



Familienbewusste Personalpolitik in OWL

Nachmachen ausdrücklich erwünscht!

Inhalt

Inhalt	3
Vorwort	5
1. Familienunterstützende Dienstleistungen im Unternehmen	6
Unternehmensgruppe Hagedorn	
2. Informations- und Kommunikationspolitik	8
POS TUNING Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG	
3. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	10
Ornamin-Kunststoffwerke GmbH & Co. KG	
4. Finanzielle Zuschüsse	12
bsb-bentlage GmbH & Co. KG	
5. Teilzeitberufsausbildung	14
Rechtsanwaltskanzlei & Notariat Abke & Hoffmann-Gallhoff	
6. Ferienbetreuung	16
Ecclesia Gruppe	
7. Siegel und Auszeichnungen zur familienbewussten Personalpolitik	18
Zeit für Pflege H. Rochell GmbH und Wohnpark Zeit für Pflege	
8. Führen mit reduzierter Arbeitszeit	20
Connext GmbH	
9. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	22
Homöopathisches Laboratorium Alexander Pflüger GmbH & Co. KG	
10. Arbeitsorganisation – Jobsharing	24
Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG	
11. Familienfreundliche Angebote für männliche Beschäftigte	26
Mittwald CM Service GmbH & Co. KG	
12. Flexible Arbeitsorganisation	28
Chemical Check GmbH Gefahrstoffberatung	
13. Berufsrückkehr nach Eltern- oder Pflegezeit	30
Wöhler Technik GmbH	
14. Familienservice durch externen Dienstleister	32
HKF Personalprojekte GmbH	
Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe	34
Impressum	35

Familienbewusste Personalpolitik in OWL

Nachmachen ausdrücklich erwünscht!

Vorwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,**

familienfreundliche Rahmenbedingungen werden als strategischer Standortfaktor für die ostwestfälisch-lippische Wirtschaft in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen. Die demografiebedingte Entwicklung stellt viele Unternehmen vor die Herausforderung, ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu erhalten. Eine besondere Aufmerksamkeit verlangt in diesem Zuge die Erwerbstätigkeit von Frauen. Junge Frauen und Mütter verfügen über ein hohes Bildungsniveau und wollen ihre Beschäftigung im erlernten Beruf, auch nach der Geburt eines Kindes, nicht aufgeben. Eine familienbewusste Personalpolitik stärkt die berufliche Entwicklung von weiblichen Beschäftigten und erlangt eine strategische Dimension im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen.

Das gilt vor allem, da aktuelle Zahlen den hohen Bedarf nach betrieblichen Angeboten zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verdeutlichen. Junge Mütter suchen häufiger einen schnellen Wiedereinstieg nach Inanspruchnahme der Elternzeit. Sie möchten einen gleitenden Einstieg von Teilzeit zu Vollzeit. Pflegendе Beschäftigte benötigen Entlastung und weiterreichende Unterstützungsangebote.

Zeitgleich zeichnet sich ein gesellschaftlicher Trend zu einer gemeinschaftlichen Übernahme familiärer Aufgaben ab. Den Wunsch, familiäre und berufliche Aufgaben partnerschaftlich aufzuteilen, äußern 60 Prozent der Eltern mit Kin-

dern unter drei Jahren. Bisher gelingt dies jedoch nur 14 Prozent der Familien. Damit eine gemeinschaftliche Fürsorgeverantwortung als eine gleichberechtigte Lebensaufgabe von Männern und Frauen gelingen kann, ist es bedeutsam, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege allen Beschäftigten zur Verfügung stehen und vorbehaltlos in Anspruch genommen werden.

Unternehmen, die ihre Personal- und Organisationsentwicklung bereits jetzt auf die Bedarfe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten, stellen frühzeitig die Weichen für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fach- und Führungskräfte. Positive Effekte lassen sich langfristig jedoch nur erzielen, wenn familienfördernde Maßnahmen auch die Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten berücksichtigen. Die sukzessive Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit und eine gezielte Aufstiegsplanung helfen, einem Karriereknick nach der Erziehungszeit vorzubeugen.

In vielen Unternehmen in OWL steht das Thema „Familienfreundlichkeit“ bereits jetzt als strategischer Wettbewerbsfaktor um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus. Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir gute Beispiele für familienfreundliche Aktivitäten in regionalen Unternehmen vorstellen. Denn insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ist es bedeutsam, ihre personalstrategischen Aktivitäten weiter auszubauen. Sie



stehen in unmittelbarem Wettbewerb zu Großunternehmen, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den vorgestellten Unternehmen für ihre aktive Mitwirkung an der Erstellung dieser Publikation.

Wichtig ist uns, Ihnen den breiten Handlungsspielraum an großen und kleinen Lösungen für familienfreundliche Angebote zu präsentieren und Sie ausdrücklich zum Nachmachen zu motivieren. ●

Eva Leschinski
Leiterin Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

1.

Familienunterstützende Dienstleistungen im Unternehmen

Familiäre und berufliche Anforderungen im Alltag miteinander zu vereinbaren, ist in vielen Fällen eine große (zeitliche) Herausforderung. Insbesondere weibliche Beschäftigte, die ihren beruflichen Verpflichtungen in Vollzeit nachgehen und familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen übernehmen, sind einem hohen Druck ausgesetzt. Um ihre Mitarbeitenden zu entlasten, können Unternehmen familienunterstützende Dienstleistungen anbieten oder Kooperationen mit Dienstleistern vor Ort eingehen. Haushaltsnahe Dienstleistungen können dabei eine ebenso große Rolle spielen wie Betreuungs- und Vermittlungsangebote. Denn die Zusammenarbeit mit einer Reinigung, einem Fahrdienst oder einem Einkaufsservice kann Beschäftigte bei einem engen Zeitplan deutlich entlasten. Die Möglichkeit, Mahlzeiten für Familienmitglieder aus der Betriebskantine mit nach Hause zu nehmen oder gemeinsam mit den Familienangehörigen dort zu essen, schafft mehr Zeit mit und für die Familie. Für kleinere Unternehmen kann die transparente Erstellung einer Übersicht über das örtliche Dienstleistungsangebot eine Alternative sein, um Mitarbeitende beim Suchprozess zu unterstützen.

Interview mit: Barbara Hagedorn, Geschäftsführerin

● Welche familienunterstützenden Dienstleistungen bieten Sie an?

Wir bieten unseren Beschäftigten eine Reihe verschiedener Angebote, um sie im Alltag zu unterstützen und zeitlich zu entlasten. Diese reichen vom Brötchenwagen, der jeden Morgen auf unseren Hof fährt, über eine kunterbunte Kita, wenn wieder einmal ein Kitastreik ansteht, freie Getränke, einen hauseigenen Physiotherapeuten, Hilfe bei der Wohnungssuche, eine Rechtsberatung und eine interne Mitarbeiterzeitung bis hin zu bezuschussten Mahlzeiten. Diese werden zurzeit noch von einem externen Anbieter angeliefert. Wir erweitern unseren Service ab Mitte 2017 mit einer eigenen Cook-and-Chill-Zone, in der die Mahlzeiten vor Ort frisch zubereitet werden. Wir entwi-

ckeln unsere Angebote immer weiter. Seit Kurzem arbeiten wir mit einer Wäscherei zusammen, die sowohl die private als auch die berufliche Kleidung der Beschäftigten reinigt. Das Unternehmen trägt die jährliche Grundgebühr für die private Wäsche der Beschäftigten, sodass diesen nur die tatsächlichen Kosten der Reinigung entstehen.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Wir haben im kommenden Jahr unser 20-jähriges Firmenjubiläum und es ist uns von Anfang an immer wichtig gewesen, die Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erweitern und zu verbessern. Wenn jemand eine neue Idee hat, prüfen wir die Durchführbarkeit und gehen es an!

● Warum haben Sie sich dazu entschieden, Ihre Beschäftigten auf diese Art zu

unterstützen?

Wir verbringen einen Großteil unserer Zeit bei der Arbeit; da ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und die Motivation gefördert wird. Der tägliche Brötchenservice erspart beispielsweise den morgendlichen Umweg zum Bäcker und die Massage am Arbeitsplatz trägt zur Gesundheit und zum Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Die Einführung wird eigentlich immer durch verschiedene Personen und den Einsatz interner Informationen gestaltet. Mal wird eine neue Idee per Mitarbeiterinformation mit der Lohnabrechnung verschickt, ein andermal steht sie in unserem Mitarbeitermagazin.



© Unternehmensgruppe Hagedorn

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Oft müssen die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden, wie zum Beispiel die Bereitstellung eines Raumes für die Massagen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Planung einbezogen und organisieren viel selbstständig. Man benötigt natürlich auch jemanden, der nach der Einführung alles koordiniert und auf einen reibungslosen Ablauf achtet. Darum kümmert sich unsere gute Seele am Empfang.

● Wie intensiv werden die Angebote genutzt?

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freuen sich immer über neue Ideen. Der Physiotherapeut ist immer ausgebucht und der seit kurzem bestehende Wäscheservice wird schon jetzt rege

genutzt. Auch gemeinschaftliche Teamabende in den einzelnen Abteilungen wurden gewünscht und eingeführt und erfreuen sich großer Beliebtheit. Das Rudelgucken zur WM und vieles mehr machen das Arbeitsleben bei Hagedorn immer ein wenig abwechslungsreicher und bunter.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Ganz nach dem Motto „Augen und Ohren offen halten“: Sich umzuhören und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reden, ist einer der wichtigsten Tipps. Wir geben unserem Team gerne eine Art zusätzliche Anerkennung für seine tolle Arbeit.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

„Wir verbringen einen Großteil unserer Zeit bei der Arbeit; da ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen.“

Im Vordergrund steht das Wohlfühlen der Beschäftigten. Wir freuen uns, in ein lachendes Gesicht zu schauen und in einem guten Betriebsklima zu arbeiten. So kommen wir gemeinsam zu guten Ergebnissen.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Da wir schon immer Maßnahmen in dieser Richtung hatten, kann man keinen direkten Vergleich ziehen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu ins Team kommen, sind begeistert, da sie solche Angebote von ihren bisherigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eher weniger kennen.

HAGEDORN

Name: Unternehmensgruppe Hagedorn

Ort: Gütersloh

Branche: Als Fullservice-Dienstleister übernimmt die Hagedorn-Gruppe die gesamte Bandbreite von Abbruch, Sanierung, Entsorgung und Recycling bis hin zu Tiefbau und Erschließungsarbeiten sowie Revitalisierung und der Entwicklung von neuen Nutzungskonzepten.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 236 (44/192)

2.

Informations- und Kommunikationspolitik

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege nur dann nutzen und davon profitieren, wenn diese im Unternehmen auch bekannt sind. Bei der Kommunikation des Unterstützungsangebots gibt es durch Intranet, E-Mails, Newsletter und Mitarbeiterzeitschriften verschiedenste Möglichkeiten. Eine zentrale Rolle spielt jedoch das Wie. Die Informationen sollten klar und übersichtlich aufgearbeitet und durch gute Beispiele aus dem Unternehmen verdeutlicht werden. Eine weitere zentrale Rolle spielen die Führungskräfte. Denn nur wenn diese offen mit dem Thema umgehen und ansprechbar sind, wird deutlich, dass Familienfreundlichkeit im Unternehmen gelebte Praxis ist.

Interview mit: **Ronja Krencky,** **Human Resources**

● **Wie ist die Informations- und Kommunikationspolitik in Ihrem Unternehmen ausgestaltet?**

Bei der POS TUNING Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG finden regelmäßig Abteilungsmeetings und übergreifende Abteilungsmeetings statt. Ein Informationsordner auf dem Firmenlaufwerk informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle wichtigen Aspekte zum Arbeitsalltag, wie zum Beispiel zur Zeiterfassung. Er hält aber auch jede Woche in Kooperation mit der Stiftung Lesen eine neue Vorlesegeschichte bereit, die die Beschäftigten mit nach Hause nehmen können. Außerdem nutzen wir sowohl klassische Medien wie unsere Mitarbeiterzeitschrift „Haus-POST“ und das Schwarze Brett als auch Social Media. Bei Face-

book, XING, GOOGLE+ und LinkedIN berichten wir beispielsweise vom gelungenen AZUBI-Kennenlerntag, posten Stellenanzeigen oder zeigen Bilder von den ersten Erfolgen in den Gemüsebeeten der betriebseigenen Kita „Little POS“.

● **Wann haben Sie sich entschieden, Ihre Informations- und Kommunikationspolitik auszubauen?**

Seit zehn Jahren betreiben wir aktiv Maßnahmen für eine gute Informations- und Kommunikationspolitik. Vor fünf Jahren haben wir diese um unsere „Haus-POST“ ergänzt und seit vier Jahren nutzen wir Social Media.

● **Warum betreiben Sie eine so intensive Informations- und Kommunikationspolitik?**

Durch die verschiedenen Informationskanäle wollen wir gewährleisten, dass alle Beschäftigten in

unserem stark wachsenden Unternehmen umfassend informiert und Firmenbelange transparenter werden. Die zeitnahe und vollständige Weitergabe von Informationen hilft außerdem, dem „Flurfunk“ entgegenzuwirken, und fördert das Miteinander.

● **Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?**

Die Einführung der unterschiedlichen Informationssysteme erfolgte nach und nach. Der Einsatz verschiedener Medien wuchs mit dem Unternehmen und den technischen Möglichkeiten (z.B. soziale Netzwerke). An der jeweiligen Einführung waren die Geschäftsleitung, das Marketing und das Personalbüro beteiligt.

● **Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?**

© POS TUNING Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG

Insgesamt lebt die Kommunikation und Weitergabe von Informationen von unseren ambitionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich um den Aufbau, die Pflege, das Zusammentragen und die Verteilung der Informationen kümmern. Für unsere „Haus-POST“ musste ein Redaktionsteam aufgestellt werden, das sich um das Verfassen der Beiträge und die Gestaltung der Zeitschrift kümmert, damit diese regelmäßig erscheinen kann. Doch auch für die Beiträge in den sozialen Netzwerken gibt es feste Termine für den Redaktionsschluss und die Veröffentlichung. Für den Informationsordner auf dem Firmenlaufwerk hat die IT ein eigenes Laufwerk zur Verfügung gestellt.

● **Wie intensiv wird es genutzt?**

Die „Haus-POST“ erscheint monatlich und wird per E-Mail und als Printausgabe verteilt. Die neue Ausgabe wird von den Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern regelrecht erwartet. Positive oder auch negative konstruktive Resonanz wird vom Redaktionsteam gerne gesehen und beachtet. Außerdem können die Beschäftigten eigene Themen beisteuern.

● **Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?**

Besonders wichtig ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an einzubeziehen. In Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen sollten die verschiedenen Informationskanäle nach und nach eingeführt werden. Dabei sollte immer gewährleistet sein, dass Aktualität gegeben ist und Datenschutzrichtlinien eingehalten werden. Die Informationen sollten glaubhaft und realistisch sein, jedoch darf und soll auch gelacht werden.



„Besonders wichtig ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an einzubeziehen.“

● **Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?**

Wir haben gut informierte Beschäftigte, die auch Informationen über andere Bereiche des Unternehmens erhalten. So wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion, für welche Kundinnen und Kunden und für welchen Einsatzzweck das Produkt eingesetzt wird, an dessen Entstehung sie beteiligt sind, und wo diese Produkte im Einsatz zu finden sind. Genauso erfahren die Beschäftigten aus der Verwaltung mehr über die Herstellung der Produkte, die sie verkaufen, und die Menschen, die dahinter stehen.

● **Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?**

Der „Flurfunk“ ist deutlich zurückgegangen und die Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander hat sich verbessert. Neue und alte Beschäftigte lernen sich besser kennen – speziell auch abteilungsübergreifend. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mehr den Blick auf das gesamte Unternehmen.

POSTUNING
Udo Voßhenrich

Name: POS TUNING Udo Voßhenrich GmbH & Co. KG

Ort: Bad Salzflun

Branche: Kunststoff verarbeitender Betrieb – das Unternehmen entwickelt und produziert Lösungen für die optimale Warenpräsentation am Point of Sale.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 160 (59/101)

3.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Angesichts des demografischen Wandels stehen immer mehr Beschäftigte vor der Herausforderung, ihre beruflichen Aufgaben mit der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Vor allem weibliche Beschäftigte unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für die Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger ein weiteres Mal, nachdem sie bereits wegen der Übernahme der Kinderbetreuung ihr Beschäftigungsverhältnis unterbrochen haben. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterscheidet sich erheblich von den Anforderungen, die die Betreuung von Kindern mit sich bringt. Im Gegensatz zu dieser werden die Pflege von Angehörigen und die damit verbundenen Belastungen im Unternehmen sowie im kollegialen Umfeld selten thematisiert. Pflegenden Beschäftigten erbringen sehr oft eine Höchstleistung. Zu einer häufig körperlichen Überanstrengung kommt die seelische Belastung, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewältigen müssen. Trotzdem sollen sie den gleichbleibend hohen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zur Situation der Kinderbetreuung besteht in der fehlenden bzw. eingeschränkten Planbarkeit. Eine Pflegesituation tritt meist unverhofft ein und lässt sich hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer schwer einschätzen.

Interview mit: Petra Bode, Unternehmenssteuerung, Service Center Personal, und Sören Müller, Prokurist, Bereichsleiter Unternehmenssteuerung

● Welche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gibt es?

Wir bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel Teilzeit und Jobsharing, an. In der Verwaltung ermöglicht die Vertrauensarbeitszeit flexible Gestaltungsmöglichkeiten. In der Produktion können Wünsche für den Schichtdienst geäußert oder es kann mit Kollegen getauscht werden. Je nach Problemlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen wir nach einer individuellen Lösung. Eine offene Kommunikation zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ spielt für uns eine

große Rolle. Das spiegelt sich in persönlichen Gesprächsangeboten, regelmäßigen Informationen über den Mailverteiler und Workshops wider. Außerdem haben wir eine Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die an der Schulung zum Pflegeguide teilgenommen hat. Dadurch hat die Mitarbeiterin ihre Kompetenzen zum Thema verbessert und kann nun die Beschäftigten in persönlichen Gesprächen noch besser unterstützen. Eine zeitliche Entlastung schaffen wir durch das Angebot, dass Termine mit sozialen Trägern o.Ä. im Unternehmen stattfinden können.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Wir sind das Thema seit vielen Jahren durch individuelle Lösungen angegangen. Vor zwei bis drei Jahren wurden in Kooperation mit dem Kreis Minden-Lübbecke Workshops zum Thema

durchgeführt. Im Frühling 2016 hat unsere Mitarbeiterin die Schulung zum Pflegeguide absolviert. Seitdem gibt es eine Informationsbox, die Betroffenen ausgehändigt wird.

● Warum bieten Sie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an?

Wir möchten betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig noch besser unterstützen. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit höheren Wahrscheinlichkeit für die Übernahme pflegerischer Tätigkeiten in der Familie ergreifen wir vorbeugende Maßnahmen. Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und als Fachkräfte zu sichern. Darüber hinaus sehen wir uns in einer sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten.



© Ocskey Bence/Fotolia

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Da Ornamin sich originär mit Pflege beschäftigt (u.a. Ess- und Trinkhilfen aus Kunststoff für den Pflegebereich), ist es ein in der gesamten Firma etabliertes Thema. Zusätzlich werden jetzt die Personalverantwortlichen durch die Schulung zum Pflegeguide die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter für dieses Thema sensibilisieren.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren notwendig?

Das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ist in den Unternehmensgrundsätzen verankert worden.

● Wie intensiv wird es genutzt?

Die Angebote werden in unregelmäßigen Abständen (je nach anfallendem Bedarf) genutzt.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Als inhabergeführter Mittelständler pflegen wir engen und intensiven Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir kennen uns und können somit auf persönliche Hintergründe reagieren. Neben der gelebten Kultur ist es hilfreich, vertrauenswürdige Ansprechpersonen zu benennen. Entscheidend erscheint uns jedoch, die Kultur wirklich glaubwürdig zu leben und entsprechende Freiräume und Alternativen aufzuzeigen und anzubieten. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es sinnvoll ist, die Thematik bei einer oder mehreren Personen zentral im Unternehmen zu verankern, z.B. bei der Personalabteilung. Diese Ansprechperson sollte großes Vertrauen bei den Beschäftigten genießen und entspre-



„Eine offene Kommunikation zum Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‘ spielt für uns eine große Rolle.“

chende Freiräume für die Aktivitäten bekommen. Bei den Sensibilisierungsmaßnahmen zahlt sich ein langer Atem letztendlich aus. Deshalb planen wir den Aufbau weiterer Unterstützungsangebote und ein Austauschtreffen mit den Beschäftigten anderer Unternehmen, die ebenfalls an der Schulung zum Pflegeguide teilgenommen haben.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Die Angebote tragen zur Loyalität, Bindung und Motivation der Beschäftigten bei. Außerdem verstehen wir das als Beitrag zur Gesellschaft.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Es gibt immer mehr Unterstützungsangebote für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das mag auch daran liegen, dass die Schulung zum Pflegeguide der Mitarbeiterin mehr Sicherheit im Umgang mit der Thematik verschafft hat.



Name: Ornamin-Kunststoffwerke GmbH & Co. KG

Ort: Minden

Branche: Kunststoffverarbeitung – das Unternehmen entwickelt und fertigt Familiengeschirr und Geschirrgroßserien.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 123 (55/68)

4.

Finanzielle Zuschüsse

Durch geldwerte Vorteile oder finanzielle Zuschüsse können Unternehmen mit vergleichsweise wenig Aufwand einen großen Effekt bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzielen. Denn wenn durch einen finanziellen Zuschuss die Kinderbetreuung gesichert ist oder ein lang ersehnter Urlaub möglich wird, hat das eine enorm positive Wirkung auf die Beschäftigten und damit auch auf ihre Arbeit. Geldwerte Vorteile aus Sachbezügen sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht mehr als 44 Euro im Monat betragen (§ 8 Abs. 2 EStG). Ebenfalls von der Steuer befreit sind Kosten für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird (§ 3 Nr. 33 EStG). Eine finanzielle Unterstützung durch Unternehmen ist auf vielfältige Weise möglich. So können sich Unternehmerinnen und Unternehmer beispielsweise an Kosten zur Ferienbetreuung, der Inanspruchnahme von haushaltsnahen- und/oder familienunterstützenden Dienstleistungen oder in Form von Zuschüssen für Mahlzeiten beteiligen. Ein „Willkommensgeld“ zur Geburt eines Kindes entlastet junge Familien und sendet ein wichtiges Signal für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Interview mit: **Brigitte Alers,** Geschäftsführung

● Welche finanziellen Zuschüsse bieten Sie Ihren Beschäftigten an?

Das Unternehmen bsb-bentlage GmbH & Co. KG unterstützt seine Beschäftigten seit 2007 individuell durch die Finanzierung von oder durch Zuschüsse zu Klassenfahrten und Freizeitaktivitäten, wie beispielsweise Chorfahrten.

● Warum unterstützen Sie Ihre Beschäftigten durch finanzielle Zuschüsse?

Die wichtigsten Menschen für uns sind jene Menschen, die dem Unternehmen am nächsten stehen. Also vor allem unsere Kunden und wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit unseren Werten wirken und leben wir als Unterneh-

men auch in die Gesellschaft hinein. Daher war es uns ein Bedürfnis, unsere bsb-Kinder zu unterstützen und unseren Familien zu helfen.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Im Rahmen einer Betriebsversammlung verkündete der Geschäftsführer, Herr Hettlage, seine Idee. Wichtig war uns, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bereits erwachsenen Kindern und ohne Kinder das Angebot mittragen, ohne sich benachteiligt zu fühlen. Das haben sie einstimmig getan.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Eigentlich keine. Es werden einfach die Rechnungen der Schule o.Ä. eingereicht.

● Wie intensiv wird es genutzt?

Das Angebot wird schon intensiv von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern genutzt:

„Gerade wenn die Kinder älter werden und ihre Abschlussfahrten machen, ist dieses Angebot eine tolle finanzielle Unterstützung“, sagen Frau W. und Frau Z., die das Angebot bei zwei Kindern bereits mehrfach genutzt haben.

„Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern war es für mich eine sehr hilfreiche Lösung“, erklärt Frau E.

„Ich habe mich total gefreut, dies auch schon als neue Mitarbeiterin nutzen zu dürfen“, berichtet Frau R. begeistert.

„Es ist genial, eine solche Finanzspritze für die Haushaltskasse zu erhalten“, erklärt Herr H., Vater von zwei Kindern.

So auch Frau J., die begeistert den anderen Müt-



© pixabay



„Die wichtigsten Menschen für uns sind jene Menschen, die dem Unternehmen am nächsten stehen.“

tern in der Schule erzählte, dass die Klassenfahrt von ihrem Arbeitgeber finanziert wurde.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Die Höhe und die Anzahl der Zuwendungen sollten genau definiert werden, damit keine Ungerechtigkeiten entstehen.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Die Freude an der Freude der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Wie Menschen miteinander umgehen, schafft Unternehmenskultur. Unsere Kultur scheint in Ordnung zu sein ...



Name: bsb-bentlage GmbH & Co. KG

Ort: Bielefeld

Branche: Druck/Papier/Verpackung – das Unternehmen bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum in den Bereichen Beschriftung, Dekoration und Kennzeichnung.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 130

5.

Teilzeitberufsausbildung

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Während Teilzeitarbeit im Berufsleben weit verbreitet ist, ist bei der regulären Berufsausbildung eine 40-Stunden-Woche zusätzlich Lernzeiten üblich. Die Teilzeitberufsausbildung ist daher insbesondere für junge, alleinerziehende Mütter eine wertvolle Möglichkeit, um wichtige Weichen für das Berufsleben zu stellen. Doch auch für Betriebe bietet die Teilzeitberufsausbildung viele Vorteile. Sie erhalten hoch motivierte Fachkräfte, die aufgrund ihrer familiären Aufgaben über ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Organisationstalent verfügen. Außerdem erlangen Auszubildende in Teilzeit meist bessere Abschlüsse als Auszubildende in Vollzeit. Falls eine Auszubildende während der Ausbildung ein Kind bekommen hat, kann sie ihre Ausbildung trotzdem in Teilzeit abschließen. Auszubildende können in jedem Beruf die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 bis 30 Stunden reduzieren, sobald ein berechtigtes Interesse (z.B. Betreuung eines eigenen Kindes oder pflegebedürftigen Angehörigen) vorliegt. Der Berufsschulunterricht muss jedoch in vollem zeitlichem Umfang besucht werden. Die Entscheidung bezüglich des Umfangs der Stundenreduzierung treffen Auszubildende und Ausbildungsbetrieb auf Grundlage der jeweiligen Bedürfnisse gemeinsam.

Interview mit: Elisabeth Hoffmann-Gallhoff, Rechtsanwältin und Mediatorin

Seit wann bieten Sie die Teilzeitberufsausbildung an?

Bereits seit 2011 bietet die Kanzlei die Möglichkeit an, die Ausbildung zur/zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten in Teilzeit zu absolvieren. Im Sommer 2016 startet nun schon die dritte Auszubildende, die die Ausbildung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit absolvieren wird.

Warum bieten Sie die Teilzeitberufsausbildung an?

Durch eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Herford sind wir auf die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung aufmerksam geworden. Als selbstständige Un-

ternehmerin habe ich einerseits den Fachkräftemangel im Blick und sehe die Ausbildung in Teilzeit als ein adäquates Mittel, gut ausgebildetes Personal zu sichern. Andererseits empfinde ich es als gesellschaftlichen Auftrag, insbesondere Frauen in ihrer Unabhängigkeit zu bestärken und Perspektiven für die Zukunft zu öffnen. Eine Ausbildung, die trotz nicht immer leichter Rahmenbedingungen abgeschlossen wurde, stärkt zudem das Selbstbewusstsein.

Welche organisatorischen Rahmenbedingungen sind für die Umsetzung notwendig?

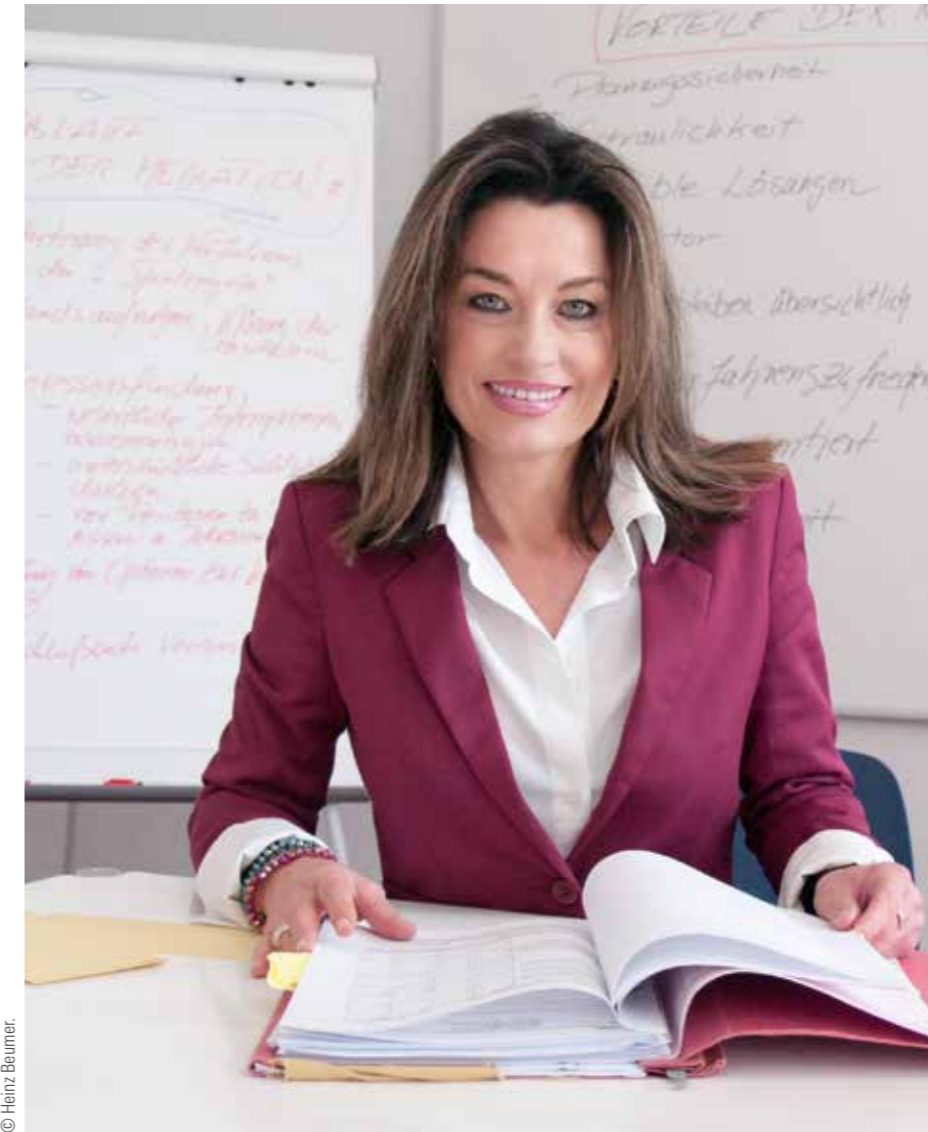
Durch die reduzierte Anwesenheit in der Kanzlei muss einerseits gewährleistet sein, dass in den dort tätigen Zeiten das notwendige Wissen vermittelt und aufgenommen werden kann. Andererseits muss auch der Ablauf des Kanzleialtags

gesichert sein. Hier sind alle Beteiligten in der Kanzlei gefordert, durch Flexibilität, Geben und Nehmen auf allen Seiten zu einem guten Gelingen beizutragen und das Konzept zu unterstützen.

Wie intensiv wird das Angebot der Teilzeitberufsausbildung genutzt?

In der Regel wird pro Jahr eine Ausbildung in Teilzeit angeboten. Momentan absolviert eine Frau die Ausbildung mit 25 Stunden pro Woche und muss daher um ein halbes Jahr verlängern. Da im Sommer aber eine weitere Frau ihre Teilzeitberufsausbildung beginnt, werden zwei Auszubildende in Teilzeit parallel beschäftigt. Wir praktizieren das auf diese Weise bereits seit einigen Jahren.

Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche



© Heinz Beumer



„Als Tipp möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben, es einfach einmal auszuprobieren: vorurteilsfrei und vorbehaltlos!“

Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Es muss nichts Spezielles beachtet werden. Die Kammern sind in der Regel gut informiert und können bei offenen Fragen Hilfestellung leisten. Als Tipp möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben, es einfach einmal auszuprobieren: vorurteilsfrei und vorbehaltlos! Wer unsicher ist, kann sich, beispielsweise durch ein länger angelegtes Praktikum, von der Qualität der Bewerberin oder des Bewerbers überzeugen lassen.

Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesem Unterstützungsangebot?

Passende Auszubildende zu finden, ist oft schwierig. Es gibt zwar Bewerberinnen und Bewerber, aber diese können nicht immer überzeugen. Die potenziellen Auszubildenden für eine

Teilzeitberufsausbildung lernen meine Kollegen, Mitarbeiterinnen und ich vorher durch mehrwöchige Praktika gut kennen. Das hat Vorteile für beide Seiten: Wir merken schnell, ob die Interessentin zu uns ins Team passt und ob die Rahmenbedingungen im familiären Umfeld mit dem Kanzleialtag vereinbar sind. Außerdem bekommen die Kandidatinnen und Kandidaten einen umfassenden Einblick in den Arbeitsalltag und können einschätzen, was auf sie zukommt. Durch das Angebot der Teilzeitberufsausbildung habe ich absolut zuverlässige Auszubildende, die durch ihre Lebenserfahrung, ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und schließlich auch mehr Reife überzeugen.

Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Ich habe einfach ein gutes Gefühl bei dem, was

wir hier tun. Unser gesamtes Team steht überzeugt hinter dem Konzept der Teilzeitberufsausbildung und unterstützt es. Das gute Miteinander wirkt sich positiv auf den Zusammenhalt und die Loyalität innerhalb des Teams aus und trägt zu einer insgesamt gesunden und angenehmen Atmosphäre im Kanzleialtag bei.

Name: Rechtsanwaltskanzlei & Notariat Abke & Hoffmann-Gallhoff
Ort: Bünde
Branche: Rechtsanwaltskanzlei & Notariat
Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 9 (7/2)

6.

Ferienbetreuung

Sechs Wochen Schulferien, drei Wochen Sommerurlaub. Beschäftigte mit Kindern stehen von Jahr zu Jahr vor derselben Frage. Wie stelle ich die Betreuung meines Kindes in der übrigen Zeit sicher? Insbesondere in Regionen, in denen die Angebote zur Ferienbetreuung durch kommunale oder kirchliche Träger nicht ausreichend vorhanden sind, ist die Unterstützung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine enorme Entlastung. Eine Möglichkeit für Unternehmen, ihre Beschäftigten bei der Sicherstellung der Ferienbetreuung zu unterstützen, ist der Erwerb von Belegrechten bei regionalen Kooperationspartnerinnen und -partnern, die eine Ferienbetreuung vor Ort anbieten. Für größere Unternehmen oder Zusammenschlüsse mehrerer kleiner Unternehmen kann die Organisation eines eigenen Ferienprogramms geeignet sein, den Bedarf an Plätzen zu decken.

Interview mit: **Nina Puls,** **Unternehmensbereich Personal**

● **Wie unterstützen Sie Ihre Beschäftigten bei der Ferienbetreuung?**

Im Rahmen unserer Kooperation mit der Peter Gläsel Stiftung bieten wir unseren Mitarbeitenden am Standort Detmold seit 2012 eine Ferienbetreuung in der Kindertagesstätte Pöppenteich an, die sich in Trägerschaft der Peter Gläsel Stiftung befindet. Diese findet in den regulären Schließzeiten der Kita statt, derzeit 14 Tage in den Sommerferien und zwischen Weihnachten und Neujahr. Betreut werden Kinder von Mitarbeitenden im Kindergarten- oder Grundschulalter (bis einschließlich 2. Klasse) in der Zeit zwischen 08:00 und 14:00 Uhr. Im Bistro der Ecclesia Gruppe nehmen die Kinder ein gemeinsames Mittagessen ein. Die Betreuung erfolgt durch Tages-

mütter, die bei der Kita fest angestellt sind. Die Ecclesia Gruppe zahlt eine jährliche Pauschale für das Angebot der Ferienbetreuung.

● **Warum wurde das Angebot eingeführt?**

Das Angebot wurde zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unserer Mitarbeitenden eingeführt. Vor allem beim Wechsel der Kinder von der Kita in die Grundschule kann der Zeitraum, in dem die Kita nicht mehr und z.B. die offene Ganztagschule noch nicht zuständig ist, sehr lang sein.

● **Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?**

Um den Bedarf zu ermitteln, wurde das Angebot frühzeitig am Standort in Detmold veröffentlicht. Da die vielen positiven Rückmeldungen gezeigt haben, dass dieses Angebot gut angenommen

werden würde, konnte es entsprechend umgesetzt werden. An der Entwicklung und der Abstimmung des Angebots waren beteiligt: der Geschäftsführer der Peter Gläsel Stiftung, die Leiterin der Kita und die Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Ecclesia Gruppe, die sich aus Beschäftigten aus dem Unternehmensbereich Personal und der Mitarbeitervertretung zusammensetzt.

● **Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?**

Aufgrund der bestehenden Kooperation mit der Peter Gläsel Stiftung und der Zusammenarbeit mit der Kita Pöppenteich war die Einführung für uns aus organisatorischer Sicht relativ unkompliziert. Das erarbeitete Konzept wurde von der Hauptgeschäftsführung freigegeben und veröf-



© Monkey Business/Photo12

fentlicht. Nach Anmeldung der Kinder durch die Mitarbeitenden zentral im Unternehmensbereich Personal erfolgt die weitere Abstimmung direkt zwischen der Leitung der Kita, den Tagesmüttern und unseren Mitarbeitenden.

● **Wie intensiv wird es genutzt?**

In den Sommerferien ist das Interesse deutlich größer als in den Winterferien, da es sich hier meist nur um zwei bis vier Tage handelt, die häufig im Rahmen des privaten Umfelds abgedeckt werden. Insgesamt steigt die Inanspruchnahme des Angebotes. Daher ist die Ausweitung der Ferienbetreuung auf die Zeit um Ostern und die Herbstferien, die Erhöhung der täglichen Betreuungszeiten auf acht Stunden und die Öffnung der Betreuung für ältere Kinder geplant. Hierzu werden derzeit Räumlichkeiten auf dem Gelände der Ecclesia Gruppe geprüft.

● **Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?**

Besonders wichtig ist es aus unserer Sicht, die Bedarfe der Mitarbeitenden zu kennen und Lösungen anzubieten, die diesen entsprechen. Wir würden daher empfehlen, eine vorherige Abfrage bei den Mitarbeitenden durchzuführen.

● **Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?**

Die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirkt sich unserer Erfahrung nach positiv auf das Unternehmen aus. Die Motivation der Mitarbeitenden steigt, die Bindung an das Unternehmen wird verstärkt und auch die Rekrutierung neuer Beschäftigter wird positiv beeinflusst. Beson-




„Die Motivation der Mitarbeitenden steigt, die Bindung an das Unternehmen wird verstärkt und auch die Rekrutierung neuer Beschäftigter wird positiv beeinflusst.“

ders in der Ferienzeit sind Eltern oft gezwungen, abwechselnd Urlaub zu nehmen, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen. Durch das Angebot der betrieblichen Ferienbetreuung gewinnt die Familie qualitative Zeit miteinander und das wirkt sich auf die Zufriedenheit, die Motivation und die Produktivität der Mitarbeitenden aus.

● **Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?**

Zusätzlich zu den bereits genannten Punkten stellen wir fest, dass die Inanspruchnahme der Ferienbetreuung dazu führt, dass sich die Urlaubsplanung in den einzelnen Unternehmensbereichen deutlich entspannt, da nicht alle Familien darauf angewiesen sind, in den Sommerferien bzw. Schließzeiten den Urlaub anzutreten.



ECCLESIA Gruppe

Name: Ecclesia Gruppe

Ort: Detmold

Branche: Versicherungsmakler (Finanzdienstleistungen)

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 650 am Standort Detmold

7.

Siegel und Auszeichnungen zur familienbewussten Personalpolitik

Siegel, Zertifizierungen oder Auszeichnungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“ sind insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen hilfreich, sich nach innen und außen als familienbewusstes Unternehmen zu positionieren. Sie tragen zu einem Imagegewinn bei und erhöhen die Arbeitgeberattraktivität. Diesen Wettbewerbsvorteil können Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften nutzen. Ein klares Signal zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege hilft auch, die bereits beschäftigten Mitarbeitenden zu binden und zu motivieren. Es hat einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima und verringert die Fluktuationsrate. In OstWestfalenLippe können kleine und mittelständische Unternehmen unter verschiedenen regionalen und überregionalen Siegeln und Auszeichnungen zur Familienfreundlichkeit wählen.

Interview mit: Verena Krelaus, stellvertretende Geschäftsführerin

● **Seit wann tragen Sie das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“?**
Seit 2015.

● **Warum haben Sie sich für das Siegel beworben?**

Wir möchten unser relativ kleines Unternehmen in der Pflegebranche hervorheben und wettbewerbsfähig bleiben. Gerade in Bezug auf die Mitarbeiterfluktuation im Pflegebereich möchten wir zeigen, dass sich Familienfreundlichkeit – insbesondere in kleineren Unternehmen – auszahlt. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits seit fünf Jahren, einige sogar seit mehr als zehn Jahren bei uns beschäftigt.

● **Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten sie konkret an?**

Beschäftigte in Elternzeit sind bei Teambesprechungen (auch mit Kindern) willkommen und werden zum Teil gezielt dazu motiviert. Außerdem laden wir unsere Elternzeitler zur Weihnachtsfeier, zu Ausflügen etc. ein. Oft halten sie aber auch selbst den Kontakt und bieten sich für Vertretungseinsätze an. Nach der Elternzeit sind Aushilfstätigkeiten und Nachtschichten sehr beliebt. Es ist jedoch auch ein Wechsel vom Schichtdienst in den ambulanten Pflegedienst möglich oder umgekehrt. Der Stundenumfang kann zu Beginn relativ flexibel variiert werden, sodass die Beschäftigten beim Wiedereinstieg erst mal ausprobieren können, wie viel sie arbeiten können und wollen. Erst danach wird die Stundenanzahl gemeinsam mit der Pflegedienstleitung festgelegt.

Eine unserer Mitarbeiterinnen pflegt derzeit ihre Schwiegermutter. Wir als Arbeitgeber übernehmen einen Teil der Pflege, sodass sie weiterhin berufstätig bleiben kann.

In unserem Betrieb bieten wir eine kleine Rückenschule an und bezuschussen den Besuch des Gesundheitsstudios. Außerdem beteiligen wir uns finanziell am Kindergartenbeitrag und stellen langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertgutscheine zur Verfügung. Zur Hochzeit und Geburt eines Kindes erhalten unsere Beschäftigten ein Präsent. Für Familienangehörige bieten wir regelmäßig Ferienjobs an. Außerdem unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn diese eine Weiterbildung anstreben. Wer z.B. eine Fortbildung zur Pflegedienstleitung macht, wird nachmittags zum Lernen freigestellt (d.h. kein Spätdienst in dieser Phase) und bekommt eine Kostenerstattung.



© Irina Jansen, Smith & Jansen Fotografie



„Die Außenwirkung ist positiv, denn die Umwelt sieht: Man tut etwas für seine Beschäftigten.“

Ob es an dem Siegel liegt, kann man nicht sagen, aber wir haben in der letzten Zeit kaum Mitarbeiterwechsel wahrgenommen.

● **Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?**

Das Siegel ist auf jeden Fall hilfreich, um sein eigenes Unternehmen einmal im Hinblick auf Familienfreundlichkeit zu durchleuchten. Es nimmt zwar etwas Zeit in Anspruch, führt aber in der Regel immer zu mehr Zufriedenheit im Betrieb.

● **Wie verlief die Einführung des Siegels und welche Personen waren bei ihnen eingebunden?**

Eingebunden war in erster Linie die Geschäftsleitung. Das Siegel wurde im Betrieb allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt und im Aushang veröffentlicht. Außerdem wurde es an allen Dienstwagen mit Aufklebern angebracht.

● **Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?**

Eigentlich keine besonderen.

● **Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten?**

Alle Beschäftigten sollten umfassend darüber informiert werden, was sich hinter dem Siegel ver-

birgt. Ebenfalls sollte eine entsprechende Werbenutzung erfolgen, Presse o.Ä..

● **Welchen Nutzen hat Ihr Unternehmen von dem Siegel?**

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch die Vorstellung des Siegels noch einmal darauf aufmerksam gemacht, welche Angebote seitens des Unternehmens bereits bestehen, um ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Beschäftigten fühlen sich stärker an das Unternehmen gebunden und bleiben im Betrieb. Die Fluktuation sinkt und gegebenenfalls können neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzugewonnen werden. Die Außenwirkung ist positiv, denn die Umwelt sieht: Man tut etwas für seine Beschäftigten.

● **Was hat sich durch das Siegel konkret in ihrem Unternehmen verändert?**



Name: Zeit für Pflege H. Rochell GmbH und Wohnpark Zeit für Pflege

Ort: Brakel und Willebadessen

Branche: Pflegeeinrichtung – das Unternehmen bietet die Betreuung durch einen Pflegedienst und in einer stationären Pflegeeinrichtung an.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 45 (38/7)

8.

Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Führungsmodelle in Teilzeit erleichtern hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen mit familiären Aufgaben die Übernahme einer Führungsfunktion und schaffen Unternehmen neue Zugänge zu hoch qualifizierten Fachkräften, die den Wunsch äußern, ihren familiären Aufgaben – trotz der Übernahme einer Führungsfunktion – nachkommen zu können. Eine wichtige Voraussetzung für die Einführung von Teilzeitmodellen auf der Führungsebene ist, dass die Arbeitsleistung nicht ausschließlich nach Präsenzzeiten beurteilt wird, sondern die Ergebnisse im Vordergrund stehen. Je nach Bedarf bieten sich für die Umsetzung verschiedene Modelle wie Jobsharing oder Führungsstandems an. Mehrere Faktoren begünstigen eine erfolgreiche Etablierung von Teilzeitmodellen für Führungskräfte. Dazu zählen: eine klare Positionierung der obersten Führungsebene, die genaue Definition und Abgrenzung der Führungsaufgaben sowie die Anpassung des Arbeitsvolumens und eine transparente Kommunikation.

Interview mit: Christina Zweigle,
Personalleiterin

● Welche Möglichkeiten bieten Sie Ihren Führungskräften, damit diese mit reduzierter Arbeitszeit tätig sein können?

Um unseren Führungskräften eine Beschäftigung in Teilzeit zu ermöglichen, bieten wir eine flexible Arbeitszeitgestaltung und Homeoffice-Lösungen an. Damit diese Angebote jedoch tatsächlich in der Praxis umsetzbar sind, ist es zum einen wichtig, dass mit dem Abbau der Arbeitszeit auch ein geringeres Arbeitspensum einhergeht. Deshalb sorgen wir für personelle Unterstützung, wenn eine Führungskraft ihre Arbeitszeit reduzieren will. Zum anderen gewährleisten wir durch ein strukturiertes Wissensmanagement, dass sämtliche Informationen so abgelegt sind, dass alle Beschäftigten von überall darauf zugreifen können.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Die Arbeitszeit je nach Bedarf zu reduzieren, war schon immer möglich.

● Warum bieten Sie Führungspositionen mit reduzierter Arbeitszeit an? Welchen Nutzen hat das Unternehmen?

Wir wissen, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen guten Job machen und sich auch über das normale Maß hinaus engagieren. Da wir davon unmittelbar profitieren, haben wir ein großes Interesse daran, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Außerdem können wir auf diesem Weg die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen erhöhen.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

In der ersten Zeit hat der Geschäftsführer einen

großen Teil der anfallenden Tätigkeiten übernommen. Im weiteren Verlauf wurde dann eine Vollzeitstelle eingerichtet, damit es eine feste Ansprechperson vor Ort gibt. Zur Abstimmung gab es viel telefonischen Kontakt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden stets über die neuen Konstellationen informiert.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Für die Führungskraft, die ihre Stunden reduziert hat, war ein Zusatz im Arbeitsvertrag notwendig. Außerdem wurde ein Homeoffice-Arbeitsplatz eingerichtet. Als Unterstützung vor Ort wurde eine weitere Person eingestellt.

● Wie intensiv werden die Angebote genutzt?



© pressmaster/forolia



„Wir wissen, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen guten Job machen und sich auch über das normale Maß hinaus engagieren.“

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Angebote je nach Bedarf.

Ich arbeite selbst seit der Geburt meiner Tochter in Teilzeit. Erst mit zehn Stunden und dann in einem 20-Stunden-Vertrag. So habe ich immer den Kontakt zum Unternehmen halten können, was in meiner Position als Personalleiterin wichtig ist. Ich habe viel über das Homeoffice abdecken können, sodass ich mich trotz alledem gut um meine Tochter kümmern konnte und immer noch kann. Ganz klar ist die Präsenz vor Ort sehr wichtig und tut auch gut. Jedoch ist eine gewisse Flexibilität unerlässlich. Ich bin glücklich, dass Connext mir das ermöglicht hat. In vielen Gesprächen wird mir immer wieder bewusst, dass das heute noch eine Seltenheit ist. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass das Unternehmen in „Wie du mir, so ich dir“ Manier davon immer profitiert.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Die unterstützende Mitarbeiterin oder der unterstützende Mitarbeiter vor Ort sollte möglichst schon eingestellt und eingearbeitet werden, bevor die Führungskraft ihre Arbeitszeit reduziert. Zu unterschiedlichen Zeitpunkten bieten sich Feedback-Gespräche an, um die Konstellation und Zusammenarbeit zu evaluieren. Im ganzen Prozess sind eine transparente Kommunikation im Unternehmen und eine eigenverantwortliche Arbeitsweise der Beschäftigten wichtig. Aus Sicht des Unternehmens spielt das Vertrauen gegenüber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Aber natürlich müssen beispielsweise auch die Arbeitsmittel für das Homeoffice bereitgestellt werden.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Durch die Aufteilung einer vollen Stelle mit Führungsverantwortung in eine halbe Stelle für die Führungskraft und eine volle Stelle für die Unterstützung erhält man zwei adäquate Ansprechpersonen bei anderthalb Stellen.

connext vivendi
Die Software für das Sozialwesen

Name: Connext GmbH

Ort: Paderborn

Branche: IT – das Unternehmen unterstützt Einrichtungen und Träger der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit innovativen IT-Lösungen.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 190 (72/118)

9.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Die sichere Unterbringung und Versorgung der Kinder während der Arbeitszeit ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Beschäftigung überhaupt nachgehen können. Die Möglichkeiten einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung reichen von Angeboten, die eine regelmäßige Betreuung sicherstellen, über punktuelle Betreuungsangebote bis hin zu sonstigen individuellen Leistungen wie finanziellen Zuschüssen zu Kosten der Kinderbetreuung. Die Wahl für eine oder mehrere Optionen ist unter anderem von der Größe des Unternehmens abhängig. Für größere Unternehmen kann die Einrichtung einer Betriebskita oder einer betrieblichen Kindertagespflege sinnvoll sein. Die Kooperation mit einer ortsansässigen Einrichtung ist hingegen vor allem für kleinere Unternehmen eine praktikable Lösung, um eine regelmäßige Betreuung anzubieten. Für den Fall, dass die reguläre Betreuung für das Kind kurzfristig ausfällt, können Unternehmen ihre Beschäftigten durch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers unterstützen.

Interview mit: Astrid Kipp, Geschäftsführerin, und Fabienne Apenbrink, Assistenz der Geschäftsführung

● Welche konkreten Angebote zur Kinderbetreuung gibt es in Ihrem Unternehmen?

Für Kinder unter drei Jahren steht den Beschäftigten die betriebliche Großtagespflege „Ratz & Rübe“ auf dem Firmengelände zur Verfügung. Bis zu neun Kinder werden hier in individuellem zeitlichem Umfang durch Tagesmütter betreut. Die Eltern können ihre Kinder auf dem Weg zum Arbeitsplatz in die Großtagespflege geben und wissen sie während der Arbeitszeit in guten Händen. Die Betreuung ist auch dann schon möglich, wenn die Mutter oder der Vater noch nicht wieder in den Beruf eingestiegen ist. Außerdem gibt es eine Notfallbetreuung für

alle Altersgruppen und Angebote zur Ferienbetreuung für Kindergarten- und Schulkinder. Die Kosten für diese beiden Angebote übernimmt das Unternehmen.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Seit 2007 werden die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützt und seit 2015 gibt es die betriebliche Großtagespflege für die U3-Betreuung, die Notfallbetreuung und die Angebote zur Ferienbetreuung.

● Warum haben Sie sich für die Einrichtung einer Großtagespflege entschieden?

Verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich in der Vergangenheit im Unternehmen immer positiv ausgewirkt. Als nun im Rahmen eines Neubau-

projektes Räumlichkeiten zur Verfügung standen, wurde der Bedarf nach einer betrieblichen Kinderbetreuung ermittelt. Aufgrund der positiven Rückmeldungen wurde die Großtagespflege schließlich eingerichtet.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde wurde das Jugendamt der Stadt Rheda-Wiedenbrück frühzeitig kontaktiert. Zudem wurden die Anforderungen an die Räumlichkeiten (Lage, Größe, Erreichbarkeit für Eltern etc.) geprüft und die optimale räumliche Ausstattung festgelegt. Weiterhin galt es, bestimmte Eckdaten wie die Kosten und das Verfahren zur Platzvergabe zu bestimmen. Schließlich musste die Auswahl der Tagesmütter erfolgen.

© Homöopathisches Laboratorium Alexander Pflüger GmbH & Co. KG



„Die Eltern, die ihre Kinder in der Großtagespflege gut betreut wissen, sind flexibler und leistungsfähiger.“

gut betreut wissen, sind flexibler und leistungsfähiger. Außerdem kehren sie nach der Elternzeit schneller zurück und arbeiten auch früher wieder in Vollzeit.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

In Ferienzeiten oder Notsituationen wie den Kitastreiks kann das Betreuungsangebot flexibel ausgeweitet werden, sodass Eltern keine Probleme mit der Betreuung ihrer Kinder haben.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Zu Beginn wurden Fördermöglichkeiten sowie die grundsätzliche Finanzierung geprüft. Außerdem mussten die Anforderungen für eine Betriebserlaubnis erfüllt werden.

● Wie intensiv wird die Großtagespflege genutzt?

Die Kapazitäten sind voll ausgeschöpft. Vor Kurzem haben wir die Rückmeldung von einer Mutter bekommen, dass die betriebliche Großtagespflege eine tolle Sache sei und sie dadurch schneller ins Berufsleben zurückkehren konnte.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche

Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Besonders wichtig ist es, den konkreten Bedarf im Unternehmen zu erheben. Im weiteren Verlauf sollten darüber hinaus auch sämtliche Rahmenbedingungen (Öffnungszeiten etc.) mit allen Beteiligten abgestimmt werden. Ein frühzeitiges Einbinden der zuständigen Behörden ist unabdingbar.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Das Unternehmen profitiert von der Maßnahme, da diese die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärkt. Darüber hinaus nimmt das Thema „Familienfreundlichkeit“ bei der erfolgreichen Personalgewinnung einen immer höheren Stellenwert ein. Die Eltern, die ihre Kinder in der Großtagespflege



Name: Homöopathisches Laboratorium Alexander Pflüger GmbH & Co. KG

Ort: Rheda-Wiedenbrück

Branche: Produzierendes Gewerbe/ Pharmazeutische Industrie – das Unternehmen fertigt und vertreibt über 130 homöopathische Komplexmittel und Schüßler-Salze.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 128 (83/45)

10.

Arbeitsorganisation – Jobsharing

Nach der Rückkehr aus der Eltern- oder Pflegezeit ist es nicht immer möglich, die ursprüngliche Stelle wie gewohnt in Vollzeit auszuüben. Um einen möglichst schnellen Wiedereinstieg gut eingearbeiteter und qualifizierter Mitarbeiterinnen zu ermöglichen, können Unternehmen eine Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften besetzen. Beim Jobsharing teilen sich zwei oder mehr Beschäftigte einen Arbeitsplatz und übernehmen die Aufgaben und die Verantwortung gemeinsam. Sie organisieren ihre Anwesenheit und die Aufgabenverteilung selbstständig und arbeiten als enges Team. Auch sehr anspruchsvolle Aufgaben, die in Teilzeit üblicherweise schwer realisierbar sind, werden durch Jobsharing teilzeittauglich. Eine intensive Kommunikation und Organisation ist dabei eine wichtige Voraussetzung. Die gesetzliche Grundlage für dieses Modell ist § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). So schließt das Unternehmen mit jedem Beschäftigten einen einzelnen Teilzeitarbeitsvertrag ab. Arbeitgeber profitieren von diesem Modell, da sie auf diese Art Beschäftigte mit familiären Aufgaben auf ihren ursprünglichen Positionen halten können. Außerdem wirken sich auch die doppelte Kompetenz, die Berufserfahrung und der vergrößerte Erfahrungsschatz positiv auf das Arbeitsergebnis aus. Dennoch sollten bereits von Beginn an die Möglichkeiten einer späteren Aufstockung der Wochenarbeitszeit sowie Aufstiegsoptionen geprüft werden.

Interview mit: Dr. Silvia Bentzinger, Geschäftsführung

● Welche konkreten Angebote gibt es?

Die Unternehmensgruppe Seidensticker bietet im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit knapp drei Jahren das Jobsharing an.

● Warum bieten Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit des Jobsharings an?

75 Prozent der Belegschaft bei Seidensticker sind Frauen. Deshalb gibt es eine hohe Anzahl an wiederkehrenden Müttern aus der Elternzeit. Um diesen Mitarbeiterinnen einen leichten und relativ zügigen Wiedereinstieg zu gewährleisten, wurde das Jobsharing eingeführt, das insbesondere in der Sachbearbeitung im Vertrieb umgesetzt wird.

Seidensticker ist ein vertriebsorientiertes Unternehmen. Die Erreichbarkeit für unsere Kunden steht an oberster Stelle. Indem sich zwei Halbtagskräfte eine Vollzeitstelle teilen, stellt das Jobsharing ein bewährtes Prinzip dar, da unsere Kunden auf diese Weise immer eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner erreichen. Grundvoraussetzung dafür ist jedoch, dass die Aufgabengebiete klar abgrenzbar sind.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Bei Seidensticker gab es keinen offiziellen Startschuss. Vielmehr ergab sich die Situation, dass eine Vollzeitstelle besetzt werden musste und zwei wiederkehrende Mütter mit dementsprechendem Know-how wieder im Vertrieb arbeiten wollten. Auch für die beiden Mitarbeiterinnen ergab sich so eine große Chance. In den Abstim-

mungsprozess waren die Personalleitung und die Bereichsleitung involviert.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Zum einen mussten die Aufgaben klar verteilt werden. Hier ergab sich für die Kolleginnen die Möglichkeit, die Aufgaben zu übernehmen, die ihnen besonders liegen. Zudem mussten EDV-seitige Voraussetzungen umgesetzt werden, wie z.B. das Arbeiten mit einer E-Mail-Adresse. Oberste Priorität haben jedoch die verbindliche Absprache der Kolleginnen sowie das Commitment der beteiligten Personen.

● Wie intensiv wird die Möglichkeit des Jobsharings genutzt?

Das Jobsharing ist sehr situativ und wird je nach



© Yuri Acurs/Fotolia



„Das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Arbeitszeitmodell ist durchweg positiv.“

Bedarf genutzt. Zum einen nach Bedarf der jeweiligen Abteilungen, zum anderen nach Bedarf der wiederkehrenden Mütter. Das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Arbeitszeitmodell ist durchweg positiv.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Der Teamgedanke muss beim Jobsharing im Vordergrund stehen. Deshalb ist es bei der Einführung wichtig, den beteiligten Beschäftigten diese Kerneigenschaft nahezubringen. Abgesehen davon ist die Verbindlichkeit der Absprachen die wichtigste Basis des Jobsharings.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Natürlich muss das Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen bzgl. gesetzlicher Teilzeitanforderungen einhalten. Daher besteht die große Möglichkeit, eine vakante Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitkräften zu besetzen.

Aus Arbeitgebersicht besteht ein wesentlicher, zusätzlicher Nutzen darin, die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und so von dem Know-how der Arbeitskräfte zu profitieren.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Das ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer zu sagen. Festzuhalten ist jedoch, dass das Jobsharing ein Teilstück der kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt – und die ist uns bei Seidensticker sehr wichtig.

seidensticker
group

Name: Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG

Ort: Bielefeld

Branche: Bekleidungsindustrie – das Unternehmen produziert und vertreibt hochwertige Hemden und Blusen.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 550 (400/150) in Deutschland

11.

Familienfreundliche Angebote für männliche Beschäftigte

Junge Eltern – Mütter wie Väter – möchten sich in der heutigen Zeit nicht mehr zwischen Kind und Karriere entscheiden, sondern wünschen sich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Jedoch nutzen Väter familienfreundliche Angebote bisher seltener als Mütter, obwohl insbesondere sie ihre Rolle im familiären Umfeld neu definieren und mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten. Eine gezielte Ansprache junger Väter und Angebote, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, sind eine wirksame Möglichkeit, sich als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Männliche Führungskräfte, die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bereits nutzen, schaffen Akzeptanz und dienen als Vorbilder für ihre männlichen Kollegen. Das ElterngeldPlus bietet mit vielfältigen Gestaltungsräumen eine Möglichkeit, dem gesellschaftlichen Trend zu einer gemeinschaftlichen Übernahme familiärer Verantwortung Rechnung zu tragen. Eltern, die nach der Geburt des Kindes in Teilzeit arbeiten, können die Bezugszeit des Elterngeldes verlängern: Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Arbeiten beide Elternteile parallel in Teilzeit, erhalten sie mit dem Partnerschaftsbonus vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate.

Interview mit: Sonja Brinkmann,
Personalleitung

● Welche familienfreundlichen Angebote für männliche Beschäftigte gibt es?

Wir haben viele verschiedene Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglichen unseren Mitarbeitern die Inanspruchnahme genauso konsequent wie unseren Mitarbeiterinnen. Dazu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeiten (auch in Führungspositionen), Firmenevents für unsere Beschäftigten und deren Familien und eine intensive Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Schon während der Elternzeit hält die Abteilungs- oder Teamleitung Kontakt, sodass der Vater oder die Mutter über alles Wichtige auf dem Laufenden gehalten wird. Ein persönlicher Kontakt wird dabei als wertschätzender empfunden

als ein formelles Schreiben der Personalabteilung. Den Wiedereinstieg ermöglichen wir ganz nach den individuellen Bedürfnissen.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Da wir mit einem Durchschnittsalter von 30 Jahren eine junge Belegschaft haben, ist 2011 erstmalig ein Vater in Elternzeit gegangen. Zwei Jahre später hat der erste Vater ein Teilzeitarbeitsmodell genutzt.

● Warum wurden die familienfreundlichen Angebote eingeführt?

Wir pflegen eine moderne Unternehmenskultur und haben viele junge Beschäftigte. Es ist uns wichtig, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und sich mit dem Unternehmen identifizieren können. Dadurch fühlen sie sich mit dem Unternehmen verbunden und

bleiben uns als wertvolle Fachkräfte erhalten. Da es in der Region wenig geeignete Fachkräfte für unsere Branche gibt, ist das ein zentraler Aspekt für uns.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

An der Einführung der Maßnahmen waren die Personalabteilung, die Fachabteilung und die Geschäftsführung beteiligt. Im Vorfeld haben wir rechtliche Informationen eingeholt. Wenn ein Vater in Elternzeit gegangen ist, haben wir die Aufgaben umverteilt oder Ersatzregelungen gefunden. Manchmal wurde eine neue Stelle als Ausgleich geschaffen.

● Wie intensiv werden die familienfreundlichen Angebote genutzt?

Aktuell sind alle fünf Männer, die vor Kurzem Va-

© Rico/Fotolia



„Die gelebte Unternehmenskultur und die vielen Beispiele aus dem Kollegium sind dabei das A und O.“



ter geworden sind, auch tatsächlich in Elternzeit. Seit 2011 haben insgesamt acht Väter die Elternzeit in Anspruch genommen. Weitere drei Väter arbeiten momentan in Teilzeit (auch in Führungspositionen).

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Unsere Beschäftigten schätzen es sehr, dass wir unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (unabhängig vom Geschlecht) ermöglichen. Die gelebte Unternehmenskultur und die vielen Beispiele aus dem Kollegium sind dabei das A und O. Denn nur so wird deutlich, dass Väter ebenso in Elternzeit gehen oder Teilzeit arbeiten können wie Mütter, ohne dadurch

irgendwelche Nachteile, z.B. für ihre Karriere, befürchten zu müssen.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Wir können unsere Beschäftigten im Unternehmen halten und erleben auch einen positiven Effekt bei der Personalgewinnung. Wir thematisieren unsere Angebote in Vorstellungsgesprächen oder in der Zusammenarbeit mit Schulen (Projekt „Mädchen machen IT“, Teilnahme am Girls' Day) und erhöhen damit bei vielen potenziellen Beschäftigten unsere Arbeitgeberattraktivität.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Da die Stimmung in unserem Unternehmen schon vorher gut war, haben wir nicht unbedingt eine Verbesserung bemerkt. Da das Angebot

aber intensiv abgerufen wird, wäre sie ohne die Maßnahmen wahrscheinlich schlechter.

MITT WALD
Webhosting. Einfach intelligent.

Name: Mittwald CM Service GmbH & Co. KG

Ort: Espelkamp

Branche: IT – das Unternehmen entwickelt Hosting- und Servicelösungen für Agenturen, Unternehmen und Freelancer.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 135 (33/102)

12.

Flexible Arbeitsorganisation

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist ein zentrales Element für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Eine entsprechende Ausgestaltung leistet einen großen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität und steigert die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Je nach Unternehmensgröße, Beschäftigungsstruktur und Branche gibt es insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine Vielzahl von Modellen, mit denen das Unternehmen auf die individuelle Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen kann. Moderne Informations- und Kommunikationstechniken machen es zudem oft möglich, die Arbeit teilweise oder ganz von zu Hause aus zu erledigen. Mit flexiblen Angeboten der Arbeitsorganisation können vor allem kleine und mittlere Unternehmen auf die individuellen Bedarfssituationen ihrer Beschäftigten eingehen. Sie ermöglichen einen schnelleren Wiedereinstieg nach der Familienphase, helfen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und haben einen positiven Einfluss auf die Motivation und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch (kleine) Veränderungen in den Unternehmensstrukturen können zu einer flexiblen Arbeitsorganisation beitragen. Kurze Abstimmungswege sowie klare Zuständigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten ermöglichen einen reibungslosen und produktiven Arbeitsablauf.

Interview mit: Larissa Budde, angestellte Geschäftsführerin

● Welche Angebote zur flexiblen Arbeitsorganisation gibt es?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitsbeginn und -ende sowie die Pause individuell gestalten. Eine Kernarbeitszeit ist aber vorhanden, da für unsere Kunden die Erreichbarkeit ihrer Ansprechpartnerinnen und -partner gewährleistet sein muss. Freitags besteht eine verkürzte Kernarbeitszeit. Da Arbeitszeit und -ort immer an die privaten und beruflichen Umstände angepasst werden, sind nach Absprache auch andere Arbeitszeitmodelle möglich. Darüber hinaus bestehen vier Homeoffice-Arbeitsplätze mit vollständigem Zugriff auf das Intranet. Zur Schaffung einer flexiblen Arbeitsorganisation wurden neue Abteilungsstrukturen festge-

legt. In diesem Zuge wurde den Führungskräften ein erweiterter fachlicher und personeller Handlungsspielraum ermöglicht, innerhalb dessen sie selbstständig entscheiden. Alle Besprechungstermine werden unter Berücksichtigung der zeitlichen Planung der Beschäftigten organisiert. Ebenso werden bei der Urlaubsplanung die Schul- und Kitaferien bedacht und Prioritäten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern eingeräumt.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Seit 2012/2013.

● Warum haben Sie sich dazu entschieden, Maßnahmen zur flexibleren Arbeitsorganisation einzuführen?

Unser Dienstleistungsbereich erfordert qualifizierte Fachkräfte, die oft frisch von der Uni/FH

aus Großstädten kommen. Das spezielle Know-how in unserem Bereich erlernen unsere Beschäftigten jedoch erst in einer bis zu dreijährigen Einarbeitungszeit. Daher sind wir in besonderem Maße an einer dauerhaften Bindung unserer Fachkräfte interessiert. Außerdem ist für unser Unternehmen eine möglichst langfristige personenbezogene Kundenbindung wichtig. Um das zu erreichen, müssen wir für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jedem Alter und in jeder Lebensphase Anreize schaffen, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren und in der Region zu bleiben.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Bei der Konzeptentwicklung hat eine externe Beraterin die Inhaberin, die Geschäftsführung und die Führungskräfte unterstützt. Durch die Team-



© Alexander Raths/Fotolia

workshops wurden alle Beschäftigten eingebunden. Da wir flache Hierarchien und kurze Wege haben, konnten die konkreten Maßnahmen direkt angegangen und umgesetzt werden.

● Welche organisatorischen Rahmenbedingungen waren für die Einführung notwendig?

Für die Begleitung während des Entwicklungsprozesses mussten wir eine externe Beratung finden, die zur Unternehmensleitung passt und zu der das Team Vertrauen hat. Außerdem war es besonders wichtig, das Verständnis der Beschäftigten für Veränderungen zu erlangen.

● Wie intensiv wird es genutzt?

Die flexiblen Arbeitszeiten werden durch all unsere Beschäftigten genutzt. Alle anderen Maßnahmen werden individuell vereinbart.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Das Team muss funktionieren – und zwar von (ganz) oben nach unten. Ansonsten können einfache Kommunikationsprobleme einen ganzen Prozess behindern. Externe Beratungen können mit ihrem Blick von außen auf das Unternehmen sehr hilfreich sein; allerdings ist es wichtig, dass man auf einer Wellenlänge ist.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Speziell bei unserem hektischen Tagesgeschäft ist ein sehr wichtiger Aspekt, dass eine gewisse Grundruhe im Miteinander eingekehrt ist. Durch die neuen Strukturen können Absprachen unkompliziert getroffen und Probleme schneller



„Das Team muss funktionieren – und zwar von (ganz) oben nach unten.“

gelöst werden. Unsere Beschäftigten wissen das zu schätzen – und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind leistungsfähiger und leistungsbereiter.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Alle Beschäftigten verstehen sich bei Absprachen und Problemlösungen noch mehr als Team als bisher. Das schließt beispielsweise auch ein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsprozesse selbstständig überdenken und Veränderungsvorschläge anbringen.



Name: Chemical Check GmbH
Gefahrstoffberatung

Ort: Steinheim

Branche: Chemie – das Unternehmen agiert als Dienstleister im Bereich Gefahrstoffmanagement, Arbeitssicherheit und Gefahrguttransport.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 43 (27/16)

13.

Berufsrückkehr nach Eltern- oder Pflegezeit

Die Planung des Wiedereinstiegs nach der Eltern- oder Pflegezeit erfolgt im Idealfall noch vor dem Ausstieg. Mitarbeiterinnen, die ihre Beschäftigung aufgrund der Elternzeit unterbrechen, sind häufig mehrere Jahre im Unternehmen tätig und kennen ihr Aufgabengebiet und die Unternehmensstruktur genau. Scheiden sie langfristig aus dem Unternehmen aus, gehen Wissen und Erfahrung der Mitarbeiterinnen verloren. Unternehmen, die ein Wiedereinstiegsmanagement im Rahmen ihrer Personalpolitik etablieren, begünstigen einen häufig schnelleren Wiedereinstieg. Ein regelmäßiger Kontakt während der Elternzeit durch Einladungen zu Firmenveranstaltungen, das Angebot, an Weiterbildungen teilzunehmen, oder die Möglichkeit, einige Aufgaben, zum Beispiel im Rahmen einer Krankheits- oder Urlaubsvertretung, während der Eltern- oder Pflegezeit weiterhin zu übernehmen, wirkt sich positiv auf einen qualifizierten Wiedereinstieg aus. Je eher und besser der Wiedereinstieg im Vorfeld geplant wurde, desto schneller und zufriedener kehren gut qualifizierte Mitarbeiterinnen an ihren Arbeitsplatz zurück, sodass ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihr Netzwerk dem Unternehmen weiter zur Verfügung stehen.

Interview mit: Julia Besse, Personalentwicklung

● Welche konkreten Angebote gibt es in Ihrem Unternehmen, damit der Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit gelingt?

Ein wichtiger Bestandteil eines gelungenen Wiedereinstiegs besteht darin, den Kontakt während der Elternzeit (Pflegezeit wurde bei uns noch nicht in Anspruch genommen) gar nicht erst zu verlieren. Deshalb senden wir den Müttern und Vätern in Elternzeit unsere Mitarbeiterzeitschrift zu, laden sie zum Sommerfest und zur Weihnachtsfeier ein und lassen sie – wie die aktiven Beschäftigten – an allen Aktionen teilhaben. So gab es beispielsweise letztes Jahr zur Weihnachtszeit einen Adventskalender und die Elternzeitler bekamen ihr Päckchen nach Hause

geschickt. Sobald der berufliche Wiedereinstieg ansteht, überlegen wir gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, welcher Stundenumfang für beide Seiten machbar ist. Dabei nehmen wir auf die Öffnungszeiten des Kindergartens Rücksicht. Wenn die Rahmenbedingungen es zulassen, bieten wir auch Homeoffice-Arbeitsplätze an. Wie bei einer Neueinstellung machen wir auch bei der Rückkehr aus der Elternzeit einen Unternehmensrundgang und stellen z.B. neue Beschäftigte vor. Anschließend wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mithilfe eines Einarbeitungsplans wieder in die Abteilung und den Arbeitsalltag eingeführt.

● Seit wann gibt es die Angebote?

Die Einladungen zum Sommerfest und zur Weihnachtsfeier erfolgten schon immer. Andere Maßnahmen wie die Zusendung der Mitarbeiterzeit-

schrift oder die Möglichkeit eines Homeoffice-Arbeitsplatzes kamen nach und nach dazu.

● Warum möchten Sie Ihren Beschäftigten die Berufsrückkehr nach der Elternzeit erleichtern?

Wir sind fortwährend daran interessiert, das Arbeitsleben für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter komfortabler zu gestalten. Deshalb suchen wir immer nach neuen Ideen, um unser Unternehmen zu verbessern und um auf die Bedarfe der Beschäftigten einzugehen. Im Moment planen wir auf unserem Firmengelände einen Anbau, in dem neben verschiedenen Freizeitangeboten auch ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet werden soll. Von Zeit zu Zeit bringen Beschäftigte ihre Kinder bereits jetzt mit zur Arbeit und das Eltern-Kind-Arbeitszimmer soll dies erleichtern. Der Raum soll so



© RioPatruca Images/Fotolia

eingrichtet werden, dass er auf vielfältige Weise genutzt werden kann: zum einen, wenn das reguläre Betreuungsangebot kurzfristig ausfällt oder das Kind krank ist. Andererseits soll er auch als planbare Ergänzung zur Kinderbetreuung fungieren. Durch einen zweiten Schreibtisch können zum Beispiel größere Kinder nach der Schule für zwei Stunden ins Büro kommen und Hausaufgaben erledigen.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Bei der Einführung neuer Angebote ist es sehr wichtig, alle Beschäftigten mitzunehmen und die Maßnahmen gemeinsam zu gestalten. Diese sollen ja letztendlich durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden und ihnen helfen; also müssen sie ihren Bedarfen entsprechen. Zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer haben wir beispielsweise

alle Beschäftigten befragt, für die das Angebot jetzt oder in naher Zukunft in Frage kommt.

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen?

Durch die verschiedenen Angebote kehren die Beschäftigten schneller oder sogar schon während der Elternzeit zurück.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Es ist wichtig, die Angebote gemäß den Entwicklungen im familiären Umfeld anzupassen und mit der Zeit zu gehen. Die Maßnahmen sollten sich stets an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. So ist es in unserem Unternehmen beispielsweise ganz selbstverständlich, dass auch Väter in Elternzeit gehen.

» „Durch die verschiedenen Angebote kehren die Beschäftigten schneller oder sogar schon während der Elternzeit zurück.“

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Durch die Zusendung der Mitarbeiterzeitschrift sowie die Einladungen zum Sommerfest und zur Weihnachtsfeier bleiben wir während der Elternzeit in Kontakt. Die individuelle Anpassung der Arbeitszeit der Mütter und Väter ermöglicht eine gute Organisation der Kinderbetreuung, sodass sie häufig schon während der Elternzeit stundenweise zurück in das Unternehmen kommen. Der Rundgang durch den Betrieb und der Einarbeitungsplan unterstützen bei einem guten und effektiven Wiedereinstieg. Durch das Eltern-Kind-Arbeitszimmer soll dieser zukünftig noch einfacher werden.

WÖHLER

Name: Wöhler Technik GmbH

Ort: Bad Wünnenberg

Branche: Das Unternehmen entwickelt, produziert und vertreibt innovative Mess-, Inspektions- und Reinigungsgeräte für Handwerk und Industrie.

Anzahl der (weiblichen/männlichen) Mitarbeitenden: 173 (52/121)

14.

Familienservice durch externen Dienstleister

Bei einem Kitastreik, einem unvorhergesehenen Arztbesuch mit einem pflegebedürftigen Angehörigen oder einem plötzlichen Meeting wird auch eine gut organisierte Betreuung auf eine harte Probe gestellt. Da solche Notfälle für die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter nur selten vorkommen, ist es für sie schwierig und teuer, eine schnelle Alternativlösung parat zu haben. Die Unternehmen können ihre Mitarbeitenden deshalb an dieser Stelle effektiv unterstützen, wenn sie ihnen einen Familienservice zur Verfügung stellen. Dieser kümmert sich bei Notfällen um kurzfristige Betreuungsangebote. Zudem vermittelt er auch Hilfe bei Fragen zum Beispiel zu Schwangerschaft und Elternzeit, zu Trennung und Scheidung oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Darüber hinaus können auch Angebote zur Suchtprävention, Suchtberatung und Schuldnerberatung vermittelt werden. Mit dem Familienservice können vor allem kleine und mittelständische Unternehmen ihre Beschäftigten in Notsituationen unterstützen und entlasten. Das reduziert den Stress und führt zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Im Ergebnis steigt die Arbeitsqualität und Leistungsbereitschaft.

Interview mit: Janine Sohnsmeier, Geschäftsführerin

● Welche konkreten Angebote gibt es?

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Nutzung eines Familienservices, um sich mit allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege an kompetente Ansprechpersonen wenden zu können. Hier bekommen sie genau die Information und Unterstützung, die sie benötigen und die individuell sehr unterschiedlich sein kann.

● Seit wann gibt es das Angebot?

Wir haben es bereits in den ersten Jahren des Bestehens von HKF mit in unser Angebot aufgenommen und gehörten 2007 zu den Gründungsmitgliedern des Vereins. Damit haben wir Maßstäbe gesetzt. Das macht uns einzigartig in der Branche.

● Warum wurde das Angebot eingeführt?

Es gab keinen konkreten Anlass. Herr Fürst (geschäftsführender Gesellschafter der HKF) ist damals durch seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband auf diese Möglichkeit aufmerksam geworden. Ihm selbst war das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer schon wichtig. Außerdem haben wir mit der Zeit festgestellt, dass es im Team der Beschäftigten verschiedene soziale Hintergründe und Strukturen gibt und hier Hilfe und Unterstützung notwendig sind. Gerade bei Themen, die eben nicht zu unserer Kernkompetenz gehören oder zu denen sich die Mitarbeitenden unabhängig von einer dritten Person beraten lassen möchten, ist der Familienservice für alle eine wertvolle Ergänzung.

● Wie verlief die Einführung und welche Personen waren eingebunden?

Uns wurde ein auf HKF zugeschnittener Flyer zur Verfügung gestellt. Dadurch machen wir unsere neuen Mitarbeitenden auf den Familienservice aufmerksam. Die Flyer stehen auch im Unternehmen zum Mitnehmen bereit. Außerdem informieren wir auf unserer Website über das Angebot. Und wenn wir im Einzelfall das Gefühl haben, dass einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Schuh drückt – wo auch immer –, weisen wir noch einmal explizit auf die Möglichkeiten des Familienservices hin. Hier können dann, unabhängig vom Arbeitsalltag, individuell umsetzbare Lösungen gesucht werden. Häufig reichen die wichtigsten Informationen, aber manchmal werden Beschäftigte und deren Familien über einen längeren Zeitraum begleitet.

● Wie intensiv wird es genutzt?

Das zu quantifizieren ist nicht möglich, da wir



© Bildgefahren

nicht wissen, ob und wenn ja wie häufig unsere Mitarbeitenden diesen Service in Anspruch nehmen. Im Einzelfall bekommen wir aber hin und wieder positive Rückmeldungen, wie hilfreich die Beratung durch den Familienservice war, und spüren die Dankbarkeit und Wertschätzung, die dieses Angebot bei unseren Mitarbeitenden auslöst. Die Anonymität hat auch durchaus Vorteile: So können auch heiklere Fälle – wenn es beispielsweise um Entschuldung geht – im geschützten Raum angegangen werden. Das Arbeitsverhältnis bleibt unberührt davon, da die problematische Situation an anderer Stelle bearbeitet und im Optimalfall nachhaltig gelöst wird. So haben wir alle etwas davon. Auch wir als arbeitgebendes Unternehmen haben den Familienservice schon als Informationsquelle genutzt. Seinerzeit ging es darum, einer Auszubildenden für einen überschaubaren Zeitraum die Kinderbe-

treuung besser zu ermöglichen. Gemeinsam mit dem Familienservice haben wir eine Lösung gefunden, die allen Beteiligten gerecht wurde.

● Worauf sollte man aus Ihrer Sicht bei der Einführung besonders achten? Welche Tipps würden Sie anderen Unternehmen geben?

Als Familienbetrieb und klassisches KMU stehen wir im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitenden – und geben ihnen von Anfang an eine große Portion Vertrauensvorschuss. Und dann ist es wie so häufig im Leben: ein gegenseitiges Geben und Nehmen, das am Ende möglichst ausgeglichen sein sollte. Der Familienservice bietet seinen Mitgliedsunternehmen verschiedene Veranstaltungen, die uns schon häufig wichtige Informationen geliefert haben. So haben wir auch die Möglichkeit, uns mit anderen Unter-



„Man kann eigentlich nur gewinnen!“

nehmen zu diesen Thematiken auszutauschen. Wir empfinden das insgesamt als große Bereicherung. Man kann eigentlich nur gewinnen!

● Welchen Nutzen hat das Unternehmen von diesen Unterstützungsangeboten?

Unser Erfolg hängt davon ab, ob unsere Kunden mit den Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vor Ort zufrieden sind. Hier ist Kontinuität ein wesentlicher Faktor. Unsere Beschäftigten wissen, dass uns ihr Wohl am Herzen liegt. Durch das Angebot des Familienservices sind wir ein Stück weit mehr in der Lage, gute Fach- und Hilfskräfte in unserem Unternehmen zu halten und zu binden.

● Was hat sich seit der Einführung konkret verbessert?

Auch das ist schwer zu beurteilen, da wir dieses Angebot schon fast so lange nutzen, wie es unser Unternehmen gibt. Dennoch haben wir persönlich das Gefühl, dass unsere Beschäftigten insgesamt mehr Engagement zeigen, sich dem Unternehmen zugehörig und durch uns mehr wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen. Der Erfolg gibt uns recht.



Name: HKF Personalprojekte GmbH

Ort: Kirchlegern

Branche: Personaldienstleistung/
Zeitarbeitsunternehmen

Anzahl der (weiblichen/männlichen)
Mitarbeitenden: 120 (35/85)

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe (OWL)

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OstWestfalenLippe (OWL) hat das Ziel, die beruflichen Chancen von Frauen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in OstWestfalenLippe nachhaltig zu verbessern. Deshalb steht der Dialog mit der Wirtschaft im Mittelpunkt des Handelns, um das bisher ungenutzte weibliche Fachkräftepotenzial zu heben. In Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen und den Gleichstellungsstellen der Kreise in OWL und der Stadt Bielefeld bringt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL die Perspektiven von Wirtschafts- und Frauenpolitik zusammen. Durch die Trägerschaft der OstWestfalenLippe GmbH ist das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL in die regionalen Netzwerkstrukturen eingebunden.

Das macht eine enge Zusammenarbeit mit der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft und vielen regionalen Partnerinnen und Partnern möglich. Zu den strategischen Partnerinnen und Partnern gehören:

- Gleichstellungsstellen
- Wirtschaftsförderungen
- kleine und mittlere Unternehmen
- die Regionalagentur OWL
- Kammern
- Hochschulen
- Arbeitsagenturen
- Jobcenter
- Gewerkschaften und Initiativen

Gemeinsam werden Synergiepotenziale genutzt und konkrete Angebote konzipiert und realisiert. Dazu gehören:

- Veranstaltungen und Workshops in Zusammenarbeit mit Unternehmen
- die Vernetzung regionaler Akteurinnen und Akteure
- Auszeichnungen und Siegel zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“
- Studien, Broschüren und Leitfäden zur Orientierung für Unternehmen
- eine Sprechstunde für Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“

Aktuelle Informationen zu unseren Veranstaltungen, Projekten und Angeboten finden Sie auf unseren Internetseiten:

www.frau-beruf-owl.de und
www.competentia.nrw.de

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL ist Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft. Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit der Stadt Bielefeld und den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn.

Mit den regionalen Kompetenzzentren Frau und Beruf leistet das Land Nordrhein-Westfalen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen.

Impressum



Familienbewusste Personalpolitik in OWL –
Nachmachen ausdrücklich erwünscht!

Herausgeber:
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
OstWestfalenLippe
OstWestfalenLippe GmbH
Turnerstr. 5-9 | 33602 Bielefeld
Telefon: 0521 96733-291
competentia@ostwestfalen-lippe.de
www.frau-beruf-owl.de
www.competentia.nrw.de

Verantwortlich:
Herbert Weber, Geschäftsführer
der OstWestfalenLippe GmbH
Eva Leschinski, Leiterin des Kompetenzzentrums
Frau und Beruf OstWestfalenLippe

Redaktion:
Nicola Sieksmeier, Eva Leschinski

Bildnachweise:
Titelseite von links nach rechts: © Westend61/
Fotolia | Westend61/Fotolia | Alexander Raths/
Fotolia

Entwurf und Layout:
Pia Gätjen, stilwechseldesgin

Druck:
Hans Gieselmann Druck und
Medienhaus GmbH & Co. KG

Dezember 2016 | 2. Auflage

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

OWL
OstWestfalenLippe
Gesellschaft zur Förderung der Region mbH