

Familienfreundlichkeit

Schlussfolgerungen für die
Beratungsinstrumente Potenzialberatung,
Arbeitszeitberatung und Bildungsscheck



Zwischen Baby und Business – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte: Passgenaue Elternzeitmodelle entwickeln

ein Projekt der UHS AG, 2005/2006

Ziele des Projektes

- Unternehmen auf die Möglichkeiten einer familienorientierten Personalpolitik hinweisen und dabei eine aktive Gestaltung der Elternzeit in den Mittelpunkt stellen
- Aufzeigen von Gestaltungsmöglichkeiten im Umgang mit Elternzeit mittels Information, Schulung und Beratung
- Verdeutlichen, dass Vorteile für beide Seiten entstehen: für Arbeitgeber + Arbeitnehmer

Zwischen Baby und Business

Was wurde gemacht?

- 45 Informationsveranstaltungen, Workshops und Seminare zur Sensibilisierung von Unternehmen
- intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- offensive Akquisition von Unternehmen in der Region
- Beratung von Unternehmen und MitarbeiterInnen
- Initiierung eines lokalen Bündnisses für Familie in Duisburg und Mitwirkung in den benachbarten Städten
- Insgesamt wurden damit in 70 Unternehmen rund 100 MitarbeiterInnen, Personalverantwortliche und andere Führungskräfte erreicht.

Zwischen Baby und Business

Konkrete Ergebnisse aus den Unternehmen

- Familienfreundliche Maßnahmen wurden in Einzelfällen angeboten, aber nicht im Unternehmen kommuniziert.
- Es wurde der Wunsch geäußert, informelle Einzelfalllösungen in formelle personalpolitische Leitlinien zu transformieren.
- Es wurde deutlich, dass es nicht genügt, individuelle Lösungen anzubieten, um für Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.
- Die Elternzeit wurde als verlorene Zeit gewertet.
- Die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen sollte erhalten bleiben, Ansätze in der Gesundheitsvorsorge waren in einigen Fällen schon vorhanden.

Zwischen Baby und Business

Ergebnisse des Projektes

- Die Aufgeschlossenheit für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie war nur bei einigen Unternehmen vorhanden.
- Das Thema wurde als weiches Thema wahrgenommen.
- Die Bedeutung der betriebswirtschaftlichen Vorteile, die harte Fakten schaffen, war zu der Zeit nur für wenige Unternehmen von Interesse.
- Das Thema Elternzeit allein genügt den Unternehmen nicht.
- Einzelne Beratungen, punktuelle Informationsangebote, temporäre Aktionen entfalten nicht ausreichendes und nachhaltiges Umsetzungspotenzial.

Zwischen Baby und Business

Schlussfolgerungen

Fazit: Familienfreundlichkeit braucht eine strategisch ausgerichtete Personalpolitik, ein entsprechendes Personalmanagement und eine zielstrebige Organisationsentwicklung!

Das Thema Familienfreundlichkeit

- braucht Akzeptanz und Kontinuität.
- benötigt Strukturen, die Transparenz nach innen und außen schaffen.
- erfordert Flexibilität bei AG und AN.
- benötigt Kenntnisse und Erfahrung.
- braucht Zuständigkeiten im Unternehmen.
- braucht Ansprechpersonen im Unternehmen.

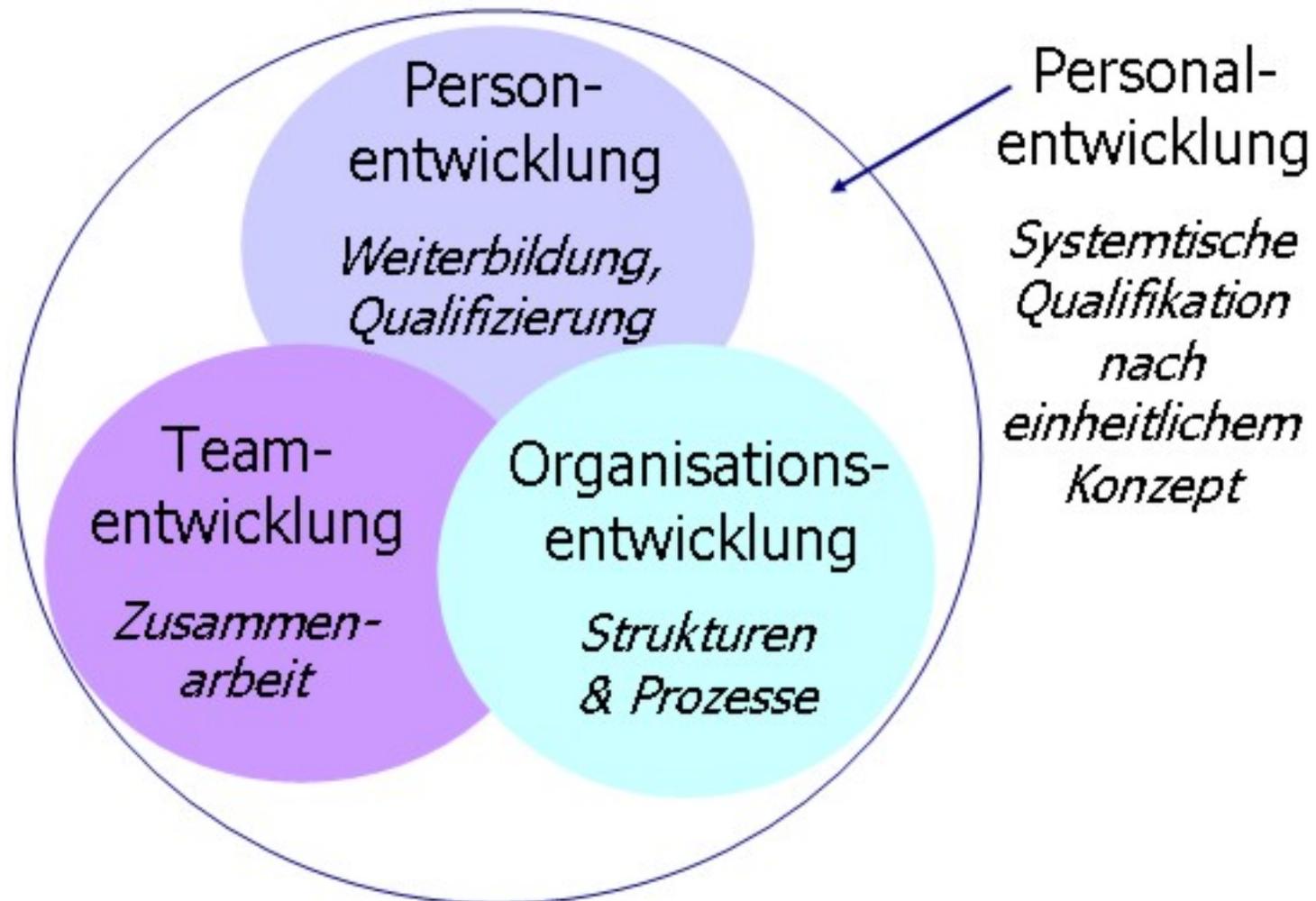
Organisations- und Personalentwicklung als Rahmen für Familienfreundlichkeit

Personalentwicklung

ist auf die Bedürfnisse des Individuums ausgerichtet.

Organisationsentwicklung

sorgt für die strukturelle Umsetzung und Bereitstellung der notwendigen Hygienefaktoren in den Unternehmen.



Konzeptentwicklung

- Familienfreundlichkeit kann viel mehr sein als nur Homeoffice, Gleitzeit oder die Unterstützung von Kinderbetreuung.
- Familienfreundlichkeit als Teil des Personalmanagements bietet die Chance, Maßnahmen strukturell im Unternehmen einzubinden.
- Konzeptentwicklung heißt, nach einer Analyse eine sinnvolle Verknüpfung zahlreicher Maßnahmen zu einem Konzept zu entwickeln.

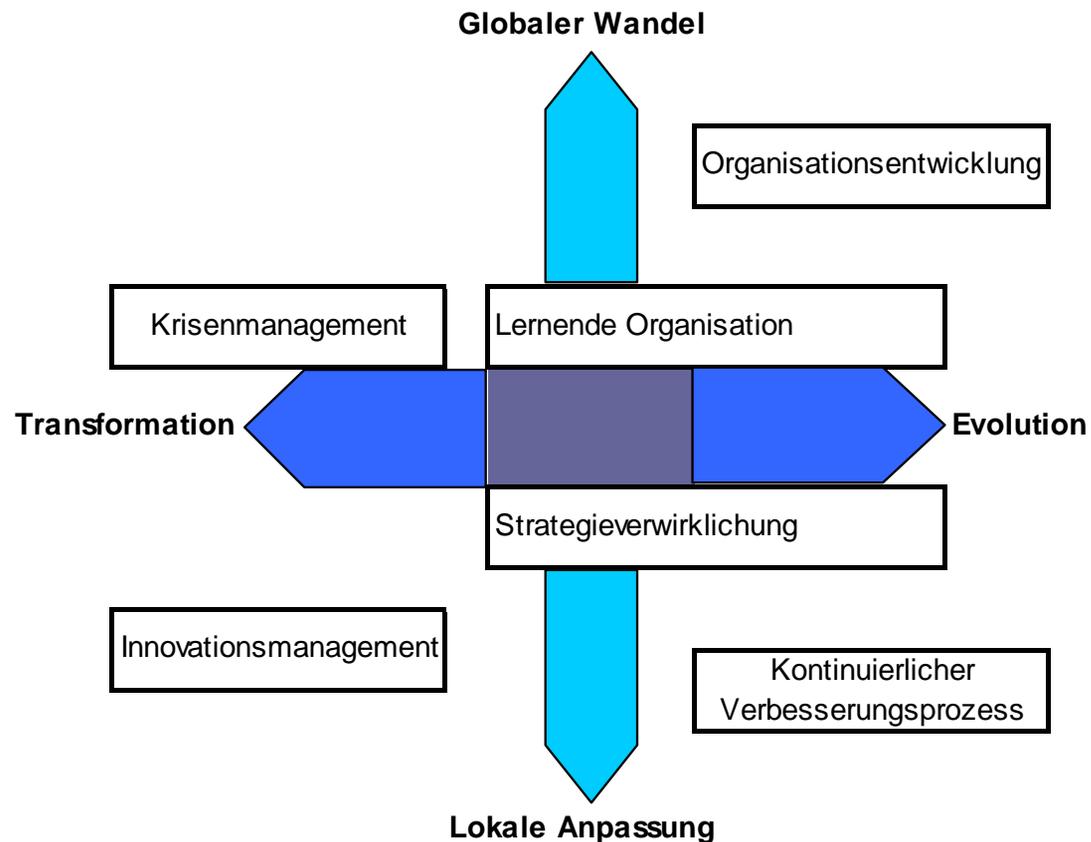
Wissensmanagement

- Qualifikation und Weiterbildung zur Sicherung des impliziten Wissens
- Know-how ins Unternehmen holen durch Explizieren des Wissens
- Fach -und Führungskräfte gewinnen durch attraktive Rahmenbedingungen
- Personalfuktuation verringern
- Ersatzbänke schaffen
- Tandems bilden
- Stellenplanung
- ...

Unternehmenskultur

- Unternehmenskultur ist objektivierte Bildung
- Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor
- Leistungssteigerung durch Identifikation
- Glaubwürdige Außendarstellung/Image, Marketing
- Gelebte Rituale, Normen und Werte
- Visionen und Ziele
- Führungsphilosophie

Familienfreundlichkeit als Change Management-Prozess



Wie kommen die notwendigen Kenntnisse in die Unternehmen?

Externer Ansatz:

Integration des Aspektes Familienfreundlichkeit in ganzheitliche Beratungsansätze

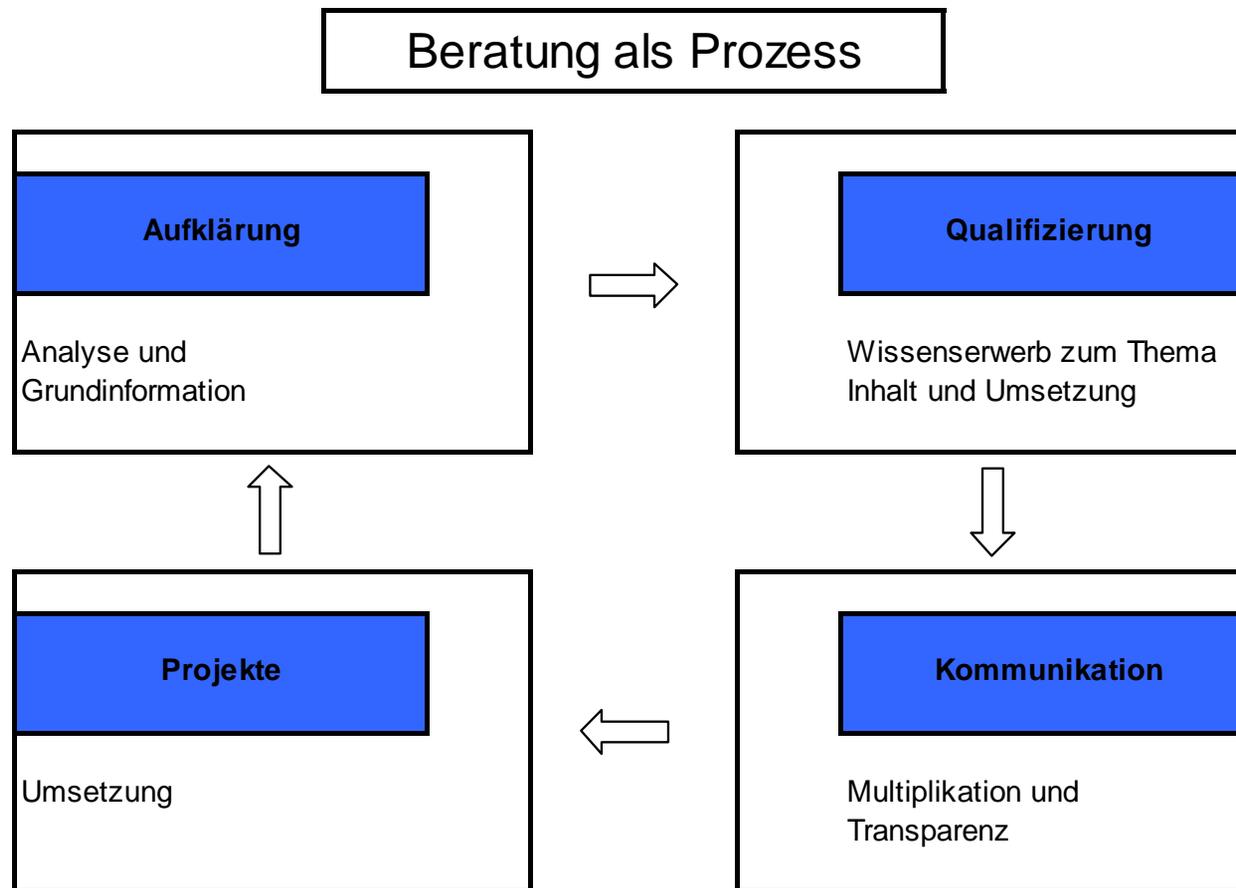
- Potenzialberatung,
- Arbeitszeitberatung
- Demografieberatung

Interner Ansatz:

Integration des Aspektes Familienfreundlichkeit in ganzheitliche Konzepte im Unternehmen

- Berufsbegleitende Fortbildung „Beauftragte/r für Berufs- und Familienmanagement
- Bildungsscheck

Unser Beratungsansatz





Sprechen Sie uns an!

UNTERNEHMERHAUS AG

Dirk Kolo

Business Services

Ulrike Lückerath

Berufs- und Familienmanagement

www.unternehmerhaus-ag.de