

Familienorientierte Personalpolitik rechnet sich

A
3.4
S 1

So profitieren Sie und Ihre Mitarbeiter gleichermaßen

Katharina Baker
HR-Projektmanager
MVV Energie AG, Mannheim



Elena de Graat
work & life
forschung & beratung, Bonn



Der Beitrag in Kürze

Dass das Implementieren familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen nicht nur schöne Illusion ist, sondern gelebte Praxis werden kann, macht das Unternehmen MVV Energie aus Mannheim vor. Wichtigster Vorteil bei der Sache für Sie ist das Einsparen von Personalkosten. Lesen Sie in diesem Beitrag, wie Sie genau vorgehen müssen, um Ihre Mitarbeiter mit Kindern zu entlasten und profitieren Sie finanziell spürbar von familienorientierter Personalpolitik.

- | | | |
|----|---|---|
| 1. | Der Stein des Anstoßes | 2 |
| 2. | Analyse des täglichen Bedarfs | 4 |
| 3. | Analyse des Marktes von Anbietern familienorientierter Maßnahmen | 5 |
| 4. | Kosten-Nutzen-Analyse oder „Wie ist der Vorstand zu überzeugen?“ | 6 |
| 5. | Bestimmung des Projektbudgets | 8 |
| 6. | Aufsetzen eines Projektes „Betrieblich geförderte Kinderbetreuung“ und Zusammenstellung des Projektteams | 8 |

7.	Projektzielformulierung und Ausgestaltung der Inhalte der familienorientierten Personalpolitik	9
8.	Maßnahmencheck – „Was könnte passen und was ist machbar?“	10
9.	Umsetzung der Maßnahmen	12
9.1	„Die kleinen Stromer e.V.“ – Elterninitiative von MVV Energie für Krippenkinder	12
9.2	Tagesmüttervermittlung durch das Stadtjugendamt Mannheim	13
9.3	Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung durch pme Familienservice	13
9.4	„Bärenhöhle“ – Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Notfälle	14
9.5	Schulferienbetreuung durch den TSV Mannheim	14
9.6	Patenprogramm für Elternzeitler	15
9.7	Intranetseite als Informationsplattform	16
9.8	Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle	16
10.	Implementierung der Personalpolitik	16
11.	Kontrolle der Ergebnisse	17

1. Der Stein des Anstoßes

Als Anfang der 90er Jahre der erste Mitarbeiter bei MVV Energie Mannheim seinen Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen äußerte, war dies noch sehr ungewöhnlich. Mehr als zehn Jahre später, als ein Mitarbeiter erneut einen Vorstoß unternahm, hatten sich die Rahmenbedingungen deutlich verändert. Durch die **allgemeine Diskussion um Beruf und Familie**, beeinflusst von der Wahrnehmung der Ursachen und Auswirkungen einer niedrigen Geburtenrate und des demographischen Wandels, hatte sich auch bei MVV Energie eine deutliche Veränderung vollzogen:

- Immer mehr Männer und Frauen wollen einen qualifizierten Beruf und ein glückliches Familienleben miteinander verbinden.
- Zufriedene Eltern arbeiten besser, motivierter, produktiver und konzentrierter.
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduzieren Stress und Doppelbelastung.

- Familienfreundliche Maßnahmen reduzieren oder vermeiden Krankenstand, ungeplante Fehlzeiten und Produktivitätsausfälle.
- Familienfreundliche Unternehmen sind attraktive Arbeitgeber.
- Mit Familienorientierung kann das Wissen von Männern und Frauen als wichtigste Ressource für Innovationen besser nutzbar gemacht werden.

Hieraus ergab sich die Frage, ob und wenn ja welche familienorientierten Maßnahmen zur Personalpolitik von MVV Energie passen würden. Da das Thema zudem sehr vielschichtig und die Erarbeitung und Implementierung familienbewusster Maßnahmen im Unternehmen zeitaufwändig ist, wurde für ein **systematisches Vorgehen** ein grober Ablaufplan mit den wichtigsten Meilensteinen aufgestellt.

[Checkliste](#)

Ablaufplan zur Implementierung familienbewusster Maßnahmen

1. Analyse des tatsächlichen Bedarfs
2. Analyse des Marktes von Anbietern familienorientierter Maßnahmen
3. Kosten-Nutzen-Analyse oder „Wie ist der Vorstand zu überzeugen?“
4. Bestimmung des Projektbudgets
5. Aufsetzen eines Projektes "Betrieblich geförderte Kinderbetreuung" und Zusammenstellung des Projektteams
6. Projektzielformulierung - Ausgestaltung der Inhalte der familienorientierten Personalpolitik
7. Maßnahmencheck – „Was könnte passen und ist machbar?“
8. Umsetzung der Maßnahmen
9. Implementierung der Personalpolitik (Change-Management)
10. Kontrolle der Ergebnisse