

Pressemitteilung

Nachhaltige Vereinbarkeit darf und kann nicht selektiv sein

Frankfurt a. M., 1. Februar 2021 – Die berufundfamilie Service GmbH appelliert an Arbeitgeber, ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik von Anfang an auf Nachhaltigkeit auszurichten und dabei auf eine erweiterte Zielgruppenerschließung zu setzen. Damit verweist sie auf die umfassenden sozialen, ökonomischen und in Teilen auch ökologischen Effekte, die nur eine strategisch gestaltete Vereinbarkeitspolitik langfristig erzielen kann. Zu den Voraussetzungen zählt allerdings, dass ausnahmslos alle Beschäftigten angesprochen und mitgenommen werden.

In der 2015 vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) an der Hochschule Ludwigshafen im Auftrag der berufundfamilie Service GmbH durchgeführten Studie „Vereinbarkeit 2020“ zeigte sich, dass Vereinbarkeit von den Beschäftigten in erster Linie als Thema für Mütter wahrgenommen wird. Sie gilt in den Augen von Mitarbeitenden weniger für Beschäftigte in schwierigen Lebenssituationen oder mit anderen Familienaufgaben im Sinne eines weiten Familienbegriffs. Dass sich daran in der Fläche bis heute nur geringfügig etwas geändert hat, sieht Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, problematisch: „Zeitliche, personelle und ggf. finanzielle Ressourcen in die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu investieren und doch feststellen zu müssen, dass das Engagement seine gewünschten Effekte verfehlt, ist frustrierend für Arbeitgeber. Schaut man genauer hin, zeigt sich oft, dass die Angebote zu selektiv auf vereinzelte Zielgruppen zugeschnitten sind und dass zudem eine stringente Ansprache der gesamten Belegschaft fehlt. Eine moderne familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik muss alle mitnehmen.“

Vereinbarkeit unabhängig von Elternschaft, Familienstand und Geschlecht

Damit ist gemeint, über die primären Zielgruppen wie Mütter* und Väter* deutlich hinauszugehen. Oliver Schmitz erläutert: „Erfreulicherweise sind Erwerbstätige, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, in den vergangenen Jahren stärker in das Blickfeld der Personalpolitik geraten. Und auch älteren, erfahrenen Beschäftigten gilt mehr die Aufmerksamkeit. Aber das reicht nicht aus. Wir sprechen bei der berufundfamilie bewusst von der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, um auch die Bedarfe derer in den Mittelpunkt zu rücken, die keine familiären Aufgaben im engeren Sinne und dennoch Vereinbarkeitsbedarfe haben: z.B. Alleinstehende und Young Professionals ohne Kinder. Wollen wir Akzeptanz und gegenseitige Stütze unter den Beschäftigten in den Organisationen erreichen und fördern, müssen wir den Blick zusätzlich weiten. So geht es bei der erweiterten Erschließung von Zielgruppen auch darum, dass die Vereinbarkeitsbelange gleichgeschlechtlicher Paare berücksichtigt werden und auch Personen diversen Geschlechts ihre Vereinbarkeitsplattform finden.“

Diese Zielgruppen zu beachten, sie einzubeziehen und ihnen Angebote zu machen, ist aus vielerlei Gründen wichtig: In Vereinbarkeitsfragen darf es keine Bewertung unterschiedlicher Hintergründe und Bedarfe geben. Diese können nämlich schnell zu einem Ungleichgewicht der Nutzung von familien- und lebensphasenbewussten Angeboten führen. Dies birgt letztlich die Gefahr einer Neiddebatte unter den Beschäftigten – insbesondere derer mit und derer ohne familiäre Aufgaben im engeren Sinne. Die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Belegschaft, die für eine nachhaltige Vereinbarkeitspolitik essenziell ist, gerät so ins Wanken. Tragfähige Vereinbarkeitsangebote für jede*n Beschäftigte*n und die entsprechende Durchdringung der Organisation – und damit eine stringente Kommunikation an und mit allen Mitarbeitenden – sind unerlässlich für eine familien- und lebensbewusste Personalpolitik, die nachhaltig wirken soll.

Nachhaltigkeit durch Dreiklang der Dimensionen Leistung, Dialog und Kultur

Nachhaltige Wirkungen von Vereinbarkeit erarbeiten sich Arbeitgeber somit nicht durch ein reines Leistungsangebot. Es reicht nicht, Maßnahmen zu eruiieren und diese implementieren zu wollen. Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, macht deutlich: „Eine nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik basiert auf einem Dreiklang der Dimensionen Leistung – also dem Angebot von Vereinbarkeitslösungen, die für alle nutzbar sind –, Dialog – der intensiven, fortlaufenden Kommunikation mit allen Beschäftigten – und Kultur – also sozusagen einem Selbstverständnis gelebter Vereinbarkeit in der Organisation.“

Zu den nachhaltigen sozialen Effekten zählt sowohl der individuelle Nutzen der Beschäftigten, ihre beruflichen und privaten Aufgaben besser in Einklang bringen zu können, als auch das positive Wirken einer ganzheitlichen Vereinbarkeitsphilosophie auf das Betriebsklima. Betriebswirtschaftlich ergibt sich für Organisationen ein vielfacher Nutzen – durch eine erhöhte Identifikation und Bindung der Mitarbeitenden, weniger Fehlzeiten und eine geringere Fluktuationsrate, bis hin zu einer gesteigerten Produktivität und Innovationskraft sowie erfolgreicherem Recruiting. Vor dem Hintergrund der Ausweitung des Home-Office und im Zusammenspiel mit einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement zeichnen sich auch immer größere ökologische Effekte ab.

Die berufundfamilie Service GmbH ist Dienstleister und Think Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie begleitet erfolgreich Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und der Gestaltung familiengerechter Forschungs- und Studienbedingungen. Ihr zentrales Angebot ist das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde. Das audit ist das strategische Managementinstrument, welches Arbeitgeber dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst aufzustellen und ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Seit 1998 wurden über 1.800 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. www.berufundfamilie.de

Pressekontakt:

Silke Güttler
Leitung Corporate Communications
berufundfamilie Service GmbH
Telefon: +49 69 7171333-161
E-Mail: s.guettler@berufundfamilie.de