

03.15

OLDENBURGER WIRTSCHAFTSMAGAZIN



EXTRA
Beruf & Familie
– tatsächlich
vereinbar!

Thema: Frauen führen

Wie Frauen in Unternehmen Spitzenpositionen erreichen und wie sie dort agieren



News

Aktuelle Nachrichten für die Oldenburger Wirtschaft

Unternehmer treffen Fotografen

Im Begleitprogramm zur Ausstellung der World Press Photos, die vom 20. Februar bis zum 13. März erstmals in Oldenburg zu sehen sein wird, ist auch ein sogenanntes Matching-Event zwischen Unternehmern, Marketing-Verantwortlichen und Fotografen geplant. Professionelle Fotografen aus Oldenburg stellen dabei sich selbst und ihre Arbeiten vor. Zu der Veranstaltung wird es auch einen Katalog geben. Ort und Termin werden noch gesondert bekanntgegeben.

Weitere Informationen:

Mediavanti GmbH,
Telefon: 0441 3803643,
info@mediavanti.de

Jürgen Bath weiter im Vorstand

Der Geschäftsführer des Technologie- und Gründerzentrums Oldenburg (TGO) Jürgen Bath, wurde auf der Mitgliederversammlung des Bundesverbandes Deutscher Innovations-Technologie- und Gründerzentren (BVIZ) erneut in den Vorstand gewählt. Der BVIZ vertritt mehr als 150 Mitglieder mit ca. 5.800 Unternehmen und ca. 46.000 Mitarbeitern. Jürgen Bath freut sich über seine Wiederwahl und betont, dass er durch seine Tätigkeit auf Bundesebene Impulse geben und positive Effekte für Niedersachsen sowie den Standort Oldenburg und das TGO erreichen könne.

Broschüre zum Wirtschaftsstandort

Die Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg hat die Broschüre „Wirtschaftsstandort Oldenburg“ herausgegeben. Sie richtet sich an Oldenburger Unternehmer und Unternehmerinnen oder solche, die es werden wollen, und kann angefordert werden bei der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, unter Telefon 0441 235-2350 oder per E-Mail an wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de. Den Download finden Sie auf www.oldenburg.de/wirtschaft unter Service/Publikationen.

Mit einem Studium berufsbegleitend weiterbilden

Potenzial: einzigartige Synergien

Vorteile eines berufsbegleitenden Studiums liegen auf der Hand: Wer sich auf diese Weise weiterbildet, muss seinen Job nicht aufgeben. Unternehmen können ihr Personal weiterqualifizieren und an sich binden, ohne langfristig darauf verzichten zu müssen. Klingt überzeugend, aber wie gestaltet sich das Angebot im Nordwesten?

Foto: DTTSP



Bei online Studierenden sind die Abbruchquoten sehr gering.

„Studierende mit Berufserfahrung studieren oft zielgerichtet und hochmotiviert, weil sie genau wissen wofür“, sagt Prof. Dr. Andrea Czepek, Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Jade Hochschule. Hier können Interessierte, die sich fachlich und beruflich weiterentwickeln wollen, aus über zehn dualen und berufsbegleitenden Studiengängen wählen, u.a. zu Wirtschaft und Technik. Berufspraktische Inhalte können in das Studium integriert und als Leistung angerechnet werden. Wer sich für einen Online-Studiengang entscheidet, darf sich über eine besonders hohe zeitliche und räumliche Flexibilität freuen: Studieninhalte werden in Online-Modulen erarbeitet, die Lehrende in Foren und Videokonferenzen betreuen. Lehrveranstaltungen vor Ort finden an Wochenenden statt.

Auch die Universität Oldenburg tut viel für einen erfolgreichen Abschluss ihrer etwa 400 berufsbegleitend Studierenden. Sie lernen in kleinen Gruppen, die jeweils von zwei Lehrenden betreut werden. Es gibt einen IT-Support bei Fragen zur Online-

Lernumgebung. Ihre Erfahrung können Studierende regelmäßig in Form von praxisbezogenen Projektarbeiten einbringen. „Gleichzeitig entwickeln sie Ideen, Konzepte und Lösungsansätze, die im Job angewandt werden können“, stellt Tim Zentner, Bereichsleiter Berufsbegleitende Studiengänge am Center für lebenslanges Lernen (C3L), fest und betont: „Diese Synergien

lassen sich nur in einem berufsbegleitenden Studium bieten und erreichen.“

Allerdings: „Die Doppelbelastung ist eine große Herausforderung und sollte nicht unterschätzt werden“, gibt Czepek zu bedenken. Deshalb erhalten Studierende an der Jade Hochschule Unterstützung im Rahmen eines vielseitigen Beratungsangebots und Interessierte durch Vorbereitungskurse schon vorab einen Einblick ins Studium. An der Universität Oldenburg werden die Studierenden vom jeweiligen Studiengangsmanagement individuell begleitet und beraten. Unter anderem diesen Maßnahmen ist es zu verdanken, dass die Abbruchquoten sehr gering sind – und die Zufriedenheit hoch. So erzählt etwa Sebastian Schütz, Produktmanager bei der reichelt elektronik GmbH & Co. KG und Studierender des Bachelor of Business Administration in mittelständischen Unternehmen: „Durch das Studium kann ich mich in meinem Beruf weiterentwickeln und hoffentlich mittelfristig den nächsten Karriereschritt machen.“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Frauen sind auf dem Vormarsch. Ihr Anteil an den DAX-Aufsichtsräten hat sich in den letzten fünf Jahren deutlich erhöht – von 13 auf 25 Prozent. Auch auf städtischer Ebene gab es zuletzt viele positive Beispiele wie etwa die OLB, bei der Karin Katerbau seit April 2012 Vorstandsmitglied ist, oder zuletzt die EWE, die mit Ines Kolmsee zum 1. Mai 2015 erstmals eine Frau in den Vorstand berufen hat.

Foto: Torsten von Reeken



Es gibt sie also durchaus, die positiven Entwicklungen. Dabei handelt es sich aber häufig noch um Anfänge und erste Schritte. Das bestätigt die Kienbaum-Trendstudie 2014, für die 190 Personalverantwortliche führender deutscher Unternehmen befragt wurden: Je höher die Hierarchiestufe, desto geringer ist der angestrebte Frauenanteil. Dementsprechend gab es in den Vorständen der 160 Unternehmen des DAX, MDAX, SDAX und TecDAX zum Stichtag 31. Dezember 2014 insgesamt 626 Männer – und 37 Frauen.

In Oldenburg wollen wir nicht darauf warten, bis sich überfällige gesellschaftliche Prozesse endlich durchsetzen.

Wir wollen sie mit anstoßen und antreiben. Schließlich genießt Gleichberechtigung bei uns hohe Priorität – auch auf Führungsebenen. Das beweisen nicht nur OLB und EWE, das beweist auch die Stadtverwaltung: Alle eigenständigen Dezernate werden von Frauen geführt. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hier in Oldenburg gesamtgesellschaftliche Ziele. Deshalb stehen diese Themen – und die „Frauen in Führungspositionen“ – auch beim 24. Kontaktpunkt Wirtschaft und in diesem Wirtschaftsmagazin im Mittelpunkt.

Gleichberechtigung gehört in die DNS moderner Führungskulturen. Schon deshalb, weil gemischte Teams erfolgreicher sind als reine Männerriegen, wie eine Studie von Ernst & Young zeigte. „Nur wer auf Vielfalt setzt, überlebt“, titelte im Juni auch das manager magazin. Ich freue mich, dass dieses Bewusstsein in Oldenburg stark ausgeprägt ist und weiter an Bedeutung gewinnt. Am Ziel sind wir zwar längst noch nicht – aber wir sind auf dem richtigen Weg.

Jürgen Krogmann
Oberbürgermeister

Installiere Kundenzufriedenheit ...

98 %



**Das gefällt Ihren Kunden:
schnell, sicher und leicht bezahlen im Netz**

Mit giro pay wird Onlineshopping zum Kinderspiel. Ihre Kunden werden zufrieden sein – genau wie Sie.

Unsere Nähe bringt Sie weiter.

lzo.com/giropay · lzo.karten@lzo.com





„Will eine Frau Karriere machen, schafft sie das!“

Sheryl Sandberg ist Geschäftsführerin von Facebook, war zuvor u.a. Stabschefin im US-Finanzministerium und zählt zu den einflussreichsten Frauen der Welt. Sie hat ein viel beachtetes Buch geschrieben. Darin ermuntert sie Frauen, stärker Führungspositionen anzustreben, anstatt vor Macht zurückzuschrecken: „Die inneren Barrieren einzureißen ist von rundlegender Bedeutung.“ Ist diese Ermunterung heute noch nötig? Steigen Frauen inzwischen nicht ganz selbstverständlich in Führungspositionen auf und üben Macht aus? Und wie ist die Situation für Frauen in Führungspositionen im Nordwesten Deutschlands? Wir haben drei von ihnen in einem Roundtable-Gespräch zu ihrer Meinung befragt.



ANDREA MUNDERLOH

leitet das Autohaus Munderloh in der dritten Generation (ca. 150 Beschäftigte).



INKE ONNEN-LÜBBEN

ist seit 2013 Geschäftsführerin der Seaports of Niedersachsen GmbH.



MELANIE PHILIP

ist Gründerin und Geschäftsführerin des Bildungsunternehmens VitaAkademie GmbH (ca. 40 Beschäftigte).



Fotos: Foto und Bilderwerk

Frage: In den Vorständen der 200 umsatzstärksten deutschen Unternehmen sitzen laut einer Studie gerade nur fünf Prozent Frauen. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe für diese niedrige Quote?

Melanie Philip: Ohne es faktisch belegen zu können: Die Vernetzung, das sich Kennen in diesen festen Konstellationen der männlichen Vorstände scheint mir noch eine wichtige Rolle zu spielen. Das war unter anderem auch der Grund, weshalb man jetzt von einer Frauenquote oder der gläsernen Decke spricht: Frauen soll der Zutritt zu diesen von Männern dominierten Positionen erleichtert werden. Auch weil auf dieser Ebene generell nicht so häufig Wechsel stattfinden.

Inke Onnen-Lübben: Ein weiterer Grund könnte sein, dass Männer ihren Karriereweg kontinuierlicher verfolgen können. Wenn Frauen Kinder kriegen, entsteht nun einmal eine Lücke im beruflichen Lebenslauf. Das muss per se nicht ausschlaggebend sein. Die Frage ist aber, wie Unternehmen damit umgehen. Sie sollten realisieren, dass sie Potenzial verschenken. Frauen wiederum sollten sich irgendwann

festlegen. Sicherlich lassen sich Kinder und Arbeit unter einen Hut bringen. Dafür muss man aber der Typ sein. Das gilt im Übrigen für Frauen ebenso wie für Männer.

Andrea Munderloh: Das sehe ich auch so, denn in einer Vorstandsposition sind Familie und Beruf sehr schwer zu vereinen. Hierfür muss man die Kraft, den Willen und die Bereitschaft haben, um ein starkes berufliches Engagement aufzubringen. Dieser Karriereweg ergibt sich nicht durch Zufall, ihm liegt eine bewusste Entscheidung zugrunde.

Lässt sich der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen durch Quoten forcieren?

Munderloh: Wenn der Diskurs zu diesem Thema ausreichen würde, hätte die Anzahl der Frauen in Vorständen längst steigen müssen – die Quote ist ja schon länger im Gespräch. Wenn die Wirtschaft sie aus freien Stücken hätte umsetzen wollen und es genügend gewillte und geeignete Frauen gegeben hätte, dann hätten die letzten drei bis fünf Jahre ausreichen müssen, Fortschritte zu erzielen. Ich

spreche mich gegen die Quote aus, weil nicht alles geregelt werden muss. Denn jede Vorgabe schränkt die Wirtschaft ein. Sie könnte ein Unternehmen behindern, indem sich schlicht keine Frau findet, die die Vorstandsposition besetzen kann. Soll die Stelle unbesetzt bleiben, weil die Quote nicht erfüllt werden kann?

Onnen-Lübben: Das teile ich: Die Politik kann und sollte nicht alles regeln. Es sollte Unternehmen frei bleiben, nach Kompetenz und nicht nach anderen Kriterien einzustellen. Wir können nicht von Gleichstellung sprechen, wenn das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen sich nur formal und gezwungenermaßen bessert. Man sollte früher ansetzen und Frauen gezielt motivieren. Wenn eine Frau Karriere machen will, kann sie das schaffen – davon bin ich fest überzeugt.

Philip: Das sehe ich anders. Natürlich ist es nicht optimal, sich als Unternehmen für eine Frau entscheiden zu müssen, die

Fortsetzung auf der nächsten Seite. →



Andrea Munderloh:

„Wie viel soll man teilen, wenn man verantwortlich ist für ein ganzes Unternehmen?“

möglicherweise nicht so geeignet für die Stelle ist wie ihr männlicher Mitbewerber. Ich bin aber sicher, dass dieser Fall extrem selten auftreten würde. Jetzt ist es so, dass die Entscheidung gegen die Frau ausfällt, weil sie kein entsprechendes Netzwerk hat oder in einem Alter ist, in dem sie eventuell Kinder kriegen möchte. Als Geschäftsführerin kenne ich diese Gedanken selbst. Umso mehr denke ich, dass der Ketteneffekt elementar ist: Wenn ein großes Unternehmen den Auftrag hat, eine gesetzliche Quote zu erfüllen, würde es langfristiger ansetzen und Frauen schon in früheren Stadien fördern. Sobald Frauen obere Führungspositionen besetzen, wird sich das Thema von allein erledigen.

Wie ist in Ihren Unternehmen das Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen?

Philip: Bei uns ist es ausgeglichen. Mein Kollege und ich teilen uns die Geschäftsführung. Er kümmert sich um Finanzen und Personal, ich bin für Vertrieb und Unternehmensstrategie verantwortlich. Es gibt vier regionale Team- und Vertriebsleiter, darunter eine Frau.

Onnen-Lübben:

Wir sind ein kleines Unternehmen – drei Mitarbeiter im Büro, eine geschäftsführende Doppelspitze.

6,9%

... beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen, bei kleineren und mittleren liegt er bei 12,7 Prozent.

Quelle: Studie „Frauen im Management“ der Hochschule Osnabrück für Personalführung

Ich verantworte die komplette operative Geschäftsführung, mein Kollege ist hauptamtlich an anderer Stelle geschäftsführend tätig und wahrt bei uns das Vier-Augen-Prinzip. Der Aufsichtsrat besteht aus sieben Männern. Die Sektoren Hafen und Logistik sind noch überwiegend von Männern dominiert.

Munderloh: Bei uns sind die Hierarchien aus Überzeugung sehr flach. Ich habe die kaufmännische Leitung inne, mein Serviceleiter verantwortet die Bereiche Technik und Service. Ergänzend dazu haben wir spezialisierte Bereichsleiter, alle männlich. Allerdings ist die Autoindustrie grundsätzlich eine Männerbranche. Ich war jahrelang die einzige Frau auf Seminaren oder Tagungen.

Hat Sie diese Erfahrung speziell geprägt?

Munderloh: Ich wurde in die Branche hineingeboren und bin mit dem Unternehmen aufgewachsen. Ich wusste also, was mich erwartet. Ich habe mir keine Gedanken dazu gemacht, ob ich mich nun in eine reine Männerbranche wagen soll oder nicht. Dass ich die anfangs oft einzige Frau war, habe ich erst später realisiert. Es wird mich bestimmt geprägt haben. Bewusst nehme ich das allerdings nicht wahr.

Frau Onnen-Lübben, Sie haben als Frau und mit gerade einmal 32 Jahren die Geschäftsführung bei Seaports übernommen. Frau und jung – war das ein doppeltes Stigma?

Onnen-Lübben: Das Problem war nicht, dass ich eine Frau bin, sondern jung – nach dem Motto „So ein Youngster, packt die das?“. Ich wurde eher mit diesem Vorurteil konfrontiert als mit dem Zweifel, ob ich die Kompetenz für die Stelle mitbringe. Das hätte für einen Mann in diesem Alter

sicher ebenso gegolten. Der Unterschied ist, dass bei Frauen die Frage nach der Familienplanung mitschwingen könnte.

Philip: Ich könnte mir vorstellen, dass diese Frage auch zunehmend Männern gestellt werden wird. Die jetzige Generation nimmt genauso Elternzeit und fällt aus.

Auch wenn die Formulierung etwas abgegriffen ist: Muss man als Frau mehr leisten?

Munderloh: Das hängt stark von der Persönlichkeit ab. Wie schnell kann man sich in Aufgabenbereiche einarbeiten? Ist man bereit und hat den Mut, den nächsten Schritt zu gehen? Einziges Hindernis bei Frauen ist, dass sie in der Phase, in der sie eine Familie gründen, nicht an den nächsten Karrieresprung denken. Dann kann sich das Vorhaben noch einmal ändern, bei Frauen mehr als bei Männern. In meinem Unternehmen merke ich, dass Männer diese Phase im Leben mittlerweile viel wichtiger finden. Früher sind sie nach der Geburt im Beruf geblieben, heute haben sie mindestens einen Monat Urlaub oder Elternzeit.

Haben Sie selbst Familie und wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition?

Onnen-Lübben: Ich habe keine Kinder.

Philip: Ich auch nicht.

Munderloh: Ich habe vier. Das war eine Herausforderung. Ich war oft hin und hergerissen zwischen Beruf und Familie. Möchte man beides, muss man trennen können: Wenn ich arbeite, dann arbeite ich; wenn ich das Büro verlasse, bin ich voll für meine Kinder da, mache Besorgungen, helfe bei den Hausaufgaben. Man muss ein Stück weit loslassen können mit der Überzeugung, dass Kinder einen gewissen Teil des Großwerdens auch ohne Mutter schaffen. Außerdem braucht es Verständnis von der Familie und einen großen Willen.

Hat Ihr Mann Sie dabei unterstützt?

Munderloh: Auch mein Mann ist selbstständiger Unternehmer. Wir lieben unsere Arbeit und genießen es, Zeit mit der Familie zu verbringen. Er unterstützt mich, indem er mir die Kraft gibt, beides zu tun.

Onnen-Lübben: Ich finde das toll und völlig legitim. Das beweist, dass es geht.

Frau Munderloh, gewähren Sie nach Ihren Erfahrungen in Ihrem Unternehmen den Mitarbeitern die Flexibilität, Kinder und Beruf zu verbinden?

Munderloh: Das versuche ich immer, sofern die Unternehmensstruktur es erlaubt und ich es unternehmerisch vertreten kann.

Überlegen Sie bei einem jüngeren Mann auch, ob er Familie gründen und Elternzeit nehmen möchte?

Onnen-Lübben: Wenn ein Mitarbeiter Vater wird, ist er mit seinem Kopf auch woanders. Letztlich will er dann ja für beide da sein, die Frau und das Kind. Mental kann er also genauso involviert sein wie eine Frau – mit dem Unterschied, dass eine Frau definitiv mehrere Wochen wegen des Mutterschutzes ausfällt. Aber auch ein Mann kann sich für Elternzeit entscheiden oder dafür, seine Stunden zu reduzieren, zum Beispiel weil das Kind sehr betreuungsintensiv ist.

Philip: Ich kann mich davon leider nicht frei machen. Das stört mich, weil es mich ja selbst betrifft. Schon vor der Geburt können Frauen ausfallen, wenn etwas passiert. Außerdem kümmert sich in den ersten beiden Jahren häufig die Mutter, weil zum Beispiel das Kind gestillt werden muss oder krank ist. Männer stehen dem Unternehmen nach der Elternzeit meistens wieder mit voller Arbeitskraft zur Verfügung.

Wäre Frauen geholfen, wenn man Führungspositionen anders gestalten könnte, etwa durch eine Teilzeittätigkeit oder Job Sharing?

Munderloh: Das Problem ist: Wie viel soll man teilen, wenn man führt und verantwortlich ist für ein ganzes Unternehmen, Überblick und Einblick in viele Bereiche braucht? Alles, was in unserer Firma schwierig ist, landet auf meinem Schreibtisch. Für die Bearbeitung brauche ich Zeit, mit der Hälfte der Stunden käme ich nicht hin.

„Trommeln ist erlaubt.“

Die Frauen-Falle: zu wenig Selbstmarketing

„Ich rette die Welt“ und „Autoquartett für Manager“ nennt Sabine Asgodom nicht ohne Augenzwinkern das Phänomen, dass sich Männer im Berufsleben zu präsentieren wissen. Gut – und oft besser als Frauen. In ihren Seminaren versucht die renommierte Trainerin deshalb, sie für die Herausforderungen des Business-Lebens zu rüsten.



Foto: privat

Sabine Asgodom

Wird Sabine Asgodom gefragt, von welchen Problemen ihr Frauen berichten, die in von Männern dominierten Branchen eine Karriere anstreben, muss sie nicht lange überlegen. Kein Wunder, trainiert die frühere Journalistin doch seit Jahrzehnten Menschen im (Selbst-) Management, vom mittelständischen Unternehmer bis zum CEO eines internationalen Unternehmens, vom Politiker bis zum Schauspieler. Durch ihre unzähligen Coachings und Vorträge hat sie sich ein Renommee erarbeitet und natürlich wesentliche Erkenntnisse gewonnen. Eine besteht darin, dass Frauen im Business-Leben mit Männer-Ritualen konfrontiert und abgeschreckt werden. „Männer geben gerne mit Statussymbolen an, etwa mit dem Umsatz, ihrem Dienstwagen oder der Geschäftsreise nach Shanghai, während Frauen mit ihrer Leistung überzeugen wollen“, führt Asgodom aus. Zudem würden männliche Beschäftigte ihren Vorgesetzten von ihren zukünftigen Vorhaben und Erfolgen erzählen und dafür bereits Anerkennung bekommen. Frauen würden dagegen oft die bessere Arbeit machen, aber nicht darüber sprechen. „Sie denken: ‚Die sehen doch, was ich hier leiste.‘ Und wundern sich, wenn sie wieder nicht befördert werden“, stellt die Expertin fest.

Deshalb empfiehlt sie Frauen, ihre Erfolge mehr herauszustellen: „Sie sollten nicht erst dann mit dem Chef reden, wenn es Probleme gibt, sondern regelmäßig über ihre Leistungen – Trommeln ist erlaubt!“ Sie könnten zudem anatomische Unterschiede ausgleichen. Kleine Frauen sollten aufstehen, wenn sie in einer Runde sprechen, oder durch andere Gesten auf sich aufmerksam machen. Leise Stimmen könnten so trainiert werden, dass diese mehr Klang bekommen und gehört werden. Was die Kleidung angeht, rät Asgodom ganz klar: „Frauen können sich ruhig elegant-feminin kleiden und zu ihrer Weiblichkeit stehen.“ Und sie sollten Humor beweisen, als Zeichen von Souveränität. Wenn eine Frau Selbstironie zeige, werde sie von den meisten Männern anerkannt und respektiert.

Ob es Eigenschaften gibt, die insbesondere oder sogar nur Frauen mitbringen und sie zu einem unverzichtbaren Teil der Wirtschaftswelt machen? „Natürlich sind nicht alle Frauen gleich, aber es gibt beispielsweise einen hohen weiblichen Anteil in Führungspositionen, der sehr teamorientiert denkt und für den das ‚Wir‘ stärker ist als das ‚Ich‘“, weiß der erfahrene Coach. Außerdem würden Frauen oft sachorientierter und zweckdienlicher fürs Unternehmen arbeiten und mit ihrem „Weitblick“ den „Tunnelblick“ von vielen Männern ergänzen. Klar sei stets, dass gerade die Mischung Teams und Unternehmen erfolgreich mache. Und noch wichtiger: „Wenn der Anteil von guten Frauen in Entscheiderpositionen steigt, steigt schlichtweg die Zahl der Menschen mit hohem Potenzial“, so Asgodom. „Und das tut jedem Unternehmen gut!“

Fortsetzung auf der nächsten Seite. →



Melanie Philip:

„In meinem Unternehmen fördere ich bewusst junge Mitarbeiter, wenn sie engagiert sind.“

Sicher ließen sich Aufgaben abgeben, aber zu Führung gehört bedeutend mehr.

Onnen-Lübben: In einem großen Konzern, in dem die Strukturen vorhanden und zentrale Funktionen gleich bei anderen Abteilungen angesiedelt sind, ließe sich das vielleicht umsetzen. Wenn es darum geht, ein Unternehmen als Ganzes zu führen, ist damit eine Verantwortung verbunden, die man hat und eventuell gar nicht teilen will! Denn wo sind die Übergänge der Verantwortung zwischen den agierenden Personen? Das stelle ich mir schwierig vor. Man muss sich auch menschlich gut verstehen, gut zusammenarbeiten können und vertrauen.

Welche Arbeitszeit haben Sie?

Onnen-Lübben: In meinem Vertrag als angestellte Geschäftsführerin sind keine Arbeitszeiten festgelegt. Ich muss auch mal am Wochenende arbeiten und bin – bedingt durch unseren Vermarktungsauftrag – viel unterwegs. Auch dann bleibe ich ansprechbar. Ich schätze, dass ich durchschnittlich etwa zehn Stunden am Tag arbeite. Dafür habe ich die Möglichkeit, im Job viel gestalten zu können. Das ist ein hoher Motivationsfaktor.

Philip: Mein Kollege und ich haben noch andere Firmen. Die VitaAkademie ist unser Hauptunternehmen, dafür arbeiten wir sehr viel, ca. von sieben bis 22 Uhr und auch am Wochenende. Es ist sehr viel Arbeit, die aber so viel Spaß bringt, dass es kein Problem ist. Ich kann mich in meinem Job absolut verwirklichen. Nur so ist das auszuhalten.

Können Sie sagen, wie Sie führen und ob eine weibliche Note hineinspielt?

Philip: Ich würde sagen, wir haben beide keine dominante, sondern eine umgäng-

liche, vertrauensvolle Art. Grundsätzlich sind wir beim Führen sehr einer Meinung und blenden quasi das Geschlecht aus. Ich habe aber auch schon mit jemandem gearbeitet, bei dem die Rollenverteilung recht klischeehaft war.

Onnen-Lübben: Ich bin ziemlich tonangebend. Das liegt an meiner Verantwortung, die Dinge am Laufen zu halten und voranzutreiben. Die Beziehung zu meinen Mitarbeitern – wobei ich lieber von Kollegen spreche – ist aber eng und ich gehe bestmöglich auf ihre Situation ein. Grundsätzlich sollte man so führen, wie man selbst behandelt werden möchte. In Bezug auf den Führungsstil zwischen Mann und Frau zu trennen finde ich schwierig. Viele Männer führen sehr kooperativ und sind bei den Mitarbeitern als umgänglich und ansprechbar bekannt.

Munderloh: Mein Führungsstil unterscheidet sich durchaus – aber nicht, weil ich eine Frau bin. Jeder hat seine individuelle Art, in der sich eigene Erfahrungen spiegeln. Ich bin überzeugt, dass Emotionen in jeder Entscheidung und in jedem Gespräch involviert sind. Es geht aber auch um sachliche Strukturen und Lösungsansätze. Mir ist es wichtig, Themen offen im Team auf Augenhöhe zu diskutieren, um die besten Lösungen zu erarbeiten.

Philip: Von typisch Frau zu reden, ist schwierig, trotzdem: Gleiches gilt für das Thema Gesundheit, das ich eingeführt habe. Bei uns liegen keine Kekse, sondern Trauben und Nüsse auf den Tischen und die Beschäftigten setzen sich mit dem Thema auseinander, das wir auch verkaufen. Ich achte ferner darauf, dass sich die Mitarbeiter wertgeschätzt und wohl fühlen. Auch das könnte man eher einer Frau zuschreiben. In unserem Unternehmen legen mein Kollege und ich gemeinsam Wert darauf.

Hatten Sie ein Vorbild, an dem Sie sich orientieren konnten?

Philip: Ja, immer. Erst einmal meine Eltern. Sie haben mich unterstützt, u.a. indem sie mir klar gemacht haben: Du kannst nicht hart fallen. Außerdem hatte ich eine Mentorin, die ich an der Universität durch ein Programm kennengelernt habe. Sie ist Anfang 50, war als Alleinerziehende seit eh und je selbstständig und hat mir immer gesagt: Was ich geschafft habe, schaffst du schon lange! Marianne Assenmacher und Babette Simon waren als Universitätspräsidentinnen ebenfalls Vorbilder für mich. Ich finde ihre Haltung beachtlich: Mir ist egal, was die anderen denken. Oder auch den Ansatz, Unternehmung und Projekte spielerisch zu behandeln. Manchmal gewinnt man, manchmal verliert man.

Onnen-Lübben: Ich bin stark durch mein Elternhaus geprägt: Mein Vater war selbstständig, meine Mutter immer berufstätig. Sie haben großen Wert auf eine gute Ausbildung bei mir und meinen Brüdern gelegt – aber ohne uns einen Weg vorzuschreiben. Auch mein Arbeitsumfeld hat mich beeinflusst. Wenn ich mich gefragt habe, wie jemand es schafft, all seine Aufgaben zu managen, wurde mir oft bewusst: Das kann ich auch!

Nehmen Sie Mitarbeiterinnen bewusst an die Hand, wenn Sie in ihnen Führungs- bzw. Aufstiegs Potenzial erkennen?

Philip: In meinem Unternehmen fördere ich bewusst junge Mitarbeiter, wenn sie engagiert sind – Männer wie Frauen. Man sollte auch etwas für junge Männer tun. Für sie gibt es kein Mentoring-Konzept, obwohl sie es bräuchten. Frauen sind oft zielstrebig und aufgeklärter als gleichaltrige Mitstreiter, weil sie in Schule und in Universität vermehrt spezielle Förderung erhalten.

67%

... der Arbeitnehmerinnen möchten für ein Unternehmen arbeiten, das soziale Verantwortung übernimmt.

Quelle: PwC

Munderloh: Ich beurteile junge Beschäftigte ebenfalls danach, wer was machen kann und möchte. Entsprechend würde ich Mann oder Frau gleichermaßen in Abhängigkeit ihrer Fähigkeiten fördern. Mir ist daran schon deswegen gelegen, weil wir ein mittelständisches Unternehmen mit komplizierten Prozessen sind. Gerade im Kundenbereich ist es wichtig, langjährige Ansprechpersonen zu haben.

Onnen-Lübben: Ich habe an der Fachhochschule zwei Studierende jeweils für ein Jahr als Mentorin begleitet. Ihnen habe ich versucht mitzugeben, dass es nicht um gute Noten, sondern um die Fähigkeit geht, Lösungen für ein Problem zu finden. Und darum, sich Netzwerke aufzubauen – für Rat, fachlichen Austausch, die Weiterentwicklung von Ideen.

Was halten Sie von dem Klischee, dass sich Frauen Misserfolge meist selbst zuschreiben, während Männer die Ursachen nicht bei sich suchen?

Philip: Meiner Meinung nach gehen Männer tatsächlich anders mit Rückschlägen um. Ich kann es nicht gut und musste es erst lernen. Bei Männern heißt es eher „Es hat sich nicht gerechnet“ als „Ich habe versagt“. Sie gehen selbstbewusster mit Misserfolgen um und sehen sie wirtschaftlich. Männer besetzen oft den betriebswirtschaftlichen Teil in der Führung. Bei Zahlen kann man emotionsloser sein.

Onnen-Lübben: Außerdem reden Frauen mehr darüber. Männer lassen sich nichts anmerken und tauschen sich nicht darüber aus.

Munderloh: Fehler passieren jedem. Aus ihnen sollte man für die Zukunft lernen. Ich hole mir dazu gern das Feedback von Beschäftigten ein und möchte, dass sie mit Ideen und Lösungsvorschlägen zu mir kommen. So vorzugehen und auch mal zuzugeben, dass man Hilfe braucht – das würde ich als eher weiblich bezeichnen.

Wie gehen Sie mit dem Druck um, die Verantwortung bei Fehlern zu tragen?

Onnen-Lübben: Ich versuche, nicht zu viel darüber nachzudenken. Man muss sich irgendwann entscheiden und

Studie von Bain & Company

Frauenförderung beginnt ganz oben

Eheschließung und Familiengründung hindern Frauen, Karriere zu machen? Falsch! Das jedenfalls besagt eine Studie der Managementberatung Bain & Company, für die in den USA 1.000 Männer und Frauen verschiedener Altersgruppen und Hierarchieebenen befragt wurden.

Foto: © Stockphoto.com/franciblack



können. In der mittleren Karrierephase sinkt dieser Wert um etwa die Hälfte, während er bei Männern konstant bleibt. Die Studie benennt drei Schlüsselfaktoren, die Frauen in der mittleren Karrierephase in ihrem Aufstiegswillen und ihren Karrierechancen bremsen. Erstens erkennen

Die Untersuchung zeigt, dass es weiblichen Beschäftigten in der mittleren Phase ihrer Karriere an Anerkennung und Unterstützung durch das Management fehlt – genau in der Zeit, in der sie beginnen, die Karriereleiter zu erklimmen und ihr Selbstvertrauen entweder wächst oder aber untergraben wird. „Unsere Analysen zeigen, dass der Fokus vor allem auf diesen Jahren liegen muss“, erklärt Dr. Henrik Naujoks, bei Bain & Company verantwortlich für Personalthemen. „Da entstehen Führungspersönlichkeiten.“

Leitende Angestellte sowie direkte Vorgesetzte müssten spätestens in dieser Phase Frauenkarrieren formen und Mitarbeiterinnen helfen, Selbstvertrauen zu entwickeln. Genau das aber tun sie selten – und das bleibt nicht ohne Folgen. So nimmt das Streben nach einer Position im Topmanagement bei Frauen im Lauf der Karriere um mehr als 60 Prozent ab. Wollen 43 Prozent der Berufseinsteigerinnen eines Tages eine hochrangige Führungsposition bekleiden, sind es nach fünf Jahren im Job nur noch 16 Prozent. Bei Männern bleibt dieser Wert bei 34 Prozent. 27 Prozent der Einsteigerinnen glauben, dass sie die höchsten Hierarchieebenen im Unternehmen erreichen

sie, dass sie nicht in das vorherrschende stereotype Bild des idealen Angestellten passen, sprich: des stets verfügbaren Siegertypen auf der Überholspur. Zweitens fehlt ihnen die Unterstützung der direkten Vorgesetzten. Drittens gibt es nach wie vor zu wenig weibliche Rollenvorbilder im Topmanagement.

Nach Ansicht der Studienautoren sind damit leitende Angestellte und die oberste Führungsebene in der Pflicht. Das Management habe die Aufgabe, ein diversifiziertes und realistisches Bild der gewünschten Mitarbeiterschaft zu entwickeln und mitzuteilen, welche Art an Beschäftigten das Unternehmen will und braucht. Welche Erwartungen stelle es an die Chancengleichheit? Leitende Angestellte sollten befähigt werden, diese Ziele zu erfüllen und für die Personalentwicklung Verantwortung übernehmen. Die Mechanismen und Prozesse im Recruiting und im Talentmanagement gelte es darauf anzupassen. Zudem müssten Programme entwickelt werden, mit denen das obere Management junge weibliche Talente fördert. Zudem sei es unerlässlich, mittels ausgewählter Kennzahlen nachzuhalten, ob die gesteckten Ziele auch erreicht werden.

Fortsetzung auf der nächsten Seite. →

Wie weiblich ist die Wissenschaft?

Oldenburg ist Spitze – und hat doch Nachholbedarf. An der Universität stellen Studentinnen mit 55,9 Prozent die Mehrzahl in den Hörsälen. Der Anteil der Professorinnen liegt indes nur bei 29,7 Prozent. Wenig? Ja, doch an keiner niedersächsischen Universität liegt der Wert zurzeit höher. Hier ist nur jede vierte Professur von einer Frau besetzt, deutschlandweit sogar nur jede fünfte.

Warum finden sich nicht mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen? Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) nennt als Gründe die geringe wissenschaftliche Selbstständigkeit im Mittelbau und wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Beides müsse sich ändern. Daneben bedürfe es eines Kulturwandels in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems, der insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung trägt, heißt es.

Die OECD kritisiert in ihrer Studie „Women in Scientific Careers. Unleashing the Potential“ ferner, dass es an den Hochschulen nur wenig weibliche Vorbilder in leitenden Positionen gebe. Davon kann in Oldenburg allerdings nicht die Rede sein. Vier Jahre bestimmte Prof. Dr. Babette Simon als Präsidentin den Kurs der Universität. Vor ihrem Amtsantritt lag die kommissarische Leitung in den Händen von Dr. Heide Ahrens, nach ihrem Wechsel nach Mainz bei Prof. Dr. Katharina Al-Shamery. Letztere war wie auch Prof. Dr. Gunilla Budde lange Vizepräsidentin. Keine Vorbilder für die Karriere?

Die Wissenschaft darf nicht zur Männerdomäne verkommen. Katharina Al-Shamery forderte 2014 in einem Interview, „dass Frauen nicht mehr so zögern, Professorin werden zu wollen“. Wirkliche Gründe dafür gibt es nämlich nicht. Im Gegenteil. Nach GWK-Angaben erhält jede 18. Frau, die sich bewirbt, eine Professur. Aber nur jeder 23. Mann. Aber von denen bewerben sich viel mehr.



Foto: Foto und Bilderwerk

Inke Onnen-Lübben:

„Grundsätzlich sollte man so führen, wie man selbst behandelt werden möchte.“

auf eine Richtung festlegen. Wenn die Entscheidung falsch war und Konsequenzen hat, dann ist das so. Man muss sich davon freimachen, alles bis ins Detail durchdenken zu wollen. Ich glaube, viele Frauen begehen diesen Fehler. Deswegen trauen sie sich auch den Schritt in eine Führungsposition nicht zu. Frauen zweifeln, ob sie der Aufgabe gewachsen sind und äußern ihr Interesse dann auch noch im Konjunktiv: „Ich könnte mir das vorstellen.“ Das will keiner hören.

Wie kann man Unsicherheit ausräumen?

Onnen-Lübben: Das Umfeld spielt eine große Rolle: Es sollte fördern und Selbstbewusstsein vermitteln.

Munderloh: Ich würde Konfliktfähigkeit ergänzen. Man braucht den Mut, eine Entscheidung zu treffen. Manchmal muss sie über Einzelinteressen hinausgehen – zum Wohle des Unternehmens. Wer keinen Konflikt austragen kann, kann auch keine Führungsposition einnehmen.

Was ist Ihre Prognose: Wie hoch wird der Prozentsatz an Frauen in den Vorständen im Jahr 2050 sein?

Onnen-Lübben: Die Ausbildung ist bei Jungen und Mädchen gleichwertig, Mädchen machen sogar meist den deutlich besseren Schul- und auch Studienabschluss.

Da wir die Debatte führen, wird es familienfreundlichere Modelle geben, die sich aufgrund des Fachkräftemangels auch in kleineren Unternehmen durchsetzen werden. Diese Entwicklung wird bedingen, dass wir einen höheren Prozentsatz haben. Dass die gesetzlich angestrebten 30 Prozent erreicht werden, könnte ich mir vorstellen.

Munderloh: Dem schließe ich mich an. Für unsere Familie ist es normal, dass Frauen arbeiten. Meine Mutter und meine Schwiegermutter waren beide Unternehmerinnen. Für unsere Kinder ist es absolut selbstverständlich, dass man – egal ob Mann oder Frau – in jeder Lebenssituation auf eigenen Füßen stehen können muss. Haben junge Frauen diesen Anspruch im Hinterkopf, sind sie zielstrebig, sodass wir zukünftig automatisch mehr Frauen in den Führungspositionen haben werden.

Philip: Ich glaube, der Prozentsatz wird höher liegen. Ich hoffe, dass das Verhältnis von Männern und Frauen ausgeglichen sein wird. Ich denke, dass das für jedes Unternehmen gut ist, in jeder Hinsicht.

Frau Munderloh, Frau Onnen-Lübben, Frau Philip, vielen Dank für das Gespräch!

Kontakt

Gleichstellungsbüro der Stadt Oldenburg Stau 73, Oldenburg.
Telefon: 0441 235-2135

Frauenbetriebe e.V.
Südweg 20 a, Oldenburg.
www.frauenbetriebe-ol.de

ExistenzgründungsAgentur für Frauen / Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
Delmenhorster Straße 6, Wildeshausen.
www.existenzgruendungsagentur-fuer-frauen.de
www.frauen-und-wirtschaft.de

38 %

... beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Oldenburg.

Quelle: Gleichstellungsplan der Stadt Oldenburg

BERUF & FAMILIE TATSÄCHLICH VEREINBAR!



Liebe Leserin, lieber Leser,

der Titel dieser Broschüre ist kurz und knapp. Er besteht aus lediglich vier Wörtern und einem Satzzeichen. Doch das reicht aus, um eine wichtige Botschaft auszusenden:



Foto: Torsten von Reeken

In Oldenburg machen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich. Weil es uns – als Gesellschaft – wichtig ist, weil wir uns dazu bekennen und weil wir uns dafür engagieren.

Für diese Priorität gibt es zwei wesentliche Gründe. Erstens: Wir wollen attraktiv sein als Wohnort und Arbeitsplatz. Zu dieser

Attraktivität gehört neben der allgemeinen Lebensqualität auch die Realisierbarkeit persönlicher Wünsche und Vorstellungen. Und in der heutigen Zeit bedeutet das zunehmend, verschiedene Bereiche miteinander in Einklang zu bringen – wie Beruf und Familie.

Zweitens: Wir sind überzeugt davon, dass die Familie weiterhin eine wichtige Rolle im Leben der Menschen spielen wird und eine Säule der Gesellschaft bleibt. Das Thema ist zwar deutlich komplexer geworden. Moderne Familienpolitik muss viele Themen bespielen – wie Bildung, Wohnen, Gleichstellung, Pflege. Als ein maßgebliches Instrument für soziale Akzente hat sie aber weiterhin eine sehr hohe Bedeutung.

Dabei ist gute Familienpolitik konkrete Familienpolitik. Es geht nicht um die großen Versprechen, es geht um die spürbaren Hilfen, die sofort greifen und entlasten. Deswegen engagiert sich die Stadt Oldenburg auf verschiedenen Ebenen: Von konzeptioneller Arbeit und politischen Weichenstellungen über die Förderung privater Initiativen – für die ich sehr dankbar bin! – bis hin zu umfangreichen Investitionen in Bildung und Betreuung. Diese Mischung ist nötig. Denn nur, wenn wir uns breit aufstellen und gemeinsam agieren, können wir der Komplexität des Themas gerecht werden – und auch seine Möglichkeiten voll ausschöpfen.

Trotz Kürze und Knappheit ist der Titel dieser Broschüre also zweierlei: Zum einen eine Bilanz – denn vielen Familien können wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon heute ermöglichen. Und zum anderen ein Ziel – denn wir wollen noch viel mehr erreichen. Ich freue mich, dass dabei viele Oldenburger Unternehmen an unserer Seite sind.

Jürgen Krogmann
Oberbürgermeister

Mitglieder des Arbeitskreises „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“

1. **AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V.**
Lena Martens
2. **BIBER GmbH – Bildung Betreuung Erziehung (EWE)**
Ingrid Eilers-Brunns
3. **BÜFA GmbH & Co. KG**
Frauke Kayser
4. **Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**
Angelika I. Müller
5. **CEWE Stiftung & Co. KGaA**
Marion Gerdes
6. **Handwerkskammer Oldenburg**
Susann Ruppert
7. **ise Individuelle Software-Entwicklung GmbH**
Claudia Cyriacks-Schmitt
8. **Jade Hochschule**
Kirsten Witte
9. **Klinikum Oldenburg gGmbH**
Yasmin Willms
10. **Landessparkasse zu Oldenburg**
Rita Forst
11. **Oldenburgische Industrie- und Handelskammer**
Sandra Zink
12. **Oldenburgische Landesbank AG**
Maike Martens / Heike Nordmann
13. **Polizeidirektion Oldenburg**
Corinna Oetting
14. **Stadt Oldenburg, Amt für Jugend und Familie**
Elfie Finke-Bracker / Anja Heithus
15. **Stadt Oldenburg, Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement**
Monika Ewe / Janine Melcher
16. **Stadt Oldenburg, Gleichstellungsbüro**
Wiebke Oncken
17. **VIEROL AG**
Mirja Viertelhaus-Koschig
18. **Volksbank Oldenburg eG**
Gerd Hartwig / Yvonne Hüttenmeister
19. **Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg**
Birgit Schulz (Leitung)

Weitere Informationen zum Arbeitskreis auf Seite 16.

Für eine NEUE Vereinbarkeit!

Zwei Drittel der Deutschen glauben, dass Unternehmen heute mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun als vor zehn Jahren. Das Ziel, die Gleichwertigkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu stützen, haben Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft im September in einem Memorandum festgehalten.

„Das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen zielt auf ihre gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit“ – so heißt es im ersten der zehn Leitsätze aus dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig unterzeichnete es gemeinsam mit dem Präsidenten der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbunds. Deutlich wird: Das Thema ist Chefsache!

Die Ministerin betonte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei „entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands und damit für die Familien und die Wirtschaft“. Insbesondere leiste sie einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Aus familiären Gründen nicht (voll) erwerbstätige Frauen stellen nämlich das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Arbeitskräftepotenzial dar. Zudem steigert die Vereinbarkeit die Arbeitgeberattraktivität und bringt wirtschaftlichen Nutzen. Familienbewusste Personalpolitik rechnet sich. In Unternehmen, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch widmen, sind die Produktivität sowie die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich höher, so eine Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

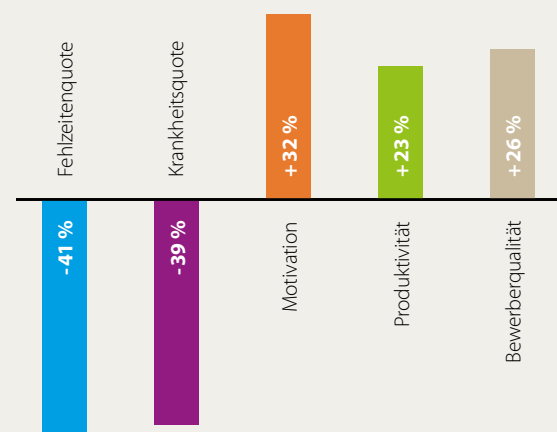
Voraussetzung seien gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen und damit verbundene Einkommensperspektiven. Dafür würden gute und verlässliche Kitas und Ganztagschulen ebenso benötigt wie eine neue Arbeitskultur, die auch Zeiten für Familien berücksichtige. Viele Mütter wünschen sich einen schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf oder eine Ausweitung ihrer Arbeitszeiten; viele Väter würden beruflich gern kürzer treten, um mehr Zeit mit ihren Kindern oder zu pflegenden Angehörigen verbringen zu können. Um diesen Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit zu unterstützen, müssen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften an einem Strang ziehen – so die Kernaussage des Memorandums.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands und damit für die Familien und die Wirtschaft.“

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

Familienfreundlichkeit rechnet sich

Eine familienbewusste Personalpolitik nützt jedem Unternehmen. Das unterstreicht inzwischen eine Vielzahl von Studien, unter anderem der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Investitionen, die sich auszahlen. Und damit nicht genug: Arbeitgeber, die sich um familienfreundliche Bedingungen für ihr Personal bemühen, stehen im Vergleich zu anderen Unternehmen deutlich besser da.



Quelle: www.berufundfamilie.de

„Firmen, die jetzt handeln und bessere Arbeitsmodelle bieten, werden gute Mitarbeiter binden können und sich Wettbewerbsvorteile sichern.“

Ina Wietheger, Roland Berger Strategy Consultants

Kinderbetreuung

Ansporn für mehr

Kinder oder Karriere – diese Frage stellt sich heute immer seltener. Wenn der Arbeitgeber mitspielt, lassen sich Betreuung und Arbeitsleben durchaus miteinander vereinbaren.

Eine betriebseigene Kita, flexible Arbeitszeiten auf Vertrauensbasis, Optionen für den sanften Wiedereinstieg: Sachsens größtes inhabergeführtes Unternehmen KOMSA zählt Familienorientierung zur Firmenphilosophie. Mit einer Vielzahl von Angeboten wird den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert – Müttern genau wie Vätern. Der IT-Dienstleister wurde jüngst mit dem „Deutschen Arbeitgeber-Award“ geehrt. Er verstehe es in vorbildlicher Weise, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, hieß es in der Begründung.

Alles, was Politik und Wirtschaft in den letzten Jahren in punkto Familienfreundlichkeit erreicht haben, kann sich sehen lassen. So stieg etwa die Zahl erwerbstätiger Mütter mit minderjährigen Kindern von 59 Prozent im Jahr 2004 auf rund 67 Prozent im Jahr 2013. Zugleich hat das Angebot in der Kinderbetreuung zugenommen – fast jedes dritte Kind unter drei Jahren bekam 2013 einen Krippenplatz,

auch in Oldenburg. Es geht also. Und so sollte die verbesserte Betreuungslage Ansporn für eine noch familienfreundlichere Personalpolitik sein.

„Firmen, die jetzt handeln und bessere Arbeitsmodelle bieten, werden gute Mitarbeiter binden können und sich Wettbewerbsvorteile sichern“, betonte Ina Wietheger von Roland Berger Strategy Consultants bei Vorlage der Studie „Die NEUE Vereinbarkeit – Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht“. Zentrale Treiber für den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität sind die Megatrends Individualisierung und Digitalisierung. So wird es für Beschäftigte immer wichtiger, ihre Zeit selbst einteilen zu können.

Ein erfülltes Privatleben ist vor allem für jüngere Generationen eine wichtige Voraussetzung für gute Leistungen im Beruf. Über 90 Prozent der jungen

Erwachsenen meinen, dass Familie und Kinder gegenüber der Arbeit nicht zu kurz kommen dürfen – so steht es in der 17. Shell-Jugendstudie, die im Oktober vorgestellt wurde.

Positiv auf die familienfreundliche Politik der Firmen wirkt sich auch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse aus. Sie sollten deshalb die „Präsenzkultur überwinden, wenn sie qualifizierte Mitarbeiter langfristig an sich binden wollen“, rät Ina Wietheger. Der sächsische IT-Dienstleister KOMSA hat vorgemacht, wohin das führen kann. Die Auszeichnung mit dem „Deutschen Arbeitgeber-Award“ war bereits die sechste in den vergangenen Jahren.

Nach meinen Vorstellungen

Die Verknüpfung von Berufs- und Familienleben bedeutet für mich die Freiheit, mein Leben nach meinen Vorstellungen zu realisieren. Ich möchte mich sowohl in meinem Beruf verwirklichen können als auch Zeit für die Familie haben – ohne Abstriche! Mein Arbeitgeber soll mich mit Rahmenbedingungen und Strukturen unterstützen, die meinen individuellen familiären Bedürfnissen entsprechen. Hierzu gehört Flexibilität – sowohl kurzfristig, um auf Unvorhergesehenes reagieren zu können, als auch langfristig, um meine berufliche Situation an sich verändernde Lebensphasen anzupassen. Gleichzeitig möchte ich beruflich weiterhin einen verantwortungsvollen Aufgabenbereich wahrnehmen und mich weiterentwickeln.



Foto: privat

Isabell Vinke ist Sachbearbeiterin Personalangelegenheiten bei der Stadt Oldenburg.

In den Alltag integriert



Foto: OLB

In der OLB erlebe ich eine spannende Zeit im Rahmen meines dualen Studiums. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Freizeit spielt dabei eine wichtige Rolle. Flexibilität erhalte ich durch die Vertrauensarbeitszeit, bei der ich meine tägliche Arbeitszeit im Team abstimme. Dadurch kann ich Klausurvorbereitungen, Sportevents und Familie genauso in meinen Alltag integrieren wie meine interessanten und herausfordernden Aufgaben in der Bank. Auch zukünftig wird diese Flexibilität für mich ein wichtiger Aspekt im Beruf bleiben.“

Christian Scharff ist Trainee bei der Oldenburgischen Landesbank.

Von unschätzbarem Vorteil

Drei Kinder im Grundschul- und Kindergartenalter, beide Eltern berufstätig: Das Nebeneinander von Beruf und Familie ist bei uns ein wesentlicher Aspekt des täglichen Lebens. Dazu bedarf es insbesondere flexibler Arbeitszeiten. Ich bin sehr froh, dass das bei meiner Arbeitsstelle möglich ist und auch spontan auf spezielle Herausforderungen des Familienlebens reagiert werden kann. Kinder werden schließlich häufig spontan krank, Betreuungseinrichtungen wie Krippe, Kindergarten und Hort haben gelegentlich Schließtage auch außerhalb der Ferien. Dann auf Verständnis und Entgegenkommen beim Arbeitgeber zu stoßen, der grundsätzlich um die Herausforderungen der Kindererziehung bei gleichzeitiger Berufstätigkeit weiß, ist von unschätzbarem Vorteil.



Foto: Mediavanti

Torben Rosenbohm ist Redakteur bei Mediavanti.

„Rund 2,6 Millionen Menschen sind zurzeit in Deutschland pflegebedürftig. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2030 um weitere 700.000 steigen.“

Bundesgesundheitsministerium

Stichwort: Angehörigenpflege

Wege zur Pflege

Ein Aspekt wird bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben häufig vernachlässigt: familienfreundliche Angebote bei der Pflege von Angehörigen.

Anspruch und Wirklichkeit passen nicht immer perfekt zusammen. So halten drei Viertel der im Rahmen einer Forsa-Umfrage interviewten Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für wichtig (76 Prozent). Doch fast ebenso viele (72 Prozent) bieten keine Angebote, um sie zu ermöglichen. Noch schlimmer: Sie wollen dies auch in Zukunft nicht tun.

Rund 2,6 Millionen Menschen sind nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums zurzeit in Deutschland pflegebedürftig. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2030 um weitere 700.000 steigen. Mehr als zwei Drittel werden zu Hause betreut, in der Regel von Angehörigen, die zusätzlich noch berufstätig sind. So erreicht die Pflegeproblematik die Unternehmen. Insbesondere kleinere Firmen sind darauf nicht vorbereitet. Dabei gibt es eine Vielzahl an Optionen, wie pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt werden können – etwa die individuelle Nutzung von Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeiten und die Arbeit im Homeoffice.

Zu Beginn des Jahres hat die Bundesregierung ein Gesetz erlassen, um Berufstätigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger zu erleichtern. In akuten Fällen können sie bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben und dafür Lohnersatzleistungen beantragen.

Wer im Rahmen von Pflege- oder Familienpflegezeit ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen will, dem steht ein zinsloses Darlehen zu. Auf die zweijährige Familienpflegezeit besteht nun ein Rechtsanspruch.

Gute Regelungen – aber sie werden nur greifen, wenn in den Unternehmen die Pflege den gleichen Stellenwert erlangt wie die Zeit der Kinderbetreuung. Vertreter des Zentrums für die Qualität in der Pflege (ZQP) sehen in erster Linie die Führungskräfte in der Pflicht, zum einen die Belegschaft zu sensibilisieren und auf die Möglichkeiten hinzuweisen, zum anderen die betrieblichen Abläufe entsprechend zu optimieren. Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sich – zumindest zeitweise – um die Pflege von Angehörigen kümmern muss, dann kommt der Arbeitgeber nicht umhin, diesen Ausfall zu kompensieren.

Andererseits: Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern großzügige Unterstützung anbieten können, haben im Rennen um die besten Kräfte einen deutlichen Wettbewerbsvorteil.

Städtischer Pflegestützpunkt

Der Senioren- und Pflegestützpunkt Niedersachsen (SPN) der Stadt Oldenburg befindet sich an der Straßburger Straße 8 im Gebäude der GSG. Er dient als zentrale Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger jeden Alters, die sich zu den Themen Älterwerden, Wohnen, Mobilität und Pflege informieren oder beraten lassen wollen. Auch wer sich für ältere oder mobilitätseingeschränkte Personen ehrenamtlich engagieren möchte, wird hier beraten, qualifiziert und kompetent vermittelt.

Offene Sprechzeiten:

Montag bis Freitag 10 bis 13 Uhr,
Donnerstag auch 14 bis 17 Uhr

Sprechzeiten mit vorheriger Terminvereinbarung:

Montag bis Freitag 8 bis 10 Uhr,
Donnerstag auch 17 bis 18 Uhr

Telefonische Beratung:

0441 235-3880 (Thema Alter) bzw.
0441 235-3780 (Thema Pflege)

Viel Zeit fürs Kind

Foto: Bonnie Bartusch



Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Telearbeit ermöglichen mir, trotz Vollzeitstelle mit Führungsverantwortung viel Zeit mit meinem Kind zu verbringen. Ohne diese Zeitsouveränität wäre das nicht möglich. Ich bin sehr zufrieden mit den Angeboten meines Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogen auf Kinder. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können die Angebote noch weiter ausgebaut werden – dieses Thema wird uns künftig verstärkt begleiten.

Wiebke Oncken ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg.

Dankbar für Flexibilität

Beruf und Familie nehmen in meinem Leben den größten Raum ein. Die Familie gibt mir die Kraft, ohne die vieles im Beruf nicht zu leisten wäre. Allerdings funktioniert das nur, wenn es daheim rund läuft. Meine Frau und meine drei Töchter haben natürlich Erwartungen an mich, was Zeit, Mitarbeit und Ausgeglichenheit anbelangt. Und wenn die eigenen Eltern über 80 sind, muss ich auch für sie Zeit einkalkulieren. Ich bin sehr dankbar für flexible Arbeitszeiten und das Gefühl, dass die IHK-Leitung mich unterstützt, wenn ich mehr Zeit für die Familie brauche. Als meine Frau wieder in ihren Beruf eingestiegen ist, habe ich drei Jahre in Teilzeit gearbeitet. Dass dieser Umstand meiner Karriere nicht geschadet hat, stärkt die Bindung ungemein.



Foto: Andreas Burmann

Frank Mayer ist Leiter Weiterbildung bei der Oldenburgischen IHK.

Das Beste aus beiden Welten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet für mich, dass ich tatsächlich die Möglichkeit habe, das Beste aus beiden „Welten“ in positiver Weise miteinander zu verbinden. Familienleben ist Freude an und mit meinen Kindern. Es erfordert jedoch oft auch Aufmerksamkeit in einem nur bedingt planbaren Umfang wie etwa zu Beginn der Kindergartenzeit oder bei Krankheiten. In meinem Berufsleben geht es dagegen ausschließlich um die Leistungen, die auf meinen persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen

Foto: AWO



beruhen. Hier kann ich als Führungskraft im Rahmen meiner Befugnisse alleine gestalten und entscheiden. Mein Arbeitgeber unterstützt mich mit Vertrauensarbeitszeit und elternfreundlichen Urlaubsregelungen. Wichtig sind eine von der Geschäftsführung strukturierte Informationsweitergabe und regelmäßige bedarfsorientierte Rücksprachen mit den Vorgesetzten. Nicht zuletzt ist auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitern unabdingbare Voraussetzung für den

Erfolg als Führungskraft in Teilzeit.

Shantha Chaudhuri ist Personalleiterin beim AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V..



Volle Leistung ist bei der Arbeit ebenso gefordert wie bei der Kinderbetreuung. Gut, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit schafft.

Gute Kinderstuben

Das Nebeneinander von Job und Betreuung ist kein Kinderspiel. Mütter und Väter wollen bei der Arbeit ihr Bestes geben, den Nachwuchs aber nicht zu kurz kommen lassen. Da immer mehr Menschen genau darauf Wert legen, sind auch die Arbeitgeber gefordert. Die reagieren: mit neuen Ideen und dem Mut zu Veränderungen. Drei gute Beispiele.

Im Gewerbegebiet Tweelbäke ist gerade alles ganz ruhig. Christiane Jestadt spaziert langsam mit einem kleinen Jungen auf dem Arm durch den Gruppenraum, zwei andere Kinder schlafen nebenan. Ein viertes spielt leise in der Ecke. Mittagszeit in der Kindertagespflege (KiTaP) Mühlen-garten: Wo normalerweise Kinderlärm dominiert, ist für einen Moment Pause. Dass es noch nicht ganz so wuselig zugeht wie in anderen Einrichtungen, liegt aktuell auch an der Tatsache, dass noch nicht alle zehn Plätze belegt sind. „Bis April aber sind wir vollzählig“, blickt Leiterin Jestadt voraus.

Kinder im Alter von einem bis drei Jahren werden aufgenommen, Mindestalter sind zehn Monate. Zwei Wochen Eingewöhnungszeit seien obligatorisch, so Jestadt, die hinzufügt, dass gerade bei den ganz Kleinen Vertrauen zu anderen Menschen

behutsam aufgebaut werden müsse. Die KiTaP in der Gerhard-Stalling-Straße unter Trägerschaft des Deutschen Roten Kreuzes ist übrigens etwas ganz Besonderes: Unternehmer aus der Umgebung haben sich in einer Genossenschaft zusammen-ge-tan und den Bau so erst ermöglicht. Eine nicht alltägliche Form, um das Nebeneinander von Beruf und Familie zu fördern.

Die Planung einer Kindertagesstätte in Eigenregie? Große Ideen entstehen ab und an aus einer Laune heraus. Bernd Weber, Geschäftsführer des Audi-Zentrums Oldenburg, erinnert sich: „Es war ein spontaner Gedanke. Vorbild waren bereits existierende Betreuungseinrichtungen.“ Er habe sich mit seinen Bekannten und Geschäftspartnern Frank Hullmeine und Bernd Titgemeyer verabredet. Beim Golfen stellte er die Idee vor, über Zweifel

Frisch gegründet

Die „KiTaP Mühlen-garten eG“ wurde von 14 Unternehmen im Gewerbegebiet Tweelbäke gegründet. Zielsetzung der Genossenschaft ist die Vermittlung und Realisierung umfassender Dienstleistungen gegenüber Mitgliedsunternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell von Beratungs- und Betreuungsangeboten sowie Qualifikations- und Fortbildungsmaßnahmen in Kooperation mit regionalen Trägern. Der Gründungsprozess wurde vom Genossenschaftsverband Weser-Ems intensiv betreut.

wurde offen gesprochen – und abends kam die Zusage, dabei zu sein. Danach nahm der Prozess Fahrt auf. Im Januar 2014 gründeten 14 Unternehmen eine Genossenschaft. „Ich kündigte an, dass wir im Juli 2015 ein Glas Champagner auf die Einweihung trinken werden.“ Mission geglückt: Die ersten Kinder genießen die Betreuung im schmucken Neubau in vollen Zügen.

Beeindruckt habe ihn bei der Umsetzung der Idee vor allem die Bereitschaft der Teilhaber. „Da sind Unternehmen dabei, die aktuell gar keinen Bedarf hatten“, so Weber. „Das alles schafft eine ganz andere Kultur. Hinzu kam die Unterstützung der Stadt, gerade die Wirtschaftsförderung war von Beginn an begeistert und stand uns mit Rat zur Seite.“

Die Versorgung der Kinder ihrer Angestellten ist auch für die Universität Oldenburg ein zentrales Anliegen, allerdings nur eines von vielen. „Familiengerechte Hochschule“ nennt sich die Universität seit 2004, im Jahr 2014 trat sie dem Best-Practice-Club „Familie und Hochschule“ bei. Die Kinderbetreuung stand von Beginn an ganz oben auf der Prioritätenliste. „Wir haben das durch eine Abfrage herausbekommen“, so Angelika Müller, Projektleiterin „Service für Familien.“ Der Bedarf sei riesig gewesen, vor allem bei Eltern von Kindern, die noch keine drei Jahre alt sind – und bei „einer echten Ganztagsbetreuung und Randzeiten“, so Müller.

Die Uni komme Beschäftigten mit Kindern auch an anderer Stelle entgegen. Durch Flexibilisierung von Arbeitszeiten etwa oder spezielle Online-Informationenangebote und Fortbildungsveranstaltungen. „Die Nachfrage ist groß“, sieht Müller das Arbeitgeber-Engagement bestätigt. Familie umfasse indes längst nicht mehr nur Kinder – „das Thema Pflege rückt auch immer mehr in den Mittelpunkt“, berichtet sie. Der Philosophie der bestmöglichen Unterstützung ihrer Angestellten folgend, hält die Universität auch hier Angebote bereit. Wichtig sei bei alledem: „Wir sensibilisieren die Führungskräfte für die Themen, um das Gespür für die Belange der Angestellten zu fördern“, so Angelika Müller.

Keine eigene Einrichtung für die Kinderbetreuung, aber ein großes Maß an Verständnis für die Belange von Beschäftigten

mit Nachwuchs hat Claudia Cyriacks-Schmitt, Prokuristin beim Oldenburger Unternehmen ise (Individuelle Software-Entwicklung GmbH). „Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten ist uns sehr wichtig“, betont sie. Das Unternehmen, 1996 von fünf jungen Menschen gegründet und nun auf rund 90 Angestellte angewachsen, messe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Bedeutung zu. „Das fängt damit an, dass wir jedem einen monatlichen Zuschuss von 100 Euro pro Kind für die Betreuung zukommen lassen“, erläutert Cyriacks-Schmitt.

Geld alleine macht bekanntlich nicht glücklich; entsprechend geht das Unternehmen auch darüber hinaus auf die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern ein. Eine Kooperation mit dem Eltern- und SeniorenService der Arbeiterwohlfahrt ermögliche den kostenlosen Besuch von Beratungsangeboten – „sei es in Sachen Erziehung

oder auch bei der Pflege.“ Durch Regel- und Kernarbeitszeiten kämen alle je nach Bedarf in den Genuss hoher Flexibilität, zudem ermöglicht ein Sozialraum auch die kurzfristige Unterbringung eines Kindes im Notfall. „Wir planen für die Zukunft noch die Einrichtung eines Universalzimmers mit Arbeitsplatz, Liege und Spielecke.“

In der Kindertagespflege Mühlengarten ist derweil immer noch Ruhe. Bei der wird es auf Dauer natürlich nicht bleiben – und was passiert, wenn in der im September eröffneten KiTaP das Angebot die Nachfrage nicht mehr befriedigen kann? „Dann erweitern wir“, erklärt Bernd Weber ganz pragmatisch. Die Antwort auf die Frage „Beruf oder Familie?“ kann auch aufgrund innovativer Ideen in Zukunft wohl immer häufiger „Beruf und Familie!“ lauten.

10 gute Gründe für Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Der Realitäts-Check für Ihr Unternehmen

- 1 Die Attraktivität Ihres Unternehmens für gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt.
- 2 Sie binden qualifizierte Beschäftigte länger und intensiver an Ihr Unternehmen.
- 3 Sie erhöhen die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Beschäftigten.
- 4 Die Mitarbeiterfluktuation im Betrieb nimmt ab.
- 5 Sie steigern die Produktivität.
- 6 Die Fehlzeiten sinken.
- 7 Sie sparen an Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten.
- 8 Wissen, Erfahrung und Know-how im Unternehmen erreichen ein höheres Niveau.
- 9 Die Zahl der Bewerbungen auf offene Stellen nimmt zu.
- 10 Kunden schätzen Ihre familienfreundliche Firmenpolitik.

Quelle: www.bmfsfj.de

Die Arbeitswelt im Wandel

Umdenken und weiterdenken – das müssen Unternehmen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Herzen liegt. Manchen fällt das leicht, andere tun sich damit schwerer. Um konkurrenzfähig zu bleiben gibt es allerdings keine Alternative.

Dass die Arbeitswelt sich regelmäßig wandelt und sich neuen gesellschaftlichen und technologischen Gegebenheiten anpasst, ist weder ein Geheimnis noch neu. Die Wissenschaft diskutiert seit Jahrzehnten über die Zukunft der Arbeit. Die heutige Situation ist dennoch eine besondere. Erstmals nämlich liegen Veränderungsprozessen gravierende, allerdings voneinander unabhängige Entwicklungen zugrunde: Globalisierung und Demografie, Digitalisierung und Individualisierung, das Streben nach einer besseren Verbindung von Beruf und Familie.

Diese Faktoren führen in vielen Unternehmen zum Umdenken. „Und das muss auch so sein“, sagt Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, „denn mit den Lösungen von gestern können wir heute keine Herausforderungen mehr meistern“. Neue Wege zu beschreiten ist

jedoch nicht immer leicht. Abläufe haben sich bewährt, Mechanismen sind bekannt, Experimente werden gescheut. Aber alle Untersuchungen belegen: Umstellungen und Neuorientierungen lohnen sich. Beispiel Vodafone: „Unser Unternehmen hat sich schon relativ weit von der sogenannten Präsenzkultur verabschiedet, hin zu einer zielorientierten Arbeitskultur“, erläutert Gerda Köster aus der Abteilung „Diversity and Inclusion“ bei Vodafone.

Klar ist: Je mehr es um Arbeit im Home-office oder zu flexiblen Zeiten geht, desto mehr gewinnt das Thema Vertrauen an Gewicht – bei allen Beteiligten. Vertrauen ins Unternehmen, dass die Arbeitsleistung auch weiterhin geschätzt wird. Vertrauen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daheim auch tatsächlich arbeiten. Vertrauen, dass Kolleginnen und Kollegen im Büro einen guten Job machen. Ist das gegeben, lassen sich unterschiedlichste Modelle denken. „Zum Beispiel Konzepte, bei denen die ganzen Ferien frei sind, um mit den Kindern Urlaub zu machen und man dafür während der restlichen Monate nicht 38 sondern vielleicht 40 Stunden arbeitet“, sagt Gerda Köster. Je mehr Spielraum, desto besser.

Eine Frage stellt sich: Ist Familienfreundlichkeit im Unternehmen eine Hol- oder eine Bringschuld? Muss die Führungsetage erst reagieren, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Wünschen an die Tür klopfen? Wer so lange wartet, verpasst womöglich den richtigen Zeitpunkt, die besten Leute im Betrieb zu halten. Geeignete Angebote für die Zeit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zu unterbreiten, gehört bei Unternehmen, die sich auf intelligente Weise für die Zukunft rüsten wollen, längst zu den Standards eines jeden Personal- oder Bewerbungsgesprächs.

Selbstverständlich sollte auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Stellenanzeigen oder auf der Homepage hingewiesen werden. So wirbt IKEA mit dem Satz, „Wir bieten dir eine ganze Reihe von Leistungen, die es dir ermöglichen, Karriere und Privatleben in Einklang zu bringen.“ Auch regionale Unternehmen haben den Wert solcher Aussagen erkannt. Bei der Ammerland-Klinik heißt es etwa, „Wir bieten Ihnen die Berücksichtigung familiärer Belange (u.a. flexible Arbeitszeiten, bevorzugtes Belegungsrecht für einen Kitaplatz in unmittelbarer Kliniknähe).“ Und VIEROL schreibt: „Mit unserer betriebseigenen Kinderkrippe fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ In all diesen Fällen wurde erkannt, dass in den Annoncen heute nicht mehr nur etwas gefordert, sondern ebenso etwas geboten werden muss. Vorbildlich!

Ergebnis moderner Arbeitsorganisation: mehr Zeit und Aufmerksamkeit für Kinder.



„Mit den Lösungen von gestern können wir heute keine Herausforderungen mehr meistern.“

Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg

Immer öfter rücken inzwischen die Väter in den Fokus der Überlegungen. „Die neue Arbeitskultur muss auch Männern vermitteln: Es ist okay, wenn ihr euch um eure Kinder kümmert, ihr könnt dennoch Karriere machen“, betont die Präsidentin des Berliner Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Prof. Jutta Allmendinger. Bekannt ist beispielsweise, dass viele Väter ihre Arbeitszeiten nach der Geburt eines Kindes gern reduzieren würden. De facto arbeiten sie aber mehr als vorher. Eher selten werden Teilzeitwünsche von Männern im Beruf akzeptiert, mit der Folge, dass beide Elternteile in tradierte Rollenmuster zurückfallen (müssen).

Keine Firma, die sich im Wettbewerb um die besten Köpfe behaupten will, kommt daran vorbei, sich über die Vereinbarkeit Gedanken zu machen und Konzepte zu entwickeln. Aber es handelt sich bei dieser Thematik keineswegs um einen Nebenaspekt, sondern um eine ganz zentrale Herausforderung, die die Unternehmenskultur als Ganzes verändern wird. Auf die Personalentscheiderinnen und -entscheider kommen deshalb drei wesentliche Aufgaben zu. Sie müssen verstehen und akzeptieren, dass es individuell unterschiedliche Lebensentwürfe und Prioritäten unter den Beschäftigten gibt. Sie müssen ihre Arbeitsorganisation und -struktur der neuen mobilen und digitalen Welt anpassen. Und sie müssen für ein Klima im Unternehmen sorgen, in dem alle getroffenen Maßnahmen mitgetragen und unterstützt werden.

Schaffen sie das, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihnen in guten Händen.

Sechs Richtige

- 1 Sind die Auswirkungen der Digitalisierung, Individualisierung und Demografie auf Ihr Unternehmen, z.B. in Szenarien, heruntergebrochen – und finden sie in Ihren Personalentwicklungsplänen Berücksichtigung?
- 2 Hat die Personalabteilung alle relevanten Informationen über Vereinbarkeitsanforderungen und -wünsche der Beschäftigten vorliegen – und hat sie Instrumente etabliert, um Veränderungen im Zeitablauf zu erfahren?
- 3 Sind die bereits bestehenden Flexibilitätsinstrumente schon darauf geprüft worden, ob und wie sie zu den unterschiedlichen Lebensphasen und -stilen der Belegschaft passen – und welche Pläne existieren zur Anpassung einzelner Modelle?
- 4 Wurde die Arbeitsorganisation bereits ganzheitlich analysiert – und welcher Anpassungsbedarf bei Prozessen und Strukturen wurde dabei ermittelt?
- 5 Sind die Führungskräfte mit den neuen Anforderungen an Vereinbarkeit und Flexibilität vertraut und sich ihrer neuen Verantwortung bewusst – und gibt es einen kontinuierlichen Diskussionsprozess darüber, wie die Unterschiedlichkeit der Belegschaft am besten zu managen ist?
- 6 Gibt es eine offene und zielgruppengerechte Kommunikation über Vereinbarkeit und Flexibilität im Unternehmen – und existieren Kanäle für Vorschläge und konstruktives Feedback von den Beschäftigten?

Quelle: Roland Berger

Los geht's!

So wird ein Unternehmen familienfreundlich

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren wird vielfach als Langzeitprojekt angesehen. Dabei kann sie schon kurzfristig angegangen werden. Denn es sind nicht die großen, auf Erfolg in einer fernen Zukunft angelegten Maßnahmen, die einen Stein ins Rollen bringen, sondern die kleinen Schubser.

Welche Möglichkeiten es gibt? Viele! Im Folgenden stellen wir eine Auswahl an Handlungsfeldern vor, auf denen alle Beteiligten – Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer – aktiv werden können. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und lässt sich jederzeit um weitere Schritte ergänzen.

Handlungsfeld Entwicklung

1. Führung

- Unternehmensleitsätze
- Führen in Teilzeit
- Betriebsinterner Lenkungskreis „Beruf und Familie“

2. Personalentwicklung

- Personal-Entwicklungsplan
- Kontakthalte-Programm und Paten-Konzept
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- interne Fort- und Weiterbildungsangebote während der Eltern- bzw. Familienpflegezeit
- externe Fort- und Weiterbildungsangebote während der Eltern- bzw. Familienpflegezeit
- Rückkehr-Seminare
- Personalentwicklungsinstrument für Frauen

3. Information und Kommunikation

- Ansprechpartner/in zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Mitarbeitergespräche
- Informationsbroschüre
- Zugriff auf das betriebsinterne Internetportal
- Elterntreffen
- Hinweis auf familienfreundliche Angebote in Stellenanzeigen
- Einrichtung einer Homepage zum Thema

4. Studium, Ausbildung und weitere Qualifikation

- Teilzeitstudium und -berufsausbildung
- finanzielle Unterstützung
- virtuelle Lehrrangebote
- flexible Studien- und Ausbildungsbedingungen

Handlungsfeld Arbeitsplatz

1. Arbeitszeit

- Teilzeitarbeit
- flexible Arbeitszeit
- Gleitzeit am Kinder-Geburtstag
- Arbeitszeitkonto
- Vertrauensarbeitszeit
- Sabbatical
- kurzfristige Beurlaubung/Freistellung
- Sonderurlaub aus familiären Gründen

2. Arbeitsort

- Telearbeit (alternierend oder mobil)
- Home-Office
- E-Learning-Schulungen

3. Arbeitsorganisation

- Überprüfung von Arbeitsabläufen
- Teamarbeit
- flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen
- familiengerechte Besprechungstermine
- Beibehaltung der PC-Berechtigung während Mutterschutz, Elternzeit, Familienpflegezeit
- Job-Sharing
- Kinderspielecke
- interne Veranstaltungen mit Kinderbetreuungsangeboten
- familiengerechte Dienstreiseternine
- Veranstaltungen für Externe mit Kinderbetreuung
- Job-Ticket

Handlungsfeld Familie

1. Service für Familien

- Vermittlung von Betreuung für Kinder in Notfällen
- Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder
- Elternpass für werdende Eltern
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Großtagespflegestelle
- Belegplätze in Großtagespflegestellen
- betriebseigene Kindertagesstätte
- Belegplätze in Kindertagesstätten
- Seminare zum Thema „Erziehung“
- Ferienbetreuung für Kinder
- Hausaufgabenraum
- Hol- und Bringdienst für Kinder (Kita, Schule, Verein)
- Einbindung der Familie etwa bei Betriebsfesten
- Seminare zum Thema „Pflegerische Angehörige“
- Vermittlung von Betreuungsangeboten für zu pflegende Angehörige
- Pflegeberatung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Hilfestellung bei der Vermittlung von Pflegeplätzen
- Beratungsangebote für Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Angehörige
- haushaltsnahe Dienstleistungen
- Kontaktherstellung zum städtischen Senioren- und Pflegestützpunkt

2. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

- gemeinsames Mittagessen in der Kantine mit Familienangehörigen
- Essen zum Mitnehmen aus der Kantine für Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und ihre Angehörigen
- zinsgünstige Darlehen
- Zuschuss bei der Geburt eines Kindes
- Ferienwohnungsangebote für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (vorrangig mit Kindern)
- Verpflegungskosten-Zuschuss
- Zuschuss für Ferienaufenthalte von Kindern
- Zuschuss für Ferienbetreuung
- Zuschuss zur Kinder-Regelbetreuung

10 Stationen auf dem Weg zum Ziel

- 1 Analysieren Sie das, was Sie zu bieten haben.**
- 2 Fragen Sie Beschäftigte nach ihrem Bedarf.**
- 3 Entscheiden Sie sich für ein offizielles Ziel.**
„Wir wollen ein familienfreundliches Unternehmen bzw. eine familienfreundliche Institution werden.“ Oder „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu uns, sie ist Teil unserer Kultur.“ Es ist keine Frage von Kosten und Nutzen, sondern eine der Haltung.
- 4 Kommunizieren Sie offen Ihr Ziel.**
Teilen Sie Ihre Entscheidung intern den Führungskräften und Beschäftigten mit, kommunizieren Sie sie aber auch nach außen. Vergessen Sie den späteren Kommunikationsaustausch nicht.
- 5 Wählen Sie eine/n Ansprechpartner/in aus.**
Eine/n Koordinator/in im Unternehmen zu bestimmen dient als sichtbares Zeichen nach innen und außen und beweist, dass Sie es mit Überlegungen zur Vereinbarkeit ernst meinen.
- 6 Legen Sie konkrete Aufgaben fest und erarbeiten Sie einen Zeitplan.**
Was kann sofort erledigt werden, was mittel- oder langfristig? Klären Sie auch, wie Sie die Beschäftigten und die Führungskräfte im Unternehmen beteiligen wollen (Teamarbeit, Workshop, Klausurtagung ...).
- 7 Suchen Sie geeignete Dienstleister und erkundigen Sie sich nach Fördermöglichkeiten.**
Man muss nicht alles neu erfinden oder selbst machen. Kompetente Dienstleister können helfen.
- 8 Bauen Sie ein Netzwerk aus Gleichgesinnten und Unterstützern auf.**
Mit ihnen können Sie Ideen austauschen und bei Problemen wichtige Fragen klären.
- 9 Machen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Selbstverständlichkeit.**
Ob Stellenanzeige, Mitarbeiter- oder Bewerbungsgespräch – die Vereinbarkeit ist immer ein Thema.
- 10 Bieten Sie Informationen für Beschäftigte zu verschiedenen Lebensphasen an.**
Für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind manche Situationen unbekannt. Helfen Sie Ihnen mit Informationen im Intranet, auf Infoblättern oder in Broschüren, etwa zu Themen wie Eltern werden, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.

Die Balance stimmt

Eine gute Balance zwischen meinem Beruf und meiner Familie ist mir als Teilzeitangestellte mit Kind sehr wichtig. Die VIEROLINO Großtagespflegestelle hat einen großen Anteil daran, dass diese Balance stimmt und mein Alltag reibungslos funktioniert. Meine Tochter gebe ich morgens ganz in Ruhe bei den Betreuerinnen im Erdgeschoss ab und gehe anschließend an meinen Arbeitsplatz im 4. Obergeschoss. VIEROL ist sehr flexibel, wenn es um Elternzeit, Teilzeittätigkeit und um Anliegen der Mitarbeiter geht. Das verschafft mir Freiraum bei der Organisation gerade dann, wenn zu Hause mal nicht alles standardmäßig läuft.



Foto: VIEROL

Tatjana Shelnin ist Teilzeitmitarbeiterin der Finanzbuchhaltung bei der VIEROL AG.

Den Kopf frei bekommen

Gute Leistung kann auf Dauer nur von engagierten, zufriedenen und gesunden Mitarbeitenden erbracht werden. Ein gutes und gesundes Familienleben ist mit die wichtigste Voraussetzung, um am Arbeitsplatz den Kopf frei zu haben für die täglichen Aufgaben der Arbeitswelt. Als Arbeitgeber können wir nicht die privaten Probleme unserer Mitarbeitenden lösen, wir können aber sehr wohl Hilfestellung leisten, Kontakte vermitteln und mit den Belastungen unserer Mitarbeitenden verständnisvoll umgehen.“



Foto: CEWE

Andreas Kluge ist Geschäftsführer von CEWE.

Weiterführende Internet-Links

www.oldenburg.de/berufundfamilie

www.oldenburg.betreuungsboerse.net

(Wegweiser Kinderbetreuung Stadt Oldenburg)

www.oldenburg.de Stichwort: SPN

(Senioren- und Pflegestützpunkt)

www.eltern-und-seniorenservice-awo.de

www.familienservice-weserems.de

www.gyweser-ems.de

www.frauen-und-wirtschaft.de

www.ms.niedersachsen.de

www.familie-mit-zukunft.de

www.familien-wegweiser.de

www.vaeter-in-niedersachsen.de

www.beruf-und-familie.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.bmfsfj.de (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

www.ffp-muenster.de (Forschungszentrum für familienbewusste Personalpolitik)

www.perspektive-wiedereinstieg.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.inqa.de (Initiative Neue Qualität der Arbeit)

www.dnbgf.de (Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung)

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die genannten Seiten enthalten viele weiterführende Links, auch zum Download oder Bestellservice von Broschüren.

Elementare Bestandteile

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema Familienfreundlichkeit zu motivieren und auf diesen bedeutenden Standortfaktor aufmerksam zu machen, ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, insbesondere auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Beruf und Familie sind zwei elementare Bestandteile



Foto: Foto und Bilderwerk

unseres Lebens, die sich nicht auseinanderdividieren lassen dürfen. Im Gegenteil: Sie befördern sich gegenseitig. Es ist sehr erfreulich, dass die Vereinbarkeit in der Oldenburger Wirtschaft und Wissenschaft bereits einen hohen Stellenwert erreicht hat und dass das inzwischen so viele Unter-

nehmen und Institutionen erkannt haben. Wie immer gilt aber auch: Es dürfen ruhig noch mehr werden. Gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Familie unterstützen wir dabei gern.

Klaus Wegling ist Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg.

Organisation erforderlich

Ich arbeite sehr gerne und kann mir ein Leben ohne meinen Beruf nicht vorstellen – seit ich Mutter bin, aber auch kein Leben ohne meine Tochter. Mein Mann und ich arbeiten beide Vollzeit. Unsere gemeinsame Familienzeit ist sehr wertvoll und setzt ein gewisses



Foto: privat

Maß an Organisation voraus. Die Zeit mit meiner Tochter erlebe ich sehr intensiv, sie ist der Ausgleich nach einem erfüllten Arbeitstag. Durch flexible Arbeitszeiten und einen Platz in der Betriebskindertagesstätte Biberburg erfahre ich bereits gute Unterstützung. Ich wünsche mir für

die werdenden Mütter und Väter unter den Kollegen, dass dieser Bereich weiter ausgebaut wird.

Claudia Lüke ist Leiterin des Energiedatenmanagements bei EWE NETZ..

Angebote der Wirtschaftsförderung und des Amtes für Jugend und Familie zur Familienfreundlichkeit

Angebote/Maßnahmen der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg

- allgemeine Beratung von Unternehmen und Institutionen und Vermittlung von Kontakten zum Thema „Beruf und Familie“
- Verleihung des OLLY – Preis für familienfreundliche Unternehmen und Institutionen – beim Kontaktpunkt Wirtschaft
- Leitung des Arbeitskreises „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“
- Bedarfsabfrage gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Familie zur „Kindertagesbetreuung“
- Vertretung in anderen Netzwerken
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teil der Unternehmensbefragung
- Thema ist Bestandteil von Firmenberatungsgesprächen (FD Unternehmensservice)
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für Beruf und Familie

Ansprechpartnerin: Birgit Schulz,
FD Standortmarketing,
Telefon: 0441 235 2821,
birgit.schulz@stadt-oldenburg.de

Angebote des Amtes für Jugend und Familie:

- Information und Beratung zu den unterschiedlichen Formen betrieblicher Kindertagesbetreuung und den jeweiligen Fördermöglichkeiten
- finanzielle Förderung betrieblicher Kindertagesbetreuung

Ansprechpartnerin: Elfie Finke-Bracker,
Fachdienstleiterin Kindertagesbetreuung,
Telefon: 0441 235-2425



Arbeitskreis „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ Zur Chefsache machen!

Der Arbeitskreis „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ agiert unter der Leitung der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg. Birgit Schulz beschreibt die Arbeitsweise.

Frage: Welche Ziele verfolgt der Arbeitskreis?

Birgit Schulz: Voneinander lernen und Erfahrungen weitergeben, das sind die beiden zentralen Ziele. Alle Mitglieder bieten ihren Beschäftigten bereits familienfreundliche Maßnahmen an. Sie wollen das Bewusstsein für das Thema bei Führungskräften anderer Unternehmen und Institutionen schärfen. Dazu organisiert der Arbeitskreis Informationsveranstaltungen, leistet Öffentlichkeitsarbeit und gibt Publikationen heraus.

Sie sehen Familienfreundlichkeit als wichtigen Standortfaktor. Welche Chancen ergeben sich daraus für Oldenburg?

Schulz: Oldenburg ist bekannt für hohe Wohn- und Lebensqualität und ideale Voraussetzungen, um hier gut leben und arbeiten zu können. Je mehr Unternehmen und Institutionen sich diesem Thema stellen, umso attraktiver wird der Standort. Fehlende Fachkräfte, mit und ohne Familie, können heute eher durch eine familienbewusste, besser noch lebensphasenorientierte Personalpolitik angezogen werden als „nur“ durch ein hohes Gehalt. Studien belegen, dass auch für junge Beschäftigte sowohl die beruf-

liche Tätigkeit als auch die Familie wichtig sind. Partnerschaftliche Teilzeitarbeit wird, etwa wenn Nachwuchs da ist, immer wertvoller und in der Gesellschaft anerkannt.

Wird die Bedeutung der Familienfreundlichkeit von allen Unternehmen erkannt?

Schulz: Es hat sich in den letzten Jahren auch bundesweit und in der Gesellschaft einiges getan. Viele Unternehmen haben diese Aufgabe zur Chefsache erklärt. Um motivierte Beschäftigte halten oder gute Fachkräfte einstellen zu können, kann ich nur allen Führungskräften empfehlen, sich damit auseinander zu setzen. Ich bin fest überzeugt, dass Betriebe, die sich für eine familienfreundliche Haltung entscheiden und diese im Betrieb mit Überzeugung umsetzen, zukünftig im Vorteil sein werden.

Gibt es unter den Firmen und Institutionen einen Austausch über Maßnahmen, vielleicht im Sinne einer Ideenbörse?

Schulz: Es gibt einen informellen Austausch zwischen einzelnen verantwortlichen Beschäftigten und Führungskräften verschiedener Firmen und Institutionen – auch ohne dass der Arbeitskreis davon jedes Mal erfährt. Das Format einer Ideen-

börse gibt es meines Wissens in Oldenburg bisher nicht. Ich halte es für eine gute Idee, die ich mit in den Arbeitskreis nehmen werde. „Beruf und Familie“ würde dadurch noch mehr Präsenz in der Oldenburger Öffentlichkeit erhalten.

Was müssen Firmen tun, die sich für eine Mitarbeit am Arbeitskreis interessieren? Ist er offen für weitere Mitglieder?

Schulz: Wir freuen uns über jedes Interesse am Arbeitskreis. Voraussetzung für eine Mitgliedschaft sind der Sitz des Unternehmens oder der Institution in Oldenburg und die Bereitschaft, sich mit „Beruf und Familie“ auseinanderzusetzen. Der Arbeitskreis hat allerdings eine Größe erreicht, die im Moment keine Erweiterung vorsieht. So wollen wir die Arbeitsfähigkeit erhalten. Wir denken bereits über ein anderes Format der Treffen nach, um weiteren Anfragen gerecht werden zu können.

Birgit Schulz erreichen Sie unter Telefon 0441 235-2821, birgit.schulz@stadt-oldenburg.de.

Eine Liste der Arbeitskreis-Mitglieder finden Sie auf Seite 2 dieser Broschüre.

Herausgegeben von

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg · Industriestraße 1 · Telefon: 0441 235-2350 · Fax: 0441 235-3130
wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de · www.wirtschaftsfoerderung-oldenburg.de

Koordination: Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, Fachdienst Standortmarketing und wissensbasierte Standortentwicklung

Konzept/Redaktion: www.mediavanti.de · Design/Realisierung: www.stockwerk2.de · Druck: flyerheaven.de · Titel: ©iStockphoto.com/DNY59

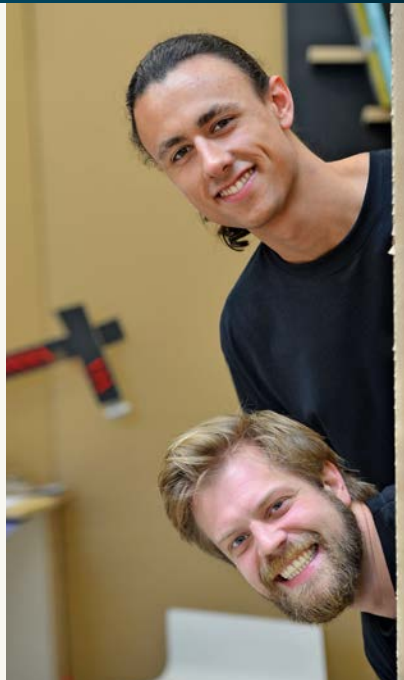


Fotos: Stadt Oldenburg



CREATIVE OLDENBURG – erste Messe der Kreativ- wirtschaft

Impressionen vom 27. und 28. August



Fragen an:



Foto: privat

Mitorganisator Robert Uhde vom Netzwerk cre8 Oldenburg

Herr Uhde, ist es gelungen, Unternehmerinnen und Unternehmer auf die Kreativwirtschaft hinzuweisen?

Robert Uhde: Das war unser Anspruch. Rückblickend sind wir sehr zufrieden. An beiden Tagen waren insgesamt rund 600 Besucherinnen und Besucher vor Ort, ein guter Teil davon aus der Wirtschaft. Viele Unternehmen haben die Messe genutzt, um mit Ausstellenden ins Gespräch zu kommen und mehr über ihre Leistungen zu erfahren. Auch das Unternehmer-Frühstück war gut besucht. Hier hatten Unternehmer und Kreative Gelegenheit, sich in einem ungewöhnlichen Rahmen auszutauschen.

Wie fällt das Fazit sonst aus?

Uhde: Eine ähnlich positive Resonanz haben wir auch von den Kreativen erhalten. Die bisherigen Rückmeldungen zeigen, dass die Messe eine gute Plattform war, um neue Kontakte zu potenziellen Kunden aufzubauen. Einige Ausstellende konnten sogar konkrete Aufträge verbuchen. Parallel dazu haben die Kreativen die Messe genutzt, um sich untereinander noch besser kennenzulernen und zu vernetzen.

Wie geht es weiter?

Uhde: Eine 2. CREATIVE im nächsten oder übernächsten Jahr ist fest geplant. Sicher gibt es Details, die wir anders machen würden; ich denke vor allem an die etwas unglückliche Terminierung parallel zum Stadtfest. Grundlegende Änderungen am Konzept würden wir aber voraussichtlich nicht vornehmen.

Teambuilding

Mehr als die Summe der einzelnen Teile

Dauerhaft erfolgreich arbeiten können Unternehmen nur, wenn die Beschäftigten als Einheit auftreten und die gleichen Ziele verfolgen. Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken, greifen Arbeitgeber regelmäßig zu Teambuilding-Maßnahmen. Die können höchst unterschiedlich aussehen.

Fotos: WSM Funsport



Gemeinsam ein Floß bauen – so etwas schweißt das Team zusammen.

Auszeit bei einem Basketballspiel. Der Trainer hat seinen Akteuren neue taktische Anweisungen vermittelt und zählt, den Blick auf die zum großen Knäuel vereinten Hände gerichtet, laut von eins bis drei. „Team!“ erwidern die Spieler unisono die Aufzählung und machen sich wild entschlossen auf den Weg zurück aufs Feld. Jede Mannschaft mag ihre Stars, ihre Leitwölfe, ihre Lautsprecher haben – nachhaltiger Erfolg stellt sich nur ein, wenn alle gemeinsam auftreten. Eben als Team.

In der Wirtschaft ist das nicht anders. Wenn Abteilungen gegen- statt miteinander agieren, innerhalb von Gruppen Animositäten den Umgang bestimmen oder einzelne Beschäftigte isoliert ihre tägliche Arbeit verrichten, steht das

Gesamtkonstrukt auf wackeligen Beinen. Das eigentliche Ziel, sei es ein Produkt, eine Dienstleistung oder ein Projektabschluss, gerät schleichend aus dem Blick. Oder das Ergebnis entspricht nicht dem, was eigentlich hätte möglich sein können. Was tun im Falle eines Falles? Oder, noch besser: Was tun, um die Teamarbeit von Beginn an zu fördern und Dissonanzen möglichst gar nicht erst aufkommen zu lassen? Diese Frage stellen sich Geschäftsführer, Abteilungsleiter und Projektverantwortliche immer wieder – und kommen zu höchst unterschiedlichen Antworten. Ein Floß bauen. Die Charaktere analysieren. Jeden Tag zusammen kochen. Mal dies, mal das oder doch alles zugleich? Da ist zunächst die Sache mit dem Floß. „Als Projekt für Schulklassen“ sei das

Programm gestartet worden, erklärt Boris Caspers von WSM Funsport aus Oldenburg. Die Idee: Eine Gruppe baut gemeinsam ein Floß. Richtete sich das Ganze zunächst nur an Kinder, ist es längst auch für Erwachsene offen. Caspers und seine Kollegen, sogenannte „Teamer“, halten sich betont zurück. „Wir beobachten in erster Linie. Dabei lässt sich immer sehr schnell erkennen, wer das Zepter in die Hand nimmt und wer eher Mitläufer ist.“ Die Teilnehmer, gleich welchen Alters, stellen rasch fest: Nur gemeinsam ist man stark. Teamarbeit setzt sich durch.

Caspers nimmt durchaus ein gestiegenes Interesse an derlei Maßnahmen wahr; kein Wunder also, dass das einst vornehmlich als Reiseveranstalter für Surfcamps

gestartete Unternehmen sein Angebot stetig ausgebaut hat und inzwischen auch viele weitere Firmen-Touren organisiert, zunehmend auch mehrtägige. Neueste Idee: Seifenkisten-Bau. Auch hier wird durch spielerische Elemente das Gemeinschaftsgefühl gestärkt. Outdoor-Experte Caspers räumt ein: „Die Analyse des Verhaltens bei den Erwachsenen und die entsprechende Reflexion im gemeinsamen Gespräch ist natürlich komplexer als bei Kindern.“ Der Ansatz aber sei derselbe: „Der Teamgedanke steht über allem.“ Feedback lasse erkennen, dass Klassen ebenso

Schließlich trafen sich danach dieselben Charaktere im Büro wieder. Genau hier setzt sie an: „Konflikte entstehen da, wo Extreme aufeinander prallen.“ Daher gehe es vornehmlich darum, „imaginäre Mauern“ niederzureißen. Dauerhaft, nicht nur punktuell. Ihr Werkzeug ist das „Insights MDI“-System. Kurz gefasst: Innerhalb eines Unternehmens werden die verschiedenen Charaktere analysiert. Nicht von außen oder oben herab, sondern gemeinsam mit den Angestellten durch eine Selbsteinschätzung.

werden, andererseits dürfen verschiedene Meinungen bei der Zusammenarbeit dieser Charaktere eben nicht persönlich genommen werden. Im Sinne einer funktionierenden Einheit beginne der Prozess natürlich schon bei der passenden Auswahl des Personals. „Ein gutes Team ist bunt“ ist nicht zufällig ein Motto bei „Insights MDI“.

Bunt? So sieht es auch in der Alexanderstraße 158 aus. „Junge haie“ sind hier zu Hause; die „Technologieagentur für digitale Kommunikation“, 2012 als Zusammenschluss von Freelancern gegründet, kommt allerdings nicht aggressiv bissig, sondern betont familiär daher. „Wir wollten Sachen anders machen als andere“, blickt Geschäftsführer Christoph Helmes zurück. Und installierte in Frederike Puschmann beispielsweise von Beginn an eine „Feel Good Managerin“, als dieser Begriff noch gänzlich unbekannt war. „Ohne operative Aufgabe, aber mit einer ganz wichtigen Rolle“ sei sie ausgestattet, so Helmes. „Es soll dem Team gut gehen. Sie löst alle Probleme und holt zur Not auch ein krankes Kind aus der Schule ab, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter da gerade keine Zeit für hat.“

Natürlich unternehme die zehnköpfige Belegschaft abseits des Arbeitsalltags auch einiges zusammen. Teambuilding versteht Christoph Helmes aber nicht als optionale Aufgabe, sondern praktisch als Normalzustand. „Wir essen jeden Mittag frisch Gekochtes zusammen, das ist bei uns eine Selbstverständlichkeit“, erläutert er bei einem Gang durch die Büroräumlichkeiten. Just am Wochenende habe ein Strategie-Workshop stattgefunden, für Pausen locken Spielekonsolen und kostenlose Getränke. „Wir wollten raus aus der üblichen Agenturmühle“, erinnert er sich an die Anfangstage. „Dabei sind wir aber natürlich keine spaßige Wohlfühloase. Die Aufgaben bei uns sind sehr komplex und anspruchsvoll. Alle arbeiten hart, aber eben auch gerne.“ Der Teamgedanke als tägliche Firmenphilosophie – so konsequent wie hier ist das nicht die Regel, weiß Helmes aus eigener Erfahrung. „Gerade im Freelancer-Bereich läuft das oft ganz anders.“ Lohn sei eine offene Atmosphäre, „in der Dinge ganz direkt angesprochen und Fehler gemacht werden dürfen. Davon profitieren am Ende alle.“ Eins, zwei, drei: Team!



Auch beim Zusammenbau eines Holzagens geht nichts ohne Teamwork.

wie Firmen einen nachhaltigen Effekt in Bezug auf das Miteinander verzeichnen. Scheren einzelne Teilnehmer auch mal aus, weil sie sich zu einer Unternehmung gezwungen fühlen? „Erwachsene können zur Not schauspielern“, sagt Caspers schmunzelnd. „Die schaffen es, sich so zusammenzureißen, dass sie diesen einen Tag nicht auffallen.“ Generell sei das aber die Ausnahme, in der Regel zögen alle entschlossen mit.

Dezenter Einspruch von Meike Wichtrup. Die Geschäftsführerin von „active service pool office“ lehnt solcherlei Aktivitäten nicht generell ab, mahnt aber zur „Vorsicht bei diesen klassischen Maßnahmen“. Mit Bowlingabenden, Kochkursen oder eben Floßbauten alleine sei es nicht getan.

„Die Begeisterung am Mitwirken steigt kontinuierlich an“, berichtet Wichtrup aus jahrelanger Erfahrung. Im weiteren Verlauf könne jeder definieren, wie man selbst wünsche, auf welche Weise mit einem kommuniziert wird. „Das weckt das Verständnis für den anderen.“ Menschen seien nun einmal sehr unterschiedlich – mit allen Folgen auch für das tägliche Miteinander am Arbeitsplatz. Das System unterscheidet auf der Basis von vier Grundtypen (extravertierter Denker, extravertierter Fühler, introvertierter Fühler und introvertierter Denker) acht Verhaltenstypen, die in gleich 60 Untertypen differenziert werden können. Klarer Fall: Einerseits müssen „Die Detailverliebte“ und „Der Teamplayer“ entsprechend ihrer Fähigkeiten richtig eingesetzt

Promotiedagen 2015

Fest etabliertes Unternehmertreffen

Mit 19 Firmen und Institutionen präsentierte sich in diesem Jahr der „Oldenburg Plein“ auf den „Promotiedagen“ im niederländischen Groningen. Am 3. und 4. November war der Wirtschaftsstandort Oldenburg einmal mehr auf einem der größten Unternehmertreffen des Nachbarlandes vertreten.

Groningen und Oldenburg, das ist ein ganz besonderes Verhältnis. Seit 25 Jahren besteht zwischen beiden Städten eine offizielle Partnerschaft. Sie ist von direkten Kontakten und häufigen Besuchen geprägt. So ist die Teilnahme von Oldenburger Firmen und Institutionen an den alljährlichen „Promotiedagen voor het bedrijfsleven Noord Nederland“ längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Bereits zum neunten Male hatte die Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg in diesem Jahr mit dem Oldenburg Plein einen zentralen Platz zum Austausch von Ideen und Kontakten geschaffen.

„Die Promotiedagen haben sich als binationales Unternehmertreffen fest etabliert“, erklärte Oberbürgermeister Jürgen Krogmann anlässlich des schon traditionellen Empfangs der Stadt am Abend des ersten Messetages. Aus der Zusammenarbeit seien „wertvolle Beziehungen für die wirtschaftliche Entwicklung beider Städte entstanden“. Auf seinem Messerudgang bekundete auch Groningens Bürgermeister Peter den Oudsten: „Das Interesse aneinander und das Potenzial sind weiterhin groß.“ Gemeinsam mit dem slowakischen Botschafter Roman Buzek in den Niederlanden machte den Oudsten auf dem Oldenburg Plein Station und ließ sich hier über verschiedene Projekte informieren.

Erstmals gab es in diesem Jahr die Kooperation mit der Oldenburgischen Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer Oldenburg. „Unsere niederländischen Nachbarn gehören zu unseren wichtigsten Handelspartnern“, hatte Felix Jahn, IHK-Geschäftsführer International und Verkehr schon vor der

Messe betont. Und auch Dr. Henning Müller, bisheriger Geschäftsbereichsleiter Wirtschaftsförderung bei der Handwerkskammer, wertete das Engagement als Gewinn: „Bei den Promotiedagen sind wir dank der Kooperation mit einer starken Mannschaft aus Oldenburg mittendrin im Geschehen und können so unseren Unternehmen neue Geschäfte erschließen.“ Angesichts dieser Einschätzung stellte Klaus Wegling, Leiter der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, der Premiere ein gutes Zeugnis aus und bilanzierte, dass die Zusammenarbeit „sich zu einem Modell für die kommenden Promotiedagen entwickeln“ könnte.

Zufrieden äußerten sich auch die Aussteller, die insbesondere den Netzwerkcharakter der Messe lobten. „Wir haben hier viele neue Kontakte knüpfen können“, sagte etwa Heinz Gottwald vom Plankontor Topologis. Ebenfalls positiv äußerte sich Heiko Günther von der Treuhand Oldenburg GmbH, die erstmals auf den Promotiedagen vertreten war: „Wir waren mit unseren Groninger Kollegen gemeinsam am Stand und konnten gerade dadurch sehr interessante Gespräche führen. Ich gehe davon aus, dass wir im nächsten Jahr erneut dabei sein werden.“ Das war von fast allen Oldenburger Ausstellern zu hören, die sich deshalb über eine Nachricht der NBank freuen dürften: Mit großer Wahrscheinlichkeit wird deren finanzielle Unterstützung der Messeteilnahme fortgesetzt.

Weitere Informationen:

Britta Kern,
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg,
Telefon: 0441 235-3776,
britta.kern@stadt-oldenburg.de





Fotos: Rien Linhout und Mediant

PerspektivScheck

Fit für den Markt

Er soll Oldenburger Unternehmen und Gründern im FabLab (Fabrication Laboratory) Oldenburg oder durch einen vielseitig orientierten Künstlerpool bei der Umsetzung ihrer Geschäftsidee unterstützen: der PerspektivScheck.

Wird er erfolgreich beantragt, erhalten Bewerber fünf geförderte Stunden bei 3x3 oder im FabLab im Wert von 300 Euro. Der Eigenanteil liegt bei 100 Euro. Das Ziel: Durch die Kombination aus unternehmensspezifischem Fachwissen und kreativen Fähigkeiten werden ebenso ungewöhnliche wie effektive Innovationen entwickelt.

Unternehmerinnen und Unternehmer, Gründerinnen und Gründer sowie Gründungsinteressierte erhalten bei einer technischen Aufgabe fachkundige praktische Unterstützung im FabLab Oldenburg, wo zielgerichtet experimentiert, Maschinen wie 3D-Drucker, CNC-Fräse, Lasercutter oder Styroporschneider erprobt und Prototypen entwickelt werden können. Handelt es sich um eine nicht-technische bzw. inhaltliche Aufgabe, hilft das Projekt 3x3. Ausgewählt aus einem Künstlerpool, derzeit bestehend aus 85 Kreativunternehmen verschiedener Bereiche, erarbeitet ein Kreativ-Unternehmen eine Lösung, Intervention oder Dienstleistung.

„Nicht selten gerät eine Geschäftsidee ins Stocken oder scheitert gar, weil das Know-how zur Umsetzung, zur effizienten Vermarktung oder zur Erschließung neuer Konsumentengruppen fehlt“, weiß Projektleiterin Ina Lehnert-Jenisch von der Wirtschaftsförderung der Stadt Oldenburg. Der PerspektivScheck könne helfen, diese und weitere Hürden zu überwinden und eine Idee fit für den Markt zu machen. Ina Lehnert-Jenisch ist überzeugt: „Der PerspektivScheck hat großes Potenzial.“

Mehr Informationen:

www.perspektivscheck.de



Foto: Stadt Groningen

Groningens Bürgermeister Peter den Oudsten (r.) und Oldenburgs Oberbürgermeister Jürgen Krogmann (l.) unterzeichnen den „Letter of Intent“.

Neue Vereinbarung zwischen Groningen und Oldenburg

Unter Partnern

Zum 25. Jubiläum der Partnerschaft zwischen Groningen und Oldenburg unterzeichneten die Bürgermeister beider Städte eine neue, zukunftsorientierte Vereinbarung.

Zwischen Oldenburg und Groningen herrschte in den vergangenen Monaten ein reger Pendelverkehr. Erst reisten Oldenburger Wirtschaftsvertreter zum 8. Unternehmertreffen „Partners4Business“ in die niederländische Partnerstadt. Einige Wochen später stand die Teilnahme am „Oldenburg Plein“ auf den Promotiedagen auf dem Programm. Und am 9. November schließlich wurde der Ausschuss für Wirtschaftsförderung und internationale Zusammenarbeit im Alten Ratssaal des Rathauses in Groningen empfangen. Den Anlass bildete das 25. Gründungsjubiläum der Städtepartnerschaft.

Groningens Bürgermeister Peter den Oudsten und Oldenburgs Oberbürgermeister Jürgen Krogmann unterzeichneten bei dieser Gelegenheit einen „Letter of Intent“, der die ohnehin schon guten Beziehungen zwischen beiden Städten noch vertiefen soll. Deshalb geht der Blick nach vorn. „Oldenburg und Groningen stehen vor gleichen Herausforderungen: Städte werden in zunehmenden Maße zum Zentrum von Wirtschaft und Innovationen“, heißt es in dem Papier. Sie müssten sich in den kommenden 30 Jahren

zeitgleich großen Aufgaben im Hinblick auf Klima und Umwelt, Gesundheit, Demografie, Technologie, nachhaltiger Energie, Ernährung und Wasser stellen und sie durch „internationalen Wissensaustausch, internationale Kooperation und Ko-Kreation bewältigen“.

Projekte wie „Smart Cities“, bei dem beide Städte bereits länger erfolgreich kooperieren, oder die weitere Entwicklung der European Medical School werden in den kommenden Jahren noch stärker in den Fokus rücken. Die beiden Stadtoberhäupter vereinbarten darüber hinaus, sich auch in weiteren Bereichen gemeinsam zu engagieren – etwa beim konkreten Wissensaustausch zwischen den Kommunalverwaltungen, bei einer gemeinsamen Positionierung der Zusammenarbeit in Europa, bei der weiteren Vernetzung städtischer Partner aus Wirtschaft, Kultur, Healthy Aging, Energie, Bildung, Wissenschaft, Tourismus und Sport. Zudem soll die Förderung und Koordination von Bürgerbegegnungen gestärkt werden, um die Freundschaft der beiden Städte weiter breit in der Bevölkerung zu verankern.

Netzwerk Gesundheitswirtschaft Nordwest berät Unternehmen

„Unsere Annahmen verändern sich ...“

Welches Präventionsprogramm macht Sinn für ein Unternehmen? Der Verein Gesundheitswirtschaft Nordwest bietet Betrieben eine unabhängige und kostenlose Erstberatung.



Foto: Volker Rauch/Shutterstock

Zwischendurch mal kurz abschalten – das tut auch der Arbeit gut.

In Großunternehmen ist das betriebliche Gesundheitsmanagement meist etabliert. Viele kleinere Betriebe tun sich dagegen schwer mit dem Thema – oft hapert es an personellen Ressourcen. Wer als Unternehmer die Gesundheit seiner Beschäftigten verbessern oder sichern will, kann beim Verein Gesundheitswirtschaft Nordwest eine unabhängige und kostenlose Erstberatung in der regionalen Koordinierungsstelle BGM erhalten. Der 2010 gegründete Verein ist seit rund einem halben Jahr auch in Oldenburg mit einer Geschäftsstelle vertreten.

Die Beraterinnen und Berater versuchen zunächst, den Unterstützungsbedarf eines Betriebs genau zu bestimmen, sagt Sabine Röseler, Geschäftsführerin des Vereins. Und zwar bevor ein Vertrag mit einem Dienstleister geschlossen wird. In einer Erstberatung wird vermittelt, wie man die richtige Diagnose zum Handlungsbedarf stellt. Schlafprobleme und Müdigkeit können ein Indiz für zu starken Stress am Arbeitsplatz sein. Zeigt sich dann

tatsächlich, dass die Beschäftigte an einer zu hohen Belastung leiden, empfehlen die Berater ein Programm etwa zur Entspannung und zu besserem Zeitmanagement und helfen mit einer eigens erstellten Datenbank bei der Suche nach passenden Anbietern. Um die Kosten im Rahmen zu halten, können Betriebe laut Röseler beispielsweise auf Förderprogramme der Krankenkassen zurückgreifen.

Der Erfolg des Gesundheitsmanagements steht und fällt damit, wie stark die Unternehmensführung dahinter steht, betont Röseler: „Wenn ich als Chefin selbst wie ein aufgeschrecktes Huhn durch die Gegend renne, kann ich im Betrieb schlecht das Thema Stressvermeidung vermitteln.“ Aus Sicht der Unternehmer hält Röseler die Sorge um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur dann für bedeutsam, wenn es um die Verringerung des Krankenstands geht: „Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird immer wichtiger, um die Beschäftigten an ihr Unternehmen zu binden.“ Gute Präventionsprogramme

machten einen Arbeitgeber attraktiver. Neben der Beratung zum Gesundheitsmanagement, die von der Metropolregion Nordwest finanziell gefördert wird, steht bei dem Verein die Vernetzung der Gesundheitswirtschaft im Fokus. Zu den rund 75 Mitgliedern zählen Medizintechnik-Anbieter, Krankenhäuser und Forschungseinrichtungen sowie seit dem Sommer auch die Stadt Oldenburg. Die Branche hat in der Metropolregion mehr als 150.000 Beschäftigte, die meisten in der stationären und ambulanten Versorgung. Eines der Topthemen ist der Fachkräftemangel, dem der Verein mit einer Plattform in sozialen Medien begegnen will. Dort berichten Azubis aus Pflegeberufen von ihrem Alltag.

Das vielseitige Berufsbild für potentielle Einsteiger soll damit attraktiv werden, hofft Röseler, „trotz negativer Schlagzeilen über zu viel Arbeit und schlechte Bezahlung“. Beim Fachkräftemangel rechnet sie durch die aktuell ins Land kommenden Flüchtlinge mittel- und langfristig mit einer Entspannung: „Unsere Annahmen, was den Nachwuchs angeht, verändern sich gerade.“ Der Verein will sich für die zügige Anerkennung von Berufsqualifikationen von Migranten in der Branche engagieren.

Ein weiterer Schwerpunkt des Vereins liegt beim Thema Life Sciences. Hier geht es beispielsweise um die Unterstützung von Unternehmen, die mit Hilfe von Smartphone-Apps Schnelltests für multiresistente Keime anbieten. Mobile App-gesteuerte Diagnostik sei auch von Bedeutung, wenn es darum gehe, die ärztliche

Versorgung im ländlichen Nordwesten auch in Zukunft zu sichern.

Nächster Beratungstermin ist am 15. Dezember 2015.



Foto: Gesundheitswirtschaft Nordwest

Robin Battenberg berät Betriebe beim Gesundheitsmanagement

Weitere Informationen:
www.gesundheitswirtschaft-nordwest.de

Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement:
www.bgm-im-nordwesten.de



Heidkamp

dorf

Alexandersfeld

Etz

Aktuelle Bauvorhaben

Es wird gebaut ...

Foto: Intax GmbH



Fotos 2-5: Stadt Oldenburg



mehreren im Gewerbegebiet Tweelbäke ansässigen Unternehmen (zurzeit 25) gebildet. Betreiber der KiTaP ist das DRK. Die zehn zu vergebenden Plätze für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren werden vorrangig an „Betriebskinder“ der Genossenschaftsmitglieder vergeben. Bei freien Kapazitäten besteht auch die Möglichkeit, betriebsfremde Kinder aufzunehmen.

1 INTAX

Das Unternehmen INTAX Innovative Fahrzeuflösungen an der Friedrich-Wilhelm-Deus-Straße erweitert für die Folierungen und den Umbau von Sonderfahrzeugen seine Nutzfläche um etwa ein Drittel auf dann fast 4.500 qm. Neben der neuen Produktionshalle III entstehen auf dem über 33.000 qm großen Grundstück weitere Gebäude wie eine Waschhalle, eine Fahrzeug-Annahme und -Übergabe sowie eine Auslieferungshalle. Die Arbeiten wurden überwiegend Ende November 2015 abgeschlossen. Durch die Baumaßnahme werden rund 25 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.

2 Reifen Günther

Die Firma Reifen Günther hat an der Holler Landstraße 25 eine moderne Betriebsstätte errichtet. Neben einem großen Lager mit Rädern und Reifen wurden großzügige Lkw-Montagehallen und eine

geräumige Pkw-Montagehalle gebaut, in der u.a. die elektronische Vermessung von Fahrzeugen ermöglicht wird. Ferner wurde eine SB-Waschanlage mit zusätzlichen Freiwaschplätzen für die Reinigung von Pkw und Kleintransportern errichtet.

3 Raumausstatter Tempel

Der Raumausstatter Tempel baut zur Vergrößerung des Unternehmens im Erweiterungsgebiet Patentbusch an der Straße „Steinkamp“ eine neue Betriebsstätte mit eigener Werkstatt und Ausstellungsfläche. Hier werden zukünftig alle Arbeiten des klassischen Raumausstatterhandwerks angeboten. Die neuen Räumlichkeiten werden voraussichtlich im Frühjahr 2016 bezogen.

4 KiTaP Mühlenkarten e.G.

An der Gerhard-Stalling-Straße in Tweelbäke ist am 1. September 2015 die KiTaP (Kindertagspflege) eröffnet worden. Zur Gründung wurde eine Genossenschaft aus

5 Elektronische Bauteile Gehrman

Elektronische Bauteile Horst Gehrman errichtet eine neue Betriebsstätte am Baumschulenweg. Auf einer Fläche von ca. 1.400 qm entsteht ein neuer Hallenkomplex mit angrenzendem Bürotrakt. Mit der Maßnahme wird die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens gestärkt und die Unternehmensübergabe an den Sohn gesichert.

Kontakt:

Jörg Triebe
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-2625
joerg.triebe@stadt-oldenburg.de

Dennis Ostendorf
Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg
Telefon: 0441 235-3271
dennis.ostendorf@stadt-oldenburg.de

OLantis Gesundheitscard für Beschäftigte

Freizeit aktiv nutzen

Von einem neuen Angebot in Oldenburg profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen.

Gesunde Angestellte wünscht sich jeder Arbeitgeber. Um aber möglichst ohne Erkrankungen durch das Jahr zu kommen, erfordert es entsprechende Anstrengungen. Neben gesunder Ernährung ist das beispielsweise auch ausreichend Bewegung. Was bietet sich da mehr an als Sport? Das OLantis in Oldenburg hält für Unternehmen jetzt einen neuen Anreiz bereit, in die Gesundheit der Beschäftigten zu investieren: die Gesundheitscard. Für 59 (Schwimmen) bzw. 79 Euro (Sauna, Schwimmen, Kurse nach Plan) haben

Inhaber der Karte die Möglichkeit, sich und ihrer Fitness kontinuierlich Gutes zu tun. Der Clou: Arbeitgeber können einen Teil der Kosten als steuerfreien Sachbezug deklarieren. Zahlen sie also entsprechend 44 Euro abgabenfrei, müssen Beschäftigte nur noch 15 Euro selbst tragen – und kann das Schwimmbad den kompletten Monat über nutzen. Bei 35 Euro Eigenanteil gehören sogar noch Sauna und ausgewählte Fitnesskurse dazu. Der Sparvorteil ist offensichtlich: Eine Tageskarte für Erwachsene kostet aktuell acht Euro; beim



Foto: OLantis

Mit der Gesundheitscard ins OLantis

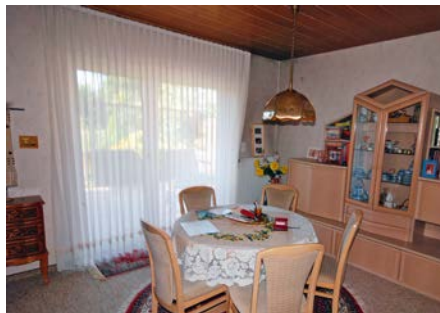
kleinen Paket hätte sich die Investition in kürzester Zeit rentiert. Und Schwimmen gehört darüber hinaus ohnehin zu den gesündesten Sportarten – für Menschen jeden Alters. Attraktiv ist das Angebot auch für kleine Betriebe, denn es gibt keine Mindestteilnehmerzahl. So kann ein entsprechender Vertrag mit dem OLantis seitens des Arbeitgebers schon für einen einzelnen Mitarbeiter abgeschlossen werden. Die Laufzeit beträgt ein Jahr und ist danach monatlich kündbar.

Home Staging als neuer Trend am Immobilienmarkt

Neuer Glanz erhöht Absatzchancen

Beim Hausverkauf setzen immer mehr Menschen auf verkaufsfördernde Maßnahmen.

Foto: Raumwerk



Eine Wohnung in Ocholt – vor ...



... und nach dem Staging

Der erste Eindruck zählt. Was auf zwischenmenschlicher Ebene als selbstverständlich betrachtet wird, hat auch in anderen Lebensbereichen Gültigkeit. Beispiel Immobilienkauf: Was nicht auf den ersten Blick überzeugt, wird länger auf neue Besitzer warten müssen. Ein Angebot, das in anderen Ländern längst etabliert und inzwischen auch in Deutschland auf dem Vormarsch ist, setzt genau hier an. Home Staging nennt sich ein Prozess, bei dem Immobilien gekonnt in Szene gesetzt werden, um die Stärken des Objekts in den Mittelpunkt zu rücken. Für Anbieter wie Raumwerk in Westerstede oder Nordlixx in Rastede ist Home Staging

längst Alltagsgeschäft. Eine Immobilie, die zum Verkauf steht, muss so hergerichtet werden, dass sie voll überzeugt. „Das fängt schon mit den Fotos im Internet und im Exposé an“, weiß Kerstin Keitel, Inhaberin von Raumwerk. Beim Termin vor Ort erwartet den Kaufinteressenten dann das Resultat der Arbeit der Home Staging-Experten. Durch Möbel, Accessoires, Farben und angemessene Beleuchtung lässt sich der Charakter einer Immobilie nachhaltig betonen. Das ist in einigen Fällen durchaus eine Herausforderung, denn es sind oft „vererbte Häuser oder Wohnungen, die verkauft werden sollen“, so Kerstin Keitel. Fingerspitzengefühl

sei da gefragt, schließlich fänden sich in den Räumen oft Erinnerungsstücke. Der Erfolg der Maßnahmen sei messbar, so Sybille Dech, Inhaberin von Nordlixx. „Natürlich bedarf es zunächst einer kleinen Investition, um die Immobilie aufzuwerten. Allerdings zeigt sich immer wieder, dass Verkaufsobjekte zu einem höheren Preis und vor allem auch schneller den Besitzer wechseln.“ Alle Abläufe finden stets in enger Absprache mit dem Verkäufer und in Kooperation mit dem Makler statt. Auch die Verkaufsprofis haben den Mehrwert von Home Staging längst erkannt: „Kein Händler verkauft zum Beispiel einen ungewaschenen, unaufgeräumten Gebrauchtwagen“, so Susanne Grändorf, Immobilienmaklerin aus Oldenburg.

Mehr Informationen:

Die Deutsche Gesellschaft für Home Staging und Redesign (DGHR) versteht sich als Interessenvertretung und bietet Aus- und Weiterbildungen an.

www.dghr-info.de
www.raumwerk-nordwest.de
www.nordlixx.de



Foto: zu Jeddelloh

Verein „pro:connect“

Sprache als Voraussetzung

Stadt Oldenburg, Landkreis Ammerland und private Förderer haben den Verein „pro:connect – Integration durch Bildung und Arbeit e.V.“ gegründet. Er bietet eine Anlaufstelle für Arbeitgeber sowie arbeitssuchende Zuwanderer. Fragen an Initiator Werner zu Jeddelloh.

Frage: Herr zu Jeddelloh, was gab den Impuls für die Vereinsgründung?

Werner zu Jeddelloh: Die Service Clubs Lions, Rotary, Tabler sowie Privatleute und Arbeitgeber begannen Ende letzten Jahres, Sprachkurse für Flüchtlinge zu finanzieren. Mitglieder, die in ihrer Geisteshaltung für interkulturellen Austausch stehen und Flucht und Asyl als Herausforderung ansehen, dachten über ein Gesamtkonzept nach. Diese Gedanken nahm ich auf und begann Gespräche mit Oberbürgermeister Jürgen Krogmann, Landrat Jörg Bensberg, den Sozialdezernenten, Arbeitsagentur, Jobcenter und anderen zu führen. Es kristallisierte sich die Idee heraus, die Integrationsaufgabe durch eine mit Spenden finanzierte Koordinierungs- und Beratungsstelle zu unterstützen, mit dem Anspruch „Alles aus einer Hand“. Pragmatische, unbürokratische Lösungen mit dem Rückenwind von Netzwerk und Freundschaft sollen Flüchtlinge schneller in sozialversicherungspflichtige Arbeit bringen. In den Gesprächen traf ich auf Gerlinde Röben, Bernd Weber und Ernst Jünke, die mit mir und den öffentlichen Stellen das Projekt ehrenamtlich fördern und gründen wollten. Die zugesagte Unterstützung war der entscheidende Impuls zur Vereinsgründung.

Der Verein hat Büroräume in der Güterstraße. Was wird dort passieren?

zu Jeddelloh: Wir führen mit Institutionen der öffentlichen Hand ein Profiling durch und fragen zielorientiert die Kompetenzen der Flüchtlinge ab. Zuständige öffentliche Stellen können darauf zugreifen, vermeiden Doppelarbeit. Zugleich suchen und entwickeln wir mit dem Netzwerk sozialversicherungspflichtige Arbeit. Die Förderung der Sprachausbildung, auch Sprachkursfinanzierung, ist Grundvoraussetzung und eine ganz wichtige Aufgabe. Wir koordinieren die Maßnahmen und finanzieren sie – wenn notwendig auch aus Vereinsmitteln. Theoretisch können wir unmittelbar nach Eintreffen der Flüchtlinge mit unserer Förderung beginnen.

Wann würden Sie die Arbeit des Vereins als erfolgreich ansehen?

zu Jeddelloh: Wenn wir in Oldenburg und umzu als Region gesehen werden, die Willkommens- und Anerkennungskultur durch sozialversicherungspflichtige Arbeit praktiziert, sind wir gut.

Mehr Informationen unter:
www.proconnect-ev.de

Herausgegeben von

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg · Industriestraße 1 · Telefon: 0441 235-2350 · Fax: 0441 235-3130
wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de · www.wirtschaftsfoerderung-oldenburg.de

Koordination: Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, Fachdienst Standortmarketing und wissensbasierte Standortentwicklung

Konzept/Redaktion: www.mediavanti.de · Design/Realisierung: www.stockwerk2.de · Druck: flyerheaven.de · Titel: ©gettyimages/ONOKY-Eric Audras

Frohe Weihnachten!

Wir möchten das bevorstehende Weihnachtsfest und den Jahreswechsel nutzen, um uns bei Ihnen herzlich für das uns entgegengebrachte Vertrauen zu bedanken und hoffen auch weiterhin auf eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Agenda

Oldenburger Wirtschaftstermine

NBank-Finanzierungssprechtage

Wann: 16. Dezember 2015, 9 bis 16 Uhr

Wo: Oldenburgische IHK, Moslestraße 6

Info: Brigitte Deye, Telefon: 0441 2220-306

Werkstattgespräch Kreativwirtschaft

Niedersachsen: Kreativ- trifft Wirtschaft

Wann: 28. Januar 2016, 18 Uhr

Wo: Volkshochschule, Karlstraße 25

Info: Ina Lehnert-Jenisch,
Telefon: 0441 235-2105

cre8_dialog: Firmendesign – Marketing – Kundengewinnung

Wann: 24. Februar 2016, 15.30 Uhr

Wo: Tafelfreuden, Alexanderstraße 23

Info: Ina Lehnert-Jenisch,
Telefon: 0441 235-2105

75. Oldenburger Gründerforum

Wann: 25. Februar 2016

Wo: TGO, Marie-Curie-Straße 1

Info & Anmeldung: Gisela Huneke,
Telefon: 0441 235-2872



Wirtschaftsförderung
STADT OLDENBURG i.O.