

Talente

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer der
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart
GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Väter wollen mehr Zeit für ihre Kinder oder kranken Eltern haben, aber ihre berufliche Entwicklung dadurch nicht behindern. Frauen wünschen sich mehr Zeit für die Karriere und wollen trotzdem für die Familie da sein. Firmen suchen nach jungen, gut ausgebildeten und hochmotivierten Fachkräften, die sich uneingeschränkt für das Unternehmen engagieren. Was auf den ersten Blick wie unvereinbare Gegensätze aussieht, sind die verschiedenen Facetten einer gesellschaftlichen Entwicklung, die von allen mehr Flexibilität einfordert, aber gleichzeitig für Unternehmen und Beschäftigte auch neue Chancen bietet.

Ausgangspunkt sind die Lebensentwürfe moderner Paare, bei denen beide Partner berufstätig sind und die sich die Familienaufgaben partnerschaftlich aufteilen wollen. Dies führt zwangsläufig auch zu veränderten Rahmenbedingungen für die Unternehmen. Sie müssen männliche wie weibliche Angestellte als Menschen betrachten, die Kinder bekommen, sich um ihre Angehörigen kümmern und sich trotzdem beruflich weiterentwickeln wollen.

Bei den Recherchen zu dieser Ausgabe haben wir mit vielen Firmen gesprochen, die sich mit den veränderten Lebensplänen ihrer Belegschaften aktiv auseinandersetzen. Gemeinsam mit ihren Beschäftigten haben sie oft sehr individuelle Lösungen gefunden, die für beide Seiten mehr Flexibilität bedeuten. Diese Unternehmen sorgen für Teilzeitmodelle, einen erleichterten Wiedereinstieg nach der Elternzeit und unterstützen Kinderbetreuung, weil sie sich davon wirtschaftliche Vorteile versprechen. Aber im Ergebnis führen die Maßnahmen auch dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeits- und Lebensvorstellungen besser verwirklichen können. Letztendlich profitieren beide Seiten, auch wenn sie dafür manche Gewohnheiten über Bord werfen müssen.

It's Wake Waq.

Teilzeit für hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte

In Zeiten der Globalisierung und harter Wettbewerbsbedingungen wird von Führungskräften und hochqualifizierten Beschäftigten aller Branchen ein hoher persönlicher und zeitlicher Einsatz gefordert. Viele Firmen gehen dabei noch immer vom klassischen Muster eines männlichen Hauptverdieners aus, mit einer Partnerin, die ihm den Rücken frei hält und automatisch alle privaten Aufgaben übernimmt. Die Realität hat sich jedoch längst ganz anders entwickelt:

Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist in den letzten Jahren ständig angestiegen. Immer mehr weibliche Beschäftigte streben zudem eine Führungsposition an oder haben bereits Führungsverantwortung übernommen. Viele Hochqualifizierte haben heute berufstätige Ehepartner, die in ihren Jobs ebenfalls sehr stark eingespannt sind. Haushaltspflichten, die Erziehung der Kinder oder die Pflege älterer Angehöriger werden geteilt und müssen zusätzlich zum täglichen Arbeitsvolumen geleistet werden. Diese Anforderungen setzen Fach- und Führungskräfte beiderlei Geschlechts erheblichen Belastungen aus. Um die Ansprüche aus Beruf und Familie besser koordinieren zu können, wünschen sich deshalb immer mehr Berufstätige, ihre verantwortungsvollen Aufgaben in Teilzeit erledigen zu können. Darunter sind auch zunehmend mehr Männer, die z. B. ihre Vaterrolle aktiver wahrnehmen wollen.

In vielen Unternehmen ist Teilzeit für Führungskräfte jedoch nach wie vor negativ besetzt und oft noch ein absolutes Tabu. Dahinter steckt meist die Annahme, dass eine Führungskraft ihren Aufgaben nur dann gerecht werden kann, wenn sie

uneingeschränkt zur Verfügung steht. Viele Führungskräfte befürchten deshalb einen erheblichen Karriereknick, wenn sie diesem Anspruch nicht genügen. ▶

Familienfreundlichkeit und Gehalt gleichauf

Für 54% der Beschäftigten spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.

(befragte Eltern zwischen 25 und 39 Jahren mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung.)

Quelle: „Familienfreundlichkeit auf Wachstumskurs – Handlungsfelder, Zahlen, gute Beispiele“, BMFSFJ 2008

Schwerpunktthema: Familienfreundlichkeit

Teilzeit für hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte	1
Best Practice: Flexible Arbeitsbedingungen bei WEKO	2
Interview: Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH	3
AQUARES	4
Wiedereinstieg nach Familienphasen erleichtern	4
Best Practice: Aktive familiäre Auszeit bei der Techniker Krankenkasse	4
Beratungsstelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	5
WRS-Service: Gemeinschaftsstände auf Jobmessen	5
audit berufundfamilie: Familienbewusste Personalpolitik als langfristige Strategie	6

»Die Behauptung, dass die Aufgaben einer Führungskraft nicht teilbar und nicht delegierbar sind, ist in Zeiten, in denen oft kooperativ geführt wird, nicht mehr haltbar.«

▷ Im beruflichen Alltag sind jedoch auch Vollzeitführungskräfte aufgrund ihrer vielfältigen Verpflichtungen nicht immer erreichbar und ihre Mitarbeiter müssen deshalb in vielen Phasen selbstständig handeln und entscheiden. Die Behauptung, dass die Aufgaben einer Führungskraft nicht teilbar und nicht delegierbar sind, ist in Zeiten, in denen oft kooperativ geführt wird, nicht mehr haltbar.

Praxiserprobte Konzepte zeichnen sich vor allem durch individuelle Lösungen aus, die sehr genau auf den jeweiligen Betrieb und seine Kunden sowie auf die Führungskräfte und ihre Teams abgestimmt sind. Um die Bereitschaft und Motivation für eine veränderte Arbeitszeitkultur zu erreichen, müssen zunächst die Geschäftsführung und die oberste Führungsebene dafür sensibilisiert werden, dass Teilzeitlösungen viele Vorzüge für das Unternehmen bieten.

Dazu gehört eine fundierte Information über mögliche Teilzeitmodelle, denn gerade die Skeptiker wissen oft zu wenig über die Bandbreite praktikabler Lösungen. Eine umfassende Informationspolitik muss aber auch bei allen Beschäftigten um Akzeptanz werben. Sofern vorhanden, wird hierbei auch der Betriebsrat mit einbezogen.

Nach der Informationsphase sollte als nächstes die Ist-Situation sorgfältig beschrieben werden. Es ist erforderlich, genau zu analysieren, welche Aufgaben von den Betroffenen selbst erledigt werden müssen und welche delegiert werden könnten. Bewährt hat sich außerdem, die jeweiligen Personen in einem Einzelgespräch zu ihren individuellen Arbeitszeitwünschen zu befragen.

In der Konzeptionsphase geht es dann darum, einen Interessensausgleich zwischen Unternehmensleitung, Beschäftigten und ggf. dem Betriebsrat herzustellen.

Dazu ist es wichtig, maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle auszuarbeiten, die die Anforderungen aller Betroffenen bestmöglich integrieren. In dieser Phase müssen z.B. Regelungen zur Stellvertretung und Aufgabendelegation definiert und Vertragsänderungen festgelegt werden sowie unterstützende Maßnahmen wie der Einsatz moderner Kommunikationsmittel konkretisiert werden.

Es hat sich bewährt, die Umsetzung zunächst in einer Pilotgruppe oder mit einer Person über einen begrenzten Zeitraum zu erproben. Die gemachten Erfahrungen sollten dann aus Sicht der verschiedenen Betroffenen bewertet und notwendige Korrekturen vorgenommen werden. Wenn das Unternehmen in dieser Testphase glaubwürdig vermittelt, dass Teilzeitarbeit unterstützt wird und die Karriereentwicklung nicht eingeschränkt wird, werden die positiven Beispiele bald Schule machen.

»Es ist wichtig, maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle auszuarbeiten, die die Anforderungen aller Betroffenen bestmöglich integrieren.«

Best Practice: Flexible Arbeitsbedingungen bei WEKO

Familienfreundlichkeit mit Tradition

Mit rund 130 Beschäftigten in Leinfelden-Echterdingen und Rosenfeld entwickelt, produziert und vertreibt die WEKO GmbH & Co. KG Systeme zur Anwendung im Maschinen- und Anlagenbau.

Ihre führende Rolle in der Textil- und Grafischen Industrie verdankt sie vor allem einer sehr motivierten Belegschaft, von der die meisten Beschäftigten bereits viele Jahre im Unternehmen arbeiten. Die langjährige Treue vieler WEKO-Mitarbeiter liegt unter anderem auch an den besonders familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, die der Unternehmensleitung sehr am Herzen liegen.

Bei familiären Veränderungen oder Problemen sucht die Geschäftsführung gemeinsam mit den betroffenen Arbeitnehmern nach individuellen Lösungen, die für alle Beteiligten sinnvoll und umsetzbar sind. Davon profitiert z.B. auch Frau Silvia Müller, die bei WEKO im Vertriebsnendienst arbeitet. Sie hat mit dem Unternehmen einen Teilzeitplan vereinbart, der aber bei Betreuungsproblemen nach Absprache auch kurzfristig noch geändert werden kann.

Dies war beispielsweise sehr hilfreich, als sie von heute auf morgen plötzlich nach einer neuen Tagesmutter suchen musste.

Die familienfreundlichen Leistungen können bei WEKO auf allen Hierarchieebenen und für alle Positionen genutzt werden. Da es auch viele ältere Mitarbeiter im Unternehmen gibt, werden Teilzeitmöglichkeiten und eine flexible Organisation der Arbeit nicht nur für die Betreuung von Kindern, sondern auch für die Unterstützung kranker Lebenspartner oder älterer Angehöriger angeboten.

Durch systematische Weiterbildung können sich die WEKO-Beschäftigten sehr gut gegenseitig vertreten und auch der gezielte EDV-Einsatz hilft dabei, Arbeitsprozesse zu straffen und Zeit einzusparen. Dies alles ermöglicht den Beschäftigten bei WEKO mehr Flexibilität, um ihre privaten Angelegenheiten zu regeln, und entlastet sie so in ihrem beruflichen Alltag.



Foto: WEKO

WEKO
Weitmann & Konrad GmbH & Co. KG
Friedrich-List-Straße 20-24
70771 Leinfelden-Echterdingen
www.weko.net

Ansprechpartnerin:
Hannelore Schullian
Telefon 0711-79 88-130
hannelore.schullian@weko.net

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Ausführliche Informationen zu einzelnen Arbeitszeitmodellen bietet das Internetportal „Mittelstand und Familie“ unter dem Menüpunkt „Lösungen“, Handlungsfeld „Arbeitszeit“. www.mittelstand-und-familie.de

Ratgeber zu familienfreundlichen Maßnahmen

Kostenlose Praxisleitfäden und Ratgeber zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen finden Sie auf einer Webseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.erfolgsfaktor-familie.de, Menüpunkt „Studien und Ratgeber“). Erhältlich sind unter anderem die folgenden Publikationen:

„Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele“, Prognos AG im Auftrag des BMFSFJ, 2005

Branchenspezifische Broschürenreihe des BMFSFJ „Aus der Praxis für die Praxis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie“: Handel, Handwerk, Hochschule sowie Hotellerie und Gastronomie

„Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“, BMFSFJ, 2008

Leitfaden „Eltern pflegen“, berufundfamilie gGmbH, 2007

„Das neue Elterngeld – Umsetzung in der betrieblichen Praxis“, BMFSFJ, 2007

„Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung“, BMFSFJ, 2008

Beratung für familienfreundliche Unternehmen

Die Initiative familyNET von Südwestmetall informiert und berät Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vernetzt mit Kinderbetreuungseinrichtungen und unterstützt bei der Personalentwicklung während der Elternzeit.

Weitere Infos unter www.start2000plus.de, Menüpunkt „Fa.i.B.Le“, Unterpunkt „Mehr Kinderbetreuung mit familyNET“

Kooperierende Kinderbetreuungseinrichtungen

Ein Verzeichnis von Kindertagesstätten, die mit Unternehmen kooperieren, bietet die Industrie- und Handelskammer auf ihrer Webseite www.stuttgart.ihk.de, unter der Dokumenten-Nummer: 26831.

Ihre Ansprechpartnerin bei der WRS

Daniela Schmid
Telefon 0711-2 28 35-875
daniela.schmid@region-stuttgart.de

Betriebliche Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen macht den Kopf frei für die tägliche Arbeit

Die Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck ist mit rund 6.000 Beschäftigten in Deutschland eines der führenden deutschen Medienunternehmen mit Töchtern in über 60 Ländern. Diana Baumhauer, Personalleiterin der Stuttgarter Steuerungs- und Finanzierungs-Holding, über betriebliche Konzepte zur Unterstützung bei der Pflege von älteren Familienangehörigen (Eldercare).



Diana Baumhauer,
Personalleiterin
der Stuttgarter
Steuerungs- und
Finanzierungs-
Holding

Externe Partner übernehmen für uns die Beratung unserer Beschäftigten in allen Fragen rund um die Versorgung von kranken Angehörigen und vermitteln auch individuelle Betreuungslösungen.

Wie beurteilen Sie mögliche Hindernisse bei der Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger?

Natürlich führen diese Angebote zu einem organisatorischen Mehraufwand, der vom Team und auch von anderen Unternehmensbereichen aufgefangen werden muss. Im Gegenzug binden und finden wir wertvolle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Oft betrachten die Beschäftigten Pflegefälle in der Familie auch als reine Privatsache und scheuen sich deshalb, aktiv Unterstützung nachzufragen. Hier ist es wichtig, sensibel vorzugehen und alle Betroffenen umfassend über den Nutzen der Maßnahmen zu informieren.

Sie haben Ihr Programm Anfang 2008 gestartet. Können Sie bereits Aussagen hinsichtlich möglicher positiver Effekte machen?

Unsere erste davon betroffene Mitarbeiterin lobt vor allem die gewonnenen Spielräume und die enorme Zeitersparnis, die ihr durch eine kompetente Beratung ermöglicht wurde. Sie musste sich erforderliches Know-how nicht erst selbst aufbauen, sondern hat von der Erfahrung und ganz praktischen Tipps in der Beratung sehr profitiert und damit auch wieder den Kopf frei bekommen für ihre tägliche Arbeit.

Die Fragen an Diana Baumhauer stellte Monika Nill.

► **Mehr Infos und persönlicher Kontakt im Talente Forum am 24.03.2009**

Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH
Gänsheidestraße 26
70184 Stuttgart
www.holtzbrinck.com

Ansprechpartnerin: Diana Baumhauer,
Leiterin Personal Holding,
Telefon 0711-21 50-270
diana.baumhauer@holtzbrinck.com

Talente: Frau Baumhauer, im Juli letzten Jahres wurde das Pflegezeitgesetz eingeführt. Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen mit Pflegefällen in den Familien Ihrer Beschäftigten um?

Diana Baumhauer: Ein umfassendes Eldercare-Konzept gehört zu den wesentlichen Zielen, die wir im Rahmen des audits berufundfamilie bis 2010 erreichen wollen. Inhaltlich beschäftigen wir uns vor allem damit, flexible Arbeitszeitmodelle für Pflegenotfälle anzubieten, unabhängig von Position und Hierarchieebene. Dabei setzen wir auf individuelle Vereinbarungen und sind grundsätzlich für alles offen, was für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter in der konkreten Situation Sinn macht. Ein zweiter Schwerpunkt liegt darin, umfassende Informations- und Beratungsangebote bereitzustellen, um die organisatorische Seite einer solchen Situation zu erleichtern.

Wie haben Sie Ihre Führungskräfte und die Belegschaft für das Thema sensibilisiert?

Wir haben das geplante Konzept zunächst in allen Führungsrunden vorgestellt. Die Beschäftigten wurden dann mit Rundmails über die konkreten Angebote informiert. Außerdem ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig als eigenständiger Punkt in den jährlichen Mitarbeitergesprächen geplant.

Kooperieren Sie mit externen Dienstleistern bei der Umsetzung Ihres Angebots?

Wir arbeiten sehr eng mit der pme Familienservice GmbH zusammen und prüfen aktuell auch eine Kooperation mit betreut.de.

Qualifizierungsprogramme und Kontaktpflege erleichtern Wiedereinstieg nach Familienphasen

Auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten besteht in den Führungsetagen und Personalabteilungen deutscher Firmen kein Zweifel daran, wie wichtig es ist, erfahrene, gut qualifizierte Fachkräfte langfristig an das eigene Unternehmen zu binden. Deshalb liegt es im Interesse der Betriebe, junge Mütter und Väter, die in Elternzeit gehen und Beschäftigte, die für bestimmte Zeit kranke Angehörige pflegen wollen, während ihrer Familienphasen aktiv zu begleiten, um eine schnelle und reibungslose Rückkehr nach der Auszeit zu ermöglichen.

Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie beide Seiten im Abwesenheitszeitraum den Kontakt zueinander aufrechterhalten und pflegen können. Außerdem ist zu klären, auf welche Weise das wertvolle Know-how der betroffenen Mitarbeiter in der Auszeit am besten aktuell gehalten und vielleicht sogar weiterentwickelt werden kann.

Eine kontinuierliche Kontaktpflege zwischen Unternehmen und Beschäftigten ist häufig ohne viel Aufwand möglich, indem die betroffenen Mitarbeiter beispielsweise in internen Verteilern von E-Mails und Newslettern eingebunden bleiben, von zu Hause aus auf das Intranet zugreifen können und auch Firmenzeitungen und ähnliche Publikationen weiterhin erhalten. Eine gute Gelegenheit, um mit Vorgesetzten und Kollegen im Gespräch zu bleiben, ergibt sich auch durch regelmäßige Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen wie Betriebsversammlungen oder Weihnachtsfeiern.

Damit die Beschäftigten während der Familienzeit auch fachlich auf der Höhe bleiben, bieten sich beispielsweise befristete Einsätze von bis zu 30 Wochenstunden an, u.a. als Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen oder durch die Mitarbeit in befristeten Projekten. Dadurch bleiben Wissen, Erfahrungen und

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren. Mehr dazu unter aquares.region-stuttgart.de

Kontakte zum Kollegenkreis erhalten, die Wiedereinarbeitungszeit wird verkürzt und das Unternehmen kann vorübergehende Kapazitätsschwankungen ausgleichen. Auch die selbstverständliche Einladung zu firmeninternen und externen Schulungen ist ein Weg, um die Qualifikationen der Mitarbeiter aktuell zu halten.

Damit die besprochenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können, müssen sich beide Seiten gleichermaßen engagieren und sowohl die individuellen Rahmenbedingungen des Betriebes als auch die Wünsche der betroffenen Beschäftigten berücksichtigt werden.

Best Practice: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Techniker Krankenkasse

Aktive familiäre Auszeit

Die Techniker Krankenkasse engagiert sich bereits seit vielen Jahren für familienfreundliche Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen. Passend abgestimmt auf die spezifischen Rahmenbedingungen der einzelnen Dienststellen, wird eine Vielzahl an familienfreundlichen Maßnahmen direkt vor Ort umgesetzt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen beinhalten immer auch einen Passus zur Umsetzung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Unternehmen und weisen ein positives Feedback auf.

Großen Wert legt die Krankenkasse auf familienfreundliche Arbeitszeiten: jeder fünfte TK-Beschäftigte arbeitet in Teilzeit, bei den weiblichen Angestellten sind es sogar knapp ein Drittel. Das Teilzeitangebot ist auch ein wichtiges Element, um Väter und Mütter während der Elternzeit am Berufsleben zu beteiligen. Darüber hinaus sind die Führungskräfte im Unternehmen gezielt dazu angehalten, den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Familienphase aktiv zu pflegen. Regelmäßige Einladungen zu Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern und sonstigen internen Veranstaltungen sind deshalb selbstverständlich.

Um den Bezug zum Unternehmen zu erhalten, stehen die Beschäftigten in Familienzeit auch weiterhin auf den Verteilern für alle wichtigen internen Medien der Personalvertretung, Gleich-

stellungsbeauftragten etc. Spezielle Informationen der Personalabteilung zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ergänzen das Angebot. Ebenso stehen die unternehmensinternen Bildungsangebote auch allen Personen in Elternzeit zu. In den TK-eigenen Bildungszentren ist die Kinderbetreuung durch eigene Kindergärtnerinnen sichergestellt.

Die Techniker Krankenkasse hat als einzige gesetzliche Krankenkasse bundesweit einen eigenen Haustarifvertrag. Dieser beinhaltet auch einen zusätzlichen Vertrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

► **Mehr Infos und persönlicher Kontakt im Talente Forum am 24.03.2009**

Techniker Krankenkasse
Landesvertretung Baden-Württemberg
Heilbronner Straße 170, 70191 Stuttgart,
www.tk-online.de



Ansprechpartnerin:
Cristina Montesinos-
Handtrack,
Gesundheitswesen,
Telefon 0711-2 50 95 40
[Cristina.Montesinos-
Handtrack@tk-online.de](mailto:Cristina.Montesinos-Handtrack@tk-online.de)

Infopool

Leitfaden „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern“

Detaillierte Handlungsanleitung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Frage, wie Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen von einem gelungenen Wiedereinstieg nach einer betrieblichen Auszeit profitieren können. Download unter www.erfolgsfaktor-familie.de, Menüpunkte „Studien und Ratgeber“, „Unternehmens- und Personalpolitik“.

Die Elternzeit gestalten

Wie familienbedingte Auszeiten sinnvoll geplant und organisiert werden können, beantwortet die Website des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zum Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“. Das Online-Angebot beschreibt z.B. Maßnahmen, Best Practice-Beispiele und relevante Schulungsangebote, mehr dazu unter www.familie.dgb.de, Menüpunkt „Handlungsfelder“, Unterpunkt „Wiedereinstieg“.

Ihre Ansprechpartnerin bei der WRS

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Servicestelle berät bei der Planung und Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Seit Mai 2008 finden Firmen, die sich speziell in der Kinderbetreuung engagieren, partnerschaftliche Hilfe bei einer zentralen Beratungsstelle, angesiedelt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). Das Beratungsspektrum der Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung umfasst alle fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Grundsatzfragen, die bei der Entwicklung betrieblich gestützter Betreuungsangebote eine Rolle spielen. Mehr als 30 Unternehmen haben die Leistungen seit Gründung bereits in Anspruch genommen und sich beraten lassen.

Zum Serviceangebot gehört eine kostenlose Erstberatung, bei der in der Regel eine Vielzahl der relevanten Fragen schon geklärt werden, so dass das Unternehmen danach weiß, welche Schritte als nächstes gegangen werden können. Auf der Basis kostenpflichtiger Leistungsmodule unterstützt die Beratungsstelle darüber hinaus bei der Analyse des Betreuungsbedarfs und bei der Entscheidung für das passende Betreuungskonzept, der Organisation und Personal-

planung, der Klärung von Finanzierungsfragen, bei der Entwicklung eines Bau- und Raumkonzepts und in der Abwicklung des gesamten Genehmigungsverfahrens. Auch Fragestellungen, die während des laufenden Betriebs einer Kindertageseinrichtung aufgenommen, werden bei Bedarf kompetent beantwortet.

Interessierte Unternehmen profitieren von einer neutralen, überörtlichen Beratung und dem umfassenden Erfahrungswissen der KVJS-Experten. Diese sind aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags, der Aufsicht und Beratung von Trägern von Kindertagesstätten, stets über die aktuellsten Entwicklungen in der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen informiert und kennen durch eine regionale Ausrichtung die erforderlichen und die möglichen Kooperationspartner vor Ort.

Mehr Infos unter:
www.kvjs.de/1058.0.html,
Ansprechpartner ist Manfred Schwarz,
Telefon 0711-63 75-423
Manfred.Schwarz@kvjs.de

WRS-Service: Organisation von Gemeinschaftsständen auf Jobmessen

Der persönliche Kontakt zu Studierenden und Absolventen ist durch nichts zu ersetzen, wenn es darum geht, talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Jobmessen sind deshalb ein besonders wirkungsvolles Instrument im Hochschulmarketing.

Kleinen und mittleren Unternehmen fehlt es jedoch oft an Personal und Geld, um sich auf diesen Veranstaltungen mit einem eigenen Stand zu präsentieren.

Um Firmen aus der Region bei der Rekrutierung junger Fachkräfte zu unterstützen, bietet die WRS deshalb den Service an, Gemeinschaftsstände auf etablierten Jobmessen, wie z. B. der careers4engineers oder dem VDI nachrichten Recruiting Tag zu organisieren.

Auf diesen Ständen wirbt sie für die Region Stuttgart als attraktiven Arbeits- und Lebensraum und bietet den Firmen gleichzeitig die Möglichkeit, sich selbst und konkrete offene Stellen zu präsentieren.

Das WRS-Team übernimmt dabei die komplette organisatorische Abwicklung der Messen und ermöglicht den Firmen somit eine Messeteilnahme mit überschaubaren Kosten und einem sehr geringen eigenen Aufwand.

Interessierte Unternehmen wenden sich bitte bis zum 20.02.09 an Frau Dr. Sabine Stütze-Leinmüller unter 0711-2 28 35-42 oder an fachkraefte@region-stuttgart.de, um die Teilnahmebedingungen und weitere Details zu erfahren.

Veranstaltungen

IHK Seminar: Beschäftigung von Ausländern in Deutschland 03. Februar 2009

Im Seminar wird auf aktuelle Änderungen eingegangen, die zum Jahreswechsel im Rahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland geplant sind.

Ort: IHK Region Stuttgart
Anmeldung: Zentrales Veranstaltungsmanagement, Telefon 0711-20 05-306
Fragen zum Inhalt: Markus Betz, Abteilung Recht und Steuern, Telefon 0711-20 05-266

Treffen des Work-Life-Balance Netzwerks Region Stuttgart zum Thema „Elder Care“

13. Februar 2009, 9 – 12 Uhr

Vierteljährlicher Erfahrungsaustausch für Führungskräfte und Personalverantwortliche aus Unternehmen, Verbänden, Kommunen und Wissenschaft rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit.

Ort: Ev. Oberkirchenrat, Stuttgart
Infos und Anmeldung unter www.familienfreundlicher-wirtschaftsstandort.de, Menüpunkt „Regionale Work-Life-Balance Netzwerke“, „WLB Netzwerk Region Stuttgart“, „Termine“

Personalmarketingkongress 2009 17. und 18. März 2009

Kongress und Wissensplattform zu den Themen Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitermotivation.

Ort: Event- und Congress-Center Bamberg
Infos und Anmeldung unter www.personalmarketingkongress.eu

Elternzeit als Aktivzeit nutzen 06. Mai 2009, 16 – 19 Uhr

Eine Veranstaltung zu rechtlichen Grundlagen einer Beschäftigung während der Elternzeit. Erläutert wird, wie die Personalabteilung Eltern dabei unterstützen kann und welche positiven Effekte und betriebswirtschaftlichen Vorteile dies dem Unternehmen bietet. Informationen insbesondere für Betriebs- und Personalräte und Beauftragte für Chancengleichheit.

Ort: Agentur für Arbeit, Stuttgart
Weitere Infos und Anmeldung bei Bärbel Illi, Verdi, Telefon 0711-16 64-230, baerbel.illi@verdi.de

Teilzeitausbildung – Chance für Betriebe 09. Juli 2009, 13 – 18 Uhr

Eine Tagung zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Finanzierung der Teilzeitausbildung, -umschulung für Erwachsene, Nachqualifizierung und Kinderbetreuung. Praktische Beispiele von Projekten und Erfahrungsberichte von Betrieben ergänzen das Thema.

Ort: Rathaus, Stuttgart
Weitere Infos dazu bei Patrizia Worbs, Agentur für Arbeit Stuttgart, Telefon 0711-920-35 65, Stuttgart.BCA@arbeitsagentur.de

Das audit berufundfamilie: Familienbewusste Personalpolitik als langfristige Strategie

Unternehmen mit einer familienfreundlichen Firmenkultur weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf als ihre Konkurrenten. Dies belegt erstmals eine Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster und der Steinbeis Hochschule Berlin. Für alle Unternehmen, die Familienfreundlichkeit als strategischen Erfolgsfaktor nutzen wollen, bietet das audit berufundfamilie ein praxiserprobtes Managementsystem an, um für den Betrieb maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Auf dem Weg zur Zertifizierung wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess angeregt, der die familienbewusste Personalpolitik langfristig im Unternehmen verankert und dabei Firmen- und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen berücksichtigt.

Im ersten Schritt werden gemeinsam mit dem Auditor zunächst die im Unternehmen bereits vorhandenen Angebote und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit analysiert und überprüft, was sich verbessern und optimieren lässt. Anschließend geht es dann darum, neue Ziele und Maßnahmen zu formulieren, um die Familienfreundlichkeit weiter zu entwickeln.

Kein Arbeitgeber ist wie der andere. Im Rahmen des Audits werden individuelle, auf das jeweilige Unternehmen maßgeschneiderte Ziele und Maßnahmen aus den acht Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz,

Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Services für Familien entwickelt. So hat das Verhalten der Führungskräfte beispielsweise einen wesentlichen Einfluss darauf, ob die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch tatsächlich nachgefragt werden. Inwieweit die familiäre Situation der Beschäftigten bei der Einstellung und weiteren Planung der Laufbahn eine Rolle spielt, ist ein weiterer Aspekt, der unter die Lupe genommen werden könnte. In der Auditierungsphase, die in der Regel zwei bis vier Monate dauert, werden die für das jeweilige Unternehmen am besten passenden Maßnahmen ausgewählt und zu einer abgestimmten Gesamtstrategie gebündelt. Am Ende der Auditierung steht dann die Vergabe des Zertifikats.

Die praktische Umsetzung der Maßnahmen wird von der berufundfamilie gGmbH jährlich überprüft. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats wird im Rahmen der Re-Auditierung kontrolliert, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Nur im Falle einer erfolgreichen Bestätigung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Maßnahmen darf das Unternehmen das Qualitätssiegel für die Familienfreundlichkeit für weitere drei Jahre führen.

Derzeit sind zwölf Unternehmen, Institutionen und Hochschulen in der Region Stuttgart auditiert. In Baden-Württemberg wird die Durchführung der Auditierung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen

Praxis-Handbuch Fachkräfte

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg hat das Praxis-Handbuch „Fachkräfte für den baden-württembergischen Mittelstand“ herausgegeben. Die Publikation bietet kleinen und mittleren Unternehmen Lösungswege und Strategien zur Fachkräftesicherung. Zudem werden rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten dargestellt.

Bestellung kostenfreier Exemplare unter anja.hof@wm.bwl.de; Download einzelner Kapitel unter www.fachkraefte-bw.de

Datenbanken zu Betreuungsangeboten

www.betreut.de

Datenbank mit Angeboten zur Kinder-, Senioren- und Tierbetreuung sowie Nachhilfe; TÜV-geprüft und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgezeichnet.

kinderbetreuung.region-stuttgart.de

Datenbank mit Angeboten zur Kinderbetreuung aus der Region Stuttgart.

bis 250 Beschäftigte mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln mit 50 Prozent der Kosten bezuschusst. Bundesweit können bereits über 700 Unternehmen auf das Qualitätssiegel zur Familienfreundlichkeit verweisen, darunter 40 Prozent der Dax-Unternehmen. Weitere Informationen zum Ablauf und den Handlungsfeldern des Audits sowie weitere Anregungen für familienbewusste Maßnahmen gibt es unter www.beruf-und-familie.de.

Persönlicher Ansprechpartner ist Herr Schmitz, Telefon 0761-13 07 68-1, oliver.schmitz@intra-coaching.de

► **Mehr Infos und persönlicher Kontakt im Talente Forum am 24.03.2009**

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711-2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711-60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Mitarbeit

Daniela Schmid, WRS

Gestaltung

Projektgruppe Visuelle
Kommunikation, Ludwigsburg

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

April 2009

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
Bezug wahlweise per Post oder als
PDF-Dokument per Email.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise
auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit
FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**