

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,

2007 hat die deutsche Wirtschaft rund 20 Milliarden Euro verloren, weil zahlreiche offene Stellen gar nicht oder erst deutlich verspätet besetzt werden konnten. Wie wichtig die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist, wissen wir als Wirtschaftsförderung auch aus vielen direkten Rückmeldungen. Um die Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs zu unterstützen, gibt es deshalb bei der WRS einen eigenen Geschäftsbereich „Fachkräfte“.

Mit unserem neuen Newsletter „Talente“ bauen wir das Angebot dieses Bereichs weiter aus und werden künftig vierteljährlich mit aktuellen Berichten und gezielten Fakten zum Thema informieren. Beginnend bei der Rekrutierung von Fachkräften, über deren Weiterqualifizierung bis hin zu ihrer langfristigen Bindung haben wir dabei den gesamten Unternehmensprozess im Blick.

Im Mittelpunkt unserer ersten Ausgabe steht das Thema Familienfreundlichkeit. Durch ganz praktische Erfahrungen habe ich selbst in den vergangenen Jahren die Vorteile familienfreundlicher Arbeitsbedingungen schätzen gelernt. Mit den WRS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern, fast genau zur Hälfte Männer und Frauen, habe ich allein im letzten Jahr fünfmal auf die Geburt eines Kindes angestoßen.

Home-Office-Regelungen und flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle bieten bei uns viel Freiraum, sowohl für die Betreuung von Kindern wie auch von pflegebedürftigen Angehörigen. Lösungen, die Schritt für Schritt entwickelt wurden, weil wir gemerkt haben, dass es uns allen nützt, wenn die Kolleginnen und Kollegen den Job und ihre Familie besser vereinbaren können. Familienfreundliche Maßnahmen weiterzuempfehlen, fällt mir nach diesen Erfahrungen leicht. Mit vielfältigen Anregungen und konkreten Praxisbeispielen werden wir das auf den folgenden Seiten nachdrücklich tun.

Its Walter Wagg.

► Familienfreundliche Personalpolitik zahlt sich aus – im Verbund mit den richtigen Partnern geht vieles leichter

Im Zusammenhang mit der Frage, wie dringend benötigte Fachkräfte gewonnen und gehalten werden können, erkennen immer mehr Unternehmen, dass sie mit familienfreundlichen Maßnahmen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte punkten können. Eine Kosten-Nutzen-Analyse des Marktforschungsinstituts PROGNOSE belegt zudem, dass sich solche Maßnahmen auch betriebswirtschaftlich rechnen – bedingt durch sinkende Kosten für Personalbeschaffung, Wiedereingliederung, Überbrückung und Fehlzeiten.

Trotz dieser überzeugenden Argumente fällt es vielen Betrieben nach wie vor schwer, gezielte Schritte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Wege zu leiten. Beim Bestreben, konkrete Unterstützungsangebote zu entwickeln, stoßen vor allem kleine und mittlere Unternehmen schnell an finanzielle und organisatorische Grenzen. Die Zusammenarbeit mit einem oder mehreren Partnern ist hier häufig die Lösung. Als ersten Schritt gehen Firmen z.B. oft Kooperationen mit Dienstleistern ein, die sich auf die Beratung und Unterstützung bei der Suche nach passgenauen Betreuungsangeboten – sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige – spezialisiert haben.

Modelle für eine gelungene Balance von Familie und Beruf nutzen dem jeweiligen Unternehmen und dessen Personal gleichermaßen. Zu den familienfreundlichen Maßnahmen zählen z.B. flexible Arbeitszeitregelungen, Job-Sharing und Telearbeitsplätze, Kontakthalte- und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und insbesondere

auch vielfältige und flexible Kinderbetreuungsangebote. Vor allem bei der Entwicklung gezielter Betreuungskonzepte fehlt es vielen Betrieben am notwendigen Kapital, den passenden Räumlichkeiten, geschultem Personal und der Erfahrung im Umgang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen. ►

15% Return on Investment

Eine Modellrechnung der Prognos AG zeigt: Mit einer familienbewussten Personalpolitik erzielt ein mittelständisches Unternehmen einen Return on Investment (ROI) von 15 Prozent.

► Schwerpunktthema: Familienfreundlichkeit

► Familienfreundliche Personalpolitik zahlt sich aus	1
► Best Practice: Balluff GmbH	2
► Interview: Kinderhaus Regenbogen	3
AQUARES	4
Mentoring erleichtert Weiterbildung	4
Best Practice: ITT Cannon GmbH	4
► Netzwerke zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region Stuttgart	5
► audit berufundfamilie	5
► Familienfreundlichkeit schafft vielfältigen Nutzen für Unternehmen	6
WRS präsentiert offene Stellen auf Fach- und Jobmessen	6

► Um Lösungen für diese Probleme zu finden, lohnt sich ein Blick auf erfolgreiche Praxisbeispiele. Dabei wird schnell deutlich, dass sich effiziente und passgenaue Maßnahmen am besten im Bündnis mit starken Partnern wie Kommunen, Dienstleistern und anderen Unternehmen gestalten lassen.

Viele familienfreundliche Unternehmen standen anfangs ebenfalls vor den beschriebenen Problemen. Durch Kooperationen mit erfahrenen Partnern konnten sie jedoch vielseitige Angebote schaffen, die vergleichsweise kostengünstig sind.

Die Allianz Lebensversicherung beispielsweise verzichtet auf eine betriebseigene Einrichtung und arbeitet stattdessen mit betriebsnahen Betreuungseinrichtungen und Tagesmüttern zusammen, um möglichst effizient eine flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung anzubieten. Auch Unternehmen wie T-Systems, Wüstenrot oder Bauknecht greifen auf die Leistungen bestehender Kinderbetreuungseinrichtungen zurück.

In Kooperation mit den Firmen ist es den Betreuungseinrichtungen wiederum möglich, ihre Öffnungszeiten zu erweitern und zu flexibilisieren, da vertraglich gesicherte Belegplätze die Finanzierung erleichtern.

»Bündnisse für eine familienfreundliche Arbeitswelt lohnen sich für alle – für Unternehmen und ihre Mitarbeiter, aber auch für Kommunen und freie Träger.«

Für die meisten berufstätigen Eltern ist die Betreuung ihrer schulpflichtigen Kinder vor allem in den Schulferien eine große Herausforderung. Entgegen vieler Befürchtungen muss Familienfreundlichkeit aber auch bei der Ferienbetreuung weder kompliziert noch teuer sein. Die Zusammenarbeit mit Kommunen, ortsansässigen Vereinen und privaten Trägern, die bereits Kinderferienangebote organisieren, ermöglicht den interessierten Firmen, mit begrenztem eigenen Aufwand ein umfassendes Ferienbetreuungskonzept für ihre Mitarbeiterkinder anzubieten.

Auch die Kooperation mit anderen Unternehmen ist in diesem Bereich ein Erfolgsmodell.

Beispielsweise arbeitet die Andreas Stihl AG bei der Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder seit 2006 mit der Robert Bosch GmbH und der Familienbildungsstätte Waiblingen zusammen.

Durch unvorhergesehene Termine, längere Arbeitszeiten, Krankheiten etc. kommen Berufstätige mit Kindern oft auch im täglichen Arbeitsleben in Engpasssituationen.

Auch hier kann die Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit bestehenden Betreuungseinrichtungen oder Tageseltern eine gute Lösung bieten. Einrichtungen wie z.B. die Kindertagesstätte „Olgakids“ in Stuttgart bieten mittlerweile bereits kurzfristig benötigte Kinderbetreuung an. Durch vertragliche Kooperationen mit diesen Einrichtungen können Firmen ihren Beschäftigten auch bei unvorhergesehenem Bedarf eine verlässliche und flexible Betreuungsleistung garantieren.

Bündnisse für eine familienbewusste Arbeitswelt lohnen sich für alle – für Unternehmen und ihre Mitarbeiter, aber auch für Kommunen und freie Träger. In der Region Stuttgart gibt es bereits eine Vielzahl erfolgreicher Projekte zur Familienfreundlichkeit. Um diese zu bündeln und das reichhaltige Erfahrungswissen für andere Unternehmen, Kommunen und weitere Interessierte zugänglich zu machen, veranstaltet die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH am 21. Februar 2008 die „RegioKonferenz – Neue Kooperationen für einen familienfreundlichen Standort“.

► Best Practice: Personalpolitik bei Balluff

Fotos: Balluff GmbH



Alle profitieren: Sensorenhersteller Balluff setzt auf familienorientierte Personalpolitik

Mit rund 1.800 Beschäftigten weltweit produziert die Balluff GmbH elektronische und elektromechanische Sensoren. Ihre führende Rolle in der Sensortechnik verdankt sie unter anderem einer hervorragend ausgebildeten Belegschaft, die zu mehr als 80% hoch qualifiziert ist. Um wichtige Know-how-Träger langfristig im Unternehmen zu

binden, betreibt Balluff ein Personalmanagement, das Firmen- und Mitarbeiterinteressen sehr sorgfältig abstimmt. Dazu gehört eine familienorientierte Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Teilzeit- und Telearbeitsplätzen, Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit, Arbeitsunterbrechungen bei familiären Notfällen sowie Ausbildungs- und Praktikumsplätzen für Mitarbeiterkinder.

Die Balluff-Beschäftigten profitieren zudem von einem innovativen Kinderbetreuungsprojekt, das der Sensorenhersteller in einer vorbildlichen Kooperation mit der Gemeinde Neuhausen auf den Fildern und dem Kinder- und Elternzentrum e.V. (KEZ) realisiert: Das Unternehmen beteiligte sich finanziell am Umbau und der Einrichtung der Kinderkrippe Nesthäkchen. Mit einem festen finanziellen Zuschuss sichert es sich außerdem langfristig fünf Belegplätze. Die Räumlichkeiten werden von der Kommune zur Verfügung gestellt, die gleichzeitig auch den Ausgleich eines möglichen finanziellen Defizits garantiert. Träger der Betreuungseinrichtung ist der Verein.

Vom Erfolg ihrer Maßnahmen unter dem Motto „Ideen kann man kreieren; Sensoren kann man produzieren; Mitarbeiter muss man gewinnen“ sind die Personalverantwortlichen bei Balluff überzeugt. Mit der Auszeichnung als TOP JOB Arbeitgeber und dem Innovationspreis Weiterbildung der Region Stuttgart konnten sie bereits erste Früchte ihres familienfreundlichen Engagements ernten.



Balluff GmbH, Schurwaldstraße 9,
73765 Neuhausen a.d.F., www.balluff.com

Ansprechpartnerin: Kerstin Alber,
Telefon 07158-173-606, kerstin.alber@balluff.de

Infopool

Kinderbetreuungsportal Region Stuttgart

Die Datenbank der regionalen Wirtschaftsförderung bietet detaillierte Recherchemöglichkeiten zur Kinderbetreuung in der Region Stuttgart. Ihre Angebote reichen von klassischen Kindertagesstätten über schulische Betreuungsangebote bis zu Ferien- und Freizeitbetreuung.

kinderbetreuung.region-stuttgart.de

Leitfaden Beruf UND Familie

Der Leitfaden der Landesstiftung Baden-Württemberg richtet sich an Praktiker/-innen in Unternehmen und Kommunen.

Er enthält umfangreiche Hilfestellung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit nützlichen Checklisten und konkreten Empfehlungen. Download unter

fachkraefte.region-stuttgart.de/publikationen

Wegweiser für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Mit welchen konkreten Maßnahmen Unternehmen ihren Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unter die Arme greifen können, darüber informiert der Leitfaden „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“. Zahlreiche Firmenbeispiele bieten Anregungen und praktische Hinweise, wie individuelle, auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Betreuungsangebote entwickelt werden können.

Der Leitfaden kann bezogen werden bei **Andreas Votteler, 0711-123-2219** andreas.votteler@wm.bwl.de

Hilfreiche Internetangebote

Weitere Anregungen und konkrete Hilfestellungen für unterschiedliche Informationsbedürfnisse finden Sie unter

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk
Überblicksinformationen, Praxisbeispiele, Checklisten und Kontakte zum Erfahrungsaustausch

www.mittelstand-und-familie.de
Ausführliche Informationen zu Lösungen und Handlungsfeldern familienbewusster Personalpolitik

www.beruf-und-familie.de
Umfangreiches Angebot zur Vertiefung und Zertifizierung familienfreundlicher Maßnahmen

Ihre Ansprechpartnerinnen bei der WRS

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

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

► Maßgeschneiderte Kinderbetreuung

Das Kinderhaus Regenbogen im Stuttgarter Westen betreut Kindergarten- und Schulkinder auf Wunsch von 6:30 bis 20 Uhr und auch am Samstag. Außerdem ist eine flexible Kurzzeitbetreuung möglich.

Michael Walter, der Leiter des Kinderhauses, über moderne Arbeitszeiten und flexible Betreuungsbausteine



Michael Walter,
Leiter des
Kinderhauses

In welcher Form spiegeln sich die Anforderungen der Unternehmen in Ihrem Betreuungskonzept wieder?

Der Stuttgarter Westen ist vor allem durch Dienstleistungsunternehmen und Versicherungen geprägt. Durch verlängerte Öffnungszeiten und eine veränderte Arbeitskultur arbeiten die Mitarbeiter/-innen dieser Unternehmen immer mehr in den Abendstunden. Darauf haben wir reagiert und bieten bei Bedarf eine flexible Abendbetreuung von 17 bis 20 Uhr.

Außerdem gibt es bei uns eine individuell buchbare, sehr flexible Kurzzeitbetreuung für einzelne Stunden, Tage oder länger – auch für Kinder, die nicht aus unserem direkten Einzugsbereich kommen. Hier haben wir z.B. mit der Robert Bosch GmbH zusammengearbeitet, die diese Leistungen für ihre Mitarbeiter bezuschusst hat.

Ist es nicht sehr schwierig, diese Flexibilität zu organisieren?

Alleine könnten wir das nicht stemmen. Dafür arbeiten wir mit dem Institut für sozialpädagogische Arbeit (I.S.A.R.) aus München zusammen. Für die erweiterten Angebote schließen die Eltern und Unternehmen mit diesem privaten Dienstleistungsunternehmen einen Zusatzvertrag ab.

I.S.A.R. organisiert die Abend- und Kurzzeitbetreuung, indem es unsere Räumlichkeiten anmietet, die Betreuungskräfte stellt und vor allem auch das finanzielle Risiko trägt.

Herr Walter, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Michael Walter stellte Monika Nill

Talente: Herr Walter, Ihr Kinderhaus wurde für seine besonders nachfrageorientierten Öffnungszeiten ausgezeichnet. Was unterscheidet Sie konkret von anderen Betreuungseinrichtungen?

Michael Walter: Wir orientieren unser Angebot sehr gezielt an den Bedürfnissen unserer berufstätigen Eltern und entwickeln die Leistungen auch aus Sicht der Unternehmen. Beispielsweise besprechen wir im Aufnahmegespräch die genauen Arbeitszeiten der Eltern und legen dann gemeinsam dafür passende Betreuungsbausteine fest.

Wie sieht so eine flexible Betreuung in der Praxis aus?

Arbeiten die Eltern beispielsweise 4 Tage in der Woche und Mittwochnachmittag begleitet der Opa die Enkelin zum Sportverein, bieten wir Montag, Dienstag und Donnerstag eine Ganztagesbetreuung an, am Mittwoch umfasst unsere Betreuungsleistung nur 4 Stunden und freitags bleibt das Kind dann zu Hause.

Mit welchen Partnern aus der Wirtschaft arbeiten Sie zusammen?

Durch persönliche Gespräche, Informationsabende und Fachveranstaltungen sind wir mit vielen Firmen aus unserem direkten räumlichen Umfeld, aber auch darüber hinaus, in Kontakt. Dazu gehören z.B. die Robert Bosch GmbH, die Allianz Versicherung, die Motor Presse, HUK Coburg, die Techniker Krankenkasse, aber auch die Industrie- und Handelskammer und der Arbeitgeberverband Südwestmetall.

Neue Chancen für Geringqualifizierte: Mentoring erleichtert Weiterbildung

Einfache Tätigkeiten im Wandel

Obwohl die einfachen Tätigkeiten laut Arbeitsmarktprognosen in den nächsten Jahren zurückgehen werden, machen sie auch mittelfristig immer noch ein Sechstel aller Aufgaben aus. Derzeit können jedoch rund sechs Prozent der Unternehmen in Baden-Württemberg ihre Positionen mit einfachen Arbeiten nicht besetzen – trotz der immer noch hohen Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten. Dies liegt vor allem daran, dass durch technische Innovationen und neue Produktionskonzepte die fachlichen und persönlichen Anforderungen auch in diesen Tätigkeitsbereichen deutlich gestiegen sind. Die an- und ungelerten Beschäftigten in den Betrieben verfügen jedoch häufig nicht über die zusätzlich geforderten Kompetenzen.

Mentoring und Qualifizierung

Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, um speziell an- und ungelerte Frauen in der Region Stuttgart für den aktuellen und künftigen Arbeitsmarkt besser zu qualifi-

zieren, hat die WRS gemeinsam mit dem Verband Region Stuttgart die Initiative „Mentoring und Qualifizierung“ ins Leben gerufen. Ziel des bundesweit einmaligen Modellprojekts war es, geringqualifizierte Frauen verstärkt für Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und bis zum erfolgreichen Abschluss zu begleiten. Die Inhalte der fachlichen Qualifizierungen orientierten sich am konkreten Bedarf der teilnehmenden Firmen. Realisiert wurden Anpassungsqualifizierungen von wenigen Tagen, mehrwöchige Zertifikatslehrgänge und sogar anerkannte Berufsabschlüsse in Form einer Nachqualifizierung.

Vertrauensperson als Mutmacher

Die Besonderheit des Konzepts bestand in einem begleitenden Mentoring: Um vorhandene Hemmschwellen zu überwinden, wurden in den Firmen Vertrauenspersonen als Mentoren eingesetzt, die den Teilnehmerinnen Mut machten und während der gesamten Qualifizierung unterstützend zur Verfügung standen.

Mit dem „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ zielt die WRS darauf ab, die Qualifizierungsaktivitäten von Betrieben in der Region Stuttgart zu erhöhen. In verschiedenen Initiativen und Projekten unterstützt und berät sie Unternehmen rund um das Thema betriebliche Qualifizierung. Weitere Informationen dazu unter aquares.region-stuttgart.de.

Eine Maßnahme, die sich auszahlte und die zur Nachahmung einlädt: Durch die zusätzliche Hilfestellung hatten am Ende des Projekts 585 Frauen aus 20 Unternehmen und sieben Einrichtungen der Altenpflege an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen.

Praktische Hinweise und einen Leitfaden zur Umsetzung des Mentoringkonzepts finden Sie unter mentoring.region-stuttgart.de. Informationen zum Projekt gibt es außerdem bei Gabriele Tiemann, 0711-2 28 35-47, gabriele.tiemann@region-stuttgart.de.

Best Practice: Qualifizierungsinitiative bei ITT Cannon

PC-Führerschein macht Lust auf Lernen

Bei ITT Cannon in Weinstadt arbeiten in den Fertigungsbereichen überdurchschnittlich viele an- und ungelerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Für diese Zielgruppe hat das Unternehmen eine Qualifizierungsinitiative gestartet, mit der ihre Flexibilität für den internen und externen Arbeitsmarkt erhöht und die Beschäftigungschancen verbessert werden sollen. Das Konzept wurde mittlerweile auch mit dem Innovationspreis Weiterbildung ausgezeichnet.

Anstatt mit unmittelbar berufsbezogenen, technischen oder sprachlichen Weiterbildungsangeboten zu beginnen, wurde als erste Maßnahme ein Thema gewählt, das den Beschäftigten auch

im normalen Alltag nützt: Die Vermittlung von Grundwissen im Umgang mit Computern. Mit dieser Idee ist es dem Unternehmen gelungen, besonders viele seiner ausländischen Fertigungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu den geplanten Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren. Aufgrund vorhandener Ängste fällt es häufig gerade dieser Zielgruppe besonders schwer, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Der PC-Grundlagenkurs war jedoch nicht das eigentliche Ziel der Qualifizierungsmaßnahme. Er diente vielmehr als Einstieg, mit dem es gelang, die vorhandenen Bedenken der Beschäftigten zu zerstreuen.

Das Vorgehen hat sich für alle gelohnt: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten so erleben, dass Weiterbildung nicht schwer fallen muss und sogar Spaß machen kann. Im Laufe der Maßnahme haben sie außerdem gelernt, mehr Eigenverantwortung für ihre persönliche Weiterbildung zu übernehmen. ITT Cannon hat durch diese Erfahrungen erreicht, dass die Zielgruppe künftig an weiteren Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen will und zugleich als Vorbild für die restliche Belegschaft dient.



Infopool

Bundesagentur für Arbeit fördert Weiterbildung

Auch 2008 fördert die Bundesagentur für Arbeit die Qualifizierung von ungelerten Beschäftigten in Unternehmen durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge. Zudem ist die Übernahme der Weiterbildungskosten möglich. Weitere Infos erhalten Arbeitgeber aus Stuttgart/Böblingen und Ludwigsburg unter **0711-920-2888** oder stuttgart.wegebau@arbeitsagentur.de. Arbeitgeber aus anderen Agenturbezirken wenden sich bitte an Ihren Arbeitgeberservice unter **01801-66 44 66**.

www.transfer-qualifizierungswege.de

Umfangreicher Internetleitfaden mit Best-Practice-Beispielen und Checklisten rund um die Qualifizierung An- und Ungelerner. Themen sind z.B. Qualifizierungsbedarf, Einbindung geeigneter Partner, betriebsnahes Lernen, Dokumentation von Qualifikationen.

Ihre Ansprechpartnerinnen bei der WRS

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

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

► Netzwerke zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region Stuttgart

Ob durch gezielte Beratung und Information, regelmäßigen Erfahrungsaustausch, das Kennenlernen von Best Practice-Beispielen oder konkrete Kooperationsmöglichkeiten – zwei regionale Netzwerke zur Familienfreundlichkeit zeigen, dass wirkungsvoll etwas bewegt werden kann, wenn starke Partner gemeinsam aktiv werden:

Das „Regionale Netzwerk zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ in Stuttgart – gegründet und koordiniert von der Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart – vereint mehr als 80 Mitglieder aus Unternehmen, Kommunen, Verbänden und Wissenschaft. Der Verbund beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf, führt dabei unterschiedlichste Sichtweisen auf das Thema Familienfreundlichkeit zusammen und bündelt die vielfältigen Ressourcen der einzelnen Partner. In vierteljährlichen Treffen bietet das Netzwerk eine praxisorientierte Diskussionsplattform mit

dem Ziel, voneinander zu lernen und erfolgreiche Beispiele zu übernehmen. Ein weiterer Themenschwerpunkt in diesem Zusammenhang ist „Elder Care“. Nähere Informationen gibt es bei der Landeshauptstadt Stuttgart, Dr. Ursula Matschke, Kathrin Silber, Telefon 0711-216-1942, kathrin.silber@stuttgart.de.

Die spezielle Sichtweise von Unternehmen auf das Thema Kinderbetreuung steht im Mittelpunkt eines IHK-Arbeitskreises. Für Firmen, die ihre Beschäftigten hier unterstützen wollen, organisiert die IHK Region Stuttgart regelmäßige Treffen, bei denen z.B. erfolgreiche Projekte vorgestellt, neue gesetzliche Regelungen besprochen und Forderungen an die Politik formuliert werden. Unterstützend dazu gibt es hilfreiche Checklisten und umfangreiches Informationsmaterial zum übergeordneten Thema Familienfreundlichkeit, z.B. zu steuerlichen Fragen etc. Interessierte Unternehmen wenden sich an die IHK Region Stuttgart, Hilde Cost, Telefon 0711-2005-252, hilde.cost@stuttgart.ihk.de.

► Familienbewusstsein als Markenzeichen: das audit berufundfamilie®

Immer mehr Firmen erkennen, dass ein erfolgreiches Personalmanagement auch die familiäre Situation der Beschäftigten berücksichtigen muss. Um Unternehmen bei der Entwicklung einer familienbewussten Firmenkultur zu unterstützen, wurde auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung das audit berufundfamilie® entwickelt, das von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft nachhaltig empfohlen wird.

Ein geschulter Auditor begutachtet bereits umgesetzte Maßnahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik, zeigt mögliche neue Schritte auf und hilft bei der Realisierung zukünftiger Angebote. Dabei geht es nicht darum, allgemeingültige gesetzliche Vorgaben umzusetzen, sondern praktikable, auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittene Lösungen zu entwickeln. Auf dem Weg zur Zertifizierung wird ein kontinuierlicher Prozess angeregt, der die familienbewusste

Personalpolitik langfristig im Unternehmen verankert und dabei Firmen- und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen berücksichtigt. Angesichts der aktuellen Fachkräfteproblematik spielt das audit-Zertifikat auch eine immer wichtigere Rolle als Personalmarketinginstrument.

Zukünftig wird die Zertifizierung über den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die WRS wird im Frühsommer eine Informationsveranstaltung zum audit berufundfamilie® organisieren (der Termin wird rechtzeitig im Newsletter und unter fachkraefte.region-stuttgart.de bekannt gegeben).

Ergänzende Informationen mit einem Überblick über bereits zertifizierte Unternehmen und weiteren Anregungen für familienbewusste Maßnahmen gibt es unter www.beruf-und-familie.de.

Veranstaltungen

RegioKonferenz „Familienfreundlichkeit“

21. Februar 2008

Regionale Konferenz zur Familienfreundlichkeit für Unternehmen, Kommunen und Träger, veranstaltet von der WRS und der Familienforschung Baden-Württemberg.

Ort: SpOrt Stuttgart, Stuttgart.

Weitere Infos unter **0711-2 28 35-875**
daniela.schmid@region-stuttgart.de

didacta

19. bis 23. Februar 2008

Größte Fachmesse für die Bildungswirtschaft in Europa. **Ort: Neue Messe, Stuttgart, www.didacta.de**

T5 Futures

4. März 2008

Jobmesse mit Healthcare-Fokus. Kontaktforum für Stellensuchende und Unternehmen aus Biotechnologie, Chemie, Pharmazie, Life Science und Medizintechnik. **Ort: Haus der Wirtschaft, Stuttgart, www.t5-futures.de**

Fokus Beruf 08

7. bis 8. März 2008

Berufsausbildungsmesse im Rems-Murr-Kreis mit einem umfassenden Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten und -berufen.

Ort: Berufliches Schulzentrum, Waiblingen, fokus-beruf.de

Personal 2008

9. bis 10. April 2008

Fachmesse für Personalmanagement, HR-Softwarelösungen, Zeiterfassung, Personaldienstleistung, Weiterbildung, e-Learning und Wissensmanagement. **Ort: Neue Messe, Stuttgart, www.personalmesse.de**

azubi- & studientage Stuttgart '08

18. bis 19. April 2008

Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Verbände informieren über Ausbildungen, Studiengänge und alternative Möglichkeiten des Berufseinstieges. **Ort: Neue Messe, Stuttgart, www.azubitage.de**

Girls' Day

24. April 2008

Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren öffnen ihre Türen und bieten einen Einblick in technische Berufsfelder.

Ort: diverse Einrichtungen und Betriebe bundesweit, www.girls-day.de

careers4engineers automotive

26. April 2008

Der Karriere-Event für Automobil-Ingenieure

Ort: Neue Messe, Stuttgart, www.careers4engineers.de

Jobmesse Stuttgart

29. April 2008

Kontaktforum für Studenten und Absolventen aller Fachrichtungen. **Ort: Haus der Wirtschaft, Stuttgart, www.jobmesse-stuttgart.de**

Infopool

Förderprogramm für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Ab Februar 2008 fördern Bund und Europäischer Sozialfonds betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bei Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten. Das Programm bezuschusst zwei Jahre die Betriebskosten für zusätzliche Einrichtungen oder neue Gruppen in schon bestehenden mit 50% der Platzkosten, bis max. 12.000 Euro pro Platz. Nähere Informationen unter www.erfolgsfaktor-familie.de

Landeswettbewerb „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“ 2008

Das Wirtschaftsministerium sucht Unternehmen, die sich vorbildlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Den Bewerbungsbogen gibt es bei **Andreas Votteler, 0711-123-2219** andreas.votteler@wm.bwl.de

Einsendeschluss ist der 31. März 2008.

▶ Familienfreundlichkeit schafft vielfältigen Nutzen für Unternehmen

Es wird durch mehrere Studien belegt, vor allem aber von Unternehmen bestätigt: Eine familienfreundliche Personalpolitik nützt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Firmen in vielfältiger Hinsicht, insbesondere durch die damit verbundenen finanziellen Einsparpotenziale. Sie erhöht die Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft und baut Stress bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Familienbewusste Unternehmen profitieren zudem von einer erhöhten Rückkehrquote und kürzeren Abwesenheitszeiten ihrer Fachkräfte nach der Geburt eines Kindes.

Familienfreundliche Maßnahmen senken somit die Krankheits-, Fehlzeiten- und Fluktuationsraten. Immer wichtiger wird auch deren Bedeutung als wirkungsvolles Instrument im Personalmarketing, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren. Um positive Effekte zu erzielen, sind häufig schon einfache Schritte hilfreich. Einen Überblick über weiterführende Leitfäden und Internetangebote finden Sie in unseren grün hinterlegten Infopools.

Wirtschaftsförderung präsentiert offene Stellen auf Fach- und Jobmessen

Personalrekrutierung auf Messen ist eine sinnvolle Ergänzung zu Anzeigen oder Personalvermittlungen. Vor allem kleinere Firmen haben jedoch oft nicht die personellen Ressourcen, um eigene Recruiting-Aktivitäten auf Messen zu planen und durchzuführen. Insbesondere, wenn es um die Besetzung einzelner Stellen geht, lohnt sich der Aufwand einer eigenen Messepräsentation nicht.

Speziell für diese Unternehmen bietet die WRS jetzt einen neuen Service an: Sie wird künftig die Region als attraktiven Lebens- und Arbeitsraum auf verschiedenen bundesweiten Jobmessen bewerben und dabei gleichzeitig freie Stellen von Firmen aus der Region vorstellen. Zusätzlich wird sich die Region auch auf Fach- und Branchentmessen präsentieren, um dort gezielt Absolventen und Nachwuchskräfte für den Wirtschaftsraum zu gewinnen.

Den ersten Messeauftritt dieser Art organisiert der Geschäftsbereich Fachkräfte derzeit mit den Firmen des Packaging Excellence Center Waiblingen für die Verpackungsmesse interpack. Teilnehmen können auch Verpackungsfirmen, die nicht Mitglied im Kompetenzzentrum in Waiblingen sind. Interessierte wenden sich an Daniela Schmid unter 0711-2 28 35-875, daniela.schmid@region-stuttgart.de.

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und den fünf umliegenden Landkreisen.

Sie unterstützt bei der Suche nach geeigneten Gewerbeflächen, Produktions- und Bürogebäuden und bietet alle wichtigen Informationen zum Standort. Dabei arbeitet sie intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen.

Zur Standortentwicklung initiiert und fördert die WRS regionale Netzwerke und Unternehmenscluster in allen Wirtschaftszweigen, unterstützt Unternehmensgründungen und regionale Unternehmen bei der Bewältigung struktureller Veränderungen.

Mit Werbemaßnahmen und Pressearbeit informiert die WRS national und international über die Vorteile des Wirtschaftsraums Region Stuttgart.

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

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

Text

Monika Nill, Stuttgart

Gestaltung

Projektgruppe Visuelle
Kommunikation, Ludwigsburg

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

April 2008

Abonnement

fachkraefte.region-stuttgart.de



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**