

INSTRUMENTENKOFFER

familienfreundlicher Maßnahmen
in Unternehmen



Fachkräfte halten und gewinnen durch familienorientierte Branchenentwicklung in den Regionalen Wachstumskernen. Ein transnationales Projekt in Kooperation mit dem Trentino (Italien) und der Prignitz

INHALT

	Seite
Vorwort.....	3
1. Ziel: Verbesserte Möglichkeiten für Beschäftigte, auskömmliche Einkommen zu erzielen	6
2. Ziel: Gezielte Förderung familienfreundlicher Arbeits- und Gründungsbedingungen für Beschäftigte	8
3. Ziel: Stärkung der Motivation, Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu implementieren.....	18
4. Ziel: Motivation der Mitarbeiter, Attraktivität des Arbeitgebers.....	20
Verbundpartner	22
Mitwirkende / Ansprechpartner	23
Impressum	24



Das Projekt „Transnationale Kooperationen - Fachkräfte halten und gewinnen durch familienfreundliche Branchenentwicklung in den RWK“ wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

VORWORT



Sie wollen als Unternehmen für Fach- und Arbeitskräfte noch interessanter werden? Sie wollen Ihre Produkte verkaufsfördernd als „familienfreundlich und regional produziert“ deklarieren? Oder hat die Checkliste „Wie familienfreundlich ist mein Unternehmen?“ Sie neugierig gemacht?

Dieser Instrumentenkoffer ist mit Informationen zu familienfreundlichen Maßnahmen gefüllt. Gefüllt haben ihn Praktiker für Praktiker. Gesichtet wurden Dutzende von Dokumenten und das Beste für kleine und mittelständische Unternehmen herausgesucht.

Wenn Sie darüber hinaus konkrete Unterstützung suchen: Ansprechpartner, die Sie individuell beraten können, sind ebenfalls benannt.

Wir wünschen eine ergebnisreiche Lektüre.

Hintergrund:

Entstanden ist der Instrumentenkoffer im Pilotprojekt „Fit für Familie“. Ziel des Projektes ist es, Familienfreundlichkeit in der Region Teltow-Fläming zu einem harten Standortfaktor zu entwickeln. Damit soll ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Ernährungsbranche geleistet werden.

2012 hat das Lokale Bündnis für Familie Baruther Urstromtal dieses Projekt ins Leben gerufen. Der Landkreis Teltow-Fläming, die Stadt Luckenwalde, die Gemeinde Nuthe-Urstromtal sowie die IHK, die Kreishandwerkskammer, der Kreisbauernverband, die Wirtschaftsjunioren, JobCenter und Arbeitsagentur, die Volkshochschule u.v.a.m. sind im Projekt aktiv – für unsere Region.

Das Lokale Bündnis für Familie Baruther Urstromtal gründete sich 2007 vor allem mit dem Ziel, die Region des Baruther-Urstromtals zu einer besonders familienfreundlichen Region zu entwickeln, in der es möglich ist, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Durch zahlreiche Aktivitäten, wie jährliche Veranstaltungen zum bundesweiten Aktionstag zum Tag der Familie, Zukunftswerkstätten in Schulen, dem „4. Tag der Dörfer,“ generationsübergreifenden Familienfesten, themenbezogenen Aktionstagen u.v.m. leistet das Bündnis mit derzeit 48 Bündnispartnern einen wichtigen Beitrag in der Region und setzt Akzente.

Die Ziele:

1. Ziel
Verbesserte Möglichkeiten für Beschäftigte, auskömmliche Einkommen zu erzielen
2. Ziel
Gezielte Förderung familienfreundlicher Arbeits- und Gründungsbedingungen für Beschäftigte
3. Ziel
Stärkung der Motivation, Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu implementieren
4. Ziel
Motivation der Mitarbeiter, Attraktivität des Arbeitgebers

Die Untersetzung erfolgte nach Methode, Umsetzung, Zielgruppe und Zuordnung der Datenquelle.

Diese Materialsammlung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann während der Projektarbeit weiter ergänzt werden. Irrtümer vorbehalten.

Der Instrumentenkoffer für familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen versteht sich als Ratgeber und Wegweiser. Er ersetzt keine persönliche Beratung im Einzelfall und geht auch nicht mit einem Anspruch auf Förderung einher.

In der PDF-Version der Broschüre sind die jeweiligen Internetseiten verlinkt, so dass die detaillierten Informationen schnell erreichbar sind.

Folgende Materialien wurden gesichtet:

- „Geht doch!“ Das Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“
- Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013
- Elternumfrage 2013
- Familienbewusste Arbeitszeiten-Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis
- Leitfaden „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“
- Förderrichtlinien zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung
- Flyer zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung
- Förderfibel zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung
- Factsheet zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung
- Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung
- Familienbewusste Arbeitszeiten – Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen
- Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Information für Personalverantwortliche - Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen
- Familienfreundlichkeit zum Thema machen. Serviceangebot zur Kommunikation einer familienbewussten Unternehmensführung
- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handel
- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk
- Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie (HOGA)
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Informationen für Arbeitgeber
Agentur für Arbeit Zwickau

Verwendete Abkürzungen:

- AG = Arbeitgeber
- AN = Arbeitnehmer
- MA = Mitarbeiter
- TF = Teltow-Fläming

1. Ziel *Verbesserte Möglichkeiten für Beschäftigte, auskömmliche Einkommen zu erzielen*

Methode	Umsetzung
Regelmäßig freiwillige Übernahme der Wochenendschichten	im Betrieb mit Schichtsystem und durchgängiger Produktion, durch steuerfreie Bezüge am Sonntag bei geringerer Arbeitszeit mehr Verdienst
Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 27	
Mobiles Arbeiten von zu Hause > Einsparung Zeit/Kosten	PC-Ausstattung des MA oder Anschaffung durch AG (Handy, Notebook, UMTS-Karte < 100 Euro monatlich), Einsparung Büro
Zielgruppe: AN/AG mit Verwaltungs-/Akquisetätigkeiten (50% aller Jobs in Deutschland) Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S.5 unten; Geht doch, S.67	
Zeitersparnis durch Serviceangebote	Wäsche- und Reinigungsservice, Physiotherapie, Wellness, Mahlzeiten aus Restaurant - auch für AN
Zielgruppe: Hotel-AN Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S.10 unten	
bezahlter Zusatzurlaub	bei Geburtstagen oder Einschulungen
Zielgruppe: MA mit Betreuungspflichten Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 39	
„Familienteilzeit“	Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit mit Zuschlag 15% bei Pflege eines schwer kranken Angehörigen 15% bei Betreuung 1. Kind 25% beim 2. Kind
Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 16	

Methode	Umsetzung
Kinderbetreuungszuschuss U6	steuer-/sozialversicherungsfrei, wenn zusätzlich zum Lohn
Zielgruppe: Eltern nicht-schulpflichtiger Kids Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S.8 oben	
Elterngeld als familienpolitisches Instrument bewährt	Elternzeit
Zielgruppe: Mütter und Väter bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes Quelle: Elternumfrage 2013, Onlinebefragung, S.3	

2. Ziel Gezielte Förderung familienfreundlicher Arbeits- und Gründungsbedingungen für Beschäftigte

Methode Arbeits- und Zeitmodelle	Umsetzung
Telearbeit Zielgruppe: MA mit Betreuungspflichten Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 24, S. 33	in Vollzeit als auch in Teilzeitbeschäftigung
Jobsharing „Wunschkdienstpläne“ Arbeitszeit-Tauschbörse Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 36	zwei Beschäftigte teilen sich eine Vollzeitstelle (regelmäßiger Informationsaustausch und reibungsloser Arbeitsablauf, da beide MA täglich eine Aufgabenliste führen)
Flexibilität des Arbeitsortes Zielgruppe: alle MA Quelle: Flexible Arbeitszeitmodelle, Informationen für Arbeitgeber	ein flexibler Arbeitsort bringt Nutzen für Unternehmer und Mitarbeiter
vollzeitnahe-Teilzeitbeschäftigung auch in Führungspositionen frei wählbare Arbeitszeit gleitende Arbeitszeit Abschaffung der Kernzeit keine betriebsübergreifende Arbeitszeitregelung von der betriebl. Kernarbeitszeit abweichende individuelle Sonderregelungen flexible Arbeitszeit Zielgruppe: MA mit Betreuungspflichten, Wiedereinsteiger/innen nach Elternzeit, Mütter Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 15, S.18, S.21; Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 15, 16, 19, 25; Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S.4 Mitte	MA arbeiten zwischen 75 und 80% der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle in der Wiedereinstiegsphase nach der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit ohne untere Begrenzung der Stundenzahl möglich Teams sind in ihrer Arbeitsorganisation autonom Verkürzung und Verschiebung der Arbeitszeit möglich verbindliche Festlegung in einer Betriebsvereinbarung Einbeziehung Wünsche AN

Methode	Umsetzung
Arbeitszeitmodell „Bremer Modell“ Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 39	Einführung von sog. Funktionszeiten; Planung wie viele MA zu bestimmter Zeit in einem Bereich anwesend sein müssen, dabei wird berücksichtigt, welche Tätigkeiten anfallen und welche Kompetenzen dafür erforderlich sind; in Gruppen bzw. Abteilungen sprechen sich die Beschäftigten untereinander ab und stellen eigenverantwortlich die Anwesenheit innerhalb der Funktionszeiten sicher; Arbeitszeiten werden in einem EDV-System erfasst
Lebensarbeitszeitkonten Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 18, S. 42	Zuführungen, Umwandlungs- und Ansparmöglichkeiten
Ampelkonto Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 39	zum langfristiger Zeitausgleich ; drei Phasen, die sich aus der Anzahl der Minus- oder Plusstunden ergeben (Rahmen 30 bis 40 Minus- oder Mehrstunden)
geschenkte Arbeitszeit Zielgruppe: Mütter mit Kindern unter 10 Jahren Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 21	bis zum 10. Lebensjahr des Kindes täglich eine Stunde früher nach Hause, bei gleichem Gehalt

Methode	Umsetzung
Arbeits- und Zeitmodelle	
Verschiebung der Schichtzeiten	Verschiebung der Schichtzeit z.B. um eine Stunde, um die Erreichbarkeit nach Öffnung der Kitazeit zu gewährleisten
Zielgruppe: Eltern mit Kita-Kindern Quelle: Erfahrungen aus der Arbeitsgruppe	
Jobsharing „Wunschkonzepte“ Arbeitszeit-Tauschbörse	zwei Beschäftigte teilen sich eine Vollzeitstelle (regelmäßiger Informationsaustausch und reibungsloser Arbeitsablauf, da beide MA täglich eine Aufgabenliste führen)
Zielgruppe: alle MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 36	
Arbeitszeitplanung Eltern haben Vorrang bei der Urlaubsplanung	frühzeitig planen andere AN nutzen die günstigere Nebensaison
Zielgruppe: AN, Beschäftigte mit Kindern Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 4 Mitte	
Gestaltung der Einsatzplanung	frühzeitige Eintragung von festen Terminen werden berücksichtigt
Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 19	
1 Woche Arbeit und frei im Wechsel Arbeitsplatzteilung 2 MA je 4 Std./Tag regelmäßig freiwillige Übernahme der Wochenendschichten feste Schichtbesetzung ohne Wechsel der Schicht	im Betrieb mit Schichtsystem und durchgängiger Produktion kein „rollierendes“ System
Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 27	

Methode	Umsetzung
Muttschicht	10-16 Uhr für Muttis, 12-21 Uhr Einsatz durch andere Mitarbeiter
Zielgruppe: Mütter Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 5; Restaurant Cavalierhaus Cottbus (klein, 4-9 MA)	
Gewährung von Freizeit	2 x 2 Tage bezahlte Freistellung Unterbrechung des Arbeitsverh. für bis zu 3 Jahre (im Einzelfall bis 5 Jahre) Sabbatical temporäre Freistellungen späterer Ausgleich von „Fehlzeiten“ durch Arbeitszeitkonto bzw. Urlaubsanspruch
Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 14, S. 17, S. 19, S. 23	
Wiedereinstieg	
Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Babypause	Planungs- und Feedbackgespräche, Weiterbildungsseminare und Workshops
Zielgruppe: Wiedereinsteiger/innen nach Elternzeit Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 24	
Betreuungsangebote	
Notfallstube	Kinder werden reihum von Beschäftigten oder Firmenchefinnen betreut
Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 42 Notfallstube	
betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	Belegplätze, erweiterte Öffnungszeiten aushandeln
Zielgruppe: Eltern, Alleinerziehende mit Servicezeiten abends, Wochenende Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 8 unten	

Methode Betreuungsangebote

Ferienbetreuung

Umsetzung

Buchung Ferienlager bei externen Anbietern, Möglichkeiten der Kostenbeteiligung durch AG

Zielgruppe:

AN mit Schulkindern, HOGA, Saison/Landwirtschaft/Erntezeit

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 9 oben; Info BFSFJ

(Groß-)Tagespflegestelle betriebsnah

1-2 Tagesmütter in Betriebsnähe

Zielgruppe: angestellte Eltern

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 7 oben

Firma offen für Familienangehörige

Kinder können Spielecken, Malzeug nutzen, dürfen Eltern nach Schule besuchen/abholen

Zielgruppe:

Eltern, evt. auch Kinder als zukünftiger Nachwuchs

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 10 unten

Kinderhotel

an Erwachsenenhôtel gekoppelt mit Essensversorgung aus Hotel

Zielgruppe: Hotelgäste und -angestellte

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 9 unten

Räumlichkeiten stellen

Still-/Wickel-/Pflegeraum/
HA-Zimmer

Zielgruppe: Eltern, Pflegende

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 10 unten

Sämtliche Kinderbetreuungsangebote

Nutzung der Broschüre unter anderem bei Bewerberinnen und Bewerbern von außen, für Mitarbeiter, wenn ein Kind erwartet wird; Mitarbeiter sind mit viel mehr Spaß bei der Arbeit

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Broschüre „Große Stadt für kleine Leute“ Jena

Methode

Betriebliche und betrieblich unterstützte Kinderbetreuungseinrichtungen, Errichtung und Betrieb einer Kinderbetreuungseinrichtung in Eigenregie oder in Kooperation oder Nutzung einer bestehenden Einrichtung anderer Träger, zum Beispiel durch Erwerb von Belegrechten

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Informationen für Personalverantwortliche - Familienfreundliche Maßnahmen - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Beratung und
Vermittlungsdienstleistungen
für individuelle
Kinderbetreuungs-lösungen

Umsetzung

Regelmäßige Betreuung und/ oder Notfall- beziehungsweise Back-up-Betreuung in einer Kindertagesstätte für das Krippen-, Kindergarten- und/ oder Hortalter
Investitionskosten und laufende Betriebskosten je nach Modell/Trägerschaft und Fördermöglichkeiten vor Ort. Kosten für Belegrechte.
Eltern sind über Elternbeiträge beteiligt, die meist einkommensabhängig gestaltet sind. Tageweise Betreuung in Back-up-Einrichtungen bieten Unternehmen in vielen Fällen kostenlos an.

Vermittlungs- und Betratungsleitungen – je nach Anbieter – zu Teilen oder zum gesamten Spektrum außerfamiliärer Betreuungsformen, darunter: private, dauerhafte Betreuungslösungen, dauerhafte Betreuung in Kindertagesstätten (Krippen, Kindergarten, Hort), Betreuung während besonderer Situationen, weitere Betreuungs- und Förderungsformen wie Ganztags-schulen, Hausaufgabenhilfe etc.
Unternehmen finanziert die Beratung und Vermittlung. Üblicherweise werden diese Dienste pauschal für alle Beschäftigten eingekauft. Die Kosten der laufenden Betreuung tragen die Eltern.

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Informationen für Personalverantwortliche - Familienfreundliche Maßnahmen - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Methode Pflegeangebote

Elternzeit-Kontakt halten

Zielgruppe: Elternzeitler

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 7 oben

Pflege-Thema enttabuisieren

Zielgruppe: Pflegende, Mitarbeiter Ü40

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

konkrete Unterstützungsangebote

Zielgruppe:

betroffene MA und ihre Angehörigen

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 23

Zusammenfassungen

Familienfreundliche Maßnahmen in vier ausgewählten Handlungsfeldern: Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit“ „Elternzeit/Elternförderung“ „Kinder-/Angehörigenbetreuung“ „Familienservice“

Umsetzung

Vertretungen, Weiterbildungen, Teilzeit, Aktionen/Notfälle

Unterstützungsangebote, Kooperation mit Pflegedienstleister

Rahmenvereinbarung zwischen Unternehmen und Pflegedienstleistern Zusammenarbeit mit Familienservice (Beratung, Tipps und Hilfestellung) Belegplätze in Tageseinrichtungen für Demenzzranke

Teilzeit, Sabbaticals, Jobsharing, Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit, Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Individuell vereinbarte Arbeitszeiten, Besondere Rücksichtnahme auf Eltern oder weitere Unterstützung der Eltern, Patenprogramme oder Kontakt während der Elternzeit* Besondere Vaterförderung (z. B. Ermunterung zu Elternzeit, Teilzeit), Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht, Einarbeitungsprogramme für Wiedereinstieg, ...

Methode

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Unternehmensmonitor für Familienfreundlichkeit - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Arbeitszeitmodelle
Flexibilisierung des Arbeitsorts
Elternzeit- frühen Wiedereinstieg vorbereiten
Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis - Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Umsetzung

... Temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Familienpflegezeit, Arbeitsfreistellung wegen Pflege der Angehörigen, Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien Essen für Mitarbeiterkinder in Kantine, Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen, Rechtsberatung

Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten und Gleitzeit ermöglichen Flexibilität, Stärkerer Win-Win-Effekt durch Kombination von Arbeitszeitmodellen
Arbeiten von zu Hause
Elternzeit – Kontakt halten
Schon kleine Lösungen sorgen für große Wirkung
Informelle Lösungen, Belegrechte in einer Kinderbetreuungseinrichtung durch KMU erwerben
Der steuer- und sozialabgabenfreie Kinderbetreuungszuschuss ermöglicht finanzielle Unterstützung für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Der Zuschuss wird zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt und lässt sich in seiner Höhe frei gestalten.

Methode

Zusammenfassungen

Schaffung neuer Kinderbetreuungsplätze unter Beteiligung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Neben Unternehmen können auch Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen und privaten Rechts, zum Beispiel Berufsverbände, Vereine, Hochschulen, Rundfunkanstalten sowie Behörden am Programm teilnehmen.

Es muss eine Gruppe mit mindestens sechs Betreuungsplätzen entstehen, in begründeten Ausnahmefällen können es auch weniger sein.

Zielgruppe: betroffene MA

Quelle: Förderfibel Betriebliche Kinderbetreuung, Factsheet zum Programm, Förderrichtlinie zum Programm

Betriebskindertagesstätte
Unternehmenskooperation
Erwerb von Belegplätzen
Unterstützung von Elterninitiativen
Zusammenarbeit mit
Tagespflegepersonen
Beauftragung von
Familiendienstleistern
Eigene Einrichtung für
Notfallbetreuung
Angebote in Ferienzeiten

Umsetzung

Projektförderung gemäß §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) in Form einer Festbetragsfinanzierung mit festen Beträgen (Pauschale).

Es wird ein nicht rückzahlbarer Zuschuss zu den Betriebskosten in Höhe von 400 Euro pro neu geschaffenem Ganztagsplatz und Monat gewährt. Die Finanzierung der restlichen Betriebskosten erfolgt durch die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie gegebenenfalls Elternbeiträge, Eigenmittel des Trägers und/oder sonstige öffentliche oder private Mittel. Die Unternehmen beteiligen sich mit mindestens 250 Euro pro Ganztagsplatz und Monat an den laufenden Betriebskosten der neuen Plätze

Weniger Fehlzeiten: Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, fallen seltener aus. Die Aufwendungen für die Überbrückung von Ausfallzeiten, Ersatz und Neueinstellungen sowie für die Einarbeitung und Qualifizierung neuer Beschäftigter sinken deutlich; Schnellerer Wiedereinstieg nach der Elternzeit: Beschäftigte kehren rascher aus der Elternzeit wieder zurück und erhalten ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufrecht...

Umsetzung

Zielgruppenanalyse:

Wie groß sind der bestehende und der zu erwartende Betreuungsbedarf?

Hier sind insbesondere folgende Faktoren relevant:

- Zahl der zu betreuenden Kinder
- Alter der zu betreuenden Kinder
- gewünschte Art der Betreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Kindertagespflege)
- gewünschter Ort der Betreuung
- gewünschte Betreuungszeiten

Quelle: Unternehmen Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Mitarbeit im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Gerade kleine und mittlere Unternehmen finden im Netzwerk Lösungen und Ideen, wie sie Vereinbarkeit praxisnah und konkret umsetzen können.

Zielgruppe: KMU

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis - Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Der Familienfreundlichkeits-Check Serviceangebot zur Kommunikation einer familienbewussten Unternehmensführung

Instrument, mit dem Arbeitgeber ihre familienbewusste Unternehmensführung pragmatisch und selbständig überprüfen und ggf. weiterentwickeln können. Er ermöglicht Ihnen, bestehende Angebote wirksamer zu gestalten und Ihre Kommunikation zum Thema Familie und Beruf deutlich zu optimieren.

Zielgruppe: KMU

Quelle: Familienfreundlichkeit zum Thema machen - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

3. Ziel Stärkung der Motivation, Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu implementieren

Zielgruppe: Arbeitgeber

Gewinn für das Unternehmen

Umsetzung

Steigerung der Attraktivität als AG

alle Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8;
„Geht doch!“ Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“, S. 34

bessere Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte

alle Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8;
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 25

Steigerung der Motivation der Mitarbeiter

alle Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8;
Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 2, S. 10

Reduzierung von Fehlzeiten, z. B. geringer Krankenstand; Verkürzung Elternzeitphase; Reduzierung Personalfuktuation

alle Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8;
Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 7, S. 10; Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 25

Erhöhung der Produktivität flexible Arbeitszeit

flexible Arbeitszeiten, Ausweitung der Servicezeiten

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8

Schwankungen in der Produktion können abgefangen werden

flexible Arbeitszeiten, Ausweitung der Servicezeiten

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8

Gewinn für das Unternehmen

Umsetzung

Erhöhung der Arbeitseffizienz

auf Grund verkürzter Arbeitszeiten strukturierteres und effektiveres Arbeiten; Arbeitszeitmodelle wie Teamarbeit, Gleitzeit und Ampelkon- ten ermöglichen Flexibilität, flexiblen Arbeitsort

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 8; Aus der Praxis für die Praxis HOGA

Verkürzung der Einarbeitungszeit

alle Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 24;
Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 4

große Personalreserven verzichtbar

MA die Teilzeit arbeiten, können im Bedarfsfall aufstocken, Beschäftigte aus den Wochenendschichten können auch in der Woche tätig werden

Quelle: Praxisleitfaden Familienbewusste Arbeitszeiten, S. 27

Erfahrungsaustausch mit anderen AG und Einrichtungen

Zusammenschluss mit anderen AG, Netzwerkarbeit in entsprechend thematisierten Projekten

Quelle: Aus der Praxis für die Praxis HOGA, S. 11

Kostensenkung

Gemeinsames Marketing durch Netzwerkarbeit und über Beteiligung an Projekten

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handel

4. Ziel Motivation der Mitarbeiter, Attraktivität des Arbeitgebers

Methode	Umsetzung
Offenheit zum Thema Zielgruppe: alle MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 17	Verankerung in der Unternehmenskultur
Information Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 17, S. 20	Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Thema zur schnellen Information im Bedarfsfall; offensive Kommunikation der zur Verfügung stehenden Angebote
Information Zielgruppe: alle MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 18, S. 20, S. 25, S. 27	Informationsmöglichkeiten im Intranet, Informationsveranstaltungen; Mitarbeiterzeitungen und Rundschreiben informieren regelmäßig zum Thema
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Betroffene Zielgruppe: MA und auch Außenstehende Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 21, S. 23	Seminare zum Thema Pflege
Sensibilisierung von Führungskräften Zielgruppe: Führungskräfte Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 20	Schulung und Seminare für Führungskräfte
Sensibilisierung von Kollegen und Kolleginnen der Betroffenen Zielgruppe: alle MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 18	Supervision

Methode	Umsetzung
Ansprechpartner im Personalbüro Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 20	Benennung fester Ansprechpartner im Personalbüro
Beratungsangebote Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 23	individuelle Beratungsgespräche
Beratungsangebote Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 25	„Care-Support - Pflegebegleitung im Unternehmen“; einmal monatlich moderierter Gesprächskreis für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen
Angebote für Betroffene Zielgruppe: Angehörige von MA und betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 21	Einrichtung einer betriebseigenen „FitnessWerkstatt“ für Reha-Training der betroffenen Angehörigen von MA
Angebote für Betroffene Zielgruppe: betroffene MA Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 22	Inanspruchnahme des hauseigenen „Sozialdienstes“ für MA (Beratung)
Unternehmensübergreifende Themen-Nachmittage Zielgruppe: betroffene MA und Angehörige Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 27	Kostenersparnis durch Veranstaltungen, die im Wechsel bei mehreren Unternehmen stattfinden; verschiedene Referenten, auch Betroffene (nach der Arbeitszeit, Angehörige können mitgebracht werden)

VERBUNDPARTNER

Verbundpartner im Rahmen der Projektarbeit im RWK Luckenwalde sind:

Agentur für Arbeit Potsdam
AWO Brandenburg-Süd e.V.
Dr. Jan Schröder Beratung GmbH
Gemeinde Nuthe-Urstromtal
IHK Potsdam RegionalCenter Teltow-Fläming
Jobcenter Teltow-Fläming
Kreisbauernverband TF e.V.
Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming
Landkreis Teltow-Fläming
 Amt für Wirtschaftsförderung und Investitionsmanagement
 Jugend- und Familienförderung
 Landwirtschaftsamt
Stadt Luckenwalde
VAB e.V. Luckenwalde
Volkshochschule Teltow-Fläming
Wirtschaftsjunioren Teltow-Fläming
ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

MITWIRKENDE / ANSPRECHPARTNER



An der Materialsichtung und Auswertung waren beteiligt:



Friedrich, Klaus-Bernhard
Nitzsche, Barbara
Verein für Arbeitsförderung
und berufliche Bildung e.V.
Telefon: (03371) 610101
E-Mail: VAB.eV@t-online.de



Kluge, Randolf
Industrie- und Handelskammer Potsdam
RegionalCenter Teltow-Fläming
Telefon: (03371) 6292-0
E-Mail: randolf.kluge@potsdam.ihk.de



Schadow, Ilka
Agentur für Arbeit Potsdam, Beauftragte für
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Telefon: (0331) 880-1840
E-Mail: Potsdam.BCA@arbeitsagentur.de



Trempler, Vilma
Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming
Telefon: (03372) 42070
E-Mail: info@handwerk-tf.de



Wassermann, Ulrike
Jobcenter Teltow-Fläming, Beauftragte für
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Telefon: (03377) 323-722
E-Mail: jobcenter-teltow-flaeming.BCA@
jobcenter-ge.de

Herausgeber:	Lokales Bündnis für Familie „Baruther Urstromtal“ c/o Verein für Arbeitsförderung und berufliche Bildung (VAB) e.V. Berliner Straße 3 14943 Luckenwalde
Ansprechpartnerin:	Barbara Nitzsche VAB e.V.
Layout:	gb-design Gerald Bornschein, Luckenwalde
Stand:	September 2014

Weitere Informationen erhalten Sie unter
www.fitfuerfamilie.de > Projekt Fit für Familie
www.vab-luckenwalde.de > Lokales Bündnis für Familie Baruther Urstromtal