

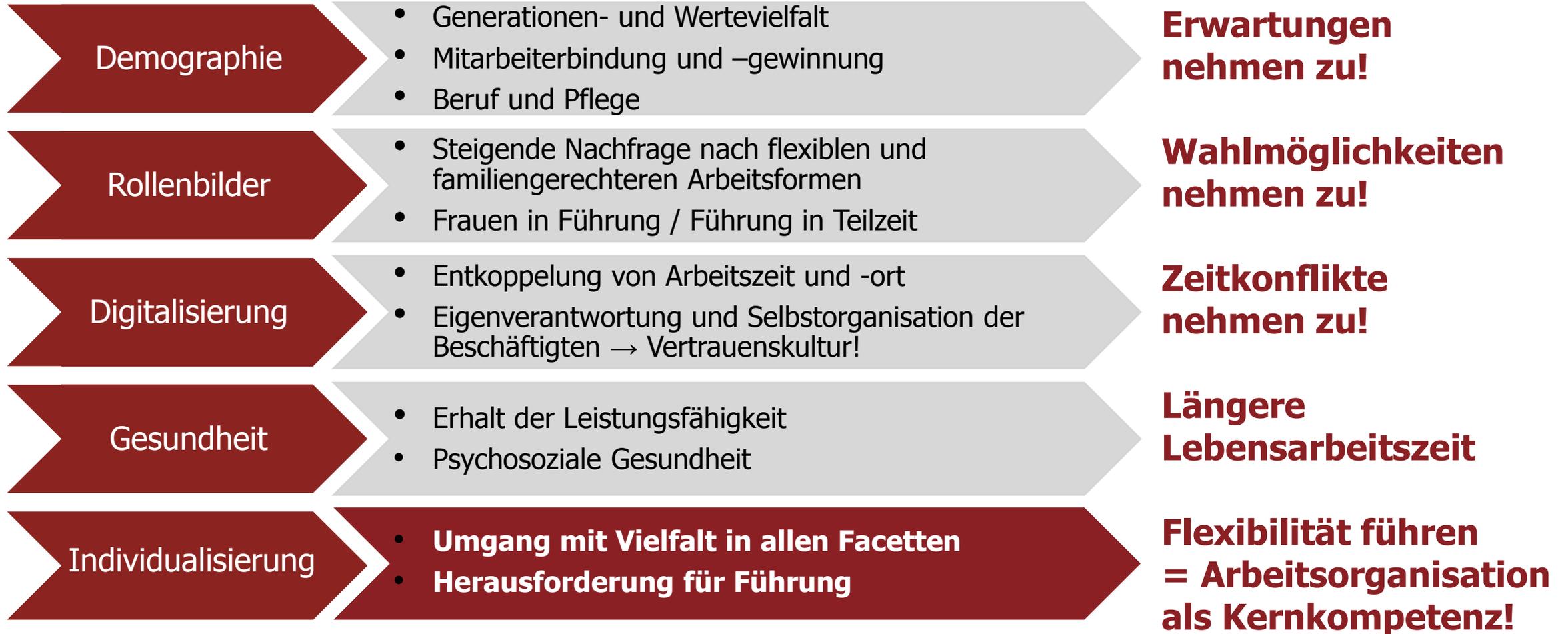
Caritas Unternehmenstagung 2018

Forum 1: vom Reagieren zum Agieren Lebensphasenorientierung als Arbeitgeber aktiv gestalten

Oliver Schmitz
Geschäftsführer
berufundfamilie Service GmbH

März 2018

Gesellschaftliche Megatrends als Treiber



Berücksichtigung von Generationen und Werten



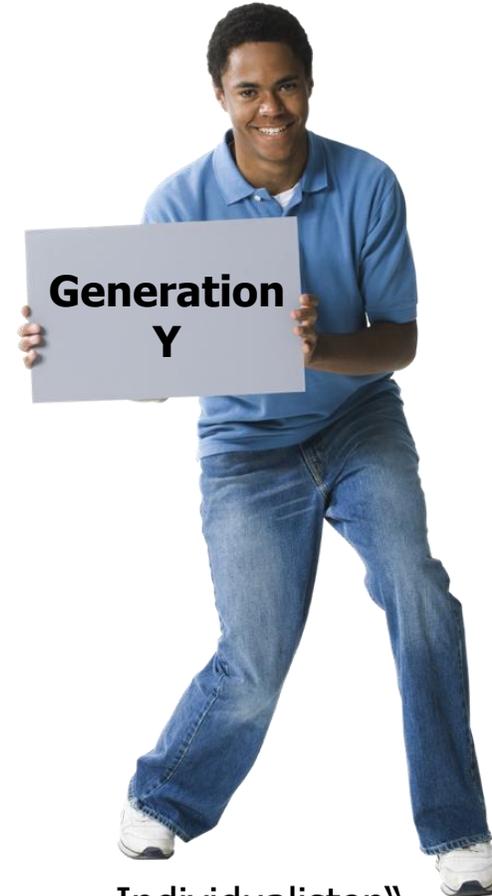
„Zuerst die Arbeit und dann das Vergnügen“



„Beruf oder Familie“



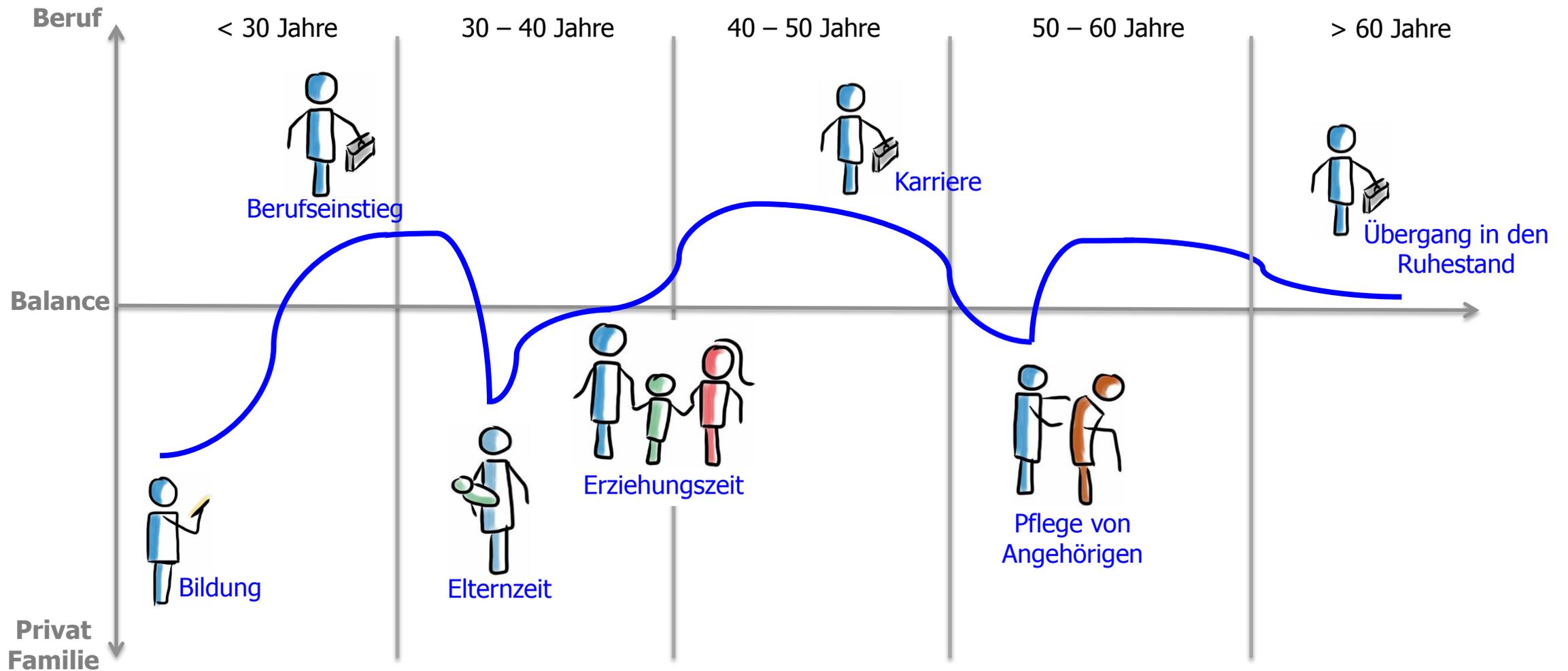
„Sandwich Generation“



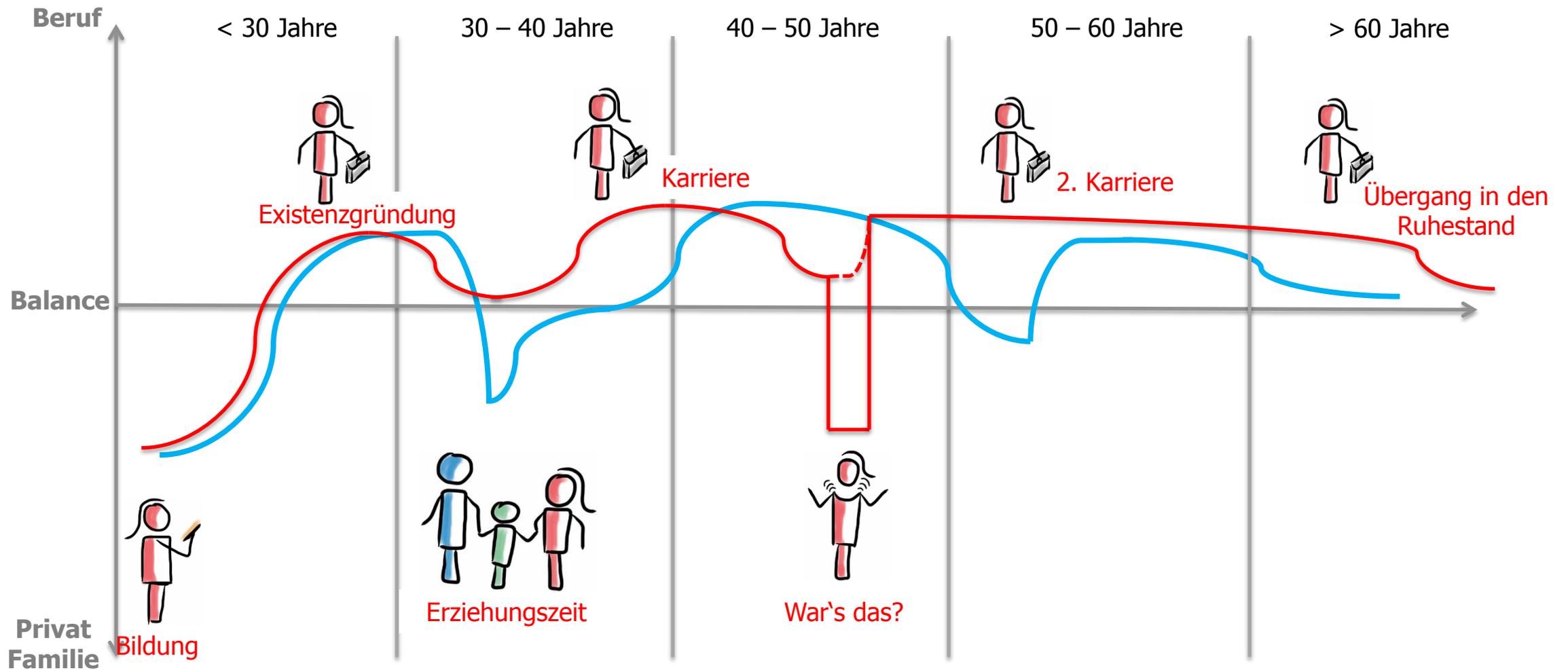
„Individualisten“



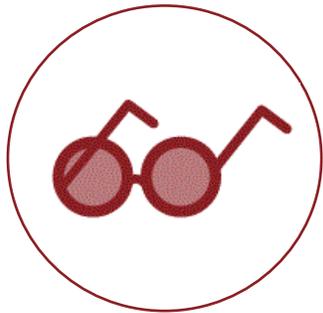
Berücksichtigung der Lebensphasen



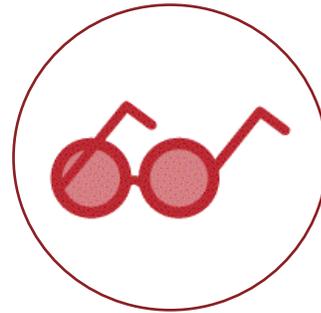
Berücksichtigung der Lebensphasen



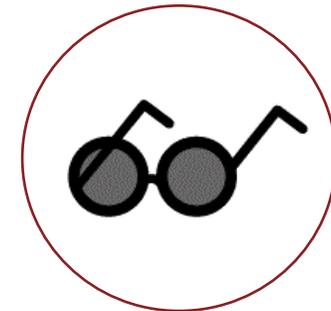
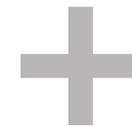
Berücksichtigung der Lebensstile



Vereinbarkeit
67%



Berufsorientiert
22%



Privatleben
10%

Herausforderung für die Führungskräfte

Was ist **gerecht**?

Muss ich **alles ermöglichen**?

Dürfen alle alles?

Wie soll/darf/kann ich die **Themen ansprechen**?

Wie soll ich den **Rahmen** interpretieren?

Was **trägt meine Führungskraft** mit?

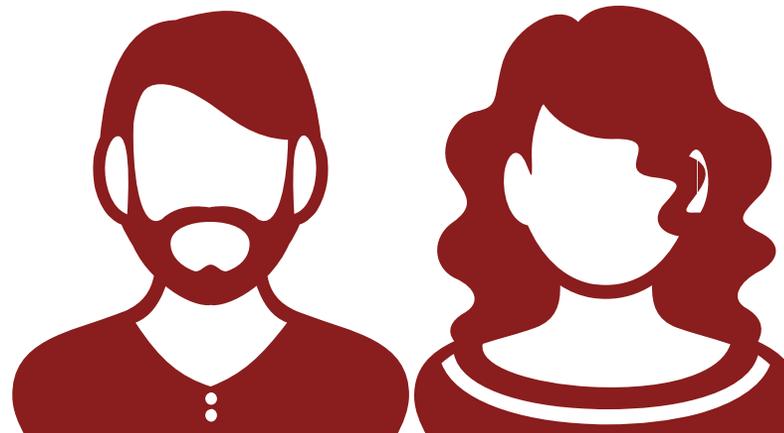


Was ist mit **Ausnahmeregelungen**?

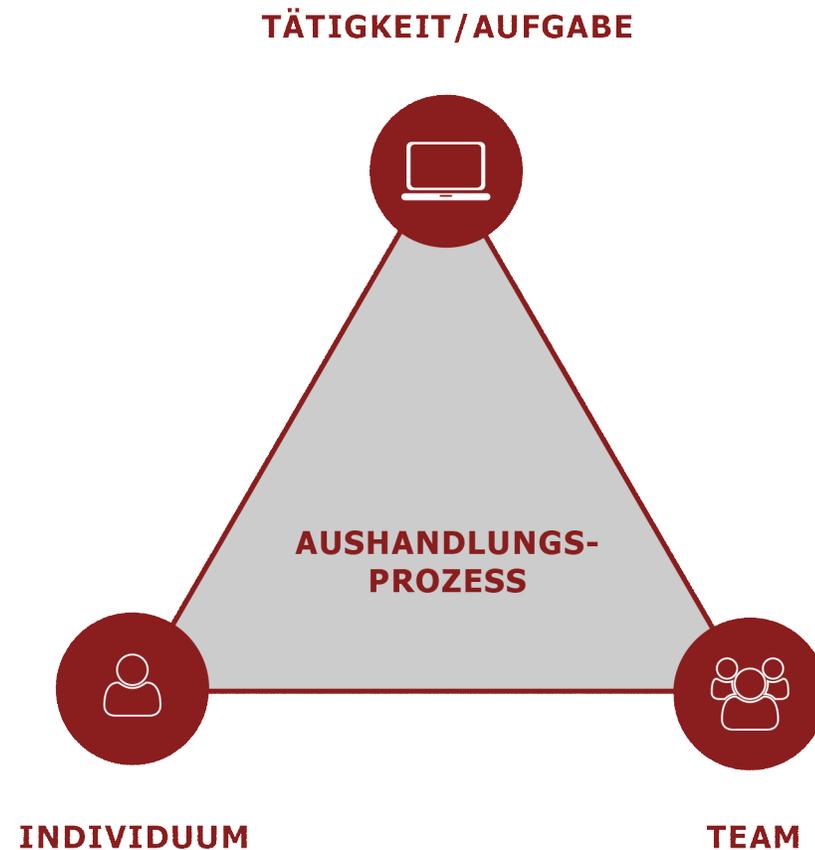
Welche **Spielregeln** gelten?

Wo bleibe ich als Führungskraft?

Wer kann mich **beraten**?



Gemeinsames Führungsverständnis: Aushandeln von Lösungen im Trialog



**Führungskraft steuert den
Aushandlungsprozess**

Tools im Tri-Check

1

Handlungshilfe für Führungskräfte

zum lösungsorientierten Umgang mit individuellen Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

2

Checkliste für Führungskräfte

zur Analyse und Bearbeitung als Kurzfassung zur Handlungshilfe

3

Gesprächsvorbereitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur Vorbereitung von Gesprächen

Zur Analyse von Anliegen

Zur Lösungsfindung

Zur Reflexion von Lösungsgesprächen und -prozessen



Handlungshilfen und Checklisten müssen individuell und passgenau entwickelt werden.

Beispiel Handlungshilfe/Checkliste

So könnten Inhalte Ihrer Tools aussehen...

Auszug Handlungshilfe



Fragen Sie im Gespräch zuerst die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter nach eigenen Lösungsmöglichkeiten.

- Welche Gedanken hat sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu Lösungsansätzen gemacht?
- Welche gibt es über die bereits genannte Lösung hinaus?
- Fragen Sie nach Spielräumen und möglichen Kombinationen von Lösungsmöglichkeiten und machen Sie hierzu selbst Vorschläge.
- Welche weiteren ggf. Teillösungen gibt es im häuslichen Umfeld?
- Welche weiteren Lösungen gibt es im Arbeitsumfeld?

„Unter welchen Bedingungen könnten Sie auch mal am Nachmittag arbeiten? Gibt es Tage, an denen Sie dies organisieren können?“
„Könnten Sie mit Homeoffice insgesamt mehr Stunden arbeiten?“

Auszug Checkliste Führungskräfte



Welche Auswirkungen auf Kollegen/innen und das Team sind vorhanden?	Ihre Notizen / Ihre Vorschläge
Welche Kolleginnen/Kollegen sind in welcher Form von Ihrem Anliegen betroffen?	
Haben Sie Ihre Situation und Ihr Anliegen bereits mit Kolleginnen/ Kollegen besprochen? Wie war die Reaktion?	
Was kann / darf im Team kommuniziert werden? Wer soll es wie kommunizieren?	
Welche Kompensationsmöglichkeiten können Sie anbieten? Wodurch können Sie das Team / Kollegen/innen entlasten?	



Herzlichen
Dank



Ihr Ansprechpartner



Oliver Schmitz | | Geschäftsführung



berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

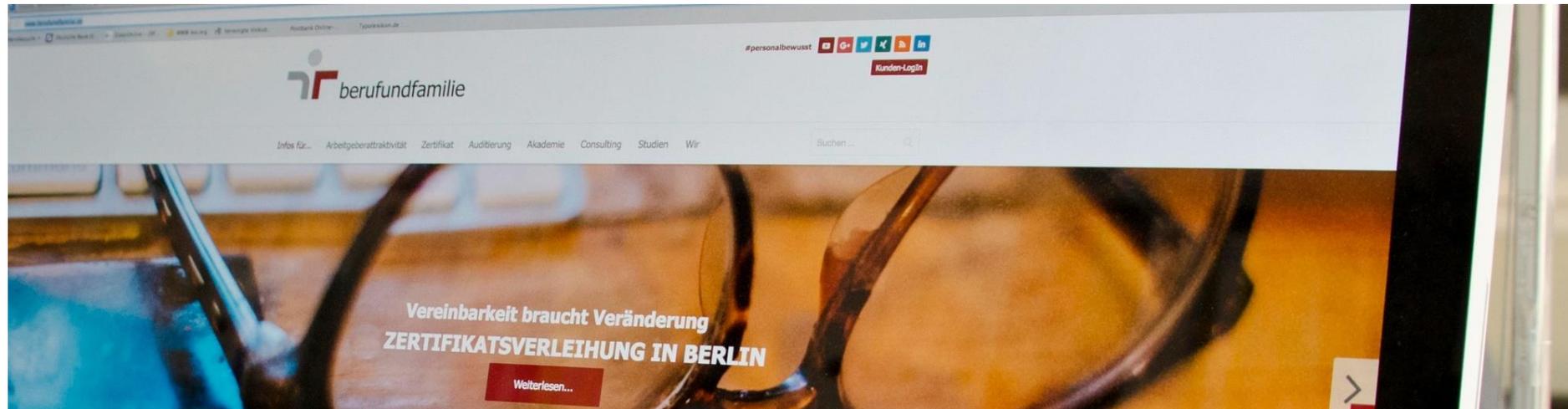


o.schmitz@berufundfamilie.de



069 7171333-121
0160 7171331

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de