

Beispiele für Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik

Verankerung des Themas

Information und Kommunikation

- Familienorientierte Personalpolitik in Stellenausschreibungen und bei Bewerbungsgesprächen hervorheben.
- Im Rahmen von Einführungstagen oder Mitarbeitendengesprächen Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie standardmäßig besprechen.
- In der eigenen Einrichtung feste Ansprechperson(en) für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie benennen und/oder Stammtische für betroffene Mitarbeitende einführen.
- Angebote und best practice Beispiele in der Einrichtung und darüber hinaus bekannt machen zum Beispiel über Aushänge am Schwarzen Brett, einer eigenen Rubrik in der Mitarbeitendenzeitung, im Intranet oder die lokalen Medien.

Leitung und Führung

- Familienorientierung in der Unternehmenskultur implementieren, zum Beispiel durch Aufnahme des Themas in das Leitbild und in die Strategie der Einrichtungen.
- Familienorientierung zum Schlüsselthema bei Maßnahmen zur Personal- und Teamentwicklung machen.
- Familienorientierung und die damit verbundenen Maßnahmen als Aufgabe der Führungskräfte in die betrieblichen Strukturen, z.B. Qualitätsmanagement verankern.
- Durch Fortbildungen und Schulungen Führungskräfte in ihren Kompetenzen für eine familien- und lebensphasenorientierte Führungsrolle stärken.

Personal- und Teamentwicklung

- Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Instrumente der Personalentwicklung integrieren (Jahresgespräche, Weiterbildungen, betriebliches Eingliederungsmanagement etc.).
- Maßnahmen wie Teilzeit oder Jobsharing – auch für Führungskräfte – transparent ermöglichen.
- Kompetenzen, die in Familienphasen oder durch ehrenamtliches Engagement erworben werden, bei der Personalauswahl und -planung berücksichtigen.
- Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitenden in ruhenden Arbeitsverhältnissen (Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung) anbieten.

Arbeitsbedingungen

Arbeitszeit

- Die Interessen der Mitarbeitenden bei der Gestaltung der Arbeitszeit einbeziehen (unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten im Betriebsablauf).
- Flexibles Arbeitszeitmanagement fördern: flexible Dienstplangestaltung, Mitspracherecht bei der Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung von Schwankungen im Arbeitsanfall etc.
- Möglichkeiten der Freistellung transparent gestalten, zum Beispiel bei zusätzlicher Dienstbefreiung oder Zusatzurlaub bei Familienereignissen (Erster Schultag, Elterngespräche) und in Krisenzeiten (zusätzliche Tage bei akuten Pflegefällen, Kinderkrankheitstage, Zeitbonus für Pflege etc.)

Arbeitsorganisation

- Rücksicht nehmen auf familiäre Verpflichtungen zum Beispiel bei der Festlegung von Sitzungsterminen, bei der Planung von Dienstreisen, bei Anfall von Mehrarbeit oder bei der Urlaubsplanung.
- Vertretungsmöglichkeiten klären, zum Beispiel durch Teamarbeit (dabei Zeiten für Kommunikation und Übergabe einplanen).
- Statt einer Präsenzkultur eine ergebnisorientierte Arbeitsorganisation mit zeitlichen Spielräumen und weitgehenden Gestaltungsfreiheiten der Anwesenheitszeiten ermöglichen.
- Verschiedenen Medien zur schriftlichen Weitergabe von Informationen wie Arbeitsaufträge, Ergebnisse oder Termine nutzen (zum Beispiel via Intranet, Email-Verteiler, vernetzte PCs, Server-Zugriffe, Chat-Räume etc.).

Arbeitsort

- Positive wie negative Auswirkungen flexibler Arbeitsorte sowohl auf die Arbeit wie auch auf das Privatleben der Mitarbeitenden offen in der Einrichtung diskutieren.
- Allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihre Wünsche in Bezug auf den Arbeitsort zu äußern und innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen zu unterstützen.
- Mitarbeitende in der Ausgestaltung ihres Arbeitsortes finanziell und technisch unterstützen (Notebook, Kopierer, Telefon etc.).

Flankierende Maßnahmen

Entgeltbestandteile und geldwerter Vorteil

- Zuschüsse, Gehaltsvorschüsse oder Darlehen anbieten, zum Beispiel für Kindergarten- Schul- und Hortbeiträgen, für Kinderfreizeitangeboten, bei Inanspruchnahme von Pflegezeit, zur Beisetzung bei Todesfällen, zu Kuren oder Erholungsmaßnahmen, etc.
- Bezahlte oder unbezahlte Freistellung in besonderen familienbedingten Situationen anbieten (zum Beispiel bei Eintritt eines Pflegefalls oder Einschulung eines Kindes).
- Pflegezeiten ganz oder teilweise auf die Beschäftigungszeit anrechnen.

Service für Familien

Die Serviceleistungen für Familie können entweder vermittelt werden oder aus dem eigenen Portfolio beziehungsweise in Kooperation mit anderen Trägern organisiert werden.

- Mobile Kinderspielebox für notfallbedingte „Besuchskinder“ bereitstellen.
- Belegplätze in Kindertageseinrichtungen oder in Tages- und Kurzzeitpflege anbieten.
- Bei der Suche nach Kinderbetreuung, Haushaltshilfen oder Pflegepersonal unterstützen.
- Veranstaltungen und Vorträge zu familienspezifischen Themen wie Demenz, Patientenverfügungen und Betreuungsvollmachten oder Erziehungsthemen organisieren.