

zusammen mehr vereinbaren

**Praxisbeispiele zertifizierter Organisationen
zur „Woche der Vereinbarkeit 2022“**



zusammen mehr vereinbaren

Praxisbeispiele zertifizierter Organisationen zur „Woche der Vereinbarkeit 2022“



Abbildung 1: Visual zur "Woche der Vereinbarkeit 2022" der berufundfamilie (Quelle: berufundfamilie Service GmbH)

„zusammen mehr vereinbaren“ – Das ist der Titel der **„Woche der Vereinbarkeit 2022“ (07. – 11.11.2022)**. Warum wir diesen gewählt haben?

Vor dem Hintergrund der Coronapandemie und des Ukrainekriegs zeigt sich überdeutlich: In der Zeit, in der wir leben, ist **Solidarität** gefragt, ist gegenseitige **Unterstützung** erforderlich und gewinnt **Zusammenarbeit** an Bedeutung. **Kooperationen** werden damit attraktiver denn je. Der Schulterschluss mit anderen ist aber auch von jeher ein Erfolgsfaktor für gelingende Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Schließlich kann eine*e Beschäftigte nicht ihre*seine Work-Life-Balance optimieren, wenn der Arbeitgeber keine entsprechenden Unterstützungsangebote eröffnet – und auch nicht, wenn der Support bzgl. der Vereinbarkeitswünsche von Seiten der Kolleg*innen bzw. des Teams fehlt.

Arbeitgeber können den Solidaritätsgedanken in ihrer **familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik** aktiv aufgreifen, indem sie sich selbst offen für Kooperationen zeigen und die gegenseitigen Unterstützungen unter den Mitarbeitenden fördern, die auf die Vereinbarkeit einzahlen. Und das kann sich für Organisationen auszahlen. Zusammenarbeit bzw. Kooperationen im Rahmen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik bieten Arbeitgebern und letztendlich auch den Mitarbeitenden bzw. Studierenden schließlich eine Reihe von Vorteilen. So lassen sich dank eines Schulterschlusses in Sachen Vereinbarkeit

- personelle Ressourcen bündeln – z.B. bei Kooperationen mit anderen Arbeitgebern,
- auch finanzielle Ressourcen schonen,
- kreative Ideen austauschen und/ oder gemeinsam entwickeln.

Ob es sich um vertraglich geregelte oder auch offene Kooperation handelt oder ob man von freier Unterstützung, Koalitionen oder Allianzen redet – in jedem Fall soll ein Mehr an Vereinbarkeit ermöglicht werden.

Dass dies gut gelingen kann, zeigen die über 50 Beispiele, die Organisationen anlässlich der „Woche der Vereinbarkeit 2022“ eingereicht haben, die aktuell nach dem **audit berufundfamilie** oder **audit familiengerechte hochschule** zertifiziert sind. Wir freuen uns, Ihnen im Folgenden die Kurzberichte aus der Praxis gelebter Vereinbarkeit vorstellen zu können. Dabei handelt es sich um Kooperationsmaßnahmen bzw. -aktionen, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben auswirken. Darunter sind sowohl zahlreiche Beispiele dafür wie sich Kolleg*innen untereinander unterstützen, Maßnahmen/ Aktionen, die Arbeitgeber in Kooperation mit anderen Arbeitgebern realisier(t)en, und Lösungen, die Arbeitgeber mit Hilfe von öffentlichen Anbietern (z.B. Kommunen), mit Krankenkassen, Initiativen, etc. oder spezialisierten Dienstleistern umsetzen. Die Reihenfolge der genannten Beispiele erfolgt entlang der alphabetischen Folge der Organisationsnamen.

Die Kurzbeschreibungen der Praxisbeispiele sind jeweils seitlich mit drei Icons versehen, die die Passagen „Beschreibung“, „Ziel“ und „Ergebnis“ markieren:



Die Fotos bzw. Visualisierungen und Logos, die unter den Texten stehen, wurden von den Organisationen zur Verfügung gestellt.

Noch ein Hinweis zur gendergerechten Sprache: Wir haben uns bemüht, gendergerecht zu formulieren, wobei wir „Arbeitgeber“ nicht als Person setzen, sondern als Organisation und somit nicht in die neutrale Form überführen. In der wörtlichen Rede und von den Organisationen vorgegebenen Bezeichnungen haben wir die uns vorgelegten Formulierungen übernommen.

Eine inspirierende Lektüre wünscht

Ihr Team der berufundfamilie Service GmbH

Beratung für Mitarbeitende in allen Lebenslagen

Der AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V. bietet mit seiner Abteilung awo lifebalance allen AWO Beschäftigten sowie den Beschäftigten von über 30 weiteren Arbeitgebern in der Region Weser-Ems Beratung zu allen Fragen rund um die Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder bei persönlichen und beruflichen Belastungen. Das Programm umfasst:

- Beratung bei allen Fragen rund um die Betreuung von Kindern und die Vermittlung von passgenauen Betreuungsangeboten
- Beratung zu Hilfs- und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen und die Vermittlung passgenauer Angebote
- Beratung bei belastenden Situationen persönlich, beruflich und gesundheitlich



Das Angebot, das für die Beschäftigten kostenfrei nutzbar ist, unterliegt der Schweigepflicht, d.h. jede Kontaktaufnahme und die Beratungsinhalte werden absolut vertraulich behandelt. Schließlich zählt für die AWO zu den Grundlagen für die Arbeit Freiwilligkeit und Vertrauen. Die Beratungen, bei denen die Ratsuchenden ganzheitlich und unkompliziert bei der Suche nach individuellen Lösungswegen unterstützt werden, erfolgen zeitnah. Dabei kann die Beratung als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Einführung der psychosozialen Beratung erfolgte im Juni 2016. Die Nutzung der weiteren Beratungsbereiche ermöglicht der AWO Bezirksverband seinen Mitarbeitenden bereits seit 2007. Und damit hat er sowohl die Unterstützung der Beschäftigten und deren Entlastung bei Problemen im privaten Umfeld, die Verringerung von Fehlzeiten und den schnelleren Wiedereinstieg von Beschäftigten nach der Elternzeit als auch die Steigerung der Zufriedenheit und der Bindung der Mitarbeitenden im Sinn. Schließlich geht es dem AWO Bezirksverband auch um eine gewisse Risikoabwehr und darum, mit Unterstützung der Angebote potenzielle neue Mitarbeitende für sich zu begeistern.



Und der Erfolg gibt dem AWO Bezirksverband Recht: Das Programm wirkt auch bei Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützend. Zudem ist es als präventives Angebot zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten effektiv.





Abbildung 2: Kollage aus der ersten Seite und dem aufgefaltetem Innenteil des Info-Folders „Unterstützung für Mitarbeiter*innen, Unser Angebot – Ihr Vorteil, Beratung für Generationen & Psychosoziales“ des AWO Bezirksverbands Weser-Ems e.V., awo lifebalance (Quelle: AWO Bezirksverbands Weser-Ems e.V.)

Der AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V. trägt seit 2009 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Stützpfeiler in Krisenzeiten – Gemeinsam für die Flutopfer eintreten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat schnell und gezielt gehandelt, als es darum ging, die von der Flutkatastrophe 2021 betroffenen Kolleg*innen zu unterstützen. So setzte das BIBB ab Juli 2021 auf gegenseitige Vernetzung, Austausch und Solidarität als gemeinsame Hilfsstrategie in außergewöhnlichen Belastungssituationen. In dieser plötzlichen und sehr schwierigen Krisensituation richtete das BIBB Kontakt- und Hilfsbörsen ein, um die Vielzahl an der in der Institution Beschäftigten, die von der Flutkatastrophe unmittelbar oder mittelbar betroffen waren, zu unterstützen.

Aus dem BIBB heißt es dazu: „Es war berührend und beeindruckend zu sehen, wie umfänglich die gegenseitige Solidarität gelebt worden ist – Beschäftigte haben vor Ort aufgeräumt und Häuser entkernt, zahlreiche Sachspenden wurden gesammelt, Wohnräume zur Verfügung gestellt und vieles mehr. In Gesprächen und im gegenseitigen Austausch konnte diese besondere Belastungssituation und deren psychologische Folgen zumindest ein wenig aufgefangen werden.“



Stützpfeiler in Krisenzeiten – Sozialberatung als präventives Element in der Schnittstelle zur Vereinbarkeit

Wie können die Bewältigung von Herausforderungen der Vereinbarkeit und für den persönlichen Umgang mit besonderen Belastungssituationen gestärkt werden? Das fragte sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und bietet als eine Antwort in Kooperation mit der Sozialberatung in regelmäßigen Abständen Vorträge an, die sich auf aktuell herausfordernde (Vereinbarkeits-)Situationen, insbesondere im Zusammenhang mit der Coronapandemie, beziehen. Das Vorstellen von persönlichen Strategien im Umgang mit Belastungssituationen befördert den Solidaritätsgedanken. Zudem werden Instrumente zur Unterstützung in besonderen Vereinbarkeitssituationen aufgezeigt.

Zugleich ist es eine gelungene Möglichkeit, das Angebot der Sozialberatung als präventives Element in der Schnittstelle zu Vereinbarkeitsthemen einzubinden. Laut BIPP sind die Vorträge für seine Beschäftigten ein sehr wertvolles Angebot, welches durch das Angebot eines Familienservices für das BIBB abgerundet wird.



Teamvereinbarung als verbindlicher Schulterschluss in Sachen Vereinbarkeit

Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde in 2021 das Instrument der „Teamvereinbarung“ eingeführt: Dabei ist die flexible Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit nicht mehr ausschließlich zwischen Beschäftigten und ihren Führungskräften festzulegen. Vielmehr stimmen sich die Beschäftigten – im Sinne der gegenseitigen Unterstützung von Vereinbarkeit – in ihren jeweiligen Team-Zusammenhängen ab und berücksichtigen hierbei die aufgabenbezogenen Erfordernisse und die individuellen privaten Belange. Soweit sich das Team verständigt und keine weiteren dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind, können alle Spielräume der Flexibilität genutzt werden.



Ziel ist die bestmögliche Erledigung der Aufgaben im Einklang mit den privaten Aspekten jeglicher Art. Das Instrument der „Teamvereinbarung“ basiert auf dem Solidaritätsgedanken, der Voraussetzung für einen gelungenen Aushandlungsprozess zwischen Individuum, Aufgabe und Team ist. „Nur in der gemeinsamen Kommunikation und gegenseitigen Unterstützung ist Vereinbarkeit möglich – die Teamvereinbarung ist hier weit mehr als nur ein Instrument, sie befördert den regelmäßigen Austausch hierzu und lässt Spielraum für Vereinbarkeitsbedarfe und gegenseitige (Unterstützungs-)Ideen“, so das BIBB.



Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sichert sich seit 2010 fortlaufend das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV)

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) verfolgt eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalpolitik. „Wir sehen diese als Basis einer wertvollen und langjährigen Zusammenarbeit. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind daher fester Bestandteil unserer Kultur im BMDV und schaffen attraktive Rahmenbedingungen, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Mit vielfältigen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, mobilem Arbeiten und individuell zugeschnittenen Teilzeitmodellen sowie Angeboten wie Eltern-Kind-Büro, Dienstleistern für Kinderbetreuung und den unterstützenden Angeboten des Familienservice engagieren wir uns, um unseren Mitarbeitenden den Rücken zu stärken. Wir sind davon überzeugt, dass diese maßgeblich zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden beitragen“, heißt es beim BMDV.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

So können die Beschäftigten des BMDV auf einen wertvollen Service bei der Kinderbetreuung zurückgreifen. Dafür schloss das BMDV im Jahr 2020 einen Kooperationsvertrag mit einem freigemeinnützigen Träger von Kinderkrippen und Kindergärten. Aufgrund des Kooperationsvertrages stehen den Beschäftigten in verschiedenen Kindertagesstätten des Vertragspartners insgesamt 45 Kitaplätze zur Verfügung. Die Anzahl der zur Auswahl stehenden Kitas erweitert sich ständig.



Darüber hinaus bietet das BMDV an seinen beiden Dienstsitzen in Berlin und Bonn Kita-Belegplätze an.

Mit diesem Betreuungsangebot möchte das Bundesministerium Eltern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und gleichzeitig bei der oftmals schwierigen Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz entlasten.



Daneben können die Beschäftigten auch bei der Planung ihrer Kinderbetreuung die professionelle Unterstützung eines externen Familiendienstleisters in Anspruch nehmen. Dieser Service steht bei kurzfristigen Betreuungsgängissen von Kindern oder für die Vermittlung von Ferienbetreuungsangeboten bereit.



Ergänzend verfügt das BMDV an beiden Standorten über Eltern-Kind-Arbeitszimmer, die bei unvorhergesehenem Betreuungsbedarf, z. B. durch Kita-Schließtage, genutzt werden können.

Coachingwoche zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

„Wie finde ich eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben? Welche Schritte entschärfen meine Rollenkonflikte?“

Die Arbeitswelt und auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden durch Pandemie und digitalen Wandel nachhaltig verändert. Viele Herausforderungen im privaten und beruflichen Bereich müssen im Alltag gemeistert werden. Vor diesem Hintergrund bietet das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) seinen Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung im BMDV regelmäßig eine Coachingwoche mit dem Themenschwerpunkt Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an. Das Coachingangebot im BMDV soll Mitarbeitenden dabei helfen, individuelle Strategien und Lösungswege für eine gute Work-Life-Balance zu finden.

Die Sozialberatung gehört auch außerhalb der Coachingwoche zum Serviceangebot im BMDV und bietet professionelle Beratung und individuelle Hilfe in beruflichen und privaten Fragen. Sie kann als Einzel-, Gruppen- oder Teamberatung genutzt werden.

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr trägt seit 2009 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.



Testimonial-Flyer über die Angebote des Caritas-Familienservice

Mitarbeitende, die Mitarbeitende über die Familienservice-Angebote informieren und damit kollegiale Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bieten – das gibt es beim Caritasverband für die Stadt Köln e.V. So konzipierte der Verband 2020 einen neuen Flyer, in dem die Angebote des Caritas-Familienservice aus Sicht der Mitarbeitenden (Testimonials) kurz und knackig beschrieben wurden.



Der Testimonial-Flyer liefert so einen eingängigen Überblick über die wesentlichen Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit und spricht besonders neue Mitarbeitende an. Dank der O-Töne der Mitarbeitenden, die die Angebote nutzen, erhalten die Maßnahmen eine besondere Glaubwürdigkeit. Zudem sind sie ein Beleg für die Identifikation der Beschäftigten mit der familienfreundlichen Kultur in der Caritas Köln.



Und das kommt bei Führungskräften und Mitarbeitenden laut dem Caritasverband auch gut an. Der Flyer wurde in den Einrichtungen verteilt und ist Bestandteil der Begrüßungsmappe. Zudem wird die Publikation in den sechsmal pro Jahr stattfindenden Einführungsveranstaltungen für neue Kolleg*innen sowie der Schulung für neue Führungskräfte vorgestellt.



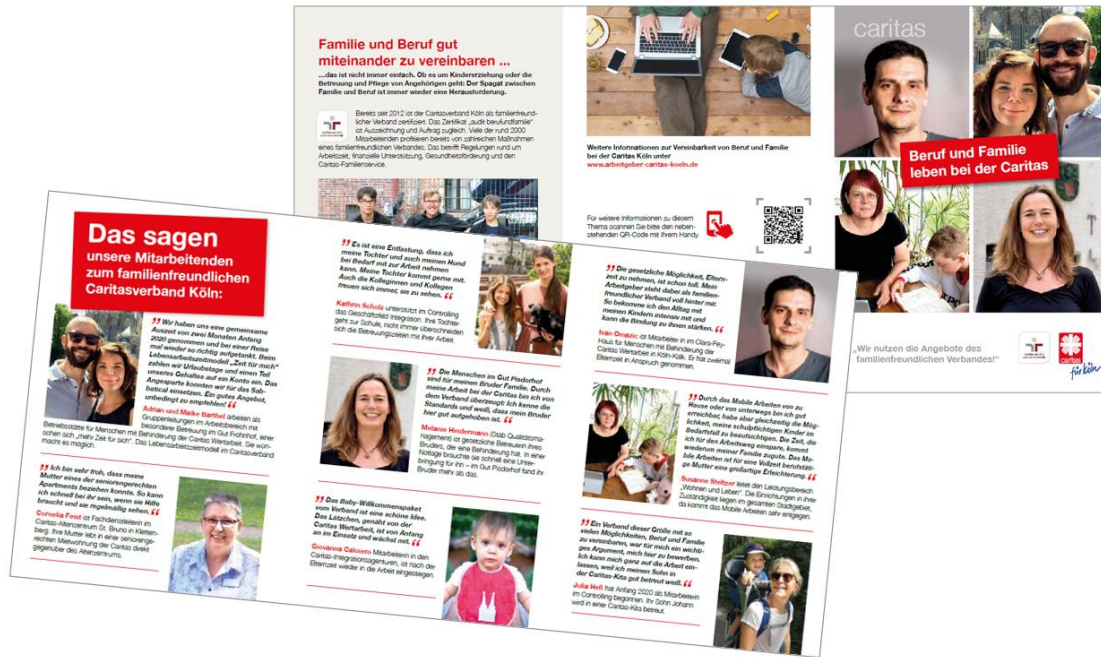


Abbildung 3: Kollage aus Seiten der Broschüre „Beruf und Familie leben bei der Caritas“ des Caritasverbands für die Stadt Köln e.V. (Quelle: Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)

Der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. führt seit 2012 regelmäßig erfolgreich das audit berufundfamilie durch.

Tage der psychischen Gesundheit

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Miteinander – das setzte die CEWE Stiftung & Co. KGaA mit Sitz in Oldenburg bezüglich eines hinlänglich im betrieblichen Alltag noch tabuisierten Themas um:

Angelehnt an den internationalen Tag der psychischen Gesundheit – am 10.10.2022 – veranstaltete CEWE drei Gesundheitstage zu dem Thema. Das umfassende Programm beinhaltete Buchlesungen von Betroffenen, einen Vortrag über psychische Erkrankungen und Stressprävention, Qi Gong-Kurse, einen Workshop über Progressive Muskelentspannung und zudem noch eine Puppilographie-Schlafanalyse sowie einen Cardio-Stresstest. Außerdem wurden verschiedene kleine Impulse und Übungen im CEWE-Showroom ausgelegt.

CEWE ist neben der Vermittlung von Informationen und der Aufklärung über psychische Gesundheit bzw. psychische Erkrankungen dabei auch Entstigmatisierung wichtig.

Und das ist gelungen: So gab es von den Mitarbeitenden ein überwiegend positives Feedback zu den drei Gesundheitstagen. Insbesondere die Buchlesungen fanden viele Beschäftigte aufschlussreich und sehr bewegend.



10. Oktober 2022 - 12. Oktober 2022			
TAGE DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT			
10.10.22: 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 17.00 Uhr 9.30 - 11.30 Uhr 15.00 - 16.30 Uhr	TK TK Birgit Funk Nicola Johnsen	Cardio - Stresstest Schlafanalyse Impulse + Übungen Vortrag: psychische Erkrankungen Vortrag: Stressprävention	UG 4 UG 3 Showroom Besprech.Seminare/ online online
11.10.22: 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 17.00 Uhr 11.00 - 12.00 Uhr 14.00 - 16.00 Uhr	TK TK JCAH e.V. Merle Meier	Cardio - Stresstest Schlafanalyse Impulse + Übungen Qi Gong Buchlesung	UG 4 UG 5 Showroom Neubau A1 Neubau A1/B1
12.10.22: 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 16.00 Uhr 8.00 - 17.00 Uhr 9.00 - 11.00 Uhr 11.00 - 12.30 Uhr 16.00 - 17.00 Uhr	TK TK Dominique de Marne Nicola Johnsen JCAH e.V.	Cardio - Stresstest Schlafanalyse Impulse + Übungen Buchlesung Progressive Muskelentspannung Qi Gong	UG 4 UG 3 Showroom Besprech.Seminare/ online online Neubau A1

Abbildung 4: Programm der „Tage der psychischen Gesundheit“ bei CEWE Oldenburg (Quelle: CEWE Stiftung & Co. KGaA)

Ausgebildete „Pflege-Guides“ am Standort in Mönchengladbach

„An wen kann ich mich wenden, wenn in meinem privaten Umfeld ein Pflegefall eintritt und ich Rat benötige?“. Diese Frage können CEWE-Beschäftigte am Standort Mönchengladbach seit August 2021 jetzt selbst mit „An die Pflege-Guides!“ beantworten.

Pflege-Guides sind Mitarbeitende, die qualifiziert sind, um Kolleg*innen, die sich in einer Akut- oder Langzeitpflegesituationen befinden, Unterstützung bei der ersten Orientierung zu bieten. Die Beschäftigten, die von der CEWE zu einem entsprechenden Lehrgang entsandt wurden, greifen pflegenden Kolleg*innen unter die Arme, indem sie ihnen z.B. passende Anlaufstellen aufzeigen oder gesetzliche und betriebliche Möglichkeiten eruieren.



Erstellung und Gewährung von „Wunsch-Arbeitszeitplänen“ sowie geförderte „Absenkung der Arbeitszeit“

Eine zentrale Stellschraube hinsichtlich gelingender Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist die Arbeitszeit. Da „Standard-Arbeitszeitpläne“ der Work-Life-Balance oft entgegenstehen, zeigt sich CEWE offen für „Wunsch-Arbeitszeitpläne“. Hier geht es z.B. darum, die vereinbarte Wochenarbeitszeit auf individuell bevorzugte Wochentage zu verteilen. Wichtig dabei: Die betrieblichen bzw. abteilungsrelevanten Bedingungen müssen es zulassen. Und so ist es besonders wichtig, dass das jeweilige Team die individuellen Wünsche mitträgt und so die Flexibilisierungslösungen der einzelnen Teammitglieder gegenseitig stützt.

Und wenn Beschäftigte in bestimmten Lebensphasen bzw. -situationen ein größeres Zeitkontingent für ihr Privatleben benötigen, können sie sich auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung berufen, die es seit Oktober 2020 bei CEWE gibt. Diese sieht für Mitarbeitende in bestimmten Bereichen eine Absenkung der Arbeitszeit um 20% bis maximal 50% für vier bis maximal acht Monate im Jahr (außerhalb der Weihnachtssaison) vor. Hierfür gibt es eine Förderung/ Unterstützung in Höhe von aktuell 30 % des reduzierten Entgelts.



Kooperation zur Beratung in verschiedenen Lebensbereichen

Beruf, Persönlichkeit, Familie und Soziales, Gesundheit – in allen Lebensbereichen treten hin und wieder Herausforderungen auf, bei denen Beschäftigte Unterstützung gebrauchen können. Um diese anonym gewähren zu können, arbeitet CEWE seit Anfang 2015 mit der externen Mitarbeitendenberatung EAP Assist zusammen.



Sowohl die Beschäftigten am Standort Mönchengladbach als auch deren nahe Angehörige können die Beratungsleistungen individuelle und kostenlos nutzen.



Errichtung einer zweiten betrieblichen Großtagespflege

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, frühere Rückkehr aus der Elternzeit, flexible Betreuungs- und Arbeitszeiten und allgemeine Mitarbeitendenzufriedenheit – all das gehört zu den Zielen, die CEWE mit dem Ausbau der Betreuungsplätze für Mitarbeitendenkinder im Alter von 0 bis 3 Jahren verfolgt.



Auf dem Oldenburger CEWE-Betriebsgelände wurde ein Bürocontainer frei, welchen das Unternehmen zum August 2022 in zwei betriebliche Großtagespflegen für die Kinderbetreuung (je 180 qm) umgebaut hat. In den einen Teil sind die „cewelinos“ eingezogen, die als Gruppe bereits 2014 mit der ersten Einrichtung im Containersystem gegründet wurde. Der zweite Teil wurde neu eröffnet, um weitere Betreuungsplätze zu schaffen. So wurde „cewelino 2“ ins Leben gerufen



CEWE arbeitet eng mit dem Familienservice Weser-Ems e.G. zusammen, der sich komplett um das Anmeldeverfahren, die Abwicklung der Förderung mit den jeweiligen Jugendämtern und auch um das Betreuungspersonal kümmert. Siehe: <https://www.famservice.de/unsere-Haeuser/im-Oldenburger-Land/>.

Der Nutzen ist sofort und dauerhaft spürbar: Eltern, die im kommunalen Bereich noch keinen Betreuungsplatz für ihr Kind bekommen hätten, erhalten durch das erweiterte Arbeitgeberangebot einen Betreuungsplatz, der auch noch arbeitsplatznah ist. Das schafft auch die Möglichkeit, früher aus der Elternzeit zurückkehren. Dass beispielsweise Eltern, die ihr zweites Kind bekommen haben, unbedingt auch einen Platz für den neuen Nachwuchs bei den „cewelinos“ erhalten möchten, spricht für den Erfolg.



Über die Eröffnung von „cewelino 2“ berichtete der TV-Lokalsender Oldenburg Eins: <https://youtu.be/uvXf2hYS638> (12:05 – 15:32 Min).



Abbildung 5: Kollage aus drei Fotoaufnahmen zu cewelino 2 – der zweiten CEWE-Großtagespflege – und der cewelino-Wort-Bild-Marke (Quelle: CEWE Stiftung & Co. KGaA)

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA trägt seit 2014 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Beteiligung an KooMiKi – ‚Kooperation Mitarbeiter-Kinder‘

Seit vielen Jahren beteiligt sich die DATEV eG unter ihrem Dach „HR-Health & Family“ an der „Kooperation Mitarbeiter-Kinder“ – kurz KooMiKi –, um Beschäftigte bei der altersgerechten Ganztagesbetreuung in den Sommerferien zu unterstützen. Im Rahmen dieser Kooperation haben sich zehn Unternehmen aus der Metropolregion Nürnberg zusammengeschlossen, um den Kindern ihrer Mitarbeitenden jährlich eine spannende und abwechslungsreiche Sommerferienbetreuung zu ermöglichen. An der Kooperation nehmen neben DATEV der Albrecht-Dürer Airport Nürnberg, die Consorsbank, Faber-Castell, das Marktforschungsinstitut GfK, der Energieversorger N-ERGIE, die Sparkasse Nürnberg, die Städtischen Werke Nürnberg (StWN), die VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft Nürnberg und das Immobilienunternehmen wbg Nürnberg teil.

Jährlich organisieren diese Unternehmen gemeinsam am Standort Nürnberg ein abwechslungsreiches Programm aus Kunst-, Englisch- und Sport-Camps für Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren. Das Programm findet in allen sechs bayerischen Sommerferienwochen statt. Die Begeisterung der Eltern und Kinder spiegelt sich nicht nur in den jährlich ausgebuchten Camps, sondern auch in der anschließenden Evaluation wider. Die Betreuung wird betrieblich bezuschusst und ermöglicht so den Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Mehr zu KooMiKi gibt es hier:

<https://familienbewusste-personalpolitik.nuernberg.de/good-practices/unternehmen-in-der-metropolregion-nuernberg/koomiki>



Abbildung 6: Logo von KooMiKi – Kooperation Mitarbeiter-Kinder (zur Verfügung gestellt von DATEV eG)

Die DATEV eG trägt seit 2004 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Netz von bundesweiten Belegplätzen

Arbeitgeber müssen sich nicht an einen Anbieter binden, wenn es um die Betreuung der Mitarbeitendenkinder geht. Vor allem, wenn die Organisation mehrere Standorte hat, ist ein Netz von Kooperationspartnern empfehlenswert.

So kooperiert das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) mit unterschiedlichen Trägern von Kindertageseinrichtungen und kann damit seinen Beschäftigten, insbesondere an größeren DLR-Standorten, reservierte Kinderbetreuungsplätze anbieten. Mittlerweile stehen bundesweit insgesamt ca. 90 dieser Belegplätze für Kinder unter 3 Jahren zur Verfügung. Die Belegplätze werden bedarfsgerecht, nach Möglichkeit in Standortnähe, erworben.

Ziel des Angebots ist es, einen schnelleren Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten zu unterstützen, da im Bereich der Betreuung der unter Dreijährigen noch größere Engpässe – insbesondere in Großstädten – bestehen.

Ein guter Nebeneffekt für das DLR: Die Maßnahme wirkt sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität aus und erleichtert die Gewinnung von Mitarbeitenden.



Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) ist seit 2002 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Zeitspenden über Stundenpool

Seit Februar 2021 werden Mitarbeitende der DZ Bank mit minderjährigen Kindern, mit familiären Pflegeaufgaben oder anderen besonderen Herausforderungen während der Coronapandemie mit der Vergabe von Stunden aus dem Stundenpool unterstützt, um so eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.



Rechtliche Grundlage ist die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Stundenpool & Ombudsverfahren in der Corona-Pandemie“, die zunächst bis Mai 2022 abgeschlossen und bis 31.08.2022 inhaltlich unverändert verlängert wurde. Diese umfasst folgende wesentliche Eckpunkte:

- Die Finanzierung des Stundenpools erfolgt über erarbeitete Gleitzeitguthaben, die von Mitarbeitenden im Rahmen einer einmaligen Spendenaktion an den Stundenpool überführt wurden. Für jede gespendete Stunde leistet die Bank eine Aufstockung von ebenfalls einer Stunde.
- Weitere 5.500 Stunden (ohne Aufstockung durch die Bank) wurden 2021 aus der Region West aufgrund des Verzichts von Freistellungen an Altweiber und Rosenmontag an den Stundenpool überführt.



Seit dem 01.09.2022 wird die Gesamtbetriebsvereinbarung mit geänderten Eckpunkten fortgeführt. Diese sind:

- Erweiterter Geltungsbereich für besondere Belastungssituationen
- Eine erneute Spendenaktion kann erfolgen, wenn der Stundenpool den Bestand von 3.000 Stunden unterschreitet, sofern Bank und Gesamtbetriebsrat damit einverstanden sind.
- Die zukünftige Aufstockungsleistung der Bank entfällt mit Inkrafttreten der überarbeiteten GBV (die bisherige Aufstockung bleibt aber erhalten).

Der Stundenpool ist Ausdruck der genossenschaftlichen DNA, sagt die DZ Bank: „Wir sind stolz, dass Mitarbeitende ihre Kollegen nicht alleine lassen und dadurch gelebte Vereinbarkeit möglich machen. Mitarbeitende möchten sich beruflich verwirklichen, aber auch die Möglichkeit haben, sich ihrem Familienleben ausreichend widmen zu können. Durch die Stundenspende kann beides vereinbart werden und die Bank verhindert, dass Mitarbeitende komplett ausfallen.“

Im vierten Quartal 2022 befinden/ befanden sich rund 13.500 Stunden im Pool. Hiervon haben Mitarbeitende etwa 4.000 Stunden gespendet, die von der Bank um 4.000 Stunden aufgestockt worden sind. Hinzugekommen sind die aus der Region West (s.o.) stammenden 5.500 Stunden ohne Aufstockung der Bank.



Rund 800 Stunden – zzgl. ca. 800 Stunden Aufstockung durch die Bank – wurden seit Inkrafttreten der Gesamtbetriebsvereinbarung an rund 50 Mitarbeitende vergeben. Die Zuwendungen im Einzelfall reichen von 20 Stunden bis 300 Stunden. Seit Erweiterung

des Geltungsbereiches für besondere Belastungssituationen ist die Nachfrage nach Stunden extrem gestiegen.

Das Angebot des Stundenpools stößt nicht nur bei der DZ Bank intern auf positives Echo. Die Bank wurde dafür mit dem Sonderpreis des vom Bundesfamilienministerium vergebenen „Innovationspreis Vereinbarkeit 2022“ ausgezeichnet (siehe: <https://bit.ly/3UaSwKf>).

Die DZ BANK AG ist seit 2007 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Coffee Care Break

Im Juni 2022 startete die ERGO Group die „Coffee Care Break“, mit der die in Düsseldorf ansässige Versicherungsgruppe Beschäftigten, die Angehörige pflegen, eine weitere Unterstützung zukommen lässt.

Mit dem kostenfreien Angebot für Mitarbeitende und alle Führungskräfte holt die ERGO Group das Thema „Pflege“ und die damit einhergehenden Herausforderungen im Arbeitsumfeld aktiv aus der Tabu-Zone heraus. Die „Coffee Care Break“ bietet einen Raum für offenen Austausch. Ein*e externe*r Pflegeexpert*in begleitet den Online-Termin ohne Agenda: Die Teilnehmenden selbst bestimmen durch ihre Fragen und persönlichen Erfahrungen den Inhalt der Austauschrunde. Damit auch genug Raum und Zeit für alle persönlichen Fragen besteht, findet dieses Angebot mit wenigen Teilnehmer*innen regelmäßig alle zwei Monate statt.

„Wir möchten gemeinsam wertvolle Impulse für den Pflegealltag geben und vor allem motivieren, gerade in den schwierigen Phasen des Pflegealltags. Die Mitarbeitenden tauschen sich in einem geschützten Rahmen aus. Der Pflegeexperte steht für fachliche Fragen zur Verfügung und berät kompetent. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren konkret, dass ERGO als ihr Arbeitgeber ihre besondere Lebenssituation wahrnimmt und mit konkreten Lösungen unterstützt,“ heißt es bei ERGO zu der Zielsetzung des Angebots „Coffee Care Break“.



WDS.care

COFFEE CARE BREAK

ERGO

GEMEINSAM STATT EINSAM – PERSÖNLICHER PFLEGEAUSTAUSCH

Die Pflege von Angehörigen ist oft ein emotionales und belastendes Thema, über das viel zu wenig gesprochen wird – dabei gibt es schon heute rund 4 Millionen Pflegebedürftige, die größtenteils zu Hause von ihren Angehörigen versorgt werden.

Unser neues und kostenfreies Angebot Coffee Care Break soll dazu dienen, die Pflege und die damit einhergehenden Herausforderungen im Arbeitsumfeld aus der Tabu-Zone herauszuholen. Der Coffee Care Break soll einen Raum für offenen Austausch unter Kolleg:innen bieten – in ganz entspannter Atmosphäre und fachlich begleitet durch eine:n Pflegeexpert:in von WDS.care. So werden gemeinsam wertvolle Impulse für den Pflegealltag oder auch die Motivation in schwierigen Phasen geschaffen.

Abbildung 7: Ausschnitt aus der Ansicht des Infoblatts zur „Coffee Care Break“ bei ERGO (Quelle: ERGO Group AG)

Die ERGO Group AG nutzt seit 2009 das audit berufundfamilie zur Gestaltung ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Familienbotschafter*innen in den Organisationseinheiten

Wie kann die Durchdringung der Organisation mit Vereinbarkeitsthemen erhöht werden? Wie lässt sich die Sichtbarkeit von Fragen und Lösungen zur besseren Work-Life-Balance steigern? Und wie kann weiter dazu beigetragen werden, dass die familienbewusste Kultur in den Organisationseinheiten gelebt wird?



Diese Fragen beantwortet das Forschungszentrum Jülich u.a. mit Familienbotschafter*innen, die es seit Oktober 2015 gibt.

Familienbotschafter*innen sind Mitarbeitende, die in ihren Instituten oder Abteilungen als Multiplikator*innen, Vermittler*innen und kollegiale Helfer*innen bei Fragen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf fungieren. Zudem bilden die Familienbotschafter*innen ein Netzwerk, welches Impulse zur Verbesserung oder Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen gibt, die Sichtbarkeit des Themas erhöht und gemeinsam lernt. Es gibt Familienbotschafter*innen in ganz unterschiedlichen Funktionen und Hierarchiestufen, inkl. einiger mit Führungsverantwortung.



Die Familienbotschafter*innen sind ein voller Erfolg: 2015 mit sieben Personen gestartet, gibt es mittlerweile 66 Familienbotschafter*innen in 54 Organisationseinheiten des Forschungszentrums Jülich.



Weitere Informationen zu den Familienbotschafter*innen unter: <https://www.fz-juelich.de/de/bfc/schwerpunkte/vereinbarkeit/familienbewusste-unternehmenspolitik/familienbotschaftende>

Das Forschungszentrum Jülich GmbH trägt seit 2010 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Zusammenhalt in der familiären Krise: Sammelaktion von Überstunden

Das Team der GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen mbH in Bremen beweist mit einer Aktion eindrucksvoll, was wahre Unterstützung in einer familiären Notsituation bedeuten kann.

So hat sich die Belegschaft der GEWOBA für ein besonderes Engagement für einen Beschäftigten entschieden, dessen ebenfalls bei der GEWOBA beschäftigte Ehefrau kurz vor der Rückkehr aus der Elternzeit im Oktober 2021 an einer schweren Krankheit verstarb. Eine Sammelaktion von Überstunden (auch Plusstunden genannt) hat insgesamt rund 1.000 Stunden ergeben, auf die die Beschäftigten verzichteten, so dass der betroffene Kollege sich in den kommenden Monaten verstärkt um seine beiden noch nicht schulpflichtigen Kinder kümmern konnte. Ohne den sonst erforderlichen Wechsel in Teilzeit verbunden mit einem deutlichen Gehaltseinschnitt, blieb zumindest der finanzielle Rahmen in dieser schweren Zeit erhalten und sicherte die notwendige Existenzgrundlage ohne Einbußen. Insgesamt 142 Kolleg*innen beteiligten sich und verzichteten auf bis zu 25 Plusstunden pro Person zu Gunsten des betroffenen Kollegen.

Unternehmensleitung und Betriebsrat haben diese Aktion ermöglicht. Das Personalmanagement hat den Verzicht auf Plusstunden für jede*n einzelne*n Beschäftigte*n berechnet und entsprechend der Eingruppierung in Zeiteinheiten umgerechnet und auf das Zeitguthaben des Kollegen umgebucht. Deutlich mehr als ein Jahr lang kann der Kollege im Durchschnitt halbtags arbeiten, die Plusstunden in Abstimmung mit seiner Führungskraft nach seinem Bedarf nutzen und Schritt für Schritt den Alltag für sich und seine Kinder neugestalten.

Die Sammelaktion bedeutet für den Kollegen nicht nur eine finanzielle Absicherung und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, sondern ist auch in psychischer Hinsicht wertvoll: Der Kollege fühlt sich nicht allein gelassen, indem er ein hohes Maß an Solidarität erfährt.

Die GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen mbH ist seit 2008 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.



Kollegialer Keyuser-Tag

Die Arbeitswelt wird digitaler. Und damit alle Beschäftigten mitgenommen werden können, hat die GWH Wohnungsgesellschaft mbH Hessen eine Möglichkeit eronnen, wie Mitarbeitende ihre Kolleg*innen bzgl. des Umgangs mit den Neuerungen – deren Nutzung auch auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben einzahlt – unterstützen können.



Die GWH arbeitet nämlich in immer mehr Bereichen ausschließlich digital. Damit verbunden ist die Einführung zahlreicher neuer Programme, die vor dem allgemeinen Rollout umfangreich getestet und angepasst werden müssen. Hierfür hat die GWH in den unterschiedlichen Bereichen insgesamt rund 80 Key-User benannt, die nicht nur testen, mit dem Anbieter in Kontakt stehen und Anpassungen veranlassen, sondern anderen Kolleg*innen auch als Ansprechpartner*innen mit Rat und Tat zur Verfügung stehen.



Um die Sonderrolle dieser Key-User wertzuschätzen und ihnen die Möglichkeit zum ausführlichen Austausch auch über ihre Arbeitsbereiche hinweg zu geben, hat die GWH Anfang September 2022 einen Keyuser-Tag ausgerichtet. In einem Kommunikationstraining erhielten die Teilnehmenden hilfreiche Anleitungen zu konstruktiven Rückmeldungen und Beschwerdemanagement. Darüber hinaus wurde als Dankeschön ein unterhaltsames Nachmittagsprogramm angeboten, u.a. mit Bogenschießen und einem Rundflug mit einem Motorseglerrundflug.



Team-Time erleichtert Einstieg

Als Team zusammenwachsen und lernen, sich gegenseitig zu unterstützen – dabei hilft die „Team-Time“ bei der GWH Wohnungsgesellschaft mbH Hessen.

Die „Team-Time“ wurde bei der GWH Mitte 2020 ins Leben gerufen, um Abteilungen mit neuer Führungskraft oder mehreren Neuzugängen den Einstieg miteinander zu erleichtern. Dabei handelt es sich um einen begleiteten Workshop-Tag, bei dem die Führungskraft mit ihrem Team aus einer „Tool-Box“ verschiedene Teamentwicklungsinstrumente wählen kann. Die Begleitung und die Moderation werden von einer externen Beratung übernommen.



Mit der „Team-Time“ soll die Zusammenarbeit im Team gefördert und sowohl die Führungskraft als auch die neu zusammengesetzten Teams dabei unterstützt werden, eine bedürfnisgerechte Führung zu entwickeln. Je nach Anzahl der Neubesetzungen und neuen Teamzusammenstellungen führt die GWH im Schnitt fünf solcher „Team-Times“ pro Jahr durch.



Mentor*innenprogramm für Potenzialträger*innen

Kompetenzerweiterung im Miteinander – das wird bei der GWH Wohnungsgesellschaft mbH Hessen seit Juli 2022 mit einem „Mentorenprogramm“ unterstützt.

Das „Mentorenprogramm“ wurde bei der GWH konkret konzipiert, um die persönliche und berufliche Entwicklung von Potenzialträger*innen im Unternehmen zu fördern und sie gleichzeitig an das Unternehmen zu binden. Und so sieht das Programm aus: Sieben Tandems bestehend aus je einer*einem Mentor*in aus Abteilungsleitung/ Geschäftsführung und einer*einem Mentee absolvieren ein 18-monatiges Programm, das von gemeinsamen Schulungen zu unterschiedlichen Themen begleitet wird. Die Mentees profitieren dabei von der Expertise und Erfahrung der*des Mentorin*Mentors und erhalten Einblicke auch in Bereiche, mit denen sie im Berufsalltag stellenbedingt vielleicht weniger Berührungspunkte haben. Die Tandems entscheiden dabei selbst, welche Themenschwerpunkte sie in ihren Zweier-Treffen setzen möchten.



Die GWH Wohnungsgesellschaft mbH Hessen trägt seit 2009 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Väternetzwerk des lokalen Bündnisses im Regionalverband Saarbrücken

Die Hochschule für Technik und Wissenschaft des Saarlandes – kurz htw saar – beteiligt sich zusammen mit anderen Arbeitgebern am Väternetzwerk des Regionalverbandes Saarbrücken. Ziele der Kooperation sind: die partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu stärken, die Gleichberechtigung zu fördern, die Akzeptanz von gleichberechtigten Konstellationen sowie die Müttererwerbstätigkeit zu erhöhen und letztendlich Fachkräfte zu binden.



Mit einem neu gegründeten Väternetzwerk setzt das Lokale Bündnis für Familie im Regionalverband Saarbrücken ein klares Signal zur „Stärkung partnerschaftlicher Vereinbarkeit“. Viele Bündnispartner, darunter auch die htw saar, sind zu klein, um eine eigenes Väternetzwerk aufzubauen. Daher schlossen sich unter Führung des Regionalverbands Saarbrücken mehrere Arbeitgeber zusammen, um ein unternehmensübergreifendes Netzwerk aufzubauen.



Der Hintergrund:

Sobald Kinder ins Spiel kommen, rutschen Paare oftmals in traditionelle Rollen: „Im Regionalverband Saarbrücken beobachten wir noch immer, dass hauptsächlich die Mütter den größten Teil der Elternzeit nehmen, in Teilzeit arbeiten und damit beruflich zurückstecken“, so Mirjam Altmeier-Koletzki, Kommunale Frauenbeauftragte und Bündniskoordinatorin. Zielgerichtet möchte das Bündnis eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit vor Ort stärken und die Akzeptanz von gleichberechtigten Konstellationen erhöhen. Auf Initiative des Frauenbüros setzte das Bündnis im Mai 2022 deshalb den Startschuss für ein Väternetzwerk.

Verstärkung bekommt der Regionalverband dabei von Philipp Weis, Väterbeauftragter im Regionalverband, sowie Heiner Fischer, der als Väter- und Organisationsberater beim Aufbau des Väternetzwerks unterstützt. „Wir brauchen aktive Väter, die ein Verständnis haben für sich in ihrer Vaterrolle und für die Familie. Väter, die sich partnerschaftlich beteiligen wollen. Daraus entstand die Idee ein Väternetzwerk im Regionalverband Saarbrücken zu installieren“, so Heiner Fischer.

Angebote für Väter erhöhen die Müttererwerbstätigkeit: Die Vorteile, sich partnerschaftlich aufzuteilen, lägen für Familien und Unternehmen auf der Hand, meint Weis, der selbst drei Elternzeiten genommen hat: „Wenn Mütter hauptverantwortlich die Kinderbetreuung übernehmen, fehlen diese gut ausgebildeten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt“, so Weis. Heiner Fischer betont, dass es nicht mehr ausreiche, Frauen Angebote zu machen, die ihre Berufstätigkeit erhöhen. Vielmehr sei es erstrebenswert, dass Väter mehr Verantwortung im familiären Alltag übernehmen.

Den Vätern werde es dabei jedoch nicht leicht gemacht: „Gesamtgesellschaftlich gesehen besteht ein enormer Druck, der auf Familien lastet, die es anders machen als die Gesellschaft es gewohnt ist. Männer werden in ihrer Vaterrolle nicht ernst genommen. Deshalb braucht es Gleichgesinnte, die sich gegenseitig wertschätzen und in den Austausch gehen“, so der Väterbeauftragte. „Wir wollen mit unserem Netzwerk Vorbilder sichtbar machen, die länger Elternzeit genommen haben oder in Teilzeit arbeiten“, ergänzt Heiner Fischer.

Das Netzwerk besteht mittlerweile aus knapp 20 Vätern, die sich 14-tägig treffen. Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, tägliche Herausforderungen des Elternseins und mögliche Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel werden besprochen. „Mein großer Wunsch ist es, viel früher anzusetzen und werdende Väter für das Netzwerk zu gewinnen. Ich möchte das Bewusstsein schärfen, dass ‚Familie‘ nur gemeinsam geht und Familien, die eine partnerschaftliche Aufteilung leben, nur gewinnen können“, so Fischer abschließend.

Mittlerweile sind über 80 Mitglieder aus Kommunen, Verbänden, Stiftungen, Schulen, Hochschulen, der Arbeitsagentur, des Jobcenters sowie aus der Wirtschaft am Lokalen Bündnis für Familien beteiligt. Das Familienbündnis im Regionalverband Saarbrücken steht Familien sowie Unternehmen beratend zur Seite – sei es in der Ausgestaltung der Elternzeit sowie des Wiedereinstiegs in den Beruf und bei der Suche nach einem Kitaplatz. Immer auch mit dem Ziel der Fachkräftesicherung in der Region.

Aktuell entsteht ein Leitfaden zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Neben rechtlichen Rahmenbedingungen sollen beispielhaft Rückkehr-Modelle einen Platz finden. Auch dazu hat sich eine AG verschiedener Arbeitgeber zusammengeschlossen, die von den Synergien der direkten Zusammenarbeit profitieren.

Ein zweites Hauptaugenmerk richtet das Bündnis auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Wichtigster Bündnispartner seien dabei die Pflegestützpunkte vor Ort: „Dort erhalten alle Bündnispartnerinnen und -partner sowie Familien das Fachwissen, was sie brauchen“, bekräftigt Altmeier-Koletzki. Gemeinsam mit Pflegekassen wie der IKK werden regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt. In Kooperation mit der Universität des Saarlandes, der htw saar und der saarland.innovation&standort e. V. (saaris) wurde 2021 ein vierteilige Webinar-Reihe zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durchgeführt, die auf große Resonanz stieß.

Die htw saar profitiert nach eigenen Angaben von dem aktiven regionalen Netzwerk und kann ihren Beschäftigten so eine breitere Angebotspalette zu Vereinbarkeitsthemen ermöglichen. Väter an der Hochschule werden direkt und persönlich über das neue gegründete Väternetzwerk informiert.

Informationen zum Väternetzwerk bzw. zum Lokalen Bündnis für Familie sind im Internet abrufbar unter:

<https://www.regionalverband-saarbruecken.de/vaeternetzwerk/> und
<https://www.regionalverband-saarbruecken.de/familienbueundnis>



Die htw saar informiert über Termine des Väternetzwerks fortlaufend in ihrem Veranstaltungskalender:

<https://www.htwsaar.de/familiengerechte-hochschule/aktuelle-termine>



Abbildung 8: Ansicht der ersten Seite des Flyers „#VaterschaftIstMehr, Startschuss für ein aktives Väternetzwerk“ des Regionalverbands Saarbrücken (zur Verfügung gestellt von der Hochschule für Technik und Wissenschaft des Saarlandes)

Die Hochschule für Technik und Wissenschaft des Saarlandes führt seit 2015 fortlaufend erfolgreich das audit familiengerechte hochschule durch.

Kindertagespflege gestützt durch den Senat

Mit der Anfang Oktober 2022 eröffneten Kindertagespflege bietet das ITDZ Berlin eine Möglichkeit für beschäftigte Eltern, ihre Kinder in den Arbeitgeber-Räumlichkeiten betreuen zu lassen. Das ITDZ Berlin ist dabei das erste Unternehmen, das eine Firmen-Kindertagespflege im Rahmen des Angebots „Kinderbetreuung mit Unternehmen“ der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie anbietet.



Die Kindertagespflege stellt eine gute Alternative zur Kindertagesstätte dar, weil die kleineren Gruppen von bis zu fünf Kindern je Pflegeperson ein flexibles und individuelles Eingehen auf das Kind ermöglichen. Im ITDZ Berlin werden vorrangig Kinder zwischen dem 0. und 3. Lebensjahr von qualifizierten Tagespflegepersonen betreut.



Die Kindertagespflege soll die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern, die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen, so wie den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.



Mit der Verbundtagespflege kommt das ITDZ Berlin aber auch der sozialen Verantwortung nach, denn das Angebot steht zusätzlich Eltern außerhalb der ITDZ-Mitarbeitendenschaft offen.

Hier geht es zu der Pressemitteilung, die das ITDZ Berlin anlässlich der Eröffnung der Kindertagespflege herausgab: <https://www.itdz-berlin.de/aktuelles/itdz-berlin-eroeffnet-raeumlichkeiten-der-kindertagespflege-1243374.php>



Abbildung 9: Kollage aus drei Fotoaufnahmen anlässlich der Eröffnung der bzw. aus der Kindertagespflege des ITDZ Berlin (Quelle: IT-Dienstleistungszentrum Berlin, Anstalt des öffentlichen Rechts)

Das IT-Dienstleistungszentrum Berlin trägt seit 2010 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Interkommunales Cross-Mentoring für Frauen der Städte Düsseldorf und Köln

Zur gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten und zum weiteren Ausbau geschlechterbezogener Gleichberechtigung hat die Landeshauptstadt Düsseldorf zusammen mit der Stadt Köln das Interkommunale Cross-Mentoring für Frauen* entwickelt. Ziel ist es, den Teilnehmer*innen eine persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen sowie Orientierung zur aktiven Karrieregestaltung zu geben, um langfristig und erfolgreich Fach- und Führungspositionen zu besetzen. Zudem soll das Programm dazu ermutigen, Netzwerke zu bilden und vom gegenseitigen Austausch zu profitieren – auch stadtübergreifend.



Beim Kick-off Mitte August 2022 wurden jeweils fünf Mentees mit fünf Mentor*innen der jeweils anderen Kommune zu Tandems zusammengeführt. Herzstück des auf 15 Monate angelegten Mentoring-Programms ist der gegenseitige Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der Tandemarbeit. Ergänzend dazu erfolgen begleitende Veranstaltungen wie Seminare und Netzwerktreffen. Die Mentees werden durch die verschiedenen Programmbausteine ermutigt und unterstützt, Verantwortung in ihrem beruflichen Handeln zu übernehmen und ihre persönlichen Kompetenzen weiter auszubauen.



Das Cross-Mentoring eignet sich gleichermaßen für Frauen* in Voll- und Teilzeittätigkeiten. Individuelle und bedarfsorientierte Terminabsprachen innerhalb der Tandemaktivitäten bieten eine hohe Flexibilität und eröffnen Gestaltungsfreiräume in der Umsetzung. Dadurch wird die Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung mit dem Privatleben gefördert.



Weitere Informationen zu dem gemeinschaftlichen Angebot des Interkommunalen Cross-Mentoring enthält die Pressemitteilung zum Auftakt des Programms: <https://www.duesseldorf.de/aktuelles/news/detailansicht/newsdetail/duesseldorf-und-koeln-foerdern-gemeinsam-staedtische-mitarbeiterinnen-1.html>



Abbildung 10: Gruppenfoto anlässlich des Auftakts des Interkommunalen Cross-Mentoring für Frauen der Städte Düsseldorf und Köln (zur Verfügung gestellt von der Landeshauptstadt Düsseldorf)

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist seit 2014 mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet.

Kinderbetreuung am Buß- und Bettag durch Auszubildende

Seit 1995 ist der Buß- und Bettag nur noch in Sachen ein Feiertag. Ansonsten gilt er bundesweit als so genannter stiller Tag, an dem zwar Unterhaltungs- und Sportveranstaltungen unerwünscht sind, aber in der Regel gearbeitet wird. Das trifft also auch auf das Bundesland Bayern zu. Allerdings ist an Schulen in Bayern am Buß- und Bettag unterrichtsfrei. Eine Herausforderung für erwerbstätige Eltern, für die das Landratsamt Augsburg seinen Beschäftigten seit 2021 eine Lösung bietet:



Die Auszubildenden des Landratsamts übernehmen am Buß- und Bettag während der Arbeitszeit der in der Behörde beschäftigten Eltern die Betreuung des Nachwuchses. Damit wissen die Mitarbeitenden, dass ihre Kinder in unmittelbarer Nähe zum eigenen Arbeitsplatz gut umsorgt werden. Das stärkt sowohl von Seiten der Eltern als auch der Auszubildenden den Gemeinschaftssinn und die Bindung zueinander.



Am 17.11.2021, also zum letztjährigen Buß- und Bettag, an dem es das Angebot erstmals gab, konnten zehn Mitarbeitendenkinder von den Auszubildenden betreut werden.



Das Landratsamt Augsburg trägt seit 2013 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Kinderabenteuer am Buß- und Bettag

Da in Bayern am Buß- und Bettag schulfrei ist, während die Eltern arbeiten müssen – denn der Feiertag ist als freier Arbeitstag abgeschafft – haben berufstätige Eltern an diesem Tag regelmäßig Betreuungsprobleme. Die Familienbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte des Landratsamts Erlangen-Höchstädt bieten deshalb für die Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren der Beschäftigten im Landratsamt und im zugehörigen Kreiskrankenhaus St. Anna eine Kinderbetreuung an. Genauer gesagt handelt es sich um ein Kinderabenteuer, das es bereits seit 2009 gibt. Bis zu 20 Kinder können teilnehmen und in der Zeit von 8.00 – 14.30 Uhr an einem Ausflug teilnehmen. Die Ausflugsziele variieren jährlich. Es geht z.B. auf einen Kinder-Bauernhof, Abenteuerspielplatz, in ein (Kinder-) Museum, ein Schloss oder in eine Schokoladenfabrik. Das Angebot ist kostenlos und Kinder aus der Außenstelle in Höchststadt werden von dem Shuttleservice des Landratsamts abgeholt.

Das Angebot, das bisher nur einmal wegen der Coronapandemie ausfallen musste, wird von den Beschäftigten und deren Kindern sehr gerne angenommen. Die Eltern sind entlastet und müssen nicht einen ihrer wertvollen Urlaubstage opfern, die schon für die Abdeckung der Ferien knapp sind. Zudem sind die Kinder gut betreut, unternehmen etwas Sinnvolles und haben Spaß.



KINDERABENTEUER am Buß- und Bettag, 16.11.2022:
Eine Zeitreise im DB-Museum in Nürnberg
www.dbmuseum.de

Heuer bietet das Landratsamt wieder ein kostenloses Kinderabenteuer für alle Kinder von Beschäftigten im Alter von 6- 12 Jahren an!

PROGRAMM:

8 Uhr Treffpunkt im Landratsamt in Erlangen, Multifunktionsraum (EG 0.28)
→ Shuttleservice für Kinder aus Höchststadt siehe unten

Fahrt mit dem Zug nach Nürnberg

9:30 – 13:30 Uhr Aufenthalt im DB Museum
Wir werden zuerst an einer spannenden Führung für Kinder teilnehmen. Danach machen wir eine kleine Frühstückspause und bewegen uns anschließend frei im Museum. Dabei gibt es viel zu entdecken! Die Kinder können z. B.

- den Führerstand einer riesigen Lok betreten und in die Rollen des Lokführers und des Heizers schlüpfen,
- im „Modellarium“ den Zug- und Rangierbetrieb mit bis zu 30 Zügen im Miniaturformat erleben,
- das königliche Klo mit gepolstertem Sitz für allerhöchsten Komfort im Prunkwagen bestaunen,
- die Geschichte der Eisenbahn spielerisch kennenlernen
- und sich im Kinder-Bahnland (KIBALA) mit vielen weiteren Angeboten, wie Verkleiden oder Minibahnfahren ausgiebig vergnügen.

Rückfahrt mit dem Zug nach Erlangen

14:30 Uhr Abholung der Kinder in Erlangen, im Foyer des Landratsamts und Rückfahrt der Kinder aus Höchststadt mit dem Shuttleservice, Ankunft ca. 15:00 Uhr.



Abbildung 11: Ausschnitt aus der Ansicht des Programms zum Kinderabenteuer am Buß- und Bettag des Landratsamts Erlangen-Höchstädt (Quelle: Landratsamt Erlangen-Höchstädt)

Online-Austausch Beruf + Familie

Während der letzten Jahre – in der Coronapandemie – hatten auch die Beschäftigten am Landratsamt Erlangen-Höchststadt wenig Möglichkeit mit den Kolleg*innen in Austausch zu treten und über die familienfreundlichen Angebote im Landratsamt sowie die Arbeit im Lenkungskreis zu informieren. Aber gerade in Krisensituationen ist es wichtig, füreinander da zu sein und sich gegenseitig zu unterstützen – auch in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Mit seinem digitalen Angebot „Beruf+Familie Online-Austausch“, das im Februar 2022 eingeführt wurde, möchte das Landratsamt die durch die Coronapandemie eingeschränkten Interaktionen ein Stück weit kompensieren und mit den Beschäftigten in Kontakt treten. Und so findet der Online-Austausch alle 14 Tage mittwochs von 12.30 bis 13.00 Uhr statt.

Auf der regelmäßig gebotenen Plattform stehen die Gleichstellungs- und die Familienbeauftragte des Landkreises intern für Fragen und Anregungen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zur Verfügung. Die zentralen Zielgruppen des Angebots sind Beschäftigte mit Kindern und/ oder mit zu pflegenden Angehörigen.

Mit dem Angebot betont das Landratsamt, dass es die Fragen und Sorgen seiner Beschäftigten mit Familienaufgaben – die sich gerade in der Pandemiezeit verschärft haben – ernst- und wahrnimmt, und kann ihnen Tipps aus den Themenbereichen „Familie“ und „Gleichstellung“ geben. So wird automatisch die familienfreundliche Ausrichtung des Landratsamts sichtbar.



Die Gleichstellungs- und die Familienbeauftragte unterstützen die Beschäftigten im Rahmen des „Beruf+Familie Online-Austauschs“, indem sie

- für Fragen und Austausch zum Thema Vereinbarkeit zur Verfügung stehen
- das audit berufundfamilie und die Arbeit im Lenkungskreis vorstellen sowie Fragen dazu beantworten
- auf aktuelle interne Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit hinweisen
- den gegenseitigen Austausch, z.B. auch in Teilgruppen ermöglichen
- Anregungen aufnehmen und ggf. in den Lenkungskreis einbringen
- ggf. in persönliche Beratung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats oder der Pflegelotsin weiterleiten

In der praktischen Umsetzung hat es sich bewährt, ein konkretes Thema anzubieten über das gesprochen wird, wie z.B. interne Maßnahmen zu Förderung der Vereinbarkeit, Herausforderungen der Vereinbarkeit, Auswirkungen der Vereinbarkeit aufs Team oder Vorstellung der Pflegelotsin. Die Teilnahme an den Terminen ist unterschiedlich und beläuft sich auf ca. fünf bis zehn Personen. Frauen* und Männer* sind dabei gleichermaßen vertreten. Der Austausch über die Grenzen der verschiedenen Ableitungen des Landratsamts hinweg ist interessant und gibt wertvolle Impulse für die Umsetzung der familien- bzw. lebensphasenorientierten Angebote im Landratsamt.



Das Landratsamt Erlangen-Höchstadt ist zusammen mit dem Kreiskrankenhaus St. Anna seit 2014 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Ausbildung von Pflegelots*innen

Auch vor Hochschulen macht das Thema Pflege nicht Halt. An der in Bonn ansässigen Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität berät das Familienbüro zu Fragen pflegebewusster Arbeits- und Studienbedingungen. Da die Bonner Universität über das gesamte Stadtgebiet und darüber hinaus verteilt ist, wird die Beratung von pflegenden Angehörigen zusätzlich zur Beratung im Familienbüro ausgeweitet – auf zurzeit (November 2022) 18 Pflegelots*innen an den verschiedenen Instituten und Fakultäten.

Damit stehen nun noch mehr Universitätsangehörigen, die eine Pflegeverantwortung tragen, Ansprechpersonen für den direkten Austausch zur Verfügung. Die pflegenden Uniangehörigen sollen entlastet und unterstützt werden, um ihnen durch diese Beratung viel Recherchearbeit abzunehmen und psychische Belastung zu minimieren.



Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn trägt seit 2011 das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule.

KiTS – Kinder in Tagespflege Siegen

Das Projekt „KiTS – Kinder in Tagespflege Siegen“, das von der Hilfe zum Leben gGmbH getragen wird, unterstützt Familien, deren Kinder noch keinen Platz in einer Kindertageseinrichtung haben. Hier engagiert sich die Sparkasse Siegen. Seit März 2015 gibt es den Standort KiTS der Sparkasse Siegen im Zentrum von Siegen. Er wird in Kooperation mit dem Marienkrankenhaus Siegen und der Universität Siegen betrieben, die seit dem 01.01.2022 dabei ist (zuvor Mercedes-Bald aus Siegen). Sie alle verfolgen das Ziel, die beschäftigten Eltern zu entlasten und durch die Möglichkeit der frühzeitigen Betreuung einfacher zu machen, beruflich schneller wieder Fuß zu fassen.

Bis zu insgesamt neun Mitarbeitenden-Kinder aus den drei kooperierenden Organisationen im Alter von 0 bis 3 Jahren können dort betreut werden: Die Sparkasse Siegen belegt fünf Plätze und das Marienkrankenhaus sowie die Universität Siegen jeweils zwei Plätze. Ausgebildete Erzieher*innen und Tagesmütter* kümmern sich liebevoll um die ihnen anvertrauten Kinder.

Das Angebot wird sehr gut angenommen. So ist der Standort stets ausgelastet und das Feedback durchweg positiv. Sollten mal nicht genug Kinder aus den eigenen Reihen die Plätze belegen können, werden sie freigegeben für Kinder außerhalb der Organisation.



Abbildung 12: Kollage aus der ersten Seite und dem Innenteil des Flyers „KiTS – Hilfe zum Leben, Kinder in Tagespflege Siegen“ (zur Verfügung gestellt von der Sparkasse Siegen)

Die Sparkasse Siegen trägt seit 2010 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Ferienbetreuung im Zoo

Um Familien im Spagat zwischen Ferienzeiten und Urlaubstagen zu entlasten, bot die St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH den Kindern ihrer Beschäftigten in diesem Jahr ein Schulferien-Highlight – und zwar mit Unterstützung der ZOOM Erlebniswelt. Die ZOOM Erlebniswelt ist ein 30 Hektar großes Areal im Herzen des Ruhrgebiets – eine konsequent naturnah gestaltete Lebenswelt, in der rund 900 Tiere in über 100 Arten eine nahezu natürliche Heimat finden.



Zum Ferienangebot der St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH wurden insgesamt 18 Kinder von Mitarbeitenden und zwei Kinder aus dem Kinder- und Jugendhaus St. Elisabeth angemeldet. Für die 20 „Augustinus-Kinder“ ging es in der letzten Sommerferienwoche in die ZOOM Erlebniswelt, wo sie auch hinter die Kulissen blicken konnten.



Und das war ein voller Erfolg:

„Ich hatte mich schon lange auf die Zoo-Woche gefreut. Es ist einfach nur toll hier. Heute haben wir Erdmännchen mit Mehlwürmern gefüttert, morgen dürfen wir sogar mit an das Löwengehege.“, meinte Jana begeistert. Atemberaubende Tierentdeckungen, spannende Informationen zum Tierschutz und eine tolle Zeit auf den vielen großen Spielplätzen warteten täglich auf die Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren. Die Pinguine August und Tina, deren Patenschaft das Sankt Marien-Hospital Buer Anfang des Jahres übernommen hatte, wurden selbstverständlich auch besucht.

Steffen Branz, Leiter Stabsstelle Personalentwicklung und Familienbüro, hatte das vom Leistungsverbund bezuschusste Ferienprogramm initiiert: „Unser Projekt „Ferien im Zoo“ für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist sehr gut angelaufen. Ich bin optimistisch, dass wir auch in den nächsten Sommerferien wieder einigen „Augustinus-Kindern“ ein einzigartiges Ferienerlebnis anbieten können.“





Abbildung 13: Foto von zwei „Augustinus-Kindern“ während der Ferienbetreuung in der ZOOM Erlebniswelt (Quelle: St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH)

Die St. Augustinus Gelsenkirchen GmbH hält bereits seit 2010 mit allen zugehörigen Betriebsgesellschaften das Zertifikat zum audit berufundfamilie und setzt sich kontinuierlich für die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen ein.

Ferienprogramm IdeenReich

Seit 2019 kooperiert die St. Elisabeth-Stiftung sehr erfolgreich mit der Volkshochschule Biberach, die jährlich das individuell für bestimmte Unternehmen bzw. Einrichtungen konzipierte Ferienprogramm IdeenReich (<https://www.vhs-biberach.de/ideenreich>) auf die Beine stellt. Das Ferienprogramm findet an Ostern, zwei Wochen in den Sommerferien und in den Herbstferien statt. Die Kinder der Mitarbeitenden der St. Elisabeth-Stiftung dürfen an den Workshops teilnehmen und werden von morgens bis mittags oder morgens bis abends betreut.



Die St. Elisabeth-Stiftung, die Trägerin verschiedener sozialer Einrichtungen und Dienste in den Bereichen der Altenhilfe, Behindertenhilfe, Gesundheitshilfe sowie Kinder-Jugend-Familie, der Wirtschaftsbetriebe und Gastronomie ist, möchte mit dem Kooperationsangebot ihre Beschäftigten entlasten, indem sie diese parallel zu den Arbeitszeiten in eine sinnvolle Betreuung übergeben.



Und tatsächlich berichtet die St. Elisabeth-Stiftung, dass das Angebot bei den Mitarbeitenden absolut positiv ankommt, da sie eine Entlastung während der Ferienzeit erfahren. „Unsere beiden Jungs waren zum zweiten Mal mit dabei bei den Angeboten des IdeenReich der VHS Biberach. Anton, 7 Jahre, weiß nun, wie man Knetmasse selber herstellt und hatte riesigen Spaß im Workshop „Forschen und entdecken“. Paul, 9 Jahre, hatte als Workshop „die musischen Tage mit Joe Brösele“ gewählt und bringt uns bis jetzt noch durch dort gehörte lustige Sprüche und Lebensweisheiten zum Lachen. Für uns berufstätige Eltern war die Betreuung in der Ferienzeit eine große Entlastung, und wenn dann die Kinder noch gerne hingehen und Spaß dabei haben, ist das natürlich super“, sagt beispielsweise Ralf Weber aus der Stiftungszentrale Seelsorge über das IdeenReich Ferienprogramm 2020.





Abbildung 14: Kollage aus der ersten Seite und zwei weiteren Seiten der Broschüre „Ferienprogramm 2022 für die Kinder unserer Mitarbeitenden“ der St. Elisabeth-Stiftung sowie der jeweils ersten Seiten der IdeenReich-Flyer „Osterprogramm 19.04. – 22.04.2022“, „Sommerferienprogramm 1 29.08 – 02.09.2022, Sommerferienprogramm 2 05.09. – 09.09.2022“ und „Herbstferienprogramm 21.10. – 04.11.2022“ (zur Verfügung gestellt von der St. Elisabeth-Stiftung)

Die St. Elisabeth-Stiftung trägt seit 2011 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Einführung betriebseigener Kinderbetreuungsplätze für die Kinder städtischer Beschäftigter

In unmittelbarer Nachbarschaft zum Kölner Rathaus eröffneten die Oberbürgermeisterin der Stadt Köln Henriette Reker und Robert Voigtsberger, Beigeordneter für Bildung, Jugend und Sport der Stadt Köln, Anfang Februar 2022 die erste Großtagespflege „Die Stadtspatzen“. In dieser sind neun Plätze für den Nachwuchs von Mitarbeitenden der Stadt reserviert. Die in Kooperation mit einem professionellen Kinderbetreuungsdienstleister geführte Großtagespflege ist kleiner als eine Kita, bietet aber dennoch Schlafraum, eine Kuschecke, kindgerechte Mahlzeiten, insgesamt eine kindgerechte Ausstattung, jede Menge Spielzeug, das die Herzen der Pänz (Kölsch für Kinder) höherschlagen lässt.



Noch in diesem Jahr sind zwei weitere Großtagespflegen in Betrieb gegangen, in denen Plätze für Kinder von Mitarbeitenden reserviert sind. Die „Stadtspatzen“ bilden den ersten Baustein eines Förderprogramms, mit dem in Köln weitere Einrichtungen dieser Art geschaffen werden sollen.

Denn: Die Stadt Köln möchte mit dem Angebot der Betreuungsplätze ihre Beschäftigten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Die Stadt Köln ist überzeugt davon, dass die Bindung der Mitarbeitenden an die Stadt als Arbeitgeberin so gestärkt und die Arbeitgeberinnenattraktivität gesteigert werden können.



Tatsächlich werden die angemeldeten Bedarfe an Betreuungsplätzen für die Kinder der städtischen Beschäftigten gedeckt. Und noch etwas hat das Angebot für sich: Berufsbezogene Umzüge werden den Mitarbeitenden durch den direkten Erhalt eines Kitaplatzes ermöglicht bzw. erleichtert.





Abbildung 15: Foto von Kleinkind, das die Hände streckend und Daumen nach oben zeigend in die Kamera zwinkert – anlässlich der Einführung betriebseigener Kinderbetreuungsplätze für die Kinder städtischer Beschäftigter (Quelle: Stadt Köln)

Videoclip Interview zu Mobilem Arbeiten

Die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten z.B. durch mobiles Arbeiten ist eine bedeutsame Maßnahme für die Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie. Die Stadt Köln aktualisiert derzeit die bereits existierende Dienstvereinbarung, um das mobile Arbeiten in der Stadtverwaltung weiter zu etablieren.

In Kooperation mit einer Videoproduktions-Agentur wurde Anfang 2022 ein Clip zum Thema „Mobiles Arbeiten“ in Form eines Interviews erstellt. In dem Video befragt Kinderreporterin Neele verschiedene Mitarbeitende der Stadt Köln zum mobilen Arbeiten.

Die Stadt Köln arbeitete mit den Profifilmer*innen zusammen, um mobiles Arbeiten leicht und verständlich – in Ton und Bild – zu erklären. Über den filmischen Zugang zum Thema „Mobiles Arbeiten“ wird auf unterhaltsame Weise auf dessen Vorteile aufmerksam gemacht. Das Video dient nicht nur der internen Kommunikation. So setzt die Stadt Köln den Film auch auf ihren Social Media Plattformen ein. Abrufbar ist der Clip z.B. unter <https://youtu.be/gnH9ZsMRMUE>.

Auch mit dem Einsatz des Videos in der internen und externen Kommunikation trägt die Stadt Köln zur Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität bei.



Kurzfortbildungen „Wissen to go“ für Beschäftigte – Finanzen, Selbstbewusstsein, Vaterschaft und Co.

Wann lassen sich am besten innerhalb einer Organisation Informationen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie über Themen zur Gleichstellung von Frauen* und Männern* vermitteln? – Als offenes Angebot innerhalb der Mittagspausenzeiten der Beschäftigten, dachte sich die Stadt Köln. Mit dem Format „Wissen to go“ nutzt die Behörde familienfreundliche Zeiten, um ihre Beschäftigten zu informieren – also nicht auf Veranstaltungen am Abend oder gar am Wochenende.

Mit den „Wissen to go“-Angeboten werden also im Rahmen einer „etwas anderen Mittagspause“ mit kurzen Fortbildungen (digital und in Präsenz), Workshops und Seminaren in 90 Minuten Wissen und Fähigkeiten an Beschäftigte der städtischen Belegschaft zur privaten wie beruflichen Weiterentwicklung vermittelt. Diese internen Veranstaltungen ermöglichen Fortbildungen in unterschiedlichen Bereichen: explizit für Frauen*, für Männer* und allgemein für die städtischen Mitarbeitenden.

2022 richtet sich neben einem Bildungsangebot zum Thema finanzieller Absicherung für Frauen* auch ein Angebot explizit an Väter: zur Vernetzung und das Erlangen eines Blicks auf das Vatersein eben nicht als „Feierabendprojekt“.

Und es zeigt sich eine große Teilnahmebereitschaft bei den Mitarbeitenden der Stadt. Es gibt sogar Wartelisten für Wiederholungstermine. Neben dem umfassenden positiven Feedback zu den durchgeführten Veranstaltungen freut sich das Team des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern, dass in der Folge weitere Beratungsangebote zu Karriere- und Vereinbarkeitsförderung in Anspruch genommen werden.



Abbildung 16: Ansicht der ersten Seite des Flyers zum Angebot „Wissen to go ... 2022, Ihre etwas andere Mittagspause“ der Stadt Köln (Quelle: Stadt Köln)

Einführung Fortbildungen für Teilzeitler*innen zu „familienfreundlichen Zeiten“

Auch mit den Bedarfen und Wünschen von Mitarbeitenden, die in Teilzeit tätig sind, zeigt sich die Stadt Köln auf ganz pragmatische Weise solidarisch: So werden seit Anfang 2022 Fortbildungsangebote, die insbesondere auch für Teilzeitkräfte mit und ohne Führungsaufgaben relevant sind, zu familienfreundlichen Zeiten angeboten. Anstatt Fortbildungen also ganztägig stattfinden zu lassen, finden sich im aktuellen Fortbildungsangebot der Stadt Köln einige Optionen (z.B. „Training Stark im Stress“) sich in halbtägigen Veranstaltungs-Rhythmen weiterzubilden.

So sollen insbesondere Teilzeitkräfte in ihrem beruflichen Werdegang unterstützt und Personal mit Familienpflichten in seiner Karriere gefördert werden.



Workshops „Führen in Teilzeit“

Ob Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, berufliche Weiterbildung oder einfach nur der Wunsch nach mehr persönlichem Freiraum – es gibt viele gute Gründe, auch als Führungskraft nicht ausschließlich in Vollzeit tätig zu sein. Gemeinsam mit Prof. Dr. Anja Karlshaus, Wissenschaftlerin und Autorin zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema Führen in Teilzeit, Dekanin der Cologne Business School, Mutter von vier Kindern und selbst Führungskraft in Teilzeit, fanden seit Anfang 2022 insgesamt fünf Workshops zum Thema „Führen in Teilzeit“ für die Führungskräfte der Stadt Köln statt. Die Gründung eines Netzwerks für Führungskräfte in Teilzeit ist in Planung.



Ziel der Workshops ist es, mögliche Vorurteile von Führen in Teilzeit abzubauen und Lösungsvorschläge an die Hand zu geben. Denn: Durch das Führen in Teilzeit werden egalitäre Lebenspartnerschaften gefördert, die wiederum der Frauenförderung zugutekommen und die Gefahr von Altersarmut schmälern, betont die Stadt Köln.



Auch zum Thema „Führen in Teilzeit“ hat die Stadt Köln einen Videoclip im Interviewstil erstellen lassen – dieses Mal mit Kinderreporterin Ava-Elizabeth: <https://youtu.be/TaihVCtg4Vk>

Die diversen Maßnahmen der Stadt Köln haben bereits dazu geführt, dass die Zahlen der Führungskräfte in Teilzeit steigen: 2020 hatten 15% der Führungskräfte bei der Stadt Köln eine Teilzeitstelle, 2021 waren es 16% (davon 78% Frauen* und 22% Männer*) – Tendenz steigend.





Abbildung 17: Ansicht der ersten Seite der Broschüre „Führen in Teilzeit“ der Stadt Köln (Quelle: Stadt Köln)

Veranstaltung zum Equal Care Day – Mental Load

Die Fürsorge hält Familien zusammen. Diese wichtige Arbeit führt jedoch oft zu einer unsichtbaren mentalen Belastung: Denn wer sich um Kinder und Angehörige kümmert, hat selten Feierabend. Im familiären Kontext heißt das, die gesamte Organisation von Haushalt bis Kinderbetreuung im Blick zu haben und endlose To-Do-Listen zu führen.

Anlässlich des Equal Care Days fand am 02.03.2022 eine Online-Veranstaltung zum Thema Mental Load für die Beschäftigten der Stadt Köln statt. Ziel dieses Angebots war es, auf die mangelnde Wertschätzung der unter den Geschlechtern ungleich verteilten Care-Arbeit aufmerksam zu machen und durch Tipps und Tricks den eigenen Mental Load zu reduzieren. Es ging also um den partnerschaftlichen, solidarischen Umgang miteinander sowie Hilfe zur Selbsthilfe – und das mit Unterstützung der Referentin Laura Fröhlich (Journalistin, Buchautorin und Expertin rund um das Thema „Mental Load“), die die Mitarbeitenden der Stadt Köln über das Thema Mental Load durch anschauliche Beispiele aufklärte und den jeweiligen Blick schulte.

Mehr als 100 interessierte städtische Beschäftigte nahmen die Veranstaltung wahr, die ein sehr gutes Feedback erntete.



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Fortbildungsangebot

In Kooperation mit einem renommierten Unternehmen zur Pflege- und Gesundheitsberatung hat die Stadt Köln Anfang 2022 ein Beratungsangebot geschaffen, mit dem sie die Belegschaft auf den Ernstfall Pflege vorbereiten kann und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ausbaut.

Die Beschäftigten erhalten wesentliche Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und lernen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote kennen. Die externen Expert*innen beraten zu folgenden Themen: Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Welche Faktoren beeinflussen die Pflegesituation und wie kann die Pflege organisiert werden? – Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten gibt es und wie kann ich sie erhalten? – Möglichkeiten zur (kurzfristigen) Freistellung von der Arbeit – Rechtliche Angelegenheiten – Wie kann ich Freiräume für mich schaffen und Grenzen für mich ziehen? – Welche Pflegezeiten stehen mir zu? Mit der Beantwortung dieser und weiterer Fragen reichen die Berater*innen den Beschäftigten das benötigte Werkzeug zur erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeauftrag.



Aktive Vaterschaft als Fortbildungsangebot

(Werdende) Väter nicht allein lassen, sie auf die kommende private Rolle vorbereiten und sie in dieser aktiv in das Arbeitsumfeld integrieren – das möchte die Stadt Köln mit ihrem Fortbildungsangebot zu aktiver Vaterschaft.

Das sich wandelnde Bild vom modernen Mann* ist nämlich auch geprägt von (werdenden) Vätern, die sich zu dem Thema „Aktive Vaterschaft“ informieren und austauschen möchten. Dieses Bedürfnis eines neuen Zeitgeists hat die Stadt Köln wahrgenommen und darauf reagiert: mit einem Fortbildungsangebot für (werdende) Väter zur aktiven Vaterschaft.

Themen der Fortbildung sind: Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, kennenlernen von internen und externen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote und die Beantwortung von Fragen: Was versteht man unter „aktiver Vaterschaft“? – Was bedeutet aktive Vaterschaft organisatorisch und finanziell? – Was bedeutet aktive Vaterschaft für mich persönlich und emotional? (eigene und veränderte Rollenbilder, Partnerschaft, Arbeitsumfeld, soziales Umfeld...) – Wie sieht der Alltag realistisch aus und was stelle ich mir vor? – Ich habe mich für die aktive Vaterschaft entschieden, was ist nun zu tun? (Formales) – Wie gelingt mir der Wiedereinstieg? Mit dem Fortbildungsformat bietet die Stadt Köln nicht nur eine Beratungsmöglichkeit, sondern auch eine Austauschplattform für städtische (angehende) Väter.





Abbildung 18: Wort-Bild-Marke „BerufLeben, Wir. Unterstützen. Vereinbarkeit.“ der Stadt Köln (Quelle: Stadt Köln)

Online-Vortrag „Gesund und fit im Homeoffice“ für Beschäftigte

Das Arbeiten im Home-Office ist für die meisten Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Köln mittlerweile fester Bestandteil des Berufsalltags. Besonders die pandemische Zeit hat deutlich werden lassen, dass mobiles Arbeiten ein Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sein kann. Entsprechend wichtig ist es der Stadt Köln, ihre Belegschaft bei mobiler Arbeit zu stärken.

Um mehr Bewusstsein für das gesunde Arbeiten in Zeiten von Home-Office zu schaffen, wurde im Februar 2022 in Kooperation mit der mh plus Krankenkasse und der aktiVital GmbH der Online-Vortrag „Gesund und fit im Homeoffice“ angeboten. In diesem interaktiven Vortrag haben die Teilnehmenden mehr darüber erfahren, wie sie motiviert, gesund und kraftvoll im Home-Office arbeiten können. Dabei erhielten sie einfache und praktische Tipps rund um die Arbeitsplatzgestaltung/ Arbeitsorganisation, Routinen für eine gesunde Arbeitsstruktur, gut funktionierende Kommunikation mit Kolleg*innen, gesunder Ernährung in der Mittagspause und einfache Strategien, um Bewegungs- und Entspannungsphasen in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Übrigens: Die Krankenquote ist in der Zeit der Pandemie und vermehrtem Home-Office um ca. 0,8% gesunken.





Abbildung 19: Foto zeigt aus der Vogelperspektive eine Schüssel mit Müsli und Löffel, die von einer linken Hand gehalten wird (zur Verfügung gestellt von der Stadt Köln)

Online-Vorträge für Beschäftigte zu „Resilienz und Achtsamkeit“ des betrieblichen Gesundheitsmanagements

„Resilienz heißt die seelische Kraft, die Menschen dazu befähigt, Niederlagen, Unglücke und Schicksalsschläge besser und schneller standzuhalten.“ Die Stadtverwaltung Köln möchte ihre Belegschaft mit Techniken für eine höhere Resilienz darin unterstützen, die Anforderungen im Arbeitsalltag wie auch im Privatleben besser händeln zu können.

Um also die innere Stärke und Resilienz der Mitarbeitenden gegen Stress zu erhöhen, bot die Stadt Köln in Kooperation mit der mh plus Krankenkasse und dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung im Februar und September 2022 Vorträge zum Thema „Resilienz und Achtsamkeit“ an.

Dabei wurde eine Vielzahl an Möglichkeiten aufgezeigt, eine gute Resilienz aufzubauen, d.h. eine Stärkung der Widerstandsfähigkeit und die Benennung der eigenen Ressourcen zu ermöglichen. Die erfreulich große Zahl der Teilnehmenden erhielt Einblick in das Thema Bewusstsein/ Unterbewusstsein und die Erarbeitung von Werkzeugen im Bereich Mentaltraining und Kurzentspannung sowie Integration des Gelernten in den Arbeitsalltag, bei Bedarf auch ins Privatleben. Das eigene Denken sollte positiv beeinflusst werden und durch Entspannungstechniken ein Umgang mit herausfordernden Situationen erlernt werden.





Abbildung 20: Foto zeigt von hinten Person, die auf einer breiten Schaukel sitzt, die vor einem Tal hängt (zur Verfügung gestellt von der Stadt Köln)

Kick-Off des Väternetzwerks

Die Kölner Stadtverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, eine vaterbewusste Personalpolitik zu etablieren, um dem bestehenden Kulturwandel gerecht zu werden und den Weg hin zu einer gleichberechtigten Kindererziehung zu ebnen. (Zukünftige) Väter sollen mit mehr Sichtbarkeit in den Kulturwandel der gleichberechtigten Kindererziehung mitgenommen und unterstützt werden.

Gemeinsam mit einem der größten Väternetzwerke Deutschlands, conpadres, wurde das Väternetzwerk „stadtväter“ für die Mitarbeitenden der Stadt Köln gegründet. Durch die stadtweite Vernetzung sowie die enge Zusammenarbeit mit conpadres, werden unterschiedlichste Personen mit gleichen Herausforderungen – denen des Vaterseins – vereint.



Abbildung 21: Wort-Bild-Marke von stadtväter – Das Väternetzwerk der Stadt Köln (Quelle: Stadt Köln)

Am 30.08.2022 fiel der offizielle Startschuss für das städtische Väternetzwerk. Nach dem Auftakt durch die Stadtdirektorin Andrea Blome stellten sich die „stadtväter“ persönlich vor und berichteten von Erfahrungen als Vater, Mitarbeiter und

Führungskraft der Stadt Köln. Der Schirmherr Dr. Lothar Becker, Leiter des Amtes für Recht, Vergabe und Versicherungen und dreifacher Vater, ist Vorreiter von Führen in Teilzeit. Ihm liegt die Förderung des Austausches moderner Väter in der Stadtverwaltung am Herzen. Neben Tipps von Volker Baisch (conpadres) zu partnerschaftlicher Vereinbarkeit und der von Beruf und Familie, hat Raum für Austausch die Veranstaltung abgerundet.

Bereits rund 90 Väter schlossen sich dem Väternetzwerk an.

Und auch zum Väternetzwerk gibt es ein Kinderreport-Video:
<https://youtu.be/PLEKbSEVxW0>



Abbildung 22: Foto zeigt Plenum vorrangig besetzt von scheinbar männlichen Personen, die einen Vortrag anlässlich des Startschusses des städtischen Väternetzwerks „stadtväter“ verfolgen. (Quelle: Stadt Köln)

Die Stadt Köln ist seit 2020 mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet.

Online-Vortrag zum Thema „Familienversicherungen“

Eine Partnerschaft oder die Änderung des Familienstandes und die Gründung einer Familie haben Auswirkungen auf den Absicherungsbedarf und den Versicherungsschutz des neuen Ehepaares oder der jungen Familie.

Um gezielt junge Beschäftigte zu unterstützen, indem sie über einen angemessenen und sinnvollen Versicherungsschutz für die junge Familie informiert werden, holte sich die Stadtverwaltung Göppingen Unterstützung von der Verbraucherzentrale Baden-Württemberg. In der im April 2022 als Online-Vortrag durchgeführten Kooperationsveranstaltung informierte eine Beraterin der Verbraucherzentrale darüber, welche Versicherungen existenziell wichtig sind (z.B. Krankenversicherung, Haftpflichtversicherung, Risikoleben, Berufsunfähigkeit, Kinderinvalidität u.a.) und wie bereits bestehender Versicherungsschutz an die neue Situation angepasst werden kann.



Abbildung 23: Ausschnitt aus der Ankündigung von „Neues Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Versicherungen für die junge Familie“ zeigt Header mit Titel, Logo zum Zertifikat zum audit berufundfamilie sowie das Visual „Personalentwicklung“ der Stadtverwaltung Göppingen (Quelle: Stadtverwaltung Göppingen)

Die Stadtverwaltung Göppingen ist seit 2018 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

SWN Krabbelgruppentreffen

Um mit Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit oder Mutterschutz befinden, gut Kontakt halten und die Bindung stärken zu können, baute die SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH in Kooperation mit der Diakonie einen SWN Konferenzraum zu einer Spielwiese um.



Zum Auftakt der SWN Krabbelgruppentreffen gab es selbstverständlich eine Begrüßung durch den SWN Geschäftsführer. Im Anschluss fand ein angeregter Austausch unter den Kolleg*innen statt und die Kinder spielten fleißig miteinander. Bedingt durch Corona mussten zwar Termine verschoben werden, aber die Pläne für die Fortführung der SWN Krabbelgruppentreffen sind gemacht: Zukünftig wird die SWN ihren Kolleg*innen mit ihren Liebsten zweimal im Jahr die Möglichkeit eines Austausches anbieten.



Das erste Feedback zeigt: Mit Hilfe der Krabbelgruppentreffen fühlen sich die Mitarbeitenden in Elternzeit bzw. Mutterschutz informiert über aktuelle Themen und sind trotz Abwesenheit ein Teil von SWN.



Mein Wissen – unser Wissen

Wissen teilen und damit die gegenseitige Unterstützung der Mitarbeitenden in schwierigen Lebenssituationen fördern – das ist der SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH ein wichtiges Anliegen. Und tatsächlich zeigt sich: Die SWN Mitarbeitenden sind eine Gemeinschaft und geben sich gegenseitig Support.



Unter der Rubrik „Mein Wissen – unser Wissen“ finden bei der SWN daher regelmäßig Vorträge von Mitarbeitenden für Mitarbeitende statt. So klärt zum Beispiel die Hausjuristin auf, was bei einer Patient*innenverfügung zu beachten ist oder gibt Tipps zum richtigen Vererben. Im Intranet findet man begleitend dazu Podcasts oder Videoaufzeichnungen der Veranstaltungen. Auch bei Fragen zum Thema Beruf und Pflege stehen Kolleg*innen mit Rat und Tat den betroffenen Kolleg*innen zur Seite.





Abbildung 24: Kollage aus der ersten Seite des Flyers „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – wie SWN Sie dabei unterstützt“ sowie zwei Ausschnitte aus Screenshots der SWN-Intranetseiten „Beruf und Pflege“ und „Patientenverfügung“ (Quelle: SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH)

SWN Klimawald

Wie lassen sich Klimaschutz und Mitarbeitendenbindung sinnvoll miteinander verbinden? Beispielsweise mit einer Klimawald-Aktion, wie sie die SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH durchgeführt hat.

Zusammengetan hat sich die SWN dafür mit der der Stiftung Klimawald. In dem Kooperationsprojekt haben die SWN Mitarbeitenden in einer großen Aktion tausende Setzlinge gepflanzt. Die gelungene Maßnahme trug nicht nur zur Sensibilisierung der Beschäftigten bzgl. des Themas Klimaschutz bei. Nachhaltig ist die Aktion auch, weil seitdem jedes neugeborene Kind von Mitarbeitenden 10m² Klimawald geschenkt bekommt. So entstehen nach und nach SWN Klimawälder.



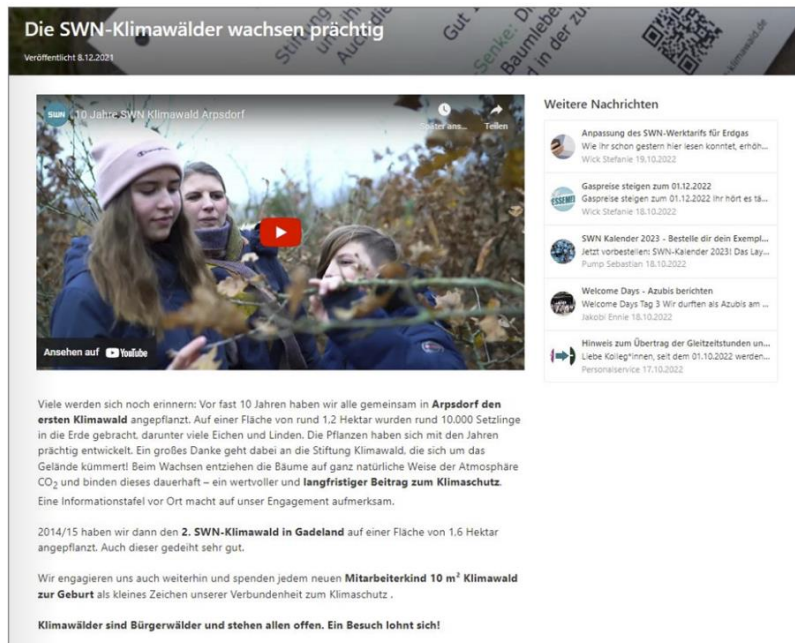


Abbildung 25: Ausschnitt aus einem Screenshot der SWN-Intranetseite „Die SWN-Klimawälder wachsen prächtig“ (Quelle: SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH)

Aktionstage Gesundheit

Die Gesunderhaltung der Beschäftigten liegt auch der Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH am Herzen. Um die Mitarbeitenden für Gesundheitsfragen stärker zu sensibilisieren, bietet die SWN in Kooperationen mit Krankenkassen regelmäßig Aktionstage für die Beschäftigten an. An diesen geht es dann um Themen wie Herzcoach, Stress, Ernährung, Raucherentwöhnung, Hautscreenings, Darmkrebsvorsorge, Blutzucker, usw. Darüber hinaus hat die SWN für Auszubildende speziell das Programm „Gesunder Start“ ins Leben gerufen.

Und tatsächlich nimmt die SWN wahr, dass die Mitarbeitenden inzwischen mehr auf ihre Gesundheit achten und auch motivierter sind. Zudem haben sich die Fehltagel reduziert.



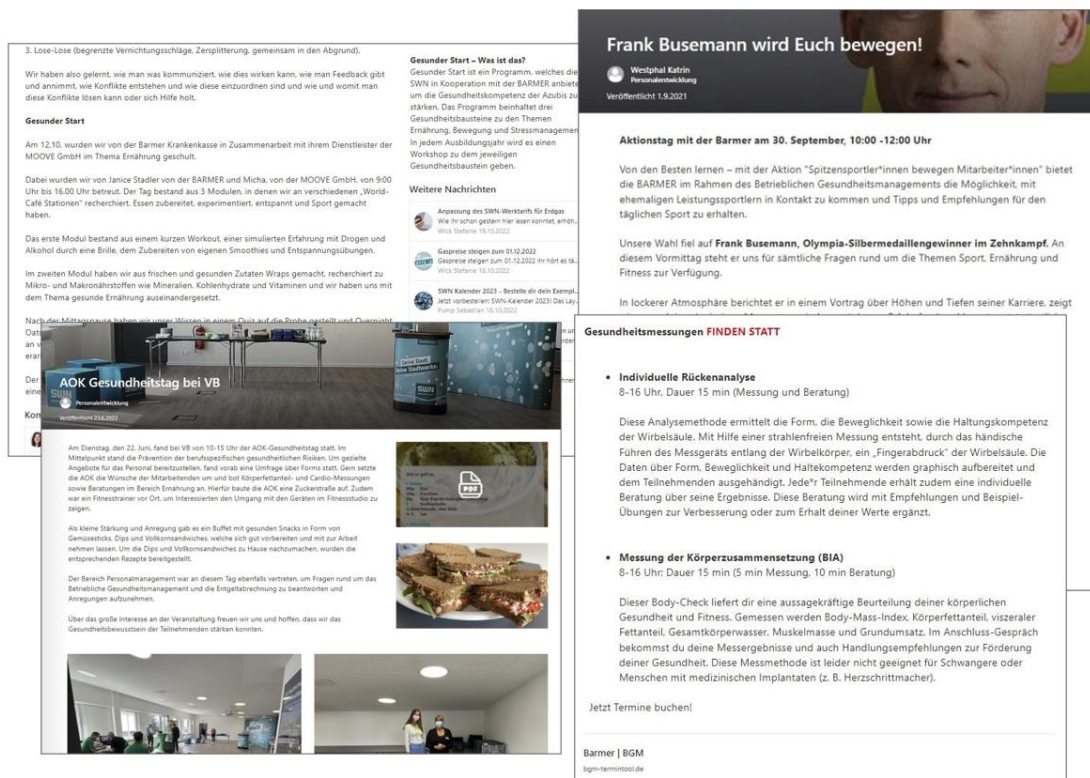


Abbildung 26: Kollage aus vier Screenshot-Ausschnitten aus den SWN-Intranetinformationen rund um die „Aktionstage Gesundheit“ (Quelle: SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH)

Kurzvorträge zu Erziehungs- und Partnerschaftskonflikten

Auch in der Home-Office-Zeit während der Coronapandemie war und ist es immer noch eine Herausforderung für viele Mitarbeitende, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren. Darum hat die SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH ihren Beschäftigten Vorträge zu Erziehungs- und Partnerschaftsfragen angeboten. Dafür gewinnen konnte SWN Sascha Schmidt, Paarberater und zertifizierter familylab Seminarleiter. In seinen Vorträgen behandelt er u.a. die Themen Patchworkfamilien, „Es geht auch ohne schimpfen“, „Weltliche Krisen – Wie sage ich es meinen Kindern?“, Konfliktfeld in der Partnerschaft sowie „Hilfe – mein Kind zockt andauernd“.

Coronabedingt eingeführt haben sich diese Kurzvorträge inzwischen etabliert, denn sie werden sehr gut angenommen. Das Feedback der Beschäftigten dazu zeigt, dass sie sich in ihren Sorgen und Bedürfnissen verstanden fühlen.



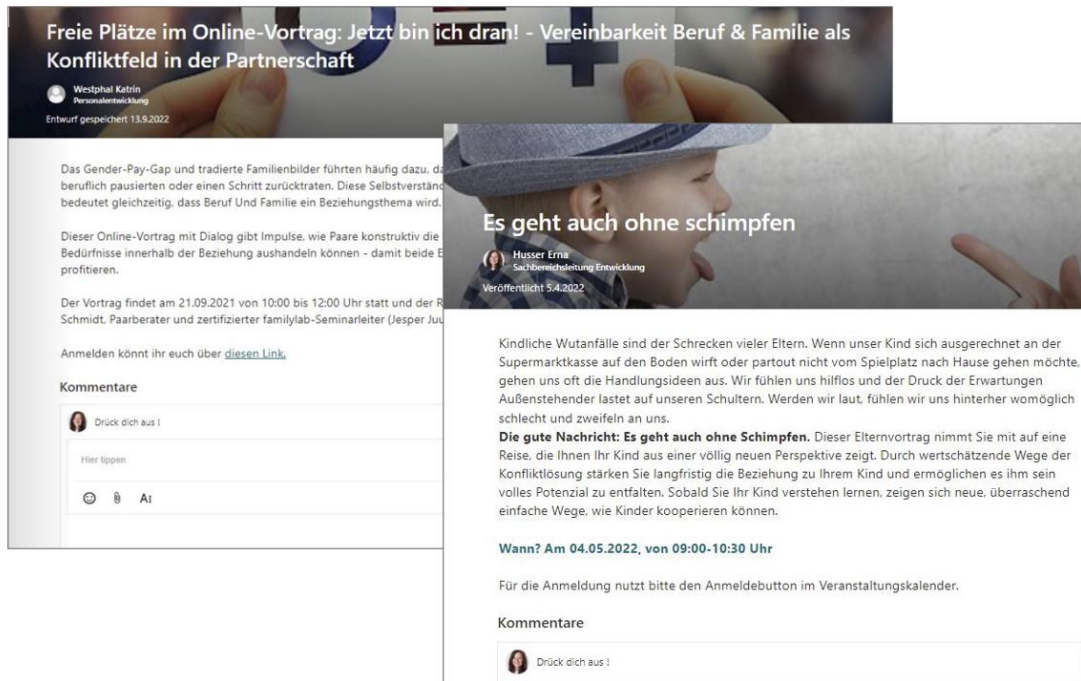


Abbildung 27: Kollage aus jeweils einer Screenshot-Aufnahme zu den SWN-Kurzvorträge-Angeboten „Vereinbarkeit Beruf & Familie als Konfliktfeld in der Partnerschaft“ und „Es geht auch ohne schimpfen“ (Quelle: SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH)

Die SWN Stadtwerke Neumünster Beteiligungen GmbH ist seit 2013 nach dem audit berufundfamilie zertifiziert.

Kooperation zur Gesundheitsförderung

Die Universität Erfurt möchte die Gesundheitsförderung für ihre Mitarbeitenden und Studierenden nachhaltig vorantreiben. Krankheiten am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz soll vorgebeugt (Prävention), die Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten und gefördert sowie die Motivation, als auch das Wohlbefinden und die Ressourcen aller Mitglieder verbessert bzw. gestärkt werden.



Eine wichtige Säule ist dabei das Konzept „Gesunde Universität Erfurt“, mit dessen Umsetzung die Hochschule Mitte 2020 startete. Das Konzept „Gesunde Universität Erfurt“ richtet sich an alle Mitglieder der Hochschule. Das Gesundheitsmanagement der Universität Erfurt umfasst deshalb Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und zum Studentischen Gesundheitsmanagement (SGM).



Die AOK PLUS unterstützte die Universität bei der erstmaligen Durchführung von digitalen Gesundheitsangeboten. Dazu zählen die digitalen Gesundheitswochen im Dezember 2020 und Januar 2021 und die Gesundheitswochen „Fit in die Prüfungen“. Bestehende Angebote für Beschäftigte wurden digital und seit 2021 wieder in Präsenz fortgeführt (Achtsamkeitskurs, Aktive Pause, Rückenschulkurs für körperlich-tätige Mitarbeitende).

2022 wurde in Kooperation mit der AOK PLUS und weiteren Partnern ein Gesundheitstag zum Thema „Familie & Gesundheit“ mit Angeboten für Mitarbeitende, Studierende und Familienangehörige durchgeführt (siehe Abbildungen unten).



Gerade das Studentische Gesundheitsmanagement (SGM) wurde in der schwierigen Pandemiesituation verstärkt vorangetrieben und dabei studentische Ideen sowie Maßnahmen unterstützt und flexibel umgesetzt – so etwa die Etablierung des Sorgentelefon als bundesweit einmaliges Beratungsangebot von Studierenden für Studierende, die Ersthelferschulung und das Online-Forum „Psychisch fit Studieren“.

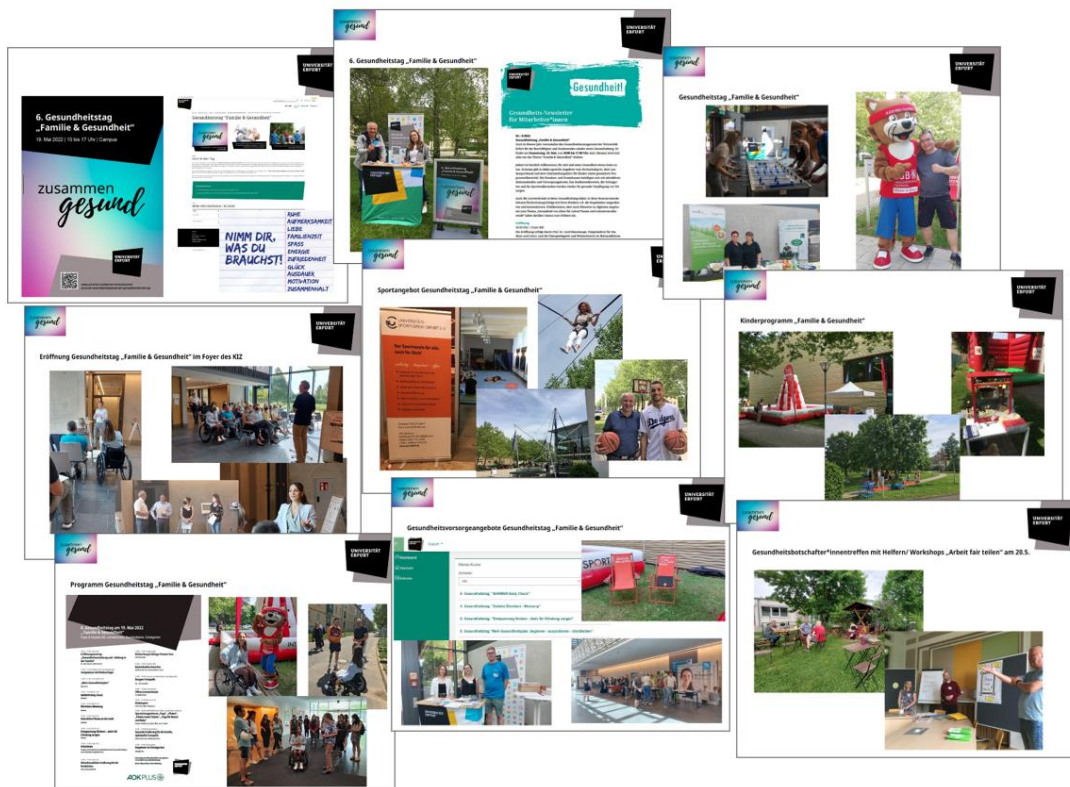


Abbildung 28: Kollage aus neun Charts der Präsentation „Kooperation „Gesundheitsförderung“, Gesundheitstag „Familie & Gesundheit“ am 19.05.2022“ der Universität Erfurt (Quelle: Universität Erfurt)

Die Universität Erfurt trägt seit 2005 das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule.

Notfall- und Randzeitenbetreuung, Veranstaltungsbetreuung und Ferienbetreuung

Auch bei Betreuungsengpässen soll es den Beschäftigten mit Kindern der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) möglich sein, an wichtigen Terminen oder geplanten Veranstaltungen teilzunehmen. Wenn also z.B. Abendveranstaltungen angesetzt sind oder unvorhersehbare Kita-Schließungen stattfinden möchte die UMG bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben unterstützen und hat konkrete Angebote dazu:



Die UMG kooperiert als familienfreundliches Unternehmen seit mehreren Jahren mit der Kindertagespflegebörse Göttingen. Die Notfall- und Randzeitenbetreuung können Beschäftigte bis zu viermal im Jahr, finanziert durch die UMG, in Anspruch nehmen. Die Kindertagespflegebörse vermittelt eine geeignete Betreuungsperson. Für Veranstaltungen kann bei Bedarf zusammen mit der Kindertagespflegebörse Göttingen eine Kinderbetreuung organisiert werden. In den Sommer-, Herbst- und Winterferien wird ebenfalls von der Kindertagespflegebörse eine Betreuung für Kinder zwischen 4 und 14 Jahren organisiert und Belegplätze für UMG Beschäftigte angeboten. Zusätzlich dazu bietet der Hochschulsport der Universität Göttingen für die Kinder von Beschäftigten Ferienbetreuung an.



Die Angebote werden jedes Jahr sehr gut und dankend angenommen; schließlich nehmen sie den Beschäftigten viel Sorge und organisatorische Arbeit ab, um z.B. einen Teil der Schulferien zu überbrücken.



Mehr zu den familienbewussten Maßnahmen der UMG findet sich unter: <https://www.umg.eu/karriere/familienfreundlichkeit/beruf-studium-mit-kind/>

Die Universitätsmedizin Göttingen trägt seit 2015 das Zertifikat zum audit berufundfamilie.

Ausbildung in Teilzeit

Bei der Vitos GmbH sollen Mütter, Väter und Menschen mit anderen Familienaufgaben die Möglichkeit erhalten, trotz dieser Aufgaben eine vollwertige Ausbildung zur Pflegefachfrau* bzw. zum Pflegefachmann* zu machen und danach in den Beruf einzusteigen. Sich solidarisch mit Personen mit Care-Aufgaben zeigen und ihnen berufliche Perspektiven eröffnen – das macht die Vitos GmbH mit einem neuen Angebot.



Frisch eingeführt – nämlich zu Anfang Oktober 2022 – startete bei Vitos Rheingau in der Schule für Gesundheitsberufe der erste Kurs für eine Ausbildung zur Pflegefachfrau* bzw. Pflegefachmann* in Teilzeit. Die Dauer der Teilzeitausbildung beträgt vier Jahre. Die wöchentliche Arbeitszeit ist entsprechend reduziert.



Informationen zur Teilzeitausbildung vermittelt die Vitos GmbH auf ihrer Website unter <https://karriere.vitos.de/bildung/ausbildung-pflegefachfrauen-und-pflegefachmaenner/>.



Führen in Teilzeit

Teilzeit geht nicht für Klinik-Beschäftigte mit Leitungsfunktion? Bei der Vitos GmbH schon. Sie fördert die Flexibilität der Arbeitszeit von Führungskräften. Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit aus unterschiedlichen Gründen reduziert haben, soll die Möglichkeit eröffnet werden, trotzdem Führungspositionen auszuüben. Damit können Führungskräfte beispielhaft vorangehen und die Selbstverständlichkeit von Tätigkeiten in Teilzeit vorleben. Aber mehr noch: Mitarbeitende in Leitungsfunktion sollen erfahren, dass sie hinsichtlich der Vereinbarkeit nicht außen vor sind, sondern dass Vereinbarkeit fair und im Miteinander gelebt werden soll. Und das steigert die Arbeitgeberattraktivität. Schließlich kann das Teilzeitangebot dazu beitragen, dass Führungspositionen leichter und schneller belegt werden. Und tatsächlich berichtet die Vitos GmbH, dass einige Führungspositionen bereits in Teilzeit besetzt werden konnten.



Grundsätzlich können bei Vitos Leitungsfunktionen sowohl in den klinischen und therapeutischen Bereichen als auch im Verwaltungsbereich auch in Teilzeit besetzt und ausgeübt werden. Ein ausgewiesenes Konzept ist dafür nicht von Nöten, denn: Die Vereinbarkeit ist im Selbstverständnis des Unternehmens verankert. Die Möglichkeiten werden an den Einsatzbereich angepasst und im Team und mit der Führung abstimmt – also im Miteinander.



Ein interessanter Beitrag zum „Führen in Teilzeit“ ist nachlesbar unter <https://blog.vitos.de/karriere/das-innere-gleichgewicht-aufrechterhalten>



Sabbatical unabhängig von Familienaufgaben

Der Vitos GmbH ist es wichtig, sowohl die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit als auch der Mitarbeitenden ohne Familienaufgaben zu verbessern bzw. zu steigern.



Eine der Maßnahmen, mit dem Vitos die Vereinbarkeit auch für Beschäftigte ohne familiäre Aufgaben im engeren Sinne fördern will, ist das Sabbatical. Bei Vitos können alle Mitarbeitenden eine solche geplante längerfristige Auszeit nehmen. Damit können sie sich den Wunsch nach einer beruflichen Pause erfüllen, um mehr Zeit für die Familie zu haben – oder für ein Hobby, ihr Ehrenamt oder eine Weltreise. Für das Sabbatical gibt es bei Vitos unterschiedliche Modelle. Nach einer Ansparphase folgt die Freistellungszeit, die meist zwischen drei und zwölf Monate lang ist.



Alle Vitos Mitarbeitenden in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis können ein Sabbatical beantragen. Auch Teilzeitbeschäftigte können einen Antrag stellen. Die Planung der beruflichen Auszeit wird gemeinsam mit den Vorgesetzten und Kolleg*innen besprochen und organisiert. So wird gewährleistet, dass das Sabbatical gemeinsam getragen wird.



Grundlegende Informationen zu der Sabbatical-Option gibt es im Vitos Blog:

<https://blog.vitos.de/allgemein/in-balance-arbeit-familie-freizeit>

Die Vitos GmbH trägt seit 2012 das Zertifikat zum audit berufundfamilie. In filmischen Beiträgen informiert sie über ausgeübte Berufe, Ausbildungsmöglichkeiten und mehr: <https://www.youtube.com/channel/UCpUsihD6Fadxk7W6LVk6Dg>

Z PARENTS Austausch

Im Rahmen des etablierten Z PARENTS Netzwerks, welches sich an beschäftigte (werdende) Eltern richtet, hat die Zeppelin GmbH dieses Jahr ein neues Format ins Leben gerufen: den sogenannten Z PARENTS Austausch. Im Gegensatz zu bisherigen Workshops gibt es hier keine externen Referent*innen, sondern die Eltern bei Zeppelin stehen im Fokus und berichten über ihre Erfahrungen. Dabei geht es immer um die zentrale Frage „Beruf, Familie, Leben – kann das funktionieren?“. Im Anschluss an die Impulse haben die Teilnehmenden Zeit sich untereinander auszutauschen, zu diskutieren und sich mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Das Format Z PARENTS Austausch ermöglicht es, dass die Mitarbeitenden voneinander und miteinander lernen und neue Impulse erhalten. Es entsteht ein Gemeinschaftsgefühl, welches dabei helfen kann, Probleme und Herausforderungen besser zu meistern.



Abbildung 29: Visual zum Zeppelin-Angebot „Z PARENTS Austausch“ (Quelle: Zeppelin GmbH)

Die Zeppelin GmbH ist seit 2018 Trägerin des Zertifikats zum audit berufundfamilie.



berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 7171333-0
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



#personalbewusst