

# Checkliste

## Reif für den ersten Platz?

Unternehmenskultur | Arbeitszeitgestaltung | Arbeitsorganisation | Familienunterstützende Serviceangebote

Auf welcher Position steht mein Unternehmen im Ranking der Familienfreundlichkeit? Kann ich mehr tun und was wäre dies? Mit folgender Checkliste können Sie sich einen Überblick verschaffen, inwieweit Sie selbst in den vier zentralen Bereichen familienbewusster Unternehmensführung bereits aktiv sind und wo noch interessante Gestaltungsmöglichkeiten auf Sie warten.

### Unternehmenskultur

Gegenseitige Wertschätzung, offene Kommunikation und Sensibilität für Familienthemen sind die Basis für aktive Unterstützung und Ermutigung zur Durchsetzung einer familienorientierten Unternehmensphilosophie.

	Ja, bzw. gibt es bereits	Nein, bzw. gibt es noch nicht	Gute Idee, an der wir arbeiten
<b>Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte</b> in Seminaren und bei Gesprächen für die Familienorientierung in Ihrem Unternehmen und weisen Sie auf deren Vorbildwirkung hin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzen Sie das Instrument des <b>MitarbeiterInnengesprächs</b> für die gemeinsame Reflexion und Zukunftsplanung und um „maßgeschneiderte“ Lösungen zu finden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integrieren Sie familienorientierte Maßnahmen unter <b>Einbeziehung des Betriebsrats und aller MitarbeiterInnen</b> , so dass auch jene ohne Betreuungspflichten mit im Boot sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Besprechen Sie die Berufs- und Karrierechancen</b> im Unternehmen mit MitarbeiterInnen und BewerberInnen unter Berücksichtigung familienbezogener Bedürfnisse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Entlohnen Sie Ihre MitarbeiterInnen</b> leistungsorientiert – ohne <b>Benachteiligung</b> aufgrund des Geschlechts?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzen Sie die <b>Qualifikationen Ihrer Teilzeit-MitarbeiterInnen</b> auch für verantwortungsvolle Positionen im Unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laden Sie die LebenspartnerInnen und Kinder Ihrer Beschäftigten zu <b>Betriebsfesten, Ausflügen und anderen Veranstaltungen</b> ein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Informieren Sie regelmäßig</b> über angebotene familienfördernde Maßnahmen und die Bedeutung familiengerechter Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bringen Sie in Ihrer <b>Öffentlichkeitsarbeit</b> (Unternehmensbroschüre, Jahresberichte, Presseberichte, Treffen, Auftritte,...) zum Ausdruck, dass Ihnen familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein Anliegen sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Berücksichtigen Sie die bei der Familienarbeit erworbenen Qualifikationen auch als Zusatz-Qualifikationen für die Erwerbsarbeit?




Leisten Sie durch **Informationsarbeit** einen Beitrag, um Vorurteile gegen **Väterkarenz** im Betrieb abzubauen (bei Vorgesetzten und bei ArbeitnehmerInnen)?




Sonstige Maßnahmen




## Arbeitszeitgestaltung

Individuelle Lösungen bringen Vorteile für Unternehmen und MitarbeiterInnen und ermöglichen die bessere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit.

	Ja, bzw. gibt es bereits	Nein, bzw. gibt es noch nicht	Gute Idee, an der wir arbeiten
Gibt es <b>Gleitzeit</b> , um die tägliche Arbeitszeit flexibel gestalten zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bieten Sie <b>Teilzeitarbeitsmöglichkeiten an</b> , um die Erwerbsarbeit mit den Betreuungspflichten leichter verbinden zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichen Sie eine <b>flexible Pauseneinteilung</b> , um die Arbeit für kurzfristige Termine nach Notwendigkeit zu unterbrechen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigen Sie Eltern vorrangig bei der <b>Urlaubsplanung</b> (Schulferien, Urlaubszeiten der PartnerInnen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichen Sie das Modell einer <b>Jahresarbeitszeit</b> , um die Arbeitszeit besser auf familiäre und betriebliche Erfordernisse abstimmen zu können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es das Angebot, <b>Elternkarenz oder Elternteilzeit</b> über den gesetzlichen Anspruch hinaus zu verlängern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichen Sie ( <b>unbezahlten</b> ) <b>Sonderurlaub</b> als kurzfristige Freistellung für Pflegefälle und aus dringenden familiären Gründen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Können Ihre MitarbeiterInnen Sabbaticals</b> als längere Freistellung zur Verfolgung familiärer oder privater Ziele in Anspruch nehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Beraten Sie sich</b> mit Ihrer gesetzlichen Interessensvertretung, welche Arbeitszeitmodelle aufgrund gesetzlicher Regelungen möglich und sinnvoll sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinbaren Sie <b>Arbeitszeitregelungen</b> , die Beruf und Betreuungsgarbeit bestmöglich kombinierbar machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Setzen Sie **flexible Arbeitszeitmodelle auch für Männer** in die Tat um?




Bieten Sie **familienfreundliche Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte** an?




Werden Teilzeit-MitarbeiterInnen in **betriebliche Weiterbildung** integriert?




Nützen Sie für Ihre MitarbeiterInnen die **Familienhospizkarenz** als Arbeitszeitreduktion oder Freistellung, um schwerst- kranke Kinder oder sterbende Angehörige zu begleiten?




Sonstige Maßnahmen




## Arbeitsorganisation

Flexible Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsortes erleichtern den Alltag und machen Familienarbeit und Erwerbsarbeit besser kombinierbar.

Können MitarbeiterInnen **Arbeit mit nach Hause nehmen**, um flexibel auf berufliche und familiäre Erfordernisse reagieren zu können?




Ermöglichen Sie zu bestimmten Zeiten **Telearbeit** am PC zu Hause, um den MitarbeiterInnen Wegzeiten und Fahrtkosten zu ersparen?




Organisieren Sie die Arbeitsaufgaben in **Teamarbeit**, um die Aufgabenverteilung innerhalb eines Teams eigenverantwortlich und damit flexibler zu gestalten?




Gibt es das Angebot des **Job-Sharings**, um einen oder mehrere Arbeitsplätze auf mehrere Beschäftigte aufzuteilen?




Können MitarbeiterInnen zur kurzfristigen Überbrückung von Betreuungsengpässen **Kinder in den Betrieb mitnehmen**?




Werden Ihre **karenzierten MitarbeiterInnen über betriebliche Entwicklungen informiert** (E-Mail, Teilnahme an Weiterbildungen, Feiern, Ausflüge, Mitarbeit an der Firmenzeitung, ...)?




Nützen Sie die **Zuverdienstmöglichkeit während der Karenz**, um Kontakt zu Ihren MitarbeiterInnen zu halten (Urlaubsvertretung, Projektarbeit, Telearbeit, ...)?

Ermöglichen Sie Ihren **WiedereinsteigerInnen** durch gezielte **Schulungen, Informationen und Trainings** eine rasche Rückkehr ins Unternehmen?




Sonstige Maßnahmen




## Familienunterstützende Serviceangebote

Betriebliche Serviceangebote erleichtern die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit und sind Signale für Familienorientierung.

Stellen Sie **Essen aus der Betriebsküche** auch für Kinder in der Mittagszeit oder für den Feierabend zum Mitnehmen zur Verfügung?




Bieten Sie **Haushaltsservice** als Entlastung von häuslichen Pflichten wie Bügeln, Einkaufen,... an?




Unterstützen Sie Ihre MitarbeiterInnen mit **finanziellen Beihilfen** als freiwillige Sozialleistungen in bestimmten Situationen?




Unterstützen Sie Ihre MitarbeiterInnen bei der Organisation einer geeigneten **Kinderbetreuung**?




Wenn ja, welche Form wählen Sie?

- **Betriebskindergarten**
- **Kooperation mit örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen**
- **Unterstützung flexiblerer Angebote**
- **Zuschuss zur Kinderbetreuung**
- **Sonstige**
















Informieren Sie Ihre MitarbeiterInnen über betriebliche **Weiterbildungsmöglichkeiten** und versuchen Sie, die Bedürfnisse der Eltern in Ihrem Betrieb zu berücksichtigen?




Ersparen Sie Ihren MitarbeiterInnen durch **Weiterbildungen während der Arbeitszeit** zusätzlichen Organisationsaufwand für Kinderbetreuung und motivieren so zur Teilnahme?




Klären Sie rechtzeitig etwaige **zeitliche Problemzonen** ab (z.B. Kindergartenöffnungszeiten, erhöhter Betreuungsbedarf bei Schulbeginn, Mehrarbeit im Unternehmen), damit Stress und Unsicherheiten reduziert werden können?




**Kooperieren** Sie mit einer **Familienservice-Einrichtung** und/oder engagieren Sie sich in der Gemeinde-Familienpolitik?




Gibt es eine/n **AnsprechpartnerIn für Vereinbarkeit**?




Sonstige Maßnahmen