

Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Vodafone GmbH

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

MobileWorking mit HomeOffice

- | Bei uns arbeiten Mitarbeiter, wann und wo sie wollen – am Schreibtisch oder an alternativen Arbeitsflächen genauso wie von zu Hause aus
- | Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an
- | Bis zu 50% der Arbeitszeit sind von zu Hause aus oder andernorts möglich
- | Dafür vernetzen wir unsere MA mit einer Vielzahl an mobilen Möglichkeiten, wie z. B. Handy, Laptop und Headset, und statten sie mit einem Rollkoffer aus
- | Das setzt auch flexible Raumkonzepte und eine effiziente Kommunikationstechnologie voraus (MA wie Führungskräfte sitzen im Open Space)
- | Weitestgehend papierloses Büro
- | Innovative Medientechnik in den Thinktanks & Besprechungsräumen (Videokonferenzsystem)
- | VoIP-Konferenztelefone in kleinen Besprechungsräumen ohne Videokonferenzsystem
- | 100%ige WLAN-Abdeckung am gesamten Campus, Netzabdeckung für 4G, 3G, 2G

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Hürden: Vorbehalte gegenüber Open Space, die Themen Arbeitssicherheit, Datenschutz und Arbeitszeitregelung mussten geklärt werden, Veränderungsprozess vom traditionellen Arbeiten zum modernen, flexiblen und eigenverantwortlichen Arbeiten der Mitarbeiter, veränderte Führungskultur: weg von der Präsenz hin zu ergebnisorientiertem Arbeiten

Was half: Pilotfläche Open Space, regelmäßige Mitarbeiterumfragen, GBV HomeOffice und GBV Umgang mit elektronischen Endgeräten, Schulungen der Führungskräfte, Definition neue Arbeitskultur

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

- | am Campus in Düsseldorf 70 Prozent aller Mitarbeiter HomeOffice nutzen, davon 1/3 Frauen
- | eine hohe Akzeptanz und Zufriedenheit in Mitarbeiterumfragen zu Open Space, Mobile Working und HomeOffice erkennbar ist

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | flexibel und offenbleiben
- | den Austausch mit anderen Unternehmen und der Politik pflegen
- | Ideenmanagement organisieren,
- | über unser globales Vodafone-Digital-Workplace-Projekt Vorbereitungen für die nächste System- und Social-Media-Landschaft bei Vodafone treffen

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

- | Information und Kommunikation (Austausch)
- | Begleitung der Mitarbeiter im Veränderungsprozess als Betroffene
- | Begleitung der Führungskräfte im Veränderungsprozess als Betroffene
- | eine Testfläche, um neue Konzepte erlebbar zu machen
- | Informationsmärkte, um mit den Mitarbeitern im Dialog zu sein
- | Vorbereiten der Mitarbeiter und Führungskräfte auf den neuen Arbeitsalltag (Workshops, Trainings, Teilnahme an Abteilungsmeetings)

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: KAVAJ GmbH

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

Absolut flexible Arbeitszeiten und ortsunabhängiges Arbeiten. Um diese Grundsätze unserer Unternehmensphilosophie zu gewährleisten, nutzen wir für Arbeit und Organisation ausschließlich digitale Tools, die allen MitarbeiterInnen immer und überall online zur Verfügung stehen.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Da wir aus dem Homeoffice in ganz Deutschland verteilt arbeiten, ist das größte Problem, sicherzustellen, dass alle immer über aktuelle Projekte auf dem neuesten Stand sind. Daher haben wir jegliche interne Kommunikation weg von E-Mail, iMessage, WhatsApp etc. hin zu einem einzigen Online-Tool, nämlich Slack, verlagert. Dort wird alles in Themenchannels offen kommuniziert. So ist der Informationsfluss garantiert und das Team wächst trotz der räumlichen Distanz fest zusammen und kann Hand in Hand arbeiten.

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

Der Erfolg unseres Konzepts ist in der extrem hohen Motivation unserer MitarbeiterInnen zu sehen. Das große Vertrauen, das wir ihnen schenken, und die hohe Flexibilität, die wir ihnen bei Arbeitszeit und -ort bieten, werden von unseren MitarbeiterInnen hoch geschätzt und das trägt zu einem positiven Arbeitsklima und dem Erfolg des Unternehmens bei.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

immer wieder neue Tools ausprobieren und sie auf ihre interne Tauglichkeit testen. Wir müssen eine Kommunikations- und Informationsbasis sicherstellen, die unser innovatives Konzept auch mit stetig mehr MitarbeiterInnen ermöglicht. Das bedeutet auch, Arbeitsabläufe exakt zu definieren und stetig zu optimieren. Denn die Flexibilität, die wir bieten, benötigt neben Vertrauen auch gute Planung, perfektes Timing und optimale Onlinetools. Eine gute Infrastruktur ist maßgeblich für unser Konzept.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

den Mut zu haben, alte Konzepte aufzugeben und sich neuen, offenen Konzepten zuzuwenden. Moderne Onlinetools ermöglichen es, den MitarbeiterInnen mehr Freiheiten zu geben und dennoch – und das sogar über große räumliche Distanz – Hand in Hand perfekt im Team zu arbeiten. Die beste Arbeit resultiert aus Motivation, nicht aus Kontrolle. Das erfordert ein Umdenken, das sich aber lohnt.

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

Telearbeit ist ein wichtiges Kernelement für die Vereinbarkeit in verschiedenen Lebensphasen (Pflege Angehöriger, Kinderbetreuung, gesundheitliche Aspekte, Arbeitsweg). Schwäbisch Hall hat Telearbeit auch in der Kreditsachbearbeitung, einem Bereich mit hohen Anforderungen an Technik und Datenschutz, als Standardmodell eingeführt.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

- | Technische Umsetzung/Datenschutz → IT-seitige Lösungen, neue Telefonanlage (damit z. B. Teilhabe am Sammelruf und Overflow)
- | Teamorganisation/soziale Komponente → fester Anwesenheitstag (Förderung Teamzusammenhalt, Informationsfluss/Dialog)
- | Rechtlicher/organisatorischer Rahmen → Betriebsvereinbarung, feste Regeln (z. B. vertraglich festgelegter Anteil Telearbeit)

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

die Vereinbarkeitssituation der betroffenen Mitarbeiter deutlich vereinfacht wird und damit deren Zufriedenheit und Motivation stark gewachsen ist. Dies führt zu mehr Flexibilität und schlägt sich in einer höheren Produktivität und sinkenden Krankheitsquoten nieder.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

auch in Zukunft die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick halten (im Gespräch bleiben) und unter dem Stichwort „Geben und Nehmen“ Lösungen finden, die mit den betrieblichen Rahmenbedingungen realisierbar sind.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

Erfolgsfaktoren:

- | Ideen ausprobieren und dabei die Grenzen ausloten. Meistens ist mehr möglich, als zunächst gedacht.
- | „Miteinander reden“ → offen über gegenseitige Erwartungen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) sprechen, Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenlernen, Konzepte kommunikativ gut begleiten.
- | Einen sicheren Rahmen schaffen → Regeln, Technik, Kommunikation.
- | Gelungene Ideen und Konzepte intern wie extern vorstellen und zum Nachahmen einladen.

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit:
karldischer logistikdienstleister**Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:**

voneinander und miteinander lernen – branchenübergreifend, hierarchieübergreifend – zu innovativen themen, die den mitarbeitenden in den fokus setzen.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

- | die zeit 😊
- | wir haben eindeutige ziele, strukturen, aufgabenverteilungen schriftlich festgelegt, auch in form einer kooperationsvereinbarung.

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

die führungskräfte und die mitarbeitenden überzeugt sind und an unseren angeboten aktiv teilnehmen. interaktive angebote wie: „pflegeversicherung – ein buch mit 7 siegeln“, „pflegebedürftig, was nun?“, „gefordert im beruf – und trotzdem fit“. informationsveranstaltungen zu „lebensarbeitszeitkonten“, „flüchtlinge“, „betsi/balanceplus“ u. v. m.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

kreativ dranbleiben 😊 und vor allem ehrlich zueinander sein.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

nachhaltiges arbeiten in klaren strukturen mit unterstützung der führungskräfte

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Kreis Lippe

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

- | Enge Zusammenarbeit von Wirtschaft, Verwaltung und Politik
- | Intensive Netzwerkarbeit
- | Gegenseitiges Verständnis für die jeweiligen Wünsche und Bedarfe
- | Begleitung der lippischen Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung einer familiengerechten Personalpolitik
- | Kostenfreie Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Mitarbeiter zu allen Themen rund um die Familie
- | Innovative Projektarbeit, um neue Themenfelder zu erschließen und familienfokussiert aufzuarbeiten

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Die größte Hürde bei der Umsetzung unseres Konzeptes war, ...

- | zunächst eine Organisationseinheit zu finden, die das operative Geschäft ermöglicht und über umfassende Kompetenzen verfügt,

und wir haben sie überwunden ...

- | durch die Anbindung in den vielseitigen und kompetenten Strukturen der lippischen Kreisverwaltung.

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

- | die Anzahl der Mitgliedsunternehmen kontinuierlich steigt
- | die Akzeptanz und Nachfrage bei Beschäftigten wächst
- | alle aus Überzeugung aktiv zusammenarbeiten und sich engagieren

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | uns auch in Zukunft an den vorhandenen Bedarfen orientieren und kreative Ideen und Lösungsansätze haben
- | unsere Familien und unsere Region Lippe stets im Blick behalten
- | unsere Familienfreundlichkeit aktiv vorleben und ein Vorbild sein

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

- | Haben Sie den Mut, gute Ideen umzusetzen und mit Leben zu füllen!
- | Personalisieren Sie Ihr Angebot!
- | Bauen Sie auf vorhandenen Strukturen auf!
- | Suchen Sie sich kommunikative und kreative Kooperationspartner aus ganz unterschiedlichen Bereichen!
- | Schaffen Sie klare Rahmenbedingungen!

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit:
SHG-Kliniken Völklingen**Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:**

Lebensphasen- und alltagsorientierte Unterstützung in den Themenschwerpunkten:

- | Relocationservice
- | flexible, bedarfsorientierte Kinderbetreuung
- | private Pflegeverantwortung
- | Familienservice

Angebote und Maßnahmen, extern und intern vernetzt (z. B. Internes Pflegenetzwerk)

**Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes
und wie wir sie überwunden haben:**

- | Geduldig sein (mit sich selbst und anderen)
- | Die Wichtigkeit des Themas immer wieder begreiflich zu machen geht nur mit Beharrlichkeit, Unterstützung und Engagement von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten
- | „Dicke Bretter bohren“ kann man nur mit Motivation und Überzeugung von der Sache selbst
- | Alle MitarbeiterInnen zu erreichen und mitzunehmen funktioniert nur durch Kommunikation (in den unterschiedlichsten Facetten)
- | Vermeintliche Grenzen des Machbaren (man kann nicht alles selbst lösen oder anbieten) sind durch Vernetzungen und Kooperationen erweiterbar

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

- | immer mehr MitarbeiterInnen und Führungskräfte unsere Angebote nutzen
- | sich immer mehr intern zu Fürsprechern des Bereiches Vereinbarkeit Familie & Beruf machen
- | wir als Dienstleister für die KollegInnen immer selbstverständlicher werden
- | sich MitarbeiterInnen mit eigener Erfahrungskompetenz als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stellen
- | unser Bereich immer weiter die Unternehmenskultur durchdringt
- | wir auch von extern immer mehr Interesse und Zuspruch verspüren

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | mutig und kreativ weiter unseren Weg gehen
- | den KollegInnen intensiv zuhören, wenn es um Bedarfe und selbst gefundene Lösungen geht, denn all dies entwickelt den Bereich Vereinbarkeit Familie & Beruf weiter
- | weiterhin offen und neugierig auf neue Ideen und Kooperationspartner sein, indem wir uns weiter vernetzen und austauschen mit allen im Thema Engagierten

**Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte
aufsetzen, empfehlen:**

- | sich den Slogan des Saarlandes „Großes entsteht immer im Kleinen.“ zu eigen machen und mit einem ersten Schritt beginnen
- | externe Begleitung suchen
- | einen festen Verantwortlichen/Ansprechpartner bestimmen und Zeitressourcen schaffen
- | über den Tellerrand schauen – das Rad muss nicht neu erfunden werden
- | im eigenen Unternehmen Kompetenzträger und interne Kooperationspartner finden und transparent machen
- | externe Kooperationspartner finden

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit:
FingerHaus GmbH**Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:**

- | Individuelle Lösungen und Modelle
- | Bedürfnisse von Vätern in Produktion und Montage (bundesweit) im Fokus
- | Angebote gleichermaßen für Männer und Frauen sowie Führungskräfte
- | Familienfreundliche Konzepte in jeder Lebensphase (je nach Lebensalter und Lebenssituation)
- | Flexibilität in der Umsetzung

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:**Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes waren ...**

- | traditionelle Vorstellungen bei Mitarbeitern und Führungskräften

... und wir haben sie überwunden, indem:

- | wir Führungskräfte sensibilisiert und Positivbeispiele ermöglicht haben
- | stark in die individuelle Personalbetreuung investieren (situativ z. B. eine 4-Tage-Woche in der Montage oder heimatnahe Einsätze ermöglichen)

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

- | ein hoher Männeranteil Elternzeit in Anspruch nimmt
- | Motivation und Leistungsbereitschaft gestiegen sind
- | die Mitarbeiterbindung hoch und die Personalfuktuation gering sind
- | das Unternehmen als Arbeitgeber positiv wahrgenommen wird

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | die Kommunikation zwischen Geschäftsleitung/Führungskräften und den Beschäftigten intensivieren
- | uns weiter auf Bedürfnisse der Mitarbeiter (Handwerk) einrichten
- | Rahmenbedingungen beobachten und das Unternehmen darauf ausrichten (gesellschaftlicher Wandel, Arbeitsmarkt, regionale Besonderheiten)

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

- | Bedürfnisse der Belegschaft genau zu analysieren (z. B. durch Umfragen)
- | auch in Bereichen mit vielen Vätern Voraussetzungen zu schaffen, dass Arbeits- und Privatleben in Einklang miteinander zu bringen sind
- | eine verantwortliche Person zu benennen, die Maßnahmen von der Planung bis zur Umsetzung als zentraler Ansprechpartner begleitet

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit:
diva-e Netpioneer GmbH**Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:**

- | ein Werteverständnis, das von der Führungsebene & dem Management vorgelebt wird
- | flexible Arbeitszeiten, Flexibilität des Arbeitsortes, Unterstützung bei erfolgreicher Elternzeit & Wiedereingliederung, Serviceangebote, Kindergartenplatzgarantie, Familienarbeitszimmer, Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Eldercare
- | ein agiles Karrieremodell
- | Rücksichtnahme in Bezug auf Reisetätigkeit
- | Väter-Feierabendbier

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

- | Umsetzungsmöglichkeiten der Maßnahmen zu finden, die mit einem begrenzten Budget vereinbar sind → Kooperation mit lokalen Anbietern und insbesondere eigene Umsetzung

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes an der:

- | Zahl der Väter (und Mütter), die Elternzeit in Anspruch nimmt
- | Zahl der Väter (und Mütter), die eine disziplinarische oder fachliche Führungsrolle hat
- | Mitarbeiterzufriedenheit
- | Fluktuation

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | unsere Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und Vollständigkeit überprüfen
- | unsere Maßnahmen stetig weiterentwickeln und verbessern
- | ein Auge auf den Markt haben

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

- | ohne Rückhalt und aktives Vorleben der Werte hinter einem Konzept durch Management & Führungskräfte, ist eine glaubwürdige Umsetzung schwer durchführbar

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Hoppen Innenausbau GmbH

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

In unserem seit 15 Jahren kontinuierlich fortgeschriebenen „Hoppen-Projekt“ ist die Familienfreundlichkeit fest miteingebunden in Weiterbildungen, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und in Projekten zum Arbeitsschutz.

Mit dem Thema Familienfreundlichkeit beschäftigen wir uns im Familienbetrieb nunmehr seit über 14 Jahren. Alles begann mit der Umsetzung in unserem Büro, in dem vier Frauen mit insgesamt 9 schulpflichtigen Kindern arbeiteten. Für ihre Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fanden wir damals praktikable Lösungen.

In unserem Handwerksbetrieb arbeiten aber in erster Linie Männer. Wir merkten, dass es infolge der heute vielfältigeren Familienstrukturen auch bei Vätern viele Wünsche, Probleme und Ansatzpunkte gab, die wir dann zum beiderseitigen Nutzen und auf der Basis der guten Erfahrungen mit den Frauen aus dem Büro sehr flexibel angegangen sind.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Wir haben uns mit Partnern ausgetauscht, beraten und zusammengearbeitet. Wir sind flexibel, haben aber auch feste Termine und Regeln festgelegt und diese kommuniziert.

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes an der:

Tatsache, dass unsere Mitarbeiter und deren Familien zufrieden sind und natürlich auch unsere Bauleiter und die Geschäftsführung. Vor allem aber bestätigen uns unsere Kunden immer wieder die hohe Motivation und Flexibilität unserer Mitarbeiter, die diese besondere Familienfreundlichkeit „ihrer Firma“ bei den Kunden, aber auch im Freundes- und Familienkreis kommunizieren.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

uns austauschen und – passend zur Fußball-EM – weiterhin am Ball bleiben.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

Partner suchen, von anderen lernen, nicht so kompliziert denken, Netzwerke nutzen und bilden, die Familienfreundlichkeit als Teil eines Projektes umsetzen, einfach machen und nachhaltig sein.

Notizen

