



## FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMENSKULTUR

Eine familienbewusste Unternehmenskultur ist für den langfristigen Erfolg eines Betriebes unerlässlich. Der innerbetriebliche „Wohlfühlfaktor“ entscheidet über das Engagement und die Produktivität der Beschäftigten und damit auch über die Kundenzufriedenheit. Gerade für Frauen sind die weichen Faktoren oft entscheidend.

Ein angenehmes Arbeitsklima verringert nicht nur die Fluktuationsrate, sondern steigert auch die Attraktivität Ihres kleinen und mittleren Unternehmens für neue Arbeitskräfte.

### Die Kriterien des Wohlbefindens

Wichtig sind die **betrieblichen Strukturen**: Arbeitskräfte wünschen sich:

- flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege
- selbstverantwortliches Arbeiten
- ihre Einbindung in die betrieblichen Abläufe

Hinzu kommt das Bedürfnis nach einem **respektvollen Umgang** miteinander:

- Kollegialität
- die Anerkennung der Leistungen
- Kooperation statt Konkurrenz
- Fairness im Miteinander

Das A und O ist aber eine **familienfreundliche Personalpolitik**. Für Arbeitskräfte ist vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant. Sie schätzen ein Unternehmen, das auf veränderte Lebenssituationen eingeht.

### Die Potenziale der eigenen Beschäftigten erkennen und fördern

In der sich stetig verändernden Arbeitswelt ist Innovation gefragt. Für kleine und mittlere Unternehmen bedeutet das vor allem, das gesamte Potenzial seiner Beschäftigten zu erfassen und ihnen die Möglichkeit zu geben zusätzliche Fähigkeiten neben der formalen Qualifikation bei der Arbeit einzusetzen. Dabei ist es wichtig:

- **Freiräume** zu schaffen, damit Arbeitskräfte ihre Kreativität und verborgenen Potenziale entdecken und einbringen können.
- **Vielfalt** zuzulassen. Beschäftigte in verschiedenen Lebenslagen und Lebensphasen bieten ein facettenreiches Ideenpotenzial.
- **Wertschätzung** zu vermitteln, denn das schafft die Bereitschaft bei den Arbeitskräften, sich kreativ und motiviert mit allen vorhandenen Kompetenzen in dem Betrieb zu engagieren.



- anzuerkennen, dass bei **privaten Verpflichtungen und privaten Bedürfnissen** Beschäftigte Kompetenzen entwickeln, die auch dem Unternehmen zugutekommen.

## Kommunikation – der Schlüssel zu einer guten Unternehmenskultur

Ein gutes Betriebsklima setzt eine gute Kommunikation voraus. Dabei ist nicht nur ein **freundlicher Umgang** miteinander wichtig, sondern auch ein **solides Vertrauensverhältnis**, damit Kritik, Probleme und Anmerkungen offen angesprochen werden können.

Auch die **Wahl der Kommunikationsmedien** spielt eine entscheidende Rolle:

- Wenn möglich sollten die Informationen über unterschiedliche Medien vermittelt werden, damit sie alle erreichen.
- Die Wahl der Medien sollte auf die Struktur im Unternehmen eingehen.
- Für eine transparente innerbetriebliche Kommunikation bieten sich verschiedene Möglichkeiten an: das Intranet, E-Mails, ein Schwarzes Brett, soziale Medien, Newsletter oder Flyer. Das wirksamste Medium bleibt aber eine konstruktive Face-to-Face-Kommunikation.

Bei der innerbetrieblichen Kommunikation gilt es Folgendes zu beachten:

- Informationen sollten kompakt und gezielt vermittelt werden, damit die Beschäftigten nicht von Nachrichten überflutet werden. Dafür bietet sich zum Beispiel ein fester wöchentlicher Termin an.
- Es ist zudem sinnvoll, Informationen regelmäßig zu wiederholen, zu aktualisieren und ansprechend zu gestalten.

2

## Unternehmenskultur auf allen Ebenen

Eine familienbewusste Unternehmenskultur lebt nicht nur von einer gelungenen Kommunikation, sondern auch von der tagtäglichen praktischen Umsetzung der familienfreundlichen Angebote. Dabei sollten auch Vorgesetzte diese Unternehmenskultur vorleben und damit zeigen, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den Betrieb ist.

## Kleine Schritte mit großer Wirkung!

Schon kleine Schritte können sich positiv auf das Betriebsklima auswirken. Manchmal reichen schon Reflexionsrunden, Beschäftigten-Jahresgespräche, Umfragen oder einfach das ehrlich bekundete Interesse an den Arbeitskräften in einer Face-to-Face-Kommunikation.





INFOREIHE  
FAMILIENBEWUSSTE  
PERSONALPOLITIK



Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.familienbewussteUnternehmen.de](http://www.familienbewussteUnternehmen.de)



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg wird gefördert von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Träger:

ZUKUNFT.  
FUTURE.  
AVENIR.  
BONN.

