

7. Schritt: *Information von Führungskräften und Beschäftigten*

- Während der Betriebs- oder Mitarbeiterversammlungen, Abteilungsbesprechungen oder bei gesonderten Infoveranstaltungen über die Thematik und die geplanten Aktivitäten informieren. Ggf. auch alle anderen im Betrieb vorhandenen Kommunikationsmittel nutzen (z. B. Intranet, Betriebszeitung, Schwarzes Brett).
- Familienbewusste Personalpolitik im Ansatz vorstellen und in den betrieblichen Kontext einbinden.

8. Schritt: *Aufbereitung der betrieblichen Informationen*

- Die gesammelten Informationen in Schaubildern, Informationsmaterialien grafisch aufbereiten und im Betrieb veröffentlichen.



9. Schritt: *Umsetzung der Handlungsfelder*

- Zielsetzung definieren.
- Wer macht was bis wann? – Arbeitsplan erstellen.
- Meilensteine definieren.
- Geplante Ziele immer wieder auf die Realisierung überprüfen.

10. Schritt: *Präsentation der Ergebnisse im Betrieb*

- Was wurde erreicht, an welchen Stellen gab es Schwierigkeiten?
- Wo gibt es weiteren Handlungsbedarf?
- Ergebnisse der internen und externen Öffentlichkeit darstellen.
- Monitoring/Evaluation.



10 Schritte zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen in die betriebliche Praxis



2. Schritt: *Sensibilisierung der betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner*

- Erste Kontaktaufnahme zwischen Betriebsräten, Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen, mit folgender Zielsetzung:
 - gegenseitiger Austausch über die Ausgangsvoraussetzungen im Betrieb. Analyse des Istzustandes und die Definition möglicher betrieblicher Handlungsfelder,
 - Betonung der betriebswirtschaftlichen Effekte.

3. Schritt: *Informationsbeschaffung über Aktivitäten Anderer*

- Sammeln von best-practice-Beispielen z.B. über die IG BCE oder den BAVC.
- Was machen die anderen, welche Maßnahmen können evtl. übernommen werden und von welchen Erfahrungen kann man lernen?
- Angebotene Materialien nachfragen und nutzen.

- Vernetzung mit anderen Betrieben anstreben (z.B. über die lokalen Bündnisse oder über die Sozialpartner).
- Externe Hilfe z.B. durch das Audit berufundfamilie oder Total E-Quality.

4. Schritt: *Vertiefung der betrieblichen Ausgangslage*

- Nach Geschlechtern differenzierte Diagnosen erstellen und dazu die im Betrieb vorliegenden Materialien (Organigramme, Leitbilder und Führungskräfte, Unternehmensdarstellung usw.) nutzen.
- Gespräche mit betrieblichen Expertinnen und Experten, Beschäftigten, Vorgesetzten usw. führen, um die Ausgangslage zu konkretisieren.



1. Schritt: *Handlungsfeld(er) definieren*

- Übergeordnete Ziele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie festlegen.
- Mögliche Handlungsfelder können z.B. sein:
 - flexible, auf die Bedürfnisse von Eltern abgestimmte, Arbeitszeiten,
 - flexible Arbeitsorganisation,
 - betrieblich unterstützte Kinderbetreuung,
 - Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen,
 - Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten während und nach der Elternzeit,
 - Weiterbildung während der Elternzeit,
 - Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte.
- Sinnvoll ist es, die Beschäftigten/Betroffenen z.B. in Form von Befragungen oder Workshops in die Auswahl der Handlungsfelder mit einzubeziehen, um sicherzustellen, dass nicht am Bedarf vorbei geplant und agiert wird.



5. Schritt: *Verbindliche Verabredungen auf betrieblicher Ebene treffen*

- Festlegung der Zuständigkeiten.
- Auswertung der Bestandsaufnahme:
 - Datensammlung über die Personalabteilung,
 - Organisation einer Infoveranstaltung für (werdende) Eltern über die Betriebsräte,
 - Kontaktaufnahme zu Vätern und Müttern in Elternzeit über die Personalverantwortlichen.

6. Schritt: *Workshops mit Führungskräften und Beschäftigten*

- Auswertung der Bestandsaufnahme.
- Festlegung von Handlungsfeldern und Ideensammlung für deren Umsetzung.