

## Ausgezeichnet familienfreundlich

### **Beratung, Vernetzung und Begleitung**

Beratung und Unterstützung für jede Unternehmensgröße

Wir informieren, beraten und vernetzen und begleiten Sie bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen

Gerade klein- und mittelständische Unternehmen erhalten durch das Siegel die Möglichkeit, unter Zuhilfenahme der Expertinnen ihre Beschäftigten durch die Weiterentwicklung von individuellen und passgenauen Angeboten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiter zu unterstützen.

Dazu gehören unter Anderem:

- eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (regulär, temporär, im Notfall, in den Ferien)
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Telearbeit (Arbeiten von zu Hause aus)
- Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Führungskultur

### **Einige Beispiele für familienfreundliche Angebote:**

#### **Arbeitszeitregelungen – Zeitsouveränität erhöhen**

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist ein wesentliches Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeitszeitmaßnahmen zielen auf alle Beschäftigten – ob sie sich um Kinder kümmern, Eltern pflegen oder beispielsweise ehrenamtlich tätig sind.

Verbreitete Regelungen sind z.B.: Teilzeitmodelle, Veränderung des Arbeitszeitvolumens, Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten, Sabbaticals, Möglichkeiten des unbezahlten Urlaubs, Gleitzeitregelungen/Pausenflexibilisierung, Schichtarbeitsysteme optimieren/flexibilisieren, Planbarkeit erhöhen, etc.

#### **Arbeitsorganisation – Arbeitsabläufe optimieren**

Betriebliche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitorganisation sind z.B. der Einsatz von Jobsharing und Teamarbeit. Jobsharing basiert dabei auf einem Teilzeitmodell, wobei zwei oder mehr Arbeitnehmer/innen sich als Team bzw. Gemeinschaft mindestens einen Arbeitsplatz teilen. Die Partner können ihre Arbeitszeit individuell festlegen. Das gilt ebenso für Teamarbeit, bei der die Mitglieder des Teams untereinander abstimmen.

Bekannte Organisationsmodelle sind z.B. Jobsharing, Springerpool, familienbewusste Urlaubsplanung, Absprachen im Team, z.B. Stellvertretungen, regelmäßige Kommunikationszeiten, Personaltausch mit verwandten Unternehmen bei Engpässen, familienfreundliche Besprechungs- und Meetingtermine, Mitspracherecht bei der Einsatz-/Projektplanung.

#### **Arbeitsort flexibilisieren**

Eine Flexibilisierung des Arbeitsortes setzt darauf, dass ein Teil der Arbeit ebenso gut von zu Hause aus z.B. durch (alternierende) Telearbeit erledigt werden kann. Arbeitsziele, Termine usw. werden mit dem/der Arbeitgeber/in und / oder dem Team getroffen und erlauben es, durch Heimarbeit Familienaufgaben und Erwerbsarbeit besser miteinander zu verbinden. Außerdem entfallen zeitaufwendige Anfahrtswege zur Arbeit.

### **Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung**

Beschäftigte mit Kindern sind in der Regel auf verlässliche Kinderbetreuung angewiesen, damit sie ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Hier unterstützen Arbeitgeber/innen ihre Beschäftigten u.a. durch betriebliche Kinderbetreuungsangebote wie Krippen oder Kindergärten, mit Belegplätzen in bestehenden Tageseinrichtungen, mit Kinderferienprogrammen und vielen weiteren Maßnahmen wie Informationen darüber, welche Kinderbetreuungseinrichtungen es vor Ort bzw. in der Region gibt, durch die Einrichtung eines betrieblichen Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Notfälle oder eine Spielecke mit Kinderkiste.

### **Wiedereinstiegsmanagement etablieren**

Nach einer familiären oder krankheitsbedingten Auszeit bildet ein schneller und geplanter Wiedereinstieg eine große Hilfe und Unterstützung für beide Seiten. Kontakthalte- und Einarbeitungsprogramme, Gespräche vor, während und nach der Elternzeit, Patenmodelle oder Mentoren für die Elternzeitler/innen bzw. erkrankten Mitarbeiter/innen sind Instrumente, um den Wiedereinstieg gut gestalten zu können.

### **Information und Kommunikation – vielfältig kommunizieren**

Eine betrieblich aktive und transparente Informations- und Kommunikationspolitik ist ein wesentlicher Aspekt für eine effektive Umsetzung und Inanspruchnahme von Angeboten. Da Personen auf Kommunikationsmedien unterschiedlich reagieren, empfiehlt sich eine Streuung über verschiedene Kommunikationskanäle, wie beispielsweise Großveranstaltungen, Betriebsversammlungen, Internet, Intranet, Poster, Flyer, E-Mail, Newsletter und Einzelgespräche. Zu einer effektiven Kommunikation gehört auch die Einbindung familienbewusster Personalpolitik in das Unternehmensleitbild.

### **Führungskompetenz und Unternehmenskultur entwickeln**

Führungskräfte nehmen eine Schlüsselstellung bei der Umsetzung familienbewusster Angebote wahr. Gelungene familienbewusste Personalpolitik braucht sensibilisierte Führungskräfte, die aktiv die Umsetzung unterstützen und als Vorbilder mit gutem Beispiel vorangehen. Dadurch fühlen sich auch die Mitarbeiter/innen ermutigt, Angebote wahrzunehmen.

Maßnahmen in diesem Bereich sind beispielsweise spezielle Führungskräftebildungen, die zur Sensibilisierung für das Thema und zu einer Erhöhung der persönlichen sozialen Kompetenz beitragen. Dadurch kann mittel- bis langfristig die Unternehmenskultur beeinflusst und verändert werden.

### **Beruf und Pflege von Angehörigen ermöglichen**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein wichtiger Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Drei wesentliche Maßnahmenpakete stehen im Vordergrund: Die Sensibilisierung und Aufklärung über das Thema Beruf und Pflege, das Angebot an Maßnahmen rund um das Thema Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die Bereitstellung von Informationen, Beratungen/Schulungen und Vermittlungshilfen.

Mögliche Angebote: Informationsbroschüren zur Verfügung stellen, Sensibilisierungsseminare, Vermittlungsangebote von Plätzen in Pflegeheimen, Kurzzeitpflege, ambulanten Pflegediensten, Erreichbarkeit in Notfällen ermöglichen, z.B. über eigenes Mobiltelefon, Arbeitszeitflexibilisierung und Teilzeitmodelle, Kurse zur Pflege Angehöriger, Freistellungen (gesetzliche) und Sonderurlaub bei akutem Pflegefall.

**Ein Angebot von:**

RKW Bremen GmbH

**Ansprechperson:**

Rena Maria Fehre

**Telefon:**

0421 32 34 64 23

**E-Mail-Adresse:**

[fehre@rkw-bremen.de](mailto:fehre@rkw-bremen.de)

**Internetadresse:**

[www.ausgezeichnet-familienfreundlich.de](http://www.ausgezeichnet-familienfreundlich.de)

**Nächste Termine:**

Termine bitte erfragen