

Attraktiv für Frauen

Unsere
Stars sind
weiblich

Handlungsleitfaden:
Weibliche Fachkräfte
gewinnen und binden

Impressum

Herausgeberin:

Competentia – Kompetenzzentrum
Frau & Beruf Westfälisches Ruhrgebiet

In Trägerschaft von:

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19, 59425 Unna
www.wfg-kreis-unna.de

Wirtschaftsförderung Dortmund
Ostwall 60, 44122 Dortmund
www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de

Broschüren und Videos:

Wenn Sie bei YouTube den Suchbegriff
„Kompetenzzentrum Frau & Beruf Westfä-
lisches Ruhrgebiet“ eingeben, finden Sie zu
den Unternehmen mit dem Filmklappen-
symbol Videobeiträge auf
www.youtube.com



Viele der angegebenen Broschüren finden Sie unter „Pub-
likationen“ auf der Competentia-Website als PDF-Datei:
www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet

Redaktion:

Matthias Müller (Verantwortlich), Ute Heinze

Text und Realisierung:

Beate Fleck, punktum Marketing & Kommunikation

Bildnachweise:

Seite 1	elnariz, fotolia.de
Seite 3, 14, 15	Beate Fleck
Seite 6, 28	LIGHTFIELD STUDIOS, fotolia.de
Seite 8	sabelskaya, fotolia.de
Seite 10-11, 33	Born Gesundheitsnetzwerk
Seite 12	ARochau, fotolia.de
Seite 13	itemis AG
Seite 16	Bruce Mars, pexels.com
Seite 17, 26	Tobias Kestin, MAXIMAGO
Seite 18	contrastwerkstatt, fotolia.de
Seite 20	Hesselbach Hörakustik
Seite 21	Ute Heinze, WFG Kreis Unna
Seite 23	pictworks, fotolia.de
Seite 24	VadimGuzhva, fotolia.de
Seite 27	Design_Miss_C, pixaby.com
Seite 30	tolmacho, pixaby.com
Seite 31	Schrezenmaier Kältetechnik
Seite 32	RioPatuca Images, fotolia.de
Seite 34	Alexander Raths, fotolia.de
Seite 35	ExTox Gasmess-Systeme GmbH

Auflage:

1.000 Stück November 2018

Willkommen!

Wie attraktiv ist Ihr Unternehmen für Frauen?

Attraktiv für Frauen? Warum ist es bei der Suche nach Fach-
kräften wichtig, Frauen besonders in den Blick zu nehmen?

Auf der einen Seite stehen Unternehmen, die in manchen
Branchen heute schon händeringend nach Fachkräften su-
chen – auf der anderen Seite stehen sehr gut qualifizierte
Frauen, deren Erwerbsquote im Westfälischen Ruhrgebiet
niedriger ist als in anderen Regionen des Landes Nordrhein-
Westfalen.

Wenn Betriebe im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte punkten möchten, müssen sie in ihrer Personalpolitik umdenken. Nicht nur Großunternehmen, auch zahlreiche kleine und mittlere Betriebe in der Region liefern hervorragende Beispiele dafür, was Unternehmen tun können, damit weibliche Fachkräfte gerne bei Ihnen arbeiten und dies auch in beanspruchenden Familienphasen leisten können.

Seit sechs Jahren unterstützt das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Westfälisches Ruhrgebiet (Competentia) kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Frauen verstärkt als mögliche Nachwuchs-, Fach-, und Führungskräfte in den Blick zu nehmen und sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. In dieser Zeit haben wir beeindruckende Initiativen von Unternehmen aus der Region kennengelernt.

Mit diesem Handlungsleitfaden möchten wir anderen kleinen und mittleren Unternehmen Tipps an die Hand geben, um die eigene Personalpolitik unter die Lupe zu nehmen und an der einen oder anderen Stellschraube zu drehen. Dabei geht es um Themen wie Familienfreundlichkeit, moderne Arbeitszeiten und Führung, Employer Branding und darum, Frauen für technische Berufe zu gewinnen.

Wir haben für Sie Beispiele und Checklisten zusammengestellt und bieten Ihnen damit interessante Anregungen für Ihr eigenes Unternehmen. Wenn Sie Feedback, Anregungen, weitere Beispiele und Ideen haben, kommen Sie gerne auf uns zu.

Viel Spaß bei der Lektüre wünschen Ihnen

Anke Jauer und Matthias Müller



Anke Jauer und Matthias Müller vom Kompetenzzentrum
Frau & Beruf Westfälisches Ruhrgebiet

Inhalt

Impressum	2
Willkommen!	3
Machen Sie den Test!	5
Warum bewerben sich so wenig Frauen?	7
So gewinnen Sie die klügsten Köpfe für sich!	8
Checkliste: Employer Branding	9
Aktiv um weibliche Fachkräfte werben	10
Stereotype durchbrechen	13
Weibliche Azubis Fehlanzeige?	15
Sich bei der Arbeit so wohl fühlen wie zu Hause	16
Arbeitszeiten flexibler gestalten	18
Checkliste: Arbeitszeiten	19
Führen in Teilzeit	20
Ausbildung für junge Mütter	21
Von Teilzeit bis zur vollkommenen Freiheit	22
„Und dann bekommt sie Kinder und ist weg!“	24
Kind krank? Ferien? Was tun?	26
Sichere und gute Kinderbetreuung	28
Checkliste: Kinderbetreuung	29
Gemeinsam sind wir stark: ein gutes Beispiel	30
Die „Mütterregelung“	33
Wenn die Eltern alt werden	35

Machen Sie den Test!

Ist Ihr Unternehmen schon attraktiv für Frauen?

Wie gut sind Sie aufgestellt? Haben Sie bei Ihrer Personalpolitik die Bedürfnisse Ihrer aktuellen und potenziellen Mitarbeiterinnen im Blick?



Trifft diese Aussage auf Ihr Unternehmen zu?

ja klar! zum Teil noch nicht

Wenn wir Stellen ausschreiben, bewerben sich viele Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten können auch von zuhause arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten bestimmen weitgehend selbst, wann sie arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns können sich mehrere Beschäftigte eine Stelle teilen (Jobsharing).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir ermutigen auch männliche Mitarbeiter, Elternzeit oder Teilzeit zu nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es keine Meetings nach 16.00 Uhr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind darauf vorbereitet, wenn Mitarbeitende Angehörige pflegen müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Kinderbetreuung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Notfällen können Beschäftigte ihre Kinder mit zur Arbeit bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei unseren Betriebsfeiern oder Ausflügen sind Kinder willkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es viele weibliche Führungskräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ja klar = 2 Punkte | zum Teil = 1 Punkt | noch nicht = 0 Punkte.

Auswertung:

- 17 – 24 Punkte: Sehr gut! Sie haben ein modernes Unternehmen, das attraktiv für Frauen ist.
- 8 – 16 Punkte: Die Richtung stimmt! Sie haben schon einiges bewegt. Es gibt aber noch Luft nach oben!
- 0 – 7 Punkte: Handlungsbedarf! Im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte sollten Sie nachbessern.



Warum bewerben sich so wenig Frauen?

In drei Schritten zu mehr weiblichen Fachkräften

Immer wieder beklagen Unternehmen, dass sie ja gerne Frauen einstellen würden, sich aber zu wenige bewerben. Dass Unternehmen viel dafür tun können, dass es auch anders geht, haben viele Betriebe bewiesen. Employer Branding (auf Deutsch: Arbeitgebermarkenbildung) gewinnt angesichts des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Heute bewerben sich die Unternehmen um Fachkräfte und Talente und nicht umgekehrt.

Schritt 1 Profil schärfen

Basis für ein starkes Employer Branding ist Ihre Positionierung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.

- Beschreiben Sie in wenigen Sätzen, was Ihren weiblichen Beschäftigten im Unternehmen wichtig ist!
- Erstellen Sie eine Übersicht, was Sie Ihren Arbeitnehmerinnen und -nehmern bieten!
- Beachten Sie Punkte, die Frauen besonders schätzen: flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aufstiegschancen, Gesundheitsangebote und kooperative Teamstrukturen!

Schritt 2 Interne Kommunikation

Ihre Haltung muss nach innen gelebt und kommuniziert werden. Sorgen Sie dafür, ...

- dass allen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihre Vorzüge als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber bewusst sind!
- dass Ihre Führungskräfte im Sinne Ihrer Positionierung im Unternehmen agieren!
- dass alle verfügbaren Kanäle genutzt werden, um Ihre Positionierung intern zu verbreiten. Beispiele sind hier das Intranet, Mitarbeiterzeitung, schwarze Bretter, Feiern, Bewerbungsgespräche etc.

Schritt 3 Externe Kommunikation

Ihre Attraktivität für Frauen muss nach außen kommuniziert werden, in allen Publikationen und online.

- Berichten Sie über Vorzüge, wie Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance! Diese haben heute einen hohen Stellenwert.
- Nennen Sie Frauen explizit und nicht in Kürzeln. Sagen Sie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“!
- Checken Sie Ihre Bildsprache! Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Ihrer Außendarstellung? Was tun die Frauen auf Ihren Fotos und sind alle Betriebsbereiche vertreten – von der Führungsebene bis zur Produktion?

So gewinnen Sie die klügsten Köpfe für sich!

Fünf Tipps, um Stellenanzeigen zu gestalten, die Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen ansprechen.



1. Bilder sagen mehr als 1000 Worte. Bilden Sie bei einer Anzeige am besten einen Mann und eine Frau ab, damit sich beide Geschlechter angesprochen fühlen. Um weibliche Fachkräfte besonders zu motivieren, zeigen Sie Frauen als gleichberechtigten Teil eines Teams oder in aktiven Arbeitssituationen.

2. Denken Sie daran: das Privatleben gehört für potenzielle Fachkräfte dazu. Besonders Frauen nehmen eine Reihe von familiären Aufgaben wahr. Welche Vorzüge bieten Sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Erwähnen Sie Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten schon in Ihrer Stellenanzeige.

3. Die Größe des Dienstwagens ist für Frauen häufig zweitrangig. Viele Frauen interessieren sich oft stärker für die Beziehungsebene. Punkten Sie mit guter Arbeitsatmosphäre und geben Sie Einblicke in das Team.

4. Nennen Sie bei der Berufsbezeichnung die weibliche und die männliche Form. Der Zusatz „m/w“ oder das angehängte „-in“ reichen bei Weitem nicht aus, damit sich Frauen hinreichend angesprochen fühlen.

5. Achten Sie bei Ihrem Anforderungsprofil auf sprachliche Klischees. Frauen sind durchaus selbstbewusst, treffen gute Entscheidungen, und haben den Blick fürs Wesentliche, fühlen sich dagegen mit zielstrebig, ehrgeizig und durchsetzungsstark nur selten gut beschrieben.

Checkliste: Employer Branding

Wie gut sind Sie aufgestellt?

Employer Branding bedeutet mehr als bunte Anzeigen und schöne Worte. Wer sich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gut aufstellen will, muss die Basis in seiner Personalpolitik und Unternehmenskultur legen und nach außen sichtbar machen.



Trifft diese Aussage auf Ihr Unternehmen zu?

ja klar! zum Teil noch nicht

Wir haben ein einheitliches und fundiertes Konzept im Personalmarketing.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben die Zielgruppen für unser Personalmarketing definiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben eine Kernaussage, die uns kurz und gut beschreibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kennen unsere Stärken als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kennen unsere Schwächen als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, für welche Werte unser Unternehmen steht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben eine offene, familienfreundliche Unternehmenskultur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben mit unseren Beschäftigten ein Unternehmensleitbild entwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen um unsere Außenwirkung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, wodurch wir uns von unseren Wettbewerbern unterscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Alleinstellungsmerkmale für Beschäftigte sind definiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, was unsere Beschäftigten über das Unternehmen denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten identifizieren sich mit unserem Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir können Bewerberinnen und Bewerbern konkrete Vorteile anbieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kennen die Erwartungen unserer Wunschkandidatinnen und -kandidaten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind als Unternehmen in unserer Region engagiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir nutzen externe Beratungsangebote der Kommunen oder Verbände.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aktiv um weibliche Fachkräfte werben

Prinzessinnen retten sich selbst: Originelle Kampagnen für Pflegekräfte



Der prognostizierte Bedarf an Pflegekräften ist enorm und stellt Pflegedienste in der Region vor Herausforderungen. Im Born Gesundheitsnetzwerk haben sich fünf Pflegedienste aus dem Kreis Unna und Dortmund vernetzt und betreuen mehr als 400 Patientinnen und Patienten. Das Netzwerk ist ständig auf der Suche nach Verstärkung und hat dafür eine ganz besondere Kampagne entwickelt.

In Zeitungen, auf Plakaten und im Internet werben klassische Märchen-

figuren für die Arbeit beim Pflegedienst.

Märchenkampagne

Rotkäppchen wird hier nicht allein gelassen, Rapunzel schneidet alte Zöpfe ab und steigt die Karriereleiter rauf und die Prinzessin macht sich mit einem guten Pflegejob vom Froschkönig unabhängig.

Die Idee für die „Märchenkampagne“ entstand in vielen Gesprächen mit den eigenen Beschäftigten.

„Klar ist die Arbeit hier gut und macht Spaß – aber Pflege hat oftmals nicht das beste Image und wo gibt es keine schlechten Tage, stressige Situationen und eben auch anstrengende Aufgaben?“, beschreibt Veronika Born, eine der Geschäftsführenden des Netzwerks, die Ausgangslage: „Wir wollen zeigen, dass unsere Mitarbeitenden Gestalter sind, die mitentscheiden wie es weiter geht. Bei uns liegt niemand 100 Jahre rum und wartet darauf, wachgeküsst zu werden.“

Mitarbeiterinnen werden Models und Ideengeberinnen



Getreu dem Motto „Echt ist besser“ zeigen alle Fotos Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Abteilungen des Netzwerks. Ein Stylist verlieh jeder Prinzessin den letzten Schliff für die Fotos.

So ist eine Serie mit einzigartigen Bildern für die Kampagne „Märchenhafte Pflegejobs“ entstanden.

Durch die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen wurden originelle Slogans entwickelt. Die Pflegekraft steigt dafür in unterschiedliche Rollen diverser Märchenprinzessinnen.



Dornröschen soll aufwachen und einen Pflegejob starten. Die junge Prinzessin soll mit sicheren Schritten in eine Pflegeausbildung starten. Die Kampagne wurde in einer Serie von Anzeigen in verschiedenen Städten in Zeitungen, mit Plakaten und auf Facebook vorgestellt.

Unser Tipp!

Beziehen Sie Ihre Beschäftigten mit ein und kreieren Sie gemeinsam authentische, originelle und ansprechende Stellenangebote.

Born Gesundheitsnetzwerk



„Unsere Mitarbeiter hier leisten täglich einen ganz wertvollen Beitrag und das schätzen wir Wert.“

Veronika Born, Geschäftsführerin

Unter dem Schirm des Born Gesundheitsnetzwerks arbeiten fünf Pflegedienste im Kreis Unna und Dortmund. Das Netzwerk ist Anlaufstelle für Menschen, die Pflegeleistungen benötigen oder in der Pflege arbeiten möchten.

Gemeinsam beschäftigt das Netzwerk eine Personalentwicklerin und eine Ausbildungsleiterin. Das Netzwerk startet gemeinsame Kampagnen und unterstützt Mitarbeiterinnen auf vielfältige Weise bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Born Gesundheitsnetzwerk
AuK Alten- und Krankenpflege GmbH
Zentrumstr. 20
59192 Bergkamen
02307 210 410
www.born-pflege.de



Stereotype durchbrechen

Männerdomäne IT?

Aus dem Alltag einer Software-Entwicklerin



Leëli Nikbin ist Software-Entwicklerin mit den Schwerpunkten Mobile Development & Smart Technologies bei der itemis AG in Lünen. Sie ist nahezu allein unter Männern. In einem Blogbeitrag beschreibt sie ihre Erfahrungen als Entwicklerin und ermutigt andere Frauen, sich zu bewerben.

Artikel wie diese gehören zum Konzept des Unternehmens, um die Klischees, wie Entwicklerinnen und Entwickler arbeiten, zu durchbrechen. Denn weibliche Nerds sind Mangelware. Frauen sind in der IT

immer noch unterrepräsentiert. Jens Wagener, Vorstandsvorsitzender der itemis AG mit Sitz in Lünen, unternimmt viel, um Frauen für Jobs in der IT zu gewinnen: „Gemischte Teams sind einfach besser. Das merkt man schon, auch wenn es am Anfang nur wenige Frauen sind.“

Unser Tipp!

Lassen Sie Ihre Beschäftigten zu Wort kommen und authentisch über den Arbeitsalltag in Ihrem Unternehmen berichten.

itemis AG



„Es ist uns sehr, sehr wichtig, dass potenzielle Mitarbeiterinnen merken, dass wir ein guter Hafen sind, den man anlaufen kann.“

Jens Wagener

Die itemis AG ist ein IT-Beratungsunternehmen und Anbieterin von Produkten und Dienstleistungen für effiziente Projekte zur Softwareentwicklung. Insgesamt hat das Unternehmen zwölf Standorte in Europa.

Jens Wagener, dem Vorstandsvorsitzenden der itemis AG, ist es wichtig, mehr Frauen für das Unternehmen zu gewinnen. Daher wirbt das Unternehmen stark um Frauen und bietet Home-Office, sehr flexible Arbeitszeiten und eine kooperative Unternehmenskultur.

itemis AG

Am Brambusch 15
44536 Lünen
0231 98 60-606
www.itemis.com



Weibliche Azubis Fehlanzeige?

Jungen Frauen neue Perspektiven aufzeigen

„Mein Freund der Vorschlaghammer“, sagt Isabelle Hartmann, nimmt selbigen zur Hand und zertrümmert in der ersten Berufsschulstunde den gemauerten Probebau. Fragen zur Akzeptanz gab es danach keine mehr. Isabelle Hartmann macht eine Ausbildung zur Maurerin und ist damit immer noch eine Rarität im „Männer“-Handwerk. Für Herbert Jücker, Inhaber der Herbert Jücker GmbH in Selm-Cappenberg, ist sie ein Glücksgriff.

„Handwerk wird belohnt, wenn es Visionen hat.“

Um sich im Baugeschäft abzuheben, unternimmt Herbert Jücker viel: eine hochmoderne Homepage, Erklärvideos auf YouTube und Spezialisierungen am Rande des Kerngeschäfts, wie sein besonderer Staubschutz. Dieser sorgt dafür, dass auch bei großen Fensterauschnitten der Rest der Wohnung zu 99 Prozent staubfrei bleibt. Um den Staubschutz überzeugend an den Mann oder die Frau zu bringen, setzt Herbert Jücker auf die Fähigkeiten von Isabelle Hartmann: „Die meisten



Aufträge im Handwerk werden von Frauen vergeben. Wenn wir dann zu den Kunden in die Wohnung kommen, brauchen wir jemanden wie Isabelle – sensibel und feinfühlig. Sie erklärt von Frau zu Frau, wie die Arbeit abläuft und schafft so Vertrauen und nimmt den Kunden den Stress.“

Diese Vision und die zeitgemäße Aufstellung des Unternehmens haben Isabelle Hartmann überzeugt: „Ohne das moderne Image, den positiven äußeren Eindruck des Unternehmens und die Möglichkeit, mich selbst weiterzuentwickeln, wäre es nicht attraktiv gewesen.“ Zusätzliche Publicity schaffte die Auszubil-

dende für ihr Unternehmen durch ihre Teilnahme am Wettbewerb des Deutschen Handwerksblatts zu „Miss und Mister Handwerk 2019“.

Unser Tipp!

Überprüfen Sie, welches Image Ihr Unternehmen hat und ob dies attraktiv für Frauen ist. Zeigen Sie jungen Frauen Perspektiven auf und erweitern Sie das Aufgabenspektrum um besondere und auch frauenuntypische „Männertätigkeiten“.

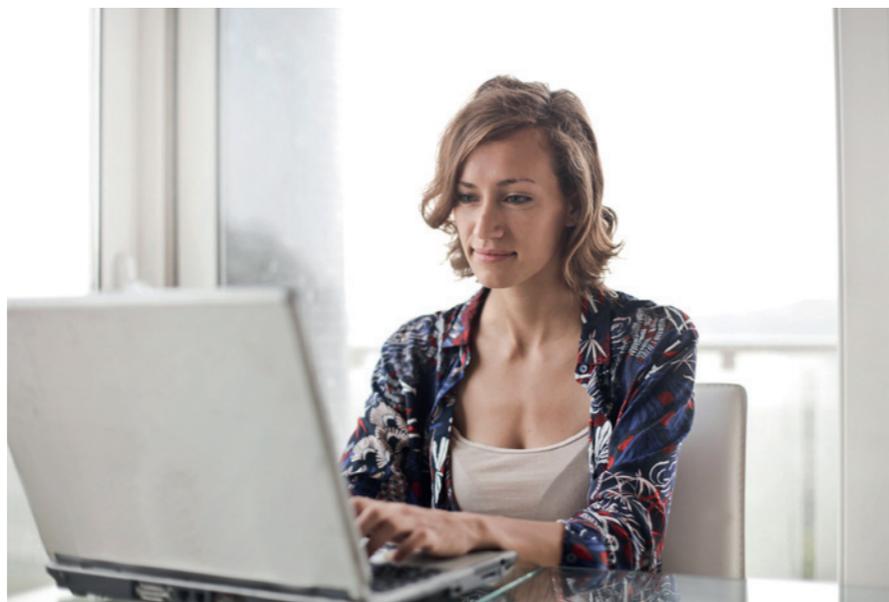
Sich bei der Arbeit so wohl fühlen wie zu Hause

Wie es gelingt, fünf Auszeichnungen in zwei Jahren zu gewinnen

Wenn sich ein Unternehmen konsequent an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausrichtet, entsteht eine einzigartige Unternehmenskultur.

Bei der MAXIMAGO GmbH in Lünen gibt es Gleitzeit auf Vertrauen, Arbeiten im Home-Office, eine offene Besprechungskultur, transparente Karrierewege, Sommerfeste, einen Fitnesscoach, Obst und Rohkosttage, einen Fitness- und einen Proberaum, eine bewegte Mittagspause und ein Eltern-Kind-Büro, Teilzeitbeschäftigung auch für Führungskräfte und eine Woche Sommerferienprogramm für die Kinder der Beschäftigten.

MAXIMAGO-Gründer und Managing Director Daniel Greitens stellt seine Mitarbeitenden als Menschen in den Fokus: „Wir machen das, weil es einfach richtig ist. In Zeiten der Digitalisierung gibt es in Unternehmen immer weniger sozialen Zusammenhalt. Ich möchte, dass sich die Leute bei der Arbeit so wohl fühlen wie zu Hause.“ Mit Themen wie Familienfreundlichkeit und Gesundheit können



Unternehmen im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte punkten. Daher hat sich das Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren erfolgreich um fünf Auszeichnungen und Prädikate beworben. Bei einigen Wettbewerben standen besonders Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf dem Prüfstand.

Das bundesweite Total E-Quality Prädikat für Chancengleichheit war die erste Auszeichnung. Inzwischen sind noch „Pluspunkt Familie“, ein

Preis aus dem Kreis Unna, Fokus Top Arbeitgeber Mittelstand, NRW Wirtschaft im Wandel sowie das Dortmunder Personalmanagement Prädikat „New Deals“ hinzu gekommen.

Auszeichnungen nutzen

Große Auszeichnungen, aber auch viel Aufwand für ein Unternehmen mit 50 Beschäftigten. Tanja Vogel, Employee Relations, war anfangs skeptisch: „Wir dachten, das sei nur etwas für die Großen und sind nie

auf die Idee gekommen, dass auch MAXIMAGO als kleines Unternehmen eine Chance hat.“



Tanja Vogel, Employee Relations

Doch die Arbeit zahlte sich aus und hat zur Transparenz beigetragen. „Die Auszeichnungen machen bewusst, was wir bereits haben. Nicht nur nach außen, auch nach innen“, ergänzt Tanja Vogel.

Unser Tipp!

Nutzen Sie Wettbewerbe und Auszeichnungen, um Ihre Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zu steigern. So machen Sie Bewerberinnen auf sich aufmerksam.

Auszeichnungen für kleine und mittlere Unternehmen

Pluspunkt Familie

Das Bündnis für Familie Kreis Unna vergibt alle zwei Jahre den Preis „Pluspunkt Familie“ an familienfreundliche Unternehmen. Ausgezeichnet werden familienorientierte Personalpolitik, familienbewusste Arbeitsbedingungen und Unterstützungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Erziehung und Pflege.

Fragen und weitere Infos:

Anke Jauer
Telefon: 02303 27-40 90
competentia.jauer@wfg-kreis-unna.de
www.kreis-unna.de/Pluspunkt-Familie

Total E-Quality-Prädikat

Total E-Quality ist ein bundesweiter Verein, der jährlich Chancengleichheit und Diversity in der Personalpolitik auszeichnet. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen. Aufwand und Kosten für eine Bewerbung sind auch für kleine und mittlere Unternehmen ab fünf Beschäftigten zu stemmen.

Fragen und weitere Infos:

Ursula Bobitka
Telefon: 0231 50-22 608
competentia.bobitka@stadtdo.de
www.total-e-quality.de

MAXIMAGO GmbH



„Arbeitszeit ist Lebenszeit!“

Daniel Greitens, Managing Director

MAXIMAGO entwickelt seit zehn Jahren benutzerfreundliche Software für Kunden im Industrie- und Businessbereich. Rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich auf verschiedene Teams. Mit mehr als 25 Prozent ist der Frauenanteil für ein IT-Unternehmen überdurchschnittlich hoch.

Für das Unternehmen sind Teams mit verschiedenen Blickwinkeln wichtig. Daher bietet MAXIMAGO unter anderem individuelle Arbeitszeit- und Aufstiegsmodelle, einen Gesundheits- und Fitness-Coach sowie die Übernahme von Betreuungskosten.

MAXIMAGO GmbH

Am Brambusch 22
44536 Lünen
0231 58 69 67-0
www.maximago.de

Arbeitszeiten flexibler gestalten

Familie braucht viel Freiraum

Wenn Mama und Papa morgens pünktlich ins Büro müssen, ist Stress vorprogrammiert. Die Kinder nörgeln und die Eltern kommen schon genervt zur Arbeit. Kinder werden krank, der Unterricht fällt aus oder die pflegebedürftige Mutter muss kurzfristig betreut werden. Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben, das bedeutet permanentes Organisieren von Unvorhersehbarem.

Pünktlichkeit und starre Arbeitszeiten passen nun mal nicht zu Kindern, die trödeln, noch kuscheln wollen oder Bauchweh haben. Doch wie viel Flexibilität ist bei Arbeitszeiten möglich?

Kommen und gehen, wann man will bei ExTox in Unna

Die ExTox Gasmess-Systeme GmbH aus Unna (siehe S. 35) gibt ihren Mitarbeitenden daher vollkommene Freiheit.

Feste Stundenzahlen sind nicht vorgesehen. Geschäftsführer Ludger Osterkamp hat mit Vertrauensarbeitszeit beste Erfahrungen ge-

macht: „Jeder kann kommen und gehen, wann er will. Wir machen das seit zehn Jahren. Interessant dabei ist, die Leute arbeiten nicht zu wenig. Im Gegenteil, sie sind eher länger hier.“ Die Ergebnisse stimmen auch, denn jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter arbeitet eigenverantwortlich. Der Betrieb hat inzwischen 80 Beschäftigte, Tendenz steigend.



Vertrauensarbeitszeit bei itemis in Lünen

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser, heißt es im Volksmund. Doch in modernen Teamstrukturen erübrigt sich die Kontrolle der Arbeitszeit.

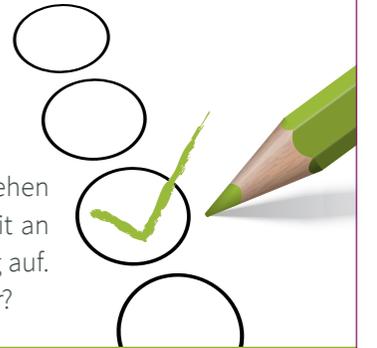
Jens Wagener ist Vorstandsvorsitzender der itemis AG in Lünen. Um mehr Frauen für das Unternehmen zu gewinnen, versucht er sich als Arbeitgebender attraktiv aufzustellen und hat gute Erfahrungen mit einer flexiblen Vertrauensarbeitszeit gemacht: „Zu unseren regulären Arbeitszeiten kann ich sagen: ‚Die gibt es nicht.‘ Sie können hier 24 Stunden ins Büro kommen. Machen Sie im Rahmen Ihres Teams das, was das Team für nötig hält. Wir kontrollieren das nicht.“

Erwerbstätige Eltern oder Pflegende brauchen ein hohes Maß an Flexibilität, um die Familie mit ihrem Beruf unter einen Hut zu bekommen. Flexible Arbeitszeiten können zu einer enormen Entlastung beitragen.

Checkliste: Arbeitszeiten

Sind Ihre Arbeitszeiten flexibel genug?

Die bisher üblichen beiden Alternativen zwischen 50 oder 100 Prozent Arbeitszeit gehen an den Wünschen der meisten Familien vorbei. Einige Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Bedürfnisse von Eltern oder Pflegenden anzupassen, listen wir hier als Anregung auf. Vielleicht treffen schon einige auf Ihr Unternehmen zu oder sind zukünftig umsetzbar?



Trifft diese Aussage auf Ihr Unternehmen zu?

ja klar! zum Teil noch nicht

Es gibt einen Überblick über alle Arbeitszeitmodelle im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten können auch von zuhause aus arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Stellen können in Teilzeit, auch vollzeitnah, besetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Mitarbeitenden können in flexibler Gleitzeit arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten können sich eine Auszeit über Sabbaticals nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns können sich mehrere Beschäftigte eine Stelle teilen (Jobsharing).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Beschäftigten nutzen flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir ermutigen männlichen Mitarbeiter, Elternzeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben unsere Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindereinrichtungen oder Altentagespflege abgestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir berücksichtigen bei den Arbeitszeiten die Verkehrsanbindungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es keine Meetings nach 16.00 Uhr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir stellen unsere Beschäftigten teilweise oder komplett wegen der häuslichen Pflege naher Angehöriger frei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Führen in Teilzeit

Weibliche Führungskräfte fördern

Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigte im April 2018, dass Frauen zwar fast 45 Prozent aller Beschäftigten stellen, aber nur 29 Prozent der Führungskräfte. Ein Grund: Die Qualität von Führung wird immer noch an permanenter Präsenz gemessen. Dabei ist Führung in Teilzeit keine Vision mehr und somit auch für Frauen mit Kindern und Familienaufgaben möglich.

Führen im Tandem

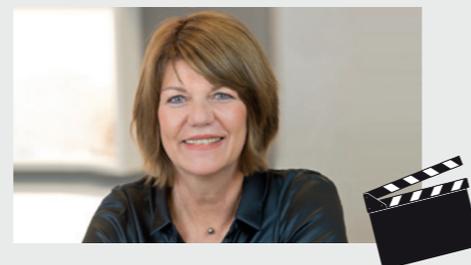
Bei Hesselbach Hörakustik in Schwerte gibt es die sogenannte Tandemführung. Zwei Hörakustikmeisterinnen leiten eine Filiale gemeinsam. Eine von ihnen ist Andrea Niehnus: „Jetzt teile ich mir die Filiale mit einer Kollegin – sie ist auch Hörakustikmeisterin, ist auch Mutter und arbeitet auch in Teilzeit, so dass wir dann gemeinsam die Wochenarbeitszeit abdecken.“

Nach dem Motto ‚Vier Augen sehen mehr als zwei‘ gewinnt das Unternehmen nicht nur an Familienfreundlichkeit, sondern auch die Kompetenzen und Ideen von zwei Führungskräften. Zunächst arbeitete Andrea Niehnus alleine als Filialleiterin in Teilzeit. Doch mit einer halben Stelle war das Arbeitspensum nicht zu schaffen, so dass Inhaberin Britta Hesselbach-Komander sich für das Tandem-Modell entschied: „Jetzt können die beiden Filialleitungen die Zeiten abstimmen, an denen sie arbeiten und wir haben zwei talentierte Kräfte im Betrieb.“

Unser Tipp!

Führen in Teilzeit fördert nicht nur talentierte Frauen. Stress wird vermieden, die Gesundheit der Beschäftigten wird gefördert und als Arbeitgeberin und Arbeitgeber steigern Sie Ihre Attraktivität.

Hesselbach Hörakustik



„Ich bin selber Frau und deshalb ist es mir ganz wichtig, Frauen die Möglichkeit zu geben, auch längerfristig hier zu arbeiten.“

Britta Hesselbach-Komander

Hesselbach Hörakustik unterstützt Menschen rund um das gute Hören. Von der persönlichen Beratung über die individuelle Anpassung von Hörsystemen, bis hin zum gezielten Hörtraining. Mit Filialen in Iserlohn, Hemer, Schwerte und Fröndenberg zählt das Team 24 Köpfe und 18 erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse.

Hesselbach Hörakustik ermöglicht den Beschäftigten eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, legt viel Wert auf Weiterbildung und bietet Führungspositionen auch in Teilzeit an.

Hesselbach Hörakustik

Westwall 9
58239 Schwerte
02304 23 72 07
www.hesselbach-hoerakustik.de

Ausbildung für junge Mütter

Eine Berufsausbildung in Teilzeit bei der WFG Kreis Unna



Viktoria Walter aus Unna ist 30 Jahre alt und Mutter einer kleinen Tochter. Seit August 2016 absolviert sie eine Teilzeitausbildung bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH (WFG). Sie ist froh, ein familienfreundliches Unternehmen gefunden zu haben, das es ihr ermöglicht, Kindererziehung und Ausbildung unter einen Hut zu bekommen. „Dadurch kann ich für mich und meine Tochter eine gute Zukunftsperspektive schaffen“, erklärt Viktoria Walter.

Dr. Michael Dannebom, Geschäftsführer der WFG Kreis Unna, ergänzt: „Wir haben mit jungen Müttern, die sich neben der Familie einer Ausbildung stellen, bereits in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht. Sie zeichnen sich durch ein enormes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und eine hohe Motivation aus und bauen eine intensive Bindung zum Betrieb auf. Teilzeitausbildungen sind eine tolle Chance für junge Mütter, sich trotz Familie beruflich entwickeln zu können.“

Im Kreis Unna setzt der Verein IN VIA das landesweite Projekt „TEP-Teilzeitausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ um. Er steht sowohl den Auszubildenden als auch den Betrieben während einer Teilzeitausbildung bei allen Fragen mit Rat und Tat zur Seite. Das TEP-Projekt wird durch den Europäischen Sozialfonds gefördert, im Kreis Unna durch die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet begleitet und durch das örtliche Jobcenter und die Agentur für Arbeit unterstützt.

Unser Tipp!

Das Modell der Teilzeitausbildung ist seit 2005 gesetzlich geregelt und bei allen anerkannten dualen Ausbildungsberufen möglich. Die Berufsschulzeit bleibt unverändert. Die Mindestarbeitszeit im Betrieb beträgt 20 Stunden pro Woche. Dann verlängert sich die Ausbildungsdauer um ein halbes Jahr. Bei wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 25 und 30 Stunden bleibt die Ausbildungsdauer unverändert.

Von Teilzeit bis zur vollkommenen Freiheit

Welches Modell ist für Ihr Unternehmen geeignet?

Ein Überblick über flexible Arbeitszeitmodelle, die sich bei kleinen und mittleren Unternehmen bewährt haben.



Teilzeit

Individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit, beispielsweise mit fixen Stunden pro Tag und/oder an bestimmten Tagen in der Woche.

Vorteil: Bindung von Mitarbeiterinnen, die nicht Vollzeit arbeiten können sowie eine flexible Abdeckung von Auftragsspitzen.

Nachteil: höherer Aufwand für Abstimmung und Koordination.

Gleitzeit

Neben Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht gibt es flexible Zeitspannen für Arbeitsbeginn und Feierabend.

Vorteil: relativ geringer Aufwand, die größere Flexibilität der Eltern reduziert oftmals leicht vermeidbare Fehlzeiten.

Nachteil: für Schichtarbeit nur sehr bedingt geeignet.

Arbeitszeitkonten

Es gibt Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten, die auf einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit basieren, bei konstanter Bezahlung.

Vorteil: Sie können bei unterschiedlichen Auftragslagen sehr flexibel mit geringen Überstundenzuschlägen planen.

Nachteil: hoher Organisationsaufwand und Konflikte mit Minusstunden bei Kündigung oder Insolvenz.

Vertrauensarbeitszeit

Ausschlaggebend ist die Erfüllung von Aufgaben, unabhängig von der Arbeitszeit. Eignet sich gut für Projekte und Außendienst.

Vorteil: ermöglicht größtmögliche Freiheit und fördert das Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten (siehe S. 18).

Nachteil: erfordert Abstimmung und gute Kommunikation über Ziele und erfordert Vertrauen.

Jobsharing

Mindestens zwei Beschäftigte teilen sich eine Arbeitsstelle und sprechen die Arbeitsaufteilung meist individuell miteinander ab.

Vorteil: Das Unternehmen profitiert von den Kompetenzen mehrerer Personen, ermöglicht Führung in Teilzeit (siehe S. 20).

Nachteil: Arbeitszeit wird für Übergeben und Koordination gebraucht, gutes Verständnis ist notwendig.

Home-Office

Eignet sich für alle Arbeiten am Computer. Meist wird ein bestimmter Anteil der Arbeit von zuhause aus erledigt.

Vorteil: sehr familienfreundliche Lösung, die Anfahrtszeiten werden reduziert und möglicherweise Räume im Unternehmen gespart.

Nachteil: Kosten für den Telearbeitsplatz, mehr Aufwand für den Datenschutz, schlechtere Teamanbindung.

Höhere Effizienz

Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten sind meist ein Gewinn für Unternehmen und Belegschaft. Beschäftigte erhalten die notwendige Flexibilität und die Verlässlichkeit für ihre Familie. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben attraktiv für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien.

Untersuchungen zeigen immer wieder, dass Beschäftigte mit verkürzten Arbeitszeiten häufig besonders strukturiert und effizient arbeiten.

Flexible Arbeitszeitmodelle auf einen Blick

Weitere Informationen zu flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen finden Sie in der Broschüre „Familienbewusste Arbeitszeiten“ Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Herausgeber ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Broschüre können Sie auf der Internetseite des Ministeriums herunterladen: www.bmfsfj.de

„Und dann bekommt sie Kinder und ist weg!“

Wie Familie und Beruf gut zusammenpassen

Junge Frauen hatten es in der Vergangenheit oft schwer, gute Jobs zu finden. Die Sorge der Arbeitgebenden, die Mitarbeiterin schnell wieder wegen einer möglichen Schwangerschaft zu verlieren, überwog die mitgebrachten Qualifikationen. Für Britta Hesselbach-Komander, Inha-

berin von Hesselbach Hörakustik aus Schwerte ist das kein Thema. Im Gegenteil, sie unterstützt junge Eltern in ihrem Unternehmen aktiv: „Ich ermögliche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihren Nachwuchs in Kitas oder Kindergärten betreuen zu lassen, damit sie viel-

leicht früher wieder in den Beruf zurückkehren können. Dazu zahle ich einen Betreuungskostenzuschuss. Und da mache ich auch keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen. All das bekommen sowohl die Mitarbeiterinnen als auch die Mitarbeiter.“



Rückkehr früh organisieren

Die Erfahrung zeigt, dass Mütter in familienfreundliche Betriebe schneller zurückkehren. Immer besser ausgebildete Frauen und der Fachkräftemangel lassen Personalverantwortliche kreativ werden.

Dies sollten Sie beachten, um Familienphasen und Wiedereinstieg zu organisieren:

1. Klären Sie mit Ihrer Mitarbeiterin frühzeitig, wie lange sie pausieren möchte und welche beruflichen Ziele sie hat.
2. Sorgen Sie in der Elternzeit dafür, dass Sie in Kontakt bleiben, z. B. über E-Mail, Fortbildungen, Einladungen zu Betriebsfeiern.
3. Erleichtern Sie den Wiedereinstieg durch flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und durch Lösungen für Notfälle.

Familienfreundlichkeit zahlt sich für Unternehmen aus

Unternehmen reduzieren Aufwände für Überbrückungsphasen, haben niedrigere Wiedereingliederungskosten und geringere Fehltagelohnen von Arbeitnehmenden.

Unser Tipp!

Folgende Broschüren geben Ihnen Tipps und Checklisten zur Organisation von Elternzeit und Wiedereinstieg an die Hand:

Gut geplant ist klar gewonnen.
Arbeitsheft Elternzeit und Wiedereinstieg



Dieses Arbeitsheft soll Ihnen helfen, Ihr ganz persönliches Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwerfen und umzusetzen. Dafür finden Sie Informationen und Praxistipps von berufstätigen Eltern und erfahrenen Fachleuten.

Beruflichen Aus- und Wiedereinstieg strukturiert gestalten.
Handlungsleitfaden für Unternehmen



Diese Broschüre unterstützt Arbeitgebende bei der Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund um die Elternzeit. Vom ersten Mitarbeitergespräch bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Mit Ablaufplänen, Checklisten und hilfreichen Adressen.

Die Broschüren finden Sie auf der Competentia-Website zum Download.

Kind krank? Ferien? Was tun?

Wie Arbeitgebende ihre Beschäftigten in Notsituationen unterstützen

Die Tagesmutter fällt aus, die Kita hat im Sommer drei Wochen geschlossen, das Kind hat Bauchweh, im Unternehmen brennt es und dringende Termine warten. Ein Graus für jede Mutter, für jeden Vater. Aber gerade diese unzähligen ungeklärten Betreuungssituationen bestimmen das Leben von Eltern und sorgen für Stress.

Der Anfang ist schnell gemacht: Spielkiste

Das Kind in Notfällen mit ins Büro nehmen zu können, ist für Eltern eine enorme Entlastung. Unternehmen können diese Notfallbetreuung schon mit geringen Investitionen professionell gestalten. Fürs Erste reicht eine Spielkiste mit Kinderbüchern, Bauklötzen, Legosteinen, Plüschtieren und Puppen sowie Blöcken, Malbüchern und Buntstiften.

Spielzimmer oder Eltern-Kind-Büro

Die nächste Stufe ist die Einrichtung einer Spielecke, eines Spielzimmers oder eines Eltern-Kind-Büros, in dem

Mama oder Papa arbeiten, während das Kind Spielzeug und Kinderbücher erkundet.

Flexibilität ist notwendig. Britta Hesselbach-Komander, Inhaberin von Hesselbach Hörakustik sieht hier kleinere Unternehmen im Vorteil: „Ich sage schon mal: ‚Natürlich könnt ihr zuhause bleiben‘, wenn zuhause jemand gepflegt werden muss, das Kind krank ist oder wenn die Betreuung Probleme macht.“

Viele Betriebe in der Region bieten bereits Lösungen bei ungeplanten

Ausfällen und Lücken in der Kinderbetreuung. Das entlastet Eltern und bringt Vorteile für Unternehmen:

- Fehlzeiten sinken.
- Konzentrierteres Arbeiten ist möglich.
- Eltern können früher und entspannter aus der Elternzeit kommen, wenn nicht jeder Betreuungseingangs Stress oder Fehltag mit sich bringt.
- Hinzu kommt ein Imagegewinn und damit ein Pluspunkt bei der Gewinnung neuer Fachkräfte.



Sechs lange Wochen: Ferienbetreuung im Betrieb

Sorgenfalten bereiten Eltern oft auch die langen Ferienzeiten. Sind Oma und Opa nicht greifbar, müssen sich viele Eltern selbst eine Kinderbetreuung organisieren. Mit betrieblichen Ferienprogrammen können Unternehmen ihre Beschäftigten in dieser Zeit entscheidend unterstützen und Konflikte vermeiden.

Die ExTox Gasmess-Systeme GmbH aus Unna hat in den Sommerferien beispielsweise zwei Erzieherinnen engagiert, um die Kinder der Beschäftigten zu betreuen. MAXIMAGO hat 2018 in Lünen erstmals eine Woche Ferienbetreuung angeboten, die nicht nur für die Kinder der eigenen Angestellten offen war.

Unser Tipp!

Wenn Sie Ferienangebote für die schulpflichtigen Kinder Ihrer Beschäftigten anbieten, kann dies als geldwerter Vorteil gewertet werden, den Ihre Beschäftigten versteuern müssen. Ist die Freizeit öffentlich zugänglich, ist dies meist nicht der Fall. Informieren Sie sich bei Ihrer Steuerberatung.



Sichere und gute Kinderbetreuung

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung auch für kleine Unternehmen

Am besten arbeitet es sich, wenn die Kinder gut aufgehoben sind. Aus diesem Grund möchten viele Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen. Für sehr große Unternehmen ist dies oftmals vergleichsweise einfach. Sie gründen einen Betriebskindergarten, den sie mit dem Nachwuchs der Beschäftigten gut auslasten können.

Doch was machen kleine und mittlere Unternehmen, die das allein nicht stemmen können?

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, Beschäftigte bei der Kinderbetreuung zu unterstützen:

- Kinderbetreuungskostenzuschuss als Zuschuss zum Gehalt
- Ferienbetreuung als zeitweiliges Angebot für die Kinder der Beschäftigten
- Organisation einer Kindertagespflege für bis zu fünf Kinder durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater
- Großtagespflege zur Betreuung von bis zu neun Kindern mit zwei bis drei Tagesmüttern oder Tagesvätern
- Gründung einer Betriebskindertagesstätte ab zehn Kindern
- Reservierung von Belegplätzen in Kindertagesstätten zur betriebsinternen Vergabe



Unser Tipp!

Schließen Sie sich mit anderen Unternehmen zusammen. Beispielsweise, um mehrere Belegplätze in einer Kita zu reservieren oder um gemeinsam eine Großtagespflege mit neun Plätzen einzurichten.

Checkliste: Kinderbetreuung

Wie unterstützen Sie Eltern in Ihrem Betrieb?

Es gibt viele Möglichkeiten, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder und bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen. Was tun Sie bereits? Welche Maßnahmen könnten sie noch ergreifen?



Trifft diese Aussage auf Ihr Unternehmen zu?	ja klar!	zum Teil	noch nicht
Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Kinderbetreuung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir erstatten Betreuungskosten ganz oder teilweise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten Kinderbetreuung in den Ferienzeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unser Unternehmen beteiligt sich an Kinderferienprogrammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt am Wochenende eine Betreuungsmöglichkeit im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Notfällen können Beschäftigte ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben Spielmöglichkeiten oder ein Eltern-Kind-Büro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei unseren Betriebsfeiern oder Ausflügen sind Kinder willkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt Kindertageseinrichtungen in der Nähe des Unternehmens, in denen wir Belegplätze buchen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben Kontakt zu örtlichen Einrichtungen wie z. B. einer Freiwilligenzentrale, privaten Elterninitiativen, Tagesmütternetzwerken, dem Jugendamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben einen Pool geschulter Tagesmütter, Noteltern oder Babysitter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir organisieren Fahrgemeinschaften zu Kinderbetreuungseinrichtungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir besprechen, ob Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Elternzeit andere Kinder mitbetreuen würden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben „Springerkräfte“ im Unternehmen, die aus familiären Gründen fehlende Mitarbeitende kurzfristig ersetzen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemeinsam sind wir stark: ein gutes Beispiel

In Schwerte engagieren sich Unternehmen für eine gemeinsame Kita

Wer weibliche Fachkräfte ans Unternehmen binden möchte, braucht Lösungen für die Kinderbetreuung. Diese Erfahrung haben die Personalverantwortlichen mehrerer Schwerter Betriebe gemacht.

Deshalb engagieren sich seit 2006 auch kleine und mittlere Unterneh-

men gemeinsam für eine passgenaue Kinderbetreuung.

Einer von ihnen ist Egon Schrezenmaier, Inhaber der Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co. KG. Wie seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter hat er jahrelanges Durchhaltevermögen gezeigt, um Stolpersteine

und Hindernisse zu überwinden. Nach den ersten Gedankenspielen und vielen Lösungsversuchen ist die Kita nun in Sicht.

Träger gesucht

Der Knackpunkt: Das Bündnis der Unternehmen benötigte einen vom

Jugendamt zugelassenen Träger. Den haben die Schwerter nun gefunden. Die Kinderhaus Rasselbande gGmbH, die zahlreiche Kindertageseinrichtungen betreibt, steigt in Schwerte ein.

In der neuen Einrichtung können Eltern dann ganz flexibel Betreuungszeiten zwischen 7.00 und 20.00 Uhr buchen. Diese lassen sich monatlich anpassen und können durch flexible Zubuchungen ergänzt werden.

Finanziert wird diese Kinderbetreuung über die Regelsätze der Jugendämter, eine Flexibilitätszulage für Eltern, die Bezahlung von zugebuchten Leistungen und über die Unternehmen, die sich Belegplätze für die Kinder ihrer Mitarbeitenden sichern.

Start 2019 angepeilt

Um das Konzept auf die Beine zu stellen, mussten die beteiligten Unternehmen viel Zeit und Geld investieren. Ende 2019 soll die neue Kita an den Start gehen.

Egon Schrezenmaier ist überglücklich, dass die Lösung nun endlich Form, annimmt: „Wir haben Fachkräftemangel und wir haben weibliche Fachkräfte mit Kindern, die

arbeiten wollen. Um dies zu ermöglichen, unterstützen wir die Frauen bei der Kinderbetreuung.“

Unser Tipp!

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Kreis Unna“.



Die Broschüre gibt eine Übersicht verschiedener Lösungsmöglichkeiten. Diese finden Sie auf der Website von Competentia.

Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co. KG



„Wir müssen den jungen Müttern und Mitarbeiterinnen etwas bieten, dass sie ohne Sorgen in die Zukunft schauen und planen können.“

Egon Schrezenmaier

Das inhabergeführte Unternehmen befasst sich mit allen Fragen rund um die kältetechnische Ausstattung für den Lebensmitteleinzelhandel sowie mit Anlagen zur Raum- und Prozesskühlung in Gewerbe und Industrie.

„Wenn es keine Lösung gibt, entwickeln wir eine,“ ist das Credo von Schrezenmaier Kältetechnik. Das gilt auch in punkto Familienfreundlichkeit und beim Engagement für weibliche Azubis.

Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co. KG

Adolph-Kolping-Str. 21
58239 Schwerte
02304 255 84-0
www.schrezenmaier-kaeltetechnik.de





Die „Mütterregelung“

So schaffen Sie Transparenz im Unternehmen

Das Leben von berufstätigen Eltern ist ein ständiger Balanceakt. Durchstrukturiert und getaktet wie ein Uhrwerk mündet es oft in einem Gefühl der Überforderung. Viele Unternehmen wissen das und bieten ihren Beschäftigten Unterstützung an.

Transparenz und Fairness durch die „Mütterregelung“

Eine Befürchtung hört man immer wieder: Wenn Müttern gewisse Privilegien gewährt werden, könnten sich andere benachteiligt fühlen. Veronika Born aus der Geschäftsführung

des Born Gesundheitsnetzwerks (siehe S. 11) hat hier eine ganz eigene Lösung gefunden. „Wir haben uns die Mütterregelung ausgedacht, weil es etwas Unfrieden im Team gab. Einige Mütter hatten für sich mehr Vorteile durchgesetzt als andere. Das war uneinheitlich geregelt.“

So entstand die Idee, einen Katalog zu erstellen, um alles transparenter und fairer gestalten zu können. Nun können sich junge Mütter zwei Vorzüge aussuchen, die am besten zu ihrem Leben passen. Zum Beispiel können sie später anfangen, um sich

morgens um das Kind zu kümmern. Andere machen generell keinen Spätdienst oder keinen Teildienst.

Unser Tipp!

Ein Katalog mit möglichen Vorzügen für Mütter und Väter schafft Transparenz und macht bewusst, was Sie im Unternehmen für Familien tun.





Wenn die Eltern alt werden

Angehörigenpflege und Beruf vereinbaren

Der Pflegebedarf von Eltern oder dem Partner kann sich lange anbahnen, doch oft passiert es durch Krankheit oder Unfall von einem auf den anderen Tag. Der Schock ist dann groß. Dennoch gilt es, jetzt schnell zu handeln und die notwendigen Schritte in die Wege zu leiten.

Begleitung bei der Pflege durch das Unternehmen

Die ExTox Gasmess-Systeme GmbH aus Unna hat neben flexiblen Arbeitszeiten zwei geschulte Pflegebegleiter in den eigenen Reihen, die alle Fragen rund um das Thema Pflege beantworten können. Geschäftsführer Ludger Osterkamp: „Die Pflege von Angehörigen ist zwar immer noch ein Tabuthema, aber in diese Situation kann jeder kommen. Es hat etwas gedauert, bis die Leute das angenommen haben, aber jetzt läuft es.“

Die betriebsinternen Pflegebegleiter beschäftigen sich mit ganz unterschiedlichen Anliegen: Der Vater bekommt einen Schlaganfall und

braucht ganz schnell einen Pflegeplatz. Mitarbeitende quälen sich mit der Frage, ob und wann man lebenserhaltende Maßnahmen beenden darf. Oder jemand benötigt eine Patientenverfügung.

Manchmal geht es um tatkräftige Unterstützung und um organisatorische Tipps. Manchmal ist ein offenes Ohr wichtiger als konkrete Ratschläge. In fast allen Fällen sind flexible Arbeitszeiten und Teilzeit-Regelungen eine große Hilfe.

Unser Tipp!

Seit 2008 gibt es gesetzliche Regelungen, die eine berufliche Auszeit der Pflegenden ermöglichen. Doch das Problem greift meist tiefer. Daher bildet der Verbund für Unternehmen & Familie e. V. betriebliche Ansprechpersonen aus, an die sich Mitarbeitende wenden können.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der Ausbilderin Regina Held unter held@zfbt.de

ExTox Gasmess-Systeme



„Man kann niemanden überholen, wenn man in seine Fußstapfen tritt. Dazu muss man sich was Verrücktes ausdenken.“

Ludger Osterkamp

ExTox produziert Gasmess-Systeme, deren elektronische Schaltungen, Software und Gehäuse. Die Produkte werden weltweit vertrieben. Einen weiteren großen Geschäftsbereich bildet die Wartung der installierten Systeme. Zur Firmenphilosophie gehören die familiäre und entspannte Arbeitsatmosphäre, das gegenseitige Vertrauen und die Familienfreundlichkeit. Beispiel dafür sind das gemeinsame kostenlose Mittagessen, Billard- oder Kickerspiel im Pausenraum, Vertrauensarbeitszeiten und die Pflegeberatung.

ExTox Gasmess-Systeme GmbH

Max-Planck-Str. 15a
59423 Unna
02303 33 24 70
www.extox.de

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf wird gefördert durch:

**Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen**



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Träger des Kompetenzzentrums Frau & Beruf
Westfälisches Ruhrgebiet

Wirtschaftsförderung Dortmund
Ostwall 60, 44122 Dortmund
Telefon 0231 50-22 608



Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna
Telefon 02303 27-4790



www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet