

In unserer **Factsheet-Reihe** rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik möchten wir Sie auf verschiedene Maßnahmen, mit denen Sie sich als attraktiver und moderner Arbeitgeber positionieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestalten können, aufmerksam machen.



Alles eine Frage der Haltung – die Bedeutung einer modernen Unternehmenskultur

Eine moderne Unternehmenskultur kann das Aushängeschild für viele kleine und mittelständische Unternehmen sein. Um sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe zu behaupten, ist eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik unverzichtbar. Neben verschiedenen Maßnahmen und Angeboten für die Mitarbeitenden ist ein tatsächliches Umdenken bzw. Leben der Unternehmenskultur von großer Bedeutung. Eine **offene und regelmäßige Kommunikation** ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Etablierung und Umsetzung.

Eine familienbewusste Unternehmenskultur zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass das Unternehmen die verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten im Blick hat. Hier raus folgt zum einen, dass individuelle oder auch fest etablierte Angebote für die jeweiligen Lebenssituationen entwickelt werden, zum anderen weiß das Unternehmen um die vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die im Familien- und Privatleben erworben wurden.

Bausteine einer modernen und familienbewussten Unternehmenskultur sind eine transparente Kommunikation, Flexibilität (auf beiden Seiten), Vertrauen, Leistungsbereitschaft und Zukunftsorientierung. Im Folgenden finden Sie einige Ideen für Ihr Unternehmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Ergebnisorientierung (statt Anwesenheitskultur)
- Offene und transparente Kommunikation (Infogespräche, Mitarbeiterzeitung, Newsletter, Schwarzes Brett, Intranet)
- Betriebsfeste mit Familienangebot
- Marketing nach außen (Pressemitteilungen, Tag der offenen Tür)
- Führung auch in Teilzeit ermöglichen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinder essen umsonst in der Cafeteria, Eltern-Kind-Büro etc.)
- Führungsfunktionen auch in Teilzeit ermöglichen
- Elternzeit bei Männern nicht negativ behaften
- Wiedereinstiegsmanagement nach der Eltern- oder Pflegezeit
- Unterstützung für Pflegende Angehörige
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Kommunikationswege nutzen (Intranet, schwarzes Brett um familienbewusste Angebote zu bewerben, Mitarbeitermagazin etc.)
- Unterstützungsangebote für Eltern, um Vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen
- Feste Ansprechpartner*innen für Familienthemen