

Werke „familienfreundlich“

Rotenburger Einrichtung erhält Zertifizierung für Personalpolitik

ROTENBURG ■ Die Initiative „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung hat die Rotenburger Werke als familienfreundlichen Betrieb ausgezeichnet, heißt es in einer Pressemitteilung des diakonischen Unternehmens. „Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein“, sagt Personalleiter Olaf Adolf, „dabei ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Faktor.“

Vorstandsvorsitzende Jutta Wendland-Park ergänzt: „Es gibt bei uns eine Reihe familienfreundlicher Aspekte. Durch die Zertifizierung wollen wir diesen Themenbereich noch mehr fokussieren.“ Dabei gehe es um etwa 1550 Mitarbeiter, die in der Behindertenhilfe, der Verwaltung oder den Wirtschaftsbetrieben tätig seien.

Wendland-Park und Adolf wissen demnach, wovon sie reden. Beide bringen nach Angaben der Werke leitende Funktionen mit der Familie unter einen Hut. Die Vorstandsvorsitzende habe zwei erwachsene Söhne, der Personalleiter drei Kinder im Alter von 14, drei und zwei Jahren. Olaf Adolf wisse um die speziellen He-



Olaf Adolf und Jutta Wendland-Park freuen sich über die Zertifizierungsurkunde „berufundfamilie“.

erausforderungen, die sich für junge Mitarbeitende im Schichtdienst ergeben, die eine Familie haben oder gründen wollen. „Wir müssen aber auch ältere Kollegen im Auge behalten, die pflegebedürftige Angehörige haben“, ergänzt Adolf.

Bei einem Festakt in Berlin sei den Rotenburger Werken von der Initiative „berufundfamilie“ jetzt die entsprechende Urkunde überreicht worden. Die diakonische Einrichtung gehöre damit zu den bisher rund

1000 Unternehmen bundesweit, denen eine besonders gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bescheinigt worden sei.

Zunächst habe eine Auditorin die familienbewussten Maßnahmen der Werke überprüft. „Da war sie schon recht angetan“, sagt Adolf, der zusammen mit der Beauftragten für Qualitätsmanagement der Rotenburger Werke, Kathrin Krauß, das Projekt „berufundfamilie“ betreue. So gebe es eine hohe Flexibilität

bei der Möglichkeit von Teilzeitarbeit, eine betriebliche Sozialberatung und Kinderzulage.

Kernstück der Zertifizierung sei der Maßnahmenkatalog, den die Auditorin gemeinsam mit 30 Mitarbeitenden während eines Workshops erarbeitet habe. Dazu gehören „Kleinigkeiten“, wie das Versenden der Mitarbeiterzeitung während der Elternzeit. Aufwändiger seien die Schaffung einer internen Stellenbörse und eines Netzwerks von Mitarbeitenden in gleicher Situation – etwa Alleinerziehende oder pflegende Angehörige – damit diese sich austauschen können. Eine Herausforderung bedeute die Schaffung eines Springerpools, der dort eingesetzt werden solle, wo Mitarbeitende ausfallen. Auch das Thema Kindergarten stehe zur Prüfung auf der Liste.

27 Einzelmaßnahmen sollen in drei Jahren umgesetzt werden. Dann erfolge eine erneute Zertifizierung. Für Adolf steht fest, dass es auch danach weitergehen wird: „Wer einmal zertifiziert ist, will diese Auszeichnung nicht verlieren.“