

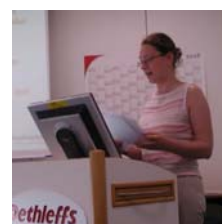
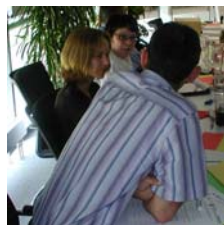
Workshop Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – *aus der Sicht der Wirtschaft*

Stadt Isny

Ideen • Strategien • Aktionen

**25. Juni 2008, 16:30 bis 19:00 Uhr
Dethleffs GmbH & Co. KG**

Dokumentation



Kompetenzzentrum Beruf & Familie

Die Familienforschung Baden-Württemberg unterstützt seit 2007 familienbewusste Aktivitäten in Betrieben durch Informationsangebote und Vor-Ort-Veranstaltungen. Im Juli 2008 hat das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg die Familienforschung Baden-Württemberg beauftragt, mit dem Kompetenzzentrum Beruf & Familie landesweit und überregional Angebote und Kapazitäten im Handlungsfeld Beruf & Familie zu bündeln.

Das Angebot wendet sich an alle baden-württembergischen Betriebe, die familienfreundlich sind oder dieses werden wollen. Hintergrund ist, dass sowohl Betriebe als auch Beschäftigte von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren, weil Familienfreundlichkeit in Unternehmen zu einer Verringerung von Fluktuation und Auszeiten und zu einer Steigerung von Motivation und Produktivität, zu Kosteneinsparungen und gleichzeitig zu Wettbewerbs- und Standortvorteilen, z.B. bei der Gewinnung von Fachkräften, führen kann. Gleichzeitig können die Arbeitsbedingungen an die Lebenswirklichkeit der Betroffenen angepasst werden.

Dabei gibt es keine 08/15 Lösung – nicht innerhalb der Betriebe und nicht als Angebot, das alle Betriebe ansprechen könnte. Das Kompetenzzentrum sieht seine Aufgabe deshalb in der Unterstützung bei der passgenauen Erarbeitung von Konzepten beim Aufbau von Netzwerken, z.B. durch die Bereitstellung von Informationen oder Moderationsleistungen. Im Mittelpunkt von praxisnahen, thematisch und/oder räumlich gegliederten Veranstaltungen stehen der Erfahrungsaustausch und Problemlösungsstrategien. Die zentrale Homepage www.familienfreundlicher-Betrieb.de ermöglicht baden-württembergischen Unternehmen und Institutionen darüber hinaus, ihre eigene familienbewusste Personalpolitik vorzustellen oder nachahmenswerte Modelle sowie Experten, Arbeitshilfen und Veranstaltungen zu recherchieren.

Bei der Arbeit vor Ort findet eine Zusammenarbeit mit Partnern statt, um den Aufbau von Parallelstrukturen zu vermeiden und um die Ziele mit vereinter Kraft umzusetzen. So ergänzt und erweitert das Kompetenzzentrum ortsnah andere landes- und bundesweite Initiativen.

Eva Schulte
Kompetenzzentrum Beruf & Familie BW

Einführung

Rahmen der Veranstaltung

Die Arbeitsgemeinschaft „Kinder, Jugend und Familie, Isny“ ist nach § 78 Kinder- und Jugendhilfegesetz eine kommunale Arbeitsgemeinschaft der Vertreterinnen und Vertreter der Kinder- und Jugendhilfe in Isny, um gemeinsam und aufeinander abgestimmt dazu beizutragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen. Sie existiert seit dem 14.01.1997.

Die Stadt Isny ist ein lebendiges Gemeinwesen, reich bedacht mit Geschichte, Tradition und eingebettet in eine weitgehend intakte Landschaft. Es gibt ein attraktives und interessantes Angebot an Bildungs-, Betreuungs- und Freizeitmöglichkeiten, getragen von Vereinen, Verbänden und Einrichtungen, die direkt oder indirekt mit Kindern, Jugendlichen und Familien zu tun haben.

Seit mehr als fünf Jahren entwickelt die Stadt Isny gemeinsam mit dem Kinder- und Jugendbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft „Kinder, Jugend und Familie, Isny“ neue Wege und Ansätze zu mehr Kinder- und Familienfreundlichkeit in Isny. Familienfreundlichkeit ist ein kommunaler Standortfaktor und steht für Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit der kommunalen Entwicklung.

Mit dem „Netzwerk Familie – wir leben Isny“ wurde im Oktober 2006 ein sozialräumliches Forum geschaffen für eine gezielte Unterstützung von Familien, Kindern und Jugendlichen in Isny, unter Beteiligung aller Akteure, mit dem Ziel, im Zusammenspiel aller handelnden Personen und Einrichtungen die Familienfreundlichkeit voranzubringen.

Als Ergebnis dieser ersten Veranstaltung ist die Idee entstanden, sich gezielt Gedanken zu machen, wie Familie und Beruf für viele Mütter und Väter in Isny noch besser miteinander vereinbart werden können. Gemeinsam mit den Arbeitgebern, denn wir sind sicher: Familienbewusste Personalpolitik lohnt sich – für den Arbeitgeber, für die Familien und für die Kommune.

Martin Diez
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft



Isny Allgäu



Die Veranstaltung

Auf Grund der positiven Erfahrungen mit dem Fachtag „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ am 04. April 2008 und dem Interesse der beteiligten Unternehmensvertreter und -vertreterinnen entstand ausgehend von der Arbeitsgemeinschaft „Kinder, Jugend und Familie, Isny“ die Idee, am 25. Juni 2008 eine Werkstatt für Praktiker aus der Arbeitswelt durchzuführen.

Anlass für die knapp dreistündige Veranstaltung, die am späten Nachmittag und frühen Abend stattfand, waren der Wunsch nach einem ergebnisorientierten Austausch, der Identifizierung neuer betriebsinterner und -externer Handlungsfelder und die Suche nach modellhaften Lösungswegen und Kooperationsmöglichkeiten. Das Konzept trug dem aktiven Part, den die Unternehmensvertreter und -vertreterinnen aus der Stadt Isny übernehmen sollten, Rechnung.

Insgesamt beteiligten sich zwölf Personen aus acht Betrieben und aus der Verwaltung der Stadt Isny an der Werkstatt. Die teilnehmenden Unternehmen wiesen sowohl in ihrer Größe als auch in ihrer Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen eine große Bandbreite auf. So haben sich z.B. Vertreter und Vertreterinnen von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Handwerks sowie dem Gesundheitswesen aktiv an der Werkstatt beteiligt. Sowohl die Rahmenmoderation als auch die Moderation der beiden Kleingruppen erfolgte durch Herrn Diez, den Kinder- und Jugendbeauftragten der Stadt Isny, und Frau Schulte von der Familienforschung Baden-Württemberg.

Nach der Begrüßung stand die Bedeutung familienfreundlichen Engagements für Betriebe im Mittelpunkt, so wurde kurz auf die demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen hingewiesen. Daneben wurde aufgezeigt, wie die Wirtschaft von den konkreten Maßnahmen profitieren kann. Der letzte Teil der Einführung stellte eine Überleitung zur „Werkstatt“ her, indem Aspekte zu den Rahmenbedingungen und Ansatzpunkte zum eigenen betrieblichen Engagement beispielhaft aufgeführt wurden.

Darauf folgte ein kurzer Rückblick auf den Fachtag vom 04. April 2008, der Interessierten in Isny unter anderem die Gelegenheit geboten hatte, Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Institutionen zu erhalten und Beispiele aus der Praxis kennenzulernen. Anlass



für den thematischen Input und den Rückblick auf den Fachtag waren die Ergebnisorientierung, die Grundlagenwissen und annähernd gleiche Vorkenntnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer voraussetzte, und ihre Wirkung als Impulse auf die Anwesenden.

Nach einem intensiven Austausch bei der Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profiles kristallisierten sich die Themengebiete „Kinderbetreuung“ und „Voneinander lernen – ‚Best practice‘“ für die Weiterarbeit heraus. In der moderierten Kleingruppenarbeit bot sich die Gelegenheit, zu diesen selbstbestimmten Themen unter Anleitung der Moderatoren konkrete Maßnahmen zu entwickeln und erste Schritte in einem Aktionsplan festzuhalten.

Bei der abschließenden Präsentation der Arbeitsergebnisse im Plenum zeigte sich, dass beide Kleingruppen weitergehende Arbeitsschritte vorgesehen haben. Beide Gruppen sahen Kooperationen als Grundlage für die Weiterarbeit vor, um an Themen weiterzuarbeiten, die keiner der vertretenen Betriebe alleine umsetzen könnte.

Die ersten Rückmeldungen der Beteiligten, die noch während des Imbisses, zu dem der Gastgeber in seinen Räumen eingeladen hatte, abgegeben wurden, fielen überwiegend positiv aus.



Programm

- 16:30 **Begrüßung und Einführung**
Norbert Dellekönig, Dethleffs GmbH & Co. KG
Rainer Magenreuter, Bürgermeister
Martin Diez, Sprecher der Arbeitsgemeinschaft
- 16:45 **Thematische Heranführung, Einführung und Ablauf der Betriebswerkstatt**
Welchen Nutzen können Betriebe aus der Familienfreundlichkeit ziehen?
Eva Schulte, FamilienForschung Baden-Württemberg
- 17:00 **Ausgangssituation – Rückfragen zum Fachtag und Erstellung eines Stärken- und Schwächenprofils mit anschließender Diskussion und Themenauswahl für die Weiterarbeit in Kleingruppen**
- 18:00 **A Kinderbetreuung**
Institutionelle und informelle Betreuungsangebote und Betreuungsnetzwerke
- B Voneinander lernen – „Best practice“**
Neue und neuartige Angebote, Informationen und Präsentation
- Maßnahmen ausarbeiten:**
Welche Maßnahmen lassen sich aus den Ideen und Zielen ableiten?
Was sind die wichtigsten Schritte, die als nächstes angegangen werden müssen?
Wer kann die Aufgaben übernehmen und wer kann unterstützen?
Erstellen eines Aktionsplanes
(Arbeitsgruppen A und B)
- 18:45 **Präsentation der Ergebnisse aus den Kleingruppen**
Welche Maßnahmen sollen als nächstes angegangen werden?
- 19:00 **Ausblick und Dank an die Beteiligten**

Ausgangssituation: Rückfragen zum Fachtag Familienfreundlichkeit aus Sicht der Wirtschaft

Stärken: Was familienfreundlich ist ...



Arbeitszeit und -organisation

- Urlaub = Sommerferien
- Waldburg-Zeil-Kliniken bereits sehr hohe Teilzeitquote
- Mehrfachqualifikation
- Im Einzelfall Flexibilität
- Arbeitskonten persönlich – betrieblich
- Teilzeit
- Hoher Anteil an Teilzeitstellen
- Jahresarbeitszeit-/Gleitzeitregelung

Kinderbetreuung

- Reservierung von Betriebsplätzen in Kitas möglich

Elternzeit- und Wiedereinstieg

- Guter Kontakt zu Mitarbeiter in Elternzeit
- Elternzeit

Service für Familie

- Gesundheitsseminare für Mitarbeiter (WZK)
- Fahrradgruppe unternimmt gemeinsame Ausflüge

Aus- und Weiterbildung

- Hohes Ausbildungsengagement, um Fachkräfte heranzubilden

Schwächen: Was nicht familienfreundlich ist ...



Kinderbetreuung

- Kinderbetreuung nach Grundschulalter?
- Ausweitung der Ganztagesbetreuung auch für unter 3 Jahre und über 12 Jahre
- Bezahlbare Kinderbetreuung
- Ferienbetreuung: Unterstützung für Ferienangebote für Schulkinder, nicht nur Grundschule

Seniorenbetreuung

- Stundenweise Betreuung

Arbeitszeit und -organisation

- Flexibilität kann z. T. nicht gelebt werden, z. B. Bänder
- Telearbeit
- Arbeitszeit ≠ Betreuungszeit
- Jobsharing bedarf besserer Regeln

Elternzeit

- Akzeptanz für Väter in Elternzeit weiter steigern

Kooperation

- Noch mehr voneinander lernen „best practice“
- Direkter Kontakt Personalstelle zu Kita

Unternehmenskultur

- Bewusstseinsänderung ⇒ mehr Akzeptanz der eingeschränkten Flexibilität
- Bei Einstellungsgesprächen sich für Familienthemen interessieren

Ideen: Welche Angebote unterstützen könnten ...

Kinderbetreuung

- Ausbau Tagesmütterangebot
- Tagespflege muss bezahlbar sein
- Betreuungsservice außerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten

Arbeitszeit und -organisation

- „Telearbeitsplatz“
- Flextopf

Wegezeiten

- ÖPNV-Verbesserung

Kooperation

- Verstärkung der Zusammenarbeit artverwandter/benachbarter Unternehmen



Diskussion über das Stärken-Schwächen-Profil Familienfreundlichkeit in den einzelnen Betrieben

Über die notierten Stärken, Schwächen und Ideen für das Profil wurde unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausführlich diskutiert. Zu Angaben auf einigen Karten ergaben sich Nachfragen oder es bestand Konkretisierungsbedarf. Insbesondere die konkreten Angebote der einzelnen teilnehmenden Firmen wurden in der Runde näher beleuchtet.

Unterschieden wurde in der Diskussion zwischen absehbar eintretenden, das heißt planbaren Bedarfen und zwischen kurzfristig auftretenden Bedarfen, sogenannten Notfällen. Übereinstimmend schilderten die Beteiligten, dass aus Sicht der Personalabteilung oder Geschäftsführung Ansätze mit längeren Planungshorizonten wie Elternzeitregelungen oder Sabbatjahr umsetzbar sind, dass die Notfälle sie im Alltag vor deutlich größere Probleme stellen. An dieser Stelle wurden die Lösungen eher nicht im eigenen Unternehmen gesehen, thematisiert wurde auch die Anforderung, die Beschäftigten gleich zu behandeln und nicht einzelne zu bevorzugen.

Die Problematik der Planbarkeit wurde auch konkret im Hinblick auf die Kinderbetreuung angesprochen. Unternehmen, Beschäftigte und Träger der Kindertageseinrichtung haben insbesondere bei Neueinstellungen einen unterschiedlichen Zeithorizont, so wurde geschildert. Das Unternehmen ist häufig daran interessiert, eine Stelle möglichst schnell, das heißt oft auch kurzfristig, zu besetzen. Die Träger der Einrichtungen, die Angebotsseite, benötigen aber einen zeitlichen Vorlauf, um Plätze zur Verfügung zu stellen oder gegebenenfalls Öffnungszeiten anzupassen. Verkürzt wird die Vorbereitungsphase noch dadurch, dass die Bewerber ihren Bedarf an Kinderbetreuung überwiegend nicht von sich aus äußern und die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes der Arbeitgeberseite untersagen, entsprechende Erfordernisse abzufragen. Hierin wird von den engagiert familienfreundlichen Unternehmen eine deutliche Verschlechterung zur bisherigen Praxis gesehen. Erst nach Abschluss der Verhandlungen zum Arbeitsvertrag wird also der Betreuungsbedarf geäußert. Hinzu kommt noch, dass die Beschäftigten vor Antritt der neuen Arbeitsstelle die genaue Lage und den detaillierten Umfang der benötigten Betreuung nur abschätzen können und erst der Alltag die genauen Bedingungen aufzeigt.

Zur Sprache kamen im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitszeit und -ort auch die Unterschiede,



die zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen, z.B. der Verwaltung und dem Verarbeitenden Gewerbe, bestehen und den sich daraus ergebenden Grenzen der Gestaltbarkeit der Arbeitszeit, insbesondere im Schichtbetrieb oder bei der Arbeit am Fließband. Grundsätzlich wurde die Ermöglichung von Teilzeittätigkeiten aber als positiv, weit verbreitet und weiterhin zu befördern geschildert. Zur Erhöhung der Flexibilität bei einer großen Mitarbeiterzahl wird von einem Anwesenden die Idee „Flextopf“ vorgestellt. Alle Beschäftigten zahlen einen Anteil ihrer Arbeitsstunden auf ein Konto ein, damit ein Zeitkontingent für Springer bereitgehalten werden kann. Bei Bedarf können Arbeitsgruppen Springerstunden abrufen und ihren Mitgliedern damit Flexibilität ermöglichen.

Ein weiteres angeregt diskutiertes Thema war der Umgang mit dem Thema Fachkräfterekrutierung. Drei Punkte wurden in diesem Zusammenhang näher besprochen. Zum einen wurde in diesem Zusammenhang die Attraktivität des Standortes Isny thematisiert. Als Nachteil für den Standort Isny im Wettbewerb um Fachkräfte wurde z.B. die Entfernung zu großstädtischen Räumen mit ihren kulturellen und Bildungsangeboten angesehen. Eine Strategie sahen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin, den Vorteil der hohen Lebensqualität und des großen Freizeitwertes selbstbewusst herauszustellen und zwar auch und gerade bei der Rekrutierung von Fachkräften. Des Weiteren wurde berichtet, dass Isnyer Betriebe und Institutionen speziell in den Bereichen Personal suchen, in denen sowieso aufgrund des engen Marktes nur schwer qualifizierte Beschäftigte zu finden sind, nämlich in der Medizin und Medizintechnik und im technischen Bereich. Das starke und erfolgreiche Ausbildungsengagement für die Bereiche, in denen es nur schwerlich gelingt, gut ausgebildete Fachkräfte von außen anzuwerben, war eine Alternativlösung, die – strategisch schon längerfristig eingesetzt – inzwischen Erfolge bringt.

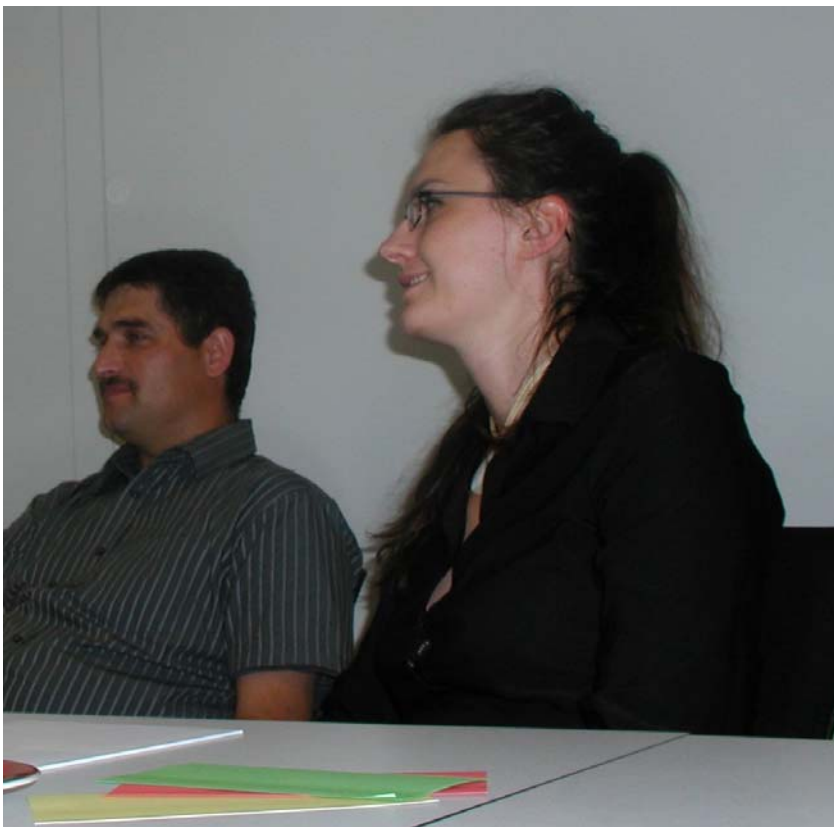
Die starke Stellung des Gesundheitswesens wird aber auch als Potenzial für eine familienorientierte Personalentwicklung gesehen. So werden in einer Klinik bereits Gesundheitsprogramme, bei einem anderen Arbeitgeber Freizeitaktivitäten für Beschäftigte angeboten.



Kinderbetreuung

Wie sehen die optimalen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Betriebe aus?

- intern (im Betrieb)
- extern (am Standort)



Diskussionsthemen

Altersgruppe	Themenbereich	Maßnahmen
0 – 3 Jahre	Ausbau der Betreuungsplätze in Isny	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen über vorhandene Angebote weitergeben - Bedarfsanalyse durchführen (Ermittlung des tats. Bedarfs) - Qualität des Betreuungsangebots für diese Altersgruppe sicherstellen bzw. entwickeln (Rahmenbedingungen, Personal)

		<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau Tagespflege in Zusammenarbeit mit der Tagespflegevermittlung - Tagespflege andocken an Einrichtungen
3 – 6 Jahre	Bezahlbare Kindergartenplätze	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweise weitergeben über Betreuungskostenzuschüsse oder Belegplätze
3- 6 Jahre	Modulares Betreuungssystem entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> - Vernetzung der bestehenden Angebote - Austausch und gegenseitige Information
7 – 15 Jahre	Durchgängige Ganztageschule	<ul style="list-style-type: none"> - Rahmenbedingungen für alle Schularten schaffen - Je nach Bedarf offene oder gebundene Formen anbieten
11 – 14 Jahre	Schaffung von Hortplätzen als verlässliches Betreuungsangebot	<ul style="list-style-type: none"> - Bedarfsanalyse durchführen (Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs) - Umsetzung abhängig von Schulentwicklung
10 – 12 Jahre	Ausbau Ferienbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung einer Konzeption für Stadtranderholung/Spielstadt - Betriebe als Partner einbinden (für die Durchführung, aber auch frühzeitig, um Arbeitnehmer (Eltern) zu erreichen)
Für alle Altersgruppen	Informationsaustausch intensivieren zwischen Stadt – Wirtschaft – Trägern von Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiges Treffen der Arbeitsgruppe - regelmäßiger Newsletter, um aktuelle Informationen/Entwicklungen zu streuen

Maßnahmen ausarbeiten: Die wichtigsten nächsten Schritte

Was sind die wichtigsten nächsten Schritte und Maßnahmen?	Wer soll das leisten? Wer hilft?
Ferienbetreuung für 10-12-Jährige, mit Sponsoring Unternehmen	Entwicklung in AG
Ansprechpartner in Unternehmen	Abfrage Hr. Diez/Stadt
Infoaustausch verbessern - Newsletter	

Voneinander lernen – „Best practice“

Wie sehen die optimalen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Betriebe aus?

- intern (im Betrieb)
- extern (am Standort)



Diskussionsthemen

Themenbereich
Kennenlernen von Best-Practice
Bestandsaufnahme im eigenen Unternehmen
Austausch über interne Modelle
Handlungsfelder und Ideen für mögliche Kooperationen

Maßnahmen ausarbeiten: Die wichtigsten nächsten Schritte

Nr.	Was sind die wichtigsten nächsten Schritte und Maßnahmen?	Wer soll das leisten? Wer hilft?	Was ist vorrangig?
1	Informationen über Best-Practice	Teilnehmer/innen, Moderator/in und Externe	Arbeitskreis „Kinder, Jugend und Familie, Isny“ nimmt sich der Themen an
2	Bewusstsein für eigene Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • z.B. Runder Tisch • „Betreuung“ überdeckt andere Themen • Übertragbarkeit? 		
3	Erfahrungstausch weit gefasst		
4	AK-Treffen regelmäßig: <ul style="list-style-type: none"> • Präsentationen einzelner Betriebe • Besichtigungen darüber hinaus • Standort-Fokus • Gastredner 		
5	Werbetrommel – Bekanntheit		
6	Presse		
7	Ergebnisse auch Mitarbeitern/innen präsentieren: <ul style="list-style-type: none"> • z.B. Betriebsversammlung, Schwarzes Brett 		
8	Austausch als Basis für Kooperation: <ul style="list-style-type: none"> • z.B. Kantine • Gesundheitsprophylaxe • Pflegeseminar 		

Impressum

Herausgeber:

Stadt Isny im Allgäu
Arbeitsgemeinschaft „Kinder, Jugend und Familie, Isny“

Konzept, Moderation und Dokumentation:

Martin Diez, Stadt Isny im Allgäu
Tel: 07562/913907
E-mail: jugendbeauftragter.isny@gmx.de

Eva Schulte, FamilienForschung Baden-Württemberg
Tel: 0711/641-2465
E-mail: Eva.Schulte@stala.bwl.de

Kooperationspartner:

Die Firma Dethleffs GmbH & Co. KG stellte ihre Räumlichkeiten und einen Imbiss zur Verfügung.



Die FamilienForschung Baden-Württemberg

betreibt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg das Kompetenzzentrum Beruf & Familie.

Kontakt: Eva Schulte, FamilienForschung Baden-Württemberg
Tel: 0711 / 641-2465, E-mail: Eva.Schulte@stala.bwl.de, www.familienfreundlicher-betrieb.de

