WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

Unternehmensbefragung zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Kreis Coesfeld

Hintergrund, Ergebnisse, Ausblick

August 2010

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen
www.wfc-kreis-coesfeld.de

Familie - Arbeit - Mittelstand
FAM Münsterland

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Quelle: Erfolgsfaktor Familie

Inhalt

1. Hintergrund 3

2. Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Kreis Coesfeld 4

3. Unternehmensbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreis Coesfeld 4

4. Die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Arbeit und Familie 6

5. Familienfreundliche Maßnahmen 9

5.1. Anzahl der praktizierten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Unternehmen 10

5.2. Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen 11

5.3. Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Unternehmen ... 14

6. Unterstützungsbedarf der Unternehmen 16

7. Resümee und Ausblick: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreis Coesfeld 18

1. Hintergrund

„Nice to have“ oder „Must have“ – wie verhält es sich mit der Familienfreundlichkeit in Unternehmen im Kreis Coesfeld? Ist die Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für Betriebe eine Sache, für die man sich engagiert, wenn es gerade passt (und auch nur geringen Aufwand erfordert), oder ist diese inzwischen zu einem konstitutiven Element einer modernen Personalpolitik geworden – auch in den kleinen und mittleren Unternehmen in der Region?

Die Argumente für Familienfreundlichkeit sind weithin bekannt und ebenso überzeugend: Betriebe, die ihre qualifizierten Fachkräfte bei der Vereinbarkeit von der Kinderbetreuung und/oder Pflege und Berufstätigkeit unterstützen, profitieren von den positiven betriebswirtschaftlichen Effekten: sinkende Fehlzeiten, steigende Leistungsbereitschaft und Motivation ihrer Mitarbeiter. Zufriedene Mitarbeiter fühlen sich stärker an ihr Unternehmen gebunden und sind leistungsfähiger. Familienfreundliche Betriebe können Kosten sparen, wenn sie durch verkürzte Elternzeiten Überbrückungskosten reduzieren oder durch eine gute Mitarbeiterbindung die Wiederbeschaffungskosten für neue Fachkräfte senken.

Familienfreundlichkeit ist ein Wettbewerbsvorteil. Qualifiziertes und motiviertes Personal stellt die wichtigste Ressource für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens dar. Dass ein attraktiver Arbeitgeber es leichter hat, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, liegt auf der Hand. Aber ist die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers hierbei der entscheidende Faktor für die – in Zukunft noch stärker - umworbene Fachkraft? In der Tat besitzt dieser „weiche“ Faktor für die meisten Beschäftigten reelle Überzeugungskraft. In einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums sagten 92 Prozent der Befragten mit Kindern, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers mindestens ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt spielt. Im Umkehrschluss heißt das: Unternehmen, die es ihren Mitarbeitern leichter machen, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind attraktive Arbeitgeber. Hier gilt der viel zitierte Ausspruch: Maschinen kann man kaufen, Mitarbeiter muss man gewinnen.

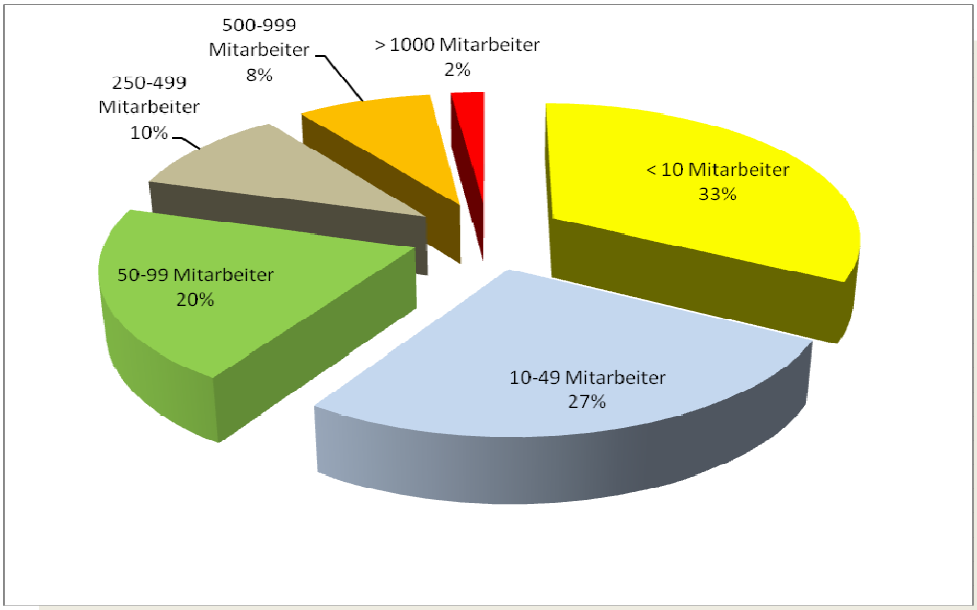
2. Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Kreis Coesfeld

Im Kreis Coesfeld werden aktuell zwei kreisweite Projekte durchgeführt, die Unternehmen bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützen. Im Projekt FAMM steht die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung im Zentrum der Arbeit. Im Rahmen des Projektes PFAU wird auf Grundlage einer Unternehmens- und Mitarbeiterbefragung ein sog. „Pflegekoffer“ entwickelt, der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege unterstützen soll. Dazu soll auch ein Netzwerk „Arbeit und Pflege“ eingerichtet werden.

3. Unternehmensbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreis Coesfeld

Im Frühjahr 2010 hat die wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH eine schriftliche Unternehmensbefragung zur Familienfreundlichkeit durchgeführt. Mit einer Rücklaufquote von 6,5 Prozent konnte eine überdurchschnittliche Resonanz erzielt werden. Schon dies deutet auf ein ausgeprägtes Interesse am Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Familie“ hin. Die Befragung erfolgte per Post und in einer zweiten Befragungswelle auch per E-Mail. Zudem wurde der Fragebogen auf der Internetseite der wfc veröffentlicht. Bei den Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligt haben, handelt es sich zum größten Teil um kleine und mittlere Unternehmen mit unter 100 Beschäftigten. Damit wurde die primäre Zielgruppe der KMU, die im Kreis Coesfeld den größten Teil der Unternehmen darstellen, sehr gut erreicht. Unter den befragten Unternehmen mit z.T. größeren Belegschaften finden sich auch einige namhafte Unternehmen von überregionaler Bedeutung.

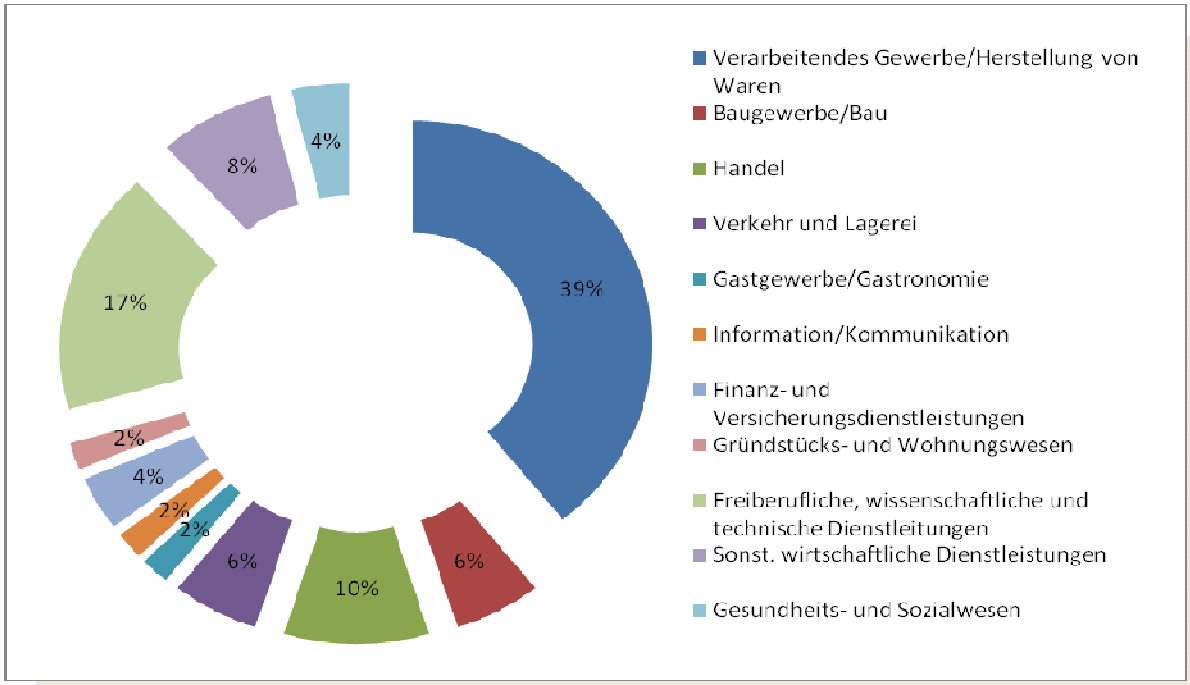
Abb. 1: Unternehmensgröße der befragten Betriebe



Klassifiziert nach der Branchenzugehörigkeit zeigt sich, dass folgende Branchenbereiche am stärksten vertreten sind:

- Unternehmen aus dem Bereich des verarbeitenden Gewerbes,
- Unternehmen, die freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen erbringen,
- Unternehmen aus dem Bereich Handel.

Abb.2: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen

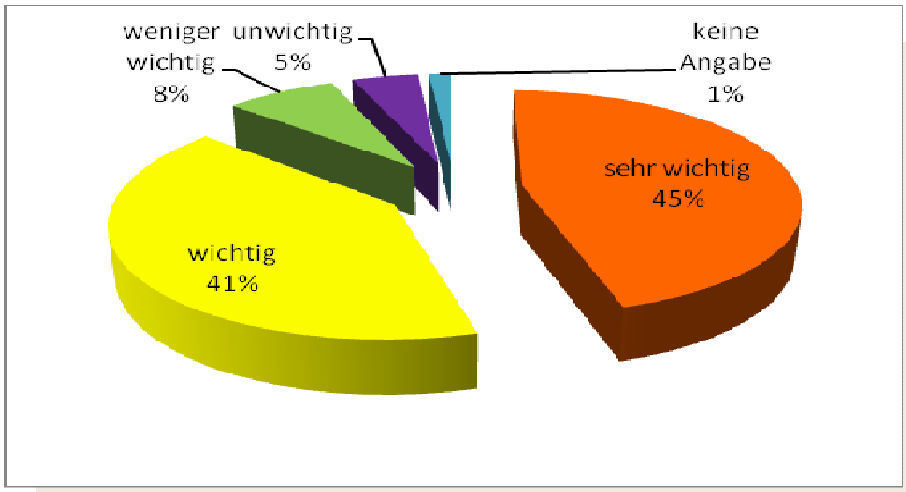


4. Die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Familie“ ist in den hiesigen Unternehmen angekommen: Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Aspekt der betrieblichen Personalpolitik: Das Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und im Unternehmen zu halten, ist zentral. 86 Prozent

der Unternehmen geben an, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie derzeit sehr wichtig oder wichtig ist für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Damit liegen die Ergebnisse aus dem Kreis Coesfeld noch etwas höher als in einer aktuellen bundesweiten Befragung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. Dort hatten 79,8 Prozent der Unternehmen dem Thema einen hohen oder eher hohen Stellenwert eingeräumt.

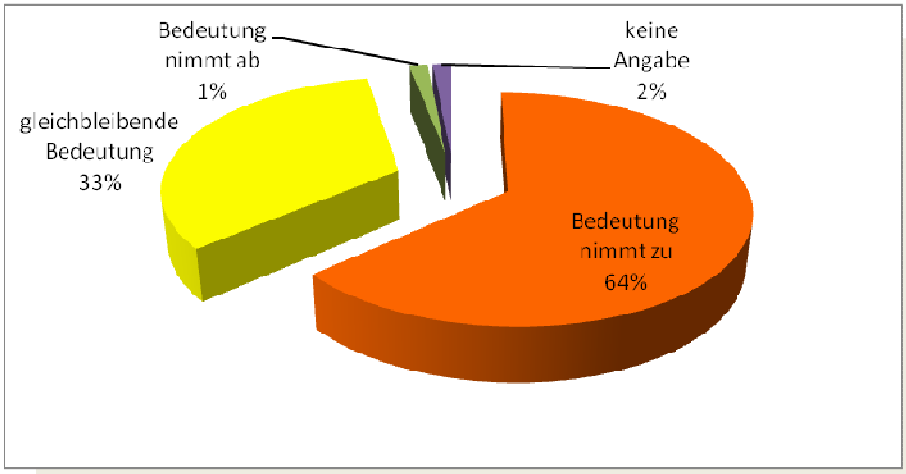
Abb.3: Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften derzeit im Unternehmen



Die Unternehmen aus dem Kreis Coesfeld wurden zudem um eine Einschätzung gebeten, wie sich die Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in den nächsten fünf Jahren entwickeln wird. Handelt es sich um ein „Modethema“ oder sehen die befragten Geschäftsführer und Personalverantwortlichen aus der Region in der familienfreundlichen

Personalpolitik auch in der Zukunft eine strategische Managementaufgabe? Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Familienfreundlichkeit für die Betriebe keinesfalls ein Thema mit schnellem Verfallsdatum ist – ganz im Gegenteil: 64 Prozent der befragten Unternehmen gehen von einer wachsenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie aus, 33 Prozent vermuten eine gleichbleibende Bedeutung, lediglich 1 Prozent der Befragten erwartet eine abnehmende Bedeutung des Themas.

Abb. 4: Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in den nächsten fünf Jahren im Unternehmen



5. Familienfreundliche Maßnahmen

Die Möglichkeiten, die Beschäftigten im Betrieb bei der Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit und familiären Pflichten zu unterstützen, sind vielfältig – Standardlösungen führen dabei meist nicht zum Ziel, denn die persönliche Situation eines jeden Beschäftigten ist „ein Fall für sich“.

Familienfreundliche Unternehmenskultur

Eine unverzichtbare Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist daher eine gelebte Unternehmenskultur, die Wertschätzung und echtes Engagement für Familienfreundlichkeit ausdrückt.

> ***„Für uns ist die Integration von Familienbelangen in die Wertehierarchie (Leitlinien) einer Unternehmenskultur sehr wichtig. Derartige Belange sind seit Gründung des Unternehmens Bestandteil von Führungsgrundsätzen.“***
>
> ***Aussage eines befragten Unternehmens***

Maßnahmen der Personalpolitik

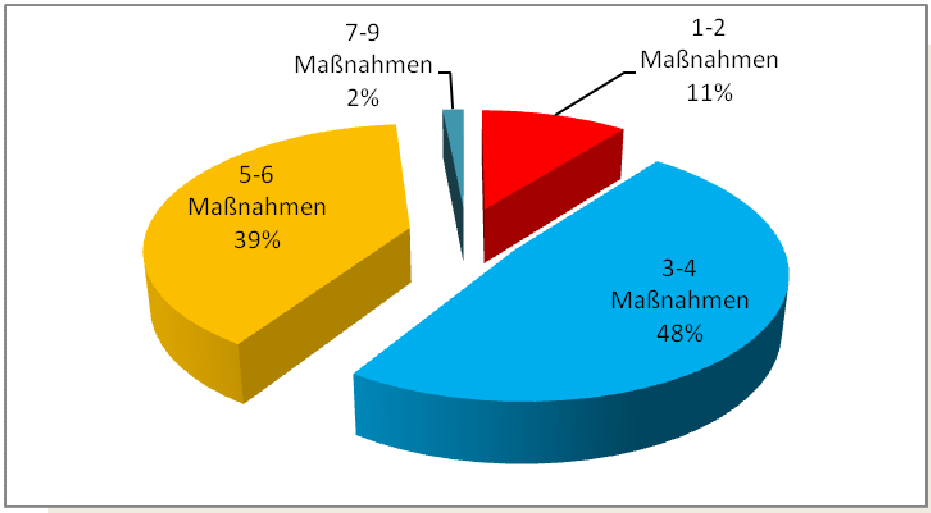
In der Praxis handelt es sich bei konkreten Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit oftmals um individuelle Absprachen zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und der Geschäftsführung, die sich auf folgende Bereiche beziehen:

- Flexible Arbeitszeiten
- Telearbeit
- Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
- Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben
- Terminplanung unter Berücksichtigung familiärer Belange
- Unterstützung der Beschäftigten durch haushaltsnahe Dienstleistungen
- Finanzielle Unterstützung von Mitarbeitern mit Familie
- Gewährung von Sonderurlaub in familiären Notfällen
- Unterstützung des Wiedereinstiegs

5.1. Anzahl der praktizierten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Unternehmen

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen (48 Prozent) bieten ihren Beschäftigten drei bis vier Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie aus den o.g. Bereichen an, 39 Prozent praktizieren fünf bis sechs familienfreundliche Maßnahmen, 11 Prozent setzen ein bis zwei Maßnahmen um.

Abb. 5: Wie viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie praktizieren die Unternehmen?



5.2. Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen

Entsprechend den individuellen Bedarfen der einzelnen Mitarbeiter setzen Unternehmen unterschiedliche Schwerpunkte bei der Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie – meist geht es dabei um maßgeschneiderte Lösungen für einzelne Mitarbeiter.

Arbeitszeit und -organisation

Flexible Arbeitszeiten stellen für viele Beschäftigte die wichtigste betriebliche Maßnahme dar, um berufliche und familiäre Pflichten gut vereinbaren zu können. In nahezu allen befragten Betrieben im Kreis Coesfeld haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Lediglich neun Prozent der Betriebe geben an, keine flexiblen Arbeitszeiten anzubieten, 88 Prozent bieten Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung an oder planen, dies zu tun.

Das am häufigsten praktizierte Instrument der familienfreundlichen Personalpolitik in den befragten Unternehmen sind Regelungen zu Gewährung von Sonderurlaub in familiären Notfällen – in 91 Prozent der Unternehmen gibt es dieses Entgegenkommen. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen wird in einem Großteil der Unternehmen die Terminplanung unter Berücksichtigung familiärer Belange betrieben: 78 Prozent der Unternehmen geben an, familiäre Belange bei der Terminplanung zu berücksichtigen. Etwa ein Drittel der Unternehmen (31 Prozent) räumen ihren Beschäftigten ein, Arbeit regelmäßig oder zeitweise von zu Hause aus zu erledigen, 11 Prozent der Betriebe planen die Einführung einer entsprechenden Regelung zur Arbeitsorganisation.

Unterstützung des Wiedereinstiegs

Viele Unternehmen unterstützen den Wiedereinstieg ihrer Beschäftigten nach der Elternzeit (74 Prozent). Gut eingearbeitetes und qualifiziertes Personal ist für die Unternehmen von höchstem Wert. Jede längere Auszeit, insbesondere aber das Ausscheiden von erfahrenen Beschäftigten, ist für das Unternehmen mit Kosten für die Überbrückung, (Re)Qualifizierung und Neueinstellung verbunden – je länger die familiär bedingte berufliche Auszeit, desto höher diese Kosten. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist ein schneller Wiedereinstieg die beste Lösung für ein Unternehmen. Insofern verwundert es nicht, dass die befragten Unternehmen aus dem Kreis

Coesfeld dem Instrument des begleiteten Wiedereinstiegs einen hohen Stellenwert in der betrieblichen Praxis einräumen.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, finanzielle Unterstützung

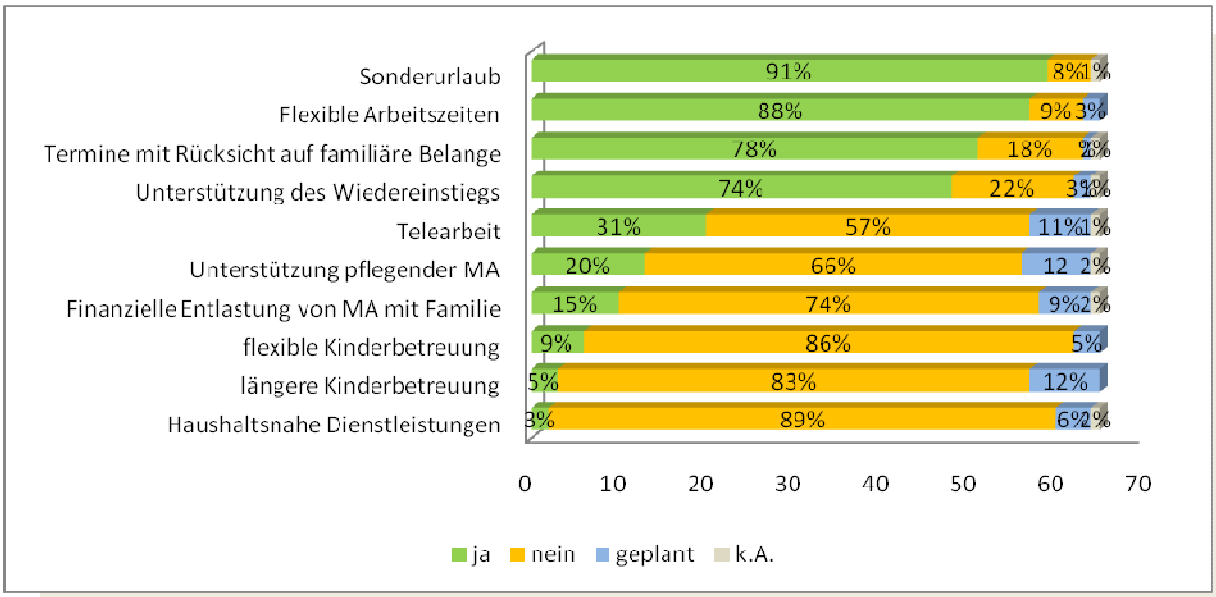
Unternehmen, die pflegende Mitarbeiter gezielt unterstützen sind (noch) in der Minderzahl (jedes fünfte Unternehmen bietet entsprechende Maßnahmen an), allerdings zeigt sich, dass 12 Prozent der Unternehmen eine solche Unterstützung in absehbarer Zeit planen – es kommt somit „Bewegung“ in das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“. Die Betriebe nehmen wahr, dass dieser Bereich zukünftig wichtiger wird (s. auch Punkt 5.3.).

In 15 Prozent der befragten Betriebe erhalten Mitarbeiter eine finanzielle Unterstützung (z.B. Kinderbetreuungskostenzuschuss, Tankgutscheine). Im Bereich der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung – das betrifft vor allem Maßnahmen, die eine längere oder flexiblere Betreuung vorsehen (z.B. Betreuung Tagesmütter, Eltern-Kind-Zimmer im Betrieb o.ä.) – herrscht eher Zurückhaltung. Wenige Unternehmen bieten hier eine Unterstützung. Neun Prozent der Unternehmen haben ein Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung umgesetzt, fünf Prozent der Unternehmen planen, ihren Beschäftigten durch längere Kinderbetreuungszeiten stärker beizuspringen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Am geringsten ausgeprägt ist die Entlastung von Mitarbeitern durch die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen. Nur drei Prozent der Betriebe haben hier ein entsprechendes Angebot, das die Beschäftigten bei der Arbeit rund um Haus und Garten entlastet und so Freiräume für das berufliche Engagement schafft.

Abb. 6: Verbreitung von Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie im Unternehmen



Externe Kooperationspartner

Das Angebot einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme ist von mehreren Faktoren abhängig. In erster Linie kommt es darauf an, ein an den tatsächlichen Bedarf der Mitarbeiter angepasstes Maßnahmenpaket zu haben. Unternehmen können bestimmte Maßnahmen aber auch nur in Kooperation mit externen Anbietern und regionalen Partnern umsetzen (z.B. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung).

5.3. Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Unternehmen

Es stellt sich die Frage, ob das tatsächliche Angebot signifikant abweicht von der Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Dies wäre ein wichtiger Hinweis darauf, dass die Unternehmen eigentlich mehr „wollen“ als sie „können“, weil das externe Angebot fehlt bzw. nicht auf die Bedarfe der Unternehmen ausgerichtet ist.

Kernpunkte: Arbeitszeit und Wiedereinstieg

Es ist relativ einfach (und beinahe kostenneutral, wenn unbezahlt) umzusetzen und hilft im Akutfall: Die Gewährung von Sonderurlaub in familiären Notfällen wird von den Unternehmen sehr deutlich als das Instrument mit der höchsten Wichtigkeit angesehen.

Zwei Drittel der befragten Betriebe geben an, dass diese Maßnahme sehr wichtig ist für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. An zweiter Stelle auf der Prioritätenliste der Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik stehen flexible Arbeitsmodelle in ihren unterschiedlichen Ausprägungen (Gleitzeit, Teilzeit, Zeitkonten etc.). Zeitnot ist ein typisches Phänomen, das die Vereinbarkeit von Arbeit und Familien in vielen Fällen belastet. Flexible Arbeitszeiten können überaus familienfreundlich sein. Das haben viele Unternehmen im Kreis Coesfeld erkannt. Ein Schlüsselbereich, von dem eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich abhängt, ist die Organisation der Arbeit in den Unternehmen - wie z.B. die Arbeitszeit oder die Terminplanung unter Berücksichtigung familiärer Belange.

Eine hohe Bedeutung wird auch der Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit beigemessen. Wie bereits unter Punkt 5.2 dargestellt, sind dies Bereiche, in denen Unternehmen bereits eine Menge für ihre Beschäftigten tun. Es handelt sich aber auch um Bereiche, die relativ autark, sprich ohne die Inanspruchnahme externer Unterstützung oder Dienstleistung, in den Betrieben organisiert werden können.

Wichtig: Kinderbetreuung und Pflege

Ein anderes Bild zeigt sich in den folgenden Maßnahmenbereichen: Unterstützung pflegender Mitarbeiter, längere und flexible Kin-

derbetreuung. Wie dargestellt, ist die betriebliche Unterstützung der Beschäftigten in diesen Bereichen aktuell (noch) gering ausgeprägt.

Die Unternehmen sehen aber die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege sowie die – besser an betriebliche Bedarfe angepasste - Kinderbetreuung durchaus als sehr wichtige bzw. wichtige Themen an: Die Unterstützung pflegender Mitarbeiter hat für 72 Prozent der Betriebe eine hohe bzw. sehr hohe Priorität. Längere Kinderbetreuung werten 63 Prozent der Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bezogen auf eine flexible Kinderbetreuung sagen dies immerhin noch 56 Prozent der Unternehmen.

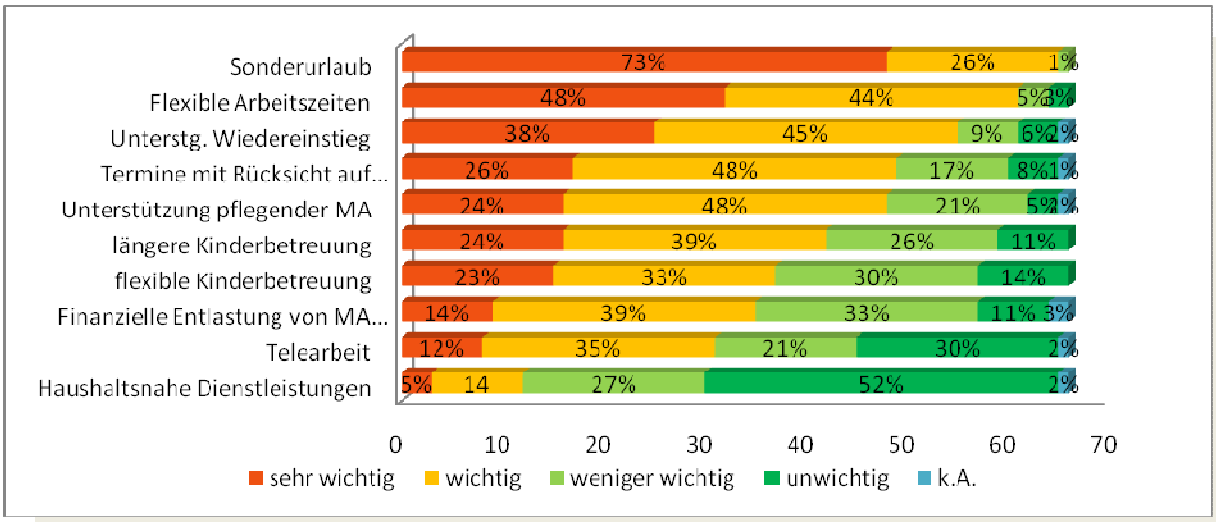
Diese Ergebnisse werfen die Frage auf, ob das externe Angebot im Kreis Coesfeld in Teilen fehlt, damit die Unternehmen auch Maßnahmen aus diesen Bereichen öfter praktizieren.

Heimarbeitsplatz und haushaltsnahe Dienstleistungen eher nachrangig

Die finanzielle Entlastung und die Erledigung von Arbeit von zu Hause aus, rangiert aus Sicht der befragten Unternehmen im Mittelfeld der familienfreundlichen Maßnahmen. Beim Thema „Telearbeit“ muss beachtet werden, dass manche Betriebe aus organisatorischen Gründen ein entsprechendes Angebot nicht vorhalten können, da die Arbeitsprozesse dies nicht zulassen.

Als nachrangig werten die Unternehmen die Unterstützung ihrer Mitarbeiter bei der Arbeit im privaten Umfeld rund um Haus und Garten. 79 Prozent der befragten Unternehmen sagen, das haushaltsnahe Dienstleistungen aus ihrer Sicht weniger wichtig bzw. unwichtig sind für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

Abb. 7: Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie im Unternehmen



6. Unterstützungsbedarf der Unternehmen

Unternehmen aus dem Kreis Coesfeld fragen eine Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nach.

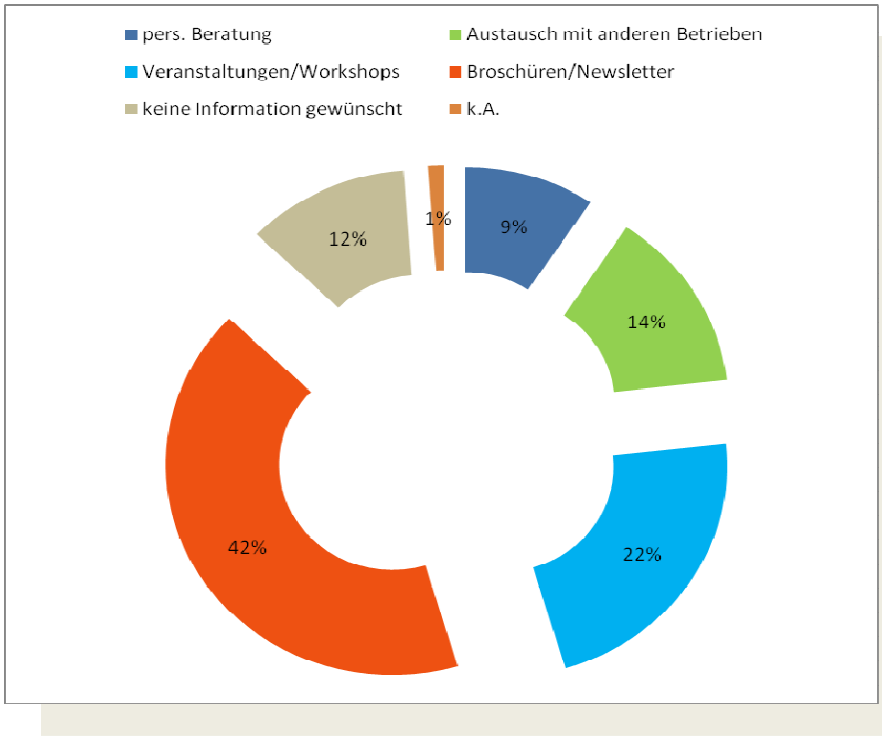
Vielfach stehen pragmatische Lösungen für einzelne Beschäftigte im Vordergrund. Für kleine und mittlere Unternehmen, die das Thema „Familienfreundlichkeit“ i.d.R. nicht als strategische Managementaufgaben bearbeiten, zählt es am meisten - wie die Erfahrung gezeigt hat - in den folgenden Fällen Unterstützung zu erhalten:

- **Vermittlung von grundlegenden Informationen** darüber, wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann,

▶ **Unterstützung im konkreten Bedarfsfall** (Informationsbeschaffung, Vernetzung).

Die nachfolgende Grafik zeigt, wie die Unternehmen sich die Information über familienfreundliche Personalpolitik wünschen.

Abb. 8: Unterstützungsbedarf beim Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in den Unternehmen



Die stärkste Nachfrage besteht für schriftliches Informationsmaterial zur familienfreundlichen Personalpolitik: Unternehmen möchten mittels Broschüren, Newsletter, Leitfäden u.ä. über die

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Kreis Coesfeld informiert werden – ein besonderer Zusatznutzen bestünde in der Zusammenführung von Informationen mit regionalem Bezug. An zweiter Stelle stehen Informationsveranstaltungen und Workshops zu verschiedenen Themenfeldern und Aspekten der Familienfreundlichkeit im Betrieb. Auf recht großes Interesse stößt auch die Idee des „Voneinander-Lernens“: Unternehmen tauschen sich über ihre Lösungen und Ideen zur Familienfreundlichkeit aus. Im Fokus steht die Frage: Was sind gute Ideen, die in anderen Betrieben erfolgreich sind, wie haben andere Betriebe die Familienfreundlichkeit umgesetzt? Ein Teil der Unternehmen wünscht die persönliche Information und Beratung.

7. Resümee und Ausblick: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreis Coesfeld

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist ein topaktuelles Thema mit Zukunft. Dieses Bild ergibt sich aus den vorliegenden Ergebnissen der Befragung von Unternehmen im Kreis Coesfeld. Familienfreundliche Personalpolitik ist aus folgenden Gründen ein wichtiges wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Thema:

- **Der demographische Wandel führt zu einem deutlichen Fachkräftemangel**,
- **„Familienfreundlichkeit“ ist ein Standortfaktor – Unternehmen und Regionen, die „familienfreundlich“ sind, haben es leichter, gutes Personal zu gewinnen und zu binden**,
- **Familienfreundlichkeit rechnet sich – weniger Fehlzeiten, mehr Motivation und Leistungsbereitschaft, Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit unterstützen, können mit positiven betriebswirtschaftlichen Effekten rechnen.**
- **Unternehmen sind auf ein regionales Umfeld angewiesen, das sie bei der Umsetzung unterstützt – viele Angebote lassen sich nur mit Hilfe externer Kooperationspartner verwirklichen. Daher muss eine Region, die vom Standortvorteil „Familienfreundlichkeit“ profitieren will, Wert auf die (Weiter)Entwicklung familienunterstützender Dienstleistungen und Vernetzung legen.**

In Anknüpfung an die Projektarbeit in den Projekten FAMM und PFAU werden zukünftige Arbeitsschwerpunkte in folgenden Bereichen gesehen:

1. Arbeitsfeld „Unternehmen informieren, beraten, vernetzen“:

- **unternehmensinterne Workshops** zur vertieften Beschäftigung mit Schwerpunktthemen,
- **innerbetriebliche Bedarfsanalyse** (Mitarbeiterbefragung) und **Handlungsempfehlung,**
- **kreisweite Informationsveranstaltungen durchführen (Fortführung Veranstaltungsreihe „Pluspunkt familienfreundliche Personalpolitik),**
- **Netzwerktreffen „im kleinen Kreis“ für Unternehmen** zu verschiedenen Themenschwerpunkten organisieren: Foren für den Austausch von Unternehmen zu bestimmten Themen organisieren (überbetriebliche Workshops), z.B. Pflege und Arbeit, Familienfreundlichkeit in KMU: „kleine Maßnahmen – große Wirkung: Familienfreundlichkeit muss nicht teuer sein“,
- Initiierung eines **Angebotes zur (flexiblen) Kinderbetreuung** in den sogenannten Randzeiten,

Erstberatung/Orientierung zur Familienfreundlichkeit im Betrieb,

- Unterstützungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege – „**Pflegekoffer“** mit Informationen, Checklisten, Ansprechpartnern, Informationen über geeignete innerbetriebliche Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeiten) etc.

2. Arbeitsfeld „Standortfaktor „Familienfreundlichkeit“ für den Kreis Coesfeld bewerben:

- **Gute Praxis zeigen**: Regelmäßig stattfindende Veranstaltung, in der die Unternehmen aus dem Kreis Coesfeld gemeinsam „gewürdigt“ werden, die das Gütesiegel „Familienfreundlicher Mittelstand“ erworben haben,
- **Broschüren/Newsletter** zu Themenschwerpunkten mit Kreisbezug, z.B.: Flexible Arbeitzeiten, berufl. Wiedereinstieg, Teilzeitausbildung, etc. (mit Beispielen, Ansprechpartnern etc.),
- **Navigator /Wegweiser „Arbeit & Familie im Kreis Coesfeld**“ (Internetplattform/Broschüre) mit relevanten Informationen

aus dem Kreisgebiet zur Vereinbarkeit (Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, familienunterstützende Dienste, Dienstleister im Haushalt, „Pflegeinstrumentarium“ etc.),

3. Arbeitsfeld „Forum „Arbeit und Familie im Kreis Coesfeld“ organisieren“ – Jour fixe mit relevanten Akteuren zu Rahmenbedingungen einer familienfreundlichen Arbeitswelt im Kreis Coesfeld

- **Schwerpunktthemen** für den Kreis Coesfeld identifizieren,
- gemeinsame **Ziele und Projekte** definieren,
- **Strategien der Umsetzung** formulieren.

4. Arbeitsfeld „Austausch mit den anderen Münsterlandkreisen“:

- **Organisierter Austausch** auf Münsterlandebene (Koordinierungsaufgabe könnte wandern, je ein Kreis übernimmt die organisatorischen Aufgaben z.B. für ein Jahr),
- Planung und Durchführung **gemeinsamer Aktionen.**

Herausgeber:

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen

Tel. 0 25 94. 7 82 40-0
Fax 0 25 94. 7 82 40-29

Mail: info@wfc-kreis-coesfeld.de

Geschäftsführer: Dr. Jürgen Grüner

Handelsregister: Amtsgericht Coesfeld HRB 6327

Mit Unterstützung von:

Familie - Arbeit - Mittelstand
FAM
Münsterland

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen