Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Modetrend oder Wettbewerbsvorteil?

Health on top, 29. März 2007

Abstract

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für viele – sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen – nach wie vor ein Dilemma. Behält die berufliche Seite das Übergewicht leidet das Privatleben mit allen negativen, auch gesundheitlichen Folgen. Zu nennen wären beispielsweise „burn-out-Syndrom" oder Depressionen.

Steht ausschließlich die Familie im Vordergrund, so bleiben große Potenziale und Talente ungenutzt, die unsere Gesellschaft und Wirtschaft jedoch dringend braucht.

Bei dem Versuch, Beruf und Familie zu vereinbaren, kommt es aber in den meisten Fällen zu einer weiteren Stress-Eskalation. Kinder und ältere Familienangehörige finden gegebenenfalls keine ausreichende Betreuung und Unterstützung mehr.

Wie gehen Unternehmen, Verwaltungen, kirchliche Organisationen und andere damit um? Häufig werden familiäre Belange der Mitarbeiterschaft schlicht ignoriert. Andere experimentieren mit Einzelmaßnahmen. Es gibt aber auch Unternehmen, die ihr Angebot strukturieren und von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren.

Wenn Unternehmen sich für familiäre Belange ihrer Mitarbeiter engagieren, haben sie dadurch betriebswirtschaftliche Vorteile. Kosten für flexible Arbeitszeitkonzepte und eine entsprechende Arbeitsorganisation sind deutlich geringer als die, die durch Neubesetzung, Überbrückungszeiten, ggf. sinkende Produktivität und Qualitätsverluste sowie Fluktuation entstehen.

Mit Hilfe des von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiierten audit berufundfamilie® ist es Unternehmen möglich, ihr Konzept für Familienfreundlichkeit und Flexibilität passgenau weiterzuentwickeln.

Das geschieht mit betriebswirtschaftlich sinnvollen und überprüfbaren Maßnahmen, wie zum Beispiel der verbesserten Abstimmung vorhandener Arbeitszeitmodelle, der Optimierung der Arbeitsorganisation oder familienorientierter Services wie Kinder-Notfallbetreuung. Ziel ist es, eine Balance zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie herzustellen und dazu weiterführende Maßnahmen zu entwickeln.

Mit dem audit werden die acht zentralen Handlungsfelder familienorientierter Personalpolitik, von Arbeitszeit, Arbeitsorganisation oder Informations- und Kommunikationspolitik bis hin zu Entgeltbestandteilen und Services für Familien strukturiert bearbeitet.

Das audit steht unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilien- und Bundeswirtschaftsministeriums.