

Zusammenfassung des Erfahrungsaustauschs am 23. Juni 2021

In vier Breakout Rooms betrachteten die 25 Teilnehmenden Lösungen und Herausforderungen familienfreundlicher Personalpolitik. Analog zum FaMi-Siegel-Fragebogen waren das die Handlungsfelder: Unternehmenskultur/Kommunikation, Arbeitszeit und -organisation, Personalentwicklung/Wiedereinstieg, Service für Familien. Mit Einstiegsfragen wurde jede Runde gestartet. Sie bezogen sich auf aktuelle Entwicklungen in der familienbewussten Personalpolitik, auf die Bedeutung einer stimmigen Unternehmenskultur und zur Rolle der Führungskräfte; zur Einschätzung, ob flexible Arbeitszeiten besser geeignet sind als feste Teilzeitabsprachen. Weiterhin ging es um die Frage, ob Väter die „Motoren“ sind, wenn es um die partnerschaftliche Aufteilung familiärer Aufgaben geht und last not least um Strategien lebensphasenorientierter Personalentwicklung und den Angeboten die sich im Service für Familien bewährt haben.

Die Ergebnisse aus den Breakoutrooms (s. angefügte Karten) deckten sich mit den Erkenntnissen bundesweiter Befragungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie die Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zu flexiblen Arbeitszeiten zeigt, schätzt ein repräsentativer Anteil von Beschäftigten Flexibilität als beste Möglichkeit zur Vereinbarkeit ein. Arbeitszeitmodelle sind bei den Unternehmen mit Familiensiegel zu 100 % vorhanden. Auch Veränderungen in der Rolle der Väter wurden bestätigt. Viele wollen keine überlangen Arbeitszeiten mehr. Elternzeit, wenn auch kürzer, ist bei den Vätern bereits Standard. Aber es klafft noch eine Lücke noch zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Die klassische Rollenaufteilung oder der Equal Pay Gap sind Hürden. Die Unternehmenskultur wurde als „Leitplanke“ für die Familienfreundlichkeit gesehen und Führungskräfte als Vorbilder. Viele praktische Beispiele gab es in den Handlungsfeldern Personalentwicklung und Service für Familie. Wobei im Personalentwicklungsbereich der Zeitaspekt punktet: Fortbildungen, die zu verschiedenen Zeiten angeboten werden, Teilzeitausbildung, Online-Seminare. Die Lebensphasenorientierung ist noch nicht so ausgeprägt. Am ehesten in großen Unternehmen oder im Bereich der Ausbildung und Nachwuchsförderung. Bei den Serviceangeboten liegen Ferienbetreuungen vorn. Viele FaMi-Siegel-Träger sind Mitglied in den Überbetrieblichen Verbänden der Niedersächsischen Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft. Die Verbände organisieren Betreuungsangebote, in Lüneburg z.B. mit örtlichen Partnern Belegplätze in der Kita Hansekids. Notfalllösungen, bei denen Kinder mit in den Betrieb gebracht werden können, sind Standard. In der Gesundheitsförderung gibt es vielseitige und individuelle Angebote. Insgesamt eine positive und kontinuierliche Entwicklung, auch wenn man den Vergleich zieht zwischen bundesweiten Studien und Aussagen der FaMi-Siegel-Unternehmen. Das hat sich, insbesondere im flexiblen Reagieren bei den Herausforderungen in der Corona Krise gezeigt.

Mit diesem erfreulichen Fazit geht die Gemeinschaftsinitiative Familiensiegel in den neuen Aktionszeitraum 2022-2024. Der neue Fragebogen wird zum Jahresende online bereitgestellt. Eine Startinformation geht im Herbst rechtzeitig an alle FaMi-Siegel-Träger 2019-2021.

Noch nicht ganz geklärt ist der Ablauf des FaMi-AWARDS. Wie immer am Ende eines Aktionszeitraums werden Unternehmen mit besonderen Angeboten, hohen Standards oder kreativen Lösungen in verschiedenen Kategorien für den AWARD nominiert. Eine Jury trifft die Auswahl. In einer Festveranstaltung werden die Besten ausgezeichnet. In diesem Jahr ist alles anders. Präsenz oder Hybridveranstaltung? Die Gemeinschaftsinitiative arbeitet an einer Lösung.