

FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN – GRUNDLAGEN UND BEISPIELE

Im Zuge zahlreicher moderner Entwicklungen erweist sich die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen als wichtiger erfolgsrelevanter Bestandteil, um Beschäftigte zu finden und langfristig an sich zu binden. So wollen immer mehr Menschen Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Wenn Unternehmen dies unterstützen, können sie ihre Beschäftigten motivieren, Fachkompetenz und betriebsinternes Wissen erhalten und darüber hinaus ökonomisches und soziales Kapital aufbauen. Zufriedene Beschäftigte sind motivierter und produktiver, was sich positiv auf die Leistungsfähigkeit des Unternehmens auswirkt und die Fluktuation von Beschäftigten senkt.

Im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte, oft als „War for Talents“ bezeichnet, können familienfreundliche Maßnahmen ein entscheidender Vorteil sein. Unternehmen, die sich als familienfreundlich positionieren, können Fachkräfte besser gewinnen und halten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für viele Arbeitnehmer*innen immer wichtiger und kann ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl von Arbeitgeber*innen sein. Ein Unternehmen, das familienfreundliche Maßnahmen anbietet, kann sich als attraktive(r) und verantwortungsbewusster(r) Arbeitgeber/in präsentieren und damit einen Wettbewerbsvorteil erzielen.

Familienfreundliche Maßnahmen tragen zudem wesentlich zur Verbesserung der Work-Life-Balance der Beschäftigten bei. Eine gute Work-Life-Balance kann Stress reduzieren, die Gesundheit fördern und krankheitsbedingte Fehlzeiten verringern. Beschäftigte, die eine ausgewogene Work-Life-Balance erreichen, sind insgesamt zufriedener und engagierter bei der Arbeit. Dies führt zu einer besseren Bindung an das Unternehmen und stärkt die Loyalität. Durch die Förderung der Work-Life-Balance und den Abbau von Stress können familienfreundliche Maßnahmen dazu beitragen, Fehlzeiten zu reduzieren. Beschäftigte, die ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen gut miteinander vereinbaren können, sind seltener krank und fehlen seltener am Arbeitsplatz. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Produktivität aus, sondern reduziert auch die Kosten, die durch Fehlzeiten und Krankheit entstehen.

Die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen kann auch das Image des Unternehmens verbessern. Unternehmen, die sich als familienfreundlich positionieren, gelten als verantwortungsbewusst und sozial engagiert. Dies kann nicht nur die Attraktivität für potenzielle Beschäftigte erhöhen, sondern auch das Ansehen bei Kund*innen, Geschäftspartner*innen und in der Öffentlichkeit stärken. Ein positives Image kann dabei zu einer stärkeren Markenbindung und Kund*innenloyalität führen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

EINE FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMENSKULTUR ALS VORAUSSETZUNG FÜR ERFOLGREICHE MAßNAHMEN

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist von grundlegender Bedeutung, um den vielfältigen Bedürfnissen der Beschäftigten auf organisatorischer, sozialer und persönlicher Ebene gerecht zu werden. Sie ermöglicht es den Unternehmen, flexiblere Arbeitszeiten, Telearbeit oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten und damit den Arbeitsalltag der Beschäftigten erheblich zu erleichtern. Darüber hinaus fördert sie das Verständnis für individuelle Lebenssituationen, indem sie besondere Bedürfnisse und Herausforderungen der Beschäftigten, wie die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern, berücksichtigt.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur trägt dazu bei, ein positives Betriebsklima zu schaffen, das die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen stärkt. Dies ist nicht nur für die Zufriedenheit der Beschäftigten wichtig, sondern auch für den Erhalt und Transfer von Wissen und Erfahrung im Unternehmen. Eine solche Kultur hilft den Beschäftigten, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und sich sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Durch die Schaffung eines unterstützenden und flexiblen Arbeitsumfelds können Unternehmen zudem ihre Attraktivität als Arbeitgeber*in steigern und sich im Wettbewerb um talentierte Fachkräfte besser positionieren. Insgesamt führt eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu einer Win-Win-Situation, von der sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten profitieren.

DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN UND DEM MANAGEMENT

Führungskräfte spielen bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen eine zentrale Rolle und vermitteln täglich zwischen den betrieblichen und privaten Anforderungen ihrer Beschäftigten. Die Berücksichtigung beider Anforderungen stellt eine besondere Herausforderung an ihre soziale und fachliche Kompetenz dar. Klare Leitlinien und eindeutige Vorgaben seitens der Unternehmensleitung können diese Gratwanderung deutlich entschärfen und die praktische Umsetzung im betrieblichen Alltag transparenter machen. Gerade jüngere Führungskräfte, die selbst von den Widersprüchen zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen betroffen sind, müssen eine Balance finden, die sowohl die eigene Karriereorientierung als auch die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Entscheidend ist, dass das Management die Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen erkennt und dafür sorgt, dass diese konsequent auf allen Ebenen des Unternehmens umgesetzt werden. Führungskräfte müssen nicht nur Vorbild sein, sondern die Nutzung familienfreundlicher Angebote aktiv fördern und unterstützen. Durch gezielte Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen können Führungskräfte besser auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingehen und eine Kultur des gegenseitigen Respekts und Verständnisses fördern. Dies steigert das Wohlbefinden der Beschäftigten und stärkt zugleich ihre Loyalität und langfristige Bindung an das Unternehmen.

EINFÜHRUNG UND UMSETZUNG FAMILIENFREUNDLICHER MAßNAHMEN NACH DEM FAMILY-FRIENDLY-WORKPLACE-MODELL (FFW)

SCHRITT 1: ENTWICKLUNG DER FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITSPLATZSTRATEGIE

Der erste Schritt besteht darin, eine klare und umfassende Strategie für die Entwicklung eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes zu formulieren. Dazu gehören die Definition einer Vision, die Festlegung von Zielen und die Identifizierung der wichtigsten Vorteile und Herausforderungen einer solchen Initiative:

- 🌀 **Festlegung der Ziele:** Eine Gruppe von Schlüsselmanager*innen und/oder Personalverantwortlichen sollte zusammenkommen, um die wichtigsten Botschaften zu diskutieren und zu priorisieren, die die Gründe des Unternehmens für die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes beschreiben. Diese Botschaften sollten in einem kurzen, prägnanten Satz zusammengefasst werden. Beispiele könnten sein, dass die FFW-Initiativen mit der Vision und den Prioritäten des Unternehmens übereinstimmen oder dass sie Vorteile wie eine stärkere Arbeitgebermarke und eine höhere Beschäftigtenbindung bieten.
- 🌀 **SWOT-Analyse:** Eine SWOT-Analyse sollte durchgeführt werden, um interne Stärken und Schwächen sowie externe Chancen und Bedrohungen zu bewerten. Dies hilft bei der Planung der notwendigen Schritte zur Entwicklung und Umsetzung der FFW-Initiativen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Strategie-Entwicklung:** Die FFW-Strategiebewertung kann verwendet werden, um alle strategischen Inputs für die Entscheidungsfindung zu sammeln. Dazu gehören die aktuelle Position des Unternehmens in Bezug auf FFW, die geplanten Initiativen und die angestrebte Position in der Zukunft. Praktische und abstrakte Unterstützungsmaßnahmen sollten berücksichtigt werden, um die Lücke zwischen der aktuellen und der angestrebten FFW-Position zu schließen.
- ☞ **Risikobewertung:** Eine Bewertung der möglichen Risiken und Herausforderungen, die mit der Nichtumsetzung einer familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung verbunden sind, sollte durchgeführt werden. Dazu gehört auch die Identifizierung von Risiken, wie z. B. die Beeinträchtigung der Work-Life-Balance der Beschäftigten oder die Arbeitgeberattraktivität.

SCHRITT 2: PLANUNG DES FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITS-PLATZES

Der zweite Schritt konzentriert sich auf die detaillierte Planung der Aktivitäten, die erforderlich sind, um die familienfreundlichen Arbeitsplatzinitiativen entsprechend der festgelegten Strategie umzusetzen.

- ☞ **Übersicht über die Planung:** Es wird eine Übersicht der Aktivitäten, der beteiligten Personen und der benötigten Zeit erstellt, um die FFW-Aktivitäten im Unternehmen zu steuern und umzusetzen. Diese Übersicht hilft allen Beteiligten, dem gleichen Fahrplan zu folgen und Zeitpläne und Verantwortlichkeiten im Auge zu behalten.
- ☞ **Ressourcenplanung:** Die benötigten Ressourcen (Zeit, Geld und Personal) müssen identifiziert und entsprechend der Strategie zugeordnet werden. Dazu gehört auch die Berücksichtigung des lokalen und rechtlichen Kontexts bei der Auswahl und Planung von Initiativen.
- ☞ **Detaillierter Aktionsplan:** Für jede ausgewählte Aktivität wird ein detaillierter Plan erstellt, der die verantwortlichen Personen und die Eckdaten für die Umsetzung der FFW-Aktivitäten festlegt. Dieser Plan sollte regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten wie geplant voranschreiten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

SCHRITT 3: UMSETZUNG DER FAMILIENFREUNDLICHEN MAßNAHMEN

Der dritte Schritt zielt darauf ab, die geplanten familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen zu konkretisieren, zu testen und anzupassen.

- ☞ **Pilotphase:** Die ausgewählten Aktivitäten werden getestet und bei Bedarf angepasst. Dies beinhaltet die kontinuierliche Sammlung von Feedback von Beschäftigten und Manager*innen bezüglich der Initiativen, ihrer Umsetzung und ihrer Auswirkungen.
- ☞ **Feedback-Schleifen:** Regelmäßiges Feedback von den Beteiligten hilft dabei, die Maßnahmen fortlaufend zu verbessern und sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen und Erwartungen der Beschäftigten entsprechen.
- ☞ **Anpassung der Maßnahmen:** Basierend auf dem gesammelten Feedback und den Ergebnissen der Pilotphase werden die Maßnahmen entsprechend angepasst und weiterentwickelt, um eine optimale Wirkung zu erzielen.

SCHRITT 4: ÜBERWACHUNG UND ANPASSUNG DER MAßNAHMEN

Der vierte Schritt stellt sicher, dass die umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um eine langfristige Wirkung und eine nachhaltige Integration in bestehende Prozesse und die Unternehmenskultur zu gewährleisten.

- ☞ **Rahmen für die Überwachung:** Es wird ein Rahmen für die Überwachung und Anpassung der FFW-Strategie, der Ziele und Schlüsselindikatoren (KPIs) sowie der eingeleiteten Maßnahmen entwickelt. Dieser Rahmen muss an die spezifische Struktur und das Governance-Modell der Organisation angepasst werden.
- ☞ **Kontinuierliches Monitoring:** Es werden kontinuierlich Daten erhoben und analysiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Dazu gehört auch die Festlegung von Verantwortlichkeiten für die Überwachung und Anpassung jeder Maßnahme.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Anpassungsprozess:** Es wird ein klarer Prozess für die Anpassung der FFW-Komponenten eingerichtet, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen von Änderungen verstanden und berücksichtigt werden, bevor sie genehmigt werden. Dies beinhaltet die Identifizierung der verantwortlichen Personen und Beteiligten für die Bewertung und Genehmigung von Anpassungen.

DIE VIELFALT FAMILIENFREUNDLICHER MAßNAHMEN

Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl von familienfreundlichen Maßnahmen, die von Unternehmen eingesetzt werden können, um den vielfältigen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden. Eine große Bandbreite familienfreundlicher Angebote ermöglicht es den Beschäftigten, ihre beruflichen Verpflichtungen besser mit ihren familiären und persönlichen Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Dabei ist es wichtig, möglichst unterschiedliche und umfassende Maßnahmen umzusetzen, da die Bedürfnisse der Beschäftigten unterschiedlich sind und maßgeschneiderte Unterstützung erfordern. Zu den Maßnahmen, die eingesetzt werden können, gehören unter anderem:

- ☞ **Schaffung flexibler Arbeitszeiten/Arbeitszeitkonten:** Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann dazu beitragen, den Bedürfnissen der Beschäftigten besser Rechnung zu tragen und Betreuungsengpässe besser zu überbrücken. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine individuelle Steuerung der Arbeitszeit und können beispielsweise zum Abbau von Überstunden oder zum Ansparen von Urlaubstagen genutzt werden.
- ☞ **Bereitstellung von betriebseigenen Kindertagesstätten oder Krippen:** Die Einrichtung von Betriebskindergärten oder -krippen direkt am Arbeitsplatz kann Beschäftigten helfen, ihre Kinder in der Nähe des Arbeitsplatzes betreuen zu lassen. Dies reduziert den Stress durch lange Anfahrtswege und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Beschäftigte in Schichtarbeit oder mit langen Anfahrtswegen.
- ☞ **Unterstützung bei der Organisation von Notfallbetreuung:** Die Einrichtung einer Notfallbetreuung kann Beschäftigten helfen, kurzfristige Betreuungslücken zu überbrücken, sei es aufgrund von Krankheit oder unerwarteten Ereignissen. So können Beschäftigte auch in unvorhergesehenen Situationen beruhigt arbeiten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Einführung von Sabbaticals:** Die Möglichkeit, eine längere berufliche Auszeit zu nehmen, kann für Beschäftigte mit Familienpflichten eine wertvolle Option sein. Sabbaticals ermöglichen es, sich in Ruhe um familiäre Belange zu kümmern, ohne die berufliche Zukunft zu gefährden.
- ☞ **Unterstützung bei der Gesundheitsvorsorge von Familienangehörigen:** Die Bereitstellung von Zuschüssen oder Unterstützung bei der Gesundheitsvorsorge von Familienangehörigen kann eine zusätzliche Entlastung für Beschäftigte darstellen. Dies könnte z. B. Zuschüsse für Vorsorgeuntersuchungen oder für spezielle Therapien umfassen.
- ☞ **Kooperationen mit lokalen Familienberatungsstellen:** Kooperationen mit Beratungsstellen oder Familienzentren können den Beschäftigten Zugang zu professioneller Unterstützung und Beratung in Fragen der Familienorganisation, Erziehung oder Pflege ermöglichen. Dies kann dazu beitragen, dass die Beschäftigten ihre familiären Herausforderungen besser bewältigen können.
- ☞ **Telearbeit/Mobiles Arbeiten:** Arbeitstätigkeiten, die auch außerhalb des Betriebes erledigt werden können, lassen sich in vielen Fällen auch von zu Hause aus erledigen. Die Nutzung flexibler Arbeitsplätze - auch in Form von Telearbeitsplätzen - kann dazu beitragen, Arbeitswege zu verkürzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf zu erleichtern.
- ☞ **Familienfreundliche Schichtplanung:** Die Einführung familienfreundlicherer Schichtmodelle, z. B. feste Arbeitszeiten für Eltern, kann dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit besser mit den Bedürfnissen ihrer Familie in Einklang bringen können.
- ☞ **Jobsharing/Teilzeitarbeit:** Jobsharing-Modelle können dazu beitragen, Überforderung zu vermeiden und die Motivation und Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Dabei teilen sich zwei Beschäftigte eine Stelle. Durch die Arbeitsteilung können individuelle Belange und Bedürfnisse besser berücksichtigt werden. Insbesondere in der Phase mit kleinen Kindern kann Teilzeitarbeit eine Option sein, um Betreuungsaufgaben und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Elternteilzeit:** Die Elternteilzeit bietet Beschäftigten eine gesetzlich geregelte Möglichkeit, eine berufliche Auszeit zu nehmen, um die Betreuung von Kindern besser organisieren zu können. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann dadurch gestärkt werden, dass Beschäftigte lernen, Beruf und Familienphase miteinander zu vereinbaren.
- ☞ **Freistellung bei Pflegebedürftigkeit:** Beschäftigte brauchen manchmal Zeit, um Angehörige zu pflegen und zu betreuen. Bei Pflegebedarf ist es wichtig, dass Arbeitgeber*innen ihren Beschäftigten Freistellungen ermöglichen und sie dabei auch finanziell unterstützen. So können Beschäftigte den Spagat zwischen Beruf und Pflege meistern und werden unterstützt.
- ☞ **Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung:** Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Gesundheitsförderung kann dazu beitragen, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu steigern und langfristig krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden.
- ☞ **Förderung von Teilzeitbeschäftigten:** Die Förderung von Teilzeitbeschäftigten kann dazu beitragen, dass ein beruflicher Aufstieg auch bei reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Damit können Teilzeitbeschäftigten weitere Perspektiven eröffnet und gleichzeitig das Know-how und Engagement dieser Beschäftigten im Unternehmen gehalten werden. Darüber hinaus kann die Förderung von Teilzeitbeschäftigten auch ein positives Signal an die Belegschaft sein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen gefördert wird.
- ☞ **Übernahme von Kinderbetreuungskosten:** Die Übernahme von Kinderbetreuungskosten durch den Arbeitgeber kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Eine finanzielle Entlastung kann zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen und die Bereitstellung von Betreuungsangeboten kann auch zu einer besseren Flexibilisierung der Arbeitszeiten führen.
- ☞ **Beratungsangebote zu Fragen der Kinderbetreuung und Pflege:** Beschäftigte benötigen manchmal Unterstützung bei der Organisation von Pflege- oder Betreuungsaufgaben. Beratungsangebote können helfen, geeignete Lösungen zu finden und die Organisation zu erleichtern. Damit wird den Beschäftigten auch deutlich signalisiert, dass sich das Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Freizeit- und Erholungsangebote für Familien:** Spezielle Freizeit- und Erholungsangebote wie Familienausflüge, Erholungsurlaube oder Ermäßigungen für Freizeitparks können zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und gleichzeitig den Familienzusammenhalt stärken.
- ☞ **Regelmäßige Schulungen zum Thema Work-Life-Balance:** Die Durchführung von Workshops oder Schulungen zum Thema Work-Life-Balance kann den Beschäftigten helfen, besser mit Stress und Belastungen umzugehen und geeignete Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln.
- ☞ **Unterstützung bei der Einrichtung von Heimarbeitsplätzen:** Für Tätigkeiten, die nicht in der Werkstatt oder an der Montagelinie, wohl aber in der Verwaltung erledigt werden können, kann eine Unterstützung bei der Einrichtung von Heimarbeitsplätzen (z. B. Zuschüsse für Büromaterial) dazu beitragen, dass Beschäftigte mit weniger flexiblen Arbeitsbedingungen ihre familiären Verpflichtungen besser wahrnehmen können.
- ☞ **Gewährung von Sonderurlaub für familiäre Anlässe:** Die Möglichkeit, für besondere familiäre Anlässe wie Schulausflüge, Elternabende oder wichtige Familientermine zusätzlichen Urlaub zu nehmen, kann dazu beitragen, dass Beschäftigte wichtige Momente im Leben ihrer Kinder oder Familienangehörigen wahrnehmen können, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages