



PROJEKTTRÄGER:

# ENERGIE IMPULS OWL E.V.

IN KOOPERATION MIT:

**Schüco International KG**

**Innodämm GmbH**

## KLIMAWANDEL FÜR ARBEIT UND FAMILIE

### HINTERGRUND

**Durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fachkräfte gewinnen und das Unternehmen stärken**

Die heute gängigen Methoden der Personalgewinnung stoßen schnell an Grenzen, da die auf üblichem Wege verfügbaren Fachkräfte zahlenmäßig schon sehr begrenzt sind. Bestehende Potenziale müssen zeitnah erschlossen werden. Dies sind vor allem Frauen und Männer, die eine technisch-ingenieurwissenschaftliche Ausbildung haben, aber auf Grund realer oder subjektiv gefühlter Hindernisse oft keine Vereinbarkeit ihres Berufs mit der Familiensituation sehen. Durch die offensive Öffnung technischer Unternehmen für die Anforderungen solcher potentieller Arbeitnehmer/innen kann das knapp bemessene Fachkräftepotenzial erheblich besser erschlossen werden. Gleichzeitig werden die bereits in den Unternehmen Beschäftigten enger an das Unternehmen gebunden.

### ZIEL

**Eine Unternehmenskultur, die Familienkompetenz als Unternehmensstärke versteht** Familienbewusste Maßnahmen kommen erwiesenermaßen nicht nur den Beschäftigten und ihren Familien zu Gute, sondern auch den Unternehmen, die dadurch ihre Wettbewerbsposition verbessern. Besonders mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel werden die beiden familienfreundlichen Pilotunternehmen u.a. von folgenden Effekten profitieren:

- Geringere Fluktuation ihrer Mitarbeiter,
- höhere Rückkehrerquoten aus der Elternzeit,
- geringere Fehlzeiten,
- höhere Flexibilität, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Netzwerkbildung und Know-how-Weitergabe sowie
- erweiterte Möglichkeiten des Personalmarketings aufgrund eines verbesserten Unternehmensimages.



# ENERGIE IMPULS OWL E.V.

## ZIELGRUPPE

Je nach Maßnahme unterschiedliche Beschäftigte aus den beteiligten Unternehmen, deren Angehörige und Kinder sowie pensionierte bzw. kurz vor der Pensionierung stehende (ehemalige) Mitarbeiter/innen.

## UMSETZUNG

1. Einrichtung eines Generationennetzwerkes, in dem junge Kolleginnen und Kollegen von der Lebenserfahrung und der Unterstützung der Ruheständler profitieren.
2. Durchführung väterfreundlicher Maßnahmen, mit denen die relevanten Akteure im Unternehmen für das Thema sensibilisiert und die Väterpotenziale systematisch erschlossen werden.
3. Durchführung von Elternkursen, in denen die Erziehungskompetenz der Mitarbeiter/innen gestärkt und Familienkompetenz als Unternehmensstärke begriffen wird.
4. Für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen werden Kurse angeboten, um diese im Management ihres Alltags zu unterstützen.
5. Für eine kurzzeitige Kinderbetreuung richten die Unternehmen ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer ein, das sowohl mit Bürotechnik als auch mit einer Spielecke ausgestattet ist.

6. Ausbildung einer Ansprechperson bzw. Mentorin innerhalb des Unternehmens für alle Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7. Erstellen einer prozessbegleitenden Studie über die Erkenntnisse bei der Umsetzung der genannten Maßnahmen.



## KONTAKT

Bei Rückfragen zu diesem Projekt können Sie sich gerne per Mail an die Geschäfts- und Servicestelle der Aktionsplattform wenden ([familie@beruf.nrw.de](mailto:familie@beruf.nrw.de)).