

## FACHKRÄFTE SICHERN

Die NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielt darauf ab, dass Unternehmen für Männer und Frauen gleichermaßen eine lebensphasenorientierte Personalpolitik anbieten. Unternehmen, die sich dieser Herausforderung stellen, können ihre Beschäftigten eher binden und motivieren, und steigern damit ihre Attraktivität im Werben um neue Fachkräfte.

- Schaffung einer väterfreundlichen Unternehmenskultur
- Attraktivitätssteigerung und Imagegewinn des Unternehmens
- Renditepotenziale

## UNSERE LEISTUNGEN

KOSTENFREI

Wir bieten Ihnen unsere Unterstützung an:

- Individuelle Bedarfsanalysen
- Gemeinsame Entwicklung von Lösungsansätzen für Ihr Unternehmen
- Sensibilisierung und Qualifizierung Ihrer Mitarbeitenden, um die erarbeiteten Werkzeuge in Ihrem Unternehmen umzusetzen
- Nachhaltigkeit – Begleitung des/der Projektlotsen/in in Ihrem Betrieb



Das Projekt „NEUE Vereinbarkeit“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern – Weiterbilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

ANSPRECHPARTNERIN  
Ulrike Remmers  
Projektmanagement NEUE Vereinbarkeit  
☎ 0561 - 97062-17  
✉ remmers@regionnordhessen.de



NordHessen

# NEUE Vereinbarkeit

NEUE Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie für  
Männer und Frauen

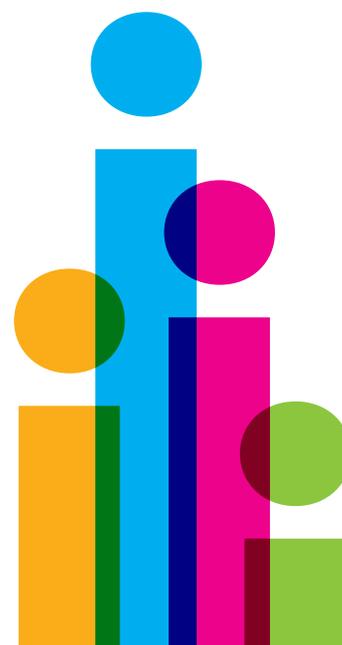
Väterfreundliche  
Unternehmenskultur  
aufbauen

## PROJEKTEFFEKTE



## NEUE Vereinbarkeit

Die Region Nordhessen ist stark von demografischen Entwicklungen betroffen. Schon heute ist ein deutlicher Fachkräftemangel zu spüren, der sich noch verstärken wird. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen brauchen im „Kampf um Talente“ neue Konzepte. Denn: Die Einstellung der jungen Generation hat sich geändert: 2/3 der Väter z.B. sehen sich heute mehr als Erzieher und Begleiter ihrer Kinder und reduzieren ihre Vaterrolle nicht auf die Ernährerrolle. Deshalb müssen die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Lebenszyklus berücksichtigt werden, insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. Dies war bisher eher „Frauensache“. Doch inzwischen wünscht sich auch die Mehrheit der betroffenen Männer einen väter- bzw. familienfreundlichen Betrieb.



### BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Personalpolitik, die sich an Lebensphasen orientiert, lohnt sich. Durch nachhaltige Maßnahmen, die Männer einbezieht, werden Kosten für Ersatzbeschaffung und Einarbeitung von Mitarbeitenden gespart, ebenso wie Kosten für Fehlzeiten. **„In der Regel wird 1 €, der investiert wird, innerhalb von 2-3 Jahren amortisiert.“** Prof. Dr. Jutta Rump

**Durch praxisnahe Workshops**, beispielweise zu den Themen flexible Arbeitszeitregelungen und Arbeitsorganisation, interne Kommunikation, Elterngeld plus, Personalentwicklung, Betriebskultur sowie flankierende Maßnahmen, werden die zuständigen Mitarbeitenden geschult. Die betrieblichen Interessen und die Wünsche der Belegschaft werden so aufeinander abgestimmt, dass die betrieblichen Abläufe gesichert sind und eine partnerschaftliche Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern ermöglicht und somit die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Belegschaft erhöht wird.

### PROJEKTABLAUF IN DEN BETRIEBEN:

- Zwei Workshops zur Sensibilisierung und Erhebung des betrieblichen Bedarfs
- Kurzinterviews mit Mitarbeitenden, je eine halbe Stunde
- Qualifizierung von Mitarbeitenden verschiedener Hierarchieebenen 2 x 1 Tag à 8 Stunden
- Einsetzen eines/r Projektlotsen/in zur nachhaltigen Verankerung und als Ansprechpartner/in im Betrieb
- Fakultativ: Schulung von betrieblichen Multiplikatoren zur Planung und Umsetzung von Veranstaltungen für Väter sowie Väter und Kinder