



PROJEKTTRÄGER:

SOZIALE INNOVATION GMBH

IN KOOPERATION MIT:

Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Dortmund
(zuständig für die Stadt Dortmund und den Kreis Unna)

Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Hamm

Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e.V.

ver.di Bezirk Dortmund

WORK-LIFE-BALANCE IN DER LOGISTIK – NEUE CHANCEN FÜR ARBEITSSUCHEnde UND BESCHÄFTIGTE DURCH FLEXIBLE UND FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN

HINTERGRUND

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Logistik

Die Logistik zählt zu den Zukunftsbranchen in NRW, die perspektivisch Beschäftigung aufbaut.

Nicht nur Fachkräfte werden gesucht. Auch für Un- und Angelernte bietet die Logistik gute Einstiegs- und dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotzdem bleiben Stellen unbesetzt. Ein Grund dafür liegt in der mangelnden Attraktivität der Arbeitsangebote, z.B. in Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung. Gleichzeitig bleiben auf Unternehmensseite (bisher) bestimmte Arbeitsmarktgruppen unberücksichtigt. Das gilt insbesondere für (potenzielle) Beschäftigte mit Familienpflichten. Viele Logistikunternehmen arbeiten im Schichtbetrieb,

oftmals mit sehr kurzfristigen Anforderungen im Hinblick auf Schichtverlängerungen oder auch -verkürzungen. Daher werden i. d. R. Mitarbeiter/innen in Vollzeit, mit einer hohen zeitlichen Verfügbarkeit und Flexibilität gesucht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist unter diesen Voraussetzungen nicht einfach.

ZIEL

Verbesserung der Work-Life-Balance in der Logistik

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in Logistikunternehmen in Richtung Work-Life-Balance-Orientierung zu verbessern. Mit flexiblen, familienfreundlichen Arbeits(zeit)angeboten und zusätzlichen flankierenden Maßnahmen wollen wir erreichen, dass Beschäftigungshürden abgebaut werden und somit für Unternehmen und Beschäftigte eine Win-Win-Situation entsteht.

Für arbeitslose und arbeitssuchende Frauen und Männer mit Familienpflichten sollen so neue Erwerbsperspektiven und -möglichkeiten geschaffen werden. Für bereits beschäftigte Mitarbeiter/innen in der Logistik sollen die zeitlichen Arbeitsbedingungen verbessert werden, so dass sie auch in unterschiedlichen Lebensphasen ihre Beschäftigung und berufliche Entwicklung im Unternehmen fortführen können.

SOZIALE INNOVATION GMBH

ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind arbeitslose und arbeitssuchende Frauen und Männer sowie Beschäftigte mit Familienpflichten in Logistikunternehmen. Die konkrete Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeiten und der flankierenden Maßnahmen erfolgt in Zusammenarbeit mit Logistikunternehmen im westfälischen Ruhrgebiet.

UMSETZUNG

1. Befragung von arbeitslosen Frauen

In einem ersten Schritt werden 10.000 arbeitslose Frauen befragt. Ziel ist, auf Seiten der Befragten zeitliche Ansatzpunkte und Einsatzmöglichkeiten zu identifizieren, anhand derer eine Weiterentwicklung der Arbeitsangebote und Rahmenbedingungen in Unternehmen der Logistikwirtschaft erfolgen kann.

2. Info-Kampagne I

Die Befragungsergebnisse werden in einer Broschüre dokumentiert und im Rahmen von Info-Veranstaltungen Unternehmen präsentiert. Damit sollen die Sensibilität für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung geweckt und Pilotunternehmen ausgewählt werden.

3. Arbeitszeit-Check „Familienfreundlichkeit“

Aufbauend auf den Befragungsergebnissen und der Erfassung der zentralen zeitlichen Anforderungen in Logistikunternehmen wird ein Arbeitszeit-Check „Familienfreundlichkeit“ entwickelt. Mit dem Check sollen Unternehmen mit hoch flexiblen Arbeitszeitsystemen ihre Arbeitszeitregelungen überprüfen können.

4. Entwicklung und Erprobung von familienfreundlichen Arbeits(zeit)angeboten

In den teilnehmenden Logistikunternehmen werden im Rahmen eines beteiligungsorientierten Beratungsprozesses familienfreundliche Arbeitszeitregelungen für Personen entwickelt und eingeführt, die einer Erwerbstätigkeit nur zeitlich eingeschränkt nachgehen können. Der Beratungsprozess gliedert sich in folgende Schritte: Ist-Analyse, Zieldefinition, Entwicklung von Modellen/Regelungen, Umsetzung und Erprobung, Überführung in den Dauerbetrieb.

5. Besetzung von Stellen/Maßnahmen der Qualifizierung

Offene Stellen sollen mit vormals arbeitslosen / arbeitssuchenden Frauen und Männern besetzt werden. Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden – bei Bedarf – angeboten und ggf. im Rahmen paralleler Fördermöglichkeiten durchgeführt.

6. Unterstützungsmaßnahmen

In der Integrationsphase werden sowohl die Unternehmen als auch die neuen Beschäftigten unterstützt und beraten. Für die einen ist die Führung von Mitarbeiter/innen mit eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten neu - die anderen müssen Beruf und Familie vereinbaren.

Info-Kampagne II

Die Ergebnisse der Betriebsberatungen werden in einer Broschüre dokumentiert und im Rahmen einer Abschlussveranstaltung einer (Fach-)öffentlichkeit vorgestellt.



KONTAKT

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