Familienfreundliche Personalpolitik fördert den Unternehmenserfolg

Immer mehr Organisationen – Grossunternehmen, KMU und Verwaltungen – machen gute Erfahrungen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik. Die Unternehmen können auf motivierte Mitarbeitende zählen und Familienfreundlichkeit zahlt sich unter dem Strich aus. Für den unternehmerischen Erfolg sind Motivation und gute Ausbildung der Mitarbeitenden wesentliche Faktoren. Es wäre unklug, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als reine Privatsache der Mitarbeitenden zu sehen.

Fortschrittliche Unternehmen haben erkannt, dass es auch ihnen Vorteile bringt, wenn ihre Mitarbeitenden Erwerbs- und Familienarbeit gut verbinden können.

- Gute und qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu behalten wird zunehmend eine Notwendigkeit für alle Branchen. Untersuchungen zeigen, dass nicht nur die Lohnhöhe eine wichtige Rolle spielt, sondern auch die Bereitschaft der Unternehmen, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen, z.B. auf ihre Wünsche bezüglich Arbeitszeit.
- Mitarbeitende, die sich ernst genommen fühlen und während der Erwerbsarbeit nicht von familiären Verpflichtungen belastet werden, sind zufriedener, arbeiten konzentrierter und erbringen bessere Leistungen.
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen vermindern die Fehlzeiten und verstärken bei den Mitarbeitenden die Neigung zu längerer Betriebszugehörigkeit, und sie scheiden während der Familienphase nicht für längere Zeit aus. Das betriebliche Know-how kann erhalten werden, die Kosten für Personalsuche und Einarbeitung sinken.
- Nebst ihrer Fachkompetenz bringen Mitarbeitende mit Familienpflichten unverzichtbare Kompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen mit.
- Ein familienfreundliches Betriebsklima veranlasst die Mitarbeitenden, ihr Unternehmen in der Öffentlichkeit positiv darzustellen. Das sorgt für einen Imagegewinn und verschafft Vorteile im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte.

Familienfreundliche Massnahmen, wie z.B. Kinderkrippen und Personalrestaurants, sind bei vielen Grossunternehmen üblich. Die Unternehmensgrösse stellt jedoch kein Hindernis für eine familienfreundliche Personalpolitik dar. Praxisbeispiele zeigen, dass auch KMU Massnahmen einführen können, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten und mit geringen Kosten verbunden sind. Der erzielte Nutzen übersteigt in der Regel deutlich die Kosten. So können z.B. die Ausgaben für Neubesetzungen dank einer gewissen Arbeitszeitflexibilität deutlich reduziert werden.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Querschnittaufgabe anpacken

Der Begriff «Familie» ist weit zu fassen. Heute gibt es eine Vielzahl von Lebens- und Familienformen, auf die sich ein Unternehmen einzustellen hat. Familienverträgliche Arbeitsbedingungen sind heute sowohl für Frauen als auch für Männer von Bedeutung. Viele Mitarbeitende sind in der Rolle als Mutter, Vater, Gotte, Götti etc. mit Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgaben betraut oder pflegen erwachsene Angehörige – kranke, behinderte oder demente.

Eine familienfreundliche Personalpolitik zeichnet sich aus durch ein Bündel von verschiedenen Massnahmen, die dazu beitragen, dass der Familienalltag reibungsloser verläuft. Einzelne Massnahmen, isoliert angeboten und ohne Verankerung, haben einen eingeschränkten Effekt. Familienfreundlichkeit ist eine Querschnittaufgabe, die gleichzeitig der Weiterentwicklung des Unternehmens dient.

Anzeige

Fördern Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden
Online finden Sie diverse Informationen rund um das betriebliche Gesundheitsmanagement und wir bieten Ihnen zusätzlich viele praktische Arbeitshilfen an.

Jetzt 4 Wochen gratis testen.

Viele Massnahmen können ohne grossen finanziellen Aufwand umgesetzt werden. Es muss nicht gleich eine betriebseigene Kinderkrippe sein. Bewährt haben sich zum Beispiel Anpassungen in der Arbeitsorganisation, wie Selbstabsprachen im Team, Sicherstellung der Stellvertretung und Anpassung der Schichtpläne. Immer mehr Betriebe bieten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten an, auch für Männer, und machen damit sehr gute Erfahrungen. Oft führen solche Massnahmen auch zu betrieblichen Verbesserungen, beispielsweise wenn die Einführung von Jahresarbeitszeit mit der vorausschauenden Planung von Arbeitsspitzen und -flauten kombiniert wird, können Überzeiten vermieden bzw. abgebaut werden.

Systematisch und schrittweise vorgehen

Es lohnt sich, systematisch vorzugehen und mit einer Standortbestimmung anzufangen. Bei dieser sollten auf alle Fälle die Arbeitszeitregelungen und deren Handhabe, die Personalrekrutierung und -entwicklung, die Anstellungsbedingungen und die Betreuungsleistungen unter die Lupe genommen werden.

Standardlösungen gibt es nicht, die Massnahmen müssen massgeschneidert entwickelt und umgesetzt werden, damit sie auch effektiv den Mitarbeitenden und dem Betrieb dienen. Je nach Organisation, Zusammensetzung des Personals und Standort können unterschiedliche Themen im Vordergrund stehen: Es kann sein, dass Kadermitarbeitende in einer Grossstadt andere konkrete Bedürfnisse haben als Mitarbeitende eines Kleinbetriebs im ländlichen Umfeld. Ein gutes Gleichge-

wicht zwischen Berufstätigkeit und Familie/Freizeit ist ein weit verbreitetes Bedürfnis – was auch immer im Einzelfall darunter verstanden wird.

Es ist sinnvoll, mit kleinen Schritten zu beginnen und wenn sie sich bewähren, die nächsten in Angriff zu nehmen. So können Erfahrungen berücksichtig und zusätzliche Massnahmen in ein bewährtes Massnahmenpaket eingebettet werden.

Für die Implementierung von massgeschneiderten Massnahmen stehen heutzutage – nebst externer Beratung – viele geeignete Instrumente, Checklisten und Materialien zur Verfügung.

Familienfreundliche Unternehmenskultur entwickeln

Die Wirkung der umgesetzten Massnahmen wird durch die Unternehmenskultur stark beeinflusst. Für eine familienfreundliche Personalpolitik braucht es vor allem guten Willen und den Mut zur Veränderung. Wichtig ist, die Führungskräfte frühzeitig einzubinden und die Informationspolitik im Unternehmen darauf auszurichten, die Akzeptanz zu fördern und die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Unterstützungsmassnahmen zu begünstigen. Ein Flyer oder Leporello für alle neuen und bestehenden Mitarbeitenden kann über die familienfreundlichen Angebote des Unternehmens informieren. Die Beschäftigten wissen so frühzeitig, wie der Betrieb das Thema angeht. Das stärkt ihre Motivation und Loyalität.

Beitrag vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Hier erhalten Sie weitere Informationen:

- Fachstelle UND, Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
- KMU-Handbuch Beruf und Familie des Seco
- Betriebliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik, Prognos AG,

Publikationsdatum: Oktober 2011