

Typisierung betrieblicher Familienförderung | Checkliste: Organisationstypen

Organisation mit modernisiert-ambivalenter Vereinbarkeitsförderung	<input type="checkbox"/> überdurchschnittliche Familienorientierung <input type="checkbox"/> hohes betriebliches Engagement für familienfreundliche Angebote <input type="checkbox"/> formalisierte, allgemeingültige Regelungen <input type="checkbox"/> Teilzeitangebote auch für Väter und Führungskräfte <input type="checkbox"/> überdurchschnittliche gute Unterstützung der Vereinbarkeit durch die direkten Führungskräfte <input type="checkbox"/> besonders Mütter arbeiten in Teilzeit (bzw. latent vorhandener Druck auf Mütter, in Teilzeit zu arbeiten)
Organisation mit progressiv-universalistischer Vereinbarkeitsförderung	<input type="checkbox"/> stark ausgeprägte Familienorientierung <input type="checkbox"/> überdurchschnittlich hohe Chancengleichheit für Frauen Männer hinsichtlich der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> ausgeprägte Teilzeitmöglichkeiten für Väter bzw. Führungskräfte <input type="checkbox"/> überdurchschnittlich progressive Rollenerwartung an Männer <input type="checkbox"/> keine Stigmatisierungen durch Teilzeitarbeit
Organisation mit einem „Beruf vor Privat“-Verständnis und geringer proaktiver Vereinbarkeitsförderung	<input type="checkbox"/> gering ausgeprägtes Engagement hinsichtlich familienfreundlicher Rahmenbedingungen <input type="checkbox"/> Teilzeitangebote für Väter und Führungskräfte sind eher eine Ausnahme <input type="checkbox"/> Wahrnehmung, dass Angebote nicht für alle in gleichem Maße zugänglich sind <input type="checkbox"/> kaum Unterstützung von Vereinbarkeit durch die direkten Führungskräfte <input type="checkbox"/> Ideal Worker Norm <input type="checkbox"/> Stigmatisierungen bei Teilzeit <input type="checkbox"/> traditionelle Geschlechterrollenbilder
Organisation mit egalitär-vollzeitorientierter Vereinbarkeitsförderung	<input type="checkbox"/> geringe Formalisierung familienfreundlicher Regelungen <input type="checkbox"/> Lösung von Vereinbarkeitsproblemen wird als Privatsache der Eltern betrachtet <input type="checkbox"/> stark ausgeprägte Chancengleichheit von Frauen und Männern <input type="checkbox"/> Teilzeitoptionen sind (für Männer und Frauen sowie für Führungskräfte) selten <input type="checkbox"/> Unterstützung der Vereinbarkeit durch direkte Vorgesetzte <input type="checkbox"/> Vorgesetzte werden als Vorbilder für die Vereinbarkeit betrachtet
Organisation mit traditionell-mütterorientierter Vereinbarkeitsförderung	<input type="checkbox"/> Rahmenbedingungen verweisen auf geschlechterspezifische Vereinbarkeitslösungen <input type="checkbox"/> Teilzeitangebote primär für Mütter (bzw. latent vorhandener Druck auf Mütter, in Teilzeit zu arbeiten) <input type="checkbox"/> Ideal Worker Norm <input type="checkbox"/> Stigmatisierung von Teilzeit <input type="checkbox"/> Verantwortung für Kinderbetreuung wird Frauen zugeschrieben <input type="checkbox"/> geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen <input type="checkbox"/> ungleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer