

***Online-Seminar
Praxiswissen: Familienfreundliche
Unternehmen vor Ort –
ein Gewinn für alle!***



Hinweise und Dokumentation



Bitte nutzen Sie die aktuellste Version der Browser Mozilla Firefox oder Google Chrome.



Wechseln Sie das Endgerät, wenn ein Neustart des Online-Seminars mögliche Tonprobleme nicht behebt, z. B. Smartphone.



Das Online-Seminar wird aufgezeichnet und auf unserem YouTube-Kanal veröffentlicht.



Sie erhalten die Dokumentation zum Online-Seminar in wenigen Tagen.



Schreiben Sie Ihre Fragen und Kommentare bitte in den Chat.

Ihr Team vom Servicebüro

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Ideen



Unsere Kontaktdaten

Kostenlose Hotline (Mo-Fr):
0800 0863-826

E-Mail:
info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Website: www.lbff.de

Unsere Angebote

Unsere kostenfreien Angebote und Leistungen für die Bündnisse



Wir beraten und unterstützen bei Fragen rund um die Bündnisarbeit und -gründung



Wir geben fachliche Impulse für die Bündnisarbeit



Wir stärken die Bündnisse in Sachen Kooperation, Vernetzung und verhelfen zu mehr Sichtbarkeit



Wir erstellen Leitfäden und Checklisten zur Unterstützung der Bündnisarbeit



Lokale Bündnisse für Familie

Praxiswissen: Familienfreundliche Unternehmen vor Ort – ein Gewinn für alle!

Larissa Roy-Chowdhury
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

16. April 2024

gefördert vom:

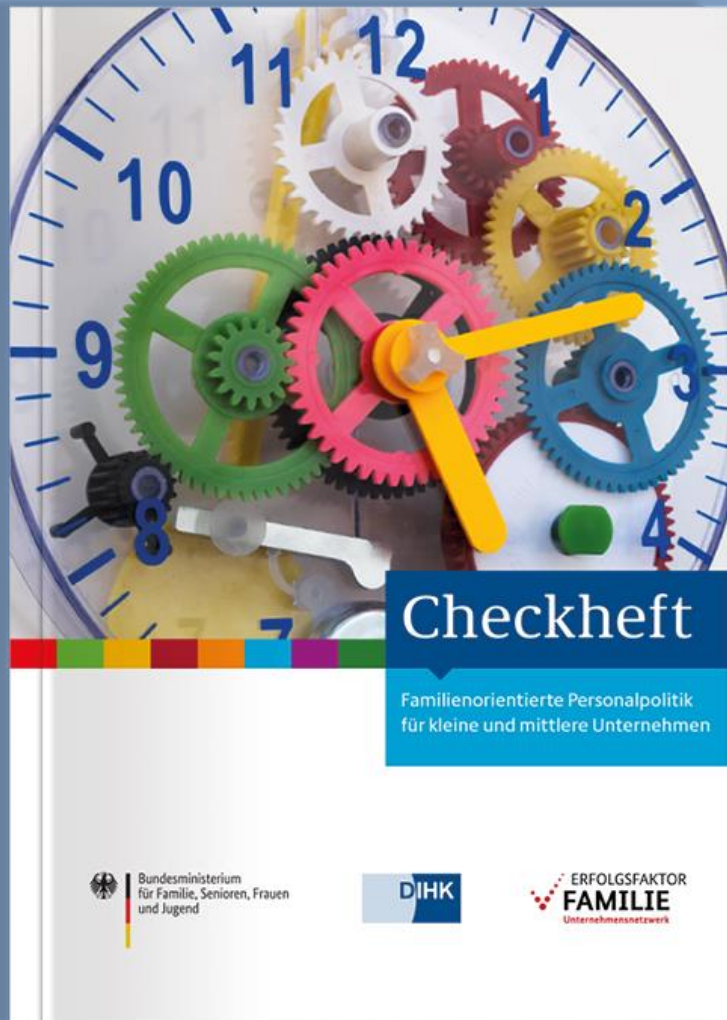


Blitzportrait Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Unser Leitgedanke: mit- und voneinander lernen
- Im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- 8.745 Mitglieder
- Gefördert durch das BMFSFJ und finanziert durch die DIHK
- Unser Angebot ist kostenfrei
Veranstaltungen: Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungstreffen
- Publikationen und Arbeitshilfen: Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Textbausteine und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, Praxisbeispiele
Instrumente: Fortschrittsindex Vereinbarkeit uvm.
- Online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken





Das neue Checkheft ist da!



- In acht Kapiteln entsteht ein **Überblick** zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Interviews** mit Fachleuten, **Praxisbeispiele** und **Checklisten** sowie relevante **Zahlen, Daten und Fakten** zu aktuellen Fragen einer familienorientierten Personalpolitik.
- Insgesamt über **30 Unternehmensbeispiele** beleuchten konkrete Maßnahmen, wie Unternehmen Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erfolgreich unterstützen können.
- Das **Themenspektrum** reicht von Unternehmenskultur, über Arbeitszeitgestaltung, betriebliche Kinderbetreuung, Elternzeit und Wiedereinstieg bis hin zur Pflege von Angehörigen.

Jetzt direkt herunterladen auf <https://bit.ly/3GSzxyX>



Familienbewusste Unternehmenspolitik

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik drückt sich in einer familienfreundlichen Kultur aus. Wie kommen Unternehmen aber dorthin?



Durch einen Kulturwandel! Er erzeugt eine Unternehmenskultur, ...



... in der Unternehmen oder Organisationen Ihre Instrumente, Kommunikation und Haltung verbindlich darauf ausrichten, individuelle Vereinbarkeitsbedürfnisse und betriebliche Interessen auszubalancieren. Dabei nehmen die Betriebe die Belange von weiblichen und männlichen Beschäftigten in allen Lebensphasen in den Blick.



Vier Bausteine für den Kulturwandel

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!

2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

4

Es gibt transparente und verbindliche Regeln!

Baustein 1

Bedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!

- Kennen wir im Unternehmen die jeweilige Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten?
- Entsprechen unsere Angebote den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren jeweils unterschiedlichen Lebensphasen- und -lagen?
- Wie erhalte ich die notwendigen Informationen, um die passenden Maßnahmen anbieten zu können?

Wie mache ich das?

- Kleine Unternehmen: persönliche Gespräche
- Beschäftigtenbefragungen durchführen
- Mitarbeitergespräche und Betriebsversammlungen nutzen
- Fokusgruppen bilden
- Veranstaltungen anbieten und auswerten
- „um die Ecke“ denken – insbesondere beim Tabuthema „Pflege“

Baustein 2

Vereinbarkeitsangebote kommunizieren und bekannt machen!

- Über welche Instrumente und Kanäle verfüge ich im Unternehmen?
- Welches Instrument / welcher Kanal spricht wen an?
Wichtig: Genderneutrale zielgruppengerechte Ansprache
- Breite und attraktive Kommunikation über die angebotenen Maßnahmen – auf allen Ebenen.

Wie mache ich das?

- Intranetseite/Flyer/Broschüren erstellen
- Unternehmensleitbild anpassen
- Unternehmens-/Jahresberichte ergänzen
- persönliche Erfahrungsberichte kommunizieren
- Poster & Urkunden sichtbar aufhängen
- Bewerbungsgespräche, Onboarding-Prozesse, Mitarbeitendenversammlungen nutzen





Baustein 3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

- Führungskraft ist Gestalter*in und Vorbild: Es gibt eine 60% höhere Nutzung, wenn Maßnahme auch selbst angewendet wird
- Führungskräfte dabei unterstützen, Teams auch remote führen und koordinieren zu können!
- Neue Rollen für Führungskräfte!

Wie mache ich das?

- Sensibilisierungsworkshops
- Gemeinsame Entwicklung von Lösungen und Umsetzungsstrategien
- Thema steht auf der Agenda bei Führungskräftetreffen
- Thema in Zielvereinbarungen aufnehmen
- Kultur des „Erlaubens“ schaffen, z.B. hinsichtlich Teil- oder Elternzeit für Führungskräfte
- Angebote richten sich explizit auch an Männer

Baustein 4

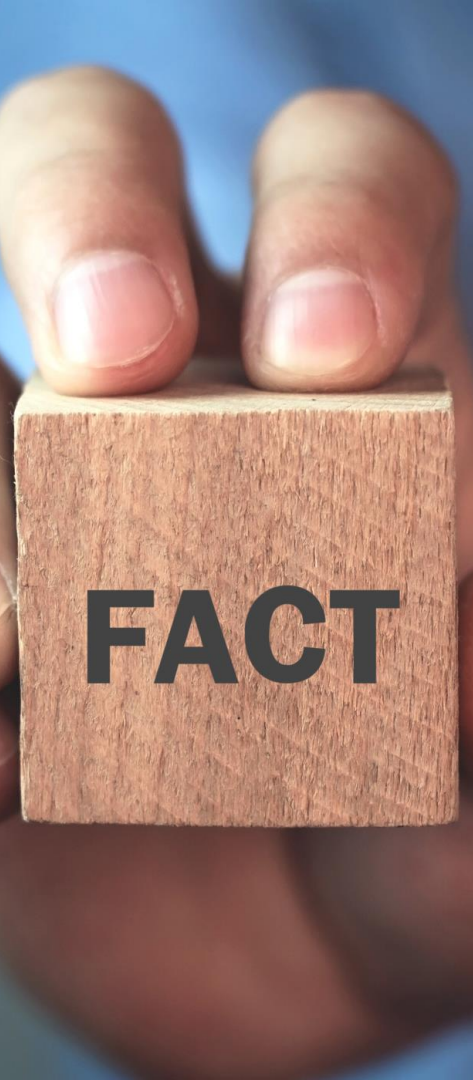
Klare und verbindliche Regeln schaffen

- Wo haben wir im Unternehmen transparent dargelegt, was Familienbewusstsein für uns bedeutet?
- Leitbilder und Betriebsvereinbarungen helfen, eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur zu verankern und sichtbar zu machen.
- Offenheit und Flexibilität bspw. bei Arbeitsmodellen zeigen und diese unmittelbar in das Leitbild, in Stellenanzeigen usw. integrieren

Wie mache ich das?

- Alle Zielgruppen in den Blick nehmen!
- Gemeinsam Umsetzungsideen entwickeln
- Vertretungsregeln etablieren
- Familienfreundliche/-bezogene Rituale leben
- Kultur der Akzeptanz und des Ausgleichs in Teams etablieren
- Unternehmensleitbild um familienpolitische Aussagen ergänzen
- Betriebsvereinbarungen abschließen





Der neue Wert der Zeit

Arbeitszeiten sind zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert. Zeit ist manchen mehr Wert als Geld.

- Für kurzfristige / unerwartete familiäre Anforderungen
Gleitzeit, freie Pausenregelungen, Homeoffice, Vertretungsmanagement
- Für regelmäßige familiäre Aufgaben
„Atmende“ Teilzeit, Job- Sharing
- Für mittel- und langfristige Anforderungen
Sabbaticals, Jahres-, Lebensarbeitszeitkonten, Zeit statt Geld
- Für räumliche Flexibilität und Zeitsouveränität
Hybrides Arbeiten
- Für Ergebnis- statt Anwesenheitskultur
Vertrauensarbeitszeit und -kultur
- Für Karriere mit Familie
Führen in Teilzeit, Top-Sharing auch für Väter

Die neue Rolle von Führungskräften

- Netzwerker, Storyteller, Coach
- Fachkräfte binden, diverse, motivierte Teams aufstellen
- Verantwortung abgeben, wertschätzen, Feedback geben
- Vertrauenskultur etablieren
- Netzwerken, fachliche Impulse geben, Konflikte moderieren
- Überblick über An- und Abwesenheiten, Erreichbarkeit und Vertretungen
- Wissen, wer wann wo arbeitet

Die neue Rolle von Führungskräften

- Unter einen Hut kriegen: Verschiedene Arbeitszeitmodelle der Teammitglieder, Work-Life-Balance, Hybrides Arbeiten
- Teambuilding
- Selbst Nutzer*innen und Ermöglicher*innen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch wichtige Vorbilder sein
- ...



Modelle betrieblicher Kinderbetreuung

Kindertagespflege:

Eine Tagesmutter oder ein Tagesvater betreut bis zu fünf Kinder im eigenen Haushalt oder in externen Räumen.

Elterninitiativen

Selbst verwaltete Kita oder Hort als gemeinnütziger Verein, in dem die Eltern Mitglied sind und den Vorstand stellen.

Belegplätze:

Festes vom Betrieb gebuchtes Kontingent an Plätzen in bereits bestehenden Kitas.

Betriebskita:

Eigene Betriebskita in Unternehmensnähe meist in externer Trägerschaft mit hohem Qualitätsanspruch.

Standortbestimmung Kinderbetreuung

Arbeitszeiten/Woche
(Bundesdurchschnitt)

Frauen: 30,7 h

Männer: 38,2 h



Alleinerziehende D:

2,76 Mio

davon 2,2 Mütter
und 487.000 Väter



Betreuungsquote D:

< 3 Jahre: 36,4 %

> 3 Jahre: 90,9 %

Erwerbstätigenquote 2022

bei Eltern minderjähriger Kinder

Frauen 69 %

Männer 92 %



Berechnung 2023:

Es fehlen in D

430.000 Kita-Plätze

529.000 Ganztages-

Betreuungsplätze für

Grundschul Kinder fehlen

Ø Urlaubstage:

31,8

Ferientage:

75



Teilzeitquote Frauen :

Männer mit minderjährigen Kindern

im Haushalt (2019)

66,2 % : 6,4 %

Paare mit Kindern,

die Vollzeit

arbeiten: 27%



Digitalisierungsschub 2020

Führungskräfte an ihren Grenzen:

Digitalisierung der Prozesse, wie Teammeetings
Bewerbungsgespräche, Onboarding, Teambuilding.

Eruptive Digitalisierung:

Zwang zur virtuellen Zusammenarbeit löst nie dagewesenen
Digitalisierungsschub aus. Vorteile für Vereinbarkeit nutzen, z.B.
durch smarte Schichtplanung und hybrides Arbeiten.

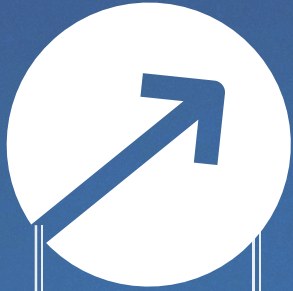
Neue Fairnessdebatte:

Alte „Neiddebatte“ wird abgelöst. Trennlinie verläuft jetzt zwischen
Beschäftigten vor Ort und Beschäftigten im Homeoffice.

Neue Kultur:

Anspruch an Höchstmaß an räumlicher und zeitlicher
Flexibilität bezieht sich nicht mehr auf Corona, ist aber gefährdet
durch instabile soziale Infrastruktur.

Pflegen und arbeiten



2030: 2,96 Mio.
Pflegebedürftige, die zu
Hause versorgt werden

2040: 3,33 Mio.
Pflegebedürftige, die zu
Hause versorgt werden

2050: 3,75 Mio.
Pflegebedürftige, die zu
Hause versorgt werden (**6,8 Mio.** insgesamt = +37 %)

Im Dezember 2021 waren in Deutschland knapp **5 Mio. Menschen** pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) (Quelle: Destatis, Dez. 2022)*

84 % bzw. 4,17 Millionen wurden zu Hause von Angehörigen und ambulanten Pflegediensten versorgt.

Ende 2021 wurden **2,55 Mio. Menschen** mit Pflegegrad 2 bis 5 und damit mehr als die **Hälfte aller Pflegebedürftigen (61 %)** allein durch Angehörige zu Hause versorgt.

7,1 Millionen häuslich Pflegenden, davon 4,1 Millionen Erwerbstätige.

Pflegende Personen sind größtenteils zw. **45 und 64 Jahre** alt. **57 % der Pflegepersonen** sind **Frauen**.

Gerade Frauen stecken häufig in einer Sandwichposition, wenn noch Kinder im Haus sind = große organisatorische, emotionale Herausforderungen und zeitliche Vereinbarkeitsprobleme

➔ **Lösungen: möglichst hohen Flexibilität, Unterstützung der Selbstfürsorge, Information zu Pflegegeld und Pflegezeit, Ausbildung von Pflegeeltern, Angebot von Pflegeplätzen.**



Elternzeit und Wiedereinstieg

Elternzeitgespräch und Partnerschaftlichkeit:

Zeitpunkt: Das Elternzeitgespräch findet *vor* der Elternzeit statt.

Ziel: Herausfinden, was die Person braucht, auch unter Einbeziehung des Partners/der Partnerin.

Form: Wer das Gespräch in die Mittagszeit legt, kann den Partner oder die Partnerin dazu einladen.

Vorteil: Unternehmen, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit unterstützen, profitieren selbst von einer größeren Balance, wenn sie Frauen einstellen, die ein wichtiger Faktor der Fachkräftesicherung sind ...

Zu klären:

Wie möchte das Paar die Elternzeit unter sich aufteilen?

Wie lange möchte die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in Elternzeit gehen?

In welcher Form soll der Kontakt gehalten werden?

Wie sehen die Perspektiven nach der Elternzeit aus?



Elternzeit und Wiedereinstieg

Patenprogramm:

Bieten Sie eine Patin oder einen Paten an. Diese Person ist die Schnittstelle für Informationen zwischen Betrieb und Arbeitskraft.

Arbeiten und Fortbilden während der Elternzeit:

Arbeit während der Elternzeit ist möglich, die Höchstdauer liegt bei 32 Stunden – es zählt der monatlicher Durchschnitt.

Bieten Sie den Einstieg in geringem Umfang an mit der Option aufzubauen.

Bieten Sie ohne Druck die Teilnahme an Fortbildungen während der Elternzeit an!



Familienservice für alle

Kurzfristige Unterstützung im Bereich Haushaltsnahe Dienstleistungen

Wie viel „Kümmern“
passt zu meinem
Unternehmen?

Was kann ich schnell tun?

- Kantine
- Wäscherei
- Babysitter-Service
- Hausaufgabenbetreuung



Familienservice für alle

Mittelfristige Unterstützung im Bereich Familienservice

- Kostengünstige haushaltnahe Dienstleistungen
- Betriebliche Kinderbetreuung, auch im Verbund
- Unterstützung bei der Pflege
- Hilfe bei der Suche nach Wohnungen
- Versicherungs- und Vorsorgedienstleistungen
- Gesundheitsförderung und Coachingangebote

Selbstverständnis
als Caring
Company
weiterentwickeln!

Familienservice für alle

Langfristige Unterstützung: Karrierestolperstein "Erziehungsphase" angehen!

- Den Wandel gesellschaftlicher Rollenbilder forcieren: Mütter und Väter gleichermaßen für Care- und Erwerbsarbeit in Verantwortung setzen!
- Beschäftigte mit gesamten Lebensumständen und jeweiligen Bedürfnissen in den Blick nehmen
- Familie und privaten Kontext der Beschäftigten einbeziehen, wo immer diese es wünschen

Mit mehr Zeit für
Familie auf
langfristige Bindung
setzen!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und ein gutes
Vereinbarkeitsfrühjahr 2024



Online
registrieren:
[erfolgsfaktor-
familie.de](https://erfolgsfaktor-familie.de)

Wir freuen uns auf
Sie!

Kontakt:
netzwerkbueero@dihk.de
Telefon:
030 – 203 08 – 6101

Ausblick

**Online-Seminar Praxiswissen „Vorausdenken für Kinderbetreuung:
Lokale Bündnisse als Impulsgeber für Unternehmen“**
Mittwoch, 24. April, 10.00 – 11.00 Uhr



***Schön, dass Sie
dabei waren.***

*Die Dokumentation erhalten Sie
in Kürze per E-Mail.*

