

Kick statt Knick – Karriere und Familie erfolgreich vereinbaren

Start der Veranstaltungsreihe zum Thema „Attraktiver Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels“

Familienbewusste Personalpolitik ist ein Gewinn für Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft. Dies ist das Ergebnis einer Veranstaltung, zu der der Bund Katholischer Unternehmer (BKU), der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg geladen hatten.

Anhand aktueller Studienergebnisse und praktischer Beispiele wurden Möglichkeiten vorgestellt, wie sich die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Lebensphasen in einer Unternehmensstrategie verankern lassen und so eine erfolgreiche Balance zwischen Unternehmenszielen und Mitarbeiterinteressen erreicht werden kann.

In ihrem Impuls machte Christiane Flüter-Hoffmann vom Institut der deutschen Wirtschaft deutlich, dass bei der Suche oder Rückgewinnung von qualifizierten Fachkräften nicht allein ein gutes Gehalt ausschlaggebend ist, sondern auch die Rahmenbedingungen attraktiv gestaltet sein müssen. Familienfreundliche Maßnahmen gewinnen in diesem Kontext zunehmend an Bedeutung. Wie eine solche Personalpolitik zum tragenden Bestandteil gelebter Unternehmenskultur werden kann, beschrieb Wolfgang Witte von der perbit Software GmbH in anschaulichen Beispielen. Für

flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle, die nicht nur Eltern, sondern auch Beschäftigten zur Verfügung stehen, die mehr Zeit für Hobbys oder ehrenamtliches Engagement aufbringen möchten, wurde der Software-Spezialist mit dem „Great Place to Work 2012“ ausgezeichnet. In dem deutschlandweiten Wettbewerb werden die attraktivsten Arbeitgeber aus Mitarbeiterperspektive ermittelt. Dass caritative Träger kompetente Ansprechpartner für Unternehmen und Mitarbeitende im

Bereich private und betriebliche Kinderbetreuung sind, machte Ute Theisen vom Sozialdienst katholischer Frauen in Köln deutlich. Im Zusammenschluss „Kontaktstelle Kindertagespflege Köln“ bietet der SkF maßgeschneiderte Beratung und Lösungen für Mitarbeitende bei der Betreuungsvermittlung an und steht Unternehmen beim Aufbau einer betrieblich angebotenen Kinderbetreuung zur Seite.

Michaela Szillat



Wollen dazu beitragen, die Arbeitgeberattraktivität von KMU-Unternehmen zu steigern: Anton Bausinger, stellvertretender Vorsitzender der BKU-Diözesangruppe Köln, Ulrike Hillenbrand und Prof. Dr. Christoph Zacharias von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. (v.l.n.r.). Foto: DiCV Köln

95 Prozent kommen wieder

Im Gespräch mit Wolfgang Witte, dem Geschäftsführenden Gesellschafter der perbit Software GmbH

► *Warum wird in Ihrem Unternehmen familienbewusste Personalpolitik groß geschrieben?*

Ich glaube, meine stärkste Motivation war es, eine andere Unternehmenskultur zu leben und zu erleben als die, die ich während meiner Ausbildung kennen gelernt habe. Die Bindung oder auch Neuansprache von hochqualifizierten Mitarbeitenden hat sich daraus eigentlich eher nebenbei entwickelt, gewinnt aber in Zeiten des demografischen Wandels auch für die perbit Software GmbH zunehmend an Bedeutung.

► *Wie hoch ist die Rückkehrquote Ihrer Fachkräfte nach familienbedingten Auszeiten wie beispielsweise einer Elternzeit?*

Rund 95 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kehren ins Unternehmen zurück. Wir versuchen ihnen zum Wiedereinstieg und darüber hinaus möglichst flexible Arbeitszeiten anzubieten, die sich nach Bedarf jederzeit modifizieren lassen. Am Anfang müssen Familien ja auch erst ein Gefühl dafür bekommen, was machbar und was sinnvoll ist, um eine erfolgreiche Balance zwischen Familie, Beruf und individuellen Wünschen herstellen zu können.

► *Welche Angebote kennzeichnen die familienbewusste Personalpolitik Ihres Unternehmens?*

Neben verschiedenen Maßnahmen rund um die Elternzeit unterstützen wir unsere Kolleginnen und Kollegen auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen. Im Rahmen bezahlter kurzfristiger Auszeiten oder einer vierteljährigen Teilzeit-Regelung, der „Schnupperteilzeit“, bieten wir Pflegenden die Möglichkeit, sich auf die neue Situation einzulassen, ohne sich direkt festlegen zu müssen. Denn nicht wenige Angehörige kommen mit der Pflege ihrer Verwandten psychisch und physisch an ihre Grenzen und stellen nach einigen Wochen fest, dass sie nach alternativen Lösungen suchen müssen. Als weitere Maßnahme ist uns auch die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen.

► *Würden Sie die Maßnahmen des perbit Software GmbH als vorbildhaft für mittelständische Unternehmen in Deutschland betrachten?*

Wir können vielleicht mit unseren unterschiedlichen Angeboten Anregungen für andere geben. Jedes Unternehmen muss aber für sich entschei-

den, was sinnvoll und realistisch ist. Dazu müssen die Bedarfe von Mitarbeitenden und Firma genau betrachtet werden, um gemeinsam zu einer Win-Win-Situation zu gelangen.

► *Gutes Klima und zufriedene Mitarbeiter – aber ist Familienfreundlichkeit auch betriebswirtschaftlich ein Gewinn?*

Eine sinkende Stressbelastung und Krankheitsquote in unserem Unternehmen ist mit Sicherheit auch Erfolg unserer Personalpolitik. Auch die hohe Rückkehrquote unserer „Auszeitnehmer“ spricht für unsere Work-Life-Balance-Maßnahmen. Die Folge ist, dass sich unsere Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten reduziert haben und wir weniger für die Rekrutierung von neuen Fachkräften ausgeben müssen. Familienfreundlichkeit bedeutet Mitarbeiterfreundlichkeit und ist damit immer eine lohnende Investition in die Zukunft eines Unternehmens.

