



LUZERN

Familienfreundliche Unternehmensführung als Erfolgsfaktor

Luzerner KMU und ihre Erfahrungen mit Massnahmen zur Vereinbarkeit
von Beruf, Familie und Privatleben

Projekt «Familienfreundlichkeits-Check 2012–2019»

Projekt Familienfreundlichkeits-Check im Kanton Luzern

Der Kanton Luzern hat von 2012–2019 zweimal mit finanzieller Unterstützung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) den Familienfreundlichkeits-Check angeboten. Insgesamt haben 29 KMU aus allen Regionen des Kantons daran teilgenommen. Damit konnten die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für rund 2300 Mitarbeitende verbessert werden. Die beteiligten KMU setzten zahlreiche Massnahmen zu Themen wie Arbeitszeitflexibilisierung, Kinderbetreuung, Betreuung von kranken Angehörigen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub oder Lohngleichheit um. Der Verein Kirchliche Gassenarbeit (Luzern) ging einen Schritt weiter und erwarb das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND.

«Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges sozialpolitisches Anliegen, aber auch ein Erfolgsfaktor für Betriebe. Denn: familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine wirkungsvolle Massnahme gegen den Fachkräftemangel, sondern haben in vielerlei Hinsicht einen betriebswirtschaftlichen Nutzen.

Mit der Teilnahme am Familienfreundlichkeits-Check haben die beteiligten KMU somit nicht nur ihre soziale Verantwortung wahrgenommen, sondern auch eigenverantwortlich ihr Unternehmen gestärkt. Für dieses grosse Engagement danke ich allen Unternehmen herzlich.»

*Guido Graf, Regierungsrat
Vorsteher des Gesundheits- und Sozialdepartements des Kantons Luzern*

Die beteiligten KMU von 2012–2019:

2012–2015

Alters- und Pflegeheim Zentrum Höchweid (Ebikon)

Alters- und Pflegeheim Sunnematte (Escholzmatt)

Ameron Luzern Hotel Flora (Luzern)

Balthasar + Co. AG (Hochdorf)

Bataillard AG (Rothenburg)

CAS Gruppe AG
(Willisau, Schüpfheim, Luzern)

Gersag Krantechnik AG (Reiden)

Herzog Kerzen AG (Sursee)

Kurhotel Sonnmatt (Luzern)

Mobility Carsharing Schweiz
(Luzern; neu: Rotkreuz)

The Nielsen Company (Root Längenbold)

NSN medical AG (Meggen)

Planteam S AG (Luzern)

Renggli AG (Sursee, Schötz)

V-Tech GmbH (Mauensee)

Truvag Treuhand AG
(Sursee, Luzern, Reiden, Willisau)

Zeit AG (Sursee)

2016–2019

Agentur Frontal AG (Willisau)

Alterswohnheim Chrüz matt (Hitzkirch)

Art-Déco Hotel Montana (Luzern)

Clientis EB Entlebucher Bank AG
(Entlebuch)

Herzog-Elmiger AG (Kriens)

Hotel Continental-Park (Luzern)

Kost + Partner AG (Sursee, Luzern)

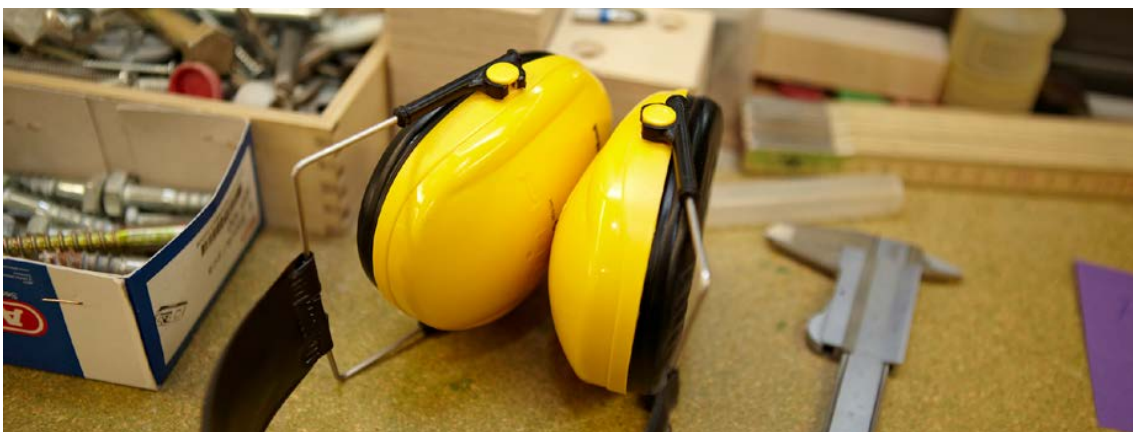
peka-metall AG (Mosen)

TAGMAR AG (Dagmersellen)

schaerholzbau AG (Altbüron)

Verein Kirchliche Gassenarbeit (Luzern)

Violino Wohn- und Begegnungsort (Zell)



«Vor 40 Jahren hat der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer ausgesucht – heute ist es umgekehrt.»

Melanie Herzog, Leiterin HR, Herzog-Elmiger AG

Teilzeitarbeit, Home-Office, faire Löhne: Das alles sind Punkte, die in der Wirtschaft vermehrt an Bedeutung gewinnen. Von zeitgemässen und fairen Arbeitsbedingungen profitieren nicht nur das Personal, sondern auch die Unternehmen: denn zufriedene Mitarbeitende sind in der Regel loyaler, motivierter – und leistungsfähiger.

Ein guter Lohn allein reicht nicht

«Für uns als Firma ist es Gold wert, auf gute und loyale Mitarbeitende zählen zu können. Das gelingt uns nur dann, wenn wir als Unternehmen attraktiv sind. Gerade junge Bewerberinnen und Bewerber legen Wert auf ein passendes 'Gesamtpaket'. Ein guter Lohn oder ein interessanter Job allein reicht nicht mehr, um als Firma die gewünschten Mitarbeitenden zu gewinnen. Oder anders formuliert: Vor 40 Jahren hat der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer ausgesucht – heute ist es umgekehrt.»

Melanie Herzog, Leiterin HR, Herzog-Elmiger AG

Das Gesamtpaket entscheidet

«Es sind viele Faktoren, die ein Unternehmen zu einer attraktiven Arbeitgeberin machen: Ist die Arbeit interessant, der Lohn fair, das Umfeld modern – und wie steht es um die Verknüpfung von Arbeit, Familie und Freizeit? Letztendlich entscheidet das Gesamtpaket darüber, ob eine Unternehmung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv ist.»

Romeo Venetz, Mitglied der Geschäftsleitung, KOST+Partner AG

Mitarbeitende sollen und wollen eingebunden werden

«Wir legen grossen Wert auf einen partizipativen Führungsstil. Egal, ob es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, oder um sonstige Themen geht: Uns ist es ein grosses Anliegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in wichtige Entscheidungen einzubinden. Dadurch fördern wir das gegenseitige Vertrauen zwischen dem Personal und unseren Betrieben. Der gute Teamgeist, der in unserem Verein herrscht, spricht für sich.»

Fridolin Wyss, Geschäftsführer (bis September 2018), Verein Kirchliche Gassenarbeit



«Strahlen unsere Mitarbeitenden, tun dies am Schluss auch unsere Kunden.»

René Häfliger, CEO, Agentur Frontal

Viele Branchen haben heute Mühe, genügend und vor allem auch qualifiziertes Personal zu finden. Umso wichtiger ist es, dass die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Bedingungen bieten. Davon profitieren nicht nur Arbeitgebende und Arbeitnehmende, sondern auch die Kundschaft.



Mit Freude bei der Arbeit

«Als Unternehmen, das sich täglich auf einem anspruchsvollen Markt behaupten muss, fokussieren auch wir uns zuerst auf die Bedürfnisse der Kundschaft. Es soll aber nicht nur Freude machen, mit Frontal zusammenzuarbeiten – sondern auch als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter für unsere Agentur zu arbeiten. Ich bin überzeugt: Strahlen unsere Mitarbeitenden, tun dies am Schluss auch die Kunden.»

René Häfliger, CEO, Agentur Frontal

Wettbewerbsfähig dank guten Bedingungen

«Wir stellen uns immer wieder folgende Frage: Was brauchen unsere Mitarbeitenden, damit es ihnen gut geht und sie zufrieden sind? Dabei geht es nicht darum, unrealistische Wünsche zu erfüllen. Indem wir jedoch eine gute Arbeitgeberin sind, gelingt es uns, wettbewerbsfähig zu bleiben und qualifizierte Leute für uns zu gewinnen. In herausfordernden Zeiten wie heute, ist dies für einen Betrieb aus dem Gesundheitsbereich unerlässlich.»

Raymond Neumann, Geschäftsleiter und Cornelia Ure, Personalassistentin, Chrüz matt

Transparenz schafft Vertrauen

«Ein Thema, das uns am Herzen liegt, ist die Transparenz innerhalb unseres Unternehmens. Mit neu erstellten Lohnbändern versuchen wir eine erhöhte Lohntransparenz zu schaffen – und diese auch mit entsprechenden Kommunikationsmassnahmen zu begleiten.»

Andrea Schwegler, Personalassistentin, TAGMAR AG

«Damit Leute in Führungspositionen Teilzeit arbeiten können, braucht es eine gute Organisation.»

Alfons Schmid, Geschäftsführer, Entlebucher Bank

Was früher kaum vorstellbar war, ist heute ein wachsendes Bedürfnis in vielen Betrieben: Immer mehr Arbeitnehmende mit Führungsfunktionen hegen den Wunsch nach einem Teilzeitpensum. Auch wenn dieses Thema häufig mit Herausforderungen verbunden ist, versuchen viele Unternehmen diesem Bedürfnis gerecht zu werden.

Alles eine Frage der Organisation

«Von der Koordination der Kundentermine bis zur Sicherstellung einer guten Stellvertreterlösung: Damit Leute in Führungspositionen Teilzeit arbeiten können, braucht es eine gute Organisation.»

Alfons Schmid, Geschäftsführer, Entlebucher Bank

«Grundsätzlich sind wir sehr offen für dieses Thema. So arbeiten zum Beispiel mehrere Abteilungsleiterinnen Teilzeit. Auch auf Kaderstufe sind Teilzeitpensen nicht ausgeschlossen – es ist alles eine Frage der Organisation.»

Beat Chapuis, Heimleiter, Violino Wohn- und Begegnungsort

Platz für individuelle Lösungen

«Nebst der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, hat in den vergangenen Jahren auch das Thema 'Home-Office' zunehmend an Bedeutung gewonnen. Auch hier gehen wir mit der Zeit und versuchen, dies unseren Mitarbeitenden zu ermöglichen. Letztendlich schauen wir das aber immer von Fall zu Fall an.»

Peter Müller, Geschäftsleiter, schaeerholzbau AG



«Natürlich kostet die Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs etwas. Wir betrachten dies jedoch primär als Investition in unsere Mitarbeiter.»

Sandra Weber Blätter, Stv. Geschäftsführerin und Ursula Sidler, Leiterin Personal, Peka-Metall AG



In der Schweiz hat ein Vater von Gesetzes wegen nicht mehr Urlaub zugute als bei einem Wohnungswechsel. Die gute Nachricht: Viele Firmen bieten ihren Mitarbeitern mehr Vaterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum von einem Tag.

Zufriedene Mitarbeitende bleiben länger

«Natürlich kostet es uns als Unternehmen etwas, wenn wir unserem männlichen Personal mehr Vaterschaftsurlaub gewähren als gesetzlich verlangt. Wir betrachten diese Massnahme jedoch primär als Investition für unsere Mitarbeiter. Je zufriedener sie sind, desto grösser ist die Chance, dass sie unserer Firma erhalten bleiben.»

Sandra Weber Blätter, Stv. Geschäftsführerin und Ursula Sidler, Leiterin Personal, Peka-Metall AG

Wichtige Themen frühzeitig ansprechen

«Wir bieten unseren Mitarbeitenden fünf Tage Vaterschaftsurlaub. Zudem führen wir nicht nur mit den Frauen, sondern auch mit allen werdenden Vätern Gespräche, um frühzeitig über mögliche Pensen-Anpassungen zu sprechen.»

Irene Von Atzigen-Odermatt, Assistentin Human Resources, Art-Déco Hotel Montana

Mehr Vaterschaftsurlaub dank KMU-Check

«Infolge des Familienfreundlichkeits-Checks haben wir den Vaterschaftsurlaub vom gesetzlichen Minimum auf fünf Tage erhöht. Natürlich ist dies mit zusätzlichen Kosten und gewissen Aufwendungen verbunden – trotzdem sind wir überzeugt, dass sich diese Massnahme zugunsten unserer Mitarbeitenden lohnen.»

Alessandro Pedrazzetti, Hotelier, Hotel Continental-Park Luzern



«Je besser die Mitarbeitenden Arbeit, Familie und Freizeit miteinander vereinbaren können, desto zufriedener, motivierter und loyaler sind sie.»

Andrea Schwegler, Personalassistentin, TAGMAR AG

**Mehr Informationen zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen finden Sie unter:
www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit**

Fachstelle UND

Die Familienfreundlichkeits-Checks wurden durch die Fachstelle UND durchgeführt. Dabei handelt es sich um das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit sowie für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Die Fachstelle UND berät und bewertet Organisationen aller Art, coacht Führungskräfte sowie Privatpersonen, führt Workshops durch und hält Referate zum Thema. Sie arbeitet praxisorientiert, vernetzt und interdisziplinär. Die Fachstelle UND vereint mit ihren Mitarbeitenden das Wissen auf den Gebieten Human Resources, Gender, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Diversity und Inclusion.



Fachstelle UND
Schipfe 7
8001 Zürich

044 462 71 23
info@fachstelle-und.ch

www.fachstelle-und.ch

März 2019

Fotos: Dany Schulthess
Gestaltung: creadrom.ch

KANTON
LUZERN



Gesundheits- und Sozialdepartement

Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)

Rösslimattstrasse 37

Postfach 3439

6002 Luzern

041 228 68 78

disg@lu.ch

www.disg.lu/familienfreundlichkeit