

Bewerbung für die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Herford“



Sehr geehrte Damen und Herren,

der nachfolgende Fragebogen dient – neben dem Unternehmensbesuch – als Grundlage für die Entscheidung der Jury über die Verleihung der Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Herford“.

Die Jury berücksichtigt jedoch in hohem Maße, dass jedes Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen individuell, zum einen nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und zum anderen nach den eigenen Möglichkeiten, ausgestaltet. Das Gesamtkonzept – und nicht eine hohe Zahl positiv beantworteter Fragen – ist daher entscheidend. Deshalb werden auch Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Unternehmensgröße und Branche, berücksichtigt.

Der Fragebogen umfasst ein breites Spektrum an möglichen familienfreundlichen Angeboten. Damit möchten wir Ihnen eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen. Außerdem möchten wir Sie auf Maßnahmen aufmerksam machen, die Sie als selbstverständlich ansehen, die aber einen aktiven Beitrag zu einer guten Vereinbarkeit leisten!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen per E-Mail oder postalisch an:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL
Meike Stühmeyer-Freese
Turnerstr. 5-9
33602 Bielefeld
m.stuehmeyer-freese@ostwestfalen-lippe.de

1. Angaben zum Unternehmen

Name des Unternehmens: _____

Branche: _____

Anschrift: _____

Ansprechperson: _____

Funktion: _____

Telefonnummer: _____

E-Mail-Adresse: _____

Haben Sie bereits anderweitige Auszeichnungen erhalten, z.B. Great Place to Work, audit berufundfamilie?

Nein Ja, nämlich: _____

2. Angaben zur Personalstruktur:

	weiblich	männlich
Vollzeitbeschäftigte:	_____	_____
Teilzeitbeschäftigte:	_____	_____
Beschäftigte in Elternzeit:	_____	_____

3. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist ein zentrales Element für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Je nach Unternehmensgröße, -struktur und -branche gibt es insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine Vielzahl von Modellen, mit denen das Unternehmen auf die individuellen Situationen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen eingehen kann.

3.1 Bieten Sie verschiedene Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege an?

Beispiele: verschiedene Teilzeitmodelle, Gleitzeit, flexible Pausen, Ausbildung in Teilzeit

Nein Ja, in Form von:

3.2 Bieten Sie verschiedene Arbeitsortregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege an?

Beispiele: Home Office, punktuelle Telearbeit

Nein Ja, in Form von:

3.3 Haben Ihre Beschäftigten die Möglichkeit, die Arbeitszeit aus privaten Gründen zu reduzieren oder zu erhöhen?

Beispiele: kurzfristig: kurzfristiger Abbau von Überstunden, Schicht/Dienst tauschen
langfristig: langfristige Arbeitszeitkonten (Monats-, Jahres- oder Zeitarbeitskonten),
(befristete) Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Rückkehr aus Elternzeit

Nein Ja, in Form von:

3.4 Gibt es weitere betriebsspezifische Angebote?

4. Service- und Unterstützungsangebote

Oft können bereits kleine Service- oder Unterstützungsangebote dazu beitragen, Beruf, Familie und Pflege zu vereinbaren.

4.1 Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung?

Beispiele: Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, finanzielle Unterstützung, Ferienspiele, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Nein Ja, in Form von:

4.2 Gibt es spezielle Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Beispiele: Informationsmappe für pflegende Angehörige, Pflegebeauftragte, Vorträge zum Thema

Nein Ja, in Form von:

4.3 Gibt es weitere betriebsspezifische Service- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege?

Beispiele: transparente Darstellung der örtlichen Dienstleistungsangebote, Mitnahme von Mittagessen für Partner/Kinder ermöglichen, Familienservice, Kooperation mit einer Reinigung

3

5. Personal- und Organisationsentwicklung

Die Bedürfnisse der Beschäftigten im Hinblick auf Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege oder Qualifizierungsmaßnahmen sind individuell und lebensphasenabhängig. Unternehmen können ihre Beschäftigten unterstützen und an sich binden, indem sie gemeinsam den Arbeitsplatz und Qualifizierungsmaßnahmen dahingehend optimal gestalten.

5.1 Gibt es einen festen Ablauf für den Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit?

Beispiele: frühzeitige Planung, Einarbeitungsphase, Begleitung durch eine Patin/einen Paten

Nein Ja, in Form von:

5.2 Gibt es Mitarbeitergespräche für Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit?

Nein Ja

5.3 Wird Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit die Teilnahme an Fortbildungen angeboten?

Nein Ja

5.4 Gibt es weitere betriebsspezifische Angebote?

6. Unternehmenskultur

Familienfreundlichkeit zeigt sich nicht nur in den vorhandenen Angeboten, sondern vielmehr darin, ob sie im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt wird, im Alltag erkennbar und nachhaltig etabliert ist.

6.1 Ist Familienfreundlichkeit Teil der Unternehmenskultur?

Beispiele: nachhaltiges Engagement, ganzheitliche Akzeptanz familiärer Verpflichtungen (z.B. Kind darf im Notfall mit zur Arbeit, Organisation von Besprechungsterminen je nach Arbeitszeit der Beschäftigten), Statement der Geschäftsleitung, Integration in das Unternehmensleitbild

Nein Ja, in Form von:

6.2 Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte dafür, die Beschäftigten auf die familienfreundlichen Angebote hinweisen?

Beispiele: Vorstellung der Angebote bei Besprechungen der Führungskräfte, Bereitstellung von Informationsmaterial, Workshop/Schulung

Nein Ja, in Form von:

6.3 Gibt es Aktivitäten für die Beschäftigten mit ihren Familien?

Beispiele: Betriebsfeiern, Tag der offenen Tür, Sommerfest, Aktionen in der Weihnachtszeit

Nein Ja, in Form von:

6.4 Können auch Führungskräfte Beruf, Familie und Pflege vereinbaren?

Beispiele: Home Office, Führungsposition mit reduzierter Arbeitszeit

Nein Ja, in Form von:

6.5 Motivieren Sie bewusst auch männlichen Beschäftigte, die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Anspruch zu nehmen?
Beispiele: direkte Ansprache bei Rundmails, Vorstellung von Vorbildern aus dem Unternehmen

Nein Ja, in Form von:

7. Information und Kommunikation

Beschäftigte können die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege nur dann nutzen, wenn diese im Unternehmen bekannt sind. Neben der Wahl des Kommunikationskanals ist eine übersichtliche Aufarbeitung, evtl. mit Beispielen, wichtig. Durch eine Darstellung der Angebote nach außen können Unternehmen einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität leisten.

7.1 Informieren Sie Ihre Beschäftigten über familienfreundliche Angebote?

Beispiele: Rundmail, persönliche Gespräche, Schwarzes Brett, Newsletter, Mitarbeiterzeitung

Nein Ja, in Form von:

7.2 Kommunizieren Sie Ihre Familienfreundlichkeit nach außen?

Beispiele: Darstellung der familienfreundlichen Angebote auf der Homepage, Präsentation von Siegeln/Auszeichnungen in Werbematerialien

Nein Ja, in Form von:

5

7.3 Halten Sie zu Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit Kontakt?

Beispiele: Einladung zu Betriebsfeiern, Zusendung des Newsletters oder der Mitarbeiterzeitung

Nein Ja, in Form von:

7.4 Erfassen Sie die Bedarfe Ihrer Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege?

Beispiele: persönliche Gespräche, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsgruppe Familie & Beruf

Nein Ja, in Form von:

7.5 Gibt es weitere betriebspezifische Angebote?

8. Weitere Planungen:

8.1 Planen Sie innerhalb der nächsten zwei Jahre die Einführung weiterer Angebote, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu verbessern?

Nein

Ja, in Form von:
