



## themen

- **KiBiS Mitarbeiterbefragung zum Thema Work-Life-Balance**
- **NEU: Netzwerktreffen familienbewusster Unternehmen**
- **OBERÖSTERREICH - ein Land macht's vor!**
- **Unternehmensbefragung: Familienfreundlichkeit wird noch mehr an Bedeutung gewinnen**
- **IKEA - ein auditiertes Unternehmen im Interview**
- **Neuer Monitor Familienforschung**
- **ElderCare - Angehörigenbetreuung**
- **Hilfswerk Niederösterreich: Innovativ: „Innerbetriebliche KLEINKINDERSTUBE“**



Edith Peter,  
KiBiS Work-Life-Management

Attraktive Lohnzusatzleistungen und die Unternehmenskultur sind entscheidend im Kampf um die besten Köpfe. Work-Life-Balance Maßnahmen ermöglichen Beschäftigten aller Generationen und Lebenssituationen ihr Privatleben und ihren Beruf besser miteinander zu verbinden.

Für die Umsetzung professioneller familienbewusster Unternehmenspolitik ist entscheidend, die Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten möglichst genau zu kennen. Daher haben wir unsere Erfahrungen mit dem Thema genutzt und eine gezielte „KiBiS Work-Life-Balance MA-Befragung“ entwickelt. Diese garantiert, dass nicht an den Bedürfnissen und Bedarfen der Beschäftigten „vorbeientwickelt“ wird, sondern passgenau und massgeschneidert!

Mit den Themen ElderCare und „Kleinkinderstube des Niederösterreichischen Hilfswerks“ stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe beispielhaft betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten / Lohnzusatzleistungen vor.



NEU: das Logo aus Deutschland gilt nun auch in Österreich! - im Sinne einer einheitlichen Marke!

Besonders freue ich mich, dass KiBiS in Kooperation mit der Familie & Beruf Management GmbH, „Netzwerktreffen familienbewusster Unternehmen“ veranstalten wird, um diese bei der Umsetzung ihrer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen. Diese themenspezifischen Netzwerktreffen können von auditierten und nicht auditierten Unternehmen kostenlos besucht werden.

Ich freue mich auf spannendes „Netzwerken“ und danke schon jetzt für Ihr Interesse und Ihre Teilnahme im Oktober, beim Netzwerktreffen zum Thema Arbeitszeit!

## KiBiS Mitarbeiterbefragung zum Thema Work-Life-Balance



Diese spezielle, aufgrund der umfangreichen Erfahrung mit dem Thema entwickelte Mitarbeiterbefragung, gibt Antwort darauf, wie effektiv Organisationen Work-Life-Balance in ihrer Unternehmenskultur verankert haben, wie bekannt diese Maßnahmen sind und wie diese genutzt werden.

Nur wenn ausreichend bekannt ist, welche Unterstützung, bzw. Programme den MitarbeiterInnen helfen, die Vereinbarkeit weiter zu fördern und zu verbessern, können die entsprechenden Maßnahmen getroffen werden. Damit haben Unternehmen ein kontinuierliches Verbesserungs-Tool, um laufend zu evaluieren wie gut vorhandene Work-Life-Balance Maßnahmen wirken und welche neuen Maßnahmen sinnvoll zu implementieren sind. Damit kann passgenau auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und des Unternehmens reagiert und den notwendigen Rahmenbedingungen angepasst werden.

Dabei können auch die Unterschiede der Unternehmenskultur innerhalb eines Unternehmens in verschiedenen Bereichen in Erfahrung gebracht werden.

### Die Themen umfassen:

- Unternehmenskultur
- Arbeitszeit
- Karenz
- Telearbeit
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskultur
- Personalentwicklung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Service für Familien

Zu beobachten ist weiters, dass das Bewusstsein der Beschäftigten für bereits Vorhandenes, und Verständnis für Veränderungen in der heutigen Arbeitswelt (Kulturwandel), durch die Mitarbeiterbefragung stark gefördert wird. Ein außerordentlich positives Personalmarketinginstrument, um die Attraktivität gezielt zu kommunizieren und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Die Befragung kann sowohl online als auch mittels Papierfragebogen erfolgen. Anonymität und Vertraulichkeit ist selbstverständlich gewährleistet.

Gerne übersenden wir Ihnen nähere Informationen.  
(Mail bitte an: [office@kibis.at](mailto:office@kibis.at))

### Veranstaltungstermin:

**Netzwerktreffen „Handlungsfeld Arbeitszeit“  
Vertrauensarbeitszeit und Lebensphasenorientierte Arbeitszeit -  
Lösungsansätze für eine familienbewusste Personalpolitik**

Termin: **15. Oktober 2009 von 14.00 Uhr - 18.00 Uhr**  
Auditiertes Gastunternehmen: **Pfizer Corporation Austria GmbH**  
(Details unter: [www.kibis.at](http://www.kibis.at), Anmeldung per Mail an [office@kibis.at](mailto:office@kibis.at))

## NETZWERKTREFFEN familienbewusster Unternehmen!

KiBiS Work-Life-Management hat sich in Kooperation mit der Familie & Beruf Management GmbH zum Ziel gesetzt auditierte Unternehmen bei der Umsetzung Ihrer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen.

Experten-Referate und Best-Practice Beispiele geben Ihnen Anregungen in Form von Information und Praxisberatung wie Sie Ihre familienbewusste Unternehmenskultur stärken können.

Gäste nicht auditierten Unternehmen sind willkommen!



### Netzwerktreffen „Handlungsfeld Arbeitszeit“

*Vertrauensarbeitszeit und Lebensphasenorientierte Arbeitszeit - Lösungsansätze für eine familienbewusste Personalpolitik?*

**Familie & Beruf**  
Management GmbH

<b>Datum:</b>	Donnerstag, 15. Oktober 2009
<b>Zeit:</b>	14.00 Uhr - 18.00 Uhr
<b>Ort:</b>	Floridotower
<b>Gastgeber:</b>	Pfizer Corporation Austria GmbH
<b>Teilnehmerkreis:</b>	Auditierte Unternehmen und Gäste aus nicht auditierten Unternehmen (max. 40 Teilnehmer)
<b>Kurzbeschreibung:</b>	Die Fragestellung bezüglich Vor- und Nachteile der Arbeitszeitinstrumente Vertrauensarbeitszeit und Lebensphasenorientierte Arbeitszeit sollen aufgegriffen und vertieft werden. Auf Grundlage eines Fachvortrags, der die arbeitsrechtlichen/steuerlichen Grundlagen erläutert, erhalten Sie an diesem Tag die Gelegenheit sich intensiv über die Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten zu informieren und auszutauschen.

## ÖBERÖSTERREICH - ein Land macht's vor!

**Familienorientierung als wichtiger Standort- und Zukunftsfaktor - gerade in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise!**

*„Oberösterreich muss das familienfreundlichste Land der Welt werden. Denn wenn es den Familien gut geht, dann geht es auch unserem Land gut“,*  
so Landeshauptmannstellvertreter Franz Hiesl.



Mit diesem Leitsatz von LH-Stv. Hiesl im Hintergrund wurde das „Bündnis für Familie“ ins Leben gerufen. Diese Aktion soll oberösterreichische Betriebe anregen, familienfreundliche Maßnahmen zu setzen.



### Liebe Unternehmerin, lieber Unternehmer!

Was macht ein Unternehmen für MitarbeiterInnen aber auch für KundInnen attraktiv? Wir sind davon überzeugt, dass eine familienorientierte Unternehmenspolitik wesentlich zur Zufriedenheit der MitarbeiterInnen sowie auch der KundInnen beiträgt. Es sollen jene unterstützt werden, die sowohl beruflich als auch privaten Verpflichtungen gerecht werden wollen und müssen. Und es ist erwiesen: wenn sich die MitarbeiterInnen im Unternehmen wohlfühlen, leisten sie gute Arbeit und bleiben dem Betrieb erhalten. Auch KundInnen sollen sich „wohlfühlen“ und kundenorientierte familienfreundliche Maßnahmen können Familien als KundInnen das Alltagsleben erleichtern.

Als Familienreferent des Landes Oberösterreich und als Präsident der öö. Wirtschaftskammer ist es uns ein wichtiges Anliegen, Sie als UnternehmerIn auf die vielen beispielhaften Projekte und Maßnahmen, die bereits in Unternehmen gesetzt werden, aufmerksam zu machen. Dieser Netzwerkbrief des Familienreferates des Landes Oberösterreich und der Wirtschaftskammer Oberösterreich, welcher zweimal jährlich erscheint, berichtet über aktuelle Entwicklungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über familienorientierte Initiativen von Unternehmen.

Wir wünschen Ihnen viele familienfreundliche Projektideen!

LH-Stv. Franz Hiesl  
Familienreferent

Dr. Rudolf Trauner  
WK-Präsident

**Symposium:**  
**Erfolgsfaktor Familienorientierung**  
Warum Unternehmen und Familien davon profitieren

**Sie sind herzlichst zur Teilnahme eingeladen. Informieren Sie sich über Best-Practice-Beispiele.**

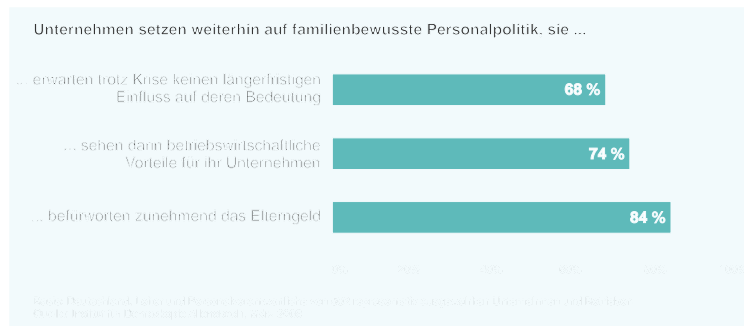
am Dienstag, 13. Oktober 2009  
von 14 bis 17 Uhr in der Energie AG,  
Böhmerwaldstraße 3, 4021 Linz

mit Frau Staatssekretärin Christine Marek,  
LH-Stv. Franz Hiesl, WK-Präsident Rudolf Trauner  
und VertreterInnen aus der Wirtschaft.

## Unternehmensbefragung: Familienfreundlichkeit wird noch mehr an Bedeutung gewinnen

**STUDIE** Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt auch in der Wirtschaftskrise ein wichtiges Thema bei Unternehmensverantwortlichen: 68 Prozent erwarten, dass die schwierige konjunkturelle Entwicklung keinen längerfristigen Einfluss auf die Bedeutung von Familienfreundlichkeit haben wird. So das Ergebnis der dritten repräsentativen Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach, im Auftrag des Bundesministeriums, unter deutschen Unternehmens- und Personalverantwortlichen.

Fast drei Viertel aller Befragten sind überzeugt, dass familienbewusstes Engagement konkrete betriebswirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Gleichzeitig gehen gerade Großbetriebe (66 Prozent) davon aus, dass familienfreundliche Maßnahmen zu-



künftig an Bedeutung bei der Suche nach qualifiziertem Personal gewinnen werden. Denn trotz Krise haben derzeit fast 29 Prozent aller Unternehmen Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Gewachsen ist zudem die Zu-

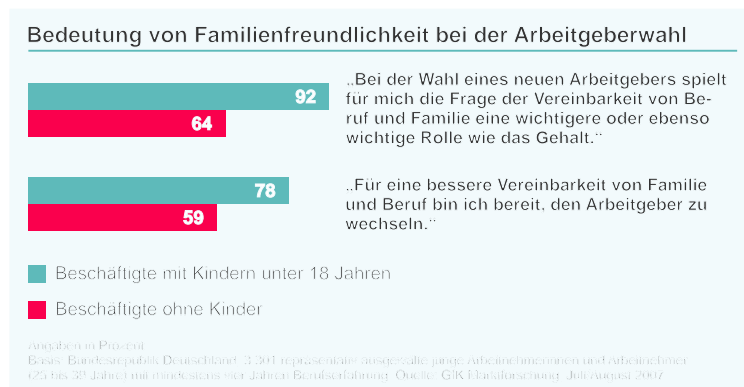
stimmung zum Elterngeld. Befürworteten es im Jahr 2006 erst 61 Prozent, sind es heute 84 Prozent. Besonders interessant: Zwei Drittel sehen es positiv, wenn Väter ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder die Arbeitszeit reduzieren.

Quelle: Erfolgsfaktor Familie / Mai 2009

## Familienfreundlichkeit ebenso wichtig wie Gehalt

**STUDIE** Familienfreundlichkeit ist für junge Berufstätige ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Wie wichtig familienfreundliche Angebote für Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte sind, zeigt eine repräsentative Befragung durch die Gesellschaft für Konsumentenforschung (GfK) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums.

Für 92 Prozent aller 25-39-jährigen Beschäftigten mit Kindern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mindestens genauso wichtig wie das Gehalt, so die Studie. Über ein Viertel der jungen Mütter und Väter (26 Prozent) haben sogar bereits einmal den Arbeitgeber gewechselt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können - fast 80 Prozent können sich vorstellen, dies in Zukunft zu tun. Dabei hat sich Familienfreundlichkeit für beide Geschlechter zu einem



wichtigen Kriterium bei der Arbeitgeberwahl entwickelt. Für Männer spielt das Thema mit zunehmendem Alter in der Familiengründungsphase eine große Rolle. Danach ist für rund 67 Prozent der 35-39-jährigen die

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers bei der Stellensuche wichtig oder sogar sehr wichtig.

**Mehr Info:**  
[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Quelle: Erfolgsfaktor Familie / Mai 2009

## Neuer Monitor Familienforschung

Warum eine familienbewusste Personalpolitik für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtig ist, beantwortet der neue Monitor Familienforschung des Bundesfamilienministeriums. Unter dem Titel „Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen“ werden Studienergebnisse und Handlungsfelder aus dem Bereich dargestellt.

Der Fokus liegt auf den Themen Arbeitszeiten, Väter, betriebliche Kinderbetreuung, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit für Alleinerziehende sowie Beruf und Pflege. In einem eigenen Kapitel werden zudem die Vorteile für Unternehmen, die eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren, aufgezeigt. So ergibt es beispielsweise



einen Überblick über betriebswirtschaftliche Aspekte familienbewusste Angebote.

Die Broschüre ist kostenlos zu bestellen unter: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



Quelle: Erfolgsfaktor Familie / Mai 2009

## ElderCare - Angehörigenbetreuung

### Betriebliche Unterstützung bei Krankheit und im Pflegefall

Durch die Alterung der Gesellschaft und die Tatsache, dass Familienangehörige immer länger leben, steigt der Bedarf an Pflege- und Unterstützungsleistungen. Erschwerend kommt dazu, dass Krankheit und Pflegebedürftigkeit oft sehr plötzlich eintritt. Wenn beispielsweise der Vater oder die Mutter pflegebedürftig wird, muss sofort gehandelt werden.

In Österreich werden 70-80 Prozent aller Pflege- und Betreuungsbedürftigen von ihren Angehörigen gepflegt. Berufstätige Angehörige stehen in einem ständigen Spannungsfeld zwischen beruflichen Anforderungen und den Ansprüchen, die sich aus der Pflege- und Betreuungssituation ergeben.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Thema, das Österreich auf Grund des demografischen Wandels in Zukunft noch massiver treffen wird. Daher gilt es frühzeitig den Fokus im eigenen Unternehmen drauf zu richten. Im Rahmen der Durchführung des audit berufundfamilie werden mit externer Unterstützung entsprechende bedarfsgerechte Maßnahmen zum Thema ElderCare entwickelt.



## Hilfswerk Niederösterreich:

### Innovativ: „Innerbetriebliche KLEINKINDERSTUBE“

Ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuung ist eine wichtige Grundvoraussetzung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sich nach der Karenzzeit wieder in die Arbeitswelt einzuleben ist für viele junge Mütter nicht einfach. Deshalb ist ein möglichst rascher Einstieg in die Arbeitswelt schon relativ bald nach der Geburt vorteilhaft. Doch dies geht nur, wenn eine gute und vor allem zuverlässige Kinderbetreuung vorhanden ist.



Um den beruflichen Wiedereinstieg der Frauen nach Schwangerschaft und Geburt zu unterstützen und Säuglinge sowie Kleinstkinder während der elterlichen Arbeitszeit optimal zu betreuen, sind außerhäusliche Betreuungsformen in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz von Vorteil:

In **Innerbetriebliche KLEINKINDERSTUBEN** gibt es den besonderen Vorteil der größten räumlichen Nähe von Mutter und Kind („unter einem Dach“) sodass jederzeit ein Kontakt (z.B. zum Stillen) hergestellt werden kann.

Die Betreuung der Kinder erfolgt in einer Kleinstgruppe von mind. 3 und max. 4 bzw. 5 Kindern mit einer bzw. zwei mobilen Mammis. Diese haben eine einschlägige Grundausbildung mit Zusatzqualifikationen im Bereich Pflege und entwicklungsgerechter Betreuung von Säuglingen und Kleinstkindern. Die Abdeckung der Personalkosten und der laufenden Kosten erfolgt gemeinsam durch Elternbeiträge, Beiträge der Betriebe und Förderung der Gemeinden und des Landes NÖ.

Unternehmen können somit einfach und unbürokratisch ihren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach Schwangerschaft und Geburt erleichtern und optimieren!

### „AKTIV IN DEN FERIEEN“

Ein weiteres Angebot des Niederösterreichischen Hilfswerks ist die Ferienbetreuung. Denn neun Wochen Schulferien stellen für berufstätige Eltern oft ein großes Problem dar. Wer passt auf die Kinder auf, wenn beide Eltern arbeiten müssen? Das Niederösterreichische Hilfswerk unterstützt berufstätige Familien in den Sommermonaten durch pädagogisch wertvolle und kreative Angebote. Wanderungen, Ausflüge, Badespass, Rätselrallyes und gemeinsames Basteln. Je nach regionalem Bedarf organisiert das Niederösterreichische Hilfswerk in vielen Gemeinden Niederösterreichs abwechslungsreiche Programme. Selbstverständlich werden auch hier die Kinder von ausgebildeten Pädagoginnen und Pädagogen betreut.

Anfragen können Sie an KiBiS oder an das Niederösterreichische Hilfswerk direkt richten!

### Impressum

#### Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

Edith Peter / KiBiS Work-Life-Management / Unternehmensberatung

#### Kontakt:

KiBiS Work-Life-Management, 1010 Wien, Dr. Karl-Lueger-Ring 10

Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21

Email: [office@kibis.at](mailto:office@kibis.at)

Internet: <http://www.kibis.at> und <http://www.work-life.at>



audit berufundfamilie

### IKEA - Im Interview

**Michaela Foißner-Riegler**, Learning & Develop Manager sowie Projektleiterin für das audit berufundfamilie bei IKEA Austria

Das audit berufundfamilie ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess aufgebaut, dadurch wollen wir nachhaltig auf Mitarbeiter-Basis Verbesserungen herbeiführen. Der Schwerpunkt liegt hier bei unseren TeilzeitmitarbeiterInnen.

Diese Themen werden wir in den nächsten 3 Jahren umsetzen:

- Entwicklung eines Karenz-Kompasses, um den Einstieg in die Karenz bzw. die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.
- Aufbau eines Mentoring-Systems als aktives Instrument für KarenzrückkehrerInnen
- Sensibilisierung und Promotion von Vaterschaftskarenz
- Verstärkte Unterstützung unserer MitarbeiterInnen, die Familienarbeit leisten, bei nicht planbaren Notfällen (z. B. Babysitter fällt aus). Hier sind wir schon in sehr konkreten Gesprächen mit entsprechenden Einrichtungen.

Den wichtigsten Nutzen sehen wir darin, die zusätzlichen Verbesserungspotentiale zu erkennen und diese aufzugreifen. Dadurch erreichen wir eine Steigerung in der Motivation und Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen und eine noch stärkere Bindung zum Unternehmen. Weiters stellen wir eine permanente Kommunikation zum Thema sicher - hier nutzen wir das Intranet, die Mitarbeiter-Meile sowie Teambesprechungen. In unserem Business Plan ist klar das Thema „IKEA and ME“ in unserer HR Strategie verankert, wo der Schwerpunkt auf dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt.

