



«TIPPS UND TRICKS ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG»

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF, EINELTERNFAMILIEN IM FOKUS

Vielen Arbeitgebenden ist bewusst, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wesentlichen Pfeiler der Personalpolitik darstellt und die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden positiv beeinflusst. Dieser Artikel richtet ein besonderes Augenmerk auf alleinerziehende Eltern und zeigt auf, welche betriebs-spezifischen Massnahmen umgesetzt werden können, um diese besonders belastete Personengruppe zu unterstützen.

Einelternfamilien – dazu zählen die alleinerziehenden Eltern und deren Kinder – umfassen diverse Familienkonstellationen. Frauen und Männer mit mindestens einem minderjährigen Kind, die aus gesetzlicher Perspektive unverheiratet, getrennt, geschieden oder verwitwet sind und die ganz oder teilweise allein für die Kinder verantwortlich sind, bilden eine Einelternfamilie. Die Mehrheit der alleinerziehenden Eltern kümmert sich meistens nicht komplett alleine um das Kind. Es ist davon auszugehen, dass weitere andere Personen wie Grosseltern, Freunde und neue Partner und Partnerinnen an der Erziehung betei-



Alleinerziehende Eltern haben im Alltag besondere Herausforderungen zu meistern.

ligt sind. In der Schweiz ist ungefähr jede sechste Familie alleinerziehend (16,6%).

Herausforderungen für alleinerziehende Eltern

Die alleinige Zuständigkeit für die Betreuung und Erziehung der Kinder bei oftmals gleichzeitiger Erwerbstätigkeit führt zu Vereinbarkeitsproblemen. Dies bei zwei ohnehin anforderungsreichen Lebensinhalten: Beruf und Kinderbetreuung zeichnen sich beide durch einen hohen Grad an Verbindlichkeit aus. Alleinerziehende Eltern haben durch berufliche und familiäre Verpflichtungen eine starke Doppelbelastung. Je weniger flexibel und entgegenkommend Arbeitgebende sind, desto höher ist für betroffene Mitarbeitende die Belastung und Gefahr von körperlicher und psychischer Erschöpfung oder gar Krankheit.



Lucy Waersegers
Geschäftsführerin
Forum BGM Aargau

Was Arbeitgebende tun können

Die Grundhaltung des Unternehmens, alle Familienformen als gleichwertig zu betrachten, bildet die Basis, um die betrieblichen Rahmenbedingungen für alleinerziehende Eltern zu schaffen. Weiter existiert eine Vielzahl an Massnahmen, welche nicht alle mit einem hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden sein müssen. Die folgende Auswahl an Empfehlungen ist nicht abschliessend:

- **Vorgesetzten** kommt bei der Unterstützung eine Schlüsselrolle zu: Durch ihre Organisationsfähigkeit, Führungskompetenz, Unvoreingenommenheit und Offenheit gegenüber verschiedenen Lebensmodellen und -situationen sowie ihr eigenes Verhalten (Vorbildfunktion) tragen sie wesentlich zu guten Vereinbarkeitslösungen bei.

- Mitarbeitende brauchen Vorgesetzte, die ihnen Vertrauen schenken, Verantwortung übertragen und **Wertschätzung** entgegenbringen. Sowohl auf der Leistungs- als auch auf der persönlichen Ebene.
- Ein **Betriebsklima**, in dem sich alle wohlfühlen, ist für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zentral. Der Arbeitsort ist für viele Menschen sehr wichtig, insbesondere die sozialen Kontakte und das Verhältnis mit den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten.
- Wer sich im Betrieb wohlfühlt, sich mit seiner Arbeit identifizieren kann und darin einen Sinn sieht, hat von sich aus eine hohe **Motivation** und ist somit auch weniger stressanfällig.
- Aktive **Kommunikation** über die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen sowie eine Übersicht über die betrieblichen Leistungen machen deutlich, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst genommen werden und senken die Hemmschwelle für das Anbringen persönlicher Anliegen.
- **Anlaufstellen**, die sich explizit an Mitarbeitende mit Vereinbarkeits-Herausforderungen richten, sei es bei Human Resources, dem Personalausschuss oder einer externen Fachstelle, entlasten Betroffene und können frühzeitig vorbeugend und unterstützend wirken.
- **Lohngleichheit** und existenzsichernde Mindestlöhne ermöglichen es besonders alleinerziehenden Eltern mit knappem Budget, ein ihren Bedürfnissen angemessenes Leben zu führen.



Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wesentlicher Pfeiler der Personalpolitik und fördert die Gesundheit sowie Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

- Ein sozial ausgestalteter Vorsorgeplan der **Pensionskasse** trägt auch für Mitarbeitende mit kleinen Pensen und Löhnen oder allenfalls mehreren Arbeitgebern zu einer soliden Altersvorsorge bei.
- Ausserberufliche Kompetenz bei der **Lohnfestlegung** systematisch anzurechnen und einzubeziehen, stellt eine faire Konsequenz der Anrechnung von Erfahrungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen dar (bezahlte und unbezahlte Arbeit).
- **Flexible Arbeitsmodelle** wie Jahresarbeitszeit, Langzeitkonten, Bandbreitenmodell, Teilzeit- und Jobsharing-Modelle auf allen hierarchischen Stufen ermöglichen die bedürfnisorientierte Einteilung von Erwerbsarbeit, Freitagen und Urlaub. Sie ebnen Frauen und Männern mit familiären Verpflichtungen und dementsprechend vielen alleinerziehenden Eltern den Weg zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriere.
- **Variable Arbeitszeiten** (bezüglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit) erweisen sich in der Praxis als eine der effektivsten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und weiteren
- Lebensinhalten. Insbesondere, wenn sie – wie beispielsweise das Pensum – relativ einfach angepasst werden können. So müssen alleinerziehende Eltern die Stelle nicht wechseln und bleiben dem Betrieb mit ihrer Erfahrung erhalten.
- **Planbarkeit** und Mitbestimmung bei der Einsatzplanung sind zentrale Elemente zur Harmonisierung der verschiedenen Lebensinhalte. Eine frühzeitige und verlässliche Planung der Arbeitseinsätze sowie die Berücksichtigung von Bedürfnissen der besonders herausgeforderten Personen erleichtern diesen die Vereinbarkeit wesentlich.
- Unbefristete **Festanstellungen** mit garantiertem Pensum sind befristeten Verträgen im Stundenlohn und ohne gesichertes Mindestpensum vorzuziehen. Sie bieten erheblich mehr Sicherheit für die Angestellten und sind besonders für diejenigen Mitarbeitenden, die in prekären Verhältnissen leben, relevant.
- Eine **Stellenanalyse** prüft vakante Stellen darauf, ob Aufgaben umverteilt oder die Stelle im Jobsharing oder in Teilzeit ausgeübt werden können. Dadurch, dass Pensen und Aufgabenverteilung
- nicht in Stein gemeisselt sind, bieten sich auch Entwicklungsmöglichkeiten für beispielsweise alleinerziehende Eltern, die auf ein Teilzeitpensum angewiesen sind.
- Umfassendes Controlling und damit Steuerung über den Zugang zu **Aus- und Weiterbildung** über alle Hierarchiestufen stellt Chancengleichheit bzgl. der Personalentwicklung im Unternehmen sicher. Besonders für alleinerziehende Eltern mit bindenden privaten Verpflichtungen ist ein angemessener Zugang zu Aus- und Weiterbildung zentral für ihre berufliche Weiterentwicklung und Karrierechancen.
- **Kinderbetreuung** in Form von reservierten Kita-Plätzen oder einer betriebseigenen Kita (allenfalls Zusammenschluss mehrerer Arbeitgebender einer Region) entlastet alleinerziehende Eltern und gibt ihnen Spielraum, sich beruflich zu engagieren.
- Sofern ein Betrieb über ein Personalrestaurant verfügt, kann es besonders für alleinerziehende Eltern von schulpflichtigen Kindern von grossem Vorteil sein, wenn die Kinder das **Mittagessen** in der Firma der Mutter oder des Vaters einnehmen können.

Quelle und Autoren:

- Die Inhalte dieses Artikels wurden der Broschüre «Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ein Grundstein der betrieblichen Gesundheitsförderung – mit Fokus auf Einelternfamilien» entnommen. Entstanden ist diese Broschüre aus der Zusammenarbeit mit dem Schwerpunktprogramm Psychische Gesundheit des Kantons Aargau, der Fachstelle UND dem Forum BGM Aargau.
- Wenn Sie Fragen haben oder weitere Unterstützung brauchen, wenden Sie sich an das Forum BGM Aargau:
Lucy Waersegers
Geschäftsführerin
Forum BGM Aargau

Massnahmen können auch sinnvoll und effektiv sein, wenn sie unkompliziert, schnell und kostengünstig umzusetzen sind. Dabei ist es wesentlich, dass Arbeitgebende Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit aufzeigen und gute Lösungen im Unternehmen bekannt machen. Zentral ist zudem, dass Arbeitgebende mit den Betroffenen das Gespräch suchen, um herauszufinden, welche individuelle Unterstützung hilfreich ist. Damit das gelingt, braucht es eine gute Sensibilisierung der Führungskräfte.

Das **Forum BGM Aargau** unterstützt Betriebe kostenlos bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen:

www.bgm-ag.ch
info@bgm-ag.ch
058 585 61 99

