

Warum Familienbewusste Personalpolitik und New Work zusammen gehören

Wer von Ihnen denkt bei „New Work“ nicht an einen Kickertisch im Büro, Obstkörbe in der stylischen Küche und Homeoffice? Dabei bedeutet „New Work“ weitaus mehr als das.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines DER Themen, die durch New Work bearbeitet werden. New Work hat erkannt, dass auch ArbeitnehmerInnen mit Kindern oder anderen Familienverbindlichkeiten in der Arbeitswelt gebraucht werden. Die Auswirkungen des demografischen Wandels führen zu einer Verknappung an potenziellen neuen MitarbeiterInnen, sodass sich Unternehmen mehr darum bemühen müssen, ihre bestehenden MitarbeiterInnen zu halten und gleichzeitig attraktiv für neue zu sein.

Was ist familienbewusste Personalpolitik

Das Forschungszentrum für familienbewusste Personalpolitik in Münster bezeichnet ebendiese als die Gesamtheit aller freiwilligen Maßnahmen, mit denen Unternehmen und Institutionen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten fördern und somit deren Entscheidung für Familie bzw. deren Leben mit Familie erleichtern. Familienbewusste Personalpolitik ist vielseitig und weit mehr als ein besonderer Service für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige. Familienbewusste Arbeitgeber zeichnen sich nicht nur durch das theoretische Vorhandensein von Maßnahmen aus. Sie kommunizieren offen über die Bedarfe von Beschäftigten mit Familienpflichten und haben das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege in ihre Unternehmenskultur integriert.

Familienbewusstsein bezieht sich also nicht nur auf das Leben mit Kindern, sondern umfasst das gesamte Familienleben mit allen Angehörigen. Also konkret:

- ArbeitnehmerInnen, die sich um ältere oder kranke Angehörige kümmern. Vielleicht müssen diese gepflegt oder regelmäßig begleitet werden.
- Familien, die sich für ein gleichberechtigtes Familienmodell entscheiden, in dem beide Elternteile gleich oder ähnlich viel arbeiten und aktive Familienzeit haben.
- Etwas weiter gefasst könnte man hier auch ältere Generationen nennen, die sich langsam auf ihre wohlverdiente Rente vorbereiten und von ein bisschen Flexibilität profitieren könnten.

Kommunikation als Schlüssel

Die Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik sind vielfältig und reichen von Betriebskindergärten, Informationsangeboten zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege über flexible Arbeitszeiten und familienbezogene Zuwendungen.

Die wichtigste Maßnahme allerdings ist ein regelmäßiger Austausch zu familienbezogenen Themen, und zwar zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen. Fragen

wie „Wo hakt es?“, „Wo brauchst Du Zeit, um familiäre Dinge zu organisieren?“ und „Wie kann ich oder das Unternehmen in einer akuten Situation unterstützen?“ sollten bestenfalls in vertrauensvollen Gesprächen nach Bedarf, aber mindestens im Rahmen von regelmäßigen Feedback- oder Jahresgesprächen behandelt werden.

Familienbewusste Unternehmen haben messbare Vorteile

Unternehmen, die eine familienbewusste Personalpolitik integrieren, haben eine gute Chance auf betriebswirtschaftliche Vorteile. So hat eine Studie des Forschungszentrums für familienbewusste Personalpolitik folgende Ergebnisse (hier nur die Highlights) ergeben:

- Familienbewusste Unternehmen haben eine um 12% geringere Fehlzeitenquote als weniger familienbewusste Unternehmen.
- Die Anzahl der Krankheitsfälle fällt um 22% geringer aus als in Unternehmen, die eine weniger ausgeprägte familienbewusste Personalpolitik verfolgen.
- Die Studie hat ebenso ergeben, dass die Motivation der Mitarbeiter höher als in durchschnittlich familienbewussten Unternehmen ist.

Darüber hinaus wurden in familienbewussten Unternehmen weniger Eigenkündigungen erfasst, zusätzlich war aber die Qualität der BewerberInnen höher als die in weniger familienbewussten Unternehmen.

Unternehmen können eine familienfreundliche Kultur natürlich auch im Bereich Employer Branding und Talent Management nutzen und nach außen kommunizieren. Die Einführung einer familienorientierten Personalpolitik bietet Unternehmen also viele Vorteile, auch wenn diese natürlich mit einem initialen Investment an Zeit und finanziellen Ressourcen verbunden ist.

Literaturnachweis:

Gerlach, I., Schneider, H., Schneider, A., Quednau, A. (2013). Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf



Vanessa Jobst-Jürgens

ist Unternehmensberaterin für New Work und Systemischer Management Coach in Hamburg. In ihrer Arbeit als Beraterin kombiniert sie wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxis zur Entwicklung pragmatischer New Work-Lösungen für Unternehmen.