



## Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Steinbeis-Hochschule Berlin

### **Familienbewusstsein: ein Thema für Hochschulen**

**Münster 02.06.2009. Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin war auf dem 3. Gesundheitstag der Westfälischen Wilhelms-Universität mit Frau Professor Dr. Irene Gerlach vertreten, die über Familienbewusstsein in Unternehmen und an Hochschulen berichtete.**

Beim diesjährigen Gesundheitstag der WWU Münster am 27. Mai, der unter dem Motto „Jung und Alt – gemeinsam gesund“ stattfand, war das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls auf der Tagesordnung zu finden. Daher lud Frau Sandra Schlösser, Abteilungsleiterin Personal- und Organisationsentwicklung an der WWU, zum Talk Familienfreundliche Hochschule ein. Gäste waren Frau Professor Dr. Gerlach, Frau Iris Oji und Frau Inga Zeisberg. Frau Professor Dr. Gerlach leitet das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der WWU, Frau Oji das Servicebüro Familie, ebenso an der WWU, und Frau Zeisberg ist am Institut für Angewandte Physik tätig.

Einleitend fragte Frau Schlösser nach der Definition von familienbewusster Personalpolitik. Frau Professor Dr. Gerlach erläuterte, dass man Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen ganzheitlich wahrnehmen müsse und dazu gehöre auch das, was hinter dem Menschen als Angestellte/r stehe. „Insgesamt ist das Programm familienbewusster Personalpolitik dreigeteilt in Dialog, Leistung und Kultur. In der Dimension Dialog werden die Abstimmungen über den Leistungsbedarf mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kommuniziert. Der Bereich Leistung umfasst die Maßnahmen, die ein Arbeitgeber seinen Angestellten bietet. Kultur ist letztlich die in dem Betrieb vorherrschende Unternehmenskultur, die sich in der Akzeptanz familiärer Verpflichtungen zeigen kann.“, so Frau Professor Dr. Gerlach.

Weiterhin betonte sie, dass Familienbewusstsein nicht unbedingt mit einem Kostenaufwand verbunden ist. „Auch eine kostenneutrale Organisation ist möglich, indem man beispielsweise flexible Arbeitszeiten bietet. Wenn es aber etwas kostet, lohnt es sich auch.“ Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik hat betriebswirtschaftliche Effekte für besonders familienfreundliche Unternehmen nachgewiesen. Diese Unternehmen weisen eine verstärkte Mitarbeiterbindung, eine erhöhte Mitarbeitermotivation und weniger Fehlzeiten der Angestellten auf. Auch eine zunehmende Zahl an Hochschulen sind bereits familienbewusst aufgestellt, was ihnen unter Umständen Vorteile beim Wettbewerb um Spitzenforscher und –forscherinnen, Studierenden und Drittmitteln einbringen kann.

Eine Auditierung ist eine Möglichkeit sich deutlich familienbewusst aufzustellen. Allerdings kann man auch ohne Audit familienbewusst arbeiten. „Aber gerade für grö-

ßere Betriebe lohnt sich ein Audit. Dieses dient als Aushängeschild und optimiert den Prozess der familienbewussten Organisationsreform.“, argumentierte Frau Professor Dr. Gerlach.

Abschließend merkte Frau Professor Dr. Gerlach an, dass familienbewusste Personalpolitik sich weiter fortsetzen wird und mittlerweile vielfach zum zentralen Politikfeld geworden ist. Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss auf Dauer gewährleistet werden. Familienbewusste Personalpolitik bietet sowohl Familien als auch Unternehmen eindeutige Vorteile. Frau Professor Dr. Gerlach hob dabei besonders hervor: „Dabei gibt es Zielgruppen, die unter Umständen noch stärker von Vorteilen betroffen sind als andere: zum Beispiel Alleinerziehende, für die die Ermöglichung von Vereinbarkeit oft der Weg aus der Armutsfalle sein kann.“



Von links nach rechts: Frau Iris Oji, Frau Sandra Schlösser, Frau Professor Dr. Irene Gerlach, Frau Inga Zeisberg