

Kind und Karriere zugleich

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor, damit Unternehmen für Fachkräfte attraktiv sind

■ Von Myriam Weber

Kinder und Karriere – wie lässt sich beides miteinander vereinbaren? Mit dieser Frage beschäftigen sich nicht nur junge Mütter, sondern auch immer mehr Unternehmen in der Region. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es höchste Zeit, in den Chefetagen umzudenken, um gute Mitarbeiter zum Bleiben zu motivieren und neues Personal zu gewinnen. Herauszufinden, was Mitarbeiter von ihrem Unternehmen erwarten, und wie diese sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen können, darum ging es in dem zweijährigen Projekt „NextStep“. Die „Vereinigten Unternehmerverbände Aachen“ (VUV) in Kooperation mit der Aachener Unternehmensberatung „ac.consult“ hat dazu 18 Unternehmen und Organisationen unterschiedlicher Größe aus der Aachener Region mit ins Boot geholt. Die VUV vertritt die Interessen seiner Mitgliedsunternehmen in der Stadt und in der Städteregion Aachen sowie im Kreis Heinsberg. Über 260 Unternehmen mit rund 40.000 Beschäftigten sind Mitglied des regionalen Arbeitgeberverbandes. „Es reicht nicht aus, Menschen in Arbeit zu bringen und diese dann zu halten. Es geht darum, ihr ganzes Potenzial zu erkennen und zu nutzen. Mitarbeiter könnten viel mehr erreichen, wenn man ihnen die Mög-

lichkeit dazu bietet, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten“, erläutert Stefan Versinger, VUV-Arbeitswissenschaftler sowie Projektleiter von „NextStep“. Dies sei ein wichtiger Faktor, um qualifizierte Fachkräfte zu generieren.

Grundsätzlich gilt: Die Bedeutung betrieblicher Familienpolitik unterscheidet sich zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großunternehmen kaum. „Die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den Unternehmen angekommen. Mit unserem Partner ac.consult haben wir uns die Frage gestellt, wie das für beide Seiten funktioniert“, erläutert Stefan Versinger. Das Projekt beruht auf der Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern“, eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). „NextStep“ hat interessante Ergebnisse geliefert. „In einigen Unternehmen gibt es bereits viele Angebote, jedoch ohne, dass die Mitarbeiter davon wissen. Hier ist es wichtig, an der Unternehmenskommunikation zu arbeiten. Diese Erkenntnis zieht auch Marielle Storms von der Lebenshilfe Aachen Werkstätten & Service GmbH aus dem Projekt. „Dadurch haben wir uns zum Beispiel mit der Frage beschäftigt, ob es möglich



Vertreter der elf ausgezeichneten Unternehmen haben in einer Feierstunde im Beisein von André Schülke (ac.consult, r) die Siegel entgegen genommen. Sie sind eine Anerkennung für die positive Entwicklung im Hinblick auf Familie und Karriere.

Foto: Myriam Weber

ist, Führungskräfte in Teilzeit zu beschäftigen. Die Antwort lautet: Ja, es geht, denn bei uns hat ein Wandel im Denken stattgefunden. Man muss seine Erwartungshaltung hinterfragen und offen sein für neue Wege. Außerdem war mir nicht bewusst, dass unsere Mitarbeiter sich nicht gut informiert fühlen und wir so wenig interne Werbung dafür machen, was wir anbieten. Daraus ist entstanden, dass wir nun einen Mitarbeiter-Newsletter ins Leben rufen möchten sowie eine Personalinfobroschüre für neue Mitarbeiter.“ Für so viel Engagement und die positive Entwicklung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf wurde die Lebenshilfe Aachen als eins von elf Unternehmen mit dem Projekt-Siegel von „NextStep“ gewürdigt.

André Schülke von ac.consult berichtet: „Im Wesentlichen ging es darum, die Bereiche Unternehmenskultur-, -Organisation und -Kommunikation zu analysieren. Zentrales Thema war die Arbeitszeit. Besteht die Möglichkeit, Home-Office zu machen oder wichtige Sitzungen von 17 auf 9 Uhr zu verlegen? Es ging aber darum zu prüfen, welche Möglichkeiten Mitarbeiter im Unternehmen haben, Karriere zu machen. Dazu zählt mehr Verantwortung und Kompetenzen

zu übernehmen, zum Beispiel ein Projekt zu leiten.“ In einem ersten Schritt wurde der Status Quo in den Unternehmen geprüft. Nach der Auswertung erfolgte eine individuelle Beratung mit dem Vorschlag eines passenden Arbeitszeitmodells zur Realisierung von Familie und Karriere, erläutert André Schülke den Prozess. Und dies betreffe nicht nur Frauen, denn auch immer mehr junge Väter möchten ihren Familienpflichten nachkommen und Zeit für die Familie aufbringen. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten betrifft aber nicht nur junge Eltern, sondern auch pflegende Angehörige. Ein Thema, das in

Zeiten des demografischen Wandels an immer größerer Bedeutung gewinnt.

„Der Anreiz für die Unternehmen, an dem Projekt mitzuwirken, war es Anreize von außen zu erhalten. Es gab viele Aha-Effekte und oftmals die Erkenntnis, dass bereits einiges in den Unternehmen getan wird, aber nicht kommuniziert wird. Um eine positive Außenwirkung zu haben und neue Mitarbeiter zu akquirieren, ist es wichtig, Attraktivitätsmerkmale zu schaffen und darzustellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Karriere im Unternehmen möglich ist“, betont Stefan Versinger.