

Bei der Arbeitgeberwahl ist Familienfreundlichkeit oft genauso wichtig wie das Gehalt

Auf diese Weise kommen Unternehmen den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegen: Laut einer Studie des Bundesfamilienministeriums sehen 90 Prozent der Arbeitnehmer zwischen 25 und 39 Jahren Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl als mindestens so wichtig an wie das Gehalt – viele würden den Arbeitgeber sogar zugunsten von Familienfreundlichkeit wechseln. Potentielle Bewerber erwarten von ihrem zukünftigen Arbeitgeber, dass sie ihr immer anstrengender werdendes Berufsleben mit Ihren privaten Interessen in Einklang bringen können. Eine familienorientierte Personalpolitik liegt folglich voll im Trend und ist gleichzeitig ein wichtiger Image- und Wettbewerbsvorteil erfolgreicher Arbeitgeber. ■

Familie erwünscht!

Der deutsche Mittelstand rüstet in Sachen Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit auf.

Immer mehr mittelständische Unternehmen sorgen für die Work-Life-Balance ihrer Belegschaft und bieten ein familienfreundliches Umfeld. Die Ergebnisse aktueller Studien zeigen, dass sich mittelständische Firmen stärker als je zuvor dafür einsetzen, dass ihre Angestellten berufliche und private Interessen angenehmer miteinander verbinden können und gestehen ihnen Erholungspausen beim Erklimmen der Karriereleiter zu. Dazu zählt zum Beispiel die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten oder im Rahmen von Teilzeitmodellen nach der Elternzeit wieder weiter zu arbeiten. Tendenz solcher Maßnahmen: steigend! Zudem können Angestellte ihre Arbeitszeit flexibel einteilen, damit Familie, Hobby und Sport nicht zu kurz kommen.

Wenn es um Maßnahmen zur Betreuung von Kindern und Senioren geht, liegen Unternehmen aus dem Osten vorn: Dort unterstützen 25 Prozent dieses Anliegen ihrer Mitarbeiter. Im Westen bieten nur zwölf Prozent Unterstützung für den Nachwuchs und

nur acht Prozent engagieren sich, um ihren Mitarbeitern die Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger zu erleichtern. Insbesondere mittelständische Unternehmen punkten verstärkend bei der Familienorientierung. Sie bieten Jobsharing-Modelle oder finanzielle Unterstützung bei der Tagesbetreuung von Kindern, flexibilisieren ihre Arbeitszeit-Modelle beispielsweise durch Anwendung von Langzeitarbeitskonten und verfügen über ein wachsendes, gutes Angebot in Sachen Versicherung und Altersvorsorge.

Auch Langzeiturlaub, so genannte Sabbaticals, gewinnen bei den Arbeitgebern wieder mehr an Bedeutung. Vor der Wirtschaftskrise 2009 boten über 80 Prozent der Unternehmen ihren Angestellten an, die Arbeit längere Zeit ruhen zu lassen, um Kraft zu schöpfen, zu reisen und danach erholt wieder durchzustarten. Während des Krisenjahrs gab es einen drastischen Einbruch auf 30 Prozent, doch inzwischen gestatten wieder mehr als 40 Prozent der Arbeitgeber ihren Beschäftigten ein Sabbatical.

Instrumente für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik

- Flexible Arbeitszeitgestaltung in Form von Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung und Langzeit-Arbeitskonten
- Möglichkeit zur Nutzung von Home-Office
- Jobsharing-Modelle für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Betriebseigene Kinderbetreuung **INFO**
- Gewährung von Sabbaticals zum Abbau von Überstunden oder als unbezahlte Freistellung
- Angebot von Altersteilzeit
- Freistellung für die Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger
- Angebot von z.B. Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie Altersvorsorgeverträgen und Betriebsrente



Autorin: Dipl.-Betriebsw. Isabell Preuß
esserpersonalkonzept in Mönchengladbach.