

<u>Protokoll</u>			
<u>Datum:</u> 12.11.2009	<u>Uhrzeit:</u> 14:30-17:00 Uhr	<u>Seite:</u> 1 von 2	<u>Thema:</u> Treffen des Themenkreises Mitarbeiterberatung + Schulung von Führungskräften

Ort: IGZ Bamberg, Kronacherstr. 41

Schriftführung: Marianna Jakob

Teilnehmende: Susanne Ehrenspeck (Praxis für Syst. Lösungen u. Mediation), Gisela Filkorn (Familienbeauftragte der Stadt Bamberg), Corinna Frühwald (Landratsamt Forchheim), Werner Folger (wfi Industrietechnik), Roswitha Gschwandtner (iPerform), Marianna Jakob (Wirtschaftsförderung Stadt Bamberg), Andrea Krapf (Ordinariat Bamberg), Heiner Neuner (Kath. LandVHS Feuerstein)

TOP	Besprechungspunkte/Maßnahmen
1.	<p>Vorstellungsrunde, Besprechung der heutigen Vorgehensweise</p> <p>Die anwesenden Mitglieder informieren kurz über ihren beruflichen Hintergrund und nennen einige für sie persönlich relevante Stichpunkte zum Thema Familienfreundlichkeit.</p> <p>Man einigt sich auf eine Vorgehensweise für die heutige Sitzung: Nach Überlegungen zu den Aufgaben einer „familienfreundlichen Führungskraft“ wird der Frage nachgegangen, wie Führen mit eigenen Familienaufgaben vereinbart werden kann. Zum Schluss wird das zukünftige weitere Vorgehen des Themenkreises beschlossen.</p>
2.	<p>Identifizierung der Aufgabenbereiche einer „familienfreundlichen Führungskraft“</p> <p>Das Team identifiziert 5 wesentliche Aufgabenbereiche, in denen eine Führungskraft die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens beeinflussen kann:</p> <p><i>Bereich der Unternehmensphilosophie/ -politik:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einnehmen einer familienfreundlichen „Haltung“ <p><i>Strategische Bereiche:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bedarfsanalyse 3. Kosten-Nutzen-Analyse (Welchen konkreten Mehrwert bringt Familienfreundlichkeit dem Unternehmen?) <p><i>Operative Bereiche:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Konkrete Maßnahmen und Instrumente 5. Kommunikation nach innen und außen
3.	<p>Instrumente einer Familienfreundlichen Personalpolitik</p> <p>Das Team erstellt eine Übersicht zu Instrumenten, die ein Unternehmen zu Verbesserung der Familienfreundlichkeit einsetzen kann:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitszeit 2. Arbeitsorganisation 3. Arbeitsort 4. Familienservice 5. Kontakthalteprogramm 6. Schulung von Führungskräften 7. Personalentwicklung 8. Finanzielle Leistungen für Eltern
4.	<p>„Wie kann Führen mit eigenen Familienaufgaben vereinbart werden?“ – Sammlung von Beispielen</p>

Stand 20.11.2009

<u>Protokoll</u>			
<u>Datum:</u> 12.11.2009	<u>Uhrzeit:</u> 14:30-17:00 Uhr	<u>Seite:</u> 2 von 2	<u>Thema:</u> Treffen des Themenkreises Mitarbeiterberatung + Schulung von Führungskräften

TOP	Besprechungspunkte/Maßnahmen
	<p>In einem kreativen Brainstorming-Prozess entwickelt das Team Ideen dazu, welche Voraussetzungen/Rahmenbedingungen vorhanden sein müssen, damit Beruf und Familie für Führungskräfte erfolgreich vereinbart werden kann. Folgende Stichpunkte werden genannt:</p> <p><i>Aufgabenteilung und Delegation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Klare Verantwortungsbereiche - Gute Kommunikation, z.B. bei Teilzeitführung, Informationen übertragen - Überprüfung der Aufgabefelder der Führungskraft - Vertretungen einarbeiten - Teilung von Aufgaben und Verantwortung im Unternehmen, Aufgaben delegieren (können) - Eigene Aufgaben erstmal klassifizieren/aufteilen nach: delegierbar/ zwingende Führungsaufgabe (nicht delegierbar) - Vertretungsregelung inkl. ggfs. Kompetenzübertragung - Gute Absprachen notwendig, Zuständigkeit und Aufgabengebiet genau klären <p><i>Familienservice:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung/Familienservice: Eldercare/Notfallmanagement - Kinderbetreuung in Randzeiten und Notfällen - Zuverlässige Kinderbetreuung - Im Notfall Möglichkeit Kind mitbringen zu können <p><i>Flexibilität in Arbeitszeit und Arbeitsort:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Telearbeit, Arbeiten von Zuhause, Ausstattung für ein Homeoffice - Flexible Arbeitszeiten, Sabbatical <p><i>Unternehmensklima:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit und Akzeptanz im Unternehmen - Positive Bewertung der Familienaufgaben - Volle Investition (z.B. Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung) auch in Teilzeit-Führungskräfte - Unternehmen als Partner bei der Betreuung von Kindern - „heilige“ Zeiten für Führungskraft in / mit Familie - Kinder „Partner im Betrieb“ <p><i>Selbstmanagement:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Angst vor Konkurrenz aus den „eigenen Reihen“ bei eigener Abwesenheit - Gutes Zeitmanagement und Selbstmanagement notwendig - „Partner-Kinder-Hotline“
5.	TOPs und Termin für das nächste Treffen
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Systematisierung der gesammelten Punkte in TOP 4 2. Beantwortung: Wie kann Schulung / Beratung von Führungskräften aussehen? 3. Überlegen, welches Themenkreis-Mitglied welche Themen-Teilbereiche vertiefen/ausarbeiten möchte 4. Idee: Besuch des Themenkreises bei der Firma Mekra Lang in Ergersheim <p>Nächster Sitzungstermin: Donnerstag, 28. Januar 2010, 14:30 Uhr im Landratsamt Forchheim. Genaue Angaben zum Raum werden rechtzeitig bekannt gegeben.</p>

