



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

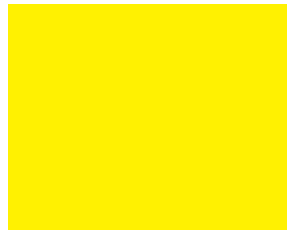
Information

Führungskräfte und Familie

Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können



Ein Leitfaden für die Praxis



Der vorliegende Leitfaden ist Ergebnis des Modellprojekts „Entwicklung und Stärkung von Führungskräften in der Familienphase“. Das Projekt wurde in der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) in Kooperation mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF) durchgeführt.

Am Projekt beteiligten sich folgende Unternehmen:

Condat AG Berlin, Daimler Chrysler Werk Berlin-Marienfelde, Deutsche Bahn AG, Landesbank Berlin, NORWE GmbH.

Die Förderung erfolgte durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Projektleitung und Redaktion:

Dr. Helga Lukoschat (EAF)

Nina Bessing (EAF)



Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Inhalt

Inhalt	I. Einführung: Work-Life-Balance als Zukunftsthema	5
	Welche Ziele sind mit dem Leitfaden verbunden?	6
Seite 3	Wie ist der Leitfaden entstanden?	6
	Wie ist der Leitfaden aufgebaut?	7
	Praxisbeispiel: Kreative Lösungen für die Balance von Beruf und Familie, BfA	8
◀ Inhalt	II. Zentrale Ergebnisse	10
◀ zurück	Führungskräfte als Bündnispartner gewinnen	10
	Familienpflichten weit fassen	10
weiter ▶	Work-Life-Balance als Bezugsrahmen wählen	10
	Strategisch denken und den Nutzen sehen	11
	Große wie kleine und mittlere Unternehmen können aktiv werden	12
	Praxisbeispiel: Geteilte Führung ist machbar, Condat AG	13
	III. Führungskultur: Für ein neues ganzheitliches Verständnis	15
	Empfehlungen für die Praxis	15
	Die Prinzipien ganzheitlicher Führung	15
	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als strategisches Thema	17
	Vorteile für Unternehmen	18
	Praxisbeispiel: Mehr als ein Gut-Wetter-Thema, Deutsche Bahn AG	18
	IV. Führungskräfte-Entwicklung: Neue Kompetenzen und Karrierewege	20
	Empfehlungen für die Praxis	20
	Ganzheitliche Führungskräftebeurteilung und -schulung	20
	Förderung von Führungskräften	21
	Kontakt und Förderung in der Elternzeit	22
	Vorteile für Unternehmen	22
	Praxisbeispiel: Ermutigung für Karrieremütter, Landesbank Berlin	24
	V. Arbeitsorganisation: Flexibilisierung von Zeiten und Orten	26
	Empfehlungen für die Praxis:	27
	Teilzeit in Führungspositionen	27
	„Flexible Arbeitszeit“ und „Vertrauenszeit“	29
	Organisatorische Voraussetzungen	30
	Vorteile für Unternehmen	30
	Praxisbeispiel: Jobsharing in Führungspositionen, BfA	31

	Empfehlungen für die Praxis	32
	Flexible Arbeitsorte	32
	Inhaltliche und organisatorische Voraussetzungen	33
Inhalt	Technische Voraussetzungen	33
	Vorteile für Unternehmen	33
Seite 4	Praxisbeispiel: Flexibilität und Vertrauen, Deutsche Bahn AG	34

VI. Umsetzung: Kommunikation als das A & O

	Empfehlungen für die Praxis	36
	Praxisbeispiel: Mit Kind und Kegel, NORWE GmbH	37
	Die Phasen eines erfolgreichen Prozessmanagements	39

VII. Anhang

	Literaturhinweise	40
	Linkliste	41
	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Unternehmen	42

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

