

Zertifizierte Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit ist ein Asset, das High Potentials vom Arbeitgeber erwarten

Manches merkt man erst, unterwegs. Und ihm selbst, gab Reinhard Schulz zu, sei es nicht anders ergangen: „Wie sehr das Audit ‚Familie und Beruf‘ in die Firmenstruktur und -kultur eingreift, wird uns erst jetzt klar“, erklärte der Leiter der Personalentwicklung des Österreichischen Verkehrsbüros bei einer von STANDARD-Redakteur Thomas Rottenberg moderierten Best-Practice-Podiumsdiskussion auf der Personal Austria.

Das von der „Familie & Management GmbH“ initiierte Audit zertifiziert Unternehmen, die Mitarbeitern mehr als nur Arbeitsplätze bieten wollen, erläuterte die Unternehmensberaterin Edith Peter: „Ob sich Familie und Karriere vereinen lassen und was es für Konzepte für Kinder- und Altenbetreuung oder den Wiedereinstieg gibt, wird für immer mehr High Potentials zu einem entscheidenden Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers.“ Nicht nur für Frauen: Unter den 170 Unternehmen, die an dem Prozess be-



Betreuungskonzepte werden Teil der Unternehmenskultur: E. Peter (Kibis Work-Life-Management), T. Rottenberg (DER STANDARD), M. Pecher (Pecher Consulting), R. Schulz (Verkehrsbüro). Foto: Urban

reits teilgenommen haben oder die sich gerade im sechsmonatigen Audit-Verfahren befinden, gebe es auch „solche, deren Belegschaft zu 90 Prozent aus Männern besteht.“

Dass das Gütesiegel, „familienbewusster Betrieb“ sich positiv auf die Bilanzen niederschlägt, betonte Martina Pecher (Pecher Consul-

ting): Motivation, Zufriedenheit und Loyalität von Mitarbeitern könne man nur schwer in Zahlen messen – aber dass bei 130 von ihr untersuchten Audit-Teilnehmern, die Krankenstände durchschnittlich um zwei Tage pro Jahr und Arbeitnehmer gesunken sind, „ist absolut signifikant.“ (red)