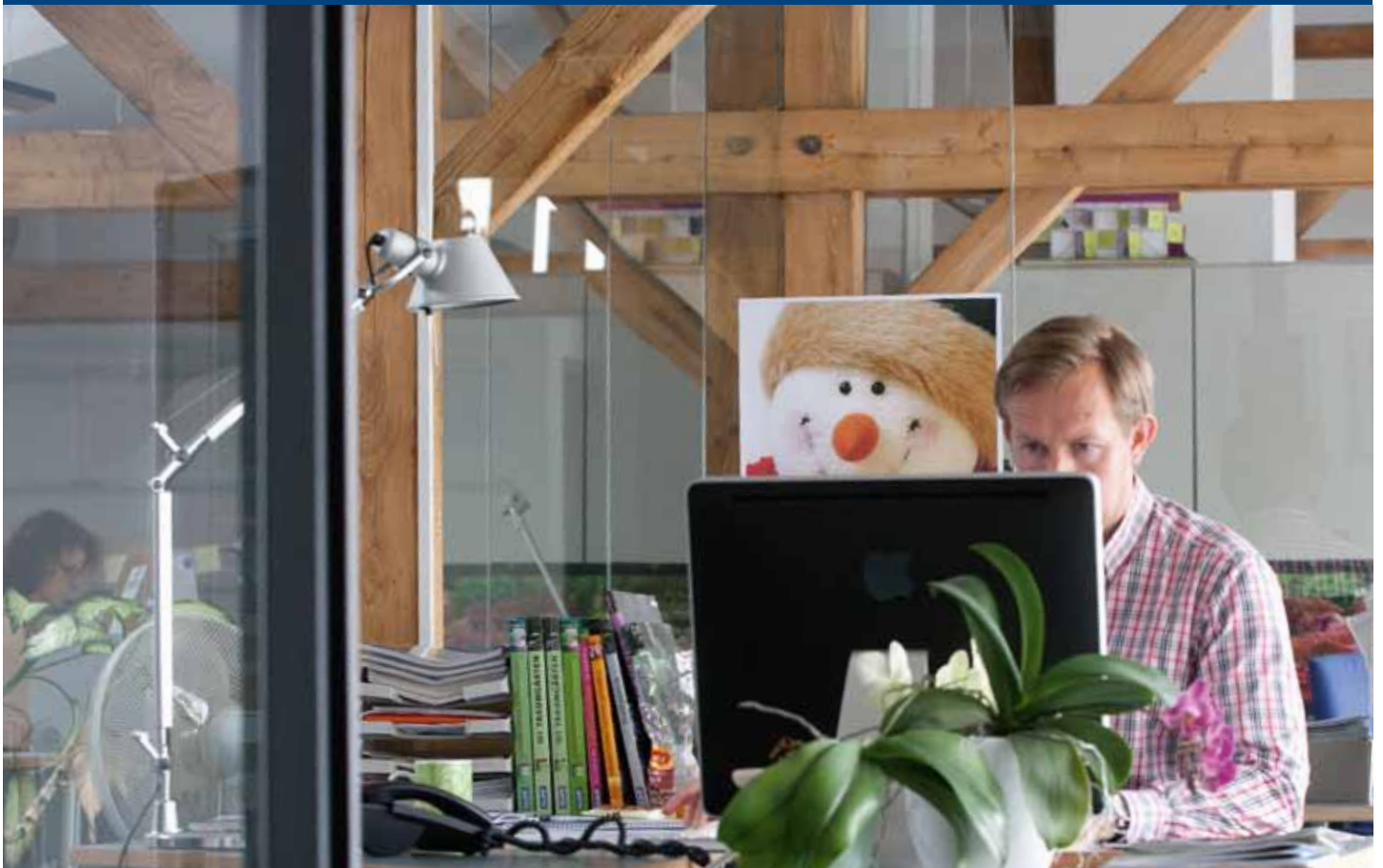


Mit Familienfreundlichkeit punkten

Das Qualitätssiegel
„Familienfreundlicher Arbeitgeber“



 familienfreundlicher

  Arbeitgeber



prüfen.bewerten.auszeichnen



Inhalt

Vorstellen – Was ist das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“?	4
Prüfen – Wie familienfreundlich sind wir eigentlich?	6
Prüfen – Was müssen wir für das Qualitätssiegel tun?	7
Bewerten – Was sind die entscheidenden Siegelkriterien?	8
Bewerten – Was setzt die Siegelvergabe voraus?	9

„Wir möchten möglichst viele Arbeitgeber ermutigen, sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stellen, und versichern, dass dies eine sehr lohnenswerte Investition ist. Das hervorragende Betriebsklima, die sehr geringe Fluktuation und die fast grenzenlose Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Unternehmen bestätigen das!“

Christoph Werner, Prokurist ID Ingenieure & Dienstleistungen GmbH



„Nur wenn das Privatleben in geregelten Bahnen verläuft, kann ein Mitarbeiter seine volle Leistung im Beruf abrufen.“

Jörg Westhoff, Geschäftsführer IGEL Electric GmbH

Auszeichnen – Was bedeutet die Siegelvergabe?	10
Durchführen – Wo wirkt man mit? Was bekommt man?	11
Berechnen – Was kostet das Prüfverfahren eigentlich?	12
Entscheiden – Was ist das Besondere? Worin liegt der Nutzen?	13
Impressum	14

Vorstellen – Was ist das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“?

„Die Bedeutung von Familie zu kennen, ist das A und O für einen angenehmen und positiven Umgang miteinander.“

Peter Ruths, Geschäftsführer Peter Ruths OHG für Damen-, Herren- und Kinderbekleidung

Durch Megatrends wie Globalisierung oder demographischen Wandel und den sich dadurch verstärkenden Fachkräftebedarf wächst der Handlungsbedarf der Arbeitgeber beständig. Die Vorteile einer familienfreundlichen und lebensphasenorientierten Personalpolitik werden immer offensichtlicher:

- Familienfreundlichkeit zieht qualifiziertes Personal an.
- Familienorientierte Unternehmenskultur bindet Fach- und Führungskräfte.
- Familienfreundlichkeit motiviert und steigert die Produktivität.
- Familienfreundliche Betriebe haben ein gutes Image.

Viele Arbeitgeber haben den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erkannt, suchen aber noch nach nachhaltigen strategischen Umsetzungsmöglichkeiten. Das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ bietet hier konkrete Unterstützung. Das Prüfverfahren beginnt mit einer objektiven Bestandsaufnahme der Haltung gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit, der Aktivitäten und Maßnahmen, die bereits durchgeführt werden. Ziel ist es, eine bewusste, zielorientierte familienfreundliche Zukunftsstrategie festzulegen. Das besonders schlanke Verfahren richtet sich an mittelständische Betriebe aus Industrie, Handel und Dienstleistungssektor sowie an Institutionen, Organisationen und Kommunen. Durch den günstigen Preis ist es auch für kleinere Firmen und Handwerksbetriebe erschwinglich.



Seit 2011 wird das Qualitätssiegel in Trägerschaft der Bertelsmann Stiftung deutschlandweit vergeben. Zuvor war es im Münsterland im Rahmen des Projektes FAMM (Familie – Arbeit – Mittelstand im Münsterland) gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung entwickelt worden.

In eigener Sache

Die Broschüre verwendet die männliche Schreibweise. Wir gehen selbstverständlich von einer Gleichstellung von Mann und Frau aus, haben uns jedoch aus Gründen der schnelleren Lesbarkeit für diese Regelung entschieden. Es gelten selbstverständlich immer beide Formen, die männliche und die weibliche.

www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de



Prüfen – Wie familienfreundlich sind wir eigentlich?



Das Prüfverfahren

Arbeitgeber, die sich für das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ entschieden haben, kommen schnell und kostenbewusst ans Ziel. Die drei Schritte zur Siegelvergabe:

Schritt 1: Bestandsanalyse aus Sicht der Mitarbeiter

Ein anonymisierter Mitarbeiterfragebogen (22 Fragen) – online oder gegen Mehrkosten auf Wunsch auch in Papierform ausgefüllt – dient der Einschätzung und Bewertung der Familienfreundlichkeit im Betrieb.

Schritt 2: Bestandsanalyse aus Sicht des Arbeitgebers

Der ausführliche Arbeitgeberfragebogen (73 Fragen) – online ausgefüllt – listet die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Geschäftsleitung auf und gibt eine Selbsteinschätzung wieder.

Schritt 3: Strategieentwicklung/-festlegung

An einem Vor-Ort-Termin* (ca. 3 bis 4 Stunden) werden die Ergebnisse präsentiert. In Einzelinterviews und einem Gruppengespräch diskutieren Geschäftsleitung, Führungsebene und Mitarbeitervertretung die Ergebnisse. Bei Firmen mit über 100 Mitarbeitern findet zusätzlich ein Führungskräfte-Workshop statt. Ziel des Vor-Ort-Termins bzw. Workshops ist es, sich gemeinsam auf eine realisierbare Strategie zur Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit zu verständigen.



Prozessbegleitung

Mit der Wahl eines persönlichen Prüfers kann der Arbeitgeber sich auf einen erfahrenen Prozessbegleiter verlassen, der auf Vertrauensbasis mit Verschwiegenheitspflicht arbeitet, den Prozess strukturiert und das Verfahren im Betrieb durchführt. Übrigens: Der Prüfer entscheidet nicht über die Vergabe des Siegels – er spricht eine Empfehlung aus, die das Expertengremium der Bertelsmann Stiftung selbstverständlich berücksichtigt.

Prüfen – Was müssen wir für das Qualitätssiegel tun?

Zeit- und Ressourceneinsatz

Sowohl zeitlich als auch personell ist der Aufwand für den Erhalt des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ überschaubar: Der normale Geschäftsbetrieb kann ungestört durch den etwa drei bis vier Monate dauernden Siegelprozess weitergehen. Wichtig ist, dass Zeitfenster geschaffen werden für die:

- Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter
- Einholung des Mitarbeitermeinungsbild
- Bearbeitung des Arbeitgeberfragebogens
- Durchführung des Vor-Ort-Termins und Workshops

Für die Auswertung der Fragebögen durch den Prüfer ist ein Zeitraum von ca. drei Wochen einzukalkulieren. Im Anschluss erfolgt der Vor-Ort-Termin, bei dem die Ergebnisse der Befragung besprochen und bei Bedarf vertieft unter die Lupe genommen werden. Der Prüfer nutzt an diesem Termin die Gelegenheit, auch noch mit Mitarbeitern persönlich zu sprechen. Mit der Fertigstellung des abschließenden Endberichts und der Entscheidung für die Qualitätssiegel-Vergabe kann je nach Aufwand mit ca. drei Wochen bis zu drei Monaten gerechnet werden. Den genauen Zeitraum legen Prüfer und Arbeitgeber gemeinsam fest.

„Wiltmann wird seit 125 Jahren durch die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter vor Ort geprägt. Daher fördern wir familienfreundliche Arbeitsbedingungen, denn unsere Mitarbeiter sind eine Investition in die Zukunft des Unternehmens.“

Dr. Wolfgang Ingold,
Geschäftsführender Gesellschafter
Franz Wiltmann GmbH & Co. KG

Abbildung: Ablauf des Prüfverfahrens



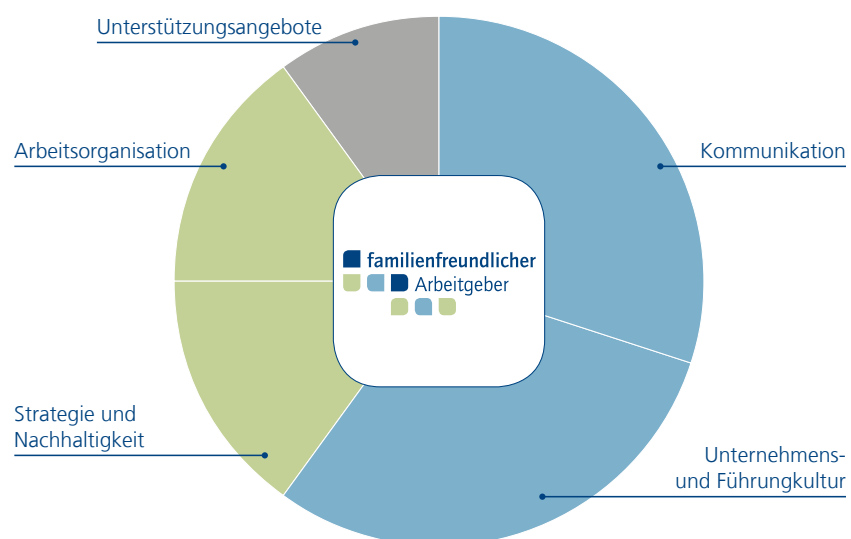
Bewerten – Was sind die entscheidenden Siegelkriterien?

Die Bewertungskriterien

Im nächsten Schritt nimmt der Prüfer eine Bewertung der Familienfreundlichkeit in dem auszuzeichnenden Betrieb vor. Diese konzentriert sich auf folgende fünf Bereiche:

- Unternehmens- und Führungskultur: Wie glaubwürdig und verbindlich wird Familienfreundlichkeit gelebt? Engagieren sich die Führungskräfte in dieser Sache – wenn ja, wie?
- Kommunikation: Gibt es ein vertrauensvolles Kommunikationsklima, in dem Grundsätze wie Verschwiegenheit, Respekt und lösungsorientierter Dialog berücksichtigt werden?
- Arbeitsorganisation: Welche Möglichkeiten haben die Mitarbeiter, ihre Arbeitszeit an familiäre Anforderungen anzupassen? Können sie beispielsweise ihre Arbeit nach Absprache zu Hause erledigen?
- Unterstützungsangebote: Was für Angebote gibt es, um Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf praktisch zu erleichtern? Ob Kinderbetreuung, Hilfe bei der Pflege von Angehörigen oder Bügelservice – die konkreten Möglichkeiten sind vielfältig.
- Strategie und Nachhaltigkeit: Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsequent und vorausschauend vorangetrieben? Spielt Familienfreundlichkeit strategisch im Personalmanagement und im Marketing als Wettbewerbsfaktor eine Rolle? Werden andere wichtige Bereiche – beispielsweise Gesundheit und Demographie – mit einbezogen?

Abbildung: Gewichtung der Handlungsfelder bei der Bewertung





Bewerten – Was setzt die Siegelvergabe voraus?

„Nur wenn das Privatleben in geregelten Bahnen verläuft, kann ein Mitarbeiter seine volle Leistung im Beruf abrufen.“

Jörg Westhoff,
Geschäftsführer IGEL
Electric GmbH

„Im Einzelhandel mit seinen wenig familienfreundlichen Öffnungszeiten ist es nicht immer leicht, die Wünsche der Mitarbeiter und die Belange des Unternehmens unter einen Hut zu bekommen. Aber motivierte, engagierte und authentische Mitarbeiter sind unser höchstes Gut.“

Heiko Schiller, Abteilungsleiter bei Globetrotter Ausrüstung GmbH

Individuelle Einschätzung der Familienfreundlichkeit

Fakt ist, dass branchenspezifische Rahmenbedingungen eine familienbewusste Personalpolitik erschweren können. So arbeiten Pflegedienste im Schichtbetrieb. Im Handel oder in der Gastronomie ist Heimarbeit nicht möglich. Deshalb wird jeder Arbeitgeber im Rahmen des Siegelprozesses auf der Grundlage seiner individuellen Situation und seiner Entwicklungsmöglichkeiten bewertet.

Unter Berücksichtigung von Betriebsgröße, branchenspezifischen Rahmenbedingungen, strukturellem Umfeld und arbeitgeberunabhängigen Faktoren ist die entscheidende Bewertungsgröße das gute, positive Arbeitsumfeld, in dem alle gemeinsam das Beste geben, um das Betriebsziel zu erreichen. Dokumentiert wird, in welcher Form der Arbeitgeber den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter entgegenkommt und wie viele Maßnahmen hierzu umgesetzt werden. Im Kern geht es also um eine:

- gute, aktiv gelebte Unternehmenskultur
- gesunde Führungskultur und offene Kommunikation.

Diese zwei Bereiche werden im Kriterienkatalog besonders gewichtet und stehen im Mittelpunkt der Bewertung. Ins Prüfverfahren einbezogen sind neben der Familienorientierung auch Themen wie das betriebliche Gesundheitsmanagement und Herausforderungen, denen sich die Arbeitgeber aktuell und zukünftig aufgrund des demographischen Wandels stellen müssen.



Auszeichnen – Was bedeutet die Siegelvergabe?

Die Qualitätssiegel-Verleihung

Auf der Basis des abschließenden Endberichts und der Empfehlung des Prüfers entscheidet ein Expertengremium der Bertelsmann Stiftung über die Zuerkennung des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. Arbeitgeber, die mit dem Siegel ausgezeichnet werden, verfügen über ein aussagekräftiges Kommunikationsinstrument. Es ist besonders gut für die positive Darstellung nach innen und nach außen geeignet. Denn es gibt für ausgezeichnete Arbeitgeber:

- ein Plexiglasschild zur öffentlichkeitswirksamen Außenwerbung
- eine Urkunde über die Verleihung des Siegels
- eine Grafikdatei mit dem Siegellogo in druckfähiger Qualität
- ein O-Ton-Zitat auf www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de

Außenwirkung des Qualitätssiegels

Mit der Montage des Siegelschildes und der Nutzung des Siegellogos als Ausdruck auf dem Briefpapier, in Broschüren und anderen Printmedien oder auf der Internetseite positioniert sich der Betrieb, die Einrichtung oder die Organisation als familienbewusster Arbeitgeber. Das stärkt die Identifikation der Mitarbeiterschaft und wirkt attraktiv auf potenzielle neue Fach- und Führungskräfte.

Die ausgezeichneten Arbeitgeber werden einmal im Jahr von der Bertelsmann Stiftung zu einem zentralen Festakt eingeladen. Dabei profitieren sie von der positiven Präsenz in der Presse und vom professionellen Austausch unter den Teilnehmern.

Das Siegel hat eine Gültigkeit von drei Jahren und kann durch ein Erneuerungsverfahren, vergleichbar mit dem Aufwand des Erstverfahrens, verlängert werden.

Durchführen – Wo wirkt man mit? Was bekommt man?

„Mitarbeiterorientierte Personalpolitik ist ein wichtiger Baustein im Aufbau einer Arbeitgebermarke. Mitarbeiterentwicklungen, gesellschaftliche Verantwortung und erfolgreiches Wirtschaften sind nämlich die Zeichen der Zeit.“

Markus Dornseif, Unternehmensleiter Dornseif e. Kfr.

Die teilnehmenden Arbeitgeber wirken aktiv mit, indem sie:

- familienfreundliche Aktivitäten sammeln und analysieren
- mit Mitarbeitern, Führungskräften und Mitarbeitervertretern sprechen
- familienbewusste Unternehmenskultur bewusst weiterentwickeln

Die teilnehmenden Arbeitgeber bekommen:

- ein Handbuch
- Begleitung durch einen geschulten Prüfer
- Datenerfassung aus den Mitarbeiter- und Arbeitgeberfragebögen
- Datenauswertung in einem Zwischenbericht
- Ergebnispräsentation und Durchführung des Vor-Ort-Termins
- Führungskräfteworkshop für Betriebe mit über 100 Mitarbeitern
- einen abschließenden Endbericht
- Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ – drei Jahre gültig
- Vorstellung des Betriebes auf www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de
- Möglichkeit zum Netzwerken im Rahmen der jährlich stattfindenden Siegelvergabe



Berechnen – Was kostet das Prüfverfahren eigentlich?

Die Preise für das Prüfverfahren sind gestaffelt und richten sich nach der Größe des Betriebes (Anzahl der Mitarbeiter), nach der Anzahl von dezentralen Niederlassungen und nach dem Prüfaufwand.

Die Preise für die Teilnahme am Siegelprozess sind wie folgt:

Personen	Preis* (zzgl. MwSt.)
bis 10	980 Euro
bis 30	1.480 Euro
bis 50	2.250 Euro
bis 100	4.450 Euro
bis 250	6.450 Euro (inkl. 1 Workshop)
bis 500	7.980 Euro (inkl. 1 Workshop)
bis 1.000	9.980 Euro (inkl. 1 Entwicklungs- und 1 Führungskräfte-Workshop)
über 1.000	nach Absprache, mind. 12.000 Euro

(* Stand 1. Juni 2013)

Für Betriebe mit dezentralen Niederlassungen wird ein gesondertes Angebot erstellt.

Papierbögen

Sollte eine Bearbeitung der Fragebögen online nicht möglich ist, kann das Verfahren mit Papierbögen durchgeführt werden. Die Preise hierzu bitte anfragen.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße (= Anzahl der Mitarbeiter) errechnet sich anhand der letzten Meldung zur Berufsgenossenschaft. Zu den dort gemeldeten und versicherten Personen gehören alle Arbeitnehmer des Betriebes.

Entscheiden – Was ist das Besondere? Worin liegt der Nutzen?

Merkmale und Besonderheiten des Qualitätssiegels

- klare Strukturen
- einfache Umsetzung
- objektive Bestandsanalyse
- bewusste Einbeziehung der Mitarbeiter
- Fokus auf die Unternehmenskultur
- individuelle Bewertung
- überschaubarer Aufwand (1 bis 4 Monate)

Vorteile und Nutzen für den Betrieb

- Erfassung des Status quo der Familienfreundlichkeit im Betrieb
- Analyse der Mitarbeiterorientierung im Betrieb
- Impulse und Ideen für die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit
- Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften
- Motivation und Wertschätzung der Beschäftigten
- vertrauensvolle und produktive Zusammenarbeit
- Nutzung für die interne und externe Kommunikation (Siegelschild, Siegel-Logo und Siegelvergabe zur Innen- und Außendarstellung)
- Kundenbindung durch Image-Gewinn
- Blick von außen
- Preisstaffelung nach Betriebsgröße

Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Lebenswerte Arbeitswelten
Verantwortung der Unternehmen
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Birgit Wintermann

birgit.wintermann@bertelsmann-stiftung.de | Telefon 05241 81-81289

Barbara von Würzen

barbara.vonwuerzen@bertelsmann-stiftung.de | Telefon 05241 81-81186



„Gerade mit Blick auf den demographischen Wandel und den dadurch bedingten drohenden Fachkräftemangel bietet das Siegel ‚Familienfreundlicher Arbeitgeber‘ kleinen und mittleren Unternehmen eine sehr gute Möglichkeit, mit flexiblen Arbeitsmodellen und familienfreundlichen Leistungen auf sich aufmerksam zu machen, die Mitarbeitermotivation zu steigern und ihre familienfreundliche Personalpolitik imagewirksam auch in der Öffentlichkeit zu zeigen.“

Dr. Heiner Kleinschneider, Geschäftsführer Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH (WFG)

Impressum

© 2013

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Birgit Wintermann
Barbara von Würzen

Redaktion

Barbara von Würzen

Text

Tatjana Wanner, Gütersloh
Wanner Text+Kommunikation

Lektorat

Rudolf Jan Gajdacz, München

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld
Infografik Markus Diekmann, Bielefeld

Fotonachweis

Thomas Kunsch, Brandenburg

Produktion

Hans Kock Buch- und Offsetdruck, Bielefeld

Adresse|Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Lebenswerte Arbeitswelten
Verantwortung der Unternehmen
Carl-Bertelsmann-Str. 256
33311 Gütersloh

Birgit Wintermann
birgit.wintermann@bertelsmann-stiftung.de
Telefon 05241 81-81289

Barbara von Würzen
barbara.vonwuerzen@bertelsmann-stiftung.de
Telefon 05241 81-81186

www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de