



FamUnDo

Familie ist Chefsache!

Familie
Karriere
Unternehmensziele
Personalentwicklung



FamUnDo – Familienbewusste **U**nternehmen in **D**ortmund
Auszeichnungen 2013



Sehr geehrte Damen und Herren,

wie bedeutend familienfreundliche Maßnahmen mittlerweile bei der Arbeitgeberwahl sind, hat kürzlich erneut eine Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ergeben: 91 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren erklären, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl des Arbeitgebers eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielt wie das Gehalt.

Die Attraktivität als Arbeitgeber wird auch zukünftig davon abhängen, ob es ihm gelingt, individuelle Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte zu schaffen und gleichzeitig Rahmenbedingungen zu bieten, die es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglicht, berufliches Engagement und persönliche Lebensplanung in Einklang zu bringen.

Viele Unternehmen haben die Bedeutung von besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Zukunftsfähigkeit des

Betriebes erkannt. Sie arbeiten an einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Sie wissen, dass sich familienbewusste Maßnahmen nicht nur positiv auf das Arbeitsklima auswirken, sondern auch spürbar auf die Effizienz. Die Motivation der Beschäftigten steigt und Fachkräfte lassen sich leichter gewinnen.

Doch wie setzt man Ideen und Ziele um? Hierbei hilft das Beratungsprogramm „FamUnDo“ (Familienbewusste Unternehmen in Dortmund). Das Programm bietet Hilfestellung zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Inzwischen haben bereits 24 Dortmunder Unternehmen an diesem Beratungsprogramm teilgenommen, und es konnten damit insgesamt über 10.200 Beschäftigte erreicht werden.

Der Ablauf von FamUnDo und die Ergebnisse der vierten Beratungsrunde werden in dieser Broschüre vorgestellt. Den diesjährigen beteiligten Unternehmen gratuliere ich herzlich zu den erzielten Erfolgen und bedanke mich bei unseren Kooperationspartnern für ihre Unterstützung. Ich hoffe, es folgen viele weitere Betriebe, die sich durch die Teilnahme an FamUnDo engagieren, um unsere Stadt als familienfreundlichen Standort zu stärken.

Thomas Westphal
Geschäftsführer
Wirtschaftsförderung Dortmund

Die stetig steigenden Burnout-Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Macht uns die Arbeit zunehmend krank? Der Grund dafür ist neben der allgemeinen Überlastung vor allem die Auflösung der Grenzen von Arbeit. Arbeit findet überall statt. Im Büro wie im Wohnzimmer. Im Meeting wie im Urlaub. Die Lösung für diesen Zwiespalt liegt in der eigenen Verantwortung. Arbeit in Zukunft wird zum Hochleistungssport. Der kann nur dann erfolgreich betrieben werden, wenn Trainingspausen eingelegt werden. Wann und wie diese eingelegt werden, hängt von der individuellen Lebenssituation ab. Jeder sollte für sich in Zukunft entscheiden können, ob er mehr oder weniger arbeiten kann und will. Den Rahmen dafür müssen die Unternehmen bieten.

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie brauchen nicht nur Mütter und Väter, sondern auch pflegende Angehörige. Viele Menschen gehen bei der Pflege eines Angehörigen bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit, vor allem diejenigen, die gleichzeitig noch berufstätig sind.

Unternehmen sollten mit einer familienfreundlichen Personalpolitik und konkreten Maßnahmen für eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen wichtige Voraussetzungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familien und Beruf sorgen. Die Kommunen, so auch die Stadt Dortmund, haben den Ausbau der Kinderbetreuung und viele weitere Maßnahmen für ein familien-

freundliches Lebensumfeld weit oben auf ihrer Agenda.

Zielorientierte Kooperationen auf lokaler Ebene sind der Schlüssel dafür, gute Maßnahmen und Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkungsvoll umzusetzen. Auch die Einbindung wirtschaftsnaher Akteure ist bei diesem Thema von entscheidender Bedeutung. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die den Löwenanteil der Dortmunder Wirtschaft ausmachen, haben in der Regel wenig personelle und finanzielle Ressourcen für betriebliche Kinderbetreuung oder andere Lösungen. Dafür brauchen sie Partner und kooperative Ansätze mit anderen Unternehmen z.B. in der Kinderbetreuung.

Kooperationen zwischen mehreren Unternehmen oder zwischen Unternehmen und lokalen Akteuren aus Politik, Verwaltung, Vereinen, freien Trägern der Kinder und Jugendhilfe eröffnen neue Möglichkeiten, mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun.

Viele Unternehmen wissen, dass die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance stetig zunimmt, und dass gerade die gut qualifizierten Nachwuchskräfte keine Scheu haben, dies offensiv einzufordern. Diese Betriebe sind darauf eingestellt, im Vorstellungsgespräch mit dem Personalverantwortlichen durchaus mit Fragen nach Möglichkeiten von Sabbaticals oder der Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte konfrontiert zu werden.



Der FamUnDo – Klub

Auch nach den jeweiligen Projektrunden soll für die Betriebe die Erfolgsgeschichte „Familienbewusstes Unternehmen“ weitergehen. Die bereits ausgezeichneten Teilnehmer des Beratungsprogramms „FamUnDo“ wollen an ihrem Konzept weiterarbeiten und den Prozessgedanken zur Maßnahmenumsetzung weiter vorantreiben. Deshalb soll der „FamUnDo-Klub“ gegründet werden. Betriebe, die das Basisberatungsprogramm bereits absolviert haben, können sich in diesem Klub engagieren. Damit wird der Gedanke „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ fest in den Betrieben verankert. Der Klub ist ein Weiterberatungsangebot. Hier sollen Instrumente fortgeschrieben, ergänzt und aktualisiert werden. Der Schwerpunkt des Klubs liegt auf dem intensiven Erfahrungsaustausch der Betriebe untereinander.

Familienbewusste Personalpolitik ist wichtiger denn je, denn Menschen sollen füreinander Verantwortung übernehmen und gleichzeitig Leistung in ihrem Beruf bringen können.

Die guten Beispiele dieser Ergebnisbrochure zeigen, dass es viele Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Das Beratungsprogramm hilft dabei, die individuellen Lösungen für das Unternehmen zu finden und auch umzusetzen.

Warum rechnet sich Familienfreundlichkeit?

Wer seine Beschäftigten dabei unterstützt, Beruf und Familie zu vereinbaren, profitiert in vielerlei Hinsicht. Denn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten familiäre Belange und berufliche Herausforderungen unter einen

Hut bekommen, schaffen eine engere und langfristige Bindung an das Unternehmen und sichern sich somit deren Kompetenzen, Spezialwissen sowie Erfahrungen.

Geringe Fluktuationsrate und keine Wiederbeschaffungskosten:

Die Kosten und Produktivitätsverluste, die Unternehmen durch die familienbedingte Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen, sind bei familienfreundlichen Unternehmen deutlich niedriger. Gleichzeitig sparen Unternehmen, die ihre Beschäftigten auch nach einer Elternzeit binden können, Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung von neuen Arbeitskräften mit gleichem Qualifikationsniveau.

Diese können das Anderthalbfache eines Jahresgehalts übersteigen, rechnet man die Aufwendungen für Stellenanzeigen,

Bewerbungsprozesse und Qualifizierung zusammen.

Schnellerer Wiedereinstieg nach der Elternzeit:

Beschäftigte in familienfreundlichen Unternehmen kehren rascher aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück und erhalten somit ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufrecht. Dadurch sinken für Unternehmen die Wiedereingliederungskosten für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Elternzeit.

Weniger Fehlzeiten:

In familienfreundlichen Unternehmen, die beispielsweise Kinderbetreuungsplätze oder eine Notfallbetreuung anbieten, verringern sich die jährlichen Fehlzeiten von Beschäftigten mit Kindern um rund eineinhalb Tage. Zudem können sich Mütter und Väter, die ihre Kinder während der Arbeitszeit gut aufgehoben wissen, besser auf ihre Arbeit konzentrieren.

Höhere Mitarbeiterbindung:

Familienbewusste Unternehmen können qualifizierte Beschäftigte auch in der Familienphase halten. Dank einer familienbewussten Personalpolitik steigt die Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Unternehmen nachweisbar.

Produktivere Beschäftigte:

Erwerbstätige Mütter und Väter, die sich auf das Verständnis ihrer Arbeitgeber in familiären Belangen verlassen können, sind weniger stressanfällig und arbeiten produktiver. Auch die Arbeitsmotivation der Beschäftigten nimmt deutlich zu.

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität:

Familienbewusste Unternehmen steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dadurch können sie die Kosten für das Personalmarketing deutlich senken, denn für einen Großteil der gut ausgebildeten Mütter und Väter spielen familienfreundliche Angebote eine ebenso große Rolle wie das Gehalt.

Basis: Analyse von 1001 Unternehmen.

Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Universität Münster und Steinbeis-Hochschule Berlin, 2008.

FamUnDo ist Chefsache für Familienbewusste Unternehmen in Dortmund

FamUnDo steht für familienbewusste Unternehmen in Dortmund und ist ein Beratungsprogramm zur wirtschaftlichen Stärkung von Unternehmen durch strategische Personalentwicklung. Ziel des Projektes ist es, den Unternehmen Maßnahmen zur optimalen Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzuzeigen und sie bei der Umsetzung zu unterstützen, um langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

FamUnDo orientiert sich in der Methodik am Projekt ÖKOPROFIT, welches seit dem Jahr 2000 in Dortmund durchgeführt wird und mit dem bereits zahlreiche Unternehmen ihr Umweltmanagement optimiert haben. Das Beratungsprogramm beinhaltet eine Workshopreihe, individuelle Beratung im Betrieb, begleitende Öffentlichkeitsarbeit, eine Prüfung und die Auszeichnung zum familienbewussten Betrieb.

Die Federführung des Projektes liegt bei der Wirtschaftsförderung Dortmund. Die inhaltliche und organisatorische Durchführung erfolgt durch die B.A.U.M. Consult GmbH, die durch die Kooperationspartner dem Familienprojekt Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund und der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund unterstützt wird.

Obwohl alle teilnehmenden Betriebe aus den unterschiedlichsten Branchen kommen

und unterschiedlich groß sind, haben doch alle ein gemeinsames Kapital – ihr Personal! Laut einer Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik Münster haben familienbewusste Unternehmen

- eine um 16 % geringere Fehlzeitquote
- eine um 15 % geringere Fluktuationsrate
- eine um 13 % höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- 31 % mehr Bewerbungen auf Stellen bei Schlüsselpositionen
- eine um 22 % höhere Rückkehrquote nach der Elternzeit

Der Gewinn für Unternehmen durch eine Teilnahme an FamUnDo ist vielfältig:

- Kosten senken durch optimierte Personalentwicklung
- Motivation und Information der Beschäftigten
- Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen
- Systematisches Vorgehen mit standardisierten Arbeitsmaterialien
- Analyse des Ist-Zustandes
- Auszeichnung zum FamUnDo-Betrieb mit begleitender Öffentlichkeitsarbeit
- Attraktivität der teilnehmenden Betriebe im Wettbewerb um potentielle Beschäftigte
- Sensibilisierung und Grundlagenbildung für das bundesweite audit berufundfamilie

Der Projektverlauf:

Mit der Teilnahme an fünf thematischen Workshops werden die beteiligten Betriebe in die Lage versetzt, individuell eine betrieb-



liche Bestandsaufnahme durchzuführen. Damit wird das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ verfolgt. Die Workshops bieten eine hervorragende Plattform für einen intensiven Erfahrungsaustausch sowohl mit den anderen teilnehmenden Betrieben als auch mit

den Fachvertretern aus der Region, kommunalen Vertretern und den beiden Kammern. So können bereits hier erste Ansatzpunkte für Optimierungspotenziale in den Betrieben diskutiert werden, die innerhalb der Vor-Ort-Beratungstermine vertieft werden.

In Anlehnung an die Themen des audits beruf-und-familie wurden folgende Themen in den einzelnen Workshops behandelt:

- Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik
- Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmensphilosophie
- Arbeitszeitmodelle
- Arbeitsort und Arbeitsorganisation
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Mitarbeiterunterstützende Maßnahmen
- Personalentwicklung und Wiedereinstiegskonzepte

Die Inhalte der Workshops werden an die jeweiligen Interessen der Teilnehmer angepasst.

Beratung der einzelnen Betriebe vor Ort:

In den teilnehmenden Betrieben wurde in drei Vor-Ort-Terminen individuell untersucht, in welchen Bereichen Ansätze für Verbesserungen hinsichtlich der Familienfreundlichkeit bestehen. Ziel war es, aufbauend auf den in den Workshops vermittelten Inhalten und der Beratung vor Ort, die Betriebe in die Lage zu versetzen, ein qualifiziertes Maßnahmenprogramm festlegen zu können. Dieses Maßnahmenprogramm weist die umzusetzenden betrieblichen Maßnahmen mit Prioritäten sowie personellen Verantwortlichkeiten auf.

Nach den Vor-Ort-Terminen erhält jeder Betrieb Protokolle, in denen die Defizite und

Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt sind. In den Terminen vor Ort wurden folgende Arbeitsfelder behandelt:

- Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Schwerpunktbildung durch Bestandsaufnahme anhand von Rundgang, Gesprächen, Unterlagensichtung z. B. über Beschäftigtenzahl und Geschlechterverteilung
- Strategie- und Zielformulierung
- Umsetzung der familienbewussten Maßnahmen

Dabei wurden die Themen der Workshops aufgenommen, für den jeweiligen Betrieb wichtige Themen ergänzt sowie eine familienbewusste Unternehmenspolitik erarbeitet.

Startphase beendet: Wie kann es weitergehen?

Die Teilnahme an FamUnDo ist eine ideale Vorbereitung auf das audit berufundfamilie. Dieses audit ist eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und dient als strategisches Managementinstrument, welches von allen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft empfohlen wird.

Die Zahl der Unternehmen, die nicht nur auf Bitten der Beschäftigten reagieren, sondern aus Eigeninitiative aktiv werden, steigt stetig. Einige dieser Unternehmen haben sich bereits ihre familienfreundliche Unternehmenspolitik durch die „berufundfamilie gGmbH“ zertifizieren bzw. auditieren lassen. (www.beruf-und-familie.de)

Die Ergebnisse der 6 teilnehmenden Betriebe mit insgesamt 2.310 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Ablauf des ersten Jahres belegen eindrucksvoll das Engagement der Teilnehmer, ohne das die erreichten Erfolge nicht möglich gewesen wären.

Familienbewusst und wirtschaftlich

Über 56 Einzelmaßnahmen umfassen die Maßnahmenprogramme, die unter dem Dach von FamUnDo erarbeitet und in der Einführungsphase umgesetzt oder begonnen wurden. Davon werden 42 in dieser Broschüre dargestellt.

Eine monetäre Bewertung der Maßnahmen ist zum Zeitpunkt der Broschüreneerstellung nur selten möglich gewesen, da meist ein Kalenderjahr abgelaufen sein muss, um vergleichbare Zahlen ermitteln zu können.

Bei 27 von 56 Maßnahmen waren keine oder nur sehr geringe Investitionskosten erforderlich. Demnach waren fast 50 % der Maßnahmen zum Null-Tarif.

Die positiven Effekte für das Unternehmen und die Beschäftigten sind weniger monetär, sondern betreffen Faktoren wie Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, Bindung an das Unternehmen, Verbesserung des Arbeitsklimas, Erleichterung der Wiedereingliederung und Gesundheitsvorsorge.

Die meisten der durchgeführten Maßnahmen, 16 von insgesamt 56 entfallen in dieser Beratungsrunde auf das Handlungsfeld Personalentwicklung (siehe Tabelle).

Handlungsfeld	Anzahl der Maßnahmen	in %
Arbeitszeit	3	5,4
Arbeitsorganisation	5	8,9
Gesundheitsförderung	3	5,4
Ansprechpartner für die Vereinbarkeit	3	5,4
Service für Familien	11	19,6
Informations- und Kommunikationspolitik	15	26,7
Personalentwicklung	16	28,6
insgesamt	56	100



In Notfällen können Beschäftigte ihre Kinder auch mit zur Arbeit nehmen, wie hier in einer Seniorenwohnstätte.

»Wir haben am FamUnDo Projekt teilgenommen, weil unsere Mitarbeitenden unsere größte Stärke sind und wir sie in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig unterstützen wollen!«

Elisabeth Kleinkes,
AWO Unterbezirk Dortmund



Unser FamUnDo-Team

Die Arbeiterwohlfahrt ist unter den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege aufgrund ihrer Geschichte und ihres gesellschaftspolitischen Selbstverständnisses ein Wohlfahrtsverband mit besonderer Prägung.

Neben dem sozialen Dienstleistungsunternehmen mit Angeboten für Kinder, Jugendliche, Familien, Menschen mit Behinderungen und Senioren ist die Arbeiterwohlfahrt eine Mitgliederorganisation. In ihr haben sich Menschen zusammengefunden, um in unserer Gesellschaft an der Lösung sozialer Probleme mitzuwirken, um den sozialen Rechtsstaat Realität werden zu lassen.

Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund

Klosterstraße 8 - 10
44135 Dortmund

Gründungsjahr: 1919
Anzahl Mitarbeitende: 1.000

Kontakt:
Reinhard Kleibrink
Tel.: 0231/9934-108
r.kleibrink@awo-dortmund.de

www.awo-dortmund.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Erstellung eines Flyers mit der Vorstellung der familienbezogenen Angebote	1.500 €	MitarbeiterInnen werden über Angebote informiert	erledigt
Willkommensgeschenk für Neugeborene von MitarbeiterInnen	45 € pro Neugeborenem	Wertschätzung und langfristige Bindung der MitarbeiterInnen; Sensibilisierung für familienunterstützende Angebote	erledigt
Kurzfristige Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für MitarbeiterInnen	wird noch berechnet	Reduzierung von Fehlzeiten, Bindung von Fachkräften	erledigt
Infoveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ für MitarbeiterInnen	keine	MitarbeiterInnen profitieren von dem Wissen und den Kompetenzen im eigenen Haus	November 2013
Erweiterung des Leitfadens für MitarbeiterInnen-Gespräche um das Handlungsfeld Beruf und Familie	1.200 €	Sensibilisierung für familienunterstützende Maßnahmen; gezielter Austausch mit den Vorgesetzten	1. Halbjahr 2014
Querschnittsprozess „Frauen in Führung“: Vernetzung des FamUnDo-Zirkels mit dem Qualitätszirkel Personalentwicklung	noch offen	Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen	Juni 2014
Erweiterung des internen Kommunikationssystems AWOWIKI um Informationen zu familienunterstützenden Angeboten	1.000 €	Bessere und schnellere Information der MitarbeiterInnen	kontinuierlich

Familienchronik	Jahr
Einrichten einer stationären Pflegeeinrichtung für SeniorInnen	1989
Einrichten einer betriebsnahen Kindertageseinrichtung in Kooperation mit den Dortmunder Stadtwerken	1994
Einrichten einer Bildungs- und Qualifizierungsgesellschaft	1998
Einrichten eines biologischen Bauernhofes als Arbeitsstätte für Menschen mit Behinderung	2001
Einrichten von drei Seniorenbüros in Kooperation mit der Stadt Dortmund	2005



Beratungsgespräch mit der zentralen Ansprechpartnerin Bianca Herrmann.

»Durch die Teilnahme am Projekt FamUnDo haben wir einen theoretischen Überblick über die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlangt. Aus einer im Rahmen des Projektes durchgeführten Mitarbeiterbefragung wissen wir, welche Handlungsfelder und Maßnahmen hiervon tatsächlich zur EDG passen. Dank FamUnDo werden wir einige vorhandene Angebote anpassen und neue Maßnahmen sukzessive umsetzen.«

Silvia Linke, Abteilungsleiterin Personalservice

Als kommunales Entsorgungsunternehmen ist die EDG Entsorgung Dortmund GmbH (kurz: EDG) auf besondere Weise der Stadt Dortmund verpflichtet. Die Leistungen gehen dabei weit über Straßenreinigung, Winterdienst, Abfallentsorgung und -verwertung hinaus. Der Klima- und Ressourcenschutz ist neben der Daseinsvorsorge ein bedeutendes Unternehmensziel.

Sichere Arbeitsplätze mit guter Ausstattung zeichnen die EDG als Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung aus. Nachwuchskräfte werden seit der Gründung in vielseitigen Berufen ausgebildet und Kinder sowie Jugendliche auf ihrem Weg von der Schule in den Beruf unterstützt.



Das EDG-FamUnDo-Team (v.l.n.r.): Silvia Linke, Anna Polkläsener, Susanne Schmidt, Tim Wulf, Detlef Neuhaus

EDG Entsorgung Dortmund GmbH

Sunderweg 98
44147 Dortmund

Gründungsjahr: 1991
Anzahl Mitarbeitende: 760

Kontakt:
Abteilungsleitung Personalservice
Silvia Linke
Tel.: (0231) 9111.126
silvia.linke@edg.de

www.edg.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Zentrale Ansprechpartnerin für Familienangelegenheiten	Personal- und Schulungskosten	Hilfestellungen zur Lösung beruflicher, privater und gesundheitlicher Probleme	3. Quartal 2013
Intranetseite zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. mit Kontaktdaten von Beratungs- und Vermittlungsstellen	Personal-kosten	Information und Zeitersparnis für die Beschäftigten zur Unterstützung im Alltag	3. Quartal 2013
Willkommenspaket für Neugeborene	ca. 40 € pro Paket	Wertschätzung der Mitarbeiter/innen und deren Familien	4. Quartal 2013
Informationsveranstaltungen und Workshops zum Thema Pflege	Workshop-kosten	Schulung der Mitarbeiter/innen zur Entlastung im Alltag	4. Quartal 2013
Leitfaden zum Aus- und Wiedereinstieg für Mitarbeiter/innen sowie Vorgesetzte	Personal-kosten	Standardisiertes und sicheres Vorgehen bei der Planung der gemeinsamen Zukunft	4. Quartal 2013
Kontakthalteprogramm für Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder bei anderer längerer Abwesenheit	Personal-kosten	Erleichterung des Wiedereinstiegs und Bindung an das Unternehmen	4. Quartal 2013
Eltern-Kind-Büro	Raum-ausstattung	Betreuungsmöglichkeit in Notfallsituationen	4. Quartal 2013
Aufnahme des Faktors „Familienfreundlichkeit“ in die Unternehmensleitlinien und Führungsgrundsätze	Personal-kosten	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch öffentliches Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit	2014

Familienchronik	Jahr
Individuelle Teilzeitangebote für alle Mitarbeiter/innen	1991
Gleitzeit für den kaufmännischen Bereich	1991
Einführung des Familienfestes	1993
Neubau des Betriebs- und Verwaltungsgebäudes, u. a. mit Kantine und Gesundheitszentrum	1998
Ausweitung der flexiblen Arbeitszeit für alle Mitarbeiter/innen und Einrichtung eines Langzeitkontos	2004
Einführung des Gesundheitstages	2005
Angebot zur psychologischen Beratung durch eine Diplompsychologin	2009



Eine Mitarbeiterin sucht eine Beratungsstelle zur Pflege ihrer Eltern. Sie bekommt persönliche Informationen und erhält eine Broschüre.

»Als inhabergeführtes Unternehmen mit flachen Hierarchien pflegen wir seit jeher ein sehr enges und familiäres Miteinander mit den Mitarbeitern. Das Projekt FamUnDo hat uns bisher gar nicht berücksichtigte Handlungsfelder gezeigt, auf denen wir zusätzlich tätig werden konnten.«

Roland Klein,
Geschäftsführender Gesellschafter
HERBERT HELDT KG



Unser FamUnDo-Team

Als Mitglied der europaweit tätigen GC-GRUPPE und moderner Gebäudetechnik-Großhändler versorgt die HERBERT HELDT KG ihre Kunden seit über 50 Jahren mit Produkten und Dienstleistungen aus der Sanitär-, Heizungs-, Klima/Lüftungs-, Dach- und Elektrotechnik.

Mit 24 LKW und täglich zwei Touren beliefert die HERBERT HELDT KG das Fachhandwerk. Zudem stehen den Kunden 27 ABEX-Außenläger sowie drei Ausstellungen zur Verfügung.

HERBERT HELDT KG

Eisenhüttenweg 6
44145 Dortmund

Gründungsjahr: 1959
Anzahl Mitarbeitende: 250

Kontakt:
Roland Klein
Tel.: 0231/9835-235
roland.klein@gc-gruppe.de

www.herbert-heldt.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Durchführung einer Mitarbeiterbefragung	gering	Informationen über aktuellen Handlungsbedarf	erledigt
Informationen über Angebote und Ansprechpartner (Intranet / Info-Ecken)	keine	Umfassende Information der Mitarbeiter über interne als auch externe Angebote	erledigt
Systematisierung des Ein- und Ausstiegsprozesses einschließlich Kontakt-haltermöglichkeiten	gering	Bindung der Mitarbeiter und Identifikation mit der Firma auch während Abwesenheitszeiten	fortlau-fend
Neustrukturierung der Mitarbeitergespräche, Ergänzung um den Aspekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“	gering	Zufriedenere Mitarbeiter durch noch bessere Kommunikation und Erarbeitung von gemeinsamen Problemlösungen	fortlau-fend
Führungskräfteentwicklung - Seminar und Sensibilisierung für FamUnDo	gering	Stetige Sensibilisierung der Führungskräfte für die Wichtigkeit einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf	fortlau-fend
Das Projektteam FamUnDo steht weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung	mittel	Ein wesentlicher Wunsch der Mitarbeiterschaft wird erfüllt	fortlau-fend
Überarbeitung der vorhandenen Regeln im Betrieb unter Berücksichtigung von FamUnDo	gering	Klare und transparente Regeln für alle Mitarbeiter	ab sofort
Aktionstag rund um die Themen Gesundheit, Familienfreundlichkeit und ÖKOPROFIT	gering	Stärkung des „Wir-Gefühles“ und des Bewusstseins der Belegschaft für die angebotenen Themen	2015

Familienchronik	Jahr
Geburtsbeihilfen	seit jeher
Teilzeitarbeitsplätze	seit jeher
Jubiläumsgartifikationen	seit jeher
Zuschuss zur Altersvorsorge	2003
Kostenloses Obst für die Mitarbeiter	2007
Teilnahme am Projekt „Ökoprofit“	2012
Teilnahme am Projekt „FamUnDo“	2013



Familienfreundliches Arbeiten von zu Hause
Dank flexibler Home-office Regelungen.

»Das Projektgeschäft erfordert viel Flexibilität und hohe Einsatzbereitschaft. Aus diesem Grund hat die Mitarbeiterzufriedenheit bei uns einen hohen Stellenwert. FamUnDo hat uns die Gelegenheit gegeben, unsere bisherigen Maßnahmen weiter auszubauen und so unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.«

Fin Geldmacher,
Geschäftsführer der prismat GmbH



Unser FamUnDo-Team

prismat ist das führende Projekthaus für Logistiklösungen. Schwerpunkt unserer Tätigkeit ist die Implementierung des modernsten, am Markt verfügbaren Warehouse Management Systems: SAP Extended Warehouse Management (EWM). prismat ist 1991 als Ausgründung aus dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) in Dortmund entstanden. Wir begleiten unsere Kunden bei der Einführung von SAP EWM von der Konzeption über die Implementierung bis hin zur Betreuung des Regelbetriebs des Lagers.

Zur Zeit beschäftigen wir 68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unseren Standorten Dortmund und Ratingen. Hierbei sind wir besonders stolz auf den großen Anteil an eigenen Nachwuchskräften. Dabei legen wir besonderen Wert auf die enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region.

prismat GmbH
Stockholmer Allee 30c
44269 Dortmund

Gründungsjahr: 1991
Anzahl Mitarbeitende: 68

Kontakt:
Klaus Buchmann
Tel.: 0231/567630-0
klaus.buchmann@prismat.de

www.prismat.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Benennung eines Beauftragten für soziale Themen und Bereitstellung von familienrelevantem Informationsmaterial	keine	Erhöhung der Servicequalität für Mitarbeiter	erledigt
Möglichkeit der kurzfristigen Nutzung der Home-office Regelung bei akutem persönlichem Bedarf	keine	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	erledigt
Zahlung einer Geburtsbeihilfe und 1 Tag Sonderurlaub bei Geburt eines Mitarbeiterkindes	150 € pro Geburt	Erhöhung der Mitarbeiterbindung	erledigt
Arbeitgeberzuschuss zur betr. Altersvorsorge; Abschluss einer Unfallvers. und betr. KV für alle Mitarbeiter	ca. 12.000 €	Erhöhung der Mitarbeiterbindung	Oktober 2013
Kostenübernahme für die Inanspruchnahme einer Beratung bei familiären, finanziellen oder Suchtproblemen	noch offen	Gesundheitsvorsorge; neutrale Unterstützung in Notlagen	Oktober 2013
Gesunde Angebote: Mobile Massage und Obstkorb	1.600 €	Gesundheitsvorsorge	November 2013
Führungskräfteworkshops zum Thema „Entwicklung von (familienbewussten) Führungsgrundsätzen“	gering	Sensibilisierung der Führungskräfte und Entwicklung einer einheitlichen, familienbewussten Führungskultur	4. Quartal 2013
Einführung von jährlichen Mitarbeitergesprächen sowie Mitarbeiterbefragungen	gering	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	4. Quartal 2013

Familienchronik	Jahr
Einrichtung eines „Mitarbeiterraumes“ mit Tischkicker	2007
Teamevents (Hochseilgarten, Bowling, Rudern, Paintball, Bürogolf, Seminarreise nach Mallorca)	2008
Einführung von Home-office Regelungen	2010
Einführung der Gleitzeitregelung	2012
Regelmäßige Verlosung von Eintrittskarten für BVB-Spiele	2012



Arthur Schmidt, Udo Netthöfel: Informationen zur Elternzeit

»Wir haben bei FamUnDo mitgemacht, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem mittelständischen Familienunternehmen einen hohen Stellenwert einnimmt. Dies wollen wir deutlich machen um Fachkräfte zu rekrutieren und dauerhaft an uns zu binden.«

Geschäftsführerin Wenke Völkmann-Gröne



Unser FamUnDo-Team

Die Maschinenfabrik Völkmann spricht von Werten und meint sowohl Maschinen als auch Menschen. Maschinen, die effizient und störungsfrei laufen, das interessiert die Kunden und bedingt, dass so viele Unternehmen auf die Kompetenz der Maschinenfabrik Völkmann bauen. Ob als Reparatur- oder Revamping-Unternehmen oder Hersteller kundenspezifischer Produkte. Was für den Kunden der Maschinenfabrik Völkmann gilt, gilt für die Mitarbeiter schon lange.

Die Zukunft liegt auch hier im Erhalt und Ausbau von Werten, im respektvollen und engagierten Miteinander sowie der stetigen technischen und persönlichen Weiterentwicklung.

Maschinenfabrik Völkmann GmbH

Rohdesdiek 32-42
44357 Dortmund

Gründungsjahr: 1936
Anzahl Mitarbeitende: 83

Kontakt:
Udo Netthöfel
Tel.: 0231/937171-13
u.netthoefel@voelkmann.de

www.voelkmann.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zu den Themenfeldern Beruf und Familie sowie Gesundheit	keine	Bedarfsermittlung für familienbewusste und gesunde Angebote für MitarbeiterInnen	erledigt
Schulung der Meister zur Gesprächsführung	keine; Finanzierung über Fördermittel	Fortentwicklung der Kommunikationskultur	erledigt
Organisation eines Pflegeworkshops für interessierte MitarbeiterInnen plus PartnerInnen	noch nicht bezifferbar	Information über Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige; offenere Kommunikationskultur	1. Quartal 2014
Organisation eines Nachhaltigkeitstages mit anschließendem Ideenwettbewerb	noch nicht bezifferbar	Einbindung und Motivationssteigerung aller MitarbeiterInnen	1. Quartal 2014
Aufbau einer Infoinsel zu Nachhaltigkeitsthemen	noch nicht bezifferbar	Informationen für MitarbeiterInnen	1. Quartal 2014
Einführung div. Gesundheitsangebote für MitarbeiterInnen, z. B.: Obstkorb; Zuschüsse	noch nicht bezifferbar	Gesundheitsförderung; Anreize setzen für gesundes Leben und Arbeiten	2. Quartal 2014

Familienchronik	Jahr
Emil Völkmann gründet das Unternehmen für die allgemeine LKW- Instandsetzung für Großunternehmen	1936
Klaus Völkmann tritt in den väterlichen Betrieb ein und übernimmt die Geschäftsführung	1973
Einführung und Anwendung des Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001:1994	1997
Wenke Völkmann-Gröne tritt in die Geschäftsführung ein	2000
Autorisierte Servicepartner Hansen Services, Voith, Pirtek, Hydac	2010-2013



Eltern-Kind-Büro

»Wir haben z. B. auch in Workshops viele anregende Beiträge von Mitarbeitenden und Führungskräften erhalten und erkannt, dass es bei dem Thema Familienfreundlichkeit nicht nur um Familien mit Kindern, sondern auch immer mehr um Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen geht. Durch FamUnDo haben wir auch festgestellt, dass durch die Verbindung mit der Stadtverwaltung schon vieles vorhanden ist, aber ein Teil an neuen Maßnahmen in Zukunft noch ergänzt werden kann.«

Dagmar Milbradt,
Wirtschaftsförderung Dortmund



Unser FamUnDo-Team

Wir fördern das unternehmerische Engagement in der Stadt. Ziel ist es, Dortmund gemeinsam mit den Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik als prosperierenden Wirtschafts- und Lebensstandort weiter zu entwickeln. Die Wirtschaftsförderung mit den drei Geschäftsbereichen dortmund-project, Dienstleistungszentrum Wirtschaft und Kooperationsstelle Arbeit und Region ist Ansprechpartner für alle Unternehmen, die hier expandieren, sich engagieren, umstrukturieren oder neu ansiedeln wollen.

Den Kunden der Wirtschaftsförderung - insbesondere die Unternehmen des Mittelstands - steht ein Team von erfahrenen Projektmanagerinnen und Projektmanagern mit Rat und Tat zur Verfügung. Schwerpunkte der Arbeit sind die Branchen- und Clusterentwicklung, Gründungsförderung und Standortentwicklung ebenso wie eine bedarfsgerechte Kompetenz- und Fachkräfteentwicklung.

Wirtschaftsförderung Dortmund

Töllnerstraße 9-11
44122 Dortmund

Gründungsjahr: 1968
Anzahl Mitarbeitende: 115

Kontakt:
Annette Pradel-Wippenfeld
Tel.: 0231/50-2 28 00
annette.pradel-wippenfeld@stadtdo.de

www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de

Maßnahme	Investition (€)	Nutzen	Termin
Intranet verbessert: Familienthemen strukturiert nach Lebenssituationen	keine	Informationen für Beschäftigte auf einen Blick; Anstoß zur Kommunikation über Themen	fortlaufend
Persönliche Beratung: Ansprechpersonen für Familienthemen installiert	keine	Beschäftigte sparen Zeit; sind mit ihren Fragen nicht allein gelassen	fortlaufend
Bei Beurlaubung: Kontakthaltemaßnahmen zu beurlaubten Beschäftigten & Möglichkeit zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten	keine	größere Bindung der Mitarbeitenden, optimiertes Rückkehrmanagement, Verkürzung von Abwesenheitszeiten	fortlaufend
Familienfreundlichkeit im Leitbild verankert. Regelmäßige Evaluation durch Beschäftigtenbefragung	keine	Erhöhung der Identifikation mit dem Betrieb	fortlaufend
Ausbildung in Teilzeit	noch nicht bezifferbar	größere Bindung der Mitarbeitenden; Steigerung der Motivation; größere Attraktivität des Arbeitgebers Stadt Dortmund	ab Ausbildungsjahr 2014

Familienchronik	Jahr
Einrichtung einer Gleichstellungsstelle	1980
Jobsharing	80er Jahre
Erstellung eines Frauenförderplans	1988
Beratungsstelle für Beschäftigte	1990
Einführung der gleitenden Arbeitszeit	1991
Individuelle Arbeitszeitregelungen	1991
Einführung von Mitarbeitergesprächen	1995
Telearbeit zur Entlastung bei familiären Aufgaben	1998
Betriebliches Gesundheitsmanagement	1999
Mentoring-Projekt	2001
Firmenticket	2006
Erstellung eines familienfreundlichen Leitbildes für die Wirtschaftsförderung	2006
Einführung eines betrieblichen Eingliederungs-Managements (BEM)	2012



Beratungsprogramm 2009/2010

- B.u.K. Familienbewusstes Personalmanagement GmbH
- Bäckerei Grobe GmbH Co. KG
- GfG Gesellschaft für Gerätebau mbH
- Hotel Esplanade
- TEDI GmbH & Co. KG
- Uwe Walter; Farbe fürs Leben
- Weckbacher Sicherheitssysteme GmbH



Beratungsprogramm 2010/2011

- August Alborn GmbH & Co. KG
- BASIC Facility Management e.K.
- KHS GmbH
- Overkamp Gastronomie GmbH & Co. KG
- Comunita Seniorenhaus Vinzenz KG



Beratungsprogramm 2011/2012

- DB Regio NRW, Verkehrsbetriebe Westfälische Regionallinien
- DSW21
- Flughafen Dortmund GmbH
- Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Dortmund e.V.
- VOLKSWOHL BUND Versicherungen
- WILO SE

Die Wirtschaftsförderung Dortmund bedankt sich bei den FamUnDo-Betrieben für die erfolgreiche Mitwirkung und bei den Kooperationspartnern für die maßgebliche Unterstützung.

- B.A.U.M. Consult GmbH
- Familien-Projekt Dortmund
- Handwerkskammer Dortmund
- Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
- viele externe Referentinnen und Referenten in den thematischen Workshops



