



FAMILIENBEWUSSTSEIN lässt sich einüben



BIRGIT MOGLER HAT DIE UNTERNEHMENSGRUPPE ALS AUDITORIN AUF DEM WEG ZUR ZERTIFIZIERUNG BEGLEITET. DIE SYSTEMISCHE ORGANISATIONSBERATERIN IST SEIT ZWEI JAHREN FÜR DIE BERUFUNDFAMILIE SERVICE GMBH TÄTIG UND WAR ZUVOR SIEBEN JAHRE ALS PROJEKTLIEFERANTIN IN EINER GROSSBANK FÜR DAS THEMA VERANTWORTLICH. IM INTERVIEW ERKLÄRT SIE, WIE UNTERNEHMEN VON DER AUDITIERUNG PROFITIEREN.

Red.: Die Unternehmensgruppe hat gerade das Zertifikat der berufundfamilie gGmbH verliehen bekommen. Ist die größte Hürde damit genommen oder fängt die Arbeit jetzt erst richtig an?

Mogler: Mit dem audit berufundfamilie ist ein wichtiger Teilabschnitt des auf drei Jahre angelegten Verfahrens geschafft. Im Auditierungsworkshop mit den Projektverantwortlichen und einem Strategieworkshop mit der Geschäftsleitung haben wir in den letzten Monaten eine Bestandsaufnahme vorgenommen und konkrete Ziele für eine familienbewusste Personalpolitik formuliert. Dabei ist deutlich geworden: Es gibt schon viele wertvolle Ansätze bei Nassauischer Heimstätte/Wohnstadt, weitere Instrumente müssen noch entwickelt werden. Daher ist auch die vorgeschriebene Re-Auditierung nach drei Jahren sinnvoll, um zu überprüfen, inwieweit die geplanten Maßnahmen umgesetzt wurden.

Red.: Bisher haben sich 884 Unternehmen und Institutionen in Deutschland dem audit berufundfamilie unterzogen. Wie bekannt ist das Zertifikat und welche Rolle spielt es für die Immobilienwirtschaft?

Mogler: Das audit berufundfamilie wurde nach seiner Einführung in 1999 zunächst vor allem von größeren Unternehmen aus Industrie und Dienstleistung, aber auch von Institutionen wie Ministerien oder Stiftungen absolviert. Inzwischen ist das Siegel so bekannt, dass auch bei mittelständischen Unternehmen eine steigende Nachfrage zu beobachten ist. In der Immobilienbranche gehört die Nassauische Heimstätte/Wohnstadt mit ihrer Zertifizierung noch zu den wenigen Vorreitern. Aber auch hier wird das Interesse erfahrungsgemäß mit jedem weiteren zertifizierten Unternehmen zunehmen.

Red.: Wie ist der Nutzen der Auditierung einzustufen? Dient das Zertifikat vorrangig als Qualitätssiegel zur Rekrutierung neuer Fachkräfte?

Mogler: Anders als noch vor ein paar Jahren fordern Berufseinsteiger und ausgebildete Fachkräfte heute ganz selbstverständlich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Bei der Mitarbeiterwerbung haben zertifizierte Unternehmen daher einen entscheidenden Vorteil gegenüber nicht zertifizierten Wettbewerbern. Mindestens ebenso wichtig wie die Außenwirkung ist jedoch der interne Nutzen des Audits für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Die berufundfamilie gGmbH konnte in einer aktuellen Studie nachweisen,



dass eine familienbewusste Unternehmensführung die Motivation fördert und die betrieblichen Kennzahlen wie krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Fluktuation deutlich verbessert.

an dem wir gerade arbeiten, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeitenregelung. Dabei müssen wir unterschiedliche Interessen in Einklang bringen – beispielsweise darf ein neues Arbeitszeit-

Sehr familienbewusste Unternehmen verzeichnen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewußtsein deutlich bessere Kennzahlen.



Red.: Die Handlungsfelder für die Auditierung und die damit verbundenen Ziele stehen bereits fest. Trotzdem sind für die Umsetzung des gesamten Maßnahmenpakets drei Jahre veranschlagt. Warum müssen die Mitarbeiter ein wenig Geduld bei der Umsetzung mitbringen?

Mogler: Wir werden die Zielvereinbarung im Intranet veröffentlichen, die auch die zeitlichen Vorstellungen enthält, bis wann die Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Einzelne Bausteine werden sich relativ schnell und unkompliziert realisieren lassen, andere erfordern ein behutsames Vorgehen. Ein sehr anspruchsvolles Projekt,

modell nicht zulasten unseres Serviceanspruchs gegenüber Kunden und Geschäftspartnern gehen. Der Einführung solcher Änderungen der Betriebsabläufe wird daher jeweils eine intensive Diskussion vorausgehen, in die die beteiligten Unternehmensbereiche ebenso wie der Betriebsrat und die Geschäftsleitung eingebunden sind. Im Hinblick auf das Gesamtprojekt berufundfamilie bedeutet das: Ein solches Vorgehen erfordert einen entsprechenden zeitlichen Vorlauf. Es stellt aber auch sicher, dass die erarbeiteten Lösungen am Ende von allen Beteiligten getragen und damit nachhaltig sind.



Wertvolles Signal für die **AUSSENWIRKUNG**

Die Arbeitswelt verändert sich: Waren über Jahrzehnte Gehalt und Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend für die Stellenwahl, kommen heute weitere Kriterien hinzu. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um die besten Köpfe. Mitarbeiter möchten ihr Berufs- und Privatleben besser als früher unter einen Hut kriegen und erwarten da unsere Unterstützung“, weiß die Personalverantwortliche der Unternehmensgruppe, Ursula Hubert, zu berichten. Das Siegel der unabhängigen und gemeinnützigen berufundfamilie GmbH ist daher ein wertvolles Instrument, um das Profil als moderner und familienbewusster Arbeitgeber zu schärfen. Mit der Verleihung des Zertifikats ist die Unternehmensgruppe seit Juni dazu berechtigt, das Siegel jederzeit in ihre Außenbearbeitung einzubinden. Auf der Website ist das Signet bereits an prominenter Stelle zu sehen. In den kommenden Wochen soll es auch in Publikationen und Stellenanzeigen integriert werden. Hubert: „Natürlich wird sich niemand allein wegen des Siegels für uns als Arbeitgeber entscheiden. Wir können damit aber vorhandenes Interesse positiv bestärken.“



INTRANET- ZUGANG

für abwesende Mitarbeiter
geplant

Je vielfältiger die Arbeitsmodelle und Arbeitszeitregelungen, desto entscheidender ist eine transparente und zeitnahe Kommunikation. Eine zentrale Rolle im Dialog mit den Mitarbeitern soll künftig das Intranet übernehmen, das derzeit mit Unterstützung eines Dienstleisters neu aufgesetzt wird. Gegenüber dem ‚Schwarzen Brett‘ wird es mit einer deutlich erweiterten Funktionalität aufwarten: So soll jeder Mitarbeiter über einen passwortgeschützten Zugang seine Personaldaten sowie aktuelle Benachrichtigungen der Personalabteilung einsehen können. Das stellt die Projektentwickler vor neue Herausforderungen, wie der Leiter der Unternehmenskommunikation Jens Duffner erklärt: „Wenn wir das Intranet zu einer Dialog- und Serviceplattform für die Mitarbeiter ausbauen möchten, müssen wir natürlich auch sicherstellen, dass diese jederzeit Zugriff auf die Informationen haben.“ Das gilt beispielsweise für Mitarbeiter, die zeitweise von einem externen Arbeitsplatz aus tätig sind. Duffner: „Vor allem ist die Möglichkeit zum Intranetzugang von außerhalb aber eine wichtige Maßnahme, um den Kontakt zu Mitarbeitern in einer längeren Abwesenheitsphase zu pflegen.“ So werden es Kollegen und Kolleginnen in Elternzeit ebenso wie langzeiterkrankte Mitarbeiter in Zukunft leichter haben, auf dem Laufenden zu bleiben.