

Familie und Beruf erfolgreich meistern

Im Wettbewerb um gute Mitarbeiter kann Familienfreundlichkeit ein Entscheidungsfaktor sein. Nicht nur deshalb leisten immer mehr Unternehmen Hilfestellung beim täglichen Balanceakt zwischen Familie und Beruf. Eines der Vorzeigunternehmen ersten Ranges ist in diesem Zusammenhang die Siegenia Gruppe in Wilnsdorf. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zu den strategischen Werten und ist Bestandteil der Firmenphilosophie“, erläutert Phillip Ebach, Leiter für den Bereich Personalwesen.



„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zu den strategischen Werten und ist Bestandteil der Firmenphilosophie“, erläutert Phillip Ebach, bei Siegenia Leiter für den Bereich Personalwesen.

Ein ganzes Paket zur Familienfreundlichkeit hat man bei Siegenia entworfen. Seit vielen Jahren schon steht das Thema „Familienfreundlichkeit“ laut Phillip Ebach auf der Tagesordnung. Das in vierter Generation geführte Familienunternehmen ist auf innovative Beschlaglösungen für Fenster und Türen sowie intelligente Lüftungs- und Gebäudetechnik spezialisiert. Siegenia gehört zu den Marktführern der Branche. Allein in der Zentrale der Gruppe in Niederdielfen sind 1250 Mitarbeiter beschäftigt, davon 480 Frauen. Bei den Themen Familie und Kinderbetreuung setzt man auf unbürokratische, flexible Lösungen. „Wir wollen, dass Mitarbeiter mit Kindern sich bei uns wohlfühlen. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zum Beispiel während der Arbeitszeit nach Hause muss, weil sein Kind krank ist, reicht ein Anruf bei seinem Vorgesetzten. Die Führungskräfte sind für dieses Thema sensibilisiert“, so Phillip Ebach. Selbstverständlich bestehe in bestimmten Fällen außerdem die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Man habe schon lange Home-Office-Arbeitsplätze eingerichtet und durchweg positive Erfahrungen damit gemacht. Phillip Ebach: „Berufstätige Mütter mit Kindern sind oft besonders gut



Familie & Beruf

organisiert und arbeiten sehr effizient. Das Zeitmanagement dieser Personen ist in der Regel sehr vorbildlich."

Generell versucht man bei Siegenia für jeden Wiedereinsteiger die passende Lösung innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu finden. Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter darum mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Es gibt zwar eine offizielle Kernarbeitszeit, aber bei einigen Teilzeitkräften greift diese Regelung nicht. Hier erfolgt zum Beispiel eine völlig freie Zeiteinteilung im Home-Office. „In diesen Einzelfällen setzen wir auf Vertrauensarbeitszeit“, erläutert der Personalleiter die Details. „Wir bemühen uns auch, den Kontakt zu den Müttern und Vätern, die sich in Elternzeit befinden, durch regelmäßige Einladungen – zum Beispiel zu Fortbildungen, Betriebsfeiern oder anderen Firmenevents – aufrechtzuerhalten.“ Und weiter: „Es darf kein Informationsdefizit entstehen. Wir wollen, dass die jungen Mütter wiederkommen. Auch unsere Führungskräfte sind angehalten, den Kontakt zu ihren Mitarbeitern in Elternzeit

Flexible Arbeitszeitmodelle

aufrechtzuerhalten.“ Um den Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit zu pflegen und die Mitarbeiter während dieser Zeit ans Unternehmen zu binden, will man bei Siegenia künftig sogar alle Mütter und Väter, die eine Babypause machen, in regelmäßigen Abständen ins Unternehmen einladen. In entspannter Runde soll dann ein Informationsaustausch stattfinden und die Betriebszugehörigkeit gestärkt werden. „Dies wird uns helfen, weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit

von Familie und Beruf gemeinsam mit unseren Mitarbeitern zu erarbeiten“, so Philip Ebach,

Weil man bei Siegenia stets bemüht ist, Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern und den Anteil von Frauen in der Belegschaft sowie in Führungspositionen zu vergrößern, wurde das Unternehmen erst im Sommer 2014 mit dem „Top Job“-Award ausgezeichnet. Die Familienfreundlichkeit war einer von mehreren Punkten, wegen derer Siegenia das begehrte Siegel erhielt. Seit 2002 wird der Unternehmensvergleich regelmäßig ausgerichtet. Für die aktuelle „Top Job“-Run-

de hatten sich 103 mittelständische Firmen beworben. 77 Unternehmen erhielten das Siegel. In der Zufriedenheitsskala der Mitarbeiter steht das heimische Unternehmen auch in puncto Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ganz vorn. So setzt man bei Siegenia unter anderem auf eine hochwertige firmeninterne Ausbildung. Die Facharbeiter werden im eigenen Ausbildungszentrum geschult und arbeiten eng mit den Berufs- und Fachschulen der Region zusammen. Talentprogramme – wie von der Firma finanzierte Aufbaustudiengänge, Weiterbildungen oder mehrjährige Qualifizierungen – fördern und vertiefen vorhandene Kompetenzen. Um anspruchsvolle Fach- und Führungspositionen auch weiterhin aus den eigenen Reihen besetzen zu können, wurde ein maßgeschneidertes Führungskräfte-Nachwuchstraining entwickelt. Diese Entwicklungs- und Förderprogramme ergänzen weitere betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise regelmäßige Fremdsprachenkurse, innerbetriebliche Software- und Produktschulungen sowie Schulungen zu diversen Methodenkompetenzen.

Großes soziales Engagement zeigt die Firma aber nicht nur durch gute Weiterbil-



Im Wettbewerb um gute Mitarbeiter kann Familienfreundlichkeit ein Entscheidungsfaktor sein. Nicht nur deshalb leisten immer mehr Unternehmen Hilfestellung beim täglichen Balanceakt zwischen Familie und Beruf.

Generell versucht man bei Siegenia für jeden Wiedereinsteiger die passende Lösung innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu finden. Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter darum mit flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Familienfreundliche Betriebe Vorzeigunternehmen gesucht

Familienfreundlichkeit steht bei heimischen Unternehmen immer mehr im Mittelpunkt. So vielseitig die Möglichkeiten sind, um Mitarbeiter langfristig an sich zu binden und ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, so zahlreich die Beispiele in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe. Einen kleinen Überblick, aber auch Anregungen für die eigene familienfreundliche Gestaltung im Betrieb möchte die Serie „Familie und Beruf“ im WIRTSCHAFTSREPORT geben. Kennen Sie ein Unternehmen, das sich in besonderer Weise auf diesem Gebiet auszeichnet, oder gehören Sie selber zu jenen Vorzeigefirmen? Anrufe würden die Redaktion des WIRTSCHAFTSREPORTES unter Telefon: 0271 / 3302-317 oder per E-Mail (tanja.bauschert@siegen.ihk.de) freuen.

dungsangebote, sondern auch durch die derzeit bereits laufende werkseigene Kindertagesstätte. Die offizielle Eröffnung ist im Frühjahr 2015 geplant, sobald die Startphase erfolgreich abgeschlossen ist. Mit dieser Maßnahme schafft das Unternehmen für seine Mitarbeiter eine weitere sehr wichtige Voraussetzung für einen perfekten Wiedereinstieg ins Berufsleben. „Wir sehen unsere Mitarbeiter als entscheidende Basis für unseren Unternehmenserfolg“, erklärt Phillip Ebach und zitiert dabei eine der Leitlinien der Siegenia Gruppe: „Die Siegenia-Kita soll Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sowie den Anteil von Frauen in der Belegschaft und auch in Führungspositionen weiter steigern. Ebenso leistet die Kita einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Fach- und Führungskräfte.“ Die Kita hat bereits ihren Betrieb mit einigen Mitarbeiterkindern aufgenommen. Insgesamt stehen 15 Betreuungsplätze für Mädchen und Jungen zwischen eins und sechs Jahren zur Verfügung. Untergebracht ist die Betriebskinder-

Großes soziales Engagement gezeigt

tagesstätte in einem firmeneigenen ehemaligen Wohnhaus, das sich direkt neben dem Firmengelände befindet und speziell für die Anforderungen einer modernen Kita umgebaut wurde. Das Besondere sind nicht nur die langen und flexiblen Öffnungszeiten und die mögliche Betreuung in den Ferien: Die Kinder werden außerdem noch bilingual betreut und die englische Sprache spielerisch in den Alltag integriert. Dafür sorgt ein Native Speaker, der mit den Kleinen den ganzen Tag nur Englisch spricht. Mit Spannung und Freude, ohne Zwang, sondern aus freiem Willen heraus lernen die Kleinen so verstehen und sprechen. Die Auseinandersetzung mit Fremdsprachen findet dadurch bereits im frühesten Kindesalter statt. Ein tolles Konzept, das noch besser wird, wenn man sich vor Augen hält, dass das eigene Kind während der Arbeit nur wenige Meter weiter im Betriebskindergarten betreut wird. Übrigens: Die Kita bietet auch Notfallplätze für Mitarbeiter, deren Babysitter plötzlich ausfällt – unabhängig davon, ob das Kind in der Siegenia-Kita angemeldet ist oder nicht. gh