

## REchoke

Eine EQUAL-Partnerschaft zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Seit Mai letzten Jahres - also seit eineinhalb Jahren - arbeiten die neun fachlichen Teilprojekte der EQUAL-Partnerschaft REchoke zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Tätig sind die Projekte in drei Brandenburger Landkreisen - Elbe-Elster, Potsdam-Mittelmark und Prignitz.**

Ziel von REchoke ist es, exemplarisch Lösungsansätze für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und dabei flexible Modelle für familienfreundliche Arbeitsorganisation

zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist, das gesellschaftliche Umfeld und hier vor allem die Unternehmensleitungen zu sensibilisieren. Damit die Erfahrungen und Ergebnisse der Teilprojekte - wie bei allen

EQUAL-Partnerschaften von der EU gefordert - einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden, arbeitet REchoke mit der LASA Brandenburg GmbH und dem Brandenburger Arbeitsministerium als strategische Partner zusammen. Auf transnationaler Ebene tauschen die ProjektmacherInnen Erfahrungen mit Projekten aus Portugal, Spanien und Frankreich aus. □ (jac)



Dr. Veit-Stephan Zweynert, TGZ Belzig und Karina Degreif, Anne Demanowski, CMA Potsdam-Mittelmark

### Teilprojekte von REchoke

#### Landkreis Elbe-Elster

- > Interjob - Auslandsaufenthalte für Arbeitgeber, -nehmer, -suchende;
  - > HogaFlex - Familienfreundliche Arbeitsplätze in Hotels und Gaststätten.
- Träger: Arbeitsförderungsgesellschaft (AFG) Elbe-Elster mbH

#### Landkreis Potsdam-Mittelmark

- > Zukunftswerkstatt Kind-Beruf-Familie - Beratung von Firmen u. Angestellten;
  - > Integration von An-/Ungelernten in KMU - Unterstützung für junge Eltern.
- Träger: Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein Potsdam-Mittelmark e. V.

#### Landkreis Prignitz

- > Beruflicher Neu- und Wiedereinstieg
- Träger: Gesellschaft zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung, Beschäftigung mbH
- > IntraGate - Chancenverbesserung in der Familienphase
- Träger: Pro Connections - Lernen ohne Grenzen e. V.

#### In allen drei Landkreisen

- > Coaching-Management-Agenturen - Individuelles Coaching in Betrieben, Sensibilisierung, Modellentwicklung
- Träger: AFG Elbe-Elster, Pro Connection e. V., TGZ Fläming GmbH
- Koordinierungsstelle REchoke/Infos**  
TGZ Fläming GmbH, Brücker Landstraße 22b, 14806 Belzig; Dr. Veit-Stephan Zweynert, Tel.: (03 38 41) 6 54 00, E-Mail: stephan.zweynert@tgz-belzig.de, Internet: www.neu-start.org

### Ein familienfreundlicher Betrieb erwirtschaftet ...

**... einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert, ist sich Dr. Veit-Stephan Zweynert, Koordinator für REchoke, sicher. Im Folgenden sagt er warum.**

#### • Was ist ein familienfreundliches Unternehmen?

Familienfreundlich ist ein Unternehmen dann, wenn seitens der Unternehmensleitung klar kommuniziert wird, dass sie sich bewusst ist, dass die MitarbeiterInnen Familien haben, mit Kindern, mit Eheleuten, teilweise mit pflegebedürftigen Angehörigen, und dass über diese Kommunikation kleine Vorteile oder organisatorische Erleichterungen für die Angestellten ermöglicht werden. Diese Erleichterungen sind für jedes Unternehmen unterschiedlich. Wenn beispielsweise Schichtarbeit so gestaltet wird, dass die Angestellten ein starkes Mitwirkungsrecht haben, dann stärkt es die Eigenverantwortung und sie haben Einfluss darauf, ihre persönlichen Belange mit dem Erfordernis der Schichten unter einen Hut zu bringen. Das klingt wenig, kann aber schon sehr viel sein.

#### • Welche Erfahrungen haben Sie in eineinhalb Jahren REchoke gemacht?

Wir hatten am Anfang das Gefühl, dass wir mit unserem Thema die Betriebsleitungen kaum erreichen. Das hat sich geändert. Über unsere Fachveranstaltungen zu Themen, wie Telearbeit, Pflege in der Familie oder flexible Arbeitszeiten, bekommen wir häufig Zugang zu Betrieben. Darüber hinaus haben wir in einer Mailingaktion mehr als 1.500 Unternehmen einen Fragebogen zugeschickt, von denen 197 Betriebe - also 13 Prozent - geantwortet haben.

#### • Warum interessieren sich die Unternehmen für Ihr Thema?

Die Betriebe werden sich darüber klar, dass der Mensch, der die Arbeit macht, die wichtigste Ressource ist. Wenn Ar-

beitgeber mit diesem Menschen ein offeneres und gerechteres Verhältnis entwickeln, können sie - auch wenn der Markt nicht besser wird - einen betriebswirtschaftlichen Gewinn erwirtschaften. Dieser resultiert aus einer besseren Mitarbeiterbindung, durch die kostspielige Annoncenaktionen und Einarbeitungszeiten entfallen, aus einer Senkung des Krankenstandes, aus weniger 'Laissez-faire-Einstellungen' oder inneren Kündigungen. Diesen Gewinn können Unternehmer in Euro und Cent ausrechnen.

#### • Wo fließen bei REchoke Gender-Mainstreaming-Ansätze hinein?

Einige Teilprojekte haben einen sehr spezifischen Gender-Mainstreaming-Ansatz, bei anderen fließt Gender-Mainstreaming unspezifisch ein. Unspezifisch heißt, dass in diesen Teilprojekten alle geplanten Aktivitäten darauf immer hinsichtlich ihrer Auswirkung auf Frauen und Männer untersucht, bewertet und Entscheidungen unter diesem Aspekt getroffen werden.

Teilprojekte mit einem spezifischen Gender-Mainstreaming-Ansatz hingegen, machen gezielte Aktivitäten, um Gender-Aspekte in der Öffentlichkeit zu verankern. So hat die Coaching Management Agentur zum Männertag ein Väterquiz in den regionalen Zeitungen veröffentlicht: Kennen Sie die Schuhgröße ihres Kindes, wann haben Sie das letzte Mal mit ihrem Kind einen halben Tag in der Freizeit verbracht etc. Wir hatten einen regen Zuspruch auf dieses Quiz und haben die Auswertung wiederherum in die Zeitungen gebracht. Gender Mainstreaming ist nicht nur Frauenförderung, sondern wir versuchen, die Familien- und Berufsproblematik stärker in die Köpfe der Männer zu bringen. □ (jac)

## Coaching-Management-Agentur

REchoke-Teilprojekt in Potsdam-Mittelmark

**Eine Betriebsanalyse für UnternehmerInnen, Beratung von ExistenzgründerInnen sowie Veranstaltungen sind die Angebote der Coaching-Management-Agentur (CMA). Alles natürlich zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

„In der Betriebsanalyse wird deutlich, ob MitarbeiterInnen mit einer Doppelbelastung Probleme haben“, sagt Anne Demanowski von der CMA. Dann suchen sie und ihre Kollegin Lösungen im Betrieb, um die Anforderungen von Beruf und Familie tragbar zu machen. Dabei haben die CMA-Mitarbeiterinnen nicht nur Familien mit Kindern im Blick. Auch die

Pflege von älteren Angehörigen bringt große Belastungen mit sich. „Das ist noch ein Tabuthema, doch in Betrieben mit Beschäftigten ab 40 Jahren wird es sehr akut“, sagt Demanowski. Mit der Frage, was denn geschehe, wenn die Chefsekretärin plötzlich ihre Eltern pflegen müsse, habe sie schon manche Geschäftsführung hellhörig gemacht. □ (jac)

„So nach und nach werden alle Vater“

**Sven Rosenthal und Diana Deinert beschäftigen in dem Handwerksbetrieb ROSENTHAL HAUSTECHNIK vier Mitarbeiter und zwei Lehrlinge. ROSENTHAL HAUSTECHNIK gibt es seit 5 Jahren - ein junges Unternehmen, auch von den Mitarbeitern her. Rosenthal und Deinert sind mit 34 und 31 Jahren die ältesten in der Firma, die Mitarbeiter sind alle jünger als 30 Jahre und im besten Familienalter.**



- Herr Rosenthal, Sie haben eine Betriebsanalyse durch die Coaching-Management-Agentur machen lassen. Warum?

Rosenthal: So nach und nach werden alle Vater. Da ist es interessant zu wissen, wo die Interessen der Arbeitnehmer liegen.

Deinert: Bei einem Mitarbeiter haben wir erst vier Wochen vor der Geburt erfahren, dass er Vater wird. Wir haben selber eine kleine Tochter und wissen, wie schwer es ist, Beruf und Kind zu vereinbaren. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter uns ansprechen, wenn es Probleme gibt, weil wir sie im Betrieb halten wollen. Es ist wichtig, dass wir keine Faktoren im Betrieb haben, die wir nicht kennen, die aber die Leute dazu bewegen, unzufrieden zu sein. Diese Faktoren wollen wir herauskitzeln.

- Gibt es etwas, was Sie Ihren Familienvätern anbieten?

Deinert: Wir haben sehr viel Arbeit und

es fallen monatlich Überstunden an, die wir ausbezahlen. Der eine Vater wollte lieber Freizeitausgleich haben. Jetzt bekommt er einen Tag pro Monat frei. Der andere Vater möchte die Überstunden weiterhin bezahlt bekommen.

- Können Sie das organisieren, wenn Sie soviel Arbeit haben?

Rosenthal: Ich sehe, auf welcher Baustelle Termindruck ist und wo wir einen Tag aussetzen können, etwa wenn eine Baustelle beendet ist und eine neue beginnt, oder ob ich einen anderen Mitarbeiter für den Tag auf der Baustelle einsetzen kann. Da muss man flexibel sein. Es tut zwar weh, wenn man viel Arbeit hat, aber wir bekommen es immer organisiert.

- Was ist denn bei Ihrer Betriebsanalyse herausgekommen?

Deinert: Die Mitarbeiter nehmen unsere Angebote nicht als Mehrwert wahr ...

Rosenthal: ... sondern als Selbstverständlichkeit.

- Das ist es nicht, was Sie erreichen wollen. Sie geben einen Bonus, damit die Leute sich mit Ihrem Unternehmen identifizieren ...

Deinert: ... genau, das ist auch das Resümee der Analyse. Wir müssen unseren Mitarbeitern vermitteln, dass wir uns bemühen. Wir haben eine 40-Stunden-Woche, die kann man nicht wegreden, aber wir versuchen Sachen anzubieten, um die Situation zu verbessern. □ (jac)