



## Unser Leitbild

Die SKO ist der branchenübergreifende, parteipolitisch unabhängige Kaderverband in der Schweiz der

- sich für die Interessen seiner Mitglieder einsetzt
- zu Kaderfragen Stellung nimmt
- mit nationalen und internationalen Organisationen kooperiert, um gemeinsame Interessen und Ziele zu verfolgen

Die SKO setzt sich ein für

- eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Entwicklung des Arbeitsplatzes Schweiz
- einen Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben sowie deren Vereinbarkeit

Die SKO begleitet die Mitglieder in ihrer Laufbahn durch

- Unterstützung beim Auf- und Ausbau eines aktiven beruflichen Beziehungsnetzes
- kaderspezifische Weiterbildung
- ausgewählte Dienstleistungen und Informationen
- Förderung der Fähigkeit, mit der kulturellen Vielfalt umzugehen



**Grundsätzliches zu Bedeutung und Funktion des Leitbildes in der SKO:**

Gemäss Statuten Art. 2 definiert das Leitbild (LB) Zweck und Ziel des Verbandes. Das Leitbild stellt das wichtigste strategische Führungsinstrument des Verbandes dar. Es wird periodisch von der DV als oberstem Verbandsorgan überprüft, revidiert und für eine Legislatur von 3 Jahren verabschiedet. Es definiert die strategischen Geschäftsfelder als verbindliche Vorgaben für die Verbandsleitung. Diese erarbeitet auf der Grundlage des LB ihre strategischen Legislaturziele als verbindliche Vorgabe für Geschäftsleitung und Geschäftsstelle.

Leitbild 2011	Erläuterungen zu den einzelnen Leitbild-Aussagen
Die SKO ist der branchenübergreifende, parteipolitisch unabhängige Kaderverband in der Schweiz, der...	Die SKO-Mitglieder arbeiten in allen Branchen und bilden die Branchenvielfalt des kaderspezifischen schweizerischen Arbeitsmarktes ab. Die <i>Mitgliederzahl</i> ist bedeutsam, um als repräsentativer Kaderverband gehört und anerkannt zu werden. Die <i>qualitative Zusammensetzung</i> der Mitgliedschaft hinsichtlich Branchen, Alter, Geschlechterverteilung und Regionen ist für eine breite und zukunftsorientierte Positionierung des Verbandes wesentlich. Die SKO ist weder einer bestimmten Partei noch einer bestimmten Ideologie verpflichtet; sie ergreift auf verschiedenen Ebenen Partei für Kader als aktive und verantwortungsbewusste Mitglieder von Gesellschaft und Wirtschaft, auch auf politischer Ebene.
... sich für die Interessen seiner Mitglieder einsetzt	Die SKO greift politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Fragen und Themen, die für Kader von besonderem Interesse sind, auf. Sie ist verpflichtet, im Interesse und aus der Sicht ihrer Mitglieder, im Sinne dieses Leitbilds und der Sozialcharta <i>öffentlich Stellung</i> zu beziehen und sich in <i>sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen und im Dialog mit der Arbeitgeberseite</i> aktiv und dezidiert einzusetzen. Ihre <i>Position als Sozialpartnerin</i> bildet für die SKO eine wesentliche Voraussetzung für die Interessenvertretung.
...zu Kaderfragen Stellung nimmt	
...mit nationalen und internationalen Organisationen kooperiert, um gemeinsame Interessen und Ziele zu verfolgen	Die schweizerische Politik wird durch eine Vielzahl von Verbänden wesentlich beeinflusst und geprägt Die SKO ist ein Arbeitnehmerverband mit eigenem Gesicht und einer einzigartigen Mitgliedschaft. Sie kann in der Sozialpartnerschaft resp. im Dialog mit der Arbeitgeberseite und auf der politischen Ebene die Interessen ihrer Mitglieder <i>in Kooperation mit andern Verbänden erfolgreicher</i> durchsetzen. Diese Kooperationen müssen von Fall zu Fall sorgfältig abgewogen und ausgehandelt werden. <i>Partnerschaften zum Einkauf von Leistungen bei Dritten</i> erhöhen das Gewicht der SKO und ermöglichen bessere Konditionen für die Mitglieder. Auf europäischer Ebene arbeiten verwandte kaderspezifische Verbände. Deren <i>Arbeitsweisen und Erfahrungen</i> sind für die SKO von Interesse. In zunehmendem Mass gilt es, <i>grenzüberschreitende Sachfragen und Themen</i> gemeinsam mit diesen Partnerverbänden anzugehen. Diese Kooperation wird durch regelmässige Kontakte von Verbandsverantwortlichen erleichtert. Der Austausch auf europäischer Ebene erhöht gleichzeitig die Sachkompetenz der SKO-Verbandsverantwortlichen.



Die SKO setzt sich ein...

... für eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Entwicklung des Arbeitsplatzes Schweiz

In ihrem Einsatz für die Sicherung des Arbeitsplatzes Schweiz orientiert sich die SKO am [Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit](#). Dieses fordert eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation entspricht, ohne die Entwicklung künftiger Generationen zu gefährden. Die SKO soll so zum [Verband der Werte orientierten Kader](#) werden.

- [ökologische Nachhaltigkeit](#): Natur und Umwelt sind für die nachfolgenden Generationen zu erhalten und die endlichen Ressourcen zu schonen.
- [ökonomische Nachhaltigkeit](#): die Wirtschaftsweise ist so angelegt, dass sie dauerhaft eine tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand bietet; dazu gehört auch eine [ethische Grundhaltung](#) hinsichtlich Fragen wie Lohngerechtigkeit und Entschädigungen, aber auch der Einsatz für menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit
- [soziale Nachhaltigkeit](#): die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht die [Partizipation](#) aller Mitglieder der Gesellschaft. Dies setzt einen Ausgleich sozialer Kräfte voraus, mit dem Ziel einer auf Dauer angelegten, zukunftsfähigen, lebenswerten Gesellschaft.
- [Balance](#): Keine der drei Bereiche darf langfristig zulasten der andern zwei entwickelt werden.

Diese global- und volkswirtschaftlichen Grundsätze lassen sich auch auf die Entwicklung eines einzelnen Unternehmens beziehen. Gut ausgebildete, engagierte, an den Werten der Nachhaltigkeit orientierte Kader sind ein *wesentlicher Faktor für die Sicherung und die Qualität eines Unternehmens und die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsplatzes Schweiz*.

In den Publikationen, Veranstaltungen, im (sozial)partnerschaftlichen Dialog wie im eigenen Handeln sind die Orientierung der SKO und ihrer Mitglieder an der Nachhaltigkeit und ihr Einsatz für die Entwicklungsfähigkeit des Arbeitsplatzes Schweiz erkennbar.

...für einen Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben sowie deren Vereinbarkeit

Die sog. „*work-life-balance*“ soll die Lebensbereiche Familie, Freizeit und Arbeit so in einer Balance halten, dass sich die Bereiche möglichst nicht gegenseitig behindern, sondern gegenseitig unterstützen. Dies setzt entsprechende *betriebliche Rahmenbedingungen*, aber auch ein entsprechendes *grundsätzliches Verständnis in der Gesellschaft* voraus.

Die SKO setzt sich bei diesem Thema für die besonderen Anliegen und Herausforderungen der Kader als Bindeglied zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerinteressen ein. Sie achtet darauf, dass die *Chancen von Frauen*, Kaderpositionen einzunehmen, verbessert werden. Dazu gehören auch Arbeitsbedingungen, die Männern und Frauen ermöglichen, eine *gleichwertige Verantwortung hinsichtlich familiären Verpflichtungen* wahrzunehmen.

Dieser Einsatz der SKO erfolgt auf drei Ebenen: Sie unterstützt ihre Mitglieder in der entsprechenden Ausgestaltung ihrer *persönlichen Balance*; sie fördert und befähigt ihre Mitglieder, als Vorgesetzte in ihren Unternehmungen entsprechende *Rahmenbedingungen* zu schaffen und sie nimmt als Sozialpartner beispielsweise *auf politischer Ebene* entsprechend öffentlich Stellung.



Die SKO begleitet die Mitglieder in ihrer Laufbahn durch...	Kader befinden sich, je nach Alter und Stellung im Betrieb, in unterschiedlichen Stadien ihrer beruflichen Laufbahn mit entsprechenden Herausforderungen. Sie sollen sich mit allen ihren <i>stellungsrelevanten Anliegen</i> an die SKO wenden können und vom Verband angemessene Leistungen erhalten. In den folgenden Leitbild-Aussagen sind diese Leistungen einzeln definiert.
...Unterstützung beim Auf- und Ausbau eines aktiven beruflichen Beziehungsnetzes	Berufliche Netzwerke haben für Kader in zweifacher Hinsicht eine wichtige Bedeutung: Einerseits sind Kader in ihren Führungs- oder Fachexpertenfunktionen oft auf sich allein gestellt. Sie brauchen deshalb <i>Austausch</i> mit Menschen in vergleichbaren Aufgabenstellungen, sowohl innerhalb als auch ausserhalb ihrer Branchen. Andererseits spielen persönliche Beziehungen bei <i>Stellenwechsel und Stellensuche</i> eine entscheidende Rolle. Die SKO bietet mit ihren regionalen und branchenspezifischen Veranstaltungen wichtige <i>Begegnungsorte</i> für Frauen und Männer, die sich mit ihren berufsrelevanten Anliegen austauschen wollen.
...kaderspezifische Weiterbildung	Kader haben entsprechend ihrer Führungsfunktion einen spezifischen Weiterbildungsbedarf. Das Angebot auf dem <i>Weiterbildungsmarkt ist weitläufig und unübersichtlich</i> . Die SKO bietet mit ihren <i>eigenen</i> , auf die besonderen Anliegen und Themen von Kader ausgerichteten Veranstaltungen eine hohe Qualität an Weiterbildungen. Durch <i>Partnerschaften mit Weiterbildungsinstitutionen</i> kann sie ihren Mitgliedern weitere und vertiefte Weiterbildungsangebote zugänglich machen.
...ausgewählte Dienstleistungen und Informationen	Dank ihrer Mitgliederstruktur kann die SKO ihren Mitgliedern spezielle, <i>auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete, finanziell vergünstigte Dienstleistungen, Angebote und Informationen</i> offerieren. Die SKO versteht dieses Angebot von Leistungen für ihre Mitglieder als konkrete Form der Wahrnehmung kaderspezifischer Interessen.
...Förderung der Fähigkeit, mit der kulturellen Vielfalt umzugehen	Die <i>Globalisierung</i> führt heute dazu, dass in einer Unternehmung Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit mit „Fremden“ findet für Kader sowohl in von ihnen <i>geführten Teams</i> , auf <i>gleichgestellter Ebene</i> wie im <i>Geführt-werden</i> durch „fremde“ Vorgesetzte statt. Kulturelle Differenzen können Missverständnisse, Vorurteile, Ängste, oder Ablehnung auslösen. Voraussetzungen, das positive Potential kultureller Vielfalt zu erkennen und für eine konstruktive Betriebskultur zu nutzen, sind ein Bewusstsein der Relativität der eigenen Kultur, Offenheit, Interesse und Kenntnisse bezüglich anderer Kulturen. Das Exportland Schweiz führt Kader immer wieder in die Situation, im In- oder im Ausland mit Partnern aus anderen Kulturkreisen Verhandlungen zu führen oder über kürzere oder längere Zeit in einem andern Kulturkreis zu leben und zu arbeiten. Hier sind sie die Fremden, von denen besondere Anpassungsleistungen erwartet werden. Die SKO fördert mit Stellungnahmen, Publikationen und Veranstaltungen eine <i>positive Grundhaltung zur wachsenden kulturellen Vielfalt</i> und unterstützt ihre Mitglieder in entsprechenden konkreten Fragen.