



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

noch immer sind Frauen in Führungspositionen erheblich unterrepräsentiert, dabei ist die Hamburger Wirtschaft auf das Potenzial hoch qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte dringend angewiesen! Führungsposition und Familie – das klingt für viele Frauen in der Beratung von Worklife zunächst nach einem Widerspruch. Spätestens mit dem Wiedereinstieg in Teilzeit ist der Vorsprung der männlichen Kollegen auf der Karriereleiter oft nicht mehr einzuholen. Lesen Sie in diesem Newsletter wie Mitarbeiter/-innen bei Lehmann & Voss & Co. KG Karriere und Beruf erfolgreich miteinander vereinbaren können. In unserem Beitrag über Führungskräfteentwicklung berichten wir, wie kleine und mittlere Unternehmen im Projekt WOMENOMICS Unterstützung bei der Einführung von chancengleicher Personalentwicklung erhalten.

Ihre Dr. Susanne A. Dreas

(Leiterin der Worklife Koordinierungsstellen Familie und Beruf)

DREI FRAGEN AN ...



Daniela Hofmann, Lehmann & Voss & Co. KG



DANIELA HOFMANN, 35 Jahre alt, ist Personalreferentin bei der Lehmann & Voss & Co. KG, Hamburg. Sie berät, betreut und begleitet Führungskräfte und Mitarbeiter in allen personalwirtschaftlichen Prozessen, von der Personalbeschaffung über Personalentwicklung bis hin zur Konzeption und Umsetzung personalstrategischer Maßnahmen.

Sie sind ein international agierendes Hamburger Handelsunternehmen in der Chemiebranche mit eigener Produktion und legen schon seit Jahren großen Wert auf eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur. Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang eine familienbewusste Personalpolitik in Ihrem Unternehmen?

In Zeiten, in denen es immer schwieriger wird, gut qualifiziertes Personal zu finden, rückt eine familienbewusste Personalpolitik immer mehr in den Fokus unseres Unternehmens. Damit möchten wir als Arbeitgeber für Arbeitnehmer/-innen attraktiv sein und bleiben. Wir merken, dass immer mehr Mitarbeiter/-innen und Bewerber/-innen Wert darauf legen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Da wir viele sehr spezialisierte Positionen in unserem Unternehmen haben, bei denen das individuelle und mitunter über Jahre erworbene Know How gefragt ist, ist es uns besonders wichtig, die Mitarbeiter/-innen langfristig an unser Unternehmen zu binden. Dabei ist gerade in einem traditionsreichen Familienunternehmen eine familienbewusste Unternehmenskultur unersetzlich.

Im Herbst letzten Jahres startete die bundesweite Initiative „familienbewusste Arbeitszeiten“. Ihr Unternehmen praktiziert diese bereits seit vielen Jahren. Was bieten Sie an?

Wir haben ein flexibles Arbeitszeitmodell ohne Kernzeit, was bedeutet, dass unsere Mitarbeiter/-innen ihre Arbeitszeit innerhalb der Öffnungszeiten unseres Hauses und in Absprache mit ihrem Team, frei gestalten können. Das ermöglicht den Eltern eine hohe Flexibilität bei der Betreuung ihrer Kinder. Auch im Fall der Angehörigen-Pflege reduziert die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit zeitliche Engpässe. Außerdem bieten wir verschiedene Teilzeitmodelle an. Grundsätzlich stehen all unsere Angebote auch den Führungskräften zur Verfügung, wobei die Nutzung insbesondere des Teilzeitangebotes eher auf Positionen ohne Führungsaufgabe wahrgenommen wird.

In Einzelfällen bieten wir zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich auch Homeoffice-Arbeitsplätze an. Dabei ist uns jedoch wichtig, dass nicht ausschließlich im Homeoffice gearbeitet wird, sondern dass sowohl Mitarbeiter/-innen als auch das Unternehmen diese Möglichkeit als Ergänzung bei kurzfristigem Bedarf nutzen.

Welche Unterstützungsangebote für Eltern bieten Sie noch in Ihrem Unternehmen an und welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Aufgrund der steigenden Betreuungskosten für Kindergarten- und Kita-Plätze haben wir uns dafür entschieden, die Eltern finanziell zu unterstützen und zahlen seit Januar diesen Jahres einen Kinderbetreuungszuschuss. Außerdem stellen wir Eltern bei Erkrankung ihres Kindes bis zu fünf Tage bezahlt frei. Zum einen entlasten diese Maßnahmen das Familienbudget und zum anderen wird ein Anreiz für Eltern geschaffen, frühzeitig zu uns zurückzukommen.

Mit all diesen Instrumenten haben wir bisher sehr positive Erfahrungen gemacht. Insbesondere kommen unsere Mütter häufig schon während der Elternzeit in ihren Job zurück. Gerade mit steigendem Fachkräftebedarf sind wir froh, dass wir dadurch unsere gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen halten können.

NEUE MITGLIEDER IM HAMBURGER VERBUND FAMILIENFREUNDLICHER UNTERNEHMEN

Wir begrüßen elf neue Mitglieder im Worklife Verbund. Dieser ist in den vergangenen Jahren auf 103 Unternehmen angewachsen, die sich zu innovativen Konzepten rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten lassen. Die Vielfalt der Branchen macht den Austausch für

die Personalverantwortlichen besonders interessant. Daneben profitieren die Mitarbeiter/-innen von den betriebsübergreifenden Workshops zu verschiedenen Themen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.



ENGEL & VÖLKERS



ST. PAULI TEXTILREINIGUNG



Eine vollständige Übersicht über die Worklife Mitgliedsunternehmen finden Sie unter www.worklife-hamburg.de/unternehmen.

SERVICE TIPPS

Neue Mitarbeiterinnen finden

Haben auch Sie vakante Stellen? Wir unterstützen Sie dabei, Ihre offenen Stellen schnell und effektiv mit hoch motivierten Berufsrückkehrer/innen zu besetzen. Senden Sie uns Ihre Stellenbeschreibung zu und schonen Sie so Ihre Ressourcen. Eine Auswahl qualifizierter Bewerberinnen finden Sie unter www.worklife-hamburg.de/bewerberinnen-pool. Der Vermittlungsservice ist kostenfrei.



Testen Sie sich: Wie familienbewusst ist Ihr Unternehmen?

Welche Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen an, wie kommunizieren Sie diese und wie ist es um Ihre Unternehmenskultur bestellt. Der berufundfamilie-Index bietet Unternehmen die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen ihrer Personalpolitik in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen zu überprüfen. Der Indexwert, der aus insgesamt 21 Fragen ermittelt wird, bildet alle drei wesentlichen Aspekte betrieblichen Familienbewusstseins ab:

- den Dialog zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten,
- die Leistung in Form betrieblicher familienbewusster Maßnahmen
- sowie eine familienbewusste Unternehmenskultur.

Den Test finden Sie unter: www.berufundfamilie-index.de



Ergebnis statt Präsenz zählt!

Viele Berufstätige wünschen sich bei der Arbeitszeitgestaltung mehr Flexibilität. Fast zwei Drittel aller Berufstätigen möchten ihre Angehörigen im Pflegefall selbst betreuen und nur etwa ein Drittel aller Eltern sind mit ihren Arbeitszeiten zufrieden. Bei der Umsetzung familienbewusster Arbeitszeitmodelle und einer am Ergebnis, statt an der Präsenz orientierten Unternehmenskultur, unterstützt die Initiative „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des DIHK. Einen Praxisleitfaden und eine Datenbank mit zahlreichen Beispielen finden Sie unter „Arbeitszeiten“ bei www.erfolgsfaktor-familie.de



WORKLIFE PROGRAMM 2. HALBJAHR 2011

Wir freuen uns, Ihnen unsere Veranstaltungsübersicht für die zweite Jahreshälfte 2011 bekannt zu geben. Eine detaillierte Beschreibung der Veranstaltungen finden Sie auf

www.worklife-hamburg.de/programm. Bitte melden Sie sich an. Sie erreichen uns per E-Mail unter worklife@kwb.de oder telefonisch unter 040 334241-444

Social Media: In Kontakt kommen – In Kontakt bleiben

Netzwerktreffen für Personalverantwortliche

Wie präsentiere ich mich als Unternehmen in den Sozialen Netzwerken? Egal, ob es um die Positionierung des Unternehmens als familienfreundlicher Arbeitgeber geht oder als alternatives Instrument im Recruiting, an diesem Instrument kommt heute keiner mehr vorbei. Aber auch das Kontakt halten während der Elternzeit fällt über XING oder Facebook leichter. Welche Möglichkeiten bietet Social Media den Personalabteilungen? Wie viel Aufwand ist damit verbunden und welchen Nutzen verspricht die unternehmenseigene

Präsenz im Web 2.0? Der CARLSEN Verlag, bekannt für seine Kinder- und Jugendbücher, ist Gastgeber des achten Worklife-Netzwerktreffens und stellt seine Überlegungen über den eigenen Auftritt vor. Mit Petra Carlsen haben wir zudem eine ausgewiesene Expertin eingeladen, um Umsetzungsstrategien und Nutzen des Einsatzes von Social Media zu diskutieren. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Diskutieren Sie mit auf unserem Netzwerktreffen.

- Datum:** Dienstag, 6. September 2011, 16.00 – 18.00 Uhr
- Ort:** CARLSEN Verlag GmbH, Völckersstraße 14-20, 22765 Hamburg
- Referent/-in:** Denise Timm, Personalreferentin, CARLSEN Verlag GmbH
Petra Carlsen, ChangeManufaktur
- Teilnahme:** Kostenfrei, um Anmeldung wird gebeten

Eldercare – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Informationsveranstaltung für Mitarbeiter/-innen mit älteren, hilfebedürftigen Angehörigen

Mit diesem Workshop geben wir Beschäftigten aus Hamburger Unternehmen ausführliche Informationen zu rechtlichen Aspekten, unterschiedlichen Betreuungsformen und Angeboten für hilfebedürftige, ältere Angehörige. Im ersten Teil der Veranstaltung stellt die Rechtsanwältin Sylke Pukatcki dar,

wie Angehörige mit Vorsorgevollmachten, Betreuungs- und Patientenverfügungen handlungsfähig bleiben. Herr Martin Moritz, Leiter der Hamburger Angehörigenschule, stellt im zweiten Teil verschiedene Betreuungsformen vor und zeigt konkrete Betreuungslösungen auf.

- Datum:** Donnerstag, 3. November 2011, 17.00 – 19.30 Uhr
- Ort:** KWB e.V., Haus der Wirtschaft, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
- Referent/-in:** Sylke Pukatcki, Rechtsanwältin
Martin Moritz, Leiter der Hamburger Angehörigenschule
- Teilnahme:** Kostenfrei, um Anmeldung wird gebeten

Unter Druck: Wenn Burnout das Unternehmen bedroht



Workshop-Reihe Von Elternzeit bis Eldercare – Personalkonzepte für die Zukunft / Forum für Personalverantwortliche

Immer mehr Beschäftigte klagen nicht nur im Berufs-, sondern auch im Privatleben über zunehmende Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck. Die Folgen einer Doppelbelastung durch Familie und Beruf werden in der Fachwelt differenziert diskutiert. Wirkt Familie als Ausgleich zum Stress im Job oder überfordert die Doppelbelastung die Eltern? Wie hoch ist die Burnoutgefährdung bei Vollzeit- und bei Teilzeit-

tätigkeit? Was können die Unternehmen tun, um prekäre Arbeitsverdichtungen in ihren Prozessabläufen zu identifizieren und zu verändern? In diesem Workshop haben Personalverantwortliche Gelegenheit die multiplen Faktoren, die zum Burnout führen können, mit Experten zu diskutieren und Lösungsmöglichkeiten für ihr Unternehmen zu entwickeln.

- Datum:** Mittwoch, 9. November 2011, 14.00 – 17.00 Uhr
- Ort:** KWB e.V., Haus der Wirtschaft, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
- Referent/-in:** Dr. med. Ralf Wegner, Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin
- Teilnahme:** Kostenfrei, um Anmeldung wird gebeten

Elternzeit, Wiedereinstieg und Kinderbetreuung planen



Workshop für Mitarbeiter/-innen vor und in der Elternzeit

Die Teilnehmer/-innen des Workshops erhalten Informationen zu Fristen und Regelungen der Elternzeit. Zur individuellen Planung ihres beruflichen Wiedereinstiegs können sie

auf viele Beispiele und die Erfahrung der Worklife Berater/-innen zurückgreifen. Außerdem werden flexible Lösungen zur Kinderbetreuung vorgestellt.

- Datum:** Mittwoch, 16. November 2011, 9.00 Uhr – 14.00 Uhr
- Ort:** KWB e.V., Haus der Wirtschaft, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg
- Referent/-in:** Cornelia Schmidt und Jan-Tobias Blobel, KWB e.V./Worklife
- Teilnahme:** kostenfrei, um Anmeldung wird gebeten

NEUES VON WORKLIFE



Worklife feiert fünf Jahre Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Mit einem Geburtstagsbrunch feierte der Standort Harburg die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre mit über 40 ehemaligen und neuen Berufsrückkehrerinnen, Personalverantwortlichen sowie Vertreter/-innen der Harburger Fraktionen und der Verwaltung. Unter dem Dach von Worklife beraten professionelle Personal- und Organisationsberater/-innen vorwiegend kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen. „Unsere Erfahrung zeigt, dass familienfreundliche Unternehmen sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen als auch bei der Mitarbeiterbindung die Nase vorn haben. So ist für viele Bewerber und Bewerberinnen Familienfreundlichkeit neben dem Gehalt ein wichtiges Entscheidungskriterium für ein Unternehmen“, so Cornelia Schmidt, Betriebsberaterin bei Worklife. Immer mehr Unternehmen greifen dabei auch auf den Vermittlungsservice von Worklife zurück. „Unser Bewerberinnenpool



umfasst aktuell knapp 200 Kandidatinnen“, berichtet Ragna Sekora, „die meisten sind sehr gut ausgebildet und hoch motiviert.“ Das Beispiel von Worklife zeigt: Synergieeffekte durch Netzwerke zu nutzen, ist ein wichtiger Ansatz, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

BETRIEBSBERATUNG FÜR CHANCENGLEICHE PERSONALENTWICKLUNG

Neues Projekt WOMENOMICS unterstützt kleine Unternehmen und Führungskräfte

WOMENOMICS Frauen führen erfolgreich

Führungskräfteentwicklung, Nachfolgeplanung und Mitarbeiterbindung sind wichtige personalpolitische Themen in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels.

Das neue Projekt WOMENOMICS berät kleine Unternehmen der Metropolregion Hamburg kostenlos zu allen Fragen der Personalentwicklung und konzipiert Leitfäden, Checklisten, Informationsmaterial oder Workshops speziell nach Bedarf des Unternehmens. In überbetrieblichen Fachveranstaltungen können sich Personalverantwortliche über Instrumente chancengleicher Personalentwicklung informieren und austauschen.

Der erste **Workshop für Führungskräfte** zum Thema „Ziele vereinbaren – mit Kopf, Herz und Hand“ findet am 23.09.2011 im Channel Hamburg statt. Anmeldungen sind ab sofort möglich unter voigtlaender@kwb.de

Für weibliche Führungskräfte bietet WOMENOMICS außerdem ein einjähriges berufsbegleitendes Programm an. Dieses Programm enthält individuelles Coaching, Business-Talks sowie Seminare und Online-Module im Bereich Führungskompetenzen, Projektmanagement und Betriebswirtschaft.

Weitere Informationen: www.kwb.de/womenomics oder bei Dr. Denise Voigtländer unter Tel. 040 4711036-31; voigtlaender@kwb.de

Womenomics wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gefördert. Die Bundesinitiative wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds finanziert und wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt.

HERAUSGEBER

KWB e. V. / Worklife

Haus der Wirtschaft · Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg · Tel. 040 334241-0 · Fax 040 334241-299

Geschäftsführender Vorstand:

Hansjörg Lüttke · luttke@kwb.de

Redaktion:

Dr. Susanne A. Dreas · dreas@kwb.de

Cornelia Schmidt · schmidt@kwb.de

Jan-Tobias Blobel · blobel@kwb.de

Schlussredaktion & Lektorat:

Cornelia Schmidt · schmidt@kwb.de

Fotos:

KWB e. V., Lehmann & Voss

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ – Förderperiode 2007–2013 – sowie von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

