

# Vom Onlinefragebogen bis hin zum maßgeschneiderten Workshop

Equal-Ostbayern-GmbH hilft KMUs in Sachen Vereinbarkeit

## **Ausgangssituation: Belastungen von Führungskräften**

Fast jede Führungskraft kennt die Vorwürfe der Partnerin/ des Partners, wenn es schon wieder zehn Uhr geworden ist oder weil es wieder nichts mit dem Kinobesuch wird, weil die Besprechung am nächsten Tag vorbereitet werden muss. Viele Führungskräfte bedauern es, dass sie sich nicht aktiv in die Familie einbringen (können) oder sie zu wenig Zeit für die Kinder, ihren Partner/ ihre Partnerin oder ihre Eltern haben. Viele fühlen auch die Einschränkung durch gesellschaftliche, betriebliche und persönliche Rollenbilder und Zwänge. „Beruf und Familie“ erscheinen so besonders auf höheren Führungsebenen manchmal eher als Widerspruch.

## **Persönlichkeits- und erfahrungsorientierte Praxisseminare für Führungskräfte**

Die richtige Balance im Spannungsfeld Familie und Beruf zu finden – das ist das erklärte Ziel des ein- bis zweitägigen Praxisseminars für Führungskräfte, das die Equal-Ostbayern-GmbH entwickelt hat. Teamleiter/innen und Führungskräfte sollen über die eigene Betroffenheit für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Karriere emotional angesprochen und sensibilisiert werden. Eigene Probleme sollen identifiziert und sowie gemeinsam mit den Seminarleiter/innen praxisnahe Lösungsansätze erarbeitet werden. Das Seminar bringt das Thema Vereinbarkeit den Führungskräften näher, zeigt Lösungen für den Einzelnen auf, informiert über Alternativen und zeigt, dass Balance zwischen Familie und Karriere möglich ist. Ebenso können die Lebenspartner/innen der Führungskräfte am Seminar teilnehmen, auch Kinderbetreuung kann bei Bedarf organisiert werden. Auch was Umfang, inhaltliche Gestaltung und Ort angeht, geht EQUAL-Ostbayern ganz individuell auf die Bedürfnisse der Firmen ein. Das erste Pilotseminar wird mit Führungskräften der BMW Group gestartet. Diese Referenz erhöht das Interesse regionaler Betriebe, ein firmenspezifisches Seminar durchzuführen.

## **Kleine und Mittlere Firmen ins Boot holen**

Auch in KMU tut sich in Sachen Familienfreundlichkeit schon einiges, oft sind sie sich dessen jedoch gar nicht bewusst. Die Vorstellung, gleich einen Betriebskindergarten einrichten zu müssen, die Hochglanzbroschüren großer Unternehmen zum Thema sowie aufwändige und kostenintensive Auditverfahren schrecken KMU eher ab, sich gezielt mit familienfreundlicher Personalpolitik zu beschäftigen. Es gibt noch zu wenige Angebote, die wirklich auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten sind.

## **Firmencheck „Familienfreundlichkeit**

Ein weiteres Angebot für KMU ist daher der „Firmencheck Familienfreundlichkeit“. Ziel dieses Analyse- und Seminarkonzepts ist es, den Grad der Familienfreundlichkeit in KMUs festzustellen, bestehende Maßnahmen zu bewerten und der Firma weitere Möglichkeiten aufzuzeigen.

Zuerst werden mit den Verantwortlichen im Unternehmen Zielvorgaben des Firmenchecks erarbeitet. Dann wird mit der Leitung oder Personalabteilung der Ist-

Zustand in Sachen Familienfreundlichkeit im Betrieb mit einem Online-Fragebogen eruiert (z.B. Zahl der Eltern, betriebliche Arbeitszeitmodelle und -organisation, konkrete familienfreundliche Maßnahmen). Im dritten Schritt wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – online oder auf dem Papier. Eruiert würden Angaben zur Person, Familiensituation, Arbeitsumfeld sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Firma und über deren familienfreundliche Maßnahmen. Diese Daten werden in einem Zwischenbericht zusammengefasst und auf das Unternehmen zugeschnittene Empfehlungen verfasst. In einem Strategieworkshop soll abschließend mit Mitarbeiter/innen aller Hierarchieebenen erarbeitet werden, was konkret in der Firma umgesetzt werden kann, um eine familienbewusste Personalpolitik zu fördern bzw. zu stärken.

**Wettbewerbsvorteil** Familienfreundlichkeit wird in Unternehmen immer wichtiger“, betont die zweifache Mutter und Geschäftsführerin. Es steigere die Leistung und die Motivation der Mitarbeiter/-innen, reduziere Stress, Fluktuations- und Krankheitsquoten und trage wesentlich zum Imagegewinn einer Firma bei.

„Zuerst erarbeiten wir mit den Verantwortlichen im Unternehmen Zielvorgaben, dann wird mit der Leitung oder Personalabteilung der Ist-Zustand mit einem Online-Fragebogen eruiert.“ Dies beinhalte den Männer- und Frauenanteil oder die Zahl der Eltern. Im dritten Schritt wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – Online oder auf dem Papier. „So erfahren Bedürfnisse und aktuelle Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen“, erklärt Wingerter. Eruiert würden Angaben zur Person, Familiensituation, Arbeitsumfeld sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Firma und über deren familienfreundliche Maßnahmen.

## **Individuelle Lösungen**

Diese Daten würden in einem Zwischenbericht zusammen gefasst und auf das Unternehmen zugeschnittene Empfehlungen verfasst. In einem fünften Schritt besteht die Möglichkeit, einen individuellen Workshop mit Verantwortlichen des Unternehmens durchzuführen. „Überhaupt gibt es überraschend viele Vereinbarkeitsmaßnahmen die auch KMUs gut durchführen können“, betont Wingerter. Mit dem „Firmencheck Familienfreundlichkeit“ sowie dem persönlichkeitsorientierten Praxisseminar für Führungskräfte könne man so gezielt eine nachhaltige und familienfreundliche Personalpolitik fördern.

Weitere Infos:

EQUAL-Ostbayern-GmbH

Perdita Wingerter (Geschäftsführerin)

Nibelungenstraße 16

94032 Passau

Tel. 0851/756-8800

Fax 0851/756.8809

[wingerter@equal-ostbayern.de](mailto:wingerter@equal-ostbayern.de)

[www.equal-ostbayern.de](http://www.equal-ostbayern.de)