

INFOBLATT

FRAUEN- UND FAMILIENBEWUSSTE FÜHRUNG IN DER ORGANISATION

Eine aufgeschlossene Grundhaltung, ein sichtbares Bekenntnis des Managements und der Führungskräfte sowie das Vorleben von Frauen- und Familienbewusstsein sind Schlüsselfaktoren für die gelungene Umsetzung im Unternehmen. Verständnis des Arbeitgebers ist in einer von Hajek Public Opinion Solutions durchgeführten Befragung unter 1.000 Arbeitnehmern/innen mit 56 Prozent an Nennungen auf Platz 2 der besonders wichtigen Maßnahmen für ein frauen- und familienfreundliches Unternehmen zu finden.

Damit dies ermöglicht wird, bedarf es in Unternehmen auch Begleitmaßnahmen, die die Wichtigkeit hervorheben. Unternehmen, die frauen- und familienfreundlich agieren wollen, stehen dabei zahlreiche Optionen offen. Hier einige exemplarische Möglichkeiten:

Frauen- und Familienfreundlichkeit als regelmäßiges Thema auf der Agenda des Managements

Neben anderen strategischen Themen wie Performance, Zielerreichung, Ergebnisanalyse sollte auch das Thema der Frauen- und Familienfreundlichkeit Platz auf der Agenda des Managements finden. Dies kann etwa passieren durch:

- regelmäßiger Tagesordnungspunkt in Management Meetings
- regelmäßige Besprechung von Rückmeldungen aus der Belegschaft
- Austausch zu spezifischen Themen und Fragestellungen
- externer Input zu Vereinbarkeitsthemen
- integriertes CSR-Managementsystem

Frauen- und Familienfreundlichkeit in der Zielvereinbarung und Führungskräftebeurteilung

Neben den üblichen quantitativen Ergebniszielen sollten Zielvereinbarungen mit Führungskräften vor allem auch qualitative Faktoren berücksichtigen. Solche Zieldefinitionen im Bereich Frauen- und Familienfreundlichkeit können etwa sein:

- qualitative Zielbeschreibungen: z. B. „Die Führungskraft unterstützt durch ihr Verhalten aktiv die Mitarbeiter/innen beim Erreichen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“
- Befragungen der Mitarbeiter/innen: z. B. „Meine Führungskraft ermöglicht mir eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.“
- Kennziffern: z. B. Fluktuation, Fehlzeiten, Überstundenquoten, ...

Frauen- und Familienfreundlichkeit in der (Nachwuchs-) Führungskräfteaus- und Weiterbildung

Zur Sensibilisierung bietet sich die Aufnahme von Vereinbarkeitsthemen und der Umgang mit entsprechenden Bedürfnissen in die Führungskräfte(nachwuchs-)ausbildung an. Dies kann etwa geschehen durch:

- Workshops zu spezifischen Themenstellungen (Väterkarenz, Elternkarenz, Telearbeit, ...)
- Schulungen zum Umgang mit Mitarbeiter/innenanliegen (z. B. Gesprächstrainings)
- Diskussionsrunden und Austauschforen
- Good Practice Sharing
- Begleitendes Coaching oder Mentoring von Führungskräften
- Informationsportal für Führungskräfte (z. B. eigener Bereich zu Vereinbarkeitsthemen)

Frauen- und Familienfreundlichkeit im Mitarbeiter/-innengespräch

Werden Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bestandteile der Regelkommunikation, etwa ein Mitarbeiterinnengespräch/ein Mitarbeitergespräch, eingebaut, dann sichert das den Dialog zum Thema im gesamten Unternehmen. Allerdings sollten die Belegschaft und die Führungskräfte darauf vorbereitet werden, um nicht zu riskieren, dass Ängste und Befürchtungen damit einhergehen und um klarzustellen, dass offene Kommunikation erwünscht ist.

Die Aufnahme ins Mitarbeiterinnengespräch/Mitarbeitergespräch kann erfolgen durch:

- konkrete offene Fragestellung

(im Rahmen eines gegenseitigen Feedbacks), z. B. „Wie gut fühlen Sie sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt?“

- skaliertes Feedback, z. B. „Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einer Skala von 1 bis 10?“
- Frage nach benötigter Unterstützung, z. B. „Welche Unterstützung würden Sie sich vom Unternehmen/von Ihrer Führungskraft wünschen?“

Keinesfalls dürfen aber Fragen gestellt werden, die die Privatsphäre der Mitarbeiter/innen verletzen.

Frauen- und Familienfreundlichkeit in der Mitarbeiter/innenbefragung

Auch eine regelmäßig durchgeführte Befragung zum Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit bzw. als Teil der üblichen Befragung kann gut Erkenntnisse über Stimmungslage und Bedürfnisse der Belegschaft bringen. Gefragt werden kann beispielsweise:

- Zustimmungsfrage, z. B. „Unser Unternehmen bemüht sich aktiv, den Mitarbeiter/innen eine gute Vereinbarkeit zu ermöglichen.“
- Frage nach dem Verhalten der Führungskraft, z. B. „Unsere Führungskräfte haben ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeiter/innen, v. a.

auch für jene, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen.“

- Vorschlagsmöglichkeit, z. B. „Was sollten wir anbieten, um eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen?“

Frauen- und Familienfreundlichkeit in der Austrittsanalyse

Eine systematisch durchgeführte Austrittsanalyse, etwa in Form von strukturierten Exit-Gesprächen mit scheidenden Mitarbeiter/innen, können gute Erkenntnisse über die Faktoren liefern, warum Mitarbeiter/innen das Unternehmen verlassen. So kann etwa eine Frage über die Gründe für den Austritt auch den Faktor „Work-Life-Balance“ beinhalten.

Betriebliches Vorschlagswesen zur Frauen- und Familienfreundlichkeit

Ein gezieltes Einholen konkreter Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen kann den Führungskräften brauchbare Ideen und Erkenntnisse liefern und das Gefühl, an der Entwicklung des Unternehmens beteiligt zu sein, unter den Mitarbeitern/innen stärken. Wesentlich ist, dass mit den Vorschlägen transparent umgegangen wird und die einreichenden Mitarbeiter/innen konkrete Rückmeldung zu ihren Ideen und der Umsetzung bekommen.