

Einige unternehmerische Grundsätze:

Die Unternehmung ist das Mittel zum Zweck und nicht der Zweck selbst.

Familie und Gesundheit gehen den materiellen Vorteilen vor.

Wir sind ein familienfreundliches Unternehmen.

Der Kunde ist König, aber wir opfern uns nicht für den König.

Grosszügigkeit muss man sich leisten können.

**Urs Duttweiler
Duttweiler Treuhand AG
4410 Liestal**



Geschäftsleitung Duttweiler Treuhand-Gruppe

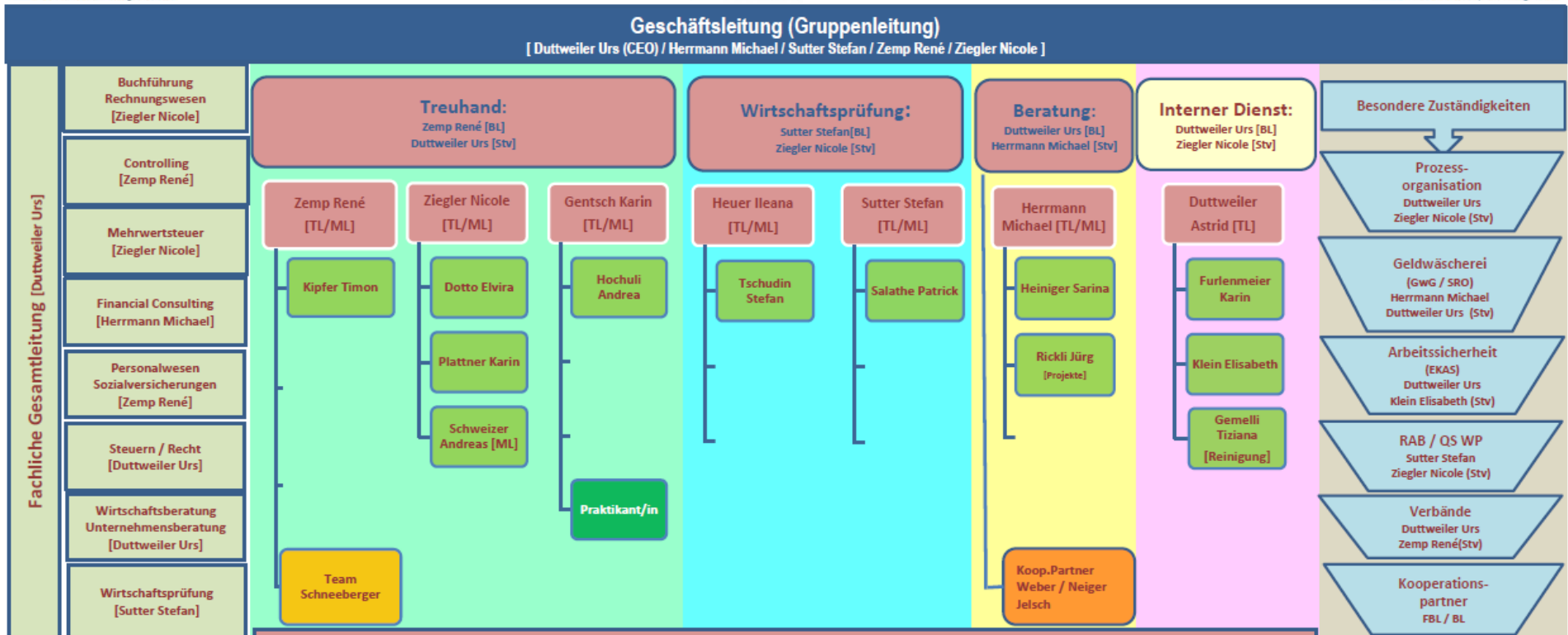
Duttweiler Treuhand - Gruppe					
•	19	Mitarbeitende			
	5	Geschäftsleitung:	4	Männer	1 Frau (TZ)
•	10	Frauen	9	Männer	
•	13	Teilzeitangestellte [2 x 90% / 5 x 80% / 1 x 60% / 3 x 40% / 1 x 30% / 1 x 20%]			
•	10	Frauen	3	Männer	
•	5	Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern			
•	2	Frauen Kooperationspartner Treuhand			
•	3	Männer Kooperationspartner Unternehmensberatung			
•	2006	Familienfreundlichkeits-Check Fachstelle UND			
•		57% der erreichbaren Punkte			
•		seither zusätzlich einige «Mängel» beseitigt			

Duttweiler Treuhand AG

Duttweiler & Herrmann
Finanzberatungen AG

Duttweiler
Treuhand AG

Duttweiler & Partner
Wirtschaftsprüfung AG



Tätigkeit / Zielgruppen?

Duttweiler Treuhand AG	Duttweiler & Partner Wirtschaftsprüfung AG	Duttweiler & Herrmann Finanzberatungen AG
Unternehmensberatung	Wirtschaftsprüfung	Finanzberatung
Buchführungen / Abschlüsse	Gesetzliche Prüfungen	Pensionierungsberatung
Lohnadministration	Prüfungen im Auftrag	Vorsorgeberatung
Controlling / Unternehmensplanung		Finanzadministration
Nachfolgeplanungen / Erbschaften		
Willensvollstreckung / Erbschaftsverwaltung	zugelassene Revisionsexpertin RAB	
Steuerberatung		Sondermandate

Zielgruppen

KMU bis 500 MA	
Non-Profit-Organisationen	
Privatpersonen	Privatpersonen

Zusammenfassung: Entwicklungen	Folgen mit strategischer Bedeutung
<ul style="list-style-type: none">• Zunahme Formalisierung• Zunahme Komplexität• Zunahme Haftungsrisiken• Verschärfung Zulassungsbedingungen Wirtschaftsprüfung• Verschärfung Verbandsanforderungen	<ul style="list-style-type: none">• Höhere Anforderungen an Fachqualifikationen• Höhere Anforderungen an Sozialkompetenz und Persönlichkeit• Effizienzverlust• Honorarsteigerungen für Klientschaft• Höhere Anforderungen an Prozesse und Strukturen• Kostensteigerungen• Unternehmerische Einschränkungen <p>↪ Strategie ?</p>

Bereich	Herausforderungen des KMU-Treuhänders
Kunden- beziehung	Bereitstellung Fachwissen und Ressourcen für Kundenbedürfnisse
	Langjährige, kompetente Ansprechpartner
	Stellvertretung und Nachfolge
	Honorardruck
	Kommunikation / Kundenpflege über Fachbetreuung hinaus
Personal	Mangel an qualifizierten Fachkräften
	Permanente Aus- und Weiterbildung in Fachwissen und Persönlichkeit [Generalisten-Wissen / -Mentalität / Sozialkompetenz]
	Langjährige Arbeitsverhältnisse
	Prozesse Personalsuche und -entwicklung
	Permanente Veränderungsbereitschaft
	Arbeitgeberattraktivität [Entwicklungsperspektiven / finanziell / strukturell]
	Unternehmenskultur / Betriebsklima / Informationspolitik
	Motivation zu unternehmerischem Engagement mit finanzieller Beteiligung

Bereich	Strategische Ansätze
Befriedigung Kundenbedürfnisse	Wachsen mit den Kunden
	Generierung Spezialwissen durch Kooperationen mit spezialisierten Beratungsunternehmungen
	Kooperationen unter Treuhandgesellschaften
	Fachbereichsbildung [interne Teilspezialisierung]
	Interner und externer Erfahrungsaustausch
Personal	Attraktivität durch Entwicklungsperspektiven → Wachstum / Grösse / Aufgaben
	Ausbildung mit Ausrichtung auf unternehmerische Aspekte und Persönlichkeitsentwicklung
	Kollektiver Führungsstil / offene Führungskultur
	Mitarbeiterbeteiligungspläne / Erfolgsbeteiligungsmodelle [Nachfolgefähigkeit]

Zielsetzungen der Personalpolitik

Wir brauchen **fachlich und persönlich qualifizierte Mitarbeitende**, die mitbringen

- **notwendiges Fachwissen**
- **Bereitschaft, das Fachwissen zu erarbeiten und zu erhalten;**
- **interdisziplinäres Denken**
- **Teamfähigkeit und konstruktives Zusammenarbeiten mit Fachleuten und Laien**
- **Belastbarkeit (Stress, Zeitdruck, Pendenzen, Widerstände);**
- **flexibles Denken und zeitlich flexibles Arbeiten;**
- **Fähigkeit Vertrauen zu verdienen und Vertrauen zu schenken**
- **Empathie;**
- **respektvoller und partnerschaftlicher Umgang mit Kunden;**
- **überzeugendes Verhandeln und Argumentieren;**
- **unternehmerisches Denken und Handeln für Klienten und Arbeitgeberin.**

Zielsetzungen der Personalpolitik

- **Arbeitgeberattraktivität**
 - ◆ **Interessante Arbeit**
 - ◆ **Entwicklungsmöglichkeiten inhaltlich und persönlich**
 - ◆ **Arbeitsbedingungen**
 - ◆ **Grösstmögliches Mass an Selbstbestimmung**
 - ◆ **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**
 - ◆ **Kultur, Führungsstil, Team**
 - ◆ **Förderung und Belohnung von Engagement und Motivation**
 - ◆ **Vermeidung berufsbedingter Gesundheitsprobleme (Bsp. Burnout)**
- **Langjährige Arbeitsverhältnisse**
- **Stetige Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen**
- **Gewährleistung der Familienfreundlichkeit**
- **Deckung des Personalbedarfes**
- **Gewährleistung der Nachfolgefähigkeit**

Arbeitszeitmodell ist nur 1 Teil der Personalpolitik: Handlungsfelder Familienfreundlichkeit

www.duttweiler-treuhand.ch



Arbeitszeitregelung [Basis = Personalreglement]

www.duttweiler-treuhand.ch

- ◆ **Jahresarbeitszeitmodell**
(für alle nicht im HR eingetragenen MA / Basis 41 Std. pro Woche)
- ◆ **Teilpensen ab 50% für Männer und Frauen möglich.**
- ◆ **Freie Arbeitszeitgestaltung durch die Mitarbeitenden**
 - ◆ **Stunden pro Tag**
 - ◆ **Anwesenheit im Büro oder Arbeit zu Hause (Remote)**
 - ◆ **Verteilung Arbeitszeit über Wochentage**
 - ◆ **Verteilung Arbeitszeit über Wochen/Monate**
- ◆ **Teamorganisation**
mit möglicher individueller Festlegung von Team-Arbeitszeiten

Arbeitszeitregelung [Basis = Personalreglement]

www.duttweiler-treuhand.ch

- ◆ **Jahresarbeitszeitmodell**
(für alle nicht im HR eingetragenen MA / Basis 41 Std. pro Woche)
- ◆ **Mögliche Restriktionen: [zur Zeit keine verfügt]**
 - ◆ **GL = Verfügung Betriebszeit** möglich
(Rahmenzeit innerhalb der die Arbeitszeiten zu leisten sind)
 - ◆ **TL = Verfügung Mindestanwesenheitszeiten** möglich unter Wahrung
möglichst weitgehender Flexibilität
 - ◆ **Empfang = Blockzeiten** 08.00 – 12.00 / 13.30 – 17.00 Uhr
(Ablösungen in Empfangsteam nach Absprache im Team)
 - ◆ **GL/TL = Anordnung von Überstunden/Samstagsarbeit**
 - ◆ **Kriterien für Einschränkung Flexibilität**
 - ◆ Berücksichtigung von Kundenwünschen
 - ◆ Einhaltung vereinbarter Termine
 - ◆ Gewährleistung angemessener Durchlaufzeiten
 - ◆ Optimale Koordination innerhalb des Teams
 - ◆ Sicherung der Produktivität
 - ◆ Vermeidung von Fehlzeiten

Arbeitszeitregelung [Basis = Personalreglement]

www.duttweiler-treuhand.ch

- ◆ **Jahresarbeitszeitmodell**
(für alle nicht im HR eingetragenen MA / Basis 41 Std. pro Woche)
 - ◆ **Leistungserfassung: produktive und unproduktive Arbeiten**
 - ◆ **Leistungserfassung = Leistungs- und Arbeitszeitkontrolle**
- ◆ **Freie Kompensationswahl [Vetorecht von Teamleitung]**
- ◆ **Orientierung der Arbeitszeit an den Kundenbedürfnissen als Grundsatz**
- ◆ **oberste Zielsetzung = Zufriedenheit des Kunden**
[Im Rahmen dessen freie Absprachen zwischen Mitarbeitenden und Kunden bezüglich Arbeitsdurchlauf und Besprechungsterminen]
- ◆ **Interne Terminübersicht und –koordination durch**
 - ◆ **offene Agenden**
 - ◆ **offene Aufgabenübersichten**

Arbeitszeitregelung [Basis = Personalreglement]

Effekte

- ◆ **Hohe Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitenden**
- ◆ **Übereinstimmung von Kundenanforderungen und Einsatzmöglichkeiten**
- ◆ **Flexibilität als Teil der Familienfreundlichkeit**
- ◆ **Übersteigertes Pflichtbewusstsein versus Gesundheit [Stress / Burnout]**
- ◆ **Zielkonflikt zwischen zeitlichen Anforderungen Kunden und zeitlicher Einsatzbereitschaft Mitarbeitende [Saisongeschäft]**
- ◆ **Schwierige Steuerung des Arbeitsvolumens**
- ◆ **Flexibilität der Mitarbeitenden z.T. zu Lasten der Vorgesetzten [Verfügbarkeit]**