

Wirtschaftsförderung Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.



FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMEN IM LAND BRANDENBURG – EIN GUTER PLATZ FÜR FACHKRÄFTE



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Arbeitswelt
Elternzeit 

Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Familienfreundlichkeit geht alle an. Die Frage, wie familienfreundlich ein Unternehmen ist, ist für die meisten Beschäftigten mittlerweile mindestens so wichtig, wie das Gehalt. Viele junge, gut ausgebildete Frauen und Männer möchten sich nicht mehr zwischen Berufskarriere und Familie entscheiden müssen. Und auch für ältere Beschäftigte wird die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zunehmend wichtiger. Dies betrifft zum einen viele Menschen, die neben ihrer Berufstätigkeit Pflegeaufgaben wahrnehmen, zum anderen aber auch Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen.

Zu einer guten Vereinbarkeit gehört deshalb längst nicht mehr nur eine gute Kinderbetreuung. Diese ist natürlich weiterhin besonders wichtig. Daneben aber spielen Möglichkeiten, die das Arbeiten flexibler machen, eine immer größere Rolle. Arbeiten in Teilzeit stellt hierbei nur ein Angebot dar, noch wichtiger ist eine Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort. Voraussetzung hierfür ist neben den betrieblichen Rahmenbedingungen, die dies auch zulassen müssen, eine familienfreundliche Arbeitskultur, die aus einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik resultiert.

Für viele Unternehmen im Land Brandenburg ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bereits heute eine der wichtigsten Strategien zur Gewinnung und Bindung von gut qualifizierten Fachkräften. Sehr viele Arbeitgeber bieten eine oder sogar mehrere familienfreundliche Maßnahmen an und zeigen sich dabei kreativ. Einige dieser Beispiele werden in der vorliegenden Broschüre vorgestellt und sie belegen, dass von einer familienbewussten Personalpolitik nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien profitieren, sondern gleichermaßen auch die Betriebe. Diese Broschüre der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit ist daher als Anregung zur Nachahmung zu verstehen. Sie will Mut machen, denn dort, wo Frauen und Männer Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander vereinbaren können, werden sie auch zukünftig gerne leben und arbeiten.

Die Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) mit ihrer Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit berät Arbeitgeber und (werdende) Eltern zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und deren Gestaltungsmöglichkeiten sowie zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen werden bei der Überbrückung der Familienphase ihrer Beschäftigten und durch Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Müttern und Vätern hilft die Servicestelle in dieser wichtigen Phase der Berufsbiografie, berufliche Nachteile für Beschäftigte durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden. Die Beratungsangebote der von uns aus Mitteln des ESF und des Landes unterstützten Servicestelle wurden bereits in vielen Tausend Fällen in Anspruch genommen.

Ich danke den beispielgebenden Unternehmen für ihre Mitwirkung an dieser Broschüre und wünsche Ihnen bei der Lektüre neue Erkenntnisse, eine Menge Spaß und viel Erfolg!


Susanna Karawanskij
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt zunehmend an Bedeutung und vor allem an ökonomischer Relevanz, gerade im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung. Dabei ist der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nicht nur in Brandenburg ein Thema, sondern eine Herausforderung in ganz Deutschland und Europa.

Brandenburger Unternehmen stellen sich dieser Herausforderung, denn sie bietet ihnen auch neue Chancen. Mit kreativen Konzepten und innovativen Strategien werben märkische Betriebe auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Familienbewusste Personalpolitik als Wettbewerbsvorteil fördert die gezielte Rekrutierung begehrter Fachkräfte und bindet zudem Beschäftigte an das Unternehmen und den Standort.

In der vorliegenden Broschüre sind 11 ausgezeichnete Beispiele brandenburgischer Unternehmen dargestellt. Sie skizziert familienfreundliche Maßnahmen und Umsetzungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie zeigt auch, dass eine familienbewusste Personalpolitik nicht an die Unternehmensgröße oder Unternehmensbranche gebunden ist. Die Broschüre soll mit ihren guten Praxisbeispielen zu eigenen Aktivitäten in Ihrem Unternehmen anregen. Bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen unterstützt Sie weiterhin die Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) mit ihrer Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE) im Team WFBB Arbeit – Soziale Innovation, Integration & Vereinbarkeit mit gezielter Beratung.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine große Chance für Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Standort Brandenburg – als ein guter Platz für Fachkräfte.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Dr. Steffen Kammeradt
Sprecher der Geschäftsführung
Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Familienbewusste Personalpolitik im Land Brandenburg	6
Übersicht über ausgewählte Praxisbeispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Land Brandenburg	11
airkom Druckluft GmbH	12
Bauernkäserei Wolters GmbH	14
Hotel Gutenmorgen	16
Kreiskrankenhaus Prignitz gemeinnützige GmbH.	18
MEDIKUS gemeinnützige GmbH.	20
Pflegedienst Lenz	22
ProPotsdam GmbH	24
Steuerbüro Große	26
SunCoal Industries GmbH	28
Tropical Islands Group	30
VS Bürgerhilfe gemeinnützige GmbH	32
Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit	34
Impressum	36

Familienbewusste Personalpolitik im Land Brandenburg

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für Unternehmen in Brandenburg, gerade im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung, eine ökonomische Relevanz. Familienbewusste Personalpolitik hat positive Auswirkungen auf das Personalmarketing von Unternehmen. Für brandenburgische Unternehmen ist von großer Bedeutung, dass ihnen praxisnahe Lösungen im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt werden.

Hierbei sind folgende Themengebiete für die Unternehmen von besonderem Interesse:

- **Praktische Umsetzungsmöglichkeiten der betrieblichen Maßnahmen zur Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse, betriebliche Personalplanung und Personalentwicklung,**
- **Potenzialförderung der Beschäftigten und Personalorganisation.**

Die Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) mit ihrer Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit hat zur Unterstützung der brandenburgischen Unternehmen diese Praxisbroschüre mit aktuellen Beispielen und Möglichkeiten zur Umsetzung von personalpolitischen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgelegt.

Das Land Brandenburg will ein idealer Ort zum Leben, Wohnen und Arbeiten für alle Generationen sein. Die Sicherung einer hohen Lebensqualität bestimmt auch die Arbeit der Landesregierung. Eine gut entwickelte Infrastruktur bietet den Menschen eine sichere Versorgung und vielfältige Angebote für die Freizeitgestaltung. Eine stabile und wohnortnahe Gesundheitsversorgung, ein breit gefächertes Wohnangebot, moderne Bildungseinrichtungen sowie abwechslungsreiche Kultur- und Sportangebote machen das Leben in Brandenburg lebenswert.

Familienfreundlichkeit bedeutet für Unternehmen Wettbewerbsvorteile und für den Einzelnen Lebensqualität

Die Unterstützung der Fachkräftesicherung ist hinsichtlich der demografischen Entwicklung eine der wichtigsten Aufgaben der Landespolitik. In der Folge des demografischen Wandels hat sich die für Unternehmen komfortable Situation des Bewerberüberschusses am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gewandelt. Das bedeutet, dass es insbesondere in den äußeren Regionen des Landes für Unternehmen in den nächsten Jahren schwer werden wird, ausreichend Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Laut der gemeinsamen Fachkräftestudie der Länder Berlin und Brandenburg von 2010 wird, wenn in absehbarer Zeit keine weiteren Maßnahmen ergriffen werden, im Jahr 2020 mit einem ungedeckten Fachkräftebedarf für voraussichtlich 362.000 Arbeitsplätze und in 2030 voraussichtlich für bis zu 460.000 Arbeitsplätze zu rechnen sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt gerade in Hinblick auf die Fachkräftesicherung eine zentrale Herausforderung für Unternehmen und Regionen dar. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat eine familienbewusste Unternehmenskultur einen hohen Stellenwert bei der Auswahl des Unternehmens. Zudem profitieren familienfreundliche Unternehmen von geringeren krankheitsbedingten Ausfällen, einer geringeren Fluktuation und motivierteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Seitens der Unternehmen ist Kreativität gefordert, um mit den demografischen Fakten umgehen zu können. Nur so lassen sich die bisher wenig genutzten Ressourcen erschließen und nutzen. Familienfreundlichkeit bedeutet für Unternehmen und Regionen einen Wettbewerbsvorteil und für den Einzelnen mehr Lebensqualität.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird mehr und mehr zu einem harten Standortvorteil im Wettbewerb zwischen den Unternehmen aber auch den einzelnen Bundesländern. Wer die besten Rahmenbedingungen schafft und somit den berufstätigen Müttern und Vätern den Alltag erleichtert, hat es einfacher, den Strukturwandel zu bewältigen: Fachkräfte gehen dorthin, wo sie ihre beruflichen Fähigkeiten einbringen können und gleichzeitig für ihre Familie gute Rahmenbedingungen vorfinden.

Mit innovativen Konzepten für berufstätige Eltern stärken Unternehmen die Bindung von jungen Fachkräften vor Ort und verbessern so das Umfeld für regionale Unternehmen.

Die Unternehmenslandschaft des Landes Brandenburg ist geprägt durch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Insbesondere KMU stehen vor der Herausforderung, weniger bekannt zu sein als Großunternehmen. Sie müssen daher eigene Strategien entwickeln, um sich zu behaupten und von gut ausgebildeten Nachwuchskräften wahrgenommen zu werden.

Zwischen den Ansprüchen der Unternehmen nach Qualifikation, Mobilität und flexiblen Einsatzzeiten und dem Wunsch der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht jedoch oft ein Zielkonflikt. Auf betrieblicher Seite verbessert die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben die Bindung

von Fachkräften, sie erhöht die Mitarbeitermotivation und die Arbeitsproduktivität und steigert die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig besteht ein öffentliches Interesse, Familien, die Gleichstellung von Männern und Frauen und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg zu fördern.

Bedeutung für die Landespolitik

Die familienpolitischen Maßnahmen der Landesregierung zielen auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf die wirtschaftliche Stärkung von Familien, die Sicherung einer kinder- und familiengerechten Infrastruktur und die Stärkung der Erziehungskompetenz der Eltern.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung finden generationsübergreifende Ansätze eine besondere Beachtung, mit denen die Landesregierung ihr familien- und kinderpolitisches Programm nach 2005, 2011 und 2016 bereits das dritte Mal entwickelt hat. Unter dem Titel „Gemeinsam für ein familien- und kinderfreundliches Brandenburg“ beinhaltet das Programm ein ressortübergreifendes, neu strukturiertes Maßnahmenpaket, welches durch politische Schwerpunktsetzungen vorgenommen wird. Das Programm führt den Leitgedanken der Verbesserung der Chancengleichheit und Teilhabe von Familien fort. Es setzt weiterhin auf eine möglichst früh wirksame Förderung





und Unterstützung von Familien, insbesondere auch von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen.

In den vergangenen Jahren haben sich im Land Brandenburg viele wichtige Strukturen und Angebote für Familien entwickelt und nachhaltig etabliert. Gegenwärtig gibt es familienunterstützende Strukturen, die inzwischen rund 50 „Lokale Bündnisse für Familie“, 19 regionale „Netzwerke Gesunde Kinder“ mit rund 40 Standorten, das „Netzwerk Gesunde Kita“ sowie über 30 Mehrgenerationenhäuser und das Projekt Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit umfassen.

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln gefördert wird, berät (werdende) Eltern und Unternehmen zu Fragen in Zusammenhang von Mutterschutz, Elternzeit und der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die umfassenden Beratungsangebote der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit richten sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und beschäftigte (werdende) Eltern gleichermaßen. Das Projekt bietet eine kostenfreie telefonische und persönliche Beratung zur frühzeitigen, gemeinsamen Planung sowie Gestaltung familienbedingter Erwerbsunterbrechungszeiten, der Rückkehr an den Arbeitsplatz und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine weitere unterstützende Maßnahme des Landes besteht in der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Programms „Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg“. Gefördert werden einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen mit einer Betriebsstätte im Land Brandenburg mit bis zu 3.000 Euro pro Teilnehmenden. Ebenso können Einzelunternehmen und Freiberuflerinnen sowie Freiberufler, die im Land Brandenburg einkommenssteuerpflichtig sind und eine Betriebsstätte mit mindestens einem Beschäftigten im Land Brandenburg unterhalten, eine Förderung erhalten. Der Eigenanteil an den Kosten der anfallenden Kurs- und Prüfungsgebühren beträgt mindestens 50 Prozent. Das Land verfolgt damit den Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stabilisierung und den perspektivischen Aufbau von Arbeitsplätzen insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen.

Um das Bewusstsein für Familienfreundlichkeit im Land Brandenburg zusätzlich zu stärken, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg zwei Wettbewerbe ins Leben gerufen. Der Landeswettbewerb „Familien- und kinderfreundliche Gemeinde“ soll Kommunen ermuntern, die Lebensbedingungen für Familien zu verbessern. Der „Brandenburger Familienpreis“ ist ein Wettbewerb für Einzelpersonen, Vereine, Träger, Unternehmen und Kommunen, die die Lebensqualität der Familien durch praktische Hilfen

verbessern und zur Selbsthilfe aktivieren sollen. Auch einzelne brandenburgische Landkreise und kreisfreie Städte loben Wettbewerbe für familienfreundliche Unternehmen aus. Dabei werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend ihrer Unternehmensgröße in Kategorien für ihre familienfreundlichen Maßnahmen ausgezeichnet.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in brandenburgischen Unternehmen

Der Motor der täglichen Arbeit sind motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein zentrales Element zur Mitarbeitermotivation ist eine familienbewusste Unternehmenskultur.

Die Unternehmen entwickeln oft zusammen mit den Beschäftigten konkrete Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Maßnahmen für ein besseres Zusammenspiel von beruflichen und privaten Aufgaben sind beispielsweise die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, eine familiengerechte Urlaubsplanung und spezifische Angebote zum Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit.

Das Thema Familienfreundlichkeit trifft den aktuellen Zeitgeist: Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Wahrnehmung familiärer Aufgaben unterstützen, investieren in ihre Zukunft.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel heißen die heutigen Herausforderungen für kleine und mittelständische Unternehmen. Aufgrund der demografischen Entwicklung nimmt die Überalterung der Gesellschaft zu. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlangt somit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen, die Politik und jeden Einzelnen eine immer größer werdende Bedeutung.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die Öffentlichkeit tragen

Es ist sehr wichtig, das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit seinen Chancen und Herausforderungen für Unternehmen, Beschäftigte und die Regionen weiter in die Öffentlichkeit zu tragen. Gemäß der Studie „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ist Familienfreundlichkeit bei der Wahl des Unternehmens bei den meisten Berufstätigen führend auf der Prioritätenliste und liegt gleichauf mit dem Gehalt. In vielen brandenburgischen Familien sind beide Eltern berufstätig. Für sie müssen einerseits durch die Kommunen eine entsprechende Infrastruktur vorgehalten werden sowie andererseits familienfreundliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Dazu gehören nicht nur flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und dem Wiedereinstieg nach der

Elternzeit sowie Serviceangebote für Familien, sondern insbesondere auch der Aufbau einer Unternehmenskultur, in der ein respektvoller und offener Umgang mit familiären Bedürfnissen der Beschäftigten selbstverständlich ist.

Faktoren für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld

Unternehmen können ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen und so die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte an das Unternehmen binden. Dazu zählen folgende Punkte:

- die Unternehmenskultur,
- die Sicherheit des Arbeitsplatzes,
- Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten,
- ein Berufsumfeld, das die Belange von beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt,
- Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten,
- Betriebliche Gesundheitsförderung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eine branchenübergreifende Maßnahme

In der komplett neu aufgelegten Praxisbroschüre mit aktuellen Beispielen über die Möglichkeiten zur Umsetzung von personalpolitischen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden elf kleine und mittelständische Unternehmen aus unterschiedlichen Landkreisen und Kreisfreien Städten Brandenburgs vorgestellt.

Das Unternehmensportfolio beinhaltet Betriebe und Unternehmen aus verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen Betriebsgrößen. Die Unternehmensbeispiele sind sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum zu verorten. Die ressortübergreifenden Beispiele sind als Vorbilder zu betrachten, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als personalpolitische Maßnahme fördern und aktiv umsetzen. Diese vorgestellten Praxisbeispiele sollen schließlich aufzeigen, dass die Vereinbarkeitsthematik im Grundsätzlichen ein clusterübergreifender öffentlicher Diskurs ist und die gesamten Unternehmensbranchen im Land Brandenburg betreffen.

Auswertung der geführten Interviews mit brandenburgischen Unternehmen

Die Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) mit ihrer Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit hat diese 11 Unternehmen vor Ort besucht und mit der Geschäftsführung beziehungsweise den Personalverantwortlichen ein leitfadengestütztes Interview geführt. Gelegentlich nahmen auch Beschäftigte am Gespräch während des Interviews teil. Die Unternehmen wurden zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsort sowie Entgeltbestandteile, geldwerte Leistungen und Service für Familien befragt. Das Verständnis der Vereinbarkeitsthematik von Beruf und Familie ist in allen Bereichen der Organisations- und Personalentwicklung der interviewten Unternehmen stark ausgeprägt. In allen befragten Unternehmen wird eine familienbewusste Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist, gelebt. Wichtigste Maßnahme beim Thema Arbeitszeit ist die Flexibilisierung und dabei die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Diese Option der individuellen Arbeitszeitgestaltung, angepasst an die Belange der Beschäftigten mit Familienverantwortung, bieten alle Unternehmen an. Vier der Praxisbeispiele ermöglichen sogar ihren Beschäftigten je nach Bedarf auch die Möglichkeit des reibungslosen Wechsels von Vollzeit- in Teilzeitarbeit und umgekehrt. Die Option in Gleitzeit zu arbeiten, ist in 7 Unternehmen gegeben; Arbeitszeitkonten werden in 6 Unternehmen geführt, dabei sind Mehr- oder Minderarbeitszeiten meist jährlich auszugleichen. Als wichtigste Maßnahme gilt von allen befragten Unternehmen eine familienorientierte Urlaubsplanung. Eine Flexibilisierung des Arbeitsortes, meist durch alternierende Telearbeit (Beschäftigte arbeiten teils von zu Hause und teils in den Räumen des Unternehmens), wird in 6 Unternehmen umgesetzt. Diese Möglichkeit der Home-Office Tätigkeit steht allerdings nur bestimmten Bereichen in den Unternehmen zur

Verfügung. Aus betrieblichen Gegebenheiten kann diese Art von Flexibilisierung des Arbeitsortes, wie beispielsweise in der Produktion, im Dienstleistungsbereich, im Einzelhandel oder in der Landwirtschaft nicht gewährleistet werden.

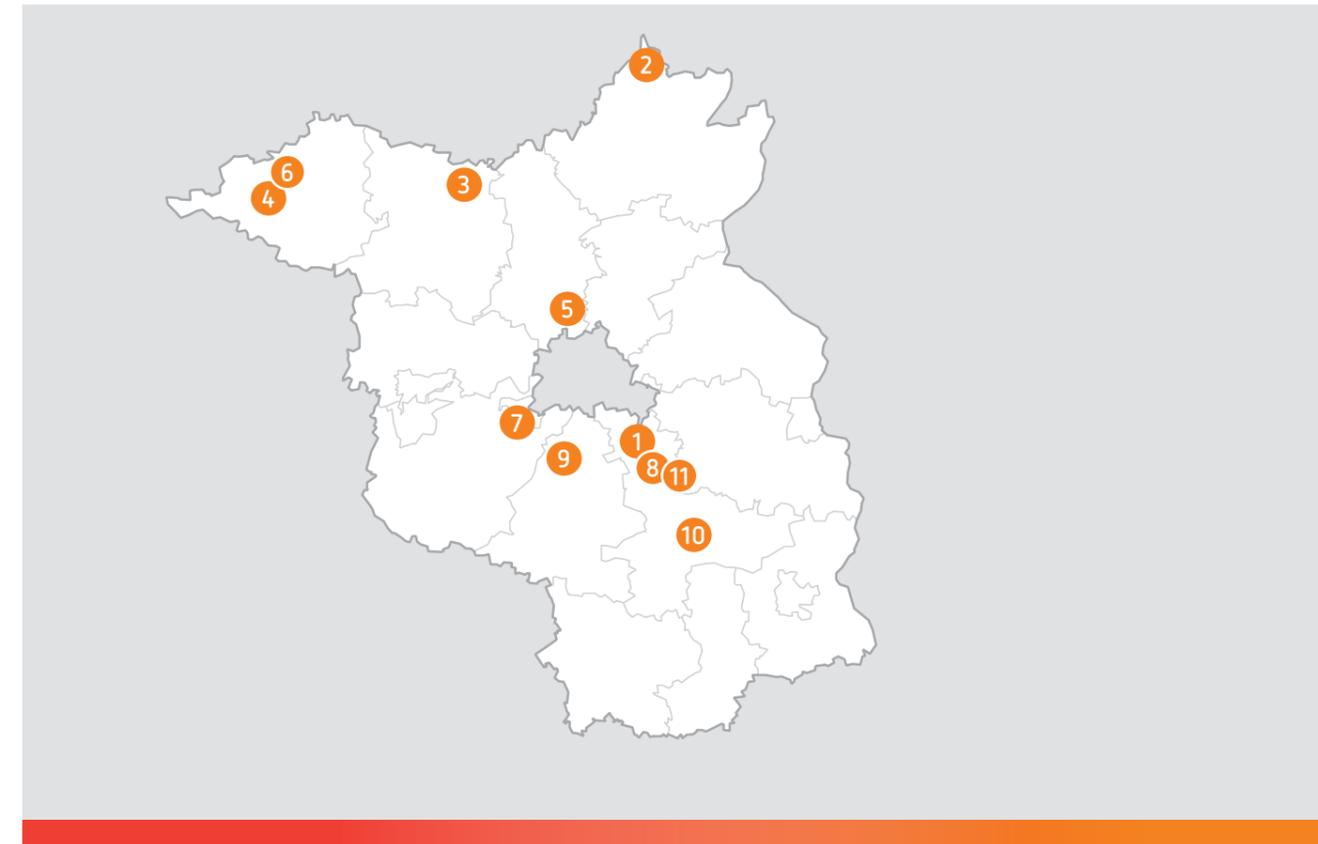
Bei der Arbeitsorganisation zeichnen sich die befragten Unternehmen dadurch aus, dass sie Arbeitsabläufe mit Rücksicht auf familiäre Belange der Beschäftigten gestalten. Eine Unterbrechung der Arbeitszeit, aufgrund eines familiären Notfalls, ist in allen Unternehmen möglich. Bei den 7 Unternehmen mit Schichtdienstarbeit werden die Dienstpläne unter Berücksichtigung familiärer Belange und im Voraus organisiert. Bei 4 Praxisbeispielen werden Beschäftigte nach Beendigung der Probezeit oder Ersatzkräfte für Elternzeitler zur weiteren unbefristeten Tätigkeit im Betrieb weiter beschäftigt.

Bei allen Praxisbeispielen ist es selbstverständlich, dass bei längerer Abwesenheit durch Elternzeit oder Krankheit ein enger Kontakt zu den Beschäftigten gehalten wird. Vielfältige Kontakthalteprogramme wenden die Unternehmen dabei an: Einladungen zu Betriebsfeiern, Betriebsitzungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und außerbetrieblichen Aktivitäten. Der Verbleib im E-Mail- und Newsletter-Verteiler ist eine wichtige Maßnahme zur weiteren Kommunikation zwischen den Beschäftigten und Unternehmen. Bei den Themen Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Angebote für Familien gibt es vielfältige und innovative Maßnahmen. Am wichtigsten ist die offene und ehrliche Kommunikation zwischen Beschäftigten und Unternehmen, um individuelle und familienbedingte Umstände zu lösen, wie beispielsweise die Gewährung von Sonderurlaub bei familiären Anlässen. Am häufigsten erfolgt die Zahlung des vollen Beitrags der Kinderbetreuungskosten als Zuschuss und die volle Lohnfortzahlung bei erkrankten Kindern. Bezahlte Freistellungen für Arzttermine oder als Aufsichtsperson für Klassenfahrten, gehören mitunter zum Service für Familien.

Die in dieser Broschüre vorgestellten Praxisbeispiele mit familienpolitischem Engagement zeigen, dass es anhand individueller Lösungen möglich ist, Beschäftigten den Ausgleich zwischen Familienverantwortung und beruflichen Alltag zu erleichtern. Dabei spielt weder die Unternehmensgröße noch die Unternehmensbranche beim Umfang und Art der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen eine Rolle. Für die Vereinbarkeit von Berufstätigen mit Familien- und Pflegeaufgaben haben die vorgestellten Unternehmen wirkungsvolle Lösungsansätze, die individuell auf die familiären Belange der Beschäftigten, aber auch auf die jeweiligen Bedarfe des Unternehmens angepasst sind, gefunden.



Übersicht über ausgewählte Praxisbeispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Land Brandenburg



- | | | |
|---|---|---|
| 1 airkom Druckluft GmbH
Beschäftigungszahl: 34
S. 12 – 13 | 5 MEDIKUS gemeinnützige GmbH
Beschäftigungszahl: 126
S. 20 – 21 | 9 SunCoal Industries GmbH
Beschäftigungszahl: 14
S. 28 – 29 |
| 2 Bauernkäserei Wolters GmbH
Beschäftigungszahl: 55
S. 14 – 15 | 6 Pflegedienst Lenz
Beschäftigungszahl: 88
S. 22 – 23 | 10 Tropical Islands Group
Beschäftigungszahl: 607
S. 30 – 31 |
| 3 Hotel Gutenmorgen
Beschäftigungszahl: 20
S. 16 – 17 | 7 ProPotsdam GmbH
Beschäftigungszahl: 296
S. 24 – 25 | 11 VS Bürgerhilfe
gemeinnützige GmbH
Beschäftigungszahl: 380
S. 32 – 33 |
| 4 Kreiskrankenhaus Prignitz
gemeinnützige GmbH
Beschäftigungszahl: 991
S. 18 – 19 | 8 Steuerbüro Große
Beschäftigungszahl: 8
S. 26 – 27 | |



airkom Druckluft GmbH

Gründungsjahr: 2000

Geschäftsführer: Jens Warnken

Beschäftigtenzahl: 34 Angestellte, davon 8 Frauen



Die airkom-Unternehmensgruppe, bestehend aus der airkom Druckluft GmbH und der airkom Anlagenbau & Service GmbH, ist ein Komplettanbieter von schlüsselfertigen Druckluft- und Industrieanlagen mit der Kernkompetenz in den Segmenten Druckluft- und Prozesskühlanlagen. Das Leistungsspektrum umfasst dabei das Engineering, den industriellen Anlagenbau, die Stellung von Mietanlagen, den kompletten Service sowie weitere Dienstleistungsbereiche wie zum Beispiel das Energiemanagement.

Durch jahrelange Erfahrung und die erfolgreiche Verwirklichung zahlreicher Projekte auf regionaler und internationaler Ebene unterstreichen airkoms Fähigkeit, aus den Vorgaben der Kunden innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Entscheidend für den Erfolg ist die von Petra Damm formulierte Unternehmensphilosophie einer kompletten Dienstleistungspalette rund um Industrieanlagen, die auch nach dem frühen Tod der Firmengründerin Bestand hat.

Familienfreundlichkeit ist eine Selbstverständlichkeit

Verschiedene Arbeitszeitmodelle als familienorientierte Maßnahme erleichtern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der airkom Druckluft GmbH die Verein-

barkeit von Beruf und Familie. Es existieren dabei individuelle Arbeitszeitregelungen mit der Möglichkeit der Teilzeitarbeit, um den persönlichen Ausgleich zwischen beruflicher und familiärer Verpflichtung zu finden. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen Arbeitszeitkonten, die sowohl Mehr- als auch Minderarbeit ermöglichen und durch Auszahlung der Mehrleistungen oder durch Freizeit ausgeglichen werden können. Für die Beschäftigten der Verwaltung gilt außerdem die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit.

Familienfreundlichkeit ist eine Selbstverständlichkeit für die airkom Druckluft GmbH, sie ist im Unternehmensleitbild fest verankert und wird ständig durch die Geschäftsführung und bei Betriebsversammlungen kommuniziert. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Form von familienorientierter Urlaubsplanung, freien Pausenregelungen, voller Lohnfortzahlung bei Krankheit des Kindes sowie bezahltem Sonderurlaub bei verschiedenen familiären Ereignissen unterstützt. Die Beschäftigten können zudem ihre Kinder in Notsituationen, wie beispielsweise in den Ferien, in den Betrieb mitbringen. So haben die Kinder auch die Möglichkeit, einen Einblick in den Beruf der Eltern zu bekommen.

Bei der Arbeitsorganisation werden vor allem die individuellen familiären Belange berücksichtigt. Mit-

„Unsere Unternehmensphilosophie ist definiert durch Nachhaltigkeit, Produktivität und Effizienz.“

Jens Warnken, Geschäftsführer

arbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen bekommen zusätzlich eine individuelle Unterstützung, die ständig der Lebenssituation angepasst wird.

Im Unternehmen ist es schon lange selbstverständlich, dass die familienunterstützenden Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. „Familienorientierte Väter, die sich an der Kinderbetreuung beteiligen wollen, werden unter den Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt“, erklärt Jens Warnken, Geschäftsführer der airkom Druckluft GmbH.

Regelmäßig stattfindende und mehrtägige Betriebsausflüge sind ein fester Bestandteil des betrieblichen Alltags. Aus diesem Grund wird im Betrieb darauf geachtet, dass der Ausgleich zwischen betrieblichen Aufgaben und familiären Verpflichtungen gepflegt wird.

Um die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern, gewährleistet der Betrieb ein internes Gesundheitsmanagement. Zu den Maßnahmen der

Gesundheitsförderung zählen unter anderen Arbeitsplatzberatungen, günstige Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz, die Förderung der Fitness, betriebliche Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen sowie die Gestaltung des Pausenraums. Weitere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bilden die verschiedenen Sportteams in den Bereichen Laufen und Bowling, wobei die Beschäftigten auch an Wettkämpfen teilnehmen.

Das Unternehmen fördert weiterhin das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten, welche die Möglichkeit haben, Kleingeräte für private Veranstaltungen auszuliehen. Zudem werden Umzüge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch helfende Kolleginnen und Kollegen tatkräftig unterstützt.

Im Jahr 2015 wurde die airkom Druckluft GmbH im Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Landkreis Dahme-Spreewald“ als Sieger geehrt. „Auf unsere familienfreundlichen Maßnahmen sind wir als Technologieunternehmen besonders stolz“, betont Jens Warnken.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Es existieren individuelle Arbeitszeitregelungen mit Möglichkeit der Teilzeitarbeit;
- In der Verwaltung gilt Vertrauensarbeitszeit;
- Es gibt Arbeitszeitkonten mit Freizeitausgleich;
- Kinder können in Notsituationen (z.B. Ferien) in den Betrieb mitgebracht werden;
- Volle Lohnfortzahlung bei Krankheit des Kindes;
- Familienfreundlichkeit wird beständig durch die Verantwortlichen und Betriebsversammlung kommuniziert;
- Beschäftigte mit Pflegesituation bekommen eine individuelle Unterstützung;
- Umsetzung des Erfolgsprinzips im Unternehmen durch eine Ergebnisbeteiligung;
- Bezahlter Sonderurlaub wird gewährt nach § 116 BGB bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt und Todesfällen;
- Gratifikationen bei Betriebsjubiläen;
- Individuelle Sonderleistungen bei runden Geburtstagen;
- Finanzielle Zuschüsse für die betriebliche Altersvorsorge;
- Gemeinsame Veranstaltungen, wie Grillfeste, Weihnachtsfeier, Werksbesichtigung;
- Regelmäßige auch mehrtägige Betriebsausflüge;
- Bildung verschiedener Sportteams (Laufen, Bowling);
- Förderung des internen Gesundheitsmanagements;
- Anpassung der Ausbildungsvergütungen;
- Förderung des ehrenamtlichen Engagements;
- Tatkräftige Unterstützung beim Umzug von Beschäftigten;
- Es werden kostenfreie Getränke im Unternehmen angeboten.

airkom Druckluft GmbH
Petra-Damm-Straße 1
15745 Wildau

Ansprechpartner:
Jens Warnken
Geschäftsführer

Telefon: 03375 5205-0
Fax: 03375 5205-29
E-Mail: info@airkom24.de
Internet: www.airkom24.de





Bauernkäserei Wolters GmbH

Gründungsjahr: 2001

Geschäftsführer: Pieter Wolters

Beschäftigtenzahl: 55 Angestellte, davon 20 Frauen



Die Bauernkäserei Wolters GmbH ist bereits ein in zweiter Generation geführter Familienbetrieb der Tier- und Landwirtschaft. Die Verbundenheit der Familie Wolters zur Tier- und Landwirtschaft ist ganz besonders ausgeprägt, sodass beide Bereiche als Familienbetrieb geführt werden. Die regionale Bauernkäserei produziert seit 2001 Milch und Milchprodukte, die über die Direktvermarktung der regional zusammenschlossenen Q-Regio-Hofläden sowie im online Handel der Q-Regio-Online-Shops und über den Vertrieb für den herkömmlichen Handel in Berlin und Brandenburg für Endverbraucher erhältlich sind.

Die Bauernkäserei ist in vier miteinander zusammenhängende Bereiche untergliedert: Landwirtschaft, Viehzucht, Produktion und Vertrieb. Das Prinzip der kurzen Wege ist ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmens. Die Produktionskette beginnt bereits in der Erzeugung des hauseigenen Tierfutters und erstreckt sich bis hin zur Herstellung von verschiedenen Molkereiprodukten durch die tagesfrische Milch in der eigenen Käserei

Familiäres Betriebsklima fördert die Arbeitsmoral

Der familiäre Zusammenhalt ist im beruflichen Umfeld der wichtigste Parameter für den Betrieb und die

Beschäftigten, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle im betrieblichen Alltag spielt. Da die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Ortschaft und der näheren Umgebung kommen, ist die Integration der Belange von Beschäftigten mit Familie in die betrieblichen Erfordernisse eine Selbstverständlichkeit.

Durch das familiäre Betriebsklima arbeiten die einzelnen Bereiche eigenverantwortlich und teamorientiert. Kurzzeitige Ausfälle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „um nach dem Rechten der Kinder zu sehen“ führt zur gemeinschaftlichen Aufteilung der Arbeitsprozesse.

Flexibilität ist eine Grundhaltung der Bauernkäserei, da schließlich die Familie und insbesondere die Kinder das Motiv der familienbewussten Personalpolitik innerhalb des Familienbetriebs ist. Flexible Arbeitszeitmodelle sind daher nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Absprache gestaltbar. Im Betrieb gibt es unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Die Beschäftigten können nach individuellen Bedürfnissen in Teilzeit arbeiten. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten, die sowohl Mehr- als auch Minderarbeit ermöglichen und durch Auszahlung der Mehrleistungen oder durch Freizeit ausgeglichen werden können.

„Ein respektvolles Miteinander.“

Pieter Wolters, Geschäftsführer

Fördern und halten der Fachkräfte

Die ländlichen Regionen Brandenburgs sind durch den demografischen Wandel und den Bevölkerungsrückgang gekennzeichnet. Besonders die langfristige Bindung der qualifizierten Fachkräfte gestaltet sich als Erschwernis in ländlichen Gebieten. Aufgrund dieser Herausforderungen bildet die Bauernkäserei junge Menschen in der Tier- und Landwirtschaft aus oder schafft sich durch die langjährige Erfahrung und Kompetenz der älteren Bewohner aus der Ortschaft Abhilfe. Auch Ersatzkräfte, die während einer Elternzeit eingestellt wurden, werden zur weiteren Tätigkeit im Betrieb beschäftigt.

Die Betreuungsangebote für Klein- und Schulkinder während und nach dem Unterricht gestalten sich aufgrund der ländlichen Gegebenheit oft als eine herausfordernde Aufgabe. „Der Raum für Möglichkeiten ist zwar auf dem Land vorhanden, aber die jungen Lehrerinnen und Lehrer wollen lieber in der Stadt bleiben“, sagt Pieter Wolters, Geschäftsführer der Bauernkäserei. Auch die Mobilität stellt ein Problem dar. Anfahrts-

wege zu Einrichtungen in umliegenden Ortschaften wie Kitas und Schulen sowie der ärztlichen Versorgung gestalten sich als Herausforderungen.

Trotz aller Schwierigkeiten, die im privaten sowie im beruflichen Alltag herrschen, ist die Berücksichtigung familiärer Interessen ein wesentlicher Punkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Familienorientierte Urlaubsplanungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gemeinsame Feste zu unterschiedlichen Anlässen sowie eine offene Kommunikation fördern schließlich das freundliche und nachsichtige Miteinander.

Die Bauernkäserei Wolters GmbH unterstützt mit Nachsicht und Respekt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer individuellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Es gibt verschiedene Teilzeitmodelle und die Möglichkeit zur Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfall;
- Es herrscht ein familiäres Betriebsklima;
- Bei Freistellung vom Beruf durch familienbedingte Verantwortung wird zu den Beschäftigten weiterhin Kontakt gehalten;
- Ersatzkräfte, die während einer Elternzeit eingestellt wurden, werden zur weiteren Tätigkeit im Betrieb weiter beschäftigt;
- Es gibt eine familienorientierte Urlaubsplanung;
- Freie Pausenregelung;
- Lohnfortzahlung bei Krankheit des Kindes;
- Finanzielle Zuschüsse bei der betrieblichen Altersvorsorge;
- Kostenloses Bereitstellen von Getränken (Kaffee, Tee);
- Kostenlose Verpflegung der Beschäftigten auf den Äckern;
- Jährliche Weihnachtsfeier und Sommerfeste;
- Beschäftigte mit Pflegesituation bekommen Unterstützung;
- Zur Geburt des Kindes gibt es ein Geschenk;
- Praktika für Kinder der Beschäftigten;
- Ausbildungsmöglichkeiten in der Tier- und Landwirtschaft;
- Beschäftigte können in Notsituation (z.B. Ferien) Kinder in die Hofläden mitbringen;
- Gewährung von Darlehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Notsituationen.

Bauernkäserei Wolters GmbH

Bandelow 50/81
17337 Uckerland

Ansprechpartner:
Pieter Wolters
Geschäftsführer

Telefon: 039740 205-72
Fax: 039740 205-73
E-Mail: info@uckerkaas.de
Internet: www.uckerkaas.de





Hotel Gutenmorgen

Gründungsjahr: 1991
 Geschäftsführerin: **Lysann Gutenmorgen**
 Beschäftigtenzahl: **20 Angestellte, davon 15 Frauen**



Das Hotel Gutenmorgen, am Rande der mecklenburgischen Seenplatte zwischen Großen Zechliner See und idyllischen Waldabschnitten, ist ein in Familienhand betriebenes Hotel. Mit der Pachtung des Ferienheimes im Jahr 1991 wurde der Grundstein der Selbständigkeit der Familie Gutenmorgen gelegt und wird bis heute mit 62 Hotelzimmern und fünf Ferienhäusern als generationsübergreifender Familienbetrieb weitergeführt.

Die Familie ist das notwendigste Gut der Gesellschaft

„Die Familie ist der wichtigste Bereich des einzelnen Menschen und das notwendigste Gut der Gesellschaft“, betont Lysann Gutenmorgen, Geschäftsführerin in der zweiten Generation. Aus diesem Grund unterstützt der Betrieb die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Bei der Arbeitsorganisation werden die individuellen familiären Belange von Beschäftigten mit Kindern besonders berücksichtigt, sodass Schichten bei einem Notfall flexibel getauscht werden können. Muss beispielsweise ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wegen einer plötzlich auftretenden Krankheit das Kind früher aus der Kinderbetreuung nehmen, werden solche Absprachen mit der Geschäftsführerin oft „zwischen Tür und Angel“ getroffen.

Die gelebte Unternehmenskultur spiegelt sich in der familiären Atmosphäre wieder. Das gegenseitige Vertrauen und ein gutes Miteinander zu den Beschäftigten sind für die Geschäftsführerin von besonderer Wichtigkeit.

Wiedereinstieg in den Beruf fördern

Bei Schwangerschaften wird der Kontakt zu den Mitarbeiterinnen weiter gehalten, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz sanft vorzubereiten und schließlich

„Für alles lässt sich eine Lösung finden.“

Lysann Gutenmorgen, Geschäftsführerin

zu erleichtern. „Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt sollte nach der Elternzeit zügig vonstattengehen, damit der Anschluss nicht schwerer wird“, erklärt Lysann Gutenmorgen. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Kontaktdaten ortsnaher Kindertagesstätten vermittelt, um der Herausforderung der ländlichen Anfahrtswege ein Stück weit entgegenzuwirken. Unterstützend wird den Eltern nach der Geburt ihres Kindes die Zahlung des vollen Beitrags der Kinderbetreuungskosten als Zuschuss gewährt.

Die Berücksichtigung von familiären Interessen bei der Urlaubsplanung durch eine familienorientierte Urlaubsregelung ist im Betrieb eine Selbstverständlichkeit. Kurzfristige Urlaubsplanungen bei familiären Anlässen werden in Absprache mit der Geschäftsführung gewährt.

Regelmäßig finden Betriebsausflüge statt, bei denen auch die Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne eingeladen werden. Zudem findet ein

Mal im Jahr in Form einer Motivationsveranstaltung ein Betriebsausflug mit Übernachtung für die Beschäftigten statt.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Flexible Arbeitszeitplanung nach Absprache;
- Im Unternehmen wird eine familienorientierte Urlaubsplanung gewährleistet;
- Gewährung einer kurzfristigen Urlaubsplanung bei familiären Anlässen;
- Bei Freistellung vom Beruf durch familienbedingte Verantwortung wird zu den Beschäftigten weiterhin Kontakt gehalten;
- Familiäres Betriebsklima;
- Freie Pausenregelung;
- Zahlung des vollen Beitrags der Kinderbetreuungskosten als Zuschuss;
- Ausflüge für Beschäftigte und deren Familie;
- Möglichkeit von Praktika für Kinder der Beschäftigten;
- Jährlicher Betriebsausflug mit Kostenübernahme für die Übernachtung.

Hotel Gutenmorgen
 Zur Beckersmühle 103
 16837 Dorf Zechlin

Ansprechpartnerin:
 Lysann Gutenmorgen
 Geschäftsführerin

Telefon: 033923 70-275
 Fax: 033923 70-510
 E-Mail: info@hotel-gutenmorgen.de
 Internet: www.hotel-gutenmorgen.de





Kreiskrankenhaus Prignitz gGmbH

Gründungsjahr: 1998

Geschäftsführer: Karsten Krüger

Beschäftigtenzahl: 991 Angestellte, davon 757 Frauen



Die Kreiskrankenhaus Prignitz gemeinnützige GmbH ist ein Dienstleistungsanbieter im Gesundheitswesen am Standort Perleberg, die nach einer vierjährigen Planungs- und Bauzeit im Jahr 2003 in Betrieb gegangen ist. Die Aufgaben des modernen Krankenhauses liegen darin, die medizinische Versorgung der regionalen Bevölkerung sicherzustellen. Die Diagnostik, Therapie und Pflege ist darauf abgestimmt, eine größtmögliche und gleichzeitig qualitativ gesicherte Behandlung des Patienten zu gewährleisten. Als Unternehmen wird nicht nur eine Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen, sondern vor allem auch als Dienstleistungsanbieter im Gesundheitswesen mit einer ärztlichen und pflegerischen Funktion der Grund- und Regelversorgung für die ganze Region. Als Zentrum medizinischer Versorgung der Prignitz werden ein optimales Leistungsspektrum ärztlicher Versorgung und eine Vielzahl von Spezialbehandlungen in Form einer wohnortnahen Behandlung und Betreuung der Bevölkerung gewährleistet.

Fachkräftesicherung als Verantwortung für die Region

Im Mittelpunkt des täglichen Handelns steht die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Patienten. Um jedoch die Zufriedenheit bei den Patienten zu sichern, ist die Berücksichtigung individueller sowie familiärer Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Bereiche signifikant. „Denn, wenn wir als Arbeitgeber es schaffen, unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, schaffen wir gleichzeitig die Atmosphäre des Vertrauens und Sicherheit, die auch durch die Patienten wahrgenommen wird“, erklärt der Geschäftsführer Karsten Krüger. „Ein Gleichgewicht als Arbeitgeber und Gesundheitsunternehmen bedeutet

letztendlich die Motivation und Zufriedenheit unserer Beschäftigten zu sichern, damit durch hohe Qualität in der Betreuung der Gesundheitsprozess der Patienten gefördert wird“, fügt der Geschäftsführer hinzu.

Die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein arbeitgeberseitiges Selbstverständnis, sondern ist auch gleichermaßen gesellschaftlich anerkannt. Dieses arbeitgeberseitige Bestreben einer familienbewussten Unternehmenskultur liegt in der Verantwortung, die das Unternehmen für die eigenen Beschäftigten aber auch die Bevölkerung in der Prignitz trägt.

Familienfreundlichkeit und die damit einhergehenden Chancen und Herausforderungen ist für das Kreiskrankenhaus eine Selbstverständlichkeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Verschiedene Arbeitszeitmodelle als familienorientierte Maßnahme erleichtern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Koordinierung von Familie und Beruf. Es existieren dabei individuelle Arbeitszeitregelungen mit der Möglichkeit der Teilzeitarbeit, um den persönlichen Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen zu finden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können je nach familiären Belangen in Teilzeit arbeiten und anschließend problemlos wieder in die Vollzeitbeschäftigung zurückkommen. Für alle Beschäftigten bestehen Arbeitszeitkonten, die sowohl Mehr- als auch Minderarbeit ermöglichen und durch Auszahlung der Mehrleistungen oder durch Freizeit ausgeglichen werden können. Eine weitere Maßnahme ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die Gleitzeit mit einer bestimmten Kernarbeitszeit verbindet. Aus arbeitsorganisatorischen Gründen kann die Gleitzeit hauptsächlich von Verwaltungs- sowie Führungskräften in Anspruch genommen werden.

„Unternehmen Gesundheit“

Karsten Krüger, Geschäftsführer

Zur Unterstützung von alleinerziehenden Beschäftigten werden die Arbeitsabläufe familienorientiert organisiert und die Dienstpläne nach den jeweiligen Bedarfen angepasst.

In jeder Situation den Kontakt weiter halten

Um den familienorientierten Belangen gerecht zu werden, sind individuelle Absprachen zur Arbeitszeitplanung von großer Wichtigkeit für die allgemeine Arbeitsorganisation. Das Ziel des Unternehmens ist es schließlich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Tätigkeit im betrieblichen Alltag zu unterstützen und die Zufriedenheit aller zu gewährleisten.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Form von familienorientierter Urlaubsplanung, freien Pausenregelungen im Rahmen einer Gleitzeitregelung, Essenskostenzuschüsse für Beschäftigte, Berücksichtigung familiärer Belange bei der Arbeitsorganisation sowie bezahlten Sonderurlaub bei verschiedenen familiären Ereignissen unterstützt. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung sind zum einen die Arbeitsplatzteilung im Bereich des Pflegedienstes und zum anderen das Jobsharing in der Verwaltung. Die Flexibilisierung des Arbeitsortes steht dem Bereitschaftsdienst der EDV sowie Teleradiologie durch die Teleheimarbeit in Form des modernen Homeoffice zur Verfügung. Eine weitere Maßnahme, die allerdings noch in Planung ist, ist die Betriebseige-

ne Kita mit 40 Plätzen. Die Kita am Krankenhaus soll im Juni 2019 in Betrieb genommen werden.

Im Unternehmen werden vor allem auch die Führungskräfte für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. In Regelmäßigkeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden Positionen des Pflegedienstes Schulungen zur Planung und Koordinierung von Schichtplänen unter Berücksichtigung personalpolitischer Aspekte.

Während der familienbedingten Auszeit vom Beruf werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen Betriebsfeiern sowie zu sämtlichen Informationsveranstaltungen eingeladen. Über das hauseigene Intranet hat jeder Beschäftigte stets die Möglichkeit, sich über alle Veranstaltungen und hausinternen Schulungen zu informieren. Die zweimal jährlich eigens publizierte Unternehmenszeitschrift steht allen Beschäftigten zur Verfügung.

Um die moderne Erreichbarkeit in den sozialen Medien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch für Patienten zu gewährleisten, ist das Krankenhaus seit 2014 in den sogenannten Social Media vertreten. Die Präsentation des Krankenhauses erfolgt durch verschiedene Kanäle beziehungsweise Plattformen wie Facebook oder YouTube. Dabei können tagesaktuelle Nachrichten, Veranstaltungstermine oder Kampagnen für soziale Engagements abgerufen werden.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Es gibt verschiedene Teilzeitmodelle und die Möglichkeit zur Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten;
- Möglichkeit der konfliktfreien Umsetzung von Voll- in Teilzeittätigkeit und umgekehrt;
- Es gibt eine familienorientierte Urlaubsplanung;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfall;
- Sonderurlaub bei Fortdauer der Betriebszugehörigkeit;
- Bei Freistellung vom Beruf durch familienbedingte Verantwortung wird zu den Beschäftigten weiterhin Kontakt gehalten;
- Freie Pausenregelung im Rahmen einer Gleitzeitregelung;
- Essenskostenzuschüsse für die Beschäftigten;
- Maßnahmen der Arbeitsflexibilisierung durch Arbeitsplatzteilung und Jobsharing;
- Möglichkeit der Flexibilisierung des Arbeitsortes durch Teleheimarbeit in Form von Homeoffice;
- Sensibilisierung und Schulungen der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Informations- und Kontakthalteprogramm in Form von Einladungen zu Firmenfesten, Schulungen, interner Unternehmenszeitschrift für die Beschäftigten.

Kreiskrankenhaus Prignitz gemeinnützige GmbH

Dobberziner Straße 112
19348 Perleberg

Ansprechpartner:
Karsten Krüger
Geschäftsführer

Telefon: 03876 303-0

Fax: 03876 303-313

E-Mail: info@krankenhaus-prignitz.de

Internet: www.krankenhaus-prignitz.de





MEDIKUS gemeinnützige GmbH

Gründungsjahr: 1995

Geschäftsführerin: **Eva-Maria Dressler**

Beschäftigtenzahl: **126 Angestellte, davon 122 Frauen**



Die Gesellschaft MEDIKUS gemeinnützige GmbH ist ein Unternehmen der LAFIM-Gruppe (Landesausschuss für Innere Mission Dienste für Menschen gemeinnützige AG), die betreuungsbedürftige Menschen den jeweiligen Bedarfen und Möglichkeiten entsprechend in einer vertrauten Umgebung pflegerisch versorgt.

Dabei bietet das Unternehmen Dienste für Menschen in Form von vielfältigen Angeboten im Bereich der Pflegebranche an. Die Pflegearbeit besteht hierbei aus drei Kernbereichen: Pflegedienst am Patienten, die Entlastung der Angehörigen sowie die Berücksichtigung der familiären Belange der Beschäftigten im betrieblichen Alltag. Diese Kernbereiche sind gleichzeitig auch als Schnittstellen zu betrachten, die in einer Wechselwirkung zueinander stehen und somit die gesamte Dienstleistungskette beeinflussen.

Fachkräftesicherung durch Berücksichtigung familiärer Belange

Gut organisierte Arbeitszeiten sind sehr wichtig für die Geschäftsführerin Eva-Maria Dressler, weil unter anderem das Schichtdienstsystem, die Unwägbarkeit von Notfällen und der große psychische und physische Einsatz hohe Anforderungen an die Mitarbeiterinnen

im Pflegedienst und die Arbeitsorganisation stellen. „Herausfordernd ist der Spagat zwischen komplexen Arbeitsabläufen aufgrund des Schichtsystems mit den vielfältigen pflegerischen Anforderungen und der Berücksichtigung familiärer Belange der Beschäftigten“, erklärt die Geschäftsführerin. Aus diesem Grund ist ein hohes Maß an Kommunikation nicht nur Voraussetzung, sondern zwingend notwendig, um die familienfreundliche Organisation der Arbeitszeiten zu gewährleisten.

Neben demografischen Faktoren beeinflussen vor allem die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen die Fachkräfteentwicklung in der Pflegebranche. Daher ist es von großer Bedeutung, die drei Kernbereiche nicht isoliert zu betrachten, sondern als zusammenhängende Schnittstellen, die in einer Wechselwirkung zueinander stehen. „Die pflegebedürftigen Menschen brauchen stabile Beziehungen zu ihren Pflegenden“, betont Eva-Maria Dressler. Gleichzeitig müssen die Pflegekräfte flexibel sein und sich auf unerwartete Pflegesituationen einstellen können, um die Angehörigen der zu Pflegenden zu entlasten. „Zur gleichen Zeit versuchen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege zu ermöglichen, damit die Motivation und Zufriedenheit unserer Beschäftigten gesteigert wird“, fügt Eva-Maria Dressler hinzu. Um diesen Herausfor-

„selbst bestimmt leben“

Eva-Maria Dressler, Geschäftsführerin

derungen im Allgemeinen gerecht zu werden, versteht die Geschäftsführerin unter Familienfreundlichkeit vorrangig die Einstellung auf die gesellschaftliche Umstellung.

Im Unternehmen werden die Wünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach flexibler Arbeitszeit sehr individuell angepasst. Um den familienorientierten Belangen gerecht zu werden, sind daher individuelle Absprachen zur Arbeitszeitplanung von großer Wichtigkeit für die allgemeine Arbeitsorganisation. Es werden zwar verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten, doch aus arbeitsorganisatorischen Gründen kann die Teilzeitarbeit und eine mobile Telearbeit nur von Verwaltungs- sowie Führungskräften in Anspruch genommen werden. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Vertrauensarbeitszeit. Dadurch wird das eigenverantwortliche Arbeiten in dieser Branche zu einer unabdingbaren Voraussetzung und fördert das Vertrauen zueinander.

Förderung der Beschäftigten

Eine kontinuierliche Kommunikation in Form von regelmäßigen Treffen zu den betrieblichen Abläufen

zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten ist im Unternehmen besonders wichtig, da dadurch ein fortwährender Informationsaustausch gewährleistet wird.

Die individuelle Förderung der Beschäftigten liegt der Geschäftsführerin besonders am Herzen, wodurch interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Übernachtung und Verpflegung den Beschäftigten geboten werden. Außerdem werden gemeinsame außerbetriebliche Aktivitäten, wie beispielsweise ein Ausflug zur Gartenausstellung in Berlin, unternommen.

Die Berücksichtigung von familiären Interessen bei der Urlaubsplanung durch eine familienorientierte Urlaubsregelung ist im Unternehmen eine Selbstverständlichkeit und wird erfolgreich praktiziert. Beschäftigte im Pflegedienst haben zudem die Möglichkeit einer bezahlten Freistellung bei Arztbesuchen und erhalten zudem diverse Zuschüsse, Zulagen sowie Beihilfen zum Zahnersatz.

Weitere Maßnahmen wie die Beihilfe zur Erstausrüstung und eine Sonderzahlung zur Geburt sowie ein Kinderbonusgeld sind momentan in der Planung.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Individuelle Arbeitszeitplanung nach Absprache;
- Vertrauensarbeitszeit;
- Familienbedingte Organisation der Arbeitszeiten;
- Familienorientierte Urlaubsregelung;
- Informations- und Kontakthalteprogramm;
- Hohes Maß an Kommunikation zwischen Beschäftigten und der Geschäftsführung;
- Familiäre Stimmung im Unternehmen;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfall;
- Bezahlte Freistellung für Arztbesuche;
- Möglichkeit einer mobilen Telearbeit für die Verwaltung und Leitung;
- Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Übernachtung und Verpflegung;
- Regelmäßige Mitarbeiter-Treffen;
- Gemeinsame Betriebsausflüge;
- Jährliche Sommer- und Weihnachtsfeier;
- Diverse Zuschüsse, Zulagen sowie Beihilfen.

MEDIKUS gemeinnützige GmbH

Aderluch 43
16515 Oranienburg

Ansprechpartnerin:
Eva-Maria Dressler
Geschäftsführerin

Telefon: 03301 57796-0
Fax: 03301 57796-29
E-Mail: edressler@lafim.de
Internet: www.lafim.de





Pflegedienst Lenz

Gründungsjahr: 2011

Geschäftsführerin: **Marlis Lenz**

Beschäftigtenzahl: **88 Angestellte, davon 80 Frauen**



Der Pflegedienst Lenz wurde im Jahr 2011 durch die Geschäftsführerin Marlis Lenz mit dem Schritt in die Selbständigkeit gegründet. Der Wunsch, den Erfordernissen der Pflege ebenso Rechnung zu tragen wie den Belastungsgrenzen der Beschäftigten im Bereich der Pflegebranche, begann zunächst im kleinen Maßstab. Dieses Anliegen setzte seit Anbeginn den Grundstein der Schaffung einer Unternehmensphilosophie in dem ein offener und vertrauensvoller Umgang sowohl nach innen zwischen den Angestellten und der Führungsebene als auch nach außen zu den versorgungsbedürftigen Menschen und ihren Familienangehörigen bestehen sollte. Das Unternehmen bietet hierbei vielfältige Pflegeleistungen in Form der Grundpflege, Behandlungspflege, Intensivpflege und Tagespflege an. Zusätzlich steht ein Hausmeisterservice für Reparaturen und Instandsetzungen, Umsetzung von Maßnahmen der Anpassung des Wohnumfeldes für ein barrierefreies Wohnen sowie der Gartenpflege zur Verfügung.

Eine kontinuierliche Zunahme der versorgungsbedürftigen Menschen hat gleichzeitig zur Folge, dass der Bedarf an qualifiziertem Personal steigt. Neben demografischen Faktoren beeinflussen vor allem die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen die Fachkräfteentwicklung in der Pflegebranche. Um

dieser Nachfrage in Berge gerecht zu werden, wurden aufgrund Frau Lenz' Bemühungen durch Fort- und Weiterbildungen langjährige Arbeitssuchende in das neue Berufsleben der Pflege mit einem festen Arbeitsplatz im Betrieb integriert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind multiprofessionell qualifizierte Pflege- und Fachkräfte aus dem medizinischen und pflegerischen Bereich. Die Kernkompetenzen werden durch regelmäßig stattfindende Fortbildungen vor Ort im großen Schulungsraum gebündelt und weiterentwickelt. Die Fortbildungsmaßnahmen werden ganztätig angeboten und durch Schulungspersonal mitbegleitet. Im Unternehmen werden die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach flexibler Arbeitszeit individuell angepasst. Um den familienorientierten Belangen gerecht zu werden, sind daher regelmäßige Absprachen zur Arbeitszeitplanung von besonderer Wichtigkeit.

Es werden verschiedene Arbeitszeitmodelle als familienorientierte Maßnahmen angeboten, um die Koordinierung von Beruf und Familie zu erleichtern. Die Beschäftigten können je nach familiären Belangen in Teilzeit arbeiten und anschließend problemlos wieder in die Vollzeitfähigkeit zurückkehren. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen zudem Arbeitszeitkonten, die sowohl Mehr- als auch Minderarbeit

„Denn bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt!“

Marlis Lenz, Geschäftsführerin

ermöglichen und durch Auszahlung der Mehrleistungen oder durch Freizeit ausgeglichen werden können. Familiäre Interessen werden durch eine familienorientierte Dienst- und Urlaubsplanung bereits im Voraus bei der Arbeitsorganisation berücksichtigt.

Während der familienbedingten Auszeit vom Beruf werden die Beschäftigten zu alljährlichen Betriebsfeiern sowie zu den großen Dienstberatungen, die für alle Bereiche zweimal im Jahr stattfinden, eingeladen. Zur Geburt erhalten die Eltern ein Geschenk für ihren Nachwuchs.

Familienfreundlichkeit ist ein Rundumpaket

„Ein familienfreundlicher Betrieb bedeutet für mich als Arbeitgeberin, ein Rundumpaket für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bieten“, betont die Geschäftsführerin Marlis Lenz. „Wir pflegen daher eine gute Zusammenarbeit mit der Kita Mäuseburg, der Schule, dem Nahkauf, der Gaststätte, den landwirtschaftlichen Betrieben, der Kirchengemeinde, dem Dorfverein, dem Karnevalsverein und der Physiotherapie. Das bedeutet zusammengefasst, dass alle hier im Dorf einander helfen, wenn es nötig ist und das gefällt der Dorfgemeinschaft sehr“, fügt Frau Lenz hinzu.

„Ich kann gute Dinge sagen, dass der Einwohnerrückgang hier bei uns in Berge gestoppt ist. Die ungewöhnlich reiche Infrastruktur macht unser Dorf zum Wohnen und Arbeiten attraktiv. Eine hohe Anzahl an zuziehenden oder zurückkehrenden Personen, darunter auch Familien mit Kindern ist festzustellen“, erklärt die Geschäftsführerin. Neugewonnene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden daher bei Umzügen bei Bedarf mit ihren Familien nach Berge tatkräftig unterstützt. Weitere Maßnahmen sind Essenskostenzuschüsse und vermögenswirksame Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur gesundheitlichen Förderung besteht die Möglichkeit, nach dem Dienstende physiotherapeutische Leistungen im Betrieb in Anspruch zu nehmen.

Im Sommer 2018 nahm das Dorf Berge am Dorfwettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“ teil, das als Landeswettbewerb das wichtigste Instrument der ländlichen Entwicklung darstellt. „Im Mittelpunkt dieses Wettbewerbes steht schließlich die Zukunftsgestaltung des ländlichen Raumes. Hier im Dorf ist daher jeder an einem gemeinschaftlichen Miteinander interessiert. Als größte Arbeitgeberin im Amt Putlitz-Berge begrüße ich solch eine positive Entwicklung, da das Leben und Arbeiten an einem schönen Ort sehr viel Freude bereitet“, sagt Frau Lenz.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen in Form von Teilzeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten;
- Individuelle Arbeitszeitplanung mit zuverlässigen und langfristigen Dienstplänen sowie familienbedingte Organisation der Arbeitszeiten;
- Familienorientierte Urlaubsregelung;
- Informations- und Kontakthalteprogramm;
- Hohes Maß an Kommunikation zwischen Beschäftigten und der Leitungsebene;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfall;
- Flexibilisierung des Arbeitsortes durch mobile Telearbeit in der Verwaltung;
- Interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Übernachtung und Verpflegung;
- Inanspruchnahme physiotherapeutischer Leistungen nach Dienstende im Betrieb als gesundheitliche Förderung;
- Geschenk für den Nachwuchs;
- Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Kinder von Beschäftigten;
- Jährliche Sommer- und Weihnachtsfeier für die Belegschaft und ihre Familien;
- Essenskostenzuschüsse und vermögenswirksame Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Pflegedienst Lenz

Lindenplatz 1a
19348 Berge

Ansprechpartnerin:
Marlis Lenz
Geschäftsführerin

Telefon: 038785 901078

Fax: 038785 901096

E-Mail: info@pflegedienst-lenz.de

Internet: www.pflegedienst-lenz.de





ProPotsdam GmbH

Gründungsjahr: 1990

Geschäftsführer: Horst Müller-Zinsius (Sprecher)

Beschäftigtenzahl: 296 Angestellte, davon 178 Frauen



Die Gemeinnützige Wohn- und Baugesellschaft mbH (GEWOBA) wurde 1990 gegründet und 2006 zur ProPotsdam GmbH umfirmiert. Die Gesellschaft ist das größte Wohnungsunternehmen der Landeshauptstadt Potsdam und führender Dienstleister in den Bereichen Stadtanierung, Stadtentwicklung, Wohnungsbau und Wohnfürsorge.

Die strategische Ausrichtung der ProPotsdam orientiert sich an einer „Nachhaltigen Stadtentwicklung“ und sucht die Balance zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Zielsetzungen, um sich langfristig für die Landeshauptstadt zu engagieren.

Familienorientierte Personalpolitik

Familienfreundlichkeit ist eines der Voraussetzungen für ein erfolgreiches Arbeitsergebnis, das sich insbesondere in der guten Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ProPotsdam GmbH zeigt. Eine familienbewusste Unternehmenspolitik, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, verbindet alle wichtigen Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung. Familienfreundliche Maßnahmen gewähren den Beschäftigten schließlich einen indivi-

duellen Ausgleich zwischen beruflicher und familiärer Verpflichtung.

Eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen schafft den Beschäftigten der Gesellschaft die Förderung der individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wichtigste Vereinbarkeitsmaßnahme ist die Vertrauensarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeitkonten. Die Gestaltung der Arbeitszeitkonten beinhaltet flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten von Montag bis Freitag zwischen 07:00 Uhr und 20:00 Uhr. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird damit eine individuelle Organisation der Arbeitszeiten gewährt. Die Umsetzung wird anhand von verschiedenen Angeboten an familiengerechten Teilzeitmodellen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglicht. Durch die Teilzeitarbeit haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ein individuelles Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Aufgaben zu schaffen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch die flexible Arbeitszeitgestaltung die Option, individuell zu entscheiden, wie die Kapazität für die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen oder die Betreuungszeit von Kindern aufgeteilt werden. Zusätzlich wird in Notsituationen eine individuelle Unterstützung seitens des Arbeitgebers angeboten, die je nach den Bedürfnissen ständig der

„Wohnen, Bauen, Entwickeln“

Horst Müller-Zinsius, (Sprecher) Geschäftsführer

Lebenssituation angepasst wird. Auch bei der Arbeitsorganisation werden familiäre Belange berücksichtigt, damit Arbeitsaufgaben sowie Arbeitsergebnisse optimal strukturiert und aufgeteilt werden können.

Die Berücksichtigung von familiären Interessen bei der Arbeitsorganisation durch eine familienorientierte Urlaubsplanung wird sorgfältig umgesetzt. In Notfällen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der Arbeitsunterbrechung. In Absprache mit der Geschäftsführung wird nicht nur zu familiären Anlässen, sondern auch in einer Notsituation die bezahlte Freistellung gewährt.

Die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für die Branche und ihre Berufsbilder interessieren, bekommen Unterstützung in Form von Praktikums- und Ausbildungsplätzen.

Um die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern, unterstützt die Gesellschaft anhand bestimmter Maßnahmen die betriebliche Gesundheitsförderung. Zum Gesundheitsmanagement zählen Maßnahmen

wie die Kostenbeteiligung an gesundheitsfördernden Kursen in der Volkshochschule, Massage und Grippe-schutzimpfungen am Arbeitsplatz sowie die schnelle Betreuung durch Fachärzte im Kooperations-Klinikum.

Im Jahr 2012 wurde die Gesellschaft ProPotsdam GmbH im Unternehmenswettbewerb mit der Auszeichnung „Erfolgsfaktor Familie“ im Bereich „Engagement für eine familienbewusste Personalpolitik“ gekürt.

Die ProPotsdam ist im Februar 2017 im Rahmen des Wettbewerbs Great Place to Work® „Beste Arbeitgeber in Berlin-Brandenburg 2017“ ausgezeichnet worden und zählt somit zu den besten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg. Die Auszeichnung steht für besondere Leistungen bei der Gestaltung einer vertrauensvollen und förderlichen Kultur der Zusammenarbeit im Unternehmen.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten – Montag bis Freitag ist die Arbeit täglich zwischen 07:00 und 20:00 Uhr möglich;
- Teilzeitarbeit mit flexiblen Arbeitszeitmodellen (mehr Freizeit zur Pflege und Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger älterer Familienangehöriger);
- Bei der Urlaubsplanung werden familiäre Bedürfnisse (z.B. Schulferien) berücksichtigt;
- In Notfällen sind Arbeitsunterbrechungen möglich;
- Inanspruchnahme der Elternzeit, gleitender Wiedereinstieg mit individueller Stundenzahl;
- Individuelle Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei der Suche nach Betreuungsplätzen für Kinder der Beschäftigten;
- Bevorzugte Vergabe von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen für Kinder der Beschäftigten;
- Bei familiären Anlässen werden 1 – 2 Tage Sonderurlaub gewährt;
- Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen;
- Kooperation mit dem Klinikum - bevorzugte Behandlung, schnelle Terminvergabe bei Fachärzten;
- Grippe-schutzimpfungen am Arbeitsplatz;
- Massage am Arbeitsplatz;
- Kostenbeteiligung bei gesundheitsfördernden Kursen der Volkshochschule;
- Regelmäßige außerdienstliche Veranstaltungen auch mit Familienangehörigen.

ProPotsdam GmbH

Pappelallee 4
14469 Potsdam

Ansprechpartner:
Horst Müller-Zinsius (Sprecher)
Geschäftsführer

Telefon: 0331 6206-0
Fax: 0331 6206-113
E-Mail: info@ProPotsdam.de
Internet: www.propotsdam.de





Steuerbüro Große

Gründungsjahr: **2008**

Geschäftsführerin: **Kathrin Große**

Beschäftigtenzahl: **8 Angestellte, davon 8 Frauen**



Das Steuerberatungsbüro Große bietet seine Dienstleistungen in Form von Beratung sowohl für Privatpersonen und Einzelunternehmen als auch für Gesellschaften und Vereine an. Das Leistungsspektrum umfasst dabei drei Kernbereiche wie die steuerliche Beratung im Rechnungswesen und den Jahresabschluss sowie die betriebswirtschaftliche Beratung.

Die Teams des Steuerbüros an zwei Standorten um Kathrin Große bestehen ausschließlich aus weiblichen und jungen Mitarbeiterinnen zum Teil mit Kindern. Für die Geschäftsführerin ist eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie Grundvoraussetzung, dass eine gute Zusammenarbeit im Team überhaupt möglich ist.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet Kathrin Große die Möglichkeit der Teilzeitarbeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitkonten an. Dabei spielt die Option der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um die Belange der Mitarbeiterinnen mit den betrieblichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen, eine signifikante Rolle. Die Mitarbeiterinnen arbeiten selbstorganisiert und selbstbestimmt, wodurch die Hilfsbereitschaft untereinander gestärkt wird.

Familienbewusste Personalpolitik

Die aktive Umsetzung familienbewusster Zielsetzung erfordert eine Abwägung betrieblicher Anforderungen

und individueller Bedürfnisse, die zu einer Herausforderung für Kleinbetriebe werden kann. Seit jeher wird hingegen im Steuerbüro eine familienbewusste Unternehmenskultur gelebt, die von gegenseitigem Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. So haben die Mitarbeiterinnen zu jeder Zeit die Möglichkeit, für Arzttermine und Klassenfahrten ihrer Kinder freigestellt zu werden. Alle Mitarbeiterinnen bekommen einen Fahrtkostenzuschlag und den Mitarbeiterinnen mit Kindern wird zusätzlich der volle Beitrag der Kinderbetreuungskosten als Zuschuss gezahlt.

Die Berücksichtigung von familiären Interessen bei der Arbeitsorganisation durch eine familienorientierte Urlaubsregelung, die durch die Mitarbeiterinnen selbst festgelegt wird, ist im Unternehmen selbstverständlich.

Bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen „stehen wir manchmal auch vor Herausforderungen, die sich während eines betrieblichen Alltags ergeben“, erklärt Kathrin Große, die Geschäftsführerin des Steuerbüros. Daher werden individuelle Maßnahmen für Familienlösungen nicht nur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt, sondern auch für Mitarbeiterinnen mit pflegebedürftigen Angehörigen, bei denen die individuellen Lösungen ständig an die jeweiligen Lebensumstände angepasst werden.

„Familienfreundlichkeit wird im Unternehmen tatsächlich gelebt“

Kathrin Große, Geschäftsführerin

Die Flexibilisierung des Arbeitsortes für Mitarbeiterinnen in Elternzeit wird durch die alternierende Telearbeit in Form des modernen Homeoffice angeboten und genutzt.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Unternehmensaufgabe

Aufgrund des sich regelmäßig ändernden Steuerrechts arbeiten Kathrin Große und ihr Team eng mit privaten und zertifizierten Ausbildungsstätten zusammen und nehmen regelmäßig an Schulungen und Fortbildungen teil. Bei individuellen Qualifizierungen beziehungsweise Fortbildungsmaßnahmen werden die Mitarbeiterinnen unter Lohnfortzahlung freigestellt.

Den Mitarbeiterinnen in Elternzeit ermöglicht Kathrin Große nach Bedarf Fort- und Weiterbildung, um die bevorstehende Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern.

Während der familienbedingten Auszeit vom Beruf werden die Mitarbeiterinnen zu allen Betriebsfeiern sowie zu den jährlichen Informationsveranstaltungen zur betrieblichen Altersvorsorge eingeladen. „Kontakt halten während der Elternzeit, liegt mir ganz beson-

ders am Herzen“, betont Kathrin Große. Besuche der Mitarbeiterinnen mit ihren Kindern in Elternzeit sind daher im Betrieb erwünscht.

„Gute Zusammenarbeit ist für uns sehr wichtig“, fügt Kathrin Große hinzu. Aus diesem Grund werden im Steuerbüro qualifizierte Steuerfachangestellte nach der Probezeit unbefristet eingestellt, um ein Stückweit gegen die Folgen des demografischen Wandels zu wirken und schließlich den gutausgebildeten Fachkräften eine Zukunft zu bieten.

Siegerin im Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Landkreis Dahme-Spreewald 2015“

Im Jahr 2015 belegte das Unternehmen den 1. Platz beim Wettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen im Landkreis Dahme-Spreewald“. Stolz berichtet Kathrin Große, dass das Unternehmen auch im Jahr 2010 am Wettbewerb „Familienfreundlichkeit des Bündnisses für Familie Königs Wusterhausen“ teilnahm und bereits damals schon für die aktiv umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nominiert wurde.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Die Mitarbeiterinnen arbeiten selbstorganisiert und selbstbestimmt;
- 7 Mitarbeiterinnen arbeiten selbstgewählt in Teilzeit 20h, 30h, 38h;
- Alle Mitarbeiterinnen sind nach der Probezeit unbefristet eingestellt worden;
- Freistellungen für Arzttermine und Klassenfahrten sind möglich;
- Förderung der familienorientierten Urlaubsplanung, die durch die Mitarbeiterin selbst festgelegt wird;
- Für Mitarbeiterinnen in Elternzeit ist ein Homeoffice Arbeitsplatz möglich und wird auch genutzt;
- Bei Qualifizierungen werden die Mitarbeiterinnen unter Lohnfortzahlung freigestellt;
- Bei Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen werden individuelle Lösungen gesucht, die den jeweiligen Lebensumständen ständig angepasst werden;
- Zahlung des vollen Beitrages der Kitabetreuung als Kinderbetreuungszuschusses für die Eltern;
- Kontakthalten während der Elternzeit ist selbstverständlich;
- Besuche der Mitarbeiterinnen in Elternzeit mit den Kindern im Betrieb;
- Zur Geburt des Kindes gibt es ein Geschenk;
- Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung in der Elternzeit;
- Die Mitarbeiterinnen bekommen einen Fahrtkostenzuschuss;
- Zur Weihnachtsfeier werden alle Mitarbeiterinnen eingeladen;
- Jährliche Informationsveranstaltung zur betrieblichen Altersvorsorge;
- Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen.

Steuerbüro Große

Schloßstraße 6
15711 Königs Wusterhausen

Ansprechpartnerin:
Kathrin Große
Geschäftsführerin

Telefon: 03375 2931-75

Fax: 03375 2931-73

E-Mail: kw@steuerberaterin-grosse.de

Internet:

www.steuerberaterin-grosse.de





SunCoal Industries GmbH

Gründungsjahr: 2007

Geschäftsführer: Dr. Tobias Wittmann, Friedrich von Ploetz

Beschäftigtenzahl: 14 Angestellte, davon 4 Frauen



SunCoal Industries GmbH ist ein Umwelttechnik Unternehmen, das die Bereiche Chemie und Technologie verbindet. Seit der Gründung im Jahr 2007 steht das Thema der umweltfreundlichen Nutzung von Abfallströmen im Mittelpunkt der angewandten Forschung und Entwicklung. Die Kernaufgabe des Unternehmens ist die Gewinnung biobasierter Kohlenstoffe aus organischen Einsatzstoffen. Dazu betreibt das Unternehmen eine eigene Anlage sowie einen Entwicklungs- und Engineering-Bereich mit angeschlossenem Labor.

Fachkräfte durch Berücksichtigung familiärer Belange halten

Bezeichnend für das Unternehmen ist, dass es sich um ein junges Team von zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelt, die Kinder in unterschiedlichen Altersgruppen haben. Demzufolge sind alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu prüfen und dem sich wandelnden Bedarf anzupassen. Aus diesem Grund ist die Bedeutung von individuellen Lösungen im betrieblichen Alltag ein wichtiger Parameter. Wichtigste Maßnahme ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die Gleitzeit mit einer bestimmten Kernarbeitszeit verbindet.

Die maßgebliche Regelung der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Flexibilität. Für den Betrieb bedeutet „Flexibilität, nicht die Frage nach dem ‚Ob‘, sondern die Bestrebung einer optimalen Umsetzung nach dem ‚Wie‘“, erklärt Dominik Siemon, Prokurist der Gesellschaft. Eine familienbewusste Personalpolitik setzt demnach eine offene und ehrliche Kommunikation voraus, die im Unternehmen als Leitmotiv fest verankert ist und zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsführung sorgfältig gepflegt wird.

„Alle Probleme sind zu lösen“, sagt Dominik Siemon. Damit familiäre Probleme die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zusätzlich im beruflichen Alltag belasten sollen, existieren daher individuelle Arbeitszeitregelungen mit Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sowohl für familienbedingte Auszeiten als auch bei Betreuung von zu pflegenden Angehörigen.

Die Gesellschaft bietet in Absprache mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit verschiedener Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie individuell ermöglichen. Die Beschäftigten können je nach familiären Belangen in Teilzeit arbeiten und problemlos wieder in die Vollzeittätigkeit zurückkommen. Eine weitere Flexibilisierung des Arbeits-

„Nachhaltigkeit für Umwelt und Unternehmung“

Dominik Siemon, Prokurist

ortes bildet die mobile Telearbeit, die in Form einer modernen Home-Office Tätigkeit über die neuen Endgeräte wie Smartphone und Tablet umgesetzt werden. Je nachdem, wie der Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich gestaltet, kann in Absprache mit der Gesellschaft die Planung flexibler Arbeitszeiten sowie eine Umstrukturierung der Arbeitsplanung aufgrund familienbedingter Umstände gewährleistet werden.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Form von familienorientierter Urlaubsplanung, freien Pausenregelungen, Berücksichtigung familiärer Belange bei der Arbeitsorganisation sowie bezahlten Sonderurlaubes bei verschiedenen familiären Ereignissen unterstützt.

Familienfreundliche Maßnahmen als Standortvorteil

Das Ziel des Unternehmens ist es, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer selbstbestimmten Tätigkeit im betrieblichen Alltag zu unterstützen und die Zufriedenheit aller zu gewährleisten. Schließlich „steigern

zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Produktivität“ und sorgen gleichzeitig dafür, dass nicht nur Großbetriebe mit Standortfaktor erstrebenswert sind, sondern vor allem innovative Klein- und mittelständische Unternehmen im Land Brandenburg mit vielen familienfreundlichen Maßnahmen ein Standortvorteil für qualifizierte Fachkräfte sein können.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Es existieren individuelle Arbeitszeitregelungen mit Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sowohl bei familienbedingten Auszeiten als auch bei Pflegesituationen;
- Kinder können in Notsituationen (z.B. Ferien) in den Betrieb mitgebracht werden;
- Flexible Arbeitszeitplanung nach Absprache;
- Familienbedingte Organisation der Arbeitszeiten;
- Informations- und Kontakthalteprogramme;
- Familiäre Stimmung im Unternehmen;
- Offene Kommunikation zwischen Beschäftigten und der Geschäftsführung;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfällen;
- Möglichkeit zur mobilen Telearbeit;
- Regelmäßige Treffen;
- Jährliche Sommer- und Weihnachtsfeier;
- Gemeinschaftliches Grillen im Sommer;
- Geschenke für die Beschäftigten bei Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten, Geburt.

SunCoal Industries GmbH
Rudolf-Diesel-Straße 15
14974 Ludwigsfelde

Ansprechpartner:
Dr. Tobias Wittmann
Friedrich von Ploetz
Geschäftsführer

Telefon: 03378 88122-10
Fax: 03378 88122-19
E-Mail: info@suncoal.com
Internet: www.suncoal.com





Tropical Islands Group

Gründungsjahr: **2004**

Geschäftsführer: **Jan Janssen**

Beschäftigtenzahl: **607 Angestellte, davon 296 Frauen**



Die Tropical Islands Group ist ein tropischer Freizeitpark mit vielfältigen Übernachtungsangeboten der Tourismusbranche. Europas größter Vergnügungspark mit dem größten Indoor-Regenwald der Welt lädt zu exotischen Spaziergängen ein, die Südsee und die Lagune garantieren tropischen Badespaß für Groß und Klein. Seit der Gründung im Jahr 2004 steht das Thema Indoor-Urlaubsspaß und Fitness vor tropischem Hintergrund mittlerweile 6.000 Besuchern aller Altersklassen täglich rund um die Uhr zur Verfügung.

Das Unternehmen zählt mit seinen ungefähr 600 Beschäftigten zu den größten Arbeitsstätten des Landkreises Dahme-Spreewald. Hinsichtlich dieser Größen-dimension von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern engagiert sich das Unternehmen für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und setzt aktiv viele Vereinbarkeitsmaßnahmen erfolgreich um.

Familienfreundlichkeit – ein humanitärer Ansatz

„Eine rund um die Uhr Betreuung der Gäste, die wir hier täglich bewirtschaften, bedeutet im Umkehrschluss auch eine rund um die Uhr Fürsorge für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, betont Birgid Koch, Assistant Human Resources Manager. Auch wenn die Tourismusbranche mit einem 24-Stun-

den-Dienst und der Notfallbereitschaft von technischen Angestellten eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, wird die humanitäre Art und Weise der zwischenmenschlichen Handlung zur Bewältigung von familiären Belangen immer signifikanter. Damit familiäre Probleme die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zusätzlich im beruflichen Alltag belasten sollen, ist die offene Kommunikation ein zusätzlicher wichtiger Grundstein zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen. Individuelle Maßnahmen für Familienlösungen werden nicht nur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt, sondern auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, bei denen die individuellen Lösungen ständig an die jeweiligen Lebensumstände angepasst werden.

„Auch wenn wir bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen vor allem durch das Schichtsystem vor einigen Herausforderungen stehen, ist eine individuelle Arbeitszeitregelung in Absprache mit uns zu jeder Zeit möglich“, erklärt Birgid Koch. Es werden in diesem Zusammenhang zwar verschiedene Arbeitsmodelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten, doch aus arbeitsorganisatorischen Gründen kann beispielsweise die Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder mobile Telearbeit nur von Verwaltungs- und Führungskräften in Anspruch genommen werden.

„Respekt, Vertrauen, Transparenz und gegenseitige Wertschätzung sind die Grundlagen unserer Zusammenarbeit“ *Jan Janssen, Geschäftsführer*

Bei der Arbeitsorganisation werden familiäre Belange grundsätzlich beachtet, damit Arbeitsaufgaben sowie Arbeitsergebnisse optimal strukturiert und aufgeteilt werden können. Die Berücksichtigung von familiären Interessen bei der Urlaubsplanung durch eine familienorientierte Urlaubsplanung wird sorgfältig umgesetzt. In Absprache mit den Vorgesetzten wird nicht nur zu familiären Anlässen, sondern auch in einer Notsituation die bezahlte Freistellung gewährt.

Während der Freistellung vom Beruf aufgrund familiärer Auszeiten wird zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin der Kontakt aufrecht gehalten. So werden weiterhin alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familienbedingt vom Beruf freigestellt wurden, zu Betriebsfeiern sowie jährlichen Informationsveranstaltungen eingeladen. Auch der weitere Verbleib im Newsletter-Verteiler für den regelmäßig erscheinenden Newsletter ist besonders wichtig, damit Beschäftigte in der Elternzeit zu jeder Zeit einen direkten Zugang über aktuelle betriebliche Informationen haben.

Die Weiterqualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentrales Thema, welches mit zahlreichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten den Beschäftigten grundsätzlich zur individuellen Karriereplanung angeboten werden.

Die Beschäftigten erhalten zudem pro Quartal zehn „Family & Friends“ Karten, mit denen die Familie und Freunde am Badespaß teilhaben können. Außerdem erhalten Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für die Tourismusbranche und ihre Berufsbilder interessieren, Unterstützung in Form von Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Auch sogenannte „Schnupper-Jobs“ können die Kinder in der Ferienzeit ausprobieren, um die erste berufliche Erfahrung zu sammeln.

Das Unternehmen bietet zusätzlich allen Beschäftigten einen kostenlosen Bus-Shuttle Service vom Bahnhof zur Arbeitsstätte an.

Auszeichnungen und Preise für angesehene Organisation und Leistung

Tropical Islands zählt laut HolidayCheck zu den beliebtesten Hotels weltweit und wird mit dem „2017 Award“ sowie 2016 mit dem Zertifikat für „Exzellenz“ von TripAdvisor ausgezeichnet. Ebenfalls erhält das Unternehmen die Auszeichnungen „Caming.Info Award 2015“, „Die Goldene Pinie“ als bester Freizeitpark sowie die Publikumsauszeichnung „Parkscout Publikums Award 2013/2014“.

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Berücksichtigung der individuellen Freizeitwünsche bei der Arbeitszeitplanung in bestimmten Bereichen;
- in verschiedenen Positionen ist Teilzeit, Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit möglich;
- Familienbedingte Organisation der Arbeitszeiten;
- Familienorientierte Urlaubsregelung;
- Informations- und Kontakthalteprogramme;
- Offene Kommunikation zwischen Beschäftigten und der Geschäftsführung;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen wie Hochzeit, Geburt oder Todesfall;
- Möglichkeit einer mobilen Telearbeit für die Verwaltung und Leitung;
- Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Karriereplanung;
- Betriebliche Altersvorsorge;
- Zehn „Family & Friends“ Karten pro Quartal für alle Beschäftigten;
- Kostenloses Bereitstellen von Getränken (Wasser, Kaffee, Tee);
- Kostenloser Bus-Shuttle Service vom Bahnhof zur Arbeitsstätte;
- Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Ferienjobangebote für interessierte Kinder der Beschäftigten.

Tropical Islands Group

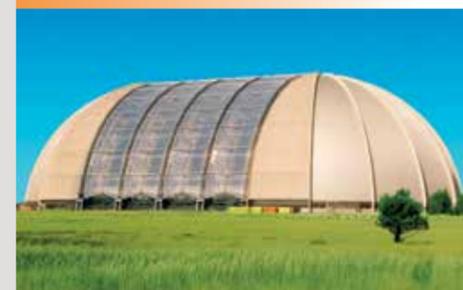
Tropical-Islands-Allee 1
15910 Krausnick

Ansprechpartner:
Jan Janssen
Geschäftsführer

Telefon: 035477 60505-0

E-Mail: welcome@tropical-islands.de

Internet: www.tropical-islands.de





„Pflege, Betreuung und Sicherheit in jedem Alter“

Carola Ahlert, Geschäftsführerin

rechterhalten. Auch das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten wird den Beschäftigten während der Elternzeit zur Verfügung gestellt. „Damit unsere jungen Mütter nach ihrer beruflichen Auszeit wieder zurück in den Beruf kommen, bieten wir die Möglichkeit der Teilzeitarbeit während der Elternzeit an“, betont die Geschäftsführerin.

VS Bürgerhilfe gemeinnützige GmbH

Gründungsjahr: 1997

Geschäftsführerin: **Carola Ahlert**

Beschäftigtenzahl: **380 Angestellte, davon 370 Frauen**



Die VS Bürgerhilfe ist ein Unternehmen der Volkssolidarität Bürgerhilfe e.V. und kümmert sich mit häuslicher und stationärer Pflege, Betreuungsangeboten, sozialer Beratung, altersgerechtem Wohnen, Hausnotruf sowie Kurzzeit- und Verhinderungspflege um bedürftige, kranke und ältere Menschen. Sie ist zudem Träger von acht häuslichen Pflegediensten und drei Seniorenheimen in den Landkreisen Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming und ist somit eine der größten Arbeitgeberinnen der Region in der Pflegebranche. 2012 wurde die Tochtergesellschaft VS Haus-Technik-Service GmbH gegründet, die mit rund 50 Mitarbeitern die Menschen in der Region mit Essen auf Rädern, Haus- und Gartenservice sowie Catering unterstützt.

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Mit der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen steigt auch der Bedarf an qualifiziertem Personal. Aufgrund der Vielzahl an Beschäftigten ist die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und

Familie von enormer Bedeutung. „Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich durch die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle und fördern eine individuelle Karriereplanung“, erklärt Carola Ahlert, Geschäftsführerin der VS Bürgerhilfe. So helfen Teilzeitarbeit, familienorientierte Urlaubsregelungen, bezahlter Sonderurlaub bei familiären Verpflichtungen, betriebliche Altersvorsorge und sogenannte „Mutti-Schichten“ für Mütter mit Kleinkindern einen persönlichen Ausgleich zwischen beruflicher Anforderung und familiärer Verpflichtung zu finden.

Die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsangebote bieten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit der individuellen Karriereplanung. Erst- sowie berufsbegleitende Ausbildung eröffnen vielfältige berufliche Perspektiven und ermöglichen besonders Quereinsteigern oder Menschen ohne Berufsausbildung sehr gute Chancen.

Während der Freistellung vom Beruf aufgrund familiärer Auszeiten wird zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin der Kontakt zum Beruf auf-

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND WEITERE PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN

- Flexible Arbeitszeit wird nach Absprache ermöglicht;
- Möglichkeit der Teilzeitarbeit;
- Flexibilisierung des Arbeitsortes durch Telearbeit in der Verwaltung;
- Familiengerechte Kommunikationszeiten während der Arbeitszeit;
- Kontakthalten während der Elternzeit;
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit;
- Teilzeitarbeit während der Elternzeit wird genutzt;
- Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Kinder von Beschäftigten;
- Sonderurlaub bei familiären Anlässen;
- Betriebliche Altersvorsorge wird bezuschusst;
- Gewährung von Darlehen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Hilfe bei der Vermittlung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen;
- Preisgünstige Nutzung von Betriebsräumen für private Feiern (Hochzeiten, Geburtstage);
- Firmeneigene Ausstattung kann ausgeliehen werden (Geschirr, Grill, Warmhaltebehälter).

VS Bürgerhilfe gemeinnützige GmbH

Kirchplatz 11
15711 Königs Wusterhausen

Ansprechpartnerin:
Carola Ahlert
Geschäftsführerin

Telefon: 03375 21512-10

Fax: 03375 21512-19

E-Mail: info@vs-buergerhilfe.de

Internet: www.vs-buergerhilfe.de



Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit ist ein Angebot der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB). Sie wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln gefördert und berät (werdende) Eltern und Unternehmen zu Fragen in Zusammenhang von Mutterschutz, Elternzeit und der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die umfassenden Beratungsangebote der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit richten sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und beschäftigte (werdende) Eltern gleichermaßen.

Das Projekt bietet eine kostenfreie telefonische und persönliche Beratung zur frühzeitigen, gemeinsamen Planung sowie Gestaltung familienbedingter Erwerbsunterbrechungszeiten, der Rückkehr an den Arbeitsplatz und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unternehmen erhalten darüber hinaus Beratung unter anderem zu Möglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung und Kontakthaltmöglichkeiten während der Elternzeit sowie bei Bedarf Unterstützung, bei der Vermittlung von Ersatzkräften in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit.

Beschäftigten (werdenden) Eltern wird eine Beratung zur Planung der Zeit vor und nach der Geburt angeboten und über Möglichkeiten informiert, wie die Elternzeit für das berufliche Fortkommen genutzt

werden kann, zum Beispiel durch Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. So soll den Beschäftigten eine weitestgehend reibungslose Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden.

NEBEN DER BERATUNG BIETET DIE SERVICESTELLE ARBEITSWELT UND ELTERNZEIT FOLGENDE ANGEBOTE:

- Broschüren und Flyer mit Informationen für Unternehmen sowie Beschäftigte;
- Homepage unter: www.arbeitswelt-elternzeit.de;
- Newsletter-Abonnement;
- Veranstaltungen, Vorträge und Präsentationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit ist ein Erfolgsprojekt im Land Brandenburg, das weit über 1.800 Beratungen im Jahr 2017 durchführen konnte. Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Servicestelle nicht nur eines der innovativsten Unterstützungsangebote für Unternehmen, Beschäftigte und Familien im Land Brandenburg, sondern auch im bundesweiten Vergleich einmalig.

IHR KONTAKT ZU UNS

Beratungstelefon: 0331 – 70 44 57-20

Beratungszeiten: Montag – Donnerstag 08:00 Uhr – 16:30 Uhr
Freitag 08:00 Uhr – 14:00 Uhr

E-Mail: elternzeit@wfb.de

Internet: www.arbeitswelt-elternzeit.de
arbeit.wfb.de



Impressum

Titel:	Familienfreundliche Unternehmen im Land Brandenburg - ein guter Platz für Fachkräfte
Herausgeber:	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam www.wfbb.de
Redaktion:	Pervin Sucuoglu-Avramidis
Lektorat:	Sally Enzmann-Burow Gerlinde Grass Christian Neumann Simone Olbrich
Copyright:	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH Alle Rechte vorbehalten November 2018
Kontakt:	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH Team WFBB Arbeit - Soziale Innovation, Integration & Vereinbarkeit Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit Friedrich-Engels-Straße 103 14473 Potsdam elternzeit@wfbb.de www.arbeitswelt-elternzeit.de arbeit.wfbb.de
Gestaltung und Satz:	Labor3 Kommunikation + Design
Druck:	ARNOLD group – Großbeeren
Fotos:	Titelfoto stocknroll/iStock, S. 3 Johanna Bergmann; S. 8 stocknroll/iStock; S. 7 juripozzi/fotolia; S. 10 katie_martynova/fotolia; S. 27 Stockfotos-MG/fotolia Die Unternehmensbilder sind urheberrechtlich durch die Unternehmen freigegeben.
Stand:	November 2018

Kontakt

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Team WFBB Arbeit - Soziale Innovation,
Integration & Vereinbarkeit
Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit
Friedrich-Engels-Straße 103
(Bahnhofspassagen)
14473 Potsdam

Tel. 0331 - 70 44 57-20

Fax 0331 - 70 44 57-11

elternzeit@wfbb.de

www.arbeitswelt-elternzeit.de

arbeit.wfbb.de