



### Leitfaden zur Entwicklung einer familienorientierten Personalentwicklung für kleine und mittlere Unternehmen<sup>1</sup>

Handelnde Personen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wer ist im Unternehmen zuständig für die Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen?</li><li>• Wer sind die Zielgruppen dieser Maßnahmen? Männer und Frauen?</li></ul>
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Akzeptanz von Familienkarrieren für Männer und Frauen</li><li>• Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche</li><li>• Ansprechpartner/in im Unternehmen für „Balance von Familie und Beruf“</li><li>• Kontakthaltemöglichkeiten</li></ul>
Familienservice	<ul style="list-style-type: none"><li>• Essen aus der Betriebskantine</li><li>• Unterstützung von Elterninitiativen</li><li>• Unterstützung bei Notdiensten für die Kinderbetreuung</li><li>• Belegplätze in Kindergärten</li><li>• Zuschuss zur Kinderbetreuung</li><li>• Wiedereinstieg nach der Beurlaubung</li></ul>
Zeit- und Arbeitsablauf-Management	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pausen</li><li>• Urlaubsregelungen</li><li>• Sonderurlaub</li><li>• Gleitzeit</li><li>• Jahresarbeitskonten</li><li>• Abgestufte Teilzeit</li><li>• Teilzeit während der Elternzeit</li><li>• Arbeit mit nach Hause nehmen</li><li>• Alternierende Telearbeit</li></ul>
Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Investitionen in Familienfreundlichkeiten lassen sich berechnen (vgl. „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“. Hrsg. vom BMFSFJ, 9/2003).</li></ul>

<sup>1</sup> Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienorientierte Personalpolitik, Checkliste, S. 37. Die Checkliste wurde von uns im Rahmen von Gender-Trainings modifiziert eingesetzt. (ohne Jahresangabe)