

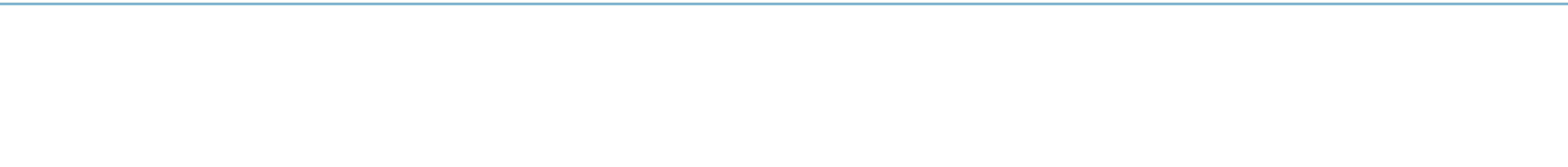
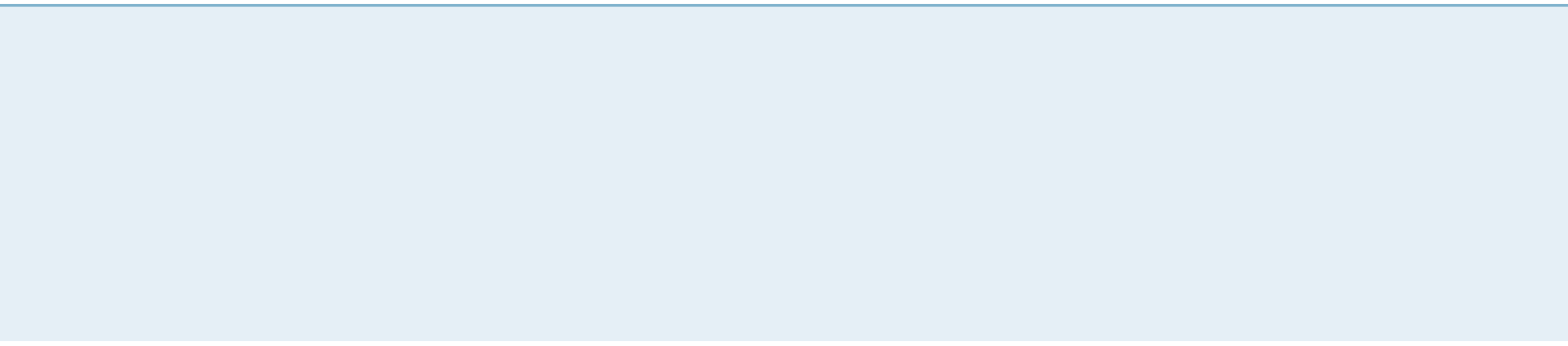


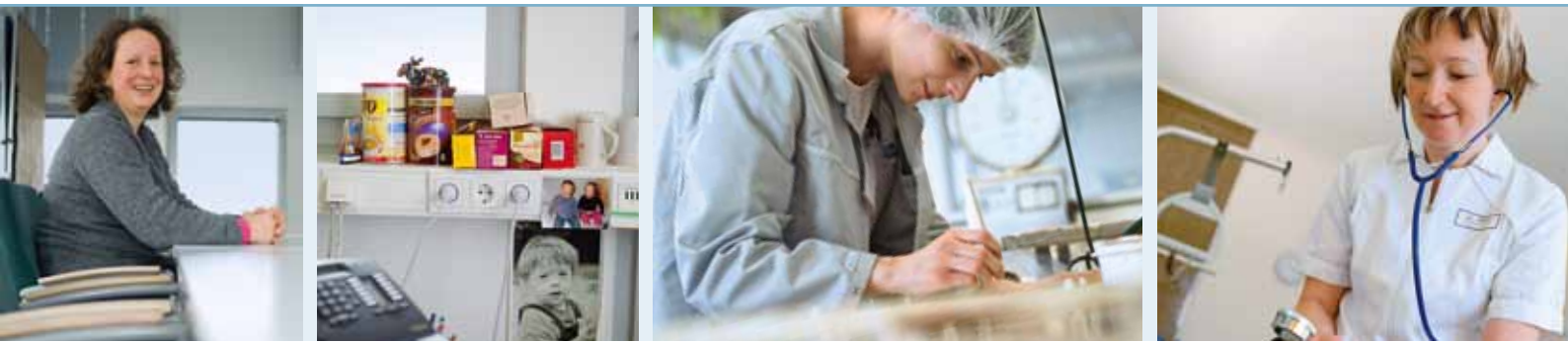
Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Lebenswerte Arbeitswelten

Das Personalkonzept „work-life-competence“

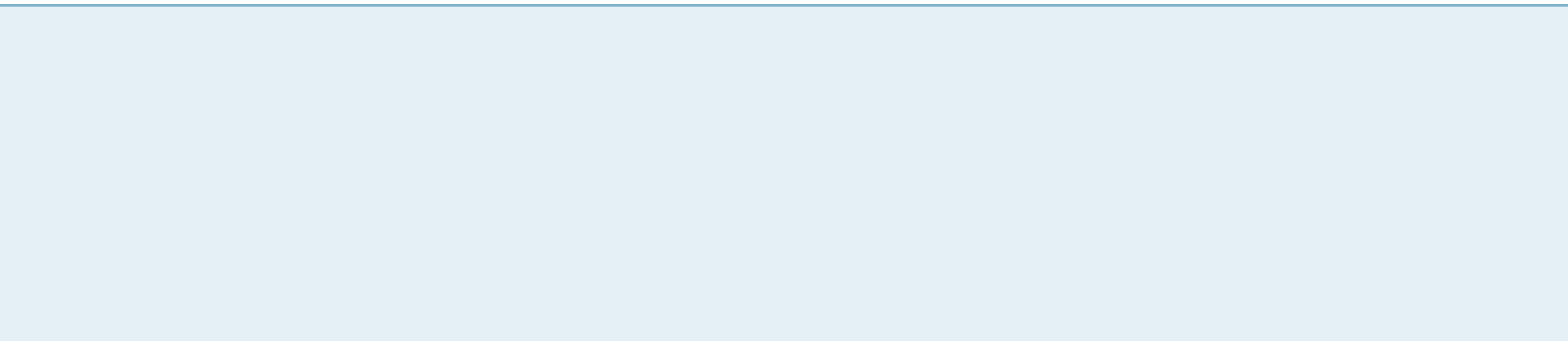
Arbeitsmaterialien zur Bestandsaufnahme





Inhalt

Bestandsaufnahme zur work-life-competence im Unternehmen	5
Handlungsfelder der work-life-competence im Überblick	6
Handlungsfeld 1: Unternehmens- und Wertschätzungskultur	8
Handlungsfeld 2: Kommunikation	9
Handlungsfeld 3: Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort	11
Handlungsfeld 4: Führung und Führungskräfteentwicklung	12
Handlungsfeld 5: Personal- und Organisationsentwicklung	13
Handlungsfeld 6: Service und Unterstützungsangebote	14



Bestandsaufnahme zur work-life-competence im Unternehmen

Der Theorieteil „Ziele, Wege und Methoden“ der vorliegenden Publikation „Lebenswerte Arbeitswelten“ hat Ihnen die fachlichen Grundlagen des Work-Life-orientierten Personalmanagements vermittelt. Die im Praxisteil vorgestellten Maßnahmen und Projekte haben Einblicke in die vielfältigen Möglichkeiten der Umsetzung dieses Personalkonzeptes in Unternehmen gegeben.

Dieser dritte Teil der Projektdokumentation geht nun einen Schritt weiter: Er bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre bereits im Unternehmen vorhandenen Work-Life-Maßnahmen auf Basis einer strukturierten Bestandsaufnahme zu erheben. So stellen Sie fest, wie Ihr Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schon heute aufgestellt ist – und in welchen Bereichen es noch Weiterentwicklungspotenziale und Handlungsbedarf gibt.

Die Bestandsaufnahme basiert auf sechs Handlungsfeldern, die einleitend im Überblick zusammengestellt sind. Für jedes Handlungsfeld sind dessen wichtigste Kennzeichen angeführt, ebenso Beispielkriterien dafür, welche Aspekte für die Bestandsaufnahme relevant sein könnten. Es sind deshalb nur Beispiele, weil noch weitere – insbesondere auch unternehmensspezifische – Leistungen für die Erfassung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bedeutsam sein können. Deshalb gibt es ein freies Feld, in das Sie zusätzliche Aspekte eintragen können, die für Ihr Unternehmen relevant sind.

Für die unternehmensbezogene Bestandsaufnahme ist jedem Handlungsfeld ein Arbeitsblatt zugeordnet. Einheitliche Gestaltung und selbsterklärender Aufbau ermöglichen es Ihnen, sich schnell zurechtzufinden und zügig voranzukommen. Auf jedem Arbeitsblatt ist zunächst nochmals eine kurze Beschreibung des einzelnen Handlungsfeldes aufgeführt. Leitfragen helfen Ihnen, die einzelnen Aspekte des jeweiligen Handlungsfeldes zu erfassen. Sie sind als „Ja-Nein-Fragen“ formuliert. Lautet Ihre Antwort „ja“, fragen wir konkret nach, woran die Realisierung dieser Work-Life-Maßnahme im Unternehmen erkennbar ist.

Diese Arbeitsblätter befähigen Sie, eine konzeptionelle Grundlage für die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Ihrem Unternehmen und für deren Umsetzung zu schaffen. Sie ist die Basis, von der aus Sie die work-life-competence Ihres Unternehmens eigenständig oder mit Unterstützung von erfahrenen Trainern im Rahmen von Work-Life-Qualifizierungsangeboten weiterentwickeln können.

Handlungsfelder der work-life-competence im Überblick

1. Unternehmens- und Wertschätzungskultur	2. Kommunikation a) interne und externe Kommunikation b) Mitarbeiterdialog	3. Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort
<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen hat work-life-competence als strategisches Instrument der Unternehmenskultur verankert und fördert aktiv die Umsetzung der entsprechenden Angebote und Maßnahmen. • Work-life-competence wird im Unternehmen gelebt und ist im Arbeitsalltag erkennbar. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen macht seine Work-Life-Strategie nach innen transparent und/oder positioniert sich nach außen als attraktiver Arbeitgeber. • Die betrieblichen Anforderungen an die Mitarbeiter und ihre Wünsche an das Unternehmen werden offen, vorausschauend und leistungsorientiert besprochen. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen und Freistellungen berücksichtigen sowohl betriebliche Zeiterfordernisse als auch Wünsche der Beschäftigten. • Ergebnisorientierung und Zielvereinbarungen dienen als Orientierungsrahmen für die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen.
<p>Beispielkriterien:</p> <p>Worauf basiert die Wertschätzungskultur?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung im Unternehmensleitbild, in Führungsleitlinien oder Wertepapieren <p>Wie wird sie erlebbar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern mit Familienverantwortung, mit unterschiedlichen Lebens- und Familienformen sowie Interessenlagen • Vorbildfunktion der Führungskräfte durch Förderung von work-life-competence und aktives Zugehen auf die Mitarbeiter • Gelebte Kultur durch emotionale Verankerung von work-life-competence bei Führungskräften und Mitarbeitern • Gesellschaftliches Engagement des Unternehmens und der Mitarbeiter 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Kommunikation gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensinterne Transparenz der Work-Life-Angebote • Stellenwert von work-life-competence im Unternehmen • Externe Kommunikation/Information zu work-life-competence zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber <p>Wie wird sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-Life-Gesprächskultur, in der Mitarbeiter persönliche Belange kommunizieren, Lösungen vorschlagen und mit Führungskräften abstimmen • Bezugnahme auf work-life-competence im jährlichen Mitarbeitergespräch • Appell an die Eigenverantwortung der Mitarbeiter • Abstimmung über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen mit den Führungskräften sowie innerhalb der Arbeitsteams/zwischen den Kollegen 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche flexiblen Angebote gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planbarkeit und/oder Handlungsmöglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeiter/Teams unter Berücksichtigung der betrieblichen Zeiterfordernisse • Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebens- und Berufsphasen • Dem Prinzip ‚Geben und Nehmen‘ folgende Urlaubsregelungen • Freistellungsregelungen • Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung flexiblerer Arbeitsorte und steigender Mobilitätsanforderungen

4. Führungs- und Führungskräfteentwicklung	5. Personal- und Organisationsentwicklung	6. Service- und Unterstützungsangebote
<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-life-competence ist als strategisches Thema in Management- und Führungskonzepten integriert. • Die Führungskräfte fördern und fordern work-life-competence. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-life-competence ist in den Konzepten zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung fest verankert und eng mit der Organisations- und Personalentwicklung verzahnt. • Das Unternehmen setzt work-life-competence nach dem Prinzip der lernenden Arbeitsorganisation um. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen bietet Serviceleistungen und Beratung zur Gesundheitspflege, zu Alltagsaufgaben und schwierigen Lebenssituationen an. • Die Mitarbeiter werden je nach Notwendigkeit und nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten bei der Kinderbetreuung und/oder der Pflege von Familienangehörigen unterstützt.
<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welchen Handlungsrahmen und welche Work-Life-Maßnahmen gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Verankerung von work-life-competence im Unternehmen mit Blick auf Zukunftsherausforderungen und Work-life-competence-orientierte Führung • Work-Life-Orientierung als fester Bestandteil in den Führungskräfteentwicklungen • Organisation von Teilzeitstellen für Führungskräfte <p>Wie werden sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit • Bereitstellung von Work-Life-Angeboten für Führungskräfte aller Führungsebenen • Wahrnehmung von Work-Life-Angeboten durch die Führungskräfte 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Möglichkeiten gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungskonzepte zur Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern • Lebensphasenorientierte Personalentwicklungskonzepte zur Bindung wichtiger qualifizierter Mitarbeiter • Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung <p>Wie werden sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter in Eltern-, Pflegezeit u. a. • Kontinuierliches Lernen und gezielter Wissenstransfer zwischen Jung und Alt • Arbeitsorganisation mit klarer Aufgabenzuordnung und Ergebniszielsetzung sowie darauf ausgerichteten Mitgestaltungs- und Handlungsspielräumen für die Beschäftigten 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Angebote gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung • Info-, Beratungs-, Vermittlungsangebote zur Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und/oder Alltagsbewältigung • Förderung von Mitarbeiterkindern (z. B. Hausaufgabenbetreuung) • Finanzielle Unterstützung z. B. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen u. a. • Notfallbetreuung • ...

Handlungsfeld 1: Unternehmens- und Wertschätzungskultur

Die Qualität der work-life-competence im Unternehmen wird nicht nur von harten Faktoren wie flexibler Arbeitsorganisation, Maßnahmen der Personalentwicklung oder Service- und Unterstützungsangeboten beeinflusst. Mit entscheidend ist, wie work-life-competence im Arbeitsalltag (vor-)gelebt wird. Dies hängt von den Werthaltungen der Führungskräfte, von der Wertschätzung der Mitarbeiter mit ihren jeweils unterschiedlichen Lebens- und Familienformen und vom Umgang miteinander ab.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 1.1 Ist work-life-competence als strategisches Instrument unserer Unternehmenskultur schriftlich verankert?</p>	Wenn ja, wo ist dies verankert (z. B. Strategiepapier, Köpfe der Geschäftsleitung)?
<p>Frage 1.2 Ist die Anerkennung generationenübergreifender Verantwortung Bestandteil unserer Unternehmenskultur?</p>	Wenn ja, woran ist das erkennbar (z. B. finanzielle Unterstützung, Information, Beratung)?
<p>Frage 1.3 Nehmen wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter im Arbeitsalltag ernst und wertschätzen wir ihre unterschiedlichen Lebens- und Familienformen sowie Interessenlagen?</p>	Wenn ja, woran ist dies konkret erkennbar (z. B. Berücksichtigung familiärer Belange bei Vereinbarungen von Sitzungsterminen)?
<p>Frage 1.4 Leben die Führungskräfte unsere Wertschätzungskultur im Arbeitsalltag vor?</p>	Wenn ja, wie nehmen sie ihre Vorbildfunktion sonst noch wahr (z. B. work-life-competence aktiv fördern, auf die Mitarbeiter zugehen, Work-Life-Balance vorleben)?
<p>Frage 1.5 Sprechen unsere Mitarbeiter offen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie über private Belange und Interessen?</p>	Wenn ja, woran ist dies erkennbar (z. B. früher gehen, um Kinder abzuholen; Dienst untereinander tauschen, Dienstpläne in Abstimmung mit Mitarbeitern erstellen)?
<p>Frage 1.6 Ist unser Unternehmen an seinem Standort und/oder überregional gesellschaftlich engagiert?</p>	Wenn ja, mit welchen Leistungen (z. B. Sponsoring von Sportvereinen, Kunstausstellungen, Konzerten, Unterstützung von sozialen Einrichtungen, Sponsoring von Wanderausstellungen)?
<p>Frage 1.7 Ist uns bekannt, ob sich unsere Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren?</p>	Wenn ja, mit welchen Leistungen (z. B. soziales Engagement, Mitgliedschaft im Gemeinderat, Tierschutz, Patenschaften, Spenden)?
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:

Handlungsfeld 2: Kommunikation

Work-Life-Maßnahmen kommen nur dann wirksam zum Tragen, wenn sie vom Unternehmen kommuniziert und für alle transparent gemacht werden – zum einen nach innen, um die Mitarbeiter über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen zu informieren, aber auch nach außen, um sich in der Öffentlichkeit als familienfreundliches Unternehmen und attraktiver Arbeitgeber zu etablieren. Wichtig ist zudem, dass Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter miteinander reden und sich untereinander abstimmen.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 2.1 Interne Kommunikation Haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich umfassend über unsere Angebote zur Work-Life-Orientierung zu informieren?</p>	Wenn ja, auf welche Weise (z. B. mittels Intranet, Broschüren, Gesprächen mit Führungskräften etc.)?
<p>Frage 2.2 Externe Kommunikation Ist Work-Life-Orientierung Bestandteil unserer externen Kommunikation, um z. B. unser Image als attraktiver Arbeitgeber zu festigen?</p>	Wenn ja, wie erreichen wir die Zielgruppen (z. B. über Stellenanzeigen, Info-Veranstaltungen)?
<p>Frage 2.3 Mitarbeiterdialog Ist die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen fester inhaltlicher Bestandteil unserer Mitarbeitergespräche?</p>	Wenn ja, woraus geht das hervor (z. B. im Gesprächsleitfaden explizit aufgeführt, in Führungsleitlinien schriftlich fixiert)?
<p>Frage 2.4 Interessieren wir uns für die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und unterstützen wir sie in persönlich schwierigen Situationen?</p>	Wenn ja, an welchen Maßnahmen ist dies erkennbar (z. B. Information, Beratung, finanzielle Unterstützung)?
<p>Frage 2.5 Führen wir (regelmäßig) Mitarbeiterbefragungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen durch, um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter zu erfahren?</p>	Wenn ja, welcher Art (z. B. Fragebogenaktion, mündliche Interviews)?
<p>Frage 2.6 Bieten wir unseren Mitarbeitern auch andere Möglichkeiten, uns ihre Bedürfnisse mitzuteilen und/oder mit uns über schwierige private Situationen zu reden?</p>	Wenn ja, auf welche Weise (z. B. in Bereichsbesprechungen thematisieren, beim Monatsgespräch ansprechen, immer wieder darauf hinweisen, bei Stresssymptomen nach Gründen fragen)?
<p>Frage 2.7 Nehmen die Führungskräfte ihre Verantwortung wahr und appellieren sie an die Eigenverantwortung der Mitarbeiter, ihre Anliegen zu kommunizieren?</p>	Wenn ja, welche konkret (z. B. persönliches bzw. „Tür-und-Angel“-Gespräch mit Führungskraft, „Kummerkasten“, Vertrauensperson beim Betriebsrat)?

<p>Frage 2.8 Zeigen wir unseren Mitarbeitern, dass sie mit ihren Führungskräften offen über ihren Wunsch nach einer Freistellung sprechen können?</p>	<p>Wenn ja, wie zeigen wir es ihnen (z. B. in Mitarbeiterzeitschrift thematisieren, Info-Flyer, beim Monatsgespräch ansprechen)?</p>
<p>Frage 2.9 Haben wir Maßnahmen oder Regelungen, wer für die Erfragung von Mitarbeiterbedürfnissen in unserem Unternehmen zuständig ist?</p>	<p>Wenn ja, welche (z. B. Betriebsvereinbarung, Führungsleitlinien, Beauftragung der Führungskräfte)?</p>
<p>Frage 2.10 Haben wir Maßnahmen oder Regelungen, aus denen hervorgeht, wie die Abstimmung der Führungskräfte mit der Geschäftsleitung, untereinander, mit den Mitarbeitern und auch der Teams miteinander über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen erfolgen soll?</p>	<p>Wenn ja, welche (z. B. Betriebsvereinbarung, Führungsleitlinien, Rundschreiben)?</p>
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	<p>Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:</p>

Handlungsfeld 3: Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation sind die zentralen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen. Neben der klassischen Form der Halbtagsbeschäftigung kommt eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen und Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsortes den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegen.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 3.1 Halten wir Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen vor?</p>	Wenn ja, welche (z.B. Halbtagsbeschäftigung, 10, 15 oder 30 Wochenstunden, Gleitzeit, flexible Arbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten, Teilzeit, Überstundenabbau)?
<p>Frage 3.2 Bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, bei Bedarf aus privaten Gründen kurzfristig ihre Arbeitszeit zu variieren?</p>	Wenn ja, welche Möglichkeiten bieten wir konkret an (z.B. Arbeit früher beenden, Dienst/Schicht tauschen)?
<p>Frage 3.3 Sind unsere Mitarbeiter grundsätzlich bereit, aufgrund betrieblicher Erfordernisse auch einmal länger zu arbeiten und bei Bedarf auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein?</p>	Wenn ja, aufgrund welcher Anreize (z.B. Freizeitausgleich, finanzieller Ausgleich)?
<p>Frage 3.4 Haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Arbeitsort in besonderen Situationen vorübergehend flexibel zu gestalten?</p>	Wenn ja, welche Angebote stehen ihnen zur Verfügung (z.B. am Laptop von zuhause aus arbeiten)?
<p>Frage 3.5 Halten wir für unsere Mitarbeiter einheitliche Regelungen vor, die zeitlich befristete Arbeit von zuhause aus erlauben?</p>	Wenn ja, welche Angebote sind es konkret (z.B. Telearbeit)?
<p>Frage 3.6 Ist die Verfahrensweise geregelt für den Fall, dass aufgrund veränderter privater Situation die Gründe für solche zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse entfallen?</p>	Wenn ja, welche Maßnahmen sehen wir vor (z.B. zeitliche Begrenzung mit Option auf Verlängerung, Umwandlung dieses Arbeitsverhältnisses in die frühere Form)?
<p>Eigene betriebsspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:

Handlungsfeld 4: Führung und Führungskräfteentwicklung

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Führungsaufgabe. Aus diesem Grunde ist es wichtig, Work-Life-Orientierung im Unternehmen strategisch zu verankern und in die Führungskräfteentwicklung zu integrieren. Führungskräfte mit Familie oder in schwierigen privaten Situationen sollten ebenfalls die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit und -organisation flexibel zu gestalten. Sie haben eine Vorbildfunktion, sowohl bei der Umsetzung als auch der Inanspruchnahme von Work-Life-Maßnahmen.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 4.1 Sind die Anforderungen an Work-life-orientierte Führung in unserem Unternehmen strategisch verankert?</p>	<p>Wenn ja, wo ist dies schriftlich fixiert (z. B. Strategiepapier, Unternehmensleitfaden, Führungsleitlinien)?</p>
<p>Frage 4.2 Ist Work-Life-Orientierung fester Bestandteil unserer Führungskräfteentwicklung, damit die Schnittstelle Beruf und Privatleben in unserem Unternehmen angemessen berücksichtigt wird?</p>	<p>Wenn ja, welche Angebote halten wir vor (z. B. Führungskräfteeschulungen, Workshops, Vorträge)?</p>
<p>Frage 4.3 Legen wir Wert darauf, unsere Führungskräfte für das Thema work-life-competence zu sensibilisieren und sie darin zu bestärken, sich für Lösungen an der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben verantwortlich zu fühlen?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Maßnahmen (z. B. Zielvereinbarungen, Intranet, Rundschreiben)?</p>
<p>Frage 4.4 Bieten wir auch unseren Führungskräften Möglichkeiten flexibler Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes an?</p>	<p>Wenn ja, welche Angebote stehen ihnen zur Verfügung (z. B. Gleitzeit, flexible Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten)?</p>
<p>Frage 4.5 Bieten wir auch die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Maßnahmen (z. B. Halbtagsbeschäftigung; 10, 15 oder 30 Wochenstunden)?</p>
<p>Frage 4.6 Ist erkennbar, dass unsere Führungskräfte ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und ihren Mitarbeitern Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen vorleben?</p>	<p>Wenn ja, woran ist es erkennbar (z. B. früheres Gehen aus privaten Gründen, Abholung des Kindes aus der Kita)?</p>
<p>Eigene betriebsspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	<p>Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:</p>

Handlungsfeld 5: Personal- und Organisationsentwicklung

Attraktive Arbeitgeber haben den Vorteil, dass sie sehr gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte einstellen und auch halten können. Denn sie gehen auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein und bieten Perspektiven, etwa mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen oder mit Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter. Hinzu kommen kontinuierliches Lernen, Wissenstransfer zwischen Jung und Alt sowie Kontaktpflege mit freigestellten Mitarbeitern.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 5.1 Berücksichtigen unsere Personalentwicklungskonzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben neben der Akquise auch die gezielte Bindung von qualifizierten Fach- und Führungskräften?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Angeboten (z. B. gute berufliche Aufstiegschancen, gezielte Weiterqualifizierung, familienorientierte Arbeitszeiten, Betriebskindergarten, lebensphasenorientierte Personalentwicklungsplanung)?</p>
<p>Frage 5.2 Unterstützen wir Personalentwicklung und Organisationsbereiche bei der gegenseitigen Abstimmung über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen?</p>	<p>Wenn ja, auf welche Weise (z. B. regelmäßige Gespräche mit den Organisationsbereichen über Stellenbesetzungen oder Qualifizierungsmaßnahmen)?</p>
<p>Frage 5.3 Haben auch Mitarbeiter in Elternzeit, Pflegemonaten oder auf eigenen Wunsch aus privaten Gründen vorübergehend freigestellte Mitarbeiter die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen?</p>	<p>Wenn ja, an welchen Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Workshops, Fachvorträge, interne Fortbildungen, Online-Schulungen)?</p>
<p>Frage 5.4 Berücksichtigt unser Personalentwicklungskonzept auch die Belange älterer Arbeitnehmer?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Maßnahmen (z. B. Reduzierung der Arbeitszeit, gezielte Weiterbildungen)?</p>
<p>Frage 5.5 Legen wir Wert auf kontinuierliches Lernen und Wissenstransfer zwischen jüngeren und erfahreneren Mitarbeitern?</p>	<p>Wenn ja, woran ist dies erkennbar (z. B. turnusmäßige Fortbildungen, Workshops zum Erfahrungsaustausch)?</p>
<p>Eigene betriebsspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	<p>Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:</p>

Handlungsfeld 6: Service und Unterstützungsangebote

Nicht nur die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen. Unternehmen setzen zunehmend auch auf Service und Unterstützungsangebote für ihre Mitarbeiter.

Beispielkriterien	Antworten und Beispiele
<p>Frage 6.1 Machen wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften Angebote zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit?</p>	<p>Wenn ja, welcher Art (z. B. Sportprogramme, Betriebssportvereine, Impfungen, Check-ups, anonyme psychologische Beratung, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, augenschonende PC-Bildschirme, Gesundheitsbeauftragter, betriebsärztliche Untersuchungen)?</p>
<p>Frage 6.2 Unterstützen wir bei uns beschäftigte Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Angeboten (z. B. eigener Betriebskindergarten, externe Kita-Plätze, Information, Vermittlung von Kita-Plätzen, finanzielle Unterstützung, Information, Beratung)?</p>
<p>Frage 6.3 Fördern wir die Kinder unserer Mitarbeiter?</p>	<p>Wenn ja, auf welche Weise (z. B. Praktika, Schnuppertage im Unternehmen, Hausaufgabenbetreuung)?</p>
<p>Frage 6.4 Unterstützen wir Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen?</p>	<p>Wenn ja, mit welchen Angeboten (z. B. flexible Arbeitszeiten, Beratung und Vermittlung von Hilfsangeboten, Information, finanzielle Unterstützung, Vertrauensperson beim Betriebsrat)?</p>
<p>Frage 6.5 Unterstützen wir Mitarbeiter in schwierigen privaten bzw. Notfallsituationen?</p>	<p>Wenn ja, auf welche Weise (z. B. kurzfristiger Sonderurlaub, finanzielle Unterstützung, betrieblicher Kredit)?</p>
<p>Frage 6.6 Halten wir Angebote an haushaltsnahen Dienstleistungen für unsere Mitarbeiter vor?</p>	<p>Wenn ja, welcher Art (z. B. Bügeldienst, Einkaufs-/Lieferservice)?</p>
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte Bitte ergänzen Sie:</p>	<p>Hier können Sie weitere Aspekte zu diesem Handlungsfeld eintragen:</p>

Impressum

© 2011

Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de/verlag
ISBN 978-3-86793-338-4

Verantwortlich

Martin Spilker, Anne Buckler

Autoren

Anne Buckler
Rudolf Jan Gajdacz, team 4media&event
Astrid Laudage, Laudage Konzept GmbH

Redaktion

Anne Buckler, Christina Wieda

Ansprechpartner

Christina Wieda
Senior Project Manager
Programm Unternehmenskultur in der Globalisierung
Telefon 05241 81-81532
christina.wieda@bertelsmann-stiftung.de

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Fotonachweis

Veit Mette, Bielefeld

Produktion

Hans Kock Buch- und Offsetdruck, Bielefeld

Wir danken allen Seminarteilnehmern aus unseren Pilotgruppen, die engagiert an der Konzeption und der Verbreitung einer nachhaltigen work-life-competence für kleine und mittelständische Unternehmen mitgewirkt haben. Besonders danken wir für die gute Unterstützung aus der Metropolregion Nürnberg.

www.work-life-competence.com

