



WWU
MÜNSTER

› **wissen.leben.familie**
Newsletter des Servicebüros Familie

Sommersemester 2019



wissen.leben



› Partnerschaft auf Augenhöhe – auch an der WWU

Wie Lebensphasen die Personalpolitik prägen sollen und hier bereits tun

*Die Partnerschaft auf Augenhöhe gilt vielfach als Ideal der Beziehung zwischen Unternehmen und ihren Beschäftigten. Denn nur eine gleichberechtigte Beziehung kann den Bedürfnissen beider Seiten gerecht werden. Doch wie das Ideal umsetzen? Hier rückt der Ansatz der „Lebensphasenorientierten Personalpolitik“ in den Fokus. Sie berücksichtigt, dass nicht jedes noch so wohlgemeinte Angebot auf jede*n Arbeitnehmer*in passt – und die WWU ist hier in Forschung wie Praxis vorn dabei.*

Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik basiert auf der Erkenntnis, dass die Bedürfnisse eines jeden Menschen im Laufe des Lebens einem steten Wandel unterliegen, im Privat-, Familien- aber auch im Berufsleben. So benötigen ambitionierte Berufseinsteiger*innen mit Kind vielleicht andere Unterstützung als ältere Beschäftigte, die die Pflege von Angehörigen oder eigene gesundheitliche Belastungen mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren.

Das Engagement um jede*n einzelne*n Mitarbeiter*in wird nicht nur ihnen als Mensch gerecht, sondern zahlt sich aus: Die Arbeitswelt ändert sich immer rasanter und derzeit erleben wir unter anderem einen dramatischen Mangel an Fachkräften. Gleichzeitig gilt es sicherzustellen, die im Unternehmen



Die Pflege eines Angehörigen und der Beruf lassen sich nicht immer einfach kombinieren – konkrete WWU-Angebote helfen

erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen nicht zu verlieren, wenn etwa von privaten und beruflichen Ansprüchen aufgeriebene Mitarbeiter*innen abrupt ausscheiden.

Verständnis und Unterstützung gegenüber privaten Belangen ermöglichen hier einen sanften Übergang, sodass wertvolles Wissen an die nächsten Generationen im Unternehmen weitergegeben werden kann. Mehr Work-Life-Balance sorgt hier für mehr Wettbewerbsfähigkeit. Wollen Unterneh-

men attraktiv bleiben oder werden, müssen sie ihren Beschäftigten und interessierten Bewerber*innen entsprechende Angebote unterbreiten.

Noch aber liegt der Fokus meist auf den Bedürfnissen junger Eltern, die um die Betreuung junger Kinder kreisen. Das sollte nicht vergessen lassen, dass sich die Verantwortung gegenüber der Familie damit selten erschöpft. Viele Beschäftigte sehen sich in späteren Jahren mit Fürsorge anderer Art konfrontiert – Stichwort: Pflege.

Was bedeutet „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ also ganz konkret? Sie sieht den ganzen Menschen im Spannungsfeld beruflicher, privater und familiärer Forderungen, die es alle zu berücksichtigen und zu vereinen gilt. Das ist ein hoher Anspruch, dessen unternehmerische Umsetzung nicht unbedingt selbsterklärlich ist. Die WWU folgt dem Leitbild der familiengerechten Hochschule und setzt deswegen verstärkt auch auf die lebensphasenorientierte Personalpolitik – in Forschung und Praxis.

Hier soll es beispielhaft um ein großangelegtes wissenschaftliches Projekt gehen, das sich in der Zusammenarbeit mit Unternehmen intensiv mit möglichen Ansätzen auseinandergesetzt hat. Wie dies in der Praxis an der WWU aussehen kann, zeigen beispielhaft zwei Neuerungen: eine Notfallmappe sowie eine neue Arbeitszeitregelung für Beschäftigte, die pflegebedürftige Verwandte oder enge Freundinnen und Freunde unterstützen.

Doch zuerst zur Wissenschaft: Das Forschungszentrum für Familienbewusste

Personalpolitik verstärkt die WWU seit fast fünfzehn Jahren, ist dafür an das Institut für Politikwissenschaften angebunden und setzt auf anwendungsorientierte Forschungsprojekte.

Ganz konkret ging es in einem in diesem Jahr abgeschlossenen Projekt um Lebensphasenorientierte Personalpolitik mit einem ganz neuen und besonders innovativen Ansatz: Es wurden zwei „Tandems“ gebildet aus je einem großen und einem mittelständischen Unternehmen, die voneinander lernen sollten und konnten.

Der Vorteil für die kleineren Partner*innen liegt auf der Hand: Große Unternehmen haben häufig die Infrastruktur und Mittel, um ihren Mitarbeiter*innen attraktive Angebote für jede Lebensphase zu unterbreiten. Mittelständler*innen, die hier Einblick bekommen, müssen dann vielleicht das Rad nicht neu erfinden, sondern können für sie passende Ansätze kurzerhand übernehmen.

„Es hat sich gezeigt, dass die kleineren Tandem-Betriebe neue Ideen relativ unkompliziert im Unternehmen umsetzen können.“

Henning Stroers

Und umgekehrt? „Die großen Unternehmen sind wohl vor allem aus Imagegründen in unser Projekt eingestiegen, haben aber schnell festgestellt, dass sie aus dem Tandem-Dialog so einige fruchtbare Erkenntnisse mitnehmen können“, sagt Henning Stroers, Geschäftsleiter des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). „Es hat sich gezeigt, dass die klei-

neren Tandem-Betriebe neue Ideen relativ unkompliziert im Unternehmen umsetzen können.“ Eine Art Testlauf für Innovationen also, von denen auch die großen – und in gewisser Weise schwerfälligeren – Partner*innen profitieren konnten.



Henning Stroers, Geschäftsleiter des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik

Auf der anderen Seite brachte auch ein Mittelständler das bereits bestehende *Netzwerk pflegend Beschäftigte* auf, für das sich das große Unternehmen sehr interessierte – und selbst einstieg. „Es war hochspannend zu sehen, wie engagiert sie sich einbrachten“, so Stroers. Die Begeisterung soll die Zusammenarbeit nun sogar nach dem offiziellen Ende des Projekts weitertragen, ein Zeichen dafür, wie ernst Unternehmen jeder Größe und Ausrichtung das Thema Lebensphasenorientierte Personalpolitik mittlerweile nehmen.

Die genauen Ergebnisse des Projekts werden in einem eigenen Bericht und anderen Veröffentlichungen nachzulesen sein. Ein paar Erkenntnisse lassen sich aber bereits jetzt festhalten. Unabhängig von der Größe

eines Unternehmens muss die Kommunikation im Vordergrund stehen: Die tollsten Angebote nützen nichts, wenn die betroffenen Beschäftigten nicht davon erfahren.

So kann Stroers von einem Fall berichten, bei dem eine Führungskraft ihre Ansicht zum Thema Pflege im Verlauf des Projekts grundlegend änderte – weil die eigene Großmutter pflegebedürftig geworden war. Wo aber im Unternehmen schnell kompetente Hilfe bekommen? Wie sich herausstellte, gab es eine „Pflegelotsin“ im Betrieb mit den Antworten auf die jetzt drängenden Fragen, nur war eben diese Anlaufstelle wenig bekannt.

Zudem scheint das Thema Pflege noch immer ein heikler Punkt zu sein, vielleicht mehr als Privatsache gesehen zu werden als etwa die Betreuung von Kindern. „Man kann natürlich niemanden zwingen, Privates preiszugeben“, sagt Stroers. Wichtig sei aber, dass passende Angebote vorlägen und die Informationen dazu frei verfügbar seien. „Eine Idee dazu sind Factsheets zum Thema Pflege im Intranet für alle Beschäftigten.“

Und auch vorgefertigte Formulare: Diesen Weg geht auch die WWU mit einer „Notfallmappe“, die in elektronischer Form vorliegt, aber auch in gebundenem Format beim Servicebüro Familie zu bekommen ist. „Diese Unterlagen sollen helfen, bereits vor dem Ernstfall eigenverantwortlich alle nötigen Vorbereitungen zu treffen. Denn bei vielen medizinischen Krisen muss es schnell gehen und es kann entlasten, alle relevanten Informationen präventiv parat zu haben“, erklärt Iris Oji vom Servicebüro Familie.

Gibt es eine Betreuungsverfügung? Wer soll im Notfall informiert werden? Wo finde ich ärztliche Gutachten? Wie steht es um die digitalen Angelegenheiten? Wie ist das Haustier zu versorgen? Welche finanziellen Verbindlichkeiten bestehen? Diese und viele andere relevante Fragen können hier in einer ruhigen Stunde beantwortet werden, um pflegende Angehörige sowie andere Helfer*innen gut vorzubereiten.



Notfälle kommen oft unverhofft – mit Hilfe der Notfallmappe lassen sich wichtige Informationen vorab sammeln

Wird es dann konkret, weil ein Pflegefall ansteht, können WWU-Beschäftigte künftig auf eine neue Regelung der Arbeitszeitflexibilisierung zurückgreifen. „Bisher konnte man in Vollzeit maximal zwanzig Stunden ins Soll gehen“, sagt Oji. „Wir konnten dies gemeinsam jetzt um bis zu dreißig Stunden erweitern. Wichtig ist hier, dass die Kapazitätsgrenze zum Jahresende aufgehoben ist, um das Arbeitszeitkonto leichter wieder

ausgleichen zu können. Dafür hat man fünf Jahre Zeit und die Wahl zwischen verschiedenen Kompensationsmodellen.“

„Bisher konnte man in Vollzeit maximal zwanzig Stunden ins Soll gehen. Wir konnten dies gemeinsam jetzt um bis zu dreißig Stunden erweitern“

Iris Oji

Wer das neue Angebot in Anspruch nehmen möchte, kann sich an die Personalentwicklung im Dezernat 3.5 der WWU wenden. Sven Overmann ist als Personalreferent einer der Ansprechpersonen in puncto Pflege und Arbeitszeit. „In den letzten Monaten kamen bereits vereinzelt Anfragen in diese Richtung“, sagt Overmann. „Es ist gut, dass wir jetzt hierzu eine klare Regelung und einen einheitlichen Prozess schaffen konnten, der aber auch die individuelle Situation jedes Einzelnen berücksichtigt.“

Die neue Regelung ist auch ein Paradebeispiel für Lebensphasenorientierte Personalpolitik: ein familiengerechtes Angebot, das jeder annehmen darf – aber keiner muss. Und die WWU setzt hier auf Individualität. „Die neue Regelung zur Arbeitszeit muss zum jeweiligen Einzelfall passen und auch wir hier im Servicebüro Familie stehen zum Thema Pflege gern beratend zur Seite“, so Oji.

Ausführlichere Informationen zum neuen Arbeitsmodell und Beratungsangebot der WWU finden Sie unter „Arbeitszeitmodelle“ sowie „Beratungsangebote“ auf dem Familienportal.

Link: <https://www.uni-muenster.de/familien/pflege/>