



Familienfreundliche Unternehmenskultur und Führung

Damit Ihnen die Umsetzung einer familienfreundlichen und lebensphasenorientierten Unternehmenskultur und Führung gelingen kann, haben wir für Sie die wichtigsten Punkte in einer To-do-Liste zusammengefasst. Es empfiehlt sich, die Werte Ihrer familienfreundlichen Personalpolitik im Leitbild Ihres Unternehmens oder Betriebs zu verankern und es regelmäßig zum Thema zu machen.

Folgende Punkte sollten geklärt werden:

Bemerkung

Integrieren Sie Familienfreundlichkeit

Prüfen Sie, ob im Leitbild Ihre familienfreundlichen Managementziele fest verankert sind.	<input type="checkbox"/>	
Veröffentlichen Sie das lebensphasenorientierte Leitbild Ihres Unternehmens oder Betriebs auch auf Ihrer Homepage, im Geschäftsbericht oder sonstigen Ihnen zur Verfügung stehenden Medien.	<input type="checkbox"/>	
Thematisieren Sie die lebensphasenorientierte Personalpolitik regelmäßig in der laufenden Unternehmenskommunikation (Betriebsmagazin, Betriebsversammlungen, interner Infoscreen, Intranet etc.).	<input type="checkbox"/>	

Zeigen Sie Wertschätzung für alle Mitarbeitergruppen

Beachten Sie mögliche Bedürfnisse Ihrer Belegschaft (z. B. Teammeeting in den Hauptanwesenheitszeiten).	<input type="checkbox"/>	
Schaffen Sie ein Bewusstsein dafür, dass Brüche in der Erwerbsbiografie normal sind und nicht zwangsläufig negativ zu bewerten sind.	<input type="checkbox"/>	
Etablieren Sie z. B. Glückwünsche zu Geburtstagen, Jubiläen, Eheschließungen, Geburten	<input type="checkbox"/>	
Halten Sie unbedingt regelmäßig Kontakt zu den Beschäftigten während der Elternzeit. Informieren Sie sie über Veränderungen im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	

Fördern Sie Vertrauen

Betreiben Sie eine Politik der „offenen Tür“ bei Führungskräften und Geschäftsleitung.	<input type="checkbox"/>	
Ermutigen Sie Beschäftigte mit Ideen, Fragen oder Problemstellungen auf Ihre Vorgesetzten zuzugehen.	<input type="checkbox"/>	

Signalisieren Sie, dass außerberufliche Belange akzeptiert sind

Führen Sie regelmäßig Beschäftigtenbefragungen und/oder Mitarbeitergespräche durch, bei denen auch außerberufliche Belange thematisiert werden.	<input type="checkbox"/>	
Stellen Sie Ihren Mitarbeitern einen qualifizierten Ansprechpartner zur Verfügung, z. B. um Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen zu leisten. Vermitteln Sie ggf. alternativ Kontakte zu externen Beratungsstellen oder Dienstleistern.	<input type="checkbox"/>	
Verbreiten Sie aktiv Informationen zu internen Best Practice-Beispielen oder Vorbildern, wie z. B. die männliche Führungskraft, die in Teilzeit arbeitet, oder der erfolgreiche Wiedereinstieg nach beruflicher Unterbrechungsphase	<input type="checkbox"/>	

Zeigen Sie Ihr Engagement auch in der Öffentlichkeit

Nutzen Sie ganz bewusst die familienfreundlichen Maßnahmen zur Gewinnung neuer Beschäftigter, wie z. B. in Stellenausschreibungen, auf Ausbildungsmessen

Kommunizieren Sie so, dass Elternzeit nicht als Ausstieg aus dem Unternehmen oder Betrieb betrachtet wird. Verdeutlichen Sie dagegen, dass die beschäftigten Mütter und Väter immer noch zu der Organisation gehören.

Veröffentlichen Sie Artikel in regionalen Medien, veranstalten Sie einen „Tag der offenen Tür“ uvm.

Um eine familienfreundliche Führung zu ermöglichen, sollten folgende Voraussetzungen beachtet werden

Prüfen Sie, inwieweit Ihre Führungskräfte für die Thematik „Lebensphasenorientierung“ sensibilisiert sind. Nutzen Sie hierfür z. B. Führungskräfte-Seminare, „Kamingespräche“ oder Führungskräftenachwuchskreise. Dies bietet eine gute Möglichkeit, den Austausch innerhalb der Führungsebene zu fördern.

Prüfen Sie, ob die Hintergründe und Ziele der familienfreundlichen, lebensphasenorientierten Personalpolitik im Unternehmen oder im Betrieb bekannt sind und laden Sie die Führungskräfte ein, sie mitzugestalten.

Etablieren Sie die Kompetenz „Lebensphasenorientierung“ als festen Bestandteil der Zielvereinbarungen für Führungskräfte.

Achten Sie schon bei der Auswahl der Führungskräfte auf eine positive Einstellung zur Vereinbarkeit. Entsprechende Fragen bzw. Kriterien sollten in Gesprächsleitfäden oder für Beobachtungen im Auswahlprozess fest integriert werden.

Fördern Sie bei Ihren Führungskräften die Offenheit gegenüber anderen Lebensentwürfen

Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte mit der Demonstration von positiven Beispielen einer gelungenen Vereinbarkeit.

Thematisieren Sie offen das Spannungsfeld, in dem sich viele Führungskräfte befinden: die Flexibilität gegenüber individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten zu gewährleisten bei gleichzeitigem Erreichen bestimmter Vorgaben und Ziele. Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.

Fördern Sie bei den Führungskräften eine Teamkultur des fairen Gebens und Nehmens zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienverpflichtungen.

Unterstützen Sie Ihre Führungskräfte dabei, die Ergebnisorientierung im Team zu fördern. Organisieren Sie z. B. Seminare, die das Thema „Ergebnis- vs. Präsenzkultur“ behandeln.

Bestärken Sie Ihre Führungskräfte dabei, Mitarbeitern Freiräume zur Entfaltung ihrer Potenziale zu geben (z. B. Sabbatical), größtmögliche Flexibilität und Selbststeuerung im Team anzustreben (z. B. Urlaubsregelungen trifft das Team selbstständig) und eine flexible, aber verlässliche Arbeitsplanung zu befürworten (z. B. Meetings nur in Kernzeiten oder Einführung reiner Besprechungstage).

Ermutigen Sie Ihre Führungskräfte, zu ihrer Vorbildfunktion zu stehen

Vermitteln Sie, dass eine gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann möglich ist, wenn Ihre Führungskraft auch selbst ihre Vereinbarkeit „vorlebt“, also ihre persönlichen Belange offen thematisiert und ihnen gerecht wird.

Prüfen Sie, ob Sie Ihren Führungskräften selbst Maßnahmen bieten, um ihrer Rolle gerecht werden zu können (z. B. vollzeitnahe Teilzeitmodelle für Führungspositionen).

Es hat sich bewährt, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Mitarbeitergesprächen zu thematisieren

Prüfen Sie, ob Mitarbeitergespräche regelmäßig stattfinden und integrieren Sie Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Prüfen Sie, ob Zusagen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Lebens- und Berufsphasen verbindlich getroffen und auch eingehalten werden.

Geben Sie Ihren Führungskräften Hilfestellungen für die Umsetzung flexibler Angebote und Maßnahmen an die Hand

Prüfen Sie, ob Sie Ihren Führungskräften genügend strukturelle und organisatorische Unterstützung anbieten, z. B. Intranet-Plattformen oder Budget für Veranstaltungen, Workshops

Geben Sie Ihren Führungskräften Freiraum beim Experimentieren, wie die Arbeit im Team familienbewusst erledigt werden kann.

Setzen Sie sich für eine breite Streuung von Qualifikationen und Profilen unter Ihren Beschäftigten ein und unterstützen Sie das „Spezialistentum“ nur dann, wenn es erforderlich ist. Eine stark personenbezogene Arbeitsorganisation kann zu einem großen Effizienzverlust, durch Urlaub, Krankheit, Kündigungen führen und es entstehen rasch Lücken in der Serviceleistung. Demgegenüber erleichtert die breitgefächerte Streuung von Qualifikationen dem Fach- und Führungspersonal, flexibler auf private Anforderungen der Beschäftigten reagieren zu können.

Weitere Aspekte