



# «Wie lange bist Du schon Single?»

PartnerWinner.ch – Du bist nicht allein

[Home](#) | [Suchen](#) | [Bewerben](#) | [Inserieren](#) | [Über uns](#) | [News](#) | [Kontakt](#)

## Kader-Channel

### MyJobWinner

- Arbeitnehmer
- Arbeitgeber
- Personaldienstleister

### Channels

- Kader
- Banking
- IT
- Teilzeit
- Gesundheit
- Starterjobs

### MyDreamJob

- Profil-Datenbank
- MyDreamJob
- Lohnkalkulator

### Services

- Aus- und Weiterbildung
- Tipps und Tricks
- Tests

POWERED BY

# ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ



**Familienfreundliche Personalpolitik**  
Familienkultur schaffen

**Dem gesellschaftlichen Trend, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeitende zu erleichtern, wird sich auf Dauer kaum ein Unternehmen entziehen können.**

Von Daniel Huber , [d.huber@und-online.ch](mailto:d.huber@und-online.ch) , 11.09.2004

Es gibt viele Gründe, um sich mit dem Thema «Familienfreundliche Personalpolitik» innerhalb eines Betriebes auseinander zu setzen. Dazu gehören:

- Die Umsetzung von Gesetzesbestimmungen (z.B. Gleichstellungsgesetz).
- Der Wunsch, dass fähige und eingearbeitete Mitarbeiterinnen nach dem Mutterschaftsurlaub in den Betrieb zurückkehren.
- Der Umstand, dass qualifizierte Mitarbeitende (zunehmend auch Männer) mit Familienverpflichtungen ihr Pensum reduzieren möchten.
- Die Tatsache, dass bei Submissionen das Kriterium der Gleichstellung von Frau und Mann mehr Bedeutung erlangt.
- Der Bedarf nach Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit, Eigeninitiative, Planungsfähigkeit, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, die insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten mitbringen. Eine familienfreundliche Personalpolitik soll den Beschäftigten erlauben, Erwerbs- und Familienarbeit bestmöglich miteinander zu vereinbaren.

### Unkonventionelle Ansätze

Der Begriff «Familie» ist dabei weit zu fassen, denn heutzutage gibt es eine Vielzahl von Lebens- und Familienformen, auf die sich ein Unternehmen einzustellen hat. Die meisten Mitarbeitenden sind in der Rolle als Mutter, Vater, Eltern, Gotte, Götti mit Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgaben betraut. Oder sie sind es früher oder später in der Angehörigenrolle mit der Pflege und Versorgung von (Schwieger-)Eltern, Geschwistern, Partnerinnen oder Partnern. Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht (mehr) nur für weibliche, sondern auch für männliche Beschäftigte von Bedeutung. Eine familienfreundliche Personalpolitik muss deshalb auch mehr sein als eine Einzelmassnahme für einzelne Personengruppen. Eine gute Lösung für die Kinderbetreuung zu haben ist unbestritten sehr zentral für viele Mitarbeitende. Aber es muss nicht immer gleich eine Betriebskrippe sein. Bereits klare Freistellungsregelungen für den Krankheitsfall von Kindern und Angehörigen, die Hilfe bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten sind bedeutsam und werden von Mitarbeitenden gleichermaßen sehr geschätzt. In manchen Betrieben können Kinder und Angehörige von Mitarbeitenden im Personalrestaurant mitessen oder sogar das Essen mit nach Hause nehmen. Vielleicht gibt es sogar Räumlichkeiten, die für eine Betreuungseinrichtung (Mittagstisch, Krippe, Spielgruppe) einer Gemeinde oder Institution zur Verfügung gestellt werden könnten?

So wie einzelne Betriebe mit kleinen oder grossen, verbreiteten oder unkonventionellen Lösungen die Belange der Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen ernst nehmen, so sind auch ihre Beschäftigten im Gegenzug verstärkt bereit, bei aussergewöhnlichen betrieblichen

Verpflichtungen entgegen zu kommen.

### **Eine Querschnittaufgabe**

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist gekennzeichnet durch ein Bündel von verschiedenen Massnahmen, das dazu beiträgt, dass der Familienalltag reibungsloser verläuft. In Sachen Familienfreundlichkeit gibt es selten Standardlösungen - und viele Dinge werden gar nicht unter diesem Titel wahrgenommen. Es ist eine Querschnittaufgabe, die gleichzeitig der Weiterentwicklung des Unternehmens insgesamt dient. Die folgenden Handlungsfelder geben einen Überblick über die Massnahmenbereiche, die bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik beachtet werden sollten: Autonomie (Zeit/Ort), Betreuungsleistungen; Organisationsstruktur und Rahmenbedingungen; Personalrekrutierung und Personalselektion; Lohnpolitik (System, Transparenz); Arbeitszeit (Lage, Dauer); Personalentwicklung; Organisationskultur und Führungsverständnis; Arbeitsinhalt; Unternehmenskennzahlen.

### **Einfluss der Unternehmenskultur**

Ein sehr relevanter Bereich, der die Wirkung aller umgesetzten Massnahmen stark beeinflusst, ist die Unternehmenskultur: Wie gehen die Führungskräfte mit der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie um? Dominiert eine Kultur, dass nur diejenigen produktiv sind, die immer und überall erreichbar sind? Ist ihnen bewusst, dass Beschäftigte auch mit Betreuungspflichten weiterhin gute Leistungen erbringen und die Verbindung von Familie und Beruf auch Quelle von Ressourcen und Lernchancen sein kann, wenn tatsächliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit geschaffen werden? Ist die Informationspolitik im Unternehmen darauf ausgerichtet, die Akzeptanz von Veränderungen zu fördern und die Inanspruchnahme der Möglichkeiten zu erweitern? Ein Leporello zum Thema, den alle neuen (und bestehenden) Mitarbeitenden erhalten, könnte sie über Möglichkeiten der Unterstützung durch das Unternehmen informieren. Die Beschäftigten wissen so frühzeitig, wie das Unternehmen das Thema angeht. Nach Aussen getragen wirkt sich das wiederum positiv auf die Chancen der Gewinnung qualifizierter Mitarbeitenden aus.

### **Belastungen verringern**

In vielen Betrieben sind die Fehlzeiten ein Problem. Sie senken nicht nur die Produktivität im Unternehmen, sie verursachen Überbelastung und Stress und wirken sich häufig auch negativ auf das Betriebsklima aus. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und hoher Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden, einer langfristigen Planung von Ausfällen (Militär, Mutterschaft, Vaterschaft, Urlaub, Ferien), dem Abbau von arbeitsorganisatorischen Mängeln und einer heterogenen Belegschaft können Belastungen verringert, Ausfälle abgedeckt sowie unfall- und krankheitsbedingte Fehlzeiten massiv gesenkt werden.

### **Systematische Vorgehensweise**

Wie für alle unternehmerischen Aktivitäten gilt auch für die Einführung von Massnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die besten Ergebnisse erzielt, wer systematisch vorgeht. Eine Situationsanalyse hilft, eine systematische Vorgehensweise einzuleiten und adäquate Schritte zu verfolgen. Nach Vorliegen der Resultate einer Situationsanalyse lassen sich in den verschiedenen Handlungsfeldern relevante und erfolgsversprechende Ziele fixieren, Massnahmen ableiten und Lösungen für die unternehmensspezifische Situation finden. Für die Implementierung von Massnahmen stehen heutzutage viele geeignete Instrumente, Checklisten und Materialien zur Verfügung.

Daniel Huber ist Mitglied der Geschäftsleitung der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen. ([www.und-online.ch](http://www.und-online.ch), [d.huber@und-online.ch](mailto:d.huber@und-online.ch))