



FÜHRUNGSKULTUR



... ALS ERFOLGSFAKTOR IN FAMILIENBEWUSSTEN UNTERNEHMEN

Tipps für Geschäftsführende, Personalverantwortliche und Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen zur Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte - denn Führungskräfte sind nicht nur Gestaltende, sondern auch Nutzende und Vorbilder einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik - im Sinne einer zeitgemäßen Führungskultur.

Initiieren Sie eine neue Führungskultur

1. Über eine Einbindung Ihrer Führungsziele in die Ziel- und Strategieplanung Ihres Unternehmens sowie über einen systematischen, hierarchieübergreifenden Dialog zu Führungszielen und –leitbild unter Einbezug der Belegschaft.

Fragen, die Sie sich zum Beispiel stellen sollten:

- Wie wollen wir in Zukunft führen? Welche Führungswerte tragen dazu bei, dass vertrauensbasierte Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entwickelt werden?
 - Wie sollte sich Führung im Alltag zeigen, um die Erreichung der Unternehmensziele zu unterstützen?
 - Welche Führungsziele ergeben sich daraus?
 - Wie können wir die Ziele in Verhalten übersetzen und als Vorbild agieren?
 - Wo stehen wir heute und wie weit sind wir von unseren Zielen entfernt?
2. Durch eine Anpassung von Prozessen, Strukturen und Maßnahmen entsprechend der Ergebnisse aus dem Dialog.
 3. Durch eine Führungskräfteentwicklung, die neben individuellen Kompetenzen die Entwicklung von Selbstführung und Kommunikationskompetenzen fördert.

Im Rahmen des Dialogs zur Führungskultur kann sich eine **familienbewusste Personalpolitik** als ein wichtiges Ziel herausstellen. Dann sollten Sie beispielsweise die folgenden Punkte mitdenken und behandeln:

Fragen Sie:

- Ihre Beschäftigten nach deren Bedürfnissen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beachten Sie dabei auch mögliche Pflegeaufgaben.





- nach Selbstmanagement-Kompetenzen, bevor beispielsweise mobiles Arbeiten ermöglicht wird. Bieten Sie hier ggf. Unterstützung durch Fortbildung.

Fördern Sie:

- klare Absprachen und eine verlässliche Arbeitsplanung.
- eine konstruktive Fehler- und eine offene Feedback-Kultur.
- Flexibilität im Team für Notfall-Situationen von Beschäftigten.
- ein Verständnis von Geben und Nehmen im Team.

Überdenken Sie:

- die möglicherweise vorhandene Präsenzkultur in Ihrem Unternehmen in Richtung einer Ergebnisorientierung.
- ob die technische Ausstattung der betreffenden Beschäftigten für mobiles Arbeiten geeignet ist (z.B. hinsichtlich Datenschutz).
- ob Wissensmanagement betrieben werden kann, indem älteren Kolleginnen oder Kollegen junge Mütter oder pflegende Angehörige in Teilzeit zur Seite gestellt werden können, die sich nach und nach in die Thematik einarbeiten und später ihre Arbeitszeit aufstocken können.

Bieten Sie:

- eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie auch durch Führen in Teilzeit.
- Ihren Beschäftigten einen hohen Grad an Autonomie und Entscheidungsbefugnis, vor allem bei der Arbeitsorganisation und Zeiteinteilung im Team.
- flexible Arbeitsmodelle, unter Umständen mit Erprobungsphasen.
- jungen Müttern Ausbildungsplätze in Teilzeit an.



Tauschen Sie sich im **Netzwerk FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN Bonn/Rhein-Sieg** zu diesen Themen aus.

Nutzen Sie die familienbewussten Angebote für den Ausbau Ihres Images als **attraktives Unternehmen für gute Fachkräfte**.

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bonn/Rhein-Sieg wünscht Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung und steht für weitergehende Informationen gerne zur Verfügung: info@kompetenzzentrum-frau-beruf.de

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.familienbewussteUnternehmen.de