

Familienfreundlichkeit – ein klarer Wettbewerbsvorteil im Recruiting

Mag. (FH) Peter Rieder

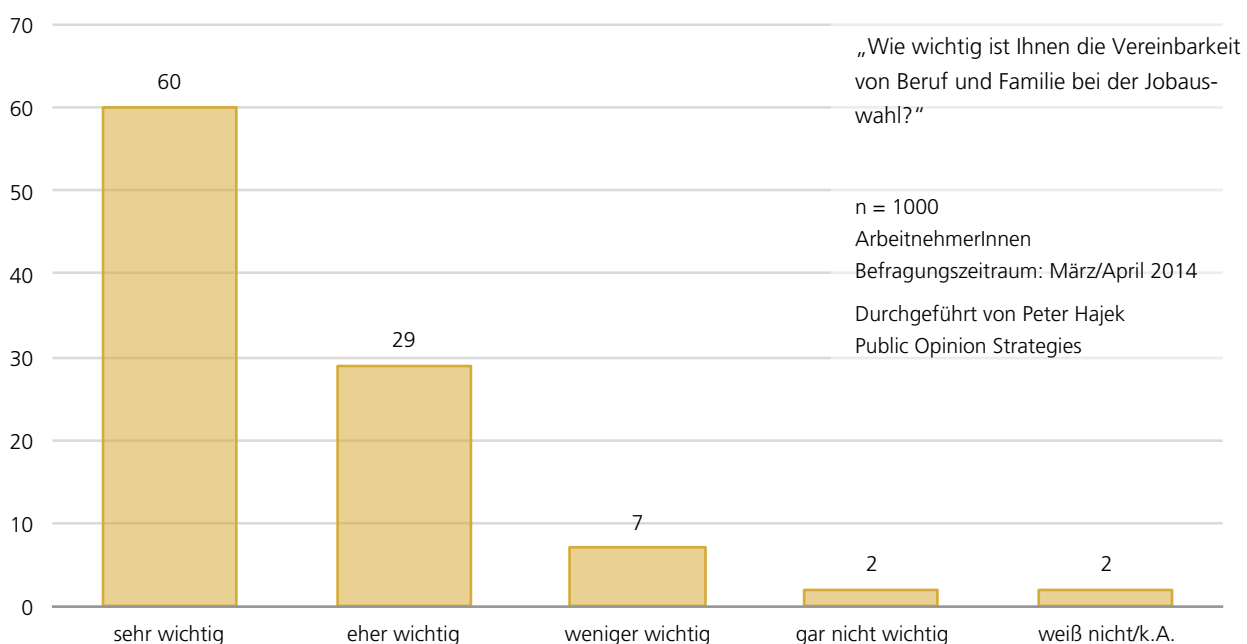
Immer mehr Arbeitgeber setzen auf Familienfreundlichkeit und ergreifen gezielt Maßnahmen, um MitarbeiterInnen mit Betreuungsverpflichtungen – sei es für Kinder oder zu pflegende Angehörige – zu unterstützen. Doch nicht aus purer Nächstenliebe werden diese Schritte gesetzt, sondern deswegen, weil Familienfreundlichkeit Unternehmen und Institutionen nachweislich attraktiver macht und somit ein Zugang zu neuen Arbeitskräften möglich wird.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS TOP-THEMA BEI DER JOBAUSWAHL

Dass das Bemühen um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der eigenen

Belegschaft wesentlich ist, um am Arbeitsmarkt positiv aufzufallen, zeigte jüngst eine umfangreiche Befragung von Hajek Public Opinion Strategies unter 1.000 ArbeitnehmerInnen aller Branchen. Dabei gaben fast 9 von 10 der befragten Personen an, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig oder sehr wichtig bei der Jobauswahl sei.

Fragt man konkret nach den Angeboten, die wesentlich bei der Jobauswahl sind, dann rangiert Familienfreundlichkeit im Ranking auf Platz 2 hinter einer guten Bezahlung und knapp vor einem respektvollen Umgang.



„Welche Faktoren sind Ihnen bei der Jobauswahl besonders wichtig? Bitte reihen Sie die einzelnen Faktoren nach deren Wichtigkeit, beginnend mit dem Wichtigsten?“

n = 1000
 ArbeitnehmerInnen
 Befragungszeitraum: März/April 2014
 Durchgeführt von Peter Hajek
 Public Opinion Strategies

1. **Gute Bezahlung (Mittelwert Rangplatz: 3,20)**
2. **Vereinbarkeit Familie & Beruf (Mittelwert: 4,28)**
3. **Respektvoller Umgang (Mittelwert: 4,31)**
4. Nähe des Arbeitsortes (Mittelwert: 4,34)
5. Arbeitsinhalte (Mittelwert: 4,78)
6. Aufstiegs-/Karrierechancen (Mittelwert: 6,35)
7. Weniger Stressbelastung (Mittelwert: 6,72)
8. Aus-/Weiterbildungschance (Mittelwert: 6,91)
9. Image des Arbeitgebers (Mittelwert: 7,18)
10. Gesundheitsvorsorge durch Arbeitgeber (Mittelwert: 7,64)

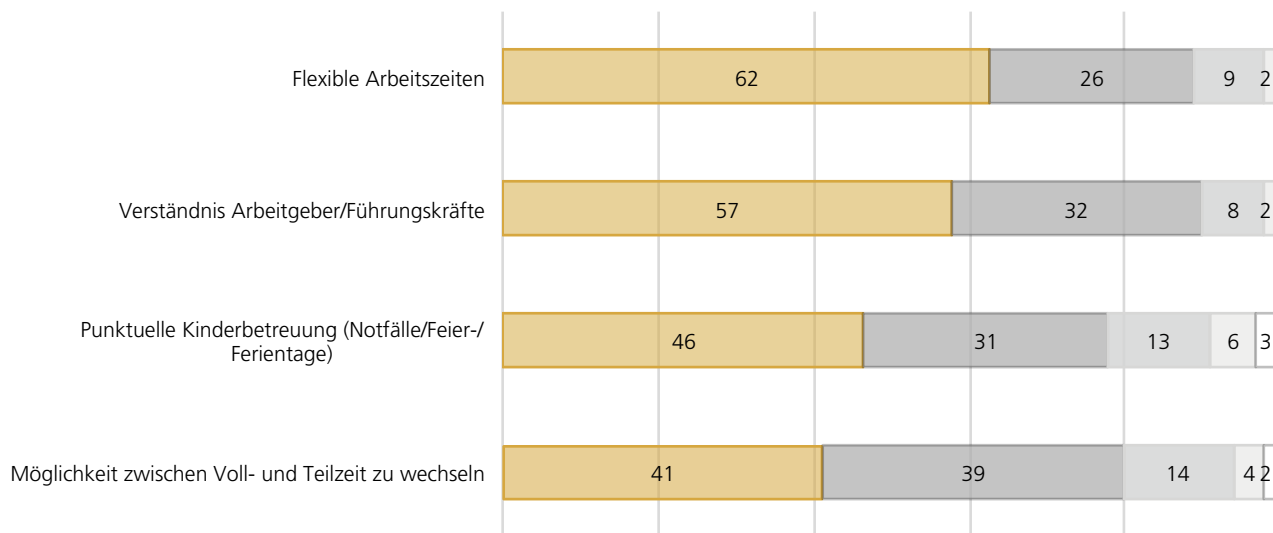
Betrachtet man diese Top-3-Faktoren, dann wird wieder einmal ersichtlich, dass attraktive Arbeitgeber ein gutes Paket aus Leistung (Bezahlung), Kultur (Familienfreundlichkeit) und Dialog (Respektvoller Umgang) schnüren müssen, um Vorteile zu haben.

Dass sie damit richtig liegen, hat oben genannte Befragung ebenfalls deutlich gemacht. Besonders flexible Arbeitszeiten, Verständnis der Führungskräfte und (punk-

tuelle) Kinderbetreuung werden in Zusammenhang mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders geschätzt.

ZAHLEICHE MÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITGEBER

Um Familienfreundlichkeit im Unternehmen oder der Institution erlebbar zu machen, ergreifen attraktive Arbeitgeber unterschiedliche Initiativen. Zentrale Themen, die



„Welche Maßnahmen sind Ihnen besonders wichtig, um Beruf und Familie gut vereinbaren zu können?“

- 1 „sehr wichtig“
- 2 „eher wichtig“
- 3 „weniger wichtig“
- 4 „gar nicht wichtig“
- 5 „weiß nicht/k. A.“

n = 1000
 ArbeitnehmerInnen
 Befragungszeitraum: März/April 2014
 Durchgeführt von Peter Hajek
 Public Opinion Strategies

zahlreiche familienbewusste Arbeitgeber ausmachen, sind etwa

- Ermöglichung von autonomer Zeiteinteilung durch Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Ermöglichung von Auszeiten sowie professionelles, wertschätzendes Management von Karenzen und Elternteilzeit
- Integration von MitarbeiterInnen in Karenz in das Firmengeschehen, etwa über Einladung zu Events, Möglichkeiten des Zugangs zu internen Informationsquellen, gezielte Gespräche
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Firmenstandort – zum Beispiel an Fenstertagen oder in Ferienzeiten
- Informationen für Eltern und pflegende MitarbeiterInnen

FAMILIENFREUNDLICHKEIT IM BEWERBUNGSGESPRÄCH ANSPRECHEN

Arbeitgeber, die in Sachen Familienbewusstsein Vorreiter sind, scheuen sich nicht, dieses Asset bereits potenziellen ArbeitnehmerInnen kundzutun. So streichen im Recruiting immer mehr Betriebe ihre Familienfreundlichkeit heraus, beispielsweise bereits in Inseraten oder aber durch aktives Ansprechen der Angebote im Gespräch bzw. durch das Zurverfügungstellen von entsprechenden Informationen.

FAMILIENKOMPETENZEN – GESCHÄTZT UND DOCH UNTERSCHÄTZT

Familienfreundliche Arbeitgeber zeigen darüber hinaus aktives Interesse an den sogenannten „Familienkompetenzen“. Die-

se beschreiben Kompetenzen, die vor allem im Familienkontext trainiert oder erworben werden, etwa die Fähigkeit, sich zu organisieren, Aufgaben zu priorisieren oder aber seinen Standpunkt durchzusetzen. Im Generellen sind das Kompetenzen, die von fast allen Führungskräften sehr geschätzt werden. Interessanterweise werden diese jedoch nur selten mit Familien-/Betreuungsarbeit in Verbindung gebracht.

LOYALITÄT, MOTIVATION, NIEDRIGE KRANKENSTANDSTAGE – DER RETURN OF FAMILIENFREUNDLICHKEIT

In Familienfreundlichkeit zu investieren, rechnet sich aber nicht nur mit Blick auf potenzielle ArbeitnehmerInnen. Auch die bestehende Belegschaft dankt es ihrem Arbeitgeber. Wie hoch der Return von familienfreundlichen Maßnahmen sein kann, hat erstmals eine umfangreiche Studie unter 411 österreichischen Unternehmen im Jahr 2012 gezeigt. Dabei wurden besonders familienfreundliche Betriebe in harten, betriebswirtschaftlichen Kennzahlen mit durchschnittlich familienfreundlichen Unternehmen verglichen. Das Ergebnis fiel eindeutig aus. So hatten die familienfreundlichen Betriebe

- Um 23 % geringere krankheitsbedingte Fehltage
- Ein um 17 % höheres familienbewusstes Image
- Eine um 10 % geringere Fluktuationsrate
- Eine um 12 % höhere Produktivität oder
- Eine um 9 % kürzere Elternkarenzdauer

„Attraktive Arbeitgeber arbeiten laufend an ihrer Unternehmenskultur und Familienfreundlichkeit!“

Mag. (FH) Peter Rieder

Um dies am Beispiel der Krankenstandstage festzumachen: Hier wiesen familienfreundliche Betriebe um 2,89 Krankenstandstage pro MitarbeiterIn und Jahr weniger auf als die wenig familienfreundlichen Unternehmen. Jedem Unternehmer und jeder Unternehmerin sollte dieser Wert zu denken geben, denn die daraus entstehende Ersparnis stellt jede nötige Investition in Familienfreundlichkeit sofort in den Schatten.

Es ist also aus vielerlei Hinsicht sinnvoll, sich als Arbeitgeber mit der eigenen Familienfreundlichkeit auseinanderzusetzen. Die Möglichkeiten dazu sind vielfältig und bringen einen echten Vorteil im Kampf um die besten Köpfe.



MAG. (FH) PETER RIEDER

ist Unternehmensberater mit den Schwerpunkten Familienfreundlichkeit im Betrieb, Diversity Management und nachhaltiges Personalmanagement. Er ist Auditor für das Audit berufundfamilie, Audit hochschuleundfamilie sowie Audit familienfreundlichegemeinde und Begründer des standardisierten Diversity-Management-Implementierungsprozesses ZukunftVIELFALT@.

BUCHTIPP

Familienfreundlichkeit im Betrieb
– Rechtliche, organisatorische und kulturelle Umsetzung in der Praxis

*Peter Rieder / Anna Mertinz /
Elisabeth Wenzl*

Eine Vielzahl an möglichen Ansatzpunkten und Initiativen finden Sie gemeinsam mit zahlreichen Good Practices erfolgreicher Unternehmen im Buch „Familienfreundlichkeit im Betrieb“.

ISBN 978-3-214-08311-3, erschienen im November 2014 im MANZ Verlag

