

Business goes Family!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen
Von Eva-Maria Popp



Die Unternehmenskultur hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Galt der Fokus der Unternehmensleiter und -leiter in unserem Land in den vergangenen Jahrzehnten hauptsächlich dem Generieren von Umsatz, liegt der aktuelle Fokus im Personalmarketing und in der Personalrekrutierung. Vor allem Unternehmen mit technischer Ausrichtung sind zunehmend geplagt, bis hin zur Existenzgefährdung durch den anhaltenden Fachkräftemangel. Ist der Unternehmensstandort gar im ländlichen Gebiet, ergeben sich dramatische Folgen.

Deshalb gehören Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon lange nicht mehr zum Kürprogramm eines Unternehmens, sondern sind der wesentliche Bestandteil einer effektiven Personalpolitik, um den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern.

Allerdings ist auch die Ausrichtung hin zu einem familienfreundlichen Unternehmen eine strategische Angelegenheit und bedarf sorgfältiger Über-

legungen und Planungen. Eine der wichtigsten Planungsfragen ist die Aufnahme des Istzustandes in Bezug auf die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, die sicher eines der wichtigsten Instrumente auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit ist:

Welche Voraussetzungen der Kinderbetreuung gibt es schon vor Ort? Ist eine strategische Allianz mit der Politik vor Ort und anderen Unternehmen möglich?

Ganz nach dem Motto „Man muss das Rad nicht neu erfinden“ und „Gemeinsam sind wir stark“ gibt sich im Zusammenschluss von Firmen eine gute Möglichkeit, individuelle und effektive Modelle der Kinderbetreuung zu schaffen.

Welche Arbeitszeiten müssen abgedeckt werden? Arbeitet das Personal im Schichtbetrieb? Gibt es viele Arbeitnehmer im Betrieb, die auch Reisetätigkeit ausüben? Wird auch an den Feiertagen gearbeitet? Gibt es viele Überstunden? Gibt es viele ausländische Arbeitskräfte, woraus sich eventuell eine Sprachbarri-

ere in der Kita ergibt? Von der eigenen Betriebskita, übergreifenden Kitas gemeinsam mit anderen Unternehmen bis hin zu Leihmüttern und gesponserten Babysittern oder auch Heimarbeitsplätzen ist die Palette der Möglichkeiten umfangreich.

Eine Mitarbeiterbefragung und eine Arbeitsplatzanalyse sollten am Beginn einer jeden strategischen Überlegung stehen, um den genauen Bedarf zu ermitteln.

Allerdings geht es beim familienfreundlichen Unternehmen nicht nur um die Abdeckung eines Bedarfs, sondern um die Befriedigung von Bedürfnissen von berufstätigen Eltern und deren Kindern.

Das ist der Grund, warum es bei einer Ausrichtung in Sachen Familienfreundlichkeit nicht nur um das Abdecken und die Schaffung von sehr begehrten Plätzen in Bezug auf professionelle Kinderbetreuung geht.

Vielmehr ist es notwendig, ganzheitlich zu unterstützen, damit es die Familien ohne größere Blessuren an Körper

und Seele schaffen, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen.

Lassen Sie mich diesen Gedanken-gang anhand mehrerer Beispiele ausführen:

— Die Mutter, die jeden Morgen mit einem schlechten Gewissen das Werkstor betritt, weil sie ihr Kind vorher in der Kita abgegeben hat und ihre Schwiegermutter wieder einmal ihren unverbesserlichen Kommentar dazu abgeben hat, braucht Unterstützung anderer Art. Sie braucht ein Elterncoaching in dem sie lernt, dass es in Ordnung ist, ein Kind in die Kita zu geben.

— Der Vater, der total gestresst in die Arbeit kommt, weil die Absprache darüber, wer heute die Kinder zur Schule fährt, wieder einmal nicht geklappt hat, braucht Unterstützung in der Familienkommunikation.

— Die alleinerziehende Mutter am Empfang, die immer wieder angstvoll auf ihr Handy schielt, weil sie aus Erfahrung weiß, dass ihr Junge zu den Wilden im Kindergarten gehört und immer wieder mal was passieren könnte, braucht Unterstützung in Erziehungsfragen.

— Ganz zu schweigen von der Tochter, die ihre pflegebedürftige Mutter im Hause hat und die angstvoll und hoffnungsvoll zugleich am Abend nach Hause geht. Hat die angestellte Pflegerin ihre Pflicht erfüllt?

Diese Kette an Beispielen aus dem normalen Leben berufstätiger Eltern ließe sich endlos fortsetzen und zeigt gleichzeitig, dass Eltern ganzheitliche und vor allem individuelle Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf brauchen.

Das ist deshalb der Fall, weil es in unserem Land dafür noch keine erprobte Kultur gibt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Tatsache, dass die meisten Mitarbeiter Familie und Karriere unter einen Hut bringen müssen und wollen,

ist ein relativ neues Lebensmodell, zu dem es wenig vorgelebte Beispiele gibt.

Das neue Zauberwort dazu heißt work family balance.

Work family balance bedeutet, den Familien vielfältige und individuelle Möglichkeiten der Unterstützung anzubieten.

Familienfreundliche Unternehmen müssen dafür sorgen, dass berufstätige Eltern nicht irgendwann im burn out enden. Vom Elterncoaching über spezielle Seminare und Workshops im Fortbildungsprogramm bis hin zur firmeneigenen Beratungshotline gibt es zahlreiche präventive und operative Möglichkeiten.

Zum Wohle der Familien, aber auch zum Wohle des Unternehmens. Nur zufriedene und ausgeglichene Arbeitnehmer mit einer hohen Identifikation mit dem Unternehmen sind in der Lage, alles für ihr Unternehmen zu geben. Nur sie können in ihrem Beruf eine Berufung finden.

Das wiederum sind die Arbeitnehmer, die ein Unternehmen braucht!



Eva-Maria Popp
Diplom Pädagogin Univ.

Inhaberin der Firma basic erfolgsmangement, als Coach und Unternehmensberaterin spezialisiert auf die Themen Führung, Kommunikation und Vereinbarkeit von Familie und Beruf