



Familienbewusst Führen

Führen in der Sandwichposition
beim Rhein-Neckar-Kreis

Sirikit Klevenz

Haupt-und Personalamt RNK

Referatsleitung

Personalwirtschaft und Controlling

Tel. 06221/522 1643

sirikit.klevenz@rhein-neckar-kreis.de

- Der Landkreis ist Arbeitgeber und steht bei der Personalbeschaffung im Wettbewerb mit anderen Behörden sowie wirtschaftlichen Unternehmen.
(Bsp. Bauingenieure, IT-Fachkräfte, Sozialpädagogen).
- Familienbewusste Arbeitgeber erhalten deutlich mehr Bewerbungen und 4 von 5 potentiellen Mitarbeitern wählen inzwischen ihren Arbeitsplatz anhand der angebotenen familienfreundlichen Leistungen innerhalb des Unternehmens sowie der Region aus.
- Beruf und Familie zu vereinbaren – mit Blick auf die demographische Entwicklung und den Fachkräftemangel – ist eines der gesellschaftlichen Schlüsselthemen.
- Familienbewusste Arbeitgeber haben eine hohe Attraktivität, ein gutes Image und zufriedene Mitarbeiter verbunden mit geringer Fluktuation.

Rhein-Neckar-Kreis als Arbeitgeber:

- Anzahl der betreuten Mitarbeiter: 1.752
- Teilzeitquote: 36,59 %
- weibliche Beschäftigte: 62,03 %
- Durchschnittsalter: 45,01 Jahre
- Telearbeitsplätze: 56 Arbeitsplätze
- Beurlaubte derzeit: 59 Mitarbeiter

Verschiedene Lebensphasen bringen unterschiedliche Bedarfe:

- Kleinkind => passgenau Betreuungsangebote und Arbeitszeitmodelle
- Schulkind => Ferienbetreuung und Freizeitangebote, Urlaubsregelungen
- Zugezogene Familien => soziale Anbindung-Willkommenskultur
- Pflegefälle => Unterstützung bei Pflege v. Angehörigen

Familienfreundliche Maßnahmen des Rhein-Neckar-Kreises

- flexible Arbeitszeitregelungen (Jahresarbeitszeitkonten)
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- verschiedenste Teilzeitmodelle
- Sabbatical-Regelung
- Telearbeit
- Ferienbetreuung in den Sommerferien, Belegplätze in KITA
- Eltern-Kind Zimmer in Heidelberg und in d. Außenstellen
- Ansprechpartner für Beurlaubte/ETZ´ler etc.
- Newsletter für Beurlaubte (Info z. Stellenausschreibungen etc.)
- **Zertifizierung audit berufundfamilie (Hertie Stiftung) in 2013**

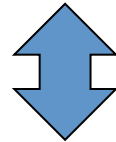
Wo stehen wir im Rahmen des Audits ?

- Umsetzung von Maßnahmen innerhalb des ersten Jahres nach der Zertifizierung
- Berichterstattung an die BerufundFamilie GmbH
- Planung und Herangehen an weitere Maßnahmen
- Einbinden der Führungskräfte in die Umsetzung der Maßnahmen
- Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit familienbewusster Führung

Führen in der Sandwichposition

Probleme: Zwischen den Fronten

Anforderung f. Termingerechte und qualitativ hochwertige Aufgabenerledigung



Wahrnehmung der versch. Rollen/Aufgaben des Mitarbeiters innerhalb und außerhalb der Organisation

Eigene Position:

Ausschöpfen der Möglichkeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Klare Absprachen zwischen Mitarbeiter/in - Vorgesetzten -Vorgesetzten

Kommunikation als Schlüssel (Sandwichposition)

Regelmäßige Reflexion des eigenen Verhaltens zum Thema

- Führungskräfte müssen die Möglichkeiten und Instrumente von Familienbewusster Führung **kennen**
- Führungskräfte müssen **motiviert** sein familienbewusst zu führen
- Die Organisation **soll** Familienbewusstes Führen fordern und fördern
- Eine Führungskraft **darf** Familienbewusst führen

Familienbewusstes Führen ist Unternehmenskultur