

Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor: k.A.



Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor: k.A.

FÖRDERUNG MITARBEITER, WEITERBILDUNG, VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Wie Kinder und Arbeit gut zusammengehen

Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten sind die wichtigsten Instrumente, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. BKS Bank, Rosenbauer und dm erzielen damit große Erfolge.

 Susanne Kowatsch

Kinderbetreuung und Gleitzeit bringen bei der BKS Familie und Beruf unter einen Hut

Kärnten ist anders, und das im positiven Sinne: Während andere Banken laufend Filialen schließen und Wege suchen, ihr Personal abzubauen, setzt die BKS Bank mit Sitz in Klagenfurt auf geringe Fluktuation, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bemüht sich um eine Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters ihrer Mitarbeiter.

Und das nicht erst seit gestern. Die Krabbelgruppe KINKI wurde bereits 1998 als damals erste eines Kärntner Unternehmens gegründet. „Seit der Eröffnung wurden in Summe rund 300 Kinder darin betreut“, schildert Herta Stockbauer, BKS-Bank-Vorstandsvorsitzende. Die Krabbelgruppe sei ein, aber nicht der einzige Grund, weshalb die durchschnittliche Karenzzeit in der BKS Bank bei nur rund 1,5 Jahren liege. „Wir halten auch zu den karenzierten Mitarbeitern laufenden Kontakt. Sie werden zu den zweimal im Jahr stattfindenden Vorstandsgesprächen eingeladen und wir organisieren jährlich ein Karenzfrühstück“, zählt Stockbauer auf. Gerade sei man dabei, eine geschlossene facebook Gruppe für Eltern in Karenz zu gründen. Auch die Karenz von Vätern sei mehr als willkommen, wenngleich „wir gerne mehr hätten“, so Stockbauer. Im Vorjahr stellten Väter immerhin 15 Prozent aller Mitarbeiter in Elternkarenz.

Wiedereinstiege nach der Karenz erfolgen meist nach einem individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter abgestimmten Stufenmodell. Eltern bereits schulpflichtiger Kinder unterstützt die BKS bei der Ferienbetreuung, dazu kommen diverse auf Familien bezogene Sozialleistungen.

Ein Besonderheit des Hauses ist eine Gleitzeit ohne vorgegebene Kernzeit für die Mitarbeiter. „Selbstverständ-

lich gibt es auch bei uns Zeiten, die eingehalten werden müssen, beispielsweise die Öffnungszeiten von Filialen. Die Mitarbeiter organisieren aber selbst, wer wann da ist, so dass auch sie die Vorteile der flexiblen Arbeitszeiten nutzen können. Seit mehr als 20 Jahren können wir so nahezu klaglos unsere Geschäftstätigkeiten organisieren“, erklärt Stockbauer.

Bereits 2010 erhielt die BKS Bank erstmals das Zertifikat „berufundfamilie“, aktuell ist man im dritten Turnus des Auditprozesses. „In den drei kommenden Jahren wollen wir uns näher mit dem Thema Home Office beschäftigen und eine Art ‚Bring your family-day‘ in der Bank initiieren“, schildert Stockbauer.

Seit 2015 gibt es für die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich anonym und kostenlos in schwierigen Berufs- und Lebensphasen durch das EAP-Institut für Mitarbeiterberatung unterstützen zu lassen. Für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen werden zudem Infotreffs organisiert.

Im Herbst 2016 startete das dritte Frauenqualifizierungsprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“. Dessen Ziel ist es, ambitionierten Mitarbeiterinnen neue Perspektiven zu öffnen. Eine Absolventin ist Karin Beck, die danach zur Leiterin einer BKS-Filiale in Graz ernannt wurde. „Ich persönlich habe sehr stark von dem Karriereprogramm profitiert. Wir Frauen neigen dazu, dass wir uns weit unter unserem Wert verkaufen. Ein Großteil der Ausbildung beschäftigt sich daher mit der Persönlichkeitsentwicklung und dem Erkennen von eigenen Potenzialen“, schildert Beck.

Dabei verfolgt die BKS Bank ein Ziel: Bis 2020 sollen 35 Prozent der Führungskräfte der BKS Bank weiblich sein. Derzeit liegt man bei 31 Prozent, ist also auf gutem Weg.

 BKS-Chefin Herta Stockbauer im Einsatz bei den Kleinsten: Kinderbetreuung ist ein Angebot der Bank, um Beruf und Familie leichter zu vereinbaren

Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor: k.A.



Die Kinderbetreuung bei Rosenbauer soll auch Väter animieren, in Karenz zu gehen



Die Drogeriekette dm räumt den Mitarbeitern in der Filiale großen Spielraum bei der Gestaltung der Arbeitszeit ein. Die Belohnung: 93 Prozent der Beschäftigten bewerten dm als Toparbeitgeber

Bei Rosenbauer brennt das Feuer auch für Krabbelkinder, Karenzväter und Lehrlinge

Feuerwehrfahrzeuge sind seit gut 150 Jahren das Kerngeschäft des börsennotierten Familienunternehmens Rosenbauer in Oberösterreich. Daneben bietet Rosenbauer Löschtechnik, Ausrüstung und modernste Telematiklösungen an. In über 100 Ländern aktiv, ist Rosenbauer in seinem Bereich Weltmarktführer. Wenig verwunderlich in einer Branche wie dieser, dass rund 80 Prozent der Mitarbeiter Männer sind. Dass Rosenbauer dennoch Krabbelgruppen unterhält, flexible Arbeitszeiten und Karenz auch bei Vätern unterstützt und vom Lehrling bis zur Führungskraft Frauen fördert, ist umso überraschender.

„Unser Hauptziel ist, die Grundzahl der Frauen im Unternehmen zu erhöhen, und diese nicht nur in klassischen Jobs in der Administration unterzubringen. Deshalb sind wir beispielsweise auch beim Girls-Day dabei“, schildert Andreas Berger, Leiter Human Resources bei Rosenbauer. Zudem gibt es eine Kooperation mit der „VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation GmbH“, über die etwa junge Frauen mit Migrationshintergrund bei Rosenbauer ausgebildet wurden. Mittlerweile weist man auch in höheren Etagen Erfolge auf: „Vor zehn Jahren hatten wir noch keine einzige weibliche Führungskraft, jetzt gibt es mehrere“, so Berger, unter anderem eine Teamleiterin in der Logistik.

52

Die 2015 eröffnete Krabbelstube namens RoSiPez ist die erste überbetriebliche Kinderbetreuungsstätte in Oberösterreich. Man tat sich dabei mit den Firmen Silhouette und PEZ/Haas zusammen, gebaut wurde auf einem Rosenbauer-Grundstück unweit von Werk I in Leonding, das Land Oberösterreich fördert mit. „Das Bauwerk ist ein ökologischer Musterbau“, schildert Berger. Karenzmanagement wird ausdrücklich auch auf Väter ausgerichtet. „Wann immer ein Vater über die anstehende Geburt seines Kindes informiert, wird der Kollege beraten, welche Möglichkeiten es gibt“, so Berger. Immer mehr Väter würden zumindest zwei oder drei Monate in Anspruch nehmen. Wer länger in Karenz ist, kann geringfügig arbeiten, um in Kontakt zu bleiben. Danach darf man einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten. Großzügige Gleitzeitregelungen und viel Flexibilität bezüglich Arbeitszeit gelten für alle Mitarbeiter.

Viel wurde auch im Lehrlingsbereich getan. Berger: „Es gibt zweimal jährlich Treffen für die Ausbilder, wir haben Lehrinhalte entwickelt und ein klares Ausbildungsziel.“ Dadurch sei das Ausbildungsniveau gestiegen und man könne nun auch die kaufmännischen Lehrlinge fast durchgehend übernehmen. Damit sich Mitarbeiter weiterbilden können, gibt es großzügige Gleitzeitregelungen, Teilzeitbildungskarenz oder einen Urlaubsvorschuss. Und wer erfolgreich etwa einen Master absolviert, erhält zur Belohnung eine Urlaubswoche gutgeschrieben.

CASE-STUDIES



Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor: k.A.

FÖRDERUNG MITARBEITER, WEITERBILDUNG, VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Gemeinsame Planung der Arbeitszeit in den Filialen bringt dm gute Noten

dm drogerie markt beschäftigt über 6.300 Mitarbeiter allein in Österreich, weist einen stetig steigenden Jahresumsatz von zuletzt über 800 Millionen Euro auf und ist die mit Abstand stärkste Drogeriemarke Österreichs. Nun ist der Filialhandel generell nicht gerade für gute Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes Klima bekannt. Dass dm bei seiner letzten Mitarbeiterbefragung Mitte 2016 von 93 Prozent seiner Mitarbeiter als „sehr guter Arbeitgeber“ bezeichnet wurde, ist ein außerordentliches Ergebnis.

Woran liegt's? „Unsere Arbeitszeit nach Maß war bei der Befragung einer der wichtigsten Punkte, die genannt wurden“, erzählt Miriam Geyer, Abteilungsmanagerin Personalentwicklung von dm. Schreibt anderswo die Filialleitung den Dienstplan, setzt man sich bei dm im Filialteam einmal im Monat zusammen und plant gemeinsam. „Das Schöne ist, es gibt keine Unzufriedenheit mehr. Wenn man merkt, dass auf einen Rücksicht genommen wird, gibt man im Gegenzug auch mehr“, schildert Geyer.

„Das Team in der Filiale plant die Arbeitszeiten gemeinsam. Dadurch gibt es keine Unzufriedenheit mehr.“

MIRIAM GEYER, DM DROGERIE MARKT

Generell setzt dm, gemäß der Philosophie ihres Gründers Götz Werner, sehr stark auf Selbstverantwortung. „So wenig Regelwerk wie möglich, und so viel Spielraum wie möglich“, ist ein Grundsatz für die Mitarbeiterführung. Um neue Ideen zuzulassen, werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, Workshops und Arbeitskreise abgehalten und bewusst auch Mitarbeiter aus dem Vertrieb in die Zentrale eingeladen. Bei einem Frauenanteil von stolzen 96 Prozent ist das Thema Beruf und Familie naturgemäß allgegenwärtig. 2015 erhielt dm erstmals das Gütezeichen „berufundfamilie“. Ende 2016 bekam man es neuerlich und endgültig verliehen. Dazu wurde 2015 ein dreijähriges Projekt „Familie und Arbeitswelt in Balance“ ins Leben gerufen. Insgesamt 26 Maßnahmen wurden seither umgesetzt, beispielsweise Serviceleistungen im familiären Umfeld:

„So haben wir im Sommer 2016 erstmals eine Woche Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder in der Zentrale Salzburg organisiert, im kommenden Jahr gibt es auch eine für das Verteilzentrum Enns“, schildert Geyer.

Seit fünf Jahren können alle dm-Mitarbeiter mit persönlichen Problemen gratis externe Experten kontaktieren und sich anonym beraten lassen – jeder darf jährlich fünf Gutscheine einlösen. „Anfangs war das Anonyme sehr wichtig“, erinnert sich Geyer, mittlerweile würden die Gutscheine ganz offen angefragt. Die Initiative wurde mit dem Betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet. Vorbildlich sind auch die Weiterbildungsmöglichkeiten. Bewusst wird nicht nur fachliche Weiterbildung angeboten, sondern auch Kurse zur Lifebalance, Resilienz, Konfliktlösung oder bewusste Lebensführung.



WEITERE UNTERNEHMEN MIT FOKUS

Mitarbeiter

Microsoft

Mit Vertrauensarbeitszeit, Home-Office und zwei bezahlten Papawochen fördert das Technologie-Unternehmen die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern.

Eurotours

Mit Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit unterstützt der Reiseveranstalter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kindern. Dafür gab es mehrfache Auszeichnungen.

Infineon

Das in Villach ansässige Unternehmen punktet mit Betriebskindergarten, einer eigenen internationalen Schule, Ferienbetreuung, Sportangebot und diversen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Angel-a

Die Wiener Designerin Angela Wohlmuth macht alles anders: Sie stellt bevorzugt alleinerziehende Mütter und Wiedereinsteigerinnen in den Beruf ein. Dazu kommen extrem flexible Dienstpläne.