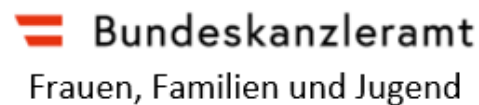




Die staatliche Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber bietet einen sehr guten Ansatz, um den heutigen Anforderungen einer modernen Personalpolitik zu begegnen. Für 95 % der Beschäftigten ist bei der Jobwahl die Vereinbarkeit sehr wichtig bzw. wichtig, also ausschlaggebend. Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf – Familie – Privatleben unterstützen, sind gefragte Arbeitgeber, sie erreichen mehr Bewerbungen, auch bei den jungen Generationen, sowie mehr Engagement und Bindung ihrer Mitarbeitenden.





- um 24 % gesteigerte Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- um 78 % Verbesserung des Wiedereinstiegs nach der Karenz
- um 80 % gesteigerte Mitarbeiterbindung
- 52 % mehr Bewerbungen
- 95 % der Beschäftigten erachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl als wichtig bis sehr wichtig

Die Familie & Beruf Management GmbH im Bundeskanzleramt und das Land Kärnten bieten mit der staatlichen Zertifizierung die Möglichkeit, die bereits bestehenden Angebote zu erheben, anzupassen und nachhaltig weiterzuentwickeln. Schon der Überblick über das, was Unternehmen bereits anbieten im Hinblick auf Flexibilität und Berücksichtigung von Beruf-Familie-Freizeit ist zentral, weil vieles bereits als selbstverständlich angesehen wird und sowohl intern als auch extern stärker sichtbar gemacht werden kann. Weiterentwicklung und Anpassung erfolgen auf Basis der Gegebenheiten im Hinblick auf die zukünftigen Entwicklungen der personellen Erfordernisse im Sinne der Unternehmensinteressen.

Die Zertifizierung wird von qualifizierten, staatlichen Auditorinnen und Auditoren begleitet und von einer Zertifizierungsstelle begutachtet. Der Prozess ist schlank aufgesetzt, wird in einer aufbereiteten Datenbank dokumentiert und gewährleistet einen straffen, effizienten Ablauf.



## Der Weg zum Ziel

- Der Auditprozess ist ein Weg vom IST- zum SOLL-Zustand
- Analyse der aktuellen Unternehmenskultur
- Definition einer Zielvereinbarung
- Sicherung der Nachhaltigkeit der vereinbarkeitsfreundlichen Maßnahmen

## Die 10 Handlungsfelder

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort – Mobiles Arbeiten
- **Informations- und Kommunikationspolitik**
- **Führungskultur**
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen
- Service für Familien, Gesundheitsförderung
- Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr
- Pflege von Angehörigen



Wunschliste für eine gute Work-Life-Balance (Erhebungen 2014 und 2019):

1. Flexible Arbeitszeiten
2. Verständnis der Führungsebene
3. Unterstützung der punktuellen Kinderbetreuung (vor allem außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtungen)
4. Weiterbildung und Karriere (auch mit Betreuungspflichten)
5. Wiedereinstieg und Gesundheitsvorsorge

## Flexible Arbeitszeiten




"Dank der familienfreundlichen, absolut flexiblen Arbeitszeiten bei CISC Semiconductor schaffe ich es, Berufsalltag und Familienleben sehr gut unter einen Hut zu bringen."

**Mag.a Claudia Schenker**

Accounting



## Verständnis der Vorgesetzten: Familienbewusste Führungskultur

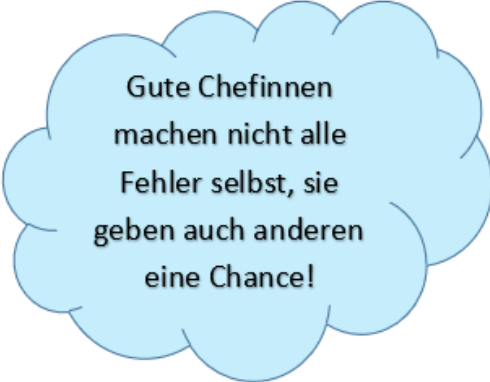


"Die sehr wertvolle Zeit mit meinem Sohn zuhause möchte ich nicht missen. Ich konnte dadurch bei wesentlichen Entwicklungsschritten live dabei sein."

**Johannes Rauch**  
Commercial Capabilities Manager



Väterkarenz und Führen in Teilzeit



Gute Chefinnen  
machen nicht alle  
Fehler selbst, sie  
geben auch anderen  
eine Chance!

## Wo wollen Sie sich verbessern?

- Familienbewusste Führung als sinnorientierte, offene Führungskultur, die zu Wachstum inspiriert
- Vorbild sein: Vereinbarkeit leben, Arbeitsinhalte mit F&B abstimmen, Veränderung vorleben
- Zeit und Akzeptanz für F&B als Innovationsthema, Lust auf Veränderung
- MA zur Mitgestaltung motivieren: Entwicklung von Modellen, Flexibilisierung, Home Office
- Vereinbarkeit kontinuierlich ansprechen
- Kompetenz: Aus- und Weiterbildung zu F&B, Netzwerke, Preise, Zertifizierungen
- Fit für die Führung der Next Generation



## UND WIE TICKEN DIE JUNGEN? – EINSTELLUNGSSACHE!

Sie sind als erste Generation ausnahmslos mit digitaler Technik aufgewachsen und können sicher und selbstverständlich mit dieser umgehen. Sie haben ein hohes, oft akademisches Bildungsniveau - deshalb werden sie auch als „High Potentials“ bezeichnet. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt heiß begehrt.

„Vielen Dank für Ihr Stellenangebot“, mailt der erfolgreiche junge Bewerber an seinen neuen Arbeitgeber (Konzern). „Aber bevor ich zusage, möchte ich gerne noch drei bis vier meiner künftigen Kollegen kennenlernen.“ Sein Chef in spe, ein Mittvierziger, ist sprachlos ob dieser Bitte. Er wertet sie als klares Misstrauensvotum.

Sie sind selbstbewusst und wissen, was sie wollen: Eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Wichtig bei ihrer Arbeitgeberwahl:

- **Führungskompetenz der Vorgesetzten, ständig Feedback zur Arbeit**
- **Beurteilung der Leistung nach Ergebnissen, nicht Arbeitszeit**
- **Flexible Arbeitszeiten, Weiterbildung**
- **Teamarbeit, Gemeinschaft, Unternehmenskultur**
- **Transparente Kommunikation**
- **Familiengründung ist wichtig: Home Office, Kinderbetreuung**



## Unterstützung der punktuellen Kinderbetreuung (vor allem außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtungen)

Woher  
mit dem  
Nachwuchs?



Wohin  
mit dem  
Nachwuchs?



**Personalmangel: Erste  
Krabbelgruppe schließt**



"Eine der größten Herausforderung ist die durchgehende Sicherstellung der Kinderbetreuung."

**Stefan Lauss**

Innendienst





## Weiterbildung und Karriere (auch mit Betreuungspflichten)

Wir sind Fans des lebenslangen Lernens, **(Weiter-) Entwicklung** ist uns besonders wichtig. Im Audit berufundfamilie sahen wir die Chance, zum einen sichtbar zu machen, was da ist, zum anderen mit Weiterentwicklungsansätzen in Berührung zu kommen und die **Vereinbarkeit lebendig zu halten**.

Die **Schurian & Gritschacher Stb Ub GmbH** ist mit dem staatlichen Gütezeichen „Audit berufundfamilie“ für ihre familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet.

## Wiedereinstieg und Gesundheitsvorsorge



„Es interessiert mich, was im Unternehmen passiert. Und wenn ich auf dem Laufenden bin, wird natürlich auch meine Rückkehr viel einfacher und angenehmer sein“

**Iris Lehner**



## Die Prozessschritte

▼ Strategieworkshop

▼ Auditierungsworkshop

▼ Zielvereinbarung

▼ Begutachtung

▶ (Grund) Zertifikat

2024

▼ Jährliche Berichterstattung

▼ Re-Auditierung

▼ Begutachtung

▶ Bestätigung des Zertifikats

2027



**Wir sind ein  
familienfreundlicher  
Arbeitgeber!**

seit 2023

Das staatliche Gütezeichen für eine  
familienfreundliche Personalpolitik.

## Exkurs

### FAMILIENFREUNDLICHKEIT – NICHT NUR PRIVATSACHE!



Dahinter steht das Gesamtziel, die **Erwerbsbeteiligung** aufrechtzuerhalten und auszubauen, unabhängig davon, ob jemand Betreuungspflichten (Kinderbetreuung, Angehörigenpflege) wahrzunehmen hat. Das sichert **Nachwuchs, Altenpflege, Lebenseinkommen (Alterseinkommen), Konsum/Wirtschaft und durch Beitragsleistungen auch den Sozialstaat.**

Die Deckung des **Fachkräftebedarfs (Nachwuchs) und Pflege** (80 % werden daheim von der Familie – hauptsächlich Frauen - betreut) hängen mit Beschäftigung und diese wieder mit der Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie & Beruf zusammen.



**Irene Slama Consulting**  
Kinkstraße 68  
9020 Klagenfurt am Wörthersee

tel: +43 664 1103980  
e-mail: [iscon@slama.co.at](mailto:iscon@slama.co.at)  
web: [www.iscon-slama.co.at](http://www.iscon-slama.co.at)



**Auditorin**

berufundfamilie



Mondi Frantschach GmbH



SCHURIAN & GRITSCHACHER Steuerberatung Unternehmensberatung GmbH



DER SANDWIRTH SEIT 1735



1. PLATZ 2014 KATEGORIE PT | PERSONAL UND TRAINING



Irene Slama Consulting  
Kinkstraße 68  
9020 Klagenfurt am Wörthersee

tel: +43 664 1103980  
e-mail: iscon@slama.co.at  
web: www.iscon-slama.co.at

