

Checkliste Familienfreundlichkeit in Unternehmen

„Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe für Unternehmen, ihre Mitarbeiter in der frühen Zeit als Eltern zu unterstützen“, so Christof Zollitsch, Geschäftsführer des mittelständischen Unternehmens Stemmer Imaging bei München. In vielen Branchen hat darüber hinaus bereits der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter begonnen. Sie wollen angesichts der demographischen Entwicklung für die Zukunft gerüstet sein. Doch die Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen wird noch häufig unterschätzt. Umfragen haben ergeben, dass für mehr als 90 Prozent der Arbeitnehmer familienfreundliche Maßnahmen ebenso wichtig sind, wie das Gehalt.

Wirtschaftliche Interessen eines Unternehmens müssen mit den beruflichen und familiären Interessen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. Doch Betriebe sollten familienbewusste Maßnahmen nicht umsetzen, ohne ihre Mitarbeiter in die Planungen mit einzubeziehen. Viele gut gemeinte Ansätze und Projekte drohen sonst aufgrund mangelnder Abstimmung und Interessensübereinstimmung zu scheitern. Das Engagement verpufft, Frust und Ärger sind vorprogrammiert. Neben der Festlegung auf eine oder mehrer Initiativen gehört daher vor die Umsetzung auch die Ziel- und Maßnahmenabstimmung mit den Mitarbeitern. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kann sonst schnell von einer familienfreundlichen zu einer benachteiligenden Maßnahme werden.

Die Südwestfälische Industrie und Handelskammer zu Hagen und die Arbeitsagentur Hagen engagieren sich für die Einrichtung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen. Sie sind Mitglieder bei den regionalen lokalen Bündnissen für Familie in der Märkischen Region und überregionalen Initiativen wie der „Erfolgsfaktor Familie“, des Bundesfamilienministeriums. Familienorientiertes Führungsverhalten sollte Teil der Unternehmensphilosophie sein. Auch in wirtschaftlich angespannten Zeiten gehört die Berücksichtigung und Weiterentwicklung familienbewusster Maßnahmen zu den Managementaufgaben.

Die angebotene Checkliste soll Verantwortliche in Unternehmen und Mitarbeiter anregen, sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinanderzusetzen und erste Schritte zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu treffen.

Viele Unternehmen haben bereits ein großes Angebot familienfreundlicher Maßnahmen. Um gemeinsam von Erfahrungen zu profitieren, bietet sich der Erfahrungsaustausch an. Bei den an den Initiativen beteiligten Institutionen sind zahlreiche Unterlagen abzurufen. Links und Ansprechpartner finden Sie im Anhang.

Maßnahmen	Anwendbarkeit im Unternehmen ?	Interesse der Mitarbeiter ?	Umgesetzt?
Grundlagen			
Kennen Sie die auf familiären Gründen beruhenden Fluktuationszahlen Ihres Unternehmens?			
Kennen Sie Ihre Personalbeschaffungs-, Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten?			
Gibt es einen Überblick über praktizierte Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle im Unternehmen?			
Nutzen Sie das Beratungsangebot Ihrer Kommune, Kammer, Agentur für Arbeit oder Ihres Wirtschaftsverbandes?			
Gibt es die Möglichkeit für Ihre Mitarbeiter, sich im Intranet neutral und unverbindlich über die Unterstützungsangebote Ihres Unternehmens zu informieren?			
Mit dem Wiedereinstieg oder einer eintretenden Pflegesituation arbeiten die Mitarbeiter in einer Doppelrolle. Um zu verhindern, dass die bislang wohldurchdachte Organisation kippt, sollten möglichst viele Eventualitäten abgesichert werden. Prüfen Sie, inwieweit Sie Ihre Mitarbeiter dabei unterstützen können.			
Es muss nicht immer eine Kindertagesstätte sein. Kennen Sie die Wünsche, Bedürfnisse und familiären Gegebenheiten Ihrer Mitarbeiter? Sie lassen sich durch Umfragen, bei Einstellungen, die Mitarbeitervertretung oder Familienbeauftragte erfassen.			
Prüfen Sie die Rolle und Mitwirkungsmöglichkeiten der Interessensvertretung bei Planung und Realisierung von Maßnahmen?			
Werden Betriebsvereinbarungen tangiert?			
Richten Sie Maßnahmen für alle Beschäftigten unabhängig von der Qualifikation, der Nationalität oder dem Geschlecht ein?			

Berücksichtigen Sie bei Fortbildungen die Ortsnähe und familiäre Verpflichtungen?			
Haben Sie die Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten z.B. von Kindereinrichtungen oder Altentagspflege abgestimmt? Werden die Verkehrsanbindungen berücksichtigt?			
Erstellen Sie eine Übersicht zu den betroffenen Handlungsfeldern: Arbeitszeit, -organisation und -ort, Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, geldwerte Leistungen und/oder Service.			
Kurzfristige Maßnahmen			
Werden die Mitarbeiter in Veränderungsprozesse mit einbezogen?			
Ist Mitarbeit während der Elternzeit möglich? : Projektarbeit, Home-Arbeitsplatz, Krankheits-, Weiterbildungs- und Urlaubsvertretung			
Gibt es eine Informations- und Interessensbörse für Eltern oder Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen im Unternehmen?			
Haben Sie Kontakt zu benachbarten Unternehmen aufgenommen, um Synergieeffekte (Kantine, Transporte, Kinderbetreuung) zu nutzen?			
Gibt es die Möglichkeit von Fahrgemeinschaften zu Kinderbetreuungseinrichtungen?			
Existieren Kontakthaltmöglichkeiten für Mitarbeiter in Elternzeit etc.?: Weiterbildungen, Intranetzugang, Newsletter, persönliche Briefe, Abteilungsbesprechungen, Mitarbeiterversammlungen So kann der Anschluss an betriebliche Entwicklungen gehalten werden.			
Familienfreundlichkeit wird gefördert. Welche Maßnahmen können Sie nutzen?			
Haben Sie „Springer“ im Unternehmen, die aus familiären Gründen fehlende Mitarbeiter kurzfristig ersetzen können.			
Gibt es vielleicht Mitarbeiter in Elternzeit, die andere Kinder mit betreuen würden?			

Sind Mitarbeiter bereit, sich außerhalb der Arbeitszeit in familienfreundlichen Maßnahmen wie der Notfallbetreuung zu engagieren?			
Können die Mitarbeiter Kantinenessen für die Familie mitnehmen?			
Können Kinder oder andere Familienangehörige am Kantinenessen teilnehmen?			
Spenden Sie ausgediente EDV für Familien im Unternehmen oder Kindertagesstätten und Schulen?			
Veranstalten Sie statt des Betriebsausfluges/Weihnachtsfestes einen Familientag.			
Gibt es ein Eltern-Kind Zimmer im Unternehmen?			
Langfristige Maßnahmen			
Bieten Sie den Mitarbeitern verschiedene Arbeitszeitmodelle an? (Schichtarbeit, Gleitzeit, Teilzeit, Lebensarbeitszeit, Job-Sharing etc.)			
Kann Ihr Betrieb Ausbildungsplätze in Teilzeit anbieten? Möglicherweise könnte auch ein bestehender Platz bei Bedarf umgewandelt werden.			
Gibt es einen Pool geschulter Tagesmütter, Noteltern, Kinderfrauen, Babysittern etc.? Bei den Jugendämtern oder Vereinen liegen häufig Listen vor.			
Haben Sie Kontakt (Telefonliste) zu örtlichen Einrichtungen wie einer Freiwilligenzentrale, privaten Elterninitiativen, Tagesmütternetzwerken, dem Jugendamt?			
Beteiligt sich Ihr Unternehmen an Kinderferienprogrammen oder bieten Sie selbst ähnliches an?			
Arbeiten Sie mit Dienstleistern zusammen, um Wäscheservice oder Einkaufshilfen anzubieten?			
Gibt es die Möglichkeit, in der Pause einzukaufen und die Einkäufe entsprechend im Unternehmen zu lagern?			



Gibt es eine Betreuungsmöglichkeit am Wochenende im Unternehmen?			
Bieten Sie eine spezielle Ferienbetreuung an?			
Gibt es Kindertageseinrichtungen in der Nähe des Unternehmens, in denen Sie Belegplätze einkaufen können?			
Prüfen Sie, ob eine Teilnahme Ihres Unternehmens am Zertifikat berufundfamilie® sinnvoll wäre.			
Bieten Sie spezielle Schulungen für Führungskräfte zum Thema Familie und Pflege an?			

Wichtige und nützliche Internetanschriften:

www.sihk.de

http://www.arbeitsagentur.de/nn_317758/Navigation/Dienststellen/RD-NRW/Hagen/Agentur/Unternehmen/Moderne-Pers-politik/Moderne-Personalpolitik-Nav.html

<http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/zentral/Servicebereich/Veranstaltungen/Veranstaltungen-Nav.html>

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.familien-wegweiser.de

www.ffp-muenster.de

www.bmas.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.mgffi.nrw.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.wiedereinstieg.nrw.de

Hier finden Sie auch Faltblätter und Arbeitshilfen wie:

- Elternzeit aktiv nutzen
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Die Förderfibel
- Praxisleitfaden Kinderbetreuung
- Aus der Praxis für die Praxis
- Familienorientiert Personalpolitik