

Karriere

Job und Familie unter einen Hut bringen

Das Zusammenspiel von Beruf und Familie wird immer wichtiger. Doch wenn ein Kind kommt, stehen die Familien meist allein da.

VON MARCUS DANKERT

Die familiengerechte Umstrukturierung der Arbeitswelt dürfte in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zu einer der grossen Herausforderungen für Unternehmen und Politik gleichermaßen werden. Das Bedürfnis, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen und somit eine Balance zwischen den bestimmenden Teilaspekten des Lebens zu schaffen, wächst.

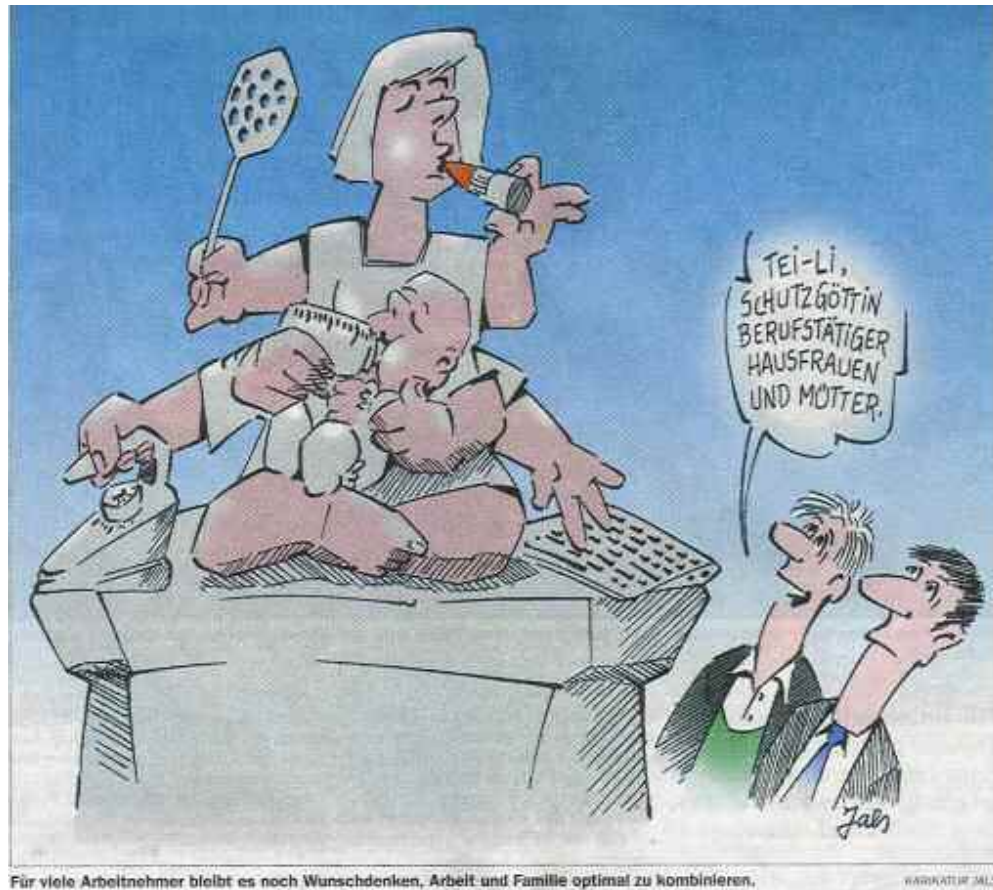
«Eine Entwicklung, die sich in Zukunft noch verstärken wird», sagt Robert Heinzer, Personalleiter von Victorinox und aus der Tradition des Hauses heraus schon lange mit der Thematik der familienorientierten Personalpolitik vertraut. Das dies jedoch nicht immer ein freiwilliger Trend ist, macht André Veya, Regionalleiter Zentralschweiz der Gewerkschaft Bau und Industrie, deutlich. «Es ist nicht einfach Luxus, dass heute beide Elternteile erwerbstätig sind, sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit, um die Familie über die Runden zu bringen.»

Unternehmen erkennen Bedürfnis

Aber nicht nur auf privater Seite gewinnen die so genannten Work-Life-Balance-Konzepte an Bedeutung. Auch in den Führungsetagen von Unternehmen wurde das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einem ausgeglichenerem Privat- und Arbeitsleben erkannt.

So hat zum Beispiel Victorinox das Teilzeitangebot wesentlich ausgeweitet. «Von den 950 in Ibach tätigen Mitarbeitenden arbeiten bereits weit über 200 Personen im Teilzeitpensum», erläutert Heinzer. Dieses Angebot werde von Ingenieuren, kaufmännischen Sachbearbeitern bis hin zur Maschinenbedienung genutzt. Und das vor sechs Jahren eingeführte Jobsharing werde zunehmend in Anspruch genommen, so der Personalverantwortliche weiter. Neben den familienfreundlichen Arbeitszeit- und Anstellungsmodellen zählen nach Angaben von Victorinox auch finanzielle Zulagen zur familienorientierten Personalpolitik.

Andere Zentralschweizer Firmen bündeln ihre Familienorientierung zum Beispiel im Childcare Service Zug (siehe Box). Franziska Bischof-Jäggi, Pädagogische Psychologin und Leiterin der Familienmanagement GmbH in



Steinhausen (siehe Box): «Unsere Konzepte für eine familienbewusste Personalpolitik stossen bei Unternehmen auf grosse und sehr positive Resonanz.» Jedoch habe eine Umfrage unter Firmen ergeben, dass noch ein grosses Optimierungspotenzial vorhanden sei, so Bischof weiter.

Neben der allgemein schwierigen Wirtschaftslage spielen hierbei auch andere Aspekte eine Rolle. «Die ganze Thematik ist noch relativ neu», erläutert Peter Hasler, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Es

sei sehr positiv, dass das Thema zur Kenntnis genommen werde, jedoch brauche es zur Umsetzung noch Jahre.

Beide Seiten profitieren

Der Nutzen solcher Programme scheint allgemein anerkannt. «Vor allem die Motivation der Mitarbeiter steigt deutlich», berichtet die Pädagogische Psychologin aus ihrem eigenen Erfahrungsschatz. Zudem senke ein solches Programm die Fluktuations- und Krankheitsquote deutlich, fügt Bischof hinzu.

Für Unternehmenseite haben solche Work-Balance-Programme vor allem auch einen Öffentlichkeitswert. Heinzer: «Der Mehraufwand, den solche Konzepte vor allem in organisatorischer Hinsicht mit sich bringen, zahlt sich letztendlich aus.» Sie seien notwendig, um die Firma in einer zeitgemässen Umgebung präsentieren zu können. Darüber hinaus, so die Leiterin der Familienmanagement GmbH, werde eine familienbewusste Personalpolitik in Zukunft immer mehr zu einem Wettbewerbsvorteil.

Vor allem gilt es auch die Lage von Müttern zu verbessern. «Die Thematik Beruf und Familie sollte primär auf den weiblichen Elternteil abzielen. Es muss erreicht werden, dass Frauen nach der Geburt nicht zu Hause bleiben, sondern ihr Potenzial wieder in den Wirtschaftskreislauf einbringen», erklärt der Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Die Investitionen von Zeit und Geld, die in die Aus- und Weiterbildung der Frauen geflossen seien, dürften nach einer Geburt nicht einfach versenkt werden, so Hasler weiter.

Tickende Zeitbombe

Leise Kritik an der öffentlichen Hand ist in diesem Zusammenhang vor allem von Seiten der Wirtschaft zu hören. «Wir stiessen mit unserem Vorschlag, Räumlichkeiten für einen Kindergarten in unmittelbarer Nähe zur Verfügung zu stellen, auf taube Ohren», erläutert der Personalleiter von Victorinox. Ähnlich äussert sich Hasler, der bei der Motivierung der Gemeinden noch Nachholpotenzial erkennt: «45 Prozent der Schulkinder werden derzeit nicht betreut. Das ist eine tickende Zeitbombe.» Ohne gute Betreuung ergäbe sich ein Erziehungsmanko, erläutert Hasler. Bereits heute beklagten sich Lehrer, dass sie an Stelle zu lehren die Kinder nachziehen müssen. Gewerkschaftsvertreter Veya: «Die Gemeinden unterstützen bereits gewisse Einrichtungen im Rahmen des Sozialgesetzes, wir appellieren aber, dass bei fehlenden Einrichtungen auch private Initiativen unterstützt werden sollen.»

Dass Geld für die Umsetzung der verschiedenen Konzepte die tragende Rolle spielt, macht das Ergebnis einer Studie der deutschen Hertie-Stiftung deutlich. Lediglich 10 Prozent der befragten Unternehmen sind demnach bereit, ihr bisheriges betriebliches Angebot bezüglich familienfreundlicher Massnahmen auszubauen. Der Hauptgrund: fehlende Geldmittel.

Hilfe für alle Beteiligten

Die Familienmanagement GmbH ist auf einem beratenden und anleitenden Gebiet tätig. Sie richtet sich mit ihrem sechsmonatigen Programm gleichermaßen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Im Rahmen dieses Kurses setzen sich die Teilnehmer intensiv mit ihrer beruflichen und privaten Situation auseinander. In Workshops wird über die verschiedenen Modelle zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben informiert. Im Rahmen dieser Sitzungen werden konkrete Handlungsoptionen und Strategien entwickelt. Zudem besteht während der gesamten Dauer die Möglichkeit von lösungsorientierten Beratungen. Hierbei sollen Realisierungsstrategien erarbeitet und Vorgehensweisen aufgezeigt werden. Mit Abschluss dieses Programms erhält der Teilnehmer ein Zertifikat, da es sich um eine Weiter-

bildung auf persönlicher Ebene handelt. Die Kosten trägt in der Regel der Teilnehmer selbst.

Service für Personalchefs

Das Angebot für Personalverantwortliche umfasst ebenfalls Workshops, in denen verschiedene Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet und darüber hinaus Möglichkeiten zur Verknüpfung unterschiedlicher Massnahmen entwickelt werden. Ferner werden den Personalverantwortlichen in Coachings Unterstützung angeboten und Werkzeuge in die Hand gegeben, um eine familienbewusste Personalpolitik im Betrieb zu manifestieren. Nach Abschluss des Lehrgangs erhält sowohl der Verantwortliche als auch das Unternehmen ein Zertifikat. Weitere Informationen unter www.familienmanagement.ch. m d a