

**PRAXIS
BEISPIELE**

**FAMILIEN-
FREUNDLICH**

FAMILIENFREUNDLICHKEIT BINDET FACHKRÄFTE

Gute Beispiele aus der Region Mittlerer Niederrhein

INHALT

Vorwörter	4	
Familienbewusst sein! Ein klarer Wettbewerbsvorteil für Unternehmen	9	
Instrumente und Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik	10	
PRAXISBEISPIELE		
Alders electronic GmbH		
Familienorientierte Personalpolitik in allen Facetten	14	
CGW GmbH		
Individuelle Maßnahmen für Familienfreundlichkeit	16	
Helmut Beyers GmbH		
Hilfe für pflegende Angehörige und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18	
Hochschule Niederrhein		
Familiengerecht mit Zertifikat	20	
Hoppen Innenausbau GmbH		
Flexibilität in Arbeitszeit und -ort	24	
Kothes! Technische Kommunikation GmbH & Co. KG		
Teilzeitmodelle für Führungskräfte	26	
Nette Vital Gesundheitszentrum		
Stufenweiser Wiedereinstieg und Unterstützung in der Pflege	28	
NEW AG Mönchengladbach		
Aktiver Partner im Netzwerk für pflegende Beschäftigte	30	
H. Schalm GmbH		
Gleitzeitkonten und Unterstützung in der Elternzeit	32	
Stiller Automobile		
Teilzeitberufsausbildung	34	
Thelen & Drifte GmbH		
Jobsharing, Teilzeitarbeitsplätze und Lebens- und Arbeitszeitkonten	36	
Fleischerei & Partyservice Bernd Tölkes		
Ausbildung in Teilzeit	38	
Quellen, Links und Anlaufstellen		42
Impressum		46

VORWORT

Mit der Einrichtung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein wird das Ziel verfolgt, die berufliche Gleichstellung und damit die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Region nachhaltig zu verbessern und zu steigern.

Das A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein hat seit 1996 Forschungsprojekte zu den Auswirkungen des demografischen Wandels durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Forschung war die Prognose eines regionalen Fachkräftemangels in einigen Branchen. Wir haben daher gern die Gelegenheit ergriffen, kooperativ mit den unterschiedlichsten Partnerinnen und Partnern der Region einen Beitrag zum Abfedern eines drohenden Fachkräftemangels zu leisten und gleichzeitig die Möglichkeit zur Erwerbsbeteiligung für Frauen in der Region zu verbessern. Wir unterstützen das Kompetenzzentrum durch die Abordnung von Personal und eine finanzielle Beteiligung. Die Veränderung betrieblicher Rahmenbedingungen im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann den Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen optimieren.

Auch Unternehmen profitieren davon, wie eine Studie zum betriebswirtschaftlichen Nutzen familienorientierter Personalpolitik des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) zeigte. Unternehmen, die in ihrer Personalarbeit auf familienfreundliche Konzepte setzen (z.B. flexible Arbeitsgestaltung, Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, Wiedereinstieg), sind besonders erfolgreich und produktiv. Sie zeichnen sich durch einen geringeren Krankenstand, niedrigere Fehlzeitenquoten, ein besseres Betriebsklima sowie durch höhere Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten aus. Mitarbeite-



„UNTERNEHMEN, DIE AUF FAMILIENFREUNDLICHE KONZEPTE SETZEN, SIND BESONDERS ERFOLGREICH UND PRODUKTIV.“

Professor Dr. Lutz Packebusch

Leiter Institut für Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Gesundheitsförderung und Ethik der Hochschule Niederrhein (A.U.G.E. Institut)



rinnen und Mitarbeiter kehren rascher aus der Elternzeit wieder. Die Bindung an das Unternehmen wird erhöht.

Immer mehr Unternehmen in Deutschland engagieren sich für eine familienbewusste Personalpolitik – auch am Mittleren Niederrhein. Die in dieser Broschüre dargestellten guten Beispiele sollen insbesondere weitere kleine und mittlere Unternehmen anregen, eigene Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

VORWORT

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ belegt: Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen wissen um die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für ihr Unternehmen. Rund acht von zehn der befragten Unternehmen geben ihm einen hohen Stellenwert. Dass Familienfreundlichkeit für Beschäftigte wichtig ist, die Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, liegt auf der Hand. Aber auch immer mehr – vor allem jüngere – Beschäftigte noch ohne Kinder und Alleinstehende sehen familienfreundliche Maßnahmen als bedeutsam an.

Unternehmen, die ihre Personalpolitik familienfreundlich ausrichten, beweisen deshalb Weitsicht. Wenn sie dabei den Blick für sich neu entwickelnde Bedürfnisse insbesondere der jüngeren Generation sowie die unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten auch ohne aktuelle Betreuungsverpflichtungen öffnen, profitieren sie in doppelter Hinsicht. Denn familienfreundliche Angebote sind nicht nur Imagegewinn. Sie rechnen sich auch.

Familienfreundliche Unternehmen erhalten mehr und qualifiziertere Bewerbungen auf ihre Stellenangebote, steigern die Arbeitsmotivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erfahren Firmentreue. Als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für einsatzfreudige und motivierte Beschäftigte leisten sie einen starken Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur setzt Vorbilder auf allen Ebenen voraus. Lassen Sie sich von den guten Beispielen in dieser Broschüre animieren und setzen Sie sich gemeinsam mit uns dafür ein, die Arbeitswelt in unserer Region noch familienfreundlicher zu gestalten.



„DENN FAMILIENFREUNDLICHE ANGEBOTE SIND NICHT NUR IMAGEGEWINN. SIE RECHNEN SICH AUCH.“

Katarina Esser

Dezernentin für Soziales,
Gesundheit und Arbeit



Dieses Ziel verfolgt auch der Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“. Vom Kreis Viersen ausgelobt, findet er 2017 bereits zum dritten Mal statt. Machen Sie mit!

VORWORT

Familienorientierte Personalpolitik ist ein entscheidender Wettbewerbs- und Standortfaktor vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die mit einem sinkenden Angebot an Fachkräften einhergeht.

Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte können familienbewusste Unternehmen punkten. Denn Familienfreundlichkeit ist für junge Berufstätige ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Unternehmens. Folglich sind Betriebe gut beraten, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber kritisch zu hinterfragen und diese mit geeigneten Maßnahmen zu steigern, bis hin zum Aufbau einer „Arbeitgebermarke“ („Employer Branding“).

Angebote zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sind dabei nicht nur für weibliche Beschäftigte von Bedeutung. Auch bei Männern macht sich ein Wertewandel bemerkbar – sie möchten ebenfalls mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Gerade für jüngere Beschäftigte („Generation Y“) zählen familienfreundliche Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Berücksichtigung familiärer Belange bei Einstellung und Karriereplanung, Angebote für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit immer mehr. Als familienfreundliches Unternehmen werden Sie als attraktive/r Arbeitgeber/in wahrgenommen und binden qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Ihren Betrieb.

Deshalb freut sich die WFG Krefeld sehr über das Erscheinen dieser Broschüre und die darin enthaltenen Positivbeispiele – und hofft auf zahlreiche Nachahmer! Wenn Sie in Ihrem Unternehmen bereits eine ganze Reihe familienfreundlicher Maßnahmen durchführen, soll-



**„AUCH BEI MÄNNERN MACHT SICH
EIN WERTEWANDEL BEMERKBAR –
SIE MÖCHTEN EBENFALLS MEHR
ZEIT MIT DER FAMILIE VERBRINGEN.“**

Eckart Preen

Geschäftsführer WFG Krefeld



ten Sie zudem eine Teilnahme am nächsten Wettbewerb „Krefelds familienfreundlichstes Unternehmen“ in Erwägung ziehen, der 2016/17 zum zweiten Mal stattfindet und in den beiden Kategorien „Kleinunternehmen“ und „Mittelstand“ erneut mit jeweils 5.000,- € dotiert ist. Sprechen Sie bei Interesse einfach die Wirtschaftsförderung Krefeld (www.wfg-krefeld.de) an!

VORWORT

Mönchengladbach ist die Großstadt am Niederrhein, in der die meisten inhabergeführten Familienunternehmen ihren Sitz haben. Eine familienorientierte Personalpolitik ist für viele eine Selbstverständlichkeit. Zunehmend verstehen es die Mönchengladbacher Firmen, dieses Denken im Sinne ihrer Mitarbeiter im Wettbewerb um die besten Fachkräfte gewinnbringend für alle Beteiligten anzuwenden. Dadurch findet man in Mönchengladbach interessante Ansätze wie auch Best-Practice-Beispiele, von denen jeder lernen kann. Das Repertoire reicht dabei von innovativen Arbeitszeitmodellen über neuartige Telearbeitsplätze bis hin zu attraktiven Angeboten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung oder der Unterstützung von pflegend Beschäftigten.

Denn für die Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, sich auf die neue Generation von Beschäftigten einzustellen, die beides will: Beruf und Familie. Angesichts des Fachkräftebedarfs sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darauf angewiesen, dass Mütter und Väter nach der Elternzeit früh wieder in den Beruf einsteigen und ihre berufliche Laufbahn weiterverfolgen können. Dass Töchter und Söhne, die sich um die Pflege ihrer Eltern kümmern, dies mit ihren beruflichen Herausforderungen vereinen können. Dass Mönchengladbacher Firmen mit ihrer familienbewussten Personalpolitik von sich reden machen und damit leichter qualifizierte und motivierte Fachkräfte für ihren Betrieb gewinnen und diese an ihn binden können.

Entsprechende Ansätze in die Breite zu tragen, innovative Ansätze mit den Beteiligten zu entwickeln und jedes Unternehmen passend zu beraten, dafür arbeitet die Wirtschaftsförderung Mönchengladbach mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein zusammen.



**„UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH
AUF DIE NEUE GENERATION VON
BESCHÄFTIGTEN EINSTELLEN, DIE
BEIDES WILL: BERUF UND FAMILIE.“**

David Bongartz

Wirtschaftsförderung Mönchengladbach GmbH





FAMILIENBEWUSST SEIN!

Ein klarer Wettbewerbsvorteil für Unternehmen

Eine der wertvollsten Ressourcen im Unternehmen, insbesondere in KMU, und ein betriebswirtschaftlicher Erfolgsfaktor ist der Mensch. Seine Leistung beeinflusst merklich das Ergebnis der Bilanz. Was aber, wenn diese Ressource knapp wird? Wenn gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen oder Hochqualifizierte in Rente gehen, ohne dass es ausreichend Ersatz für sie gibt? Der fortschreitende demografische Wandel wird die Situation des Fachkräftemangels auch am Mittleren Niederrhein weiter verschärfen.

Familienorientierung lohnt sich

Umso bedeutsamer wird es für kleine und mittlere Unternehmen, günstige Arbeitsbedingungen für Menschen zu bieten, welche bereits im Unternehmen tätig sind oder neu rekrutiert werden sollen. Vor allem für Frauen, wenn diese Familie haben oder planen. Investitionen in eine familienbewusste Personalpolitik rechnen sich und bringen zahlreiche Vorteile mit sich.

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive betrachtet, wirken sich entsprechende Maßnahmen positiv auf die Kennzahlen aus. Wer an seinem Arbeitsplatz die Bedürfnisse von Familie und Beruf leichter vereinbaren kann, dessen Lebensqualität steigt nachweislich. Eine indirekte Folge ist produktiveres Arbeiten (+23 %) und eine höhere Motivation (+32 %). Dazu kommen ein sinkender Krankenstand (-39 %) und geringere Fehlzeiten (-41 %). Zu diesem Ergebnis kam eine repräsentative Befragung unter Beschäftigten in familienbewussten Unternehmen aus dem Jahre 2013 durch das Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik. Rechnen Personalverantwortliche zu diesen Effekten noch die sinkenden Kosten für die (Wieder-)Einarbeitung und Überbrückung nach einer schnelleren Rückkehr aus der Elternzeit sowie die niedrigeren Ausgaben für das Recruiting hinzu, ergibt sich unter dem Strich ein eindeutiges Plus.

Keine Wahl treffen müssen

Vor allem KMU, welche sich auf dem Bewerbermarkt mit einem positiven familienbewussten Arbeitgeberimage präsentieren, profitieren deutlich von qualifizierteren und passenderen Bewerbungen auf ihre Stellenangebote. Denn, wer auf dem Arbeitsmarkt die Wahl hat, entscheidet sich heute dafür, später keine Wahl zwischen Beruf und Familie treffen zu müssen. Dies betrifft besonders das große Potenzial weiblicher Beschäftigter, welches Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen gezielter ansprechen und stärker nutzen können. Darunter etliche hoch qualifizierte Frauen, die sich nicht vor die Alternative stellen lassen wollen, Verantwortung für den Nachwuchs zu übernehmen oder Karriere zu machen. Denn Mehrbelastungen bei der unbezahlten Arbeit schränken auch heute noch die Zeitsouveränität und damit die Flexibilität insbesondere von Frauen ein. So das Ergebnis einer Analyse aus dem Jahr 2016 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin auf Basis von Daten der Langzeitstudie Sozio-ökonomisches Panel. Beschäftigte, mehrheitlich Frauen, die Angehörige pflegen, oder ältere Beschäftigte vor dem Renteneintritt benötigen ebenfalls Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort. Familienbewusste Personalmaßnahmen sorgen für eine höhere Bindung der Beschäftigten. Zeitgleich sinkt die Fluktuationsrate vorhandener Arbeitskräfte. Infolgedessen bleiben die Personalkapazitäten konstant. Unternehmen können darüber hinaus interessante Möglichkeiten nutzen, um ihre steuerliche Belastung zu senken.

Die steigenden positiven Prozentzahlen deutscher Unternehmen, welche im Rahmen des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit“ seit 2003 regelmäßig zu familienfreundlicher Personalpolitik befragt werden, sind ein Beweis, dass diese Vorteile überzeugende Argumente liefern: Waren es im Jahr 2003 lediglich 47 Prozent der Unternehmen, welche die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig eingeschätzt haben, betrug der Anteil im Jahr 2012 bereits 81 Prozent.

INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN FAMILIENBEWUSSTER PERSONALPOLITIK

Die Vielfalt der Mittel und Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik ist immens. Neben zahlreichen etablierten Instrumenten, wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsangeboten, präsentiert sich familienbewusste Personalpolitik als betriebspezifischer und individueller Weg, der vor allem die Situation von Frauen entlang des gesamten beruflichen Lebenszyklus nachhaltig verbessern kann. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind dank übersichtlicher Strukturen oft in der Lage, schnelle und gute Lösungen zu finden und sich so als familienfreundliches Unternehmen im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte erfolgreich zu behaupten.

Folgende Handlungsfelder lassen sich dazu definieren.

Information und Kommunikation

Die interne Kommunikation und das Personalmarketing nehmen eine wichtige Stellung bei der Umsetzung und Wirksamkeit der Familienorientierung ein. Dazu zählt es, konkrete Angebote zielgruppengerecht und an einer nachhaltigen Kommunikationsstrategie ausgerichtet zu kommunizieren. Welcher Kanal soll mit welchen Informationen gefüllt werden? Betriebsfeste, Versammlungen, soziale Netzwerke, das Schwarze Brett, Firmenpublikationen, das Intranet sowie das Internet eignen sich zur Vermittlung. Auch Flyer, Plakataktionen und Broschüren (mit familienbewussten Angeboten), fest benannte betriebliche Kontaktpersonen, Gesprächsangebote sowie Beschäftigte, welche die Botschaft nach Aussen tragen, sind Kommunikationsmöglichkeiten.

Arbeitszeit und Arbeitsort

Gemeinsam in einer Arbeitsgruppe mit Beschäftigten erarbeitete Modelle sowie die faire Ergebnisorientierung bei Vertrauens- und Funktionsarbeitszeiten sind wichtige Voraussetzungen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Verschiedene Optionen sowohl in Bezug auf die Zeit als auch den Arbeitsort stehen zur Verfügung. Ihre Umsetzung verursacht in der Regel keine Kosten, bietet aber die Möglichkeit, beispielsweise Servicezeiten im Betrieb zu verlängern. Neben den etablierten Formen flexibler Arbeitszeiten wie der Gleitzeit, der abgestuften Teilzeit – auch während der Elternzeit –, einer reduzierten Vollzeit, der Vertrauensarbeitszeit oder der Einführung von Arbeitszeitkonten können Jobsharing, Sabbaticals, familienfreundliche Schichtmodelle, Urlaubsregelungen und Pausenabsprachen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzen. Das sorgt gleichzeitig für ein gutes Betriebsklima und spart die Kosten für das Gewinnen und das Einarbeiten neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weitere Möglichkeiten sind Organisationsvarianten der Teamarbeit oder die freie Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen. Mobiles Arbeiten, bei vorhandener oder beschaffbarer Technik im Homeoffice, alternierende Telearbeit sowie das Arbeiten von unterwegs zählen ebenfalls dazu. Hier besteht die Chance, gerade auch das Potenzial weiblicher Fachkräfte, die nicht im näheren Umkreis wohnen, zu heben.

Kinderbetreuung

Einen der Hauptschwerpunkte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Kinderbetreuung. Eltern und damit insbesondere

Mütter, die ihre Kinder gut versorgt wissen, bleiben dem Betrieb mit ihrem Wissen und ihren Kontakten auch in dieser Lebensphase erhalten. Darüber hinaus weisen Eltern, die Unterstützung durch ihren Betrieb erhalten, geringere Fehlzeiten auf. Für Unternehmen empfiehlt es sich, zunächst den konkreten Betreuungs- und Unterstützungsbedarf der Beschäftigten zu ermitteln. Anschließend können sich Personalverantwortliche vor der Auswahl konkreter Maßnahmen beim Landesjugendamt bzw. dem kommunalen Jugendamt informieren, ob die Möglichkeit besteht, für bestimmte Maßnahmen eine finanzielle Förderung zu erhalten.

Zu den regelmäßigen Betreuungsangeboten zählen die Buchung von Belegplätzen in bestehenden Einrichtungen, Verbundlösungen mit anderen Unternehmen/Institutionen in Bezug auf ein gemeinsames Angebot oder die Einrichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte. Angebote der Kindertagespflege oder einer regelmäßigen Hausaufgabenbetreuung sowie finanzielle Hilfe in Form eines Zuschusses zu den anfallenden Betreuungskosten gehören auch dazu. Punktuelle Kinderbetreuung kann im Rahmen von Notfallangeboten, wie einem Eltern-Kind-Büro vor Ort, der Unterstützung bei der Vermittlung einer Betreuungsperson sowie über Ferienmaßnahmen umgesetzt werden.

Elternzeit und Wiedereinstieg

Ein gutes Management in Bezug auf die Elternzeit und den späteren Wiedereinstieg bewirkt nicht nur eine bessere Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern sorgt auch durch einen schnelleren Wiedereinstieg von Müttern nach der Geburt des Kindes für Kosteneinsparungen. Dies ist auch infolge des Anstiegs von Vätern, die ihre Elternzeit beanspruchen, eine Stellschraube die kleine und mittlere Unternehmen deutlich entlasten kann.

Hier lassen sich drei Phasen ausweisen, in denen jeweils Gespräche geführt werden sollten: vor dem Ausstieg, während der Elternzeit sowie beim Wiedereinstieg.

Während der Elternzeit kann mit Kontakthalteprogrammen (Zusendung der Betriebszeitung, Einladung zu Betriebsfeiern und zu regelmäßigen Besuchen im Unternehmen sowie Schulungen und Weiterbildungsangeboten) die Bindung gefestigt werden. Angepasste

Vertretungsregelungen sowie Angebote der Teilzeitarbeit sind weitere Instrumente, mit denen sich ein schnellerer Wiedereinstieg realisieren lässt.

Familienbewusste Aus- und Weiterbildung

Mit Aus- und Weiterbildung in Teilzeit und gezielten Qualifizierungs- oder Fortbildungsangeboten für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer kann eine aktive Fachkräftesicherung im Unternehmen betrieben werden. Dafür werden Dauer, Lage und Verteilung der Arbeits- und Lernzeiten gemeinsam individuell abgestimmt. Darüber hinaus können „Auffrischungsmodule“ und „Senior Trainee“-Programme, Praktika und das Erwerben einer Teilqualifikation wirksam einen Einstieg oder Wiedereinstieg erleichtern.

Nach dem Berufsbildungsgesetz können seit 2005 betriebliche Ausbildungen in Teilzeit organisiert werden, um Betreuungsverpflichtungen von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen mit der Ausbildung zu vereinbaren: Eine besondere Chance für Mütter, die auf diesem Wege ebenfalls von einer Ausbildung im späteren Berufsleben profitieren können. Die Kürzung der Ausbildungszeit muss vom Ausbildungsbetrieb und den potenziellen Auszubildenden bei der zuständigen



Kammer beantragt werden. Grundsätzlich sind zwei Modelle umsetzbar: die Teilzeitausbildung ohne oder mit Verlängerung der Ausbildungszeit. In der ersten Variante beträgt die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit), in der zweiten Variante liegt sie einschließlich des Berufsschulunterrichts bei mindestens 20 Wochenstunden. Verantwortliche aus dem dazugehörigen TEP-Projekt (Landesprogramm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“) stehen interessierten Unternehmen bei allen Fragen in Bezug auf die Teilzeitausbildung zur Verfügung.

Pflege von Angehörigen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihre pflegenden Beschäftigten unterstützen und so anfallende Fehlzeiten verringern. Dazu können Informationen über den Pflegealltag in Seminaren oder Vorträgen, über Flyer, Plakate oder das Intranet vermittelt werden. Auch das Bekanntmachen von Kontakten zu internen Mentorinnen und Mentoren oder zu externen Anlaufstellen kann Betroffene entlasten. Um im Fall der Pflege die betroffenen Betriebsangehörigen, überwiegend betrifft dies weibliche Beschäftigte, selbst gesund zu halten, kann der Betrieb darüber hinaus spezielle Gesundheitsangebote schaffen und die Arbeitszeiten an die Bedürfnisse anpassen. Finanzielle Unterstützung kann mit zinslosen Darlehen, Vorschüssen, direkten Geldzahlungen oder Sachleistungen geboten werden. Eine feste und dauerhafte Kooperation mit Beratungsstellen und anderen Unternehmen erleichtert die Umsetzung solcher Maßnahmen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Als direkte Kontaktpersonen im eigenen Betrieb können geschulte „betriebliche Pflegelotsinnen und Pflegelotsen“ fungieren. Diese bieten einen Überblick über vorhandene betriebliche Angebote, externe Anlaufstellen und sind mit den Problemen von pflegenden Angehörigen vertraut. Sie leisten aber keine intensive Pflegeberatung, sondern helfen mit Informationen, vermitteln passende Expertinnen und Experten innerhalb und außerhalb des Unternehmens und halten Kontakt zu Beschäftigten, die sich in der Pflegezeit befinden.

Service für Familien

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind als besonderer Service für Beschäftigte mit Familie attraktive Angebote. Erwerbstätige Frauen,



die mit ihrem ebenfalls erwerbstätigen Partner in einem Haushalt leben, leisten in Deutschland im Durchschnitt mehr Hausarbeit und kümmern sich länger um die Kinder als ihre Partner. Das ist selbst dann der Fall, wenn die Frau einen Vollzeitjob hat, wie aus einer Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung hervorgeht. Infolgedessen können Frauen besonders von solchen Angeboten profitieren.

Möglich ist die Vergabe von Gutscheinen (Warengutscheine oder Dienstleistungsangebote, z.B. Nutzung eines Wäscheservices), die einmalige Zahlung eines Geldbetrages zur Geburt des Kindes oder der Zahlung eines Zuschusses zum Kantinenessen. Hier können aber auch einfache Angebote, z.B. Familienangehörige in der Kantine zu verköstigen oder die Mitnahme von Essen nach Feierabend zu gestatten, wirksam sein. Feste Rahmenverträge mit Dienstleistungsunternehmen, die pauschale Zahlungen dafür erhalten, dass sie für die Beschäftigten kostenlose Beratungen, Betreuung oder Leistungen anbieten oder die Übernahme von Vermittlungsgebühren für die Beratung durch lokale, regionale und bundesweite Dienstleistungsunternehmen, sind ebenfalls Optionen. Die Einrichtung eines betriebsinternen Haushaltsservices, der den Beschäftigten bestimmte Tätigkeiten wie z.B. Wäsche oder Einkäufe abnimmt, unterstreicht die Familienorientierung des Unternehmens und bietet eine faktische Entlastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

VORBILD SEIN!

Gute Beispiele aus der Region Mittlerer Niederrhein

Alders electronic GmbH

FAMILIE & BERUF – DAS IST KEIN WIDERSPRUCH

Familienorientierte Personalpolitik in allen Facetten



Letztendlich ist es nur ein kleiner elektrischer Impuls, der die anschließenden Vorgänge in Bewegung setzt. Die ALDERS electronic GmbH gehört zu den Spezialisten in Bezug auf elektromechanische Lösungen und handelt mit entsprechend hochwertigen Produkten. Darunter Schalter, Zähler, Steuergriffe oder auch Sensoren und Leiterplatten. Seinen Sitz hat das in zweiter Generation geführte Familienunternehmen in Kempen am Niederrhein. 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier beschäftigt, davon fünf in Teilzeit. Auch in puncto familienorientierter Personalpolitik waren es kleine Impulse, welche die Einführung von zahlreichen wirksamen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auslösten. Erster Impuls: Martin Alders, der Sohn des ehemaligen Inhabers,

übernimmt die Geschäftsführung. Als Vater kennt er die Problematik, Familie und Beruf gut zu vereinbaren. Zweiter Impuls: Das Unternehmen bezieht 2012 seinen neuen Firmensitz. Dazu kommt, dass etliche Außendienstlerinnen und Außendienstler, die zu weit entfernt wohnen, bereits seit Längerem von zu Hause aus arbeiten und per Telefon an Meetings teilnehmen. Um die Bindung zu halten, wird einmal im Monat ein persönliches Gespräch geführt.

Handeln – das heißt auch agieren

Aus dieser positiven Erfahrung heraus und mit dem Wunsch, es auch den anderen Beschäftigten künftig leichter zu machen, die Bedürfnisse von Familie und Arbeit zusammenzuführen, wird beim Umzug in das neue Gebäude ein neuartiges schlüsselloses Zugangssystem eingerichtet. Dieses ist an eine Arbeitszeiterfassung gekoppelt. Durch die zeitgleiche Einführung von Gleitzeitkonten können die Beschäftigten nun selber entscheiden, wann sie an ihrem Arbeitsplatz erscheinen und wann sie diesen wieder verlassen. Eine feste Kernarbeitszeit zwischen 9 und 16 Uhr sorgt dafür, dass Kundinnen und Kunden dennoch immer einen persönlichen Kontakt im Unternehmen finden und zufrieden sind. Überstunden werden auf einem Guthabenkonto gesammelt. Überschreiten diese jedoch die Grenze von 20 Stunden, müssen sie genehmigt werden. Der Grund? Weniger Kontrolle als Sorge: Sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes zeitlich zu intensiv, überlegt die Geschäftsführung frühzeitig, eine eventuelle Neueinstellung vorzunehmen. Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit können auch Varianten des klassischen Sabbaticals, beispielsweise 12 Wochen Urlaub, umgesetzt werden. Wo und wann die Arbeit erledigt wird, ist für Martin Alders zweitrangig. Oberste Priorität hat die Qualität der Leistung.

Stufenweise wiedereinsteigen

Frischgebackenen Eltern bietet das Unternehmen nach der Elternzeit an, bedarfsgerecht wieder in den Job einzusteigen und selber zu entscheiden, ob es letztendlich auf eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle hinauslaufen soll. Stufenweise kann die Stundenzahl angehoben werden. Die Teilzeit kann halbtags oder tageweise umgesetzt werden. Zusätzlich hilft das Unternehmen seinen angestellten Eltern auch finanziell mit einem Zuschuss zum Kindergartenbeitrag.

HANDELN HEISST AUCH AGIEREN

Doch ganz gleich ob Homeoffice, Teilzeit oder Vollzeit: Die ALDERS electronic GmbH bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voranbringende Weiterbildungen an. Einmal jährlich werden dafür Stärken und Schwächen in einem persönlichen Gespräch geklärt und entsprechende Fortbildungen vereinbart. Auch das Engagement als Ausbildungsbetrieb ist für die Geschäftsführung selbstverständlich.

Der freie Umgang mit der Zeit und das investierte Vertrauen der Geschäftsleitung sind heute anerkannte Werte in der Belegschaft. Dennoch, die Vielfalt der Möglichkeiten, die Freiheit der Entscheidung – nicht für alle war dies anfangs leicht zu handhaben, und einige konnten erst nach einer Eingewöhnungsphase feststellen was diese Entscheidungsfreiheit für sie bedeutet: Familie haben und bei der ALDERS electronic GmbH zu arbeiten, das ist kein Widerspruch.



Martin Alders

Alders electronic GmbH

Arnoldstr. 19, 47906 Kempen

Telefon: 02151-8955-0

www.alders.de

CGW GmbH

DIRIGENTIN IM WUNSCHKONZERT

Individuelle Maßnahmen für Familienfreundlichkeit



Familienfreundliche Personalpolitik ist ein fester und langjährig gewachsener Teil der Unternehmenskultur bei der CGW GmbH. Vor über 30 Jahren stand die Gründerin der Krefelder Kommunikationsagentur als Mutter zweier Kinder selbst vor der Problematik, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Seitdem orientiert sich die Personalpolitik der Agentur grundsätzlich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen. Die Vereinbarung individuel-

ler Arbeitszeiten (Tages- und Wochenarbeitszeit), die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, variantenreiche Teilzeitmodelle sowie die bevorzugte Berücksichtigung von Eltern bei der Urlaubsplanung gehören dazu. Auch eine individuelle Beratung für Mütter und Väter, die nach der Elternzeit ihren Wiedereinstieg planen und umsetzen wollen, wird von der Geschäftsführung angeboten.

Flexibel in Arbeitszeit und -ort

Ausgangspunkt in der Personalplanung ist das Ziel, zwischen den individuellen Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den betrieblichen Bedarfen einen Einklang zu schaffen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf eine feste Kernarbeitszeit, auf die sich Kundinnen und Kunden verlassen können. So kann beispielsweise eine gerade nach der Ausbildung übernommene Mitarbeiterin während ihrer Schwangerschaft ihre Arbeitszeit reduzieren und nach der Elternzeit an drei Tagen in der Agentur sowie an einem vierten Tag im Homeoffice arbeiten. Eine Wiedereinsteigerin dagegen profitierte von einem langsamen Anstieg der Arbeitszeit. Heute, angesichts älter gewordener Kinder, hat sich diese auf eine wöchentliche Stundenzahl von 35 eingependelt. Bei den Mitarbeiterinnen mit Schulkindern ist es weitestgehend möglich, die Arbeitszeit nach dem Stundenplan auszurichten. Bei langjährigen Agenturangehörigen hat sich die Arbeitszeit von der Kleinkindphase über die Schulkinderphase und Ausbildungszeit bis zum Renteneintritt flexibel angepasst.

Aktive Vorbilder

Auch in der Geschäftsführung spiegelt sich die familienfreundliche Kultur der Agentur. Die drei Frauen sind aktive Vorbilder und vereinbaren selbst, teilweise mit eigenen Kindern, die Anforderungen des Berufes mit denen ihrer Familien.

Auch wenn die Personalplanung in der Kommunikationsagentur komplexer geworden ist, zieht die Geschäftsführung eine positive Bilanz ihrer Maßnahmen. So sind die Motivation und das Engagement der Beschäftigten gestiegen, die Bindung an das Unternehmen gewachsen und die Akzeptanz vorhanden, in Zeiten größeren Arbeitsaufwandes

GEWACHSENER TEIL DER AGENTURKULTUR

auch das Stundenkontingent kurzfristig zu erhöhen. Mit dem Zugriff auf erfahrene qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann die Agentur so auch in Spitzenzeiten verlässlich liefern.



Kristiane Guth

CGW GmbH

Oberbenrader Straße 51 , 47804 Krefeld

Telefon: 021 51-36 805 -21

Fax: 021 51-36 805 -25

www.c-g-w.net

Helmut Beyers GmbH

TECHNOLOGIEN VON MORGEN – HILFE FÜR HEUTE

Hilfe für pflegende Angehörige und bessere
Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Voranschreiten, neue Wege gehen und Innovationen umsetzen. Die Mönchengladbacher Helmut Beyers GmbH hat diese Einstellung in ihrer Unternehmenskultur verinnerlicht. In der Folge wird das Unternehmen gerne als Vorbild dargestellt. So ist der Hersteller elektronischer Baugruppen und Komplettsysteme unter anderem ein positives Anwendungsbeispiel für gelungene Digitalisierung im Mittelstand. Als erster Mittelständler im IHK-Bereich Mittlerer Niederrhein ist das Un-

ternehmen auf der Landkarte der Plattform Industrie 4.0 vertreten. Genauso aber ist Beyers ein gelungenes Beispiel dafür, wie Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützen können, die Ansprüche von Arbeit und Pflege mit ihrem Beruf besser zu vereinbaren.

Für die Führungsetage ist es kein Problem einzugestehen, dass persönliche Betroffenheit von Führungskräften das Unternehmen für das Thema Pflege und Beruf sensibilisierte. So erlebte der Produktionsleiter von Beyers, welche Herausforderung es ist, die Pflege eines Angehörigen mit dem Anspruch des Berufes in Einklang zu bringen. Im kurzen Abstand betraf dieses Thema zwei weitere Führungskräfte. Das Fazit: Wer hochkarätige Leistungen im Beruf bringen will, den sollte man in der belastenden Doppelrolle von Pflege und Beruf besonders unterstützen. Daraufhin trat die GmbH dem Netzwerk „Pflegerische Beschäftigte“ bei, das auf professioneller Basis Betroffene mit Informationen sowie nützlichen Kontakten versorgt, aber auch in Schlüsselsituationen, etwa der Pflegeeinstufung von Angehörigen, unterstützt. Um den exakten Bedarf an Hilfestellung und Unterstützungswünschen zu ermitteln, wurde vorab eine Befragung unter den 160 Firmenangehörigen durchgeführt. In der Folge wurden zwei Mitarbeiterinnen über das Netzwerk als Pflegelotsinnen ausgebildet. Sie sind seitdem erste Anlaufstelle im Betrieb für alle, die Fragen zu dieser Thematik oder konkrete Sorgen damit haben.

Aus allen Perspektiven ein Gewinn

Das Fazit zur Teilnahme am Netzwerk und zum Einsatz der Pflegelotsinnen ist positiv. Die Betroffenen, aber auch die restliche Unternehmensmannschaft wissen das Angebot sehr zu schätzen und nutzen es gerne. Der Nutzen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entlastung im Arbeitsalltag trägt auch zu einem positiven Betriebsklima bei. Genau beziffern lässt sich der Nutzen für das Unternehmen aus den Maßnahmen zur Unterstützung Pflegenden nicht. „Wenn nur eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Jahr durch maßgeschneiderte Information und Unterstützung den Kopf bei der Arbeit freier hat und sich nicht tagelang krankmeldet, weil ihr oder ihm die Doppelbelastung über den Kopf wächst, rechnet sich das“, sagt Sabine Salgado, Personalmanagerin bei Beyers und seit einem Jahr Pflegelotsin.

PERSÖNLICHE BETROFFENHEIT SENSIBILISIERT

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf hat das Unternehmen bereits seit Längerem auch Maßnahmen in Bezug auf Arbeitszeit und -ort umgesetzt. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, die es in bestimmten Arbeitsbereichen erlauben, im Homeoffice zu arbeiten, Stunden zu reduzieren oder auf der Basis von Arbeitszeitkonten die eigene Stundenzahl je nach Familiensituation zu variieren. Genauso variabel gestaltet die GmbH den Wiedereinstieg von „Elternzeitlern“. Nach der Rückkehr ist es möglich, zunächst beispielsweise nur 20 Prozent der vorherigen Arbeitszeit zu leisten, um dann – nach Vereinbarung – schrittweise wieder bis zur Vollzeit aufzustocken. Individuelle Gespräche bereits vor dem Ausstieg sorgen dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit klarer Perspektive für ihre Wiederkehr in Elternzeit gehen.



Sabine Salgado

Helmut Beyers GmbH

Dohrweg 27, 41066 Mönchengladbach

E-Mail: sabine.salgado@helmut-beyers-gmbh.de

www.helmut-beyers-gmbh.de

FAMILIENGERECHT MIT ZERTIFIKAT



Die Hochschule Niederrhein ist mit mehr als 14.000 Studierenden nicht nur eine der größten Fachhochschulen des Landes, sondern mit ihren mehr als 850 Beschäftigten auch eine bedeutende Arbeitgeberin in der Region. Bereits seit 2010 ist sie als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Durch Aktivitäten des eigenen Familienservices und der Personalabteilung sind vielfältige Projekte im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik entstanden und in den Alltag der Hochschule implementiert worden. Diese werden regelmäßig durch das

audit familiengerechte Hochschule überprüft, angepasst und ergänzt. Alle Hochschulangehörigen können an beiden Hochschulstandorten, in Mönchengladbach und Krefeld, verschiedene Angebote nutzen, die es ihnen erleichtern, Arbeit oder Studium und Familie zu vereinbaren.

Dazu gehören unter anderem:

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

An beiden Standorten kann jeweils ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer selbstständig genutzt werden. Der Raum bietet einen komplett ausgestatteten PC-Arbeitsplatz sowie eine kindgerechte Spiellandschaft. Hochschulangehörige können so bei Betreuungsengpässen gemeinsam mit ihrem/n Kind/ern vor Ort sein und ihren beruflichen oder studienbezogenen Aufgaben nachgehen.

Ferienganztagsbetreuung

In den Ferienzeiten des Landes NRW wird für rund 20–25 Kinder von Studierenden und Beschäftigten eine Ferienganztagsbetreuung angeboten. Die Kinder im Alter von 6–12 Jahren werden von erfahrem Betreuungspersonal in der Zeit von 8 bis 17 Uhr an einem der beiden Standorte versorgt. Der Transfer wird durch einen Shuttlebus sichergestellt. Jede Ferienwoche steht unter einem eigenen Thema, zu dem passende Aktivitäten und Ausflüge in die Umgebung organisiert werden.

Kinderbetreuung

Am Standort Krefeld wird zur Zeit die Einrichtung einer Großtagespflege für Kinder bis zu drei Jahren voran getrieben. In Kooperation mit einem freien Träger sollen in zentral gelegenen, von der Hochschule Niederrhein angemieteten Räumen Kinder von Hochschulangehörigen durch qualifiziertes Personal betreut werden. Die regulären Betreuungszeiten erstrecken sich zwischen 8:00 und 17:00 Uhr. In Mönchengladbach bietet das Studierendenwerk Düsseldorf den Studierenden der Hochschule Niederrhein eine Kinderbetreuung in der Kindertagesstätte Campus-Zwerge an. Dort werden 35 Kinder im Alter

STUDIUM UND FAMILIE LEICHTER VEREINBAREN

von vier Monaten bis zum Schuleintritt betreut und können u.a. in der eigenen Turnhalle, auf dem Außengelände oder in den gemütlichen Schlafräumen spielen, toben und sich wohlfühlen.

Beratung und Angebote für pflegende Beschäftigte

Den Folgen des demografischen Wandels begegnet die Hochschule Niederrhein seit zweieinhalb Jahren mit einer Kooperation mit dem Netzwerk pflegend Beschäftigte in Mönchengladbach. Alle Beschäftigten der Hochschule haben die Möglichkeit, die Beratungsleistung und die Angebote des Netzwerks kostenlos in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung bei der Suche nach Pflegekräften/Pflegepersonal, die Begleitung beim Besuch des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen sowie die Wahrnehmung der angebotenen Vortragsreihen. Gleichzeitig stehen ihnen der Familienservice und die Personalabteilung als qualifizierte Anlaufstellen zum Thema Pflege von Angehörigen zur Seite, um die damit verbundene Herausforderung bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zu bewältigen.

Familienservice

Der Familienservice bietet an beiden Standorten die Beratung von Hochschulangehörigen und Studieninteressierten zu den Themen Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben an. Zur Unterstützung des Austausches der an der Hochschule Niederrhein tätigen Eltern wurde durch den Familienservice darüber hinaus ein Elternnetzwerk in Kooperation mit dem LAKUM, dem Katholischen

Hochschulzentrum an der Hochschule Niederrhein, initiiert. Zu den etwa drei- bis viermal im Jahr stattfindenden Treffen werden u.a. Referentinnen und Referenten zu aktuellen Themen eingeladen, zum Beispiel zur Vorstellung der Sozialberatung des Asta oder der Studienverlaufsberatungen in den einzelnen Fachbereichen.

Angebote flexibler Arbeitsmodelle

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht für die Beschäftigten sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Bereich Technik und Verwaltung die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten zu nutzen. Dies verschafft ihnen einen großen Spielraum, um ihre persönliche Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse, beispielsweise den Bring- und Abholzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, anzupassen. Darüber hinaus kann – sofern die Tätigkeit es zulässt – alternierende Teleheimarbeit genutzt werden. Offene Stellen für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich und im Bereich Technik und Verwaltung können – sofern es die Stelle ermöglicht – auch in Teilzeit besetzt werden. Das beinhaltet, dass eine ausgeschriebene volle Stelle beispielsweise an eine Person mit Teilzeitwunsch vergeben wird. Nach Schließen des Vertrags wird dann als entsprechendes Teilzeitäquivalent eine zweite Person eingestellt (Jobsharing).

Kontakthalteprogramm

Die Hochschule Niederrhein ist bestrebt, Kontakt zu ihren beurlaubten Beschäftigten zu halten und ihnen ein Zugehörigkeitsgefühl auch in diesem Zeitraum zu geben. Dies geschieht unter anderem über das Angebot von Fortbildungen und die Zusendung von aktuellen Informationen über die Hochschule. Auf diese Weise kann auch die Rückkehr in den Beruf nach einer Beurlaubung besser vorbereitet und umgesetzt werden.

Informationen für Bewerberinnen und Bewerber

Beim Einstieg in eine neue Beschäftigung sind neben den beruflichen Perspektiven auch private Rahmenbedingungen für die Partnerin oder den Partner und die Familie von Bedeutung. Um eine Entscheidung

NETZWERKE, KOOPERATIONEN UND FLEXIBLE LÖSUNGEN SIND BINDEMITTEL

für eine Stellenofferte der Hochschule Niederrhein positiv zu unterstützen, erhalten Bewerberinnen und Bewerber Informationen zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Neuorientierung in Mönchengladbach und Krefeld. Dazu gehören die Themen: Stellensuche, Kinderbetreuung, Wohnen, Freizeit- und Kulturangebote. Neben dem eigenen Netzwerk ist die Hochschule Nieder-

rhein Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland, dem verschiedene Hochschulen und Forschungseinrichtungen angehören.



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

Dr. Sandra Laumen
Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule Niederrhein
Reinarzstraße 49, 47805 Krefeld
E-Mail: gleichstellung@hs-niederrhein.de
www.hochschule-niederrhein.de



Hoppen Innenausbau GmbH

VORRANG FÜR DIE FAMILIE

Flexibilität in Arbeitszeit und -ort



Die Hoppen Innenausbau GmbH ist ein Trockenbau-, Tischler- und Elektromeisterbetrieb, der sich auf Aus- und Umbauten konzentriert hat. Mit rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sitzt das Unternehmen im eher beschaulichen Mönchengladbach-Rheydt. Von hier aus dringt der gute Ruf, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, inzwischen weit über die Region Niederrhein hinaus. Hoppen wurde schon mehrfach auf Landes- und Bundesebene ausgezeichnet und gerade erneut im Rahmen des bundesweiten Unternehmenswettbe-

werbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ für seine Angebote und Einstellung nominiert.

Drehen wir das Rad zunächst fünfzehn Jahre zurück – in die Zeit, in der bei Hoppen der erste Impuls von Katrin Hoppen ausging, als traditioneller Handwerksbetrieb einmal ungewöhnliche Wege zu gehen. Über eine Stellenausschreibung forderte sie explizit Berufsrückkehrerinnen auf, sich zu bewerben. Mit den guten Leistungen der anschließend eingestellten Wiedereinsteigerin ist die Geschäftsführung der Firma Hoppen bis heute mehr als zufrieden. Der zweite Anstoß folgte wenig später im Rahmen eines Seminars zur Verbesserung der Arbeitsprozesse im Betrieb. Hier kristallisierte sich heraus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich vor allem eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschten, um stressfreier arbeiten zu können.

Infolgedessen führte der Betrieb Arbeitszeitkonten ein, die zugunsten von Familienangelegenheiten genutzt werden können. Sie erlauben es den Beschäftigten, neben ihrer Arbeit in der Werkstatt auch einmal den Sohn von der Schule abzuholen, bei Krankheit der Kinder später zu kommen oder einen Elternsprechtag zu besuchen. Abgesehen von diesen alltäglichen zeitlichen Anpassungen sind aber auch langfristige Reduzierungen oder Aufstockungen der Arbeitszeit über die Konten möglich. Aktuell arbeitet ein Mitarbeiter der Werkstatt nur 120 Stunden im Monat, um seine Frau bei der Familienarbeit effektiver unterstützen zu können. Seit einiger Zeit ist es für Betriebsangehörige auch möglich, auf den Betriebsrechner von zu Hause zuzugreifen, sodass im Notfall auch aus dem Homeoffice gearbeitet werden kann.

Im Büro selbst sind heute vier Beschäftigte in Teilzeit tätig. Sie können ihre Arbeitszeiten völlig frei und eigenverantwortlich untereinander organisieren. Weniger Krankheitstage, eine deutlich gestiegene Motivation und eine große Zufriedenheit sind die positiven Folgen. Es gibt inzwischen zahlreiche Geschichten bei Hoppen, die zeigen, wie sich die familienfreundliche Ausrichtung auswirkt. So hat ein alleinerziehender Vater mit zwei kleinen Kindern dank der flexiblen Arbeitszeiten erfolgreich eine Ausbildung als Tischler absolviert. Inzwi-

AUSGEZEICHNET. VOR ALLEM FÜR DIE FAMILIE.

schen gehört es auch zur Normalität, dass Väter in Elternzeit gehen, und dabei kann sogar Kreatives entstehen. So erfand ein Mitarbeiter während seiner Elternzeit ein Fahrgestell für Babysitze, welches mit der Unterstützung des Betriebs sogar patentiert wurde. Außerdem nimmt das Unternehmen regelmäßig am Girls' Day teil, um mehr Frauen für den Betrieb zu erwärmen – mit Erfolg: Bei Hoppen werden heute auch junge Frauen zur Tischlerin ausgebildet.



Katrin Hoppen

Hoppen Innenausbau GmbH

Schloßstraße 46–52, 41238 Mönchengladbach

Telefon: 021 66-99 190-31

E-Mail: info@hoppen-innenausbau.de

www.hoppen-innenausbau.de

FUNKTIONIERT AUF ALLEN EBENEN

Individuelle Arbeitszeitmodelle
für Beschäftigte und Führungskräfte



Kothes! beschäftigt derzeit gut 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sechs Standorten in Deutschland sowie in der Nähe von Zürich (Kothes! Schweiz GmbH). 22 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, dazu gehören auch Führungskräfte. Am Hauptsitz in Kempen sind die Bereiche Redaktion, Beratung, Vertrieb, Qualitätssicherung, Verwaltung, Personalwesen und IT vertreten. Kothes! bietet Dienstleistungen rund um die Technische Kommunikation: neben Technischen Dokumentationen, Beratung und Übersetzungen auch Fortbildungsseminare und Workshops. Zu den Kunden zählen über 500 Hersteller, Betreiber und

Importeure technischer Produkte. Mit ihnen arbeitet Kothes! in der Regel langfristig zusammen.

Individuelle Lösungen entsprechend der familiären Situation

Kothes! richtet sich in Bezug auf die Arbeitszeit nach den Bedürfnissen seiner Beschäftigten. So pausiert ein Vertriebsmitarbeiter wöchentlich einen Tag, ein Prokurist nimmt sich einen Monat Elternzeit, und es ist selbstverständlich, dass auch gerade die Väter Elternzeit beanspruchen. Selbst Firmenchef Lars Kothes ist einen Nachmittag pro Woche nicht im Büro, um Zeit mit seinen Kindern zu verbringen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Schnitt knapp 40 Jahre alt und können auf eine fachlich qualifizierte Ausbildung oder ein Studium verweisen. Individuelle Lösungen sollen den Beschäftigten ermöglichen, Arbeit und Familie gut vereinbaren zu können. Dazu gehört ein zeitlich und räumlich sehr flexibel gestaltbarer Arbeitsplatz. So ist es für sie möglich, neben der Arbeit ein Studium oder eine Weiterbildung zu absolvieren, akut erkrankte Familienmitglieder zu betreuen oder Arbeiten im Homeoffice zu erledigen. Auch die Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Pflege eines Angehörigen ist jederzeit möglich. Firmenangehörige nehmen je nach Lebensphase Arbeitszeiten zwischen 16 und 40 Wochenstunden in Anspruch. Ein Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten gehört ebenfalls zu den angebotenen Maßnahmen.

Ein offenes Ohr für die Beschäftigten

Im Rahmen von regelmäßigen Befragungen zur Zufriedenheit der Beschäftigten, bei denen das Thema Familie und Beruf eine wichtige Rolle spielt, werden die angebotenen Maßnahmen des Unternehmens immer wieder reflektiert und an die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasst.

Eine schöne und vor allem bei den Kindern der Beschäftigten beliebte Maßnahme ist ein alle zwei Jahre stattfindendes Sommerfest, zu dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Partnerinnen und Partner und Kinder eingeladen werden.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN FÜR JEDEN EINZELNEN

Alle diese Maßnahmen haben sich im Laufe der Zeit aus der Zielsetzung ergeben, trotz des deutschlandweiten Fachkräftemangels noch immer genügend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und an das Unternehmen binden zu können. Das stetige Wachstum von Kothes! und seiner Belegschaft ist der beste Beweis dafür.

KOTHES!

Lars Kothes

Kothes! Technische Kommunikation GmbH & Co. KG

Industriering Ost 66, 47906 Kempen

Telefon: 02152-8942-0

E-Mail: info@kothes.de

www.kothes.de

DIESE STUFEN SIND LEICHTER ZU MEISTERN

Stufenweiser Wiedereinstieg und Unterstützung
in der Pflege



Als Tochterunternehmen der städtischen Krankenhaus Nettetal GmbH beschäftigt NetteVital 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der überwiegende Teil besteht aus Frauen, wovon 13 in Teilzeit arbeiten. Das Unternehmen zählt mit seinen flexiblen Arbeitszeitmodellen und Un-

terstützungsangeboten zu den attraktiven Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Stadt. Besonderer Clou ist das Angebot eines stufenweisen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

In der ersten Stufe können Eltern, die bei NetteVital beschäftigt sind, bis zu einem Jahr lang nur vier Stunden arbeiten, danach wird die Zeit in variablen Blöcken auf 8 bis 10 Stunden aufgestockt und sukzessive gesteigert. Und zwar so lange, bis es gelingt, Kinder und Beruf so zu vereinbaren, dass die Betroffenen mindestens eine halbe Stelle bewältigen können. Auch wenn der Arbeitsaufwand in der Planung nicht immer einfach ist, zahlt sich das Angebot aus: Seit 2008 konnte NetteVital alle Eltern, bis auf eine Ausnahme, erfolgreich nach der Elternzeit wieder eingliedern.

Einen großen Teil dazu trägt auch die Unternehmenskultur bei, die es ausdrücklich begrüßt, wenn Beschäftigte während der Elternzeit in die Praxis zu Besuch kommen. Mit der Versendung von Besprechungsprotokollen werden die „Auszeitlerinnen“ und „Auszeitler“ gleichzeitig ständig über das Geschehen informiert. Aktuell befinden sich vier Beschäftigte in dieser beruflichen Phase.

Wie bestellt und abgeholt: flexible Arbeitszeiten

Das Gesundheitszentrum bietet ambulante und stationäre physiotherapeutische Behandlungen sowie weitreichende Trainings und Kurse an. Als Bestellpraxis bietet NetteVital seinen Kundinnen und Kunden besonders lange Öffnungszeiten an. Diese reichen von montags bis freitags von sieben Uhr früh bis abends um 21 Uhr sowie samstags, sonntags und an Feiertagen von acht Uhr bis 14 Uhr. Und das an allen Tagen im Jahr. Diese langen Öffnungszeiten erlauben es, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Lebenssituationen ihre Zeitfenster so legen können, dass sich Familie oder Pflege eines Angehörigen gut mit der Arbeit vereinbaren lassen.

Wer Hilfe braucht, kann jederzeit auch Kurse besuchen, in denen über Fragen der häuslichen Pflege gesprochen wird. Die Vermittlung von Pflegediensten sowie die Teilnahme an Gesundheitskursen der angren-

EINEN GROSSEN TEIL TRÄGT DIE UNTERNEHMENS- KULTUR BEI

zenden Krankenpflegeschule erleichtern es den Beschäftigten, diese zusätzliche Belastung auch körperlich leichter zu tragen. Die gesamte Bandbreite der Unterstützung führt dazu, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine enge Verbundenheit zu NetteVital verspüren.



Klaus Schmitz

NetteVital Gesundheitszentrum

Sassenfelder Kirchweg 1, 41334 Nettetal

Telefon: 02153-125-9050

E-Mail: info@NetteVital.de

www.NetteVital.de

NEW AG Mönchengladbach

UMFASSENDE BERATUNG UND BEGLEITUNG

Partner im Netzwerk für pflegende Beschäftigte



Im Zuge der demografischen Entwicklung sind auch die rund 2000 Beschäftigten des kommunalen Versorgungsunternehmens NEW verstärkt damit konfrontiert, neben ihrer Berufstätigkeit pflegerische Aufgaben zu Hause gegenüber ihren Angehörigen zu übernehmen. Seit einigen Jahren unterstützt die NEW-Gruppe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv dabei, nicht nur Familie, sondern auch Pflege und Beruf, besser vereinbaren zu können.

Neben der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes, bemüht sich die NEW-Gruppe besonders darum, ihren Beschäftigten mit individuellen Lösungen zu helfen, beispielsweise in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit.

Seit 2012 hat die Gruppe darüber hinaus eine Kooperationsvereinbarung mit der Sozial-Holding Mönchengladbach geschlossen. Hier können sich Unternehmensangehörige in Fragen von Pflege- und Hilfsbedarf ihrer Angehörigen kostenfrei beraten lassen. 2014 wurde diese Zusammenarbeit durch den Beitritt der NEW zum Projekt „Netzwerk pflegend Beschäftigte – Wenn Mitarbeiter zu pflegenden Angehörigen werden“ ergänzt und ausgebaut. Dieses Netzwerk finanzierte sich bis 2015 durch das Land NRW sowie durch Fördermittel für regionale Entwicklungen vonseiten der EU. Aufgabe war es, Berufstätige, die einen nahen Angehörigen pflegerisch versorgen, zu unterstützen. Seit dem offiziellen Projektende im Jahr 2015 wird das Netzwerk durch die Sozial-Holding als Dienstleistung mit dem gleichen Ansinnen weiterbetrieben. Aus der Überzeugung heraus, dass diese Art der Unterstützung hilfreich für die Beschäftigten war und ist, bleibt die NEW Mitglied.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich heute rund um die Uhr umfassend und individuell beraten lassen sowie eine Begleitung in Anspruch nehmen. Weiterhin bietet das Netzwerk kostenfreie Informationsabende zu verschiedenen Themen an, beispielsweise zum Betreuungsrecht oder über die Krankheit Demenz. Zahlreiche Beschäftigte, überwiegend Frauen, haben die Angebote schon genutzt.

Partnerschaftlich auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Damit alle Unternehmensangehörigen noch schneller und einfacher mit dem Beratungsteam in Kontakt treten können, erhalten sie von der NEW eine Partnerkarte mit den Kontaktdaten des Netzwerks. Hiermit können sie die Leistungen bei Bedarf abrufen. Mit der auf der Karte verzeichneten Partnernummer besteht gleichzeitig die Möglichkeit, sich auf der Internetseite www.pflegend-beschaeftigte.net für ein Forum und einen Blog zu registrieren, um so an Diskussionen teilzunehmen oder Anregungen zu erhalten.

BESCHÄFTIGTE UNTERSTÜTZEN UND ENTLASTEN

2015 wurde zusätzlich eine Mitarbeiterin der NEW bei der Sozial-Holding zur Pflegelotsin ausgebildet. Seitdem ist sie für ihre Kolleginnen und Kollegen die erste Anlaufstelle im Unternehmen, wenn es um Fragen oder Hilfeleistungen rund um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht. In der Schulung wurden ihr Fachkenntnisse zu wichtigen Themen vermittelt, so zu Vorsorge im Alter, Leistungen aus der Pflegeversicherung oder Versorgungsangeboten wie Tages-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege.

Ziel der NEW als sozialem Unternehmen ist es, Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen durch passende Angebote in einer schwierigen Lebenssituation zu unterstützen und zu entlasten. Darüber hinaus setzt das kommunal verankerte Unternehmen bereits seit vielen Jahren zahlreiche Maßnahmen, wie Angebote zur Kinderbetreuung, für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf um.



Ellen Basner

NEW AG

Odenkirchener Straße 201, 41236 Mönchengladbach

Telefon: 021 66-688-2718

E-Mail: ellen.basner@new.de

www.new.de

H. Schalm GmbH

EINE LEISTUNG DER GESAMTEN MANNSCHAFT

Gleitzeitkonten und Unterstützung in der Elternzeit



Die Leistung auf dem Feld stimmt beim mittelständischen Familienunternehmen Schalm immer. Selbst dann, wenn einer der Beschäftigten gerade mit seinen Kindern auf einer Schulveranstaltung weilt oder für drei Monate in Elternzeit ist. Die Mönchengladbacher GmbH ist ein

Verbund aus fünf Unternehmen mit rund 70 Beschäftigten. Die Wurzeln der heute als Spezialist für versorgungstechnische Anlagen bekannten Firma liegen im Bereich Heizungsbau, Sanitärtechnik, Lüftungsbau und Kundendienst. Nicht weiter verwunderlich, dass der weibliche Anteil der Beschäftigten bisher nur zehn Prozent beträgt. Und dennoch, selbst als männerdominiertes Handwerksunternehmen haben sich die Geschäftsführer Norbert und Armin Schalm ganz im Sinne der Familienfreundlichkeit aufgestellt.

Gelingen ist dies vor allem mit dem Angebot von Gleitzeitkonten. Anfänglich wurden diese eingeführt, um arbeitsstarke Monate mit den schwächeren auszugleichen. Heute ermöglichen sie Flexibilität in Bezug auf die Bedürfnisse der Beschäftigten. Die angesparten Stunden auf den Gleitzeitkonten werden heute von den beschäftigten Eltern zu 90 Prozent für Belange der Familie genutzt.

Im Team offen sprechen

Durch eine offene und frühzeitige Kommunikation zwischen Führungsebene und Angestellten kann Bitten um späteres Kommen oder früheres Gehen sowie Fragen nach zusätzlichen freien Tagen nahezu immer nachgekommen werden. In diesen Fehlzeiten übernehmen, wenn nötig, Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der Verhinderten. Auch hier zählt sich die Offenheit in der Gesprächskultur der Firma aus: Denn kennen Geschäftsleitung und Beschäftigte die Gegebenheiten und Gründe des Fehlens, können sie diese nachvollziehen und springen gerne für die Kollegin oder den Kollegen ein. Wissen sie doch, dass sie jederzeit die gleiche Unterstützung erhalten können. Mittlerweile wurde auch die mobile Zeiterfassung eingeführt, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich direkt von der Baustelle in ihren Arbeitszeitkonten anmelden können.

Das Angebot der Gleitzeitkonten wird von allen Beschäftigten positiv angenommen und ermöglicht es Müttern und Vätern, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Abgerundet wird die auch in der Firmenphilosophie verankerte Familienfreundlichkeit – „Wir geben jeder Mitspielerin und jedem Mitspieler in unserer Mannschaft die Unterstützung, die sie oder er braucht“ – durch die frühzeitige An-

OFFENE UND FRÜHZEITIGE KOMMUNIKATION

sprache der Beschäftigten, die eine Elternzeit nutzen wollen. Bisher haben sechs Väter eine dreimonatige Elternzeit wahrgenommen. Während dieser wurde der Kontakt gehalten, wodurch auch der Wiedereinstieg leichter fiel.

Mitspielerinnen aufs Feld holen

Noch ist die Mannschaft der Schalm GmbH stark männlich geprägt. Um aber mehr Mitspielerinnen ins Team zu holen, nimmt das Unternehmen unter anderem am Girls Day teil, einem Tag, an dem Mädchen in „männliche“ oder ungewöhnliche Berufe schnuppern können.



H. Schalm GmbH

Norbert Schalm

H. Schalm GmbH

Borsigstraße 17, 41066 Mönchengladbach

Telefon: 02161-69464-0

E-Mail: info@schalm.de

www.schalm.de

Stiller Automobile

MUTTER SEIN – KEIN HANDICAP

Teilzeit-Berufsausbildung



Nach der mittleren Reife eine abgebrochene Ausbildung. Dann kam schon das erste Kind; zwischendurch eine Arbeitsstelle in Teilzeit, dann ein erneuter Abbruch wegen zwei weiterer Schwangerschaften und anschließend nur noch arbeiten in Gelegenheitsjobs. Trotz dieser schwierigen Voraussetzungen steht Britta Weyer heute im dritten Lehrjahr als KFZ-Mechatronikerin kurz vor ihrer Prüfung, und das mit der Aussicht auf eine Übernahme im Betrieb. Möglich gemacht hat

dies die Teilzeitberufsausbildung, die sie bei Georg Stiller, Inhaber von Stiller Automobile in Jüchen, absolvieren kann.

Schwierige Voraussetzungen sind immer nur eine Facette von vielen

12 Lehrlinge hat Georg Stiller schon erfolgreich in den Beruf gebracht, darunter auch solche, die mit Handicaps zu kämpfen hatten. Den Kampf mit Schwierigkeiten ist Georg Stiller also gewohnt, und jemanden zum Laufen zu bringen ist ihm als KFZ-Meister mit einem umfangreichen Reparatur- und Wartungsangebot für PKWs wohl in die Hände gelegt. Und dennoch empfand er es anfangs als ein Wagnis, sich auf diese Auszubildende in Teilzeit einzulassen. Nicht nur, weil die dreifache Mutter erst die zweite Frau bei ihm in dieser Berufsausbildung ist, sondern auch, weil sie für ihn den ersten Versuch einer Ausbildung in Teilzeit darstellt. Doch die Bewerberin, unterstützt vom Bildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Niederrhein, überzeugte. Nach kurzem Zögern konnte der Vertrag unterschrieben werden.

Als Teilzeit-Auszubildende arbeitet Britta Weyer heute 30 Stunden in der Woche von 9–15 Uhr in der Werkstatt, wobei sie im Wechsel an einem oder an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule besucht. Die anderen Beschäftigten von Stiller wurden früh von ihrem Chef darüber informiert und akzeptierten das neue Firmenmitglied rasch. Flexibilität in der Arbeitszeit angesichts der Bedürfnisse von Kindern können schließlich alle Beschäftigten in Anspruch nehmen.

Ein Projekt, das sich für beide Seiten gerechnet hat

Lebenserfahrener und verantwortungsbewusster, so empfindet Georg Stiller seine Teilzeit-Auszubildende, die ihn vor allem mit einer schnellen Auffassungsgabe und ihrer hohen Motivation überzeugt. Falls sie einen guten Abschluss macht, steht ihrer Übernahme in den Betrieb, der parallel am Standort in Jüchen-Hochneukirch auch Gebrauchtwagen anbietet, nichts im Wege.

AUSBILDUNG IN TEILZEIT ALS NEUE CHANCE

Begleitet wurde die Maßnahme vom Bildungszentrum Niederrhein im Rahmen des Projekts „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)“. Auch für den Meister und Betriebswirt Stiller ein gelungenes Projekt, das sich für beide Seiten gerechnet hat.



Georg Stiller

Stiller Automobile

Wickrather Straße 20, 41363 Jüchen

Telefon: 02164-702818

www.stiller-automobile.com

Thelen & Drifte GmbH

FAMILIEN- FREUNDLICH IM FAMILIENBETRIEB

Jobsharing, Teilzeitarbeitsplätze und
Lebens- und Arbeitszeitkonten



„Das Beste für Ihr Zuhause“, so lautet der Slogan des Nettetaler Einrichtungshauses Thelen & Drifte. Nur wenig verändert könnte dieser Ausspruch auch für die Einstellung des seit 1726 bestehenden Familienunternehmens zum Umgang mit den eigenen 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen: „Das Beste für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Denn die extreme Kundenorientierung des Einrichtungsspezialisten, der in eigener Manufaktur auch anfertigt, ließ



ZUFRIEDENE KUNDEN UND ZUFRIEDENE BESCHÄFTIGTE

deselterngeld- und Elternzeitgesetzes (2007) nehmen auch Männer im Unternehmen die Elternzeit wahr. In der Zentrale des Einrichtungshauses haben sich zwei Frauen dazu entschlossen, eine Stelle im Rahmen des Jobsharing zu teilen, um Familie und Beruf dauerhaft besser zu vereinbaren.

Seit über zehn Jahren ist es für das Familienunternehmen selbstverständlich, Frauen und Männer im Berufsalltag gleichermaßen zu unterstützen; dazu gehört auch, junge Frauen nicht nur im kaufmännischen, sondern auch im handwerklichen Bereich als Schreinerin oder Tischlerin auszubilden.

und lässt ein starres Arbeiten nach regulären Zeiten sowieso oftmals nicht zu. Hier gibt es starke und schwächere Auftragsphasen und natürlich Tage, an denen die Ausstellungsräume vor lauter Kundinnen und Kunden aus allen Nähten zu platzen drohen. Der Schritt, Arbeitszeitkonten zu nutzen, um auf diesen Bedarf reagieren zu können, war naheliegend und ließ sich leicht auch für Belange der Familien oder für Notfälle nutzen.

Das Fazit: zufriedene Kundinnen und Kunden und zufriedene Beschäftigte. Diese können die Arbeitszeiten, die sie ansparen oder abrufen, sofort ausgleichen oder auf ein Lebenszeitkonto einzahlen, sowohl als Plus- als auch als Minusstunden. Umgesetzt wird das Festhalten von Arbeitszeiten über ein einfaches Stempelsystem. Auch Beschäftigte, die Kinder bekommen, können sorgenfrei in Elternzeit gehen, da sie danach ihren Einstieg in den Beruf wunschgerecht gestalten können: direkt wieder in Vollzeit arbeiten oder aber über ein Stufenmodell (von 20 über 30, 35 bis auf 38,5 Stunden) sukzessive angepasst an ihre Lebenssituation. Ihre Aufgaben werden während dieser Phasen von den Kolleginnen und Kollegen übernommen. Seit der Einführung des Bun-

THELEN | DRIFTE
Das Beste für Ihr Zuhause.

Anton Thelen
Thelen & Drifte GmbH
May 15, 41334 Nettetal-Leuth
Telefon: 02157-814-0
E-Mail: info@thelen.de
www.thelen.de

VOLLZEITMUTTER, TEILZEITAZUBINE

Ausbildung in Teilzeit



Mit vielen seiner Auszubildenden war Fleischermeister Bernd Tölkes überhaupt nicht zufrieden, und aufgrund dieser Erfahrungen schon so weit, keine Ausbildungsstelle mehr anzubieten. Dann traf er Lena, eine junge Mutter, die zunächst bei ihm ein Praktikum absolvierte. Ihre Motivation war hoch und das Pflichtbewusstsein sehr ausgeprägt – beste Voraussetzungen, um eine Ausbildung zu beginnen. Da sich eine Vollzeitausbildung nicht mit ihren Aufgaben als Mutter vereinbaren ließ, wurde sie die erste Teilzeitauszubildende bei Tölkes.

Eine Teilzeitausbildung eröffnet engagierten Eltern mit jungen Kindern oder Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen die Chance,

familiengerechte Ausbildungsbedingungen zu nutzen und sich so einen Berufsabschluss zu erwerben. In der Region Mittlerer Niederrhein wird zu diesem Zweck seit 2014 das Programm „Teilzeitberufsausbildung: Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) vom Bildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Niederrhein mit den Standorten Krefeld, Viersen und Neuss umgesetzt. Die Chance eine Ausbildung zu absolvieren sollte auch die junge Mutter Lena erhalten. Sie wurde von der Projektkoordinatorin Nicole Rottes deshalb zunächst für ein Praktikum an die Fleischerei Tölkes in Mönchengladbach vermittelt. Tölkes bietet neben dem Verkauf von Fleisch- und Wurstwaren auch einen Partyservice sowie die Vermietung einer Eventlocation an. „Lena war sehr interessiert an der Arbeit bei uns und arbeitete sehr



schnell sehr selbstständig.“ Ein Grund für Bernd Tölkes, der zeitlich eingeschränkten Mutter anschließend noch eine Ausbildung anzubieten und dies in Teilzeit. Aufgrund guter Qualifikationen konnte Lena das erste Lehrjahr sogar überspringen.

So schmeckt es allen

Von den anderen Beschäftigten der Fleischerei wird die Ausbildung von Lena auch in Teilzeit als sehr positiv wahrgenommen, vor allem da die neue Auszubildende in ihrer Arbeitszeit eine echte Unterstützung darstellt. Aktuell sind drei Vollzeitverkäuferinnen neben Lena

ZUVERLÄSSIG UND ENGAGIERT – NICHT NUR ALS JUNGE MUTTER

im Geschäft der Fleischerei angestellt. Ihnen allen ist es möglich, ihre Arbeit flexibel zu gestalten. Die Verkäuferinnen können ihre Arbeitszeiten, ihren Urlaub sowie den Ausfall bei Krankheit in der Regel unter sich alleine koordinieren. Auch Bernd Tölkes bewertet den ersten Versuch einer Teilzeitausbildung als gelungen: vor allem da aus seiner Sicht Lena als Mutter verantwortungsbewusster und interessierter mit ihrer Arbeit umgeht als viele Gleichaltrige: „Wenn alle Auszubildenden so sind, dann gerne wieder!“



Bernd Tölkes

Fleischerei / Partyservice

Abtshofer Straße 30, 41066 Mönchengladbach

Telefon: 02161 - 66 28 14

E-Mail: info@toelkes-partyservice.de

www.toelkes-partyservice.de



WIR UNTERSTÜTZEN SIE!

Anlaufstellen, Links und Quellen zum Thema

QUELLEN, LINKS UND ANLAUFSTELLEN

Bei Fragen zum Thema
familienbewusste Personalpolitik
sprechen Sie uns an:



Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein

Willy-Brandt-Ring 13, 41747 Viersen

Telefon: 02162-8179-120

E-Mail: competentia@invest-region-viersen.de

www.competentia.nrw.de/mittlerer-niederrhein

Weitere regionale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner



Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Viersen mbH

www.invest-region-viersen.de



A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein

www.hs-niederrhein.de/forschung/auge



Dezernat für Soziales, Gesundheit und Arbeit

www.kreis-viersen.de



Wirtschaftsförderungsgesellschaft Krefeld mbH

www.wfg-krefeld.de



Wirtschaftsförderung Mönchengladbach GmbH

www.wfmg.de

Informationen zur Region

www.familien-wegweiser-regional.de

Hier finden Sie Kinderbetreuungsangebote in Ihrer Region und die Kontaktdaten des zuständigen Jugendamtes.

www.lpfa-nrw.de

Bei der Landesstelle Pflegende Angehörige Nordrhein-Westfalen finden Sie Adressen der Pflegestützpunkte/Pflegeberatungsstellen in Ihrer Region und weitere Kontaktdaten.



Leitfäden, Praxistipps, Checklisten und Links

Mit Familie gewinnen.

Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen

Hrsg.: Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen, 2013

www.familieundberuf.nrw.de/directdownload/506

Familiensinn und Kundennähe – attraktive Arbeitgeber bieten beides

Umsetzerfahrungen und Praxistipps aus Klein- und Mittelbetrieben.

Hrsg.: Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen, 2013

www.familieundberuf.nrw.de/directdownload/591

Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Praxisbeispiele aus der Wirtschaft

Hrsg.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Juni 2013

[www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/57B095F497D2E6BAC1257B90002C8413/\\$file/Vereinbarkeit-Familie-und-Beruf.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/57B095F497D2E6BAC1257B90002C8413/$file/Vereinbarkeit-Familie-und-Beruf.pdf)

Familienbewusste Schichtarbeit

Hrsg.: DGB Bundesvorstand, Oktober 2011

<http://familie.dgb.de/++co++df157b56-219e-11e1-6a12-00188b4dc422>

Familienorientierte Personalpolitik.

Informationen für Arbeitgeber.

Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit, Juni 2013

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/~edisp/l6019022dstbai392355.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI392358

Kindertagespflege: die familiennahe Alternative.

Ein Leitfaden für Unternehmen.

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Dezember 2013

http://kindertagespflege.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Archiv/Leitfaden_fuer_Unternehmen.pdf

Weitere Broschüren finden Sie auch unter:

www.erfolgsfaktor-familie.de/

wissensplattform-fuer-die-praxis.html

- Leitfaden „Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen“
- „Familienbewusste Arbeitszeiten – Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen“
- Leitfaden „Familienbewusste Arbeitszeiten – Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis“
- Leitfaden „Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung“
- Informationen „ElterngeldPlus: Wie Arbeitgeber und Eltern profitieren“
- Leitfaden „Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's“
- Leitfaden „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern“
- Leitfaden „Familienbewusste Aus- und Weiterbildung“
- Leitfaden „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“
- Leitfaden „Familie UND Führungsposition“
- Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen“

IMPRESSUM

Herausgegeben von:



Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein

Willy-Brandt-Ring 13, 41747 Viersen

Telefon: 02162-8179-120

E-Mail: competentia@invest-region-viersen.de

www.competentia.nrw.de/mittlerer-niederrhein

Konzept und Redaktion: Birgit Weber, Julia Klotz, Sabine Mirwa
(alle Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein)

Redaktionelle Überarbeitung: Katja Eifler

Stand: September 2016

Layout und Gestaltung: Sinnland · Ort für Ideen | Judith Nacke

Das **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein** unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dem prognostizierten Fachkräftemangel, insbesondere durch das Fachkräftepotenzial von Frauen, frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen. Dazu begleitet es Firmen und Institutionen professionell bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Projekte zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen angepasst an die Lebensphasen ihrer Beschäftigten.

Mit dieser Broschüre soll die Vielfalt unternehmerischen Engagements beim Thema familienfreundliche Personalpolitik in dieser Region aufgezeigt werden. Sie soll als Anregung für kleine und mittlere Unternehmen dienen, eigene Modelle zu entwickeln und umzusetzen.



gefördert vom:

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



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung