

Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“

Zwischenergebnis, Pflegedienst Bethel Bad Oeynhausen gGmbH

Bad Oeynhausen, 6.05.2014

Astrid Laudage, Laudage Konzept GmbH/Telgte

Was Sie heute erwartet

- I **Hintergrundinformationen** zum Qualitätssiegel
„Familienfreundlicher Arbeitgeber“
- II Überblick über ausgewählte **Befragungsergebnisse**,
einschließlich Diskussion
- III Aspekte zur **Weiterentwicklung** der Familienfreundlichkeit
- IV **Ausblick, Ihre Fragen**

Das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“

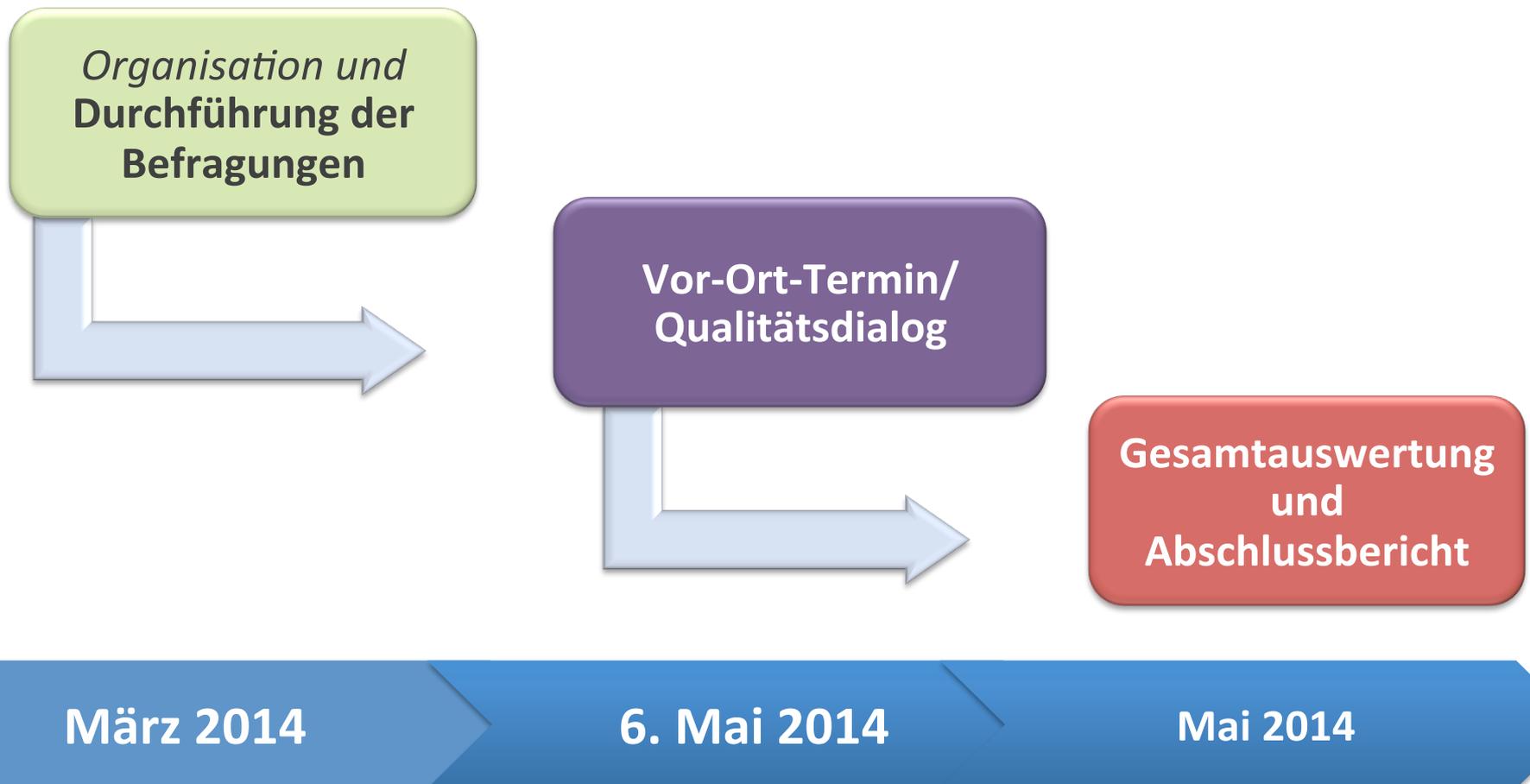
- Prüfverfahren mit definierten **Qualitätsstandards** unter Verantwortung der **Bertelsmann Stiftung**
- Baustein zur Entwicklung und Profilierung der **Arbeitgebermarke**
- **Marketinginstrument** zur Förderung der **Unternehmensdarstellung** nach innen und nach außen



Innenwirkung im Unternehmen / in der Organisation

- Instrument zur Förderung einer **familienfreundlichen Unternehmenskultur**
 - Es fördert die **Bewusstseinsbildung** und **nachhaltige Verankerung** von Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Institutionen

Ablauf Zertifizierungsverfahren Pflegedienst Bethel Bad Oeynhausen gGmbH



Inhalt Befragungsergebnisse

- **Rücklaufquote** und Angaben zum Personal
- Ergebnisse in fünf **Kriterien-Gruppen**
 - Unternehmens- und Führungskultur
 - Kommunikation
 - Arbeitsorganisation
 - Unterstützungsangebote
 - Strategie und Nachhaltigkeit
- **Weiterentwicklungsziele** in den kommenden drei Jahren

Ziffern und Zahlen

Fragebögen

- 1 Unternehmensfragebogen
- Rücklauf: 11 von 13/14 Mitarbeiter-Fragebögen

Rücklaufquote 84,6 % / 78,57 %

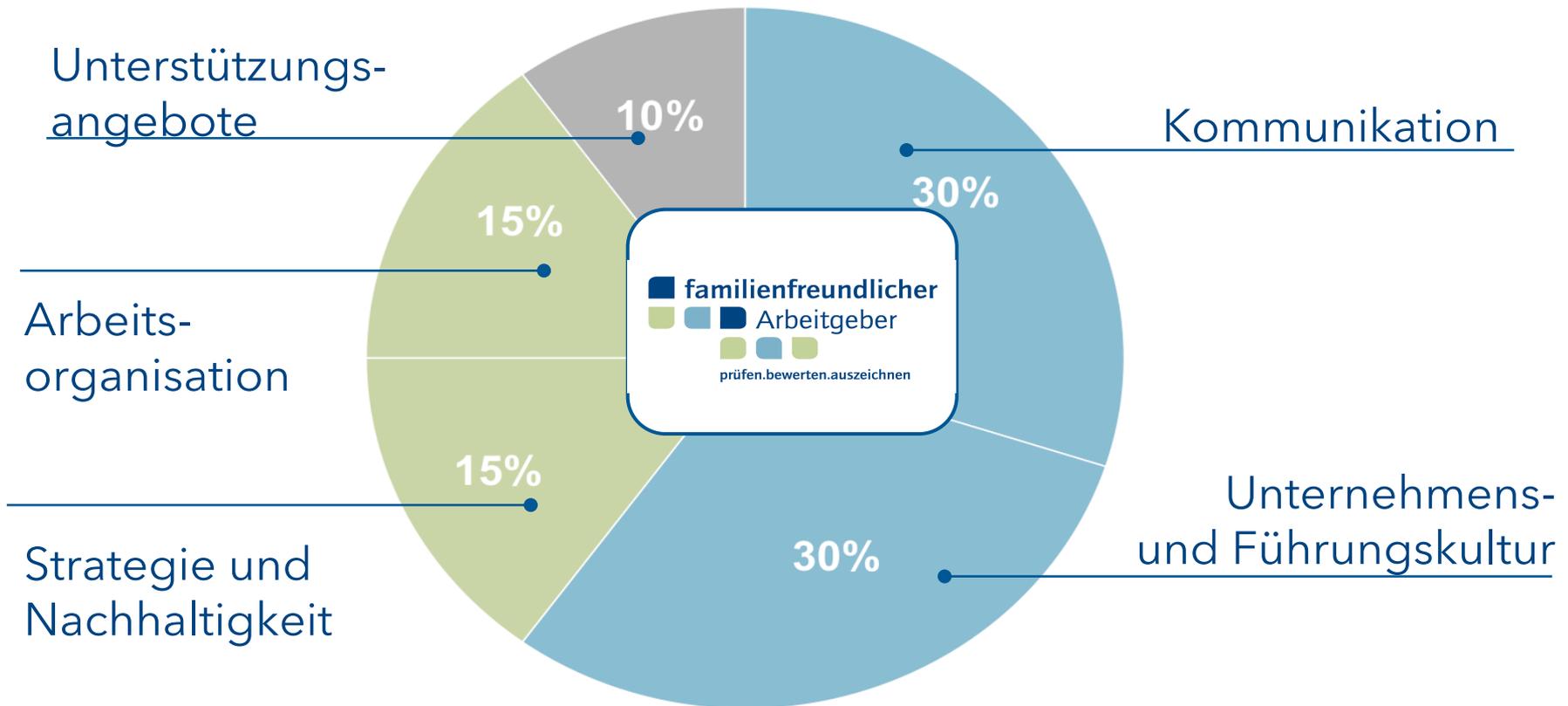
14 Mitarbeiter



Angabe zum Personal

Zahl der Mitarbeiter/-innen ausgerechnet in Vollzeit	8	57,14
Anzahl Führungskräfte	1	
Anzahl der Köpfe:	14	100 %
davon Frauen:	14	
davon Männer:	-	
Mitarbeiter/-innen in Teilzeit :	9	64,3 %
Mitarbeiter/-innen, die eine eigene Familie mit Kindern oder Jugendlichen haben:	8	57,14 %
Mitarbeiter/innen in Elternzeit	0	- %
Mitarbeiter/-innen, die derzeit einen Angehörigen zu Hause pflegen:	0	- %

Zentrale Handlungsfelder und ihre Gewichtung



Demografie - Genderaspekte - Gesundheit als Querschnittsthemen mitberücksichtigt

Unternehmens- und Führungskultur

Definition:

Unausgesprochen, aber wahrnehmbar, existiert im Unternehmen eine **Kultur des Miteinanders, der Partizipation und Wertschätzung**.

Dies zeigt sich u.a. im **Stellenwert des Familienbewusstseins** und in der **Wahrnehmung des betrieblichen Engagements** durch die Mitarbeiter/innen.

Die Führungskräfte eines Unternehmens sind sich der **strategischen Bedeutung** der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst.

Sie **berücksichtigen** dies konkret **in ihrer Führung** und sind für ihre Mitarbeiter/-innen hierin **Vorbild**.

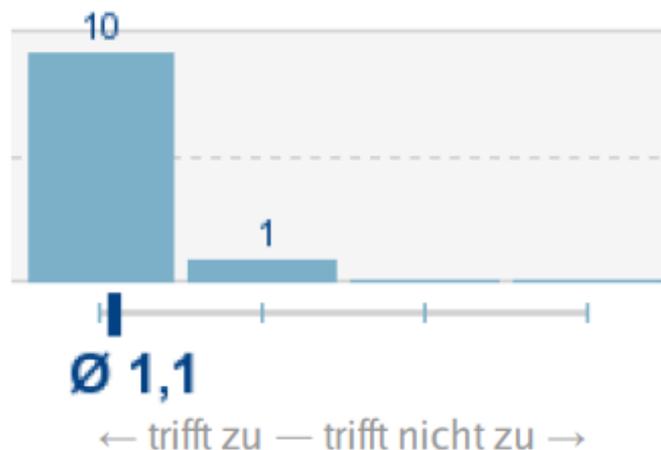
Unternehmens- und Führungskultur Ergebnisse Arbeitgeberbogen

- Der **Stellenwert** von Familienbewusstsein beim Pflegedienst Bethel ist **sehr hoch**. Mitarbeiter/innen im Mittelpunkt /
Umfassender **QM-Leitfaden zum Familienfreundlichen Arbeitgeberprofil !!!**
- Für die Geschäftsleitung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema und **zeigt dies im Führungsverhalten**.
- Individuelle Lebenssituationen werden bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitseinsatz **umfassend** berücksichtigt.
- Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ ist **noch nicht explizit** in Leitlinien **benannt**.

Unternehmens- und Führungskultur - Ergebnisse Arbeitnehmerbefragung

- Die **Personalpolitik wird** von den Beschäftigten **als familienbewusst/
mitarbeiterorientiert wahrgenommen.**

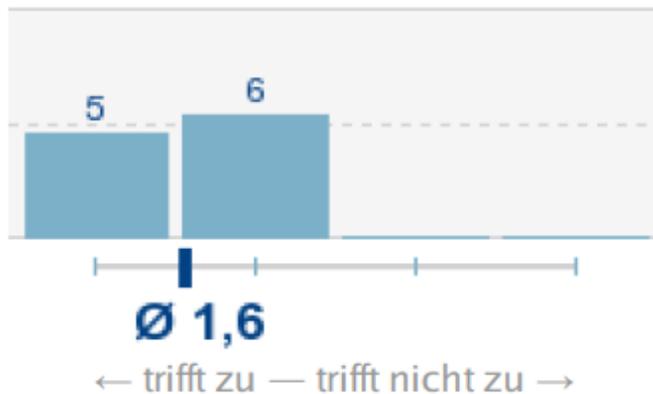
22 Ich kann Bewerber/-innen meinen Arbeitgeber jederzeit empfehlen.



Unternehmens- und Führungskultur - Ergebnisse Arbeitnehmerbefragung

▪ Gute betriebliche Rahmenbedingungen

21 Die Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind in meinem Betrieb sehr gut.
Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bin ich sehr zufrieden.



Unternehmens- und Führungskultur - Ergebnisse

Insgesamt wird über alle Arbeitsbereiche hinweg eine aktive Unterstützung durch die Geschäftsleitung **wahrgenommen**.

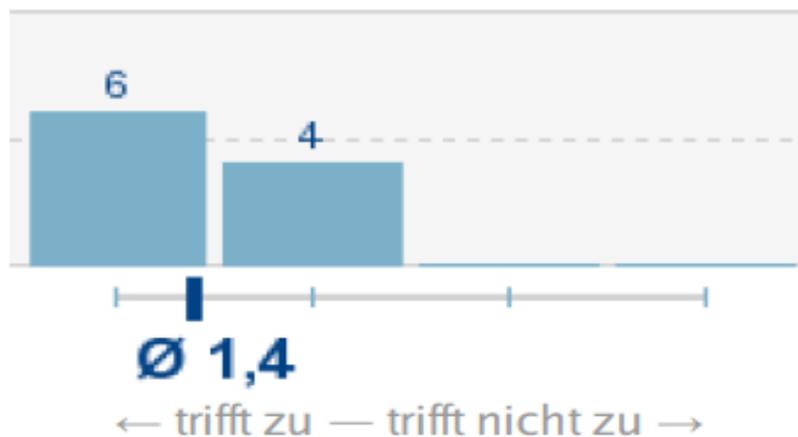
7 Meine Führungskraft unterstützt mich grundsätzlich dabei, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.



Unternehmens- und Führungskultur - Ergebnisse

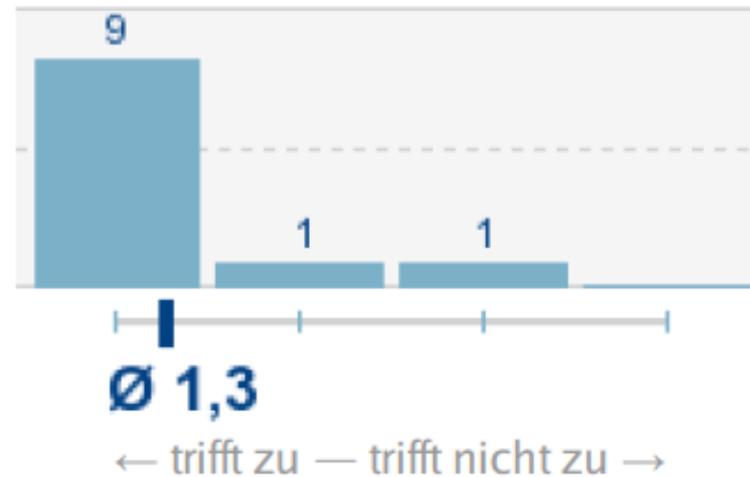
Insgesamt wird über alle Arbeitsbereiche hinweg eine aktive Unterstützung durch die Geschäftsleitung **wahrgenommen**.

Sie sucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach Lösungen, die auch den Interessen der Mitarbeiter/-innen gerecht werden



Kultur des Gebens und Nehmens - Ergebnisse

11 Bei uns im Betrieb leben wir eine Geben-Nehmen-Kultur, bei der wir uns gegenseitig unterstützen.



Kommunikation

Definition:

Die Themen „Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben“, Unterstützung der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen, Umgang mit auftretenden Hindernissen bei der Vereinbarkeit, etc. werden im Unternehmen **offen und aktiv kommuniziert**.

Es herrscht ein **vertrauensvolles Kommunikationsklima** mit verbindlichen Grundsätzen und vereinbarten Methoden.

Themenrelevante **Informationen** stehen den Mitarbeiter/innen zur Verfügung.

Kommunikation - Ergebnisse Arbeitgeberbogen

- Der Arbeitgeber bekundet gegenüber den Mitarbeiter/innen **aktiv** den Willen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen (**Kommunikation nach** innen).
- In verschiedenen Situationen/Anlässen (z.B. Intranet/ Mitarbeiter- und Teambesprechungen / Mitarbeitergespräch) wird das **Thema gezielt kommuniziert**.
- **Regelmäßige Zufriedenheitsbefragungen** und **Ideenmanagement** vorhanden.
- **Hohe Transparenz** vorhandener Handlungsfelder des familienfreundlichen Personalmanagements: **QM-Leitfaden** „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ **dokumentiert konkrete Leistungen**.
- Der Arbeitgeber positioniert sich nach außen (z.B. Homepage, Presseberichte, Stellenausschreibungen,...) **noch nicht aktiv** als familienbewusster Arbeitgeber.

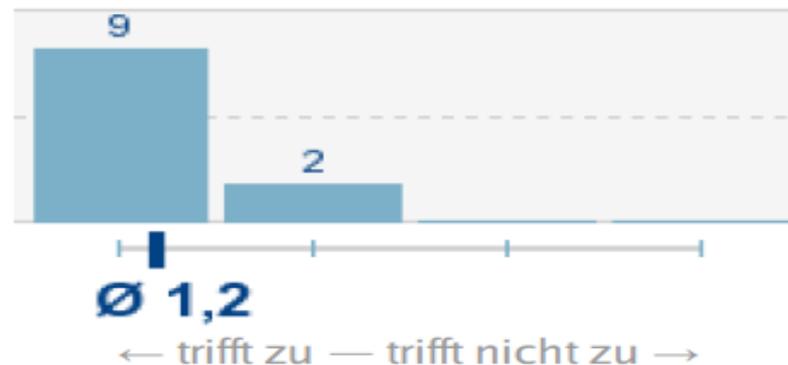
Kommunikation Ergebnisse Mitarbeiterbefragung

- Informationen und eine Ansprechperson für familienbezogene Themen sind vorhanden und bei der Belegschaft bekannt.

Ich weiß, wo ich in unserem Betrieb Informationen und Unterstützung in Fragen der Vereinbarkeit erhalte

91%

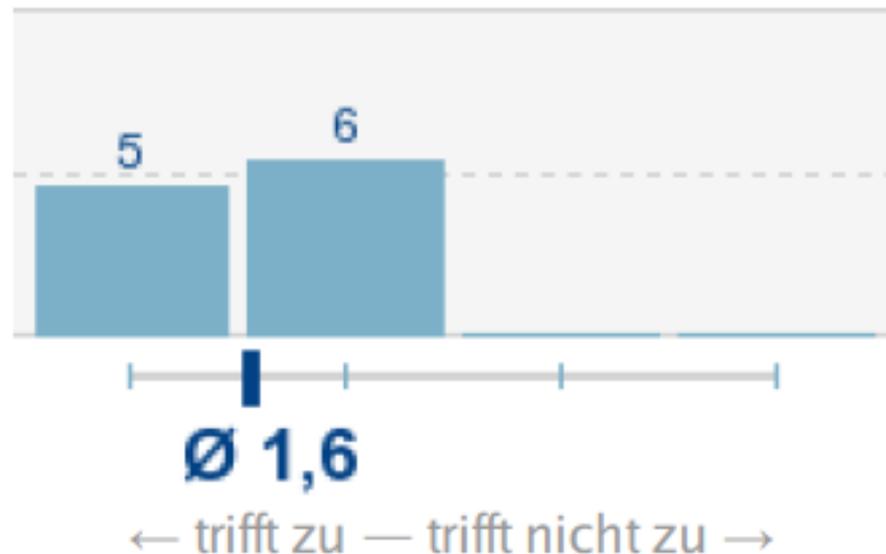
Sie hat ein offenes Ohr für Belange rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Kommunikation - Ergebnisse

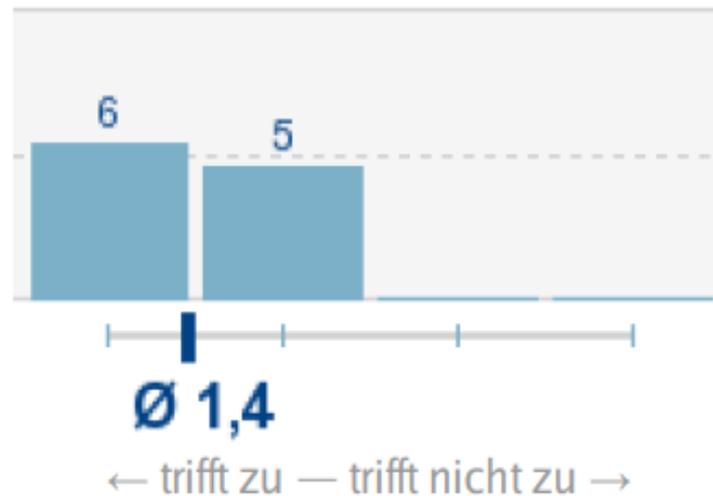
- Transparenz und Klarheit von Entscheidungen

6 Ich bin mit der Arbeitszeitplanung insgesamt zufrieden.



Arbeitsorganisation Ergebnisse Mitarbeiterbefragung

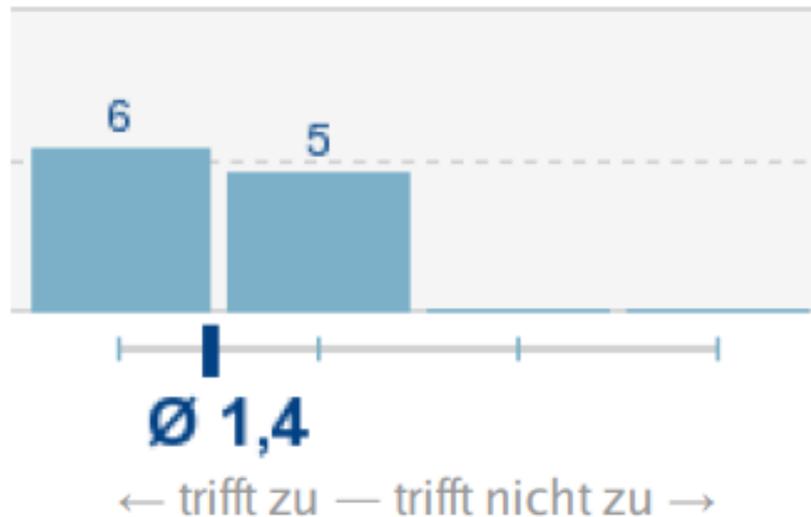
Es wird nach passenden Lösungen gesucht (z.B. hinsichtlich der familiären Situation, der Arbeitsbelastung...).



Kommunikation - Ergebnisse

- Transparenz und Klarheit von Entscheidungen

10 Der Arbeitgeber kann nicht immer auf meine familiäre Situation Rücksicht nehmen. Die Gründe dafür sind für mich in der Regel nachvollziehbar.



Arbeitsorganisation

Definition:

Ein Unternehmen bietet seinen Beschäftigten ein breites Spektrum der **flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort**.

Das Angebot ist **bedarfsgerecht und unterstützt** die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen.

Das Angebot richtet sich auch an **Führungskräfte**.

.

Arbeitsorganisation Ergebnisse Arbeitgeberbogen

- **Teilzeitarbeit** ist in **vielfältigen Variationen** möglich.
- In Absprache kann die **Arbeitszeit jederzeit auf individuelle Familiensituationen angepasst** werden. (Familienfreundliche Schichtmodelle / Schichtzyklen).
- Bei der **Urlaubsplanung** wird auf private Belange Rücksicht genommen.
- Die **Dienstpläne** werden **rechtzeitig** bekannt gegeben **und** sind **transparent**.
- In Abhängigkeit der familiären / **persönlichen Situation**, kann die regelmäßige **Arbeitszeit reduziert** und ggf. wieder aufgestockt werden.

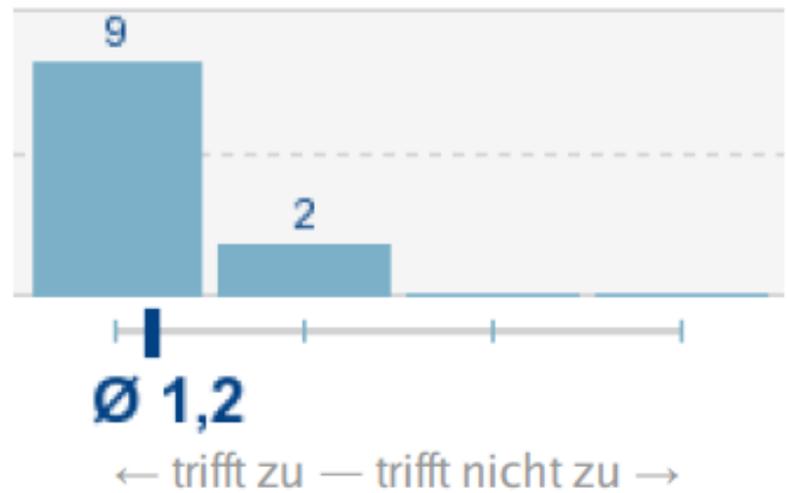
Arbeitsorganisation – Ergebnisse Mitarbeiterbefragung

▪ Kurzfristige Flexibilität sicher stellen

1 Die bestehende Arbeitszeitregelung ermöglicht es mir, nach Absprache		
flexibel zu kommen und zu gehen	Ja	7 49,1 %
	Nein	4
im Tagesverlauf längere Pausen zu nehmen	Ja	0
	Nein	11
freie Tage zu nehmen	Ja	4 36,36 %
	Nein	7

Arbeitsorganisation Ergebnisse Mitarbeiter/innen

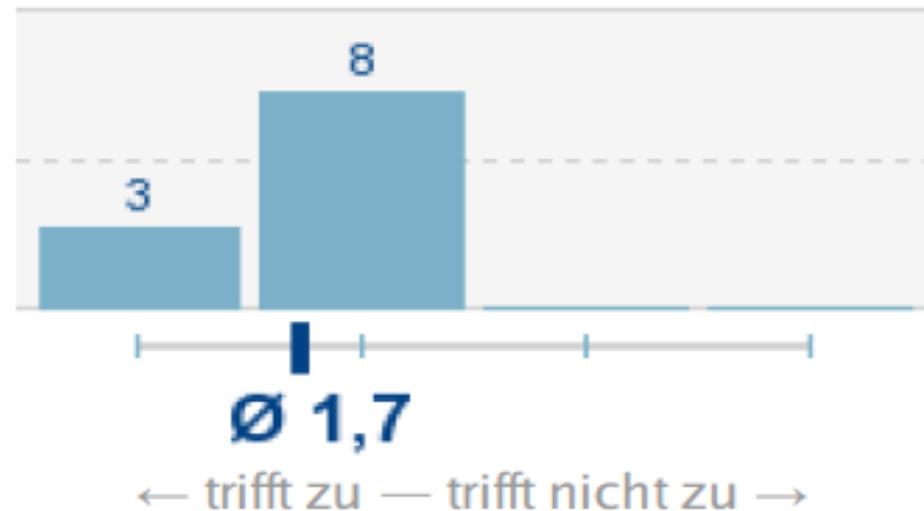
4 Unser Betrieb ermöglicht es, im Bedarfsfall Teilzeit zu arbeiten bzw. problemlos zu beantragen.



Arbeitsorganisation – Ergebnisse Mitarbeiter/innen

- Flexibilität sicher stellen

Sie ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit



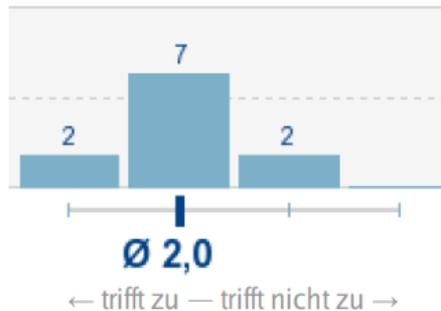
Arbeitsorganisation – Ergebnisse Mitarbeiter/innen

Planbare Arbeitszeiten

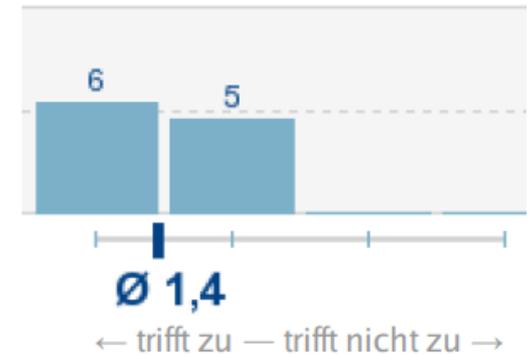
rechtzeitig



zuverlässig



transparent und fair



unter bestmöglicher Berücksichtigung persönlicher Wünsche



Unterstützungsangebote

Definition:

Ein Betrieb **unterstützt bei Bedarf** die Beschäftigten **in Lebenssituationen**, die zwar in erster Linie den privaten Lebensbereich betreffen, **die sich aber auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit** der Beschäftigten **auswirken können**.

Auch auf **Präventivmaßnahmen** wird geachtet.

Unterstützungsangebote Ergebnisse Arbeitgeberbogen

- **Informationen** zu den Themen Kinderbetreuung / Pflege sind **vorhanden**.
- **Beratung** zu Kita-Betreuung ist bei Bedarf möglich / Betreuungsplätze in Kindertagesgruppe des SZOE möglich / Betreuungskostenzuschuss möglich.
- **Private Dienstwagennutzung!**
- Angebote zur **Gesundheitsförderung** vorhanden.

Unterstützungsangebote: Ergebnisse Mitarbeiter/innen

- Wertschätzung der privaten **Dienstwagennutzung**.

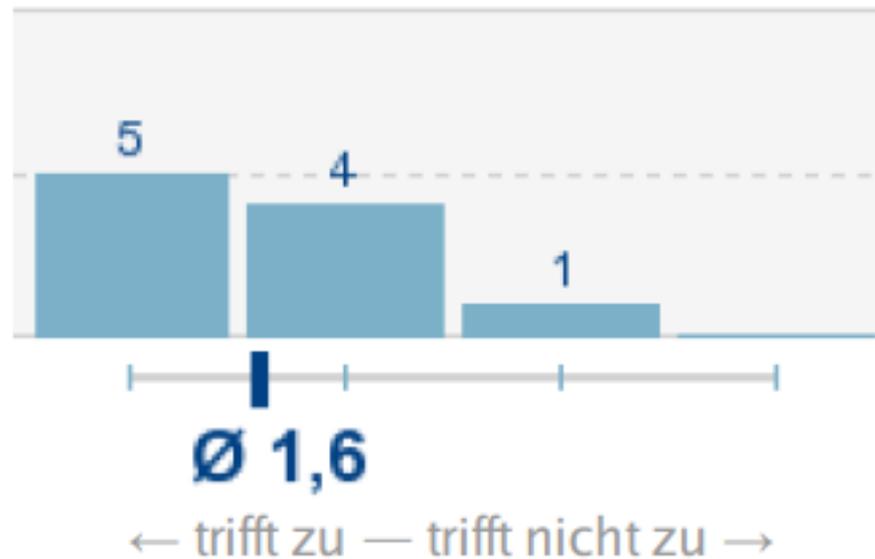
9 Die Rücksichtnahme meines Arbeitgebers auf mein Familien- und Privatleben trägt entscheidend dazu bei, dass ich mich im Betrieb wohl fühle.



Mitarbeiterwünsche / **fehlende Angebote**: keine Rückmeldungen

Unterstützungsangebote: Ergebnisse Mitarbeiter/innen

Sie weist auf Gesundheitsangebote hin



Strategie und Nachhaltigkeit

Definition:

Für einen Betrieb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine **strategische Herausforderung.**

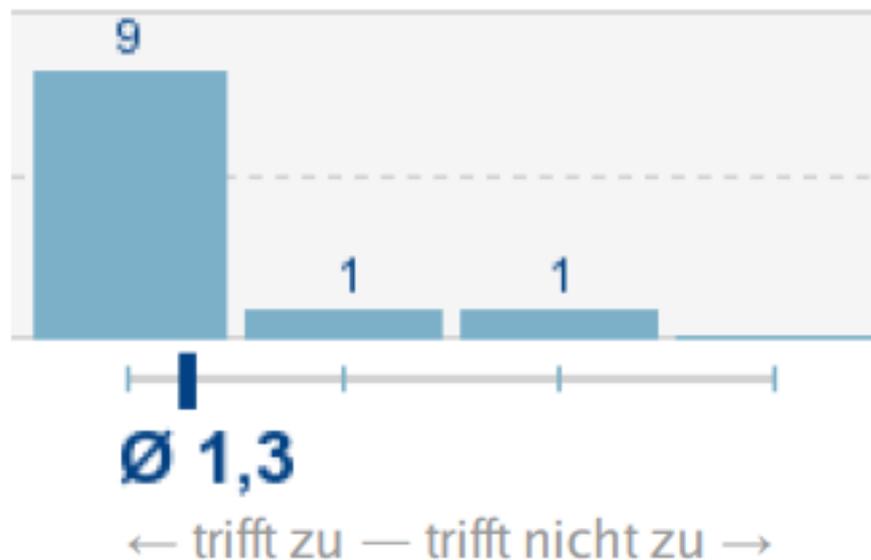
Der **Arbeitgeber investiert gezielt in Mitarbeiter/-innen** mit familiären Herausforderungen und positioniert sich mit seiner Familienfreundlichkeit auf dem **Arbeitskräftemarkt.**

Strategie und Nachhaltigkeit - Ergebnisse Arbeitgeberbogen

- **Hohe Bedeutung** einer lebensphasenorientierten Personalpolitik
(Spannungsfeld: Ältere Mitarbeiterinnen: Erfahrungswissen - Leistungsfähigkeit
Jüngere Mitarbeiterinnen: Rücksicht und Flexibilität- Vereinbarkeitsfragen
- **Kontaktpflege zu Elternzeitlern** findet statt. / Wiedereinstiegsprogramm
- Mitarbeiterbindung nach guter Einarbeitung wichtig.
- Alle Mitarbeiter/innen haben unabhängig von Arbeitszeitkontingent, Alter u.s.w. **Zugang zu Fortbildungsangeboten.**
- Aktive Positionierung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Fachkräftemarkt geplant

Strategie und Nachhaltigkeit - Ergebnisse Mitarbeiter/innen

Sie fördert die Fort- und Weiterbildung, auch von Teilzeitkräften



Strategie und Nachhaltigkeit - Ergebnisse

13 Zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienpflichten treten im Betrieb keine Spannungen auf.



Mitarbeiterperspektive:

Gründe, warum sich der Arbeitgeber mit dem Thema „Vereinbarkeit“ befasst:

19 Ich denke, mein Arbeitgeber befasst sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

um die Zufriedenheit von Mitarbeiter/-innen zu erhöhen

11

um die Produktivität zu steigern

9

um für Bewerber/-innen attraktiv zu sein

7

Fazit

+

**Stärken stärken /
Entwicklungspotentiale entfalten**

Vielen Dank für Ihr Vertrauen

laudagekonzept[®]

Astrid Laudage

Zertifizierte Prüferin im Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber,
Fachberaterin Unternehmenswert: Mensch

Laudage Konzept GmbH
Joh.-Seb.-Bach-Str. 2
48291 Telgte

www.laudage-konzept.de | info@laudage-konzept.de
Tel. 02504 / 922779 oder 0173 / 5779247

