FAIR!

Familie.
Arbeit.
Innovation.
Region.

Beruf und Familie:
So gewinnen Unternehmen und Beschäftigte

Praxisleitfaden

Gleichstellen
Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

GEBA

Eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Herausforderungen ist nach wie vor eine der drängendsten gesellschaftlichen Aufgaben der kommenden Jahre.

Der Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Aufgaben in der Familie jenseits überlieferter Rollenaufteilung individueller zu gestalten, Erziehungs- und Pflegezeiten untereinander neu auszuhandeln – schlicht auch mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können –, dies sind Erwartungen, denen Unternehmen immer häufiger begegnen.

Gleichzeitig wird es zunehmend riskanter, sich auf nur ein Einkommen zu stützen. Die Berufstätigkeit beider Lebenspartner ist heutzutage vielfach existentielle Notwendigkeit und zunehmend Normalität.

Die Unternehmen auf der anderen Seite stehen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Ein Wettbewerb, der sich mit dem demographischen Wandel weiter zuspitzen wird. Hier setzte die Beratung von FAIR – Familie. Arbeit. Innovation. Region. – an.

Als Gemeinschaftsprojekt der GEBA mbH und der Handwerkskammer Münster sind in den letzten 3 Jahren mehr als 200 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen in der Region Münsterland ermutigt worden, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu initiieren. Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder bei der Pflege Angehöriger, Ausbildung in Teilzeit, Wiedereinstiegsqualifizierung – um nur einige betriebliche Interventionen einer familienfreundlichen Personalpolitik zu nennen. Hierbei können alle nur gewinnen.

Für die Firma heißt dies, deutlich geringerer Aufwand bei der Neubesetzung von Stellen, geringere Fehlzeiten und zufriedenere Mitarbeiter mit hoher Motivation. Untersuchungen bei jungen Elternteilen belegen, dass 70 % bereit wären, für mehr Familienfreundlichkeit ihren Arbeitsplatz zu wechseln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können diese Gestaltungsspielräume nutzen, um zeitliche Inanspruchnahme durch den Beruf und ihren Wunsch nach mehr gemeinsamer Zeit für Kinder und Familie besser zu erfüllen.

Familienbewusste Personalführung muss nicht mit einem „Masterprogramm“ beginnen.

Die nachfolgenden Beispiele aus der Praxis zeigen die Fülle und Bandbreite ganz unterschiedlicher familienfreundlicher Aktivitäten.

Herzlich bedanken möchten wir uns bei allen Unternehmen, die engagiert und durch großen Sachverstand mit uns neue Wege erprobt haben.

Unser Dank gilt auch dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das – auch mit Mitteln der Europäischen Union – dieses Projekt freundlicherweise gefördert hat.

Ich wünsche allen Unternehmen viel Erfolg in ihren weiteren Bemühungen und allen eine spannende Lektüre.

Herzliche Grüße

Hubertus Pliester
Geschäftsführer GEBA mbH

Mit dem Gemeinschaftsprojekt FAIR wird deutlich, dass die überwiegend familiengeführten Handwerksbetriebe auch eine familienfreundliche Unternehmenskultur leben. Viele Beispiele aus dem FAIR-Innovationswettbewerb zeigen, dass es gerade im Handwerk individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt. Die Präsentation der Beispiele trägt dazu bei, das Image dieser Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe in der Öffentlichkeit weiter zu stärken. Darüber freuen wir uns sehr – und daran werden wir weiter arbeiten.

Hans Rath
Präsident der Handwerkskammer Münster

Inhalt

I. FAIR: Das Projekt 4

II. Lebenssituationen 17

- Berufseinstieg – Gerne mit Kind 18
- Schwangerschaft – Nachwuchs im Unternehmen 20
- Wiedereinstieg – Mit Lebenserfahrung und neuem Schwung 22
- Kinderbetreuung – Familien verändern sich 24
- Weiterbildung – Gezielte Qualifizierung 26
- Pflege – Tragfähige Lösungen für Angehörige 28
- Berufsausklang – Gesundes Arbeiten bis zur Rente 30

III. Familienfreundliche Unternehmensführung 33

- Arbeitszeitmodelle – Arbeit. Familie. Zeit. 34
- Steueroptimierte Entgelte – Mehr Netto vom Brutto 38
- Unternehmenskultur – Sein oder Haben 40

IV. Der Wettbewerb 43

- Unternehmen im Wettbewerb 44
- Sieger im Wettbewerb 46
- Teilnehmer im Wettbewerb 48

V. Ausblick – bis hier und weiter 51

- Vernetzt – Betriebliche Mentoren 52
- Richtungsweisend – Betriebliche Familienlotsen 53

Impressum

Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, das ist der größte Wunsch vieler Mütter und Väter, die nach erfolgreicher Ausbildung und den ersten Jahren im Beruf wieder arbeiten gehen und gleichzeitig für ihre Kinder da sein möchten. Beides muss gehen! Mittlerweile gibt es viele gute Beispiele dafür, dass und wie man beides zusammenbringen kann. FAIR zeigt, dass es dabei nur Gewinner gibt: Unternehmen, die hoch qualifizierte und motivierte Fachkräfte bekommen, Eltern, die sich im Beruf und für ihre Familie engagieren können, und natürlich die Kinder, deren Eltern Zeit für sie haben und dennoch nicht auf ihren Beruf verzichten müssen. Das alles ist wichtig, und dank FAIR wurde vieles möglich. Dafür herzlichen Dank und weiterhin viel Erfolg!

Hannelore Kraft
Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen

I. FAIR – das Projekt Familie. Arbeit. Innovation. Region.

FAIR ist ein Projekt der **GEBA mbH** Münster in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Münster.

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region Münsterland wurden gemeinsam mit Betrieben und beschäftigten Frauen praxistaugliche Instrumente und familienorientierte Lösungen entwickelt.

Beratend tätig waren:

Gisela Goos
Beraterin
Handwerkskammer
Münster

Carola Römer
Pädagogische
Mitarbeiterin
GEBA mbH

Sandra Rieksmeier
Pädagogische
Mitarbeiterin
GEBA mbH

Während die Handwerkskammer Münster sich mit Gisela Goos auf die Beratung ihrer Mitgliedsunternehmen konzentrierte, flankierten die IHK Nord Westfalen und der DGB Münsterland die konkrete Beratungspraxis von Sandra Rieksmeier und Carola Römer (GEBA mbH).

Die nachfolgenden Praxisbeispiele sind Ergebnisse aus der Beratungstätigkeit zwischen Mai 2011 und April 2014.

Das Projekt wurde im Rahmen der **Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Das Programm wurde aus Mitteln des Bundesministeriums und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Es zielte darauf ab, die Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft zu verbessern, und wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt. Weitere Infos erhalten Sie unter: www.bundesinitiative-gleichstellen.de.

Die Ausgangslage

Im Münsterland lag die Beschäftigungsquote von Frauen laut Sonderbericht des Arbeitsmarktreports NRW 2010 bis zu 7,3 Prozentpunkte unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt.

Zeitgleich spiegelte sich die niedrige Beschäftigungsquote von Frauen auf dem Ausbildungsmarkt in einem Anteil von lediglich 30,8 %. Von der Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit wurde trotz intensiver Beratung von Unternehmen und Ausbildungsinteressierten wenig Gebrauch gemacht.

Der Anteil an Teilzeitausbildung lag gerade mal bei 0,2 Prozent (BiBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012).

Unter den Frauen ohne Berufsabschluss waren junge Frauen mit Kind verhältnismäßig häufiger vertreten als diejenigen ohne Familienverantwortung. Ohne Ausbildung bleibt der Start in eine qualifizierte Beschäftigung jedoch in der Regel versperrt. Ein besonderes Risiko tragen alleinerziehende Frauen.

Des weiteren brachen ca. 30 Prozent der Auszubildenden mit familiären Betreuungsaufgaben ihre Ausbildung ab oder scheiterten am Übergang von der Ausbildung in ein qualifiziertes Anstellungsverhältnis.

Ausbildung und Elternschaft

- 2011 waren fast 47 % aller jungen Mütter (rund 117.000) und etwa 31 % aller jungen Väter (rund 21.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung.

(Sonderauswertung des Mikrozensus von 2011)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das Politik und Wirtschaft verstärkt beschäftigen wird. Dazu muss eine gute Infrastruktur geschaffen werden. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für optimale Entwicklungsbedingungen für Kinder, leistet einen unerlässlichen Beitrag für die Gleichstellung von Mann und Frau und beugt dem absehbaren Fachkräftemangel vor. Das alles zusammen stärkt den Industrie- und Wirtschaftsstandort NRW. Mein Ministerium ist bereits als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Wir wollen damit auch Vorbild sein. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass ich das Projekt FAIR für wunderbar halte und aus vollem Herzen unterstütze.

Dr. Günther Horzetzky

Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Ziele

Die GEBA mbH hat mit FAIR die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt.

FAIR hatte sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsquote von Frauen mit Familienverantwortung in den teilnehmenden Unternehmen um mindestens 5 % zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Frauen gezielt im Übergang von der Ausbildung in ein qualifiziertes Anstellungsverhältnis unterstützt. Ebenso wurden durch breite Ansprache und Beratung von klein- und mittelständischen Betrieben im Münsterland unternehmensspezifische Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen. Familienorientierte Arbeitszeitmodelle, Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen, sowie ein familienorientierter Führungsstil ermöglichten, dass Frauen ihre Arbeitszeiten mit familiären Bedürfnissen in Einklang bringen konnten.

Arbeitszeiten

Eine Studie des statistischen Bundesamtes von 2012 zeigt:

- 54 Prozent der Frauen würden gerne länger arbeiten, nur ein gutes Drittel (35 bzw. 38 Prozent) will die Arbeitszeit so lassen, wie sie ist (vgl. Arbeitswünsche von Frauen und Männern 2012, Aktuelle Daten und Indikatoren, IAB 2014).

Weiterhin stellte sich FAIR der Herausforderung, bis 2014 die Abbruchquote von Auszubildenden mit Familienaufgaben um mindestens 50 % zu senken.

Hierzu sprach das Projekt gezielt Frauen in (Teilzeit-)Ausbildungen an. Die erfolgreiche Arbeit aus früheren Projekten zur Förderung von Teilzeitausbildungen für junge Frauen hatte gezeigt, dass durch eine kontinuierliche und individuelle Beratungsarbeit Abbrüche häufig vermeidbar sind und Auszubildende trotz Doppelbelastungen durchweg gute Ausbildungsabschlüsse vorweisen können.

Ausbildungsabbrüche:

- 2011 wurden im Bundesgebiet 149.760 Ausbildungsverhältnisse gelöst. Etwa 2/3 der Vertragslösungen erfolgten bereits im ersten Ausbildungsjahr. Aber auch im 2. Ausbildungsjahr besteht Beratungsbedarf, damit aus einer Vertragslösung nicht zugleich ein Abbruch der Ausbildung wird (vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, BiBB).

Die Methoden

Beratung von Betrieben

Betriebe nutzten die Beratungsangebote von FAIR mit zwei unterscheidbaren Zielrichtungen.

Die überwiegende Zahl der Unternehmen wandten sich an FAIR, um den Ausgleich zwischen betrieblicher Anforderung und aktueller Lebenssituation einzelner Beschäftigter zu verbessern **(Situativer Ansatz)**.

Zahlreiche Betriebe entwickelten mit FAIR darüberhinaus Strategien, um durch eine demographiefeste Personalpolitik den absehbaren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern **(Strategischer Ansatz)**.

Der Beratungsprozess

1. Kontakt

- Persönliche Wertschätzung
- Akzeptanz für unterschiedliche Interessenlagen

2. Bestandsaufnahme

- Befragung
- Demographieanalyse
- anonymisierte Mitarbeiterbefragung

3. Handlungsempfehlung

- Entlastungsangebote für Beschäftigte
- Förderung betrieblicher Kommunikation und Außendarstellung
- Weiterentwicklung familienorientierter Werthaltungen und lebendiger Unternehmenskultur

4. Umsetzung

- Konzentration auf wenige gezielte Maßnahmen
- Planung konkreter Handlungsschritte
- Umsetzung
- Wirkungsanalyse

INTERVIEW

mit **Silvia Wesselmeier**
Bereichsleiterin der Stationären Einrichtungen
Sander Pflege GmbH, Emsdetten

FAIR: Frau Wesselmeier, als Sie Kontakt mit FAIR aufnahmen, waren Sie bei Sander Pflege bereits intensiv um ein betriebliches Gesundheitsmanagement bemüht. Was war Anlass für Sie, zusätzlich einen weiteren Beratungsprozess zu starten?

Wesselmeier: Bei uns in der Pflegebranche ist der Fachkräftemangel schon seit Jahren angekommen. Qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden ist in der Pflegebranche aufgrund von Schichtarbeit sowie körperlichen und emotionalen Arbeitsbelastungen ein zunehmende Herausforderung. Um unseren Bewohnern ein menschenwürdiges Altern zu ermöglichen, müssen wir zu allererst dafür sorgen, dass auch unsere Beschäftigten eine Arbeitssituation vorfinden, die es ihnen ermöglicht, auf die Bedürfnisse unserer Bewohner einzugehen. Dazu bedarf es neben Angeboten für ein gesundes Arbeiten auch einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

FAIR: Wie hat FAIR Sie bei der Konkretisierung der Bedarfe unterstützt? Wie sind Sie vorgegangen?

Wesselmeier: Nach einem ersten Vorgespräch haben wir mit FAIR eine systematische Bestandserhebung unserer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Wir waren überrascht, was wir schon alles anbieten, ohne dass es uns so bewusst war. Darüberhinaus sind wir bei der Bestandsaufnahme auf viele einfache Maßnahmen gestoßen, die wir sofort umsetzen konnten. Unmittelbar nach dem Gespräch haben wir z.B. die Stelle einer familienfreundlichen Zwischenschicht ausgeschrieben. In einer Mitarbeiterveranstaltung haben wir das Projekt FAIR vorgestellt und eine Bedarfsabfrage unter unseren Mitarbeitern durchgeführt. Neben individuellen Coachingbedarfen ergaben sich hieraus konkrete Wünsche für Weiterbildungsangebote.

FAIR: Was konnten Sie bereits umsetzen? Welche weiteren Optimierungschancen zur Verbesserung sehen Sie in ihrem Unternehmen?

Wesselmeier: Zusammen mit FAIR haben wir eine Netzwerkveranstaltung zum Thema Lebensarbeitszeitkonten in unserem Haus umgesetzt. Häufen sich bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Anfragen nach Schichttausch oder kurzfristiger Freistellung, ist das Anlass für uns, nachzufragen. Nicht selten steckt hinter diesen Anfragen ein persönliches Dilemma: Einerseits der Wunsch nach Reduktion der Arbeitszeit, um familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben gerecht zu werden, andererseits die persönlichen Einkommensanforderungen zur Deckung des täglichen Bedarfs. Lebensarbeitszeitkonten versprechen ein höheres Maß an biographischer Flexibilität und eine zusätzliche Absicherung für die Rente. Derzeit prüfen wir, ob wir solch ein Angebot für unsere Mitarbeiter zur Verfügung stellen können.

FAIR: Was planen Sie für die weitere Zukunft?

Wesselmeier: Viele unserer Beschäftigten signalisieren uns, dass sie gerne mehr arbeiten würden, wenn sie eine geeignete Betreuung für ihre Kinder hätten. Die etablierten Regelangebote für Kinder im Kindergarten und Schulalter sind wenig flexibel und passen kaum zu den Arbeitszeiten im Schichtbetrieb. Hier loten wir aktuell die Möglichkeit eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots für unsere Beschäftigten aus. Ein geplantes Wiedereinsteigerinnenprogramm mit bedarfsorientierten Qualifizierungsmodulen soll außerdem die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern und gleichzeitig die Qualität der Pflege sichern.

Sander Pflege GmbH

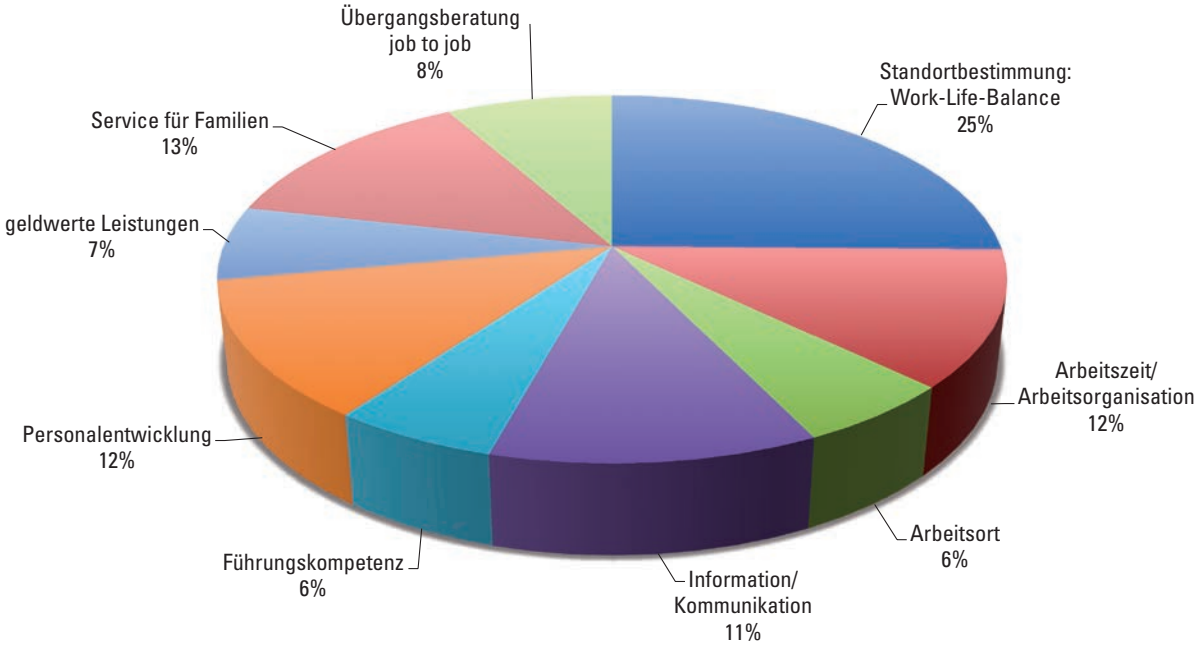
Beratung und Coaching von beschäftigten Frauen

Beratungs- und Coachinganlässe der beschäftigten Frauen ergaben sich aus der persönlichen Lebenssituation:

- Beschäftigte Frauen suchten Unterstützung aufgrund von Konflikten am Arbeitsplatz und/oder Veränderungen in der persönlichen Situation wie Schwangerschaft, Wiedereinstieg, Trennungen, Pflege von Angehörigen.
- Auszubildende wandten sich an FAIR, um eine flankierende Begleitung zu erhalten. Besonders der Übergang nach Ausbildungsabschluss in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis war Anlass für intensive Beratungsleistungen.
- Aus dem Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz ergaben sich weitere Coachinganlässe.

Die Phasen des Coachingprozesses unterschieden sich formal wenig von den Phasen der Unternehmensberatung. Der Unterstützungsbedarf in der Umsetzungsphase fiel jedoch deutlich höher aus.

Beratungsthemen beschäftige Frauen



INTERVIEW

mit **Carola Römer** (l.) und **Sandra Rieksmeier** (r.), pädagogische Mitabeiterinnen im Projekt FAIR, GEBA mbH, Münster

GEBA: Frau Römer, wie haben Sie auf die Beratungsmöglichkeiten in ihrem Projekt aufmerksam gemacht? Was war Anlass für beschäftigte Frauen, den Kontakt mit Ihnen aufzunehmen?

Römer: Anfangs wandten sich vor allem Frauen an uns, die die GEBA bereits aus Vorbereitungskursen für eine Ausbildung kannten. Später sprachen uns auch Frauen an, die durch gezielte Information und Weiterbildung in Unternehmen auf uns aufmerksam wurden. Dafür war es jedoch zunächst wichtig, das Vertrauen der Unternehmen zu gewinnen. Viele Unternehmen signalisierten uns die Sorge vor internen Konflikten und Unruhe in der Belegschaft.

GEBA: Das Projekt unterstützte ja gezielt bei Problemlagen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zu welchem Zeitpunkt kontaktierten die Frauen das Projekt? Bereits wenn sich Engpässe abzeichneten oder erst, wenn es zu echten Konflikten kam?

Rieksmeier: Frauen, die bereits Beratungserfahrungen mit der GEBA hatten, holten sich bereits zu einem frühen Zeitpunkt Unterstützung. Das erklärt auch die geringen Abbruchzahlen und guten Ausbildungsabschlüsse. Je früher eine Beratung ansetzt, um so eher können Störungen und Konflikte vermieden werden. Frauen, die uns über ihren Arbeitgeber kennengelernt haben, hatten häufiger den Anspruch, allein zurecht zu kommen. Nicht selten sprach uns zuerst der Arbeitgeber an, ob wir im jeweils konkreten Fall unterstützen könnten. Das geht natürlich nur, wenn die Frau diese Unterstützung auch wünscht.

GEBA: Schildern Sie uns doch einmal exemplarisch einen Fall aus Ihrer Praxis.

Römer: Da fallen mir spontan Frau E. und Frau W. ein. Beide wandten sich etwa zeitgleich und unabhängig voneinander an uns. Beide waren beim gleichen Arbeitgeber im Schichtdienst tätig. Beide hatten das Problem, an den Schichtwochenenden ihre Kinder zu betreuen. Da war es naheliegend, beide miteinander in Kontakt zu bringen, damit sie sich gegenseitig unterstützen. Am Ende konnte das Betreuungsproblem gelöst werden, weil der Arbeitgeber sich bereit erklärte, die Dienstpläne aufeinander abzustimmen. Das Beispiel zeigt, dass Lösungen nicht immer teuer oder kompliziert sein müssen. Mit Kommunikation und gutem Willen kommt man bereits ein gutes Stück weiter.

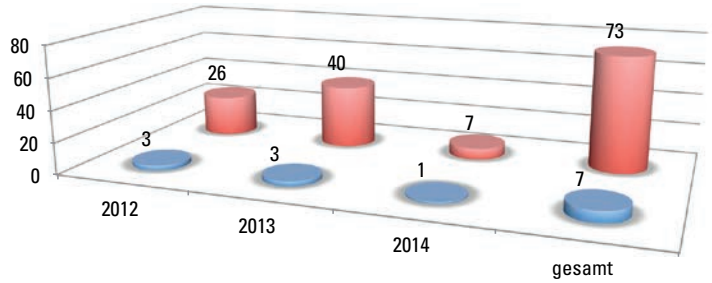
GEBA: Das klingt, als wären viele Probleme hausgemacht. Frau Rieksmeier, liegt das Problem tatsächlich allein in mangelnder Kommunikation und fehlendem gutem Willen?

Rieksmeier: Sicher, Kommunikation und guter Wille auf allen Seiten sind ein guter Anfang. Aber ohne den Ausbau öffentlicher und betrieblicher Betreuungsangebote wird es nicht gehen. Das gilt für die Kinderbetreuung, zunehmend aber auch für die Angehörigenpflege.

Weiterbildung

Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit von FAIR bildeten Weiterbildungsangebote sowohl für Unternehmen und als auch für beschäftigte Frauen.

Weiterbildung: Unternehmen



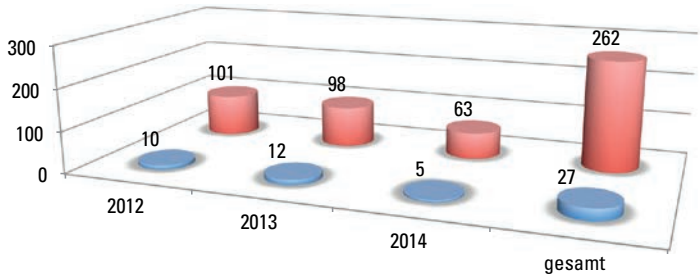
	2012	2013	2014	gesamt
Anzahl Weiterbildungen	3	3	1	7
Anzahl Teilnehmer/innen	26	40	7	73

Für **Unternehmen** wurden im Projektzeitraum sieben Weiterbildungen im Rahmen von Netzwerkveranstaltungen umgesetzt. Themenschwerpunkte hier waren:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Lebensarbeitszeitkonten
- Familienorientierte Entgelte
- Modelle betrieblicher Kinderbetreuung
- Berufliche (Re-)Qualifizierung nach der Familienphase

Insgesamt nahmen 73 Führungskräfte und Arbeitnehmer/innenvertreter an den Weiterbildungen teil.

Weiterbildung: Beschäftigte Frauen



	2012	2013	2014	gesamt
Anzahl Weiterbildungen	10	12	5	27
Anzahl Teilnehmerinnen	101	98	63	262

Für **Beschäftigte** wurden im Projektzeitraum 27 Weiterbildungen umgesetzt:

Themenschwerpunkte der Weiterbildungen für beschäftigte Frauen waren:

- Die persönliche Work-Life-Balance finden und halten
- Entlastungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Kinder- und Angehörigenbetreuung: Aufbau und Pflege von Betreuungsnetzwerken

Insgesamt wurden 262 Frauen mit den Weiterbildungsangeboten erreicht.

Öffentlichkeitsarbeit

FAIR-Fachtag: „Zeitfrage ist [k]eine Streitfrage!“

Maßgeblich zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit hat FAIR im Oktober 2012 mit einem Fachtag unter dem Titel: „Zeitfrage ist [k]eine Streitfrage!“ beigetragen. Ca. 80 Unternehmensvertreter und Multiplikatoren informierten sich in Expertenrunden zu folgenden Themen:

- Arbeitszeit: Arbeitszeitmodelle in der Ausbildung
- Betreuungszeit: Bedarfsgerechte Kinderbetreuung
- Pflegezeit: betriebliche Entlastungsangebote
- Zeit ist Geld: steuerliche Vorteile einer familienorientierter Personalpolitik

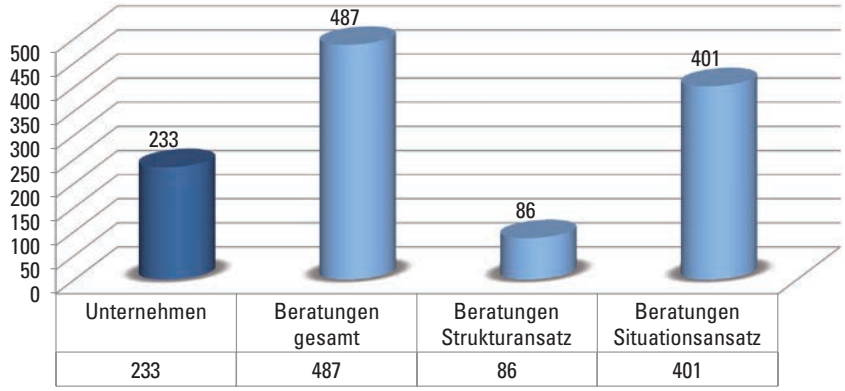
Unter www.fair-muenster.de sind Angebote, News und weiterführende Informationen des Projekts online gestellt.

In Zahlen: Beratung von Unternehmen

FAIR hat im Projektzeitraum 233 Unternehmen angesprochen.

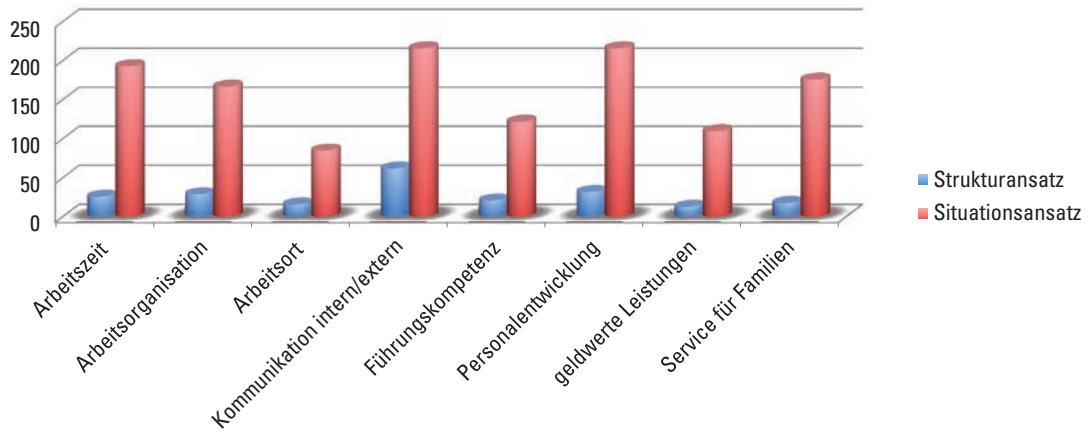
Von den 487 Beratungen bezogen sich 86 Beratungen auf eine strategische Ausrichtung des Unternehmens im demographischen Wandel. Aus einem akuten Beratungsanlass heraus wurden 401 Beratungen durchgeführt.

Beratungen Unternehmen



Der Schwerpunkt der Beratungen im Situationsansatz bezog sich auf konkrete Unterstützungsleistungen wie Arbeitszeitgestaltung, Personalentwicklung und Angebote zur Entlastung der Familiensituation. Im Strukturansatz wurden überwiegend Unterstützungsleistungen nachgefragt, um die familienorientierten Angebote in ihrer Darstellung nach innen und außen transparenter zu machen. Die häufig bereits sehr familienorientierten Unternehmen entwickelten Leitbilder und platzierten diese auf ihrer Homepage und für Mitarbeiter und Kunden gut sichtbar in ihrem Unternehmen. Bereits die interne Kommunikation im Zuge der Leitbildentwicklung löste einen breiten Austausch über den Stellenwert der Familie für das Unternehmen und die Beschäftigten aus. Wie eine öffentlichkeitswirksame Darstellung der familienorientierten Leistungen und Arbeitszeitmodelle durch Aktionen und im Internet gelingt, war darüberhinaus eine häufig gestellte Frage in der Beratung.

Beratungsthemen nach Beratungsansatz



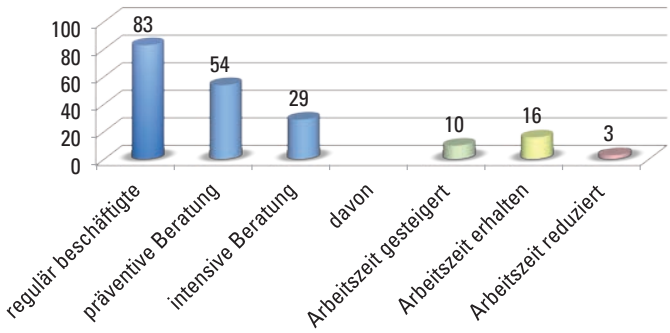
In Zahlen: Beratung beschäftigter Frauen

346 Frauen nahmen über FAIR einzeln oder kombiniert die Module Beratung, Coaching oder Weiterbildung in Anspruch.

83 Frauen in regulären Arbeitsverhältnissen wurden speziell zur Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und zum Ausgleich ihrer individuellen Work-Life-Balance gecoacht.

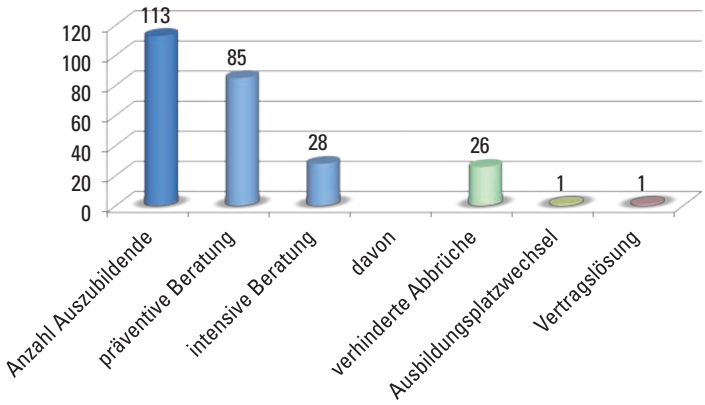
54 Frauen nahmen dieses Angebot als präventive Unterstützung war und informierten sich über die Vielfalt der Angebote und (unternehmensinternen) Möglichkeiten zum Erhalt der eigene Arbeitszufriedenheit/-fähigkeit. 29 Frauen erstellten zusammen mit ihrem Coach einen individuellen Trainings- und Beratungsplan. Neben dem Aufbau und der Pflege von Betreuungsnetzwerken wurde die Arbeitsorganisation sowie die Arbeitsverteilung in der Familie thematisiert. Durch einen neuen Blick auf die eigene Situation und Leistung konnten kommunikative Kompetenzen erweitert und so effektiver gestaltet werden. Viele der Frauen gaben bereits nach wenigen Coachingterminen an, mit sich, ihren Familien und der eigenen Arbeitssituation zufriedener zu sein. In 10 Fällen konnte die Arbeitszeit erhöht werden.

Beratung und Arbeitszeitentwicklung regulär beschäftigte Frauen



113 Frauen befanden sich in einem Ausbildungsverhältnis, überwiegend in Teilzeit. Während bei den meisten eine präventive Beratung für die erfolgreiche Weiterführung der Ausbildung ausreichend war, gelang es FAIR in 26 Fällen, durch eine intensive Unterstützung den Abbruch einer Ausbildung zu verhindern. In zwei Fällen kam es dennoch zu vorzeitigen Vertragslösungen, wobei in einem Fall ein Ausbildungsplatzwechsel gelang.

Beratung und verhinderte Abbrüche Auszubildende



II. Lebenssituationen

Beruf und Familie – von der Ausbildung bis zur Rente!

Immer wieder und immer wieder anders stellt sich in jeder neuen Lebensphase die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Pauschale Antworten darauf gibt es nicht. Vielfältige Lebens- und Familienmodelle lassen sich am besten mit individuellen und passgenauen Angeboten beantworten. Genau darin liegt die Stärke und die Chance der klein- und mittelständischen Betriebe im Münsterland.

Konkrete Fallbeschreibungen, bewährte Beispiele aus den Unternehmen und ergänzende Informationen zum Weiterlesen unterstützen dabei, praxistaugliche Lösungen zu finden.

Bitte einsteigen – gerne mit Kind!

Die Eintrittskarte in den qualifizierten Arbeitsmarkt ist eine fundierte Berufsausbildung. Für junge Frauen mit Kind ist das eine schwierige Situation: Zeit und Geld sind in der Ausbildung besonders knapp.

PRAXISBEISPIEL

Suche: Flexiblen Arbeitsplatz mit Homeoffice

Als Frau H. sich an FAIR wandte, freute sie sich, denn sie stand unmittelbar vor ihrem Ausbildungsabschluss als Bauzeichnerin. Die GEBA unterstützte sie als Alleinerziehende damals, eine Ausbildung in Teilzeit aufzunehmen.

In der Zwischenzeit hatte sich das Verhältnis zum Vater ihrer Tochter gebessert und beide wollen nun gemeinsam für ihre Tochter sorgen. Frau H. wandte sich daher mit dem Anliegen an FAIR, einen Arbeitsplatz in räumlicher Nähe zum Kindesvater zu finden.

Frau H. machte sich zunächst daran, ihre Bewerbungsunterlagen zu überarbeiten. Neben ihrem zu erwartenden guten Abschluss der Teilzeitausbildung wies sie ausdrücklich auf das krisensichere Betreuungsnetzwerk Kita, Vater, Schwiegermutter hin. Flexibler Arbeitseinsatz in Kombination mit Homeoffice – das geht auch mit Kind. Mit ihren Unterlagen sprach sie gezielt Unternehmen an, die an Wettbewerben oder Zertifizierungen als familienorientierter Arbeitgeber teilgenommen hatten oder deren Homepage auf besonderes Engagement bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinwies. Nach einigen Fehlschlägen bekam sie auf einer regionalen Fachmesse den entscheidenden Tipp.

Eine Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit für Menschen mit Kindern ist für Betriebe durchaus attraktiv! Auch wenn sie statt 40 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit z. B. nur 30 Stunden zur Verfügung stehen, abzüglich der Berufsschulzeiten!

In den 16 Jahren meiner Selbständigkeit habe ich es immer wieder erlebt, dass sich Beschäftigte mit solchen eingeschränkten Zeitressourcen besonders einbringen und höchst engagiert sind. Knappere Zeiten bedeuten keineswegs weniger Leistung. Sie können durchaus zu höherer, zielgerichteter Effektivität führen. Mal ganz davon abgesehen, dass Menschen mit Kindern auf eine ganz andere Lebenserfahrung zurückgreifen, verantwortungsbewusst agieren und sich der Bedeutung und der Vorteile einer fundierten Ausbildung sehr bewusst sind.

Von den unternehmerisch-betriebswirtschaftlichen Aspekten einmal abgesehen, ist es mir ein Anliegen, gerade Frauen auf ihrem individuellen Berufsweg zu fördern, damit sie trotz Kinderbetreuung ihren Lebensweg finanziell unabhängig und selbstbestimmt gestalten können.

CAD-Service für Architekten

Elke Hegemann
Hegemann CAD Zeichenbüro für Architekten

SACHINFO: BERUFSEINSTIEG

- Eine qualifizierte Berufsausbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die dauerhafte Existenzsicherung und Integration in den Arbeitsmarkt.
- Welcher Beruf zu den eigenen Stärken und Wünschen, aber auch zur Lebenssituation passt, ist eine häufige und nicht immer einfach zu beantwortende Frage. Der *Berufswahlpass NRW* unterstützt junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf.
  www.bwp-nrw.de
- Vor allem junge Frauen mit Kind haben es oftmals schwer, eine reguläre Ausbildung zu realisieren.
  Seit 2005 bietet das Berufsbildungsgesetz im § 8 die gesetzliche Grundlage für eine Ausbildung in Teilzeit.
- Für junge Frauen mit Kind, die sich für eine Teilzeitausbildung interessieren, hat das Land NRW das Programm *„Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP)* aufgelegt.
  Hier erhalten die Teilnehmer/innen umfassende Unterstützung bei der Berufsorientierung, Unternehmensansprache, finanziellen Fragen und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
  www.muensterland-wirtschaft.de
  Stichwort: Brücken bauen in den Beruf
- Für Unternehmen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem Internetportal *„Jobstarter – für die Zukunft ausbilden“* umfassende Informationen zur Verfügung gestellt.
  „VerA – Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung“ ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen oder daran denken, ihre Lehre abzubrechen.
  www.jobstarter.de

BROSCHÜREN

Ausbildung in Teilzeit - ein Gewinn für alle

Die Broschüre zeigt Herausforderungen auf und schildert praktikable Lösungswege.
www.bmbf.de
Stichwort: Service: Publikationen/ Titelsuche: Teilzeit

Ausbildung in Teilzeit – alles andere als eine halbe Sache

Gibt Hinweise zu Organisation, Finanzierung und Kinderbetreuung.
www.regionalagentur-meo.de
Stichwort: Familie und Beruf/ MEO-Bündnis Teilzeitberufsausbildung/ Downloads: Leitfaden Teilzeitausbildung

Ausbildung in Teilzeit - Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick

Diese Broschüre gibt einen guten Überblick über Finanzierungsmöglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit.
www.bmbf.de
Stichwort: Service: Publikationen/ Titelsuche: Teilzeit

Schwangerschaft – wenn die Firma Nachwuchs kriegt

Die Entscheidung für ein Kind ist ein sehr privater Moment im Leben einer Frau. Sie bringt jedoch berufliche Fragen mit sich, auf die Frauen und Arbeitgeber am besten gemeinsam eine Antwort finden müssen.

Haar & Design

Wir verdeutlichen unseren Mitarbeiterinnen bereits während der Schwangerschaft, welche Auswirkungen eine lange Auszeit durch eine mehrjährige Elternzeit hat. Darüber sind sie sich häufig selbst nicht im Klaren. Unsere Aufklärung hat dazu geführt, dass sich die reinen Familienphasen deutlich verkürzt haben. Schon nach relativ kurzer Zeit kehren sie zunächst mit wenigen Stunden an ihren Arbeitsplatz bei uns zurück und bauen das Stundenvolumen stetig aus. Selbstverständlich sind unsere Elternzeitlerinnen während ihrer Auszeit bei unseren Weiterbildungsangeboten dabei und das Kontakthalten ist durch ihre häufigen Besuche im Salon selbstverständlich.

Tanja Piontek
Haar & Design Wahlbrink e.K.,
Ibbenbüren

PRAXISBEISPIEL

Erstens kommt es anders und...

Als Frau S. mit Beginn ihres 3. Ausbildungsjahres schwanger wurde, war sie geschockt. Ratlos wandte sie sich an die GEBA, die ihr schon bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz geholfen hatte.

Frau S. hatte Angst, dass sie nach ihrer Krankheit damals nun schon zum zweiten Mal ihre Ausbildung abbrechen müsste. Sie schämte sich, mit ihrer Ausbildungsleiterin darüber zu sprechen, die ihr diese zweite Chance gegeben hatte, als sie selbst schon nicht mehr daran glaubte.

FAIR überzeugte sie, dass sie umgehend ihre Chefin informieren müsse, um ihr Kind nicht durch den Umgang mit Chemikalien und durch schweres Heben im Vorratslager des Salons zu gefährden. Ihre Chefin zeigte Verständnis.

Nach vielen Gesprächen u.a. mit dem Ausbildungsberater der Kammer, der Agentur für Arbeit und dem Jugendamt entschloss sich Frau S., auch im Mutterschutz weiter die Schule zu besuchen und sich auf den regulären Prüfungstermin vorzubereiten. Nach der vorzeitigen Geburt ihres Sohnes ging sie zunächst in Elternzeit, um ihre Ausbildung dann später in Teilzeit abzuschließen.

SACHINFO: SCHWANGERSCHAFT

- Frauen und Unternehmen finden umfassende Informationen zu Elterngeld, Elternzeit und Wiedereinstieg unter:
  www.wiedereinstieg.nrw.de

- Unter Berücksichtigung der besonderen Schutzbestimmungen für Schwangere kann die Schwangere ihre Ausbildung wie geplant fortsetzen. Lediglich Arbeiten, die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden können, dürfen nicht mehr ausgeübt werden. Informationen hierzu finden Beschäftige und Unternehmen unter:
  www.gesetze-im-internet.de/muschg/index
  www.arbeitsschutz.nrw.de/themenfelder/mutterschutz/

- Auch in der Zeit des Mutterschutzes können Auszubildende die Berufsschule besuchen oder eine Prüfung abgelegen. Nicht nur ein reguläres Arbeitsverhältnis, auch eine Ausbildung kann durch eine Elternzeit unterbrochen werden. Der Ausbildungsvertrag ruht in dieser Zeit und kann nach der Elternzeit fortgesetzt werden.

  Auszubildende finden hilfreiche Informationen rund um eine Schwangerschaft in der Ausbildung bei ver.di:
  ausbildung.info/mutterschutz

- Kann die Ausbildung nach der Geburt nicht in Vollzeit fortgesetzt werden, so besteht die Möglichkeit der Umwandlung in eine Teilzeitausbildung. Die reguläre Ausbildungszeit muss sich bei einer Teilzeitausbildung nicht zwangsläufig verlängern.
  Unternehmen erhalten Unterstützung bei den zuständigen Kammern.

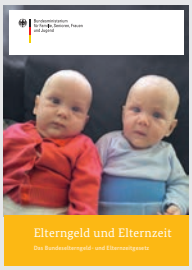
- Mit einem Kind ändern sich auf lange Sicht die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese sind je nach Lebenssituation und -phase unterschiedlich. Gute Beispiele, wie der Berufsweg mit Kind auch langfristig gelingen kann, finden sich in Portalen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Bundes und des Landes NRW:
  www.erfolgsfaktor-familie.de
  www.familieundberuf.nrw.de

BROSCHÜREN

So sag ich's meinem Vorgesetzten
Elternzeit, Wiedereinsteig und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren

Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich auf das Personalgespräch vorbereiten, um Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen/ Suche: Titeleingabe

Ausbildung, schwanger – und jetzt?
Auszubildende erhalten Informationen u.a. über die Rechte von Schwangeren und jungen Müttern in der Ausbildung und im Betrieb.
www.dgb.de/
Suche: Titeleingabe/ Stichwort: Downloads



Elterngeld und Elternzeit
Informationen über gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit für Geburten bis 31.12.2012
www.bmfsfj.de/
Stichwort: Service/ Publikationen/ Suche: Titelsuche

Änderungen für Geburten ab 2013
Stichwort: Familie/Leistungen und Förderungen/ Das Elterngeld

Mit Lebenserfahrung und neuem Schwung

Der erfolgreiche Wiedereinstieg beginnt bereits mit dem Ausstieg. Mit guten Absprachen und gemeinsamer Zielplanung können Verdienstausfälle und Personalkosten sowohl für Beschäftige als auch für Unternehmen gering gehalten werden.

PRAXISBEISPIEL:

Rückkehr in die Bank

Frau O. wollte als gelernte Bankkauffrau nach der Geburt ihrer beiden Kinder (3 und 5 Jahre) wieder anfangen zu arbeiten. Vor der Familienpause war sie Filialleiterin einer Zweigstelle im Kreis Steinfurt. Damals war sie nie pünktlich nach Hause gekommen und selbst am Wochenende hatte sie oft noch zu Hause gearbeitet. Mit Familie kam das für sie nicht mehr in Frage.

Für die Bank ist Frau O. kein Einzelfall. Zusammen mit FAIR wurde ein Wiedereinstiegsprogramm für qualifizierte Mitarbeiterinnen wie Frau O. entwickelt. Ein Rückkehrgespräch schaffte Klarheit über den fachlichen Kenntnisstand von Frau O. und ihre Wünsche bezüglich Arbeitszeiten und Einsatzgebiet. Ein individuell abgestimmter 4-wöchiger Rückkehrplan sah vor, dass Frau O. alle relevanten Stationen ihres künftigen Arbeitsplatzes durchlief. In fachlichen Kompaktschulungen frischte sie ihre Bankkenntnisse auf und eignete sich relevante Neuerungen an. Um in die Beratungspraxis zurückzufinden, hospitierte sie bei Kollegen und trainierte verschiedene Beratungsansätze in der Schulungsabteilung.

Zeitgleich wurde mit Frau O. ein stufenweiser Wiedereinstieg vereinbart. Sie startete zunächst mit 12 Stunden an zwei Vormittagen und steigert sich zum Ende des Rückkehrjahres auf eine Arbeitszeit von 30 Stunden. Die vollzeitnahe Beschäftigung entspricht dem Wunsch von Frau O. und wurde ihr durch einen frei werdenden Belegplatz der Bank in der nahegelegenen Kindertagesstätte ermöglicht.

AUGEN KLINIK AHAUS

Der Beruf „Medizinische Fachangestellte“ gehört immer noch zu den klassischen Frauenberufen. Dass unsere Mitarbeiterinnen uns teilweise über Jahrzehnte die Treue halten, liegt sicherlich auch an unserer familienfreundlichen Einstellung.

Für Dr. Ralf Gerl, der selbst vier Kinder hat, war es immer selbstverständlich, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen. Man kann wirklich sagen, dass er auch in diesem Bereich, seit Gründung seiner ersten Praxis vor genau 40 Jahren, ein Vorreiter war.

Konkrete Maßnahmen sind seit vielen Jahren Einladungen zu unseren Fortbildungen und zur Weihnachtsfeier auch während der Familienphase. So bleibt der Kontakt zu den Kollegen bestehen und wir wissen um die Motivation, wann und wie ein Wiedereinstieg gewünscht wird.

Viele kommen nach einem Jahr schon wieder zurück und steigen Teilzeit, manchmal nur für einen Tag in der Woche, wieder ein. Alleine dies stellt sicher, dass das Fachwissen erhalten und immer up-to-date bleibt.

SACHINFO: WIEDEREINSTIEG

- Je länger der Ausstieg, desto höher die Kosten. Das gilt für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmerinnen gleichermaßen. Warum der frühe Wiedereinstieg für Frauen und Unternehmen sinnvoll ist und wie er gelingen kann, hierüber informieren Bund und NRW unter:
  www.perspektive-wiedereinstieg.de
  www.wiedereinstieg.nrw.de
- Der erfolgreiche Wiedereinstieg beginnt mit der Ausstiegsplanung. Durch einen offenen Austausch von Wünschen und Erwartungen im Vorfeld lassen sich ungewünschte Auszeiten und Verdienstausfälle vermeiden. Eine gezielte Kontaktpflege durch Einladung zu Unternehmensveranstaltungen und Weiterbildungen sowie gezielte Information über fachliche und strukturelle Veränderungen im Unternehmen erhalten ein Gefühl der Verbundenheit und mindern Qualifikationsverluste.
- Neben Angeboten zur (Re-)Qualifizierung sind es vor allem betriebliche Angebote zur Randzeiten- und Ferienbetreuung sowie die Übernahme von Betreuungs- und Qualifizierungskosten, die den Wiedereinstieg erleichtern.
- Familienorientierte Arbeitszeitmodelle erleichtern die Rückkehr in eine vollzeitnahe Beschäftigung.
- Gute Beispiele finden sich in den Broschüren unter:
  www.erfolgsfaktor-familie.de

Als Beispiel kann auch unsere Geschäftsführerin Marianne Busch genannt werde. Frau Busch ist seit 35 Jahren im Unternehmen tätig und hat während dieser Zeit zwei Kinder großgezogen. Teilzeitarbeit, Weiterbildung und Kindererziehung konnte sie durch flexible Arbeitszeiten sehr gut unter einen Hut bringen.

Sabine Finkmann, Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen
Personalmanagement & Controlling, Augenklinik Ahaus

BROSCHÜREN

Das Dschungelbuch.
Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen.

Eine gute Orientierung zu rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen.
www.vbm-online.de
Stichwort: Service: VBM Dschungelbuch

Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern: Ein Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte

Informationen zur Planung und Gestaltung des Wiedereinstiegs: vor/ während/ nach der Familienzeit.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen/ Suche: Titeleingabe

Beruflichen Aus- und Wiedereinstieg strukturiert gestalten
Handlungsleitfaden für Unternehmen

Die Wirtschaftsförderung für den Kreis Unna gibt Hinweise für den strukturierten Wiedereinsteig und stellt nützliche Checklisten zur Verfügung.
www.wiedereinstieg.nrw.de
Stichwort: Im Blickpunkt/ Wiedereinstieg nach der Elternzeit/ Lektüretipp

Veränderungen? Normal – wie das Leben.

Kein Einzelfall: Ist die Kinderbetreuung gerade geregelt und der Wiedereinstieg geschafft, da wird durch Krankheit, Umzug oder Trennung alles wieder über den Haufen geworfen. Veränderungen gehören zum Leben, erst recht zu einem Leben mit Kind.

PRAXISBEISPIEL

Wenn die Schwiegermutter ausfällt...

Ein halbes Jahr zuvor hatte Frau S. nach der Elternzeit als Verwaltungsangestellte wieder im Unternehmen angefangen. Ihr Sohn besuchte die örtliche Kita täglich bis 13 Uhr. Bedingung des Arbeitgebers bei der Stellenbesetzung war, dass Frau S. an mindestens zwei Nachmittagen den Empfang bis 17 Uhr besetzen sollte. Um das zu ermöglichen, übernahm an diesen Nachmittagen die Schwiegermutter die Betreuung.

Nach einem Arztbesuch teilte die Schwiegermutter überraschend mit, dass sie die Betreuung des Sohnes künftig nicht mehr leisten könne.

FAIR unterstütze Frau S. bei einer raschen Lösung für ihre Betreuungslücke. Kitaleitung und Jugendamt konnten ihr im laufenden Kitajahr keine Hoffnung auf eine Ausweitung der Betreuungszeiten machen. Lediglich bei der Suche nach einer geeigneten Tagemutter wurde ihr Hilfe angeboten. Zusätzlich schaltete Frau S. Suchanzeigen in örtlichen Foren und regionaler Tagespresse. Durch den Kontakt zum Verein der Tageseltern schließlich gelang es ihr, eine Tagesmutter zu finden, die an zwei Nachmittagen ihren Sohn von der Kita abholen konnte.

Ihr Arbeitgeber war froh, dass Sie so schnell eine Lösung finden konnte. Dass dazu ein langer Nachmittag von Montag auf Dienstag verlegt werden musste, ließ sich betriebsintern organisieren. Statt der anstehenden Gehalterhöhung wurde ihr auf Hinweis von FAIR die Übernahme der Kinderbetreuungskosten angeboten. Da Frau S. dadurch keine Abzüge hat, bleiben ihr so im Monat etwa 50 € mehr

Unser Team ist in einem Alter, in dem das Thema „Kinderbetreuung“ immer aktueller wird. Wir haben deshalb entschieden, dass wir unsere Beschäftigten zukünftig bei der Betreuung ihres Nachwuchses aktiv unterstützen werden. Eine gerade hier im Gewerbegebiet eröffnete Kindertagesstätte ermöglicht uns und den anderen Betrieben hier in der Nähe, Betreuungsplätze für die Mitarbeiterkinder zu sichern. Für uns ist das Angebot interessant, weil wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit eine Vollzeitarbeit bzw. ein vollzeitnahes Arbeiten ermöglichen. Eine Notfallbetreuung der Mitarbeiterkinder im Betrieb oder eine Betreuung durch die Familienangehörigen unserer Beschäftigten haben wir bereits vor Jahrzehnten realisiert. Wir wollen heute neue Wege gehen, um den veränderten Familienkonstellationen unserer Beschäftigten Rechnung zu tragen: Ehetrennungen und die Pflege von Angehörigen sind Themen, vor denen wir unsere Augen nicht verschließen können.

Katharina Schaffstein
Junior-Chefin in der Herber & Petzel
Gebäudetechnik GmbH & Co. KG, Münster

HERBER & PETZEL

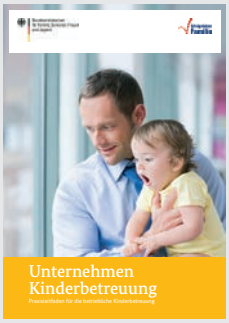
SACHINFO: VERÄNDERTE BETREUUNGSSITUATION

- Veränderungen in der Betreuungssituation können ganz verschiedene Gründe haben. Neben privaten Gründen können auch berufliche Veränderungen zu neuen Betreuungsbedarfen führen.
  Bei Veränderungen in der Familienkonstellation stehen häufig nicht nur Betreuungsfragen im Raum. Einen umfassenden Überblick zu Familienleistungen, Unterstützungsangeboten und rechtlichen Regelungen gibt der *Familienwegweiser* des Familienministeriums.
  www.familien-wegweiser.de
- Alleinerziehende stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor besondere Herausforderungen. Der bundesweite *Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV e.V.)* und der *Arbeitskreis Alleinerziehende* steht in Münster mit fachlicher Beratung zur Seite.
  www.vamv-muenster.de
  www.alleinerziehende-muenster.de
- Erster Ansprechpartner bei der Organisation der Kinderbetreuung ist das örtliche Jugendamt.
- Unternehmen entlasten ihre Mitarbeiter durch die Übernahme von Betreuungskosten und die Organisation von betrieblichen Betreuungsangeboten. Unter dem Stichwort betriebliche Kinderbetreuung bietet *Erfolgsfaktor Familie* mit dem Förderlotsen den Unternehmen in wenigen Minuten eine Orientierung über die geeignete betriebliche Betreuungsform.
  www.erfolgsfaktor-familie.de
- Regionale Familiendienstleister wie die *Familiengenossenschaft Münsterland eG.* oder *PME Familienservice GmbH* bieten Unternehmen in Kooperationsverträgen für ihre Mitarbeiter zusätzliche Notfallbetreuung oder haushaltsnahe Dienstleistungen an.
  www.zuverlaessig-und-fair.de
  www.familienservice.de

BROSCHÜREN

Alleinerziehend - Tipps und Informationen

Das Taschenbuch gibt Antwort auf Fragen wie: Wo bekomme ich finanzielle Unterstützung? Was sind meine Ansprüche? Welche Rechte hat mein Kind?
www.vamv.de
Stichwort: Publikationen



Unternehmen Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Neue Ideen und konkrete Arbeitshilfen für die Einführung von betrieblich unterstützten Betreuungsangeboten
www.erfolgsfaktor-familie.de
Stichwort: Wissen & Praxis/ Volltextsuche: Titeleingabe

Kindertagespflege: die familiennahe Alternative - Ein Leitfaden für Unternehmen

Die Broschüre gibt Anregungen, wie attraktive und bedarfsgerechte Betreuungsangebote der Kindertagespflege eingerichtet werden können.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen/ Suche: Titeleingabe

Gezielte Qualifizierung – die beste Investition

Neben der persönlichen Einstellung zum Beruf ist die regelmäßige Weiterbildung der wichtigste Faktor, um beruflich am Ball zu bleiben. Gezielte Weiterbildung ist eine Investition, die sich auszahlt: durch Zufriedenheit, Flexibilität und höheres Einkommen.

Unsere Teilnahme am FAM²Tec-Programm der FH Münster-Steinfurt und der dadurch bedingte Kontakt zu Studentinnen zeigt mir, dass insbesondere Frauen auf Grund einer zu erwartenden Familienphase Ängste um Karriere, finanzielle Einbrüche, Rente usw. haben.

Um unseren Mitarbeiterinnen den Druck zu nehmen, setzen wir auf eine wertschätzende Haltung, familienorientierte Arbeitszeiten und eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung.

Neben externen Lehrgängen bieten wir unseren Mitarbeitenden Fortbildungen direkt am Arbeitsplatz an: ein englischer Muttersprachler z.B. hilft beim Ausbau einer praxisbezogenen Sprachkompetenz. Mit unseren Bildungsangeboten wollen wir jedoch unsere Mitarbeitenden nicht nur als Arbeitskräfte ansprechen, sondern als ganze Person. Gemeinsame Aktivitäten im Bereich Sport oder Kultur wie ein Bücherabend in einer Telgter Buchhandlung werden ebenfalls gerne wahrgenommen.

Das mittlerweile seit Jahren etablierte Montagsfrühstück unserer Mitarbeiterinnen wird gerne wahrgenommen, auch von unseren Kolleginnen in Elternzeit. Neuigkeiten aus dem Unternehmen werden kommuniziert, es wird über allgemeine und fachliche Entwicklungen gesprochen, das Zugehörigkeitsgefühl wird positiv bestärkt.

Im Sinne der Nachhaltigkeit sind wir bemüht, unsere betrieblichen Abläufe den Bedürfnissen der Familie anzupassen – nicht umgekehrt!

Magdalena Münstermann
Mitglied der Geschäftsleitung
Bernd Münstermann GmbH & Co KG, Telgte

MÜNSTERMANN
WIR ENTWICKELN LÖSUNGEN

PRAXISBEISPIEL:

Weiterbildung: Bauphysik

Ein Statikbüro sucht qualifizierte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für den Bereich Bauphysik. Der Auftragsmarkt für Statikbüros ist eng. Viele Aufträge werden bereits ins Ausland verlagert. Lukrative Aufträge jedoch verlangen bauphysikalisches Expertenwissen, welches auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung steht.

Finanziell unterstützt durch den Bildungscheck NRW hat das Statikbüro ein internes Qualifizierungsprogramm gestartet, mit dem speziell auch weibliche Beschäftigte angesprochen werden.

Durch die Initiative konnte eine Mitarbeiterin gewonnen werden, die sich in speziellen Lehrgängen für den bauphysikalischen Bereich qualifizierte. Die Lehrgänge fanden jeweils an zwei Wochenenden im Monat statt. Dieses zusätzliche Engagement wurde ihr zu 50% als Arbeitszeit gut geschrieben. Mit der Weiterbildung sicherte Frau Z. nicht nur ihren Arbeitsplatz sowie den der Kollegen und Kolleginnen, sondern handelte für bauphysikalische Arbeiten zusätzlich einen erhöhten Stundensatz aus. Dieser wird ihr zusammen mit dem Freizeitausgleich auf ihr Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. So kann sie zugunsten ihrer Familie auch mal kürzer treten oder einen früheren Renteneintritt planen.

SACHINFO: WEITERBILDUNG

- Für Frauen sind Kinder meist Anlass, auf die berufliche Weiterbildung zu verzichten, für Männer hingegen sind Kinder eher zusätzlicher Anreiz, sich beruflich fortzubilden (vgl. BMFSFJ: Gender Datenreport).
- Berufliche Weiterbildung sichert nicht nur den eigenen Arbeitsplatz, sondern zahlt sich in vielen Fällen durch höhere Einkommen und flexiblere Arbeitsbedingungen aus.
- Welche Weiterbildung für die individuelle Situation die richtige ist, wo diese angeboten wird und wie sich die Weiterbildung finanzieren lässt, beantwortet das Informationsportal:
  www.weiterbildungsberatung-nrw.de
- Zur Förderung und Finanzierung stellen sowohl das Land NRW als auch der Bund Mittel bereit.
- Der *Bildungsscheck NRW* richtet sich sowohl an Beschäftigte, Berufsrückkehrende und Existenzgründer als auch an Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten.
  www.bildungsscheck.de
- Die *Bildungsprämie* richtet sich an Berufstätige mit einem Jahreseinkommen von max. 20.000 € (Alleinverdienst). Auch Beschäftigte im Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit können einen Prämiengutschein im Wert von max. 500 € erhalten.
  www.bildungspraemie.de
- Auch Unternehmen können sich weiterbilden. Das Förderprogramm *„unternehmensWert: Mensch“* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales richtet sich an klein- und mittelständische Betriebe. Regional verortete professionelle Fachberatungen ermitteln künftige personelle Anforderungen und unterstützen bei der Entwicklung maßgeschneiderter personalpolitischer Lösungen.
  www.unternehmens-wert-mensch.de

BROSCHÜREN

Förderprogramme berufliche Weiterbildung für Beschäftigte
Nordrhein-Westfalen & Bund

Übersicht über Vielfalt und Fördervoraussetzungen von Qualifizierungsprogrammen.
www.weiterbildungsberatung-nrw.de
Stichwort: Bürgerinnen-Bürger/Förderung: Übersichtstabelle

Familienbewusste Aus- und Weiterbildung

Die Broschüre stellt Informationen und weiterführenden Links und Literaturempfehlungen zur Aus- und Weiterbildung mit Familie zur Verfügung.
www.erfolgsfaktor-familie.de
Stichwort: Wissen und Praxis/ Stichwortsuche

Tragfähige Lösungen für Angehörige

Für 79 Prozent der Betroffenen lassen sich laut einer Umfrage der Bundesregierung Beruf und Pflege von Angehörigen nur schlecht vereinbaren. Noch immer ist die Pflege in Deutschland „weiblich". Von den 2,6 Mio Pflegebedürftigen werden ca. 2/3 zu Hause überwiegend von Frauen betreut.

PRAXISBEISPIEL:

Mitleid hilft mir nicht weiter...

Nach einer Informationsveranstaltung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wandte sich Frau F. (53 Jahre) an FAIR.

Ihr Mann sei vor einiger Zeit an Krebs erkrankt, und obwohl die Therapie anschlage, mache sie sich Sorgen um die Zukunft. Da sie nun allein für das Einkommen sorge und das Haus noch nicht abbezahlt sei, könne sie es sich nicht leisten, die Arbeitszeit zu reduzieren. Andererseits käme ihr Mann immer weniger allein zurecht und brauche Unterstützung.

In der Firma möchte sie nicht sagen, wie krank ihr Mann ist, aus Sorgen um ihren Arbeitsplatz und weil sie die vielen gut gemeinten Ratschläge nicht ertragen kann. Andererseits wunderte sich das Team schon, warum sie sich immer mehr zurückziehe und nicht mehr bereit sei, Dienste kurzfristig zu tauschen oder bei Krankheitsfällen einzuspringen.

FAIR machte für Sie und ihren Mann einen Beratungstermin beim örtlichen Pflegestützpunkt aus. Neben Informationen über Entlastungsangebote für die aktuelle Situation wurden Szenarien für den weiteren Pflegeverlauf entworfen. Durch die Erteilung einer Betreuungsvollmacht und eine Patientenverfügung konnten vorbeugend bereits einige Fragen der Pflege geklärt werden. In einem Gespräch mit der Bank verschafften sie sich zusätzliche Klarheit über die Finanzierung im Pflegefall. Erst mit diesen Informationen suchte Frau F. das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten. Neben der vertraulichen Behandlung und einer Berücksichtigung der Pflegesituation im Dienstplan wurde ihr hier jederzeit eine kurzfristige Freistellung im Bedarfsfall zugesagt.

Das Thema „Pflege von Familienangehörigen" ist in unserem Unternehmen immer wieder aktuell, weil vor allem unsere Verkaufskräfte schwer erkrankte Partner oder gebrechliche Eltern pflegen. Wir reagieren auf solche Situationen, indem wir persönliche Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten führen und gemeinsam nach Lösungen suchen. Wir können die Arbeitszeiten anpassen, den Arbeitsumfang reduzieren, kurzfristige Freistellungen vornehmen oder längere Urlaubsphasen organisieren. Über unsere Arbeitszeitkonten haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich über den Urlaub hinaus weitere Auszeiten zur Pflege ihrer Beschäftigten zu erarbeiten, ohne finanzielle Einbußen zu haben. All das tun wir, damit uns die Arbeitskraft dauerhaft erhalten bleibt.

Andrea Runge
Feinkostfleischerei Hidding, Nordwalde

Hidding Feinkostfleischerei

SACHINFO: ANGEHÖRIGENPFLEGE

- Kolleginnen und Kollegen, die ihre Angehörigen pflegen, sprechen häufig nicht gerne darüber. Das gilt besonders dann, wenn die Pflege sich durch eine schleichende Erkrankung langsam in den Lebensalltag schiebt. Während Schwangerschaft und die Betreuung von Kindern meist von positiven Emotionen und Anekdoten begleitet sind, leiden pflegende Angehörige nicht nur unter einer zunehmenden Belastung, sondern müssen gleichzeitig mit Sorge und Trauer um wichtige Menschen in ihrem Leben fertig werden.

- Die Landesstelle pflegende Angehörige NRW unterstützt Angehörige nicht nur beim Aufbau eines tragfähigen Pflegearrangements, sondern gibt zusätzlich Hilfestellung, sich in der neuen Rolle zurecht zu finden.
  www.lpfa-nrw.de

- Gut informiert und beraten fällt es Angehörigen häufig leichter, Pflege mit ihren unterschiedlichen Anforderungen zu meistern. Pflegeberatungsstellen und Pflegestützpunkte in den Kreisen, Städten und Gemeinden sind hierfür erste und wichtige Ansprechpartner.
  www.lpfa-nrw.de/portale-der-pflegeberatungs-stellen.html

- Mit dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz stehen Unternehmen und ihren Beschäftigen zwei Instrumente zur Verfügung, Arbeit mit der Angehörigenpflege zu vereinbaren. Neben einer kurzfristigen Freistellung kann z.B. die Arbeitszeit bis zu zwei Jahre reduziert werden. Eine gleichzeitige Gehaltsaufstockung federt die damit verbundenen Verdienstausfälle ab.
  www.familien-pflege-zeit.de
  www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/index.html
  www.wege-zur-pflege.de

- Um Berufstätige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen, steht für die Kreise Coesfeld, Borken, Warendorf und Steinfurt der Betriebliche Pflegekoffer zur Verfügung.
  www.familie-in-nrw.de/2617.html

- Betriebliche Pflegelotsen aus dem Kollegenkreis nehmen die Hemmung, über die häusliche Pflegesituation zu sprechen, und geben richtungsweisende Hilfestellungen.
  Informationen zur Ausbildung von Pflegelotsen gibt die Familienbildungsstätte Dülmen unter dem Stichwort: Pflege-Arbeit-Unternehmen.
  www.fbs-duelmen.de

BROSCHÜREN

Ratgeber Pflege. Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen.

Der Ratgeber zur Pflege bietet einen Überblick über die Leistungen der Pflegeversicherung und erklärt wichtige gesetzliche Regelungen für die Pflege zu Hause.
www.bmg.bund.de/ministerium/
Stichwort: Kontakt und Service:

Familienpflegezeit: Eine Information für Beschäftigte

Die Broschüre gibt gebündelte Informationen zu den Möglichkeiten der Angehörigenpflege bei gemindertem Lohnausfall.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen/ Titeleingabe im Suchfeld

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.

Der Leitfaden stellt Praxisbeispiele und Umsetzungstipps zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dar.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen/ Titeleingabe im Suchfeld

Älter werden – und weiter gesund arbeiten

Persönliche Ressourcen sind neben der Zeitfrage entscheidende Komponenten für den Unterstützungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine lebensphasenorientierte Arbeitsplatzgestaltung trägt zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bis zum gesunden Renteneintritt bei.

PRAXISBEISPIEL

Ich arbeite gerne – solange es eben geht.

Frau P. , seit 10 Jahren Mitarbeiterin einer Pflegeeinrichtung, wurde vom Arzt nahegelegt, beruflich kürzer zu treten. Beschwerden mit den Knien und Bluthochdruck führten immer häufiger zu Krankheitsausfällen. Im Gespräch mit FAIR betonte Frau P., dass sie auf das Geld angewiesen sei und auf ihrer Station jede Hand gebraucht werde.

Die Anschaffung von ergonomischen Arbeitsmaterialien und entlastenden Hebevorrichtungen erleichtere die Arbeit zwar, aber durch die häufigen Ersatzdienste fehlten ihr wichtige Regenerationszeiten.

Als sie ihr Dilemma mit der Pflegedienstleitung ansprach, waren alle zunächst ratlos. Die Situation von Frau P. war schließlich kein Einzelfall. Die beiläufige Erwähnung, dass man im Pausengespräch schon mal überlegt habe, wie Arbeit anders verteilt werden könnte, brachte Bewegung in die Sache. Ein Programm unter wissenschaftlicher Begleitung wurde aufgelegt und erarbeitete unter dem Aspekt: „Gesundes Arbeiten –(k)eine Frage des Alters“ innovative Arbeitsprozesse. Frau P. hat inzwischen in den ambulanten Dienst gewechselt und übernimmt dort körperlich weniger belastende Tätigkeiten.

Sylvia Wesselmeier
Sander Pflege GmbH
Geschäftsbereichsleitung Pflege

Als Pflegeeinrichtungen haben wir nicht nur die Bedürfnisse unserer Bewohner im Blick, sondern setzten uns ebenso für die Gestaltung alternsgerechter Arbeitsplätze ein.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, die ein Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen ermöglichen, und modernen Arbeitsmitteln zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen wir unseren vorwiegend weiblichen Mitarbeitern einen schonenden Umgang mit dem wichtigsten Gut: der Gesundheit.

Gesundheitskoordinatoren in den stationären Einrichtungen nehmen Impulse und Anregungen ihrer Kollegen und Kolleginnen im Arbeitsalltag auf und unterstützen die Geschäftsleitung bei der Planung und Umsetzung gezielter Gesundheitsangebote. So stellt Sander Pflege in den Einrichtungen Obstkörben und Trinkwasserspender zur Verfügung. Aber auch Aktivangebote wie Walken, Zumba, Aquapower, Massage, Stressseminare, Kinästhetik und gesunde Ernährung nehmen unsere Mitarbeiter gerne arbeitsplatznah in den Einrichtungen wahr. Wer darüber hinaus gezielte Präventivkurse in seiner Freizeit aufsucht, erhält von Sander Pflege einen Zuschuss zu den Kursgebühren.

Damit unsere Mitarbeiter immer aktuell über alle Angebote informiert sind, kommunizieren wir diese in unserer Mitarbeiterzeitschrift und online auf unserer Homepage und bei Facebook.

Die Resonanz auf unsere Angebote ist sehr positiv und spiegelt sich in geringen Krankenständen, hoher Arbeitszufriedenheit und einem offenen Gedankenaustausch über weitere bedarfsgerechte Entlastungsangebote. Aktuell sondieren wir die Einrichtung von Betreuungsangeboten für unsere Mitarbeiterkinder.

Leitgedanken und Zielsetzung unserer Bemühungen ist die Zufriedenheit aller. Zufriedene Mitarbeiter = zufriedene Bewohner.

Sander Pflege GmbH

SACHINFO: BERUFSAUSKLANG

- Die eigenen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die individuelle Work-Life-Balance sind im Lebensverlauf beständigen Veränderungen ausgesetzt. Wo Jüngere mehr Zeit für die Betreuung der Kinder benötigen, benötigen Ältere mehr Zeit für die Regeneration oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
- Eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung und alternsgerechte Arbeitszeitmodelle unterstützen Beschäftigte dabei, den Anforderungen in allen Lebensbereichen gerecht zu werden, ohne dabei die eigene Rente aus dem Blick zu verlieren. Allzu schnell tappt Frau im Spagat zwischen Beruf und Familie in die Teilzeitfalle und damit allzu häufig in eine absehbare Altersarmut. Informationen dazu, wie eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung durch den Einsatz von Zeitwertkonten unterstützt werden kann, erhalten Sie unter:
  www.dbzwk.de
- Angesichts alternder Belegschaften und steigender Lebensarbeitszeit gilt es vor allem, die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern und Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Die Initiative *Neue Qualität der Arbeit* bietet Unternehmen und Beschäftigten vielfältige Anregungen für das Handlungsfeld Gesundheit:
  www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/Gesundheit/inhalt.html
- Mit *DEMOGRAFIE A K T I V* haben sich das Land NRW, die Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW zusammengeschlossen, um Unternehmen, Interessenvertretungen und Beschäftigte zu unterstützen, die die Vorteile einer alternsgerechten Unternehmensstrategie nutzen wollen:
  www.demografie-aktiv.de/Downloads/index.html

BROSCHÜREN

Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen gestalten.
Arbeitszeiten jenseits klassischer Teilzeitmodelle ermöglichen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ohne existentiell bedrohliche Rentenkürzungen.
www.familie.dgb.de
Stichwort: Neue Broschüre: Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen gestalten

Länger arbeiten in gesunden Organisationen. Praxishilfe zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung in Industrie, Handel und Öffentlichem Dienst.
Diese Broschüre leitet in sieben Schritten den Wandel zu einer „demografiefesten" Organisation an.
www.inqa.de
Stichwort: Gute Praxis

Älter werden im Pflegeberuf.
Fit und motiviert bis zur Rente – eine Handlungshilfe für Unternehmen.
Zu fünf Handlungsfeldern – von Personalführung und Rekrutierung über Arbeitsorganisation, Qualifikation und Unternehmenskultur bis Arbeitsschutz – finden Sie Lösungsideen, mit denen Sie Ihren Betrieb dauerhaft „Demografie-fit" machen.
www.bgw-online.de
Stichwort: Medien & Service/ Mediencenter/ Flyer, Broschüren, Informationen

FAIR!-Team
GEBA

III. Familienfreundliche Unternehmensführung

Nachhaltige Strategien einer demographiefesten Personalpolitik

Neben individuell abgestimmten Lösungen zur Bindung bewährter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen Unternehmen auf langfristige Strategien zur Personalgewinnung und -bindung:

Flexible und biographieorientierte Arbeitszeitmodelle gehören ebenso dazu wie steueroptimierte Entgelte, die unter dem Stichwort „Mehr Netto vom Brutto" die Familienkasse entlasten.

Eine Unternehmenskultur, die auf eine ausgewogene Balance zwischen Mitarbeiterbedürfnissen und betrieblichen Anforderungen setzt, wirkt langfristig überzeugend und motivierend.

Arbeit. Familie. Zeit.

Im Zentrum der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht die familienorientierte Arbeitszeitgestaltung. Die Ausgangsvoraussetzungen hierzu sind für mittelständische Schichtbetriebe und handwerkliche Kleinstbetriebe sehr verschieden. Viele gute Beispiele zeigen jedoch, dass flexible Arbeitszeiten weder eine Frage der Branche noch der Unternehmensgröße sind.

Handwerk ermöglicht individuelle Lösungen

Flexible Arbeitszeiten im Handwerk sind abhängig von bestimmten Vorgaben: Der Produktion, den Wünschen der Kunden und saisonalen Auftragsschwankungen. Sind diese drei Faktoren berücksichtigt, ist in einem typischen Handwerksunternehmen vieles möglich. Neben konkreten Modellen sind es vor allem die individuellen Lösungen, die dazu führen, dass sich Beruf und Familie in einem überschaubaren Handwerksbetrieb oftmals besser vereinbaren lassen als in größeren Unternehmen.

Gisela Goos

Beraterin der Handwerkskammer Münster
Mitarbeiterin im Projekt „FAIR“

HWK
HANDWERKSKAMMER MÜNSTER
FACHKRÄFTE-INITIATIVE

Schichtarbeit – familienfreundlich?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Schichtdienstmodellen zu verwirklichen, wirkt auf den ersten Blick schwieriger als bei „normalen“ Arbeitszeitmodellen. Schichtbeschäftigte müssen häufig arbeiten, wenn staatliche Betreuungsangebote geschlossen sind. Sicher ist, familienfreundliche Schichtarbeit stellt hohe Anforderungen an den Arbeitgeber, damit die Produktionsabläufe einwandfrei und ohne Verzögerungen ablaufen.

Mit der richtigen Organisation führt Schichtarbeit jedoch zu einem guten Betriebsklima und festen, planbaren Arbeitszeiten. Langfristige, sich nicht ständig ändernde Schichtpläne sind für Eltern in besonderem Maße bedeutsam. Nur so können Familien- und Arbeitsleben aufeinander abgestimmt werden. Auch Teilzeit-Schichtmodelle sind eine gute Möglichkeit, Beruf und Familie zusammenzuführen. Genutzt wird dabei gern das sog. „Job-Sharing“. Hier teilen sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz und decken so die komplette Schichtdauer ab. Besonders die Einführung von flexiblen Schichtübergängen ist sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitkräften sehr hilfreich, damit Anfang und Ende der Schichten an die familiären Anforderungen angepasst werden können.

Familienfreundliche Schichtbetriebe achten darauf, dass die Schichtgruppen aus unterschiedlichen Mitgliedern bestehen, damit flexibel auf familiäre Änderungen reagiert werden kann. Die systematische Einrichtung von Tauschoptionen mit Kollegen und Kolleginnen ermöglichen kurzfristige Änderungen der Schichtpläne (z. B. bei Krankheit des Kindes). Gerade in Schichtbetrieben wird dabei die ausreichende Zahl an Beschäftigten, die flexibel bei Engpässen eingesetzt werden können, zu einem Knackpunkt. Eine Lösung kann der Einsatz von Zeitarbeitskräften in Ausnahmesituationen sein. Dies reduziert zudem den Abruf von Beschäftigten in der Freizeit. Zusätzlich sorgt die Einrichtung von Zeitkonten für mehr Arbeitszeitsouveränität, besonders bei unvorhersehbaren Ereignissen.

Carsten Taudt
Geschäftsbereichsleiter
Bildung, IHK Münster

IHK Nord Westfalen

BROSCHÜREN

Familienbewusste Arbeitszeiten
Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundichen Arbeitszeitmodellen.
www.bmfsfj.de
Stichwort: Service/ Publikationen

Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
Ein Überblick.
www.baua.de
Stichwort: Publikationen/ Broschüren

BETRIEBLICHE PRAXIS

Die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bei der Aufgabenverteilung und das flexible Einteilen der Arbeitszeit in unserer Produktion wird bei uns abteilungsbezogen entschieden. Das heißt, die jeweilige Abteilungsleitung stimmt mit den Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeit individuell ab und setzt zusammen mit der Betriebsleitung die Planung um.

Von meiner Seite gibt es nur eine Vorgabe und die lautet: „Der betriebliche Ablauf muss sichergestellt sein – davon leben schließlich alle Beteiligten."

Wir bewerten unser Eingehen auf die familiären und privaten Wünsche unserer Beschäftigten als ein gegenseitiges Geben und Nehmen! Kurz gesagt: Was wir geben, bekommen wir an Leistung und Motivation von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar und um ein Vielfaches zurück!

Ruth Sonntag, geschäftsführende Gesellschafterin
Biobackstube Ahaus GmbH, Ahaus

der konsequente BIOBÄCKER

SACHINFO: ARBEITSZEITMODELLE

Flexible Arbeitszeit als Ausgleich verschiedener Interessen

- Eine optimal funktionierende flexible Arbeitszeit trägt verschiedenen Interessen Rechnung: Die Vorstellungen und Wünsche der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sind genauso zu berücksichtigen wie die gesetzlichen Grundlagen und Möglichkeiten.
- Die Unternehmen flexibilisieren ihre Arbeitszeit, um den Wünschen ihrer Kunden besser gerecht zu werden, ihre Maschinen gleichmäßiger auszulasten oder schwankende Auftragseingänge auszugleichen. Wegen des Fachkräftemangels suchen sie nach zusätzlichen Personalbindungsinstrumenten. Mit einer gut organisierten flexiblen Arbeitszeit lassen sich Beruf und Familie besser vereinbaren. Dies trägt wesentlich zur Motivation der Beschäftigten und damit zu einer höheren Arbeitsqualität und zur Bindung an das Unternehmen bei.
- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben heute einen hohen Bedarf an flexiblen Arbeitszeitbedingungen. Die jeweils unterschiedliche Betreuungssituation für Klein-, Vorschul- und Schulkinder erfordert eine stetige Anpassung der Arbeitszeit der Eltern. Bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen sind der spätere Arbeitsbeginn bzw. das frühere Arbeitsende, kurzfristige Arbeitsunterbrechungen oder tage- bzw. wochenweise Freistellungen von der Arbeit wesentliche Instrumente für die flexible Arbeitszeitgestaltung. Daneben haben die Beschäftigten auch wegen ihrer sonstigen Freizeitgestaltung oder möglicher Weiterbildungen ein hohes Interesse an anpassungsfähigen Arbeitszeiten.
- Das Arbeitszeitgesetz und viele Tarifverträge geben vor, wie die flexible Arbeitszeit im Allgemeinen und in speziellen Arbeitsbereichen zu organisieren ist. Die konkreten betriebsspezifischen Bedingungen sind in Unternehmen mit Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen geregelt. Betriebe ohne Betriebsrat formulieren ihre Flexibilisierungsregeln als Zusatz zum Arbeitsvertrag in einer gesonderten Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit oder halten sie im Einzelarbeitsvertrag fest.

Ausgleichszeiträume und Arbeitszeitkonto

- In der konkreten Praxis funktioniert die flexible Arbeitszeit in Verbindung mit definierten Ausgleichszeiträumen. Das Arbeitszeitgesetz räumt einen sechsmonatigen Ausgleichszeitraum ein, Tarifverträge eröffnen häufig längere Zeiträume, um Mehr- und Minderarbeit auszugleichen. Bei der so genannten „Jahresarbeitszeit“ werden die Plus- und Minusstunden beispielsweise über einen Zeitraum von zwölf Monaten über ein Arbeitszeitkonto gebucht, danach ist das Zeitkonto auf die Nulllinie zu bringen. Um extreme Plus- bzw. Minusstunden zu vermeiden, nutzen einige Unternehmen zusätzlich zwei- oder dreiphasige Ampelkonten. Die verschiedenen Phasen signalisieren den Vorgesetzten und den Beschäftigten, ob sich das Arbeitszeitkonto im grünen, orangen oder roten Bereich befindet.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle

- Insbesondere Unternehmen, die ihren Kunden lange Service- und Ansprechzeiten bieten wollen, organisieren dieses mit dem Arbeitszeitmodell der „Bereichsfunktionszeit“. Damit wird geregelt, mit welcher Personalstärke eine Arbeitsgruppe zu welcher Zeit für den Kunden ansprechbar ist. Mit den Arbeitszeitmodellen „Zeitversetzte Gruppen“ und „Baustein-System“ erhöhen die Unternehmen die Betriebszeiten bzw. den Kundenservice. „Zeitversetzte Gruppen“ beginnen und beenden ihre Arbeitszeit zeitversetzt, z.B. um zwei Stunden. Beim „Bausteinsystem“ wird die notwendige Personalstärke täglich und stündlich unterschiedlich hoch eingeplant. Auftragsspitzen werden durch Teilzeitkräfte aufgefangen. „Zeitversetzte Gruppen“ oder das Modell der „Drei- oder Vier-Tage Woche“ stellen einfache Schichtsysteme dar. Im engeren Sinne ist Schichtarbeit, insbesondere die Zwei- oder Dreischichtarbeit nicht flexibel. Trotzdem können diese Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, weil die Beschäftigten ihre Freizeitphasen – und damit ihre Zeit für die Familie – fest vorplanen können.

BROSCHÜREN

Flexible Arbeitszeitgestaltung:
Informationsbroschüre für Unternehmen.
Überblick zur Vielfalt flexibler Arbeitszeitgestaltung und zur erfolgreichen Umsetzung in Unternehmen:
www.fom.de
Stichwort: Forschung/ Institute/IAP/Publikationen/ 2011

Mehr Netto vom Brutto

Gesundheit und Lebenszeit sind ein unbezahlbar wertvolles Gut – für jeden von uns. Sie zu erhalten und zu pflegen muss nicht teuer sein und wird zudem steuerlich belohnt. Das zahlt sich aus – für Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

BETRIEBLICHE PRAXIS

Unser Unternehmensleitsatz: „Der Beruf schafft die existentielle Grundlage für die Familie – die Familie schafft die soziale und emotionale Grundlage für eine erfolgreiche Berufstätigkeit." steht bei DWL im Mittelpunkt aller Personalentscheidungen und ist gelebte Praxis.

Finanzielle Unterstützungen in Form von Nettolohnoptimierungen, z. B. Tankgutscheinen (besonders effizient bei Steuerklasse V) oder die Übernahme von Kinderbetreuungskosten, sind nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für Arbeitgeber durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen vorteilhaft.

Eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten und/oder die Umwandlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in zusätzliche Urlaubstage erleichtern die Unterbringung der Kinder und lösen Betreuungsprobleme in Randzeiten.

Eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, eine geringe Fluktuationsrate und niedrige Personalbeschaffungskosten führen zu einer klassischen win-win-Situation.

Birgit Saborowksi
Personalreferentin – Beauftragte für Familienfreundliche Personalpolitik
DWL - Döcker und Partner Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwalt

Work-Life-Balance auch eine Frage des Geldes?!

Neben den wesentlichen Vereinbarungen in einem Tarifvertrag wie Vergütung, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen gibt es immer mehr Tarifverträge, die zusätzliche Vereinbarungen zum Wohle der Beschäftigten beinhalten. Die Arbeitgeber haben erkannt, dass es wichtig ist, die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu pflegen. Das ist besonders im Rahmen einer Doppel- oder auch Dreifachbelastung wichtig. Gute Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung sind wichtig, damit die Beschäftigten entspannt an ihrem Arbeitsplatz sein können. Dazu gibt es eine Vielzahl von Regelungen in den Betrieben und Verwaltungen, wo der Arbeitgeber entweder Zuschüsse für Kitas zahlt, selbst Plätze in Kitas reserviert oder bedarfsorientiert Betreuungsplätze einrichtet. Das ist ein guter Schritt in die richtige Richtung, reicht aber nicht aus.

Unter dem Stichwort Work-Life-Balance tritt zusätzlich die Gesundheit der Beschäftigten als höchstes Gut im Arbeits- wie im Privatleben ins Blickfeld. Ein ausgewogenes Verhältnis von Anforderung und Entspannung kann durch Angebote wie Aufbau- und Entspannungsübungen in Kursen erlernt und in den

SACHINFO: FAMILIENORIENTIERTE ENTGELTE

- Mit steueroptimierten Entgelten entlasten Arbeitgeber die Familienkasse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sparen selbst dabei.
- Eine Beteiligung an den Kosten für Kinderbetreuung bringt z. B. deutlich mehr finanzielle Vorteile für Beschäftigte und Arbeitgeber als eine Lohn-/Gehaltserhöhung, da keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.
- Das gleiche gilt, wenn Betriebe die Kosten für eine Kurzzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung übernehmen.
- Der Zuschuss muss dabei vom Arbeitgeber zusätzlich zum vereinbarten Bruttoarbeitslohn erbracht werden, eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich.
- Auch in der Gesundheitsförderung, z. B. zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat, können jährlich 500 € pro Mitarbeitenden für bestimmte Kurse (Rückenschule, Pilates, etc.) gezahlt werden. Für Unternehmen sind das abziehbare Betriebsausgaben und für Beschäftigte bleibt es lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.
- Gleiches gilt für zusätzlich gewährte Sachbezüge wie Tankgutscheine o.ä. bis zu einer bestimmten Höhe.
- Die Steuerkanzlei Döcker Wigger Lührmann, ausgezeichnet als familienfreundlicher Arbeitgeber, stellt auf ihrer Homepage umfassende Informationen zu familienorientierten Entgelten zur Verfügung.
www.dwl-rheine.de Stichwort: Rund um Familie

BROSCHÜREN

Steuerliche Aspekte einer familienorientierten Personalpolitik
www.beruf-und-familie.de
Stichwort: Veröffentlichungen/ eigene Broschüren

Dieser Praxisleitfaden zeigt auf, welche Möglichkeiten aus ertrags- und lohnsteuerlicher Perspektive bestehen, Familien finanziell zu entlasten, und wie diese umzusetzen sind. Aus Arbeitgebersicht wird aufgezeigt, in welchem Umfang die Maßnahmen zu abziehbaren Betriebsausgaben führen. Aus der Arbeitnehmer-Perspektive werden die lohnsteuerlichen Auswirkungen von Maßnahmen dargestellt.

Alltag auch am Arbeitsplatz integriert werden. Beispielhafte Unternehmen in der Region bieten ihren Arbeitnehmern solche Kurse bereits am Arbeitsplatz an, andere Unternehmen verankern die Kostenübernahme in ihren Tarifverträgen.

Darüber hinaus gibt es viele Möglichkeiten, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ob das über tarifvertragliche Leistungen geht oder betriebliche Vereinbarungen getroffen werden, Hauptsache ist, dass die Beschäftigten mit Hilfe des Arbeitgebers gesund arbeiten können und damit den Anforderungen in Arbeit und Privatleben standhalten. Es gilt für uns als Gewerkschaft ver.di, daran zu arbeiten und viele handelnde Menschen mitzunehmen.

Jutta Schultz
ver.di-Bezirk Münsterland

Unternehmenskultur – eine Entscheidung zwischen Sein oder Haben?

Jedes Unternehmen hat seine eigene Unternehmenskultur, so wie jeder Mitarbeiter seine Persönlichkeit. Was wirklich zählt, sind nicht allein Instrumente, sondern die Haltung und das Miteinander.

Erfolg durch mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Eine Unternehmenskultur, die Vielfalt, Chancengleichheit, familienorientierte Personalpolitik und Personalentwicklung bündelt und mit Leben füllt, ist langfristig erfolgreich.

Die Etablierung einer solchen mitarbeiterorientierten Kultur kennt viele Mittel und Wege: Teilzeitlösungen im Kinderbetreuungs- und Pflegefall, ausreichende Pausenangebote, flexible Dienstpläne und eine angenehme Arbeitsatmosphäre – das sind nur einige von vielen Beispielen, die den Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugute kommen. Sie werden es der verantwortungsbewussten und zukunftsorientierten Firma im Gegenzug mit Loyalität, Motivation und überdurchschnittlichem Engagement danken.

Somit hat die Qualität der Arbeitsbedingungen auch eine hohe Bedeutung für die Wertschöpfung eines Unternehmens. Insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels macht die Orientierung am individuellen Bedarf der Beschäftigten den Unterschied.

Als Unternehmer in zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren, heißt auch in die Menschen einer Stadt zu investieren. Sie zeigen, dass es sich in Münster und der Region gut leben und arbeiten lässt.

Dr. Thomas Robbers
Geschäftsführer
Wirtschaftsförderung Münster GmbH

Wirtschaftsförderung Münster GmbH

BETRIEBLICHE PRAXIS

Unsere Familienfreundlichkeit hat eine lange Tradition. Bereits vor Jahrzehnten war es für meinen Vater selbstverständlich, dass er die familiären und privaten Interessen seiner Teammitglieder bei der Arbeitseinsatzplanung persönlich berücksichtigt. Neu ist für mich und meinen Bruder, die wir heute das Unternehmen führen, dass wir dieses in unserer Firmenphilosophie aufgenommen haben und unsere Haltung offensiv nach außen vertreten. In unserem Leitbild heißt es nun: „Als Familienunternehmen sind uns traditionell familiäre Werte besonders wichtig. Um berufliche Anforderungen mit den privaten Anliegen zu vereinbaren, sprechen wir miteinander und entwickeln gemeinsam individuelle Lösungen."

Elke Eckmann
Geschäftsführerin der Möbelwerkstatt Hönekop, Ascheberg:

HÖNEKOP MÖBELWERKSTATT

SACHINFO: UNTERNEHMENSKULTUR

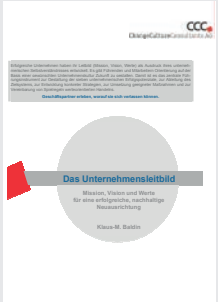
Unternehmenskultur, Leitbilder und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Mit einem Leitbild, einer schriftlich festgehaltenen Firmenphilosophie, tragen Unternehmen ihre Werthaltung, ihr Selbstverständnis und ihre Grundprinzipien ausdrücklich nach innen und nach außen.
- Ein Leitbild besteht aus drei Komponenten:
  - _Wer wir sind und was wir tun.
  - _Wohin wir wollen.
  - _Wie wir es tun.
- Familienfreundliche Werte im Unternehmensleitbild tragen dazu bei, dass die Geschäftsleitung ihre Aktivitäten strategischer plant und nachhaltig umsetzt. Der Stellenwert der Maßnahmen, die insbesondere in kleineren Betrieben oftmals mit großer Selbstverständlichkeit und ohne besondere Dokumentation realisiert werden, wird erhöht.
- Unternehmenskultur wirkt allerdings nicht nur durch Visionen im Leitbild. Unternehmenskultur will gelebt sein. Eine familienbewusste Personalpolitik sollte sich im aktuellen Betriebsgeschehen widerspiegeln. Ist dieses nicht der Fall, wirkt es kontraproduktiv auf die Motivation der Belegschaft und auf die Glaubwürdigkeit des Unternehmens in der Öffentlichkeit.
- Der Gewinn einer gelebten familienfreundlichen Unternehmenskultur ist u.a. eine bessere Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen, eine einfachere Rekrutierung von Fachkräften, geringere Krankenstände und ein insgesamt besseres Betriebsklima.
- Der *Beruf und Familie Index* ist ein Instrument, mit dem Unternehmen online Stärken und Entwicklungspotenziale der eigenen Personalpolitik in Bezug auf das Familienbewusstsein überprüfen können: www.berufundfamilie-index.de
- Mit dem Forum *Interne Kommunikation* stellt Erfolgsfaktor Familie Ideen, Handlungsleitlinien und Materialien für eine lebendige und familienfreundliche Unternehmenskultur zur Verfügung: www.erfolgsfaktor-familie.de
  Stichwort: Mitmachen im Netzwerk/ Forum/ Interne Kommunikation

BROSCHÜREN

Kompendium Familienbewusste Führung

Unter den Überschriften „Können!", „Wollen!", „Sollen!" und „Dürfen!" sind Strategien und Werkzeuge zur Entwicklung einer familienbewussten Führungskultur zusammengefasst.
www.kompetenzzentrum-bw.de
Stichwort: Unternehmenskultur/ Arbeitsmaterialien



Das Unternehmensleitbild

Mission, Vision und Werte für eine erfolgreiche, nachhaltige Neuausrichtung.
www.ccc-ag.de
Stichwort: Leitbild/ Download: Unternehmensleitbild und das Leitbild der CCC-AG

berufliche
Zukunft

IV. Der Wettbewerb

„Tue Gutes – und rede darüber!“

Unter diesem Motto haben

- 36 KMU-Betriebe aus dem Münsterland am FAIR-Unternehmens-wettbewerb teilgenommen.
- 36 Unternehmen sich dem Votum der Jury aus Wirtschaft und Wissenschaft gestellt.
- 36 Unternehmen auf die Siegerauszeichnung der Bertelsmann Stiftung gehofft.

Unternehmen im Wettbewerb

FAIR unterstützte Unternehmen bei der Entwicklung, Einführung und Etablierung von familienorientierten Maßnahmen.

Um den Besonderheiten von Unternehmen verschiedener Größen und Branchen gerecht zu werden, berücksichtigte FAIR branchentypische Aspekte und entwickelte mit ihnen nachhaltige, auf lange Sicht tragfähige Lösungen.

Für Betriebe, die ihr Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge des demografischen Wandels mit anderen regionalen Unternehmen vergleichen wollten, bot FAIR im Jahr 2013 einen Innovationswettbewerb an.

FAIR betrachtete die Wettbewerbsbeiträge in den Handlungsbereichen:

- Angebote und Leistungen für Beschäftigte mit Familie
- Ausbildung und Qualifizierung
- Dialog und Kultur
- Vernetzung und Stärkung der Region

Dazu wurde ein umfassender Fragebogen entwickelt, in dem die teilnehmenden Unternehmen die von ihnen angebotenen Maßnahmen dokumentieren konnten.

Nach der Bestandsaufnahme folgte ein individuell auf das Unternehmen abgestimmter Umsetzungs- und Handlungsplan, der z.T. mit der Unterstützung von FAIR umgesetzt wurde.

Insgesamt haben 36 Unternehmen an dem Wettbewerb teilgenommen.

Die Beiträge wurden im August 2013 einer Jury vorgelegt, die sich aus Vertretern der IHK Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster, Wirtschaftsförderung Münster GmbH, Bertelsmann Stiftung, Fachhochschule Münster und ver.di Münsterland zusammensetzte. 12 Unternehmen kamen in die engere Auswahl.

Nach einer ausführlichen Präsentation der Unternehmen mit ihren erfolgreichen Engagements verdichtete sich der Kreis auf vier Preisanwärter.

Die Wahl der Jury fiel dann auf das CAD-Zeichenbüro für Architekten Elke Hegemann aus Münster-Hiltrup.

Am 06. November 2013 wurde im Rahmen eines Festaktes in der Galerie RUDIFREDLINKE in Münster-Wolbeck der Siegerbetrieb des Unternehmenswettbewerbs feierlich verkündet und ausgezeichnet.

Der Preis, die Durchführung des Prüfverfahrens zum Qualitätssiegel „Familienfreundlichen Arbeitgeber“, wurde von der Bertelsmann Stiftung gestellt.

Die drei Unternehmen, die ebenfalls in der engeren Auswahl standen, fanden besondere Erwähnung: Sander Pflege GmbH, Augenklinik Ahaus G+H GmbH & Co KG und die Biobackstube Ahaus GmbH. Alle Wettbewerbsteilnehmer erhielten eine entsprechende Urkunde.

Impressionen von der Abschlussveranstaltung des Wettbewerbs:
Der Festvortrag von Bernadette Spinnen (Leiterin Münster Marketing, o.) findet die gespannte Aufmerksamkeit der Zuhörerinnen und Zuhörer ebenso wie das Podiumsgespräch unter Moderation von Elke Schumacher (u.).

Sieger im Wettbewerb

Der Gewinnerbetrieb im FAIR Unternehmenswettbewerb ist das

CAD Zeichenbüro für Architekten Elke Hegemann, Münster-Hiltrup.

Das stetige und zielgerichtete Engagement zur Familienfreundlichkeit sowie zahlreiche Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung bilden beim CAD Zeichenbüro das Herzstück der Unternehmenskultur und wurden als vorbildlich bewertet.

Neben einem zugewandten Miteinander zeichnet sich die Personalpolitik von Elke Hegemann durch eine gezielte Frauen- und Familienförderung aus. Mittel- und langfristig sieht sie darin den Schlüssel zum Erfolg ihres Unternehmens.

In folgenden Kategorien ist das CAD Zeichenbüro mit seinen konkreten Maßnahmen und Umsetzungen beispielhaft:

A. Fachkräfte mit Familie fördern – Angebote/ Leistungen zur Beschäftigungsförderung

- Übernahme der Kinderbetreuungskosten für alle Mitarbeitenden
- Bereitstellung von kostenlosen Ferienbetreuungsangeboten für Kinder
- Kostenlose haushaltsnahe Dienstleistungen (Lebensmittel-Einkaufsservice) zur besseren Work-Life-Balance

B. Fachkräfte mit Familie gewinnen – Anwerben und Ausbilden

- Stellenausschreibungen mit Hinweis auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Umschulungen in Teilzeit

C. Fachkräfte mit Familie binden – Dialog und Kultur

- Bereithaltung von Informationen zu Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- Coaching und Notfalltelefon für Mitarbeitende
- Gesundheitsförderung durch Massagen am Arbeitsplatz und die Möglichkeit, barfuß oder in bereitgestellten „Puschen“ zu arbeiten
- Direkte und lösungsorientierte Kommunikation

D. Stärkung der Region – Vernetzung

- Engagement in Arbeitskreisen und Institutionen u. a. im BPW Münster e.V. (Business and Professional Women)
- Aktive Unterstützung des FAIR Fachtags „Zeitfrage ist (k)eine Streitfrage !“
- Veröffentlichung zum Thema Vereinbarkeit in dem Bericht der Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Prof. Henner Hentze gratuliert im Namen der Bertelsmann Stiftung Elke Hegemann und ihrer Mitarbeiterin, im Hintergrund wartet bereits – mit Urkunde und Blumen – GEBA-Chef Hubertus Pliester.

Teilnehmer des Wettbewerbs

Teilgenommen haben 36 Unternehmen. FAIR gratuliert:

CAD-Zeichenbüro für Architekten, Münster
Ansprechpartnerin: Elke Hegemann
Branche: Architektur/ Bauwesen
Mitarbeitende: 7
Frauen: 5

Akzent Hotel Wersetürm'ken, Münster-Handorf
Ansprechpartnerin: Erika Theves
Branche: Gastronomie
Mitarbeitende: 19
Frauen: 16

Altenheim St. Lambertus Ascheberg
Ansprechpartnerin: Elke Thoms
Branche: Medizin und Pflege
Mitarbeitende: 56
Frauen: 47

Augenklinik Ahaus GmbH & Co.KG
Ansprechpartnerin: Sabine Finkmann
Branche: Medizin und Pflege
Mitarbeitende: 181
Frauen: 160

Augenoptik & Hörakustik Heimbach, Coesfeld
Ansprechpartner: Thomas Heimbach
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 13
Frauen: 9

AUTO-KRAUSE Schiffahrter Damm GmbH, Münster
Ansprechpartner: Alexander Krause
Branche: Auto und Verkehr
Mitarbeitende: 25
Frauen: 1

Autolackiererei Wacker GmbH, Nordkirchen
Ansprechpartner/in: Andreas und Inga Wacker
Branche: Auto und Verkehr
Mitarbeitende: 20
Frauen: 6

Bäckerei und Konditorei Effing, Ahaus
Ansprechpartner: Paul Effing
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 26
Frauen: 20

Bäckerei Elshoff, Nordwalde
Ansprechpartner/in: Matthias und Doris Elshoff
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 66
Frauen: 54

Bäckerei Geelink, Vreden
Ansprechpartner/in: Marita u. Wilhelm Geelink
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 32
Frauen: 23

Bäckerei Röwekamp, Ascheberg
Ansprechpartnerin: Judith Röwekamp
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 16
Frauen: 10

Bäckerei Voss GmbH & Co. KG, Ochtrup
Ansprechpartner: Jan Lienkamp
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 171
Frauen: 146

Biobackstube Ahaus GmbH, Ahaus
Ansprechpartnerin: Ruth Sonntag
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 51
Frauen: 34

Brüggemann und Weiß GmbH und Co. KG, Münster
Ansprechpartner: Gregor Werthmöller
Branche: Metallverarbeitung
Mitarbeitende: 40
Frauen: 3

Cabelo Friseur & Kosmetik, Münster
Ansprechpartnerin: Christel Vieth
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 35
Frauen: 29

Café Classique,Rals Ilgemann, Münster
Ansprechpartner: Ralf Ilgemann
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 12
Frauen: 5

Elektrotechnik und Dienstleitungen Thüer, Münster
Ansprechpartner/in: Pascal Thüer, Anja Glaser
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 15
Frauen: 4

Feinkostfleischerei Hidding GmbH & Co. KG, Nordwalde
Ansprechpartnerin: Andrea Runge
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 50
Frauen: 35

Haar & Design Wahlbrink e.K., Münster
Ansprechpartnerin: Tanja Piontek
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 13
Frauen: 12

Herber & Petzel Gebäudetechnik GmbH & Co. KG, Münster
Ansprechpartnerin: Katharina Schaffstein
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 50
Frauen: 7

Hermann Kröner GmbH, Ibbenbüren
Ansprechpartnerin: Christina Darge-Kröner
Branche: Produktion
Mitarbeitende: 99
Frauen: 22

Ludwig Lanvermann GmbH & Co. KG, Borken
Ansprechpartnerin: Tatjana Lanvermann
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 42
Frauen: 6

LMC Caravan GmbH & Co. KG, Warendorf
Ansprechpartner: Bernard Panreck
Branche: Wohnmobile
Mitarbeitende: 376
Frauen: 57

Löchte GmbH, Münster
Ansprechpartner: Frank-Josef Löchte
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 13
Frauen: 3

Malerbetrieb Ahlemann GmbH & Co. KG, Warendorf
Ansprechpartner: Tim Ahlemann
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 81
Frauen: 16

Möbelwerkstatt Karl Hönekop GmbH, Ascheberg
Ansprechpartnerin: Elke Eckmann
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 9
Frauen: 1

Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, Telgte
Ansprechpartnerin: Magdalena Münstermann
Branche: Anlagenbau
Mitarbeitende: 210
Frauen: 25

Officecall Telemarketing, Münster
Ansprechpartnerin: Hildegard Böckenholt
Branche: Call Center
Mitarbeitende: 6
Frauen: 4

Pflegebüro Bahrenberg, Münster
Ansprechpartner: Claus Stanke
Branche: Medizin und Pflege
Mitarbeitende: 47
Frauen: 30

Sander Pflege GmbH, Ibbenbüren
Ansprechpartner: Gunnar Sander
Branche: Medizin und Pflege
Mitarbeitende: 224
Frauen: 206

Sauerstoffwerk E. Howe GmbH & Co. KG, Steinfurt
Ansprechpartnerin: Sabine Howe
Branche: Produktion
Mitarbeitende: 53
Frauen: 10

Carl Schmale GmbH & Co.KG, Ochtrup
Ansprechpartnerin: Claudia Schmale
Branche: Anlagenbau
Mitarbeitende: 23
Frauen: 17

Steffers GmbH & Co. KG, Ochtrup
Ansprechpartnerin: Edeltraut Steffers
Branche: Handel
Mitarbeitende: 77
Frauen: 17

Südapotheke und St. Georg Apotheke, Münster
Ansprechpartnerin: Christa Hövelbernd
Branche: Medizin und Pflege
Mitarbeitende: 30
Frauen: 29

Tischlerei Hagemann GmbH & Co. KG, Münster
Ansprechpartnerin: Brigitta Hagemann
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 19
Frauen: 3

Volkmer Messing- und Edelstahlmanufaktur, Rheine
Ansprechpartnerin: Melanie Volkmer
Branche: Handwerk
Mitarbeitende: 13
Frauen: 4

V. Ausblick

Bis hierher und weiter...

Beratungs- und Coachingprozesse sind in ihrer vollen Reichweite nur erfolgreich, wenn sie nachhaltig wirken und weiterentwickelt werden. Von Beginn an hat FAIR daher in den Partnerunternehmen darauf hingewirkt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstetigen.

Mentoren aus Unternehmen und betriebliche Familienlotsen in der Region unterstützen auch künftig dabei, dass Beruf und Familie unter einen Hut passen.

Vernetzt: Betriebliche Mentoren geben Auskunft

Was auf dem Papier überzeugt, scheitert häufig am Transfer in die Praxis: „Zu speziell!“, „Zu unflexibel!“,„Bei uns nicht anwendbar!“

Was die FAIR-Praxisexperten ausmacht, sind nicht nur die konkreten Modelle, die im eigenen Unternehmen umgesetzt wurden. Als betriebliche Mentoren zeichnet sie vor allem ihr Erfahrungswissen aus: Welche Angebote entlasten wirklich? An welcher Stelle sollten Beschäftigte sinnvoll eingebunden werden? Welche Vorgehensweise fördert Akzeptanz und Zusammenhalt? Wie können Öffentlichkeitsarbeit und regionale Vernetzung effizient und lösungsorientiert gestaltet werden?

Als betriebliche Mentoren stellen sie ihr Wissen zur Verfügung und freuen sich auf den betriebsübergreifenden Austausch:

Innovative Arbeitzeitmodelle

Elke Hegemann
CAD Zeichenbüro, Münster
Telefon: 02501-262584
E-mail: hegemann@cad-hegemann.de

Mit familienorientierten Arbeitszeitmodellen und flankierenden Entlastungsangeboten ermöglicht Elke Hegemann die Balance zwischen termingerechter Auftragsbearbeitung und individueller Betreuungsverantwortung.

Entlastungsangebote bei Pflegesituationen

Magdalena Münstermann
Bernd Münstermann Anlagenbau GmbH & Co KG, Telgte
Telefon: 02504-9800-0
E-mail: magdalena.muenstermann@muenstermann.com

Pauschale Lösungen gibt es so wenig, wie es *die* Pflegesituation gibt.
Gute und nachhaltige Lösungen werden beim Familienuntnernehmen Münstermann als TEAM-Aufgabe verstanden.

Bedarfsgerechte Kinderbetreuung

Birgit Saborowski
Döcker Wigger Lührmann Steuerberater
Wirtschaftsprüfer, Rheine
Telefon: 05971-9214-0
E-mail: b.saborowski@dwl-rheine.de

Kinderbetreuung auch in Randzeiten oder mal am Wochenende ermöglichen – der Steuerkanzlei Döcker Wigger Lührmann gelingt dies durch eine Zusammenarbeit mit dem Mehrgenerationenhaus in Rheine

Fabienne Kammholz
LMC-Caravan GmbH & Co KG,
Sassenberg
Telefon: 02583-27-0
E-mail: kammholz.fabienne@lmc-caravan.de

Im Sassenberger Modell hat sich LMC mit drei weiteren ortsansässigen Firmen zusammen getan, um die Betreuung von Mitarbeiterkindern flexibler zu gestalten.

Steueroptimierte Entgeltleistungen

Bernward Wigger
Döcker Wigger Lührmann Steuerberater
Wirtschaftsprüfer, Rheine
Telefon: 05971-9214-0
E-mail: b.wigger@dwl-rheine.de

In der Steuerkanzlei Döcker Wigger Lührmann kennt man nicht nur Paragraphen, sondern weiß, worauf es in der Praxis ankommt, damit finanzielle Zuwendungen gezielt entlasten.

Richtungsweisend: Betriebliche Familienlotsen geben Orientierung

Die Einrichtung einer Anlaufstelle für Familienfragen im eigenen Unternehmen ist sichtbarer Ausdruck und Bekenntnis zur familienorientierten Arbeitsplatzgestaltung.

Viele Unternehmen, mit denen FAIR in der Projektlaufzeit zusammengearbeitet hat, verfügen bereits über eine Anlaufstelle zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf unf Familie. Einige Unternehmen legen die Aufgaben gezielt in die Hände von Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung, um Hemmschwellen bewusst niedrig zu halten. Andere richten mehrere Stellen ein, um an jedem Standort Ansprechpartner anbieten zu können.

Mitarbeiterbefragungen bestätigen: Betriebliche Familienlotsen werden positiv wahrgenommen. Das Betriebsklima wird positiv beeinflusst. Der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion und die individuelle Wechselbereitschaft sinken.

INTERVIEW

mit **Sabine Howe** (Personalleiterin, l.) und **Marina Reifferscheid** (Verwaltungsangestellte, r.), Sauerstoffwerk Steinfurt E. Howe GmbH & Co. KG

Sauerstoffwerk HOWE

FAIR: Frau Howe, Sie haben 2012 für Ihre Belegschaft die Stelle eines Familienlotsen eingerichtet. Was können wir uns darunter vorstellen?

Howe: Unsere Familienlotsin, Frau Reifferscheid, ist erste Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben Fragen rund um den Familiennachwuchs wie Elternzeit, Elternteilzeit, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung sind es aufgrund der demographischen Veränderungen Fragen rund um die Pflege, die uns und unsere Belegschaft zunehmend beschäftigen. Viele Fragen sind sehr privat und werden häufig als unangenehm empfunden. Darum war es uns wichtig, jemand mit der Aufgabe zu betrauen, der sich sowohl fachlich auskennt und zu dem die Beschäftigten ein Vertrauensverhältnis haben.

FAIR: Was war Anlass für Sie, im Unternehmen eine Anlaufstelle einzurichten? Was versprechen Sie sich davon?

Howe: Beim Sauerstoffwerk Howe wissen wir sehr zu schätzen, dass uns unsere Beschäftigten über viele Jahre treu bleiben. Eine 2012 zusammen mit FAIR durchgeführte Mitarbeiterbefragung bestätigte die hohe Zufriedenheit im Unternehmen. Ein Teil unserer

Belegschaft ist nun in eine Lebensphase gekommen, in der sie sich vor neue Vereinbarkeitsfragen gestellt sieht. Was im Falle der Pflege auf die Familie zukommt und wie sich das mit dem Job vereinbaren lässt, wurde in der Befragung von vielen als unklar beschrieben. Hier wollten wir ansetzen, um vermeidbaren Arbeitsausfällen oder gar Kündigungen vorzubeugen. Sicher spielen hierbei auch Erlebnisse in meiner eigenen Familie eine Rolle.

FAIR: Frau Reifferscheid, Sie bringen für den Bereich Pflege viel Erfahrung aus Ihrer Tätigkeit in einem nahegelegenem Seniorenheim mit. Wie sind Sie Ihre zusätzliche Aufgabe als Familienlotsin bei Howe angegangen?

Reifferscheid: Zunächst haben wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschrieben und über die neue Anlaufstelle informiert. Da die meisten mich schon länger als Kollegin kennen, brauchte ich mich nicht lange vorzustellen und um Vertrauen zu werben. Wir haben aber trotzdem zusätzlich einen Informationstermin angeboten, so dass sich alle ein persönliches Bild machen und erste Fragen stellen konnten.

FAIR: Wie war die Resonanz der Mitarbeiter auf die Einrichtung der Lotsenstelle?

Reifferscheid: Einige fragten sich schon, was das soll. Nach dem ich aber einige Fälle aus der Praxis geschildert habe, fanden sie es gut, eine Ansprechpartnerin vor Ort zu wissen. Gerade mit dem Thema Pflege beschäftigen sich eben doch viele erst im akuten Fall. Dann jedoch müssen in kurzer Zeit viele weitreichende Entscheidungen getroffen werden: Wer übernimmt die Pflege? Wo finde ich schnell eine geeignete Betreuung? Was kommt da finanziell auf mich zu? Wie vereinbare ich Beruf und Pflege?

FAIR: Wie können Sie bei Fragen zur Pflege oder Kinderbetreuung unterstützen?

Reifferscheid: Ich nehme mir Zeit und höre zu. Im ersten Schritt geht es darum, die Situation zu klären und Fragen zu sortieren. Viele allgemeine Fragen kann ich bereits vor Ort beantworten. Auch Broschüren und Internetportale geben erste Orientierung. Für speziellere Fragen nenne ich konkrete Ansprechpartner und Beratungsstellen, die weiterhelfen. Am Arbeitsplatz selbst kann es wichtig sein, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vorübergehend zu entlasten.

FAIR: Gibt es einen Fall, der Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Reifferscheid: Ja, vor einiger Zeit bat mich ein Kollege um ein Gespräch. Ich hatte mich darauf eingestellt, dass er Fragen zur Kinderbetreuung bzw. Elternzeit hätte. Tatsächlich aber war sein Vater erkrankt und unerwartet zum Pflegefall geworden. Der Kollege ist Mitte 30. Da ist mir wieder bewusst geworden: Pflege ist ein Thema, das eben nicht nur ältere Kollegen betrifft!

FAIR: Vielen Dank für das Gespräch!

■ Praxisbeispiele, Materialien und weiterführenden Informationen zum Projekt FAIR online unter

www.fair-muenster.de

Impressum

Herausgeber: GEBA mbH, Geschäftsführer Hubertus Pliester, Von Steuben-Straße 18, 48143 Münster
Redaktion: Sandra Rieksmeier, Juliane Witt · Texte: Sandra Rieksmeier, Carola Römer (GEBA mbH), Gisela Goos (HWK Münster)
Grafik/Layout: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster

FAIR – Familie. Arbeit. Innovation. Region. – wurde im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Das Programm wurde aus Mitteln des Bundesministeriums und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

GEBA

HWK
HANDWERKSKAMMER MÜNSTER
FACHKRÄFTE-INITIATIVE

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION