

«Wir möchten unsere Mitarbeitenden langfristig ans Unternehmen binden»

«Wirtschaft regional» stellt die Bestplatzierten des Preises für familienfreundliche Unternehmen vor. Heute: Grant Thornton.

Interview*: Corina Vogt-Beck

Auch in diesem Jahr hat die liechtensteinische Regierung den Preis für familienfreundliche Unternehmen verliehen. «Wirtschaft regional» fragte bei den ausgezeichneten Unternehmen nach: Was machen sie besser? Wie profitieren sie als Unternehmen? Diese und viele weitere Fragen beantwortet heute **Egon Hutter, Standortleiter und Partner Audit Financial Services in Schaan, Grant Thornton Schweiz/ Liechtenstein.**

Was machen Sie besser als andere Unternehmen im Bereich Familienfreundlichkeit?

Egon Hutter: Themen wie bspw. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit (bis 90 Prozent), überobligatorische Leistungen während der Elternzeit, optimaler Wiedereinstieg nach der Elternzeit und familienfreundliche Unternehmenskultur werden in unserem Unternehmen gelebt. Es ist uns ein grosses Anliegen, für jede Situation sowie jede Mitarbeitende und jeden Mitarbeitenden individuelle Lösungen zu finden. Durch unsere kurzen Entscheidungswege sind wir im Management solcher Konstellationen agil und finden schnell für alle stimmige Setups.

Warum fokussieren Sie sich auf das Thema Familienfreundlichkeit?

Das Thema «Culture» ist als Pfeiler in unserer Gesamtstrategie der Firma verankert. Eine offene Kultur der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Respekts ist für uns selbstverständlich und wird gelebt. Wir möchten unseren Mitarbeitenden ein spannendes und reichhaltiges Umfeld bieten, in dem sie genauso gefordert wie ge-

fördert werden. Es ist uns ein zentrales Anliegen, unsere Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen und ihnen die notwendige Flexibilität zu bieten, damit sie berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang bringen können. Unsere Mitarbeitenden sind zudem wichtige Leistungsträger, die wir langfristig ans Unternehmen binden möchten, da sie massgeblich zu unserem Erfolg beitragen.

Wie profitiert Ihr Unternehmen davon?

Unsere Mitarbeitenden sind stolz darauf Teil von Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein zu sein. Zufriedene Mitarbeitende, die auch Familie und Beruf gut vereinbaren können, sind unser Schlüssel zum Erfolg. Denn die Zufriedenheit schlägt sich 1 zu 1 auf die Motivation nieder und schliesslich auf den Erfolg der Firma.

Ist Familienfreundlichkeit ein Argument oder ein Vorteil in den Bemühungen gegen Fach- und Arbeitskräftemangel? Sprich, haben Sie weniger Probleme, gute Fach- und Arbeitskräfte zu finden oder zu halten?

Familienfreundlichkeit ist auf jeden Fall ein Vorteil in den Bemühungen gegen den Fachkräftemangel, weshalb wir dieses Thema bei uns gross schreiben. Die breite Variation von Teilzeitpensen, die flexiblen Arbeitszeitmodelle und unsere Offenheit für individuelle Lösungen helfen zusätzlich, dass wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und die starke Verbundenheit unserer Mitarbeitenden mit dem Unternehmen verdeutlichen schliess-

lich, dass wir ein gutes und integratives Arbeitsumfeld in Bezug auf Familie und Beruf bieten.

Wie wichtig ist für Sie, dass Ihre Mitarbeitenden nach einer Familienphase wieder einsteigen können?

Es ist uns ein grosses Anliegen, dass wir als Arbeitgeberin Mitarbeitenden nach einer Familienphase den Wiedereinstieg ermöglichen – egal in welchem Modell. Wir sind überzeugt, dass unsere langjährigen und zufriedenen Mitarbeitenden ein Schlüssel zu unserem Erfolg sind.

Konkret: Wie sind bei Ihnen folgende Punkte geregelt? Sind Sie bei folgenden Punkten grosszügiger als die gesetzlichen Vorgaben? Homeoffice/Remote-Arbeit:

Selbstverständlich müssen wir uns an die gesetzlichen Schranken halten. Innerhalb von diesen gibt es aber zahlreiche Modelle.

Flexible Arbeitszeiten: Unsere Arbeitszeiten sind sehr flexibel, es gibt keine Blockzeiten oder Ähnliches. Wir operieren mit dem Jahresarbeitszeit-Modell, das heisst, die Mitarbeitenden müssen per Ende Jahr eine bestimmte Anzahl Stunden leisten. Zudem ist jedes mögliche Pensum von 10 bis 90 Prozent möglich.

Teilzeit (in Führungspositionen): Bei uns arbeiten diverse Führungskräfte mit Teilzeitpensen.

Urlaub- und Betreuungszeiten: Unsere Mitarbeitenden haben fünf Wochen Ferien pro Kalenderjahr.

Betreuungsurlaub: Drei Tage pro Ereignis.

Eltern-, Mutter- und Vater-Zeit: Bei Grant Thornton ist dies gegeben – wir bieten sogar überobligatorische Leistung an (volle Lohnfortzahlung, verlängerte Dauer).

Welche weiteren Massnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit haben Sie umgesetzt?

- Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf schreiben wir nicht nur gross, sondern wird auch effektiv von den Führungspersonen vorgelebt.

- Wir führen eine jährliche Lohngleichheitsanalyse durch.

- Grant Thornton bietet die Möglichkeit zum Bezug von unbezahltem Urlaub resp. Kauf von Ferientagen.

- Unser Unternehmen führt regelmässige Mitarbeitendenbefragungen durch und leitet daraus Massnahmen ab, die dann in diversen Projekten umgesetzt werden.

Haben Sie eine Strategie betreffend Chancengleichheit/Gleichstellung eingeführt? Sprechen Sie dabei alle Geschlechter an?

Es existiert keine schriftliche Strategie zur Chancengleichheit.

.....
*Hinweis: Das Interview wurde schriftlich geführt



Egon Hutter, Standortleiter und Partner Audit Financial Services in Schaan. Bild: eingesandt