



# Chefsache Familie!

Ratgeber zur Fachkräftesicherung durch  
familienbewusste Personalpolitik







# Chefsache Familie

Kluge Köpfe werden knapper. Wer freie Stellen zu besetzen hat, weiß das. Umso wichtiger wird es deshalb, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Was diese bindet, zieht weitere an.

Wie schaffen Sie attraktive Arbeitsbedingungen? Sinn macht es, sich an den Lebensphasen der Fachkräfte zu orientieren: Welche typischen Herausforderungen haben sie in verschiedenen Lebensabschnitten zu meistern und wie können Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei helfen?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dabei ein großes Thema. Bedingt durch die demographische Entwicklung geht es dabei nicht allein um Kinder. Immer mehr Beschäftigte im Alter ab 40 Jahren pflegen Angehörige. Das stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Wie Ihnen eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik helfen kann, Ihren Personalbedarf zu decken, möchten wir Ihnen mit diesem kurzen Leitfaden zeigen. Dabei geht es uns darum, Ihnen erste Anstöße zu geben. Gerne beraten wir Sie individuell und persönlich. Machen Sie einen Termin mit uns aus. Wir sind für Sie da!

# Das Fundament



## Beginnen Sie mit einer Situationsanalyse!

Überlegen Sie sich im Vorfeld, welche Chancen und Hürden sich aufgrund Ihres Unternehmensstandortes in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben: Liegt Ihr Unternehmen im städtischen oder ländlichen Raum? Welche Infrastruktur ist vorhanden? Wie sieht es am Wohnort Ihrer Beschäftigten aus? Finden sie heraus, welche Bedarfe in Ihrem Unternehmen bestehen. Altersstrukturanalyse, Krankenstandanalyse, Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche oder Workshops bieten sich hier an.

## Machen Sie eine lebensphasenorientierte Personalpolitik zur Chefsache!

Etablieren Sie Familienbewusstsein als Teil der Unternehmens- und Führungskultur. Setzen Sie sich mit dem Thema auseinander, schaffen Sie ein Bewusstsein für Vereinbarkeitsfragen. Passen Sie Ihr Unternehmensleitbild entsprechend an. Verankern Sie eine familienbewusste Personalpolitik in Ihren Führungsleitlinien. Eine Betriebsvereinbarung kann Signalwirkung entwickeln.

## Sensibilisieren Sie Führungskräfte und Belegschaft!

Papier ist geduldig: Machen Sie familienbewusste Personalpolitik zum Thema. Lassen Sie Ihre Führungskräfte schulen, um Verständnis für die Beschäftigten und ihre familiensituationsabhängigen Bedarfe zu erzielen. Sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft durch Beiträge in Belegschafts- und Betriebsversammlungen. Seien Sie als Unternehmensleitung Botschafter und Vorbild!

## Wählen Sie die für Ihr Unternehmen passenden Handlungsfelder aus!

Erarbeiten Sie, gerne auch mit externer Expertise, ein konkretes betriebliches Handlungskonzept: Definieren Sie Ziele, aber achten Sie darauf, dass diese realistisch bleiben. Sonst ist Enttäuschung vorprogrammiert.

## Lassen sie ihre Beschäftigten an der Entwicklung teilhaben!

Wie wäre es, wenn Sie eine Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit“ aus Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern bilden?

## Entwickeln Sie bedarfsgerechte, umsetzbare Maßnahmen!

Jedes Unternehmen ist anders. Entscheidend für die Maßnahmeauswahl sind die spezifischen Bedarfe Ihrer Belegschaft. Aber natürlich beeinflussen auch Branche, Betriebsgröße, interne Arbeitsabläufe und betriebliche Erfordernisse, was geht und sinnvoll ist. Standardlösungen gibt es nicht.

Nachfolgend zeigen wir Ihnen, mit welchen Maßnahmen man helfen kann, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Wählen Sie die passenden für sich aus. Gerne unterstützen wir Sie dabei!



### [www.arbeitszeitbox.de](http://www.arbeitszeitbox.de)

Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben bietet Ihnen die „Arbeitszeit-Box“. Praxisgerecht aufbereitet finden Sie hier arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, Erfahrungen aus Betrieben sowie bereits existierende Instrumente und Konzepte zum Thema Arbeitszeit.



# Die Bausteine



## Flexible Arbeitsgestaltung

Viele Ansatzpunkte Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, bietet die Arbeitsgestaltung. Achten Sie darauf, Maßnahmen auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Belegschaft abzustimmen. Gerade kleinere Unternehmen können das oft gut und punkten damit im Wettbewerb.

### Arbeitszeit:

Zeit ist der Dreh- und Angelpunkt für Beschäftigte – egal ob bei Kinderbetreuung oder Pflege. Nicht immer geht es dabei nur darum Zeit, sondern auch gemeinsame Zeit zu haben, beispielsweise wenn der Partner oder die Partnerin Schichtarbeit leistet. Folgende Möglichkeiten bieten sich:

- › an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte flexible Arbeitszeiten: Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit
- › Teilzeitmodelle: Teilzeit (16 – 25h), Vollzeitnahe Teilzeit (26 – 35+h), Jobsharing
- › vorübergehende Arbeitszeitreduzierung
- › „Muttischichten“
- › 4-Tage-Woche (Montage) Urlaub im Block
- › Arbeitsfreistellung lt. Gesetz: z.B. Elternzeit, Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit, Familienpflegezeit
- › unbezahlter Urlaub (über die gesetzlichen Regelungen hinaus)

### Arbeitsort:

- › alternierende Telearbeit: abwechselndes Arbeiten am Bildschirmarbeitsplatz zu Hause und im Unternehmen
- › Home-Office: gelegentliches Arbeiten von zu Hause aus
- › Telearbeit: vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich
- › mobiler Arbeitsort: wechselnde Arbeitsorte

### Arbeitsorganisation:

- › Teamarbeit
- › feste Vertretungsregelungen
- › Jobsharing
- › vorübergehender Arbeitsplatztausch
- › Rücksichtnahme bei Überstunden und Dienstreisen
- › Planung von Besprechungszeiten (abgestimmt auf Regelbetreuungszeiten)
- › telefonische Erreichbarkeit am Arbeitsplatz
- › flexible Führungsmodelle



## Angebote für Beschäftigte mit Kindern

Vielfältig sind auch die Ansatzpunkte, Beschäftigte mit Kindern über die Maßnahmen einer flexiblen Arbeitsgestaltung hinaus zu unterstützen.

### Bereitstellen von Informationen

Das Internet macht Informationen zugänglich für jedermann. Doch oft fällt es schwer und kostet viel Zeit, aktuelle, qualitativ hochwertige und passende Angebote im Meer der Informationen zu finden. Hier können Sie Ihre Beschäftigten entlasten, indem Sie häufig benötigte Informationen anbieten.

Relevante Themen:

- › Elternzeit und Elterngeld
- › Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in
- › Kindertagespflege
- › Schulwesen
- › Regionale Kinderbetreuungsangebote außerhalb von Kindergarten und Schule



*Nützliche Linktipps und Online-Materialien finden Sie unter [www.thaff-thueringen.de](http://www.thaff-thueringen.de). Gerne helfen wir Ihnen auch persönlich und individuell bei der Zusammenstellung der richtigen Informationen.*

### Gewähren von steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschüssen zur Kinderbetreuung!

Der Gesetzgeber unterstützt Maßnahmen der Arbeitgeber, die die Beschäftigten entlasten, ihre noch nicht schulpflichtigen Kinder betreuen zu lassen. Ihre Steuerberatung zeigt Ihnen die für Sie passenden Möglichkeiten auf.

### **Betrieblich unterstützte Betreuungsangebote**

Das Spektrum betrieblich unterstützter Betreuungsangebote beginnt beim Eltern-Kind-Zimmer und endet beim Betriebskindergarten sowie der betrieblich unterstützten Ferienbetreuung. Die Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen, Belegplätze in Kindertagesstätten oder die Organisation einer Notfallbetreuung sind ebenfalls in Betracht zu ziehende Möglichkeiten. Prüfen Sie, was für Sie darstellbar ist. Oft helfen auch Kooperationen. Gerne suchen wir mit Ihnen gemeinsam nach passenden Wegen!

### **Kinderfeste und Kinderweihnachtsfeiern**

Eine gute Möglichkeit bieten Ihnen auch Kinderfeste oder Kinderweihnachtsfeiern für Mitarbeiterkinder, um Wertschätzung zu signalisieren und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken.

### **Familienunterstützende Leistungen**

Falls Sie noch Luft nach oben sehen: Vielleicht können Sie Babysitter-, Hausaufgabenbetreuungs- oder Nachhilfeleistungen vermitteln? Auch die Einrichtung einer Annahmestelle für Wäsche-/Textilreinigung im Unternehmen kann für Familien eine Entlastung bedeuten. Achten Sie aber darauf, dass Aufwand und Nutzen für Sie stimmen.



### **Angebote für Beschäftigte mit unterstützungs- und pflegebedürftigen Angehörigen**

Alternde Belegschaften und eine steigende Anzahl von Pflegebedürftigen in Thüringen führen dazu, dass eine wachsende Zahl an Beschäftigten ihre Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen unter einen Hut bringen müssen. Deshalb werden Angebote für Beschäftigte mit unterstützungs- und pflegebedürftigen Angehörigen immer wichtiger.

### **Bereitstellung von Informationen**

Gebündelt im „Betrieblichen Pflegekoffer Thüringen“ bieten wir unter [www.thaff-thueringen.de](http://www.thaff-thueringen.de) Informationen zu allen wichtigen Fragen rund um das Thema der Pflege von Angehörigen.

### **Informationsveranstaltungen, Kompetenztrainings, Vorträge**

Wir unterstützen Sie gerne, wenn Sie Informationsveranstaltungen, Kompetenztrainings oder Vorträge in Ihrem Unternehmen planen. Ansprechpartner sind zudem Kranken- und Pflegekassen sowie Pflegestützpunkte.

### **Unternehmenseigene Anlaufstelle für Betroffene**

Für eine Erstberatung von Betroffenen kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter geschult werden. Ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zum Betrieblichen Pflegelotsen stellen wir Ihnen gerne vor.

### **Austausch zu Entlastungsangeboten**

Helfen können Sie Betroffenen, indem Sie einen Erfahrungsaustausch über Dienstleister, die pflegerische und hauswirtschaftliche Leistungen, Essenservice oder Fahrdienste anbieten, fördern.

### **Freistellungen / Sonderurlaub**

Pflegende Angehörige können in die Situation kommen, kurzfristig gefordert zu sein. Das kann der Besuch in der Klinik nach einer Akuteinweisung oder die plötzlich notwendige Begleitung zum Facharzt sein. Kurzfristige Freistellungen, auch stundenweise, sind hier für Betroffene sehr hilfreich. Wenn Sie als Unternehmen nicht den gesetzlichen Regelungen der Pflegezeit und Familienpflegezeit unterliegen: Denken Sie daran, dass die Probleme ihrer Beschäftigten dadurch nicht verschwinden. Prüfen Sie, was Sie freiwillig leisten können.

#### **Ob in Eltern- oder Pflegezeit:**

*Grundsätzlich sollten Sie die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigen. Gut sind auch Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme (Kollegen-Patenschaften).*

*Beachten Sie, dass sich die familiäre Situation Ihrer Beschäftigten, ob Erziehung oder Pflege, im Zeitablauf ändert. Regelungen und Abstimmungen müssen insofern angepasst werden, um bedarfsgerecht zu bleiben. Beispielsweise kann häufig die Stundenzahl bei Teilzeit erhöht werden, wenn die Kinder älter werden. Ihre Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken am besten, wenn Sie stets auf die speziellen Herausforderungen Ihrer Beschäftigten zugeschnitten sind.*



# Die Kommunikation



Das Fundament ist gelegt, die Bausteine zusammengesetzt. Jetzt ist es wichtig, dass Ihr Engagement bekannt wird.

## Informieren Sie Ihre Beschäftigten über Ihre betrieblichen Angebote!

Wichtig ist, dass Ihre Belegschaft von den Angeboten erfährt. Machen Sie die Maßnahmen Ihrer Lebensphasenorientierten Personalpolitik im Unternehmen bekannt.

Geeignet hierzu sind:

- › Mitarbeiterzeitungen, Rundbriefe wie beispielsweise Väterbriefe, „Schwarzes Brett“, Newsletter, Intranet oder Mitarbeiterversammlungen
- › Informationen an zentraler Stelle oder eine betriebsinterne Anlaufstelle „Familie“
- › Betriebsvereinbarungen

Wie Sie Ihren Mitarbeitern es einfacher machen, Beruf und Familie zu vereinen, sollte kein Betriebsgeheimnis sein. Schließlich geht es nicht nur darum, Personal zu binden, sondern auch Personal zu gewinnen.

## Tue Gutes und rede darüber!

Ein aktives Personalmarketing hilft Ihnen, Ihr Unternehmen mit seinen Vorzügen bekannt zu machen.

Nutzen Sie Instrumente wie:

- › Webauftritt (Über uns, Karriereseite)
- › Unternehmensbroschüre
- › Pressemitteilungen (z.B. zu Kinderweihnachtsfeiern, Ferienangeboten für Mitarbeiterkinder etc.)
- › Tage der offenen Tür

Zudem können Sie Ihre Familienfreundlichkeit extern begutachten lassen. Die Teilnahme an Wettbewerben oder die Zertifizierung mit einem Qualitätssiegel bringen Sie weiter und bieten neue Anlässe zur Kommunikation.

# Das Controlling



Eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik ist kein Selbstzweck. Sie soll Sie im Ringen um die Fachkräfte attraktiver machen. Deshalb ist ein Controlling wichtig.

## Machen Sie sich ein Bild über die Wirksamkeit der Angebote und veränderte Bedarfe!

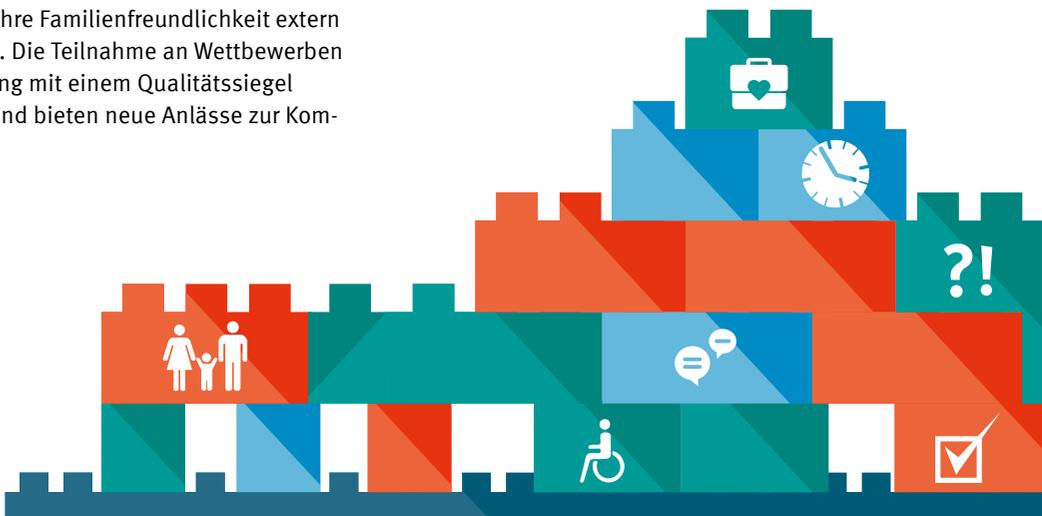
Nutzen Sie Mitarbeiterjahresgespräche sowie Mitarbeitergespräche vor, während und am Ende einer Eltern- oder Pflegezeit. So können Sie feststellen, ob sich Ihre Maßnahmen mit den Bedarfen decken. Ermitteln Sie, sofern möglich, Kosten-Nutzen-Relationen. Um Ihr Engagement zu optimieren hilft zudem oft ein Blick nach außen.

## Vernetzen Sie sich!

Regionale Netzwerke wie die Lokalen Bündnisse für Familie oder überregionale Netzwerke wie „Erfolgsfaktor Familie“ ermöglichen einen Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten.

Sie sehen: Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, gibt es viele. Nicht jede passt zu jedem Arbeitgeber. Aber es findet sich immer etwas und auch kleine Schritte sind besser als keine.

## Informieren Sie sich, lassen Sie sich beraten, suchen Sie sich Partner und nutzen Sie die kostenfreien Angebote der ThAFF!





FOLGEN SIE UNS!

**Herausgeber:**

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH  
Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)  
Telefon +49 (0)361 5603-520  
Telefax +49 (0)361 5603-330  
E-Mail [thaff@leg-thueringen.de](mailto:thaff@leg-thueringen.de)

Postanschrift:  
Mainzerhofstraße 12, 99084 Erfurt  
Besucheradresse:  
Peterstraße 5, 99084 Erfurt