

Checkliste Führungskräfte als Ermöglicher

Wie können Führungskräfte Vereinbarkeits-Ermöglicher werden?

Führungskräfte sind die wichtigste Zielgruppe für den Bereich der Vereinbarkeit – besonders für Väter. Sie sind entweder Verhinderer oder Ermöglicher. Wie Führungskräfte Ermöglicher werden, zeigen wir euch mit dieser Checkliste.

Sensibilisierung und Ansprache von Ermöglicern:

- **Vorstände überzeugen:** Dabei ist insbesondere die Auswirkung auf das Unternehmen und der betriebswirtschaftliche Mehrwert, den familienfreundliche Maßnahmen bieten können, wichtig zu kennen und in die Argumentationsstrategie einzubinden.
- **Schirmherren/Sponsoren nutzen:** Vor allem die TOP-Management-Netzwerke von Schirmherren/Sponsoren sollten genutzt werden, um Väternetzwerke sichtbarer zu machen und zu unterstützen (Beispiel Drägerwerk).
- **Sensibilisierung von (kinderlosen) Führungskräften:** für die Bedürfnisse und Herausforderungen von Vätern und werdenden Elternpaaren. Dies kann in internen Kurz-Workshops, Vorträgen oder auf Führungskräfte tagungen (die sowieso angesetzt sind) erfolgen. (Beispiel Dräger, Lufthansa, Sparkasse KölnBonn)
- **Einbeziehung aller Führungskräfte:** Um sicherzustellen, dass alle Führungskräfte in die Umsetzung der Ideen und Vorschläge einer familienbewussten Personalpolitik einbezogen werden, sollten regelmäßig die Kommunikationskanäle, Formate und Feedbackmechanismen überprüft und genutzt werden, so dass alle Führungskräfte die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Bedenken zu teilen.

Passende Maßnahmen/Formate

- **Job/TOP-Sharing anbieten:** Diese Modelle ermöglichen es Vätern und Führungskräften, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und eine gute Work-Life-Balance zu erreichen.
- **Aktive Teilzeit-Stellenausschreibungen:** diese sollten aktiv und sichtbar veröffentlicht werden.
- **Benefits für Väter und Mütter an die Zeit nach Corona anpassen:** Als Väternetzwerk könntet ihr eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Mütter-/Frauennetzwerke anbieten, um die bisherigen Maßnahmen gemeinsam zu überprüfen. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Job/TOP-Sharing, reduzierte Vollzeit, Home -Office-Möglichkeiten oder z.B. Betreuungszuschüsse (Beispiel Boehringer Ingelheim).
- **Vereinbarkeitsthemen** in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte integrieren.

Checkliste Führungskräfte als Ermöglicher

Wie können Führungskräfte
Vereinbarkeits-Ermöglicher werden?

Kommunikation und Sichtbarkeit

- **Interviews (Podcasts) und informelle Treffen (Lunches) zum besseren Kennenlernen:** kann den Austausch von Ideen und Feedback fördern und das Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Netzwerkvätern stärken.
- **Auszeichnungen/Awards für mehr Sichtbarkeit:** Interne Auszeichnungen/Awards (für alle Netzwerke) können helfen, um das Engagement der Netzwerk-Väter zu würdigen und diese zu empower.
- **Vorbilder präsentieren:** Sichtbare Beispiele von Führungskräfte-Vätern aufzeigen, die Elternzeit oder Teilzeitführung in Anspruch genommen haben.
- **Checkliste:** für Führungskräfte zu Mitarbeiter*innengespräche mit Vätern einführen.

Kennzahlen nutzen

- **Nachhaltigkeit aufzeigen:** den langfristigen Nutzen/Mehrwert und die Vorteile aufzeigen, wenn Väter längerfristig im Unternehmen bleiben (mit internen und externen Kennzahlen). Dies kann eine höhere Mitarbeiterbindung, geringere Fluktuationsraten und eine positive Unternehmenskultur fördern und sichtbar machen.
- **KPIs für Elternzeit:** Ausgewählte Kennzahlen (Elternzeitmonate, Elternteilzeitquoten, Partnerschaftsmonate) intern erheben und im Vergleich zu anderen Unternehmen benchmarken und somit eigene Fortschritte jährlich kontrollieren.