

## Rücker AG: Attraktive Anreize für neue Mitarbeiter

Die schwierige Lage am Arbeitsmarkt in der Luftfahrt bewegt viele Firmen, über ihr Profil als Arbeitgeber nachzudenken und Strategien zu entwickeln, um durch konsequente Umsetzung arbeitnehmerfreundlicher Programme noch attraktiver zu sein. Die Rücker AG, mit dem Geschäftsbereich Aviation Mitglied im Verband Hanse-Aerospace, sucht zur Zeit deutschlandweit circa 260 Ingenieure. Rücker hat die aktuelle Diskussion um Krippenplätze, Kindertagesstätten und die beruflichen Chancen von jungen Müttern zum Anlass genommen, mit einem umfassenden Familien-Paket Fakten zu schaffen. Gleichzeitig sind Maßnahmen im Bereich Gesundheitsvorsorge und Weiterbildung

geplant. Im Rahmen des neu eingerichteten „Familienpaketes“ werden Betreuungsmöglichkeiten in Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Kindergärten geschaffen, um den Rücker-Mitarbeitern die Organisation von Beruf und Familie zu erleichtern. Auch Unterstützung bei der Suche nach Seniorenbetreuung für ältere Angehörige und ein Haushaltsservice sind geplant. Organisiert wird das Paket von den Personalabteilungen der jeweiligen Niederlassungen, die mit Anbietern vor Ort kooperieren. So soll gewährleistet werden, dass der Service allen 1.700 Mitarbeitern gleichermaßen zu Gute kommt.

[www.ruecker.de](http://www.ruecker.de)

## Familienfreundlichkeit ist für viele KMU selbstverständlich

Gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen beweisen täglich, dass Familienfreundlichkeit keine Frage der Größe und schon gar nicht der Kosten sein muss. Eine kleine Umfrage unter den Hanse-Aerospace-Mitgliedsunternehmen hat viele kleine und große Ideen ergeben, wie Familienfreundlichkeit im Alltagsgeschäft von Unternehmen umgesetzt werden kann, ohne Firmenabläufe oder -budgets zu belasten. Schon minimale alltägliche Maßnahmen sorgen dafür, dass Mitarbeiter die Atmosphäre in der Firma als familienfreundlich empfinden: zum Beispiel die Möglichkeit, im allergrößten Notfall die Kinder mit in die Firma zu nehmen, um zumindest einen Teil des Pensums zu schaffen, oder die Möglichkeit Arbeit mit nach Hause zu nehmen.

Bei der Firma Paustian in Sörup zum Beispiel sind solche Dinge selbstverständlich. Außerdem ist klar, dass Mitarbeiter mit Kindern während der Ferien Vorrang bei der Urlaubsplanung haben. Bei der Planung von Schichtdiensten wird nach Möglichkeit auf die familiären Belange von Mitarbeitern Rücksicht genommen.

Besonders wichtig ist es vielen Firmen, den Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit zu wahren. Sie erhalten weiterhin die Mitarbeiterzeitung, werden zu Firmenfesten eingeladen und können gern mit ihren Kindern vorbeischauchen. Bei Simtec in Braunschweig haben Mitarbeiter innerhalb der Elternzeit die Möglichkeit, freiwillig an einzelnen Projekten mitzuarbeiten.

Um Müttern und Vätern den Wiedereinstieg in den Job nach der Elternzeit unkompliziert zu ermöglichen, hat bei Randstad der Betriebsrat Nord das Projekt Elternforum gestartet. Während der Elternzeit bleibt die Projektgruppe, bestehend aus Mitgliedern der Personalabteilung sowie des Betriebs-

rats, mit dem Mitarbeiter in Kontakt und hält sie oder ihn über die aktuellen Entwicklungen im Unternehmen auf dem Laufenden. Es werden regelmäßig Treffen mit den Eltern und der Projektgruppe organisiert. Danach können die Mitarbeiter mit diversen flexiblen Teilzeitleösungen wieder einsteigen.

Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument in der familienfreundlichen Personalpolitik. Bei der GfU - Gesellschaft für Unternehmenslogistik können Rückkehrer aus der Elternzeit mit zwischen 30 und 100 Prozent ihrer vorherigen Arbeitszeit wieder einsteigen. Außerdem gibt es die Möglichkeit, seinen Jahresurlaub nur halbtags zu nehmen.

Auch bei Labinal haben Rückkehrer aus der Elternzeit die Wahl zwischen vielen flexibel handhabbaren Arbeitszeitmodellen. Geschäftsführer Michael Hallmann hat damit gute Erfahrungen gemacht: „Die Mitarbeiter sind sehr flexibel, hoch motiviert und mindestens genauso effizient wie Vollzeitkräfte.“ Für Bernd Kaufmann, von Simtec ist ausschlaggebend: „dass wir nicht eine Anwesenheit von acht Stunden bezahlen, sondern eine bestimmte Leistung der Mitarbeitern.“ Diese Einstellung eröffnet viel Raum für flexible Modelle und beiderseitiges Entgegenkommen.

Damit sich Mitarbeiter ohne Kinder nicht benachteiligt fühlen, gibt es bei Paustian für alle ein besonderes Bonbon. Wer Geburtstag hat, darf Mittags nach Hause gehen, egal ob mit Kindern oder ohne.

Detaillierte Information und viele weitere Tipps zu diesem Thema bietet der Ratgeber: **Familienorientierte Personalpolitik - Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen**, der beim Bundesfamilienministerium, zu beziehen ist oder unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)



*Kinder sind neugierig auf die Welt in der ihre Eltern arbeiten*

## Technoform erhält Grundzertifikat zum Audit berufundfamilie®

Den deutschen Standorten der Technoform Gruppe wurde am 14. Mai 2007 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt. Damit will die Technoform-Gruppe die schon etablierte gute Praxis familienbewusster Personalmaßnahmen weiter optimieren. Die Zertifizierung erfolgte durch die Gesellschaft „berufundfamilie“. Ziel dieser Institution ist die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen. Hauptinstrument dafür ist das Audit berufundfamilie®.

Technoform hat sich einiges vorgenommen. Zusätzlich zu schon vorhandenen Maßnahmen wie unter anderem: Vertrauensarbeitszeit in allen Bereichen, flexible Arbeitszeitmodelle, alternierende Telearbeit und fallweise mobile Arbeit mit guter technischer Unterstützung – sollen weitere Verbesserungen erfolgen. Vorgesehen sind zum Beispiel eine Neugestaltung der Arbeitszeitmodelle durch Übergang von Schichten in „individuelle Zeitmuster“, standortübergreifende Präsenz des Themas „Vereinbarkeit“ durch Darstellung im Intranet und geeignete Aktivitäten, Bedarfsprüfung für Angebot haushaltserleichterter Dienstleistungen und bedarfsgerechte Bereitstellung von Betreuungsunterstützung zum Beispiel in Ferienzeiten.

Diese Maßnahmen sollen gleichermaßen den Kunden, dem Unternehmen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute kommen. Die Beschäftigten sollen weiter motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Nach außen will die Technoform-Gruppe sich außerdem im zunehmend stärkeren Wettbewerb um Fachkräfte positionieren. [www.tkp.biz](http://www.tkp.biz)  
[www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)