

# Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher

## Zehn Aargauer KMU liessen sich testen auf ihre Familienfreundlichkeit

**Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in KMU verbessert werden? Und wie macht Familienfreundlichkeit Unternehmen erfolgreicher? Zehn KMU aus dem Aargau wollten es wissen und liessen sich testen. Sie beteiligten sich an einem Pilotprojekt der Fachstelle Familie und Gleichstellung und des Amtes für Wirtschaft und Arbeit.**

Heute wird es zunehmend wichtiger, das Know-how im Betrieb behalten zu können. Spezifisch ausgebildete Arbeitskräfte sind immer seltener auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können KMU einen vielleicht entscheidenden Vorteil gegenüber anderen Unternehmen herausarbeiten. Aber wie können die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher werden? Da gibt es keine allgemeinen Lösungen, denn die Wünsche der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der KMU unterscheiden sich von Betrieb zu Betrieb und ihren jeweiligen Standorten.

Deshalb unterstützt der Kanton Aargau KMU, die nach Lösungen fragen und suchen. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) und die Fachstelle Familie und Gleichstellung des Kantons Aargau haben dazu ein Pilotprojekt aufgebaut. Die doppelte Trägerschaft macht deutlich, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen auch ein ökonomisches, nicht nur ein soziales Anliegen sind.

Begleitet wird das Projekt von einem Beirat, unter anderem mit zwei Vertretern aus der Aargauer Industrie-

und Handelskammer und dem kantonalen Gewerbeverband. Finanziell unterstützt wird das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Die operative Projektleitung wurde per Leistungsauftrag extern an die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit (siehe Kasten) vergeben.

### Zehn KMU im Check-up

Im Rahmen dieses Pilotprojektes konnten zehn KMU aus dem ganzen Kanton von einem kostenlosen Check-up durch die Fachstelle UND profitieren (siehe Liste auf Seite 8). Der UND-Check-up ist ein Standortbestimmungsinstrument, welches die Fachstelle UND entwickelt hat und insbesondere bei KMU zur Anwendung kommt. Dabei werden Handlungsfelder wie Arbeitszeit, Personalrekrutierung und -entwicklung, Betriebskultur, Führung, Betreuungsleistungen, Anstellungsbedingungen und Arbeitsinhalte unter die Lupe genommen.

Der Check-up in diesem Projekt beinhaltete:

- ein Gespräch mit der Geschäfts- und Personalleitung und eine fokussierte Betriebsdatenerfassung
- ein Fokusgespräch mit ausgewählten Mitarbeitenden über Stärken und Herausforderungen, über Wünsche und Ideen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit
- einen Standortbericht inklusive massgeschneiderte, auf den Betrieb abgestimmte Empfehlungen
- ein individuelles Coaching bei der Erstellung und Umsetzung eines Massnahmenplans

Ausserdem wurden die zehn KMU unter der Leitung der Fachstelle UND an bisher zwei Runden Tischen miteinander ins Gespräch gebracht. Ziel der Runden Tische ist der Austausch unter den Pilotbetrieben über bestehende Angebote und ihre frei gewählten Veränderungsstrategien, über positive Erfahrungen und Schwierigkeiten sowie die gegenseitige und fachliche Unterstützung in der Umsetzung der Massnahmen. Die bisherige Praxis der Unternehmen punkto Familienfreundlichkeit wurde in einer «Best-Practice-Liste» zusammengeführt und allen Pilotbetrieben quasi als Benchmark zur Verfügung gestellt. Diese Liste machte den Betrie-

### Fachstelle UND

Die Fachstelle UND ist das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Seit über 15 Jahren beraten sie Fachleute, Privatpersonen sowie KMU, Grossunternehmen, Verwaltungen, Institutionen und Verbände. Sie führen Workshops, Seminare, Standortbestimmungen und Analysen in Betrieben durch und begleiten Personalverantwortliche, Führungskräfte und Projektteams in der Umsetzung von Massnahmen. Seit 2008 verleiht die Fachstelle UND das Prädikat «Familie UND Beruf» an Best-Practice-Betriebe.

Mehr Infos unter: [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

ben erst richtig bewusst, wie vielfältig das Thema ist.

Im Frühjahr 2011 wird im Rahmen von regionalen öffentlichen Veranstaltungen über Lösungen, Prozesse der Umsetzung, das Erreichte und den daraus gezogenen Gewinn ausführlich berichtet. Damit soll der Transfer auf weitere Betriebe initiiert werden.

## Positive Zwischenbilanz

Seit Beginn des Projektes haben bereits fünf Betriebe einen Massnahmenplan mit konkreten Verbesserungen, Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen erarbeitet, die fünf anderen sind noch damit beschäftigt. Die Palette der Massnahmen reicht von flexiblen Arbeitszeiten, angepassten Schichtmodellen, Schaffung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs bis hin zum flexiblen Arbeitsplatz (Heimarbeit) und der Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung. Mit diesen und weiteren familienfreundlichen Massnahmen wollen diese KMU auf dem Arbeitsmarktpunkten und verstärkt als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen werden. Es gab bereits auch Rückmeldungen von Mitarbeitenden aus den KMU, die sich durch die Bestrebungen ihrer Vorgesetzten ernst genommen und wertgeschätzt fühlen.

Eine grosse Herausforderung bleibt, flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer zu ermöglichen. Kommt dazu, dass viele Männer für sich selbst ein Teilpensum (noch)



**Daniel Huber,**  
 Fachspezialist für  
 die Umsetzung  
 der Vereinbarkeit  
 von Familien- und  
 Erwerbsarbeit:  
 «Familienfreundliche  
 Arbeitsbedingungen  
 sind nicht nur ein  
 soziales, sondern  
 auch ein ökonomi-  
 sches Anliegen, da  
 sie vielleicht einen  
 Marktvorteil bei der  
 Suche von ausgebil-  
 deten Fachkräften  
 schaffen.»

nicht in Betracht ziehen. So entgehen den Unternehmen wertvolle Kompetenzen von Personen, die Familienarbeit leisten.

Ein weiterer Knackpunkt ist die fehlende Transparenz im Lohnsystem. Unternehmen wissen kaum, ob sie Männern und Frauen dem Bundesverfassungsauftrag gemäss für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlen. Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen sind jedoch eng verknüpft.

Mit diesem Projekt konnte ein Prozess in Gang gesetzt werden. Allein schon die Gespräche mit den Geschäftsleitungen haben vieles ausgelöst. Nun liegt es an den Betrieben, ihre selbst festgelegten Massnahmen auch umzusetzen. Zu hoffen bleibt, dass sich auch andere KMU an dieses Thema heranwagen. Auf andere Kantone ist

der Funken erfreulicherweise bereits gesprungen.

## Projekt macht Schule

Nach dem Vorbild des erfolgreichen Pilotprojektes «Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher» des Kantons Aargau sind jetzt auch andere Kantone wie Bern, Graubünden oder Appenzell daran, ihren KMU die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufzuzeigen. Im Kanton Bern beispielsweise machen über 20 KMU-Betriebe aus beiden Sprachteilen an einem Aktionsprogramm der Regierung mit. Dabei können die Erfahrungen und das Know-how aus dem Aargauer Projekt optimal genutzt werden.

Daniel Huber, Geschäftsführer  
 Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit  
 für Männer und Frauen,  
 Mail [d.huber@und-online.ch](mailto:d.huber@und-online.ch)

# Wie Unternehmen noch familienfreundlicher werden

## Sieben praktische Tipps und der «Kultur-Check» der Fachstelle UND

**Wie familienfreundlich ist das eigene Unternehmen? Und was kann allenfalls noch verbessert werden? Die Fachstelle UND gibt die folgenden sieben Tipps: Interessierte Unternehmen können ...**

- ... gegenüber familiären Anliegen offen sein. Dies bedingt oftmals ein kulturelles Umdenken, welches auf der gesamten Führungsebene verankert werden muss. Vorgesetzte müssen dabei Vorbild sein.
- ... flexible Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing und Telearbeit einführen und fördern. Dabei müssen Stunden- und Teilzeitstellen vertraglich und sozial gleich gut abgesichert sein wie Vollzeitstellen.
- ... auch Kaderstellen auf Teilzeiteignung prüfen und nicht von Anfang an sagen, ein reduziertes Pensum sei unmöglich. Vorgesetzten fehlt oft die praktische Erfahrung mit Kaderleuten, die Teilzeit erwerbstätig sind. Ein Coaching ist deshalb sinnvoll.



- ... die betriebsinterne Weiterbildung zeitlich so planen, dass Mitarbeitende ihre familiären Pflichten nicht vernachlässigen müssen. Das gleiche gilt für Sitzungen (nicht zu Randzeiten).
- ... Mitarbeitenden sowohl finanziell wie ideell helfen, Probleme rund um die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege zu lösen. Etwa bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen und -möglichkeiten.

- ... die aktuelle Situation von externen Fachleuten analysieren lassen. Es genügt nicht, an einem Workshop gute Ideen zu haben, wenn sie danach nicht umgesetzt werden. Regelmässige Kontrollen mit geeigneten Instrumenten sind wichtig.
- ... die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen. Es zahlt sich aus: Motivierte, produktive Mitarbeitende sowie weniger Absenzen und Fluktuationen machen ein Unternehmen wettbewerbsstärker.

Wer sich selber respektive den eigenen Betrieb testen möchte, kann direkt beim Geschäftsführer der Fachstelle UND, Herrn Daniel Huber, per Mail einen sogenannten «Kultur-Check» bestellen. Die kurze Checkliste umfasst 13 Fragestellungen betreffend familienfreundlicher Personalpolitik und liefert weitere Anregungen zum Abbau des Spannungsverhältnisses zwischen den Anforderungen des Unternehmens einerseits und den Erwartungen der Familie andererseits.

Mail [d.huber@und-online.ch](mailto:d.huber@und-online.ch)

## Die zehn Aargauer KMU, die auf Familienfreundlichkeit geprüft wurden

Alterszentrum Rohrdorferberg–Reusstal	Zentrum für Pflege und Betreuung	Fislisbach
Domotec AG	Haustechnik	Aarburg
Erne AG Holzbau	Schreinerei, Zimmerei, Modultechnologie, Fenster- und Fassadenbau	Laufenburg
Ernst Schweizer AG, Metallbau	Holz-/Metallsysteme	Möhlin
Integra Freiamt	Tagesheim für Behinderte	Wohlen
Reusspark	Zentrum für Pflege und Betreuung	Niederwil
Samuel Werder AG	CNC-Feinwerktechnik	Veltheim
Seehotel Hallwil	Hotel- und Gastronomiebetrieb	Beinwil am See
thv AG	Treuhand und Beratung	Aarau
Villiger Druck AG	Druckerei und Verlag	Sins AG