

Petra Kather-Skibbe

Flexibilisierung ist die Lösung für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Was wirklich hilft,
Beruf und Familie in besonderen Lebenslagen zu vereinbaren!

Vortrag auf der Veranstaltung „Top in Job und Familie“ der Handwerkskammer Berlin am 26. Februar 2013



Agenda

A Was hat CSR mit Vereinbarkeit zu tun?

B Handlungsfelder für die Vereinbarkeit

C Fallbeispiele

D Zeit für Ihre Fragen



Was hat CSR mit Vereinbarkeit zu tun?

Corporate Social Responsibility = Unternehmerische Sozialverantwortung, die nach innen gelebt wird und nach außen sichtbar werden darf, zu Ihrem eigenen Vorteil!

1. Wirtschaftliche Motive: Verbesserung von Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit*
2. Ethische Motive: Verantwortung übernehmen und der Gesellschaft etwas zurückgeben*.
3. Motive im Unternehmensumfeld:
 - Förderung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*
 - Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*
 - Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten

*Quelle: Studie „Corporate Social Responsibility (CSR) in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Berlin“ der TÜV Rheinland GmbH in Kooperation mit der outermedia GmbH, November 2007.



B

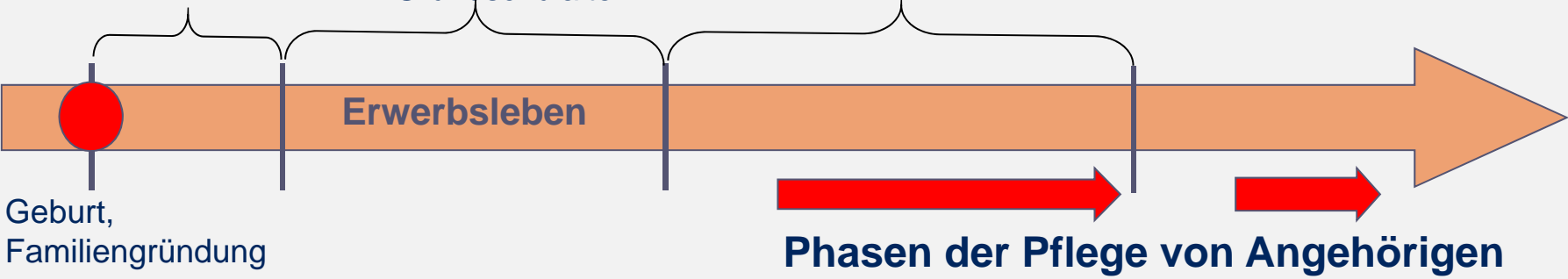
Besondere Lebenslagen brauchen individuelle Lösungen



Elternzeit bis zu 3 Jahren

Betreuung und Erziehung eigener Kinder bis ins Grundschulalter

Begleitung eigener Kinder bis zum Berufsabschluss



Trennung

Krankheit

Unfall / Tod eines Angehörigen



B

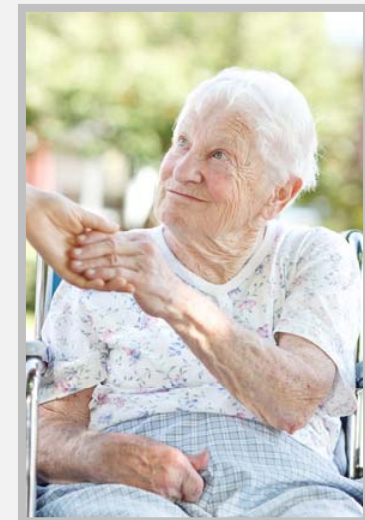
„Pflege“ ist nicht gleich „Pflege“



**kranke Menschen
aller Altersstufen**



**Menschen mit Behinderungen
aller Altersstufen**



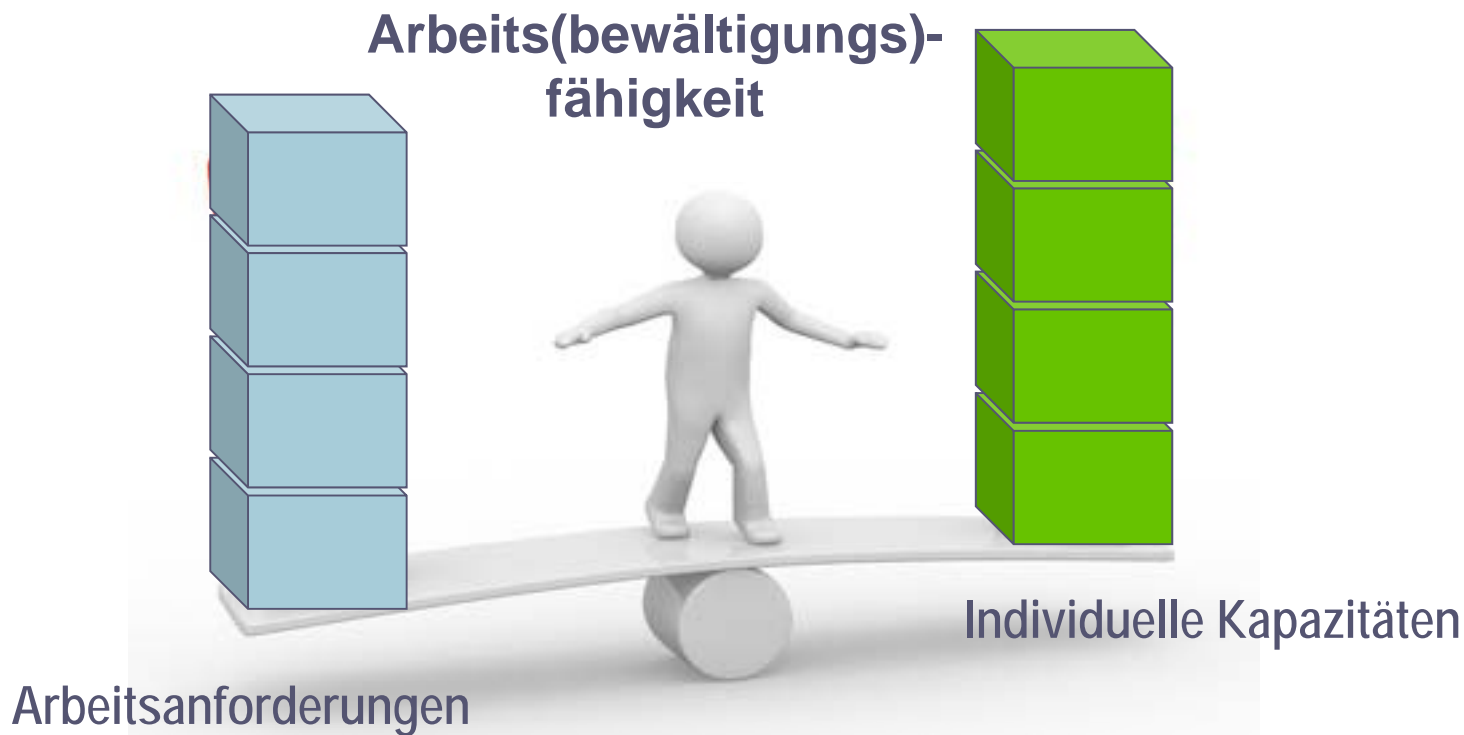
alte Menschen

**Erwerbstätige mit
pflegebedürftigen
Angehörigen**



B

Wissen Sie, wie es Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geht?

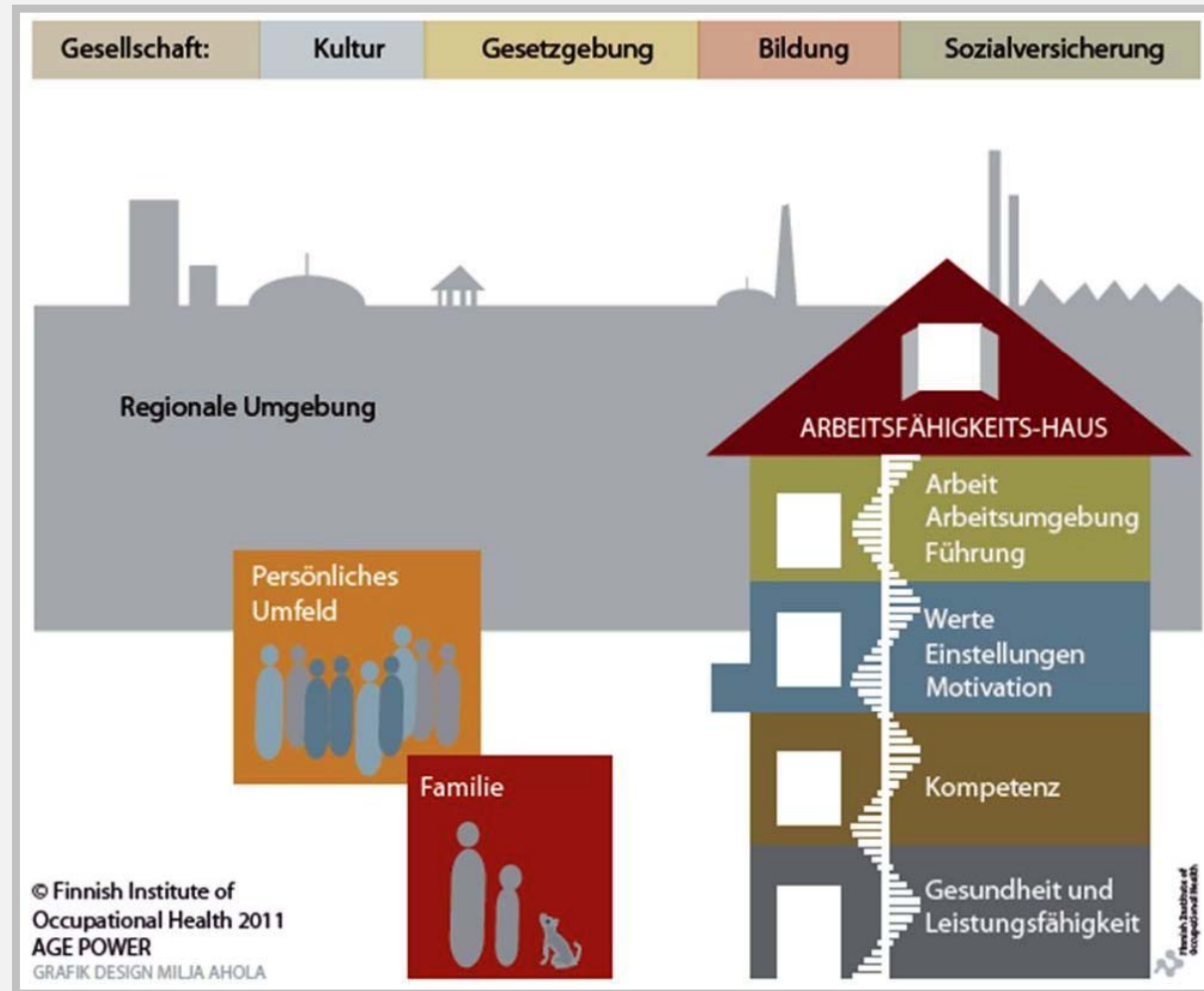


Und wie steht es um Sie?



B

Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Tempel, J.; Ilmarinen, J. (2013): Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hrsg. Giesert, M.



B

Disbalance der Arbeitsfähigkeit



Was müsste noch kommen, damit Ihr Haus der Arbeitsfähigkeit kippt?

Eigene Darstellung



B

Disbalance der Arbeitsfähigkeit



Eigene Darstellung

B

Handlungsfelder für die Vereinbarkeit Fördermodell Arbeitsbewältigungs-Coaching®

Gesundheit

Führung
Arbeitsorganisation

Erhaltung und
Förderung der
Arbeitsfähigkeit

Arbeitsbedingungen

Kompetenz

Schaffen Sie individuelle Lösungen!

Geißler, H.; Frevel, A.; Gruber, B. (2011): Arbeitsbewältigungs-Coaching®: Das Individuum stärken, die betriebliche Zukunft sichern! In: Arbeitsfähig in die Zukunft – Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit!; Hamburg; S. 62-80; Hrsg. Giesert, M.

B

Was tun Sie schon?

- ☞ Welche Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um während der Elternzeit erwerbstätig zu sein?
- ☞ Gehen Sie auf individuelle Wünsche Ihrer Beschäftigten zur Planung oder Änderung der Elternzeit ein?
- ☞ Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder?
- ☞ Welche Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen, wenn Beschäftigte aus familialen Gründen nicht zur Arbeit kommen können (Kind krank, Vater/ Mutter kurzfristig hilfebedürftig)?
- ☞ Gibt es familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle in Ihrem Unternehmen?



B

Was tun Sie schon?



- ☞ Sprechen Sie oder Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eigene Pflegeaufgaben am Arbeitsplatz an?
- ☞ Stoßen pflegende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ihrem Unternehmen auf Verständnis für ihre Situation und auf Unterstützung?
- ☞ Welche Unterstützungsangebote gibt es bereits oder sind angedacht?
- ☞ Bieten Sie Ihren Beschäftigten individuelle Pflegezeitregelungen an?
- ☞ Nutzen Ihre Beschäftigten Pflegezeitregelungen?



C

Fallbeispiel A

- ☞ Typus des Betriebes: Gesundheitsbranche, Kleinunternehmen (45 MA)
- ☞ Situation im Betrieb: hohe Fluktuation; viele junge Beschäftigte im Alter, um eine Familie zu gründen; einzelne Beschäftigte mit Pflegeverantwortung
- ☞ Anliegen des Betriebes: Unterstützungsstrukturen im Unternehmen für die Beschäftigten aufbauen, Funktion eines Familienbeauftragten schaffen
- ☞ Lösungsansatz: Individuelle Beratung der Projektleitung zu der Funktion und dem Aufgabenspektrum eines Familienbeauftragten



C

Fallbeispiel B

- ☞ Typus des Betriebes: IT Branche (150 MA), weltweit tätig
- ☞ Situation im Betrieb: gutes Betriebsklima, hohe Mitarbeiter/innenorientierung, Durchschnittsalter der Beschäftigten 30 Jahre,
- ☞ Anliegen des Betriebes: Einrichtung einer betriebsinternen Beratungs-/ Servicestelle für Elternzeit- und Elterngeld
- ☞ Lösungsansatz: 1. Individuelle Beratung der Personalverantwortlichen, 2. Durchführung eines 4-stündigen Unternehmensworkshops mit Fallklärung, 3. vierteljährliche Beratung vor Ort



Fallbeispiel C

- ☞ Typus des Betriebes: Handwerksbetrieb, 2 Beschäftigte + Inhaberin
- ☞ Situation im Betrieb: gespanntes Klima im Team, Inhaberin auf Grund eigener familialer Verpflichtungen nur in Teilzeit tätig, Sicherung der Ladenöffnungszeiten problematisch
- ☞ Anliegen der Inhaberin: Wie kann ich meine unternehmerische Tätigkeit mit meiner Familie vereinbaren?
- ☞ Lösungsansatz:
 1. Klärung der eigenen Belastungssituation (Arbeitsbewältigungscoaching),
 2. Herausarbeiten von arbeitsorganisatorischen Potenzialen im Unternehmen,
 3. Entwicklung von persönlichen Handlungsansätze, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren

Fallbeispiel D

- ☞ Typus des Betriebes: Anwaltskanzlei, 5 Beschäftigte
- ☞ Situation des Ratsuchenden: in Vollzeit beschäftigt, Vater von 4 Kindern, Ehefrau muss nach der Elternzeit (1 Jahr) des jüngsten Kindes aufgrund ihrer Tätigkeit wieder in Vollzeit arbeiten
- ☞ Anliegen des Ratsuchenden: Welche Möglichkeiten gibt es für mich, in Teilzeit zu arbeiten? Wie überzeuge ich meinen Chef, da ich keinen rechtlichen Anspruch auf Teilzeit habe?
- ☞ Lösungsansatz: 1. Aufgabenanalyse, 2 Erarbeitung von Vertretungsmöglichkeiten, 3. Klärung welche Aufgaben außerhalb des Büros erledigt werden können, 4. Sicherung der Erreichbarkeit



C

Fallbeispiel E

- ☞ Typus des Betriebes: Veranstaltungsagentur (10 Beschäftigte)
- ☞ Situation der Ratsuchenden: alleinerziehend, Elternzeit (beantragt für 2 Jahre)
Ihr Chef hat ihr zugesichert, dass sie die beantragte Elternzeit jederzeit ändern könnte, inkl. Teilzeitwunsch. Das Versprechen wurde nicht eingehalten.
- ☞ Anliegen der Ratsuchenden: Welche Rechte und Möglichkeiten habe ich, die beantragte Elternzeit zu beenden und wieder erwerbstätig zu sein?
- ☞ Lösungsansatz: Individuelle Beratung,
Da es kein Entgegenkommen des Unternehmens gab, blieb der Ratsuchenden nur die Kündigung.



Fallbeispiel F

- ☞ Typus des Betriebes: Callcenter (50 Beschäftigte)
- ☞ Situation der Beschäftigten: pflegebedürftiges Kind (4 Jahre), häufige Krankenhausaufenthalte, Vollzeit, hohe Belastung durch die Arbeitssituation, Führungskraft zeigt kein Verständnis für die Situation
- ☞ Anliegen der Ratsuchenden: Ist die Familienpflegezeit für mich eine Möglichkeit, um mich zeitweise intensiver um meine Tochter zu kümmern? Steige ich ganz aus?
- ☞ Lösungsansatz:
 1. Beratung zum Familienpflegezeitgesetz,
 2. Klärung der Belastungssituation (Arbeitsbewältigungscoaching),
 3. Erarbeitung von individuellen und unternehmensspezifischen Handlungsansätzen



Agenda

A Was hat CSR mit Vereinbarkeit zu tun?

B Handlungsfelder für die Vereinbarkeit

C Fallbeispiele

D Zeit für Ihre Fragen



E

Weitere KOBRA Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf/ Familie/ Pflege



- Angebot für Unternehmen:

Elternzeit muss kein “Drama“ sein

Unternehmensberatung zu den gesetzlichen Regelungen, den Gestaltungsmöglichkeiten in der Elternzeit und zur Rückkehr von Mitarbeiter/ innen ins Unternehmen

- Angebote für Beschäftigte:

Elternzeit – ein Gewinn für Mütter und Väter

Individuelle Beratung/ Paarberatung zu den gesetzlichen Regelungen und zur Gestaltung der Elternzeit

www.kobra-berlin.de



KOBRA Kontaktdaten

Petra Kather-Skibbe

Vereinbarkeit Beruf/ Familie/ Pflege

Kottbusser Damm 79

10967 Berlin

Fon 030 695923 - 16

Fax 030 695923 - 13

petra.kather-skibbe@kobra-berlin.de

www.kobra-berlin.de

