



audit familieundberuf

ein von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiertes
Zertifizierungsprozess zur nachhaltigen Umsetzung einer
familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik

Plattform Land

Bozen, 26.01.2023

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Familienagentur

Agenzia per la famiglia



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

IMPRESA CHE CONCILIA LAVORO E FAMIGLIA

Das audit familieundberuf ist ...

- ein **strategisches Managementinstrument** für eine nachhaltige familienbewusste Personalpolitik
- ein **mehrstufiger Entwicklungsprozess** mit fachlicher Begleitung durch ausgebildete Auditor*innen
- eine **Zertifizierung** für die familienfreundliche Unternehmensausrichtung mit einem europaweit anerkannten Gütesiegel
- Das audit familieundberuf ist **seit mehr 10 Jahren** und bei über 100 Arbeitgeber*innen erfolgreich umgesetzt

Das audit familieundberuf richtet sich an ...

- alle Arbeitgeber*innen, die ihren Mitarbeiter*innen einen Mehrwert bieten wollen
- öffentliche und private Unternehmen und Organisationen, die sich als attraktive familienfreundliche Arbeitgeber*innen positionieren möchten
- alle Branchen und Betriebsgrößen ab 3 Mitarbeiter*innen

Das audit familieundberuf holt die Betriebe dort ab, wo sie stehen, egal wie viele und welche Vereinbarkeitslösungen sie (bereits) anbieten.

Das audit familieundberuf...

- Für Unternehmen/Organisationen mit **weniger als 15 Beschäftigten** gibt es ein **verkürztes Verfahren**
- Die **Zertifizierung** selbst ist **kostenlos**. Für die **Prozessbegleitung** durch eigens ausgebildete Auditor*innen gelten **Mindestpreise**, welche auf der Grundlage der Anzahl der Beschäftigten berechnet werden.
- **Externe und interne Richtlinien** für das audit familieundberuf in Südtirol regeln den Audit-Ablauf. Deren Einhaltung ist Voraussetzung für die Erteilung des Zertifikats.

Nutzen des audit familieundberuf

...für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

Mit dem audit familieundberuf geben sie Antworten auf dem Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung. Sie stärken ihre Attraktivität und haben Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

...für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Das audit familieundberuf hilft Arbeitnehmer*innen, den Spagat zwischen beruflichen, familiären und privaten Aufgaben besser zu meistern. Es stärkt den Teamgeist und erhöht die Bereitschaft, füreinander einzustehen.

Ziel des audit-Prozesses ist...

- die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für die Beschäftigten des Unternehmens/der Organisation
- die nachhaltige Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in der **Unternehmensphilosophie, Unternehmensstrategie** und **Unternehmenskultur**
- die **systematische Verankerung** der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in der Organisation, den Instrumenten und der Kommunikation
- die Sicherstellung eines **hohen Durchdringungsgrads**
- die **Verstetigung** des Themas

Das audit familieundberuf ist ein mehrstufiges Verfahren

Das audit-Verfahren passt sich langfristig der Organisationsentwicklung an. Nach dem Basis-audit folgen, nach jeweils 3 Jahren, drei Re-audits. Im abschließenden Dialogverfahren wird das Zertifikat dauerhaft erteilt.



Nach Abschluss jeder Stufe erhalten die auditierten Unternehmen und Organisationen im Rahmen einer feierlichen Zertifikatsverleihung das entsprechende Zertifikat.

Instrumente des audit familieundberuf

- Systematische Erfassung der IST-Situation
- Identifikation von Entwicklungspotenzial und Handlungsbedarf
- Erarbeitung eines verbindlichen passgenauen und bedarfsgerechten Handlungsplans für die nächsten drei Jahre

Das audit familieundberuf entwickelt familienfreundliche Maßnahmen in 8 Handlungsfeldern

Arbeitszeit

Arbeitsorganisation

Arbeitsort

Information und Kommunikation

Führung

Personalentwicklung

Entgeltbestandteile & geldwerte Leistungen

Service für Familien

Entwickeln Sie entlang dieser Handlungsfelder gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen!

1. Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum

Flexible Arbeitszeitmodelle: Gleitzeit, unterschiedliche Formen der Teilzeit, Kurzfristige Teilzeitmöglichkeit – „Schnupperteilzeit“, Vertrauensarbeitszeit, Flexibilisierung der Mittagspause, veränderte Kernzeit in den Sommermonaten, flexible Arbeitszeiten in besonderen Familiensituationen, alter(n)sge-rechte Arbeitszeit

Reduzierung der Arbeitszeiten in besonderen Familiensituationen in allen Lebensphasen z.B. im Sommer, bei Ernte, Hausbau, Lehrgänge, für ältere MA usw.

Längere Abwesenheiten: unbezahlte Freistellung bei Krankheit des Kindes über den gesetzlichen Rahmen hinaus, zusätzliche bezahlte Vaterschaftstage nach Geburt eines Kindes, unbezahlter Wartestand während der Schulferien, Sabbaticals)

Einführung eines **Jahres-/Monatsarbeitszeitkontos**

Turnusarbeit: bedürfnisgerechte Turnuseinteilung, längerfristiger Dienstplan

Bedürfnisgerechte **Urlaubsplanung, zusätzliche Urlaubstage nach bestimmten Dienstjahren, Einrichtung eines „Urlaubs-Solidaritätsfonds“**

2. Arbeitsorganisation

Eine familienbewusste Arbeitsorganisation trägt zur Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter*innen bei

Flexible Arbeitszeitorganisation: Teams verfügen über **angemessenen Handlungsspielraum**, Jobsharing, flexible Pausenregelung

Stellvertreterregelungen: Prozessbeschreibungen, Funktions- und Stellenbeschreibungen, Organigramm, Regeln für E-Mailmanagement bei längeren Abwesenheiten, Erstellung eines Organisationshandbuchs

Angebote zur Teamförderung: Teambesprechungen, Team-Events, gemeinsamer Mittagstisch, Calcetto-Spiel in den Pausen, gemeinsame betriebsinterne Weiterbildung...

Förderung des **betrieblichen Vorschlagswesens:** Einrichtung einer Ideenbörse...

Frühzeitige Dienstpläne, Urlaubspläne, Turnuseinteilungen, gemeinsamer Outlook-Kalender aller zusammenarbeitenden Kollegen

Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit, jährliche Mitarbeitergespräche

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird als fixer Tagesordnungspunkt bei periodischen Team- und Dienstbesprechungen, Mitarbeitergesprächen, Einstellungsgesprächen aufgenommen

Förderung der Gesundheit der MA: Vorsorgegespräche und Initiativen mit Fachleuten

3. Arbeitsort

Kommunikationstechnologien und ein familienfreundlicher Arbeitsplatz erhöhen die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter*innen

Alternierende **Telearbeit**: vom Unternehmen eingerichtete Telearbeitsplätze, sehen zusätzliche Arbeitsphasen im Unternehmen vor

Smartworking: bestimmte Arbeiten können von zu Hause gemacht werden

Bereitstellung von **Parkplätzen** (Auto/Fahrrad) für die MA, Bereitstellung von Ladestation für E-Bikes

Bei Außenstellen: Zuordnung der MA in der Nähe ihres Wohnorts

Bereitstellung von Dienstautos, Bereitstellung von **Aufenthaltsräumen/ Rückzugsräumen**, Kinder-/Spielecken, Wickeltisch; der Kaffeeraum wird zum Pausen- und Essensraum umgestaltet (Sitzgelegenheit, Spülmaschine, Mikrowelle usw.)

Ausbau der **Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes** (Bushaltestelle, Fahrradweg)

Förderung der Gesundheit der MA durch Ankauf von Hebetischen, Arbeitplatzeinstellung durch einen Physiotherapeuten, bessere Belüftungen, Sonnenschutz, Bereitstellung einer Dusche für MA...

4. Information und Kommunikation

Kontinuierliche familienunterstützende Maßnahmen im Betrieb sorgen für Imageverbesserung

Nach innen:

Damit die Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen nutzen können, müssen sie wissen, welche das Unternehmen anbietet. In einigen Firmen sorgen **Familienbeauftragte** für den Informationsfluss. Andere Mittel sind Errichtung einer **internen Datenbank/Infoplattform** für alle bestehenden familienfreundlichen Maßnahmen, Infoletter/Newsletter oder entsprechende Hinweise im Intranet oder auf Lohnzettel, Mitarbeiter*innen in Elternzeit/Wartestand werden ebenfalls periodisch informiert, neue MA erhalten einen Leitfaden zu den bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen/Willkommenspaket, Infoblätter und Beratung zu familienunterstützenden öffentlichen Maßnahmen bei Mutterschaft und Pflege, unkomplizierte Hilfestellung bei Familienangelegenheiten durch die Einrichtung einer Anschlagtafel (z.B. Suche Babysitter) usw.

Nach außen:

Verwendung des Gütesiegels/Logos im Schriftverkehr, Internet, Presseaussendungen, bei Mitarbeitersuche, Plakette-audit im Eingangsbereich anbringen, Anpassung des Webauftritts und des öffentlichen Erscheinungsbilds als familienfreundlicher Arbeitgeber

5. Führung

Das Management fördert, unterstützt und steuert die Umsetzung der familienbewussten Maßnahmen

Führungskräfte übernehmen **Vorbildfunktion**

Verankerung der Vereinbarkeit in den **Leitlinien/im Leitbild** des Unternehmens

Periodisch ist das Thema Vereinbarkeit auf die **TOP der Sitzungen** des Führungsteams

Im Leitfaden für **MA-Gespräche** wird das Thema Vereinbarkeit aufgenommen

Thema der Vereinbarkeit wird in den Bewerbungsgesprächen aufgenommen

Übertragung des Themas Vereinbarkeit in die **Aufgabenbeschreibung** der Führungskräfte

Vereinbarkeit ist Bestandteil der **Führungskräfteweiterbildung**

Sensibilisierung und Begleitung der Führungskräfte für eine familienbewusste Führungskultur

Beurteilung gekoppelt auch an Umsetzung der Maßnahmen F&B in der MA-Führung

Unterstützung und Stärkung von **Frauen in Führungspositionen** z.B. durch **TOP-Sharing**

Die Führungskräfte tragen das Thema auch nach außen

6. Personalentwicklung

Die Berücksichtigung der familiären Situation bei der Personalentwicklung unterstützt die Professionalität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter

Fortbildungsangebote für MA: aktive Info zu Schulungsangeboten und Möglichkeit, Wünsche für Fortbildungen einzubringen, WB-Kurse werden grundsätzlich halbtägig organisiert, damit alle dabei sein können, Organisation von Inhouse-Seminaren für MA

Kostenloses **Coaching für MA in schwierigen Lebenssituationen**

Vereinbarkeit als fester Bestandteil im **Jahresmitarbeitergespräch**

Information und Beratung zur aktiven Vaterschaft, zu Pflege und Beruf, zu familienrelevanten Unterstützungsmaßnahmen

Bei längeren Abwesenheiten (Elternzeit, Pflege, Krankheit usw.): Kontaktaufrechterhaltung, Information, Begleitung sowie Rückkehrgespräche, Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme an Weiterbildungen, wobei die Zeit anerkannt und für den Wiedereinstieg gespeichert werden, online-Learning anbieten

Infos/Aushang/Hinweis zu Fortbildungsangeboten von familienrelevantem Interesse

Gesundheitsfördernde Maßnahmen im Fortbildungsplan, Kursangebote am Arbeitsplatz (Rückengymnastik, Sehtraining usw.), Erste-Hilfe-Kurse für MA auch als Prävention im privaten Bereich (Kinderunfälle, Herzinfarkt, Erstickung) ...

7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

Das Unternehmen kann die Beschäftigten und deren Familie auf vielfältige Weise finanziell unterstützen

Zuschuss für Mittagessen bzw. Bereitstellung interner Mensadienst, Erhöhung der bestehenden Essensgutscheine, Nutzung des Mensadienstes auch für Teilzeitkräfte...

Bonus, Geschenk oder **Gutschein zu besonderen familiären Anlässen**

Abschluss bzw. Ausbau von **Konventionen für Preisermäßigungen** (z.B. für Betreuungs-, Fitness-, Lebensmittelangebote, usw.) sowie vergünstigte für betriebsinterne Angebote...

Ausbezahlung von **Prämien** für besondere Leistungen/Zielerreichungen

Mütter oder Väter erhalten eine **Lohnfortzahlung bis zum Erreichen von 50% des letzten Bruttolohns für die Dauer der fakultativen Elternzeit** bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes...

Kleinkinderbetreuung: Ankauf von Kleinkinderbetreuungsplätzen für die MA, betriebsinterne freie Kita

Betreuung von Kindern und Jugendlichen: Tages-Kostenzuschuss der Kinderbetreuung von Kindern zw. 3-14 Jahren in den Sommerferien

Fahrtkostenbeitrag: kostenloser Pendlerbus, gratis-Parkplätze

Aktive Information an die MA zu den finanziellen Leistungen/Möglichkeiten des betrieblichen Gesundheitsfonds (z.B. SaniPro, Mutual Help usw.)

8. Service für Familien

Voraussetzungen schaffen für eine tragfähige Balance zwischen Familie und Beruf

Kinder und Pflegende können in familiären Notfallsituationen **mit zum Arbeitsplatz** gebracht werden; Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes

Information und Beratung zu familienunterstützenden Maßnahmen (Mutterschaft, Elternzeit, Familiengeld, Pflege, steuerlichen Erleichterungen, Erbrecht usw.)

Bereitstellung von betriebseigenen **Wohnungen** für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu begünstigtem Mietpreis

Organisation von **Familien-Events** (Familiengrilln, Familienausflug, Familienrodeln, Familien-Skitag usw.)

Vereinbarung mit externen Organisationen bezüglich **Unterstützungsmaßnahmen für Eltern zum Thema Sommerbetreuung der Kinder**

Der Ruheraum kann auch von Kindern der MA z.B. **nach der Schule für die Hausaufgaben** genutzt werden

Nutzung der betriebsinternen **Mensa auch für Familienmitglieder**

Abgabemöglichkeit von Paketen in unserer Firma (Lieferadresse)

Möglichkeit für die Kinder der Mitarbeiter von **Sommerjobs/Praktikas** im eigenen Betrieb

Kontakt und Information:

Autonome Provinz Bozen – Südtirol
Familienagentur
Kanonikus-Michael-Gamperstr.1
39100 Bozen

Tel. 0471 41 83 61
familienagentur@provinz.bz.it
www.provinz.bz.it/audit

Handelskammer Bozen
**Familienfreundliches
Unternehmen**
Südtiroler Str. 60
39100 Bozen

Tel. 0471 94 56 42
familieberuf@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia per la famiglia



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

IMPRESA CHE CONCILIA LAVORO E FAMIGLIA

Mitglieder der Impulsgruppe der „Allianz für die Familie“ äußern sich wie folgt zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

„Familie und Beruf können voneinander lernen. Für mich ist eine familienfreundliche Personalpolitik eine Selbstverständlichkeit, ist doch die Familie Keimzelle und Basis unserer Gesellschaft. Flexibilisierung ist das Gebot der Stunde. Wir brauchen flexible und auch individuelle Lösungen.“

Dr. Hubertine Underberg-Ruder, stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Semper idem . Underberg AG

„Weniger Kinder bedeuten nicht nur weniger Wachstum, weniger Arbeitskräfte und geringeren Wohlstand, sondern gefährden auch unsere Gesellschaft insgesamt. Familienorientierte Personalpolitik ist ein Weg, um jungen Menschen die Entscheidung für Kinder zu erleichtern. Wichtig ist, dass sich die Konzepte sowohl an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an den Möglichkeiten des Betriebes orientieren und individuell ausgestaltet werden.“

Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

"Wie wachsen Unternehmen? Durch bessere Produkte, höhere Produktivität und höhere Attraktivität auf den Märkten. Und all das hat mit Familienfreundlichkeit zu tun; anders gesagt: Familienfreundliche Politik unterstützt den Wachstumskurs von Unternehmen.“

Dr. Burkhard Schwenker, Vorsitzender der Geschäftsführung, Roland Berger Strategy Consultants

**BESTEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**