

VEREINBARKEIT von Familie & Beruf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein Förderkriterium des Europäischen Sozialfonds. Für uns ist es DAS Thema, das als Querschnittsthema viele Bereiche unserer täglichen Arbeit berührt. Es lässt sich nicht beschränken auf Kinderbetreuung oder pflegeunterstützende Dienstleistungen, denn was nützen einer Familie diese Dienste, wenn Familienmitglieder im ländlichen Raum mangels Mobilität nicht zum Arbeitsplatz kommen.

Vereinbarkeit von Familie & Beruf: ein Top-Thema auch für die Landesregierung aus der Sicht von Brigitta Dewald-Koch, Referatsleiterin, Familienministerium Rheinland-Pfalz

Warum eine Netzwerkonferenz zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Auftrag des Familienministeriums auf regionaler Ebene?

„Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur durch eine intensive Kommunikation und ein zielgerichtetes Zusammenwirken aller Beteiligten zu erreichen. Dazu gehört zu allererst das Wissen um den Bedarf von Familien und die Möglichkeiten eines Unternehmens. Ferner das Wissen über unterstützende Angebote vor Ort.

In den Regionalkonferenzen soll genau darüber gesprochen und an Beispielen erörtert werden, wie vor Ort gemeinsam eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren ist.

Ein Ergebnis der bisherigen Regionalkonferenzen war, dass das „Schreckgespenst“ vor überzogenen Erwartungen der Beschäftigten, die Vorstellung von teuren und personalaufwändigen Maßnahmen der Erkenntnis gewichen ist, dass eine famili-

enbewusste Personalpolitik ein Gewinn für jedes Unternehmen ist, man dafür aber die richtigen Informationen und Anregungen braucht. Ein weiteres Ergebnis war, die Bedeutung von Netzwerken zu erkennen.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aber auch ein Gewinn für unsere Gesellschaft, weil es Familie eine Zukunft gibt.“

Welche Bedeutung kommt dabei den Unternehmen zu?

„Immer mehr Unternehmen wissen, eine familienbewusste Personalpolitik ist längst ein zentrales Handlungsfeld von Unternehmensstrategien geworden, will man wettbewerbsfähig bleiben.

Mitarbeitergewinnung und -zufriedenheit, eine Verringerung der Personalfuktuation, des Krankenstandes und die schnellere Reintegration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Elternzeit in die Betriebsabläufe, sind positive Effekte und nachweisbare Ergebnisse einer familienbewussten Personalpolitik, die Eltern, Unternehmen und letztlich

auch der Gesamtgesellschaft zugutekommen.

Die Wirtschaft sitzt an einem sehr bedeutsamen Hebel, wenn es darum geht, Familienfreundlichkeit als Gestaltungsoption für eine humanere Arbeitswelt gezielt zu nutzen und damit auch dazu beizutragen, dass wir eine Gesellschaft sind, die Kinder bejaht, die Leistungen, die Eltern erbringen, anerkennt, die wertschätzt, welche Pflegeaufgaben in der Familie geleistet werden.

Ganz abgesehen davon, dass eine gute Vereinbarkeit dazu beiträgt, dass gute Ausbildungen nicht verloren gehen und sie zudem eine nachhaltige Strategie zur Reduzierung von Armut in Familien ist.“

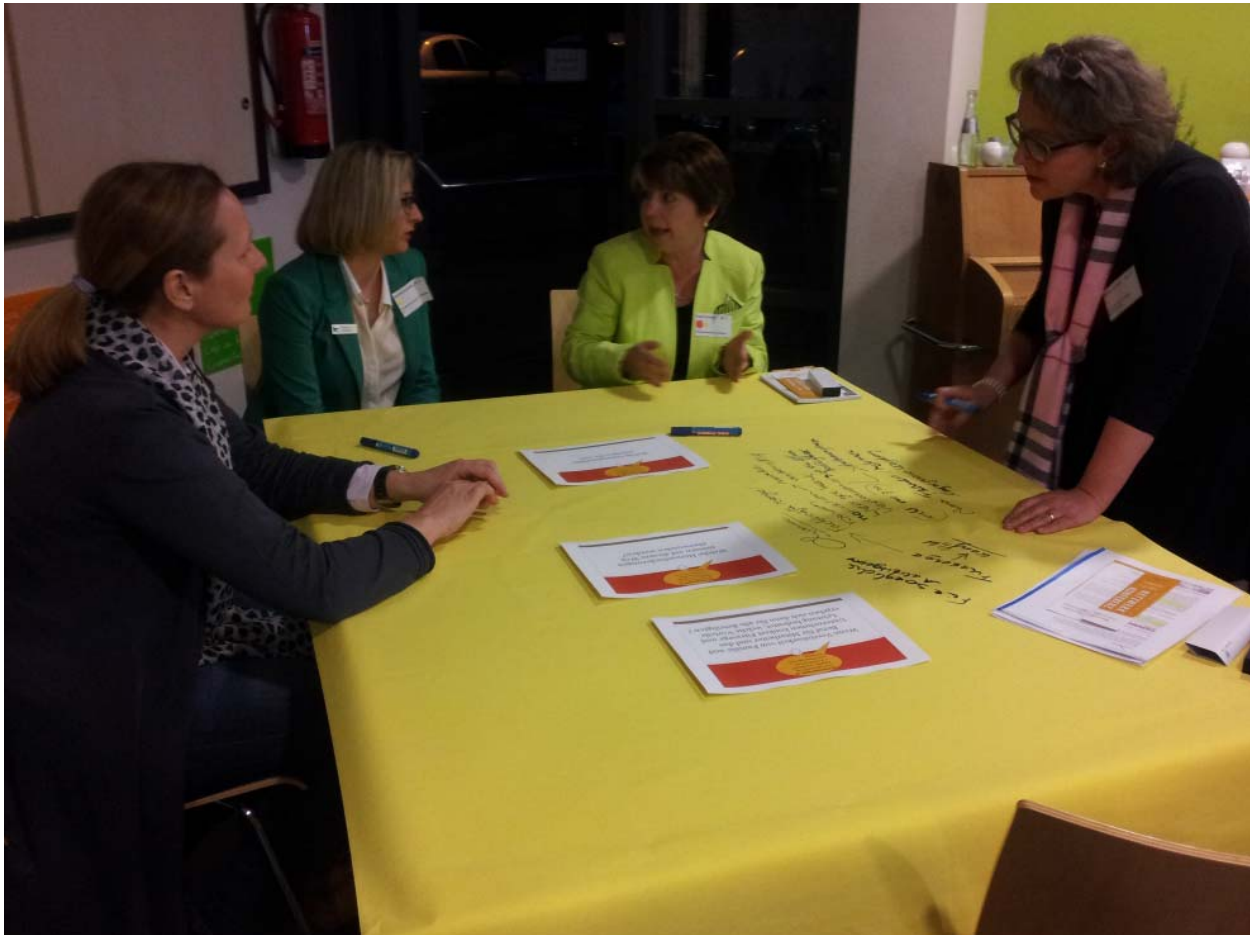
Ein Top-Thema für die Landesregierung: wieso?

„Wir wollen, dass gut ausgebildete Frauen ihre Kompetenzen einbringen können und nicht deshalb darauf verzichten müssen, weil ihnen gleichzeitig Familienaufgaben obliegen.

Und wir wollen, dass Kinder ihre Väter erleben können, dass Vätern Beruf und Familienauf-



Brigitta Dewald-Koch



TeilnehmerInnen der regionalen Netzwerkkonferenz im März 2014 erarbeiteten in verschiedenen Arbeitsgruppen Chancen, Herausforderungen und Lösungsansätze zu den einzelnen Fragestellungen, die die Organisatoren zum großen Themenkomplex „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ genauer betrachten wollten!

gaben miteinander vereinbaren können und nicht länger schräg angesehen werden, wenn sie den Wunsch haben, an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligt zu werden.

Familie und Beruf zu vereinbaren, erweist sich in der Praxis oftmals noch als Widerspruch. Das darf nicht sein, und das muss nicht sein, wenn wir lernen, etwas umzudenken und die Vorteile einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen.“

Welche Funktion kommt dabei den Führungskräften zu?

„Führungskräfte haben hier eine deutliche Mittlerfunktion. Ein Personalverantwortlicher, der das begriffen hat, wird, da bin ich mir sicher, motivierte und leistungsfähigere Beschäftigte haben. Je mehr Handlungsspielräume Beschäftigten zur

Verfügung stehen und je besser das Angebot der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dem tatsächlichen Bedarf entspricht, desto positiver bewerten sie den Betrieb.“

Vereinbarkeit: eine Querschnittsaufgabe für die Gemeinschaft oder eine individuelle Aufgabe für den Einzelnen?

„Jede Investition in Familie ist eine Investition in die Zukunft unseres Landes. Eine Infrastruktur, die familienfreundlich ist und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, wird die Attraktivität einer Kommune stärken und den demografischen Wandel gut gestalten können.

Sie wird auch Unternehmen gerade im ländlichen Raum stärken, weil sie für junge Fachkräfte interessant sind. Als Folge der sich

abzeichnenden demografischen Entwicklung werden wir in Zukunft auch stärker die Anforderungen von häuslichen Pflegeaufgaben berücksichtigen müssen.

Es kann nicht sein, dass Beschäftigte, die berufliche und pflegerische Aufgaben zu vereinbaren haben, damit alleine zurechtkommen und ausschließlich individuelle Lösungen finden müssen. Pflegeaufgaben brauchen die Solidarität der Gemeinschaft.

Lassen Sie uns deshalb gemeinsam daran arbeiten, in Rheinland-Pfalz Voraussetzungen zu schaffen, die es jungen Menschen ermöglichen, eine zufrieden stellende berufliche Laufbahn und gleichzeitig ein gutes und glückliches Familienleben zu realisieren.“

Vereinbarkeit von Familie & Beruf: ein Top-Thema auch im ländlichen Raum aus der Sicht von Anette Barth, Koordinatorin Haus der Familie



Warum eine Netzwerkkonferenz zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum, wo Familienstrukturen doch funktionieren?

„Die Antwort müsste wohl lauten: noch! Sie funktionieren noch und gerade im ländlichen Raum sind es (im Moment noch) nicht die Familienstrukturen, die den Menschen die Vereinbarkeit von Familie & Beruf erschweren. Es sind eher die typischen Probleme eines ländlichen Raumes, die hier eine große Rolle spielen. So zum Beispiel die Frage der Mobilität: Wie kommt meine 16jährige Tochter nach der mittleren Reife zu ihrem ca. 15 km entfernten Ausbildungsplatz im Pflegebereich? Dies ist nicht nur durch frühe Arbeitszeiten bedingt ein Mobilitätsproblem: Es ist über den ganzen Tag gesehen ein riesen Problem. Habe ich dann noch die Eltern oder andere Familienmitglieder mit einem Fürsorge- oder Pflegebedarf zu betreuen, dann steht die eigene berufliche Tätigkeit unter enormen Belastungen. Noch schwerer ist dies für Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund oder NeubürgerInnen in unserer Region zu bewältigen, denen traditionelle Familienstrukturen nicht zur Verfügung stehen. Und wie steht es dabei um meine Gesundheit, meine eigene Belastungsgrenze?

Ein sehr komplexes Thema also, dem wir uns in der Netzwerkkonferenz und natürlich darüber hinaus widmen wollen.“

Was kann das Haus der Familie beziehungsweise ihre Trägerstruktur bei diesem umfassenden Thema tatsächlich an Hilfen leisten?

„Zusammen mit unseren Partnern und Mitgliedern im Trägerverein und vor allem mit den engagierten Mitgliedern von BUnternehmen, einer Initiative von Gemeinnützigen und Unternehmen, stellen wir schon jetzt ein riesengroßes Netzwerk an Informations-, Beratungs- und Lotsenfunktionen zur Verfügung, die auf sehr schnellem Wege zu konkreten Hilfestellungen, Angeboten beziehungsweise Diensten führen. Eine umfassende Dienstleistungspalette, die haushaltsnahe, familien- und pflegeunterstützende Angebote ebenso umfasst wie freiwilliges Engagement für den Einzelfall.“



Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf nern, die Familienaufgaben und berufliche An Kommunen und Unternehmen erkennen die S Personalpolitik! Oft fehlen jedoch gerade kleine formationen oder sie sind aus eigener Kraft nicht set

Was aber macht eine familienbewusste Person Welche Hilfen brauchen sie seitens familienunter gerecht zu

Um diesen Fragen und damit Chancen, Heraus führte das Lokale Bündnis für Familie e.V. in Zus regionale Netzwerkkonferenz durch. Verantwort führung der Konferenz waren das H

Was muss der Personalverantwortliche in der Kommune, im Unternehmen oder natürlich auch in der gemeinnützigen Einrichtung tun, um eine bessere Vereinbarkeit für seine MitarbeiterInnen zu ermöglichen?

„Unter der Nummer 06581/2336 kann man jederzeit Kontakt zu uns aufnehmen. Wir schaffen sehr schnell Zugänge zu unserem Netzwerk. Umfassende Lösungen hin zur einer familienfreundlichen Personalpolitik brauchen aber auch Zeit und einen finanziellen Rahmen. Weitere Informationen finden Sie unter www.kulturgießerei-saarburg.de/service/vereinbarkeit.“



BUnternehmen

Plattform für profit und non-profit



Vereinbarkeit von Familie & Beruf:
ein Top-Thema für Unternehmen und
Personalverantwortliche aus der Sicht
von Hélène und Norbert de Wolf, Un-
ternehmen à la carte

hat heute oberste Priorität bei Frauen und Männern, die Standortvorteile durch eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen und Kommunen die nötigen Incentive in der Lage, entsprechende Angebote umzusetzen.

Personalpolitik in Unternehmen und Kommunen aus der Sicht von Hélène und Norbert de Wolf, Unternehmen à la carte

Die Herausforderungen und Lösungen nahe zu kommen, die Zusammenarbeit mit dem Familienministerium eine wichtige Rolle für Konzeption, Organisation und Durchsetzung der Initiative für die Vereinbarkeit von Familie und BUnternehmen.

Welche Rolle spielt die Initiative BUnternehmer an dieser Stelle?

„Wir möchten unserer Initiative gerne als Qualitätslabel für eine neue Verantwortungsbalance zwischen den drei Akteuren Kommune, Wirtschaft und Zivilgesellschaft einsetzen.

Für uns steht dabei besonders der Aspekt der Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für Unternehmen und Kommunen im Fokus gemeinsamer Aktionen, da die Lokalen Bündnisse für Familie und die Häuser der Familie in diesem Bereich über hohe Fachkompetenzen und Netzwerke verfügen aber unbedingt am Bedarf orientiert arbeiten sollten.

Hier sehen wir die Kompetenzen von BUnternehmen und nur so können aus unserer Sicht alle Akteure nachhaltig zum Wohle Aller für ein gutes soziales Klima sorgen.“

Neue Unternehmenskultur, familienfreundliche Personalpolitik, Standortfaktor Familienfreundlichkeit, Fachkräftesicherung: Das alles sind Schlagwörter, die UnternehmerInnen aktuell um die Ohren fliegen. Panikmache oder dringende Fragestellungen, wie sehen Sie das?

„Immer mehr Verbraucher wollen sicher sein, mit ihrem Konsumverhalten zu einem fairen Wirtschaftsleben beizutragen. Fairness, Integrität, Nachhaltigkeit und Authentizität sind die „Leitlinien“ für die Wirtschaft der Zukunft. Das ist mehr als ein Trend – vielmehr eine Verpflichtung im Sinne der künftigen Generationen.

Nicht nur die produzierenden Branchen müssen sich auf diesen tiefgreifenden Wandel in den Bedürfnissen und Ansprüchen der Menschen einstellen. Ebenso gefragt sind sämtliche Dienstleistungsbereiche: Alle Branchen stehen vor der Herausforderung, den nachhaltigen Ressourcenschutz, den wertschätzenden Umgang mit Menschen sowie die ökonomische Rentabilität miteinander zu vereinbaren.

Die Zielsetzung der Unternehmensführung ist nicht in der kurzfristigen Gewinnmaximierung, sondern in der Sicherung des Bestands der langfristigen Unternehmensentwicklung gegeben. Schließlich bedeutet „unternehmen“ für uns „in die Tat umsetzen“.

Es ist unseres Erachtens also keine Panikmache sondern nur logisch und konsequent, dass Unternehmensführung und Personalverantwortliche dieses Thema angehen und umsetzen!“

Wie bewahren Sie den Überblick, eigentlich haben Sie ja doch viele andere unternehmerische Aufgaben zu bewältigen?

„Letztendlich sind für uns alle Aufgaben ein Puzzle, dessen Teile mehr und mehr ein Ganzes ergeben. Da wir als Ehepaar und Familie diese Aufgabe gemeinsam bewältigen, können wir unsere Kompetenzen optimal einsetzen. Die Initiative BUnternehmen ist eine unserer ehrenamtlichen Tätigkeiten und wir machen das sehr gerne mit viel Leidenschaft und Herzblut!“

GEWINN für Alle



Beruf
Fürsorge



Joachim Christmann
Geschäftsbereichsleiter Jugend
– Soziales – Gesundheit
Landkreis Trier-Saarburg

„Der demografische Wandel betrifft auch unseren ländlichen Raum! Eine auf Nachhaltigkeit angelegte Daseinsvorsorge in vielen Bereichen (Mobilität, Überalterung, Zuzug junger Familien, lebenslanges Lernen, Inklusion, Migration, neue Betreuungsbedarfe) steht unter dem Focus unserer besonderen räumlichen Lage im Dreiländereck mit der Nähe zum attraktiven Arbeitsmarkt Luxemburg.“



Martina Becker
IHK Trier

„Stat
Lotse
know
und
terst
tunge

„Unternehmen stehen heute nicht nur unter einem hohen zeitlichen und wirtschaftlichen Druck. Sie stehen auch in einem immer härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte. Aus diesem Grund wird es für Unternehmen immer wichtiger den Menschen mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten aber auch seinen Einschränkungen im Focus zu behalten und ihm mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen und zu versuchen, die unternehmerischen Ziele mit den Lebensplanungen und Lebensphasen der Menschen in Einklang zu bringen, um so einen hohen Nutzen für beide Seiten zu erreichen. Frühzeitig zu handeln muss unser Ziel sein, um mit nachhaltiger Vermittlung und Beratung die Menschen zu befähigen, dauerhaft an der Arbeitswelt teilzuhaben und Ihren Familien eine sichere Perspektive zu bieten.“



Franz-Josef Barzen
Geschäftsstellenleiter
Agentur für Arbeit Saarburg

Unter



Nadja Kowalski
Personalmanagerin
Volksbank Hochwald-
Saarburg eG

„Ein Netzwerk für familienunterstützende Dienstleistungen muss bekannt, praxisorientiert und nutzbar für Unternehmen sein! Denn nur so kann sicher gestellt werden, dass die vielfältigen Angebote auch gezielt angenommen werden und damit zu einer deutlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Und hierauf sind ArbeitnehmerInnen wie Unternehmen vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen gleichermaßen angewiesen.“



Dr. Carl-Ludwig Centner
HWK Trier

„Die Verei
ternehmen
Handwerks
Arbeitgeber
Personalpo
Betriebskl

Viele der f
der Handw
Einrichtung
working si
dem Fall ni

„Familienfreundliche und chancengerechte Maßnahmen lohnen sich für unser Unternehmen, weil sie qualifizierten Frauen und Männern ein gutes Umfeld bieten, Beruf und Familie zu vereinen.

So bieten wir beispielsweise seit vielen Jahren differenzierte Dienstzeitenmodelle und variable Stellenumfänge, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den wechselnden Lebensphasen gerecht werden zu können.“



Berthold Steffgen
Geschäftsführer
Seniorenhaus Zur Buche



Jürgen Dixius
Bürgermeister Verbandsgemeinde Saarburg

„Ich bin fest davon überzeugt, dass eine neue Verantwortungsbalance zwischen Kommune, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gerade auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie & Beruf einen großen Gewinn für Alle bringt.“

*t eigenes Netzwerk:
en oder Vermittler mit
y-how über Anbieter
Angebote familienun-
ützender Dienstleis-
en nutzen, dies spart
Zeit und Nerven!“*

„Flexible Arbeitszeitmodelle helfen uns als Verantwortliche, den MitarbeiterInnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und dies führt zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten. So haben flexible Arbeitszeiten unter anderem eine niedrigere Fluktuations- und Krankheitsquote, eine Verbesserung des Arbeitsklimas und eine höhere Arbeitsqualität und Effektivität zur Folge.“



Alfons Jochem
Vorstand Volksbank Hochwald-Saarburg eG



Norbert de Wolf **Hélène de Wolf**
Unternehmen à la carte GmbH Unternehmen à la carte GmbH
BUnternehmer BUnternehmerin

„Unternehmen brauchen ein eigenes Bewusstsein für die Notwendigkeit einer familienbewussten und nachhaltigen Personalpolitik! Effektive innerbetriebliche Instrumente, um Informationen über familienunterstützende Dienstleistungen ohne Zeit- und Reibungsverluste zu vermitteln, sind notwendige Voraussetzungen, damit es nicht bei der guten Absicht bleibt! Dabei muss das Unternehmen ein Bewusstsein und Kenntnisse über Bedarfe der ArbeitnehmerInnen je nach Lebensphase im Betrieb haben! Denn es geht immer um die Menschen!“

*mbarkeit von Familie und Beruf ist für die Un-
o ein harter Wettbewerbsvorteil geworden. Die
skammer Trier hat sich als familienbewusste
erin positioniert. Mit ihrer familienbewussten
olitik wurde eine Grundlage für ihr positives
ima und die hohe Arbeitszufriedenheit ihrer
MitarbeiterInnen geschaffen.
amilienfreundlichen Angebote und Aktivitäten
erksammer sind nur im Verbund mit anderen
gen möglich. Erfahrungsaustausch und Net-
ind für familienbewusste Unternehmen in je-
icht nur ein Gewinn, sondern gehören zu einer
modernen Personalpolitik.“*

„In dem Netzwerk der Häuser der Familien und der Lokalen Bündnisse für Familien müssen Unternehmen und Kommunen Partnerinnen und Partner zur Gestaltung einer familienfreundlichen Infrastruktur finden und gewinnen!“



Jutta Knospe
Leiterin Mehrgenerationenhaus Saarburg

*„MitarbeiterInnen sind das höchste Kapital beziehungsweise. das wichtigste Kapital in einem Unternehmen. Oft nicht so wahrgenommen, oft unterschätzt. Arbeit und Familie darf sich nie ausschließen, sondern muss und soll sich ergänzen.
Ist Eines von Beiden nicht in Balance, leiden die Produktivität, die Zufriedenheit und die Ergebnisse.
Die work live balance ist nicht ausgeglichen und die Schäden (Gesundheit) und Nachteile (Unzufriedenheit) für den Menschen nehmen zu.
Hier sind wir gefordert, alle nur erdenklichen Maßnahmen zu ergreifen, um zu unterstützen.
Eines der wichtigsten Instrumente ist das Gespräch mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Augenhöhe.“*



Christian Weitzmann
General Manager
Landal GreenParks GmbH

CHANCEN
hohe Mobilität, was ein Ruf hat und Agentur für Gewinn an (zur bestehende



Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegebedarf in der Familie mit dem Beruf

CHANCEN

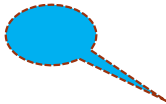
Variable Arbeitszeitmodelle sind möglich
lange Betriebszugehörigkeiten bieten Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (auch für Führungskräfte)
bekannte Familien- und Lebensphasenentwicklungen

Herausforderungen

Spagat zwischen den Bedarfen der MitarbeiterInnen und der NutzerInnen
(Belastungs)Grenzen müssen beachtet werden
Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen
Quantität oder Qualität
Personalverantwortliche sensibilisieren für Belastungen der MitarbeiterInnen (körperliche und psychische)

Lösungen

Variable Arbeitszeitmodelle
Einzelfalllösungen (Vertragsänderungen)
Schulungen für Personalverantwortliche
mit familien- und pflegeunterstützenden Dienstleistern vernetzen deren Beratungs- und Lotsenfunktion nutzen
Menschen/Familien stärken durch Angebote



Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Führungskräfte

CHANCEN

Image Unternehmenskultur, kein Verlust von know-how
Mitarbeiterbindung, Ressourcenschonung durch gesunde Mitarbeiter
Frauen als Führungskräfte

Herausforderungen

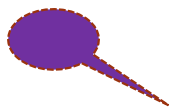
Widerstände bei Vorgesetzten
Ängste abbauen
Führungs- und Unternehmenskultur ändern

Lösungen

Flexible Arbeitszeitmodelle (TZ, Top-Sharing, Telearbeit etc.)



Vereinbarkeit von Beruf, Fürsorge, Familie und Leistung



CHANCEN

bindet Fachkräfte, weniger Fehlzeiten
bringt Vertrauen, Motivation
Sozialer Friede, Wertschätzung
gutes Klima für Frauen am Arbeitsplatz
und Kinder in der Kita

Herausforderungen

Viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle z
traditionelle Rolle/Bild der Frau in Familie u

Lösungen

Zeichen setzen durch Eltern-Kind-Zimmer,
betreuung, Betriebsvereinbarungen

Ergebnisse

Verknüpfung der eigenen Mobilität mit Familie und Beruf

...tät bedeutet hohe Beschäftigungschancen und eine große Zufriedenheit. Eine große Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf wirkt sich auch auf das Unternehmen positiv aus - ein Gewinn für Alle! Die Arbeit als starker Partner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Beispielen: Umzugskostenbeihilfe oder Fahrtkostenbeihilfe. Das Bürgerbus-Konzept könnte vielleicht ausgeweitet werden.

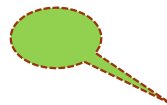


Herausforderungen

für Arbeitgeber: ArbeitnehmerInnen zu den Betriebszeiten finden und binden
 für Arbeitgeber: den Betrieb zu den erforderlichen Zeiten zu erreichen
 typischen Probleme des ländlichen Raums (ÖPNV)
 Alter der Azubis
 KMU-Struktur

Lösungen

Unternehmen bieten mehr Mobilität durch firmeneigene Fahrzeuge, Abhol- oder Fahrgemeinschaften
 Flexible Arbeitszeitmodelle
 Wohnung wird von Arbeitgebern gestellt



Vereinbarkeit Familie und Beruf hinsichtlich Menschen mit Migrationshintergrund

CHANCEN

Ängsten und Vorurteilen vorbeugen und entgegenwirken
 Fachkräftemangel
 Bessere Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Gesellschaft auch in Verbindung mit Freizeit

Herausforderungen

Chefs und MitarbeiterInnen müssen offen sein für andere Kulturen
 Toleranz (Religion, Kultur) und Empathie
 Alle Beteiligten müssen aktiv aufeinander zu gehen
 Arbeitgeber muss bereit sein, extra zu investieren

Lösungen

interkulturelle Workshops, Willkommenskultur
 Bildungsbotschafter für die 1. Generation (die Eltern)
 Sprachkurs (begleitend)



...u verwalten, Ungerechtigkeit und Beruf

...betriebliche Kindertagespflege, Ferienbe-



WIE SEHEN DIE NÄCHSTEN SCHRITTE AUS?

Nachdem nun die Netzwerkkonferenz vorbei und die Nachbereitung der Ergebnisse abgeschlossen ist, muss es natürlich im Sinne der Nachhaltigkeit weitergehen.

Nachhaltiges Konzept in Zusammenarbeit mit allen NetzwerkpartnerInnen

Aus Sicht der Verantwortlichen vom Haus der Familie (LBF e.V.) und von BUnternehmen bergen die gewonnenen Erkenntnisse in den einzelnen Arbeitsgruppen aber vor allem die neuen Kontakte und Vernetzungsmöglichkeiten eine große Chance in sich, ein wirklich ganzheitliches und umfassendes Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Verbandsgemeinde Saarburg zu schaffen.

Da das Thema von vielen Seiten angepackt werden muss, besteht die Gefahr sich zu verzetteln. Um dem entgegen zu wirken, wird derzeit in enger Abstimmung mit den Partnern an einem langfristigen Konzept gearbeitet

Jeder der benannten Themenschwerpunkte bietet umfangreiche Aufgaben und Fragestellungen. Hinzu kommt, dass auch die Beschäftigten

selbst einmal in der VG Saarburg befragt werden oder etwaige Statistiken aus dem MORO-Prozess des Kreises Trier-Saarburg zu Rate gezogen werden sollten.

Darüber hinaus bleibt zu klären, welche Methoden geeignet sind, um die einmal gewonnene Qualität in der Vereinbarkeitsfrage zu prüfen und zukünftig zu gewährleisten. Die Idee der Selbstverpflichtung von Kommunen, Unternehmen oder auch gemeinnützigen Einrichtungen bietet hier vielleicht eine gute und vor allem machbare Lösung an, die den Familien auf Dauer einen

guten Boden zur Entfaltung bietet.

Und schließlich muss die Frage aufgeworfen werden, wie die aus den gemeinsamen Anstrengungen gewonnenen Ergebnisse für alle Beteiligten gewinnbringend im Sinne von Standortfragen und Arbeitskräftesicherung vermarktet werden können.

All diesen Aufgaben wollen sich die Akteure von BUnternehmen gemeinsam widmen.

Und dabei werden sie auch weiterhin tatkräftig von der MitarbeiterInnen des Mehrgenerationenhauses/Haus der Familie unterstützt!



TeilnehmerInnen der Netzwerkkonferenz

Unternehmen

Plattform für profit und non-profit

Das Thema Vereinbarkeit von Familie & Beruf ist für die Gründer (Hélène und Norbert de Wolf, Dr. Anette Barth) und Akteure von BUnternehmen eine echte Herzensangelegenheit. Aber die Initiative, die zugleich eine Plattform zum Austausch von Gemeinnützigen und Unternehmen auf Augenhöhe ist, will noch viel mehr!



Im Vordergrund steht immer die soziale Verantwortung

... und dies natürlich immer in einer Win-Win-Situation für alle Akteure.

„Ich bin BUnternehmerin weil das Leben bunt ist. Anhand der Vielfalt der Gesellschaft ist mein Herz zweigeteilt in soziales Engagement und unternehmerisches Denken. Aber beide Teile sind untrennbar miteinander verbunden.“

Für mich ist BUnternehmen Zusammenarbeit von gemeinnützigen Einrichtungen und Unternehmen auf Augenhöhe mit gegenseitigem Respekt.

Auf diese Art arbeite ich im Sinne der Nachhaltigkeit mit an einem Gleichgewicht von people, planet und profit!“



„Als Unternehmer und Geschäftsführer mit 100% Eigenverantwortung bin ich mir durchaus bewusst, dass nur „Bunte“ Unternehmer fit sind oder werden für die Zukunft.“

Es gibt so viele Anlaufstellen für Unternehmer und ihre MitarbeiterInnen, die leider bei (zu) vielen unbekannt sind. In einer Zeit wo Vereinbarkeit von Familie & Beruf in aller Munde ist und wegen der demografischen Entwicklungen die Herausforderungen immer größer werden, sollten wir uns alle konzentrieren auf Fairness, Authentizität und Transparenz.

Als BUnternehmer zeige ich Engagement mit Herzblut und gebe Hilfestellung in alltäglichen Bedürfnissen an alle Beteiligten; nur dann bekomme ich nicht nur return on „investment“ „aber eher return on „involvement“.“

Ich genieße diese positiven Impulse und jeden Fortschritt. Und in meiner Zusammenarbeit mit den Partnern im „Lokalen Bündnis für Familie e.V.“ lerne ich persönlich jeden Tag etwas dazu. Diese Lebenserfahrungen erhält man nur aus der Praxis. Für mich ein toller Ausgleich.“

DANKE!

Sagen wir gerne all denen, die sich vor und während der Netzwerkkonferenz im Sinne der Familien in unserer Region engagiert haben.

Informationen über unsere Initiative unter www.bunternehmen.de/

