

Leitbild der Schweizer Kader Organisation SKO

Unser Versprechen

Die SKO ist das Kompetenzzentrum für Führungskräfte. Als branchenübergreifendes, parteipolitisch unabhängiges Kadernetzwerk unterstützt die SKO die Kompetenzentwicklung und Arbeitsmarktfähigkeit von Führungskräften, stärkt ihre Stellung in der Wirtschaft und Gesellschaft und fördert geeignete Rahmenbedingungen für nachhaltige Führungsarbeit. Sie versteht sich als konstruktive Kraft, die sich für kompromissfähige Lösungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern einsetzt.

Unsere Werte



Wir leben Respekt, Achtung und Fairness als Grundhaltung vor und investieren in wertschätzende Beziehungen als Fundament für gemeinsames Lernen und Wachsen.



Wir verschaffen unseren Mitgliedern Vorteile im Arbeitsmarkt durch nachvollziehbare Qualität, wirkungsorientiertes Handeln, Zuverlässigkeit und Sorgfalt.



Wir nehmen unsere Rolle verantwortungsbewusst wahr und führen Kompetenzen zusammen, um Werte für die SKO und für ihre Mitglieder zu schöpfen.



Wir tragen durch unsere Identifikation mit dem Verband, Verbindlichkeit und unserem Engagement dazu bei, dass die SKO eine Bereicherung für alle und eine Heimat für Kader ist.

Unser Auftrag

Die SKO setzt sich ein für

- eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftsstandortes und Arbeitsplatzes Schweiz
- faire, leistungsorientierte Arbeits- und Lebensbedingungen sowie für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben.

Die SKO begleitet die Mitglieder in ihrer Laufbahn durch

- Unterstützung beim Auf- und Ausbau eines aktiven beruflichen Beziehungsnetzes
- kaderspezifische Weiterbildung
- ausgewählte Dienstleistungen und Informationen im Bereich Führungsarbeit, Karriere, Rechts-, Gesundheits- und Vermögensschutz
- Förderung der Fähigkeit, mit Vielfalt umzugehen und sich in einer rasch wandelnden Arbeitswelt zurechtzufinden.

Die SKO baut auf langfristige Partnerschaften, die gegenseitigen Nutzen stiften und welche die SKO-Werte und Ziele teilen.



1 Bedeutung und Funktion des Leitbildes in der SKO

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.

2 Erläuterungen zum Leitbild der SKO

Leitbild	Erläuterungen zu den einzelnen Leitbild-Aussagen
Als branchenübergreifendes, parteipolitisch unabhängiges Kadernetzwerk...	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.
unterstützt die SKO die Kompetenzentwicklung und Arbeitsmarktfähigkeit von Führungskräften,	Die SKO trägt <i>mit Hilfe von Studien, des SKO-Beirats und anderer Massnahmen</i> dazu bei, Einflussfaktoren veränderter Umfeldbedingungen auf die Führungsarbeit zu erkennen und zu analysieren und daraus Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für Führungskräfte und Kader abzuleiten. Ziel ist es, Handlungskompetenzen zu identifizieren, welche die <i>Arbeitsmarktfähigkeit von Führungskräften</i> erhalten oder verbessern und <i>gute Führungsarbeit</i> zu fördern. Aus den Erkenntnissen leitet die SKO <i>Weiterbildungs- und andere Wissensvermittlungsangebote</i> ab und setzt <i>das SKO-Netzwerk als Ressource</i> nutzbringend ein.
... stärkt ihre Stellung in der Wirtschaft und Gesellschaft und fördert geeignete Rahmenbedingungen für nachhaltige Führungsarbeit.	Die SKO greift politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Fragen und Themen auf, die für Führungskräfte bzw. Kader von besonderem Interesse sind.
Sie versteht sich als konstruktive Kraft, die sich für kompromissfähige Lösungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern einsetzt.	Sie ist verpflichtet, im Sinne dieses Leitbilds und der Sozialcharta öffentlich Stellung zu beziehen und sich als Bindeglied zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern aktiv und dezidiert für den Arbeitsplatz Schweiz und für gute Führungsarbeit einzusetzen.



Die SKO setzt sich ein...

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

Die SKO soll so zum *Verband der Werte orientierten Kader* werden. In ihrem Einsatz für die *Sicherung des Arbeitsplatzes Schweiz* und für *gute Führungsarbeit* 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 drei Säulen sind:

- **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 Lebensbereiche Familie, Freizeit und Arbeit sind so in einer Balance zu halten, dass sie sich möglichst nicht 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 <i>online-Vernetzungsmöglichkeiten</i> und 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 im Bereich Führungsarbeit, Karriere, Rechts-, Gesundheits- und Vermögensschutz	Dank ihrer Mitgliederstruktur kann die SKO ihren Mitgliedern spezielle, <i>auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete, finanziell vergünstigte Dienstleistungen, Beratungen und Informationen mit Mehrwert</i> offerieren. Die SKO versteht dieses Angebot von Leistungen für ihre Mitglieder als konkrete Form der Wahrnehmung kaderspezifischer Interessen.
...Förderung der Fähigkeit, mit Vielfalt umzugehen und sich in einer rasch wandelnden Arbeitswelt zurechtzufinden	Die <i>Globalisierung</i> und die <i>demografische Entwicklung</i> führen dazu, dass in einer Unternehmung Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Generationen zusammenarbeiten. Kulturelle Differenzen können Missverständnisse, Vorurteile, Ängste, oder Ablehnung auslösen. Voraussetzungen, das Potential kultureller und Generationen-Vielfalt zu erkennen und für eine konstruktive Betriebskultur zu nutzen, sind ein Bewusstsein der Relativität der eigenen Kultur, Offenheit, Interesse und Kenntnisse bezüglich anderer Werte, Normen und Einstellungen. 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 anderen Kulturkreis zu leben und zu arbeiten. Hier sind sie die Fremden, von denen besondere Anpassungsleistungen erwartet werden. Der technologische, ökonomische, soziale und kulturelle Wandel erhöht den Flexibilisierungsbedarf und den Anpassungsdruck, führt zu einer Ökonomisierung der Arbeit und zu einer Individualisierung von Bedürfnissen. Die Führungskraft ist gefordert: sie muss mit Dilemma und Widersprüchen umgehen können und sicherstellen, dass Ziele erreicht werden und das Wissen aller Mitarbeitenden produktiv genutzt wird. Die SKO fördert mit Stellungnahmen, Publikationen und Veranstaltungen eine <i>positive Grundhaltung zur wachsenden Vielfalt</i> und gibt ihren Mitgliedern Orientierung, um Herausforderungen anzupacken und ihre Rolle effektiv wahrzunehmen.
Die SKO baut auf langfristige Partnerschaften, die gegenseitigen Nutzen stiften und welche die SKO-Werte und Ziele teilen.	Die schweizerische Politik wird durch eine Vielzahl von Verbänden wesentlich beeinflusst und geprägt. Die SKO ist ein Wirtschaftsverband für Führungskräfte mit <i>klarem Profil</i> und einer einzigartigen Mitgliedschaft. Sie kann im Dialog mit der Arbeitgeberseite und auf der politischen Ebene die Interessen ihrer Mitglieder <i>in Kooperation mit andern Organisationen erfolgreicher</i> durchsetzen. Kooperationspartner müssen ähnliche Interessen vertreten und die Reputation der SKO im Sinne dieses Leitbilds stärken. <i>Partnerschaften zum Einkauf von Leistungen bei Dritten</i> erhöhen das Gewicht der SKO und ermöglichen bessere Konditionen für die Mitglieder. Auf europäischer Ebene gilt es, <i>grenzüberschreitende Sachfragen und Themen</i> gemeinsam und im Austausch mit <i>europäischen Kader-Partnerverbänden</i> anzugehen, um die Sachkompetenz der SKO-Verbandsverantwortlichen zu erhöhen.