



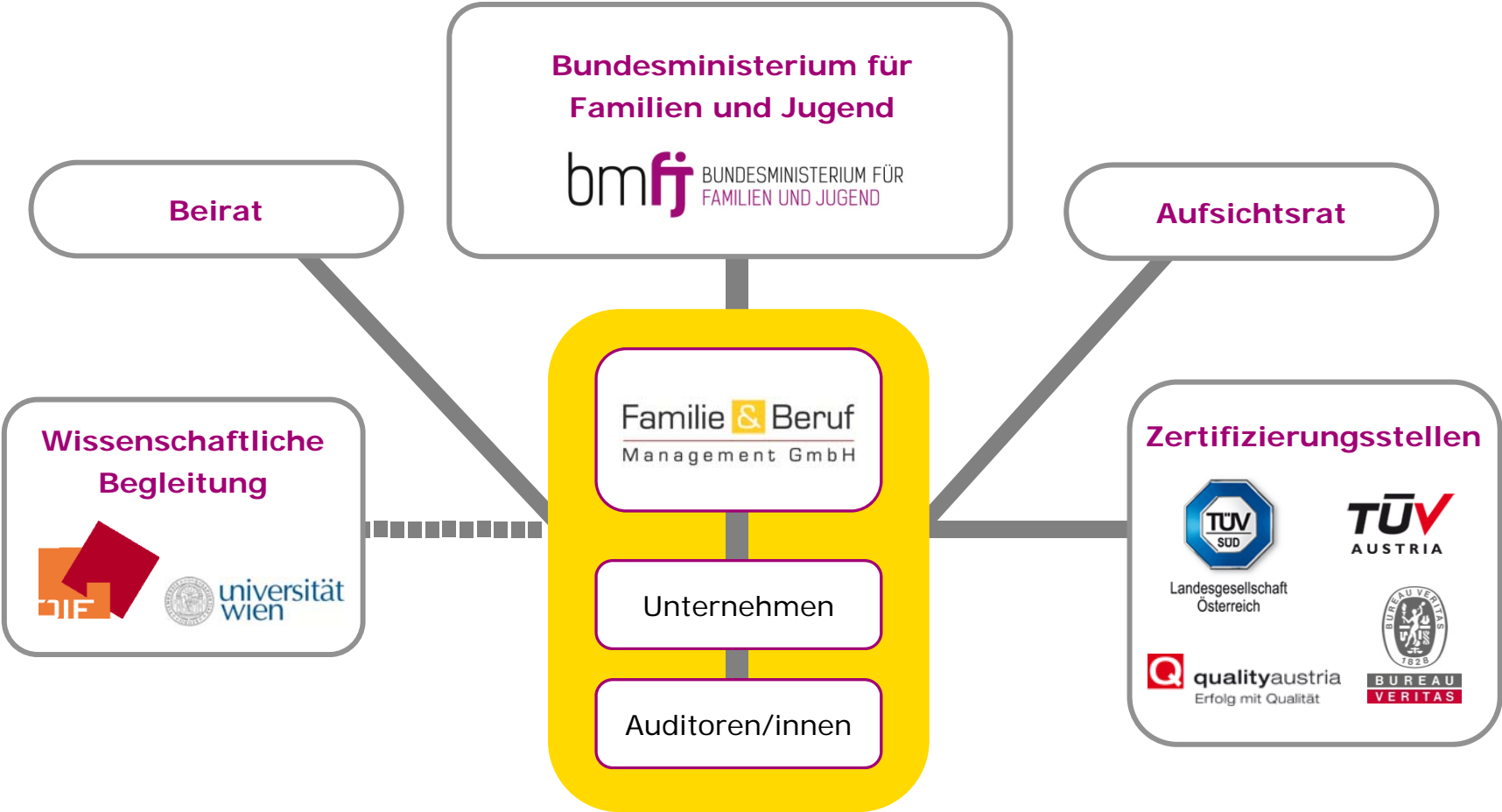
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Herausforderungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt

Mag. Elisabeth Wenzl

Familie & Beruf Management GmbH

Trägerstruktur/Akteure im Audit



Fachkräftemangel

- Demographische Veränderungen treiben Fachkräftemangel voran
- 83 % der Unternehmen haben Probleme bei der Suche nach Fachkräften
- 600.000 Facharbeitskräfte werden bis 2020 fehlen
- Z.B. Gesundheits- und Pflegewesen

Generation Y/Millennials

- Suchen sich Arbeitgeber immer stärker nach „weichen Faktoren“ aus
- Legen besonders viel Wert auf eine gute Work-Life-Balance und damit auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- „War for talents“ – man muss zukünftige Mitarbeiter/innen von sich als Arbeitgeber überzeugen

Mütter - von verstecktem Potential profitieren

- **Wachsende Erwerbsbeteiligung Frauen**

(2002: 61,2%, 2012: 67,3% der 15- bis 64-Jährigen) – vor allem auf den starken Zuwachs an Teilzeitarbeit zurückzuführen

- **Hohe Teilzeitquote**

Rund 81% aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich

Bei 37,3% der teilzeitbeschäftigten Frauen waren Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene ausschlaggebend für Teilzeitbeschäftigung

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Erhöhung der Flexibilität
- Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit ermöglichen
- Individuelle Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Betrieb einrichten
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg fördern
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand
- Potential erwerbstätiger Frauen nützen

Väterkarenz wird immer beliebter

- Zahl der Männer, die in Karenz gehen ist stetig ansteigend (2002: 2,3%, 2011: 8,4% aller Personen in Karenz) Quelle: JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH, Karenzväter in Zahlen, Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Sybille Reidl, Helene Schiffbänker, März 2013
- Besonders bei den Kinderbetreuungsgeldvarianten mit kürzerer Bezugsdauer und höherer Geldleistung -> bereits jeder dritte Vater
- Neue Möglichkeiten werden positiv angenommen

Was heißt das für den Arbeitgeber?

- Nicht mehr nur familienfreundliche Maßnahmen für Frauen, sondern für die gesamte Belegschaft
- Erhöhung der Flexibilität für die gesamte Belegschaft
- Strukturierten Aus- und Wiedereinstieg professionalisieren
- Gesteigerter Kommunikationsaufwand

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

- **Internationales Jahr der Familie**

Arbeitskreis „Vereinbarkeit weiter denken“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend mit einem Schwerpunkt auf der Pflege naher Angehöriger unter der Leitung der Familie & Beruf Management GmbH

- Im Arbeitskreis vertreten waren Familienorganisationen, Arbeitnehmervertreter, Arbeitgebervertreter, Unternehmen, Pflegedienstleister, Wissenschaftler, etc.

Ergebnis des Arbeitskreises

- Im Rahmen einer strukturierten Befragung der Teilnehmer wurden drei Maßnahmen definiert, wo in Österreich am meisten Aufholbedarf in Unternehmen zu bestehen scheint.
 - Teilnahme an Schulungen auch während längerer Freistellungen
 - Ansprechpartner für das Thema „Pflege und Beruf“
 - Kommunikation des Themas „Pflege“ und der Angebote für Pflegende

Pflege von Angehörigen „Vereinbarkeit weiter denken“

- Generation Sandwich
Personen, die bisher Kinder zu versorgen hatten, versorgen gleich daran anschließend z.B. die eigenen Eltern
- Rund ein Drittel aller Unternehmen, die in den letzten Jahren am Audit teilgenommen haben, thematisiert das Thema der Pflege von Angehörigen

Wer pflegt in Österreich?

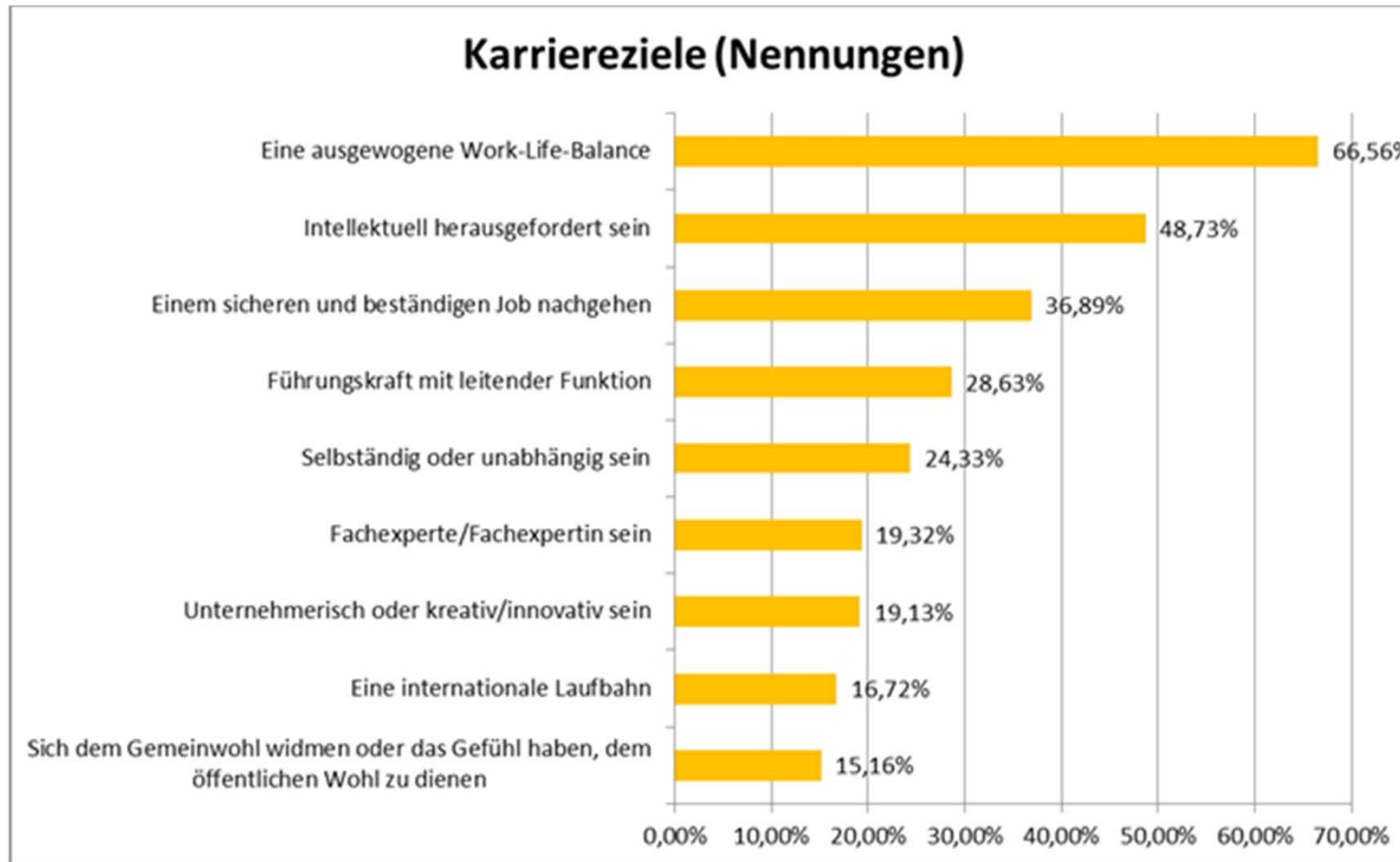
- Schwierige Datenlage, da Daten häufig nicht verknüpft (zu Pflegegeldbezug, Inanspruchnahme formeller Dienstleistungen, etc.)
- OECD-Publikation „Help wanted“ (2011) – Ergebnisse auf Ö bezogen:
 - 2008 wurden 24% der Bevölkerung über 65 Jahren (Pflegegeldbezieher) zuhause (aber nicht unbedingt durch Angehörige) gepflegt
 - 2009 erhielten 0,9% der Bevölkerung Pflegeleistungen in einer Institution; 1,4% zuhause und 3% informelle Pflegeleistungen zuhause
- Schätzung Ö, Studie Pochobradsky et al. (2005) (Befragung von 1150 Pflegegeldbezieher)
80% der pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause durch Angehörige gepflegt

- Neue Social-Survey-Daten: „Sind Sie oder waren Sie in den letzten Jahren für die Pflege eines alten oder behinderten Familienmitglieds verantwortlich?“

Geschlecht			Ja, regelmäßig	Ja, manchmal	Nein
männlich	Nach Alter	18-29	1,8%	3,7%	94,5%
		30-34	1,8%	1,6%	96,6%
		35-45	3,3%	6,5%	90,2%
		46-64	6,3%	8,4%	92,3%
		65+	4,7%	2,9%	92,3%
		Gesamt	4,1%	5,4%	90,4%
weiblich	Nach Alter	18-29		1,8%	98,2%
		30-34	1,3%	7,7%	91,0%
		35-45	10,2%	7,2%	82,6%
		46-64	14,9%	17,2%	68,0%
		65+	16,9%	7,2%	75,9%
		Gesamt	7,6%	7,6%	84,9%

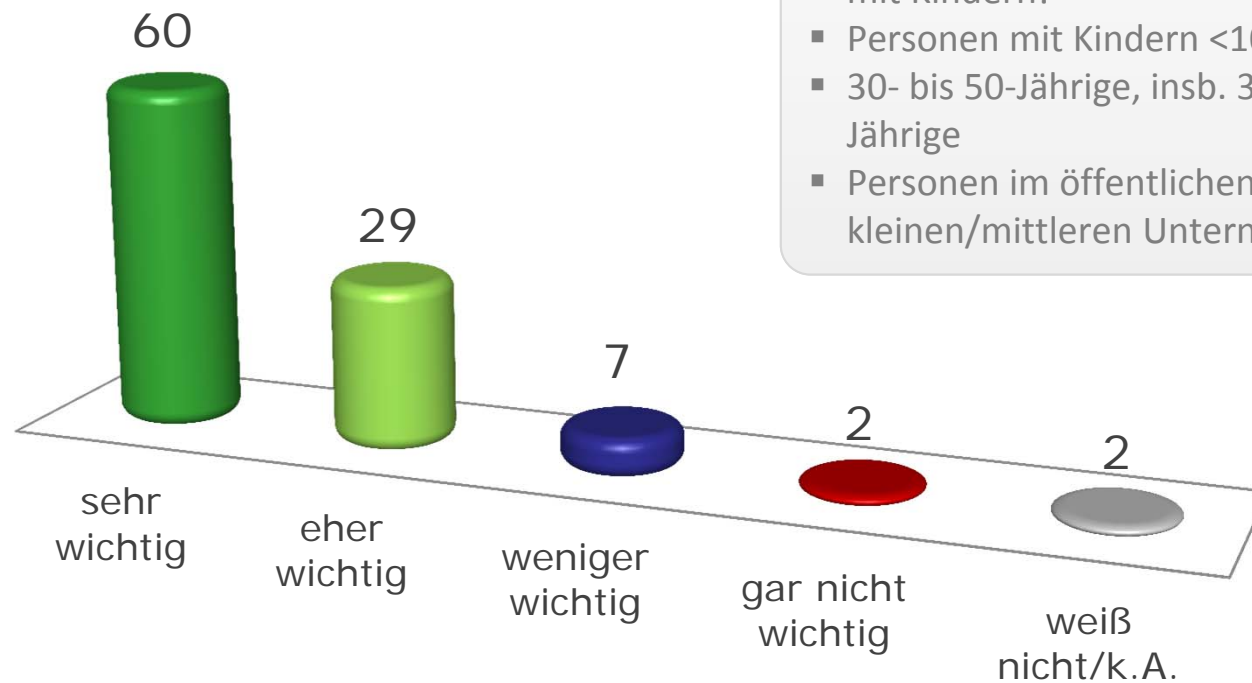
- Was erwarten junge Menschen?

Karriereumfrage der Kepler Society der JKU Linz im Jänner 2013, n=1.537



Wichtigkeit Vereinbarkeit Familie & Beruf bei Jobauswahl

(in Prozent, Fragestellung: „Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl? “) Online Befragung, Stichprobengröße: 1000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich

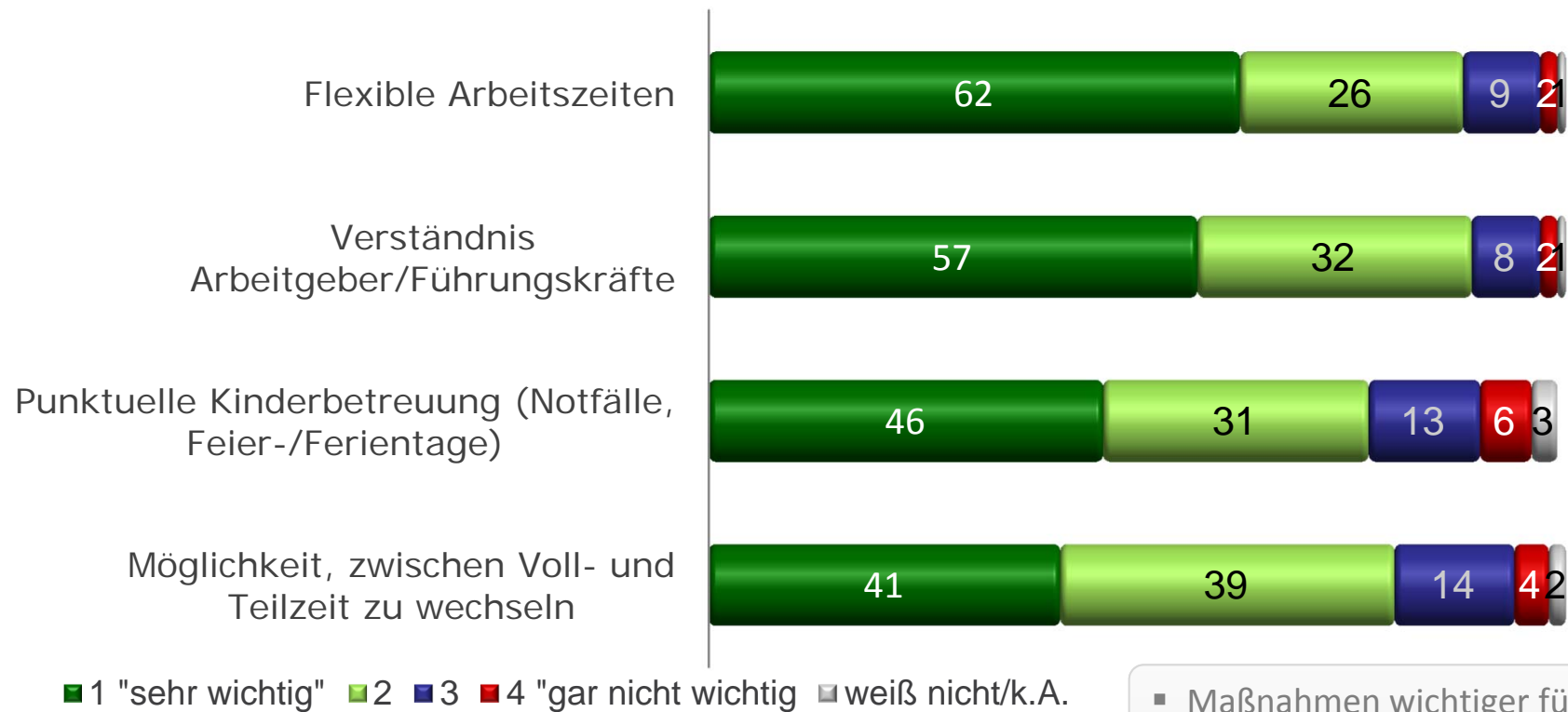


Vereinbarkeit wichtiger für:

- Personen mit Kindern, insb. Frauen mit Kindern!
- Personen mit Kindern <10 Jahren
- 30- bis 50-Jährige, insb. 30- bis 40-Jährige
- Personen im öffentlichen Dienst/in kleinen/mittleren Unternehmen

Welche Maßnahmen für Vereinbarkeit besonders wichtig?

(in Prozent, rotierend angezeigt, Fragestellung: „Welche Maßnahmen sind für Sie besonders wichtig, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?“)



- Maßnahmen wichtiger für Frauen (v.a. mit Kindern), Personen mit Kindern und 30- bis 50-Jährige

Ranking der wichtigsten Faktoren bei der Jobauswahl

(Rangreihung zwischen Rangplatz 1 und Rangplatz 10, Fragestellung: „Welche Faktoren sind Ihnen bei der Jobauswahl besonders wichtig? Bitte reihen Sie die einzelnen Faktoren nach deren Wichtigkeit, beginnend mit dem Wichtigsten.“)

- Gute Bezahlung (**Platz 1**, Mittelwert Rangplatz: 3,20)
- Vereinbarkeit Familie & Beruf (**Platz 2**, Mittelwert: 4,28)
- Respektvoller Umgang (**Platz 3**, Mittelwert: 4,31)
- Nähe des Arbeitsortes (**Platz 4**, Mittelwert: 4,34)
- Arbeitsinhalte (**Platz 5**, Mittelwert: 4,78)
- Aufstiegs-/Karrierechancen (**Platz 6**, Mittelwert: 6,35)
- Weniger Stressbelastung (**Platz 7**, Mittelwert: 6,72)
- Aus-/Weiterbildungsprogramm (**Platz 8**, Mittelwert: 6,91)
- Image des Arbeitgebers (**Platz 9**, Mittelwert: 7,18)
- Gesundheitsvorsorge durch Arbeitgeber (**Platz 10**, Mittelwert: 7,64)

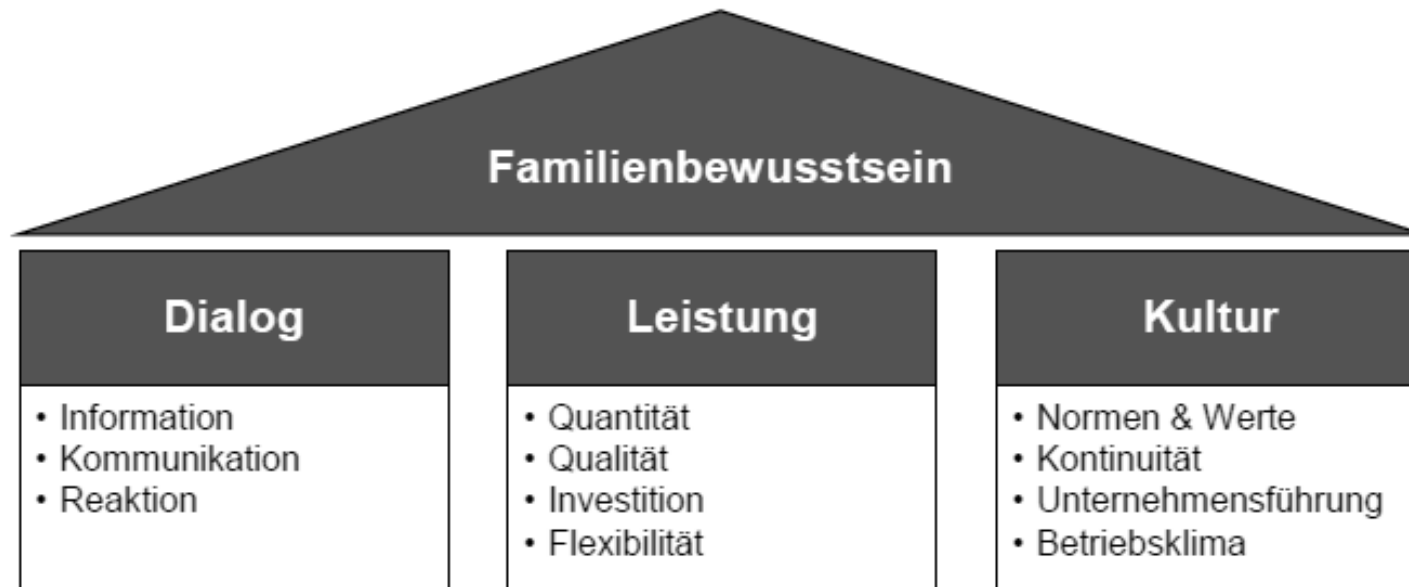
Was können Arbeitgeber tun?

- Nachhaltig familienfreundliche Maßnahmen umsetzen
- Interne Kommunikation erhöhen
- Mitarbeiter/innen in die Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen mit einbeziehen – nicht am Bedarf vorbei arbeiten
- Verantwortung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf übernehmen
- Burnrout Prävention
- Externe Kommunikation erhöhen – Employer Branding

Was bringt's?

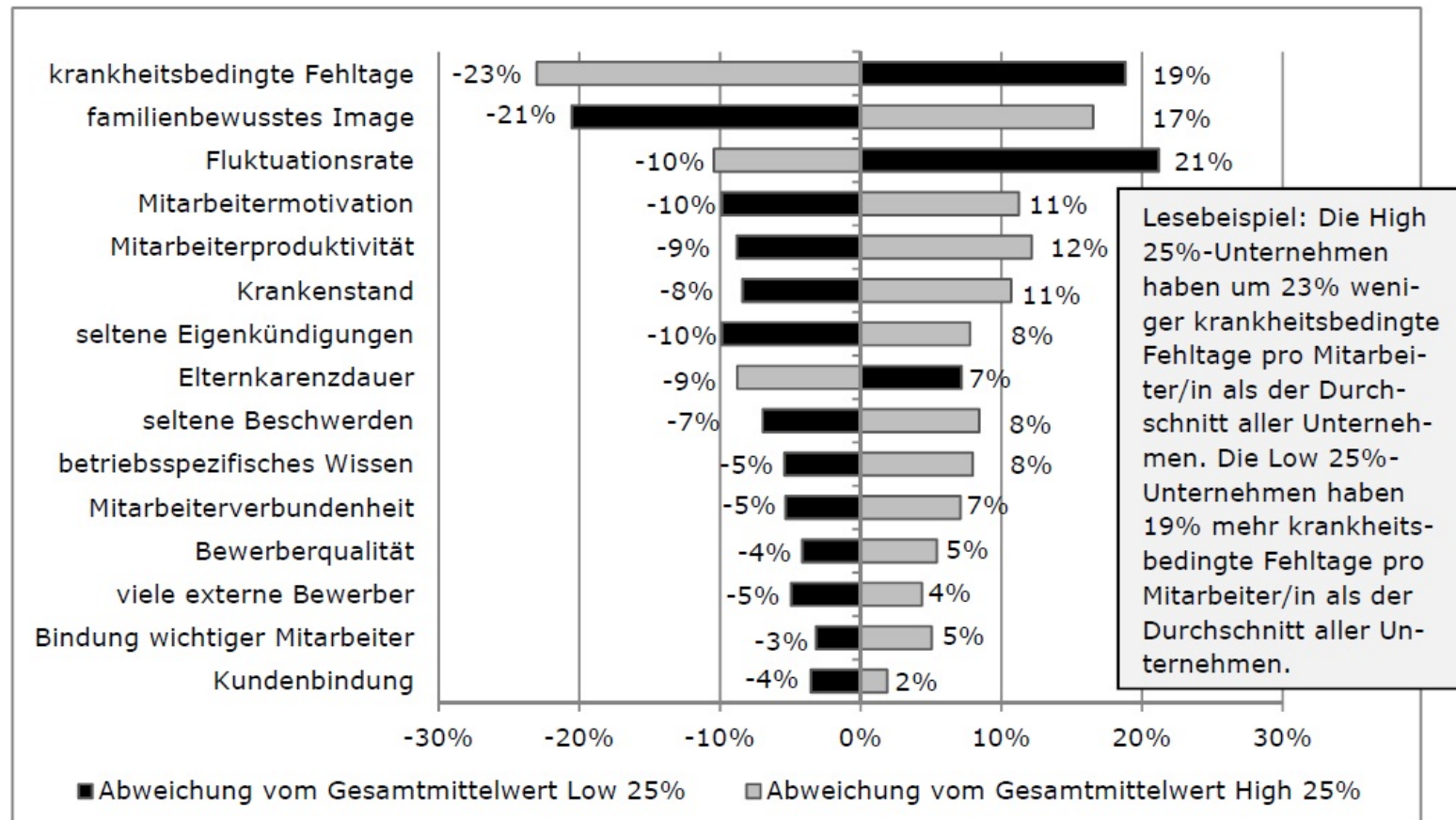
- 23% weniger krankheitsbedingte Fehltage
- Fluktuation ist um 10% geringer – weniger Recruitingkosten für Neueinstellungen
- Mitarbeitermotivation um 11% höher
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung – Know how bleibt im Unternehmen
- Attraktiver für qualifiziertes Personal
- **INSGESAMT: Höhere Mitarbeiterzufriedenheit - Nachhaltige Wettbewerbsvorteile**

berufundfamilie-Index Input



Betriebliches Familienbewusstsein ist das Ergebnis von Informationsprozessen, dynamischem und flexiblem Maßnahmenangebot und ganzheitlicher Akzeptanz familialer Verpflichtungen sowie deren Auswirkungen und Anforderungen

berufundfamilie-Index Ergebnis



Messen auch Sie Ihr betriebliches Familienbewusstsein!
www.berufundfamilie-index.at

Familienfreundlichkeit trägt Früchte!



Familie & Beruf
Management GmbH

www.familieundberuf.at

Annäherung an das Thema von mehrere Seiten

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen / Arbeitgeberseite

- **Audit *berufundfamilie***
Audit *berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*
- **Audit *hochschuleundfamilie***
- Mehr als 335 Unternehmen und Einrichtungen sowie 17 Hochschulen und Universitäten mit über 207.000 Mitarbeiter/innen und rund 140.000 Studierenden erreicht.

Bürger österreichischer Gemeinden

- **Audit *familienfreundlichegemeinde***
- Über 315 Gemeinden (von 2354 in Ö) und rund 1,6 Mio. Einwohner/innen erreicht.

Ziel:

Auditierung = Ergebnisorientiert

Maßnahmen auf Basis einer Analyse bestehender Aktivitäten

Nachhaltige Umsetzung durch Zielvereinbarung

Zertifikat = Öffentlichkeitswirksam

Verleihung durch BMFJ

Netzwerk = Zukunftsweisend

Austausch unter Zertifikatsträgern



 audit
berufundfamilie

Familie & Beruf
Management GmbH



Audit *berufundfamilie*

- Zielgruppe: österreichische Unternehmen aller Branchen und jeder Rechts- und Unternehmensform ab 5 Mitarbeiter/innen
- Personalmanagement-Instrument
- Nicht möglichst viele, sondern passgenaue Lösungen für jedes Unternehmen = spezifische Lösungen
- Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter/innen
- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft
- Imagegewinn - Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Audit *berufundfamilie*

Der Weg zum Ziel

- Der Auditprozess ist ein Weg vom IST- zum SOLL-Zustand
- Analyse der aktuellen Unternehmenskultur
- Definition einer Zielvereinbarung gemeinsam mit Firmenleitung und Mitarbeiter/innen (betriebswirtschaftliches Gesamtkonzept)
- Sicherung der Nachhaltigkeit der familienfreundlichen Maßnahmen

„Die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmt zusehends. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Freiräume zugestehen, profitieren von diesem Trend,“ Profil, 17.08.2009

Der Weg zur Vereinbarkeit



Best Practice Beispiele

Familienfreundliche Maßnahmen

- Institutionelle Verankerung einer flexiblen Arbeitszeit (= Vertrauensarbeitszeit)
- Health Center (Gesundheitszentrum)
- Frauen- und Familienausschuss im Betriebsrat
- Mitarbeiterkonditionen auch für Angehörige und vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten über Betriebsrat
- Essenkostenzuschuss bzw. Betriebsrestaurant
- Eigener Freizeit-, Sport- und Kulturverein und Mitarbeiter-Club
- Info-Veranstaltungen für karenzierte Mütter/Väter
- Betreuung von Mitarbeiter/innen und deren Angehöriger durch ein externes, unabhängiges Unternehmen, das Mitarbeiterservice „consentive“ angebotene Serviceleistungen: Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Elder-Care, Erziehungsberatung, etc.)
- In Einzelfällen Kostenzuschuss für Pflegeleistungen bei der Betreuung älterer, chronisch Kranker und Behinderter
- Wiedereinstiegskurse für karenzierte Mitarbeiter/innen
- Altersadäquate Arbeits- und Entwicklungsbedingungen durch „LIFETIME“
- Karrieremodell
- „Fit für Bewerbungen“: Vorbereitungsworkshop für Bewerbungsgespräche für Mitarbeiterkinder
- Angebot von Kurz-Sabbaticals, 4-Tage-Woche
- Implementierung von „Positive Leadership“ im Führungsalltag
- Unternehmensweite Mitarbeiterumfrage
- Intranet-Zugriff für karenzierte Mitarbeiter/innen von zu Hause

Best Practice Beispiele

OÖ. Ferngas AG

Neubauzeile 99
4030 Linz



Mitarbeiteranzahl:	237	Frauen in Führungspositionen:	1
Frauen:	68	Teilzeitkräfte:	40
Männer:	169	Teilzeitkräfte in Führungsposition:	1
		Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten:	77



*„Im Projekt „Beruf und Familie“ hat sich die OÖ. Ferngas AG intensiv mit dem Thema der Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche auseinander gesetzt. Auf der neuen **Intra-net-Plattform berufundfamilie** sind rechtliche und fachliche Basisinformationen, Institutionen und deren Angebote sowie weiterführende Links rund um die Themen Geburt eines Kindes und Betreuung pflegebedürftigen Angehörigen übersichtlich zusammengefasst. Ein **aktives Karenzmanagement** mit Prozessablauf und Gesprächsleitfaden ergänzt das Angebot.“*

KommR. Ing. Dr. Johann Grünberger & Ing. Gerhard Zettler, Vorstand OÖ. Ferngas AG

Best Practice Beispiele

Die OÖ. Ferngas AG ist sich der Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter/-innen bewusst. Eine familienbewusste Personalpolitik schafft die betrieblichen Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und ist Voraussetzung für die hohe Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeitermotivation und die Stärkung der Mitarbeiterbindung. Im Rahmen des Audits *berufundfamilie* wurden die bereits vorhandenen familienfreundlichen Aktivitäten evaluiert, darauf aufbauend weitere Maßnahmen und Initiativen geplant, aber auch neue Wege für eine nachhaltige Personalpolitik beschritten. Die Zertifizierung unterstützt das Ziel der OÖ. Ferngas AG, sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung (zugeschnitten auf die persönlichen Bedürfnisse) und Telearbeit werden erweitert
- Sensibilisierung der Führungskräfte für eine familienbewusste Unternehmenskultur
- Anonyme Mitarbeiter Zufriedenheitsbefragung
- Kochseminare „Office cooking“ -> schnelle, gesunde Küche
- Zahlreiche Sozialleistungen und Sozialzuschüsse
- Zusatzkrankenversicherung
- Gesundheitsförderungsangebote: Betriebliches Gesundheitsmanagement-Projekt Xund&Fit, Newsletter Xund&Fit, Tag der Gesundheit, Betriebsarzt und Vorsorgeuntersuchung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Entspannungstraining, Wirbelsäulengymnastik, täglicher Obstkorb, gesunde Jause vom Biobauer, eine Woche Heilfasten im Unternehmen, Lauftraining, Walkingrunde, ...
- Burn-Out und Stress-Präventionsmaßnahmen mit Vorträgen
- Mitarbeitererevents: z.B. Sommerfest als „Familienfest“

Best Practice Beispiele

3M Österreich GmbH

Kranichberggasse 4
1120 Wien



Mitarbeiteranzahl:	148	Frauen in Führungspositionen:	13
Frauen:	60	Teilzeitkräfte:	7
Männer:	88	Teilzeitkräfte in Führungsposition:	2
		Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten:	3



DI Chritiane Grün,
Managing Director Alpine Region

Es sind die Menschen bei 3M, die weltweit für den Unternehmenserfolg und kontinuierliches Wachstum sorgen. Dank unserer einzigartigen Unternehmenskultur werden wir als hervorragender Arbeitgeber geschätzt. Nur mit zufriedenen Mitarbeiter/innen ist eine erfolgreiche Zukunft gewährleistet. Daher wollen wir das Bewusstsein für eine ausgewogene Work-Life-Balance im Unternehmen fest verankern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebensphasen zu ermöglichen. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* können wir vorhandene Angebote verbessern und weitere familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Aufgrund der Standortverlegung wird ein Handlungsschwerpunkt unsere neue Arbeitsumgebung sein, bei deren Gestaltung den Mitarbeiter/innen ein Mitspracherecht eingeräumt wurde, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden.

Best Practice Beispiele

Familienfreundliche Maßnahmen

- Bei der Neugestaltung und Optimierung des neuen Arbeitsplatzes sind alle Mitarbeiter/innen eingebunden. Förderung und Unterstützung des öffentlichen Verkehrs sind uns dabei ein großes Anliegen. Wir planen einen „3M Family Day“, an dem sich die Angehörigen selbst von der Qualität des neuen Arbeitsumfelds überzeugen können.
- Wir arbeiten an einem Konzept zur weiteren Flexibilisierung unserer bestehenden Gleitzeit.
- Mit der Befragung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, wollen wir die Ist-Situation und den Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen erheben.
- Die Kooperation mit einem Employee Assistance Service soll präventiv stressauslösenden Situationen entgegen wirken.
- Laufende Berichterstattung im Intranet als Eckpfeiler des Erfolgs unserer Maßnahmen.
- Führungskräfte als Multiplikator. Mittels Awareness-Sessions wollen wir zusätzlich sensibilisieren und auf das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und die daraus entstehenden Mitarbeiter/innen-Fragen vorbereiten.

Best Practice Beispiele

Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG

Dr. Boehringer-Gasse 5-11
1121 Wien



Mitarbeiteranzahl:	1.455	Frauen in Führungspositionen:	61
Frauen:	768	Teilzeitkräfte:	160
Männer:	687	Teilzeitkräfte in Führungsposition:	7
		Väter in Elternteilzeit:	10



„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der wichtigsten wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Anliegen, das Familien und Unternehmen sowie die ganze Gesellschaft betrifft und für das alle Verantwortung tragen.“

Philipp von Lattorf, CEO Boehringer Ingelheim Regional Center Vienna

Bei Boehringer Ingelheim wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt, etwa die Einrichtung eines Betriebskindergartens, Gleitzeitmodelle, die Veranstaltung von Familientagen oder Maßnahmen zur besseren Wiedereingliederung von aus der Karenz zurückkehrenden Kolleginnen und Kollegen. Für die kommenden Jahre hat sich Boehringer Ingelheim zum Ziel gesetzt, unter Mitwirkung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot weiter auszubauen und dieses dem sich verändernden Bedarf weiter anzupassen.

Best Practice Beispiele

Familienfreundliche Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit
- Betriebskindergarten in der Nähe des Unternehmensstandortes
- Veranstaltung von Familientagen
- Gezielte Angebote zur Unterstützung für Mitarbeiter/innen, die Familienarbeit leisten
- Umfangreiches Informationsmaterial für werdende Eltern
- Gesprächsleitfaden für Führungskräfte zur besseren Planung der Karenzphase sowie des Wiedereinstiegs
- Nachhaltiges Karenzmanagement durch Evaluierung von Kennzahlen
- Betriebliches Gesundheitsprojekt: zahlreiche Gesundheitsangebote sowie ein breites Sportangebot für Mitarbeiter/innen und Angehörige
- Betriebliche Pensionsvorsorge
- Sozialleistungen in Form finanzieller Unterstützung durch das Unternehmen (Geburtenbeihilfe, Heiratszuschuss, Betriebsrestaurant, u.ä.)
- Mitarbeiterkonditionen und vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten über Betriebsrat
- Vermittlung externer Unterstützung in schwierigen beruflichen oder privaten Situationen

Best Practice Beispiele

Generali Versicherung AG

Landskroningasse 1-3
1010 Wien



Mitarbeiteranzahl:	4.060	Frauen in Führungspositionen:	27
Frauen:	1.455	Teilzeitkräfte:	484
Männer:	2.605	Teilzeitkräfte in Führungspositionen:	1



„2012 hat die Generali das systematische Management der Work-Life-Balance ihrer MitarbeiterInnen in Angriff genommen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns schon lange ein wichtiges Anliegen und mit dem Audit berufundfamilie gelang die offizielle Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen. Es gibt zahlreiche familienorientierte Benefits, wie flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Aus-/ Weiterbildungsmöglichkeiten, zahlreiche Sozialleistungen sowie Freizeit-, Kultur-, Gesundheits- und Sportangebote – teilweise auch für Angehörige.“

Dr. Peter Thirring, Vorsitzender des Vorstandes

Best Practice Beispiele

Bei der Generali Versicherung AG ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein fester Bestandteil der Personalpolitik. Mit der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* wollen wir die zahlreichen, bereits vorhandenen mitarbeiterorientierten Benefits dokumentieren und noch weitere familienfreundliche Maßnahmen implementieren, um damit die Mitarbeiterzufriedenheit bei einem attraktiven Arbeitgeber noch weiter zu steigern und nach außen sichtbar zu machen.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit
- Breites Bildungsangebot - auch im Bereich Selbst- und Zeitmanagement sowie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sozialleistungen in Form finanzieller Unterstützung durch das Unternehmen (Kinderzulage, Geburtenbeihilfe, Essenskostenzuschuss, Betriebsrestaurant, ...) und durch den Betriebsrat (Heiratszuschuss, Gutscheine, verbilligte Kulturevents, ...)
- Mitarbeiterkonditionen und vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten über Betriebsrat
- Betriebliches Vorschlagswesen, Innovationstage
- Spezielle Freizeit-, Kultur- und Sportangebote auch für Familienangehörige (insbesondere für Kinder)
- Zahlreiche Gesundheitsangebote für Mitarbeiter und Angehörige (Gesundenuntersuchung, Impfungen, etc.)
- Vermittlung externer Coaches in schwierigen beruflichen oder privaten Situationen (Alkohol- und Burn out-Präventionsprogramme)
- Sportvereine und eigenes Fitnesscenter
- Betriebliche Pensionsvorsorge
- Standardisiertes Karenzmanagement
- Temporäre Kinderbetreuung an schulfreien Tagen

Best Practice Beispiele

Hewlett-Packard Ges.m.b.H.

Wienerbergstraße 41
1120 Wien



Mitarbeiteranzahl:	850	Frauen in Führungspositionen:	45
Frauen:	250	Teilzeitkräfte:	85
Männer:	600		



„Bei HP steht der Mensch in seiner Individualität im Mittelpunkt. Die Zielsetzung, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sowohl die Vielseitigkeit, als auch die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird, ist bei HP bereits bei der Gründung des Unternehmens in die Unternehmensziele eingeflossen und findet seinen Ausdruck in der Unternehmenskultur. Seine Ausprägungen sind offene und klare Kommunikation, Teamarbeit, gegenseitiges Vertrauen und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen. HP steht für eine familienbewusste Personalpolitik, die Teil der Unternehmenskultur ist. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für HP Kern eines nachhaltigen Personalkonzeptes und eine wichtige Voraussetzung zur Steigerung der Motivation im Unternehmen sowie zur Stärkung der Mitarbeiterbindung. Mit dem Audit berufundfamilie wollen wir unsere bisherigen Initiativen und Maßnahmen weiter ausbauen, aber auch neue Wege engagiert bestreiten.“

Evelin Mayr, MBA, MAS, MSC
Direktorin Human Resources, Mitglied der Geschäftsführung

Best Practice Beispiele

Unterschiedlichste Lebenssituation erfordern unterschiedliche Rahmenbedingungen und diesem Faktum tragen wir Rechnung. HP ist ein dynamisches, flexibles Unternehmen und möchte seinen Mitarbeiter/innen jene Arbeitsbedingungen bieten, die notwendig sind, um sich bestmöglich einbringen zu können.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Flexibelste Arbeitsmodelle: Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit (unterschiedliche Teilzeitmodelle, die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, etc.), familienorientierte Arbeitszeit, Mentoring
- Chancengleichheit: HP lebt Diversität, Fokus auf Genderdiversity, HP Women-Netzwerk, DiversityManagement-Maßnahmen, Talentmanagement und Career Development, Arbeitsgruppe zu Age Management, Equal Pay ist umgesetzt, etc.
- Karenz und Wiedereinstieg: Förderung der Väterkarenz, Betreuung der karenzierten Mitarbeiter/innen, Rückkehrgespräche, spezielle Veranstaltungen, etc.
- Betriebliche Gesundheitsförderung: integriertes „HP Fit&Well“-Konzept (Sportkurse, gesunde Ernährung, Wellness-lounge, ...); verschiedene Vorträge: Burnout-Prävention/ Work-Life-Balance/ etc.

Audit *hochschuleundfamilie*

- Zielgruppe: alle österreichischen Universitäten und Hochschulen
- Bessere Vereinbarkeit von
 - Wissenschaftlicher Karriere und Familie
 - Familie und Beruf
 - Studium mit Kind/ern
- Auszeichnung mit staatlichem Gütezeichen
- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Bessere Aufstiegschancen für Frauen und Männer mit Kindern in der Wissenschaft

Audit *hochschuleundfamilie*

- Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Studierende
- Senkung der Studienabbruchsquoten
- Senkung der Abwesenheitsquote
- Europaweite Auszeichnung: *familyfriendlyuniversity*
- Regionale Netzwerke aufbauen/unterstützen
- Aktuelle Statistik:
Seit 2011 sind 16 Hochschulen/Universitäten im Audit *hochschuleundfamilie*.
Es profitieren bereits über 134.200 Studierende und über 22.700
Mitarbeiter/innen von den familienfreundlichen Maßnahmen.

Best Practice Beispiele

Karl-Franzens-Universität Graz

Universitätsplatz 3
8010 Graz



Anzahl der Studien:	> 100	Anzahl der Studierenden:	31.578
Anzahl der Mitarbeiter/innen:	3.933	Frauen:	19.073
Frauen:	2.041	Männer:	12.505
Männer:	1.892		



© Uni Graz/ Lunghammer

„Optimale strukturelle und persönliche Voraussetzungen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, ist an der Karl-Franzens-Universität Graz seit vielen Jahren gelebte Realität. Für ihr jahrelanges Engagement in der Umsetzung familienfreundlicher Angebote wurde die Uni Graz bereits mehrfach ausgezeichnet, zuletzt mit dem Preis bereits zum zweiten Mal zum „frauen- und familienfreundlichsten Betrieb der Steiermark 2011“ in der Kategorie „Öffentliche Unternehmen“ gekürt. Zentrales Anliegen des Rektorats ist es, diese Vorreiterrolle weiter auszubauen. In reger Zusammenarbeit mit allen Angehörigen der Universität Graz wird die bereits bestehende, breite Palette kontinuierlich weiterentwickelt, um der gesellschaftspolitischen Relevanz des Themas entsprechend Rechnung zu tragen.“

Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper, Rectorin

Best Practice Beispiele

An der Universität Graz sind viele Abteilungen und Institute mit der Querschnittsmaterie Vereinbarkeit befasst. Daher bietet die Uni Graz ein umfangreiches Portfolio an familienfreundlichen Maßnahmen. Die Abteilung unikid & unicare agiert seit 2004 als Anlaufstelle für Angehörige der Uni Graz und der Kunstuni Graz bei Fragen zu Kinderbetreuung, Familienorganisation und Pflegeverpflichtungen. Sie fungiert darüber hinaus als interne Schnittstelle in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und war für die Uni Graz als Pilotuniversität mitentwickelnd am Audit *hochschuleundfamilie* beteiligt. Zu ihren Aufgaben gehört auch die regionale Vernetzung mit externen Beratungsstellen und Organisationen.

Familienfreundliche Maßnahmen (Auszug)

- Bearbeitung von Anfragen und persönliche vertrauliche Beratung zu Themen der Vereinbarkeitsunterstützung
- unikid - Erarbeitung von Lösungen zu Kinderbetreuungsanfragen für Ganzjahresbetreuung,
- Kurzfristig flexible Betreuungsmöglichkeiten, Sommerkinderbetreuung
- unicare zur Aufbereitung von Informationen zum Thema Pflege
- Beratung und Unterstützung bei Anfragen zur Betroffenheit von familiärer Pflege
- Organisation und Koordination des Audit *hochschuleundfamilie*
- Organisation von Vernetzungsräumen und Informationsveranstaltungen für Eltern und pflegende Angehörige
- unikid-Pool zur Vermittlung von kurzfristig flexibler Kinderbetreuung, Matching von besonderen Wünschen wie Muttersprache, medizinische Kenntnisse, Lernbetreuung - Ziel: Aufbau von langfristigen Betreuungsnetzen
- universitätsinterne Vernetzung von unikid & unicare mit BR, AKGL, Arbeitsmedizin u.a., um Betroffene zu erreichen
- Erstellung von Gesprächleitfäden für Führungskräfte
- Durchführung von Evaluierungen zur Work-Life-Balance an der Uni Graz

Best Practice Beispiele

unikid unicare

unikid kunst uni graz UNI GRAZ

Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 – 2168
unikid@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
KINDERN

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbörsen
kiCABü
JOANNEUM RESEARCH

IMPRESSUM
Ed./v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Klug, Universität Graz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Franki, Wenzel

Best Practice Beispiele

unikid unicare

unicare kunst uni graz

UNI GRAZ

Information und Kontakt
Mag. Julia Spiegl
unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit
Harrachgasse 32, 8010 Graz
0316 / 380 - 1064
unicare@uni-graz.at

unikid-unicare.uni-graz.at

forschen | lehren | studieren | arbeiten
... vereinbaren mit ...
**PFLEGEBEDÜRFTIGEN
ANGEHÖRIGEN**

Die Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist eine Ansprechpartnerin für Angehörige der Karl-Franzens-Universität Graz und der Kunstuniversität Graz. Darüber hinaus gibt es weitere Kooperationen.

kinderCAMPUSbüro
kiCABü
JOANNEUM RESEARCH

IMPRESSUM
Ed./i.v.: unikid & unicare,
Karl-Franzens-Universität Graz © 2013
Design, Satz & Layout: Roman Njug, Universität Graz
Redaktion: Mag. Julia Spiegl
Fotos: Uni Graz, Franki, KUG, Alexander Wenzel

forschen | lehren | studieren | arbeiten
vereinbaren mit
PFLEGE



audit

berufundfamilie

für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen



Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

- Zielgruppe: Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Hospize
- Steigerung der Attraktivität der Pflegeeinrichtung für Fachpersonal
- Fachkräftemangel entgegen wirken
- Reduktion von Stress
- Mitarbeiter/innen sind motivierter
- Effizientere Arbeitsabläufe
- Senkung der Fluktuationsrate

Audit *berufundfamilie* für *Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*

- Europaweite Auszeichnung: *healthcareandfamily*
- Regionale Netzwerke aufbauen/unterstützen
- 2012 erstmalige Auszeichnung familienfreundlicher Gesundheits- und Pflegeinstitutionen mit dem staatlichen Gütezeichen
- Aktuelle Statistik:
Seit 2012 sind 10 Pflegeeinrichtungen im *Audit berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen*. Es profitieren bereits über 3.700 Mitarbeiter/innen von den familienfreundlichen Maßnahmen.

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz (GGZ)

Albert-Schweitzer-Gasse 36
8020 Graz



Mitarbeiteranzahl:	583	Teilzeitkräfte:	158
Frauen:	430	Teilzeitkräfte in Führungsposition:	6 (rd. 4%)
Männer:	153	Mitarbeiteranzahl mit Betreuungspflichten:	193
Frauen in Führungspositionen:	63,3%	Väter in Elternteilzeit:	3



„Als großer Gesundheitsdienstleister in Graz ist es uns bewusst, dass wir in den nächsten Jahrzehnten u. a. mit der Herausforderung fertig werden müssen, die Erhöhung der Lebensaltersstruktur der MitarbeiterInnen mit den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen am Markt in Einklang zu bringen. Die sog. lebensphasenorientierte Unternehmensführung liegt uns daher sehr am Herzen. Diese Kultur der Arbeits- und Lebenszufriedenheit bedeutet Engagement auf vielen Ebenen: wir setzen Anreize auf organisatorischer Ebene, geben Impulse und haben strukturierte Vorgehensweisen im Umgang mit unterschiedlichen Problemsituationen, gepaart mit einer offenen Gesprächskultur. Damit wollen wir ein attraktiver Dienstgeber für unsere MitarbeiterInnen sein - zum Wohle der uns anvertrauten PatientInnen und BewohnerInnen.“

Anita Tscherne, MBA - Leiterin Personalmanagement und stv. Geschäftsführerin

Im Zuge des Wettstreits auf dem Personalmarkt um die besten MitarbeiterInnen und durch unsere Expansionstendenzen ist es unerlässlich die GGZ noch mehr als attraktiven Dienstgeber im Sinne des „Employer Branding“ zu positionieren. Der Nutzen liegt im Sichtbarmachen der schon gegebenen familienfreundlichen Möglichkeiten sowie in der Weiterentwicklung unserer Bemühungen um hohe Arbeitszufriedenheit, Motivation und mitarbeiter- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen mit einfachen Lösungen und hoher Qualitätsorientierung. Das Audit *pfllegeundfamilie*, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die KTQ-Zertifizierung schätzen wir als ideale Kombination.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Sicherheit des Arbeitsplatzes durch einen öffentlichen Dienstgeber
- Pensionskasse als freiwillige Zusatzleistung des Dienstgebers
- Transparentes Gehaltsschema, vereinheitlichtes Beförderungswesen
- Einstiegs-/Treueprämie für neue MitarbeiterInnen in der Pflege
- Systematische Karenzrückkehrplanung
- Berufsbezogene Fort-/Weiterbildung (auch auf freiwilliger Basis während der Karenzzeit)
- Supervision, Coaching
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitvereinbarungen
- Berücksichtigung von Dienstplanwünschen
- Angebot einer betrieblichen Kinderkrippe/eines betrieblichen Kindergartens mit angepassten Öffnungszeiten für den Schicht- und Wechseldienst im patientennahen Bereich
- Zusätzliche Karenzjahre
- Sabbatical, Bildungskarenz, Familienhospizfreistellung
- 100% Bezugszuschuss zur Verbundkarte



familien**freundliche**gemeinde



Audit *familienfreundliche*gemeinde

- Zielgruppe: alle österreichischen Gemeinden, Marktgemeinden, Stadtgemeinden und Städte mit eigenem Statut
- Abwicklung in Kooperation mit dem Österreichischen Gemeindebund
- Auszeichnung mit staatlichem Gütezeichen
- Umfassende Darstellung der vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen
- Aktive Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen
- Zusammenarbeit der Generationen
- Ansiedelung statt Abwanderung

Audit *familienfreundliche*gemeinde

- Qualitätsmanagement Instrument auf kommunaler Ebene
- Attraktivität als Wirtschaftsstandort steigt
- Wettbewerbsvorteil als Tourismusdestination
- Europaweite Auszeichnung: *familyfriendlycommunity*
- Regionale Zusammenarbeit fördern (Audit *familienfreundlichere*region)
- Regionale Netzwerke aufbauen/unterstützen
- Aktuelle Statistik:
 - > 300 Gemeinden, 13 % aller Gemeinden Österreichs im Audit
 - > 1,5 Mio. Menschen, 18 % aller Bürger/innen profitieren bereits vom Audit

Best Practice Beispiele

Gemeinde Deutsch Schützen-Eisenberg Burgenland

Deutsch-Schützen Nr. 76
7474 Eisenberg



Einwohnerzahl:	1.138	Schulen:	1
Gesamtfläche:	~28 km ²	Kinderbetreuungseinrichtungen:	3
Anzahl der Kinder (0-14):	93	Handels-/Gewerbeunternehmen:	23
Anzahl der Jugendlichen (15-24):	101	Gastronomiebetriebe:	4



„Auf das staatliche Gütezeichen „familienfreundliche Gemeinde“ sind wir sehr stolz. Es ist die Belohnung für ein engagiertes Projekt, aber auch das sichtbare Zeichen, dass wir unsere Ziele weitgehend erreicht haben: Abwanderung stoppen und den Menschen aller Altersgruppen eine lebenswerte Gemeinde zu bieten.“

Bürgermeister Franz Wachter

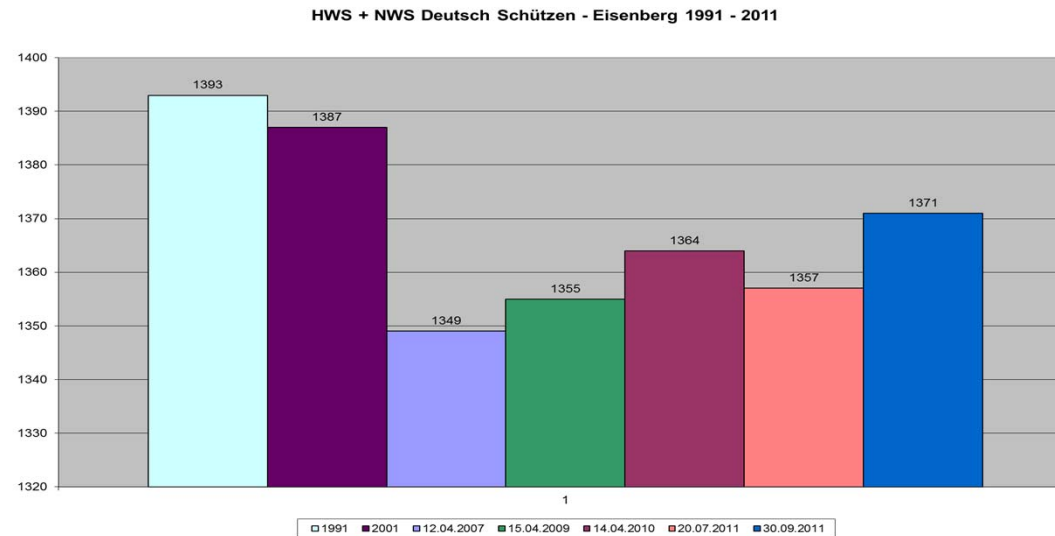
Best Practice Beispiele

In unserer Gegend ergibt sich durch die Arbeitsmarktsituation eine hohe Abwanderung sowie eine hohe Pendlerate. Viele junge, gesunde und aktive Menschen fehlen in der Sozialstruktur. Als familienfreundliche Gemeinde erwarten wir uns, dass die Gemeinde für Ansiedlungen attraktiver wird und so wieder mehr Familien hier wohnen. Gleichzeitig soll die ältere Generation in gewohnter Umgebung würdevoll altern können. Durch die Zeitschrift Kommunal aufmerksam geworden, wurde das Audit *familienfreundlichegemeinde* als Chance gesehen mit einer Gesamtstrategie dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Außerdem war es sehr interessant zu erfahren, was es in der Gemeinde ohnehin schon gibt. Das wollte man der Bevölkerung bewusst machen. Die Summe aller Initiativen wird uns helfen, unsere Ziele zu erreichen.

Familienfreundliche Maßnahmen

- „Familienwegweiser“ (Zusammenstellung von Informationen, Links, Hilfestellungen, Förderungen)
- Wickeltische in öffentlichen Gebäuden
- Ansiedlungsförderung: günstige Startwohnungen für Jung-Familien und ein umfangreiches und beispielhaftes Fördermodell
- Erweiterung der Öffnungszeiten und flexible Feriengestaltung im Kindergarten
- Lehrlingsförderung
- Familienfreundliche Betriebe
- Schulstartpaket in Form von „Gemeindetalern“ (einzulösen bei ortsansässigen Betrieben) Sonderförderung für Betriebe um Anstellung von Menschen mit Handicap und über 55 Jahre zu unterstützen
- Einkaufen leicht gemacht – Einkaufsservice
- Mobilität in der Gemeinde: 60+- und Jugendtaxi
- Schulische Tagesbetreuung an der Volksschule

Best Practice Beispiele



ANSIEDELUNG	Basis - förderung	Objektförderung bei Kauf oder Bau	Genossenschafts - wohnung	Mietwohnung
		€ 1500,00 (3 x € 500,00 pro Jahr)	€ 1500,00 (indirekte Förderung)	€ 450,00 (3 x € 150,00 pro Jahr)
	Ansiedelungs - bonus	nach 5 Jahren gestaffelter Ansiedelungsbonus € 250,00 für jede Person mit 5 Jahre Hauptwohnsitz im gemeinsamen Haushalt		
	„Willkommen“ Paket	2. Broschüre Gemeinde von A - Z 3. Gutscheineft im Wert von € 200,00 4. „Kennen Lern Treffen“ (Einladung d. Gemeinde)		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rückerstattung von Anliegerleistungen (Gehsteig, Beleuchtung, etc.) ➤ Geförderter Busverkehr (günstige Tarife, von der Gemeinde gestützt) ➤ Heizkostenzuschuss 			
FAMILIEN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Broschüre Familienwegweiser ➤ „Babybonus“ € 500,00 ➤ Kindergartenbus gratis ➤ kostengünstiger Kindergarten und Hort ➤ „Schulstarthilfe“ € 30 pro Pflichtschuljahr ab dem 2. Kind € 270,00 ➤ Zuschuss Impfung (Gebärmutterhalskrebs) € 90,00 ➤ Zuschuss für Studenten zu öffentlichen Verkehrsmittel (50%) ca. € 50,00 ➤ Zuschuss Fahrsicherheitstraining € 60,00 ➤ Buskosten Gemeindefahrt 			

Best Practice Beispiele

Gemeinde Stattegg Steiermark

Dorfstraße 1
8046 Stattegg



Einwohnerzahl:	3.037	Schulen:	2
Gesamtfläche:	26 km ²	Kinderbetreuungseinrichtungen:	3
Anzahl der Kinder (0-14):	388	Handels-/Gewerbeunternehmen:	102
Anzahl der Jugendlichen (15-24):	287	Gastronomiebetriebe:	8



„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll eine win-win Situation für alle davon betroffenen Menschen als Ziel haben. Dazu ist die Politik, die öffentliche Hand, die Unternehmerinnen und Unternehmer und auch jede/er einzelne gefordert, ganzheitlich bei diesem Thema zu denken und zu handeln!“

Bürgermeister Karl Zimmermann

Best Practice Beispiele

Die erfolgreiche Teilnahme beim Projekt KIJUFAM spornte uns an, auch das staatliche Gütezeichen *Audit familienfreundliche Gemeinde* zu erwerben. Wir sehen mit der Auszeichnung der Republik Österreich die große Verantwortung, unsere kommunalpolitische Ausrichtung im Sinne der Bevölkerung nachhaltig in der Gemeinde zu leben.

Familienfreundliche Maßnahmen

- Errichtung einer Kinderkrippe (2 Gruppen für Kinder von 0-3 Jahren) in Verbindung mit „Betreutes Wohnen“ (Generationenhaus)
- Umweltzeichen für Kindergärten und Schulen (Workshops mit Kindern zu Themen Energieeffizienz-Maßnahmen und Begriffe)
- Ferienbetreuung von Schulkindern durch ansässige Vereine
- Jugendzentrum mit Betreuung und spezifischen Angeboten
- Errichtung eines Generationenhauses
- Ausbau des Radwegs entlang der Landesstraße
- Errichtung eines „Literaturpfades“ (Verweilstationen für Spazierweg)
- Ankauf eines Verkehrsmessgerätes zur Erhebung der Geschwindigkeitsstatistik in Siedlungsstraßen - Erhöhung der Sicherheit
- Ferialjobs in der Gemeinde
- Identifikation der Bürger/innen mit der Gemeinde: Entwurf einer Stattegger Tracht (Stattegger Dirndl, Stattegger Hut mit Hutnadel)

Family Map

Landkarte der Familienfreundlichkeit unter www.familieundberuf.at

Family Map

So familienfreundlich ist Österreich!

Wählen Sie, welche Kategorie(n) in der Karte angezeigt werden sollen und informieren Sie sich.

Die Darstellung der Family-Map kann in älteren Browser-Versionen eingeschränkt sein bzw. zu längeren Ladezeiten führen.

Service

- ▶ [Studien und Literatur](#)
- ▶ [Termine](#)
- ▶ [Formulare und Unterlagen](#)
- ▶ [Linksammlung](#)
- ▶ [FAQs](#)
- ▶ [Family Map](#)

In der Karte suchen: »

In der Liste suchen:

»

