

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Bericht aus der Praxis

1. Strategische Bedeutung
2. Personalmanagement
3. Unternehmenskultur
4. Prozesse
5. Instrumente
6. Fazit

Strategische Bedeutung

1. Ökonomische Notwendigkeiten
2. Demografische Entwicklung
3. Standortfaktor

Strategische Bedeutung

- Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte
- Gesunde, zufriedene, motivierte Beschäftigte tragen zu einer hohen Produktivität bei
- 71% der deutschen Unternehmen sehen sich in der Verantwortung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (BMFSJF, 2008)

Demografische Entwicklung

Erwerbspersonenpotenzial nimmt ab &
Durchschnittsalter steigt:

- Öffentl. Dienst: 44 (KGSt, 2009)
- LH Dresden: 46,1 (Pers.bericht 2009)
- Städtische Bibl. Dresden: 41,81

Personalmanagement

1. Flexibilisierung
2. Individualisierung
3. Akzeptanzsicherung
4. Positives Menschenbild
5. Strategischer Ansatz
6. Gesundheitsmanagement

Verwaltungskultur

Wie reagiert der Arbeitgeber auf die Bekanntgabe einer Schwangerschaft?

Wird eine Pflegesituation offen kommuniziert?

Gibt es Beratungsangebote?

Welche Reaktion erhalten Väter bei der Frage nach Teilzeit?

Wie werden Angebote genutzt?

Sie sind uns wichtig!

1. Suche nach Fachpersonal
2. Elternzeit für Väter und Mütter
3. Lösung von Problemfällen
4. Fortbildung: Arbeits-/Freizeit?

Ermöglichen und Vertrauen

Anwesenheitskultur bekämpfen!!!

- Gleichsetzung von physischer Präsenz am Arbeitsplatz mit Leistung und Loyalität

Vertrauenskultur:

- flexible Gestaltung der Arbeitswelt
- positives Menschenbild
- Leistungsbereitschaft vorausgesetzt
- positive Vorbilder

Ermöglichen und Vertrauen

1. selbstgesteuert Prioritäten setzen
2. eigenverantwortlich Zeit disponieren
3. Leistungsanforderungen transparent machen und zweiseitig fixieren

Wissensmanagement

- Offene Informationskultur
- Effektive, strukturierte Information
- Besprechungen:
 - Zeitpunkt
 - Dauer inkl. verlässliches Ende
 - Struktur

Arbeitszeitmodelle

- Lebensphasenorientierung
- Flexibilität
- Individualität

Arbeitszeitmodelle

- Gleitzeitarbeit mit Kernzeiten (zentral!)?
 - freie Pausenregelungen?
 - elektronische Erfassung der Arbeitszeit?
- Vertrauensarbeitszeit mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der fixen Anteile

Teilzeitmodelle

- betriebswirtschaftlich sinnvoll!
 - organisatorisch sinnvoll!
-
- individuelle Regelungen (Anteile, Fristen)
 - gleiche Chancen (Fortbildung, ...)
 - auch Führungspositionen!

Teilen von Führungspositionen

ausschließlich gute Erfahrungen:

- gelungene Arbeitsteilung
- Erhalt Führungskompetenz
- Entwicklung Führungskompetenz
- Motivation

Teamstrukturen

- Selbstorganisation innerhalb verbindlicher Kontrakte
- Transparenz durch offene Teilnahme und Kommunikation
 - Flexibilisierung
 - Individualisierung
 - Akzeptanzsicherung

Arbeitsortmodelle

1. Permanente Telearbeit
2. Alternierende Telearbeit
3. Individuelle Regelungen

Familienfreundliche Instrumente der PE

1. Information und Beratung
2. Personalentwicklungsgespräch
3. Kontakthalten während einer Familienphase
 - Information, Kommunikation
 - Fortbildung
 - interne Stellenbörse

Führungskräftequalifizierungen

- Work-Life-Balance
- Sensibilisierung
- Vermittlung von Instrumenten
- Vermittlung von Kompetenzen
- Mitarbeitergespräche

Familienservice

1. Beratung
2. Zuschüsse
3. Kinderbetreuung
4. Ferien- und Notfallbetreuung
5. Vermittlung von Dienstleistungen (Pflege, Umzug, Essen, Stellen für Partner, ...)

Fazit

Studien zu Effekten familienbewusster Maßnahmen zeigen:

- niedriger Krankenstand
- schnellere Rückkehr nach Familienzeiten
- schnellere Wiedereingliederung

→ das kann uneingeschränkt bestätigt werden!



Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit