

# Gute Aussichten für Ihren Unternehmenserfolg!



Dobre wuhlady za wuspěch  
• Wašeho předewzaća!

Familienfreundlichkeit im Berufsalltag.



Ein Gemeinschaftsprojekt von:



GUTE  
AUSSICHTEN  
FÜR UNSERE  
REGION.

# Gute Aussichten für mehr Familienfreundlichkeit im Berufsalltag

**Liebe Unternehmer der Stadt Bautzen und des Landkreises,**

gemeinsam mit der Stadt Bautzen hat die Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Bautzen ein Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Leben gerufen. Das Verhältnis dieser zwei tonangebenden Bereiche im Leben eines Menschen ist eine hochaktuelle Thematik. Die zu erwartenden demografischen Veränderungen in der Region, ein möglicherweise sinkender Fachkräftebestand sowie eine neue Generation von Arbeitnehmern mit einem hohen Bedarf an Flexibilität erfordern eine abgestimmte betriebliche Vereinbarkeitspolitik. Den Fachkräftemangel kann man damit zwar nicht beheben, aber das Unternehmen besser am Arbeitskräftemarkt positionieren und die Fachkräfte langfristig binden.

Die Akteure des Projektes stellten sich die Frage, ob die Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen in den Betrieben der Region bereits erkannt und umgesetzt wird. Eine Umfrage unter Betrieben und Mitarbeitern bildete die Basis für Handlungsempfehlungen. Sie halten hier nun das Ergebnis in den Händen – eine Fundgrube von Ideen, die Ihnen Vorschläge und Denkanstöße für eine Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter gibt.

Ebenso erhalten Sie praktische Tipps für die Umsetzung.

# Grußwort

Prof. Dr. Barbara Wuttke, Direktorin der Berufsakademie Sachsen,  
Staatliche Studienakademie Bautzen



Die vorliegende Broschüre ist das Ergebnis einer Projektarbeit von Studierenden des Studienganges Public Management und in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsförderungsamt der Stadt Bautzen entstanden.

Das duale Studium an der Staatlichen Studienakademie Bautzen vermittelt die theoretischen Studieninhalte mit engem Praxisbezug und ermöglicht erste Erfahrungen im unternehmerischen Umfeld. Dabei ist schon vielen unserer Studentinnen und Studenten die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wichtig, haben sie doch bereits familiäre Verpflichtungen.

Wir wollen dazu beitragen, Unternehmen und Einrichtungen für noch mehr Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren. Im Kontakt mit unseren Praxispartnern wird oft deutlich, dass Unternehmen dazu Informationen und Beratung wünschen, um wirksam Veränderungen zu initiieren. Dabei kommt es nicht auf großangelegte Umstrukturierungen an. Oft genügen kleine Veränderungen und individuelle Lösungen.

Diese Broschüre zeigt den Unternehmen der Region vielfältige Möglichkeiten auf, um als familienfreundliches Unternehmen einen Vorsprung im Wettbewerb um Fachkräfte zu generieren. Die Beispiele sind dazu Anregung und Unterstützung.

Lassen Sie sich beim Lesen der Broschüre inspirieren und uns gemeinsam die Region noch familienfreundlicher gestalten!

Ihre



Barbara Wuttke

Direktorin Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Bautzen

# Grußwort

Alexander Ahrens, Oberbürgermeister Stadt Bautzen



Sehr geehrte Damen und Herren,

Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen, ist für den einzelnen Unternehmer aber auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend schwierig. Sie alle kennen den täglichen Leistungs- und Termindruck, den jede Aufgabe in einem Unternehmen mit sich bringt. Nach einer aktuellen Studie machen die Deutschen im Jahr etwa 1,8 Milliarden Überstunden. Das ist enorm. Oft leiden darunter Ehepartner, Eltern, Kinder und Freunde.

Als Kommune haben wir keinen Einfluss auf Unternehmenspolitik, allerdings ist es unsere Aufgabe die weichen Standortfaktoren zu verbessern. In Bautzen wird seit Jahren großer Wert auf die Herstellung einer ausreichenden Bildungs- und Betreuungsstruktur gelegt, zudem verfügen wir über eine sehr breite Kultur- und Sportlandschaft sowie etwa 250 gemeinnützige Vereine unterschiedlichster Interessenlagen.

Eine gut funktionierende Infrastruktur ist die Grundlage, dass sich Familien außerhalb der Arbeitsstätte lebenswert und sicher fühlen können. Dieser Aufgabe widmen wir uns voll und ganz. Auch in unserer Stadt gibt es viele positive Beispiele, wie mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgegangen wird. Das vorliegende Kompendium soll Ihnen aufzeigen, wie auch Sie das Thema noch besser in Ihrem Unternehmen umsetzen können. Sofern ich und die Verwaltung Ihnen dabei mit Rat und Tat zur Seite stehen können, kommen Sie gern auf mich zu.

Mit freundlichen Grüßen

*Alexander Ahrens*

Alexander Ahrens  
Oberbürgermeister

# Direkte Informationen aus der Region:

## Ergebnisse einer Umfrage 2016

### Einfach mal nachgefragt!

Am Stand des Stadtfamilienrates Bautzen e.V. fiel im Rahmen des Bautzener Frühlings 2016 der Startschuss für die Umfrage unter Beschäftigten in Betrieben des Landkreises Bautzen. In den kommenden Wochen wurden dann Arbeitgeber und Mitarbeiter sowohl online als auch in Papierform zu ihrer Einschätzung des Status quo familienfreundlicher Maßnahmen in der Region befragt.

Die Umfrage konzentrierte sich nicht allein auf Familien mit Kindern. Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist durchaus vielschichtiger, so ist neben der Fürsorgeverantwortung von Eltern auch die Pflegeverantwortung von Beschäftigten für weitere Angehörige relevant.

### Wer nahm an der Befragung teil?

Insgesamt wurden 30 Unternehmen und 200 Arbeitnehmer befragt.

### Was sind die Hauptergebnisse?

Die Mehrzahl der Betriebe im Landkreis Bautzen ist über die Möglichkeiten betrieblicher Vereinbarkeitspolitik eher uninformiert. Dies gilt für rechtliche Regelungen ebenso wie für konkrete Umsetzungsmöglichkeiten direkt im Betrieb. Angebotene Maßnahmen beinhalten zumeist lediglich klassische Möglichkeiten wie Gleitzeitregelungen.



# Zahlen, Daten, Fakten -

Ein näherer Einblick in die Ergebnisse

**50%**

der Arbeitgeber sind nicht gut informiert über gesetzliche Regelungen und staatliche Leistungen

**55%**

der Mitarbeiter wünschen sich Entlastung, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als anstrengend empfunden wird

**25%**

der befragten Arbeitnehmer geben an, dass es keine oder kaum Angebote für pflegende Angehörige gibt

**42%**

gaben an, dass durch den Betrieb keine Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen genommen wird



**52%**

würden zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, wenn es dort bessere Vereinbarkeitsbedingungen gibt

**Es besteht dringender Handlungsbedarf!**



Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist eine wirksame betriebliche Vereinbarkeitspolitik ein wichtiger Vorteil.

# Welche Möglichkeiten gibt es?

## 1. Flexible und vollzeitnahe Arbeitszeiten

Wenn Sie es noch nicht tun, seien Sie mutig!

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern und entfernen Sie sich etwas vom klassischen Bild der Präsenzkultur. Sie werden sehen, bei den Mitarbeitern werden sich die Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln und die Ergebnisorientierung verbessern.

<b>Modell Gleitzeit</b>	<b>Lebensphasenorientierte Arbeitszeit</b>	<b>Basisarbeits- / Wahlarbeitszeit</b>
<p>Je breiter der Gleitzeitkorridor ist, desto flexibler ist die Arbeitszeit mit Familienpflichten vereinbar!</p> <p><b>Zu beachten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kernzeit</li><li>- Gleitzeitkorridor</li><li>- Abrechnungsperiode</li><li>- Bandbreite für Plus- und Minusstunden</li><li>- technische Umsetzung (Zugangskarten)</li></ul>	<p>...steht für eine langfristige Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, die sich an den Lebensphasen des Mitarbeiters orientiert und eine individuelle Gestaltung ermöglicht</p> <p><b>Zu beachten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- regelmäßige Kommunikation mit den Mitarbeitern pflegen</li><li>- Planung der Arbeitszeiten</li><li>- Aufgabenverteilung, Sicherstellen der Vertretung</li></ul>	<p>Der Mitarbeiter hat eine vertragliche festgeschriebene dauerhafte Basisarbeitszeit zwischen 20 und 40 Stunden/ Woche, aller zwei Jahre entscheidet er sich neu für seine Wahlarbeitszeiten</p> <p><b>Zu beachten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- berufliche Belange berücksichtigen</li><li>- gute Planung</li></ul>
<b>Variable Zeiten oder verschobene Arbeitstage</b>	<b>Kurzabwesenheit</b>	<b>Modell Teilzeit / Vollzeit 20/30 oder 35 Stunden / Woche</b>
<p>Verteilung der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit auf zwei bis fünf Tage, auch zu unterschiedlichen Tageszeiten; die tägliche, wöchentliche und monatliche Stundenzahl kann dabei variieren</p> <p><b>Vorteil:</b></p> <p>eignet sich besonders gut bei unterschiedlich starkem Arbeitsanfall im Betrieb</p>	<p>Geben Sie ihrem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich geplant, aber auch spontan, für wichtige Termine oder Erledigungen stundenweise frei zu nehmen!</p> <p><b>Zu beachten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- klare betriebliche Vorgaben (Stundenkonto)</li><li>- Sicherstellung der Vertretung</li><li>- auf Gerechtigkeit achten</li><li>- Vertrauen und Kommunikation</li></ul>	<p>Bietet Frauen den schnellen Wiedereinstieg nach der Geburt, aber gleichsam mehr Zeit für die Familie</p> <p><b>Umsetzung:</b></p> <p>leicht erhöhter Koordinationsaufwand und geringe Kosten; nachweislich Produktivitätsanstieg des Mitarbeiter bei geringerer Arbeitszeit</p>

# Weitere Möglichkeiten:

## 2. Job-Sharing

Beim Job-Sharing Modell werden eine Stelle oder mehrere Vollzeit-Arbeitsplätze auf zwei oder mehrere Arbeitnehmer entsprechend aufgeteilt. Die genaue und individuelle Regelung von Aufgaben, Stellvertretungspflicht und Verantwortungsbereich ist Grundvoraussetzung.

### Es gibt zwei Varianten:

**Job-Splitting** Der jeweilige Mitarbeiter ist nur für zugeteilte Arbeiten verantwortlich.

**Job-Pairing** Es besteht die gemeinsame Verantwortung der Mitarbeiter für die Gesamtaufgabe.

Für die Umsetzung ist es wichtig, Einzelarbeitsverträge mit gegenseitiger Vertretungspflicht zu formulieren und mittels Fortbestandsregelung bei einem möglichen Ausscheiden der zweiten Job-Sharing-Person bzw. des Gruppenmitgliedes zu sichern. Ebenso muss auf eine faire Verteilung der Aufgaben und Arbeitszeiten geachtet werden.

Aufgabenportale nutzen, auf die alle Mitarbeiter zugreifen sowie Daten entnehmen und einspielen können. Bsp.: bitrix24.de

## 3. Flexibler Arbeitsort



### Arbeiten von zu Hause aus:

Telearbeitsformen bieten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viele Chancen; die Mitarbeiter arbeiten zeitweise von zu Hause aus.

Schaffen Sie die Voraussetzungen, dass beispielsweise die wichtige Präsentation für den Folgetag am Abend fertig gestellt werden kann.

Aber auch der geplante Homeoffice-Tag kommt nicht nur Ihren Mitarbeitern zugute, sondern auch Ihnen! Denn insbesondere bei Pendlern entfällt der Arbeitsweg, sie sind entspannter und produktiver.

### Voraussetzungen schaffen:

- Klärung, ob Bedarf besteht
- Ausstattung mit Soft- und Hardware (Laptop, VPN-Zugang, Drucker, etc.)
- Internetschanschluss
- gute Planung und Absprache / Nutzen Sie Aufgabenportale, wie z.B. bitrix24.de
- gegenseitiges Vertrauen
- feste Erreichbarkeit in einem bestimmten Zeitfenster

# Weitere Möglichkeiten:

## 4. Familienunterstützende Maßnahmen

Berufstätige Eltern stellen den Betreuungsbedarf durch Krippe, Kindergarten oder Hort sicher, in unerwarteten Notfällen auch durch Großeltern, Nachbarn oder Freunde. Doch wenn die Betreuung über einen Tag in der Woche hinausgeht, sind sie manchmal überfordert oder die Kapazitäten ausgeschöpft.

### **Hier kommen Sie ins Spiel:**

Mit Beratung oder Vermittlung können Sie Ihren Angestellten unter die Arme greifen. Die Kosten hierfür sind gering und notwendige Gespräche können in den normalen Führungsalltag integriert werden. Jedoch besteht ein Zeitaufwand für die Informationsbeschaffung.

Eine einfache Ist- und Bedarfsanalyse im Unternehmen und der gesamten Belegschaft mit betreuungs- und schulpflichtigen Kindern, aber auch werdenden Eltern, zeigt die Notwendigkeit und den Bedarf an.

Weitere Informationen über bestehende Betreuungsmöglichkeiten, wie Kindertagesstätten oder Tagesmütter, erhalten Sie bei der Gemeinde oder bei der in Berlin ansässigen Servicestelle „Betriebliche Kinderbetreuung“.

### **Eltern-Kind-Arbeitszimmer**

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, in Ausnahmefällen ihre Kinder mit zur Arbeitsstelle zu nehmen. Dies betrifft z.B. den Ausfall der Tagesmutter oder fehlende Betreuung nach der Schule. So wird Arbeitnehmern die Chance eingeräumt, Arbeit mit der Obhut für Kinder zu verbinden.

Grundausstattung:

- Arbeitsplatz
- Wickelkommode, Laufstall
- Spieltisch, Spielecke
- Spielzeug, Bücher
- Farbige Gestaltung der Wände

Das Zimmer kann natürlich auch, wenn es nicht belegt ist, anderweitig genutzt werden. Wie wäre es als Entspannungszimmer für Mitarbeiter, die spitzenzeitenbedingt länger im Büro bleiben müssen? Oder als Raum für ein kreatives Meeting?

### **Finanzielle Unterstützung / Belegplätze in KiTa's**

Neben der klassischen finanziellen Unterstützung der Arbeitnehmer für die Kinderbetreuung (Zuschüsse) können Sie attraktive Anreize für Bindung und Neugewinnung von Personal schaffen – die sogenannten Belegplätze in KiTas. Unternehmen reservieren mit bestimmten vertraglichen Regelungen in den Einrichtungen einen Betreuungsplatz für die Kinder der Arbeitnehmer. Die Suche nach einer Betreuung wird den Arbeitnehmern somit dankbar abgenommen. Informieren Sie sich bei Ihrem Steuerberater, denn hier gibt es steuerliche Vorteile.

Weiter kann bei einem hohen Bedarf auch eine innerbetriebliche Tagesmutter eine alternative Lösung sein.

Weiter stellt sich die Frage, wie die Betreuung beispielsweise in den sechs Wochen langen Sommerferien insbesondere bei Kindern im Grundschulalter erfolgen kann. Hier können Ferienbetreuungsangebote ausgearbeitet werden, wie Tagesausflüge oder Ferienlager, oder auch finanzielle Unterstützung erfolgen.

2/3 der Mütter, die länger als ein halbes Jahr Elternzeit genommen haben, hätten sich gewünscht, früher wieder in den Beruf einzusteigen – gescheitert sind sie daran, dass es den passenden Job nicht gab oder dass die nötigen flexiblen Arbeitszeiten nicht möglich waren.

Auch Männer wollen ihre Arbeitszeit ein wenig verkürzen oder Elternzeit nehmen. Personalverantwortliche geben an, dass 90 Prozent ihrer männlichen Beschäftigten mit individuell abgestimmten Arbeitszeiten produktiver wären. Wenn diese Wünsche berücksichtigt werden, wäre dies ein Plus für den Arbeitsmarkt.

Sie sollten sich dieser Bedürfnisse annehmen. Denn ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist bei 90 Prozent der Eltern bei der Wahl des Arbeitgebers genauso wichtig oder sogar wichtiger als das Gehalt.



# GUTE PLANUNG

# ... über den Tellerrand hinaus ...

Unabhängig von der familiären Situation Ihrer Mitarbeiter

## Qualifizierung

Zielgerichtete Qualifizierung ist ein wesentlicher Beitrag zur beruflichen und persönlichen Entwicklung des Mitarbeiters!

### Vorteil:

- Bindung des Mitarbeiters ans Unternehmen
- Unterstützung der Standort- und Zukunftssicherung des Unternehmens

### Empfehlung:

Entwicklungsziele mit den Mitarbeiter vereinbaren (z.B. 25 Stunden pro Jahr)

## Gesundheitsförderung

Bieten Sie ihren Mitarbeitern Fitnesskurse, Weiterbildung im Bereich Gesundheit oder auch nachhaltige Versorgung mit gesunden Lebensmitteln im Unternehmen!

### Vorteil:

- Reduzierung des Krankenstandes
- Steigerung von Agilität, Schwung und Motivation der Mitarbeiter

### Empfehlung:

Setzen Sie ein jährliches Budget pro Mitarbeiter für den Bereich fest!  
Messen Sie die Verbesserungen der Anwesenheit über eine Statistik!

## Freizeitkonto- / Auszeitkonto

Die Normalarbeitszeitverhältnisse in der heutigen Zeit entsprechen nicht mehr den Bedürfnissen der Mitarbeiter.

Für den Beschäftigten wird ein Familien- und Auszeitkonto eingerichtet, auf dem die Mitarbeiter zum Beispiel bis zu 1000 Stunden ansammeln können.

### Vorteil:

Den Mitarbeitern wird es ermöglicht, bei Krankheit der Kinder freizunehmen, ohne auf das übliche Entgelt verzichten zu müssen. Auch ein längerer Urlaub kann genommen werden, der über den normalen Urlaubsanspruch hinaus geht.

### Empfehlung:

Der systematische und längerfristige Ausfall von Mitarbeitern kann durch Frühwarnsysteme (z.B. Ampelsysteme) vermieden werden.

## Betriebliche Altersvorsorge

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Altersvorsorge! Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Sie können die Einzahlung prozentual fördern. Sollte der Mitarbeiter innerhalb der ersten 5 Jahre das Unternehmen verlassen, bekommen Sie Ihren Anteil zurückerstattet.

### Vorteil:

- hohe Attraktivität am Arbeitsmarkt durch Sozial- und Mitarbeiterverantwortung
- Erreichen einer höheren Mitarbeiterbindung und damit weniger Fluktuation

## Gewinnbeteiligung

Beteiligen Sie die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens!

### Vorteil:

- Sie erzielen eine Wertschätzung der Arbeit des Mitarbeiter
- Sie steigern die Motivation und die Produktivität

Bsp.: Die Auszahlung orientiert sich an der im abgelaufenen Geschäftsjahr erzielten Umsatzrendite.

## Versicherungen

Mit Versicherungen können Unternehmen Mitarbeiter an sich binden.

- Unfallversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung

# Best Practice

## Klappt das wirklich?

**Beteiligungs- und Betriebsgesellschaft Bautzen mbH**



Verschiedene Tätigkeitsbereiche, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und ein Anspruch: Flexible Arbeitszeitgestaltung für alle Mitarbeiter. Dieser Herausforderung stellt sich die kommunale Beteiligungs- und Betriebsgesellschaft Bautzen mbH (BBB mbH).

Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit stehen natürlich die Aufgabenerfüllung, aber auch im wesentlichen Maße die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter im Vordergrund. Zielgerichtete Qualifikationen, gewinn- und leistungsorientierte Vergütung sowie eine betriebliche Altersvorsorge werden ebenso wie eine gute Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie zunehmend fokussiert. Neben Teilzeitangeboten können viele Mitarbeiter von dem Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeit profitieren. Soweit es das Tätigkeitsbild zulässt, ermöglicht die BBB mbH ihren Mitarbeitern, die Arbeitsaufgaben auch im Home-Office zu erledigen. Gleitzeit ist jedoch nicht in allen Tätigkeitsfeldern der BBB mbH umsetzbar. Für die Mitarbeiter, die im saisonalen Tourismus- und Freizeitbereich tätig sind, wurden Arbeitszeitkonten eingerichtet, um auch ihnen eine zeitliche Flexibilität zu ermöglichen.

Familie und Gesundheit sind besondere Themen, die der BBB mbH am Herzen liegen. So erfahren Mitarbeiter für ihre Kinder bis zum Schuleintritt finanzielle Unterstützung. Zahlreiche gesundheitsfördernde Angebote können die Mitarbeiter im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements nutzen.

Orientiert an dem Ziel, auch zukünftig die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, ist die BBB mbH jederzeit offen für neue Ideen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

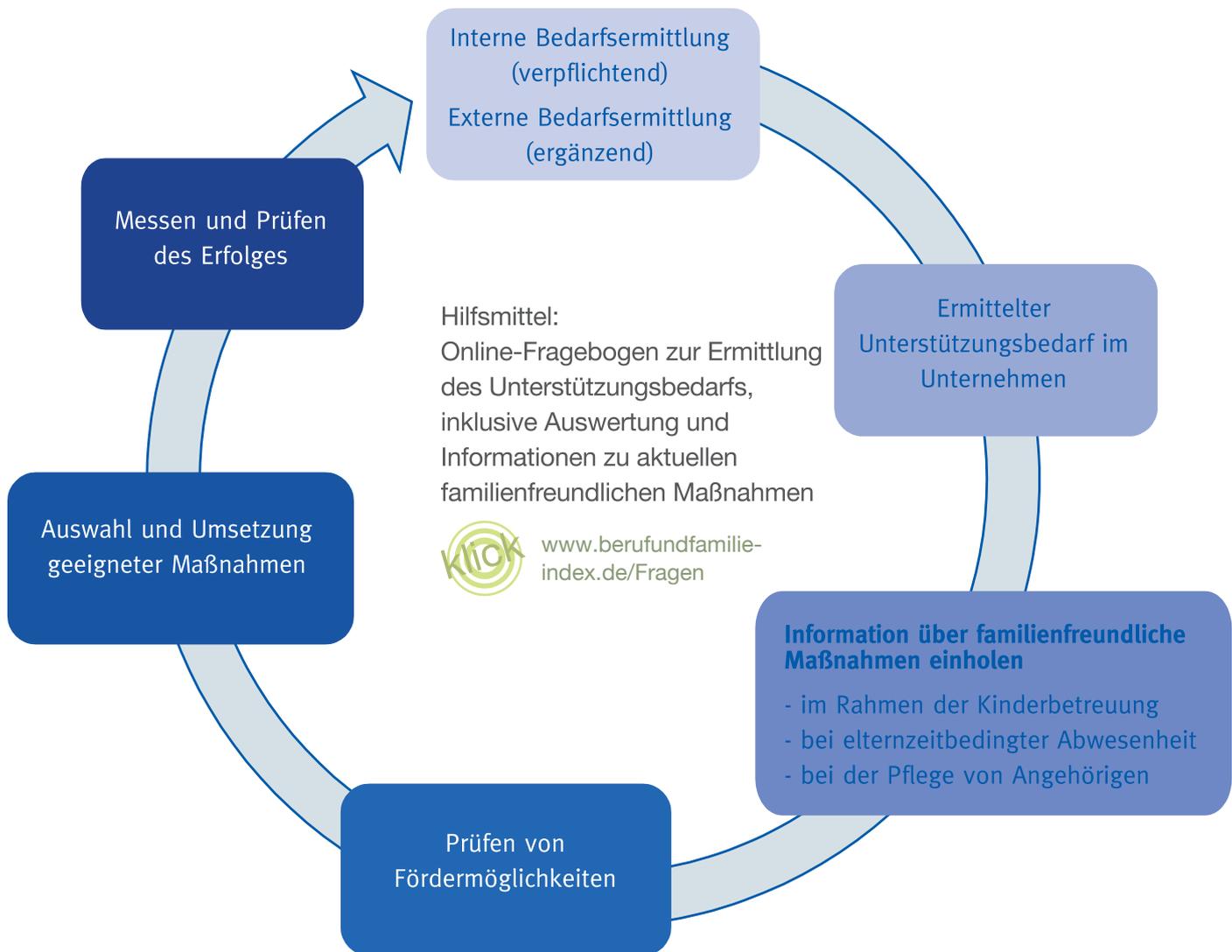
TRUMPF ist ein Hochtechnologieunternehmen. Für innovative Werkzeugmaschinen und Laser benötigt das Unternehmen engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiter. Deshalb entwickelt TRUMPF immer wieder neue Ideen, um seinen Mitarbeitern ideale Arbeitsbedingungen zu bieten, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitgestaltung, konsequente Qualifizierung oder betriebliche Altersvorsorge.

Grundsätzlich gilt bei TRUMPF ein lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell. Ein starres Modell ist für immer mehr Mitarbeiter nicht mit ihrer individuellen Lebenssituation und -planung vereinbar. Deshalb können die Mitarbeiter an den deutschen Standorten alle zwei Jahre selbst entscheiden, wie viel sie in einem Korridor von 15 bis 40 Stunden arbeiten wollen. Zusätzlich ermöglicht TRUMPF eine gewisse Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit – hinsichtlich des Ortes, an dem sie ihre Arbeit erbringen, aber auch hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit. Dazu kommen verschiedene Modelle, um längere Auszeiten über Sabbaticals oder ein gesonderes Zeitkonto zu gestalten – sei es für eine Weltreise oder eine Weiterbildung. Eine betriebliche Altersvorsorge sichert die Mitarbeiter für die Zukunft ab.

Dazu kommt: TRUMPF bietet eine Beschäftigungsgarantie. Am Standort in Neukirch sind 95 Prozent der Arbeitsplätze dynamisch abgesichert. Am Stammsitz in Ditzingen liegt die Quote sogar bei 100 Prozent. Für TRUMPF Mitarbeiter heißt das: hoch flexibel, sicher und zukunftsgerichtet.

# Die Prozesskette

Maßnahmen schnell und einfach umgesetzt



## Interne Bedarfsermittlung/ Externe Bedarfsermittlung

**Intern:** gezielte Einbindung der Mitarbeiter zur Feststellung der Zufriedenheit und des weiteren Unterstützungsbedarfs

- Mitarbeitergespräche = direkt, bei kleiner bis mittleren Belegschaft
- Mitarbeiterbefragung = anonym, bei großer Belegschaft zu empfehlen

**Extern:** durch Online-Tools

- Fragebogen und Audit „berufundfamilie“ ([www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de))

## Ermittelter Unterstützungsbedarf im Unternehmen

- Auswertung der ermittelten aktuellen und zukünftigen Bedarfe der Mitarbeiter
- Ergänzung durch Altersstrukturanalyse: Differenzierung der Bedürfnisse nach Altersklassen möglich

### Ziel:

Passgenaue Ausrichtung der familienfreundlichen Maßnahmen an den Bedarfen der Belegschaft

## Über familienfreundliche Maßnahmen informieren

- Nutzung vorhandener Informationsmöglichkeiten der modernen Medien
- Austausch mit anderen Unternehmen in der Region
- Prüfung der Umsetzbarkeit im eigenen Unternehmen

### Möglichkeiten:

- Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung
- Maßnahmen zur aktiven Unterstützung von elternzeitbedingter Abwesenheit
- Unterstützungsmaßnahmen bei der Pflege von Angehörigen

## Prüfen von Fördermöglichkeiten

Informationen über aktuelle Förderprogramme gibt es u.a. bei:

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)  
(Förderung betrieblicher Kinderbetreuung)

[www.bafa.de](http://www.bafa.de)  
(Förderung von Unternehmensberatungen)

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

[www.bmfsfi.de](http://www.bmfsfi.de)

## Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen

Entscheidung für eine Auswahl an umzusetzenden Maßnahmen

- Prüfen auf Eignung für Branche und Unternehmen
- Schaffung individueller Lösungen und Strukturen
- Unterstützung durch aktive interne Kommunikation: frühzeitige Kommunikation der Maßnahmen, Bereitstellen von Informationsmaterial, evtl. Betriebsvereinbarung
- Sensibilisierung der Führungskräfte

## Messen und Prüfen des Erfolges

Überprüfen des Bedarfs der Belegschaft in regelmäßigen Abständen

- Erfolgsmessung der ursprünglichen Ziele (z.B. Mitarbeiterbindung)
- Einstellen ungeeigneter Maßnahmen aus Aufwands- und Kostengründen
- Anpassung an den neuen Bedarf (z.B. entstanden durch neue Mitarbeiter)

# Checkliste

## für eine familienfreundliche Unternehmenskultur

	Machen wir bereits!	Nehmen wir uns vor!
Alle Mitarbeiter des Unternehmens haben die Möglichkeit, die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienbezogene Wünsche und Interessen der Mitarbeiter werden regelmäßig aufgenommen (z.B. in Mitarbeiterbefragungen oder –gesprächen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeiter werden regelmäßig über die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen informiert (z.B. über das Intranet oder am „Schwarzen Brett“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es herrscht ein familienfreundliches Betriebsklima (z.B. durch Sensibilisierung der Führungskräfte für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen fördert die Rückkehr von beispielsweise zeitweise beurlaubten oder freigestellten Mitarbeitern (z.B. Kommunikation während der Beurlaubung, Rückkehrgarantie).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen unterstützt familienbezogene Versorgungsverpflichtungen (z.B. durch Gleitzeit, unbezahlten Urlaub etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlechter- und hierarchieübergreifende Vorbilder im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind präsent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feste Kernarbeitszeiten sind so gelegt, dass auf die Koordination der Kinderbetreuung und die Angehörigenpflege Rücksicht genommen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Impressum:

Die Broschüre ist durch eine Initiative der Stadt Bautzen und der Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Bautzen entstanden.

Herausgeber: Stadt Bautzen

Titelgestaltung/Grundlayout: Katja Nawka

Texte: Stefan Hetze, Philipp Lehmann, Katja Nawka, Stefanie Korluß, Tina Ruckdäschel, Bernadett Lange, Dr. Katharina Sende, Dr. Andreas Bühn

Satz & Layout: Kreative Köpfe - Designagentur / [www.kreativekoepfe.com](http://www.kreativekoepfe.com)

Bildnachweis: shutterstock\_130283897; shutterstock\_251390473; shutterstock\_59579536; shutterstock\_46793218;



**GEMEINSAM  
STARK**

# Informationsmöglichkeiten

## **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## **Lokale Bündnisse für Familien**

[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)

## **Perspektive Wiedereinstieg**

[www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

## **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## **Bundesagentur für Arbeit:**

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## **Mit freundlicher Unterstützung von:**

