

Fachkräfte finden und binden

FRAUEN – HEUTE GEFRAGTER DENN JE



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich mittlerweile vom „Gedönsthema“ zu einem strategischen Handlungsfeld für Betriebe entwickelt. Das zeigen auch die Ergebnisse des DIHK-Unternehmensbarometers*, in dem die Ergebnisse einer Online-Umfrage vorgestellt werden. Danach bieten mittlerweile 90 Prozent der Unternehmen flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an oder planen sie künftig.

Allerdings schreitet der Ausbau der Kitaplätze zu langsam voran. „Die Politik muss dringend ihre Hausaufgaben machen“, fordert DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann. Neun von zehn Betrieben würden rasche Abhilfe nicht nur für unter Dreijährige, sondern auch für Schulkinder erwarten, weil der Engpass an Betreuungsplätzen zum immer größeren Ärgernis werde. „Jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten engagiert sich daher bereits selbst oder plant es für die Zukunft - durch Plätze in einer Betriebskita oder Belegplätze in einer Kita. Um dieses Engagement zu unterstützen, muss die Politik bürokratische Hürden beim Errichten vor allem von betrieblichen Kindertagesstätten beseitigen“, betont Driftmann.

Es gibt noch viele Tabuthemen



„Alter, Krankheit, Pflege oder geteilte Führungspositionen sind nach wie vor Tabuthemen, die die Menschen kaum erreichen oder verdrängt werden“, stellt Demografieberater Karlheinz Pfeiffer (www.fact3.de) fest. Auch deshalb, weil das Spektrum des demografischen Wandels und seiner Folgen äußerst vielschichtig ist. So ist der Wiedereinstieg von Frauen auch nur eines von zahlreichen Themen.

„Um für Demografie zu sensibilisieren, muss man Betroffenheit wecken“, ist Pfeiffer überzeugt. Sein Ziel ist es, die verschiedenen Ansprechpartner überhaupt an einen Tisch zu bringen und dabei Moderatorenfunktion zu übernehmen. „Wir neigen dazu, alles per-

fekt zu machen und mit Zahlen zu unterlegen - nur funktioniert das im Alltag leider oft nicht und erzeugt somit Druck. Was dagegen in der praktischen Umsetzung viel reibungsloser klappt als viele Unternehmer zunächst denken, sind flexible Arbeitszeiten. „Die Menschen müssen Einfluss auf ihre Zeitgestaltung haben, um zum Beispiel Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen oder um einfach nur mal ratschen zu können. Sonst entsteht schnell das Gefühl, sich nur im Hamsterrad zu drehen.“

Innovative Arbeitszeitmodelle einsetzen



Beste Erfahrungen mit Flexibilität hat die Werner Schmid GmbH aus Fulda gemacht: „Innovative Arbeitszeitmodelle machen uns flexibler im Umgang mit Auftragsschwankungen“, nennt der kaufmännische Leiter Günter Schlitzer einen wichtigen Vorteil. Das Unternehmen nimmt am Modellprojekt „ArbeitsZeitGewinn“ (www.arbeitszeitgewinn.de) des RKW Hessen teil, das Betriebe bei der Optimierung der Arbeitszeiten mit einem zweistufigen Beratungsmodell unterstützt. Noch 20 Unternehmen können bis Ende 2012 das stark geförderte Beratungsangebot wahrnehmen, das auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Betriebe abgestimmt ist.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich mittlerweile vom „Gedönsthema“ zu einem strategischen Handlungsfeld für Betriebe entwickelt.



Führung ist das A und O



Doch Flexibilität alleine reicht nicht, um als Arbeitgeber attraktiv zu werden. Die Führungskräfte selbst spielen eine sehr große Rolle, um Mitarbeiter zu finden, zu binden und zu halten. Sie sind wichtige Stellschrauben für das Betriebsklima. „Und wie die Führung aufgestellt ist, spricht sich am Markt in Windeseile herum“, ist Stefan Jehn vom Coaching Center Mitte (www.coachingcenter-mitte.de, www.heads4solution.com) aus Motten überzeugt. „Viele Firmen wissen gar nicht, was so alles über sie veröffentlicht wird. Informelles ‚Blood leaked-Marketing‘, was soviel bedeutet wie Blut geleckert oder durchgesickert, passiert“, so der Unternehmensberater. Vor allem in der Generation Y würden Infos aus den sozialen Netzwerken hoch gehandelt. „Für Stellenanzeigen interessiert sich da kaum noch einer.“

Jehn empfiehlt Unternehmen daher wärmstens, auf der Plattform „Kununu“ nachzuschauen, was bereits über sie veröffentlicht wurde. „Die spannende Frage lautet dann: Wie gehe ich damit um? Größere Firmen haben längst Mitarbeiter, die nichts anderes tun, als dieses Marketing in ihrem Sinne zu gestalten. Awards wie ‚Bester Arbeitgeber‘ sprechen sich so schnell herum, dass die ersten drei im Ranking allen anderen die guten Leute wegfangen“, so Jehn.

Gesellschaftlich gegensteuern



„Unternehmen müssen dazulernen, denn traditionelles Denken ist noch immer sehr ausgeprägt“, stellt auch Ulrich Severin fest. Doch bei der Jobsuche spielen weiche Faktoren wie familienfreundliche Strukturen mittlerweile eine zentrale Rolle“, so der Personalberater. In seinen Beratungen ist Familienfreundlichkeit seit geraumer Zeit ein Thema, weil es immer schwieriger wird, die richtigen Leute zu finden. „Die Unternehmen müssen ihre Auswahlkriterien überdenken und denen

eine Chance geben, die bislang aussortiert wurden“, empfiehlt Severin. „Es gibt noch viel zu tun“, ist auch Tanja Ebbing überzeugt. Die Unternehmensberaterin unterstützt Gründerinnen beim Schritt in die Selbstständigkeit. „Im Gegensatz zu Männern sind Frauen deutlich weniger risikobereit und wollen sich in erster Linie selbst verwirklichen und erst in zweiter Linie Geld verdienen. Wir müssen die gesellschaftliche Entwicklung steuern. Sonst ändert sich nichts“, so die Geschäftsfrau, die mittlerweile für eine Frauenquote plädiert, „auch wenn sie einen unangenehmen Beigeschmack hat. Was nutzen familienfreundliche Betriebe, wenn – um nur ein Beispiel zu nennen – viele Ehefrauen noch immer in Steuerklasse 5 arbeiten? Hier fehlt der finanzielle Anreiz. Das passt nicht zum Leitbild, mehr Frauen zu beschäftigen.“

Eigeninitiative ist gefragt



Mit einem – wenn auch ungewöhnlichen – Beispiel geht ein Mann voran: der Alsfelder Bürgermeister Ralf Becker. Der 42-Jährige hat erkannt, dass er Familie und Beruf nicht unter einen Hut bringen kann. Aus diesem Grund will er nicht erneut kandidieren. Doch gleichgültig, ob Mann oder Frau – eines ist klar: „Der Staat kann nicht alles regeln. Jeder muss auch selbst Verantwortung übernehmen und sich Netzwerke aufbauen, die das Leben erleichtern“, ist Luzia Kremser überzeugt. Die Pressesprecherin der Agentur für Arbeit ist selbst das beste Beispiel dafür, dass das gelingen kann. Denn Kremser ist Mutter von vier Töchtern, die alleine bei ihr leben.

■ Roswitha Birkemeyer, IHK Fulda

** Alle Ergebnisse des DIHK-Unternehmensbarometers werden unter dem Titel „Vom ‚Gedöns‘ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ veröffentlicht.*