

13. Offenes Forum Familie

„Die Väterdiskussion – Ansätze für
ein neues Verständnis“

Familiengerechte Unternehmenskultur – ein Praxisbericht

- Unternehmen mit 12 Mitarbeitern
- Davon 6 Männer
- Davon haben 3 Elternzeit beantragt und genommen (die 3 anderen sind ledig)

Familiengerechte Unternehmenskultur – ein Praxisbericht

- Die Elternzeit wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und begrüßt, weil
- A) die Mitarbeiter selbst kreative Lösungen vorgeschlagen haben und sich
- B) selbst um die Organisation der Ausfallzeit gekümmert haben

Familiengerechte Unternehmenskultur – ein Praxisbericht

- Konkret:
- Der Mitarbeiter kam zu uns mit dem Anliegen, 2 Monate Elternzeit zu nehmen. Dazu hatte er bereits einen Teilzeitarbeitsplan erstellt, sodass sich seine Arbeit als Projektmanager gut mit seiner Rolle als Vater kombinieren ließ.
- Wir haben diesem Plan sofort zugestimmt. Zwei weitere Mitarbeiter in ähnlicher Position, taten es ihm nach und erhielten von uns ebenfalls die Zustimmung.

Familiengerechte Unternehmenskultur – ein Praxisbericht

- Fazit:
- Kleine Firmen sind wie kleinere Organisationseinheiten in großen Unternehmen. Wichtig für das Gelingen eines Paradigmenwechsels, auch bei Führungspersonen, ist die Kommunikation. In unserem Beispiel ist es der Geschäftsleitung leicht gefallen, auf die Wünsche der Mitarbeiter einzugehen, weil sie ausformuliert waren und nicht nur den Vorteil für die Mitarbeiter im Auge hatten.

Familiengerechte Unternehmenskultur – ein Praxisbericht

- Empfehlung für andere Unternehmen:
- Die Mitarbeiter motivieren, kreative Lösungen zu finden und mit ihnen darüber sprechen.
- Netzwerke anzapfen.
- Auf Erfahrungen anderer zurückgreifen und daraus lernen.