

## Work-Life-Balance



Den Hund mit zur Arbeit zu bringen ist eine Möglichkeit, die manche Unternehmen ihren Angestellten anbieten, damit sie Arbeit und Privates miteinander in Einklang bringen können. Bild: hobo\_018/E+

## Beumer Group hält Kita-Plätze vor

Beckum (nika). Die Beumer Group bietet Mitarbeitern, die Familie und Beruf unter einen Hut bekommen müssen, Teilzeitmodelle an. Auch bei der Suche nach einem Kitaplatz unterstützt das Unternehmen. Zudem ermöglicht die Gleitzeitregelung, Termine auch vormittags wahrzunehmen. Am Standort Beckum wird nicht nur geforscht, konstruiert und automatisiert, sondern auch geschweißt, gebogen und montiert. Ein modernes Gebäude, Sozialräume, ein Betriebsrestaurant, Preisnachlass in Fitness- und Sportkursen, ergonomische Arbeitsplätze, höhenverstellbare Schreibtische, Sofa- und Rückzugsecken sind Elemente, die das Arbeitsklima verbessern.

## Mitarbeiter schätzen Familienbewusstsein

„Die Glocke“: Wie hat sich der Anspruch ans Unternehmen in den Generationen verändert?

Stroers: Wir haben beobachtet, dass die Klassiker „hohes Gehalt“ und „der Firmenwagen“ besonders bei jungen Fachkräften nicht mehr ziehen. Ein gutes Umfeld ist die Basis, aber Zeit ist nun viel wichtiger. Viele Unternehmen bieten an, Sonderzahlungen in Urlaubstage umzuwandeln. Viele Studien zu Generationen widersprechen sich. Der Generationenwandel bleibt auch für die Forschung spannend. Man sollte ihn aber nicht zu wichtig nehmen.

„Die Glocke“: Kommt es vor, dass Work-Life-Balance-Angebote nur auf dem Papier existieren?

Stroers: Es kommt vor, dass

Angebote nur auf dem Papier existieren, weil niemand sie wahrnimmt oder das Unternehmen nicht genug darüber informiert. Zudem kann es Neiddebatten geben, etwa, dass jemand „schief angeguckt“ wird, wenn er ein Angebot in Anspruch nimmt. Da ist die Kommunikation wichtig: Das Unternehmen sollte mit den Arbeitnehmern diskutieren, was sinnvoll ist und was nicht.

„Die Glocke“: Was bedeuten Ihre Erkenntnisse betriebswirtschaftlich für Unternehmen?

Stroers: Diese Effekte sind das, was früher als weiche Faktoren wahrgenommen wurde, nach dem Motto: „Ich mache jetzt mal ein bisschen was für meine Mitarbeiter, damit die sich wohlfühlen.“

## Wohlfühlfaktoren haben auf Arbeitsplatzwahl Einfluss

Von unserem Redaktionsmitglied ANIKA RECKEWEG

Münster (gl). Sie ist stets in aller Munde und für den einen oder anderen entsteht dadurch sogar erst Stress: die Work-Life-Balance. Henning Stroers, Geschäftsleiter des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (ffp) aus Münster, hat mit der „Glocke“ über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesprochen.

„Die Glocke“: Herr Stroers, was ist Work-Life-Balance?

Stroers: In der Forschung sprechen wir ungern von Work-Life-Balance, da das suggeriert, man habe zwei Bereiche, die für sich stehen, und die man ausbalancieren müsste. Wir sprechen lieber von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die zwei Bereiche lassen sich schlichtweg nicht komplett von einander trennen.

„Die Glocke“: Muss ich bei einer guten Vereinbarkeit in beiden Bereichen gleich viel Zeit verbringen, um die Waage zu halten?

Stroers: Nein. Wenn es darum

geht, die Waage zu halten, kommt es immer auf den Menschen und die Tätigkeit an. Manche Menschen können gut im Homeoffice arbeiten. Das bedeutet mehr Freiheiten, aber auch, dass man sich gut disziplinieren muss. Andere können besser arbeiten, wenn sie im Unternehmen sind und sich dort um nichts Privates kümmern müssen. Die Unternehmen müssen individuell auf die Bedarfe der Beschäftigten eingehen.

„Die Glocke“: Ab wann gilt ein Unternehmen als familienfreundlich?

Stroers: Voraussetzung ist, eine familienbewusste Kultur zu schaffen. Geht man von klassischen Maßnahmen aus: flexible Arbeitszeiten, wo es möglich ist. Manchmal reicht es auch, die Mitarbeiter zu informieren und Kontakte zu vermitteln: Wo kann ich meine Kinder betreuen lassen, wer kann mich in der Pflege der Eltern unterstüt-

zen? Außerdem sollten gesetzliche Maßnahmen wie Elternzeit gut organisiert und umgesetzt werden, zum Beispiel durch Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme für Mitarbeitende, die die Bindung ans Unternehmen dauerhaft erhalten.

„Die Glocke“: Erreichen Unternehmen mit Anreizen, die auf die Lebensqualität abzielen und das Arbeiten angenehm gestalten sollen, wirklich Fachkräfte oder lockt das eher Menschen an, die gern davon profitieren, aber nichts dafür tun wollen?

Stroers: Die Maßnahmen erleichtern es, Fachkräfte zu gewinnen. Je mehr sich der Fachkräftemangel zuspitzt, umso größer sind für die Fachkräfte die Wahlmöglichkeiten. Dann können Unternehmen mit solchen Maßnahmen punkten. Das lockt vor allem Menschen, die Vereinbarkeits-Stress haben. Das gilt für Männer wie für Frauen.



## Wäscheservice bei Opus und Someday

Oelde (nika). Bei Simplicity Trade (Opus und Someday) ist Job-Sharing fester Bestandteil: zwei Mitarbeiter teilen sich eine Stelle, sodass Arbeitnehmer Zeit für die Familie finden, der Arbeitgeber aber eine Vollzeitkraft zur Verfügung hat. Angebote ermöglichen Mitarbeitern, die Freizeit optimal auszukosten: Der Laundry Service bietet die Möglichkeit, Kleidung waschen und bügeln zu lassen und der Car Wash Service bietet eine Autoreinigung. Am Wochenende können Mitarbeiter in der Freizeit ein Mini Cabrio kostenlos nutzen. Zudem können sie, nach Feierabend an einem stetig wechselnden Sportprogramm mit einem Personal Trainer teilnehmen: Die Mitarbeiter stimmen darüber ab, welches Sportprogramm ansteht (von Zumba über Pilates bis hin zu Kickboxen).

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben forscht das ffp in Münster. Geschäftsleiter ist Henning Stroers. Bild: Reckeweg



## Flexibilität fängt in Führungsebene an

„Die Glocke“: Wie kann ich Flexibilität in der Führungsebene umsetzen?

Stroers: Da ist der Begriff des agilen Führens aktuell hoch im Kurs. Das bedeutet, Teams zu bilden und dem Einzelnen im Team zu ermöglichen, in seiner Rolle das eigene Projekt gut zu bearbeiten. Die Führungskraft übt dabei nicht mehr eine Kontrollfunktion aus, sondern fördert ergebnisorientierte Arbeit auf Vertrauensbasis. Das Motto des Chefs lautet dann, grob gesagt: „Wo ihr Hilfe braucht, unterstütze ich euch“.

„Die Glocke“: Birgt das nicht die Gefahr, dass langsamer arbeitende Leute zurückgelassen werden?

Stroers: Als Führungskraft brauche ich die Fähigkeit, die

Teams entsprechend ihrer Kompetenzen passend zusammenzustellen, sodass auch jemand, der langsamer arbeitet, in seinen Stärken zu Hause aus zu arbeiten.

„Die Glocke“: Dafür muss der Chef seine Mitarbeiter sehr gut kennen.

Stroers: Ganz genau. Das ist ein Thema, das auch in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr viel wichtiger wird. Dass der Chef weiß: Wo gibt es Konflikte, vielleicht auch in der Familie? Dafür sind zum Beispiel Mitarbeitergespräche geeignet, in denen es nicht um die Leistungsbeurteilung geht, sondern darum, die Mitarbeiter kennenzulernen und zu erfahren, wo der Schuh drückt und wo es eventuell Probleme gibt.

## Ferienbetreuung in der Kreisverwaltung

Warendorf (nika). Die Kreisverwaltung Warendorf bietet viel Flexibilität, etwa durch vielfältige Arbeitszeitmodelle – Teilzeit ist auch in Führungspositionen möglich – und das Angebot, an einigen Tagen von zu Hause aus zu arbeiten. Ein Konzept für Wiedereinsteiger setzt durch Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche auf den Austausch zwischen Beschäftigten und Kreis. In den Sommerferien finden Kinderferienspieltage statt, die bei der Ferienbetreuung unterstützen und das Bewusstsein für Familie fördern. Für Sommer 2020 ist ein Kreishauskindergarten für Kinder unter drei Jahren geplant. Die soziale Ansprechpartnerin ist Anlaufstelle für persönliche Anliegen und ein Gesundheitsmanager unterstützt bei der Gesundheitsförderung und beim Arbeitsschutz.

## IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Fritz Jaeckel

## „Es lohnt, jungen Menschen Perspektiven aufzuzeigen“

Von unserem Redaktionsmitglied THORSTEN DUIBMANN

Münster (gl). Die Zahlen des IHK-Fachkräftereports 2018 klingen bedrohlich: In gut zehn Jahre werden in Nordrhein-Westfalen 738 000 Fachkräfte fehlen – mehr als doppelt so viele, wie in Industrie, Handel und Dienstleistung im bevölkerungsreichsten Bundesland aktuell schon fehlen. Über Lösungen, die Misere in den Griff zu bekommen, sprach „Die Glocke“ mit Dr. Fritz Jaeckel, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord Westfalen in Münster.

„Die Glocke“: Herr Dr. Jaeckel, es mangelt nicht so sehr an Akademikern, sondern an beruflich gut ausgebildeten Arbeitskräften. Was muss geschehen, dass junge Leute die betriebliche Ausbildung als gleichwertige Alternative zum Studium erkennen?

Dr. Jaeckel: Ehrlich gesagt sehe

ich uns auf einem guten Weg. Zuletzt sind die Ausbildungszahlen wieder gestiegen, obwohl es immer weniger Schulabgänger gibt. Wir haben bereits vor Jahren viele Maßnahmen angestoßen, um

Schule in einen Ausbildungsbetrieb so ohne Weiteres: Die Zeugnisnoten sind dürftig, bei Geschick, Persönlichkeit und Einsatzwillen tun sich Defizite auf. Wie schafft man es, diese Schüler dennoch zu wertvollen Mitarbeitern zu entwickeln?

Dr. Jaeckel: Es gibt sicherlich Grenzen, was in einem Betrieb machbar ist. Aber wenn jemand wirklich ausgebildet werden möchte, ist fast alles möglich. Jeder kann etwas, mal besser, mal schlechter. Daran zu arbeiten, dass junge Menschen Perspektiven bekommen, lohnt sich allemal. Außerdem gibt es viele Unterstützungsprogramme wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen oder die assistierte Ausbildung. Die Betriebe stehen mit der Herausforderung also nicht allein da.



„Die Glocke“: Manchmal ist das Absolvieren einer kompletten, drei Jahre dauernden Ausbildung ab einem gewissen Lebensalter kaum mehr möglich – wenn die familiären Umstände dagegensprechen, ist das für Männer und Frauen jenseits der 25 keine Alternative. Könnten sie schrittweise einen vollwertigen Abschluss erreichen?

Dr. Jaeckel: Wichtig ist zu wissen, dass es immer mehrere passende Berufe gibt. Als Faustformel gilt: Zu jedem Beruf gibt es mindestens drei Alternativen, die genauso spannend sind. Die muss man nur kennen. Wer Kauffrau im Großhandel werden möchte, würde als Speditionskauffrau genauso gut starten. Am besten ist da der persönliche Kontakt. Auf Ausbildungsmessen kann man sich ganz unkompliziert ein paar Alternativen erklären lassen. Einen Service bietet die IHK mit dem Projekt „Passgenaue Besetzung“. Da vermitteln unsere Mitarbeiter Bewerber nach intensiver Beratung auf passgenaue Ausbildungsplätze.



Seit 1. Mai 2018 ist der Jurist Dr. Fritz Jaeckel (55) Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord Westfalen in Münster. Der gebürtige Flensburger war von November 2014 bis Dezember 2017 sächsischer Staatsminister für Bundes- und Europaangelegenheiten und Chef der Staatskanzlei. Bild: IHK