



Das Arbeiten von zu Hause aus ist nur ein Baustein, wie Familien Beruf und Kind unter einen Hut bringen können.

FOTO: ARCHIV

Ein Siegel für Familienfreundlichkeit

Die ersten acht Unternehmen in Essen haben sich zertifizieren lassen. Ideen reichen von neuen Arbeitsplatzmodellen bis zum Cheftraining

Von Janet Lindgens

Das Thema Familienfreundlichkeit ist fast zum Modewort in der Wirtschaft geworden. Aber es zeigt: Unternehmen wollen im Ringen um Fachkräfte stärker als bislang auch damit punkten. Der ersten acht Essener Unternehmen – von den Konzernen abgesehen – haben sich jetzt zertifizieren lassen. Dabei wurde nicht nur überprüft, was sie bereits für die Familienfreundlichkeit tun, sondern was sie sich auch die nächsten drei Jahre vornehmen bzw. worüber sie nachdenken. Die Beispiele zeigen, dass sich Familienfreundlichkeit nicht nur auf Betriebskita oder flexible Arbeitszeiten reduziert:

1 Die Sparkasse Essen möchte künftig mehr Belegplätze in Kindertageseinrichtungen im Stadtgebiet für ihre Mitarbeiter reservieren. Bislang gibt es davon keine Handvoll, aber der Wunsch danach ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern groß, sagt eine Sprecherin der Sparkasse. Zudem will das Kreditinstitut schon bei der Ausbildung seiner Führungskräfte das Thema „Familienfreundlichkeit“ mit in den „Werkzeugkasten“ packen. Es geht vor allem darum, das Bewusstsein und Verständnis bei den Führungskräften



Die Zertifikate für die Firmen gab es im Haus der Wirtschaft des Essener Unternehmensverbandes.

FOTO: PRENGEL

Das Verfahren der Zertifizierung

■ **Das Projekt** „Essener Audit-familienfreundliches Unternehmen“ ist ein Kooperationsprojekt im Rahmen des Netzwerkes „Essener Bündnis für Familie“.

■ **Das Siegel** gilt für drei Jahre. Es wurde nicht nur überprüft, was

die Firmen bereits tun, sondern weitere Schritte festgelegt.

■ **Ein Audit** dauert mehrere Monate, wobei sich der Aufwand für Firmen im Rahmen halten soll. Derzeit haben 40 weitere Interesse signalisiert.

zu wecken, wenn Mitarbeiter Teilzeit arbeiten wollen, Sabbaticals oder Jobsharing-Angebote nutzen möchten. Dabei geht es nicht nur um Unterstützung junger Eltern, sondern auch um Hilfen für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen.

2 Die Essener Verkehrsbetriebe (Evag) denken beispielsweise über ein Eltern-Kind-Zimmer nach. Also ein Büro mit Spiel- oder Krabbel-Ecke. Mitarbeiter sollen es immer dann nutzen können, wenn kurzfristig die

Betreuung der Kleinen in der Kindertagesstätte oder bei der Tagesmutter ausfällt und sich schnell kein Ersatz finden lässt.

Des Weiteren will das Nahverkehrsunternehmen auch noch ein Starterpaket für werdende Väter erarbeiten. Es soll eine Art Informationsbroschüre sein, die den angehenden Vätern die Punkte aufzählt, die im Vorfeld oder wenn das Baby da ist, zu organisieren sind und wer Ansprechpartner dafür ist.

„Ich bin selbst vor zwei Jahren Papa geworden und weiß wie mühsam das ist, wenn man sich das alles allein erarbeiten muss“, sagt Projektleiter Mario Wunsch über das Thema bei seinem Arbeitgeber.

3 Auch vermeintlich kleine Dinge können ein Baustein für mehr Familienfreundlichkeit sein, wie das Beispiel beim Architekturbüro Koschany und Zimmer zeigt: Das Rüttenscheider Unternehmen hat sich u.a. vorgenommen, eine Spielzeugkiste für Kinder von Mitarbeiter und von Kunden anzuschaffen. „Allein das Aufstellen dieser Kiste ist das wichtige Signal. Es zeigt den Mitarbeitern, dass sie ihre Kinder mitbringen dürfen“, sagt Auditorin Dagmar Klinge-Hagenauer, die die Zertifizierung der Unternehmen begleitet hat.

Von Ferienbetreuung bis zum vegetarischen Tag

Mit verschiedenen Mitteln können sich Firmen als attraktiver Arbeitgeber präsentieren

4 Das Landschaftsarchitekturbüro Hoff möchte künftig besser mit den Mitarbeitern gemeinsam den Wiedereinstieg nach der Elternzeit planen. Es geht darum, einen gleitenden Einstieg zu schaffen, indem der Teilzeit-Anteil nach und nach wieder zunimmt. Ein großer Wunsch der Beschäftigten sei es zudem gewesen, eine Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder zu organisieren. Vielleicht ein Thema für kommenden Sommer, heißt es.

5 Der Apothekengroßhändler Noweda will unter anderem seine Führungskräfte stärker für das Thema sensibilisieren und es zum Inhalt eines Führungs-

kräfteseminars machen. Nach dem Motto: Familienfreundlichkeit fängt zuerst im Kopf des Chefs an.

6 Bei der RevierA GmbH hat man erkannt: Tue nicht nur Gutes, sondern sprich auch darüber. „Uns hat die Zertifizierung gezeigt, dass wir vieles selbstverständlich machen, aber zu wenig nach außen klappern“, sagt Geschäftsführerin Birgit Unger.

Deshalb soll die Internetseite der Kommunikationsagentur künftig auch buchstäblich mit „Leben“ gefüllt werden. Das heißt, an Beispielen soll gezeigt werden, was das Unternehmen bereits jetzt in Sachen Familienfreundlichkeit unternimmt.



Paprika statt Pizza könnte es bei Schwarzer Precision heißen. FOTO: THONE

7 Bei der RGE Servicegesellschaft denkt man zum Beispiel über ein neues Informationsblatt nach, in der „Familie und Beruf“ stärker als im bisherigen

Newsletter thematisiert wird. Auch ein Begrüßungspaket für neue Mitarbeiter soll über Angebote im Unternehmen informieren.

8 Beim Miniaturpumpenhersteller Schwarzer Precision sieht man „Familie“ ganzheitlich und geht deshalb auch das Thema Gesundheit an. So wird über einen „Vegetarischen Tag“ nachgedacht – als „Ausgleich“ zum „Pizza- und Pastatag“, den es schon gibt. „Ob ich meine Mitarbeiter dafür begeistern kann, weiß ich noch nicht“, sagt Geschäftsführerin Vera Schwarzer. Ein Ziel hat man aber schon umgesetzt: den Kauf von Firmenfahrern für Mitarbeiter.