

11.111

Männer waren im letzten Jahr beruflich in der Kindertagesbetreuung tätig. Der größte Teil von ihnen arbeitete in Tageseinrichtungen, 738 Männer als Tagesvater.

Spagat zwischen Beruf und Familie

Wer sein Berufs- und Privatleben in Einklang bringt, ist motiviert und engagiert. Die Rahmenbedingungen, die ein Unternehmen dafür schafft, sind ein wesentlicher Aspekt, wie attraktiv es als Arbeitgeber ist. Nur wenn das Unternehmen diesen Einklang als Teil seiner Kultur sieht, lässt sich überhaupt eine familienbewusste Personalpolitik realisieren. Für Thüga ist sie wichtig. Ein Gespräch dazu mit ihrem Personalleiter Jürgen Abrahamczik.



Thüga-Personalleiter Jürgen Abrahamczik und seine Mitarbeiterin Sabine Ruggiero, die das Thema „Beruf und Familie“ bei Thüga betreut.

Beides muss stimmen

1995 beauftragte die Gemeinnützige Hertie-Stiftung zunächst Forschungsarbeiten und empirische Fallstudien, die systematisch die Bedingungen und den Nutzen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik überprüfen sollten. Aus den Ergebnissen wurde das audit berufundfamilie® entwickelt. Nachdem es sich in einem dreijährigen Pilotprojekt in zahlreichen Unternehmen als umsetzbar und effizient erwiesen hatte, gründete die Gemeinnützige Hertie-Stiftung 1998 die berufundfamilie® GmbH. Ihr Ziel: die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen.

Glückwunsch, Thüga hat die Grundzertifizierung des audit berufundfamilie® der angesehenen Hertie-Stiftung erhalten. Haben Sie die Sektorken knallen lassen?

Gefreut haben wir uns schon! Denn wir wollen, dass sich die Mitarbeiter bei Thüga rundum wohl fühlen, sie gerne zur Arbeit kommen. So ein Wohlfühlfaktor setzt sich aus vielen kleinen Mosaiksteinchen zusammen, er entwickelt sich über die Zeit. Mit der Zertifizierung sind wir einen konkreten Schritt weiter. Sie honoriert offiziell, dass wir auf gutem Wege sind. In Diskussionen stellen wir allerdings fest, dass es vielen Mitarbeitern gar nicht bewusst ist, welche Möglichkeiten ihnen Thüga bietet.

Woran denken Sie dabei konkret?

Wir haben seit mehreren Jahren die flexible Vertrauensarbeitszeit. Sie ermöglicht überhaupt, dass Thüga ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten kann. Sie trägt dazu bei, Beruf und Privatleben mit den unterschiedlichsten individuellen Anforderungen zeitlich in Einklang zu bringen.

Und was noch?

Wir haben den pme Familienservice, der bei der

Kinder- und Elternbetreuung unterstützt und berät. Wir bieten Teilzeitarbeit, insbesondere auch während und nach der Elternzeit, was für viele noch ungewohnt ist. Auch Väter nehmen bei uns Elternzeit (siehe Seite 5). Wir ermöglichen mobile Arbeitsplätze, für familiäre Notfälle haben wir Anfang des Jahres ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, und es gibt zum Beispiel die sehr gute betriebliche Altersversorgung mit Hinterbliebenenschutz.

Familienbewusstsein: Denkt Thüga dabei nur an das klassische Modell Papa, Mama, Kind?

Nein, natürlich nicht. Wir möchten damit alle Mitarbeiter ansprechen, egal in welcher Lebens- oder Familiensituation sie sich befinden. „Familie“ fassen wir deswegen bewusst weit. Das sind die Kinder oder die Eltern genauso wie der Lebenspartner oder andere Menschen, zu denen eine „familiäre“ Verbundenheit besteht.

Werden im Rahmen des Audits spezielle Modelle für einen familienfreundlichen Arbeitsablauf bei Thüga entwickelt?

Es gibt nicht *das* Modell oder *die* Lösung, sondern unterschiedliche Bausteine. Jede individuelle Lebenssituation birgt unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche. Deswegen kann nur jedes Unternehmen und jede Abteilung mit ihren Mitarbeitern die für sie richtige Lösung finden. Wichtig ist, ein Bewusstsein dafür zu schaffen und von Fall zu Fall gemeinsam mit der Führungskraft zu überlegen, was getan werden kann.

Warum hat sich Thüga überhaupt für das audit berufundfamilie® beworben?

Das Zertifikat haben Fachleute entwickelt, es ist ein anerkannter Qualitätsstandard für familienbewusste Personalpolitik. Unternehmen können damit besser verglichen werden. Wir zeigen damit, wie wichtig uns dieses Thema ist. Eine familienbewusste Personalpolitik macht Thüga als Arbeitgeber attraktiver, erleichtert uns die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften und vor allem nach qualifiziertem Nachwuchs.

Und konkret, was bringt Thüga eine familienbewusste Personalpolitik?

Wer sich wohl fühlt, ist weniger krank. Das ist exakt messbar. Zufriedenheit, Motivation und Qualität der Arbeit steigen, wenn Beruf und Privatleben im Einklang sind. Das belegen nicht nur zahlreiche Studien, das zeigt auch die alltägliche Praxis. Und es rechnet sich betriebswirtschaftlich, denn es gibt weniger Fehlzeiten, eine geringere Fluktuation und weniger Überbrückungszeiten, wenn Mitarbeiter kürzer ausfallen. Und

für alle spürbar: Mit zufriedenen Kollegen arbeitet es sich leichter.

Wie geht es jetzt weiter?

Mit dem Grundzertifikat setzen wir uns eine Reihe von Zielen, die wir in einem Workshop gemeinsam mit Thüga-Mitarbeitern mit unterschiedlichem familiärem Hintergrund erarbeitet haben. Diese wollen wir in den nächsten drei Jahren verwirklichen. Danach wird überprüft, ob wir die gesteckten Ziele erreicht haben ...

Wie meinen Sie das?

Wir möchten noch mehr Maßnahmen entwickeln, die unseren Mitarbeitern dabei helfen, die Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu halten. Denn die Anforderungen an unsere Mitarbeiter sind in Zeiten permanenter Veränderung bekanntermaßen keineswegs weniger geworden. Thüga will sie gerade in schwierigeren Zeiten bestmöglich unterstützen. Es ist ein Signal an unsere Mitarbeiter, dass für uns Beruf und Familie ein wichtiger Wert und Teil unserer Firmenphilosophie ist.

Ich möchte eine Auszeit für mein persönliches „Familienmanagement“ nehmen. Jetzt kommt die Gretchen-Frage: Wie reagiert mein Chef?

Grundsätzlich möchte ich unsere Führungskräfte loben, sie sind für solche Themen offen. In konkreten Fällen geht es darum, im Dialog mit den Mitarbeitern passende Lösungen zu finden. Dabei muss die Führungskraft zugleich die Prozesse und die möglichen Auswirkungen auf die anderen Kollegen im Auge behalten. Wir haben festgestellt: Oft hilft es, sich nicht auf eine bestimmte Lösung zu fixieren. Wichtig ist, dass Vorgesetzter und Mitarbeiter gemeinsam eine einfache und unbürokratische Lösung im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit entwickeln.

Und Ihre Visionen für die Zukunft?

(Abrahamczik schmunzelt) Wir gehen unseren bisherigen Weg weiter. Ideen haben wir viele. Die Kommunikation der Themen und die Informationen hierüber können zum Beispiel noch besser werden. Wir denken auch an ein Kontaktprogramme, das den Wiedereinstieg nach der Auszeit erleichtert. Und wir werden schauen, ob Arbeitszeitkonten mit lebensphasenorientierter Arbeitszeit ein sinnvoller Weg sein können. Ansätze gibt es reichlich, die wir prüfen werden. Wichtig ist, sensibel zu sein für den Wunsch, ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben zu führen. Natürlich muss sich in erster Linie jeder selbst dafür engagieren. Wir sind flexibel und können bei Bedarf gemeinsam einen passenden Weg zur Unterstützung finden.