

Ein stetiger Prozess

BERUF UND FAMILIE – im ÖAMTC kein Gegensatz.

S EIT HERBST 2011 gibt es im ÖAMTC das Projekt „Audit berufundfamilie“. Dabei definiert das Unternehmen unter externer Begleitung Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird am Ende mit dem staatlichen Gütezeichen des Wirtschafts- und Familienministeriums belohnt. Ende Juni erhält der ÖAMTC das erste Gütezeichen, womit die erste, dreijährige Umsetzungsphase der Maßnahmen startet. Den Prozess hat Auditor Peter Rieder (Arbeitswelten Consulting) begleitet. Für Mein Club stand er Julia Erlebach (PM Personalentwicklung) Rede und Antwort.

— Sie haben den ÖAMTC von Beginn an in diesem Projekt begleitet. Wie haben Sie aus externer Sicht das Audit und den Prozess erlebt?

PETER RIEDER: Zunächst ist mir wichtig zu sagen, dass es mir großen Spaß gemacht hat, den ÖAMTC zu begleiten. Wir hatten spannende und auch kontroverielle Diskussionen, alle Beteiligten waren sehr engagiert und haben toll mitgearbeitet. Wichtig und positiv hervorzuheben ist das klare Bekenntnis des Generalsekretariats, das Thema der Vereinbarkeit weiter entwickeln zu wollen. Als externer Berater ist das eine Grundvoraussetzung, um erfolgreich arbeiten zu können. Beim ÖAMTC ist das absolut gegeben.

— Sie haben ja den direkten Vergleich. Was macht der ÖAMTC bereits für eine gute Vereinbarkeit? Wo gibt es Unterschiede zu anderen Unternehmen?

Ich habe früh festgestellt, dass im ÖAMTC schon viel an Arbeit geleistet worden ist. Seien es die „Gelben Mamas“ (eine Erfindung, die ich noch bei keinem Unternehmen gesehen habe), Veranstaltungen für Familien oder erste Schritte in Richtung Telearbeit. Wesentlich ist für uns, wie die Kultur in Bezug auf Vereinbarkeitsthemen in einem Unternehmen ist. Es ist deutlich zu sehen, dass man im ÖAMTC mit Problemfällen offen und wertschätzend umgeht und versucht, eine Lösung zu finden. Natürlich liegt hier – wie auch bei anderen Unternehmen – vieles auf einer informellen Ebene, was ein gewisses Potenzial an Willkürlichkeit im Umgang mit Mitarbeiterbedürfnissen in sich birgt. Wichtig wird sein, in manchen Fragestellungen eine gemeinsame, klare Linie zu finden, zu der alle Führungskräfte ja sagen können. Aber der ÖAMTC braucht sich mit seinen Aktivitäten auf keinen Fall verstecken.

— Wo gibt es Verbesserungspotenzial, wie schauen die Maßnahmen aus? Wir haben bewusst einen Schwerpunkt auf Maßnahmen gesetzt, die Bewusstsein schaffen. Das ist wichtig, wenn man mit dem Audit neu



Julia Erlebach (PM – Personalentwicklung) im Gespräch mit Auditor Peter Rieder (Arbeitswelten Consulting).

startet, da wir im ersten Umsetzungszyklus eine gemeinsame Sicht auf Themenstellungen erreichen wollen. Weiteres Thema ist die Kernzeit, die im ÖAMTC verglichen mit anderen Häusern sehr eng gefasst ist. Hier geht der Trend in Richtung flexibler Modelle ohne Kernzeit. Das haben wir als Diskussionsgrundlage aufgenommen. Oder einen besseren Informationsfluss zu karenzierten Mitarbeitern und eine größere Verantwortung der Führungskräfte für diese Mitarbeiter. Hier wird in Unternehmen viel Geld liegen gelassen, wenn diese Mitarbeiter nach der Rückkehr schlecht eingebunden und nicht sinnvoll eingesetzt werden. Schließlich ist vorher jahrelang in sie investiert worden. Wir haben Maßnahmen definiert, die das verbessern sollen.

— Was möchten Sie dem ÖAMTC für die erste, dreijährige Umsetzungsphase mitgeben?

Auf jeden Fall ein klares „Weiter so“ und den Mut, auch kontroversielle Personalthemen offen zu diskutieren. Vereinbarkeit und der Weg dorthin ist ein stetiger Prozess. Wichtig ist, dass das Thema laufend Platz auf der Agenda der Führungskräfte findet und Normalität wird. Es ist schon viel passiert, trotzdem gibt es noch jede Menge zu tun. ■

Der erste Schritt ist getan. Und so soll es weitergehen. *Statements aus der Projektgruppe.*

Nasila Berangy (RMB – Verkaufsförderung)

Jetzt sollten nach den Sitzungen und intensiven Diskussionen die Umsetzung und Durchführung der Ideen unmittelbar erfolgen, damit alle Kollegen einen Mehrwert haben, um Beruf und Familie noch besser unter einen Hut zu bringen.

Martin Tasler (STP Wienerberg)

Für mich war es spannend zu sehen, wie aus einer Idee ein Projekt und daraus eine Arbeitsgruppe mit einem konkreten Ergebnis geworden ist. Ich sehe es als den richtigen Schritt, um einen Betrieb für junge Familien interessant zu machen.

Eva Hübner (MGSB)

Die Möglichkeit, sich als Mutter/Vater seinem Kind zu widmen und gleichzeitig die berufliche Entwicklung im ÖAMTC fortzusetzen, soll einheitlich gelöst und keine Frage des einzelnen Vorgesetzten sein. Club und Eltern sollen gleichermaßen profitieren.