

Engagement für Eltern

Familienfreundliche Arbeitsplätze – ein Pilotprojekt für KMU

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein soziales Anliegen, sondern auch ein ökonomisches. «Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher» heisst das Projekt, das jetzt im Aargau gestartet wird. Eine Chance für KMU.

FRÄNZI ZULAUF

Was für aufgeschlossene, moderne Grossbetriebe gilt, funktioniert in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) ebenfalls: Familienfreundliche Strukturen wirken sich nicht nur positiv auf die Leistungsbereitschaft und Loyalität der Beschäftigten aus, sondern auch auf das Image und den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs. Dennoch mögen viele KMU den Beschäftigten mit Familienpflichten nicht entgegenkommen – manche, weil sie den Aufwand scheuen, manche, weil sie die veränderten Bedürfnisse nicht zur Kenntnis nehmen oder sie als Privatsache einstufen.

Ganz anderer Meinung ist da etwa Bundesrätin Doris Leuthard. Sie erklärt im Vorwort des KMU-Handbuchs «Beruf und Familie»: «Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine politische Priorität unseres Landes. Die Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Realisierung von Fortschritten in diesem Bereich, vor allem durch die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.»

Genau bei dieser Aufgabe sollen die Aargauer KMU nun unterstützt werden. «Wir wollen Klein- und Mittelbetriebe, die ja die meisten Arbeitsplätze stellen im Kanton, zu Überlegungen ermuntern, wie sie ihre Strukturen verbessern könnten», erklärt Regula Strobel, Leiterin Fachstelle Familie und Gleichstellung im Departement Gesundheit und Soziales. Sie lanciert dazu das Pilotprojekt «Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher», zusammen mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Departement Volkswirtschaft und Inneres. «Wir bieten 10 bis 12 Klein- und Mittelunternehmen die Chance, in ihrem Betrieb familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen oder zu verbessern und damit attraktive Arbeitsplätze anzubieten», führt Regula Strobel weiter aus.

Individuelle Modelle

Die Fachstelle «UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» führt mit den Pilotunternehmen einen «Check-up» durch. Diese Standortbestimmung zeigt Chancen, Möglichkeiten und Notwendigkeiten familienfreundlicher Arbeitsbedingungen auf – zuge-



REGULA STROBEL «Wir erhoffen uns eine Art Schneeball-Effekt.» z1

schnitten auf den jeweiligen Betrieb. Ausserdem vernetzen sich die Pilotunternehmen über einen Roundtable, um sich in der Umsetzung der gewählten Massnahmen gegenseitig zu unterstützen. «Nach Abschluss des Projekts sollten diese 10 bis 12 KMU aus dem ganzen Kanton konkrete Massnahmen getroffen und umgesetzt haben», sagt Strobel. «Wir erhoffen uns davon eine Art Schneeball-Effekt. Indem die beteiligten KMU ihre Erfahrungen weitergeben, könnten sich andere eher dazu entscheiden, ähnliche Schritte einzuleiten.»

Wenn Eltern aber nicht mehr zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen, können sie ihre Fähigkeiten an beiden Orten einbringen, ohne zerrissen zu werden, ohne die eine oder die andere Seite zu vernachlässigen. Väter und Mütter können die Entwicklung ihrer Kinder mitverfolgen und mitbegleiten.

Familienfreundliche Firmen andererseits verschaffen sich ein gutes Image, gelten als attraktive Arbeitgeber, erhöhen ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Die grössere Motivation der Arbeitnehmenden steigert die Produktivität, das Betriebsklima wird besser und die Fluktuationsrate kann gering gehalten werden.

Praxisnahes Handbuch

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat mit dem KMU-Handbuch «Beruf und Familie» ein hervorragendes Arbeitsinstrument geschaffen, das unter anderem praxisnah und variantenreich

BEISPIEL METRON AG

Das Brugger Dienstleistungsunternehmen für Architektur, Raumentwicklung, Verkehr, Landschaft und Umwelt hat rund 120 Mitarbeitende und beinahe schon mustergültige familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit (auch bei der Geschäftsleitung), Job-Sharing, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung, flexibler Arbeitsort und Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind in der Personalordnung verankert und sind erfolgreicher Teil der Unternehmenskultur. (z1)

mögliche Massnahmen, deren Umsetzung und Kosten vorstellt sowie die gängigen Gegenargumente entkräftet. «Unternehmer könnten ganz einfach das Buch zur Hand nehmen und die für ihren Betrieb passenden Massnahmen herauspicken», meint Regula Strobel. Angefangen bei (voll akzeptierter!) Teilzeitarbeit, über flexible Arbeitszeiten, familienbezogenem Urlaub bis hin zum flexiblen Arbeitsplatz, der Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Schaffung eines guten Betriebsklimas sind vielerlei Massnahmen und deren Konsequenzen beschrieben. «Auch kleine Schritte können schon viel bewirken», ist Regula Strobel überzeugt. »

PILOTBETRIEB WERDEN: Interessierte Unternehmen wenden sich bis zum 8. April an die Fachstelle für Familie und Gleichstellung, Postfach 2254, 5005 Aarau. regula.strobel@ag.ch; 062 835 2997