personaleinsatz, zu weniger Überstunden und Mehrkosten, zu konstanten Personalkosten bei grösseren Einsatzspielräumen und einem guten Betriebsergebnis.</li> </ul>
Wird von Seiten des Unternehmens für familiäre Verpflichtungen der Mitarbeitenden Verständnis gezeigt, so wird auch von MitarbeiterInnenseite Verständnis für betriebliche – zeitweise auch aussergewöhnliche – Verpflichtungen gefördert.	Das Entgegenkommen der Mitarbeitenden bei aussergewöhnlichen Verpflichtungen / Belastungen wird verstärkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Teilzeitangestellte können gut mit Zeitdruck und arbeitsbezogenen Belastungssituationen umgehen.</li> <li>➤ Das gemeinsame Finden von Lösungen in schwierigen Situationen wird erleichtert – oder gar erst ermöglicht.</li> </ul>
Teilzeitangestellte können ihre Erwerbstätigkeit ideal mit familiären Verpflichtungen, ausserberuflichem Engagement oder Weiterbildungswünschen vereinbaren und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen.	Qualifizierte MitarbeiterInnen scheiden wegen der „Familienphase“ nicht für längere Zeit oder ganz aus. Die Familienarbeit hält für das Unternehmen verschiedenes Rüstzeug bereit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Verfügbarkeit von gut eingearbeiteten Mitarbeitenden, die mit den betrieblichen Abläufen vertraut sind, bleibt gewährleistet.</li> <li>➤ Die Notwendigkeit der Einstellung, Ausbildung und Einarbeitung immer wieder neuer MitarbeiterInnen entfällt (Kosteneinsparung).</li> <li>➤ Nebst Fachkompetenz bringen Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Eigeninitiative, Planungsfähigkeit, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen etc. mit.</li> </ul>

### Noch mehr Win-Win-Situationen...? Kontaktieren Sie uns!

Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Luzern: Postfach 2913 · 6002 Luzern · Telefon · 041 497 00 83

Basel: Postfach 2824 · 4002 Basel · Telefon 061 283 09 83

Bern: Postfach 6060 · 3001 Bern · Telefon 031 839 23 35

Zürich: Postfach 3417 · 8021 Zürich · Telefon 044 462 71 23

info@und-online.ch · www.und-online.ch