



Wirtschaftsförderung
Südwestmecklenburg

NATÜRLICH GUTES BUSINESS

Handbuch Familienfreundliche Unternehmen





Vorwort

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die meisten Arbeitnehmer:innen ein wichtiges Kriterium bei der Jobsuche. Besonders bei der jüngeren Generation wird ein harmonischer Einklang zwischen Kindern und Karriere in Zukunft einen immer größeren Stellenwert einnehmen.

Unternehmen, die ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen, haben deshalb einen enormen Wettbewerbsvorteil. Wenn Sie Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Grundsteine für eine ausgeglichene Work-Life-Balance legen, haben Sie bessere Karten, hervorragend ausgebildete Arbeits- und Fachkräfte zu rekrutieren.

Mit diesem Handbuch möchten wir Unternehmen dabei unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen in ihrem Betrieb umzusetzen und damit die Unternehmenskultur zu stärken.

Außerdem erhalten interessierte Unternehmen mit diesem Handbuch einen Leitfaden, der den Auditierungsprozess zur Erlangung des Siegels "Familienfreundliches Unternehmen" darstellt.

Familienfreundlichkeit entwickelt sich zunehmend zu einem wesentlichen Bestandteil moderner Personal- und Unternehmensstrategien. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der steigenden Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität rückt die Frage, wie Unternehmen ihre Beschäftigten in unterschiedlichen Lebenssituationen unterstützen können, immer stärker in den Fokus. Arbeitsmodelle, die Flexibilität ermöglichen, gewinnen dabei ebenso an Bedeutung wie eine Unternehmenskultur, die Verständnis für familiäre Verpflichtungen zeigt.

Nicht zuletzt trägt eine familienfreundliche Ausrichtung dazu bei, dass Unternehmen resilienter gegenüber wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen werden. Wer die Lebensrealitäten der Beschäftigten ernst nimmt und nachhaltige Strukturen schafft, investiert in Stabilität, Motivation und Leistungsfähigkeit und damit in die eigene Zukunftsfähigkeit.



Inhalt

01	
4 Gründe für Familienfreundlichkeit	Seite 4
02	
Der Auditierungsprozess	Seite 5
03	
Kriterienkatalog für das Siegel	Seite 7
04	
Ihr Ansprechpartner bei der Wirtschaftsförderung Südwestmecklenburg	Seite 11
05	
Weiterführende Links und Hinweise	Seite 12

01 Vier Gründe für Familienfreundlichkeit



Stärkere Unternehmens- identifikation

Familienfreundliche Unternehmen haben auf lange Sicht zufriedener Mitarbeiter:innen. Zufriedenheit wirkt sich positiv auf die Leistung aus. Eine geringe Fluktuationsrate erspart aufwendiges Recruiting und hält das Know-How in der Firma.



Höhere Arbeitgeber:innen- attraktivität

Flexible Arbeitszeiten, Unterstützungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten sind wichtige Kriterien, die die Attraktivität eines Jobs erhöhen.

Sind Sie für Ihre Familienfreundlichkeit bekannt, haben Sie bessere Chancen, die perfekten Bewerber:innen zu gewinnen.



Motivations- Booster

Zufriedene Mitarbeitende sind motivierter, engagierter und leistungsfähiger. Geringere Abwesenheitszeiten und Fluktuation zählen zu den positiven Effekten. Eine wertschätzende Führung macht den Unterschied.



Win-Win- Situation

Arbeitnehmer:innen halten bereits bei der Stellensuche gezielt Ausschau nach familienfreundlichen Jobs. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance bedeutet eine Win-Win-Situation für alle, erst recht für Leistungsträger:innen.



02 Der Auditierungsprozess

Das Verfahren

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben spielt für Fachkräfte eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Väter und Mütter möchten sich gleichberechtigt um ihre Kinder kümmern und den Familienalltag miteinander teilen. Dabei ist die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Kita oder einer anderen Betreuungseinrichtung nur ein Aspekt. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitjobs als Männer und 42 % der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, die gar nicht am Erwerbsleben teilnehmen, gaben als Grund die Betreuung von Kindern oder anderen Familienmitglieder an.

Ein familienfreundliches Unternehmen sichert sich also einen klaren Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, sobald die Pflege eines Familienangehörigen notwendig wird. Fachkräfte sind Goldstaub und ihre Arbeit legt die Grundlage eines jeden wirtschaftlichen Erfolgs. Sie für das Unternehmen zu gewinnen und einzuarbeiten ist oftmals ein langwieriger als auch kostenintensiver Prozess. Umso wichtiger ist es, diese Menschen im Unternehmen – und zwar möglichst lange – zu halten.

Von diesen Gedanken ausgehend, führen wir das Bewerbungsverfahren um das Siegel Familienfreundliches Unternehmen durch. Dabei ist nicht die Größe des Unternehmens entscheidend, sondern wie konkret Familienfreundlichkeit für alle gelebt wird. Auch kleine und mittlere Unternehmen können hier punkten.

Die Kriterien sind an das Unternehmensprogramm der Bundesinitiative Erfolgsfaktor Familie angelehnt, aber nach regionalen Gegebenheiten überarbeitet.



02 Der Auditierungsprozess

Der Ablauf

In nur vier Schritten durchlaufen Bewerbende das Bewerbungsverfahren zur Vergabe des Siegels Familienfreundliches Unternehmen.

1. Zunächst reichen Sie den ausgefüllten Fragebogen bei uns ein. Stellen Sie zusätzlich in einem Motivationsschreiben dar, warum Sie das Siegel erhalten sollten und fügen Sie Ihrer Bewerbung entsprechende Belege bei.
2. Die Jury sichtet Ihre Bewerbungsunterlagen und entscheidet nach einem Punktesystem über die Zulassung zu einem Audit.
3. Die Jury aus Vertreter:innen der IHK zu Schwerin, der Kreishandwerkerschaft Westmecklenburg-Süd, der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, des Unternehmerverbandes, des Landkreises Ludwigslust-Parchim, der Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen und Spezialisten im Bereich Familienbildung als auch betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg führt das Audit an Ihrem Standort durch. Dabei werden bis zu vier Jurymitglieder entsandt.
4. Nach dem erfolgreichen Audit, erhalten Sie direkt vor Ort die Entscheidung über die Vergabe des Siegels. Es steht Ihnen für Ihre Öffentlichkeitsarbeit als auch interne Kommunikation zur Verfügung. Sie können das Siegel für die Mitarbeiterbindung genauso einsetzen wie für die Anwerbung neuer Mitarbeitenden, etwa in Stellenanzeigen.



03 Kriterienkatalog für das Siegel

Auf den folgenden Seiten finden Sie den Kriterienkatalog, der für die Bewertung Ihres Unternehmens herangezogen wird. Bitte beachten Sie, dass die jeweiligen Punkte kurz erläutert werden und Belege für Ihre Angaben zwingend mitgeliefert werden müssen.

Unterstützungsprogramme im Rahmen der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, um Familie und Beruf zu vereinbaren? (z.B.: Voll/Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Job-Sharing, Lebensarbeitskonten, Telearbeit, Home Office, Elternschicht, flexible Schichtübergabe, etc.).
- Werden individuelle und flexible Arbeitszeitwünsche Ihrer Beschäftigten umgesetzt? (z.B.: besonderer Regelungen für Eltern, Alleinerziehende, Pflegende; Umgehung der Kernarbeitszeit in Notfällen; vorübergehende Arbeitszeitverlegung, um Pflege zu ermöglichen; Abholung von Kindern aus Kita/Schule in Notfällen).
- Bieten Sie betrieblich unterstützte oder innerbetrieblich organisierte Kinderbetreuung auch in der Ferienzeit an bzw. informieren Sie Ihre Mitarbeitenden dazu? (z.B.: Kinder können mit an den Arbeitsplatz gebracht werden, Belegungsplätze in einer Kita, Zuschüsse zum Ferienlager, Informationen zu Ferien- und Freizeitangeboten in der Region).

Unterstützungsprogramme im Rahmen der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege

- Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über externe Beratungsangebote für Familien bzw. unterstützen Sie aktiv? (z.B. durch Information zur Beratungslandschaft (FIN, Familienlotse in LUP, Frühe Hilfen, Familienberatung, Schwangerschaftsberatung, Migrationsberatung, Pflegestützpunkte), Familien-App des Landkreises, Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche für Kinder, Hilfe bei Wohnungs-/Haussuche).



03 Kriterienkatalog für das Siegel

- Unterstützen Sie Projekte und Events für Familien, Kinder, Jugendliche und/oder Senioren durch z.B. Sponsoringtätigkeiten oder Kooperationen? (z.B. Kooperationen mit Schulen/Kitas zur Berufsorientierung, Betriebsführungen für Kita/Schule, Sponsoring von Vereinen und Sportmannschaften, Unterstützung von Kinderfesten, Freistellung von Mitarbeitenden fürs Ehrenamt).
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden mit geldwerten Leistungen? (z.B.: Pflegekosten, Begrüßungsgeld für Neugeborene, Arbeitsmaterial, Arbeitskleidung, Lehrmaterial, Mitarbeitenderversorgung, Altersvorsorge, Mitarbeitendedarlehen, Mitarbeitenderabatte, Versicherungen, Zahlung von Essengeldzuschuss für Kinder, Zahlung von Betreuungskosten, Wohnungskaution, Zuschuss zu Fahrtkosten, Haushaltsnahe Dienstleistungen).
- Welche Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind in Ihrem Unternehmen implementiert?
- Welche gesundheitsfördernde Maßnahmen setzen Sie konkret um? (Beispiele: regelmäßige Kurse zur Stressbewältigung, Sucht, Bewegung und/oder Ernährung, jährlicher Gesundheitstag, Bewegungsangebote im Unternehmen, Massageangebote, bewegte Pause).
- Wie organisieren Sie den Wiedereinstieg Ihrer Mitarbeitenden nach einer längeren Abwesenheit wie z.B. Elternzeit/Pflegezeit oder längerer Krankheit? (Beispiele: Wie gestalten Sie die Wiedereinstiegsgespräche? Bieten Sie Unterstützungsangebote an, z.B. Auffrischungsseminare für Fachkenntnisse, besondere Arbeitszeitmodelle, aktive Ansprache des Themas Stillzeit).
- Informieren und/oder unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden rund um das Themenfeld Pflege? (z.B.: Übersicht über mögliche Angebote (Flyer zu den Pflegestützpunkten, Pflegekoffer)
- Unterstützung bei der Suche nach Pflegeplatz, Unterstützung bei der Antragsstellung, Informationen zur Pflegezeit, Möglichkeit während der Pflegezeit in Teilzeit zu arbeiten).



03 Kriterienkatalog für das Siegel

Unternehmenskultur

- Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Kompetenzstelle für die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege von Angehörigen und zum Gesundheitsmanagement?
- Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden regelmäßig über familienfreundliche Angebote? In welcher Form informieren Sie und wie stellen Sie sicher, dass diese Informationen alle erreichen? (z.B. über Newsletter, Info-Tafel, regelmäßige Gespräche, Info-Brief, Intranet, Mitarbeitendenzeitung, Aushänge, App, Mitarbeiterversammlung, Jahresgespräche).
- Ist das Personalentwicklungsangebot lebensphasenorientiert? (Beispiele: Gestaltung des Übergangs in die Ruhestandsphase, Vermittlung von Erfahrungen an jüngere Mitarbeitende und umgekehrt (Wissensmanagement), Mentoring/Coaching für angehende Führungskräfte, gezielte Weiterbildungsangebote während der Ausbildung, Elternzeit/Pflegezeit und für ältere Beschäftigte).
- Gibt es Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb und wie werden diese gestaltet? (Beispiele: Freistellung zu externen Weiterbildungen, Qualifizierungsangeboten während der "normalen" Arbeitszeit, Angebot von Führungskräfte-Seminaren, hybride und/oder digitale Angebote, die arbeitsplatzunabhängig wahrgenommen werden können).
- Gibt es spezielle Unterstützungsangebote für Auszubildende/Dualstudierende? (Beispiele: Übernahme von Kosten für: Fahrten zum Betrieb und/oder zur Berufsschule, Unterbringung während der Berufsschule, Lehrmaterialien, Ausrüstung; Unterstützung durch Nachhilfe; Hilfe bei der Suche nach Unterkunft; Stellung von Unterkunft; Teilzeit für Mütter/Väter).
- Ist die Vereinbarkeit ein Thema in Mitarbeitenden- und Bewerbungsgesprächen?



03 Kriterienkatalog für das Siegel

- Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die Möglichkeiten und Regelungen vor, während und zum Ende der Elternzeit/Pflegezeit? Wie planen und gestalten Sie diese Zeit? (z.B.: aktive Ansprache der Mitarbeitenden vor Antritt der Abwesenheit; Kontakthalten während Abwesenheit; Zusenden von internen Angeboten zu Weiterbildungsmaßnahmen, offene Stellen im Unternehmen, Einladung zu Teamveranstaltungen).
- Gibt es besondere Maßnahmen zur Förderung einer familienorientierten Unternehmenskultur? (z.B. Schnuppertage für Familienangehörige, Praktika/Ferienarbeit für Kinder von Mitarbeitenden, Mitarbeiterbefragung, offenes Ohr der Führungskräfte für diese Themen, interne Meetings nur während der Kernarbeitszeit, Berücksichtigung der Schulferien und Schließzeiten bei der Urlaubsplanung, Betriebsfeste mit Einbeziehung von Partner:innen, Kindern, Senioren).
- Für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten: Gibt es ein verschriftliches Leitbild, in dem die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie die Chancengleichheit verankert ist?

Flankierende Maßnahmen

- Externe Kommunikation: Kommunizieren Sie Ihre Familienfreundlichkeit über Ihre Öffentlichkeitsarbeit nach außen? (z.B. in Stellenanzeigen, auf der Webseite, in Bewerbungsgesprächen, auf Jobmessen, Tag der offenen Tür).
- Hat Ihr Unternehmen eine Mitgliedschaft, Partnerschaft oder Kooperation im jeweiligen Landkreis?



04 Ihre Ansprechpartnerin bei der Wirtschaftsförderung Südwestmecklenburg

Wenn auch Sie sich stärker mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen möchten, nehmen Sie einfach Kontakt zu uns auf. Gerne beraten Sie bei der Bewerbung für das Siegel "Familienfreundliches Unternehmen".

Bereits über 80 Unternehmen haben unsere Projektmanagerinnen für den Bereich Fachkräftesicherung zertifiziert. Von Kleinstbetrieben mit drei Mitarbeitenden bis hin zum Konzern haben Unternehmen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit erkannt und damit einen großen Beitrag zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit getan.

Ihre Ansprechpartnerin:

Lina Hauke
Projektmanagerin Fachkräfte-sicherung &
Unternehmensservice

Telefon: +49 (0)3871 722 56 06
E-Mail: hauke@invest-swm.de





05 Weiterführende Links und Hinweise

Sie möchten sich ausführlicher über das Thema Familienfreundlichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Familiensiegel des Bundes informieren?

Unter den folgenden Links finden Sie weitere Beratungsangebote und Informationen.

berufundfamilie

<https://www.berufundfamilie.de/>

Erfolgsfaktor Familie

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

Lokale Bündnisse für Familie

<https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familie-und-arbeitswelt>

Wirtschaftsförderung Südwestmecklenburg

<https://www.invest-swm.de/unternehmen/familienfreundliches-unternehmen>

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbh
Garnisonsstraße 7
19288 Ludwigslust

Telefon: (+49) 0 3871 722 5601

E-Mail: info@invest-swm.de



Wirtschaftsförderung
Südwestmecklenburg