

Beruf und Familie – Blick über die Grenze

Familienbewusst Aufgrund der demografischen Entwicklung in Europa lohnt es sich, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern: Klare wirtschaftliche Vorteile sind der Lohn.

VON FRANZISKA BISCHOF-JÄGGI



FRANZISKA BISCHOF-JÄGGI ist Pädagogische Psychologin lic.phil., Paar- und Familientherapeutin und leitet die Familienmanagement GmbH.

DIE DEMOGRAFISCHEN DATEN für die Bevölkerung Europas sprechen von einem deutlichen Wandel hinsichtlich Grösse, Altersstruktur sowie Haushalts- bzw. Familienstrukturen. So wird die Zahl der Einwohner um 2025 ihren Höhepunkt erreichen und danach schrumpfen. In einigen europäischen Ländern, etwa in Italien, hat dieser Prozess bereits eingesetzt. Der Anteil der für den Arbeitsmarkt entscheidenden Gruppe der 25- bis 54-Jährigen wird laut Modellrechnungen im Jahr 2045 um 20 Prozent, gegenüber ihrem heutigen Anteil von 43 Prozent, gesunken sein. Was Haushalte mit Familien betrifft, wächst zwar ihre Zahl, gleichzeitig sinkt jedoch ihre durchschnittliche Grösse. Die Fertilität liegt in Europa unter dem Reproduktionsniveau. Besonders niedrig ist sie in den südlichen Ländern Europas, in denen Frauen Beruf und Familie schwer vereinbaren können.

Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Zahl der zu betreuenden Kindern und der Erwerbsbeteiligung der Mütter. So machen Frauen ohne Betreuungspflichten die Hälfte aller Frauen zwischen 25 und 34 Jahren aus – aber zwei Drittel der Vollzeit arbeitenden Frauen in dieser Altersgruppe.

Während es gerade in den Niederlanden ein breites Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen gibt, reduziert in Italien jedes weitere Kind die Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen 25 und 34 Jahren stärker als dies im EU-Durchschnitt der Fall ist. Ähnlich ist das Verhältnis in der Schweiz. Italienische Frauen, die erwerbstätig bleiben, üben mehrheitlich Vollzeitjobs aus, weil Teilzeitarbeit kaum verbreitet ist.

WORK-LIFE-BALANCE IST WELTWEIT ein aktueller Begriff. Seine Umsetzung in den beruflichen Alltag bringt denjenigen Ländern, die sich aktiv um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kümmern, wirtschaftliche Vorteile. Das «Centre for Families Work and Well-Being» in Kanada vertritt die These, Work-Life-Balance sei der Schlüssel zum Erfolg im privaten wie im beruflichen Leben und ein grosser Konkurrenzvor-

BERUF UND FAMILIE

Die Familienmanagement GmbH wurde im Jahr 2001 gegründet. Ihr Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen und Organisationen zu fördern und auch Mitarbeitende mit Familie und Personalverantwortliche persönlich und fachlich zur Thematik weiterzubilden und zu unterstützen.

Das Familienmanagement verfügt über ein breites Schulungs- und Beratungsangebot im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Inhaberin, Franziska Bischof-Jäggi, arbeitet im Auftragsverhältnis mit einem breiten Netzwerk von Psychologen und Therapeuten sowie zwei Personal- und Business-Coaches zusammen. Die Familienmanagement GmbH ist ein unabhängiges Unternehmen, das sich über seine Angebote finanziert.

Weitere Informationen

Familienmanagement GmbH
Hasenbergstr. 39, 6312 Steinhausen
T: 041 740 68 28
info@familienmanagement.ch
www.familienmanagement.ch



Foto: Simone Gloor

teil für die Unternehmen selbst. Diese These belegt das Forschungsprojekt der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (1995 bis 1998): «Familienbewusste Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik» vom deutschen Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Sie zeigt, dass familienbewusste Personalpolitik – wichtig für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance – wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen mit sich ziehen:

- verbesserte Motivation der Mitarbeitenden
 - höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft
 - reduzierte Stressbelastung
 - Senkung der kostenintensiven Fluktuations- und Krankheitsquote
 - Verbesserung des Personalmarketings
 - Pflege und Verbesserung des Firmenimages
 - Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Familienbewusste Personalpolitik dient daher als zukunftsweisendes Instrument einer innovativen Personalpolitik.

VIELE ENTSCHIEDENDE RESSOURCEN

einer Firma sind personengebunden: Leistungsbereitschaft, Know-how, Loyalität der Mitarbeitenden, Innovationsfähigkeit, Kreativität und Erfahrung. Nur wenn diese Ressourcen optimal eingesetzt und erhalten werden, kann auch der unternehmerische Erfolg gesteigert und gesichert werden. Es lohnt sich, das Suchen nach bestmöglichen Vereinbarkeitsmodellen nicht den Arbeitnehmern alleine zu überlassen, sondern in eine familienbewusste Personalpolitik einzuverbinden.

In der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik sind die einzelnen Länder Europas unterschiedlich weit fortgeschritten: Generell kann gesagt werden, dass die skandinavischen

«FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK IST ZUKUNFTSWEISEND FÜR INNOVATIVE PERSONALPOLITIK»

Franziska Bischof-Jäggi

Staaten eine breite Palette an öffentlichen Sozialdiensten und aktiven Arbeitsmarktprogrammen anbieten, die Frauen und Männern eine hohe Beschäftigungsquote gewährleisten. Weitere Möglichkeiten für eine familienbewusste Personalpolitik sind Kinderbetreuungsstätten, Jobsharing und Elternzeit nach Geburten, aufgeteilt zwischen Mann und Frau. Diese Angebote sind in den skandinavischen Ländern gut verankert und akzeptiert.

In Südeuropa (Italien, Spanien, Portugal und Griechenland) hingegen übernimmt vor allem das eigene Familiensystem (Grosseltern, Tanten) eine wichtige Funktion, was das Sicherheitsnetz und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbelangt. In Bezug auf die Kinderbetreuung gibt es in den nördlichen Staaten Europas deutlich mehr Partnerschaft zwischen Mann und Frau als dies in den südlichen Ländern oder auch in der Schweiz der Fall ist.

Allgemein gilt als erwiesen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Erwerbsbeteiligung von Frauen dort höher ist,

- wo die Kinderbetreuung und die Haushaltsarbeit partnerschaftlich zwischen Mann und Frau aufgeteilt ist
- wo das Angebot an Kinderbetreuung besser ausgebaut ist (gerade auch für ältere Kinder: Halbtageskindergärten, Ganztageschulen, Mittagstische, Randzeitenbetreuung)
- wo es mehr Teilzeitjobs – auf allen Hierarchiestufen – gibt und auch Kaderstellen im Jobsharing erledigt

werden können

- wo die Arbeitsmodelle familienbewusst gestaltet sind (Möglichkeit von Telearbeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Mitarbeit in der Arbeitsorganisation usw.)
- wo Familien- und Frauenfreundlichkeit thematisiert und umgesetzt wird (auch in der Gesetzgebung)

ES IST SEHR WICHTIG, familienbewusste Personalpolitik und Arbeitsgestaltung nicht nur zu leben, sondern sie auch in den Unternehmensstrukturen zu verankern. Dies ermöglicht eine längerfristige und vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik. Ausserdem erhöht die Verankerung in der Unternehmensstruktur die Sicherheit für die Arbeitnehmer, was wiederum einen positiven Einfluss auf das Personalmarketing hat.

Um die familienbewusste Personalpolitik und Arbeitsgestaltung zu fördern und zu unterstützen, wurden Zertifizierungen entwickelt. Zertifizierungen sind heute anerkannte Managementinstrumente zur kontinuierlichen Verbesserung einer zeitgemässen Personalpolitik in Unternehmen und Organisationen. So gibt es

- in Amerika den «family-friendly-index»
- in Deutschland, Österreich, Ungarn und anderen europäischen Ländern das «Audit Beruf und Familie» durch die Gemeinnützige Hertie-Stiftung
- in der Schweiz die Zertifizierung «Familienbewusst» durch die Familienmanagement GmbH. ■