

## Familienfreundliche Kultur

Eine familienfreundliche Haltung und vereinbarkeitsfreundliche Strukturen sind ebenso wichtig wie konkrete Vereinbarkeitsangebote des Unternehmens. Nur wenn eine familienfreundliche Kultur im Unternehmen gelebt wird und nicht nur auf dem Papier existiert, kann Vereinbarkeit gelingen. Daher ist es umso wichtiger, dass Sie ihr Leitbild einer familienfreundlichen Kultur mit konkreten Maßnahmen und Verhaltensweisen untermauern.

Die **Unternehmenskultur** ist das Herzstück Ihrer Organisation, denn sie repräsentiert die gemeinsamen Gewohnheiten und Werte, die von Ihren Beschäftigten geteilt werden. Wie authentisch und effektiv wird Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen gelebt? Welche Verhaltensweisen sind allgemein akzeptiert? Werden Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit tatsächlich umgesetzt und von den Beschäftigten angenommen oder stehen sie nur auf dem Papier?

Um unternehmensweit ein Zeichen zu setzen, dass sich das Unternehmen um die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert, sie unterstützt und wertschätzt, sollte ein **Leitbild für ein familienfreundliches Unternehmen** in der Organisation verankert werden und konkret erlebbar gemacht werden.

Der folgende **7-Schritte-Plan** hilft Ihnen bei der Umsetzung:

1. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden: Was tut unser Unternehmen aus Ihrer Sicht konkret für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Was ist sichtbar und was ist unsichtbar? Sammeln Sie diese Ideen zum Beispiel im Rahmen eines Workshops oder Einzelgesprächs mit den Mitarbeitenden. Sammeln Sie so viele Einschätzungen wie möglich, um ein diverses Abbild Ihrer Belegschaft zu zeichnen.
2. Kategorisieren (klustern) Sie die Ergebnisse in der Geschäftsleitung, Personalabteilung oder im Führungskreis.
3. Präsentieren Sie Ihren Mitarbeitenden die gesammelten und gruppierten Ergebnisse, zum Beispiel im Rahmen eines Workshops oder „ausgestellt“ auf Stellwänden in Form eines Museumsgangs.
4. Bitten Sie die Mitarbeitenden zu allen Kategorien/Klustern „Leitsätze“ zu formulieren (z. B. Vereinbarkeit hat viele Gesichter – Vielfalt zeigt sich bei uns in der Wertschätzung aller Lebensentwürfe). Wichtig ist,

dass die Leitsätze keine leeren Worthülsen sind, sondern sich konkret auf Inhalte, die es bereits in Ihrer Organisation gibt, beziehen.

5. Wählen Sie die treffendsten Leitsätze aus und formulieren Sie daraus Ihr Leitbild.
6. Kommunizieren Sie dieses Leitbild auf unterschiedlichen Ebenen, in unterschiedlichsten Formaten (z. B. Mitarbeitendenversammlung, Jour Fixe) auf unterschiedlichsten Wegen (z. B. Intranet, Videostatement der Geschäftsleitung, per Mail), sodass es alle Mitarbeitenden kennen und auch nach außen weitertragen können.
7. Machen Sie klar, was die einzelnen Leitsätze in Ihrem Unternehmen konkret bedeuten und wie diese gelebt werden:

Vereinbarkeit hat viele Gesichter – Vielfalt zeigt sich bei uns in der Wertschätzung aller Lebensentwürfe einschließlich der Anerkennung und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle.

- Das bedeutet in unserem Handeln: Wir haben ein spezielles Coachingprogramm für Mütter nach der Elternzeit oder nach einer Wiedereingliederung.
- In unserer Balance-Gruppe setzen wir uns explizit für Mitarbeitende ein, die eine nahestehende Person pflegen müssen

Sollten Sie aktuell noch wenige Maßnahmen umsetzen und es Ihnen deshalb schwerfallen, ein Leitbild zu entwickeln, dann finden Sie hilfreiche Anregungen in der KOFA-Handlungsempfehlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.