

**PRAXIS
BEISPIELE**



BETRIEBLICH UNTERSTÜTZTE KINDERBETreuUNG

Ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen

INHALT

Vorwörter	4
Mit Kindern punkten	9
Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	10
Von der Idee zur Umsetzung	12

PRAXISBEISPIELE

ALSTOM Grid GmbH – Bereich Schorch Transformatoren	
Kostenzuschuss für die Kinderbetreuung	14
Glückskinder Willich	
Kooperative Kinderbetreuung	16
Hochschule Niederrhein	
Vielfältige Kinderbetreuungsangebote	18
Hoppen Innenausbau GmbH	
Individuelle Arbeitszeiten	20
Jobcenter Rhein-Kreis Neuss	
Organisationsservice der AWO und Eltern-Kind-Zimmer	22
NEW AG Mönchengladbach	
Rundum-Unterstützung bei der Kinderbetreuung	24
Rhein-Kreis Neuss Kliniken	
Eigene Kinderzimmer	26
St. Augustinus-Kliniken	
Betreuungsangebote an drei Standorten	28
SMS Meer GmbH	
Betriebseigene Kita „MEER-Blick“	30
Sparkasse Krefeld	
Dienstleistung durch den pme Familienservice	32
Stadtsparkasse Mönchengladbach	
Kinderbetreuung auch im Krankheitsfall	34
SWK Stadtwerke Krefeld AG	
Ausbau der Kinderbetreuungsangebote	36
Wirtschaftsjunioren Mönchengladbach	
WonderJoe's Ferienwelt	38
Quellen, Links und Anlaufstellen	40
Impressum	42

VORWORT

Mit der Errichtung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf am Mittleren 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 die unterschiedlichsten Forschungsprojekte zu den Auswirkungen des demografischen Wandels durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Projekte 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 deshalb das Kompetenzzentrum durch die Abordnung von Personal und mit einer finanziellen Beteiligung.

Die Veränderung betrieblicher Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann den Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen optimieren, die eine Erwerbstätigkeit wünschen.

Ein Problem bleibt hier neben der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen die Kinderbetreuung. Hier sollen unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsstrukturen der Region vor allem kleine Maßnahmen herausgearbeitet werden, die unterhalb der Schwelle von Betriebskindergärten angesiedelt und auch für Kleinbetriebe praktikabel sind. Dies können zum Beispiel das Nutzen von Belegplätzen, gemeinsame Aktivitäten verschiedener Unternehmen oder auch die finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung sein.

Gute Beispiele finden Sie in dieser Broschüre. Dadurch möchten wir weitere Unternehmen anregen, eigene Betreuungsmodelle zu entwickeln und umzusetzen.



**„DADURCH MÖCHTEN WIR
WEITERE UNTERNEHMEN
ANREGEN, EIGENE BETREUUNGS-
MODELLE ZU ENTWICKELN UND
UMZUSETZEN.“**

Professor Dr. Lutz Packebusch

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



VORWORT



„Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ ...

Allein diese Wortschöpfung hätte vor einigen Jahren noch für Kopfschütteln und Unverständnis gesorgt. Die Betreuung der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Unternehmen – also der Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber – ganz handfest zu unterstützen? Dies war eine Vorstellung, die für viele Unternehmerinnen und Unternehmer befremdlich wirkte. Und es mag einige Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber geben, die auch heute noch einer solchen Idee sehr reserviert gegenüberstehen.

Kinderbetreuung ist doch Angelegenheit der Familie, insbesondere der Mutter, oder aber des Staates in Form von Kindertagesstätten. Was hat der Betrieb hier zu suchen?

Wenn man dieses Thema jedoch nüchtern betrachtet und sich mit der Frage beschäftigt, welche Ressourcen eine Unternehmerin bzw. ein Unternehmer benötigt, um erfolgreich zu wirtschaften, so wird der Blick neben den finanziellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen sehr schnell auf die Mitarbeiterschaft gelenkt. Ohne gut ausgebildete, motivierte und vor allen Dingen ausreichende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann kein Unternehmen erfolgreich wirtschaften. Zunehmend stellen Betriebe in der Region fest, dass hier eine Grenze erreicht ist. Qualifizierte Beschäftigte zu finden, wird immer schwieriger. Nicht zuletzt auch durch demografische Veränderungen wird ein Fachkräfte-mangel spürbar. Aber auch gesamtgesellschaftlich können wir es uns nicht leisten, gut ausgebildete Kräfte – egal ob Frauen oder Männer – nicht in Arbeit zu bringen. Die öffentliche Hand hält in Deutschland ein hervorragendes Bildungssystem vor und investiert öffentliche Mittel in erheblichem Umfang in seine Bildungseinrichtungen. Alle Menschen, die hier einen guten Abschluss erreichen, sollten auch dauerhaft die Möglichkeit bekommen, zu arbeiten.

**„MIT INTELLIGENTEN LÖSUNGEN
HABEN ALLE BETEILIGTEN
HIERVON EINEN MEHRWERT.“**

Ingo Schabrich

Sozialdezernent Kreis Viersen



Vonseiten der Unternehmen haben sich andererseits die Anforderungen an die zeitliche und räumliche Flexibilität ihrer Beschäftigten in den letzten Jahren ebenfalls geändert. Unternehmen und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter müssen sich auf flexible Arbeitszeiten und in manchen Branchen auch häufig wechselnde Einsatzorte einstellen. Unter diesen Bedingungen stoßen die klassischen Unterstützungssysteme für die Kinderbetreuung, etwa die Kindertagesstätten, und damit die Unterstützung für Familien an ihre Grenzen. Randzeiten, wechselnde Zeiten oder die Aufnahme von Kindern aus anderen Gebietskörperschaften in die Kindertagesstätten sind nach wie vor äußerst problematisch geregelt. Hier kann und sollte die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ihre Chance sehen. Mit intelligenten Lösungen haben alle Beteiligten hiervon einen Mehrwert. Lassen Sie sich von den guten Beispielen in dieser Broschüre animieren, dieses Thema gemeinsam mit uns vorwärtszubringen.

VORWORT



Als Wirtschaftsförderung sind wir es gewohnt, im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Wirtschaftsstandortes und des Marketings häufig über so genannte „harte“ und „weiche“ Standortfaktoren zu diskutieren.

Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit einigen Jahren zumindest als „weicher Standortfaktor“ anerkannt ist, bedeutet gegenüber früheren Zeiten schon einen gewaltigen Fortschritt, wurde dieser Bereich doch selbst zu Beginn des 21. Jahrhunderts vom damaligen Bundeskanzler noch als „Gedöns“ bezeichnet.

Wenn eine derartige Einschätzung heute, zur Mitte des zweiten Jahrzehnts eben dieses Jahrhunderts, bereits als hoffnungslos rückständig gelten muss, so liegt dies eindeutig an dem viel beschworenen Megatrend „Demografischer Wandel“ und dem daraus erwachsenden Fachkräftemangel. Der zunehmende Wettbewerb um die besten Fachkräfte hat – zumindest in etlichen Brachen – zu einem Paradigmenwechsel am Arbeitsmarkt geführt und diesen zu einem Arbeitnehmermarkt gemacht.

Folglich sind Unternehmen gut beraten, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber kritisch zu hinterfragen und mit geeigneten Maßnahmen zu steigern, bis hin zum Aufbau einer „Arbeitgeber-Marke“ („Employer Branding“).

Dabei kommt der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geradezu eine Schlüsselrolle zu, zählt sie doch besonders in der Bewertung für jüngere Beschäftigte („Generation Y“) häufig mehr als Prämien oder Statussymbole.

Deshalb freut sich die WFG Krefeld sehr über das Erscheinen dieser Broschüre und die darin enthaltenen Positivbeispiele – und hofft auf zahlreiche Nachahmerinnen und Nachahmer!

**„DER ZUNEHMENDE WETTBEWERB
UM FACHKRÄFTE HAT ZU EINEM
PARADIGMENWECHSEL AM ARBEITS-
MARKT GEFÜHRT UND IHN ZUM
ARBEITNEHMERMARKT GEMACHT.“**

Eckart Preen

Geschäftsführer WFG Krefeld





VORWORT

Mönchengladbach setzt auf Familienfreundlichkeit!

Mit Blick auf den demografischen Wandel und im Interesse der Mönchengladbacher Wirtschaft unterstützt die WFMG – Wirtschaftsförderung Mönchengladbach GmbH das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein.

Mit der Unterstützung des Projekts verbinden wir die Zielsetzung, dass vorhandene Potenziale, insbesondere an qualifizierten Fachkräften, für den hiesigen Arbeitsmarkt gewonnen und langfristig an die Unternehmen gebunden werden. Neben der Bündelung und Begleitung der Aktivitäten und Initiativen in Mönchengladbach und am Mittleren Niederrhein sowie der damit verbundenen Vernetzung der lokalen und regionalen Akteurinnen und Akteure, erhoffen wir uns von der Mitarbeit im Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein die Umsetzung konkreter Maßnahmen mit spürbaren Effekten für die mittelständische Wirtschaft in Mönchengladbach und am Mittleren Niederrhein. Bei den jeweiligen Einzemaßnahmen sehen wir insbesondere die Fokussierung auf die Frauenförderung und die damit verbundene bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Themenfelder an.

Mit der Unterstützung dieses regional ausgerichteten Projektes erhoffen wir uns nachhaltige Impulse für die ortssässige Wirtschaft, die sich in konkreten Ergebnissen für die hiesige Unternehmerschaft niederschlagen werden. Durch die aus dieser Initiative entstehenden Anregungen erhält das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Unternehmerschaft einen größeren Stellenwert. Insbesondere die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers entwickelt sich zu einem immer entscheidender werdenden Faktor bei der Auswahl des potenziellen Unternehmens.

Neben diesen wichtigen Anstößen für die regionale Wirtschaft wünschen wir uns daher, im Sinne aller Akteure und Projektbeteiligten

„VON DER UNTERSTÜTZUNG ERHOFFEN WIR UNS NACHHALTIGE IMPULSE FÜR DIE ORTSANSÄSSIGE WIRTSCHAFT.“

David Bongartz

Wirtschaftsförderung Mönchengladbach GmbH



für das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein eine nachhaltige und über die Förderphase hinausgehende Sensibilisierung der lokalen Wirtschaft, um schlussendlich dem demografischen Wandel in der Region entgegenzuwirken.

Gerne leistet die WFMG zur Erlangung der gesteckten Ziele einen finanziellen Beitrag. Darüber hinaus unterstützen wir das Team des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein auch personell, um so insbesondere die Mönchengladbacher Unternehmen rund um die Standortfaktoren Fachkräfte und Familienfreundlichkeit zu beraten und zu betreuen.



MIT KINDERN PUNKTEN

Kinderbetreuung ist doch Privatsache! Zukunftorientierte Unternehmen in der Region Niederrhein sehen das differenzierter. Sie haben, schon bevor der Fachkräftemangel größer wird, die Unterstützung der Beschäftigten im Rahmen der Kinderbetreuung als integrative Unternehmensaufgabe auf ihre Agenda gesetzt. Doch warum? Maßnahmen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung können ein positiver Posten in der Unternehmensbilanz sein.

Die Rechnung ist einfach: Wenn Eltern rascher aus der Elternzeit zurückkommen, Fachkräfte dem Unternehmen dauerhaft erhalten bleiben und die Auswahl an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern größer wird, dann sinken für den Betrieb die Kosten für Überbrückungs-, Fluktuations-, Rekrutierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Familienfreundliche Angebote lohnen sich aus betriebswirtschaftlicher Perspektive alleine schon durch die stärkere Bindung des Personals. Fachkräfte binden sich langfristig an das Unternehmen und das Wissen und die Erfahrung bleiben im Betrieb. Wer sich durch seine Arbeitgeberin oder seinen Arbeitgeber unterstützt fühlt, ist darüber hinaus engagierter im Job und zufriedener mit seinem Arbeitsplatz. Das Resultat: Eine gesteigerte Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wiederum zu einer besseren Leistung, einer höheren Produktivität und niedrigeren Fehlzeiten sowie Krankenständen führt.

Ausschlaggebend auf dem Arbeitsmarkt: Familienfreundlichkeit

Mit dem Angebot einer eigenen betrieblich unterstützten Kinderbetreuung profiliert sich ein Unternehmen darüber hinaus auf dem Arbeitsmarkt als familienfreundliche Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und auf den Märkten im Wettbewerb um Kundinnen und Kunden als verantwortungsvolles Unternehmen. Dieses positive Image ist vor allem



ein überzeugendes Argument im Kampf um die Talente und weibliche und männliche Konsumenten. Laut Untersuchungen, wie der des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster 2011, erhöht sich infolgedessen die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber auf offene Stellen.

Vor allem qualifizierte Kräfte entscheiden bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes nicht mehr allein nach dem angebotenen Gehalt, sondern auch nach der Möglichkeit, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zählt zu den klugen und nachhaltigen Investitionen, die sich als lohnenswert erweisen und messbaren Nutzen bringen, sowohl für kleine und mittelständische Unternehmen als auch für große Konzerne. Die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt sowie flexiblere Arbeitszeiten und -modelle sind weitere Bausteine, um Familien den Rücken zu stärken.

MODELLE BETRIEBLICH UNTERSTÜTZTER KINDERBETREUUNG

Die einzige oder die beste Lösung für betriebliche Kinderbetreuung gibt es nicht. Vielmehr können Unternehmen aus einer Vielzahl von Varianten das für ihre Belange Passende wählen: Je nach Größe, Branche, räumlicher Lage und Beschäftigtenstruktur sind unterschiedliche Konzepte geeignet.

Betriebskindertagesstätte/ betriebsnahe Kindertagesstätte („Kita“)

Die Kita befindet sich auf dem Betriebsgelände oder in unmittelbarer Nähe. Sie dient vorrangig der Betreuung der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Unternehmens. Nach dem Kinderbildungsgegesetz (KiBiG) können Betriebe oder andere öffentliche, privat-gemeinnützige oder privat-gewerbliche Anbieter Träger sein. Informationen zu finanziellen und rechtlichen Möglichkeiten und Bedingungen sind über das örtliche Jugendamt und das Landesjugendamt zu bekommen. Die für die Betreuung von Kindern notwendige Betriebserlaubnis wird durch das zuständige Landesjugendamt erteilt.

VORTEILE

Es gibt viel Gestaltungsspielraum (inhaltliche Akzente der Betreuung/des pädagogischen Konzepts, Einrichtung von Räumlichkeiten und Öffnungszeiten) sowie zufriedenere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Nähe ihrer Kinder sind.

Kooperation mehrerer Unternehmen

Wenn der Betreuungsbedarf einzelner Betriebe zu gering oder zu schwankend ist bzw. der finanzielle Aufwand für das einzelne Unter-

nehmen zu hoch erscheint, bietet sich die Nutzung einer Kindertageseinrichtung mit mehreren Unternehmen an. Die Firmen/Institutionen gründen eine gemeinsame Kita mit eigenen Belegungskontingenzen. Träger sind die beteiligten Betriebe oder eine neu gegründete juristische Person bzw. andere anerkannte freie Träger der Jugendhilfe. Die Öffnungs- und Betreuungszeiten orientieren sich an den Arbeitszeiten der Eltern. Je nach Verabredung zwischen den Unternehmen und dem Jugendamt werden auch Kinder aus der Nachbarschaft aufgenommen.

VORTEILE

Die Investitions- und Betriebskosten sind verteilt, Belegungsschwankungen leicht auffangbar und ein großer Gestaltungsspielraum ist vorhanden.

Belegplätze in bestehenden öffentlichen und privaten Einrichtungen

In Kooperation mit bestehenden Kindertageseinrichtungen werden feste Plätze für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebucht. Betriebe können auf der Grundlage der Gesetzeslage (KiBiG) die Voraussetzungen der Belegung und die Höhe der Beteiligung an den Kosten des Betriebs/der Einrichtung mit dem Träger vertraglich vereinbaren.

VORTEILE

Belegrechte sind an verschiedenen Standorten mit verschiedenen Trägern möglich, die Expertise des Betreibers wird genutzt; das Unternehmen konzentriert sich auf das Kerngeschäft, die Kostenstrukturen sind überschaubar und das Auslastungsrisiko der Betreuungseinrichtung liegt bei den Trägern.

Elterninitiativen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen beschäftigte Eltern, welche die Kindertagesbetreuung in einer Elterninitiative oder einem privaten Verein selbst organisieren. Hilfe erfolgt beispielsweise durch Geld- oder Sachmittel (Möbel-, Spiel- und Bastelmaterial), die Durchführung von Renovierungs- und Umbauarbeiten oder das Angebot der Nutzung der Betriebskantine. Der Elternverein kann, wenn er anerkannter freier Träger der Jugendhilfe ist oder einem solchen beitritt, als Träger der Jugendhilfe bei allen Verhandlungen als Vertragspartner auftreten und öffentlich gefördert werden. Das Unternehmen kann zusätzlich eine Dienstfreistellung engagierter Eltern vornehmen.

VORTEILE

Es gibt eine große Gestaltungsfreiheit des Betreuungskonzepts, die Betreuung ist an betriebliche Notwendigkeiten anpassbar, der Organisationsaufwand für das Unternehmen ist überschaubar und der Betreuungsort liegt häufig in der Nähe.

Tagespflege bzw. Großtagespflege

Kindertagespflege erfolgt durch Tagesmütter und -väter: Kinder können allein oder gemeinsam mit maximal fünf Kindern betreut werden. Die Tagespflegeperson ist meist selbstständig tätig und verfügt über eine Pflegeerlaubnis des Jugendamts. Die Kindertagespflege kann in den Räumen des Betriebes oder in Räumlichkeiten der Tagespflegeperson erfolgen. Dabei können Zuschüsse des Landes genutzt werden.

Bei der Großtagespflege werden bis zu neun Kinder von zwei bis drei Pflegepersonen betreut.

VORTEILE

Der finanzielle und organisatorische Aufwand ist gering und die Betreuungszeiten sind individuell vereinbar. Es herrscht eine familiennahe Atmosphäre.

Kinderbetreuungszuschuss

Unternehmen können einen Zuschuss zur Kinderbetreuung gewähren, der individuell vereinbart wird und flexibel ist. In Form von Gehaltszuzahlung als steuer- und sozialversicherungsfreier Zuschuss zur

selbstorganisierten Kinderbetreuung ist diese Unterstützung somit ein „Brutto-für-netto-Geschäft“. Der Zuschuss kann für die Betreuung in Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagespflege außerhalb des eigenen Haushaltes sowie für Ganztagspflegestellen oder Internate eingesetzt werden. Die jeweilige Einrichtung muss anerkannt qualifiziert sein.

VORTEILE

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden flexibel und aufwandsarm unterstützt. Die Kosten sind vergleichsweise gering und die Eltern behalten ihre Autonomie in der Betreuungswahl.

Sonstige Maßnahmen unterstützender Kinderbetreuung

Bei Ausfall der regelmäßigen Betreuung, beispielsweise bei Erkrankung des Kindes oder der Betreuungsperson, in den Ferien oder in Notfällen können Unternehmen kurzfristig eine flexible Betreuung anbieten. Möglicherweise durch die Bereitstellung von qualifiziertem Personal, das stunden- oder tageweise die Betreuung im Unternehmen oder die Reservierung von Plätzen in externen Einrichtungen übernimmt. Das Angebot, eine Familiendienstleistung für die Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen kostenfrei in Anspruch nehmen zu können oder die Unterstützung von Angeboten in Ferienzeiten, die Einrichtung eines unternehmenseigenen Eltern-Kind-Büros, von Spielecken mit Spielzeug sowie ein Still- und Wickelzimmer sind weitere Möglichkeiten, mit denen Unternehmen ihren Beschäftigten die Betreuung von Kindern erleichtern können.

VORTEILE

Fehlzeiten der Beschäftigten werden vermieden oder reduziert und die Kosten für kurzfristigen personellen Ersatz oder Produktionsausfälle werden eingespart.

VON DER IDEE ZUR UMSETZUNG

Damit das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung dem Bedarf im eigenen Betrieb entspricht, ist es sinnvoll, vor der Auswahl eine möglichst genaue Bedarfsanalyse vorzunehmen. Die Verantwortlichen sollten sich Zeit nehmen, um wichtige Fragen und Schritte auf dem Weg dorthin zu berücksichtigen.

Welche Lösung passt zu meinem Unternehmen?

Vor der Soll-Situation steht die Ist-Analyse. Mithilfe von Befragungen sollte zunächst der individuelle Betreuungsbedarf hinsichtlich Kinderzahl, Alter, Bedarf an Betreuungszeiten etc. erfasst sowie der Versuch einer Prognose für die Zukunft unternommen werden. Die Analyse bietet eine Orientierung und eine Richtschnur für die Auswahl der passenden Lösung. Ein Überblick über Vor- und Nachteile verschiedener Varianten sowie die Festlegung des organisatorischen und finanziellen Aufwands hilft dann bei der endgültigen Entscheidung. Anschließend sollten die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie das pädagogische Konzept zwischen allen Beteiligten der Betreuungslösung abgestimmt werden.

Hinweis: Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern (§ 80 [1] 2b BetrVG, Stand 2001).

Was muss ich wissen?

Ist eine Entscheidung gefallen, sollten Informationen beschafft, die rechtlichen Grundlagen und Voraussetzungen beim Jugendamt erfragt und eine mögliche Unterstützung sondiert werden. Auch der Antrag für eine Betriebserlaubnis sollte rechtzeitig gestellt werden. In diese Phase fällt auch die Wahl eines möglichen Partners. Träger von Einrichtungen können gemeinsam mit dem Unternehmen beraten, wie die gewünschte Kinderbetreuung organisiert werden kann. Auch Familien-Dienstleistungsunternehmen kämen als kompetente Partner in Frage. Eine Abstimmung mit benachbarten Unternehmen für eine gemeinsame Lösung wäre ein weiterer denkbarer Schritt.

Wer zahlt dafür?

Es gibt vielfältige Finanzierungen und Fördermöglichkeiten, die Unternehmen vorab ermitteln sollten. Nur so lassen sich Kosten kalkulieren, beispielsweise Anschub-, Investitions- und Betriebskosten. Vor allem die Fördermöglichkeiten beim Bundesministerium sollten abgeklärt sein. Letztendlich sollte auch feststehen, welcher zu leistende Anteil an der Finanzierung für das eigene Unternehmen langfristig möglich ist. Gut zu wissen: Etliche Kosten sind aus steuerlicher Perspektive für Unternehmen als Betriebsausgabe abziehbar. Unter anderem zählen dazu der Kindergarten-Zuschuss, die Kosten für die Errichtung und Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte, die Zuwendungen für Belegrechte, die Kosten für das Engagement externer Dienstleisterinnen bzw. Dienstleister sowie die Investition und die laufenden Kosten einer angebotenen Ferien- und Notfallbetreuung.

Was macht wer?

Je nach Wahl der Variante müssen Vereinbarungen getroffen werden. Grundsätzlich sollten immer die gegenseitigen Rechte und Pflichten aller Beteiligten definiert werden. Bei Unternehmenskooperationen sind auch die Belegungsquoten festzulegen, bei Trägerlösungen müssen Belegrechte, Zuschüsse und Investitionen zwischen Träger und Unternehmen geklärt sein. Kommen Tagespflegepersonen zum Einsatz, müssen Vereinbarungen mit Eltern beziehungsweise mit der Vermittlungsagentur getroffen werden. Auch bei der Unterstützung einer Elterninitiative sollten zwischen Verein und Unternehmen vorab Grundsätze und Regeln fixiert sein. Anmeldeverfahren und Auswahlkriterien sollten abschließend für alle Varianten und Beteiligten definiert und transparent dargestellt sein.

Und dann?

Wer sich dafür entschieden hat, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kinderbetreuung in welcher Form auch immer anzubieten, sollte den Start oder die Eröffnung feiern. So lässt sich die Umsetzung der Maßnahme öffentlichkeitswirksam und unternehmensintern am besten verkünden.

DAS MACHT MUT!

Gute Beispiele aus der Region Mittlerer Niederrhein

ALSTOM GRID GMBH

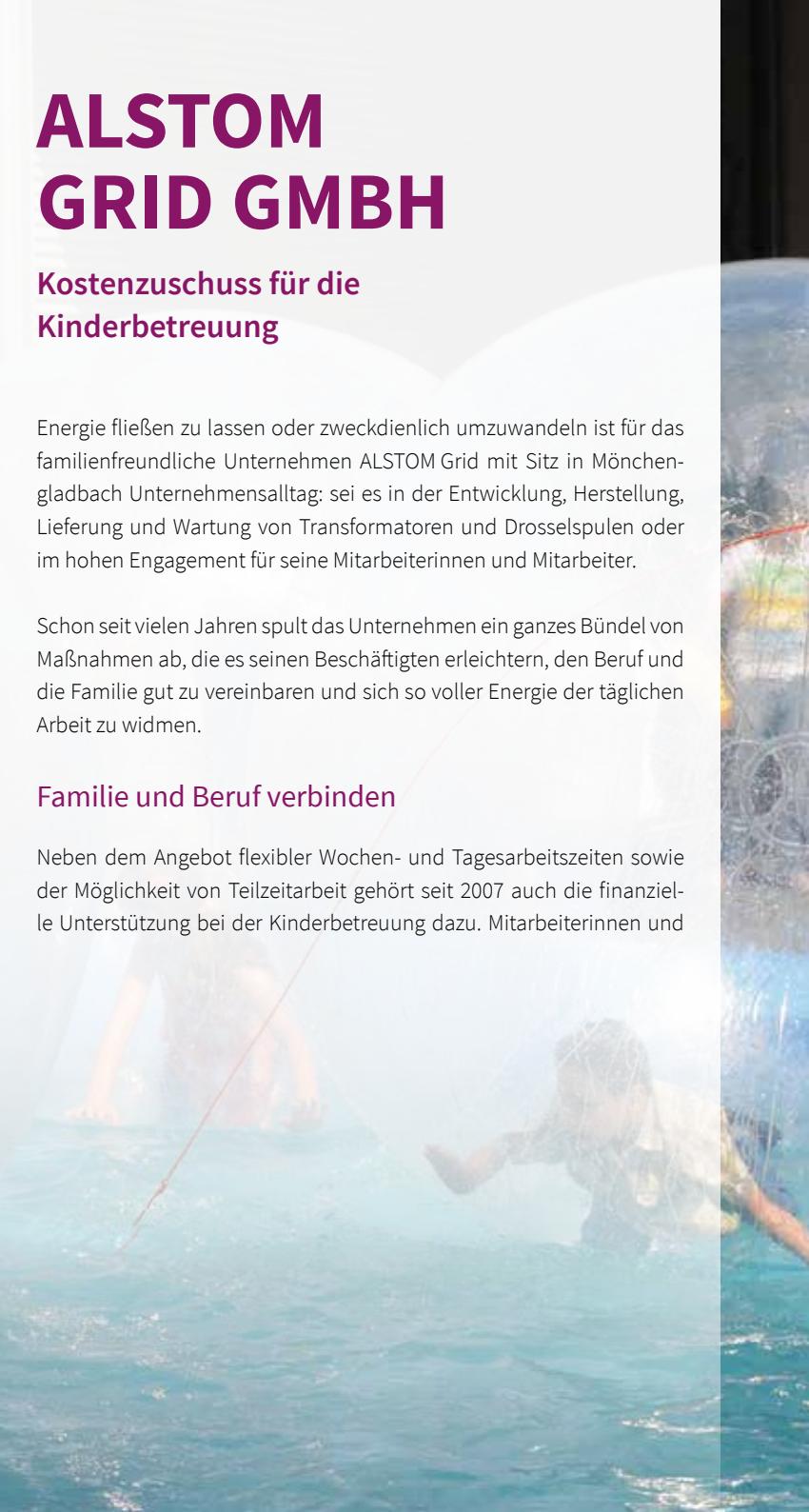
Kostenzuschuss für die Kinderbetreuung

Energie fließen zu lassen oder zweckdienlich umzuwandeln ist für das familienfreundliche Unternehmen ALSTOM Grid mit Sitz in Mönchengladbach Unternehmensalltag: sei es in der Entwicklung, Herstellung, Lieferung und Wartung von Transformatoren und Drosselspulen oder im hohen Engagement für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schon seit vielen Jahren spult das Unternehmen ein ganzes Bündel von Maßnahmen ab, die es seinen Beschäftigten erleichtern, den Beruf und die Familie gut zu vereinbaren und sich so voller Energie der täglichen Arbeit zu widmen.

Familie und Beruf verbinden

Neben dem Angebot flexibler Wochen- und Tagesarbeitszeiten sowie der Möglichkeit von Teilzeitarbeit gehört seit 2007 auch die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung dazu. Mitarbeiterinnen und



Mitarbeiter, die auf Wunsch des Arbeitgebers ihre Elternzeit nicht oder nur teilweise in Anspruch nehmen, erhalten auf Basis der Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ einen finanziellen Zuschuss zur Betreuung des Kindes; ganz gleich, ob es von einer Tagespflegeperson betreut wird oder einen Kindergarten besucht.

Der Zuschuss richtet sich nach der Höhe der anfallenden Betreuungskosten sowie der wöchentlichen Arbeitszeit. Mithilfe des Zuschusses sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und die frühere Rückkehr der Beschäftigten in den Beruf, insbesondere von Frauen, gefördert werden. Die Initiative dazu ging vom Europäischen Betriebsrat der international tätigen Gruppe aus. Ziel ist es, die gleichen Werte und Chancen europaweit in allen Ländern und an allen Standorten zu verwirklichen.

In Kontakt bleiben

Eine weitere Möglichkeit, falls die Betreuung des Kindes nicht gewährleistet ist, ist die unbezahlte Freistellung des Elternteiles für ein weiteres, nämlich viertes Jahr. Beschäftigte, die sich in der Elternzeit befinden, nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil und bleiben durch in regelmäßigen Abständen stattfindende Gespräche in Kontakt zu ihren Vorgesetzten. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte hat ALSTOM Grid ein hohes Interesse daran, seine gut ausgebildeten Fachkräfte auch in der Familienphase zu unterstützen und zu halten. Wie effektiv das gelingt, zeigt auch das überdurchschnittliche Abschnei-

INNOVATIVE TECHNOLOGIE UND FORT- SCHRITTLICHE PERSONAL- POLITIK

den von ALSTOM Grid im Vergleich zu anderen Betrieben seiner Branche: Im Jahre 2013 wurde das Unternehmen als eines der familienfreundlichsten Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie NRW durch die Arbeitgeberverbände der Branche für seine gelebte Personalpolitik ausgezeichnet.

ALSTOM

ALSTOM Grid GmbH
Bereich Schorch Transformatoren
Geschäftsführer: Dr. Jochen Schwarz
Rheinstraße 73 · 41065 Mönchengladbach
Telefon: 02161-944 0
E-Mail: Kathrin.Knaut@alstom.de

www.alstom.com





GLÜCKSKINDER WILLICH

Kooperative Kinderbetreuung

Der Verbundbetriebskindergarten *Glückskinder Willich* ist ein in der Bundesrepublik Deutschland nahezu einmaliges Modell einer kooperativen Kinderbetreuung. Die *Projektstelle-Kindertageseinrichtungen UG* in Willich ist offizieller Träger der seit dem 2. September 2013 in Betrieb gegangenen Kindertagesstätte. Geschäftsführerin ist Nicole Düser. Das Modell des Verbundbetriebskindergartens vereint die Interessen der Stadt Willich und der beteiligten Unternehmen, zu denen derzeit die Alimex GmbH, die Stadt Willich, die Engels & Konrad GmbH, die FKur Kunststoff GmbH, die GEL Express Logistik GmbH und die Saint-Gobain GmbH zählen.

Minimale Investition und maximaler Nutzen

Ansässige Unternehmen können je nach Bedarf Kindergartenplätze für ihre derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter buchen, ohne sich mit dem Bau einer eigenen Betriebskindertagesstätte, deren Finanzierung, einer pädagogischen Konzeption sowie mit der Einstellung von pädagogischem Personal belasten zu müssen. Alle Beteiligten, insbesondere die Wirtschaftsförderung der Stadt Willich, sind sich sicher, dass sich Willich durch die Eröffnung der Kita *Glückskinder Willich* als attraktiver Wirtschaftsstandort noch deutlicher profiliert und das Image der Stadt als familienorientierte Kommune aufgewertet wird. Aus Sicht der kooperierenden Unternehmen bietet der Kindergarten eine leicht ergreifbare Chance für Firmen, die Effekte familienorientierter Personalpolitik zu nutzen und zu erhöhen.

Beruf und Familie gut vereinbaren

Die Willicher Einrichtung ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf besondere Weise, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Dazu trägt neben der guten Lage – die Einrichtung liegt unmittelbar zwischen den Gewerbegebieten Stahlwerk Becker und Münchheide am Hundspohlweg – auch das Angebot großzügiger Öffnungszeiten

bei, die sich an den Bedürfnissen von Unternehmen orientieren. Die angebotene Betreuung erstreckt sich ganzjährig täglich zwischen 7 und 18 Uhr, über mindestens 45 Wochenstunden. Bei Bedarf wird darüber hinaus eine Notfallbetreuung durch die Kooperation mit Tagesmüttern gewährleistet. Geschlossen ist die Kita lediglich zwischen Weihnachten und Neujahr. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Kinder bequem auf dem Weg zur Arbeit in den Kindergarten bringen und verkürzen so ihre tägliche Bring- und Abholzeit. Durch die zuverlässige und betriebsnahe Kinderbetreuung ist auch eine schnellere Rückkehr aus der Elternzeit möglich. Die beteiligten Unternehmen erhöhen mit dem Angebot einer Kinderbetreuung ihre Attraktivität für Fachkräfte und verschaffen sich somit einen klaren Wettbewerbsvorteil. Das Angebot stärkt darüber hinaus die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen. Ein weiterer positiver Effekt, der sich in der Statistik bemerkbar macht, ist die Reduzierung von Fehlzeiten der Beschäftigten durch Krankheit.

50 Glückskinder

Aktuell werden die 50 angebotenen Plätze vollständig in Anspruch genommen. 21 Kinder zählen zur Altersklasse U-3, insgesamt 29 Kinder sind in einem Alter von 3 bis 6 Jahren. Bezahlt wird von den Unternehmen, die Plätze für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter buchen, je-

GEMEINSAM NEUE WEGE GEHEN

weils nur der tatsächliche Bedarf, sodass sie bei maximalem Nutzen nur geringe Kosten haben. Der Beitrag der Unternehmen pro gebuchtem Platz beträgt derzeit 316 Euro monatlich (Stand März 2014). Die Eltern der Kinder zahlen einen Beitrag nach der kommunalen Satzung, zusätzlich 80 Euro Essengeld pro Monat.

Das Projekt *Glückskinder Willich* konnte aufgrund einer sehr engen und kooperativen Zusammenarbeit der Initiatorinnen und Initiatoren in einer vergleichsweise kurzen Zeit realisiert werden. Zwischen ersten Gesprächen der Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner und der tatsächlichen Eröffnung lagen nur zwei Jahre. Vor allem in der Aufbauphase unterstützte die Wirtschaftsförderung der Stadt Willich das neuartige Projekt.



GLÜCKSKINDER WILICH international & unternehmensnah

Nicole Düser

Projektstelle, Geschäftsführung

Hundspohlweg 33 · 47877 Willich

Telefon: 0 21 54 - 88 96 866

Mobil: 0171-19 90 965

E-Mail: kindertageseinrichtungen@projektstelle.de

www.glaeckskinder-willich.de



HOCHSCHULE NIEDERRHEIN

Vielfältige Kinderbetreuungsangebote

Die Hochschule Niederrhein ist seit 2010 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Rezertifizierung erfolgte 2013. Im Rahmen des familienfreundlichen Maßnahmenkatalogs für Beschäftigte und Studierende haben sich verschiedene Ansätze zur Betreuung von Kindern an beiden Standorten, in Krefeld-Süd sowie in Mönchengladbach, etabliert. In Zukunft sollen weitere Betreuungsangebote das Spektrum noch erweitern.

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Allen Hochschulangehörigen steht an beiden Orten im Falle eines Betreuungsgengpasses jeweils ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung, sodass sie ihrer Arbeit problemlos weiter nachgehen können. Bei Bedarf kann der Schlüssel für das Zimmer in Mönchengladbach in der Bibliothek sowie in Krefeld am Infopoint ausgeliehen werden. Das Arbeitszimmer ist mit einem PC-Arbeitsplatz und einer kindgerechten Einrichtung ausgestattet.

Ferienganztagsbetreuung

In den Ferienzeiten des Landes NRW wird eine Ferienganztagsbetreuung angeboten. In der Regel findet diese kontinuierlich in den vier Tagen vor Ostern sowie in beiden Herbstferienwochen statt. In den Sommerferien variiert die Zeitspanne. Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren werden durch erfahrene Fachkräfte in der Zeit zwischen 8.00 und 17.00 Uhr beaufsichtigt. Das jeweilige Thema, unter dem die Aktionen und Ausflüge der Sommerferien durchgeführt werden, wird vorher bekannt gegeben. Die Kinder aus Mönchengladbach werden am Campus von einem Shuttlebus abgeholt und wieder zurückgebracht. Der Kostenbeitrag liegt für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 8 Euro pro Kind und Tag. Für die Studierenden der Hochschule

ist das Angebot kostenfrei. Insgesamt können rund 25 Kinder betreut werden. Das Angebot finanziert sich aus Gleichstellungsmitteln.

Kinderkurzzeitbetreuung

Wegen der Umsetzung neuer Auflagen geht die seit Langem etablierte Kinderkurzzeitbetreuung in den Räumen des Familienservices in Mönchengladbach in eine vorübergehende Pause. Zwei studentische Hilfskräfte bieten hier eine offene Betreuung für Kinder von Hochschulangehörigen an. Gezielte Angebote für die unterschiedlichen Altersklassen sowie freies Spielen – auch im Außenbereich – gehören zum Konzept. Die studentischen Hilfskräfte werden nach der Wiederaufnahme des Angebotes aus Gleichstellungsgeldern bezahlt.

Samstagsbetreuung

Die Betreuung an Samstagen für Kinder von Studierenden der berufsbegleitenden Studiengänge wird im Wintersemester 2014/15 starten. Zwei ausgebildete Erzieherinnen und eine studentische Hilfskraft werden das Angebot in den Räumen der Kita/des Familienzentrums „Campus-Zwerge“ in Mönchengladbach starten. Die Betreuung findet während der Vorlesungszeiten von 8.00 bis 17.00 Uhr statt. Der Kosten-



EIN GUTES BEISPIEL IN DER REGION

beitrag beläuft sich auf 25 Euro pro Tag. Einige Fachbereiche beteiligen sich an der Finanzierung der Kosten mit 10 Euro pro Tag. Die Erzieherinnen werden auch bei diesem Angebot durch Gleichstellungsmittel bezahlt.

Ausblick

In Zukunft soll das Angebot der Kinderbetreuung an der Hochschule Niederrhein noch ausgeweitet werden. In Krefeld wird zurzeit eine Tagesbetreuung aufgebaut, die voraussichtlich 2015 den Betrieb aufnehmen wird. Auf selbstständiger Basis sollen dann zwei Tagesmütter in angemieteten Räumen die Kinder von Hochschulangehörigen betreuen.



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

Leitung Familienservice
Dörte Großmann, Dipl.-Sozialpädagogin
Besuchsadresse: Lerchenfeldstraße 40 · 47805 Krefeld
Postadresse: Reinartzstraße 49 · 47805 Krefeld
Telefon: 0 21 51-822-3643 und 0 170-631 30 06
Fax: 0 21 51-822-3641
E-Mail: doerte.grossmann@hs-niederrhein.de
www.hs-niederrhein.de



HOPPEN INNENAUSBAU

Individuelle Arbeitszeiten

Erst wenn Räume oder Gebäude genau betrachtet und analysiert werden, lässt sich herausfinden, wie sie durch einen cleveren Ausbau oder einen professionellen Umbau bestmöglich den Bedürfnissen ihrer Besitzer angepasst werden können. Vielleicht ist es diese analysierende Herangehensweise, welche die Hoppen Innenausbau GmbH, ein Trockenbau-, Tischler- und Elektromeisterbetrieb, auch als Arbeitgeber geprägt hat. Das mittelständische Familienunternehmen mit Sitz in Mönchengladbach Rheydt hat sich „familienfreundliches Arbeiten“ als Leitwort für den Umgang mit seinen 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Fahnen geschrieben. So steht immer die individuelle Situation der Beschäftigten im Vordergrund, wenn es darum geht, die Ansprüche der Arbeit und die der Familie in einen harmonischen Einklang mit dem Erfolg des Betriebes zu bringen. Im persönlichen Gespräch wird gemeinsam eine Lösung entwickelt, die im Arbeitsalltag praktikabel ist und im Familienleben für Entlastung sorgt. Flexible Arbeitszeiten, Jobsharing und die Nutzung von Arbeitszeitkonten sind drei der Möglichkeiten, welche der Mittelständler dafür anbietet kann.

Individuelle Lösungen

Ein Beispiel?

In den Büros von Hoppen arbeiten drei Mitarbeiterinnen, die insgesamt sechs Kinder haben, jeweils in Teilzeit. Dieses Angebot geht dabei über eine gewöhnliche Regelung hinaus. Die Mitarbeiterinnen hatten die Möglichkeit, ihre Arbeit selbstständig und eigenverantwortlich untereinander aufzuteilen und zu erledigen und dabei auch das Homeoffice zu nutzen. Grundsätzlich könnten auch Väter diese Art des Jobsharing beim Rheydter Unternehmen in Anspruch nehmen.

Noch ein Beispiel?

Ein in Scheidung lebender Geselle arbeitet alle zwei Wochen freitags

nur so lange, dass er seine Kinder, die mit der Mutter in einer 150 km weit entfernten Stadt leben, pünktlich an der Schule abholen kann.

Ein drittes Beispiel?

Einem jungen alleinerziehenden Vater von zwei kleinen Kindern wurde die Ausbildung zum Tischler ermöglicht. Das gelang durch spezielle betriebliche Förderung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Diese individuellen Lösungen werden bei Hoppen durch die Unterstützung des gesamten Teams umgesetzt. Ebenso hat die Familie dann ein größeres Verständnis, wenn Projekte einmal Mehrarbeit erfordern.

Auch finanziell unterstützt Hoppen seine Beschäftigten im Bereich der Kinderbetreuung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können, wenn sie es wünschen, die Kosten für den Kindergartenplatz steuerfrei direkt vom Lohn begleichen lassen. Aktuell überlegt gerade ein aus der Elternzeit wiedereinsteigender Mitarbeiter diesen indirekten Betreuungszuschuss für einen Kindergartenplatz in Anspruch zu nehmen.

ARBEIT UND FAMILIE, DAS GEHT!

Das Konzept des „familienfreundlichen Arbeitens“ bei der Hoppen Innenausbau zahlt sich unter dem Strich auch für den Betrieb aus: Denn glückliche Mütter und Väter sind gute und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für ihr Engagement in den Bereichen Familienfreundlichkeit, Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement wurde der Mönchengladbacher Handwerksbetrieb in den vergangenen Jahren bereits mehrfach auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet.



INNENAUSBAU
HOPPEN

Hoppen Innenausbau GmbH
Katrín Hoppen
Schloßstraße 46–52 · 41238 Mönchengladbach
Telefon: 02166-99 190-31
Fax: 02166-99 190-90
E-Mail: info@hoppen-innenausbau.de
www.hoppen-innenausbau.de



JOBCENTER RHEIN-KREIS NEUSS

**Organisationsservice der AWO
und Eltern-Kind-Zimmer**

Das Jobcenter des Rhein-Kreises Neuss unterstützt seit zwei Jahren seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Auswahl und Suche nach einer geeigneten Betreuung für ihre Kinder.

Seit 2012 können sich Beschäftigte vom Organisationsservice der AWO hinsichtlich passender Betreuungslösungen kostenfrei beraten lassen.



Finanziert wird dieser Service durch das Jobcenter. Die bundesweite Initiative der AWO bietet Unternehmen und Organisationen in regionalen Niederlassungen seit mehreren Jahren eine Fülle von Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Dazu zählt neben der umfassenden Beratung auch die Unterstützung bei der Suche nach der gewünschten Betreuungsmöglichkeit. Im Jobcenter beschäftigte Eltern können sich bequem online im internen Informationssystem über das Angebot des Organisationsservice informieren und über die dort veröffentlichte Hotline-Nummer direkten Kontakt aufnehmen.

Eltern-Kind-Zimmer

Falls die eigene Betreuung einmal ausfällt, können die Beschäftigten seit Anfang diesen Jahres auch auf ein Eltern-Kind-Zimmer im Jobcenter zugreifen und so ihre Kinder mit zur Arbeit bringen. Eine Reservierungsanfrage ist über die Teamleitung an die Gleichstellungsbeauftragte zu richten. Die notwendigen Informationen können online über das



EIN GUTER ORT FÜR KINDER

Informationssystem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesehen werden. Mit beiden Angeboten möchte das Jobcenter die Ausfallzeiten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verringern, die Motivation durch eine gesicherte Kinderbetreuung erhöhen und ihnen die Vereinbarung von Familie und Beruf erleichtern.

jobcenter
rhein
kreis
neuss

Jobcenter Rhein-Kreis Neuss
Gleichstellungsbeauftragte
Karl-Arnold-Straße 20 · 41462 Neuss
E-Mail: JC-Rhein-Kreis-Neuss.GleiB@jobcenter-ge.de
www.jobcenter-rhein-kreis-neuss.de



NEW – WIR KÜMMERN UNS

Rundum-Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Es gibt viele Menschen, die es zumindest mit ein bisschen Übung irgendwann doch schaffen, den täglichen Spagat zwischen Nachwuchs und Job zu meistern. Doch selbst diesen erprobten Eltern wird es angesichts von langen Ferienzeiten und kranken Kindern durchaus schon einmal mulmig in der Magengegend. Ein Gefühl, das den Müttern und Vätern unter den knapp 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der NEW weniger bekannt sein dürfte; können sie sich doch sowohl im Alltag als auch in Notsituationen auf die Unterstützung ihres Arbeitgebers verlassen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine gute Work-Life-Balance sind Werte, die das kommunal verankerte Versorgungsunternehmen als soziales Unternehmen für seine Beschäftigten schon lange festgeschrieben hat und selbstverständlich lebt.

Normalfall: Kita und individuelle Lösungen

Seit rund 18 Jahren bietet die NEW ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feste Belegplätze in der AWO-Kita *Schatzinsel* an. So können sich Eltern darauf verlassen, beim Start in den Job keine Probleme mit der Unterbringung ihrer Sprösslinge zu haben. In der Zeit von 8:30 bis 16:30 Uhr werden die Kinder montags bis freitags betreut. In Zeiten, in denen NEW-Beschäftigte diese Plätze nicht benötigen, vergibt die AWO diese an andere Kinder. Die Finanzierung der Plätze erfolgt über die Eltern. Darüber hinaus versucht das Unternehmen auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten bei den Arbeitszeiten einzugehen. Als modernes Dienstleistungsunternehmen bietet die NEW, soweit möglich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit) an. Die Arbeitszeiten sind dabei so gestaltet, dass sie einerseits den Anforderungen, welche die Kundinnen und Kunden an das Unternehmen stellen, gerecht werden und gleichzeitig den Beschäftigten ein hohes Maß an Zeitautonomie bieten. Ein Beispiel für die familienfreundliche Aus-

gestaltung des Arbeitsalltages stellt auch die Brückentagregelung dar, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Genuss zusätzlicher langer Wochenenden kommen.

Sonderfall: Ferienprogramme und externe Beratung

In diesem Jahr hat die NEW erstmalig auch eine Kooperation mit der WonderJoe's Ferienwelt in Mönchengladbach abgeschlossen. Dies ist ein Betreuungsangebot für Kinder in den Sommerferien, das die Wirtschaftsjunioren Mönchengladbach in Zusammenarbeit mit den Pädagogikexperten der Firma *hoch3* organisieren. Die Ferienbetreuung für Kinder konnte wöchentlich gebucht werden, völlig egal, ob für eine, zwei oder gleich für alle drei Wochen. Die Kosten lagen bei 240,- Euro pro Woche, wovon die NEW in Form eines Zuschusses 120 Euro brutto pro Woche und Kind übernommen hatte.

Abgesehen von dieser ausgelagerten Betreuung, konnten Kinder auch im NEW-Infocenter zusammen mit angemeldeten Kindern von Kundinnen und Kunden des Konzerns an vier Tagen in den Sommerferien von 9:30 bis 14:30 Uhr kochen. Wer Kinder hat, die lieber kicken statt rühren wollten, konnte seinen Nachwuchs als Mitglied der betriebseigenen Sportgemeinschaft in den Osterferien auch zum dreitägigen Fußballcamp anmelden.



KEIN SPAGAT: KIND UND BERUF

In Kooperation mit der *Sozialholding der Stadt Mönchengladbach GmbH* bietet die NEW ihren Beschäftigten zusätzlich auch in besonders ernsten Lebenssituationen ihre Unterstützung an: Eine kostenfreie Beratung hilft dabei, Fragen rund um die Pflege und Hilfe von bedürftigen Angehörigen und eigenen Kindern zu klären.

Bei Erkrankung eines Kindes haben Eltern die Möglichkeit, sich von der Arbeit befreien zu lassen, in bestimmten Fällen sogar unter der Fortzahlung ihrer Beziehe, beispielsweise wenn kein Kinderkrankengeld gezahlt wird.

Mit all diesen Maßnahmen schnürt die NEW ein Paket, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkungsvoll bei der Kinderbetreuung unterstützen soll. Falls dennoch der Spagat gewünscht wird, dann geht das auch: zumindest beim Aufwärmtraining in einem der innerbetrieblich angebotenen Sportkurse für die Beschäftigten.

NEW' Wir kümmern uns.

NEW AG
Personalmanagement II,
Gesundheitsmanagement & Soziales (Konzern)
Odenkirchener Straße 201 · 41236 Mönchengladbach
Ellen Basner
Telefon: 02166-688-2718 · E-Mail: ellen.basner@new.de
Jürgen Drusel
Telefon: 02166-688-6167 · E-Mail: juergen.drusel@new.de
www.new.de



RHEIN-KREIS NEUSS KLINIKEN

Eigene Kinderzimmer

„Tierisch kinderfreundlich“ könnte einem angesichts der Betreuungsangebote der Rhein-Kreis Neuss Kliniken spontan über die Lippen kommen. Und so salopp es klingt, es stimmt. Denn seit Anfang letzten Jahres tobten in Grevenbroich im Krankenhaus St. Elisabeth die *EliFanten* durch ihr Spielparadies. Die *EliFanten* sind eine Gruppe von neun Kindern unter drei Jahren, die im Rahmen der Großtagespflege betreut werden. Weitere neun Kinder kommen durch die angebotene Spontanbetreuung hinzu. Betreut werden sie in einem eigens dafür eingerichteten Kinderzimmer unmittelbar an der Klinik. Ein halbes Jahr zuvor, im Herbst 2012, wurde für die Kinder des Personals bereits am Kreiskrankenhaus Dormagen ein erster Bau – pardon, ein erstes Kinderzimmer dieser Art eröffnet. Hier hausen seitdem die *Frechdachse*, ebenfalls eine Gruppe von insgesamt 18 Kindern, die in derselben Kombination aus Großtagespflege und Spontanbetreuung versorgt werden.

Bedarfsgerechte Betreuung

Die beiden flexiblen Kinderzimmer in Dormagen und Grevenbroich wurden vom heutigen Betreiber, der do.it projekt-management GmbH & Co. KG, speziell für den Bedarf des Klinikpersonals im Auftrag der Rhein-Kreis Neuss Kliniken konzipiert. Die regulären Öffnungszeiten sind montags bis freitags von 7 bis 18 Uhr. Bei Bedarf können sie ausgeweitet werden. Die Eltern buchen die Betreuung passgenau zu ihren Arbeitszeiten. Die Zeiten können monatlich neu abgestimmt werden. Die Kinderzimmer haben über das Jahr verteilt nur zehn Schließungstage. Organisiert wird auch die Kinderbetreuung am Wochenende. Die Betreuung in den frühen Morgenstunden, abends oder über Nacht

wird durch den Familiendienst bei der Familie zu Hause geregelt. Dazu gehört auch ein Fahrdienst, der die Kinder beispielsweise zum Sportverein, zur Musikschule oder zu den Großeltern bringt.

Ein eigenes Ferienprogramm für die *Frechdachse* und *EliFanten* rundet das Angebot ab. Zum Großteil tragen die Rhein-Kreis Neuss Kliniken die Finanzierung. In der U3-Betreuung werden öffentliche Mittel über die Tagespflege eingeworben. Weiterhin beteiligen sich die Eltern an den Kosten.

Seit Sommer 2013 ergänzt ein weiterer Baustein die Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie. Ein Familienservice berät sie kostenfrei zu allen Fragen rund um Beruf und Familie, insbesondere auch im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Geholfen wird bei der Betreuungs- und Pflegeplatzsuche, bei Fragen zu finanziellen Angelegenheiten und in individuell besonderen Situationen. Mit dem Angebot von eigenen Betreuungsplätzen sowie dem Familienservice wollen die Rhein-Kreis Neuss Kliniken ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Gleichzeitig soll das Angebot dazu beitragen, dass die

WO DIE ELIFANTEN UND FRECHDACHSE SPIELEN

Beschäftigten einen früheren Wiedereinstieg nach der Elternzeit in den Beruf ins Auge fassen können.

Auch wenn es die *EliFanten* nicht hinaustrompeten und *Frechdachse* allgemein eher unter Tage leben, eilt den Kliniken inzwischen ihr Ruf, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, voraus. Das positive Image wird das Ansehen der Kliniken auch bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern steigern.



 **RHEIN-KREIS NEUSS
Kliniken**


**Beruf &
Familie**

Kinderzimmer EliFanten und Frechdachse
der Rhein-Kreis Neuss Kliniken

Backoffice: Christina Waimann
do.it projekt-management GmbH & Co. KG
Johannesstraße 5 · 44577 Castrop-Rauxel
Telefon: 02305-6397010
E-Mail: cw@do-it-management.de



ST. AUGUSTINUS-KLINIKEN

Betreuungsangebote an drei Standorten

Als christliches Unternehmen haben sich die St. Augustinus-Kliniken, in der Tradition der Neusser Augustinerinnen und der Alexianerbrüder stehend, die Unterstützung von Familie und Familiengründung fest in ihr Leitbild geschrieben. Bereits im Jahr 2007 wurde die interne Projektgruppe „Kinder und Karriere“ ins Leben gerufen. Zunächst sollte sie den aktuellen Stand hinsichtlich der Familienfreundlichkeit innerhalb des Unternehmensverbundes erfassen und Ideen sowie Empfehlungen für die zukünftige Ausrichtung entwickeln. Um den tatsächlichen Bedarf genau zu ermitteln, wurde im ersten Jahr eine Befragung unter den rund 2.000 Beschäftigten des Verbundes durchgeführt. Ein wichtiges Ergebnis: Gewünscht wurden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, insbesondere in Form von Krippenplätzen für die Kleinsten. Heute können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl an den Krankenhausstandorten in Neuss als auch in Mönchengladbach professionelle Kinderbetreuungsangebote in Anspruch nehmen.

Alle Kinder unter einen Hut bringen

Am 1. Januar vor fünf Jahren startete mit dem Alexius Spatzenest am Johanna-Etienne-Krankenhaus die erste Kinderbetreuung und -förderung. Nur sieben Monate später, im August 2010, folgten der Neubau und die Eröffnung der Kita *Augustinus-Strolche*: ein Angebot für unter dreijährige Kinder unter der Trägerschaft von KinderHut®. Die Gesellschaft für gemeinnützige sozialpädagogische Projekte mbH mit Sitz in Essen unterstützt insbesondere Unternehmen und Familien auf ihrem Weg, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Für die Neusser Strolche wurde auf Grundlage einer durch den Träger durchgeführten Bedarfsanalyse ein maßgeschneidertes Konzept entwickelt. Auch der Prozess der Kita-Errichtung wurde mit einem Projektcontrolling begleitet. Als öffentliches Angebot wird die Kita vom Jugendamt der Stadt Neuss mitgetragen. Durch die ergänzende Förderung der St. Augustinus-Kliniken sind vor allem eine bessere personelle Ausstattung sowie die täg-

liche Verlängerung der Öffnungszeiten um zwei Stunden, von 7.00 bis 18.00 Uhr, möglich. Zusätzlich zu einer Leitungskraft werden pro Gruppe bis zu 3,5 Erzieherinnen und Erzieher eingesetzt. Das pädagogische Konzept orientiert sich an dem situationsorientierten Ansatz und integriert Elemente der Montessori-Pädagogik. Eltern haben so die Gewissheit, dass die Betreuungszeit auch als Bildungszeit genutzt wird.

Die Augustinus-Strolche bieten 50 Betreuungsplätze an, die sowohl an Kinder der Beschäftigten als auch an andere Neusser Kinder vergeben werden. Darunter sind 36 Krippenplätze für die U-3-Betreuung. In drei Gruppen werden hier Kinder ab dem sechsten Lebensmonat betreut. Eine Gruppe mit sechs Plätzen ist Kindern im Alter von zwei bis drei Jahren vorbehalten. Darüber hinaus stehen 14 weitere Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren zur Verfügung. Zusätzlich kann bei Bedarf eine Notfallbetreuung in Anspruch genommen werden. Ganzjährige und flexible Öffnungszeiten schaffen berufstätigen Eltern die nötigen Freiräume, um konzentriert arbeiten zu können. Geschlossen ist die Einrichtung lediglich in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr sowie an fünf pädagogischen Tagen im Jahr. Die flexibel buchbaren Betreuungszeiten folgen den Regelungen des Kinderbildungsgesetztes in Nordrhein-Westfalen mit bis zu 25, 35 oder 45 Wochenstunden.

Noch mehr Strolche

Nur ein Jahr später, am 1. August 2011, folgte die Eröffnung der zweiten Betreuungseinrichtung am St. Alexius-/St. Josef-Krankenhaus: die *Alexius Strolche*. Hier werden 20 Kinder im Alter von zwei bis sechs Jahren, ebenfalls mit an den Arbeitszeiten der Eltern angepassten Öffnungszeiten in einer Gruppe betreut. Die Einrichtung ist fachlich und organisatorisch an die *Augustinus-Strolche* angebunden. In beiden Kitas werden die Mahlzeiten kleinkindgerecht frisch zubereitet. Dafür sind zusätzlich Köchinnen und hauswirtschaftliches Personal tätig.

In diesem Jahr konnte nun mit der Eröffnung der LENA-Gruppe am Krankenhaus Neuwerk „Maria von den Aposteln“ die letzte Lücke im Betreuungsangebot erfolgreich geschlossen werden. Als Kooperationsprojekt mit der Stadt Mönchengladbach sind die Betreuungszeiten geringfügig anders geregelt als in Neuss. Grundsätzlich stellt die Stadt von Montags bis Freitag in der Zeit von 6.30 bis 18.30 Uhr eine Betreuung von bis zu neun Kindern sicher. Die Zeiten können zwischen mindestens 15 Wochenstunden und maximal 45 Wochenstunden individuell vereinbart werden. Grundlage aller drei Angebote ist die Regelförderung aus Mitteln des Kinderbildungsgesetztes (KiBiZ) NRW.

EIN KLARES BEKENNTNIS ZUR FAMILIE

Und sonst?

Als familienorientierter Arbeitgeber wissen die St. Augustinus-Kliniken, wie wichtig es ist, eine starke Familie im Rücken zu haben. Doch eine Familie verlangt auch Zeit. Damit das Privat- und Berufsleben sich besser vereinbaren lassen, wird versucht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst viele Freiheiten einzuräumen. Neben der angebotenen Kinderbetreuung zählt dazu auch die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, die, soweit realisierbar, individuell an die Bedürfnisse angepasst werden. Auch eine Führungsposition kann in Teilzeit ausgeübt werden, sowohl in den Krankenhäusern in Neuss und Mönchengladbach als auch in den anderen Einrichtungen. Die Projektgruppe „Kind und Karriere“ arbeitet, zusammen mit dem zuständigen Beauftragten aus der Pflegedienstleitung des Johanna-Etienne-Krankenhauses, weiterhin kontinuierlich an der Entwicklung der guten Vereinbarung von Beruf und Familie.



St. Augustinus-Kliniken
Jörg Kurmann, Pflegedienstleiter
Am Hasenberg 46 · 41462 Neuss
Telefon: 0 2131-5295-9100
E-Mail: j.kurmann@ak-neuss.de
www.ak-neuss.de



SMS MEER GMBH

Betriebseigene Kita „MEER-Blick“



Für das Familienunternehmen SMS Meer sind die Beschäftigten das wichtigste Kapital. Deshalb tritt das Unternehmen im Zuge des demografischen Wandels schon heute aktiv mit Familienfreundlichkeit dem künftigen Fachkräftemangel entgegen. Besonders das Potenzial bestens ausgebildeter Fachkräfte soll mit dem Angebot einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser ausgeschöpft und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Hierzu muss der Arbeitgeber flexibel sein, individuelle Lösungen schaffen und auf die besondere Situation von Beschäftigten mit Kindern eingehen.

SMS Meer wartet mit attraktiven Angeboten für seine heutigen und künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Dabei sind unterschiedliche Modelle flexibler Arbeitszeiten nur eine der vielen Facetten. Dazu kommt eine betrieblich unterstützte Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe des Unternehmensstandortes in Mönchengladbach: Hier können Eltern den Nachwuchs während der Arbeitszeit betreuen lassen – ein einzigartiges Angebot in Mönchengladbach und Umgebung.

Beschäftigtenwünsche naheliegend umgesetzt

Im Jahr 2009 wurde anhand der Ergebnisse einer internen und anonymisierten Befragung der rund 1.300 Beschäftigten des Unternehmens das Konzept einer eigenen Kinderbetreuung entwickelt und umgesetzt. Knapp ein Jahr später, im August 2010, wurde die betriebseigene Kita *MEER-Blick* in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt eröffnet. 15 Kinder, davon 9 U-3-Kinder und 6 Kinder zwischen 2 und 6 Jahren konnten anfangs betreut werden. Die dort untergebrachten Kinder genießen zahlreiche Vorteile:

- Ein gut abgestimmtes pädagogisches Konzept inklusive einer MINT-Förderung (MINT= Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).
- Angebot des Englischunterrichts für Kinder ab 4 Jahren.
- Weite Betreuungsfenster von 7.00 bis 17.00 Uhr für Kinder ab vier Monaten bis zu sechs Jahren.
- Durchgehende Öffnungszeiten, auch in den Ferien. Geschlossen wird die Einrichtung in den Weihnachtsferien zwischen Weihnachten und Neujahr sowie in der Osterzeit an den Feiertagen.

Wegen der hohen Nachfrage nach Betreuungsplätzen in der betriebseigenen Kita eröffnete SMS Meer schon im Oktober 2013 eine zweite Gruppe.



MIT WEITSICHT IN RICHTUNG ZUKUNFT NAVIGIEREN

Heute können insgesamt 30 Kinder betreut werden. Das neue Gebäude befindet sich nur wenige hundert Meter vom Firmengelände entfernt.



SMS Meer GmbH

Personalentwicklung und Ausbildung
Telefon: 0 21 61 - 350 10 92

Marion Hermanns, Technische Ausbildung & eLearning
Telefon: 0 21 61 - 350 13 17 · E-Mail: marion.hermanns@sms-meer.com
www.sms-meer.com



Betreiber: AWO Arbeiterwohlfahrt
Vera Portz
Seilerweg 27 · 41069 Mönchengladbach
Telefon: 0 21 61 - 916 99 95 · E-Mail: vera.portz@fam.awomg.de



SPARKASSE KREFELD

Dienstleistung durch den pme Familienservice

Unterstützung bei der Kinderbetreuung: Diesen Wunsch äußerten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse Krefeld auf die interne Frage ihres Arbeitgebers, mit welchem Beitrag sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie erleichtern ließe. Angesichts der Tatsache, dass die Beschäftigten der Sparkasse Krefeld nicht konzentriert an einem Ort, sondern an über 60 Standorten in einem Geschäftsgebiet arbeiten, das die Stadt Krefeld, den Kreis Viersen und die südlichen Teile des Kreises Kleve umfasst, kam eine eigene Betriebskindertagesstätte an einem festen Ort als sinnvolle Lösung nicht infrage. Ein anderer Weg der Unterstützung musste gefunden werden.

Tagesmutter, Kindergarten oder ein Au-pair?

Als familienfreundliches Unternehmen weiß die Sparkasse aber, dass gerade die Suche nach der geeigneten Betreuungslösung für Eltern zu einer zeitraubenden Irrfahrt werden kann, die häufig in Kompromissen mündet, welche kein gutes Gefühl hinterlassen. Mit einem kundigen Lotsen, der gekonnt durch das Fahrwasser der vielfältigen Möglichkeiten manövriert und aufragende Klippen umschifft, können Eltern dagegen auch im Berufsleben entspannt auf Kurs bleiben. Seit Oktober 2013 bietet die Sparkasse Krefeld ihren Beschäftigten diese Art der Unterstützung an und berücksichtigt so nicht nur die Vielfalt ihrer Standorte, sondern auch die individuellen Bedürfnisse der zu betreuenden Kinder. Von der Sparkasse finanziert können sich Eltern über die richtige Kinderbetreuungslösung von einem darauf spezialisierten Dienstleister beraten lassen und bekommen anschließend den gewünschten Betreuungsplatz vermittelt, ganz gleich ob eine dauerhafte Betreuung oder nur eine Lösung für die Ferien gesucht wird. Einen entsprechenden Vertrag hat die Sparkasse mit dem pme Familienservice, einem

bundesweit anerkannten Dienstleister, abgeschlossen. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sitzen in Düsseldorf in der Siegburger Straße 3. Betreuungsangebote werden für Kinder ab einem Alter von vier Monaten organisiert. Die Betreuungszeiten in der angegliederten Einrichtung von pme in Düsseldorf reichen von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr. Abweichende Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Im Notfall kann sogar eine 24-Stunden-Betreuung gewährleistet werden. Darüber hinaus bietet der Familienservice regelmäßig kostenfreie Vorträge zu Themen der Kindererziehung für die Beschäftigten an.

Notfall-Hotline inklusive

Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise durch eine persönliche Erkrankung ein Kind einmal nicht selbst betreuen können, bietet der Familienservice Hilfe in Form einer 24-Stunden-Notfall-Hotline. Bei Anruf wird unverzüglich eine Betreuung für zu Hause oder in der Einrichtung in Düsseldorf organisiert. Wird diese kurzfristige Be-

DER LOTSE AUF DEM FAMILIENDECK

treuung aufgrund eines dringenden betrieblichen Termins nötig, dann übernimmt die Sparkasse Krefeld auch hierfür die Kosten, allerdings muss das Kind nach Düsseldorf gebracht werden. Auf den eigenen Großveranstaltungen nutzt die Sparkasse Krefeld auch selber gern den Service ihres Vertragspartners. Angemeldete Kinder werden mit altersgerechtem Spielmaterial durch Fachpersonal während der Veranstaltung bestens betreut und unterhalten.



Sparkasse Krefeld
Sabine Haberland-Hoffmann
Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte
Postfach 10 19 65 · 47719 Krefeld
Telefon: 02151-68-2231
Fax: 02151-68-2230
E-Mail: sabine.haberland-hoffmann@sparkasse-krefeld.de
www.sparkasse-krefeld.de





SSK MÖNCHEN-GLADBACH

Kinderbetreuung auch im Krankheitsfall

Die strategische Bedeutung der Familienfreundlichkeit wurde bei der Stadtsparkasse Mönchengladbach schon vor vielen Jahren erkannt. So bietet das Unternehmen vielfältige Angebote, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Der Anteil von derzeit 292 Teilzeitbeschäftigte gegenüber 594 Vollzeitbeschäftigte ist ein deutliches Indiz dafür. Seit Jahren besteht bei der Stadtsparkasse zusätzlich die Möglichkeit des Jobsharings für Teilzeitkräfte.

Nach den Sternen greifen

Bereits in den 90er-Jahren gründeten Sparkassenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter die Elterninitiative *Sterntaler e.V.* mit dem Ziel, einen eigenen Kindergarten zu betreiben. Daraus resultierte die Ende der 90er-Jahre gegründete Kindertagesstätte *Sterntaler* in Mönchengladbach Hermges. Das schon damalig umgesetzte Konzept inklusive einer U-3-Betreuung mit speziellen und ganzjährigen Öffnungszeiten, auch in den Schulferien, war der Zeit weit voraus. Bis heute pflegt die Stadtsparkasse gute Verbindungen zum Kindergarten *Sterntaler*. Auch der enge Kontakt mit den Beschäftigten während der Elternzeit ist der Stadtsparkasse besonders wichtig. Hierfür werden unter anderem spezielle „Eltern-Seminare“ während der Elternzeit angeboten, welche auch die spätere Wiedereingliederung in den Beruf erleichtern sollen.

Auch im Krankheitsfall gut versorgt

Neu ist die Kooperation der Stadtsparkasse Mönchengladbach mit der Kinderklinik im Krankenhaus Neuwerk. Für erkrankte Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es dort die Möglichkeit, spezielle Betreuungsplätze in Anspruch zu nehmen, wenn ihre Eltern die Betreuung aus beruflichen Gründen nicht übernehmen können. Neben ein-

zernen Krankenzimmern mit Bett und Sanitäranlage stehen ein Spielzimmer und ein Aufenthaltsraum von 6.00 bis 20.00 Uhr zur Verfügung. Betreut werden die Kinder von Kinderkrankenschwestern, Kinderpflegerinnen und zusätzlichen Honorarkräften aus dem sozialpädagogischen Bereich. Das Projekt sieht keine ärztliche Behandlung in der Kinderklinik vor, ermöglicht jedoch den Transport des Kindes, sofern dem Elternteil die Fahrt zum oder vom Eltern-Kind-Zentrum nicht möglich sein sollte.

Entspannte Ferienzeit

Ebenfalls neu ist die Beteiligung der Stadtsparkasse an der Aktion *WonderJoe's Ferienwelt*. So bietet das Unternehmen Kindern eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reservierte Plätze bei der Sommerferienbetreuung an. Diese wird von den Wirtschaftsjunioren Mönchengladbach in Zusammenarbeit mit den Pädagogikexperten der Firma *hoch3* im Wilhelm Kliewer Haus im Hardter Wald angeboten. Die Stadt-

STARKES NETZWERK FÜR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

sparkasse hat jedoch nicht nur Plätze dort reserviert, sondern unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kinder daran teilnehmen, auch finanziell.



Stadtsparkasse Mönchengladbach
Herrn Bernd Ormanns
Abteilung Vorstandssekretariat/Unternehmenskommunikation
Bismarckplatz 10 · 41061 Mönchengladbach
Telefon: 021 61-279 3650
E-Mail: bernd.ormanns@sskmg.de
www.sskmg.de





SWK STADTWERKE KREFELD AG

Ausbau der Kinderbetreuungsangebote

Schon früh hat die SWK Stadtwerke Krefeld AG die Weichen in Richtung Familienfreundlichkeit gestellt. Bereits seit Mitte der 90er-Jahre wurde verstärkt damit begonnen, Frauen als Straßenbahnfahrerinnen in Teilzeit zu beschäftigen. Beide Seiten, sowohl die Frauen im Führerstand als auch die Verantwortlichen in der Personalabteilung, haben positive Erfahrungen damit gemacht. Inzwischen arbeiten die rund 2.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWK in über 60 verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die sowohl der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch den Ansprüchen des Konzernalltages gerecht werden. Mit einem Jahresumsatz von 1,1 Milliarden Euro und der hohen Zahl an Beschäftigten sind die Stadtwerke Krefeld das größte kommunale Stadtwerk in NRW. Zusammen mit Tochtergesellschaften wird eine breit gefächerte Palette an Produkten und Dienstleistungen rund um die Themen Energie, Wasser, Entsorgung und Verkehr angeboten.

Mehrgleisig fahren

Wohin die Reise genau geht, steht für viele Menschen nicht schon am Anfang ihrer Berufslaufbahn fest: Ziele ändern sich, Routen werden neu gesteckt und hin und wieder stoppt die Fahrt. Aufgrund der sich wandelnden Prioritäten, Aufgaben und auch der Anforderungen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWK im privaten Umfeld parallel zu ihren beruflichen Anforderungen organisieren müssen, ergeben sich zeitweise Belastungen und starke Herausforderungen. Um den verschiedenen Phasen und Bedürfnissen seiner Beschäftigten gerecht zu werden und den Folgen des demografischen Wandels vorzugreifen, hat der SWK-Konzern neue Bausteine in seine lebensphasenorientierte Personalpolitik integriert.

Dazu gehört neben der Schaffung von Homeoffice-Plätzen, die es Müttern oder Vätern erlauben, in der Nähe der Kinder zu arbeiten, auch die Unterstützung durch einen Familienservice. Er bietet individuelle Lösungsangebote für hohe Belastungsprofile an, wie beispielsweise in den Bereichen Homecare-Eldercare und der Kinderbetreuung. Unter anderem berät und vermittelt er passende Betreuungsplätze und führt individuelle Beratungen in Krisenzeiten durch. Der Familienservice soll dazu beitragen, einer persönlichen Überlastung frühzeitig vorzubeugen. Da gerade bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen die schnelle Hilfe gefragt ist, bietet ein externer Dienstleister zusätzlich eine 24-Stunden-Hotline an. Mit Fachwissen und dem Zugriff auf ein bundesweites Netzwerk wird den betroffenen Beschäftigten unmittelbar geholfen.

Nächster Halt: Kita-Belegplätze für Kinder

Ab 2015/16 kann die SWK Stadtwerke Krefeld AG Eltern Belegplätze in der Kindertagesstätte *Kibelig* anbieten. Diese wird am Krefelder Standort der Hochschule Niederrhein neu errichtet und bietet eine Betreuung für unter 3-Jährige. Die Belegplätze sind für Kinder aus Krefeld gedacht, außerhalb der Stadt wird die Vermittlung und Beratung über den Familienservice angeboten. Die Kosten der Belegplätze trägt das Unternehmen, den Elternbeitrag für die Kinderbetreuung tragen die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weiterer Baustein in der Personalpolitik sind Eltern-Kind-Büros. Gemeinsam mit einer Elterngruppe wurde bereits die Ausstattung entwickelt. Die Büros sollen eine Notfall-Lösung für Mitarbeiterinnen und

DAS TICKET FÜR DIE ZUKUNFT GELÖST

Mitarbeiter anbieten, die ihre Kinder ausnahmsweise mit zur Arbeit bringen müssen. Mögliche Situationen sind ein Streik in der KiTa, eine leichte Erkrankung des Kindes, Unterrichtsausfall in der Schule oder eine kurzfristige Absage der Betreuungskraft.

Weiter Fahrt aufnehmen

Die SWK Stadtwerke Krefeld AG wird auch künftig an der Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten. Darüber hinaus stehen die veränderten Ansprüche der Generation Y im Fokus. Diese ist sich der Macht der Demografie bewusst und fordert von potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern viel, auch die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf. Die jungen Menschen streben nach Leistung, Sinn und Spaß und sind nicht überwiegend an finanziellen Anreizen orientiert. Die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Privatleben verwischen. Diese Generation arbeitet gern im Team, wünscht sich Feedback und wandelt nicht mehr zwingend auf traditionellen Karrierepfaden. Sie wollen arbeiten, um zu leben, nicht umgekehrt.



SWK Stadtwerke Krefeld AG
Dorothee Winkmann, Leiterin Unternehmenskommunikation
St-Töniser Straße 124 · 47804 Krefeld
Telefon: 02151-98 25 70
Fax: 02151-98 21 57
E-Mail: dorothee.winkmann@swk.de

www.swk.de



WIRTSCHAFTS-JUNIOREN

Gut betreut – auch in den Ferien

WonderJoe's FERIEN WELT 2014

WonderJoe's Ferienwelt ist ein Betreuungsangebot für Kinder in den Sommerferien, das die Wirtschaftsjunioren Mönchengladbach in Zusammenarbeit mit den Pädagogikexpertinnen und -experten der Firma hoch3 2014 organisiert haben. In der zweiten Ferienhälfte trafen sich die Kinder dazu täglich im Wilhelm-Kliewer-Haus im Hardter Wald in Mönchengladbach. Der Betreuungsort bot je nach Wetter ausreichend Gelegenheit für Indoor- und Outdooraktivitäten. Anmelden konnten sich bei der WonderJoe's Ferienwelt 2014 Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren.

Zu den angebotenen Aktivitäten gehörten Klettern im Hochseilgarten, Bogenschießen, Geocaching, Hufeisenwerfen, Riesenjenga und viele weitere Ideen, welche die Kinder begeisterten. Natürlich waren auch Tagesausflüge, beispielsweise zum Sandhofsee nach Neuss, fest eingeplant. Zwischen den Programmpunkten gab es jeweils ein gemeinsames gesundes Frühstück und ein gemeinsames Mittagessen.

Entspannter Arbeiten

Die Ferienbetreuung für Kinder konnte wöchentlich gebucht werden, völlig egal, ob für eine, zwei oder gleich für alle drei Wochen. Die Kosten betragen 240,- Euro pro Woche. An der Finanzierung konnte sich jedes Unternehmen beteiligen. Der Betreuungsschlüssel lag bei zwei Betreuerinnen und Betreuern je zehn Kindern. Die Zeiten richteten sich nach den Bedürfnissen der berufstätigen Eltern. Die Kinder konnten zwischen 7.30 und 9.00 Uhr zur Ferienwelt gebracht und zwischen 16.30 und 17.00 Uhr wieder abgeholt werden. Das Angebot einer Betreuung in den Sommerferien soll auch im kommenden Jahr wieder stattfinden.



Wirtschaftsjunioren Mönchengladbach

Vanessa Stibler

Bei der IHK Mittlerer Niederrhein

Bismarckstraße 109 · 41061 Mönchengladbach

Telefon: 02161-241-132

E-Mail: kontakt@wjmg.de

www.wjmg.de

QUELLEN, LINKS UND ANLAUFSTELLEN

Bei Fragen zum Thema
betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
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

Informationen zur Region

www.familien-wegweiser-regional.de

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

www.familieundberuf.nrw.de

Auf der Aktionsplattform des MFKJKS sind gute Beispiele aus NRW, Aktivitäten und Informationen zu Gesetzen, Förderprogrammen sowie Institutionen aufgeführt.

Leitfäden und Praxistipps

Familienorientierte Personalpolitik

Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen.

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Broschüre, auch als Download:

www.bmfsfj.de

Unternehmen Kinderbetreuung

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Juni 2013.
Broschüre, auch als Download:

www.bmfsfj.de

Mit Familie gewinnen.

Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen

Hrsg.: Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Broschüre, auch als Download:

www.familieundberuf.nrw.de/materialien-service/ flyer-broschueren

Information für Personalverantwortliche

Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen.
Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Broschüre, auch als Download:

www.bmfsfj.de

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Kosten-Nutzen-Analyse.

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Broschüre, auch als Download:

www.bmfsfj.de

Links

www.erfolgsfaktor-familie.de

Unternehmensnetzwerk mit vielen interessanten Unternehmensbeispielen und Broschüren. Mithilfe des Förderlotsen kann das geeignete Betreuungsangebot für das eigene Unternehmen ermittelt werden. Beratung und weitere Informationen gibt es kostenlos bei der Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung (0800-0000 945).

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Die elektronische Plattform der Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bündelt Neuigkeiten der Bündnisse vor Ort und überregional. Außerdem wird hier die Möglichkeit des Beitritts in ein bestehendes Netzwerk gegeben.

www.familien-wegweiser.de

Eine Adresse die, wie der Titel verrät, ein Wegweiser für werdende und junge Familien darstellt. Es wird beispielsweise zu den wichtigsten Informationen, Leistungen und Formularen navigiert.

www.mittelstand-und-familie.de

Portal mit praktischen Lösungen, Beratung und Hintergrundwissen, das die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchführt.

www.bmfsfj.de

Auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie unter Publikationen eine Vielzahl von Informationen zum Thema Kinderbetreuung.

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

gefördert vom: Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Konzept und Redaktion: Birgit Weber, Maren Junk (beide Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein)

Redaktionelle Überarbeitung: Katja Eifler

Stand: September 2014

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



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dem prognostizierten Fachkräftemangel frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen. Dazu begleitet es Firmen und Institutionen professionell bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Projekte zur Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit dieser Broschüre soll die Vielfalt unternehmerischen Engagements beim Thema Kinderbetreuung in dieser Region aufgezeigt werden. Sie soll als Anregung für weitere Unternehmen dienen, eigene Betreuungsmodelle 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