

# Betriebliche Gestaltungsfelder

## Beteiligung und Weiterbildung im Betrieb

Name Autor/in

Anlass, Ort und Datum

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

1. Beteiligung und Weiterbildung von Familienernährerinnen
2. Maßnahmen bei der Seminarplanung
3. Maßnahmen im Betrieb

## Beteiligung und Weiterbildung im Betrieb

- Weiter- und Fortbildungen sind wichtig für
  - **bessere Chancen** auf dem Arbeitsmarkt,
  - günstigere **Karrieremöglichkeiten**,
  - Verbesserung der **wirtschaftlichen Unabhängigkeit**
- Familienernährerinnen müssen häufig Weiterbildungswünsche hinten anstellen - für die finanzielle Absicherung der Familie und die Doppelbelastung durch Arbeit und Familie
- Weiterbildungsangebote als Teil einer passgenauen Arbeitsgestaltung für Familienernährerinnen - besondere Bedürfnisse im Betrieb berücksichtigen

# Maßnahmen bei der Seminarplanung

- Weiterbildungsseminare sollten den **Vereinbarkeitsanforderungen zeitlich entsprechen** – Seminarzeiten am Abend oder am Wochenende sind schwierig, auf Grund keiner regulären Kinderbetreuung
- **Weiter-/ und Fortbildungen besser in Modulform** als in mehrtägigen Blöcken - Kurze Zeitmodule bspw. bis 14 Uhr sind besser für Teilzeitbeschäftigte -> erfordern keine mehrtägige Abwesenheit vom Arbeitsplatz und von zu Hause
- Ideal: Frauen im Vorfeld in die Zeitplanung des Seminarplans einbeziehen (insbesondere innerbetrieblich)

- **Spezifischen Bedarf** von Familienernährerinnen erfragen:
  - Welche Art von Weiter-/Fortbildungen werden speziell von Familienernährerinnen gewünscht?
- **Freiwerdende Stellen** im Betrieb vorausschauend öffentlich machen – Frauen erlangen frühzeitig Kenntnis über diese Möglichkeiten
- Personalabteilung bzw. Vorgesetzte **proaktiv auf Familienernährerinnen zugehen** und zu Bewerbungen motivieren – gemeinsam Arbeitszeitvolumen planen und evtl. bestehenden Weiterbildungsbedarf vorab decken

- **Zuschuss von Arbeitgeberseite zur Kinderbetreuung** während der Fortbildungszeit oder **betriebliche Möglichkeiten der Kurzzeitbetreuung** – besserer Zugang für Familienernährerinnen mit Kindern zu qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen
- Auf betrieblicher Ebene gezielte Impulse zu Gunsten weiterführender Karrierewege setzen:
  - Selbstverständliche Verankerung der „**lebensphasenspezifischen Karriereplanung**“ in den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
  - **Gezielte Mentoring oder Trainee-Programme** für Familienernährerinnen
  - Unterstützung von **betrieblichen Frauennetzwerken**

- ➔ **Das allumfassende Ziel der betrieblichen Praxis sollte es sein, Familienernährerinnen besonders bei der beruflichen Weiter- und Fortbildung zu unterstützen, da sie zeitlich stärker eingespannt sind als andere Beschäftigte.**

## Das Unternehmen:

Warenhaus; rund 230 Beschäftigte; Frauenanteil 70 Prozent; von den 65 Prozent Teilzeitbeschäftigten sind 90 Prozent Frauen.

- Hier wurde erkannt, dass es gerade wichtig ist, bei Weiterbildungsangeboten explizit auf Mütter und Familienernährerinnen aktiv zuzugehen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte weiß durch eine **alljährlich stattfindende Umfrage** im ganzen Betrieb wie die Struktur derzeit aussieht – im nächsten Turnus soll der Status der Familienernährerin explizit abgefragt werden – natürlich anonym.
- Durch zusätzliche Einzelgespräche und die direkte Ansprache von Müttern gelingt es die Frauen dazu zu motivieren, Fortbildungsangebote anzunehmen. Dies liegt auch daran, dass es sich nicht um **Blockveranstaltungen** handelt und die Weiterbildung über einen längeren Zeitraum **in den Kernarbeitszeiten** gemacht werden kann



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Für weitere Informationen: [www.familienernaehrerin.de](http://www.familienernaehrerin.de)