

Neue Unternehmenskulturen für eine bessere Life-Balance für Frauen

mit Katharina Hochfeld, Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.

Das Meeting mit Katharina Hochfeld war angelehnt an ihren Vortrag „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“. Im Vordergrund des Meetings standen spezifische Handlungsempfehlungen für jedes der vier identifizierten Kulturmuster, die sich aus dem Fraunhofer-Projekt „Unternehmenskulturen verändern“ ableiten ließen (siehe Präsentation zum Workshop).

Daran anschließend wurde eine Diskussion zwischen den Teilnehmenden zu den nachfolgenden Fragestellungen angeregt:

Die übergeordnete Frage war: Welche "Good Practice" gibt es in Ihrer Organisation zur Verbesserung der Work-Life Balance? Die erste Vertiefung zielte auf ausgeprägte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen. Diese führen zu Nachteilen für Mitarbeitende und Führungskräfte mit Fürsorgeverantwortung. Welche "Good Practice" existiert in Ihrer Organisation um diesen Herausforderungen zu begegnen? Kennen Sie andere gute Beispiele?

Good Practice	Herausforderungen
Führungskräfte sensibilisierung	Präsenz(selbst-)pflicht
Leitung als Vorbild	Zeit für die originäre Führungsarbeit
Moderierte Teamcoachings	Unterstützung der originären Führungsarbeit
Entwicklungsplan: Potenziale werden festgelegt, Umsetzung kann aber verschoben werden	Klare Karrierestrukturen → lebensphasenorientierte Personalentwicklung
Jahresplanung mit zeitlichen Puffern	Zwei Klassen im Unternehmen, wenn Schichtarbeit existiert
Berufsbedingte Trennungen werden finanziell und organisatorisch unterstützt, abgepuffert	Risiko Vertrauensarbeitszeit
Finanzielle Unterstützung Kinderbetreuung bei Fortbildung	Knigge für die digitalisierte Arbeitswelt
Homeoffice	

Eltern-Kind-Büro	
Flexible Lebensarbeitszeit	

Die zweite Vertiefung fokussierte auf Teil- und Auszeiten, die mit Karrierenachteilen verbunden sind. Dies gilt für Frauen, aber in noch stärkerem Maße für Männer. Welche "Good Practice" existiert in Ihrer Organisation um diesen Herausforderungen zu begegnen? Kennen Sie andere gute Beispiele?

Good Practice	Herausforderungen
Befristung der Teilzeit	Lebensphasenorientierte Personalpolitik
Geschäftsführung in Teilzeit	
Personalentwicklungsmaßnahmen in Auszeit und Teilzeit	

In den Diskussionen stellte sich heraus, dass nur wenige gute Möglichkeiten existieren, diese Herausforderungen zu meistern. Vielmehr sind eher einzelne Maßnahmen/Angebote festzustellen, die sich insbesondere den Handlungsfeldern „Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung“ unterordnen lassen. Ferner sind auf der positiven Seite aber auch gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen wie Elternzeit etc. zu nennen.

Die Teilnehmenden bestätigten den Eindruck, dass Beschäftigte, die aufgrund von Familien- oder Pflegeverantwortung ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, oft einen Karrierenachteil erleben. Ebenfalls wurde aus der Praxis bestätigt, dass ausgeprägte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen aufgrund einer häufigen „Präsenz(selbst-)pflicht“ die Fürsorgeverantwortung beeinträchtigt.

Als Fazit aus den Diskussionen lässt sich feststellen, dass als wesentliche Voraussetzung, um den genannten Herausforderungen zu begegnen, eine Unternehmenskultur notwendig ist, die offen für die lebensphasenspezifischen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten ist. Ein weiterer zentraler Faktor ist die „Kommunikation“ untereinander, die immer wieder solche Herausforderungen und bestehenden Denkmuster thematisieren sollte.