



UND

aktuell 2 / 13

Vom KMU-Check zur Aktion «250 KMU für Vereinbarkeit»

Die Fachstelle UND verstärkt ihre langjährige Zusammenarbeit mit KMU. Sie startet die Aktion «250 KMU für Vereinbarkeit – Wir machen mit!». Ziel: Bis 2016 gestalten 250 KMU ihre Anstellungs- und Arbeitsbedingungen familienfreundlicher. Es entsteht ein nationales Netzwerk.

Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind in Bewegung. Firmenverantwortliche sind mit der immer schwieriger werdenden Suche nach Fachpersonal konfrontiert. Viele stellen sich die Frage, wie sie sich von der Konkurrenz abheben und den eigenen Betrieb für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver machen könnten. Familienfreundliche Anstellungsbedingungen und flexible Arbeitszeitmodelle gehören oft zu den Massnahmen ihrer Wahl.

Viele KMU lassen sich deshalb von der Fachstelle UND beraten. Oftmals steht am Beginn der Beratung ein KMU-Check: Das Angebot umfasst eine Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit mit einer Auflistung der Stärken und Schwächen des Betriebs aus der Aussensicht. Darauf aufbauend werden Empfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben formuliert, die auf die betrieblichen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen abgestimmt sind. Schliesslich stehen die Beraterinnen und Berater den KMU auch bei der Umsetzung von Massnahmen unterstützend zur Seite.

An diese Erfahrungen knüpft die Aktion «250 KMU für Vereinbarkeit – Wir machen mit!» an. Neben der Arbeit mit den einzelnen KMU steht dabei die Vernetzung der Betriebe im Zentrum. Dafür organisiert die Fachstelle UND themenspezifische Round-Tables, bringt dort Firmenverantwortliche miteinander ins Gespräch und vertieft mit ihnen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

>>>

In dieser Ausgabe

Schwerpunkt

> Vom KMU-Check zur Aktion
"250 KMU für Vereinbarkeit"

> Praxiserfahrungen aus kantonalen
KMU-Projekten: Stadtbus Chur AG/GR,
Jermann Ingenieure+Geometer AG
Arlesheim/BL, Gemeinde Speicher/AR

UND in eigener Sache

> Personeller Wechsel im Bereich
Administration und Support

UND noch dies...

> Aktuelle Kurzmeldungen rund um
die Vereinbarkeit von Familie und
Beruf / Gleichstellung von Frau und
Mann

UND-Agenda

> Aktuelle Veranstaltungen und Kurse
der Fachstelle UND

UND

Fachstelle UND · Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Ein erster Schritt Richtung

Familienfreundlichkeit

Sie möchten sich mit Ihrem KMU dem Thema Familienfreundlichkeit nähern? Oder einfach einmal am Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben schnuppern? Die Fachstelle UND hat ein attraktives Einstiegsangebot – mit minimalem Aufwand für Ihren Betrieb. Interessiert? Dann kontaktieren Sie uns über info@und-online.ch

Die Idee zu den Round-Table-Gesprächen entstand 2002. Damals war die Fachstelle UND zum ersten Mal Kooperationspartnerin eines kantonalen KMU-Projekts. Ziel dieser Projekte ist es, KMU für das Thema Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren. Sieben Kantone und Regionen haben seither ein KMU-Projekt gestartet. Stets führt die Fachstelle UND in den Projektbetrieben KMU-Checks durch und unterstützt sie bei der Umsetzung von konkreten Massnahmen. Sie moderiert zudem die Round-Table-Gespräche mit den beteiligten Betrieben. Dort erhalten die Firmenverantwortlichen Gelegenheit, ihre konkreten Erfahrungen bei der Umsetzung von Massnahmen auszutauschen.

"Ich schätzte den Austausch und die Vernetzung mit den Betrieben aus unterschiedlichsten Branchen besonders", sagt Marco Kneubühl, Leiter Finanzen der Colasit AG in Spiez, der für seine Firma an den Round-Table-Gesprächen des Berner KMU-Aktionsprogramms teilnahm. "Es war interessant zu sehen, womit andere Betriebe sich beschäftigen und wo sie ansetzen, um die Vereinbarkeit in ihrem Betrieb zu fördern."

Die Themen, die an den Round-Table-Gesprächen behandelt werden, sind diejenigen, die den KMU am meisten unter den Nägel brennen: Was macht ein gutes Mitarbeitendengespräch aus? Wie kann Teilzeit auf Führungsstufe gelingen? Wie lassen sich Stelleninserate attraktiver gestalten, damit sich Fachkräfte davon angesprochen fühlen? Es hat sich gezeigt, dass diese Fragen KMU jeder Betriebsgrösse und Branche beschäftigen. Für Claude Werder, Geschäftsleiter der Samuel Werder AG in Veltheim AG, waren die Round-Table-Gespräche eine Bereicherung: "Ich bekam die Gelegenheit, die Fragestellungen in Gastrobetrieben, Bauunternehmen und im Gesundheitswesen kennenzulernen." Um daraus auch Rückschlüsse auf die Umsetzung von familienfreundlichen Massnahmen im eigenen Betrieb zu ziehen.

"Wir haben in den kantonalen Projekten gesehen, dass der Austausch unter den KMU bei den Firmenverantwortlichen viel Energie freisetzt", sagt Daniel Huber, Geschäftsführer der Fachstelle UND. Wer in diesem Rahmen zuhören und nachfragen kann, wie andere konkret vorgegangen sind, traut sich nicht selten an die Umsetzung von etwas, das in der eigenen Firma als unmöglich galt. So hat zum Beispiel ein KMU ein einfaches Lohnsystem entwickelt und eingeführt (s. Interview mit Stadtbus Chur AG). "Lohnsysteme sind erfahrungsgemäss heisse Eisen", erklärt Huber, "die Diskussion am Round-Table hat denn auch gezeigt, dass die Meinungen darüber, ob Lohnbänder für Funktionen den Mitarbeitenden bekannt gegeben werden sollen oder nicht, weit auseinander gehen."

Kanton Bern sucht KMU

Der Kanton Bern sucht KMU für die zweite Durchführung des Aktionsprogramms "Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor". Interessierte Berner Betriebe melden sich beim beco Berner Wirtschaft (031 633 40 86) oder bei der Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (031 633 75 77).

Was mit den KMU-Projekten in den Kantonen Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Bern, Graubünden und Luzern und in der Region Biel-Seeland begonnen hat, soll nun überregional vernetzt werden. Die Fachstelle UND startet die Aktion «250 KMU für Vereinbarkeit – Wir machen mit!». Sie hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2016 mindestens 250 KMU zu unterstützen, die ihre Arbeits- und Anstellungsbedingungen familienfreundlicher gestalten wollen. KMU, die sich an der Aktion beteiligen, unterziehen sich einem KMU-Check und werden an überregionale und branchenspezifische Veranstaltungen zu ausgewählten Themen eingeladen. Die Fachstelle UND bietet den KMU damit eine Plattform zum Erfahrungsaustausch mit anderen KMU und zur Diskussion von brennenden Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Zusätzlich erhalten diejenigen KMU, die sagen «Wir machen mit!», ein exklusives Schaufenster: Diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Aktion werden auf der Website der Fachstelle UND als attraktive Betriebe für Familienfreundlichkeit präsentiert und mit ihrer Firmenwebsite verlinkt. (txa)

Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt weiter steigern

Andrea Wuchner Leiterin Interne Dienste bei der Stadtbus Chur AG/GR

Das Busunternehmen betreibt 14 Buslinien, Nachtbuskurse und Bahnersatzfahrten. Stadtbus Chur AG/GR beschäftigt 162 Mitarbeitende, 31 Frauen und 131 Männer. Das Unternehmen beteiligte sich am kantonalen KMU-Projekt "Bündner KMU in Aktion".



Andrea Wuchner

Warum interessierten Sie sich für einen KMU-Check?

Als der Brief vom Kanton kam, der uns diesen Check der Fachstelle UND anpries, war es für uns genau der richtige Zeitpunkt: Als modernes Transportunternehmen wollen wir unsere Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt stetig steigern. Wir wollten wissen, wo wir stehen, wie wir uns verbessern können und herausfinden, wie wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden steigern können. Denn wir kommen immer wieder in die Situation, dass es schwierig ist, geeignete Chauffeure oder Chauffeurinnen zu rekrutieren. Und hier wollen wir uns von anderen Firmen des öffentlichen Verkehrs unterscheiden.

Was ergab diese Standortbestimmung?

Der KMU-Check hat gezeigt, dass wir schon gute Leistungen erbringen, diese aber noch besser und transparenter kommunizieren müssen. So erarbeiteten wir zum Beispiel ein Lohnsystem, das bis Ende Jahr allen Mitarbeitenden bekannt gemacht wird. Dieses Vorgehen hat die Transparenz erhöht und die Mitarbeitenden wissen genau, was sie erwarten können. Zudem schauen wir uns die Probleme oder Fragen unserer Mitarbeitenden von Fall zu Fall individuell an. Wenn zum Beispiel Angehörige zu Hause gepflegt werden, suchen wir Lösungen, wie wir die Arbeitszeiten und das Pensum gestalten können.

Welche Massnahmen haben Sie umgesetzt?

Grundsätzlich lagen einige Themen schon vorher auf dem Tisch. Massnahmen wie das genannte Lohnsystem haben wir nun aber zügig umgesetzt. Bei der Anstellung von zwei Kontrolleurinnen zum Beispiel haben wir uns bewusst für junge Mütter entschieden, denn sie bringen die nötige Flexibilität mit, die wir brauchen. Sie haben kleine Pensen von 20 bis 25 Prozent und können ihre Kontrollgänge dann machen, wenn es ihnen passt. Denn es spielt keine Rolle, wann sie die Fahrkarten jeweils kontrollieren, wichtig ist einfach, dass sie es rund zwei Stunden täglich tun.

Ergaben sich weitere Vorteile aus dem KMU-Check?

Wir konnten drei interne Frauen neu fürs Kader rekrutieren, das hat sich aus all diesen Gesprächen ergeben, das freut mich ganz besonders. Zudem bieten wir für Büroarbeitsplätze flexible Arbeitszeiten und Telearbeit an. Zum Beispiel haben wir Frauen, die vor der Niederkunft achtzig Prozent arbeiteten und heute beim gleichen Pensum vierzig Prozent von zu Hause arbeiten. Diese Mütter geniessen den Vorteil, dass sie bei Krankheit ihres Kindes zu Hause bleiben können und wir haben den Vorteil, dass die Arbeiten trotzdem – zu Hause – erledigt werden.

Was war für Sie persönlich ein Highlight dieser Standortbestimmung?

Wir haben festgestellt, dass wir vieles sehr gut machen, das freut uns. Wir müssen unsere Leistungen einfach gut kommunizieren. Zum Beispiel schreiben wir nun eine Stelle explizit für beide Geschlechter und, wenn möglich, ein flexibles Pensum aus. Das spricht auch Mitarbeitende mit Familie an. (bah)

Aufgaben neu verteilen und Verantwortung delegieren

Fabian Frei Vorsitzender der Geschäftsleitung, Jermann Ingenieure+Geometer AG Arlesheim/BL

Die Firma Jermann in Arlesheim macht Vermessungen und Geometerarbeiten und zählt 63 Mitarbeitende, 45 Männer und 18 Frauen. Das Unternehmen beteiligte sich am kantonalen KMU-Projekt Basel-Landschaft.



Fabian Frei

"Das Thema hat mich zuerst gefühlsmässig angesprochen", sagt der Vorsitzende der Geschäftsleitung. Selbst Vater von drei Kindern versteht er einerseits den Wunsch, dass Väter heutzutage mehr mit ihren Kindern zusammen sein, sie aufwachsen sehen möchten. "Unsere Firma ist in den letzten Jahren gewachsen, wir haben vermehrt jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt, die in der Zwischenzeit Familien gegründet haben und insgesamt 30 Kinder unter 16 Jahren umsorgen", sagt er. Andererseits ist die Firma Jermann auf Fachwissen und somit auf spezifisch ausgebildete Mitarbeitende angewiesen, die sich im Beruf ebenso engagieren und bereit sind, auch hier Verantwortung zu übernehmen.

Der Aufwand der Arbeiten für die Standortbestimmung war nicht allzu gross, der Ertrag überwiegt: "Die Interviews waren spannend, der Round-Table mit den anderen beteiligten Betrieben war durch die Fachstelle UND sehr gut vorbereitet. So finden wir, der Aufwand habe sich allemal gelohnt", erzählt er. Doch Veränderungen können sich nicht von heute auf morgen einstellen, es handelt sich um einen Prozess. Fabian Frei möchte mit seinem Team die betrieblichen Rahmenbedingungen diskutieren und gegebenenfalls verbessern. Ein Schwerpunktthema in der Firma Jermann wird die Teilzeitarbeit sein. "Der Lösungsansatz hier besteht in einer Kombination von zwei Themen: Einerseits müssen wir neue Ressourcen – gemeint sind Mitarbeitende – suchen und andererseits die Aufgaben neu verteilen und Verantwortung delegieren; die Mitarbeitenden müssen auch lernen loszulassen", meint Fabian Frei. Und das sei ein Prozess, ein organisches Projekt, das seine Zeit brauche. "Doch wir sind auf gutem Weg. Zusätzliche Arbeitskräfte in IngenieurInnen- und technischen Berufen zu finden, ist schwierig" erzählt Frei. "Wir suchen die Leute an den Hochschulen und bilden eigene Mitarbeitende aus".

Das Thema Teilzeit auf Führungsebene ist eine Herausforderung. Wenn jemand 80% arbeiten möchte, braucht es eine Stellvertretungsregelung. Das Aufgabenprofil muss angepasst, Aufgaben müssen delegiert, Arbeiten neu verteilt werden. Am Round-Table wurden Ideen gesammelt und Lösungen gesucht. "Hier erhielten wir viele Anregungen, das war spannend", erinnert sich Fabian Frei. Der Bericht der Fachstelle UND freute ihn besonders, denn nicht alle Tage erhält eine Firma einen Spiegel darüber, wie sie funktioniert. Und in vielem war der Bericht sehr positiv. "Mich freut es, dass wir uns zwar noch verbessern können, aber doch auf dem richtigen Weg sind mit unseren Mitarbeitenden", meint der Geschäftsmann. (bah)

KMU in Zahlen

Als KMU gelten in der Schweiz Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitenden. Die letzte Betriebszählung ermittelte insgesamt 311'707 KMU. 87% der KMU sind Mikrounternehmen mit bis 9 Mitarbeitenden, 10% sind kleine Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden und 2% sind mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden. 67% der Schweizer Erwerbstätigen arbeiten in einem KMU. Das sind 2'327'802 Beschäftigte. Sie verteilen sich zu je etwa einem Drittel auf die Mikro-, die kleinen und die mittleren Unternehmen.

Gehör für Anliegen der Mitarbeitenden verbessern

Stefan Weber Gemeinbeschreiber Speicher / AR

Die Gemeinde Speicher hat 4'200 EinwohnerInnen, die Gemeindeverwaltung beschäftigt 56 Angestellte, 24 Frauen und 32 Männer. Die Gemeinde beteiligte sich am kantonalen Projekt plusplusAR.

Wie kamen Sie auf die Idee, im Projekt plusplusAR mitzuwirken?

Der Kanton Appenzell Ausserrhoden priors das Projekt an und gab uns den Anstoss, einen KMU-Check zur Familienfreundlichkeit zu machen. Mir gefiel die Idee, unsere Verwaltung mal von aussen anzuschauen. Bis anhin wurden Fragen wie Mutterschaftsurlaub oder Arbeitszeitreduktion individuell bearbeitet.

Wie aufwändig war der KMU-Check für Sie?

Wir mussten von jeder Abteilung und von jeder Berufsgruppe jeweils eine Person bestimmen, die mit der Fachstelle UND Gespräche führte. In dieser Phase konnten die Mitarbeitenden ihre Anliegen formulieren. Es handelte sich nur um wenige Stunden. Ich bin sicher, dass sich der Aufwand lohnte.

Gab es Anliegen von Mitarbeitenden, die für Sie neu waren?

Ich war erfreut, dass für mich grundsätzlich nicht völlig neue Anliegen raus kamen. Ein Hauptwunsch ist, wie in anderen Gemeinden oft auch, dass das Einbringen von Anliegen der Mitarbeitenden in die politische Gemeinde besser funktionieren sollte. Das heisst, die Mitarbeitenden möchten besser gehört werden von der jeweiligen politischen Behörde. Dies ist manchmal schwierig. Die Mitglieder der politischen Behörden versehen ihre Aufgabe bzw. ihr Amt sehr oft mit grossem freiwilligem Engagement neben ihrer eigentlichen Berufsarbeit. Das Verständnis von beiden Seiten, den Mitarbeitenden und den Behördemitgliedern, für diese unterschiedliche Ausgangslage, ist deshalb besonders wichtig.

Haben Sie ein Beispiel?

Nach längeren Diskussionen haben wir nun das Personalreglement angepasst; neu haben alle Mitarbeitenden fünf Wochen Ferien. Das brauchte seine Zeit. Ein privates Unternehmen kann in solchen Fällen viel schneller reagieren, die jeweiligen Anliegen müssen in der Verwaltung auch durch die politischen Behörden entschieden und mitgetragen werden. Das ist auch richtig so, wir sind gegenüber der Bürgerin, dem Bürger Rechenschaft schuldig.

Welche Massnahmen sind im Bericht der Fachstelle UND formuliert?

Es geht um Themen wie Arbeitszeit, Jobberweiterung, Lohnsystem, Erfahrungszuschläge. Das Personalreglement war ein Punkt, ein anderes Thema ist die Gesundheit. Wir wollen uns überlegen, was wir für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden tun können: Ideen wie zum Beispiel Fruchtkörbe, bessere Gestaltung des Pausenbereiches stehen im Raum.

Was passiert nun mit dem Bericht?

Der Bericht der Fachstelle UND ist sehr ausgewogen und differenziert ausgefallen. Der Gemeinderat hat den Bericht bereits zur Kenntnis genommen. Diejenigen Mitarbeitenden, die nicht in den Gesprächen waren, erhalten nun auch noch Gelegenheit, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen. Sie sollen einen Katalog aufstellen mit ihren Anliegen und sie priorisieren. Dieser Bericht hatte zwei Effekte: Ich persönlich wurde in meiner Auffassung, den Mitarbeitenden möglichst viel Autonomie zu ermöglichen, bestätigt. Und er regt an zu überlegen, wie die Anliegen der Mitarbeitenden besser in die politische Behörde eingebracht werden können. (bah)



Stefan Weber

UND in eigener Sache

> **Personeller Wechsel:** Stephan Berger, lic. oec. HSG, hat im September 2013 die Nachfolge von Alessandro Ghisletta angetreten, welcher seit 2010 für die Fachstelle UND im Bereich Administration und Support tätig war und mit bestem Dank für seine Dienste verabschiedet wurde.

UND noch dies . . .

> **Prädikat "Familie UND Beruf":** Die Schweizerische Nationalbibliothek und McDonald's Schweiz (Hauptsitz) erhielten nach erfolgreichem Controlling-Verfahren im Juni 2013 für weitere drei Jahre das Prädikat "Familie UND Beruf" der Fachstelle UND.

Folgende Unternehmen wurden neu ausgezeichnet: Die Suva am 16. Oktober und das Steueramt der Stadt Zürich am 22. Oktober 2013. Insgesamt haben bisher 25 Unternehmen das Prädikat erhalten. Mehr Infos: www.und-online.ch

> **Telefonische Beratung für Assistenz- und OberärztInnen:** Der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte VSAO bietet seinen Mitgliedern neu ein kostenloses Coaching der Fachstelle UND zur Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf an.

Mehr Infos: www2.vsao.ch

> **Neue Videoporträts zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:** Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich hat drei fünfminütige Videoporträts zu unterschiedlichen Situationen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – behindertes Kind, betagte Eltern, mehrere Kinder – realisiert. Anschauen: www.vereinbarkeit.zh.ch/videos

> **Diversity Index:** Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ und die Hochschule Luzern-Wirtschaft ermitteln in einer Umfrage die Umsetzung von Diversity Management in Schweizer Grossunternehmen. Das Projekt wird vom Bund im Rahmen des KTI-Projektes "Diversity Index" sowie von verschiedenen Wirtschafts- und MedienpartnerInnen unterstützt.

Mehr Infos: www.diversity-index.ch

UND-Agenda

> **Die Elternschule Engeried Bern** bietet am 10. und am 17. Januar 2014 zwei Wahlmodule für werdende Eltern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an

> **Die Hochschule der Künste Bern HKB** bietet am 21. Januar 2014 einen Workshop zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Mitarbeitende an

> **Die Erwachsenenbildung Stein Egerta** bietet am 14./15. April 2014 ein Balance-Seminar für Mitarbeitende der Landesverwaltung Liechtenstein an

> **Die Universität Bern** bietet am 13. Mai 2014 männer- und frauenspezifische Workshops zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Mitarbeitende aus Wissenschaft und Verwaltung an

> **Die Schweizerischen Impulstage Mediation 2014** bieten am 07. Juni 2014 unter anderem einen Workshop zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Fokus auf KMU an

Die Fachstelle UND ist zu erreichen:

- > **Via Website** www.und-online.ch
- > **Via E-Mail** info@und-online.ch
- > **Via Telefon** Basel und Nordwestschweiz: Telefon 061 283 09 83
Bern und Westschweiz: Telefon 031 839 23 35
Luzern und Zentralschweiz: Telefon 041 497 00 83
Zürich und Ostschweiz: Telefon 044 462 71 23
- > **Via Briefpost** Fachstelle UND, Postfach 3417, CH-8021 Zürich

UND-aktuell Nr. 2/13 wurde

ermöglicht durch finanzielle

Unterstützung von:

MIGROS

Genossenschaft Migros Zürich

www.migros.ch



www.mcdonalds.ch

Die Mobiliar

Versicherungen & Vorsorge

www.mobiliar.ch

Mehr Infos zu diesen und weiteren
aktuellen Veranstaltungen und
Kursen unter www.und-online.ch

Impressum

UND-aktuell erscheint 2x pro Jahr

Koordination und Redaktion

Elisabeth Häni mit Beiträgen von Trix

Angst (txa) und Barbara Heuberger (bah)

Gestaltung

Ethel Brütsch, Luzern

Titel-Foto

Georg Anderhub, Luzern

Druck

Printex AG, Dagmersellen

Auflage

4000 Exemplare

15. Jahrgang, Nummer 2

Datum

November 2013

