

22. Oktober 2020

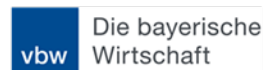
# Betriebliches Familienbewusstsein – Was nutzt es und wie kann es gelingen?

 Familienpakt  
Bayern

In Kooperation mit dem Landratsamt im

 Landkreis  
Neustadt  
an der Waldnaab

Eine Initiative von:





## Agenda

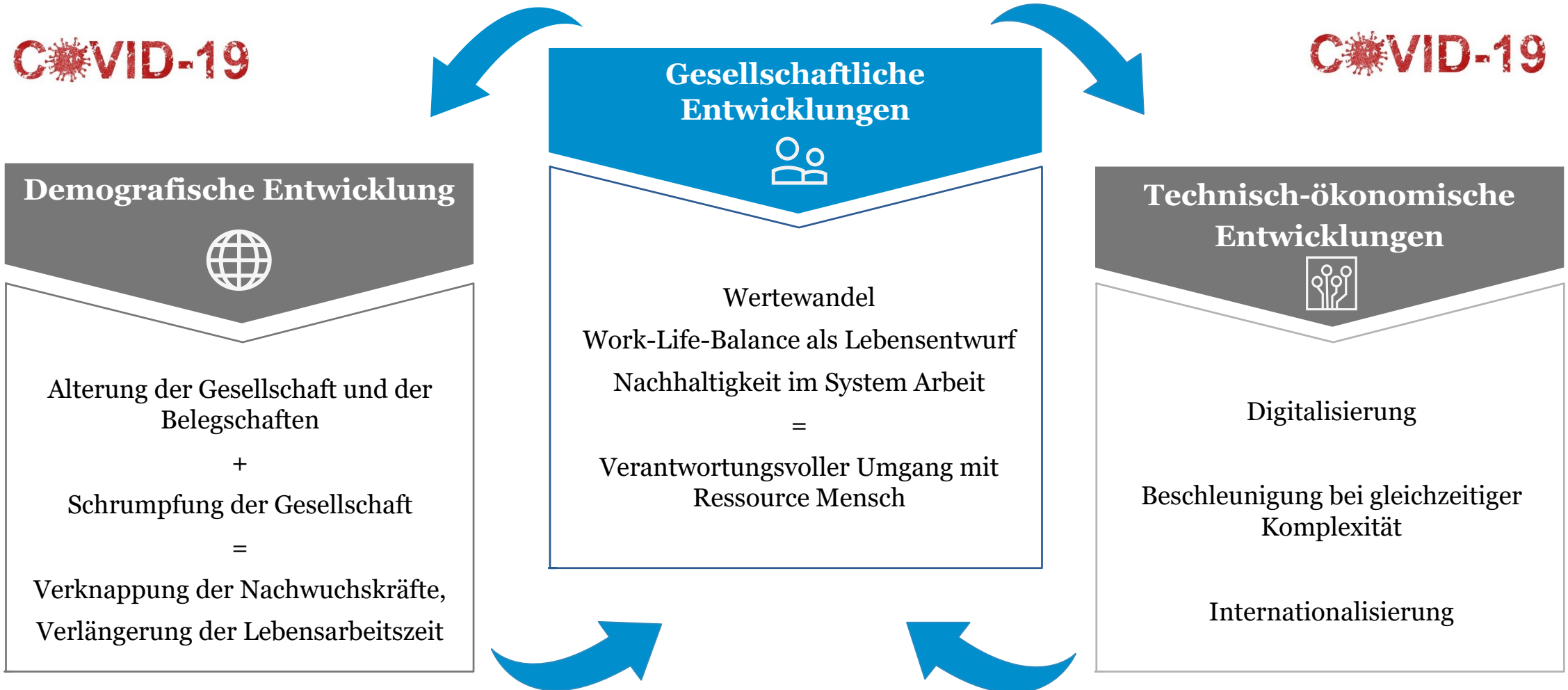
- 10:30 Uhr**      **Begrüßung**
- 10:45 Uhr**      **Grußwort und Einführung**
- 11:00 Uhr**      **Willkommen 1000. Mitglied im Familienpakt Bayern**
- 11:10 Uhr**      **Fachvortrag: Betriebliches Familienbewusstsein – Voraussetzungen und Nutzen?**
- 11:30 Uhr**      **Willkommen im Familienpakt Bayern**
- 11:45 Uhr**      **Informationen und aktuelle Angebote der Servicestelle**
- 12:00 Uhr**      **Abschluss**

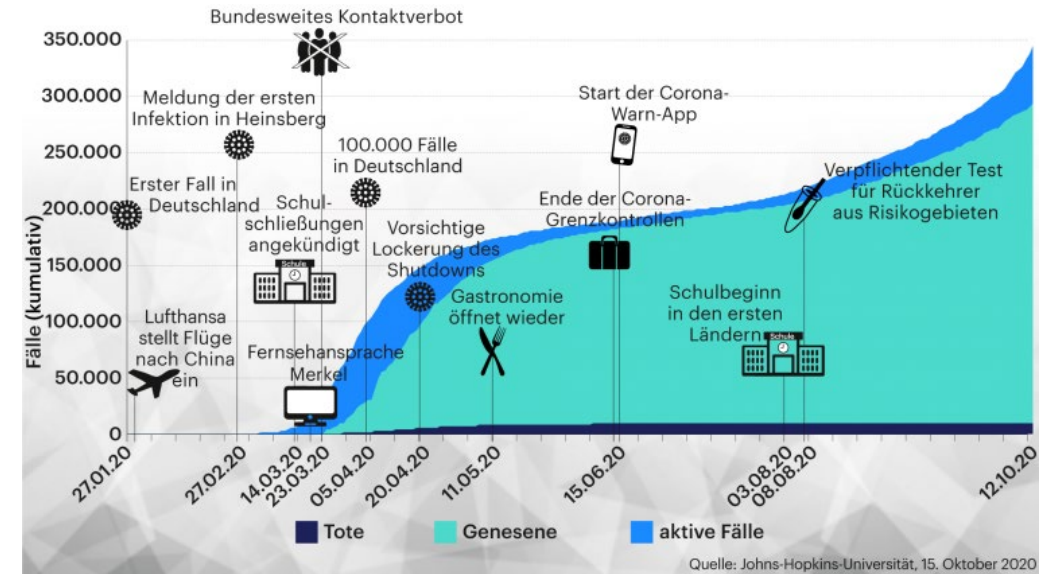
# Betriebliches Familienbewusstsein – Voraussetzungen und Nutzen?

Anne Seefeld  
Servicestelle Familienpakt Bayern



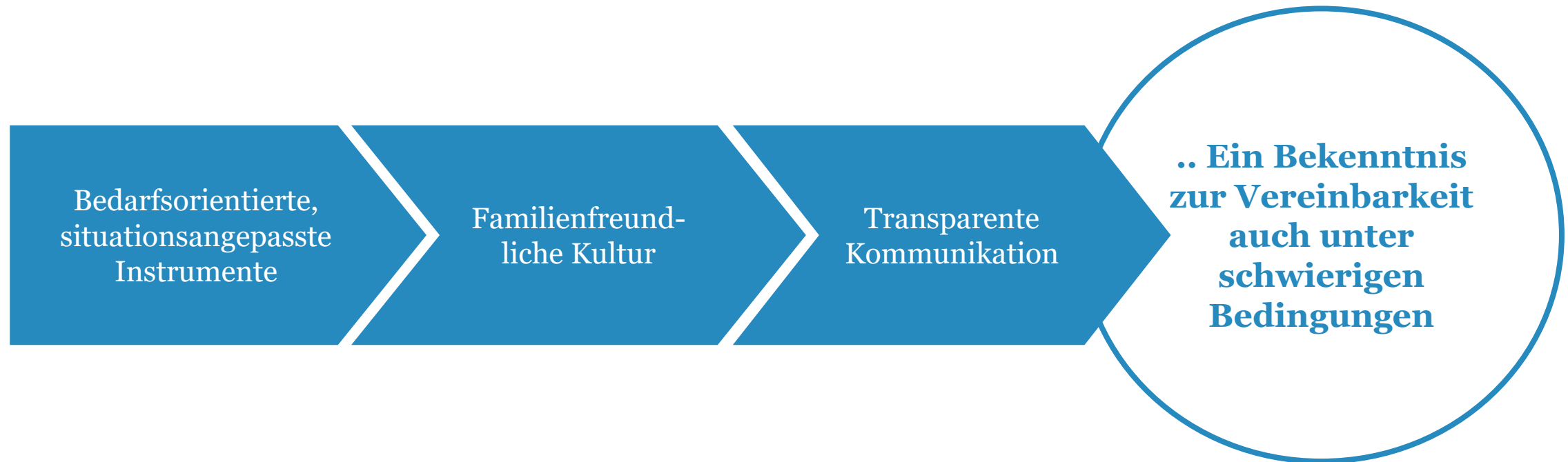
# Arbeitgeber sind von Megatrends in der Arbeitswelt betroffen





➔ Nach Lockdown nun **Stabilisierung der gesundheitlichen Lage**, sowie auch **teilweise Rückkehr in Normalität** aus wirtschaftlicher Sicht.

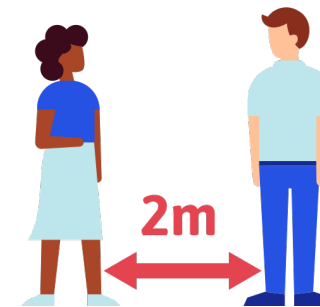
🔍 **Aber:** Schwachstellen immer noch vorhanden, z. B. Bildungswesen, Pflegenotstand, Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt



## Herausforderung für Arbeitgeber: Back to work oder auf in Richtung “Next Normal“?

Aktuell immer noch **diverse Beschränkungen für Arbeitgeber und Beschäftigte** vorhanden:

1. Regelbetreuung/Schooling für Kinder immer noch/schon wieder teilweise eingeschränkt
2. Pflegebetreuung immer noch/schon wieder teilweise eingeschränkt
3. Beschäftigte, die zu Risikogruppen gehören
4. Gemischte Teams (teils HO, teils Vor-Ort)
5. Produktionsengpässe durch fehlende MA-Kapazitäten (z.B. Erkrankte, Risikogruppen), durch Lieferengpässe, durch fehlende Aufträge
6. Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln
7. Diverse ständig veränderte Reisebeschränkungen
8. uvm.



- Vätern, Müttern, Eltern ( v.a. Alleinerz.!), Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen größtmögliche **Flexibilität zugestehen.**
- „**Ressource Frau**“ stärken
- **Väterbewusste Personalpolitik** etablieren
- **Team**, welches Arbeit auffangen muss, **ins Boot holen**, es geht nur **gemeinsam!**







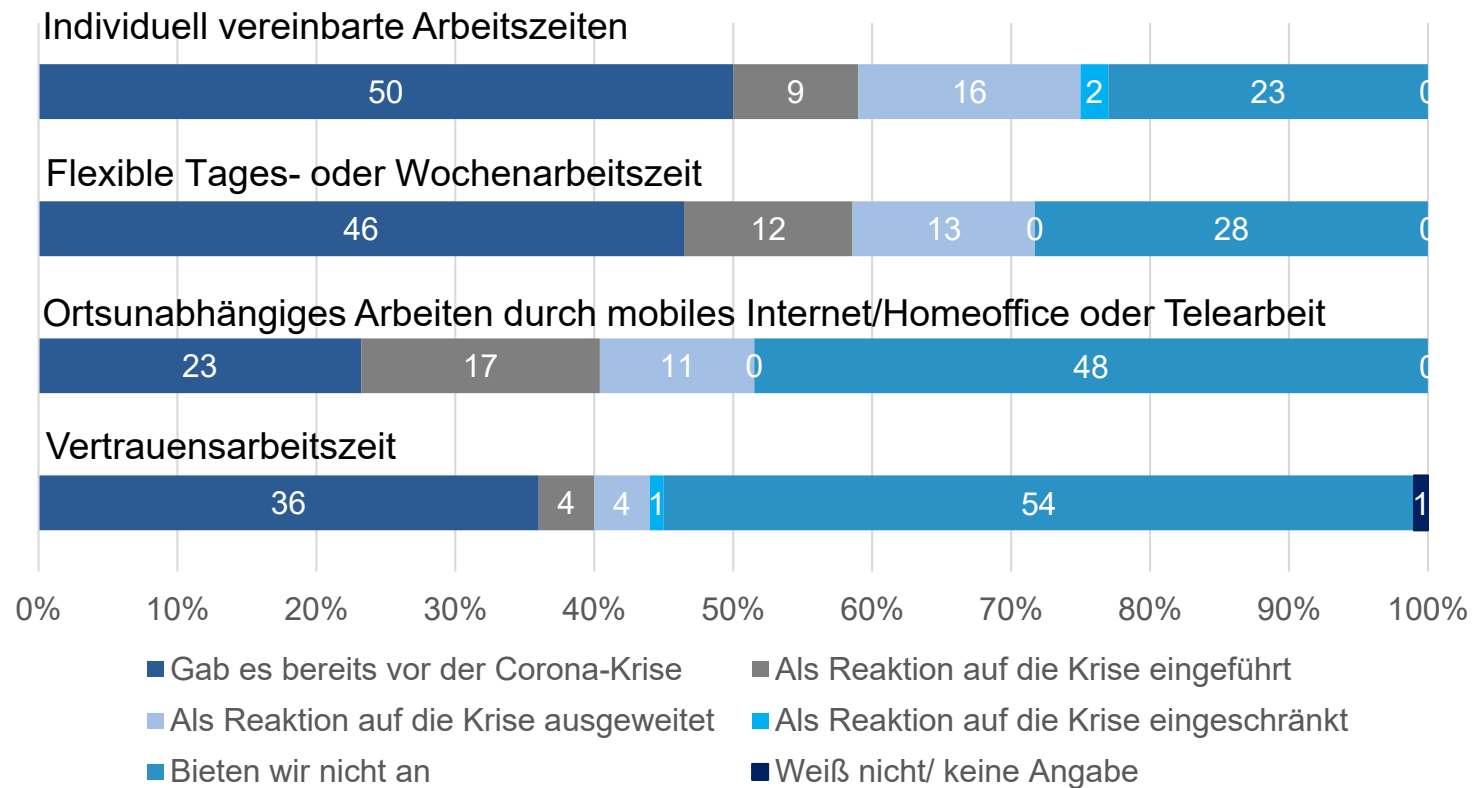
- ➔ Nicht zurück in den Alltag, sondern **Lehren aus Corona ziehen, Arbeit modernisieren** und traditionelle Arbeitsweisen überprüfen.
- ➔ Familienbewusstsein als **aktives Risikomanagement** einsetzen
- ➔ Idealer Zeitpunkt ist jetzt, denn jetzt sind sich die Unternehmen bewusst, dass ihre **Beschäftigten ihr höchstes Gut** sind.

Folgende Fragen sollten Sie im Unternehmen/Betrieb klären:

- Was läuft bisher **gut**?
- Was sollte **verbessert** werden?
- Was kann **jetzt** (temporär) flexibel gestaltet werden?
- Was kann **langfristig** mitgenommen werden?
- Wie gehe ich mit (temporären) **Regelungen** um? Wie formuliere ich sie?
- Wie stelle ich den **gegenseitigen Erwartungshorizont** an die aktuelle Leistungserbringung klar dar?
- Wie **kommuniziere** ich dies alles reflektiert und transparent **nach innen (und außen)**?



## Die Sicht der Unternehmen



**98% der befragten Unternehmen bieten mindestens eine der Maßnahmen an**

→ **Krise wirkt als Beschleuniger**

→ **Vereinbarkeitsmaßnahmen wurden deutlich ausgebaut:**

- **Jedes 2. Unternehmen** (51%) führte als Reaktion auf die Krise familienbewusste Maßnahmen ein
- **Jedes 4. Unternehmen** (26%) konnte auf bestehende Maßnahmen aufsetzen und diese aufbauen.

# Die Bedeutung familienbewusster Maßnahmen nimmt weiter zu!



70%

... fanden, dass familienbewusste Maßnahmen schon vor der Krise (eher) wichtig waren.



40%

... sagen, dass die Bedeutung durch die Krise sogar deutlich/etwas zugenommen habe.



40%

... geben an, nach der Krise werden familienbewusste Maßnahmen – im Vergleich zu heute – noch deutlich /etwas wichtiger



# Unternehmen mit familienbewusster Tradition haben Vorteile in der Krise



Enger im Kontakt mit Ihren Beschäftigten



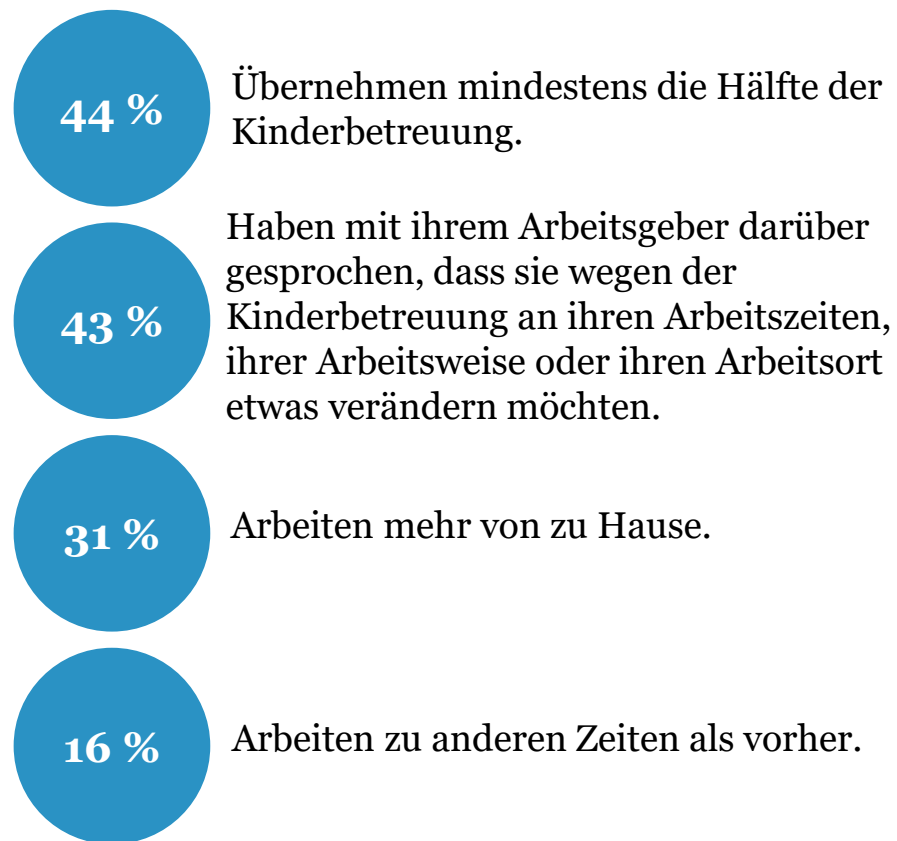
Besser vorbereitet



Besser über staatliche Leistungen informiert



## Was haben Väter in der Krise verändert?

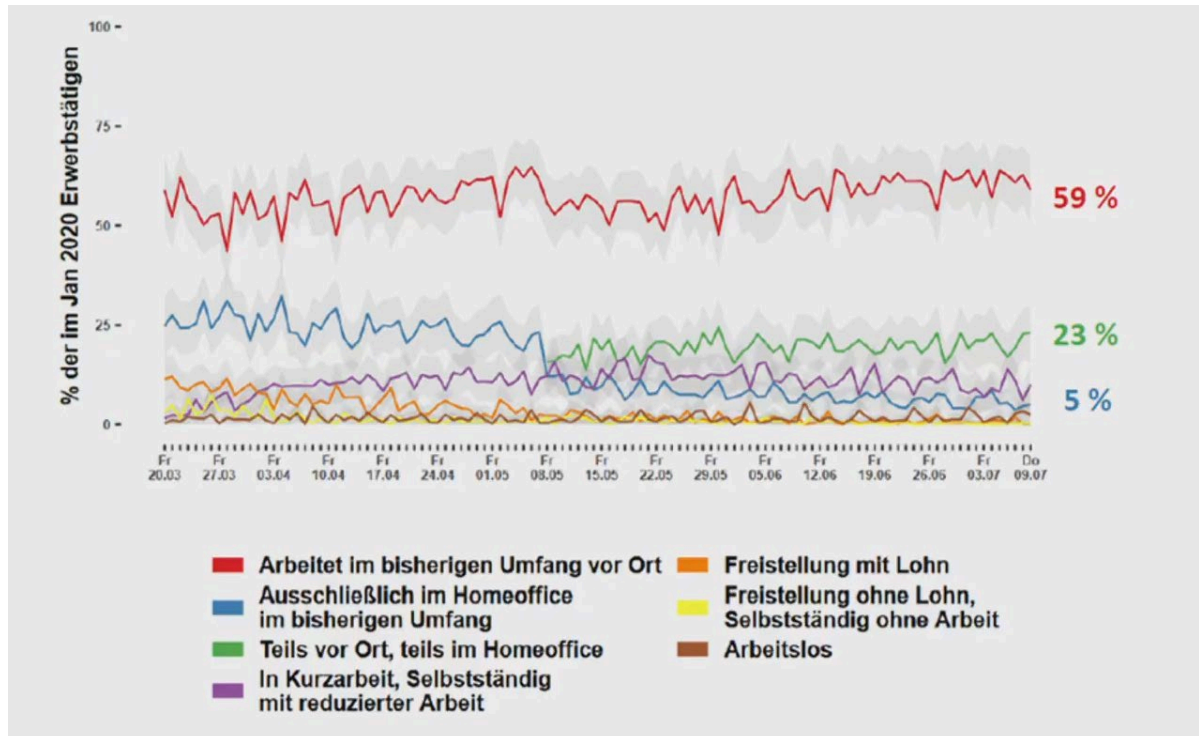


## Unternehmen sprechen sich für aktive Väter aus



In der Krise wird deutlich, wie wichtig es ist, dass sich Väter an der Kinderbetreuung beteiligen, damit nicht nur die Mütter ihre Arbeitszeiten zwecks Kinderbetreuung reduzieren.





**Ende März** arbeiteten **25 %** der Beschäftigten komplett oder überwiegend im Home Office, **im Juli** arbeiteten nur noch **5%** ausschließlich im Home Office.

## Flexible Arbeitsorganisation: Home-Office

- Ergebniskultur statt Präsenzkultur
- Eigenverantwortung als Standard
- Ausstattung mit Technik/ für das Büro
- Regelung für Umgang in Meetings

*„Vor Corona waren Home Office / Mobiles Arbeiten im Vereinbarkeitskontext ein Thema für Mütter, Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen und ein paar Jungen, die New Work ausprobieren wollten.“*

*Nach Corona ist es eine Kulturrevolution! Es ist ein Treiber für alle Beschäftigten und nicht nur für bestimmte Zielgruppen.“*

Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für  
Beschäftigung und Employability





### Familienorientierte Arbeitszeit

- **Flexible Arbeitszeit** ohne Kernzeiten
- (temporäre) Öffnung der Rahmenarbeitszeit
- **Block-Modelle**
- **Arbeitszeitkonten**
- Flexible Arbeitszeit in Verbindung mit **flexiblem Arbeitsort**
- Temporäre Betriebs- oder Dienstvereinbarungen für die Krisenzeit
- **Freistellungstage** erhöhen
- Reduzierte Arbeitszeit mit vollen Bezügen
- **Kurzarbeit**





**Corona-Lotse:** Tipps für diese Zeit für Mitarbeiter: Rezepte, Home-Schooling, Infos pflegende Mitarbeiter, Gesundheit/Sport



Betriebssport **digital**



**Online Webinare** mit externen Experten zu spezifischen Fragestellungen



**Externe Dienstleister** für Mitarbeiter-Unterstützung in Anspruch nehmen, z.B. Online Kinderbetreuungsangebote; Pflegeinformationen



Eigene **firmeninterne Ressourcen** nutzen, „Beschäftigte helfen Beschäftigten“



In schwierigen Zeiten sind **zwei wesentliche Elemente** noch bedeutender als sonst:

- Die **Formulierung von** (neuen, temporäre) **Regeln** und der **Umgang** mit ihnen
- Das **Management der gegenseitigen Erwartungen** an die aktuelle, gegebenenfalls veränderte Leistungserbringung



**Eine familienbewusste Haltung bedeutet hierbei, ein neues Verständnis von Geben und Nehmen.**



Führungskräfte müssen **Vorbildfunktion** übernehmen.

- Sie müssen für das Thema **Vereinbarkeit sensibilisiert** sein!
- Sie müssen den **Kulturwandel** mitgestalten!



**Empathie** und **Flexibilität** sind dringende Führungsqualitäten.



Denn: Vereinbarkeit heißt **Menschen in Balance halten** → Dies ist auch die **Chance** aus dieser Krise gestärkt hervorzugehen, mit motivierten Mitarbeitern und positiven Effekten auf die Unternehmenskultur.



- Zeitnah die derzeitige Situation und künftige Vorgehensweise **kommunizieren**
- **Regelmäßige und sachliche Info**, die Lösungsorientierung des Unternehmens zeigt
- **Vereinbarkeitsmaßnahmen** im Unternehmen transparent **kommunizieren**
- **Kommunikation** zwischen Belegschaft und zw. Beschäftigten und Führungskräften **stärken**: Zusammenhalt und Durchhalten fördern, gemeinsam und offen mit Mitarbeitern nach pragmatischen Lösungen suchen.

➔ **Fragen zulassen, Unsicherheiten besprechen.**



## Eingeübte Kommunikation zur Vereinbarkeit erleichtert den Dialog in der Krise

76 %

... der Unternehmen, in denen es bereits vor der Corona-Krise eine aktive Kommunikation zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gab ...

88 %

... der Unternehmen, die die Kommunikation ausgeweitet haben

79 %

... der Unternehmen, die eine solche als Reaktion eingeführt haben

50 %

... der Unternehmen, in denen es keine aktive Kommunikation gibt

... wurden von Müttern und/oder Vätern darauf angesprochen, ihre Arbeitsweise oder ihren Arbeitsort zu verändern, um ihre Kinder betreuen zu können.

## Checkliste der vier Maßnahmen des Familienbewusstseins

- ✓ Ziele definieren, Leitlinien abstimmen
- ✓ Instrumente nutzbar gestalten für ALLE Beschäftigten
- ✓ Familienfreundlichkeit messen und vergleichen
- ✓ Familienfreundlichkeit kommunizieren (über das Erwartungsmanagement!)

**Dies braucht  
stetiges  
Nachjustieren  
und Anpassen.**

### *Durch die Corona-Krise ergeben sich insgesamt neue Chancen für die Vereinbarkeit, weil ....*

... das Bewusstsein der Unternehmen für die Vereinbarkeitslagen der Beschäftigten deutlich gestiegen ist.

... die Krise zur Ausweitung familienbewusster Personalmaßnahmen und einer aktiven Kommunikation geführt hat.

... Unternehmen gemeinsam mit den Eltern als Verantwortungspartner handeln und Lösungen für Vereinbarkeit entwickeln.

... Partnerschaftliche Vereinbarkeit – also die Erwerbstätigkeit von Müttern und Familienzeit von Vätern – immer selbstverständlicher wird.



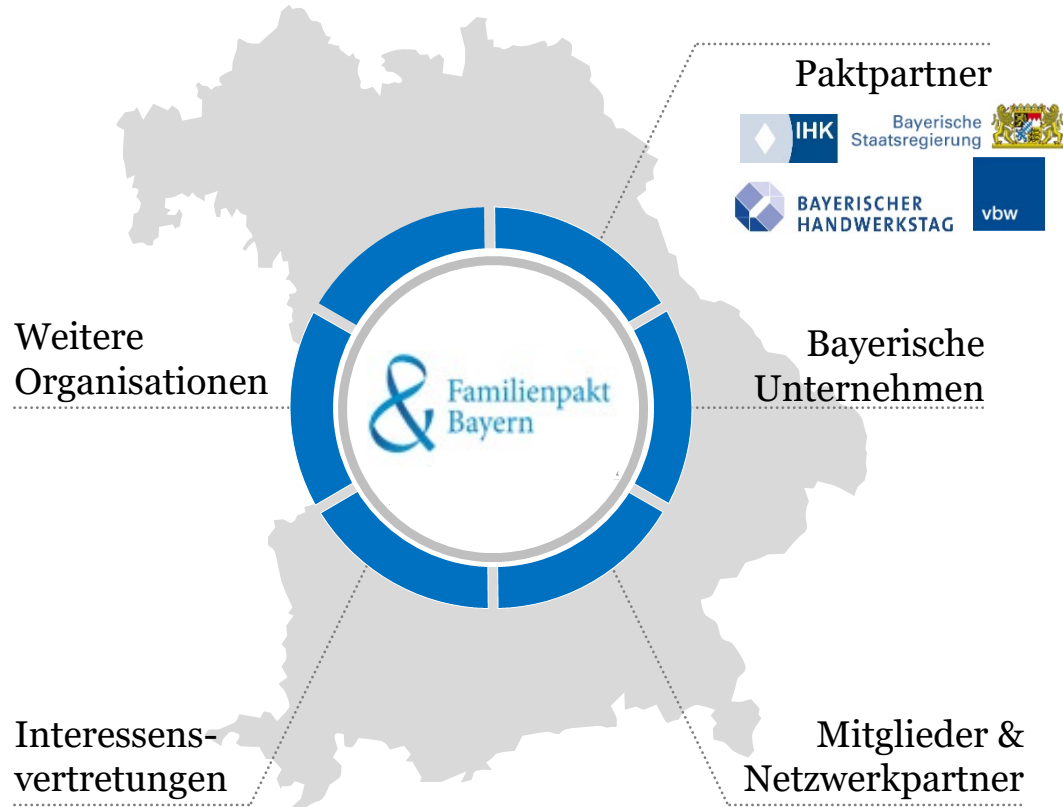
# Aktuelle Informationen und Angebote der Servicestelle

Julia Naetsch  
Servicestelle Familienpakt Bayern





# Die Servicestelle Familienpakt Bayern ist zentrale Ansprechpartnerin und bietet ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot



## Die Servicestelle



... ist **Ansprechpartnerin** bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.



... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen im Hinblick auf die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.



... **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... **berät** Arbeitgebende rund um die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen.



# Ein Engagement im Familienpakt Bayern positioniert Sie als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber

## Mehrwert für Mitglieder...



... Nutzen Sie **Best Practice Beispiele** mit neuen **Ideen und Impulsen** und **werden Sie selbst sichtbar** durch Ihre vorbildlichen Maßnahmen.



... Holen Sie sich **konkrete Praxistipps** und **Fachinformationen** aus unseren **Kurzleitfäden, Checklisten** und Broschüren.



... **Tauschen** Sie sich mit anderen engagierten Mitgliedern aus.



... Profitieren Sie von **unseren exklusiven Veranstaltungen, Workshops** und **Online Seminare**.



... **Werben** Sie mit unserem **Logo** für Ihre **Familienfreundlichkeit** aktiv nach innen und außen.

## Nutzen für Mitglieder...

- *Sie erhalten neue Ideen und Impulse aus dem Netzwerk.*
- *Sie positionieren sich klar als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber.*
- *Sie profitieren von regelmäßig bereitgestellten Informationen.*

# Angebote der Servicestelle



Erstberatung



Online Seminare &  
Online Beratungswerkstatt



Wissensquelle,  
wie „Väter“, Fokus  
„Pflege und Beruf“



Kurzleitfaden, Checklisten,  
Broschüren etc.



Corona Servicebereich



Buddy Programm



Quick-Check für  
Unternehmen



Aktion „Individuelle  
Vor Ort Beratung“

# Termine

Online Seminar: Einführung von betrieblichen Pflegelotsen

09.11.2020, 14.30 – 15.15 Uhr

Online Seminar: „Elternzeit“ - was Arbeitgeber beachten müssen

12.11.2020, 11.00 – 11.45 Uhr

Beratungswerkstatt online: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

17.11.2020, 10.00 – 12.00 Uhr

Beratungswerkstatt online: Interne Kommunikation und Führung in Krisenzeiten

18.11.2020, 13.00 – 15.00 Uhr

Online Seminar: Familienfreundliche Führung und Unternehmenskultur

23.11.2020, 13.30 – 14.30 Uhr

vbw Onlinekongress

„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

27.10.2020, 13.00 – 15.00 Uhr



Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie auf unserer [Webseite](#).

# Daumen hoch für die Familienfreundlichkeit

[www.facebook.com/familienpaktbayern](http://www.facebook.com/familienpaktbayern)



Corona Spezial: In unserer aktuellen Sammlung mit „Beispielen der guten Praxis“ teilen wir Erfahrungsberichte von Unternehmen und Betrieben aus unterschiedlichen Branchen. Unsere Mitglieder zeigen, worauf es bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf jetzt & in den nächsten Wochen und Monaten ankommt.

Gerne teilen!

Familie  
Bayern

FAMILIENPAKT-BAYERN.DE

**Best Practice Sammlung**  
„Familienfreundlichkeit in Corona-Zeiten...“

In unserem „Corona Spezial“ habe wir aktuelle Beispiele der guten Praxis zusammengestellt. Die Sammlung umfasst Erfahrungsberichte von...



Die **Schreiner Group GmbH & Co. KG** hat es geschafft die betriebsinterne Ferienbetreuung wieder anbieten zu können! 🍌  
Doch das ist nicht alles. Den Mitarbeitern wurden beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht, um Ihnen in dieser ungewohnten Zeit entgegenzukommen.  
Erfahren Sie mehr zu der Schreiner Group GmbH & Co. KG als Beispiel der guten Praxis auf der Seite des Familienpakt Bayern!



26. Aug. · ...11. September 2020 an unserer Mitgliederumfrage & Verlosung einer individuellen Beratung für Familienfreundlichkeit teil. Es lohnt sich – unsere Gewinner aus dem...

familienpakt-bayern.de  
Mitmachen und gewinnen – unsere Mitgliederumfrage 2020! - Familienpakt Bayern

