

Gute Eltern leisten mehr im Job

Mitarbeiter, bei denen das Zusammenspiel von Job und Familie klappt, bringen gute Leistung. Immer mehr Firmen setzen darum auf familiengerechte Personalpolitik.

VON VERA SOHMER

Berufstätige Eltern stehen Tag für Tag vor einer Menge von oftmals nervenaufreibenden Fragen: Wer bringt den Nachwuchs in den Kindergarten, ohne zu

Bildung & Karriere

riskieren, wieder zu spät zur Arbeit zu kommen? Welcher Elternteil bleibt zu Hause, wenn der Sprössling krank ist? Was tun, wenn im Betrieb Konferenzen kurzfristig zu einer Unzeit angesetzt werden und der Partner auch noch bei der Arbeit ist? Kann ich die Tagesmutter noch ein paar Stunden länger buchen?

Kluge Personalplanung bezieht solche familiären Belange der Beschäftigten mit ein. Und davon profitieren die Mitarbeiter und das Unternehmen, ist Victorinox-Personalchef Robert Heinzer überzeugt: «Wir nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeiter, und das zahlt sich fürs Unternehmen aus.»

Internationale Studien belegen: Werden berufstätige Männer und Frauen mit ihren Alltagsfragen ernst genommen und unterstützt, sind sie engagierter und stressresistenter und eher bereit, auch mal Überstunden zu leisten. Fehlzeiten und Krankheitstage reduzieren sich. Ausserdem ist die Fluktuation geringer.

«Beschäftigte bleiben den Firmen mit ihrem Know-how erhalten, und das ist ein Wettbewerbsvorteil», sagt Franziska Bischof-Jäggi, die mit ihrer Familienmanagement GmbH den Unternehmen zu einer familienfreundlichen Sicht verhelfen will (siehe Box).

Eine Ansicht, die Heinzer nur bestätigen kann: «Wir haben ein Interesse daran, gut ausgebildete Leute zu behalten, es wäre ja fatal, wenn wir zum Beispiel eine gute Mitarbeiterin nach einer Schwangerschaft verlieren würden.» Dass die Fluktuationsrate im Schwyzer Unternehmen bei nicht einmal 2 Prozent liege, spare bis zu 1,5 Millionen Franken im Jahr. Bei Victorinox gibt es nach Angaben des Personalchefs Teilzeitpensen für den Wiedereinstieg nach einer Geburt. Frauen könnten sich ihre Arbeitszeit einteilen, beispielsweise: erst abends ab 18 Uhr ins Büro gehen.

«Work-Life-Balance»

Beruf und Privates meistern: Der oft bemühte Begriff «Work-Life-Balance» ist nach Ansicht der beiden Experten kein hohler Trendbegriff, sondern beschreibt exakt, wonach berufstätige Eltern streben: Sie wollen ihre Arbeit gut machen und für

ihre Familie da sein, dabei aber nicht ausbrennen. Und die Tatsache, dass abgehetzte und unausgeglichene Mitarbeiter am Arbeitsplatz zwangsläufig durchhängen müssen, lässt immer mehr Personalverantwortliche aufhorchen. «Wie Beschäftigte ihr Familienleben organisieren, ist auf den Chefetagen kein Tabuthema mehr», sagt Bischof-Jäggi.

Allerdings: Den Umstand erkannt zu haben, ist eine Sache. In der Praxis etwas für Beschäftigte mit Kindern zu tun, eine andere. Nur die wenigsten Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter tatsächlich im Alltag. Das hat die Familien-

management GmbH bei einer Umfrage unter 250 Firmen in der Zentralschweiz und im Zürcher Raum herausgefunden.

Vater beim kranken Kind

Eine der Gewissensfragen, die Bischof-Jäggi in den Firmen gerne stellt: «Bittet bei Ihnen auch mal der Vater darum, daheim bleiben zu können, wenn das Kind mit Fieber im Bett liegt?»

Die oft gegebene Antwort: «Nein, aber im Prinzip könnte er das natürlich tun.» Das aber stehe gar nicht zur Diskussion. «Es ist vielmehr wichtig, über diese Dinge im Betrieb zu sprechen und den Vätern klar zu machen, dass sie sich für solche Fälle keine Notlügen ausdenken müssen.» Gewünschter Nebeneffekt: Bleibt der Vater beim kranken Kind, muss nicht immer die berufstätige Mutter am Arbeitsplatz fehlen.

Arbeitsplätze erhalten

Robert Heinzer ist überzeugt davon, dass familienfreundliche Personalpolitik künftig noch wichtiger wird. Victorinox baue deshalb das Angebot an Job-Sharing-Stellen aus, setze weiterhin auf flexible Arbeitszeitmodelle oder auf Heimarbeit und unterstütze Eltern finanziell mit einer aufgestockten Kinderzulage.

Auch Bischof-Jäggi stellt erfreut fest, dass sich in der Arbeitswelt langsam, aber sicher ein Wertewandel vollzieht: «Teilzeitstellen für Männer waren vor einiger Zeit noch verpönt, das hat sich inzwischen geändert.» Auch machten viele Unternehmen ihren Mitarbeitern reduzierte Pensen von sich aus schmackhaft – freilich heute vermehrt deshalb, um Kosten zu sparen und Arbeitsplätze zu erhalten.

Weitere Informationen zum Thema: www.familienmanagement.ch; www.und-online.ch (Fachstelle UND - Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen).

IDÉE-SUISSE-PREIS

Eine «innovative Unternehmerin»

Franziska Bischof-Jäggi, Gründerin und Geschäftsführerin der Steinhauser Familienmanagement GmbH, ist von der Zürcher Gesellschaft Idée Suisse als «innovative Unternehmerin 2003» ausgezeichnet worden. Idée Suisse hat der zukunftsweisende Ansatz der Psychologin sowie Paar- und Familientherapeutin gefallen: Sie will Unternehmen mit Beratungen und Schulungen zu einer familiengerechten Sicht verhelfen. Im Idealfall resultiert daraus eine Personalpolitik, die eine gute Balance zwischen Familien- und Berufsleben zulässt – etwa mit flexiblen Arbeitszeiten oder Teilzeitmodellen. Die Unternehmerin ist verheiratet und Mutter von zwei Töchtern.

o h m

Familie und Job vereinen

Zürich – Franziska Bischof-Jäggi (Bild) aus Steinhausen will Firmen zu einer familienfreundlichen Sicht verhelfen. Eine kluge Personalpolitik berücksichtige die privaten Belange. Für ihre Idee ist die Unternehmerin ausgezeichnet worden.



Seite 11

KOPF DES TAGES

Franziska Bischof-Jäggi

Die Gründerin der Steinhauser Familienmanagement GmbH ist von der Gesellschaft Idée Suisse als «innovative Unternehmerin 2003» ausgezeichnet worden.

Seite 11

