Schutzgebühr: 5 Euro

Impulse für gute Personalarbeit im ZukunftsLAND

einfach machen

Was gute Personalarbeit ausmacht – Unternehmen aus der Region zeigen ihre Ansätze und Lösungen | **Demografischer Wandel** – Fachkräftegewinnung mit neuen Ideen der Personalarbeit | **Gesundheitsmanagement** – Weshalb es klüger ist, gesund zu bleiben | **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** –Wohin mit den Kindern und geht das nicht auch in Teilzeit?

"Natürlich kümmere ich mich um die Zukunft. Ich habe vor, den Rest meines Lebens darin zu verbringen."

Mark Twain
– Schriftsteller –

Inhalt

Editorial

002 **Dr. Jürgen Grüner, Uta Schneider, Dr. Heiner Kleinschneider, Klaus Ehling**

Einführung

004 **Innovative Personalarbeit braucht stets neue Impulse** von Dr. Andrea Hammermann , Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Impulse

006 **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
VKF Renzel GmbH
Rudolf Ostermann GmbH
Job find 4 you Personalmanagement GmbH
VR Bank Westmünsterland eG
Christophorus-Kliniken GmbH
Ernsting's family GmbH & Co. KG / FernUni Hagen
Häuslicher Pflegedienst Meinert GmbH
Betrieblicher Pflegekoffer Münsterland

016 **Mobilität**
H. Böwing OHG
Spedition Moll GmbH

022 **Gesundheitsmanagement**
PuG Pflege- und Gesundheitsteam GmbH
W. Segbers Bedachungen GmbH & Co. KG
Agentur für Arbeit Coesfeld
Rotes Kreuz im Kreis Borken

030 **Personalentwicklung/Ausbildung**
Trapo AG
Richter GmbH Lackierungen
Sparkasse Westmünsterland
Medskin Solutions Dr. Suwelack AG
Stadt Vreden
J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG
Parador GmbH & Co. KG

040 **Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation**
Stadt Dülmen
Laudert GmbH & Co. KG
ZBN Civil Engineers Ltd.
Pflegebüro Bockemühl
Kurt Pietsch GmbH & Co. KG

048 **Mitarbeiterbeteiligung/Inklusion/ Generationenmanagement**
Druckhaus Dülmen Betz Vertriebs GmbH
Brüninghoff GmbH & Co. KG
Heitkamp & Hülscher GmbH & Co. KG
K+K Klaas + Kock B.V. & Co. KG

Impressum

057 **Herausgeber, Redaktion, Gestaltung, Druck, Bildnachweis**

Aus der Region

/ Die hier aufgeführten Unternehmen fungieren als Praxisbeispiele guter Personalarbeit. Welche Maßnahmen und Ideen sie zu diesen guten Beispielen machen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Klaas & Kock
Inklusion
7.000 Mitarbeiter
www.klaas-und-kock.de

Job find 4 you
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
480 Mitarbeiter
www.jobfind4you.de

Trapo
Personalentwicklung & Ausbildung
220 Mitarbeiter
www.trapo.de

Laudert
Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation
370 Mitarbeiter
www.laudert.de

Stadt Vreden
Personalentwicklung & Ausbildung
150 Mitarbeiter
www.vreden.de

Pietsch
Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation
1.000 Mitarbeiter
www.pietsch.de

WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Veronika Droste
droste@wfg-borken.de
www.wfg-borken.de

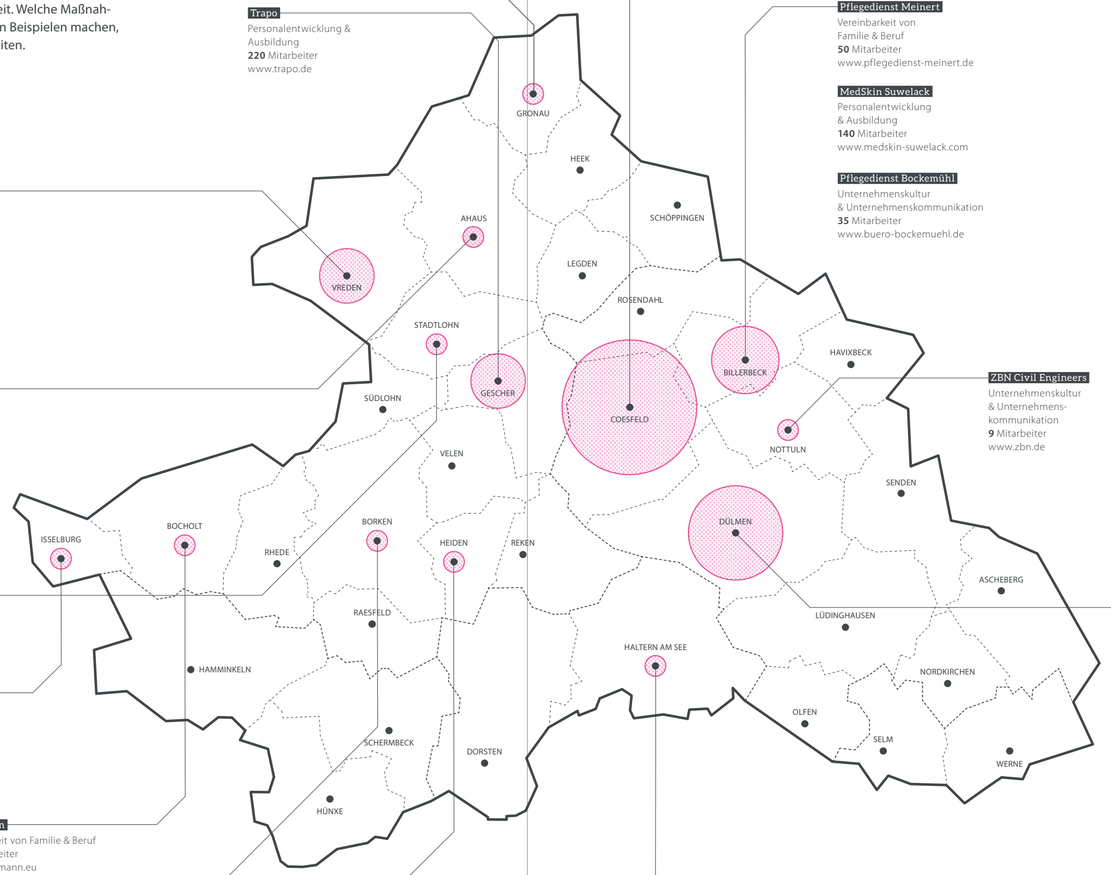
Heitkamp & Hülscher
Mitarbeiterbeteiligung
90 Mitarbeiter
www.heitkamp-huelscher.de

Renzel
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
400 Mitarbeiter
www.vkf-renzel.de

Ostermann
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
275 Mitarbeiter
www.ostermann.eu

DRK im Kreis Borken
Gesundheitsmanagement
668 Mitarbeiter
www.drkborken.de

Brüninghoff
Generationenmanagement
380 Mitarbeiter
www.brueninghoff.de



Pflegedienst Meinert
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
50 Mitarbeiter
www.pflegedienst-meinert.de

MedSkin Suwelack
Personalentwicklung & Ausbildung
140 Mitarbeiter
www.medskin-suwelack.com

Pflegedienst Bockemühl
Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation
35 Mitarbeiter
www.buero-bockemuehl.de

ZBN Civil Engineers
Unternehmenskultur & Unternehmens-kommunikation
9 Mitarbeiter
www.zbn.de

PuG Pflege- & Gesundheitsteam
Gesundheitsmanagement
95 Mitarbeiter
www.pug-team.de

Regionale 2016 Agentur
Judith Schäpers
judith.schaepers@regionale2016.de
www.regionale2016.de

Agentur für Arbeit Coesfeld
Gesundheitsmanagement
222 Mitarbeiter
www.arbeitsagentur.de

J.W. Ostendorf
Personalentwicklung & Ausbildung
800 Mitarbeiter
www.jwo.com

VR-Bank Westmünsterland
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
430 Mitarbeiter
www.vr-bank-westmuensterland.de

Christophorus-Kliniken
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
1.700 Mitarbeiter
www.christophorus-kliniken.de

Reifen Böwing
Mobilität
8 Mitarbeiter
www.reifenboewing.de

Richter Lackierungen
Personalentwicklung & Ausbildung
20 Mitarbeiter
www.richter-lackierungen.de

Parador
Personalentwicklung & Ausbildung
550 Mitarbeiter
www.parador.de

Ernsting's Family
Personalentwicklung und Ausbildung
12.000 Mitarbeiter
www.ernstings-family.de

FernUni Hagen, Regionalzentrum Coesfeld
Vereinbarkeit von Familie & Beruf
www.fernuni-hagen.de

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Dr. Kirsten Tacke-Klaus
kirsten.tacke-klaus@wfc-kreis-coesfeld.de
www.wfc-kreis-coesfeld.de

W. Segbers Bedachungen
Gesundheitsmanagement
34 Mitarbeiter
www.segbers-dach.de

Sparkasse Westmünsterland
Personalentwicklung & Ausbildung
1.500 Mitarbeiter
www.sparkasse-westmuensterland.de

Stadt Dülmen
Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation
459 Mitarbeiter
www.duelmen.de

Druckhaus Dülmen
Inklusion
18 Mitarbeiter
www.druckhaus-duelmen.de

Spedition Moll
Mobilität
14 Mitarbeiter
www.spedition-moll.de

Die farbigen Hervorhebungen stehen nicht für die tatsächliche Anzahl von Unternehmen am Ort, die gute Personalarbeit leisten, sondern geben lediglich einen besseren Überblick zur Anzahl der in dieser Publikation aufgeführten Unternehmen.

Inhalt

Editorial

002 **Dr. Jürgen Grüner, Uta Schneider, Dr. Heiner Kleinschneider, Klaus Ehling**

Einführung

004 **Innovative Personalarbeit braucht stets neue Impulse** von Dr. Andrea Hammermann , Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Impulse

006 **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
VKF Renzel GmbH
Rudolf Ostermann GmbH
Job find 4 you Personalmanagement GmbH
VR Bank Westmünsterland eG
Christophorus-Kliniken GmbH
Ernsting's family GmbH & Co. KG / FernUni Hagen
Häuslicher Pflegedienst Meinert GmbH
Betrieblicher Pflegekoffer Münsterland

016 **Mobilität**
H. Böwing OHG
Spedition Moll GmbH

022 **Gesundheitsmanagement**
PuG Pflege- und Gesundheitsteam GmbH
W. Segbers Bedachungen GmbH & Co. KG
Agentur für Arbeit Coesfeld
Rotes Kreuz im Kreis Borken

030 **Personalentwicklung/Ausbildung**
Trapo AG
Richter GmbH Lackierungen
Sparkasse Westmünsterland
Medskin Solutions Dr. Suwelack AG
Stadt Vreden
J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG
Parador GmbH & Co. KG

040 **Unternehmenskultur & Unternehmenskommunikation**
Stadt Dülmen
Laudert GmbH & Co. KG
ZBN Civil Engineers Ltd.
Pflegebüro Bockemühl
Kurt Pietsch GmbH & Co. KG

048 **Mitarbeiterbeteiligung/Inklusion/ Generationenmanagement**
Druckhaus Dülmen Betz Vertriebs GmbH
Brüninghoff GmbH & Co. KG
Heitkamp & Hülscher GmbH & Co. KG
K+K Klaas + Kock B.V. & Co. KG

Impressum

057 **Herausgeber, Redaktion, Gestaltung, Druck, Bildnachweis**

Editorial

Unter dem Motto „ZukunftsLAND“ entwickelt das westliche Münsterland im Rahmen der Regionale 2016 strukturwirksame Projekte und modellhafte Lösungen für die Zukunftsfragen der ländlich geprägten Region. Auf knapp 3.400 km² leben hier rund 820.000 Menschen. Starke mittelständische Unternehmen mit breitem Branchenmix stehen für eine leistungsfähige Wirtschaft und für stabile Arbeitsverhältnisse. Die demografische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland macht aber vor dem ZukunftsLAND nicht halt: Es gilt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der sich wandelnden Gesellschaft anzupassen. Eine zentrale Frage ist dabei: Wie können wir unseren erfolgreichen Wirtschaftsstandort sichern und weiterentwickeln? Fachkräftesicherung ist deshalb ein Schlüsselthema für das westliche Münsterland. Um auch zukünftig erfolgreich am Markt agieren zu können, sind die Unternehmen mehr denn je auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Eine Personalarbeit, die die Beschäftigten als wertvolle Ressource im Betrieb in den Blick nimmt, wird immer wichtiger.

Viele Unternehmen in unserer Region setzen bereits eigene interessante und innovative Maßnahmen guter Personalarbeit um – angefangen von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben bis hin zu ungewöhnlichen Ansätzen der Mitarbeiterbindung. Nicht immer sind diese Maßnahmen Bestandteil einer umfassenden Strategie der Personalarbeit. Häufig wird einfach auf Erfordernisse aus der Belegschaft reagiert oder neue Ideen werden kurzerhand erprobt.

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH (WFG), die Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH (wfc), der Münsterland e.V. und die Regionale 2016 Agentur GmbH haben deshalb die Initiative „einfach machen“ ins Leben gerufen, um Ideen für gute Personalarbeit im westlichen Münsterland zusammenzutragen. Hier waren vor allem Beispiele gefragt, die ohne größeren Aufwand seitens des Unternehmens umzusetzen sind und zugleich dafür sorgen, den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Umfeld „einfach zu machen“.

Einem öffentlichen Aufruf zur Teilnahme folgten zahlreiche Unternehmen. Die Auswahl der Beispiele erfolgte in Abstimmung mit einer eigens einberufenen Expertenrunde (Agentur für Arbeit Coesfeld, Bertelsmann Stiftung, DGB Region Münsterland, Handwerkskammer Münster, IHK Nord Westfalen, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland, Kreishandwerkerschaft Borken, Kreishandwerkerschaft Coesfeld), bei deren Vertretern wir uns an dieser Stelle für die Mitwirkung herzlich bedanken. Bewusst wurde bei der Auswahl der dargestellten Maßnahmen auf einen bewertenden Vergleich verzichtet: Die Bandbreite an unterschiedlichen Ansätzen und die Kreativität bei der Umsetzung sollen im Vordergrund stehen. Die hier veröffentlichten Beispiele sind zudem unter www.personalarbeit-muensterland.de einsehbar.

Wir hoffen, dass die vorliegende Dokumentation einerseits weitere Unternehmen dazu anregt, die eigene Personalarbeit auf Grundlage dieser Beispiele weiterzuentwickeln. Die Sammlung zeigt aber auch: Viele attraktive Arbeitgeber mit innovativen Ideen machen unsere Region schon jetzt zum ZukunftsLAND, in dem sich gut arbeiten und leben lässt.

Dr. Jürgen Grüner | **Uta Schneider** | **Dr. Heiner Kleinschneider** | **Klaus Ehling**

Dr. Jürgen Grüner
Geschäftsführer wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH

Uta Schneider
Geschäftsführerin Regionale 2016 Agentur GmbH

Dr. Heiner Kleinschneider
Geschäftsführer WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH

Klaus Ehling
Geschäftsführer Münsterland e.V.

Innovative Personalarbeit braucht stets neue Impulse

Dr. Andrea Hammermann, Economist im Kompetenzfeld Arbeitsmarkt und Arbeitswelt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

"Was Arbeitgeber aus Sicht des Einzelnen attraktiv macht, hängt von dessen jeweiliger Lebenssituation ab. Ein gutes Gehalt alleine genügt in der Regel nicht."

Arbeitgeber stehen vor der großen Herausforderung, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden. Keine leichte Aufgabe – vor allem in Zeiten des demografischen und digitalen Wandels. Der rasche technologische Fortschritt führt zu immer kürzeren Innovationszyklen, schafft neue Kommunikationswege, stärkt die globale Vernetzung und stellt auch die Zukunftsfähigkeit so manches bisher gut laufenden Geschäftsmodells in Frage. Gut, wenn sich Unternehmen in diesem dynamischem Umfeld auf ihre wichtigste Ressource verlassen können: ihre Beschäftigten.

Doch vielerorts sind Fachkräfte wie Ingenieure, Softwareprogrammierer oder auch Pflegefachkräfte bereits heute knapp. Vor allem in den ländlichen Regionen Deutschlands wie dem westlichen Münsterland zeichnet sich der demografische Trend hin zu einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung bereits im lokalen Arbeitsangebot ab. Längst ist Unternehmen klar, dass sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren und präsentieren müssen, um dem regionalen, nationalen und zunehmend auch internationalen Wettbewerbsdruck um die besten Köpfe standzuhalten.

Doch der Fachkräftepool ist nicht nur härter umkämpft als früher, sondern auch viel bunter. Aktuelle Erwerbstätigenstatistiken, beispielsweise für Frauen oder ältere Personen, verzeichnen Rekordstände. Auch die kulturelle Vielfalt wird im Arbeitsmarkt in naher Zukunft auch vor dem Hintergrund aktueller Flüchtlingsströme noch weiter an Relevanz gewinnen. Bereits heute hat jeder Fünfte in Deutschland einen Migrationshintergrund. Eine Personalpolitik von der Stange kann den unterschiedlichen Bedürfnissen und Wünschen nicht gerecht werden. Was Arbeitgeber aus Sicht des Einzelnen attraktiv macht, hängt von dessen jeweiliger Lebenssituation ab. Ein gutes Gehalt alleine genügt in der Regel nicht.

Eine innovative Personalpolitik muss sich nicht an internationalen Vorbildern orientieren. Die besten Erfolgschancen haben personalpolitische Ansätze, die die Unternehmensinteressen mit den Bedürfnissen der Belegschaft vor Ort optimal in Einklang bringen. Daher liegt der Blick auf Vorreiter in der Region viel näher als auf die vermeintliche Avantgarde in Silicon Valley. Oft mag das Maßnahmenrepertoire der Großkonzerne als Messlatte auf KMU auch eher abschreckend wirken. Die Möglichkeit, umfangreiche finanzielle und personelle Ressourcen freizustellen ist jedoch kein Garant für eine gute Personalpolitik. Ein offenes Ohr schlägt im Zweifelsfall das größte Budget. Gerade kleine regionale Unternehmen und Mittelständler sind wortwörtlich „nah dran" an ihren Mitarbeitern und bekommen veränderte Lebenslagen und Unterstützungsbedarf zeitnah mit.

Für die Auswahl passender personalpolitischer Maßnahmen spielt die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Eine gute Personalpolitik kann sich sowohl in formalen Maßnahmen ausdrücken, als auch auf dem kurzen Dienstweg unterstützend wirken. Maßnahmen, die auf eine bloße Imagekampagne angelegt werden, greifen jedoch in der Regel zu kurz, da einmal eingeführte Maßnahmen das Arbeitgeberbild oft auch langfristig nach Innen und Außen prägen. Daher ist wichtig, dass sich in der Personalpolitik die Unternehmensphilosophie widerspiegelt und somit ein nachhaltiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet wird. Einige Handlungsfelder der Personalpolitik, die in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen dürften, werden im Folgenden skizziert:

Vereinbarkeit für alle Lebensphasen schaffen: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt für viele berufstätige Paare eine Schlüsselrolle ein. Dabei ist die gängige Formulierung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" irreführend. Heute sind es zwar vor allem noch die Mütter - sowie immer mehr Väter - mit kleinen Kindern, die den Wunsch nach betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten oder betriebliche Betreuungsangebote, äußern. Viele Berufstätige treibt auch die Sorge um ihre eigenen Eltern um, die sie bei eintretendem Pflegebedarf gerne selbst mitbetreuen möchten. Zudem strömt aber eine junge Generation auf den Arbeitsmarkt, die eine Balance ihres Berufs- und Privatlebens anstrebt – völlig unabhängig von bestehenden Betreuungsverpflichtungen.

Generationen verbinden: Am Arbeitsplatz treffen die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten unterschiedlicher Generationen aufeinander. Von dem Wissens- und Erfahrungsaustausch unter den Generationen können die Unternehmen profitieren. Längst geht es dabei nicht nur um den einseitigen Wissenstransfer von erfahrenen Beschäftigten an ihre jüngeren Kollegen. Die Generation der „Digital Natives" bringt oftmals gute Kenntnisse im Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln mit.

Mobilität fördern: Gerade im ländlichen Raum ist die räumliche Distanz zum Arbeitsplatz ein wichtiger Faktor. Lange Anfahrtswege mit dem eigenen PKW kosten wertvolle Zeit, die sich weder sinnvoll fürs Arbeiten noch für private Belange einsetzen lässt. Teilweise Abhilfe schaffen können mobile internetgestützte Endgeräte wie Smartphones, Laptops oder Tablets. Sie schaffen flexible Lösungen zum ortsungebundenen Arbeiten – ob im Bus auf dem Weg zur Arbeit oder auch am heimischen Arbeitsplatz. Aber auch ganz neue Konzepte der Mobilität im Nahverkehr sind hier interessant.

Gesundheit bewahren: Verkürzte Ausbildungszeiten und ein späteres gesetzliches Renteneintrittsalter haben die Dauer der Erwerbsphase sukzessive verlängert. Durch Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen Unternehmen ihre Beschäftigte beim Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit. Im Fokus stehen häufig die Sensibilisierung des Einzelnen für Gesundheitsthemen wie die körperliche Fitness oder die richtige Ernährung sowie präventive Maßnahmen, um Fehlhaltungen bei der Arbeit zu verhindern. Auch psychische Belastungen geraten zunehmend in den Blick des Gesundheitsmanagements, beispielsweise in Form von Maßnahmen zur Stressprävention und Stärkung der persönlichen Widerstandfähigkeit (Resilienzschulungen) oder Seminare zum gesundheitsbewussten Führen.

Lebenslanges Lernen fördern: Ein zukunftsfähiges Unternehmen braucht nicht nur eine wandlungsfähige Organisation, sondern vor allem Beschäftigte, die den Wandel initiieren und mittragen. Dazu brauchen Mitarbeiter neben einer grundlegenden Veränderungsbereitschaft auch die Fähigkeit, eigene Wissenslücken zu erkennen und sich neue Qualifikationen anzueignen. Möglichkeiten zur Weiterbildung können Schulungen und Trainings bieten, aber auch die tägliche Arbeit am eigenen Arbeitsplatz. Um Kreativität zu fördern, braucht es Möglichkeiten zum Wissensaustausch und eine lernförderliche Arbeitsumgebung, in der Beschäftigte aufgefordert sind, Neues auszuprobieren und ihr Wissen zu erweitern.

Dies sind nur einige Felder, in denen die betriebliche Personalpolitik aktiv zur Arbeitgeberattraktivität und damit zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen kann. Doch wie sehen konkrete Lösungen in der Praxis aus? Die Initiative „einfach machen!" hat sie zusammengetragen: Unternehmen, die in ihrer Personalarbeit mit innovativen Ideen und passgenauen Lösungen vorangehen. Die vorliegende Broschüre zeigt Pioniere guter Personalpolitik im westlichen Münsterland. Die Vielfalt an Instrumenten und Strategien, mit denen die Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen, macht deutlich, dass es nicht das eine Patentrezept gibt. Eine erfolgreiche Personalpolitik zeichnet sich gerade durch individuelle und außergewöhnliche Lösungen aus.

Kapitel

Vereinbarkeit von Familie & Beruf

s. 8 VKF Renzel GmbH

s. 8 Rudolf Ostermann GmbH

s. 8 Job find 4 you Personalmanagement GmbH

s. 8 VR Bank Westmünsterland eG

s. 11 Christophorus-Kliniken GmbH

s. 12 Ernsting's family GmbH & Co. KG / FernUni Hagen

s. 13 Häuslicher Pflegedienst Meinert GmbH

s. 14 Betrieblicher Pflegekoffer Münsterland

VKF Renzel GmbH · Rudolf Ostermann GmbH · Job find 4 you Personalmanagement GmbH · VR Bank Westmünsterland eG

Macht Platz – jetzt kommen wir

/ Wenn die Eltern zur Arbeit fahren, kommen die Kinder in den Kindergarten. Und nach der Arbeit werden die Kinder wieder abgeholt. So jedenfalls stellen sich viele Eltern den täglichen Rhythmus von privatem und beruflichem Alltag vor.

Doch bei wenigen läuft es wirklich so musterhaft ab. Vielmehr müssen viele Eltern Tag für Tag eine logistische Glanznummer hinlegen, um alles unter einen Hut zu bekommen – mitunter müssen sie Kompromisse bei der Wahl des Arbeitgebers oder des Wohnortes eingehen oder eben ganz auf Karriere und zusätzliches Einkommen verzichten. Dabei kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so einfach sein. Vier Unternehmen aus dem Zukunftsland gehen mit gutem Beispiel voran und zeigen, wie es geht.

Das Unternehmen VKF Renzel bringt mehr als 30 Jahre Erfahrung im gesamten Spektrum der Verkaufsförderung mit und beschäftigt allein am Hauptsitz in Bocholt rund 400 Mitarbeiter. Seit einigen Jahren wachsen auch die Erfahrungen in der Kinderbetreuung. Geschäftsführer Ansgar Hügging legte schon immer Wert auf "lebensphasenorientierte Angebote" für seine Mitarbeiter und funktionierte im Jahr 2008 kurzerhand ein Gebäude auf dem Firmengelände zu einem Betriebskindergarten um. "Die Arbeitnehmer sollen während ihrer Zeit im Unternehmen den Kopf frei haben", wie Hügging erläutert. "Da sollen sie sich nicht auch noch Gedanken darum machen müssen, ob und wie sie es schaffen, das Kind pünktlich vom Kindergarten abzuholen."

Die Kita "FaBeLand" – FaBe steht für Familie und Beruf – wird von der Arbeiterwohlfahrt getragen und ist prinzipiell für alle Kinder offen – die Kinder von Renzel-Mitarbeitern werden bei der Platzvergabe jedoch vorrangig berücksichtigt. Zudem zahlt das Unternehmen 50 Prozent der Beiträge. Dass durch dieses Modell nicht nur Mitarbeiter mit Kindern profitieren, sondern auch das Unternehmen selbst, wird zunächst nicht sofort deutlich. Allerdings hat man mit dem Betriebskindergarten auch schon neue Mitarbeiter gewinnen können, die ohne Kita möglicherweise einen anderen Arbeitgeber gewählt hätten. "Eine unserer Konzernbuchhalterinnen zum Beispiel wurde erst durch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf unser Unternehmen aufmerksam", betont Ansgar Hügging. Der Betriebskindergarten stellt somit auch einen Anziehungspunkt für Fachkräfte dar, die heute oft nicht mehr allein mit finanziellen Argumenten zu gewinnen sind.

Was haben die Unternehmen davon?

Auch bei Ostermann stellte man sich immer wieder die Frage, wie man die Mitarbeiter mit ihren Kinderbetreuungsengpässen unterstützen könnte. Der Großhändler für Schreinereibedarf beschäftigt am Standort Bocholt 275 Mitarbeiter. "Warum nicht gleich in den eigenen vier Wänden betreuen?" fragte sich Geschäftsführerin Dagmar Daxenberger und schuf unter gleichem Dach eine unabhängige betriebliche Kinderbetreuung. Aktuell werden fünf Kinder unter drei Jahren von drei Erzieherinnen betreut. Die Kita ist bewusst losgelöst von staatlichen, kirchlichen oder gemeinnützigen Trägern, um flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen zu können. Die Kosten für die Betreuung übernimmt das Unternehmen und auch die Umbauarbeiten der Räume und des Außengeländes wurden komplett von Ostermann finanziert. Hierfür nahm Daxenberger einen 6-stelligen Betrag in die Hand.

Für Unternehmen, in denen hoch qualifizierte Mitarbeiter gebraucht werden oder Fachkräftemangel herrscht, kann sich die Eröffnung einer Betriebskita durchaus betriebswirtschaftlich lohnen. Denn die Neubesetzung einer Stelle ist in der Regel teurer, als der vorzeitige Wiedereinstieg einer bereits eingearbeiteten Fachkraft nach der Elternzeit.

Denn immer mehr Beschäftigte wünschen sich bessere Rahmenbedingungen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport in NRW (MFKJKS) unterstützt dieses Engagement mit eigenen Initiativen. Ende 2010 ist die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW gegründet worden. Sie soll eine Drehscheibe für die vielfältigen Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein und weitere initiieren. Ziel ist es, die Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu sichern, den Transfer von Projektergebnissen systematisch zu organisieren sowie neue Ansätze zu entwickeln und einzuführen. Mit der Aktionsplattform wird die Wettbewerbsposition der Unternehmen gestärkt, weil ein wichtiges personalwirtschaftliches Thema aufgegriffen und unterstützt wird. Entstehen soll dabei eine Eigendynamik, die zu einem grundsätzlichen kulturellen Wandel in der Arbeitswelt führt. Familie und Arbeit sollen nicht länger als Gegensatz gesehen, sondern ein angemessener Ausgleich der Anforderungen beider Lebensbereiche im Betrieb angestrebt werden.

In den letzten Jahren haben sich in Nordrhein-Westfalen zahlreiche Unternehmen für mehr Familienfreundlichkeit im betrieblichen Alltag engagiert. Qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und sie im Betrieb zu halten ist dabei ihr wichtigstes Motiv.

Auch entstehen immer mehr Unternehmen, die das Konzept der Betriebskita zur ihrer Geschäftsidee gemacht haben. Sie führen gemeinsam mit dem Interessenten Bedarfserhebungen durch, planen und begleiten den Bauprozess und auf Wunsch fungieren sie zudem noch als Träger der Einrichtung.

Und wenn es abends mal länger dauert?

Angela Frank, Prokuristin und Personalleiterin bei dem Gronauer Personaldienstleister Job find 4 you gründete im Jahr 2008 als Mitinitiatorin die "Gronauer Initiative für Familienfreundlichkeit in Unternehmen" (GrIFU). Damit Eltern die Sommerferien möglichst stressfrei überbrücken können – die üblichen Urlaubstage eines Angestellten reichen dafür längst nicht aus – dürfen sie ihre Kinder ab 7:30 Uhr gegen eine geringe Teilnahmegebühr in die Ferienbetreuung geben. Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) als Träger bietet während der schulfreien Zeit sechs Wochen lang – abwechselnd in verschiedenen Schulen – ein spannendes Programm für die Kleinen. 25 Erzieherinnen und Pädagogikstudenten erforschen gemeinsam mit bis zu 60 Kindern täglich den Dschungel, die Steinzeit oder die versunkene Stadt Atlantis.

Modellrechnung Vergleich:
"Normale" Gehaltserhöhung vs. Kinderbetreuungszuschuss

	Variante A "Normale" Gehaltserhöhung	**Variante B** Kinderbetreuungszuschuss
Bruttolohn alt	2.280€	2.280€
Gehaltserhöhung	**120€**	**-**
Bruttolohn neu	2.400€	2.280€
Steuern	466€	422€
Sozialversicherung AN-Anteil	508€	483€
Sozialversicherung AG-Anteil	508€	483€
Kinderbetreuungszuschuss	**-**	**120€**
Brutto Personalaufwand AG	2.908€	2.883€
Mtl. Netto-Einkommen AN	**1.426€**	**1.459€**
Vorteil Arbeitnehmer/in	-	69€
Vorteil Arbeitgeber/in	-	25€

(Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best-Practices. Berlin 2006.)

Endlich Schulferien – und dann?

Ferien und Wissenschaft stehen auch bei der VR Bank Westmünsterland im Fokus. Bereits seit 2012 forschen die Mitarbeiterkinder gemeinsam mit einer Sozialpädagogin zwei Wochen lang in den Sommerferien auf Kosten und in den Räumen der Bank. Damit dokumentiert das Geldinstitut einmal mehr, dass für sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert besitzt. „Die Betreuung der Kinder in den Ferien erhöht die Flexibilität der Eltern am Arbeitsplatz und trägt wesentlich zu ihrer Entlastung bei." erläutert Bereichsdirektorin Human Resources, Margot Heiring. Den Entdeckergeist von Kindern zu stärken und zu fördern hat sich die bundesweite Initiative „Haus der kleinen Forscher" zum Ziel gesetzt. In den Kreisen Borken und Coesfeld engagiert sich die Stiftung immer wieder aufs Neue, indem sie pädagogischen Fachkräften in Kitas und Schulen auf vielfältige Weise zur Seite steht. Mit einer Fülle an konkreten Projekten schreibt die Initiative seit 2006 eine große Erfolgsgeschichte. Die VR-Bank Westmünsterland gehört zu den Unterstützern der ersten Stunde. Neben dem Ferienangebot in den Räumen der VR-Bank unterstützt sie finanziell die Maßnahmen in ca. 40 Kindertagesstätten der Region.

Das „Haus der kleinen Forscher" fördert die so genannten MINT-Fächer: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Dabei richtet sie ihr Augenmerk auf die Frühbildung von Jungen und Mädchen im Kita- und Grundschulalter. Gerade in diesem Lebensalter ist das Interesse an naturwissenschaftlichen Themen und Fragestellungen besonders groß. Die sprichwörtlich kindliche Neugier treibt die Kleinen immer wieder an, auch durchaus komplexe Themen zu hinterfragen und zu erkunden. Die VR-Bank will ihren Beitrag dazu leisten, dass das Interesse der Kinder geweckt wird und sie ihre Begeisterung beibehalten.

Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft ist der lokale Netzwerkpartner und sorgt dafür, dass möglichst viele pädagogische Fachkräfte die speziellen Fortbildungsangebote zu Themen wie Luft, Licht, Energie und Wasser besuchen und auf das wissenschaftlich fundierte Material zurückgreifen. Die Einrichtungen selbst sind sehr begeistert, erhöht sich doch der Spaßfaktor am Lernen und die generelle Lernkompetenz der Kinder um ein Vielfaches.

Die VR Bank geht aber noch einen Schritt weiter und beteiligt sich auch an dem Modell KigaPLUS, das Eltern helfen soll, ihre Kinder bei Bedarf auch außerhalb der normalen Öffnungszeiten von Kindergärten betreuen zu lassen. Mit finanzieller Unterstützung aus der regionalen Wirtschaft bietet ein Coesfelder Kindergarten die spontane oder regelmäßige Betreuung am späten Nachmittag bis zum frühen Abend an. Wer sich bis 12 Uhr meldet, kann eine Betreuung in einer kleinen Gruppe im Kindergarten St. Ludgerus erwarten. Abgedeckt werden Zeiten von Montag bis Donnerstag von 16:30 bis 20 Uhr sowie am Freitag von 15:30 bis 20 Uhr.

Kleine Forscher bei der VR Bank Westmünsterland

Erste Anlaufstellen

Familie@Beruf.NRW
Weitere Informationen zur Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW finden Sie unter:
› www.familieundberuf.nrw.de

Erfolgsfaktor Familie
Initiative des Familienministeriums, um Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.
› www.erfolgsfaktor-familie.de

Weitere Informationen und regionale Anlaufstellen zum Thema Kinderbetreuung erhalten Sie bei den Wirtschaftsförderungen der Kreise Borken und Coesfeld:

Dr. Kirsten Tacke-Klaus
wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen
Tel.: 02594 7 82 40-30
E-Mail: kirsten.Tacke-klaus@wfc-kreis-coesfeld.de

Veronika Droste
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Erhardstr. 11
48683 Ahaus
Tel.: 02561 9 79 99-52
E-Mail: droste@wfg-borken.de

Hier erhalten Sie nähere Informationen zum Projekt KigaPLUS

KigaPlus ist ein spontanes oder regelmäßiges Betreuungsangebot nach 16.30 Uhr für Kinder von 0 - 6 Jahren, deren Eltern Beschäftigte der beteiligten Unternehmen sind, aber auch für Kinder, deren Eltern keine Betriebszugehörigkeit zu den genannten Firmen haben.
kirsten.tacke-klaus@wfc-kreis-coesfeld.de

Christophorus-Kliniken GmbH

Kinderferien-programm in der Klinik

Familienorientierte Aspekte bei der Wahl des Arbeitgebers spielen eine immer größere Rolle – vor allem im Gesundheitswesen.

/ Krankenhäuser sind gewöhnlich nicht gerade für familienfreundliche Arbeitszeiten bekannt. Ob Ärzte oder Pflegepersonal, in der Regel haben sich die Mitarbeiter im Gesundheitswesen nach den betrieblichen Anforderungen des Unternehmens zu richten. Doch keine Regel ohne Ausnahme – die Christophorus-Kliniken in Coesfeld zeigen, dass es auch anders geht.

Die demografische Entwicklung in Deutschland und veränderte Lebensumstände haben auch Auswirkungen auf den ärztlichen Dienst. Die traditionell hohe Frauenquote im Gesundheitswesen nimmt dadurch weiter zu. Vor diesem Hintergrund spielen familienorientierte Aspekte bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz eine immer größere Rolle. Die Wünsche der Mitarbeiter ernst zu nehmen – ohne dabei die Realität des Krankenhausalltags aus den Augen zu verlieren – und aus diesen Interessen dann die größtmögliche Schnittmenge zu bilden: Dieser Aufgabe haben sich die Christophorus-Kliniken verschrieben, wie Personalleiterin Angele Daalmann erläutert. Gegenseitige Wertschätzung steht dabei an oberster Stelle.

Familie im Fokus

In dem modernen Verwaltungsgebäude der Klinik findet sie sich regelmäßig mit ihren Kollegen der Steuerungsgruppe „Vereinbarkeit Familie und Beruf" zusammen. Gemeinsam planen sie Maßnahmen in diesem Bereich und setzen diese dann um. In den letzten drei Jahren hat das Team schon eine Vielzahl familienfreundlicher Ideen entwickelt: Unter anderem gibt es Angebote für die Mitarbeiter in Elternzeit, wie jährlich stattfindende Treffen oder einen E-Mail-Verteiler, um auf dem Laufenden zu bleiben.

Keine Regel ohne Ausnahme

Ein ganz besonderes Highlight ist allerdings die Kinderferienbetreuung. Wenn in der letzten Sommerferienwoche die meisten aus dem Urlaub zurückgekehrt sind und der Urlaubsanspruch verbraucht ist, sind gerade die Pflegekräfte im Schichtdienst für Unterstützung bei der Betreuung dankbar. Ob nur ein Tag oder die komplette Woche – die Buchungsmöglichkeiten sind völlig flexibel.

Ein außergewöhnliches Ferienprogramm

Angele Daalmann und ihr Team „stricken" dann ein spannendes Programm für die Mitarbeiterkinder. Die Ganztagsbetreuung, die in diesem Rahmen am Klinikstandort Coesfeld angeboten wird, ergänzen sie durch Ausflüge und Kooperationen mit anderen Einrichtungen. Ob Kochkurs, Waldrallye oder Feuerwehrbesichtigung – ein abwechslungsreiches Programm, bei dem für jeden etwas dabei ist. Fester Bestandteil ist auch immer ein Krankenhaus-Eventtag, der in einem wechselnden Bereich der Klinik selbst stattfindet. Da schlüpft der Nachwuchs dann begeistert in echte OP-Kleidung oder inspiziert mit großen Augen das Innere eines Rettungswagens. Angele Daalmann und ihr Team freuen sich jedenfalls schon auf die Planungen für dieses Jahr.

Ernsting's family GmbH & Co. KG

Familienbewusstsein bietet großartige Perspektiven

Die betriebseigene family-Kita in Lette bietet Kindern im Alter zwischen eins und sechs ein pädagogisch wertvolles Angebot.

/ Wenn ein Unternehmen den Begriff „family" schon im Namen führt, dann kann es eigentlich nicht anders sein, als dass im Unternehmen familienorientiert gehandelt wird. Das Textilunternehmen Ernsting's family zeigt hier eine konkrete Möglichkeit, wie Beruf und Familie optimal miteinander zu kombinieren sind.

Die Ernsting´s family mit Sitz in Coesfeld-Lette ist ein Textilunternehmen mit den Schwerpunkten Kinder- und Damenmode. Nicht nur die Kundschaft ist größtenteils weiblich, auch im Unternehmen selbst liegt der Frauenanteil bei über 80 Prozent. Das ist sicher ein gewichtiger, wenn auch nicht der einzige Grund dafür, dass der Leiter der Personalentwicklung – Ralf Schillmüller – sagt: „Familienfreundlichkeit ist für uns ein Muss, besonders unter den Aspekten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels."

Planung ist das A und O

Hierfür hat Ernsting's family für die Mitarbeiter in der Zentrale eine neue Dialogkultur eingeführt – und für die bestmögliche Planung, im Rahmen der vielfältigen rechtlichen Möglichkeiten der Eltern, einen eigenen Geschäftsprozess zur Elternzeit entwickelt, der von der Bekanntgabe der Schwangerschaft im Betrieb bis hin zum Wiedereinstieg reicht. „Die Mitarbeiterinnen sollten sich selbst über ihre eigenen Zukunftspläne bewusster werden und darüber hinaus auch frühestmöglich mit dem Unternehmen reden", das ist dem Personalentwickler wichtig.

Der Prozess gilt auch für Väter, wird aber aktuell noch nicht stark von den männlichen Mitarbeitern nachgefragt.

Sobald die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin bekannt ist, erhält sie von der zuständigen Personalreferentin ausführliches Informationsmaterial. Zum Thema Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, kombiniert mit einer Checkliste, sind hier alle wesentlichen Fristen und To-dos für die werdenden Eltern aufgeführt. Parallel wird ein Termin vereinbart, der zur ersten offenen Kommunikation dient. So individuell wie jede Mutter in ihrer persönlichen Lebenssituation ist, so individuell läuft auch dieses Gespräch ab, in dem auch die Führungskraft anwesend ist. Es schafft gegenseitiges Vertrauen und auch Verantwortungsbewusstsein, sich frühzeitig über Planungsänderungen zu unterhalten. In der Vergangenheit hat Ernsting's family es fast immer geschafft, auf die individuellen Planungen einzugehen. Vor allem der Zeitpunkt des Wiedereintritts, die Stundenanzahl oder die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage sind zu verabreden. Daher wird auch nach der Geburt der Dialog fortgeführt und im gemeinsamen Gespräch geklärt, ob sich Änderungen zur ursprünglichen Planung ergeben haben.

Offene Kommunikation ist unerlässlich

„Der Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist von enorm großer Bedeutung. Das sorgt für Vertrauen und ein gutes Betriebsklima", davon ist auch Personalreferentin Iris Spandern überzeugt. Sie ist für den direkten Kontakt zu den Elternzeitlern verantwortlich. Viele Mütter kehren auch schon während der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück. Eine große Hilfe für viele Eltern ist natürlich auch die eigene Betriebskita. Im Gegensatz zu den meisten städtischen Einrichtungen hat die Kita von sechs bis achtzehn Uhr geöffnet – eine wesentliche Erleichterung, was die Arbeitszeiteinteilung angeht.

Und während die besagten Gespräche bisher nur mit den Mitarbeitern im Firmensitz in Coesfeld- Lette geführt werden, ist langfristig eine Ausweitung auf die Mitarbeiter in den Filialen geplant. Eine große Herausforderung für das Unternehmen und gleichzeitig eine großartige Perspektive für die Zukunft.

Ausbildung oder Studium? Warum nicht beides?

Ernsting's family ermöglicht seinen Auszubildenden in Kooperation mit der FernUniversität Hagen parallel zur betrieblichen Berufsausbildung ein begleitendes Studium zu absolvieren. Über das Studiensystem der FernUni haben die Studierenden gegenüber eines Dualen Studiums mehr Freiheiten, können ihr Studientempo individuell bestimmen und sich ihre Zeit einteilen. Ernsting's family übernimmt die Kosten für das Studium und gewährt Sonderurlaub während der Klausurtage.

Wenn auch Sie Ihren Auszubildenden ein paralleles Studium ermöglichen möchten, finden Sie hier weiterführende Informationen:
› www.fernuni-hagen.de
FernUniversität in Hagen

Häuslicher Pflegedienst Meinert GmbH

Karriere auch in Teilzeit möglich

/ Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Feld, auf dem gerade kleinere Unternehmen im Münsterland zu punkten wissen. „Wir wollen als attraktiver Arbeitgeber unsere Mitarbeiter langfristig binden", erklärt Hermann Meinert, Inhaber des gleichnamigen Pflegedienstes in Billerbeck. Pflegefachkräfte sind immer schwerer zu finden, deshalb setzt er auf Flexibilität, Teamgeist und die eine oder andere besondere Zusatzleistung.

Vertrauen ist die Basis

Dass die weiblichen Angestellten in der Mehrzahl sind, ist in der Pflegebranche ganz normal. Bei Meinert sind jedoch auch die Führungspositionen ausschließlich mit Frauen besetzt. Das gilt sogar für Teilzeitstellen. Pflegedienstleiterin Susanne Kockmann ergänzt ihre Präsenz am Arbeitsplatz mit Home Office-Stunden auf Grundlage von Vertrauensarbeitszeit. „Vertrauen ist die Basis", bekräftigt Hermann Meinerts Tochter Ann-Katrin Meinert. „Wir sind absolut flexibel – das geht nur mit einem Team, das sich gegenseitig unterstützt." So werden die Dienstzeiten und Bezirke der Pflegerinnen individuell auf deren jeweilige Familiensituation abgestimmt. Eine große Erleichterung für alleinerziehende Mütter, die dadurch in Teilzeit arbeiten können, während die Vollzeitkräfte die anderen Schichten übernehmen.

Möchten die derzeitigen Teilzeitkräfte ihre Stunden später aufstocken, ist das kein Problem. Die zahlreichen Weiterbildungsmaßnahmen stehen sowieso allen Angestellten offen und dass die Kosten dafür komplett übernommen werden, ist genauso selbstverständlich wie steuerfreie Kinderbetreuungszuschüsse oder bezahlter Zusatzurlaub bei wichtigen Ereignissen der Kinder. Und, dass auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld beim Pflegedienst Meinert gezahlt wird, liegt ja wohl auf der Hand.

Betrieblicher Pflegekoffer Münsterland

Gute Ideen im Gepäck

/ Der Betriebliche Pflegekoffer Münsterland dient als Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen
Tel.: 02594 7824030
kirsten.tacke-klaus@wfc-kreis-coesfeld.de

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH
Vorhelmer Str. 81
59269 Beckum
Tel.: 02521 850555
dittmar@gfw-waf.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Erhardstr. 11
48683 Ahaus
Tel.: 02561 9799952
droste@wfg-borken.de

Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH
Tecklenburger Str. 8
48565 Steinfurt
Tel.: 02551 692772
ingmar.ebhardt@kreis-steinfurt.de

Interesse?
www.betrieblicher-pflegekoffer.de

Warum?

Auch kleine und mittlere Unternehmen und deren Mitarbeiter finden im Pflegekoffer praxisnahe und unkomplizierte Hilfestellungen. Wenn Beschäftigte Pflege und Beruf gut verbinden können, hat auch der Betrieb viel davon. Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deuschland steigt rasant an. Das spüren auch immer mehr Betriebe, denn viele Beschäftigte kümmern sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen. Die Pflege kann für diese eine große Belastung darstellen, und oft leidet auch ihre Leistungsfähigkeit und Motivation am Arbeitsplatz darunter.

Nutzen für Arbeitgeber

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine Herausforderung, die heute schon Teile Ihrer Belegschaft betrifft und in Zukunft – bedingt durch den demografischen Wandel – deutlich an Bedeutung gewinnen wird.
Die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen trifft den Beschäftigten meist unvorbereitet. In kurzer Zeit müssen Pflege und Betreuung so organisiert werden, dass sie mit dem Alltag und der Berufstätigkeit des pflegenden Angehörigen gut zu vereinbaren sind – und gleichzeitig möglichst optimal für den zu Pflegenden sind. Nur so hat Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter „wieder den Kopf frei" für die Aufgaben im Betrieb.
Aber diese Aufgabe gelingt leider nicht immer. So zeigen Statistiken, dass viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, außerplanmäßige Fehlzeiten haben und zum Teil sogar ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben – angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ein nicht zu akzeptierender Verlust für Unternehmen.

Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten deshalb und gestalten Sie Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen – auch zum Wohl Ihres Unternehmens.
Mit dem betrieblichen Pflegekoffer haben wir ein Instrument entwickelt, das Ihnen und Ihren Mitarbeitern Anregungen und Tipps geben will. Der Pflegekoffer informiert über gesetzliche Grundlagen und über viele unterschiedliche Beratungsangebote in den vier Münsterlandkreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf. Er unterstützt durch Checklisten und stellt Ihnen Plakate und Flyer für die interne Unternehmenskommunikation zur Verfügung – denn Ihre Mitarbeiter müssen von diesem Beratungsangebot erfahren!

Informationen für Beschäftigte

Während sich der Unterstützungsbedarf bei manchen Erkrankungen schleichend entwickelt, wird bei akuten Ereignissen, zum Beispiel einem Schlaganfall, über Nacht plötzlich alles anders. Sie und Ihre Familie müssen sich von heute auf morgen auf eine neue Lebenssituation einstellen. In beiden Fällen stehen Sie zunächst unter einer großen Belastung und werden viele Fragen haben. Durchschnittlich jeder 10. Beschäftigte ist in irgendeiner Form an der Pflege eines Familienangehörigen beteiligt – mit deutlich zunehmender Tendenz. Somit stehen immer häufiger Beschäftigte vor der Herausforderung, die Pflege eines Angehörigen mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu müssen. Dazu gehört es auch die emotionale Belastung zu bewältigen und eventuell unterstützende Ansprechpersonen und Dienstleistungen zu finden.

Hier kann Ihnen der „Betriebliche Pflegekoffer" helfen, die Pflegesituation zu meistern. Er gibt Ihnen einen Überblick über die regionalen Angebote und enthält verschiedenste Informationsbroschüren beispielsweise zu den Themen „Haushaltsnahe Dienstleistungen", „Rente für pflegende Angehörige", „Minijobs", „Vorsorgevollmachten" und eine Checkliste zum Aufbau eines tragfähigen Pflegearrangements.

Wir sind gerne für Sie da

Sie haben Interesse am Betrieblichen Pflegekoffer? Wir unterstützen Sie gerne mit unserem Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Sofern Ihr Unternehmen in einem der Kreise Coesfeld, Warendorf, Borken oder Steinfurt ansässig ist, nehmen Sie doch einfach Kontakt zum jeweiligen Ansprechpartner auf. So ist ein kurzfristiger persönlicher Termin in Ihrem Hause noch einfacher möglich.

Selbstverständlich haben auch Sie Zugang zum Betrieblichen Pflegekoffer, sollte Ihr Unternehmen nicht in einem der Kreise liegen – sprechen Sie uns einfach an!

Darum!

- Bietet Informationen und konkrete Hilfestellungen
- Hilft bei der praktischen Umsetzung
- Gibt klare Orientierung beim plötzlichen oder schleichenden Eintreten eines Pflegefalls (z.B. Checkliste Pflegearrangement)
- Bildet optional Vertrauenspersonen im Unternehmen zum betrieblichen Pflegelotsen aus

Mobilität

s. 18 H. Böwing OHG
s. 20 Spedition Moll GmbH

H. Böwing OHG

Guter Rad ist teuer?

/ Früher fuhr Jürgen Demmer nur im Sommer mit dem Rad zur Arbeit. Weshalb er seit einigen Monaten auch bei Wind und Wetter fährt, hat nicht nur mit betrieblicher Gesundheitsförderung zu tun. Vielmehr war es ein unschlagbares Angebot seines Fahrradhändlers, das ihn dazu gebracht hat.

Den Gedanken, jeden Tag mit dem Rad zur Arbeit zu fahren, hatte er schon oft: Es hält fit, ist allemal gut für die Gesundheit und macht nach getaner Arbeit den Kopf frei. Theoretisch. Meist blieb es jedoch nur bei dem Gedanken und er stieg wieder in sein Auto, immerhin sind es zwölf Kilometer von seinem Wohnort Gescher bis zum Arbeitsplatz in Coesfeld. Nur bei schönem Wetter war der Wille stark genug.

Jürgen Demmer ist Filialleiter der Reifen Böwing OHG am Standort Coesfeld. Das Unternehmen vertreibt Reifen und Felgen – für Autos. Spezialisiert hat sich das Unternehmen mit insgesamt acht festangestellten Mitarbeitern auf das Tunen und die Spurverbreiterungen von Fahrwerken, aber auch Achsvermessung und Spureinstellung gehören in das Firmenportfolio. Das Team – eine Frau und acht Männer, die an den beiden Standorten in Gescher und Coesfeld beschäftigt sind – kennt sich also bestens aus mit Autos.

Das Rad als Dienstfahrzeug

Die zündende Idee kam Jürgen Demmer beim Frühstück. Er las in der Zeitung einen Artikel über E-Bikes. Das sollte die Lösung sein, dachte Demmer und vereinbarte einen Termin beim Fahrradhändler. Im Beratungsgespräch schließlich stellte er fest, dass der Kauf eines E-Bikes eine kostspielige Angelegenheit darstellt. Für ein solides und qualitativ hochwertiges Rad dieser Kategorie werden mindestens 2.000 Euro fällig. Und dennoch, die Strecke von insgesamt 600 Kilometern im Monat würde so sicherlich leicht zu bewältigen sein. Er wägte ab. Der Verkäufer nannte ihm schließlich das ausschlaggebende Argument. Er müsse das Rad ja nicht kaufen, er könne es auch ganz einfach leasen – als Dienstfahrzeug über seinen Arbeitgeber.

Steuervorteile nutzen

Wieder in der Firma, stellte Jürgen Demmer das Modell seinem Arbeitgeber vor – quasi als Ersatz für ein Dienstfahrzeug. Der Chef war sofort einverstanden, zumal er es ja nicht zahlen muss. Die Leasingrate von 140 Euro wird als Gehaltsumwandlung vom Bruttolohn abgezogen und dies wiederum wirkt sich positiv auf den Nettolohn aus. „Ähnlich wie bei einem Dienstwagen versteuere ich ein Prozent des Listenpreises pro Monat und profitiere so durch Einsparungen der Lohnsteuer", erklärt Demmer zufrieden. Nach Abzug entstehen tatsächliche Kosten von rund 50 Euro netto monatlich.

Hinzu kommt, dass er mit seinem E-Bike fünf Cent pro Kilometer Arbeitsweg absetzen kann – bei 600 Kilometern im Monat immerhin 30 Euro. „Auch die Pendlerpauschale von 30 Cent pro Kilometer kann angesetzt werden", wie er hinzufügt. Die Umsetzung ist einfach und unkompliziert und dem Arbeitgeber entstehen keinerlei Kosten. Lediglich die Buchhaltung muss die Lohnabrechnungen ändern. Außerdem sei E-Bike-Leasing „eine Art betrieblicher Gesundheitsförderung", wie Jürgen Demmer schmunzelnd ergänzt.

Im Detail

Die Laufzeit des Leasingvertrags beträgt drei Jahre. Innerhalb dieser Zeit sind alle Reparaturen und Inspektionen inbegriffen. Dann kann Demmer entscheiden, ob er das Rad für zehn Prozent des Listenpreises übernehmen und sein Eigen nennen will oder lieber ein neues Rad anschaffen möchte. Doch ganz gleich, wie er sich entscheiden wird, er profitiert in jedem Fall jetzt schon von dem Modell: „Man bindet kein Kapital, bleibt fit und gesund und kommt nie verschwitzt auf der Arbeit an". Einzig der Regen macht ihm manchmal etwas zu schaffen, weil er jetzt wirklich jeden Tag mit dem Rad zur Arbeit fährt.

Bekannte Anbieter für Fahrradleasing:
eurorad.de
jobrad.org
businessbike.de
leasing-ebike.de

„Bei keiner anderen Erfindung ist das Nützliche mit dem Angenehmen so innig verbunden, wie beim Fahrrad."

– Adam Opel

Sparen beim Bike-Leasing – Ein Beispiel

	Barlohnumwandlung mit Fahrrad im Wert von 2.299€	**Gehaltsabrechnung** ohne Fahrrad
Bruttogehalt	3.000,00€	3.000,00€
abzüglich Leasingrate	**– 82,65€**	0€
Bruttogehalt nach Umwandlung	= 2.917,35€	3.000,00€
Zuzüglich geldwerter Vorteil (1% vom Neupreis)	+ 22,00€	0€
Berechnungsgrundlage zur Versteuerung	= 2.939,35€	= 3.000,00€
Abzüge (Lohnsteuer, Soli, Kirchensteuer, KV, PV, RV, AV)	– 1.104,73€	– 1.135,73€
Summe Nettogehalt	= 1.834,61€	= 1.864,27€
Abzug 1% Fahrrad	– 22,00€	– 0€
Auszahlungsbetrag auf Konto	= 1.812,61€	= 1.864,27€
Gehaltsabrechnung ohne Fahrrad		= 1.864,27€
Barlohnumwandlung:		– 1.812,61€
Vom Gehalt einbehaltener Betrag (effektiver Leasingpreis):		**= 51,66€**

(Unverbindliches Kalkulationsbeispiel. Bitte wenden Sie sich an Ihren Steuerberater zur Überprüfung; Quelle: www.eurorad.de/arbeitgeber/lohnumwandlung)

Spedition Moll GmbH

Mit 16 schon ans Steuer

/ Zwei-Zylinder-Diesel, 400 ccm, maximale Leistung 4 kW: Als Karte in einem Autoquartett bekäme der Aixam Crossover wohl keinen Stich. Im Berufsverkehr könnte sich das Leichtkraftfahrzeug allerdings als Trumpf erweisen.

Auch Unternehmen profitieren davon, dass ihre jungen Mitarbeiter sofort mobil und flexibel sind.

„Man sitzt bequem, warm und trocken, hat Radio, optional sogar Klimaanlage und Rückfahrkamera mit USB-Anschluss. Im Endeffekt ist das ein normales Auto, zwar mit geringerer Geschwindigkeit – aber wann können Sie in der Stadt schon schneller als 45 km/h fahren?" Iris Stimpfig ist Vertriebsleiterin bei der in Dülmen ansässigen Moll Logistics GmH, die seit kurzem einen Aixam-Handelsstützpunkt unterhält. Aixam - das sind die 350-Kilogramm-Leichtgewichte, die in Frankreich aus Aluminium und Kunststoff gefertigt werden. „Das Kofferraumvolumen beträgt 1.200 Liter, schon 16-Jährige dürfen den Aixam mit Moped-Führerschein steuern, und der Verbrauch ist mit etwa drei Litern Diesel auf 100 Kilometer extrem gering." Als Verantwortliche für den Vertrieb des Aixam kennt Iris Stimpfig alle schwerwiegenden Argumente, die für das leichte Fahrzeug sprechen. Auch was den Unterhalt angeht, sammelt der Aixam Pluspunkte. Er muss nicht zu den üblicherweise vorgeschriebenen Checks wie TÜV und Abgassonderuntersuchung, und von der Kfz-Steuer ist er ebenfalls befreit. An regelmäßigen Kosten fallen lediglich ein Haftpflicht-Versicherungskennzeichen für etwa 70 Euro im Jahr an sowie die technische Wartung des Fahrzeugs. Diese kann unkompliziert in Autowerkstätten durchgeführt werden.

Mobil sein und gleichzeitig die Umwelt schonen

Bleibt nur eine Frage offen: Warum sind Mobile à la Aixam so selten auf der Straße zu sehen, wenn sie doch Umwelt und Brieftasche erheblich entlasten? Vielleicht liegt es an der deutschen Mentalität, die ja traditionell große, PS-starke Autos bevorzugt. In Südeuropa und Frankreich haben Leichtkraftfahrzeuge bereits einen wesentlich größeren Marktanteil. Iris Stimpfig allerdings ist fest davon überzeugt, dass sich das Konzept des Aixam schon bald auch in Deutschland durchsetzen wird. Zumal er auch mit Elektroantrieb erhältlich ist und in den kommenden Jahren mit weiter optimierter Akkuleistung zu rechnen sei. „Das wird ein absoluter Zukunftstrend im Nahverkehr sowie in den Flächenkreisen des Münsterlandes, denn die Fahrzeuge sind ja nicht nur für Kurzstreckenpendler interessant. Auch Unternehmen profitieren davon, dass ihre jungen Mitarbeiter sofort mobil und flexibel sind. Hier schließen wir für die Betriebe, die bei der Arbeitgeberattraktivität ganz vorne liegen wollen, eine Lücke." Die Moll Logistics GmbH geht selber mit bestem Beispiel voran: Ein Aixam kommt als Firmenwagen zum Einsatz, und demnächst dürfen die sechzehnjährigen Auszubildenden das Fahrzeug nutzen.

„Ein Aixam kommt als Firmenwagen zum Einsatz, und demnächst dürfen die sechzehnjährigen Auszubildenden das Fahrzeug nutzen"

Gesundheits-management

s. 24 PuG Pflege- & Gesundheitsteam GmbH
s. 26 W. Segbers Bedachungen GmbH & Co. KG
s. 27 Agentur für Arbeit Coesfeld
s. 28 Rotes Kreuz im Kreis Borken

PuG Pflege- & Gesundheitsteam GmbH

Eine Kultur der Achtsamkeit

/ Die ambulante Pflege von Menschen mit Pflegebedürftigkeit – ein Thema, das immer mehr an Bedeutung gewinnt. Aber wer kümmert sich eigentlich um die Gesundheit derjenigen, die diese anspruchsvolle und oft auch anstrengende Arbeit ausüben? Der Pflegedienst PuG beschäftigt dafür eine eigene Gesundheitsmanagerin.

Seine Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit und fühlen sich wohl. Das macht den PuG Pflegedienst zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Ludwig Borger ist unter anderem Geschäftsführer der PuG Pflege- & Gesundheitsteam GmbH. Er ist gelernter Fach-Krankenpfleger und hat sich über einen betriebswirtschaftlichen Abschluss zum Unternehmensberater im Bereich der Sozialwirtschaft weitergebildet. Und er kennt, wie er selbst sagt, die Branche von der Pike auf. In Haltern am See befindet sich die Zentrale des Familienunternehmens, von dem der Pflegedienst einen Teilbereich darstellt.

Kunden sind nicht das Problem

Entstehen Überstunden, muss der Betrieb reagieren, nicht die Mitarbeiter.

Die demographische Entwicklung in Deutschland macht vor keiner Branche halt. Dies ist für einen Pflegedienst natürlich erst einmal von Vorteil, dass immer mehr ältere Menschen zu versorgen sind. Aber es mangelt in der Branche zunehmend an Fachkräften. Ludwig Borger bringt es ohne viel Umschweife auf den Punkt: „Die Kundengewinnung ist nicht das Problem. Das, was wir brauchen, sind gute und zufriedene Mitarbeiter, um den Standard unseres Pflegedienstes zu halten. Dafür tun wir auch übergreifend für die Mitarbeiter der übrigen Firmen eine Menge." Um die hohe Qualität seiner Arbeit weiterhin gewährleisten zu können, hat er sich in der Tat einiges einfallen lassen. So ist seine Ehefrau Anja Borger als Demographiebeauftragte und betriebliche Gesundheitsmanagerin eigens für das Unternehmen zuständig – für einen Betrieb dieser Größe durchaus eine Besonderheit.

Den Mitarbeitern soll es gut gehen

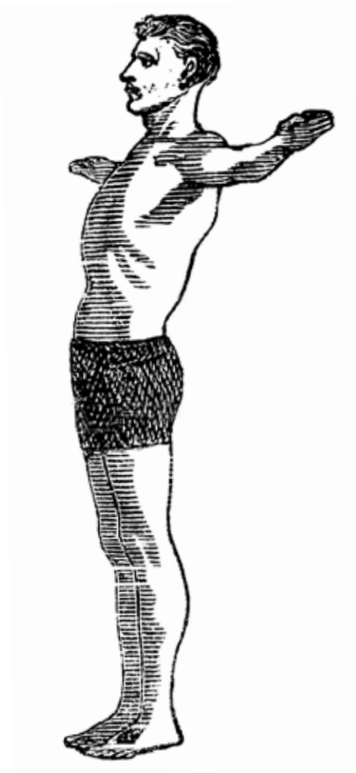
Anja Borger ist qualifizierte Gesundheitsmanagerin, und sie kümmert sich gut 20 Stunden pro Woche allein darum, dass es den Mitarbeitern gut geht und dass sie gesund bleiben. Dabei steht die Gesamtsituation der hauptsächlich weiblichen Mitarbeiter im Vordergrund. Ob Arbeitsabläufe oder Arbeitszeiten, alles, was zur übermäßigen Belastung werden kann, kommt regelmäßig auf den Prüfstand. Im Betrieb gibt es daher Befragungen der rund 120 Beschäftigten, die die berufliche wie auch die private Situation und den daraus resultierenden Unterstützungsbedarf erfasst. Ob Gesundheitstage mit den Krankenkassen, Rückenschulungen, Ernährungsberatung, die optimale Ausstattung der Arbeitsplätze oder das betriebliche Eingliederungsmanagement – Anja Borger koordiniert all diese Maßnahmen. Die Ergebnisse werden evaluiert und in einem jährlichen Gesundheitsbericht zusammengefasst.

Wertschätzender Umgang als gelebtes Gesundheitsmanagement

„Wir möchten vermeiden, dass ständige Überlastung eintritt, was in unserer Branche schnell passieren kann", sagt die Gesundheitsmanagerin. So sollen maximal die vertraglich geregelten Stunden gearbeitet werden. Entstehen Überstunden, muss der Betrieb reagieren, nicht die Mitarbeiter. Entweder durch Neueinstellungen, oder das Ablehnen gewisser Aufträge. Erkrankt ein Mitarbeiter, wird er angehalten, sich auszukurieren. Wem geht´s gut, wem geht´s nicht so gut? Diese Kultur der Achtsamkeit zieht sich durch das gesamte Unternehmen. Die Familie Borger sagt, dass es vor allem darauf ankommt :„Wir achten hier sehr aufeinander."

W. Segbers Bedachungen

Was hat Handwerk mit Yoga zu tun?



/ Referenzen, Leistungsspektrum, Kontaktdaten – klar, das findet man üblicherweise auf der Homepage eines Unternehmens. Aber ein Zitat eines international bekannten Yogalehrers? Warum es beim Dülmener Handwerksbetrieb W. Segbers Bedachungen auftaucht und was Kundalini-Yoga mit Dachdecken zu tun hat.

In deutschen Handwerksbetrieben ist alles ordentlich geregelt. Gesetzliche Vorschriften gibt es zur Genüge. Einige davon werden penibel eingehalten und streng kontrolliert, andere – nun ja. Was nicht direkten Einfluss auf den Gewinn hat, wie manche Gesundheitsvorschriften, wird manchmal vielleicht etwas laxer gehandhabt. „Bei uns ist das anders", erläutert Andrea Segbers, Ehefrau des Inhabers und Prokuristin von W. Segbers Bedachungen.

Regelmäßige Checks sind Pflicht

Asbestverarbeitung, laute Sägemaschinen, fliegende Metallspäne: potentielle Gefahren auf der Baustelle gibt es viele. Vorschriften zur Verhütung beziehungsweise Vorsorge ebenfalls. Alle zwei Jahre geht es deshalb für die auf dem Bau tätigen Mitarbeiter zum großen Gesundheits-Check. Bei dieser umfangreichen Allgemeinuntersuchung wird ganz gezielt auf die unterschiedlichen Berufe eingegangen. So hat ein Zimmerer beispielsweise andere Belastungszonen als ein Dachdecker. Da letzterer bei Sanierungen und Reparaturen von Dächern und Fassaden in Kontakt mit Asbest kommen kann, werden zusätzlich die Bronchien und Lungen geröntgt. „Auf dem Bau selbst ist das Tragen von Atemschutzmasken oder Gehörschutz ganz wichtig – da passen wir auf, dass das keiner vernachlässigt", betont Andrea Segbers.

„Wir halten uns nicht nur eng an die gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsvorsorge, wir gehen noch darüber hinaus – zum Wohle unserer Mitarbeiter."

Spezifische Anforderungen bei Erste-Hilfe-Maßnahmen

Und wenn doch mal was passiert? Ob man sich im Ernstfall noch an den Erste-Hilfe-Kurs erinnert, der vor der Führerscheinprüfung absolviert wurde, ist fraglich. Aber auch hier ist der Betrieb den gesetzlichen Vorschriften voraus. Ausnahmslos alle Mitarbeiter, vom Azubi bis zum Projektleiter, frischen alle zwei Jahre bei Vorträgen und praktischen Gruppenarbeiten ihr Wissen auf. Nochmal Andrea Segbers: „Die zwei geschulten Ersthelfer, die der Gesetzgeber verlangt, sind für unsere fünf bis sechs Teams zu wenig. Und das, worauf es speziell bei uns ankommt – wie zum Beispiel Erste Hilfe von aus Höhen geretteten Kollegen – lernt man in einem normalen Kurs gar nicht."

Ach ja, das erwähnte Zitat von Yogi Bhajan lautet übrigens: „Es erfordert das gleiche Maß an Energie, sich zu beschweren, wie ein Kompliment zu machen". Es wird im Zusammenhang mit der Analyse der Kundenzufriedenheit verwendet. In diesem Sinne: Ein Kompliment an einen Betrieb, der so viel Energie in die Gesundheitsvorsorge seiner Mitarbeiter steckt.

Agentur für Arbeit Coesfeld

Gemeinsam gesund

Ein Physiotherapeut sorgt alle zwei Wochen für Entspannung.

/ Die eigenen Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen gesund zu halten, ist heute in vielen Unternehmen gängige Praxis. Wie umfangreich das betriebliche Gesundheitsmanagement ausfällt, variiert jedoch stark von Unternehmen zu Unternehmen. Die Agentur für Arbeit Coesfeld verfolgt im Rahmen eines Gesamtkonzepts gleich mehrere Ansätze.

Wer über Jahre hinweg täglich am Schreibtisch sitzt, kennt die Probleme: Rückenschmerzen und Haltungsschäden können die Folge sein. Mit ergonomischen Möbeln kann dem jedoch nur geringfügig entgegengewirkt werden. "Wir motivieren unsere Mitarbeiter zu gesundheitsförderndem Verhalten, um mittel- bis langfristig deren Gesundheit zu erhalten oder im Falle einer Krankheit frühzeitig aktiv zu werden", erklärt Johann Meiners, Leiter der Agentur für Arbeit Coesfeld. Hierfür steht den Beschäftigten ein breites Angebot offen – von Vorsorgeangeboten über Risiko-Checks bis hin zu präventiven Maßnahmen. Dieses Angebot wird jährlich auf den Prüfstand gestellt und den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestgehend angepasst. Um dieses Repertoire an Maßnahmen anbieten zu können, wird mit vielen verschiedenen regionalen und überregionalen Partnern kooperiert.

Frühzeitige Vorsorge

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden bei der Agentur für Arbeit umfassende Beratungen zur Vorsorge angeboten. Die Mitarbeiter können an Präventionsuntersuchungen zur Früherkennung von Darm- und Brustkrebs teilnehmen oder auch einen Schlaganfall-Risiko-Check durchführen. "Durch individuelle Beratung, Vorsorgepakete, Tipps und Empfehlungen durch Experten bieten wir unseren Mitarbeitern umfassende Vorsorgemöglichkeiten", wie Meiners erklärt.

Die tragenden Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Agentur für Arbeit heißen Vorsorge, Bewegung, Entspannung und Ernährung.

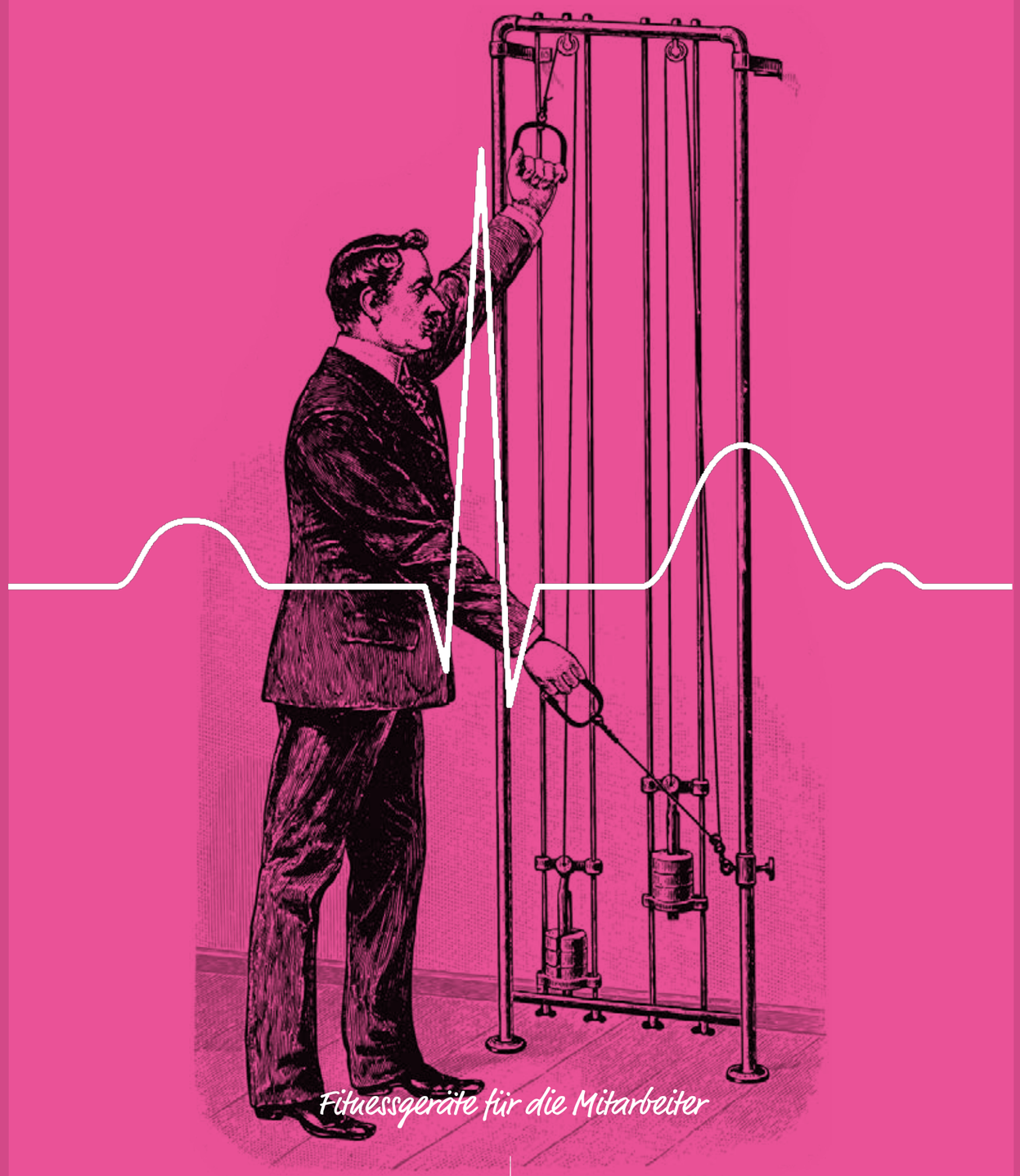
Mehr Bewegung und Entspannung

Mehr Bewegung im Alltag ist aktive Gesundheitsförderung. Eine Sport- und Bewegungstherapeutin führt beispielsweise mit den Mitarbeitern in der „aktiven Pause" gezielte Übungen durch, die den Haltungs- und Bewegungsapparat stärken und die Muskulatur durch sanfte Dehnübungen lockern und entspannen. Diese Übungen können in den Arbeitsalltag integriert und somit auch in der Pause am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Wer dann noch über extreme Verspannungen klagt, kann sich jeden zweiten Mittwoch von einem Physiotherapeuten massieren lassen. Die Agentur für Arbeit schafft hierfür die Rahmenbedingungen, indem sie die Räumlichkeiten zur Verfügung stellt und das Angebot innerhalb der gleitenden Arbeitszeit wahrgenommen werden kann. In Vorträgen werden zudem verschiedene Themen der Gesundheitsförderung präsentiert: "Wie entspanne ich meine Augen? Was ist eigentlich ein Burn-Out? Oder, wie ernähre ich mich gesünder?"

Gute Ernährung

Sportliche Aktivitäten und regelmäßige Bewegung fördern jedoch nur die Gesundheit, wenn parallel dazu auch auf die richtige Ernährung geachtet wird. "Nimm maximal 30 Prozent deiner Kalorien aus Fett zu dir", lautet die Grundlage von "Low Fett 30". Das Konzept, das auf den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) basiert, bietet einen ganzheitlichen Ansatz und berücksichtigt neben einer ausgewogenen Ernährung auch regelmäßige Bewegung und Entspannung. Den Mitarbeitern der Arbeitsagentur steht hierfür eine kostenlose, einjährige Teilnahme zu, die sie über ein Online-Programm in Anspruch nehmen können. Es beginnt mit einer individuellen Ernährungsanalyse und unterstützt die Mitarbeiter schließlich bei der dauerhaften Umstellung der Ernährung mit Hilfe eines Ernährungstagebuchs, Auswertungen und Austausch mit Experten.

"Die Gesundheitsförderung ist allerdings nur ein Teil der überregional organisierten lebensphasenorientierten Personalpolitik der Agenturen für Arbeit – hierzu gehören auch Aspekte wie Elternzeit, Wiedereinstieg oder Vorbereitung auf den Ruhestand", so Meiners: „An erster Stelle steht für uns, dass wir unsere Mitarbeiter je nach Lebensphase und persönlicher Situation individuell unterstützen."



Fitnessgeräte für die Mitarbeiter

Rotes Kreuz im Kreis Borken

Gesund dank Fitness

/ Täglich am Schreibtisch sitzen, stundenlang auf den Rechner schauen – Arbeitsalltag für viele von uns. Ob das unserer Gesundheit zuträglich ist? Eher nicht. Beim Deutschen Roten Kreuz in Borken hat man erkannt, welchen Stellenwert das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz hat und geht das Thema jetzt wortwörtlich mit Elan an.

Die fest angestellte Physiotherapeutin Barbara Mohr-Lensing bringt die Mitarbeiter in Bewegung. Ob Entspannungsübungen im Büro, progressive Muskelentspannung in der eigenen Bewegungshalle, manuelle Behandlungen oder die Anschaffung von Fitnessgeräten – die Vorschläge für die verschiedenen Maßnahmen kommen von den Mitarbeitern selbst. Barbara Mohr-Lensing setzt die Ideen dann mit ihnen gemeinsam kreativ um. Im letzten Quartal ergaben sich so weit über 300 Einzel- und Gruppenkontakte. Ein toller Schnitt für die Beschäftigten, die übrigens bestätigen, dass ihnen vor allem die kurzen Wege und der geringe Zeitaufwand entgegenkommen.

„Je kürzer der Weg und je kürzer die Zeit, umso eher wird ein Angebot angenommen“

Unternehmen Gesundheit

Gesunde Beschäftigte in einem gesunden Unternehmen – an diesem Ziel können sich alle beteiligen. Geplant ist deshalb ein betriebliches Gesundheitsmanagement, welches auch ein Coaching für Führungskräfte beinhaltet. Ergonomisch angepasste Arbeitsplätze sind beim DRK Borken eine Selbstverständlichkeit, und beim regelmäßigen gemeinsamen „Gesunden Frühstück“ steht das Thema Ernährung im Fokus. Ach ja, was den Flashmob betrifft: Diese Bewegung findet einmal in der Woche statt. Die Bühne ist der Flur. Und alle machen mit.

"Besonders überwiegt die Gesundheit alle äußeren Güter so sehr, dass wahrlich ein gesunder Bettler glücklicher ist, als ein kranker König."

– Arthur Schopenhauer

Personal entwicklung / Ausbildung

s. 32 Trapo AG
s. 33 Richter GmbH Lackierungen
s. 34 Sparkasse Westmünsterland
s. 36 MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG
s. 37 Stadt Vreden
s. 38 J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG
s. 39 Parador GmbH & Co. KG

Trapo AG

Aus-Bildung wird Zukunft

Bosseln, auch als Nationalsport Ostfrieslands bezeichnet, ist ein Spiel, bei dem eine Kugel mit möglichst wenigen Würfen über eine festgelegte Strecke geworfen wird. Gespielt wird in unterschiedlichen Varianten auf freien Flächen wie Feldern, Wiesen oder Wegen. Der Bosselwagen dient dabei zum Transport der Kugeln.

Der Azubi-Jahrgang 2014 mit dem selbstgebauten Jahresprojekt

/ Der demografische Wandel wird schon jetzt für viele Unternehmen zunehmend zu einem spürbaren Problem. Oft wird das Wissen der Fachkräfte von heute nicht ausreichend an die nächste Generation weitergegeben. Dass der Wissenstransfer in Form einer generationsübergreifenden Kommunikation die Lösung gegen den Fachkräftemangel von morgen sein kann, zeigt das Maschinenbauunternehmen Trapo AG aus Gescher.

„Wir sind Traporaner." Karin Leiting lächelt, wenn sie erklärt, was es mit dieser Wortschöpfung auf sich hat. Die engagierte Personalleiterin der Trapo AG erläutert: „Wir leben eine sehr offene Unternehmenskultur – von oben nach unten und umgekehrt." Seitdem bereits vor einigen Jahren eine intensive Demografieberatung durchgeführt wurde, wird im Unternehmen in sogenannten Generationentandems gearbeitet. Hier lernt jede Altersgruppe von der anderen. Damit nicht genug: Gerade im Bereich der Nachwuchsförderung hat die Trapo AG ein spannendes Projekt angestoßen.

„Wir leben eine sehr offene Unternehmenskultur"

Jahresprojekte mit Auszubildenden

Die Projektarbeit ist ein wesentlicher Baustein in der Arbeit des Unternehmens. „Projekte, auch im Firmenalltag, leben davon, dass man sich abstimmt und gemeinsam plant", so Karin Leiting. Damit bereits der Nachwuchs diese offene Kommunikationskultur verinnerlicht, tut sich jeweils eine Gruppe von 15 bis 18 Auszubildenden aus den verschiedenen Bereichen zusammen, um gemeinsam ein selbstgewähltes Projekt umzusetzen. Im letzten Jahr entschieden sie sich für den Bau eines Bosselwagens.

So viel Freiheit wie möglich, so viel Begleitung wie nötig

Zum Ende des Projekts sollte nicht nur der Bosselwagen stehen, sondern auch eine dokumentierte Sammlung an Erfahrungen mit Projektarbeit: Wie funktioniert ein Projekt? Wie kommuniziert man am besten miteinander? Die Idee dahinter: Die gewonnenen Erfahrungen kommen den Auszubildenden später bei der Projektarbeit im Alltag zugute. Während sie eigenverantwortlich die zeitliche und finanzielle Planung übernehmen sowie Fragen zur Aufgabenverteilung klären, erwerben sie wertvolle Kenntnisse in Bezug auf Führung und Kommunikation. Und ob Schlosser, Produktdesigner oder Vertriebsmitarbeiter – die gemeinsame Arbeit fördert das Verständnis für die Positionen in anderen Unternehmensbereichen. Karin Leitings Fazit nach den Abschlussgesprächen am Projektende: „Absolut positiv. Das nächste Projekt steht schon an."

Richter GmbH Lackierungen

Good „Lack" im Ausland

/ Theoretischer Unterricht in der Berufsschule – super. Praktische Ausbildung im Betrieb – noch besser. Berufserfahrung sammeln im Ausland – ein absolutes Highlight. Der Coesfelder Auto-Lackierbetrieb Richter GmbH geht über das duale System in Deutschland hinaus und schickt seine Auszubildenden zum Lehrlingsaustausch nach England.

„Wir bieten unseren Lehrlingen Weiterbildung und einen sicheren Arbeitsplatz – der Lehrlingsaustausch ist Teil dieser Haltung"

Betritt man die Räume des mittlerweile in dritter Generation geführten Unternehmens, so fällt ein Bild des Firmengründers ins Auge. „Wir sind ein traditioneller Familienbetrieb", erläutert Geschäftsführer Uwe Heitz. „Die meisten unserer Mitarbeiter sind echte Eigengewächse, die schon hier bei uns gelernt haben." Eine solide Ausbildung hat bei dem Handwerksbetrieb einen hohen Stellenwert, dementsprechend ist man in diesem Bereich sehr aktiv. Vom intensiven Kontakt mit Schulen über Praktikumsplätze bis hin zur Teilnahme an Ausbildungsmessen reicht das Spektrum.

Andere Arbeitsweisen kennenlernen

Zwar ist der Betrieb in der Region fest verwurzelt, doch in Abwandlung der alten Weisheit: „Wenn die Kinder klein sind, gib ihnen Wurzeln – wenn sie groß sind, verleih ihnen Flügel", ermuntert man bei Richter die Auszubildenden, ihren Horizont zu erweitern. So fand 2014 zum ersten Mal ein Lehrlingsaustausch mit dem Lincoln College in England statt. Organisiert von der Kreishandwerkerschaft Coesfeld, trafen im Frühjahr die britischen Lehrlinge für ein dreiwöchiges Betriebspraktikum in Deutschland ein, bevor sich im Herbst ihre deutschen Kollegen auf den Weg nach England machten. Hier konnten die angehenden Lackierer nicht nur ihre bereits erworbenen Fachkenntnisse in der Praxis anwenden, sondern sich auch neue Inhalte aneignen, die über das Berufsbild hierzulande hinausgehen.

Für den Austausch wird vom Arbeitgeber Sonderurlaub mit Lohnfortzahlung gewährt

Andere Kulturen erleben

Mangelnde Sprachkenntnisse stellen kein Hindernis dar: „Das klappt schon, unsere Lehrlinge bekommen vor ihrem Aufenthalt noch einen Englischkurs", beruhigt Uwe Heitz. Auch wird für den Austausch Sonderurlaub mit Lohnfortzahlung gewährt. So konnten die Teilnehmer sich ganz darauf konzentrieren, die vielen neuen Eindrücke aufzunehmen und zu verarbeiten. Von diesen Erfahrungen in einem fremden Land, in einem fremden Berufsumfeld können sie nur profitieren. „Wir bieten unseren Lehrlingen Weiterbildung und einen sicheren Arbeitsplatz – der Lehrlingsaustausch ist Teil dieser Haltung", resümiert Uwe Heitz.

Sparkasse Westmünsterland

Orientierung & Verlässlichkeit

/ "Erfolgreiche Personalarbeit heißt aus meiner Sicht, einfach das Richtige zur richtigen Zeit zu machen – und dabei auf Kontinuität und Verstetigung zu achten", das sagt Hans Jürgen Schober, der als Personalleiter der Sparkasse Westmünsterland für über 1.500 Beschäftigte an 104 Standorten im Geschäftsgebiet der Sparkasse Westmünsterland verantwortlich ist.

Gemeinsam erfolgreich

Wahrnehmen, Bewerten und angemessenes Reagieren. „Das sind die drei wichtigsten Aufgaben von Führungskräften", so der Personalchef. „Natürlich müssen Führungskräfte betriebswirtschaftlich und leistungsorientiert denken, sollten jedoch immer ein offenes Ohr für die Bedürfnisse der Mitarbeiter haben", so Schober. Um den Blick von Führungskräften für die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu schulen, gibt es verschiedene Veranstaltungen und Seminare.

Nachwuchsförderung auf neuen Wegen: Modellentwicklungswege

Die Bindung von Mitarbeitern und vor allem auch jungen Nachwuchskräften ist auch bei der Sparkasse Westmünsterland ein Top-Thema. Planbarkeit und Verlässlichkeit der beruflichen Entwicklung – für viele Berufseinsteiger sind dies starke Argumente für die Wahl ihres Arbeitgebers. Die Sparkasse Westmünsterland hat hierzu das Programm „Modellentwicklungswege", die nach der Ausbildung beginnen, aufgelegt. Modellentwicklungswege helfen jungen Mitarbeitern dabei, Schritt für Schritt die eigene Karriere zu planen. „Bankkaufmann ist nicht gleich Bankkaufmann – es gibt 170 unterschiedliche Aufgaben für Bankkaufmänner und -frauen in unserer Sparkasse", erklärt Personalchef Schober.

„Mit den Modellentwicklungswegen können wir hier mehr Transparenz für die berufliche Entwicklung für die jungen Menschen schaffen - und wir können besser planen."

Stephanie Enneper-Groten, Referentin im Bereich Personalentwicklung der Sparkasse Westmünsterland, erklärt das Instrument: „In Kontakt mit den Führungskräften stimmen wir mit den Absolventen mögliche Zielpositionen ab. Diese können nach Durchlaufen von typischen Entwicklungsstationen und –bausteinen in unseren Abteilungen und begleitet von Weiterbildungen erreicht werden. Stellen Sie sich einen Modellentwicklungsweg wie einen Fahrplan mit vielen Zwischenetappen vor. Für jede Etappe muss ein neuer Fahrschein – in Form von Qualifikation und Eignung – gelöst werden und am Ende erreichen sie schließlich den Zielbahnhof – beispielsweise als Firmenkundenbetreuer oder -betreuerin. Der Modellentwicklungsweg zeichnet den üblichen Fahrtweg und die ungefähren Fahrtzeiten vor, ist aber kein Freifahrtschein. Er schafft für unsere Absolventen Klarheit darüber, welche Positionen sie mit welchen Voraussetzungen erreichen können."

Nachwuchsförderkreis

Des Weiteren besteht seit drei Jahren ein Nachwuchsförderkreis. In diesem Kreis werden mit ausgewählten jungen Beschäftigten persönlichkeitsbildende Maßnahmen gefördert. Aktuell werden 40 Top-Talente der Sparkasse gefördert und auf mögliche Fach- und Führungspositionen vorbereitet. Die Mitglieder planen unter anderem selbständig Veranstaltungen, erhalten Schulungen und müssen eine umfangreiche Projektaufgabe erledigen. Hier erwerben die Nachwuchskräfte quasi ihren „Bachelor of Personal Competence", erklärt der Personalchef augenzwinkernd.

Duales Studium

Bei der Sparkasse Westmünsterland können Auszubildende eine zweieinhalbjährige Ausbildung zur Bankkauffrau beziehungsweise zum Bankkaufmann absolvieren und bei entsprechender Eignung ergänzend dazu ein duales Studium durchlaufen. Nach viereinhalb Jahren haben diese jungen Absolventen dann gleich drei Abschlüsse in der Tasche: Eine abgeschlossene Berufsausbildung, den Sparkassenbetriebswirt sowie einen europaweit anerkannten Bachelor

Ausgezeichnet familienfreundlich

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist nicht immer einfach. Bereits seit 2008 beschäftigt sich die Sparkasse Westmünsterland umfassend mit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtig ist dabei auch immer, Unternehmer- und Mitarbeiterinteressen in eine tragfähige Balance zu bringen. Unterstützende Maßnahmen bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Teilzeitvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit, Gesundheitsmanagement und schnelle und unbürokratische Hilfe bei familiären Sonderfällen zählen zu den Angeboten.

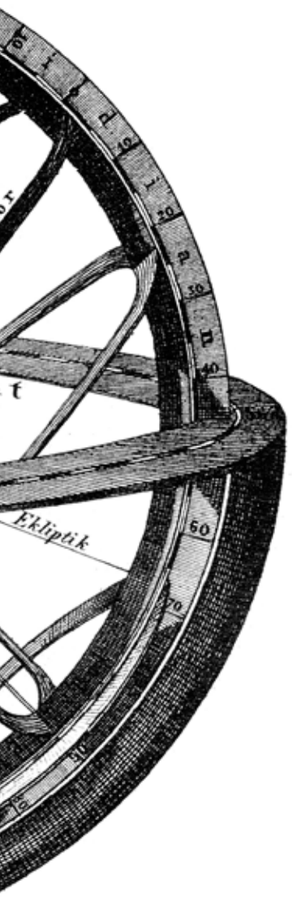
Dass der Sparkasse Westmünsterland dies ausgezeichnet gelingt, steht außer Frage. Denn für ihre familienfreundliche Personalarbeit wurde sie nun schon zum dritten Mal mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie" der Hertie-Stiftung ausgezeichnet.

Hoch qualifiziert: Eine besondere Ergänzung für die Auszubildenden der Sparkasse Westmünsterland ist das Duale Studium.

MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG

Wer international agiert, muss immer in Bewegung bleiben

/ Dass die MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG ein international aufgestelltes Unternehmen ist, verrät schon die Homepage. Diese ist nämlich ausschließlich auf Englisch geschrieben. Und auch was sonst noch aus dem beschaulichen Billerbeck kommt, lässt sich mit internationalen Maßstäben messen.



Die MedSkin Solutions Dr. Suwelack AG ist ein internationales Life Science-Unternehmen, das in den drei Bereichen professionelle Hautpflege, biologische Wundbehandlung und regenerative Medizin tätig ist. Dank innovativer neuer Technologien in den letzten Jahren hat sich die MedSkin Solutions rasant entwickelt. Dabei hat sich das Unternehmen nicht nur im Bereich Forschung und Entwicklung medizinischer und kosmetischer Produkte einen Namen gemacht. Großen Wert legt das Unternehmen auch auf die Entwicklung seiner Mitarbeiter. „In fünf Jahren reichen die jetzigen Kompetenzen nicht mehr aus, um unsere Ziele zu erreichen", prognostiziert Personalchefin Annette Timpe. „Wir entwickeln uns daher ständig weiter - und das müssen wir auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. Es gibt einen Schlüsselsatz, der für uns handlungsleitend ist: ‚People make or break a company'." Die permanente und individuelle Weiterbildung der Belegschaft steht bei dem Billerbecker Unternehmen im Zentrum der Personalarbeit.

Ein maßgeschneidertes Weiterbildungskonzept – der Performance Management Process

Daher gibt es bei der MedSkin Solutions ein ausgeklügeltes Trainings- und Weiterbildungskonzept. Am Anfang steht ein sehr detailliertes Positionsprofil für jede einzelne Stelle im Betrieb. Anhand dessen und mit Hilfe eines genau festgelegten Zehn-Punkte-Katalogs können die Führungskräfte beim jährlichen Gespräch mit den Beschäftigten deren Leistung beurteilen – der Katalog wird vorab im übrigen von beiden Seiten ausgefüllt. Daraus ergibt sich schließlich das Weiterbildungsprofil für das nächste Jahr. „Offene Feedback-Kommunikation ist bei uns elementar", erläutert Annette Timpe. „Wir schauen ganz genau hin, wo Entwicklungspotential und -bedarf besteht." Die Auswertung aller Bewertungsprofile im Hinblick auf die leitende Firmen-Vision verdeutlicht manchmal auch Themen, die in der Folge übergreifend in der Weiterbildung aufgegriffen werden.

Eigenverantwortung und Eigeninitiative

Bei MedSkin Solutions steht die Leistung im Mittelpunkt. Dafür müssen die Mitarbeiter auch selbst aktiv werden, denn mehr als die Teilnahme an Seminaren heißt Weiterbildung auch: Training-on-the-job, der Besuch von Messen und Kongressen oder auch einmal ein Selbststudium – unter Umständen außerhalb der regulären Arbeitszeit. Diese Eigeninitiative und Lust am Lernen wird im Gegenzug entsprechend honoriert, etwa durch Leistungsprämien nach positiver Beurteilung. Gefördert werden ebenfalls eine Vertrauenskultur und gesunde Arbeitsbedingungen. So werden die Arbeitszeiten in der Verwaltung lediglich den betrieblichen Erfordernissen angepasst, aber nicht durch „Stempeln" kontrolliert. Ganz neu aufgestellt hat sich der Betrieb auch im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Annette Timpe resümiert: „Wir haben bei unserem Konzept immer auch das Ziel, die Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Beschäftigten zu fördern und zu honorieren. Da wir international agieren, müssen wir einfach immer in Bewegung bleiben."

Stadt Vreden

Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg

/ Was Personalmanagement und Arbeitszeitorganisation betrifft, stehen Stadtverwaltungen vor den gleichen Herausforderungen wie Unternehmen in der freien Wirtschaft. In Vreden ist man außerdem der Meinung, dass kommunale Arbeitgeber auch eine Vorbildfunktion haben und engagiert sich deshalb besonders für eine familienbewusste Personalpolitik.

Eine der familienfreundlichen Maßnahmen, für die dieses Qualitätssiegel vergeben wird, ist das Drei-Stufen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg. „Das haben wir speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, die zum Beispiel nach der Eltern- oder Pflegezeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten", erläutert Iris Belgardt aus der Fachabteilung Verwaltungsorganisation/ Personal. Die erste Stufe beginnt bereits vor der Beurlaubung. Schon zu diesem Zeitpunkt besprechen Mitarbeiter und Personalabteilung ihre jeweiligen Vorstellungen und Erwartungen und vereinbaren die entsprechenden Maßnahmen. Ob Fortbildungsveranstaltungen, Projektarbeit, regelmäßig versandtes Infomaterial oder Zugang zum Intranet: Zahlreiche Angebote ermöglichen es, in der zweiten Stufe während der Beurlaubung den Kontakt von zuhause aus aufrechtzuerhalten und erleichtern anschließend den Wiedereinstieg.

„Wir sprechen aber auch emotionale Dinge an, wie den Zusammenhalt im Team"

Freiraum für familiäre Verpflichtungen

Die dritte Stufe umfasst schließlich alle Maßnahmen nach der Beurlaubung. Sie orientiert sich am „Einarbeitungsleitfaden". Dieser wurde ursprünglich für neue Mitarbeiter entwickelt und liefert detaillierte Vorgaben für Feedback-Gespräche, Ablaufpläne oder Erfolgskontrolle. „Damit gewährleisten wir in allen Abteilungen eine gleichmäßige Qualität der Einarbeitung", führt Iris Belgardt aus, und ihre Kollegin Edeltraud Resing ergänzt: „Wir sprechen aber auch emotionale Dinge an, wie den Zusammenhalt im Team." Dass in der Stadtverwaltung flexible Arbeitszeiten angeboten werden, wo immer dies möglich ist, ist bei diesem Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit.

Schon zwei Mal wurde die Stadtverwaltung Vreden als „Familienfreundlicher Arbeitgeber" durch die Bertelsmann Stiftung ausgezeichnet.

Iris Belgardt und Edeltraud Resing engagieren sich für eine familienbewusste Personalpolitik.

J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG

Bewegung in die Sache bringen

/ Immer mehr Unterricht, immer weniger Zeit für Sport. Leider sieht so der Alltag bei vielen Schülern aus. Aber was hat gerade der Farbenhersteller J.W. Ostendorf damit zu tun? Das Coesfelder Unternehmen geht in der Nachwuchsförderung bereits viele neue Wege. Neuerdings werden Auszubildende dort zu Azubi-Übungsleitern qualifiziert und leiten Sportangebote im Rahmen der Ganztagsbetreuung an Schulen– und dabei lernen nicht nur die Schüler eine ganze Menge.

Im Unternehmen von Europas modernstem Farbenhersteller arbeiten mehr als 750 Mitarbeiter, 35 davon sind noch in der Ausbildung. „Das Thema Gesundheit und Sport ist bei uns ein wichtiger Schwerpunkt unserer innovativen Personalarbeit", erläutert die Ausbildungsleiterin Anita Mühlenkamp. Der Betrieb beschäftigt mit Tobias Elis einen hauptamtlichen Gesundheitsmanager und wurde bereits für sein umfassendes und vorbildliches betriebliches Gesundheitsmanagement ausgezeichnet. Aber auch in anderen Bereichen der Personalarbeit und -entwicklung, wie z.B. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Nachwuchsförderung, hat die J.W. Ostendorf GmbH und Co. KG die Nase vorn. Anita Mühlenkamp sagt:„Die Idee der Azubi-Übungsleiter hat uns direkt überzeugt."

Das ortsansässige Sportnetzwerk Laurenz Sports ist der Kooperationspartner für das ganz neuartige Konzept „Azubi-Übungsleiter", das in Zusammenarbeit mit dem Ganztagsangebot an Schulen stattfindet. Jugendarbeit in den Sportvereinen wird meist ehrenamtlich getragen, und oft stehen für die Sportangebote im Ganztag nicht genügend Übungsleiter zur Verfügung. Wer aber könnte in der Kernzeit des Ganztags Zeit haben? Richtig, die Auszubildenden. Sie werden ermutigt, sich zu engagieren und sich zu sogenannten Azubi-Übungsleitern zu qualifizieren. „Für die Teilnahme an diesem Programm stellen wir unsere Auszubildenden gerne frei", erläutert Tobias Elis. Eine „Azubine" hat es bereits erfolgreich absolviert. Jeder neue Auszubildende erhält ebenfalls die Möglichkeit, sich zu beteiligen.

"Jugendarbeit in den Sportvereinen wird meist ehrenamtlich getragen, und oft stehen für die Sportangebote im Ganztag nicht genügend Übungsleiter zur Verfügung."

Im Rahmen der Übungsleiterausbildung wird weit mehr vermittelt als bloßes Gesundheitswissen. Zusätzlich entwickeln und vertiefen die Teilnehmer ihre sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikation und Selbstorganisation. Das dabei erworbene Wissen kommt allen Beteiligten zugute. Die Auszubildenden freuen sich über Abwechslung im Arbeitsalltag, da sie nach erfolgreicher Qualifizierung weiterhin eine Stunde Sport pro Woche im Ganztag, in Kitas oder anderen sozialen Einrichtungen unterrichten dürfen. Neue Erfahrungen und die frühe Übernahme von Verantwortung motivieren zusätzlich. Im Gegenzug profitiert Ostendorf von den erworbenen Fähigkeiten, da diese sogenannten „soft skills" auch im Berufsalltag zunehmend an Bedeutung gewinnen. Aus Sicht von Anita Mühlenkamp können Azubis und Betrieb nur profitieren, denn: „Wer eine Sportstunde mit zwanzig Kindern leiten kann, bringt schon eine Menge Organisationsgeschick und soziale Kompetenz mit."

Parador GmbH & Co. KG

Anleitung zur Eigenverantwortung

/ "Die beste Bildung findet ein gescheiter Mensch auf Reisen", behauptete schon Johann Wolfgang von Goethe. Nach diesem Motto handelt auch das Coesfelder Unternehmen Parador, das seine dualen Studierenden für mehrere Wochen ins Ausland schickt.

Wir fördern: Internationale Erfahrung im Rahmen eines Praktikums

Es geht darum, Erfahrungen zu sammeln, eine andere Kultur kennenzulernen, eine andere Sprache zu sprechen. Noch gibt es nicht sehr viele Unternehmen, die ihren dualen Studierenden dieses Angebot machen. Bei Parador aber setzt man bereits seit über fünf Jahren auf das Konzept: Die Studierenden kümmern sich komplett selbst um ihr Auslandspraktikum, wobei es keine Rolle spielt, in welchem Land und in welcher Branche dieses absolviert wird. Es geht vielmehr darum, ein gewisses Maß an Organisationsgeschick und Eigeninitiative zu entwickeln. „Die dualen Studierenden müssen sich selbst einen Praktikumsplatz suchen. Ich nenne das gerne 'Anleitung zur Eigenverantwortung'. Manche machen das über persönliche Kontakte, andere nutzen dazu auch die Dienste von Agenturen, die Praktika vermitteln", erklärt Personalleiterin Kristina Große Vogelsang.

Die Parador GmbH & Co. KG mit Sitz in Coesfeld ist ein international tätiger Hersteller von Bodenbelägen sowie Wand- und Deckenpaneelen. Nicht zuletzt wegen der globalen Ausrichtung des Unternehmens ist es wünschenswert, dass die eigenen Mitarbeiter über Auslandserfahrung verfügen. Meistens suchen sich die Studierenden für ihr vier- bis sechswöchiges Praktikum Firmen im englischsprachigen Raum. "Unsere Auszubildenden waren schon in Australien, Kanada und England", so Große Vogelsang. Für die Zeit des Auslandsaufenthalts werden die Studierenden freigestellt und müssen keine Urlaubstage dafür nehmen. Auch die Gehälter werden vollständig weitergezahlt. "Selbst wenn die Praktika keinen Bezug zur eigentlichen Ausbildung haben – da sie oft branchenfremd sind – lohnt sich das Konzept voll und ganz", wie Kristina Große Vogelsang sagt. "Es geht primär um Weiterbildung und diese kann auf vollkommen unterschiedliche Weise erfolgen" wie sie hinzufügt. Weiterbildung wird im Unternehmen auch sonst nach Kräften gefördert. So werden die Kosten für ein berufsbegleitendes Studium zu 50 Prozent von Parador übernommen – vorausgesetzt, die Mitarbeiter verpflichten sich, nach Abschluss des Studiums für eine festgesetzte Zeit im Unternehmen zu bleiben.

"Unsere Auszubildenden waren schon in Australien, Kanada und England"

Kristina Große Vogelsang geht bei der Weiterbildung übrigens mit bestem Beispiel voran: Neben ihrer Stelle als Personalleiterin absolviert sie derzeit noch ein berufsbegleitendes Masterstudium.

Unternehmens-kultur & Unternehmens-kommunikation

s. 42 Stadt Dülmen
s. 44 Laudert GmbH & Co. KG
s. 46 ZBN Civil Engineers Ltd.
s. 47 Pflegebüro Bockemühl
s. 47 Kurt Pietsch GmbH & Co. KG

Stadt Dülmen

Frischer Wind in der Stadt Dülmen

/ Ob technologischer Fortschritt, fehlender Fachkräftenachwuchs oder demografischer Wandel - die moderne Arbeitswelt befindet sich mitten in einem rasanten Umbruchprozess. Nicht nur Wirtschaftsunternehmen müssen sich diesen Veränderungen anpassen, auch die Städte und Kommunen sind gefordert. Die Stadtverwaltung Dülmen hat sich dieser Herausforderung längst gestellt.

Volker Dieminger

Am Marktplatz im Herzen der Stadt leuchtet das Rathaus mit seiner roten Klinkerfassade. Durch die Flure des altehrwürdigen Gebäudes pustet jedoch nun ein frischer Wind. Die Stadtverwaltung Dülmen hat die Zeichen der Zeit erkannt: Im Wettbewerb um Fachkräfte spielen Familienfreundlichkeit, Kommunikation und vor allem eine moderne Führungskultur eine entscheidende Rolle. Jedes Unternehmen kann nur so gut sein wie die Führungsspitze, die ihm voransteht.

Kooperation statt Konkurrenz

Vor gut einem Jahr hatte Bürgermeisterin Lisa Stremlau den Startschuss gegeben, so dass die Weiterentwicklung der klassischen Stadtverwaltung hin zu einem modernen Arbeitgeber als prioritäre Maßnahme angegangen werden konnte. Von der unteren bis zur höchsten Ebene ist Führungskultur das zentrale Thema. Eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe erarbeitete eine neue Führungsphilosophie und darauf aufbauend ein Kompetenzpapier, dessen wesentlicher Kern die gemeinsamen Absprachen über die Führung in den Fachbereichen und Abteilungen sind. "Unser Ziel ist es, auf der Grundlage der neuen Führungsphilosophie eine neue Kommunikationskultur zu schaffen und die hierarchischen Ebenen miteinander über ihr Führungsverhalten ins Gespräch zu bringen", erläutert Bürgermeisterin Lisa Stremlau. Die verschiedenen Ebenen sind verpflichtet, sich gegenseitig zu informieren, gemeinsame Absprachen zum Führungsverhalten und zur Kompetenzabgrenzung zu treffen und diese Kontrakte anschließend zu dokumentieren. Volker Dieminger, Leiter des Fachbereichs Zentrale Dienste, ergänzt: „Jeder Fachbereich ist anders gestrickt und wir möchten, dass in jedem Fachbereich genau die Dinge miteinander zielgerichtet vereinbart werden, die zur effizienten Führung in diesem Bereich erforderlich sind." Auf diese Weise wird der interne Informationsfluss und vor allem das gemeinsame Verständnis zur Führungskultur verbessert. Das wiederum sorgt für Transparenz. Weitere positive Effekte: Das Wissen und die Erfahrung unterschiedlicher Mitarbeiter werden besser genutzt und integriert, die Kreativität im Haus wird gesteigert.

> **„Die demografische Situation verschärft jedoch den Mangel an motivierten Nachwuchskräften."**

Den Nachwuchs fördern

Am Herzen liegt Bürgermeisterin Lisa Stremlau gemeinsam mit Volker Dieminger besonders auch die Nachwuchsförderung. Genau wie in einem Wirtschaftsunternehmen hängen Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand einer Kommune maßgeblich von gut ausgebildeten Mitarbeitern ab. Die demografische Situation verschärft jedoch den Mangel an motivierten Nachwuchskräften. Gerade für junge Leute müsse man deshalb einen Arbeitsplatz in der Verwaltung umso attraktiver gestalten, meint Dieminger und ergänzt: „Wir sind hier bereits sehr gut aufgestellt. Davon können sich Interessierte auch anhand unseres Imagefilms einen ersten Eindruck verschaffen". So nimmt der potenzielle Führungsnachwuchs zum Beispiel an mehrjährigen Qualifizierungsprogrammen teil. Absolventen eines dualen Studiums können nach dem Bachelorabschluss bei einem weiteren Studium zum Master durch Zeitgutschriften unterstützt werden. Auch finanzielle Unterstützungen bei berufsfördernden Weiterbildungskursen sind denkbar. Die ohnehin exzellenten Aufstiegschancen werden mit diesen Maßnahmen noch weiter erhöht.

> **"Es gibt Angebote zur Kinderbetreuung, für Auszeiten oder Sabbaticals."**

Feedback geben

Auch die mittlere Führungsebene, die Fachbereichsleitungen und sogar der Verwaltungsvorstand selbst werden gezielt weiterqualifiziert. Gleichzeitig entwickelt eine Projektgruppe aus Führungsnachwuchskräften in Zusammenarbeit mit der paritätisch besetzten Arbeitsgruppe „Führung" einen der wichtigsten Bausteine, quasi die „Krönung" des Konzepts: das Führungskräftefeedback. Diese Projektaufgabe, die aus einem eigenständigen Bestandteil des Qualifizierungsprogramms hervorgegangen ist, soll als Ergebnis nicht die herkömmliche Vorgesetztenbeurteilung darstellen. Vielmehr ist ein gewünschtes und eingefordertes Feedback durch die Mitarbeiter das Ziel, um so das eigene Führungsverhalten in einem Abgleich zwischen Fremd- und Selbstwahrnehmung zu reflektieren. Bei Veränderungsbedarf können Angebote zur Weiterbildung oder zum Coaching in den betreffenden Bereichen in Anspruch genommen werden.

Vorteile für alle Mitarbeiter

Selbstverständlich profitieren alle Mitarbeiter(innen) von den geplanten oder bereits eingeführten Maßnahmen. So ergeben flexible Arbeitszeiten in Verbindung mit der Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle. Es gibt Angebote zur Kinderbetreuung, für Auszeiten oder Sabbaticals. Und während der frische Wind in der Stadtverwaltung für ein gutes Arbeitsklima sorgt, trägt der moderne Fuhrpark unter anderem mit Dienstfahrrädern, einem Elektro-Smart und künftig E-Bikes zum Umweltschutz bei. Alle diese Maßnahmen stehen beispielhaft für die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt. So wie Dülmen sich den Herausforderungen stellt, setzt bei immer mehr Arbeitgebern hierzulande dieser Prozess des Umdenkens ein. Volker Dieminger beobachtet von seinem Schreibtisch aus, wie sich der Verwaltungsnachwuchs auf dem Marktplatz trifft, um nach der Arbeit im Rahmen einer teambildenden Maßnahme zu einem gemeinsamen Nachmittag in die Kletterhalle aufzubrechen. Er ist zufrieden, denn er weiß, dass eine neue Führungsphilosophie Gestalt annimmt. Der Anfang ist gemacht.

Laudert GmbH & Co. KG

Taten zählen mehr als Worte

"Werktätige Hilfe ist mehr als Almosengeben. Dies geschieht mit Geld und Geldeswert, jenes mit Wort und Tat; Almosen kann man nur Armen reichen, liebreich beistehen jedermann."

– Aus dem Talmud

/ Eine besondere Strategie dafür gibt es nicht. Doch immer dann, wenn ein Mitarbeiter ein persönliches Anliegen hat, wird gehandelt. Der Multi-Channel-Media-Dienstleister Laudert aus Vreden räumt dem Thema Corporate Social Responsibility (CSR) einen hohen Stellenwert in der Unternehmensphilosophie ein.

„Die soziale Grundeinstellung der Geschäftsführung ist der Grund für die Bereitschaft, Gutes zu tun und zu helfen“

Ins Deutsche übersetzt würde man es "unternehmerische Verantwortung" nennen und es bezeichnet im engeren Sinne das Engagement eines Unternehmens gegenüber der Gesellschaft. Das trifft zum Beispiel zu, wenn ein Händler seinen Produzenten und Zulieferern einen gerechten Lohn zahlt. Es kann aber auch mit Umweltschutz zu tun haben oder mit sozialem Engagement gegenüber benachteiligten Menschen. Die Liste mit Maßnahmen bei Laudert ist lang und liest sich sehr abwechslungsreich. "Die soziale Grundeinstellung der Geschäftsführung ist der Grund für die Bereitschaft, Gutes zu tun und zu helfen", wie Marketingleiterin Anne Lück erklärt. "Mittlerweile hat sich diese Grundeinstellung auf die gesamte Belegschaft übertragen", wie sie zufrieden hinzufügt. Die Mitarbeiter bringen Vorschläge für Spendenprojekte ein, in denen sie sich selber engagieren, spenden großzügig und sind oftmals in Ehrenämtern tätig.

Rund 370 Mitarbeiter zählt das Unternehmen, das neben dem Hauptsitz in Vreden weitere Standorte in Hamburg, Stuttgart, Bangkok und Ho-Chi-Minh-Stadt hat. Spezialisiert hat sich Laudert auf Medienproduktion, Medien-IT und Digitaldruck. Und auch Fotostudios mit einem 80 Mitarbeiter starken Team gehören zu dem 1959 gegründeten Unternehmen. In Vreden gibt es zudem eine eigene Ausbildungsakademie, an der die Azubis aller Standorte das erste Ausbildungsjahr verbringen. Die Ausbildungsquote ist stets hoch – auch dies kann man durchaus als unternehmerische Verantwortung dem Nachwuchs gegenüber bezeichnen. So sieht es zumindest die Agentur für Arbeit Coesfeld, die das Unternehmen als "Ausbildungsbetrieb des Jahres 2011" kürte. Auch die Ausbildungskampagne "Mach was mit Medien" wurde von der Bertelsmann Stiftung 2013 und 2014 mit einer Platzierung auf der "Landkarte des Engagements" geehrt. Aber Laudert bietet noch deutlich mehr.

Vielfältige Hilfe für Kinder

Zwei Stunden lang konnten die Mitarbeiter von Laudert an einem Tag ausgiebig shoppen gehen – auf dem Firmengelände in Vreden wurde ein Fundus-Basar für den guten Zweck aufgebaut. Der Erlös von über 2.300 Euro ging an das Huskyprojekt – eine aus Spenden finanzierte Reha-Maßnahme für krebserkrankte, aber mittlerweile geheilte Kinder und Jugendliche, die sich durch Hundeschlitten-Touren in Schweden wieder regenerieren können. Ein Herzensprojekt eines Mitarbeiters. Auch für Kinder in Afrika wurde Laudert bereits aktiv: Im Dezember 2012 wurde der Grundstein für das erste öffentliche Kinderkrankenhaus in Eldoret, Kenia, gelegt. Die Produktfotos für den Charity-Shop kamen aus einem Fotostudio von Laudert – unentgeltlich versteht sich. "Um Kinder und Jugendliche vor einer Sucht zu bewahren, fördern wir zudem finanziell die Suchtpräventionstage am Gymnasium in Vreden", so Lück.

Der jährlich stattfindende Vredener Triathlon wird von Laudert als Hauptsponsor ebenso gefördert wie der Hamaland Jazz-Club, ein Fußballverein aus der Region oder der Handballverein HSV Hamburg. Künstler aus der Region können regelmäßig die Arbeitsräume und die öffentlichen Bereiche als Ausstellungsfläche nutzen und auch Kunstkurse des Gymnasiums, Kindergärten und Sportvereine erhalten regelmäßig materielle Unterstützung in Form von Digitaldrucken oder der kostenlosen Nutzung der Infrastruktur des Unternehmens. So werden beispielsweise die ABI-Zeitungen des Vredener Gymnasiums gesponsert und Schüler erhalten Workshops zur Gestaltung von Druckerzeugnissen. Die Initiative "Das Haus der kleinen Forscher", die sich für die Bildung von Kindern in den Bereichen Mathematik, Technik und Naturwissenschaften engagiert, wird ebenfalls großzügig unterstützt.

Seit 2011 darf Laudert sich offiziell „familienfreundlicher Arbeitgeber“ nennen

Und die eigenen Mitarbeiter? Die können sich auch sehr glücklich schätzen. Denn das Qualitätssiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" der Bertelsmann-Stiftung bekommt man nicht einfach so – es muss sich über zahlreiche Maßnahmen und ein mehrjähriges Zertifizierungsverfahren verdient werden. "Seit 2011 darf Laudert sich offiziell so nennen", wie Anne Lück zufrieden mitteilt.

Das Engagement des Unternehmens im Bereich Ausbildung wurde bereits mehrfach mit divesen Auszeichnungen gewürdigt.

ZBN Civil Engineers Ltd.

Vertrauen ist gut, Eigenverantwortung ist besser.

/ Jeder kann, niemand muss. Aber alle machen es. Im Ingenieurbüro ZBN Civil Engineers in Nottuln herrscht eine vorbildliche Vertrauensbasis zwischen Mitarbeitern und Chefetage. Wann man zur Arbeit kommt oder ob das Homeoffice heute möglicherweise besser in den persönlichen Tagesablauf passt, sollen die Mitarbeiter bitte schön selbst entscheiden. Die Hauptsache ist, alle sind zufrieden und das Geschäft läuft gut.

Work Life Balance

Die Zeitverschiebung zwischen Bangalore in Indien und Nottuln im Westmünsterland beträgt selbst zur günstigen Sommerzeit dreieinhalb Stunden. Rund neun Stunden benötigt das Flugzeug für die 8.000 Kilometer. Heinz G. Pfankuche, Inhaber und Direktor der ZBN Civil Engineers Ltd., kennt die Strecke sehr genau. Mindestens 100 Tage im Jahr verbringt er in Indien, um in der Niederlassung in Bangalore nach dem Rechten zu sehen. Auch Dirk H. Urbanek, ebenfalls Inhaber und Direktor des Unternehmens, ist viel geschäftlich in der Welt unterwegs. Er bringt es auf mehr als ein halbes Jahr Auslandsaufenthalt.

Allein deshalb schon erfordert es ein Höchstmaß an Vertrauen den Mitarbeitern gegenüber. „In unserer Abwesenheit müssen wir uns darauf verlassen können, dass der Laden läuft", verrät Heinz G. Pfankuche und fügt hinzu: „Das Vertrauen in die Mitarbeiter und auch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter sind daher enorm wichtige Faktoren." Betrachtet man die Historie des Unternehmens wird klar, dass es anscheinend gut funktioniert. Gegründet 1996 in Nottuln und seit 1999 weltweit tätig, beschäftigen Urbanek und Pfankuche im Schnitt insgesamt zehn Mitarbeiter.

Freie Arbeitszeitgestaltung

Offen für die persönliche Situation der Mitarbeiter sind Pfankuche und Urbanek allemal. Statt eines strikten Maßnahmenkatalogs, gibt es individuelle Gesprächsangebote. Man führe eine Personalpolitik des „offenen Ohres", so Pfankuche und fügt hinzu: „Wenn irgendwo der Schuh drückt, dann finden wir gemeinsam eine Lösung, die passt. Wir haben auch schon mehr als einmal eine Wohnung für einen Mitarbeiter oder Auszubildenden organisiert". So wird vor allem das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" groß geschrieben. Geschäftsführer Pfankuche ist selbst Vater von vier Kindern und weiß daher recht genau, auf was es ankommt. Vor allem laute der Grundsatz: Nicht die Anwesenheit allein zähle, sondern vielmehr die Arbeitsergebnisse. Solange das gewährleistet ist, könne gerne auch von unterwegs oder aus dem Homeoffice gearbeitet werden. „Alles, was ich für mich persönlich in Anspruch nehme, gewähre ich auch meinen Mitarbeitern", erzählt Heinz Georg Pfankuche überzeugt.

Den Mitarbeitern stehen Laptops oder PCs für den mobilen Einsatz oder zur Nutzung als Home-Arbeitsplatz zur Verfügung. Früher wurde dies auch häufiger genutzt. Aktuell finden sich allerdings die meisten Mitarbeiter lieber zur Kernarbeitszeit im Büro ein. Das Vertrauen untereinander und der offene Umgang miteinander wirken sich offenbar auch positiv auf die Büroatmosphäre aus.

Pflegebüro Bockemühl

Der Mensch steht im Mittelpunkt

/ Manchmal macht ein kleiner Perspektivenwechsel einen ganz großen Unterschied. Beim Pflegebüro Bockemühl stehen die Potentiale der Mitarbeiter im Mittelpunkt. Bei Einstellungen heißt es daher nicht: Passt die Fachkraft auf diese Stelle? Inhaber Thomas Bockemühl fragt vielmehr: Auf welche Stelle im Unternehmen passt die Fachkraft?

Wo möchtest du hin im Leben, und wie können wir dich dabei begleiten? Darüber spricht Thomas Bockemühl daher regelmäßig mit seinen fünfunddreißig Mitarbeiterinnen. Alles Fachkräfte aus dem Pflegebereich, doch mit ganz unterschiedlichen Lebensläufen und Qualifikationsprofilen. Eben diese Vielfalt, auch hinsichtlich der Altersstruktur, sieht er als das große Plus seiner Teams in Greven und Osnabrück. "Wir versuchen, Wertschätzung und Begleitung unserer Mitarbeiter in der Personalpolitik zu leben", erklärt Bockemühl und ergänzt: "Diese neue Art der Personalarbeit umzusetzen, war eine Motivation für mich, mich selbstständig zu machen."

Einarbeitungsleitfaden hilft ganz besonders Wiedereinsteigerinnen

Die Hierarchien des inhabergeführten Unternehmens sind flach, die Kommunikationswege kurz. Arbeitszeiten werden zwar verbindlich, aber dennoch sehr individuell geregelt. Diese Flexibilität erleichtert es gerade beruflichen Wiedereinsteigerinnen, aufs Neue im Beruf Fuß zu fassen. Alle neuen Mitarbeiterinnen erhalten außerdem konkrete Unterstützung durch ein umfassendes Einarbeitungskonzept. Ganz besonders jedoch für die Frauen, die nach längerer Familienpause wieder in den Pflegeberuf einsteigen, bietet dieser detaillierte Leitfaden Halt und Orientierung im Pflegealltag, indem er zum Beispiel Handlungsoptionen für schwierige Situationen vorgibt. Da Thomas Bockemühl und seine Personalreferentin Yvonne Stromberg selbst aktiv gepflegt haben, wissen beide, wovon sie sprechen und welche Fragen und Probleme auftreten können. Überhaupt sehen sie sich mehr als Coach der Beschäftigten denn als weisungsbefugte Vorgesetzte: „Wir brauchen selbstständige und selbstbewusste Mitarbeiter. Man darf nicht vergessen, dass sie in der häuslichen Pflege allein unterwegs sind und oft eigenständig entscheiden müssen. Führung bedeutet für uns daher vor allem, dass wir unsere Beschäftigten so unterstützen und befähigen, dass sie das leisten können."

Kurt Pietsch GmbH & Co. KG

Mitarbeiter machen den Unterschied

/ Als Familienunternehmen mit über 1.000 Beschäftigten zählt die Unternehmensgruppe Pietsch aus Ahaus zu den führenden Großhändlern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in Deutschland. Die Ideen zur Personalarbeit, zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen sind nicht ausschließlich strategischer Natur sondern intuitiv gewachsen.

Pietsch möchte den Mitarbeiter der Mensch sein lassen, der er ist. So kann er seine Stärken und Erfahrungen am besten einbringen. Dies ist in einer Branche, wo Wettbewerber sich durch ein homogenes Produkt- und Dienstleitungsportfolio kaum unterscheiden, enorm wichtig. Der ausschlaggebende Differenzierungsfaktor sind die im Unternehmen tätigen Menschen und deren Kreativität. Diesen Grundgedanken hat Pietsch seit vielen Jahren, wie folgende Aussagen beispielhaft belegen:

Johannes Kappelhoff, Leiter Marketing: *„Die sehr guten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen, die dazu führen, dass großes Verantwortungsgefühl da ist und viele ‚positiv Bekloppte', die sich völlig selbstverständlich für das Unternehmen einsetzen."*

Anja Hackfort-Ostendorf und Anna--Lisa Kroschner, Sekretariat: *„Die Mischung macht's: Individualität bei den Mitarbeitern ist erwünscht, die zeigt sich in unterschiedlichen Charakteren, Erfahrungswerten, Alter, Auftreten, Verhalten, Auffassungen und Erscheinungsbildern. Gute Mitarbeiter lassen sich nicht kaufen, sie werden ausgewählt, gefördert, gefordert und entwickelt. Gute Mitarbeiter können sich einbringen mit ihren Fähigkeiten und ihrer Einzigartigkeit und Kreativität. Das spricht sich rum, Menschen kommen auf uns zu und werden zu guten Mitarbeitern!"*

/6

Mitarbeiter-beteiligung / Inklusion / Generationen-management

s. 50 Druckhaus Dülmen Betz Vertriebs GmbH
s. 52 Brüninghoff GmbH & Co. KG
s. 54 Heitkamp & Hülscher GmbH & Co. KG
s. 56 K+K Klaas & Kock B.V. & Co. KG

Druckhaus Dülmen Betz Vertriebs GmbH

Das Miteinander zählt

/ Inklusion würde man es heute nennen. Rainer Betz, Geschäftsführer des Druckhaus Dülmen, suchte vor einigen Jahren ganz einfach einen neuen Mitarbeiter für sein Unternehmen. Er stellte Dirk Kunter ein, der seit seiner Geburt gehörlos ist. Unterstützung fand Betz durch verschiedene Stellen. Er konnte beispielsweise einen Eingliederungszuschuss bei der Agentur für Arbeit beantragen, wenn er die freie Stelle mit einem behinderten Menschen besetzt. Er gab dem Konzept eine Chance und hat es nicht bereut.

Dirk Kunter erfuhr per Zufall, dass im Druckhaus Dülmen eine Stelle frei wird. Er bewarb sich und bekam den Job. Heute kümmert sich der gelernte Mediengestalter um viele Dinge im Unternehmen, so ist der technisch versierte 35-jährige beispielsweise zuständig für die Pflege der unternehmenseigenen Webseite und auch gestalterische Leistungen für Kunden werden von ihm erbracht.

Gutes Miteinander braucht keinen Namen

Insgesamt 18 Mitarbeiter sind in dem Dülmener Unternehmen beschäftigt, darunter Mediengestalter, Bürokaufleute und Druckermeister. Einen besonders hohen Stellenwert haben Nachhaltigkeit und das menschliche Miteinander für Rainer Betz. So wurde bereits vor einigen Jahren die Stromversorgung des Betriebs auf CO2-neutrale Wasserkraft umgestellt und auch in der Druckproduktion setzt man auf mineralölfreie Druckfarben. „Für uns ist das alles selbstverständlich“ stellt Rainer Betz fest.

Und das gilt aus seiner Sicht auch für die Personalpolitik: Generationenmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder eben auch für das Thema Inklusion, also die Eingliederung von benachteiligten Menschen in die Arbeitswelt – für Rainer Betz sind diese vielen Begriffe eher nachrangig, letztendlich geht es ihm in seinem Betrieb einfach um ein gutes Miteinander. Natürlich gebe es Bereiche, die nicht geeignet sind für die Beschäftigung behinderter Menschen, erklärt Betz und fügt hinzu: „Es gibt aber genauso viele Bereiche, in denen es funktioniert. Das sehe ich am Beispiel von Dirk Kunter in unserem Team.“

Inklusion wird gefördert

Die Kommunikation mit Lieferanten erledigt Dirk Kunter über Videotelefonie. Er schildert einem Dolmetscher in Gebärdensprache den Sachverhalt und dieser kommuniziert es weiter. Manchmal kommt auch der Dolmetscher direkt in den Betrieb. "Nicht jede Woche, aber durchaus mehrmals im Monat nehmen wir diesen Dolmetscherservice in Anspruch", erklärt Rainer Betz. Finanziert wird diese Leistung vom LWL-Integrationsamt Westfalen, das die berufliche Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert. Schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber können finanzielle Hilfen bekommen, um beispielsweise einen Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten, um technische Arbeitshilfen anzuschaffen oder auch, um die außergewöhnliche Belastung für ein Unternehmen abzugelten, die durch die Anstellung eines behinderten Menschen entstehen kann.

Einen besonders hohen Stellenwert haben Nachhaltigkeit und das menschliche Miteinander für Rainer Betz.

„Die Integration von Dirk Kunter wurde in der Anfangszeit gefördert, was einerseits einen Anreiz darstellte, jedoch durchaus auch sinnig ist, zumal ein gewisser Initialaufwand schon bestand", erklärt Betz. Auch die Vermittlung von Fachbegriffen an den Dolmetscher sei anfangs nicht ganz leicht gewesen, zumal sie ja keine Fachleute aus dem Druckgewerbe sind.

Dennoch, die Beschäftigung von Dirk Kunter ist für das Druckhaus Dülmen kein Einzelfall. Eine weitere Mitarbeiterin mit einer Sinnesbehinderung, die heute jedoch nicht mehr im Betrieb ist, wurde dort zur Mediengestalterin ausgebildet. Sie war ebenfalls gehörlos. Und nach all diesen positiven Erfahrungen, so Betz, könne er es sich sehr gut vorstellen, weiteren Menschen mit Behinderung in seinem Unternehmen eine Chance zu geben.

Weitere Infos zur Unterstützung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen:

› www.lwl-integrationsamt.de
LWL Integrationsamt

› www.arbeitsagentur.de
Bundesagentur für Arbeit

› www.bmas.de
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Leistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen im Überblick

Angebote für schwerbehinderte Menschen
Folgende finanzielle Leistungen können zusammen mit den örtlichen Trägern des Schwerbehindertenrechts der Städte und Kreise erbracht werden:

- für technische Arbeitshilfen
- zum Erreichen des Arbeitsplatzes
- zur Bereitstellung einer Arbeitsassistenz
- zur beruflichen Fortbildung
- zum behinderungsgerechten Zugang zur Wohnung
- zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit
- Beratung und Unterstützung im Arbeitsleben

Angebote an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
Folgende finanzielle Leistungen können erbracht werden:

- zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze
- zur behindertengerechten Einrichtung vorhandener Arbeits- und Ausbildungsplätze
- zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und besonders betroffener schwerbehinderter Menschen
- Beratung und Unterstützung in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stehen.

Finanzielle Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit bei Einstellung von schwerbehinderten Menschen

1. Probebeschäftigung
Zur Abklärung der Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz können Arbeitgebern die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden.

2. Eingliederungszuschuss
Arbeitgeber können einen Eingliederungszuschuss erhalten, wenn sie behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmer einstellen, die wegen in ihrer Person liegenden Gründen nur erschwert vermittelt werden können.

3. Ausbildungszuschuss bei Berufsausbildung
Arbeitgeber können für die betriebliche Ausbildung von schwerbehinderten Menschen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten. Die Förderhöhe beträgt bis zu 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Wichtig: Bei allen Förderleistungen ist eine Antragstellung vor Eintritt des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses notwendig.

Brüninghoff GmbH & Co. KG

Generations-übergreifendes Lernen

„Es griffen aber nicht nur die jüngeren Mitarbeiter auf die Erfahrungen der älteren zurück, sondern auch umgekehrt"

Bei Brüninghoff wird das Wissen der Älteren konsequent an die jüngeren Generationen weitergereicht. Davon profitiert das ganze Unternehmen.

Sylvia Thiel und Ruth Weber haben das Projekt ins Leben gerufen und fungieren auch als Coaches.

/ Viele Unternehmen stehen derzeit vor der großen Aufgabe, einen gezielten Wissenstransfer einzuleiten. Denn in den nächsten Jahren gehen wichtige Leistungsträger und Fachkräfte in Altersrente und das Know-How der älteren Generation muss der Organisation und den jüngeren Nachwuchskräften erhalten bleiben. Beim Projektbauspezialisten Brüninghoff aus Heiden wird mit einem selbsterarbeiteten Konzept das intergenerative Lernen gefördert. Dass junge Menschen einen hohen Stellenwert bei Brüninghoff besitzen, das geht schon aus der hohen Anzahl der Auszubildenden hervor: Man kümmert sich demnach um die Fachkräftesicherung. Um den Wissenstransfer von älteren Mitarbeitern an die neue Generation bestmöglich zu gewährleisten, wurde das Projekt „Next Generation" ins Leben gerufen.

Wie Du mir, so ich Dir

Intergeneratives Lernen verfolgt das Ziel, junge Mitarbeiter auf weiterführende Aufgaben vorzubereiten und gleichzeitig erfahrenen Mitarbeitern aus dem Unternehmen die Möglichkeit zu bieten, ihr fundiertes Wissen weiterzugeben. Konzepte für eine aktive Personalentwicklung gehen mittlerweile über die klassischen Komponenten „Fordern und Fördern" hinaus. Sie beinhalten vor allem die Anziehung, Bindung sowie Qualifizierung von potentiellen Mitarbeitern oder bestehendem Personal. Der Aspekt des intergenerativen Lernens spielt in diesem Kontext eine besondere Rolle. Insgesamt nahmen 24 Mitarbeiter an dem 18-monatigen Projekt teil. Davon waren zwölf Mitarbeiter – mit Potential für Führungsaufgaben – unter 30 Jahre und zwölf über 50 Jahre alt. Die beruflichen Hintergründe waren dabei sehr unterschiedlich – sowohl Angestellte, wie aus der Bauleitung und dem technischen Büro als auch „Leute vom Bau" oder aus der Produktion nahmen teil. „Es griffen aber nicht nur die jüngeren Mitarbeiter auf die Erfahrungen der älteren zurück, sondern auch umgekehrt", wie Personalleiterin Ruth Weber erläutert. „So lernten dadurch einige ältere Mitarbeiter erst den Umgang und die Nutzung neuer Medien kennen", wie Weber ergänzt.

Derzeit werden 39 Personen in elf verschiedenen Berufen in dem Bauunternehmen ausgebildet – und in der Regel werden fast alle nach dem Abschluss auch übernommen.

Mit Wertschätzung zum Ziel

Wie gehe ich mit Konflikten um? Wie führe ich eigene Mitarbeiter? Wie verstehe und kommuniziere ich die unternehmenseigenen Werte? Diese und viele weitere Fragen wurden in Seminaren diskutiert und beantwortet. Ein Ziel von „Next Generation" lautete, dass die jüngeren Mitarbeiter lernen, die Erfahrungen der Älteren wertzuschätzen. Ein weiteres Ziel war, die Nachwuchskräfte zu fördern, damit sie in Zukunft mehr Verantwortung bei Projekten und Aufgaben im Unternehmen übernehmen können. Ruth Weber resümiert: „Alle im Unternehmen profitieren von der neu gewachsenen Netzwerkstruktur und die jüngeren greifen jetzt tatsächlich viel öfter auf die Erfahrungen der älteren zurück."

Heitkamp & Hülscher GmbH & Co. KG

Meine Firma ist deine Firma

/ Wie schafft es ein Unternehmen, seine Mitarbeiter über viele Jahre zu binden, dauerhaft zu überdurchschnittlichen Höchstleistungen zu motivieren, betriebliche Ausgaben zu minimieren, dafür aber den Gewinn zu steigern? Die Antwort darauf kann wohl am besten das Stadtlohner Bauunternehmen Heitkamp & Hülscher geben, das mit einem besonders mitarbeiterorientierten Konzept 2014 zum "Bauunternehmen des Jahres" ausgezeichnet wurde.

50% des maschinellen Anlagevermögens gehört diesen Mitarbeitern

„Noch nie war ein Mitarbeiter unzufrieden mit seiner Prämie"

Das münsterländische Familienunternehmen Heitkamp & Hülscher wurde 1958 als Kultur- und Dränageunternehmen von Hubert Hülscher und seinem Stiefvater Josef Heitkamp gegründet. Heute zählt die Firma, die sich auf Tief-, Kanal- und Straßenbau spezialisiert hat, 95 Mitarbeiter. Ende der 1990er Jahre begann ein Prozess, die Mitarbeiter über eine betriebliche Altersvorsorge am Gewinn zu beteiligen. So konnten sie ihre Gewinnbeteiligung in die Altersvorsorge einbringen und somit Steuern sparen. Dies sei aber noch nicht die optimale Lösung gewesen, zumal die Altersvorsorge für die Mitarbeiter noch lange nicht greifbar war. Es musste demnach ein anderes Modell der Mitarbeiterbeteiligung her. „Wenn mir etwas gehört, gehe ich besonders pfleglich damit um", dachte sich Erwin Hülscher, Geschäftsführer des Bauunternehmens Heitkamp & Hülscher, und gründete im Jahr 2006 schließlich die H&H Team GmbH & Co. KG. Seitdem hat sich vieles im Unternehmen positiv verändert.

Vom Mitarbeiter zum Gesellschafter

Durch die Gründung der H&H Team GmbH & Co. KG sind die Mitarbeiter nun zu 50 Prozent am gesamten maschinellen Anlagevermögen der Firma beteiligt, also an allen Baumaschinen und Geräten. Ab einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren in der operativen Gesellschaft besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, Gesellschafter in dem Beteiligungsunternehmen zu werden. „Damit jeder einsteigen kann, gewähren wir ein Darlehen über 2.500 Euro für das Einlagekapital – zins- und in den ersten fünf Jahren tilgungsfrei", erklärt Hülscher und ergänzt: „Die erwirtschafteten Gewinne verbleiben zur Hälfte im Unternehmen und werden zur anderen Hälfte an alle Gesellschafter, also die beteiligten Mitarbeiter, ausgezahlt." Die Gewinnanteile belaufen sich jährlich immerhin auf einen vierstelligen Betrag pro Mitarbeiter. Alle, die sich freiwillig daran beteiligen können, tun dies auch – die Beteiligungsquote liegt bei 100 Prozent. Das Einlagekapital kann einmalig auf 5.000 Euro erhöht werden und „viele Kollegen haben ihre Kommanditeinlage bereits auf diesen Betrag verdoppelt."

Prämien für gute Leistung

Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter – losgelöst von dem Kapitalbeteiligungsmodell – seit 2008 jeweils zum Jahresende individuelle Prämien, die sich nach dem Unternehmensergebnis richten. Die Grundlage für dieses Erfolgsbeteiligungsmodell ist eine jährliche 360°-Bewertung. Dazu bekommt jeder Mitarbeiter einen Online-Zugang zu einer eigens hierfür programmierten Software namens „Peratex", mit der er anhand vorgegebener Anforderungsprofile von zuhause aus sich und andere bewerten kann. Die Anforderungsprofile beschreiben für jede Stelle im Unternehmen die erforderliche Fachkompetenz, Methodenkompetenz, persönliche sowie soziale Kompetenz. Mit Hilfe der Software werden alle Bögen ausgewertet und jeder Mitarbeiter erhält so seine individuelle Bewertung. Hinzu kommen Faktoren wie Arbeitszeit, Verantwortlichkeit sowie die jeweilige Stellung im Betrieb. Die Auswertung stellt die Grundlage für die Mitarbeitergespräche am Ende des Jahres dar, in denen ermittelt wird, wie hoch die Beteiligung am Unternehmensgewinn ausfallen wird, wie die individuellen Ziele des Mitarbeiters aussehen und ob gegebenenfalls Schulungsbedarf besteht, um diese Ziele zu erreichen. "Noch nie war jemand unglücklich mit dem Ergebnis oder hat sich beschwert – das Prinzip scheint also gut zu funktionieren und dient letztlich auch dem Zweck der Personalentwicklung", betont Erwin Hülscher zufrieden.

Wie das Unternehmen davon profitiert

Da der Maschinenpark nun quasi auch den Mitarbeitern gehört, gehen sie sichtlich verantwortungsvoller und pfleglicher damit um. „Die Kosten für Reparaturen konnten somit um rund 20 Prozent gesenkt und die Maschinennutzungsdauer deutlich verlängert werden." Hinzu kommt laut Hülscher, dass der Krankenstand lediglich die Hälfte des branchenüblichen Durchschnitts beträgt, schließlich seien die Mitarbeiter ja nun selbst zu verantwortungsvollen Unternehmern geworden und kämen gerne zur Arbeit. In den letzten Jahren musste das Unternehmen auch keine Stellenanzeige mehr veröffentlichen – die Fluktuation geht gegen Null. Und sollte dennoch mal ein neuer Mitarbeiter benötigt oder eine neue Stelle geschaffen werden, bediene man sich an den zahlreichen Initiativbewerbungen, die sich auf Erwin Hülschers Schreibtisch türmen. Gute Personalarbeit spricht sich halt schnell rum.

Die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens hat seit den 1990er Jahren einen hohen Stellenwert.

Die Kosten für Reparaturen konnten um 20 Prozent reduziert, die Maschinennutzungsdauer dafür erheblich verlängert werden.

K+K Klaas & Kock B.V. & Co. KG

Menschliche Werte im Getränkelager

/ Inklusion – das ist doch, wenn Schüler mit Behinderung gemeinsam in einer Klasse mit Nicht-Behinderten unterrichtet werden. Oder? Auch. Aber nicht nur. Inklusion findet genauso in der Freizeit, in der Familie oder am Arbeitsplatz statt. Also überall dort, wo Menschen einander akzeptieren, statt sich auszuschließen. Was gelungene Inklusion im Arbeitsalltag bedeutet, zeigt das Beispiel des Lebensmitteleinzelhändlers Klaas + Kock aus Gronau.

Seit über dreißig Jahren arbeitet Klaus Räckers im Getränkelager von K+K in Gronau. Trotz seiner angeborenen Lernschwierigkeiten gehört der freundliche Mann voll zum Team, ist beliebt und geschätzt bei den Kollegen. Die Arbeit ist sein Lebensinhalt. Vor einiger Zeit wurde bei ihm jedoch eine Parkinson-Erkrankung diagnostiziert, die ihn inzwischen auch körperlich zunehmend einschränkt.

Das Umfeld dem Menschen anpassen

Bereits 2008 hat die UN-Behindertenrechtskonvention „Inklusion" (wörtlich übersetzt: Zugehörigkeit) als Menschenrecht festgeschrieben. Gelungene Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch, ob mit oder ohne Behinderung, überall dabei sein kann, überall akzeptiert wird. Im Unterschied zur „Integration" muss nicht er sich seiner Umwelt anpassen, sondern genau umgekehrt. Eben diesen Ansatz praktiziert man bei K+K. „Wir suchen nach Lösungen. Jemand, der immer gute Leistung gebracht hat, wird bei uns nicht fallengelassen", versichert Heiko Klaas, Leiter der Arbeitssicherheit im Unternehmen. Das zeige auch den anderen Mitarbeitern: „Wenn mir einmal etwas passiert oder es mir nicht gut geht, kann ich mich auf das Unternehmen verlassen."

Inklusion wird gelebt

Genau davon profitiert nun Klaus Räckers. Im Getränkelager finden regelmäßig gemeinsame Ortstermine mit ihm selbst, seinen Angehörigen, Unternehmensvertretern und dem Integrationsamt statt. Dabei wird der Arbeitsplatz begutachtet und gegebenenfalls überlegt, wie er an die Bedürfnisse von Herrn Räckers angepasst werden könnte. Müssen Hilfsmittel, wie etwa ein Flaschenzug, angeschafft werden? Ist die nötige Ruhe gegeben? Auch mit den übrigen Mitarbeitern werden Gespräche geführt. Die Einschränkungen, die die Behinderung unter Umständen mit sich bringt, tragen alle mit. Trotz der enormen Größe von über 7.000 Beschäftigten sei K+K eben immer noch ein Familienunternehmen, berichtet Heiko Klaas. „Bis heute leben wir die Firmenphilosophie unseres Gründers Hans Klaas." Ein Umstand, auf den man zu Recht stolz ist: „Bei uns zählt das Miteinander."

„Ich habe mich in all den Jahren sehr wohl in dem Unternehmen gefühlt. Meine jetzige Entwicklung zeigt mir, dass ich beim richtigen Arbeitgeber beschäftigt bin."

– Klaus Räckers

Impressum

In der Wortwahl dieser Publikation werden geschlechtsneutrale Formulierungen bevorzugt oder beide Geschlechter gleichberechtigt erwähnt. Wo dies aus Gründen der Lesbarkeit unterbleibt, sind ausdrücklich stets beide Geschlechter angesprochen.

Herausgeber

Regionale 2016 Agentur GmbH, Velen
WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH

Redaktion

MOSAIK MANAGEMENT GmbH, Dortmund
Mathias Kolta (Redaktionsleitung), Charlotte Rüschenbeck

WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Veronika Droste

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Dr. Kirsten Tacke-Klaus

Regionale 2016 Agentur GmbH, Velen
Judith Schäpers

Grafisches Konzept & Gestaltung

MOSAIK MANAGEMENT GmbH, Dortmund
Marvin Vogel (Art Direktion), Nadja Wilk, Mathias Kolta

Druck

Hitzegrad Print Medien & Service GmbH, Dortmund
ein Unternehmen der Lensing Druck Gruppe

Das Papier für dieses Produkt (IGEPA Circle Offset White, FSC zertifiziert) stammt aus verantwortungsvollen Quellen.
Es wird alkoholfrei mit Biofarben aus nachwachsenden Rohstoffen gedruckt.

Dortmund, Februar 2016

Bildnachweis

Titelbild/Illustration: studio accanto, Übersichtskarte/Grafik: MOSAIK MANAGEMENT/Marvin Vogel, Seite 3: wfc Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Coesfeld GmbH/WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH/ Regionale 2016 Agentur GmbH/Münsterland e.V., Seite 4: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Seite 6: Ernsting's family, Seite 8: MOSAIK MANAGEMENT/Mathias Kolta, Seite 9: VKF Renzel, Seite 10: VR Bank Westmünsterland, Seite 11: Christophorus-Kliniken Coesfeld, Seite 12: Ernsting's family, Seite 13: Pflgedienst Meinert, Seite 14: wfc Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Coesfeld GmbH/Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH/ WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH/ Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH, Seite 16: marinamik, Seite 19: marinamik, Seite 21: Spedition Moll, Seite 22: studio accanto, Seite 25: PuG Pflegedienst, Seite 26: Morphat, Seite 27: Regionale 2016 Agentur/André Dünnebacke, Seite 28: studio accanto, Seite 30: antevorium, Seite 32: Trapo, Seite 35: Regionale 2016 Agentur/André Dünnebacke, Seite 36: antevorium, Seite 37: Stadt Vreden, Seite 38: studio accanto/ Regionale 2016 Agentur/André Dünnebacke, Seite 39: Parador, Seite 40: Laudert, Seite 42: Stadt Dülmen, Seite 44: Laudert, Seite 46: Morphat, Seite 48: Brüninghoff, Seite 50: Regionale 2016 Agentur/ André Dünnebacke, Seite 52 und 53: Brüninghoff, Seite 54: Heitkamp & Hülscher, Seite 56: Regionale 2016 Agentur/André Dünnebacke

Alle Grafiken, Tabellen und Schaubilder wurden erstellt von MOSAIK MANAGEMENT, wenn nicht anders gekennzeichnet.

Print CO_2 kompensiert
Id-Nr. 1652855
www.bvdm-online.de

#1

Herausgeber:
Regionale 2016 Agentur GmbH
WFG Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH