

Aktionsplattform **Familie@Beruf.NRW**

Neben den verschiedenen Themenschwerpunkten bietet der **Newsletter** aktuelle Informationen rund um das Thema **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und enthält unter anderem best-practice Beispiele, Neuigkeiten über relevante Studien und Fachliteratur sowie eine Kalendervorschau auf kommende Veranstaltungen.

Newsletter Nr.4-2013/14

3. Aktionstag 7.11.2013 in Düsseldorf - Chance für Väter – Unternehmen denken um!

„Väter sind die besten Multiplikatoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen!“ zu dieser Feststellung kamen am 7. November 2013 in Düsseldorf rund 300 Teilnehmende.



Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft und intermediären Organisationen. Sie erlebten zunächst einen abwechslungsreichen Vormittag : angefangen mit der Vorstellung von zwei Studien zum Thema „aktive Vaterschaft“, über die Begrüßungsrede des Staatssekretärs im Familienministerium NRW, Herrn Bernd Neuendorf, und einem praxisnahen Statement der Personaldirektorin und Vorstand der Deutschen Telekom AG, Frau Prof. Dr. Marion Schick, bis hin zu einer anregenden Podiumsdiskussion, die den spannenden Austausch abrundete.

In der von Frau Prof. Dr. Irene Gerlach vom Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW einleitend vorgestellten Studie: „Vaterschaft in Nordrhein-Westfalen“ werden die Charakteristika und Rahmenbedingungen von Vaterschaft im Spannungsverhältnis von Beruf und Familie in Nordrhein-Westfalen untersucht. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Typus des „neuen“ bzw. „aktiven“ Vaters und der

Herausarbeitung von Besonderheiten und Trends in Nordrhein-Westfalen. Mittels der Studie sollen Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende und für die Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen abgeleitet werden, die dazu dienen, hemmende Faktoren aktiver Vaterschaft ab- und fördernde Faktoren aufzubauen.

Dr. David Juncke von der Prognos AG stellte anschließend die ebenfalls im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführte Studie „Elterngeldbezug durch Väter in Nordrhein-Westfalen“ vor. Die Prognos AG beantwortet in ihrer Untersuchung unter anderem die Fragen, wie das Elterngeld in NRW von Vätern genutzt wird und warum es bisher hierzulande weniger Väter als bundesweit sind, die eine Auszeit für die Familie nehmen.

In der anschließenden Begrüßungsrede stellte der Staatssekretär im Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen die These auf, dass Familienpolitik Väterengagement braucht. „Die Kernfrage in der Zukunft lautet nicht mehr, wie das Familienleben an die Erwerbstätigkeit angepasst werden muss – sondern wie die Berufswelt familiengerecht gestaltet werden kann“, so Staatssekretär Bernd Neuendorf in seiner begeisternden Rede. „Gute Ansätze seien auch Väternetzwerke in Unternehmen oder eine unterstützende und offene Ansprache von Vätern beim Thema Elternzeit. Sehr wichtig sei: Auch Männer können und wollen Teilzeit arbeiten. Ein Weg für beide könnte die vollzeitnahe Teilzeit sein, die eine berufliche Weiterentwicklung beider ermögliche und trotzdem genug zeitlichen Spielraum für die Familienarbeit biete“, so Neuendorf. Der Staatssekretär mahnte, dass mehr dafür getan werden muss, dass Familien ihr gleichberechtigtes Wunschmodell leben können. Dazu müssen sowohl Frauen, aber eben auch die Männer besser bei Vereinbarkeitsfragen unterstützt werden.

In ihrem Beitrag betonte Vorstandschefin Personal der Deutschen Telekom AG, Prof. Dr. Marion Schick, dass seit 2011 bei der Telekom die Anzahl der Männer, die für weniger als zwei Monate Elternzeit nehmen, um 80 Prozent zugenommen hat. Das eigene Väternetzwerk „Heimspiel“ engagierte sich für Männer und Väter mit dem Ziel, ihnen die Bedenken vor einem Karriereknick bei aktiver Vaterschaft zu nehmen und ein offenes Klima für Eltern bei der Telekom zu schaffen. Es brauche mehr Unternehmen, die lebensphasenbezogene flexible Portfolios für ihre Beschäftigten anbieten, um Familie als öffentliches Gut in unserer Gesellschaft zu fördern, und eine Politik, die entsprechende Rahmenbedingungen und Grundlagen schafft, so Schick.

Kabarettistisch wurde das Thema von dem Duo Faber&Guth unter dem Motto „Papanoia – Die Leiden der jungen Väter“ in der Mittagspause aufgegriffen.

Am Nachmittag wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben in unterschiedlichen Foren die Impulse des Vormittags weiter zu diskutieren und sich zu den verschiedenen Themen auszutauschen. Um den besonderen Bedürfnissen kleinerer und mittlerer Unternehmen gerecht zu werden, die bisher erst wenig mit diesem Thema befasst waren, fand ein Infoforum für „Einsteiger“ statt.

Einen Eindruck aus den interessanten und spannenden Diskussionen der Foren geben die folgenden Statements wieder:

Väter und Mütter in Führungspositionen: Sind Familie und Führung vereinbar? – Rainer Nidal, der Bürgermeister einer kleinen Gemeinde am Teutoburger Wald ist, stellte sein Vatersein sehr positiv dar und fand Formulierungen, die sich einprägen „Kinder sind ein Wert an sich“, „Mann muss es wollen“. Er erklärte, es sei für ihn eine Selbstverständlichkeit,

sein Kind zu betreuen, einschließlich Wickeln, Aufstehen in der Nacht und anderer Aktivitäten. Das sei noch lange nicht in allen Familien üblich.

„Paarweise gewinnen“: Doppelkarriere-Strategien an Hochschulen in NRW – „Wer Fachkräfte ruft, bekommt Familien mit Kindern“ so der Koordinator des „Dual Career Netzwerks“ im Rheinland von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Fabian Rodies. Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer Personal, Informatik und Recht der Phoenix Contact GmbH & Co. KG, stellte als Experte seine Erfahrungen und Gedanken zum Thema vor. Aus seiner Sicht ist die Maßnahme, Paaren mit Kindern, die beruflich Karriere machen möchten, gleiche adäquate Möglichkeiten anzubieten, eine Chance, den Herausforderungen der demografischen Entwicklung am Arbeitsmarkt und gleichzeitig auch der Abwanderung aus bestimmten Regionen zu begegnen.

Betriebs- und Personalräte: Familienbewusst = Väterbewusst? - Zum Teil gab es überraschende Aussagen zur Rolle der Väter von den Praxis-Frauen Astrid Berger-Fels, Bundesagentur für Arbeit, und Ute Brutzki, Bundesverwaltung ver.di. So sehen sich diese Frauen, die „Speerspitzen der Gleichstellung“ sind, nicht mehr nur als Vorkämpferinnen für die Gleichstellung der Frauen, sondern treten heute in ihren Positionen auch für Väter ein. Und das gerade weil „Väterarbeit heute noch weitgehend belächelt wird“. Dass vielerorts Betriebs- und Personalräte noch etwas Zeit brauchen, um sich zum Thema „Chancengleichheit für Mütter und Väter“ zu positionieren, bzw. dass diese Gruppe noch stärker sensibilisiert werden muss, ergab die Diskussion sehr klar.

Neues Selbstbewusstsein der jungen Väter - Der aktive Vater Willi Gerhards der VR Bank Nordeifel eG schilderte, wie sich das Arbeitsleben eines engagierten Vaters verändert. So hat die Arbeit eine Zeit lang nicht oberste Priorität im Leben. Vielmehr stehen Familienaspekte, wie z. B. die Entwicklung des Kindes, erst einmal im Vordergrund. Berücksichtigt werden muss dabei auch die Work-Life-Balance der ganzen Familie, nicht nur die der Väter. Nach Bernd Altgen, Vorstandsvorsitzender VR Bank Nordeifel eG ist der Bank in der Nordeifel bewusst, dass auch mehr aktive Väter durchaus Auswirkungen auf den Personalmarkt haben können. So ginge es nicht nur darum, die Bedingungen für die Elternzeit beider Partner zu verbessern, sondern auch darum, ein positives Employer Branding zu erzielen.

Auf 30 sehr gut besuchten Ständen des Marktes der Möglichkeiten informierten unterschiedliche Akteurinnen und Akteure über ihre Angebote von Väternetzwerken, Familienservices bis zu Gütesiegeln „Familienfreundliches Unternehmen“.

Dr. Hildegard Kaluza, Familienministerium stellte als Resümee der Veranstaltung fest: „Jahrzehntelang ging es darum, für die Frauen, die ihre Aufgaben in der Familie mit einer Berufstätigkeit vereinbaren wollen, bessere Bedingungen, z B. durch flexible Teilzeitarbeitsmodelle oder bezahlbare Kinderganztagsbetreuung, zu schaffen. Jetzt sind die Väter an der Reihe. Fortschrittliche Arbeitgeber müssen sich den Anliegen der „neuen“ Väter annehmen. die sich gerne – mehr als es in früheren Generationen der Fall war – in die Kindererziehung und -betreuung einbringen möchten.“

Wir danken allen Beteiligten für die hervorragende Unterstützung!

[Tagungsdokumentation.](#)

Treffen der Expertengruppe der Aktionsplattform am 28.11.2013 in Düsseldorf

Thema: Ganztagschule in NRW und Vereinbarkeit Familie und Beruf.

Die Expertengruppe beschäftigte sich am 28.11.2013 mit dem Thema Ganztagschule/Ganztagsbetreuung in der Schule. Dr. Norbert Reichel, Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW stellte die verschiedenen Diskussionslinien zum Thema Ganztagschule in NRW dar, Katja Tillmann, IFS -Mitarbeiterin im Forschungsprogramm StEG präsentierte die bundesweite Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen und Nicole Börner, TU Dortmund, referierte als Mitautorin zur Studie „Ergebnisse der Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW 2013“.

Die Ganztagsbetreuung hat in der ganzen Bandbreite ihrer Ausrichtung viele Schnittpunkte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, so Prof. Barbara Schwarze und Dr. Kerstin Weißenstein in ihrem einführenden Input. Laut Statistischem Bundesamt leben derzeit in Deutschland rund 6,7 Millionen Kinder zwischen sechs und 14 Jahren, fast dreimal so viele, wie es ein- bis dreijährige Kinder gibt. Für die Schulkinder stehen aber nur rund 2,8 Millionen Betreuungsplätze zur Verfügung. Der Staat investiert Milliarden, um Eltern zurück in den Job zu bringen, wenn ihre Kinder ein oder zwei Jahre alt sind doch wenn der Nachwuchs in die Schule kommt, müssen viele Mütter und auch Väter notgedrungen wieder beruflich kürzertreten. Was wiederum wesentlich dazu beiträgt, dass in Deutschland unter den Müttern mit sechs- bis 15-jährigen Kindern nur jede sechste einem Vollzeitjob nachgeht.

Ein mindestens ebenso großes Problem ist die Ferienbetreuung. Fast alle Schulen –auch die meisten Ganztagsschulangebote – sind drei Monate im Jahr geschlossen.

In Nordrhein-Westfalen hat vor allem auf kommunaler Ebene ein von Politik, Verwaltung und Elternschaft getragener Prozess zur Veränderung der Schulen eingesetzt: Jede einzelne Ganztagschule soll Kern eines Netzwerkes sein. Hort-Erzieher/innen, Mitarbeiter/innen aus Jugendhilfe, Vereinen und Verbänden, aber auch Künstler/innen, Sporttrainer/innen, Sozialpädagogen/innen und nicht zuletzt die Lehrer/innen sollen in multi-professionellen Teams zusammenarbeiten. In vielen Schulen ist das bereits der Fall, diese Ansätze sollen verbreitert werden.

Damit soll die Qualität und der Bildungsauftrag der Ganztagschule verbessert werden.

Es ist wichtig, dass sich auch Unternehmen für das Ganztagsthema engagieren. Allerdings scheitern zurzeit fast die Hälfte der Kooperationsversuche. Oft liegt es an mangelndem Interesse der Schulen, oft auch an Kommunikations- oder Abstimmungsproblemen.

Es gibt viele Ideen für eine Kooperation von Unternehmen mit Ganztagschulen

- Vernetzte Ferienbetreuung
- Workshops für Schülerinnen und Schüler in der Lehrwerkstatt
- Gemeinsame fächerübergreifende Projekte
- Bewerbertraining, Bewerbungsberatung, Benimm-/Knigge-Training
- Regelmäßiger Austausch zwischen Unternehmens- und Schulvertretern und Eltern zu unterrichts- und ausbildungsrelevanten Themen ("Runder Tisch")
- Gemeinsam organisierte Lehrer/Erzieherfortbildungen
- Unternehmensvertreter als Jugendbegleiter

- Sponsoring
- Ein Pool kleinerer Unternehmen kooperiert mit einer oder mehreren Schulen.

In weiteren Treffen möchte die Expertengruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW das Themenfeld "Ganztag in der Schule" konkreter weiter diskutieren: Was brauchen Unternehmen, Eltern und Kinder? Was können Schule und Schulträger leisten? - Welche Unterstützung ist erforderlich? Wie steht es mit der Zeitflexibilität aus Perspektive der Eltern und Kinder? Wie erleben berufstätige Eltern schulpflichtiger Kinder eine mögliche Doppelbelastung durch Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen?

Treffen der Projektgruppe der Aktionsplattform am 28.11.2013 in Düsseldorf

Thema: Fokus zu aktuellen Projekten „Familie und Beruf“ in NRW – Was sind die Themen, welche Entwicklungen lassen sich erkennen?

Die Projektgruppe traf sich 28.11.2013, um neue Entwicklungen im Bereich der Projektentwicklung, -umsetzung und -förderung zu beraten. Es referierten Silke Weber, MAIS NRW zum Thema „Information über das Folgeprogramm „Fachkräfte“ der kommenden Strukturfondsförderperiode, Mögliche Stolpersteine bei der Projektbeantragung“ und Dr. Claudia Schulte, Ziel - 2 Büro, MWEIMH NRW, EFRE Förderung zum Thema „Information zum aktuellen Programm NRW für den europäischen Fonds für regionale Entwicklung - „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ NRW-EU Ziel 2-Programm (EFRE)“.

Frau Weber erläutert die Ziele der Fachkräfteinitiative. Die Fachkräftesicherung und -gewinnung soll durch Mobilisierung bisher nicht ausgeschöpfter Potenziale erfolgen, so sollen insbesondere auch die Beschäftigungshürden für Mütter gesenkt werden. Aus ihrer Sicht ist der Fachkräftemangel im unternehmerischen Handeln noch nicht präsent genug. Bei vielen Initiativen mangelt es an der Unterstützung durch Unternehmen, eine Unternehmensbeteiligung in Projektes sei aber zwingende Voraussetzung für eine Förderung.

Frau Schulte berichtet über das neue NRW EFRE-Programm 2014-2020. Es erfolgt eine Konzentration auf vier Schwerpunkte:

1. Stärkung von Forschung, technologischer Entwicklung und Innovation
2. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
3. Förderung der Bestrebungen zur Verringerung der CO₂ -Emissionen
4. Nachhaltige Stadt- und Quartiersentwicklung / Prävention

Angestrebt wird eine deutliche Vereinfachung bei der Umsetzung von Projekten.

Außerdem wurden aktuelle Projekte vorgestellt:

- Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete - Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung
- Unternehmensseitige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Roll-out der Ergebnisse aus 16 Unternehmen

- LENO - Lernende Netzwerke zur Pflegevereinbarkeit in Ostwestfalen-Lippe – Ein Wissenstransfer für Unternehmensansätze zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Transferprojekt Familienfreundliche Arbeitszeiten in der Zeitarbeit
- Projekt „KlinikProGender“ – Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Krankenhaus als Bestandteil des Projektes,

Diese finden Sie auch in den [Steckbriefen](#) auf unserer Seite.

In weiteren Treffen wollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Projektgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW das Themenfeld „Projektverstetigung“ diskutieren und sich mit u.a. den folgenden Fragen befassen: Welche Partner brauchen neue Projekte? Was kann die Aktionsplattform für Projekte leisten? Welche Unterstützung ist erforderlich?

Lebensarbeitskonto auf Vertrauensbasis – ein Beispiel aus der VR-Bank Nordeifel eG

Die VR-Bank Nordeifel eG ist ein genossenschaftliches Dienstleistungsunternehmen mit 147 Bankmitarbeitern/innen. 1989 wurde mit dem Jobsharing die erste Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt. Die VR-Bank unterstützt Mitarbeitende mit Familie durch Vertrauensarbeitszeit und individuelle Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit, Telearbeit, Langzeitkonto, Teamarbeit, durch eine aktive Ermunterung von Vätern zum Eintritt in die Elternzeit (100%ige Erfolgsquote!) und durch ein Gesundheits- und Familienmanagement. Sie hat zudem die Bildung eines neuen Netzwerkes „Familie und Beruf“ in der Nordeifel initiiert und versteht sich dort als Impulsgeber.

Die VR-Bank unterstützt Mitarbeitende mit Familie durch Vertrauensarbeitszeit und individuelle Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit, Telearbeit, Langzeitkonto, Teamarbeit, durch eine aktive Ermunterung von Vätern zum Eintritt in die Elternzeit (100%ige Erfolgsquote!) und durch ein Gesundheits- und Familienmanagement. Sie hat zudem die Bildung eines neuen Netzwerkes „Familie und Beruf“ in der Nordeifel initiiert und versteht sich dort als Impulsgeber.

„Obwohl der Kunde immer noch „König“ ist, dürfen die Mitarbeiter nicht auf der Strecke bleiben.“ So Gisela Caspers und Bernd Altgen von der VR-Bank Nordeifel eG. Um dies zu erreichen wird versucht ein angenehmes Arbeitsklima durch familienfreundliche Maßnahmen zu schaffen und dadurch viele Eventualitäten des Lebens in den Familien mit aufzufangen.

Als besonders wertvolle Maßnahme bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnen die Verantwortlichen der VR-Bank **„Lebensarbeitskonto auf Vertrauensbasis“**.

Grundlagen des seit dem 01.08.1996 in der VR Bank Nordeifel eG bestehenden Arbeitszeitmodells sind:

1. Individuelle Lösungen für jeden Einzelnen
2. Vertrauen in die Mitarbeiter/innen
3. Verantwortung durch Teammitglieder und ihre Führungskräfte

Das Arbeitszeitmodell ermöglicht den Mitarbeitern ein höchstmögliches Maß an Freiheit und persönlicher Entfaltungsmöglichkeit. Es bietet einen hohen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit.

Jeder Mitarbeiter erfasst die Differenzzeit zur Regelarbeitszeit täglich selbst in einem persönlichen Zeitkonto. Das Zeitkonto wird jeweils vom 01. November bis zum 31. Oktober des Folgejahres fortgeschrieben. Die Stundenübersicht wird zweiwöchentlich dem Vorgesetzten zum Unterzeichnen vorgelegt. Es soll ein permanenter Ausgleich von Plusstunden bzw. Minusstunden innerhalb des Abrechnungsjahres erfolgen. Dabei ist allerdings wichtig, dass die Inanspruchnahme von Freizeiten nur nach Absprache innerhalb des Teams erfolgen kann, da die notwendige Betriebsbereitschaft immer gewährleistet sein muss.

Am 31. Oktober können zwei Tage auf das Langzeitkonto des Mitarbeiters übertragen werden. Das darüber hinaus gehende Zeitguthaben wird per 31. Oktober gestrichen.

Das Langzeitkonto bietet neben dem Zeitkonto ein höchstmögliches Maß an Flexibilität. Es ermöglicht das Ansparen von zusätzlichen Tagen für beispielsweise einen längeren Urlaub von vielleicht zwei bis drei Monaten oder die Möglichkeit, einige Monate früher in Rente zu gehen.

Durch das Zeitkonto haben die Mitarbeiter der VR-Bank Nordeifel eG den Freiraum, individuelle Termine eigenverantwortlich im Team abzustimmen und diese wahrzunehmen.

Die wichtigsten Erfahrungen hinsichtlich der Verwirklichung familienfreundlicher Personalpolitik :

1. Akzeptanz- und Nutzung unserer Maßnahmen in der Belegschaftsindesehr hoch.
2. Die Mitarbeiter erfahren volle Unterstützung durch ihre kulturbewussten Führungskräfte
3. Alles funktionierte bislang reibungslos aufgrund stringenter Projektorganisation.
4. Ganz wichtig: frühzeitig die „Betroffenen“ (=Mitarbeitende mit Familienpflichten) zu Beteiligten machen, z. B. durch Personalbefragungen und Bedarfserhebungen!

Motto der VR Bank Nordeifel: „Wir benötigen motivierte, sogar begeisterte Mitarbeitende – Familienbewusstsein ist ein Medium, dies zu erreichen!“

Die Autoren Gisela Caspers und Bernd Altgen (Vorstandsvorsitzender VR Bank Nordeifel eG) sind in der Promotorengruppe der Aktionsplattform [Familie@Beruf.NRW](https://www.familie@beruf.nrw.de).

Kontakt:

VR-Bank Nordeifel eG
Gisela Caspers, Roland von Wersch
Am Markt 37
53937 Schleiden

Teilzeit lohnt sich – für Männer und Unternehmen

Sehr viele Männer wollen es, aber nur wenige tun es: Teilzeit arbeiten. Hier setzt das Pionierprojekt «Der Teilzeitmann» an: Es will sowohl Männer als auch Unternehmen, Verwaltungen und Verbände für Teilzeitarbeit sensibilisieren. Eine Wanderkampagne mit Vorbildmännern macht kostenlos Halt in der Schweiz. Angeboten wird eine Mittagsveranstaltung, bei der die Mitarbeiter/innen mehr zum Thema erfahren.

Auf www.teilzeitmann.ch finden Interessierte viele Informationen wie «5 Schritte zur Teilzeit». Zudem erfährt man, dass sich Teilzeit auch für Unternehmen rentiert (Return on Investment von 8 %). Dazu listet die Internetplattform www.teilzeitkarriere.ch täglich rund 9000 Teilzeitstellen auf. Das Projekt setzt stark auf Facebook und Twitter. Träger ist der Dachverband männer.ch, die Finanzierung übernimmt der Bund.

Seit der Lancierung des Projekts vor einem Jahr konnten bereits Tausende von Männern angesprochen werden. Denn seit Februar hat die Wanderkampagne an rund 30 Stationen Halt gemacht mit Mittagsveranstaltungen, Referaten, Podien und Workshops; bis Ende Jahr werden es über 40 Besuche sein. Zudem haben inzwischen über 100 elektronische und gedruckte Medien im In- und Ausland das Vorhaben thematisiert. Soeben hat der Schweizer Bund dem Projekt bis Ende 2014 nochmals die finanzielle Unterstützung zugesichert. Zudem wird die Kampagne mit öffentlichen Anlässen erweitert.

Praxisbroschüre des NRW-Familienministeriums für Klein- und Mittelbetriebe erschienen

„Familiensinn und Kundennähe – attraktive Arbeitgeber bieten beides. Umsetzungserfahrungen und Praxistipps aus Klein- und Mittelbetrieben“

Wer in seiner Personalarbeit auf familienfreundliche Konzepte setzt, kann damit punkten. So steigt nicht nur die Arbeitsmotivation und -leistung der Beschäftigten, sondern auch die Attraktivität als Arbeitgeber bei der Personalsuche. Ein Faktor, der für Betriebe angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Wie dies in der Praxis aussieht und was die einzelnen Akteure in punkto Familiensinn tun können, ist Gegenstand einer gerade erschienenen Praxisbroschüre, die das Bielefelder Forschungs- und Beratungsinstitut ISMV Dr. Hegner & Partner GmbH im Auftrag des NRW-Familienministeriums erstellt hat.

Bereits in den Jahren 2006/2007 und 2008/2009 waren mit Förderung des NRW-Familienministeriums 40 Klein- und Mittelbetriebe unterschiedlicher Größen und Branchen untersucht und beraten worden. Ein Viertel der damals befragten Betriebe hat nun erneut an der Untersuchung teilgenommen. Die ausgewählten Unternehmen sind teils erwerbswirtschaftlich und teils gemeinwirtschaftlich strukturiert. Sie stehen als typische Beispiele für verallgemeinerbare Problem- und Lösungskonstellationen.

Anhand der Wiederholungs-Untersuchung wird für die Zeit zwischen 2006 und heute erkennbar, wie sich das Spektrum der Herausforderungen und der darauf bezogenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändert hat.

Vier Folgerungen aus den Projekten seien kurz genannt:

- Bei genauerem Hinsehen zeigen sich typische betriebliche und familiäre Problemkonstellationen. Es muss also nicht bei jedem individuellen Fall, das Rad neu erfunden werden.

- Das erleichtert es den Praktikern/innen aus einem Reservoir erprobter Maßnahmen jeweils passende zweckmäßige Lösungen abzuleiten und mit vertretbarem Aufwand auf die aktuelle Situation zuzuschneiden.
- Zunehmend stärker sind Männer – und somit auch traditionelle Fach- und Führungskräfte – mit familiären Aufgaben konfrontiert, was die Betriebe zum Umdenken beim Zuschnitt der Stellen und Abläufe zwingt.
- Vereinbarkeitsmaßnahmen richten sich 2012/2013 viel stärker als sechs Jahre zuvor nicht mehr nur an junge Eltern mit Nachwuchs, sondern auch an Erfahrungsträger der mittleren Jahrgänge, die für hilfebedürftige Angehörige sorgen.

Die Praxisbroschüre zeigt, wie die untersuchten Betriebe jeweils tragfähige Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefunden haben, welche Erfahrungen sie im Umsetzungsprozess gemacht haben und welche Herausforderungen es noch zu bewältigen gibt. Darüber hinaus liefert sie konkrete Handlungsempfehlungen und Tipps für betriebliche Praktiker.

Die Broschüre kann in gedruckter und/oder elektronischer Form bezogen werden:

- Druckfassung: <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mfkjks/familiensinn-und-kundennaeh-attraktive-arbeitgeber-bieten-beides/1678>
- Elektronische Fassung: <http://www.familieundberuf.nrw.de/Materialien-Service/Flyer-Broschueren>

Für weitergehende Infos steht das Autorenteam zur Verfügung:

ISMV Dr. Hegner & Partner GmbH
 Petra Gerbracht
 Dr. Friedhart Hegner
 Ulrich Kramer
 Matthias Strecker

Ellerstr. 22
 33615 Bielefeld
 Tel: 0521 – 131750
 E-Mail: bielefeld@ismv.de

Neuaufgabe der Broschüre "Mit Familie gewinnen. Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen"

Die Broschüre zeigt Ihnen, wie Sie die vorhandenen Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen aufgreifen und auf Ihre Bedürfnisse maßgeschneidert umsetzen können. Die Beispiele verdeutlichen, welche Hürden zu überwinden sind und wie Lösungen aussehen können, damit auch Sie der nächsten Bewerberin oder dem nächsten Bewerber um eine Stelle sagen können: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das ist bei uns kein Problem! Kommen Sie mit Ihrem Kind doch einfach mal vorbei. Wir überlegen dann gemeinsam, welche Betreuung am besten passt.“

[Mit Familie gewinnen. Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen](#)

Familienbericht NRW: Familien können sich online beteiligen

Die Landesregierung plant, einen Familienbericht zu erstellen und auf dieser Grundlage ihre Familienpolitik weiter zu entwickeln. In diesen Prozess möchte sie die Familien in Nordrhein-Westfalen selbst einbinden - als „Experten in eigener Sache“.



Zu diesem Zweck hat das Familienministerium das Internetportal www.familienbericht-nrw.de freigeschaltet. Familien in Nordrhein-Westfalen sind eingeladen, dort aus ihrem Alltag zu berichten und ihre persönliche Meinung zu wichtigen Themen des Familienlebens mitzuteilen. Die Ergebnisse dieser Online-Diskussion, die sich an den Themen Zeit, Sicherheit, „zu Hause in NRW“, Wohnen, Erziehungskompetenzen/Wohlergehen und Mutter sein/Vater sein orientiert, werden in die Arbeiten am Familienbericht einfließen.

Nicht nur online können Familien sich an der Erstellung des Familienberichts beteiligen: Eine Reihe von Veranstaltungen in ganz NRW, die im Oktober 2013 begonnen hat und sich bis Ende 2014 erstrecken wird, bietet Familien ein Forum, um ihre Anliegen an die Landesregierung heranzutragen. www.familienbericht-nrw.de dokumentiert die Ergebnisse dieser Dialogveranstaltungen und informiert über geplante weitere Termine.

Der Familienbericht, der zentrale familienrelevante Themen aufgreifen soll, wird drei Teile umfassen. Im ersten Teil werden Daten, Fakten, Ergebnisse vorhandener Befragungen und Analysen gebündelt vorgestellt. Der zweite Teil widmet sich den Wünschen und Vorstellungen der Familien in NRW selbst. In einem dritten Teil werden Empfehlungen für die Gestaltung der Landesfamilienpolitik entwickelt.

Der Familienbericht soll somit als Analyse-, Planungs- und Beteiligungsinstrument für die Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen entwickelt werden, das die Vielschichtigkeit und Heterogenität der familienpolitischen Fragestellungen spiegelt. Seine Veröffentlichung ist für Mitte 2015 geplant.

Heimat im Quartier! Wie wollen wir leben? - Diskutieren Sie mit!

Die Landesregierung will die Stadtentwicklungs- und Wohnungspolitik neu ausrichten. Der Stadtteil, das Quartier steht dabei im Mittelpunkt: Was macht unser Wohnumfeld lebens- und liebenswert? Was brauchen wir, damit es so bleibt oder wird? Und worauf kommt es den Menschen in ihrem direkten Wohnumfeld an?



Ab sofort können Sie auf der Website www.heimat-im-quartier.de mit anderen Bürgerinnen und Bürgern diskutieren. Bringen Sie Ihre Ideen und Vorstellungen zur Quartiersentwicklung in die neun Diskussionsforen ein, und stellen Sie dort auch eigene Projekte zum Thema. Die Themen des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport finden Sie im Forum [Familie und Nachbarschaft im Quartier](#). Sagen Sie, wie Sie leben wollen – und laden auch andere dazu ein.

Termine

- Treffen der Kommunalgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 20.02.2014 in Düsseldorf
- Treffen der Promotorengruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 20.02.2014 in Düsseldorf
- 4. Aktionstag der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW, 23.10.2014 in Düsseldorf

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend,
Kultur und Sport des Landes
Nordrhein-Westfalen (MFKJKS)

Redaktion, Gestaltung, Produktion:

Geschäfts- und Servicestelle der

Aktionsplattform bei dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Tel: +49 (0)521- 329 821 55

Anmeldung Abo:

familie@beruf.nrw.de