

# Standortfaktor Familienfreundlichkeit

**Brandenburger Unternehmen  
denken an die Zukunft!**

**Kooperationsberichte**

**Das TGZ – Ihr Partner für moderne Unternehmens- und Projektentwicklung!**

Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH  
Brücker Landstr. 22 b, 14806 Belzig  
Tel.: 03 38 41 / 6 54 00  
Fax: 03 38 41 / 6 54 03  
Web: [www.tgz-belzig.de](http://www.tgz-belzig.de)



# Good-Practice-Bericht aus einem EQUAL-Projekt der Entwicklungspartnerschaft REchoke

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>Analyse der Familienfreundlichkeit im Betrieb</b>	<b>3</b>
<b>Beispielhafte Praxisberichte</b>	<b>8</b>
BEFA Belziger Fahrzeugbau GmbH	8
Rosenthal Haustechnik GmbH	10
Brandenburgische Technische Universität Cottbus	12
Gemeinde Wiesenburg/Mark	14
<b>Projekthintergrund</b>	<b>16</b>
<b>Literatur</b>	<b>17</b>

## Einleitung

Im Rahmen der aktuellen Demografie-Debatte wird viel über die Familien-(un)freundlichkeit in Deutschland und den erwarteten Fachkräftemangel insbesondere in den dünner besiedelten Regionen diskutiert.

Als Koordinator eines EU-Projektes begann das TGZ sich bereits 2002 konkret mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Den Schwerpunkt bildete die Frage, inwiefern den eher kleineren und mittleren Unternehmen der Region, aber auch Einrichtungen wie z.B. Verwaltungen der Standortvorteil einer familienfreundlichen Betriebskultur bekannt war und in welchem Maße modellhaft weitere Maßnahmen eingeführt werden können. Über die Möglichkeiten zur Schaffung eines familienfreundlichen Betriebsklimas und die durchaus betriebswirtschaftlichen Vorteile wurde in letzter Zeit viel geschrieben. Senkung von Mitarbeiterfluktuation und Krankenstand, höhere Motivation und Zufriedenheit sowie Bindung wertvoller Fachkräfte sind nur einige der Faktoren, die einen Standortvorteil bedeuten können. Doch nicht jeder Betrieb kann einen Betriebskindergarten oder Telearbeitsplätze einrichten.

Unsere Analysen ergaben, dass in vielen Unternehmen mit den vorhandenen Möglichkeiten bereits Unterstützungen für Beschäftigte mit Familienaufgaben existieren, sei es durch bestimmte Arbeitszeitregelungen oder Hilfen bei familiären Notfällen. Gleichzeitig besteht aber auch ein großer Bedarf in Bereichen, an die bisher weniger gedacht wurde. Ein Beispiel ist die Doppelbelastung durch Berufstätigkeit und Betreuung von älteren Angehörigen. Wenn ein Unternehmen einerseits immer mehr – zeitliche wie auch örtliche - Flexibilität von den Beschäftigten fordert, sollte es andererseits auch die zunehmenden Überschneidungen zwischen privaten und beruflichen Belangen nicht ins Private abschieben. Die vorliegende Broschüre illustriert unsere Zusammenarbeit mit ausgewählten Betrieben, die offen für die Entwicklung einer familienfreundlichen Betriebskultur sind.

Zeitliche und örtliche Flexibilität bringt oft familiäre Konflikte

Veit-Stephan Zweynert

Geschäftsführer

Belzig, Frühjahr 2005



## Analyse der Familienfreundlichkeit im Betrieb

Die TGZ „Fläming“ GmbH war von 2002 bis 2005 Koordinator der EU-Entwicklungspartnerschaft REchoke (vgl. Projekthintergrund). Ein Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit mehrerer Träger in 3 Brandenburger Landkreisen war es, Unternehmen und Einrichtungen für die Vorteile familienfreundlicher Arbeitsorganisation zu sensibilisieren und modellhaft entsprechende Maßnahmen einzuführen.

Um die Unternehmen qualitativ hochwertig beraten zu können, wurde im ersten Schritt ein **Analyse-Instrument** entwickelt, welches die aktuelle Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus Sicht der Leitung ausführlich erfassen sollte.

Ziel war die Ableitung konkreter Vorschläge für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen; Zielgruppe waren Unternehmen (auch kleinere) sowie öffentliche Einrichtungen. Für die Unternehmen war das Angebot kostenfrei; die Förderung erfolgte im Rahmen der EU-Entwicklungspartnerschaft REchoke auf der Basis einer Kooperationsvereinbarung.

**Vorgehensweise:** Die IST-Analyse wurde gemeinsam mit dem Unternehmen geplant und umgesetzt. Mitarbeitervertretungen wurden einbezogen, alle Beschäftigten ausführlich informiert

**Methode:** Anonyme Befragung der Belegschaft (Leitung und Angestellte) mittels *standardisierter Fragebögen*; Datenschutz wurde groß geschrieben

### Entwicklung, Begleitung und Auswertung des Fragebogens:

Eine Kooperation der TGZ „Fläming“ GmbH (als Koordinator der Entwicklungspartnerschaft REchoke) mit der Organisationsberaterin Simone Kortlüke – Firma B<sup>2</sup>EGO unter wissenschaftlicher Begleitung durch die Technische Universität Braunschweig.

Simone Kortlüke  
Eichenstr. 11 A  
14547 Fichtenwalde  
Tel. 033206 - 20183  
Mail: info@b2ego.de

**B<sup>2</sup>EGO**  
**Betriebspsychologische Beratung**  
für Einzelpersonen, Gruppen, Organisationen

Am Anfang stand die Befragung

Wissenschaftliche Begleitung

### Inhalte der Befragung:

- Bestandsaufnahme - Welche familienfreundlichen Maßnahmen existieren im Betrieb? Wie sehen die Vereinbarkeits-Situationen der Mitarbeiter/innen bzgl. Familie und Beruf aus?
- Zufriedenheitsmessung - Wie zufrieden sind alle Beteiligten mit der Situation?
- Bedarfsermittlung - Was fehlt aus der Sicht der Beteiligten zur Verbesserung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

### Abgefragte Themenbereiche:

- Arbeitszeit  
(z.B. Überstundenabbau)
- Arbeitsinhalte und –abläufe  
(z.B. Unterbrechungsmöglichkeit bei familiären Notfällen)
- Arbeitsort  
(z.B. Arbeiten auch zu Hause zu verrichten?)
- Fort- und Weiterbildung  
(z.B. Rücksicht auf familiäre Zeitplanung)
- Unternehmens- und Führungskultur  
(z.B. Offenheit der Vorgesetzten für familiäre Belange)
- Betriebsinterne Angebote / Serviceleistungen  
(z.B. Unterstützung bei unvorhergesehenen Betreuungsempfängern)
- Statistische Angaben zur Berufstätigkeit und zur Person (z.B. betreuungsbedürftige Angehörige? Partner auch in Vollzeit tätig?)

Bestandsaufnahme war Grundlage der Kooperation

### Auswertung und weiteres Vorgehen:

Die sehr ausführliche Auswertung wurde der Unternehmensleitung vorgestellt und im Anschluss ebenfalls den Angestellten. Jedes Handlungsfeld wurde bzgl. Zufriedenheit und/oder Handlungsbedarf dargestellt. Danach erhielt das Unternehmen auf der Grundlage der Analyse detaillierte Empfehlungen für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen.

Bei Interesse wurden diese ebenfalls über das Projekt organisiert und finanziert. Konkrete Ergebnisse von Analysen und ihrer Umsetzung folgen im nächsten Kapitel.

**Auszug aus dem Fragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

[A1] Fragen zur Arbeitszeit

Ihre Bewertung der Situation

stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
1	2	3	4

keine Angabe, weiß nicht

?

Ihre Zufriedenheit damit

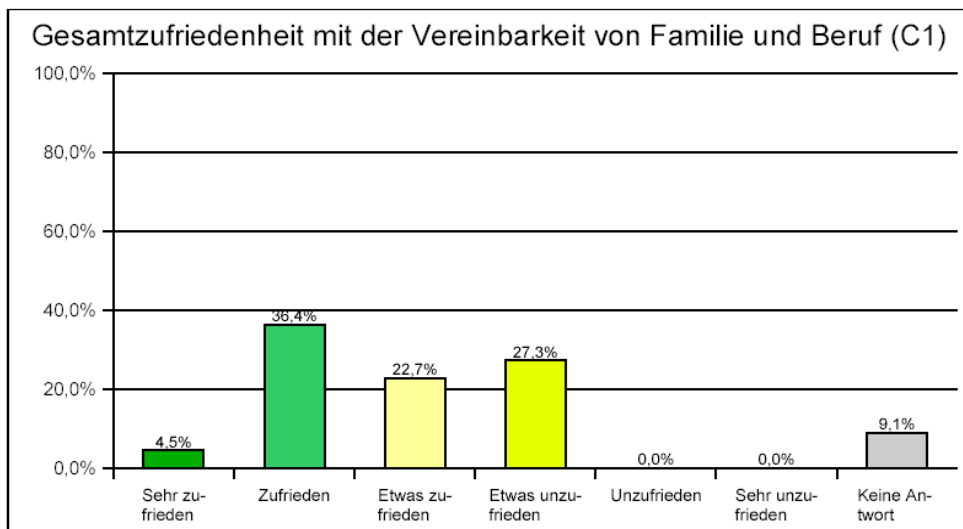


Auszug aus dem Fragebogen

©B²EGO

- [1] Im Betrieb wird Teilzeitarbeit angeboten  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [2] Ich kann bei der Gestaltung meiner eigenen Arbeitszeit mitreden.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [3] Ich mache viele Überstunden.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [4] Ich kann die gemachten Überstunden zügig wieder abbauen.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [5] Mitarbeiter/innen in Elternzeit (=Erziehungsurlaub) können stundenweise im Betrieb arbeiten.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [6] Viele Mitarbeiter/innen kommen nach der Elternzeit teil- oder vollzeit zurück in den Betrieb.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [7] Bei der Urlaubsplanung wird auf Mitarbeiter/innen mit Kindern Rücksicht genommen.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden
- [8] Es gibt spezielle Arbeitszeiten für Mitarbeiter/innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.  
 1  2  3  4  ?  
 Ich bin damit, so wie es jetzt ist, zufrieden

**Beispiele der grafischen Auswertung**



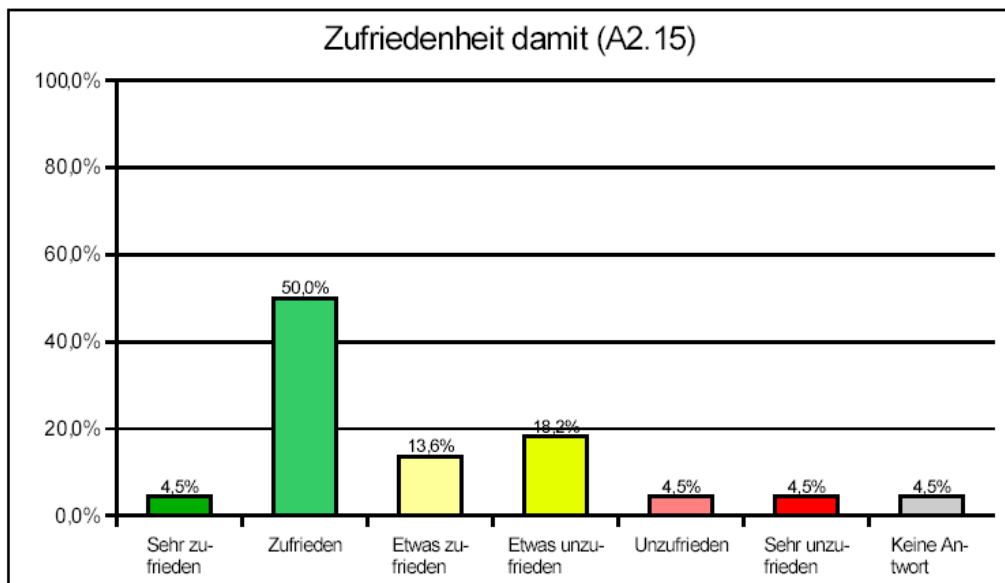
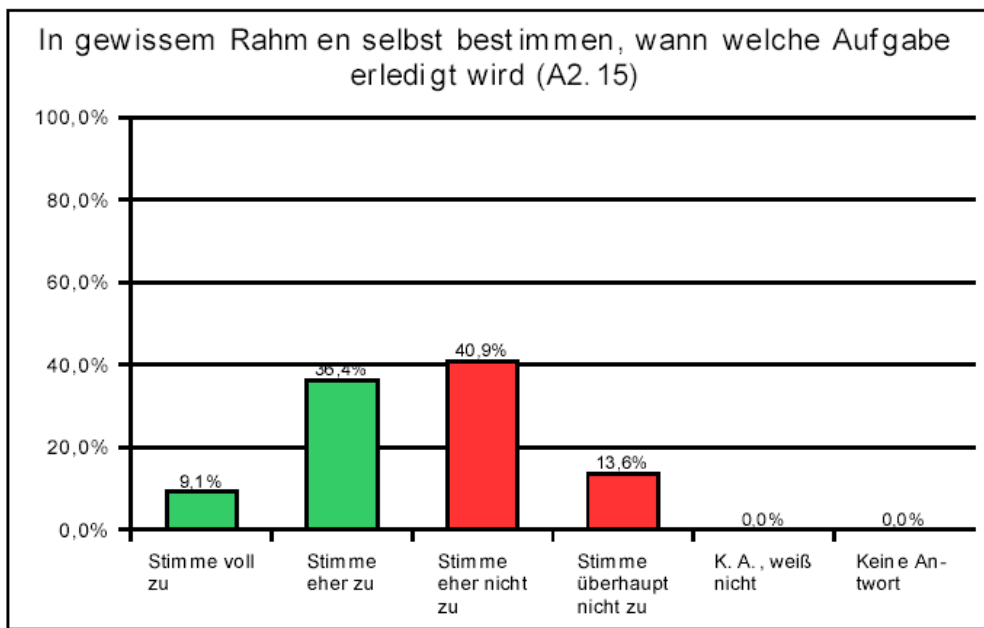
Mittelwert der Gesamtzufriedenheit = 2,8

Notenskala 1 bis 6 – entspricht den Smilies s.o.

Wesentlich war die separate Zufriedenheits-Abfrage. Auch wenn es bestimmte Angebote oder Möglichkeiten im Unternehmen nicht gibt (z.B. Telearbeit, Teilzeit, Zuschüsse zur Kinderbetreuung), heißt das nicht automatisch, dass die Beschäftigten deshalb unzufrieden sein müssen. Sie schätzen meist sehr realistisch ein, was in ihrem (oft kleinen) Betrieb machbar ist. Außerdem kann sich ein familienfreundliches Betriebsklima auch durch viele kleine, wenig spektakuläre Maßnahmen entwickeln (Glückwünsche zu Familienfeiern, Abstimmung Urlaubsplanung-Ferienzeiten etc). In unten stehendem Beispiel sehen die Befragten zwar wenig eigenen Spielraum, sind aber deshalb nicht unzufrieden.

Fehlende Angebote erzeugen nicht automatisch Unzufriedenheit

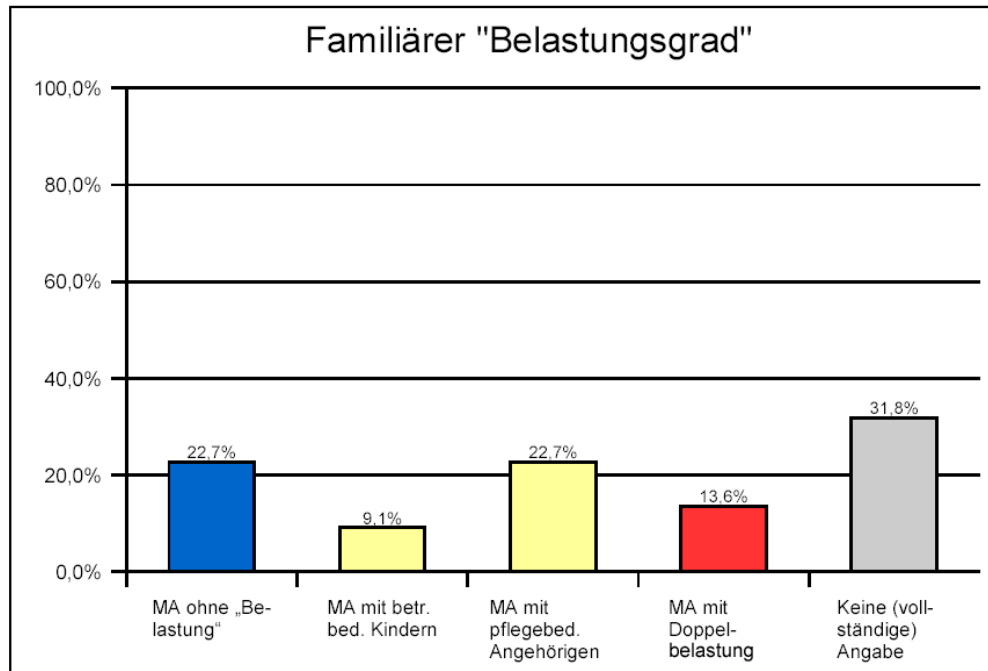
Wo jedoch eine flexible Arbeitseinteilung machbar ist, kann sie Vorteile für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringen (z.B. bei famil. Notfällen).



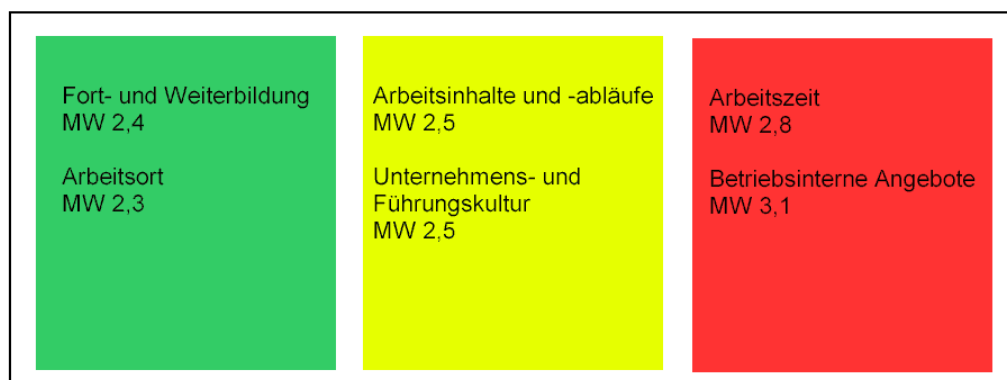
Flexible Arbeitseinteilung ist nicht immer möglich und das verstehen die Beschäftigten auch.

Wesentlich war auch die Erfassung des häuslichen Belastungsgrades. Während im Unternehmen meist bekannt war, wer Kinder bis 16 Jahren zu betreuen hatte, herrschte unter Leitung und Angestellten eher Unkenntnis über den schon vorhandenen Betreuungsaufwand für ältere Angehörige. Dies ist aber ein Thema, was die Unternehmen in den nächsten Jahren zunehmend beschäftigen wird, weil wichtige Fachkräfte dadurch ausfallen können. Bei den meisten Analysen wurde hier Handlungsbedarf festgestellt.

Häusliche Belastung der Angestellten auch für Betrieb relevant



Im Ampelsystem wurden am Ende die Bereiche mit unterschiedlich dringendem Handlungsbedarf dargestellt und detaillierte Handlungsempfehlungen gegeben.



Im roten Bereich sah man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als problematisch

MW = Mittelwert der Gesamtzufriedenheit je Thema (Notenskala 1 bis 6)

Die IST-Analyse der Familienfreundlichkeit wurde in den 3 Landkreisen in den unterschiedlichsten Unternehmen durchgeführt. Das folgende Kapitel illustriert beispielhafte Erfahrungen eines Teilprojektes der TGZ „Fläming“ GmbH Belzig (vgl. Projekthintergrund).

## Beispielhafte Praxisberichte

### BEFA Belziger Fahrzeugbau GmbH

#### Das Unternehmen

Produktionsbetrieb im Fahrzeugbau

Herstellung, Reparatur und Vertrieb von Spezialfahrzeugen für die Forstwirtschaft

34 Angestellte (Stand 2003), davon 4 Frauen

50% der Angestellten sind über 40 Jahre alt

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 10 Jahre

Produktionsbetrieb  
mit Schichtsystem



Fotoquelle: BEFA GmbH

**Kooperationsvertrag** zur Umsetzung familienorientierter Modelle in der Arbeitswelt mit der TGZ „Fläming“ GmbH: Dezember 2002

**IST-Analyse** zum Stand der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen: März 2003; Rücklaufquote 68%

#### Ausgewählte Ergebnisse der Analyse

Die Gesamtzufriedenheit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag bei 2,8 (im Schulnotensystem von 1 bis 6).

Handlungsbedarf sahen die Befragten vor allem im Bereich Arbeitszeit (Schichtsystem) und bei betriebsinternen Angeboten wie z.B. Informationen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Da die Partner vieler Angestellten ebenfalls berufstätig sind, gab es Kollisionen zwischen Arbeitszeit und Kita-/Schulöffnungszeiten sowie bzgl. eines plötzlichen Pflegebedarfes in der Familie. Fast 50% der Belegschaft hatten entweder Kinder (bis 16 Jahre) oder ältere Angehörige oder sogar beide Personengruppen zu betreuen.

## Ausgewählte Empfehlungen

Anpassung des Schichtsystems im Hinblick auf Kunden-, Unternehmens- und Mitarbeiterbedürfnisse

Verbesserung der kurzfristigen Arbeitszeitplanung und somit eine Steigerung der Verlässlichkeit auf die Arbeitszeit

Information zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger z.B. über einen betriebsinternen Ansprechpartner

## Folgemaßnahmen

1. Das Schichtsystem wurde in einem sehr langwierigen Prozess mit Hilfe externer Beratung analysiert, verschiedene Handlungsoptionen wurden entwickelt und teilweise auch verworfen. Dies erfolgte immer unter Beteiligung von Unternehmensleitung und Betriebsrat. Im Ergebnis wurde die Spätschicht eine Stunde nach hinten verlegt (12 Uhr).

Vorteile für die MitarbeiterInnen: die bereits familienfreundliche Frühschicht bleibt bestehen; der Vormittag vor der Spätschicht kann besser für Familienaufgaben genutzt werden; es gibt ein verlässlicheres Ende der Arbeitszeit bei Spätschicht

Vorteile für die Unternehmensleitung: Abendstunden mit häufigen Reparaturanfragen werden weniger mit Überstunden, sondern regulär über Spätschicht abgedeckt; Reduzierung der hohen zeitlichen Überschneidung von Früh- und Spätschicht; Arbeitskraft kann kundenorientierter eingesetzt werden

Weitere Handlungsoptionen wurden entwickelt (z.B. ein Überstunden-Bereitschaftsdienst in der Werkstatt).

2. Pflegefälle in der Familie können sehr plötzlich auftreten und (besonders wenn der Partner auch berufstätig ist) zur Störung betrieblicher Abläufe führen, wenn der/die Angestellte erst einmal den Angehörigen versorgen muss. Dies war bei der BEFA aufgetreten, obwohl hier hauptsächlich Männer beschäftigt sind. Der hohe Altersdurchschnitt der Beschäftigten lässt die Thematik auch für die Zukunft aktuell bleiben. Der Betriebsratschef erklärte sich bereit, Ansprechpartner für solche Fälle zu sein und erhielt erste Informationen zum Thema durch eine Sozialberaterin der AWO.

Die TGZ-Mitarbeiterinnen entwickelten aus diesen Erfahrungen heraus das Firmenseminar für Angestellte mit zu betreuenden Angehörigen, welches erfolgreich in mehreren Unternehmen und Einrichtungen durchgeführt wurde.

Umgestaltungen von Arbeitszeitregelungen sind oft sehr komplex

## Kontakt

BEFA GmbH  
 Herr Bussert, Prokurist  
 Forstweg - 14806 Belzig  
 Telefon: 033841-606-0  
 Fax: 033841-606-11  
 E-Mail: info@befabelzig.de  
 Web: www.befabelzig.de

## Rosenthal Haustechnik GmbH

### Das Unternehmen

Haustechnikfirma mit Firmensitz in der Stadt Brandenburg/Havel

Für Privatkunden, Hausbaufirmen, Wohnungsbaugesellschaften und Hausverwaltungen überregional tätig in den Bereichen Heizung, Sanitär, Lüftung, regenerative Energien.

8 Angestellte (Stand 8/03), davon 1 Frau

Alle Beschäftigten unter 40 Jahre alt, die meisten unter 25 Jahre

Viel Außenaufträge vor Ort beim Kunden



Fotoquelle: Rosenthal

**Kooperationsvertrag** zur Umsetzung familienorientierter Modelle in der Arbeitswelt mit der TGZ „Fläming“ GmbH: Juni 2003;

**IST-Analyse** zum Stand der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen: August 2003; Rücklaufquote 100%

### Ausgewählte Ergebnisse der Analyse

Die Gesamtzufriedenheit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag bei 2,9 (im Schulnotensystem von 1 bis 6). Mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass es häufiger Überschneidungen zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen gibt. Handlungsbedarf sahen die Befragten hauptsächlich im Bereich Arbeitszeit (Überstundenanzahl, Abbau-möglichkeiten). Familienfreundliche Zusatzleistungen, die der Betrieb anbietet (Haushaltstag für Väter) waren den Beschäftigten unbekannt.

Ein Klein-  
unternehmen

Der Geschäftsführer

## **Ausgewählte Empfehlungen**

Arbeitszeitregelungen im Interesse von Leitung und Beschäftigten entwickeln

Stärkere Kommunikation zwischen beiden Seiten bzgl. einer familienfreundlichen Unternehmenskultur; klare Positionierung von Seiten der Leitung

## **Folgemaßnahmen**

Neue Arbeitszeitregelungen wurden von der Unternehmensleitung selbst entwickelt

Über externe Experten erhielt der Geschäftsführer Beratung und mehrtägige Schulungen zum Thema Unternehmenskommunikation, Mitarbeiterführung und Zeitmanagement

Ein Informationsblatt zu alternativen Möglichkeiten der Kinderbetreuung als Ergänzung der Kita wurde von der TGZ „Fläming“ GmbH erstellt

## **Kontakt**

Rosenthal Haustechnik GmbH  
Geschäftsführer Sven Rosenthal  
Wilhelmsdorfer Landstraße 52  
14776 Brandenburg an der Havel  
Telefon: 03381 - 61 94 86  
Fax: 03381 - 61 94 87  
E-Mail: [info@rosenthal-haustechnik.de](mailto:info@rosenthal-haustechnik.de)  
Web: [www.rosenthal-haustechnik.de](http://www.rosenthal-haustechnik.de)

## Brandenburgische Technische Universität Cottbus

### Das Unternehmen

Universität mit 1119 Beschäftigten (Stand 6/04), davon 481 Frauen

254 Personen in Teilzeit, 172 in leitender Position (davon 17 Frauen)

Arbeitsbereiche: Lehre, Wissenschaft, Technischer Dienst, Verwaltung, IT, Bibliothek

44,2 % 40-55 Jahre; 16,7 % über 56 Jahre alt



Fotoquelle: BTU Cottbus

**Kooperationsvertrag** zur Umsetzung familienorientierter Modelle in der Arbeitswelt mit der TGZ „Fläming“ GmbH: April 2004

**IST-Analyse** zum Stand der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen: August 2004; Rücklaufquote 19,5% (231 Fragebögen)

### Ausgewählte Ergebnisse der Analyse

Die Gesamtzufriedenheit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag bei 2,5 (Angestellte) und 2,0 (HS-Leitung) im Schulnotensystem von 1 bis 6.

Handlungsbedarf in den Bereichen: Arbeitsinhalte und -abläufe, Unternehmens- und Führungskultur, Arbeitszeit

Zusätzlich zahlreiche verbale Hinweise und Anregungen der Angestellten

Informationsdefizit bzgl. Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen

### Ausgewählte Empfehlungen

Unterstützungsprogramme für MA mit betreuungsbedürftigen Angehörigen (Anzahl wird statistisch ansteigen)

Um sich Nachwuchs zu sichern, könnte die Universität das Modell der familienfreundlichen Universität entwickeln und propagieren

Analyse einer großen Verwaltung

Tausende von Studierenden sind zu betreuen

Stärkere Thematisierung von Familienthemen als Bestandteil der Universitätskultur

Überprüfung der vorhandenen Arbeitszeitmodelle auf Flexibilitäts-Chancen

### **Folgemaßnahmen und Ergebnisse**

Das von der TGZ GmbH entwickelte Seminar für Angestellte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen wurde in das interne Weiterbildungsprogramm für die Beschäftigten aufgenommen. Von Oktober 2004 bis Januar 2005 haben es 8 Frauen genutzt, um sich kostenlos in der Arbeitszeit über die Doppelbelastung Pflege und Beruf auszutauschen, sachkundige Informationen zu erhalten und Entlastungsmöglichkeiten zu entwickeln. Das Seminar fand einmal monatlich von 16 bis 18 Uhr statt. An einer Fortführung der Gesprächsrunde wird gearbeitet.

Interne Arbeitsgruppe: Die Hochschulleitung arbeitet momentan sehr aktiv zusammen mit Gleichstellungsbeauftragter und Betriebsrat an Umsetzung der Empfehlungen in diversen Bereichen (z.B. Nachwuchssicherung, Kommunikation von Familienthemen).

### **Kontakt**

Brandenburgische Technische Universität Cottbus  
Gleichstellungsbeauftragte Ehrengard Heintzig  
Postfach 101344 - 03044 Cottbus  
Telefon: 0355 - 69 23 24 o. 69 31 98  
Fax: 0355 - 69 29 64  
Mail: [heintzig@tu-cottbus.de](mailto:heintzig@tu-cottbus.de)  
Web: [www.tu-cottbus.de/BTU/GBA](http://www.tu-cottbus.de/BTU/GBA)

TGZ-Seminar kam ins interne Weiterbildungsprogramm

Die Analyse-Ergebnisse sind auf der Webseite einsehbar

## Gemeinde Wiesenburg/Mark

### Das Unternehmen

Öffentliche Verwaltung einer Gemeinde

Landkreis Potsdam-Mittelmark, Land Brandenburg

5284 Einwohner (Stand 12/04), 218,19 qkm Fläche, 14 Dörfer

26 Angestellte, davon 22 Frauen, viele über 40 Jahre alt

Organisator des 2. Lokalen Bündnisses für Familien im Land Brandenburg



Fotoquelle: Gemeinde Wiesenburg

Eine kleine  
Verwaltung im  
ländlichen Raum

Schloss Wiesenburg

**Kooperationsvertrag** zur Umsetzung familienorientierter Modelle in der Arbeitswelt mit der TGZ „Fläming“ GmbH: April 2004

### Ausgangssituation

Die Bürgermeisterin hat das Thema Familienfreundlichkeit seit längerem als einen zentralen Punkt der Gemeindeentwicklung verfolgt. Auch innerhalb ihrer Verwaltung war sie stets um ein sehr soziales Betriebsklima und die Berücksichtigung familiärer Belange bemüht. Aufgrund ihrer sehr guten langjährigen Kenntnis der Mitarbeiterbelange und aus zeitlichen Gründen wurde anstelle der ausführlichen IST-Analyse gleich konkret auf ihr Anliegen eingegangen.

Die Angestellten sind durch Umstrukturierungen und erhöhtes Arbeitsaufkommen wachsendem Stress und Zeitmangel ausgesetzt. Dieses wirkt sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

Verbesserungsmöglichkeiten wurden vor allem in der Arbeitsplatzorganisation und dem Zeitmanagement gesehen.

## Kurzdarstellung der Vorgehensweise

Der Verwaltung wurden 2 externe Expertinnen (Organisationsberatung) zur Seite gestellt, die zunächst in mehreren Leitungsrunden eine Bestandsaufnahme und Zielfestlegung vornahmen.

Auf einem ganztägigen Workshop diskutierten Leitung und MitarbeiterInnen gemeinschaftlich die anzugehenden Themen, es wurden die konkreten „Baustellen“ erarbeitet und Arbeitsgruppen gebildet. Hauptthemen waren Aktenführung, Kundenorientierung, Erscheinungsbild des Arbeitsplatzes sowie Selbst- und Zeitmanagement.

Die Arbeitsgruppen bekamen „Hausaufgaben“ und es folgte ein zweitägiger Workshop Selbst- und Zeitmanagement.

Den Abschluß bildete ein ebenfalls zweitägiger Workshop zum Thema Arbeitsorganisation, wofür die Verwaltung komplett geschlossen und die Büros unter den Aspekten der Ergonomie, Selbstorganisation und Kundenorientierung umgeräumt wurden.

Die Rückmeldung von Leitung und Angestellten war sehr positiv, eine weiterführende Evaluation soll die Nachhaltigkeit der Ergebnisse sichern.

Zeitraum der Maßnahmen: August 2004 bis Februar 2005.

## Kontakt

Gemeinde Wiesenburg/Mark  
Bürgermeisterin Barbara Klemmt  
Schlossstraße 1  
14827 Wiesenburg/Mark  
Telefon: 03 38 49-79 80  
Fax: 03 38 49-50 27 1  
E-Mail: [gemeinde@wiesenburgmark.de](mailto:gemeinde@wiesenburgmark.de)  
Web: [www.wiesenburgmark.de](http://www.wiesenburgmark.de)

Organisations-  
beratung für  
besseres Selbst-  
und Zeit-  
management

## Projekthintergrund

Die TGZ „Fläming“ GmbH übernahm von Mai 2002 bis Juni 2005 die Funktion der Koordinierenden Stelle der „Entwicklungspartnerschaft REchoke - Strukturwandel und Chancengleichheit in ländlichen Räumen Brandenburg“.



EU-Entwicklungs-  
partnerschaft  
REchoke

Dahinter steht ein Netzwerk von 5 Trägern aus 3 Landkreisen (Potsdam-Mittelmark, Elbe-Elster, Prignitz), die mit verschiedenen spezifischen Teilprojekten an der Thematik der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf arbeiten. Auf europäischer Ebene wurde mit Partnerorganisationen aus Frankreich, Spanien und Portugal kooperiert.

Die Coaching-Management-Agentur Potsdam-Mittelmark (CMA PM) war ein Teilprojekt der TGZ „Fläming“ GmbH mit dem Schwerpunkt der Sensibilisierung für familienfreundliche Arbeitsorganisation in Unternehmen. Sie entwickelte die IST-Analyse der Familienfreundlichkeit im Unternehmen, untersuchte mehrere Einrichtungen im Landkreis und darüber hinaus und organisierte Anschlussmaßnahmen im Unternehmen. Diesem Thema widmet sich vorliegende Broschüre.

Die CMA PM organisierte den ersten brandenburgweiten Wettbewerb „Job und Familie: Das geht! Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Brandenburger Unternehmen“.

Für ExistenzgründerInnen mit Familie wurde ein Gruppencoaching zu den Themen Zeit- und Stressmanagement angeboten.

Projektleiterin der CMA Potsdam-Mittelmark war Anne Demanowski.

Gefördert wurde die Entwicklungspartnerschaft durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL.



## Literatur

Alle folgenden Broschüren wurden herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und sind dort kostenfrei zu beziehen: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Familienorientierte Personalpolitik - Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, 2004

Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk - Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices, 2004

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, 2004

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse, 2003

Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte, 2001