



Familienorientierung groß machen!

Informationsblatt zum Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung

Eine Initiative von:



In Kooperation mit:





Inhalt

1.	Einleitung.....	3
1.1.	Was ist das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung?	3
1.2.	Wer kann das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung erwerben?.....	4
1.3.	Nutzen und Möglichkeiten des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung	4
2.	Inhalte.....	6
2.1.	Handlungsfelder und Maßnahmenbereiche	6
2.2.	Zertifizierungszyklus	7
2.3.	Zertifizierungskriterien der Erstzertifizierung	8
2.4.	Kompatibilität mit anderen Zertifikaten	8
3.	Ablauf der Zertifizierung (hier: Pilotphase).....	9
3.1.	4 Schritte zum Zertifikat	9
3.2.	Begleitung des Zertifizierungsprozesses	12
3.3.	Zeitaufwand und Kosten für die Pilotpartner.....	13
3.4.	Zeitplan Pilotphase	14
	Anhang 1: Beispiele für Maßnahmen in den acht Handlungsbereichen familienorientierter Personalpolitik.....	15

1. Einleitung

Die Diakonie Deutschland (Diakonie) und die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) haben Ende 2016 ein Kooperationsprojekt auf den Weg gebracht, um ein bundesweit anwendbares Gütesiegel für familienorientierte Personalpolitik in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen einzuführen: das „Evangelische Gütesiegel Familienorientierung“.

Das Projekt ist organisatorisch an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie (fakd) in Berlin angebunden und hat eine Laufzeit von drei Jahren (11/2016 bis 10/2019).

Innerhalb der Projektlaufzeit ist eine Pilotphase vorgesehen, an der etwa zehn diakonische und kirchliche Träger, Dienste und Einrichtungen teilnehmen können. Die Pilotpartner können den Zertifizierungsprozess zu besonders günstigen Konditionen durchlaufen und unterstützen im Gegenzug durch ihre Erfahrungen und Rückmeldungen die Evaluierung der Pilotphase.

Am Ende der Pilotphase wird das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung in eine Regelstruktur überführt und allen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen zur Verfügung stehen.

In diesem Infoblatt sind die wesentlichen Informationen zu den Rahmenbedingungen und dem Ablauf der Zertifizierung zusammengefasst.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an:

Franziska Woellert

Projektleitung

Telefon +49- (0)30- 203 55 588
franziska.woellert@diakonie.de

www.fa-kd.de/familienorientierung

Postanschrift

Projekt Gütesiegel Familienorientierung
fakd | Haus der EKD
Charlottenstr. 53/54
10117 Berlin

1.1. Was ist das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung?

Die Familie in allen ihren vielfältigen Formen ist nach christlichem Verständnis ein Ort der gemeinsamen Fürsorge und des verbindlichen Einstehens füreinander. Sie ist Gemeinschaft, die unter dem besonderen Schutz und Segen Gottes steht. Deshalb sind Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen ein wichtiges Thema.

So sehr dieses Selbstverständnis das Leitbild diakonischer und kirchlicher Träger prägen und individuelle Entscheidungen beeinflussen kann, nur selten wird es im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik strategisch angegangen und umgesetzt. Die tatsächlichen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeitsfragen hängen daher häufig von einzelnen Vorgesetzten ab. Dadurch fehlt es zum einen an Transparenz und Planungssicherheit für die Beschäftigten. Zum anderen entfällt die Möglichkeit, Maßnahmen der Familienorientierung gezielt zur Fachkräftegewinnung einzusetzen.



Die Stärke des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung liegt in der Prozessorientierung. Träger, Einrichtungen und Dienste, die den Zertifizierungsprozess durchlaufen, erhalten damit die Möglichkeit, ihre bisherigen formellen und informellen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu evaluieren und ausgerichtet an den betrieblichen Rahmenbedingungen sowie den Bedarfen der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln.

Als Träger des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung erhalten die diakonischen und kirchlichen Einrichtungen die Möglichkeit, ihre familienorientierten Maßnahmen und Angebote nach innen transparent und nach außen sichtbar zu gestalten. Sie zeigen sich damit nicht nur als verlässlicher Arbeitgeber für ihre Mitarbeitenden, sondern gewinnen auch einen strategischen Vorteil im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Der Zertifizierungsprozess ist so angelegt, dass der finanzielle, zeitliche und personelle Aufwand, um das Siegel zu erhalten, möglichst gering gehalten wird. Damit soll es insbesondere kleineren und mittleren Einrichtungen ermöglicht werden, die Zertifizierung zu erwerben. Im Vordergrund stehen dabei das klare Bekenntnis zu einer familienorientierten Personalpolitik und die Umsetzung einiger Maßnahmen, die sich an den spezifischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtung orientieren.

1.2. Wer kann das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung erwerben?

1. Alle diakonischen und kirchlichen Einrichtungen, die familienbewusste Maßnahmen ihrer Personalpolitik zusammenfassen, weiterentwickeln und sichtbar machen wollen.
2. Das Gütesiegel ist insbesondere – aber nicht nur – für kleinere und mittlere Einrichtungen geeignet (Kirchengemeinden, Pflegeheime, etc.).
3. Das Gütesiegel kann auch als ein weiteres Modul im Rahmen anderer diakonischer und kirchlicher Zertifizierungen integriert werden (z.B. Diakonie-Siegel Pflege oder das BETA-Gütesiegel in Kindertagesstätten).

1.3. Nutzen und Möglichkeiten des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung

Der Name des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung spiegelt die Grundüberzeugungen hinter der Zertifizierung. Das Gütesiegel basiert auf einem evangelisch geprägten Bild der Familie als verlässliche Gemeinschaft, die es zu stärken gilt. Als zertifiziertes Managementinstrument ist es geeignet, vorhandene Angebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, im eigenen Betrieb transparent zu gestalten und nach außen hin sichtbar zu machen. Damit trägt es zu einer familienorientierten Personalpolitik bei, die nur dann funktioniert, wenn sie sowohl die Bedarfe der Träger, Einrichtungen und Dienste als auch der Beschäftigten berücksichtigt. Im Idealfall erfahren die Mitarbeitenden Wertschätzung für ihre familiäre Sorgearbeit und die Einrichtungen gewinnen motiviertes Personal.

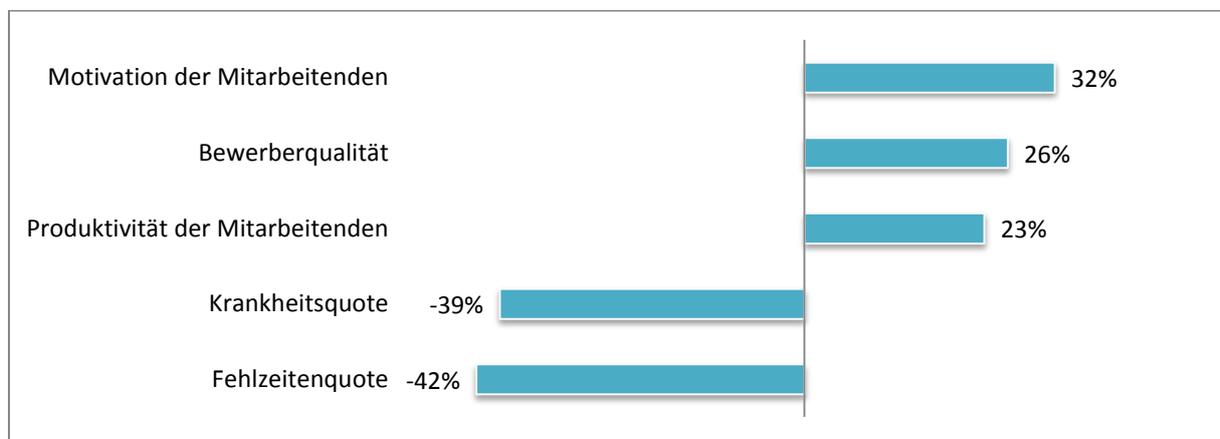
Grafik: Vereinbarkeit als Gewinn für alle



Die positive Wirkung familienorientierter Personalpolitik sowohl für Unternehmen als auch für die Beschäftigten wurde bereits in verschiedenen Studien bestätigt. Diesen Untersuchungen liegen verschiedene Kennzahlen zugrunde. Einige davon sind in der folgenden Grafik im Vergleich zwischen sehr familienbewussten Unternehmen und Unternehmen mit einem eher geringen Familienbewusstsein aufgeführt.

Grafik: Vereinbarkeit als Gewinn für alle

Ausprägung verschiedener Kennzahlen von sehr familienbewussten Unternehmen im Vergleich mit Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein:



Quelle: berufundfamilie gGmbH, 2012. In: DIHK, BMFSFJ (2015): Checkheft. Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin

2. Inhalte

2.1. Handlungsfelder und Maßnahmenbereiche

Diakonische und kirchliche Träger, Einrichtungen und Dienste weisen oft sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen, Zusammensetzungen der Belegschaft und Beschäftigungsfelder auf. So kann eine Maßnahme, die von Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen bei dem einen Arbeitgeber als Erleichterung empfunden wird, beim anderen als Belastung wahrgenommen werden.

Als Grundlage für die Vergabe des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung wurden daher keine standardisierten Maßnahmen definiert, sondern drei Handlungsfelder mit insgesamt acht Maßnahmenbereiche definiert, denen eine Fülle von unterschiedlichen Maßnahmen zugeordnet werden können. Im Anhang 1 findet sich eine Auflistung von möglichen Maßnahmen je Maßnahmenbereich.

Für die Auswahl der Maßnahmen ist der jeweilige Bedarf vor Ort ausschlaggebend – und zwar sowohl von Seiten der Mitarbeitenden wie auch von Seiten der Arbeitgeber. Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass sich viele der anrechnungsfähigen Maßnahmen ohne großen organisatorischen oder finanziellen Aufwand umsetzen lassen. Sie zielen vor allem darauf ab, ein Umdenken und die strategische Suche nach geeigneten Lösungen zu fördern.

Grafik: Drei Handlungsfelder familienorientierter Personalpolitik

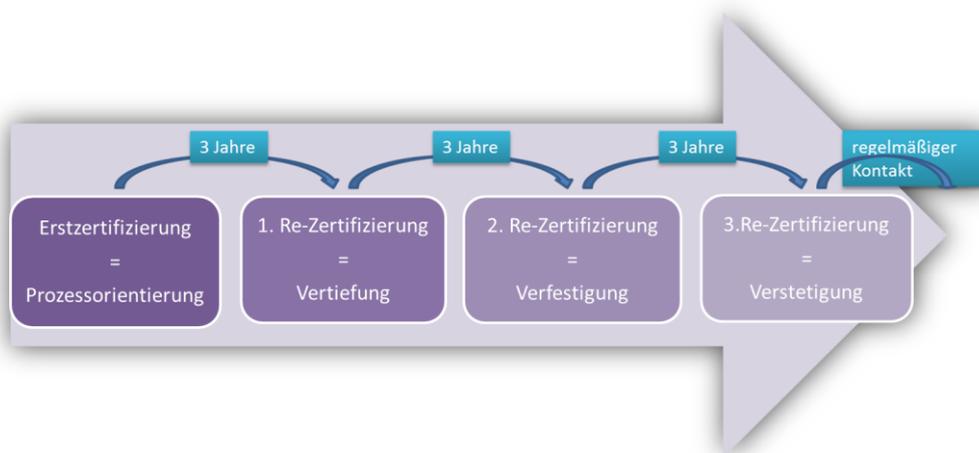


Grundvoraussetzung für die Anerkennung im Rahmen der Vergabe des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung ist, dass es sich nicht um bereits gesetzlich verankerte Anforderungen handelt (zum Beispiel im Elternzeitgesetz geregelt), sondern um Angebote, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Die in den Gesetzen formulierten Kann-Bestimmungen gelten als zusätzliches Angebot.

2.2. Zertifizierungszyklus

Die Erstzertifizierung ist für drei Jahre gültig. Für die folgenden Zertifizierungen ist ein Stufenverfahren geplant, dessen genaue Ausgestaltung noch in der Entwicklung ist. Das folgende Schaubild gibt einen Einblick in den geplanten Ablauf:

Grafik: Geplanter Zertifizierungszyklus des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung



Ziel ist, dass die Träger, Einrichtungen und Dienste nach der dritten Re-Zertifizierung ihre familienorientierte Personalpolitik auf einen Stand gebracht haben, der es ihnen erlaubt, in ein vereinfachtes Verfahren zum Erhalt des Gütesiegels zu wechseln. Mit diesem „Verstetigungsverfahren“ wird den Zertifikatsträgern das Vertrauen ausgesprochen, ihre familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik eigenverantwortlich zu steuern und weiterzuentwickeln. Dabei wird durch regelmäßigen Kontakt zur Geschäftsstelle sichergestellt, dass die Standards für die Beibehaltung der Zertifizierung eingehalten werden.

2.3. Zertifizierungskriterien der Erstzertifizierung

Folgende Kriterien bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Auditierung:

1. Maßnahmenkatalog mit mindestens 14 Maßnahmen.

Die Maßnahmen erfüllen folgende Bedingungen:

- ✓ Sie gehen über das hinaus, was der Gesetzgeber vorschreibt.
- ✓ Sie beziehen sich auf alle drei Handlungsfelder familienorientierter Personalpolitik.
- ✓ Die Hälfte wurde bereits umgesetzt. Für die restlichen Maßnahmen liegt eine Zielvereinbarung mit Zeitplan und Benennung von Verantwortlichen für die Umsetzung vor.
- ✓ Sie beziehen sich auf alle Arbeitsbereiche des Trägers.
- ✓ Sie berücksichtigen die Bedarfe aller Mitarbeitenden unabhängig von der Art ihrer familiären Fürsorgearbeit (Erziehung, Pflege, ...), der Genderzugehörigkeit und des kulturellen wie sozialen Kontexts.
- ✓ Im Idealfall wurde bei der Definition der Maßnahmen eine lebensphasenorientierte Perspektive eingenommen, in der auch die Bedarfe von Mitarbeitenden in den Blick genommen werden, die sich ehrenamtlich engagieren oder privat weiterentwickeln möchten.

2. Verfahren, um die Weiterentwicklung der familienorientierten Maßnahmen jährlich nachzuhalten.

Dieses kann zum Beispiel erfolgen durch Einführung des Themas als fester Bestandteil bei Mitarbeitendenversammlungen oder bei regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen, feste Installation der Arbeitsgruppe, eine jährliche interne Kurzevaluierung etc.

3. Ab 200 Mitarbeitende: Thematisierung in allen Führungsebenen etwa durch Weiterbildungen.

Zum Beispiel durch die Teilnahme an Fachveranstaltungen oder Inhouse-Angebote.

4. Zertifizierungsantrag, unterschrieben von der obersten Führungsebene / Leitung gemeinsam mit der Mitarbeitendenvertretung.

Dabei wird zugesichert, dass die Stellen im Betrieb informiert sind, deren Aufgabenbereiche durch die Zertifizierung tangiert sind (zum Beispiel Personalleitung, Gesundheits- und Gleichstellungsbeauftragte). Der Geltungsbereich der Zertifizierung wird deutlich beschrieben.

5. Auditbericht mit positiver Empfehlung.

2.4. Kompatibilität mit anderen Zertifikaten

Für Einrichtungen, die schon ein anderes evangelisches Siegel (zum Beispiel das Diakonie-Siegel Pflege oder das Evangelische Gütesiegel BETA) tragen, wird es mit Hilfe von Cross Reference Listen möglich sein, die Zertifizierung mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung als weiteres Modul in die bestehenden Prozesse zu integrieren.

3. Ablauf der Zertifizierung (hier: Pilotphase)

3.1. 4 Schritte zum Zertifikat

Die Zertifizierung mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung erfolgt in vier Schritten. Die Träger, Einrichtungen und Diensten führen alle Schritte eigenständig durch. Das Projekt unterstützt den Zertifizierungsprozess durch einen Begleitkurs, der sich aus 3 Modulen zusammensetzt (siehe dazu 3.2).

Grafik: 4 Schritte zum Zertifikat



Schritt 1: Starten

Selbstverpflichtung

Die oberste Führungsebene oder Leitung beschließt aktiv die Umsetzung und Verankerung einer familienorientierter Personalpolitik im Unternehmen. Dies kann zum Beispiel durch Niederschrift oder durch eine Auftaktveranstaltung erfolgen. Dabei ist der angestrebte Geltungsbereich der Zertifizierung klar zu benennen. Zudem sollten Schlüsselstellen im Betrieb einbezogen werden, wie zum Beispiel die untergeordneten Führungsebenen, Personalverantwortliche, Gleichstellungs- oder Gesundheitsbeauftragte und die Mitarbeitendenvertretung.

Informationsphase

Familienorientierte Personalpolitik kann nur dann erfolgreich wirken, wenn die Mitarbeitenden frühzeitig und umfassend in die Entwicklung einbezogen werden. Daher ist es wichtig, schon in dieser Phase des Zertifizierungsprozesses dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden informiert werden und die Möglichkeit haben, Rückfragen zu stellen.

Die einzelnen Maßnahmen in der Informationsphase können von Arbeitgeber zu Arbeitgeber variieren. Übliche Kommunikationswege sind zum Beispiel Ankündigungen im Intranet, am schwarzen Brett oder bei Versammlungen, Beilage in der Gehaltsabrechnung, Rundmails, Aufsteller und Plakate oder Artikel in der Mitarbeitendenzeitung. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass gegebenenfalls nicht alle Mitarbeitenden Zugang zu elektronischen Informationen haben.

Aufbau einer Arbeitsgruppe

Die Träger, Einrichtungen und Dienste setzen eine Arbeitsgruppe ein, die für die Durchführung des gesamten Zertifizierungsprozesses verantwortlich ist. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe sollte den jeweiligen Organisationsaufbau spiegeln. Die Einbindung der folgende Funktionen ist

empfehlenswert: alle Führungsebenen, Personalverantwortliche, Mitarbeitendenvertretung, Diversity- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, Vertretung der wesentlichen Arbeitsbereiche etc.

Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, alle für die Zertifizierung notwendigen Schritte anzuleiten, insbesondere die Durchführung der Ist- und der Bedarfsanalysen sowie die Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen. Zudem hat die Arbeitsgruppe die Aufgabe, alle Mitarbeitenden und Organisationsebenen in den Zertifizierungsprozess einzubeziehen und über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Ein bis zwei Mitglieder der Arbeitsgruppe nehmen an den in Berlin stattfindenden Modulen 1 und 2 teil (jeweils 1,5-2-tägiger Workshop plus Reisezeit).

Zur Erfüllung dieser Aufgaben benötigen die Mitglieder der Arbeitsgruppe das Mandat sowie zeitliche Ressourcen.

Schritt 2: Prüfen

Ist-Analyse

Bei vielen diakonischen und kirchlichen Arbeitgebern ist eine familienorientierte Personalpolitik kein neuer Gedanke, sondern wird auf vielfältige Weise schon lange gelebt. In einer Erhebung der Istsituation können die vorhandenen Angebote systematisch erfasst werden. Damit möglichst keine „verborgenen Schätze“ übersehen werden, stellt das Projekt eine Checkliste zur Verfügung, die einen Überblick über Maßnahmenbeispiele in den verschiedenen Handlungsfeldern ermöglicht.

Bedarfsanalyse

Die Ergebnisse der Ist-Analyse stellen die Grundlage für die Bedarfsanalyse, mit der erhoben wird, welche zusätzlichen Maßnahmen sinnvoll wären beziehungsweise welche der vorhandenen Angebote eventuell nicht (mehr) benötigt werden. Für die Bedarfsanalyse ist eine breite Beteiligung der Belegschaft mit all ihren unterschiedlichen Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig, um die Maßnahmen möglichst bedarfsgerecht ausrichten zu können.

Die Bedarfsanalyse bildet ein Kernelement bei der Zertifizierung und wird durch die begleitenden Module vorbereitet und unterstützt.

Schritt 3: Einführen

Entwicklung bedarfsgerechter Maßnahmen

Auf Grundlage der Ist- und der Bedarfsanalysen entscheidet jeder Arbeitgeber, welche der vorhandenen Maßnahmen beibehalten oder gegebenenfalls modifiziert werden sollen und welche zusätzlichen Maßnahmen sinnvoll und zielführend sind.

Der Erstzertifizierung basiert im Wesentlichen auf der Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs mit 14 Maßnahmen (s. Punkt 2.3).

Eine bedarfsgerechte Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden und jeder Arbeitsbereich mit ihren jeweiligen Bedarfen in den Blick genommen werden. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben die Funktion, die von Ihnen vertretenen Arbeitsbereiche und Perspektiven in Rücksprache mit ihren Kollegen und Kolleginnen in den Prozess einzubringen.

(Teil-) Umsetzung der Maßnahmen

Für eine erfolgreiche Erstzertifizierung muss die Hälfte der 14 Maßnahmen umgesetzt, die andere Hälfte nachweislich in Planung sein. Da viele diakonische und kirchliche Träger, Einrichtungen und Dienste schon über ein breites Spektrum an formellen oder informellen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfügen, stellt diese Anforderung im Allgemeinen keine hohe Hürde dar.

Für die bereits umgesetzten Maßnahmen muss ein schriftlicher Nachweis vorliegen. Für die geplanten Maßnahmen benötigt es eine Zielvereinbarung, mit einem Zeitplan und der Festlegung von Verantwortlichen.

Zur Umsetzung gehört weiterhin die umfangreiche Information der Mitarbeitenden über die verfügbaren Maßnahmen beziehungsweise über die Zielvereinbarungen.

Schritt 4: Auszeichnen

Auditierung

Bei der Auditierung handelt es sich um eine etwa eintägige Prüfung der Ergebnisse des Zertifizierungsprozesses. Die Auditierung wird durch externe geschulte Auditor*innen durchgeführt, die aus dem Umfeld von Diakonie und Kirche kommen. Sie verfassen im Anschluss an die Auditierung einen Bericht mit einer Empfehlung zur Zertifizierung. Gegebenenfalls weisen sie die Einrichtungen auf Nachbesserungsbedarf hin.

Die Aufgaben der Auditor*innen umfassen:

- ✓ Überprüfung/Besprechung der Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Ist- und Bedarfsanalysen mit der Arbeitsgruppe.
- ✓ Überprüfung/Besprechung der eingeführten Maßnahmen sowie der Zielvereinbarung für die geplanten Maßnahmen (inkl. Zeitplan und Verantwortlichen für die Umsetzung) mit der Arbeitsgruppe unter Einbezug der obersten Führungsebene oder Leitung.
- ✓ Vergewisserung über erfolgte Kommunikation mit der Mitarbeiterschaft.
- ✓ Überprüfung der Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Formalitäten .
- ✓ Evtl. Hinweis auf Nachbesserungsbedarf vor der Antragstellung.
- ✓ Verfassen eines Auditierungsberichts zusammen mit einer Empfehlung zur Zertifizierung.

Die Auditor*innen werden über das Projektbüro beauftragt. Die Träger, Einrichtungen und Dienste sind dafür verantwortlich, alle erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung zur Verfügung zu stellen und den Audittag zu begleiten.

Die Kosten für die Auditierung werden von den Einrichtungen getragen (s. Punkt 3.2).

Antragstellung

Die Träger, Einrichtungen und Dienste, die sich um die Zertifizierung bewerben, reichen alle erforderlichen Unterlagen zusammen mit einem Antragsformular zu einem jährlichen Stichtag ein. Dazu wird ihnen ein Formblatt sowie eine Checkliste aller benötigten Unterlagen vorab zur Verfügung gestellt.

In der Pilotphase erfolgt die Antragsstellung über das Projekt Gütesiegel Familienorientierung. Das Antragsformular sowie eine Checkliste der einzureichenden Dokumente kann über das Projektbüro angefordert werden.

Verleihung

Die Entscheidung über die Vergabe des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung trifft ein Vergabegremium, das in der Pilotphase von den Projektträgern zusammengerufen wird. Es setzt sich zusammen aus Verantwortungsträgern aus Diakonie und Kirche und aus unabhängigen Expertinnen und Experten.

Die Verleihung des Gütesiegels erfolgt in der Pilotphase im Rahmen einer deutschlandweiten Festveranstaltung. Es steht den Piloteinrichtungen frei, zusätzliche Festakte auf regionaler Ebene zu organisieren.

Die Verleihung des Gütesiegels berechtigt den Träger und dessen mitzertifizierte Einrichtungen das Zertifikat und das für das Gütesiegel entwickelte Logo für Veröffentlichungen, Stellenausschreibungen etc. zu nutzen.

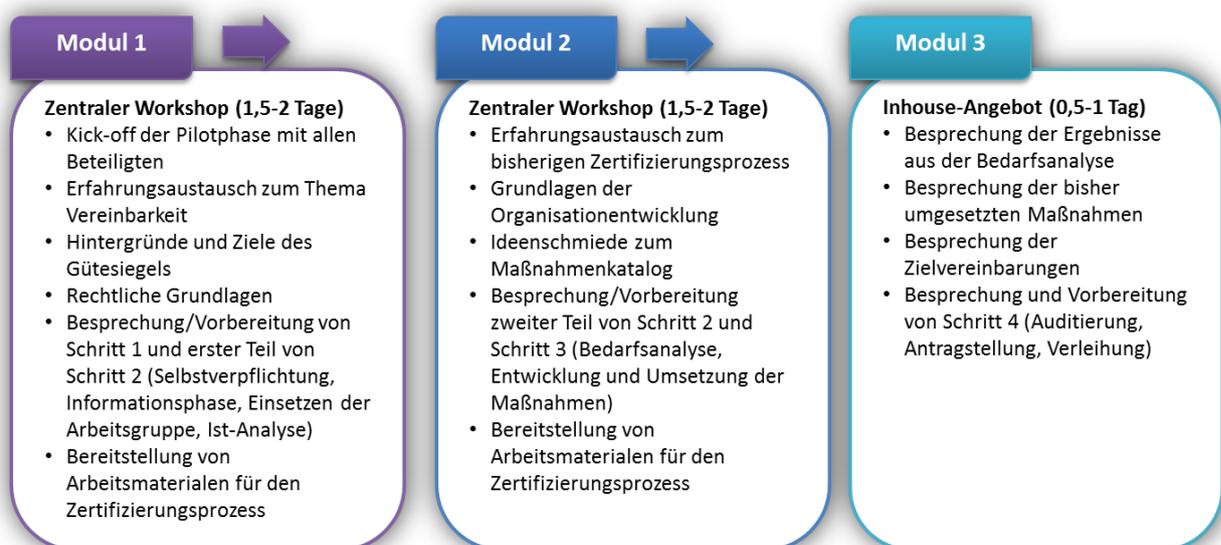
3.2. Begleitung des Zertifizierungsprozesses

Der Zertifizierungsprozess wird durch zwei zentral durchgeführte 1,5-2-tägigen zentrale Workshops begleitet, zu denen jede Piloteinrichtung ein bis zwei Verantwortliche aus ihrer Arbeitsgruppe schickt.

In diesen Workshops werden die einzelnen Schritte zur Zertifizierung besprochen und vorbereitet, Vorlagen für Erhebungs- und Fragebögen zur Verfügung gestellt sowie Praxisbeispiele für Maßnahmen besprochen und der Austausch zwischen den Piloteinrichtungen gefördert.

Zum Ende des Prozesses findet ein Inhouse-Angebot in jeder Piloteinrichtung statt. Dort können die bis dato erarbeiteten Ergebnisse diskutiert, zusätzliche Maßnahmen erarbeitet, die Planung und Umsetzung der Maßnahmen festgelegt sowie die Antragstellung vorbereitet werden.

Grafik: Begleitung des Zertifizierungsprozesses



Den Trägern, Einrichtungen und Diensten steht es frei, sich durch unabhängige Berater und Beraterinnen zusätzlich im Zertifizierungsprozess unterstützen zu lassen. Die anfallenden Kosten tragen die Einrichtungen. Das Projekt vermittelt auf Anfrage entsprechende Kontakte.

3.3. Zeitaufwand und Kosten für die Pilotpartner

Ein Großteil der Aufgaben im Zertifizierungsprozess ist von den Trägern, Einrichtungen und Diensten selbst zu leisten. Dennoch bleiben der Zeitaufwand und die zu erwartenden Kosten für die Zertifizierung deutlich hinter marktüblichen Zertifizierungsprozessen zurück. Damit möchten die Träger des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung insbesondere kleinere und mittlere diakonische und kirchliche Träger, Einrichtungen und Dienste einladen, das Gütesiegel zu erwerben.

Vorteile für Pilotpartner

Die Formate, die den Zertifizierungsprozess begleiten, sowie die Auditierung selbst werden in der Pilotphase zu besonderen Konditionen angeboten. Im Gegenzug unterstützen die Pilotpartner die Evaluierung der Pilotphase, indem sie ihre Erfahrungen und Verbesserungswünsche an die Projektleitung weitergeben.

Zeitaufwand

Selbst wenn einzelne Arbeitsschritte im Zertifizierungsprozess in die Arbeitsgruppe delegiert werden können, liegt die letzte Verantwortung für den Prozess bei der obersten Führungsebene oder Leitung. Für diese ist es daher erforderlich, entsprechende Zeitfenster während des Zertifizierungsprozesses einzuplanen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe, die den Zertifizierungsprozess begleitet und gestaltet, benötigen für diese Aufgabe zeitliche Ressourcen. Der Umfang hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel der Größe und Struktur der Piloteinrichtungen, der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe oder dem Stand der bisherigen familienorientierten Personalpolitik.

Weiterhin ist zu bedenken, dass ein bis zwei Mitglieder der Arbeitsgruppe an den beiden zentralen Workshops in Berlin teilnehmen, sowie der Zeitaufwand zur Planung und Durchführung des Inhouse-Angebots in den Piloteinrichtungen selbst.

Kosten

In der Pilotphase ist die Teilnahme an den zwei zentralen Workshops in Berlin für ein bis zwei Mitglieder der Arbeitsgruppe der Piloteinrichtungen kostenlos. Die Pilotpartner tragen lediglich die Reise- und Übernachtungskosten ihrer Mitarbeitenden.

Für das dritte Modul (Inhouse-Angebot) fallen die Reise- und Übernachtungskosten der Projektverantwortlichen an, die diesen begleiten, sowie Kosten für die Ausführung des Workshops vor Ort (Raummiete, Catering, Technik).

Weitere Kosten können für die Erstellung von Informationsmaterial oder die Durchführung von Veranstaltungen entstehen, die benötigt werden, um alle Mitarbeitenden über den Prozess zu informieren und sie möglichst vielfältig einzubinden (zum Beispiel Plakate oder Flyer, interne Workshops, Umfragen etc.).

Für die eintägige Auditierung ist geplant, einen Regelsatz zu vereinbaren mit den Auditor*innen zu vereinbaren. Die Kosten liegen voraussichtlich bei ca. 500,00 Euro pro Einrichtung plus ggf. Reise- und Übernachtungskosten für die Auditor*innen. Nach der Pilotphase werden diese Kosten vermutlich nach Größe der Einrichtung gestaffelt.

Zudem können Kosten für die Teilnahme an der Verleihung anfallen (Reisekosten und ggf. Übernachtung).

3.4. Zeitplan Pilotphase

laufend	Erstberatung
04/2018	Modul 1 1,5-2 Tage zentral in Berlin für alle Piloteinrichtungen (1-2 Personen je Arbeitsgruppe)
06/2018	Modul 2 1,5-2 Tage zentral in Berlin für alle Piloteinrichtungen (1-2 Personen je Arbeitsgruppe)
09-12/2018	Modul 3 0,5-1 Tag Inhouse-Angebot je Piloteinrichtung (gesamte Arbeitsgruppe, oberste Führungsebene, Vertretung von weiteren Schlüsselpositionen)



Anhang 1: Beispiele für Maßnahmen in den acht Handlungsbereichen familienorientierter Personalpolitik

Verankerung des Themas

1. Information und Kommunikation

- Familienorientierte Personalpolitik in Stellenausschreibungen und bei Bewerbungsgesprächen hervorheben.
- Im Rahmen von Einführungstagen oder Mitarbeitendengesprächen Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie standardmäßig besprechen.
- In der eigenen Einrichtung feste Ansprechperson(en) für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benennen und/oder Stammtische für betroffene Mitarbeitende einführen.
- Angebote und best practice Beispiele in der Einrichtung und darüber hinaus bekannt machen zum Beispiel über Aushänge am Schwarzen Brett, einer eigenen Rubrik in der Mitarbeitendenzeitung, im Intranet oder die lokalen Medien.

2. Leitung und Führung

- Familienorientierung in der Unternehmenskultur implementieren, zum Beispiel durch Aufnahme des Themas in das Leitbild und in die Strategie der Einrichtungen.
- Familienorientierung zum Schlüsselthema bei Maßnahmen zur Personal- und Teamentwicklung machen.
- Familienorientierung und die damit verbundenen Maßnahmen als Aufgabe der Führungskräfte in die betrieblichen Strukturen, z.B. Qualitätsmanagement verankern.
- Durch Fortbildungen und Schulungen Führungskräfte in ihren Kompetenzen für eine familien- und lebensphasenorientierte Führungsrolle stärken.

3. Personal- und Teamentwicklung

- Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Instrumente der Personalentwicklung integrieren (Jahresgespräche, Weiterbildungen, betriebliches Eingliederungsmanagement, etc.).
- Maßnahmen wie Teilzeit oder Jobsharing – auch für Führungskräfte – transparent ermöglichen.
- Kompetenzen, die in Familienphasen oder durch ehrenamtliches Engagement erworben werden, bei der Personalauswahl und -planung berücksichtigen.
- Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitenden in ruhenden Arbeitsverhältnissen (Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung) anbieten.

Arbeitsbedingungen

4. Arbeitszeit

- Die Interessen der Mitarbeitenden bei der Gestaltung der Arbeitszeit einbeziehen (unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten im Betriebsablauf).
- Flexibles Arbeitszeitmanagement fördern: flexible Dienstplangestaltung, Mitspracherecht bei der Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung von Schwankungen im Arbeitsanfall, etc.
- Möglichkeiten der Freistellung transparent gestalten, zum Beispiel bei zusätzlicher Dienstbefreiung oder Zusatzurlaub bei Familienereignissen (1. Schultag, Elterngespräche)

und in Krisenzeiten (zusätzliche Tage bei akuten Pflegefällen, Kinderkrankheitstage, Zeitbonus für Pflege, etc.)

5. Arbeitsorganisation

- Rücksicht nehmen auf familiäre Verpflichtungen zum Beispiel bei der Festlegung von Sitzungstermine, bei der Planung von Dienstreisen, bei Anfall von Mehrarbeit oder bei der Urlaubsplanung.
- Vertretungsmöglichkeiten klären, zum Beispiel durch Teamarbeit (dabei Zeiten für Kommunikation und Übergabe einplanen).
- Statt einer Präsenzkultur eine ergebnisorientierte Arbeitsorganisation mit zeitlichen Spielräumen und weitgehenden Gestaltungsfreiheiten der Anwesenheitszeiten ermöglichen.
- Verschiedenen Medien zur schriftlichen Weitergabe von Informationen wie Arbeitsaufträge, Ergebnisse oder Termine nutzen (zum Beispiel via Intranet, Email-Verteiler, vernetzte PCs, Server-Zugriffe, Chat-Räume, etc.).

6. Arbeitsort

- Positive wie negative Auswirkungen flexibler Arbeitsorte sowohl auf die Arbeit wie auch auf das Privatleben der Mitarbeitenden offen in der Einrichtung diskutieren.
- Allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihre Wünsche in Bezug auf den Arbeitsort zu äußern und innerhalb der betrieblichen Rahmenbedingungen zu unterstützen.
- Mitarbeitende in der Ausgestaltung ihres Arbeitsortes finanziell und technisch unterstützen (Notebook, Kopierer, Telefon, etc.).

Flankierende Maßnahmen

7. Entgeltbestandteile und geldwerter Vorteil

- Zuschüsse, Gehaltsvorschüsse oder Darlehen anbieten, zum Beispiel für Kindergarten- Schul- und Hortbeiträgen, für Kinderfreizeitangeboten, bei Inanspruchnahme von Pflegezeit, zur Beisetzung bei Todesfällen, zu Kuren oder Erholungsmaßnahmen, etc.
- Bezahlte oder unbezahlte Freistellung in besonderen familienbedingten Situationen anbieten (zum Beispiel bei Eintritt eines Pflegefalls oder Einschulung eines Kindes).
- Pflegezeiten ganz oder teilweise auf die Beschäftigungszeit anrechnen.

8. Service für Familien

Die Serviceleistungen für Familie können entweder vermittelt werden oder aus dem eigenen Portfolio beziehungsweise in Kooperation mit anderen Trägern organisiert werden.

- Mobile Kinderspielebox für notfallbedingte „Besuchskinder“ bereitstellen.
- Belegplätze in Kindertageseinrichtungen oder in Tages- und Kurzzeitpflege anbieten.
- Bei der Suche nach Kinderbetreuung, Haushaltshilfen oder Pflegepersonal unterstützen.
- Veranstaltungen und Vorträge zu familienspezifischen Themen wie Demenz, Patientenverfügungen und Betreuungsvollmachten oder Erziehungsthemen organisieren.