

BERUF & FAMILIE TATSÄCHLICH VEREINBAR!



Liebe Leserin, lieber Leser,

der Titel dieser Broschüre ist kurz und knapp. Er besteht aus lediglich vier Wörtern und einem Satzzeichen. Doch das reicht aus, um eine wichtige Botschaft auszusenden:

Foto: Torsten von Reeken



In Oldenburg machen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich. Weil es uns – als Gesellschaft – wichtig ist, weil wir uns dazu bekennen und weil wir uns dafür engagieren.

Für diese Priorität gibt es zwei wesentliche Gründe. Erstens: Wir wollen attraktiv sein als Wohnort und Arbeitsplatz. Zu dieser

Attraktivität gehört neben der allgemeinen Lebensqualität auch die Realisierbarkeit persönlicher Wünsche und Vorstellungen. Und in der heutigen Zeit bedeutet das zunehmend, verschiedene Bereiche miteinander in Einklang zu bringen – wie Beruf und Familie.

Zweitens: Wir sind überzeugt davon, dass die Familie weiterhin eine wichtige Rolle im Leben der Menschen spielen wird und eine Säule der Gesellschaft bleibt. Das Thema ist zwar deutlich komplexer geworden. Moderne Familienpolitik muss viele Themen bespielen – wie Bildung, Wohnen, Gleichstellung, Pflege. Als ein maßgebliches Instrument für soziale Akzente hat sie aber weiterhin eine sehr hohe Bedeutung.

Dabei ist gute Familienpolitik konkrete Familienpolitik. Es geht nicht um die großen Versprechen, es geht um die spürbaren Hilfen, die sofort greifen und entlasten. Deswegen engagiert sich die Stadt Oldenburg auf verschiedenen Ebenen: Von konzeptioneller Arbeit und politischen Weichenstellungen über die Förderung privater Initiativen – für die ich sehr dankbar bin! – bis hin zu umfangreichen Investitionen in Bildung und Betreuung. Diese Mischung ist nötig. Denn nur, wenn wir uns breit aufstellen und gemeinsam agieren, können wir der Komplexität des Themas gerecht werden – und auch seine Möglichkeiten voll ausschöpfen.

Trotz Kürze und Knappheit ist der Titel dieser Broschüre also zweierlei: Zum einen eine Bilanz – denn vielen Familien können wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon heute ermöglichen. Und zum anderen ein Ziel – denn wir wollen noch viel mehr erreichen. Ich freue mich, dass dabei viele Oldenburger Unternehmen an unserer Seite sind.

Jürgen Krogmann
Oberbürgermeister

Mitglieder des Arbeitskreises „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“

1. **AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V.**
Lena Martens
2. **BIBER GmbH – Bildung Betreuung Erziehung (EWE)**
Ingrid Eilers-Brunns
3. **BÜFA GmbH & Co. KG**
Frauke Kayser
4. **Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**
Angelika I. Müller
5. **CEWE Stiftung & Co. KGaA**
Marion Gerdes
6. **Handwerkskammer Oldenburg**
Susann Ruppert
7. **ise Individuelle Software-Entwicklung GmbH**
Claudia Cyriacks-Schmitt
8. **Jade Hochschule**
Kirsten Witte
9. **Klinikum Oldenburg gGmbH**
Yasmin Willms
10. **Landessparkasse zu Oldenburg**
Rita Forst
11. **Oldenburgische Industrie- und Handelskammer**
Sandra Zink
12. **Oldenburgische Landesbank AG**
Maike Martens / Heike Nordmann
13. **Polizeidirektion Oldenburg**
Corinna Oetting
14. **Stadt Oldenburg, Amt für Jugend und Familie**
Elfie Finke-Bracker / Anja Heithus
15. **Stadt Oldenburg, Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement**
Monika Ewe / Janine Melcher
16. **Stadt Oldenburg, Gleichstellungsbüro**
Wiebke Oncken
17. **VIEROL AG**
Mirja Viertelhaus-Koschig
18. **Volksbank Oldenburg eG**
Gerd Hartwig / Yvonne Hüttenmeister
19. **Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg**
Birgit Schulz (Leitung)

Weitere Informationen zum Arbeitskreis auf Seite 16.

Für eine NEUE Vereinbarkeit!

Zwei Drittel der Deutschen glauben, dass Unternehmen heute mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun als vor zehn Jahren. Das Ziel, die Gleichwertigkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu stützen, haben Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft im September in einem Memorandum festgehalten.

„Das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen zielt auf ihre gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit“ – so heißt es im ersten der zehn Leitsätze aus dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig unterzeichnete es gemeinsam mit dem Präsidenten der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbunds. Deutlich wird: Das Thema ist Chefsache!

Die Ministerin betonte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei „entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands und damit für die Familien und die Wirtschaft“. Insbesondere leiste sie einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Aus familiären Gründen nicht (voll) erwerbstätige Frauen stellen nämlich das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Arbeitskräftepotenzial dar. Zudem steigert die Vereinbarkeit die Arbeitgeberattraktivität und bringt wirtschaftlichen Nutzen. Familienbewusste Personalpolitik rechnet sich. In Unternehmen, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch widmen, sind die Produktivität sowie die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich höher, so eine Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

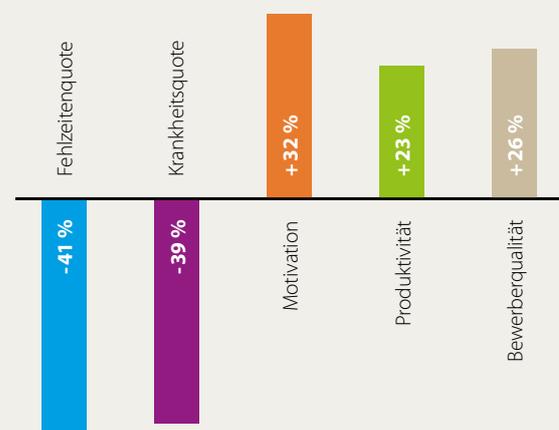
Voraussetzung seien gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen und damit verbundene Einkommensperspektiven. Dafür würden gute und verlässliche Kitas und Ganztagschulen ebenso benötigt wie eine neue Arbeitskultur, die auch Zeiten für Familien berücksichtige. Viele Mütter wünschen sich einen schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf oder eine Ausweitung ihrer Arbeitszeiten; viele Väter würden beruflich gern kürzer treten, um mehr Zeit mit ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen verbringen zu können. Um diesen Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit zu unterstützen, müssen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften an einem Strang ziehen – so die Kernaussage des Memorandums.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands und damit für die Familien und die Wirtschaft.“

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

Familienfreundlichkeit rechnet sich

Eine familienbewusste Personalpolitik nützt jedem Unternehmen. Das unterstreicht inzwischen eine Vielzahl von Studien, unter anderem der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Investitionen, die sich auszahlen. Und damit nicht genug: Arbeitgeber, die sich um familienfreundliche Bedingungen für ihr Personal bemühen, stehen im Vergleich zu anderen Unternehmen deutlich besser da.



Quelle: www.berufundfamilie.de

„Firmen, die jetzt handeln und bessere Arbeitsmodelle bieten, werden gute Mitarbeiter binden können und sich Wettbewerbsvorteile sichern.“

Ina Wietheger, Roland Berger Strategy Consultants

Kinderbetreuung

Ansporn für mehr

Kinder oder Karriere – diese Frage stellt sich heute immer seltener. Wenn der Arbeitgeber mitspielt, lassen sich Betreuung und Arbeitsleben durchaus miteinander vereinbaren.

Eine betriebseigene Kita, flexible Arbeitszeiten auf Vertrauensbasis, Optionen für den sanften Wiedereinstieg: Sachsens größtes inhabergeführtes Unternehmen KOMSA zählt Familienorientierung zur Firmenphilosophie. Mit einer Vielzahl von Angeboten wird den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert – Müttern genau wie Vätern. Der IT-Dienstleister wurde jüngst mit dem „Deutschen Arbeitgeber-Award“ geehrt. Er verstehe es in vorbildlicher Weise, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, hieß es in der Begründung.

Alles, was Politik und Wirtschaft in den letzten Jahren in punkto Familienfreundlichkeit erreicht haben, kann sich sehen lassen. So stieg etwa die Zahl erwerbstätiger Mütter mit minderjährigen Kindern von 59 Prozent im Jahr 2004 auf rund 67 Prozent im Jahr 2013. Zugleich hat das Angebot in der Kinderbetreuung zugenommen – fast jedes dritte Kind unter drei Jahren bekam 2013 einen Krippenplatz,

auch in Oldenburg. Es geht also. Und so sollte die verbesserte Betreuungslage Ansporn für eine noch familienfreundlichere Personalpolitik sein.

„Firmen, die jetzt handeln und bessere Arbeitsmodelle bieten, werden gute Mitarbeiter binden können und sich Wettbewerbsvorteile sichern“, betonte Ina Wietheger von Roland Berger Strategy Consultants bei Vorlage der Studie „Die NEUE Vereinbarkeit – Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht“. Zentrale Treiber für den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität sind die Megatrends Individualisierung und Digitalisierung. So wird es für Beschäftigte immer wichtiger, ihre Zeit selbst einteilen zu können.

Ein erfülltes Privatleben ist vor allem für jüngere Generationen eine wichtige Voraussetzung für gute Leistungen im Beruf. Über 90 Prozent der jungen

Erwachsenen meinen, dass Familie und Kinder gegenüber der Arbeit nicht zu kurz kommen dürfen – so steht es in der 17. Shell-Jugendstudie, die im Oktober vorgestellt wurde.

Positiv auf die familienfreundliche Politik der Firmen wirkt sich auch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse aus. Sie sollten deshalb die „Präsenzkultur überwinden, wenn sie qualifizierte Mitarbeiter langfristig an sich binden wollen“, rät Ina Wietheger. Der sächsische IT-Dienstleister KOMSA hat vorgemacht, wohin das führen kann. Die Auszeichnung mit dem „Deutschen Arbeitgeber-Award“ war bereits die sechste in den vergangenen Jahren.

Nach meinen Vorstellungen

Die Verknüpfung von Berufs- und Familienleben bedeutet für mich die Freiheit, mein Leben nach meinen Vorstellungen zu realisieren. Ich möchte mich sowohl in meinem Beruf verwirklichen können als auch Zeit für die Familie haben – ohne Abstriche! Mein Arbeitgeber soll mich mit Rahmenbedingungen und Strukturen unterstützen, die meinen individuellen familiären Bedürfnissen entsprechen. Hierzu gehört Flexibilität – sowohl kurzfristig, um auf Unvorhergesehenes reagieren zu können, als auch langfristig, um meine berufliche Situation an sich verändernde Lebensphasen anzupassen. Gleichzeitig möchte ich beruflich weiterhin einen verantwortungsvollen Aufgabenbereich wahrnehmen und mich weiterentwickeln.



Foto: privat

Isabell Vinke ist Sachbearbeiterin Personalangelegenheiten bei der Stadt Oldenburg.

In den Alltag integriert



Foto: OLB

In der OLB erlebe ich eine spannende Zeit im Rahmen meines dualen Studiums. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Freizeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Flexibilität erhalte ich durch die Vertrauensarbeitszeit, bei der ich meine tägliche Arbeitszeit im Team abstimme. Dadurch kann ich Klausurvorbereitungen, Sportevents und Familie genauso in meinen Alltag integrieren wie meine interessanten und herausfordernden Aufgaben in der Bank. Auch zukünftig wird diese Flexibilität für mich ein wichtiger Aspekt im Beruf bleiben.“

Christian Scharff ist Trainee bei der Oldenburgischen Landesbank.

Von unschätzbarem Vorteil

Drei Kinder im Grundschul- und Kindergartenalter, beide Eltern berufstätig: Das Nebeneinander von Beruf und Familie ist bei uns ein wesentlicher Aspekt des täglichen Lebens. Dazu bedarf es insbesondere flexibler Arbeitszeiten. Ich bin sehr froh, dass das bei meiner Arbeitsstelle möglich ist und auch spontan auf spezielle Herausforderungen des Familienlebens reagiert werden kann. Kinder werden schließlich häufig spontan krank, Betreuungseinrichtungen wie Krippe, Kindergarten und Hort haben gelegentlich Schließtage auch außerhalb der Ferien. Dann auf Verständnis und Entgegenkommen beim Arbeitgeber zu stoßen, der grundsätzlich um die Herausforderungen der Kindererziehung bei gleichzeitiger Berufstätigkeit weiß, ist von unschätzbarem Vorteil.



Foto: Mediavanti

Torben Rosenbohm ist Redakteur bei Mediavanti.

„Rund 2,6 Millionen Menschen sind zurzeit in Deutschland pflegebedürftig. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2030 um weitere 700.000 steigen.“

Bundesgesundheitsministerium

Stichwort: Angehörigenpflege

Wege zur Pflege

Ein Aspekt wird bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben häufig vernachlässigt: familienfreundliche Angebote bei der Pflege von Angehörigen.

Anspruch und Wirklichkeit passen nicht immer perfekt zusammen. So halten drei Viertel der im Rahmen einer Forsa-Umfrage interviewten Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für wichtig (76 Prozent). Doch fast ebenso viele (72 Prozent) bieten keine Angebote, um sie zu ermöglichen. Noch schlimmer: Sie wollen dies auch in Zukunft nicht tun.

Rund 2,6 Millionen Menschen sind nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums zurzeit in Deutschland pflegebedürftig. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2030 um weitere 700.000 steigen. Mehr als zwei Drittel werden zu Hause betreut, in der Regel von Angehörigen, die zusätzlich noch berufstätig sind. So erreicht die Pflegeproblematik die Unternehmen. Insbesondere kleinere Firmen sind darauf nicht vorbereitet. Dabei gibt es eine Vielzahl an Optionen, wie pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt werden können – etwa die individuelle Nutzung von Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeiten und die Arbeit im Homeoffice.

Zu Beginn des Jahres hat die Bundesregierung ein Gesetz erlassen, um Berufstätigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger zu erleichtern. In akuten Fällen können sie bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben und dafür Lohnersatzleistungen beantragen.

Wer im Rahmen von Pflege- oder Familienpflegezeit ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen will, dem steht ein zinsloses Darlehen zu. Auf die zweijährige Familienpflegezeit besteht nun ein Rechtsanspruch.

Gute Regelungen – aber sie werden nur greifen, wenn in den Unternehmen die Pflege den gleichen Stellenwert erlangt wie die Zeit der Kinderbetreuung. Vertreter des Zentrums für die Qualität in der Pflege (ZQP) sehen in erster Linie die Führungskräfte in der Pflicht, zum einen die Belegschaft zu sensibilisieren und auf die Möglichkeiten hinzuweisen, zum anderen die betrieblichen Abläufe entsprechend zu optimieren. Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sich – zumindest zeitweise – um die Pflege von Angehörigen kümmern muss, dann kommt der Arbeitgeber nicht umhin, diesen Ausfall zu kompensieren.

Andererseits: Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern großzügige Unterstützung anbieten können, haben im Rennen um die besten Kräfte einen deutlichen Wettbewerbsvorteil.

Städtischer Pflegestützpunkt

Der Senioren- und Pflegestützpunkt Niedersachsen (SPN) der Stadt Oldenburg befindet sich an der Straßburger Straße 8 im Gebäude der GSG. Er dient als zentrale Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger jeden Alters, die sich zu den Themen Älterwerden, Wohnen, Mobilität und Pflege informieren oder beraten lassen wollen. Auch wer sich für ältere oder mobilitätseingeschränkte Personen ehrenamtlich engagieren möchte, wird hier beraten, qualifiziert und kompetent vermittelt.

Offene Sprechzeiten:

Montag bis Freitag 10 bis 13 Uhr,
Donnerstag auch 14 bis 17 Uhr

Sprechzeiten mit vorheriger Terminvereinbarung:

Montag bis Freitag 8 bis 10 Uhr,
Donnerstag auch 17 bis 18 Uhr

Telefonische Beratung:

0441 235-3880 (Thema Alter) bzw.
0441 235-3780 (Thema Pflege)

Viel Zeit fürs Kind

Foto: Bonnie Bartusch



Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Telearbeit ermöglichen mir, trotz Vollzeitstelle mit Führungsverantwortung viel Zeit mit meinem Kind zu verbringen. Ohne diese Zeitsouveränität wäre das nicht möglich. Ich bin sehr zufrieden mit den Angeboten meines Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogen auf Kinder. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können die Angebote noch weiter ausgebaut werden – dieses Thema wird uns künftig verstärkt begleiten.

Wiebke Oncken ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg.

Dankbar für Flexibilität

Beruf und Familie nehmen in meinem Leben den größten Raum ein. Die Familie gibt mir die Kraft, ohne die vieles im Beruf nicht zu leisten wäre. Allerdings funktioniert das nur, wenn es daheim rund läuft. Meine Frau und meine drei Töchter haben natürlich Erwartungen an mich, was Zeit, Mitarbeit und Ausgeglichenheit anbelangt. Und wenn die eigenen Eltern über 80 sind, muss ich auch für sie Zeit einkalkulieren. Ich bin sehr dankbar für flexible Arbeitszeiten und das Gefühl, dass die IHK-Leitung mich unterstützt, wenn ich mehr Zeit für die Familie brauche. Als meine Frau wieder in ihren Beruf eingestiegen ist, habe ich drei Jahre in Teilzeit gearbeitet. Dass dieser Umstand meiner Karriere nicht geschadet hat, stärkt die Bindung ungemein.



Foto: Andreas Burmann

Frank Mayer ist Leiter Weiterbildung bei der Oldenburgischen IHK.

Das Beste aus beiden Welten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet für mich, dass ich tatsächlich die Möglichkeit habe, das Beste aus beiden „Welten“ in positiver Weise miteinander zu verbinden. Familienleben ist Freude an und mit meinen Kindern. Es erfordert jedoch oft auch Aufmerksamkeit in einem nur bedingt planbaren Umfang wie etwa zu Beginn der Kindergartenzeit oder bei Krankheiten. In meinem Berufsleben geht es dagegen ausschließlich um die Leistungen, die auf meinen persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen

Foto: AWO



beruhen. Hier kann ich als Führungskraft im Rahmen meiner Befugnisse alleine gestalten und entscheiden. Mein Arbeitgeber unterstützt mich mit Vertrauensarbeitszeit und elternfreundlichen Urlaubsregelungen. Wichtig sind eine von der Geschäftsführung strukturierte Informationsweitergabe und regelmäßige bedarfsorientierte Rücksprachen mit den Vorgesetzten. Nicht zuletzt ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitern unabdingbare Voraussetzung für den

Erfolg als Führungskraft in Teilzeit.

Shantha Chaudhuri ist Personalleiterin beim AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V..



Volle Leistung ist bei der Arbeit ebenso gefordert wie bei der Kinderbetreuung. Gut, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit schafft.

Gute Kinderstuben

Das Nebeneinander von Job und Betreuung ist kein Kinderspiel. Mütter und Väter wollen bei der Arbeit ihr Bestes geben, den Nachwuchs aber nicht zu kurz kommen lassen. Da immer mehr Menschen genau darauf Wert legen, sind auch die Arbeitgeber gefordert. Die reagieren: mit neuen Ideen und dem Mut zu Veränderungen. Drei gute Beispiele.

Im Gewerbegebiet Tweelbäke ist gerade alles ganz ruhig. Christiane Jestadt spaziert langsam mit einem kleinen Jungen auf dem Arm durch den Gruppenraum, zwei andere Kinder schlafen nebenan. Ein viertes spielt leise in der Ecke. Mittagszeit in der Kindertagespflege (KiTaP) Mühlen-garten: Wo normalerweise Kinderlärm dominiert, ist für einen Moment Pause. Dass es noch nicht ganz so wuselig zugeht wie in anderen Einrichtungen, liegt aktuell auch an der Tatsache, dass noch nicht alle zehn Plätze belegt sind. „Bis April aber sind wir vollzählig“, blickt Leiterin Jestadt voraus.

Kinder im Alter von einem bis drei Jahren werden aufgenommen, Mindestalter sind zehn Monate. Zwei Wochen Eingewöhnungszeit seien obligatorisch, so Jestadt, die hinzufügt, dass gerade bei den ganz Kleinen Vertrauen zu anderen Menschen

behutsam aufgebaut werden müsse. Die KiTaP in der Gerhard-Stalling-Straße unter Trägerschaft des Deutschen Roten Kreuzes ist übrigens etwas ganz Besonderes: Unternehmer aus der Umgebung haben sich in einer Genossenschaft zusammen-ge-tan und den Bau so erst ermöglicht. Eine nicht alltägliche Form, um das Nebeneinander von Beruf und Familie zu fördern.

Die Planung einer Kindertagesstätte in Eigenregie? Große Ideen entstehen ab und an aus einer Laune heraus. Bernd Weber, Geschäftsführer des Audi-Zentrums Oldenburg, erinnert sich: „Es war ein spontaner Gedanke. Vorbild waren bereits existierende Betreuungseinrichtungen.“ Er habe sich mit seinen Bekannten und Geschäftspartnern Frank Hullmeine und Bernd Titgemeyer verabredet. Beim Golfen stellte er die Idee vor, über Zweifel

Frisch gegründet

Die „KiTaP Mühlen-garten eG“ wurde von 14 Unternehmen im Gewerbegebiet Tweelbäke gegründet. Zielsetzung der Genossenschaft ist die Vermittlung und Realisierung umfassender Dienstleistungen gegenüber Mitgliedsunternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell von Beratungs- und Betreuungsangeboten sowie Qualifikations- und Fortbildungsmaßnahmen in Kooperation mit regionalen Trägern. Der Gründungsprozess wurde vom Genossenschaftsverband Weser-Ems intensiv betreut.

wurde offen gesprochen – und abends kam die Zusage, dabei zu sein. Danach nahm der Prozess Fahrt auf. Im Januar 2014 gründeten 14 Unternehmen eine Genossenschaft. „Ich kündigte an, dass wir im Juli 2015 ein Glas Champagner auf die Einweihung trinken werden.“ Mission geglückt: Die ersten Kinder genießen die Betreuung im schmucken Neubau in vollen Zügen.

Beeindruckt habe ihn bei der Umsetzung der Idee vor allem die Bereitschaft der Teilhaber. „Da sind Unternehmen dabei, die aktuell gar keinen Bedarf hatten“, so Weber. „Das alles schafft eine ganz andere Kultur. Hinzu kam die Unterstützung der Stadt, gerade die Wirtschaftsförderung war von Beginn an begeistert und stand uns mit Rat zur Seite.“

Die Versorgung der Kinder ihrer Angestellten ist auch für die Universität Oldenburg ein zentrales Anliegen, allerdings nur eines von vielen. „Familiengerechte Hochschule“ nennt sich die Universität seit 2004, im Jahr 2014 trat sie dem Best-Practice-Club „Familie und Hochschule“ bei. Die Kinderbetreuung stand von Beginn an ganz oben auf der Prioritätenliste. „Wir haben das durch eine Abfrage herausbekommen“, so Angelika Müller, Projektleiterin „Service für Familien.“ Der Bedarf sei riesig gewesen, vor allem bei Eltern von Kindern, die noch keine drei Jahre alt sind – und bei „einer echten Ganztagsbetreuung und Randzeiten“, so Müller.

Die Uni komme Beschäftigten mit Kindern auch an anderer Stelle entgegen. Durch Flexibilisierung von Arbeitszeiten etwa oder spezielle Online-Informationenangebote und Fortbildungsveranstaltungen. „Die Nachfrage ist groß“, sieht Müller das Arbeitgeber-Engagement bestätigt. Familie umfasse indes längst nicht mehr nur Kinder – „das Thema Pflege rückt auch immer mehr in den Mittelpunkt“, berichtet sie. Der Philosophie der bestmöglichen Unterstützung ihrer Angestellten folgend, hält die Universität auch hier Angebote bereit. Wichtig sei bei alledem: „Wir sensibilisieren die Führungskräfte für die Themen, um das Gespür für die Belange der Angestellten zu fördern“, so Angelika Müller.

Keine eigene Einrichtung für die Kinderbetreuung, aber ein großes Maß an Verständnis für die Belange von Beschäftigten

mit Nachwuchs hat Claudia Cyriacks-Schmitt, Prokuristin beim Oldenburger Unternehmen ise (Individuelle Software-Entwicklung GmbH). „Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten ist uns sehr wichtig“, betont sie. Das Unternehmen, 1996 von fünf jungen Menschen gegründet und nun auf rund 90 Angestellte angewachsen, messe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Bedeutung zu. „Das fängt damit an, dass wir jedem einen monatlichen Zuschuss von 100 Euro pro Kind für die Betreuung zukommen lassen“, erläutert Cyriacks-Schmitt.

Geld alleine macht bekanntlich nicht glücklich; entsprechend geht das Unternehmen auch darüber hinaus auf die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern ein. Eine Kooperation mit dem Eltern- und Seniorenservice der Arbeiterwohlfahrt ermögliche den kostenlosen Besuch von Beratungsangeboten – „sei es in Sachen Erziehung

oder auch bei der Pflege.“ Durch Regel- und Kernarbeitszeiten kämen alle je nach Bedarf in den Genuss hoher Flexibilität, zudem ermöglicht ein Sozialraum auch die kurzfristige Unterbringung eines Kindes im Notfall. „Wir planen für die Zukunft noch die Einrichtung eines Universalzimmers mit Arbeitsplatz, Liege und Spielecke.“

In der Kindertagespflege Mühlengarten ist derweil immer noch Ruhe. Bei der wird es auf Dauer natürlich nicht bleiben – und was passiert, wenn in der im September eröffneten KiTaP das Angebot die Nachfrage nicht mehr befriedigen kann? „Dann erweitern wir“, erklärt Bernd Weber ganz pragmatisch. Die Antwort auf die Frage „Beruf oder Familie?“ kann auch aufgrund innovativer Ideen in Zukunft wohl immer häufiger „Beruf und Familie!“ lauten.

10 gute Gründe für Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Der Realitäts-Check für Ihr Unternehmen

- 1 Die Attraktivität Ihres Unternehmens für gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt.
- 2 Sie binden qualifizierte Beschäftigte länger und intensiver an Ihr Unternehmen.
- 3 Sie erhöhen die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Beschäftigten.
- 4 Die Mitarbeiterfluktuation im Betrieb nimmt ab.
- 5 Sie steigern die Produktivität.
- 6 Die Fehlzeiten sinken.
- 7 Sie sparen an Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten.
- 8 Wissen, Erfahrung und Know-how im Unternehmen erreichen ein höheres Niveau.
- 9 Die Zahl der Bewerbungen auf offene Stellen nimmt zu.
- 10 Kunden schätzen Ihre familienfreundliche Firmenpolitik.

Quelle: www.bmfsfj.de

Die Arbeitswelt im Wandel

Umdenken und weiterdenken – das müssen Unternehmen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Herzen liegt. Manchen fällt das leicht, andere tun sich damit schwerer. Um konkurrenzfähig zu bleiben gibt es allerdings keine Alternative.

Dass die Arbeitswelt sich regelmäßig wandelt und sich neuen gesellschaftlichen und technologischen Gegebenheiten anpasst, ist weder ein Geheimnis noch neu. Die Wissenschaft diskutiert seit Jahrzehnten über die Zukunft der Arbeit. Die heutige Situation ist dennoch eine besondere. Erstmals nämlich liegen Veränderungsprozessen gravierende, allerdings voneinander unabhängige Entwicklungen zugrunde: Globalisierung und Demografie, Digitalisierung und Individualisierung, das Streben nach einer besseren Verbindung von Beruf und Familie.

Diese Faktoren führen in vielen Unternehmen zum Umdenken. „Und das muss auch so sein“, sagt Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, „denn mit den Lösungen von gestern können wir heute keine Herausforderungen mehr meistern“. Neue Wege zu beschreiten ist

jedoch nicht immer leicht. Abläufe haben sich bewährt, Mechanismen sind bekannt, Experimente werden gescheut. Aber alle Untersuchungen belegen: Umstellungen und Neuorientierungen lohnen sich. Beispiel Vodafone: „Unser Unternehmen hat sich schon relativ weit von der sogenannten Präsenzkultur verabschiedet, hin zu einer zielorientierten Arbeitskultur“, erläutert Gerda Köster aus der Abteilung „Diversity and Inclusion“ bei Vodafone.

Klar ist: Je mehr es um Arbeit im Home-office oder zu flexiblen Zeiten geht, desto mehr gewinnt das Thema Vertrauen an Gewicht – bei allen Beteiligten. Vertrauen ins Unternehmen, dass die Arbeitsleistung auch weiterhin geschätzt wird. Vertrauen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daheim auch tatsächlich arbeiten. Vertrauen, dass Kolleginnen und Kollegen im Büro einen guten Job machen. Ist das gegeben, lassen sich unterschiedlichste Modelle denken. „Zum Beispiel Konzepte, bei denen die ganzen Ferien frei sind, um mit den Kindern Urlaub zu machen und man dafür während der restlichen Monate nicht 38 sondern vielleicht 40 Stunden arbeitet“, sagt Gerda Köster. Je mehr Spielraum, desto besser.

Eine Frage stellt sich: Ist Familienfreundlichkeit im Unternehmen eine Hol- oder eine Bringschuld? Muss die Führungsetage erst reagieren, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Wünschen an die Tür klopfen? Wer so lange wartet, verpasst womöglich den richtigen Zeitpunkt, die besten Leute im Betrieb zu halten. Geeignete Angebote für die Zeit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zu unterbreiten, gehört bei Unternehmen, die sich auf intelligente Weise für die Zukunft rüsten wollen, längst zu den Standards eines jeden Personal- oder Bewerbungsgesprächs.

Selbstverständlich sollte auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Stellenanzeigen oder auf der Homepage hingewiesen werden. So wirbt IKEA mit dem Satz, „Wir bieten dir eine ganze Reihe von Leistungen, die es dir ermöglichen, Karriere und Privatleben in Einklang zu bringen.“ Auch regionale Unternehmen haben den Wert solcher Aussagen erkannt. Bei der Ammerland-Klinik heißt es etwa, „Wir bieten Ihnen die Berücksichtigung familiärer Belange (u.a. flexible Arbeitszeiten, bevorzugtes Belegungsrecht für einen Kitaplatz in unmittelbarer Kliniknähe).“ Und VIEROL schreibt: „Mit unserer betriebseigenen Kinderkrippe fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ In all diesen Fällen wurde erkannt, dass in den Annoncen heute nicht mehr nur etwas gefordert, sondern ebenso etwas geboten werden muss. Vorbildlich!

Ergebnis moderner Arbeitsorganisation: mehr Zeit und Aufmerksamkeit für Kinder.



„Mit den Lösungen von gestern können wir heute keine Herausforderungen mehr meistern.“

Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg

Immer öfter rücken inzwischen die Väter in den Fokus der Überlegungen. „Die neue Arbeitskultur muss auch Männern vermitteln: Es ist okay, wenn ihr euch um eure Kinder kümmert, ihr könnt dennoch Karriere machen“, betont die Präsidentin des Berliner Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Prof. Jutta Allmendinger. Bekannt ist beispielsweise, dass viele Väter ihre Arbeitszeiten nach der Geburt eines Kindes gern reduzieren würden. De facto arbeiten sie aber mehr als vorher. Eher selten werden Teilzeitwünsche von Männern im Beruf akzeptiert, mit der Folge, dass beide Elternteile in tradierte Rollenmuster zurückfallen (müssen).

Keine Firma, die sich im Wettbewerb um die besten Köpfe behaupten will, kommt daran vorbei, sich über die Vereinbarkeit Gedanken zu machen und Konzepte zu entwickeln. Aber es handelt sich bei dieser Thematik keineswegs um einen Nebenaspekt, sondern um eine ganz zentrale Herausforderung, die die Unternehmenskultur als Ganzes verändern wird. Auf die Personalentscheiderinnen und -entscheider kommen deshalb drei wesentliche Aufgaben zu. Sie müssen verstehen und akzeptieren, dass es individuell unterschiedliche Lebensentwürfe und Prioritäten unter den Beschäftigten gibt. Sie müssen ihre Arbeitsorganisation und -struktur der neuen mobilen und digitalen Welt anpassen. Und sie müssen für ein Klima im Unternehmen sorgen, in dem alle getroffenen Maßnahmen mitgetragen und unterstützt werden.

Schaffen sie das, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihnen in guten Händen.

Sechs Richtige

- 1 Sind die Auswirkungen der Digitalisierung, Individualisierung und Demografie auf Ihr Unternehmen, z.B. in Szenarien, heruntergebrochen – und finden sie in Ihren Personalentwicklungsplänen Berücksichtigung?
- 2 Hat die Personalabteilung alle relevanten Informationen über Vereinbarkeitsanforderungen und -wünsche der Beschäftigten vorliegen – und hat sie Instrumente etabliert, um Veränderungen im Zeitablauf zu erfahren?
- 3 Sind die bereits bestehenden Flexibilitätsinstrumente schon darauf geprüft worden, ob und wie sie zu den unterschiedlichen Lebensphasen und -stilen der Belegschaft passen – und welche Pläne existieren zur Anpassung einzelner Modelle?
- 4 Wurde die Arbeitsorganisation bereits ganzheitlich analysiert – und welcher Anpassungsbedarf bei Prozessen und Strukturen wurde dabei ermittelt?
- 5 Sind die Führungskräfte mit den neuen Anforderungen an Vereinbarkeit und Flexibilität vertraut und sich ihrer neuen Verantwortung bewusst – und gibt es einen kontinuierlichen Diskussionsprozess darüber, wie die Unterschiedlichkeit der Belegschaft am besten zu managen ist?
- 6 Gibt es eine offene und zielgruppengerechte Kommunikation über Vereinbarkeit und Flexibilität im Unternehmen – und existieren Kanäle für Vorschläge und konstruktives Feedback von den Beschäftigten?

Quelle: Roland Berger

Los geht's!

So wird ein Unternehmen familienfreundlich

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren wird vielfach als Langzeitprojekt angesehen. Dabei kann sie schon kurzfristig angegangen werden. Denn es sind nicht die großen, auf Erfolg in einer fernen Zukunft angelegten Maßnahmen, die einen Stein ins Rollen bringen, sondern die kleinen Schubser.

Welche Möglichkeiten es gibt? Viele! Im Folgenden stellen wir eine Auswahl an Handlungsfeldern vor, auf denen alle Beteiligten – Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer – aktiv werden können. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und lässt sich jederzeit um weitere Schritte ergänzen.

Handlungsfeld Entwicklung

1. Führung

- Unternehmensleitsätze
- Führen in Teilzeit
- Betriebsinterner Lenkungskreis „Beruf und Familie“

2. Personalentwicklung

- Personal-Entwicklungsplan
- Kontakthalte-Programm und Paten-Konzept
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- interne Fort- und Weiterbildungsangebote während der Eltern- bzw. Familienpflegezeit
- externe Fort- und Weiterbildungsangebote während der Eltern- bzw. Familienpflegezeit
- Rückkehr-Seminare
- Personalentwicklungsinstrument für Frauen

3. Information und Kommunikation

- Ansprechpartner/in zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Mitarbeitergespräche
- Informationsbroschüre
- Zugriff auf das betriebsinterne Internetportal
- Elterntreffen
- Hinweis auf familienfreundliche Angebote in Stellenanzeigen
- Einrichtung einer Homepage zum Thema

4. Studium, Ausbildung und weitere Qualifikation

- Teilzeitstudium und -berufsausbildung
- finanzielle Unterstützung
- virtuelle Lehrrangebote
- flexible Studien- und Ausbildungsbedingungen

Handlungsfeld Arbeitsplatz

1. Arbeitszeit

- Teilzeitarbeit
- flexible Arbeitszeit
- Gleitzeit am Kinder-Geburtstag
- Arbeitszeitkonto
- Vertrauensarbeitszeit
- Sabbatical
- kurzfristige Beurlaubung/Freistellung
- Sonderurlaub aus familiären Gründen

2. Arbeitsort

- Telearbeit (alternierend oder mobil)
- Home-Office
- E-Learning-Schulungen

3. Arbeitsorganisation

- Überprüfung von Arbeitsabläufen
- Teamarbeit
- flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen
- familiengerechte Besprechungstermine
- Beibehaltung der PC-Berechtigung während Mutterschutz, Elternzeit, Familienpflegezeit
- Job-Sharing
- Kinderspielecke
- interne Veranstaltungen mit Kinderbetreuungsangeboten
- familiengerechte Dienstreiseterrmine
- Veranstaltungen für Externe mit Kinderbetreuung
- Job-Ticket

Handlungsfeld Familie

1. Service für Familien

- Vermittlung von Betreuung für Kinder in Notfällen
- Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder
- Elternpass für werdende Eltern
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Großtagespflegestelle
- Belegplätze in Großtagespflegestellen
- betriebseigene Kindertagesstätte
- Belegplätze in Kindertagesstätten
- Seminare zum Thema „Erziehung“
- Ferienbetreuung für Kinder
- Hausaufgabenraum
- Hol- und Bringdienst für Kinder (Kita, Schule, Verein)
- Einbindung der Familie etwa bei Betriebsfesten
- Seminare zum Thema „Pflegerische Angehörige“
- Vermittlung von Betreuungsangeboten für zu pflegende Angehörige
- Pflegeberatung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Hilfestellung bei der Vermittlung von Pflegeplätzen
- Beratungsangebote für Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Angehörige
- haushaltsnahe Dienstleistungen
- Kontaktherstellung zum städtischen Senioren- und Pflegestützpunkt

2. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

- gemeinsames Mittagessen in der Kantine mit Familienangehörigen
- Essen zum Mitnehmen aus der Kantine für Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und ihre Angehörigen
- zinsgünstige Darlehen
- Zuschuss bei der Geburt eines Kindes
- Ferienwohnungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (vorrangig mit Kindern)
- Verpflegungskosten-Zuschuss
- Zuschuss für Ferienaufenthalte von Kindern
- Zuschuss für Ferienbetreuung
- Zuschuss zur Kinder-Regelbetreuung

10 Stationen auf dem Weg zum Ziel

- 1 Analysieren Sie das, was Sie zu bieten haben.**
- 2 Fragen Sie Beschäftigte nach ihrem Bedarf.**
- 3 Entscheiden Sie sich für ein offizielles Ziel.**
„Wir wollen ein familienfreundliches Unternehmen bzw. eine familienfreundliche Institution werden.“ Oder „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu uns, sie ist Teil unserer Kultur.“ Es ist keine Frage von Kosten und Nutzen, sondern eine der Haltung.
- 4 Kommunizieren Sie offen Ihr Ziel.**
Teilen Sie Ihre Entscheidung intern den Führungskräften und Beschäftigten mit, kommunizieren Sie sie aber auch nach außen. Vergessen Sie den späteren Kommunikationsaustausch nicht.
- 5 Wählen Sie eine/n Ansprechpartner/in aus.**
Eine/n Koordinator/in im Unternehmen zu bestimmen dient als sichtbares Zeichen nach innen und außen und beweist, dass Sie es mit Überlegungen zur Vereinbarkeit ernst meinen.
- 6 Legen Sie konkrete Aufgaben fest und erarbeiten Sie einen Zeitplan.**
Was kann sofort erledigt werden, was mittel- oder langfristig? Klären Sie auch, wie Sie die Beschäftigten und die Führungskräfte im Unternehmen beteiligen wollen (Teamarbeit, Workshop, Klausurtagung ...).
- 7 Suchen Sie geeignete Dienstleister und erkundigen Sie sich nach Fördermöglichkeiten.**
Man muss nicht alles neu erfinden oder selbst machen. Kompetente Dienstleister können helfen.
- 8 Bauen Sie ein Netzwerk aus Gleichgesinnten und Unterstützern auf.**
Mit ihnen können Sie Ideen austauschen und bei Problemen wichtige Fragen klären.
- 9 Machen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Selbstverständlichkeit.**
Ob Stellenanzeige, Mitarbeiter- oder Bewerbungsgespräch – die Vereinbarkeit ist immer ein Thema.
- 10 Bieten Sie Informationen für Beschäftigte zu verschiedenen Lebensphasen an.**
Für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind manche Situationen unbekannt. Helfen Sie Ihnen mit Informationen im Intranet, auf Infoblättern oder in Broschüren, etwa zu Themen wie Eltern werden, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.

Die Balance stimmt

Eine gute Balance zwischen meinem Beruf und meiner Familie ist mir als Teilzeitangestellte mit Kind sehr wichtig. Die VIEROLINO Großtagespflegestelle hat einen großen Anteil daran, dass diese Balance stimmt und mein Alltag reibungslos funktioniert. Meine Tochter gebe ich morgens ganz in Ruhe bei den Betreuerinnen im Erdgeschoss ab und gehe anschließend an meinen Arbeitsplatz im 4. Obergeschoss. VIEROL ist sehr flexibel, wenn es um Elternzeit, Teilzeittätigkeit und um Anliegen der Mitarbeiter geht. Das verschafft mir Freiraum bei der Organisation gerade dann, wenn zu Hause mal nicht alles standardmäßig läuft.



Foto: VIEROL

Tatjana Shelnin ist Teilzeitmitarbeiterin der Finanzbuchhaltung bei der VIEROL AG.

Den Kopf frei bekommen

Gute Leistung kann auf Dauer nur von engagierten, zufriedenen und gesunden Mitarbeitenden erbracht werden. Ein gutes und gesundes Familienleben ist mit die wichtigste Voraussetzung, um am Arbeitsplatz den Kopf frei zu haben für die täglichen Aufgaben der Arbeitswelt. Als Arbeitgeber können wir nicht die privaten Probleme unserer Mitarbeitenden lösen, wir können aber sehr wohl Hilfestellung leisten, Kontakte vermitteln und mit den Belastungen unserer Mitarbeitenden verständnisvoll umgehen.“



Foto: CEWE

Andreas Kluge ist Geschäftsführer von CEWE.

Weiterführende Internet-Links

www.oldenburg.de/berufundfamilie

www.oldenburg.betreuungsboerse.net

(Wegweiser Kinderbetreuung Stadt Oldenburg)

www.oldenburg.de Stichwort: SPN

(Senioren- und Pflegestützpunkt)

www.eltern-und-seniorenservice-awo.de

www.familienservice-weserems.de

www.gyweser-ems.de

www.frauen-und-wirtschaft.de

www.ms.niedersachsen.de

www.familie-mit-zukunft.de

www.familien-wegweiser.de

www.vaeter-in-niedersachsen.de

www.beruf-und-familie.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.bmfsfj.de (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

www.ffp-muenster.de (Forschungszentrum für familienbewusste Personalpolitik)

www.perspektive-wiedereinstieg.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.inqa.de (Initiative Neue Qualität der Arbeit)

www.dnbgf.de (Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung)

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die genannten Seiten enthalten viele weiterführende Links, auch zum Download oder Bestellservice von Broschüren.

Elementare Bestandteile

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema Familienfreundlichkeit zu motivieren und auf diesen bedeutenden Standortfaktor aufmerksam zu machen, ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, insbesondere auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Beruf und Familie sind zwei elementare Bestandteile



Foto: Foto und Bilderwerk

unseres Lebens, die sich nicht auseinanderdividieren lassen dürfen. Im Gegenteil: Sie befördern sich gegenseitig. Es ist sehr erfreulich, dass die Vereinbarkeit in der Oldenburger Wirtschaft und Wissenschaft bereits einen hohen Stellenwert erreicht hat und dass das inzwischen so viele Unter-

nehmen und Institutionen erkannt haben. Wie immer gilt aber auch: Es dürfen ruhig noch mehr werden. Gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Familie unterstützen wir dabei gern.

Klaus Wegling ist Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg.

Organisation erforderlich

Ich arbeite sehr gerne und kann mir ein Leben ohne meinen Beruf nicht vorstellen – seit ich Mutter bin, aber auch kein Leben ohne meine Tochter. Mein Mann und ich arbeiten beide Vollzeit. Unsere gemeinsame Familienzeit ist sehr wertvoll und setzt ein gewisses



Foto: privat

Maß an Organisation voraus. Die Zeit mit meiner Tochter erlebe ich sehr intensiv, sie ist der Ausgleich nach einem erfüllten Arbeitstag. Durch flexible Arbeitszeiten und einen Platz in der Betriebskindertagesstätte Biberburg erfahre ich bereits gute Unterstützung. Ich wünsche mir für

die werdenden Mütter und Väter unter den Kollegen, dass dieser Bereich weiter ausgebaut wird.

Claudia Lüke ist Leiterin des Energiedatenmanagements bei EWE NETZ..

Angebote der Wirtschaftsförderung und des Amtes für Jugend und Familie zur Familienfreundlichkeit

Angebote/Maßnahmen der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg

- allgemeine Beratung von Unternehmen und Institutionen und Vermittlung von Kontakten zum Thema „Beruf und Familie“
- Verleihung des OLLY – Preis für familienfreundliche Unternehmen und Institutionen – beim Kontaktpunkt Wirtschaft
- Leitung des Arbeitskreises „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“
- Bedarfsabfrage gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Familie zur „Kindertagesbetreuung“
- Vertretung in anderen Netzwerken
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teil der Unternehmensbefragung
- Thema ist Bestandteil von Firmenberatungsgesprächen (FD Unternehmensservice)
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für Beruf und Familie

Ansprechpartnerin: Birgit Schulz,
FD Standortmarketing,
Telefon: 0441 235 2821,
birgit.schulz@stadt-oldenburg.de

Angebote des Amtes für Jugend und Familie:

- Information und Beratung zu den unterschiedlichen Formen betrieblicher Kindertagesbetreuung und den jeweiligen Fördermöglichkeiten
- finanzielle Förderung betrieblicher Kindertagesbetreuung

Ansprechpartnerin: Elfie Finke-Bracker,
Fachdienstleiterin Kindertagesbetreuung,
Telefon: 0441 235-2425



Arbeitskreis „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ Zur Chefsache machen!

Der Arbeitskreis „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ agiert unter der Leitung der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg. Birgit Schulz beschreibt die Arbeitsweise.

Frage: Welche Ziele verfolgt der Arbeitskreis?

Birgit Schulz: Voneinander lernen und Erfahrungen weitergeben, das sind die beiden zentralen Ziele. Alle Mitglieder bieten ihren Beschäftigten bereits familienfreundliche Maßnahmen an. Sie wollen das Bewusstsein für das Thema bei Führungskräften anderer Unternehmen und Institutionen schärfen. Dazu organisiert der Arbeitskreis Informationsveranstaltungen, leistet Öffentlichkeitsarbeit und gibt Publikationen heraus.

Sie sehen Familienfreundlichkeit als wichtigen Standortfaktor. Welche Chancen ergeben sich daraus für Oldenburg?

Schulz: Oldenburg ist bekannt für hohe Wohn- und Lebensqualität und ideale Voraussetzungen, um hier gut leben und arbeiten zu können. Je mehr Unternehmen und Institutionen sich diesem Thema stellen, umso attraktiver wird der Standort. Fehlende Fachkräfte, mit und ohne Familie, können heute eher durch eine familienbewusste, besser noch lebensphasenorientierte Personalpolitik angezogen werden als „nur“ durch ein hohes Gehalt. Studien belegen, dass auch für junge Beschäftigte sowohl die beruf-

liche Tätigkeit als auch die Familie wichtig sind. Partnerschaftliche Teilzeitarbeit wird, etwa wenn Nachwuchs da ist, immer wertvoller und in der Gesellschaft anerkannt.

Wird die Bedeutung der Familienfreundlichkeit von allen Unternehmen erkannt?

Schulz: Es hat sich in den letzten Jahren auch bundesweit und in der Gesellschaft einiges getan. Viele Unternehmen haben diese Aufgabe zur Chefsache erklärt. Um motivierte Beschäftigte halten oder gute Fachkräfte einstellen zu können, kann ich nur allen Führungskräften empfehlen, sich damit auseinander zu setzen. Ich bin fest überzeugt, dass Betriebe, die sich für eine familienfreundliche Haltung entscheiden und diese im Betrieb mit Überzeugung umsetzen, zukünftig im Vorteil sein werden.

Gibt es unter den Firmen und Institutionen einen Austausch über Maßnahmen, vielleicht im Sinne einer Ideenbörse?

Schulz: Es gibt einen informellen Austausch zwischen einzelnen verantwortlichen Beschäftigten und Führungskräften verschiedener Firmen und Institutionen – auch ohne dass der Arbeitskreis davon jedes Mal erfährt. Das Format einer Ideen-

börse gibt es meines Wissens in Oldenburg bisher nicht. Ich halte es für eine gute Idee, die ich mit in den Arbeitskreis nehmen werde. „Beruf und Familie“ würde dadurch noch mehr Präsenz in der Oldenburger Öffentlichkeit erhalten.

Was müssen Firmen tun, die sich für eine Mitarbeit am Arbeitskreis interessieren? Ist er offen für weitere Mitglieder?

Schulz: Wir freuen uns über jedes Interesse am Arbeitskreis. Voraussetzung für eine Mitgliedschaft sind der Sitz des Unternehmens oder der Institution in Oldenburg und die Bereitschaft, sich mit „Beruf und Familie“ auseinanderzusetzen. Der Arbeitskreis hat allerdings eine Größe erreicht, die im Moment keine Erweiterung vorsieht. So wollen wir die Arbeitsfähigkeit erhalten. Wir denken bereits über ein anderes Format der Treffen nach, um weiteren Anfragen gerecht werden zu können.

Birgit Schulz erreichen Sie unter Telefon 0441 235-2821, birgit.schulz@stadt-oldenburg.de.

Eine Liste der Arbeitskreis-Mitglieder finden Sie auf Seite 2 dieser Broschüre.

Herausgegeben von

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg · Industriestraße 1 · Telefon: 0441 235-2350 · Fax: 0441 235-3130
wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de · www.wirtschaftsfoerderung-oldenburg.de

Koordination: Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, Fachdienst Standortmarketing und wissensbasierte Standortentwicklung

Konzept/Redaktion: www.mediavanti.de · Design/Realisierung: www.stockwerk2.de · Druck: flyerheaven.de · Titel: ©iStockphoto.com/DNY59

