**Es geht um die Balance**

***Familienfreundlichkeit funktioniert nur, wenn das gesamte Kollegium***

***vergleichbare Möglichkeiten bekommt –***

***Workshop der Initiative Familien-Siegel in Lüneburg***

Lüneburg. Wer eine familienfreundliche Unternehmenskultur etablieren und erhalten möchte, muss auch diejenigen mit einbeziehen, die gar keine Kinder haben: Davon sind die Träger des Lüneburger Familien-Siegels überzeugt. Denn ohne dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie mittragen, kann eine Kultur auf Dauer nicht überleben. Was dabei besonders wichtig ist, darüber haben sich Vertreterinnen und Vertreter regionaler Betriebe jetzt bei einem Workshop der Initiative Familien-Siegel in Lüneburg ausgetauscht.

Seit 2010 gibt es das Familien-Siegel (FaMi-Siegel) in der Region, es zeichnet Betriebe aus, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders gut gelingen kann – ob es um Kinder geht oder zu pflegende Angehörige. Regelmäßig treffen sich Vertreter der Siegel-Träger zu einem Erfahrungsaustausch, dieses Mal bei der Firma Deerberg im Lüneburger Industriegebiet Hafen.

„Wichtig ist die Kommunikation auf Augenhöhe“, sagte Ina Wenhold, Personalverantwortliche bei Deerberg. „Es gilt, die Mitarbeiter ernst zu nehmen und breit zu informieren.“ Familienfreundlichkeit könne dabei nicht bedeuten, ausschließlich von 8 bis 12 Uhr zu arbeiten. „Das funktioniert nicht.“ Familienfreundlichkeit könne aber auch nicht bedeuten, dass Mitarbeiter ohne Familie zum Beispiel immer wieder unbeliebte Zeiten im Call-Center besetzen. „Die Arbeitsbedingungen müssen für alle vergleichbar sein. Es ist ein Geben und Nehmen.“

Das sieht auch Michael Kuhrcke so, geschäftsführender Gesellschafter des Seniorenpflegeheims Zum Alten Gutshof in Rullstorf. „Beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss es immer auch um Gerechtigkeit gehen. Ich überlege bei jeder Entscheidung, welche Auswirkung sie auf alle hat.“ Kuhrcke versucht zudem, mehr Männer in die Frauendomäne Pflege zu holen. „Ich freue mich auf die Gleichberechtigung der Männer in unserer Branche.“

Ständige Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein weiterer Schlüssel, ohne den die Tür zur Familienfreundlichkeit nicht aufgehen kann, darin sind sich an diesem Tag alle einig. „Das Gespräch ist nicht zu ersetzen“, sagte Karin Haas von der Firma AMP Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. „Uns ist es wichtig, auch über mögliche Probleme Bescheid zu wissen und dann individuelle, maßgeschneiderte Lösungen zu finden.“

Kathrin van Riesen von der Leuphana Universität zeigte sich überzeugt davon: „Ohne zu reden, werden sich Kulturen kaum ändern.“ Gleichzeitig bringen junge Männer bereits neue Impulse in die Hochschulkultur, berichtete die Gleichstellungsbeauftragte. So seien Meetings um 18 Uhr früher normal gewesen. „Heute sagen junge Väter, dass sie zu dieser Zeit zu Hause beim Abendbrot sein wollen.“

Gleichzeitig wird gerade an der Hochschule mit 30 Prozent Mitarbeiteranteil über 50 Jahren ein Thema virulent, über das viele Kolleginnen und Kollegen nicht gern sprechen: die Pflege von Angehörigen. Geplant ist an der Uni daher ein Stammtisch für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen – für Austausch und externe Referenten. „Der Bedarf ist da“, sagte van Riesen. So seien sämtliche Vorträge, die die Hochschule im Zuge der internen Weiterbildung anbietet, über Themen wie etwa Vorsorgevollmachten stets „rappelvoll“.

Brigitte Kaminski als Mitinitiatorin des FaMi-Siegels freute sich über das rege Interesse am Austausch. „Die Möglichkeiten familienfreundliche Unternehmenskultur zu etablieren sind vielfältig. Hier finden sich immer wieder Anhaltspunkte zum Übernehmen in den eigenen Betrieb.“

Britta Hupfeld von der Psychiatrischen Klinik Lüneburg fand den Workshop „hilfreich und spannend“, und Jana Will von der Interessengemeinschaft Pflege in Salzhausen würde eine Idee aus dem Treffen am liebsten sofort bei sich umsetzen: Waschmaschinen und Trockner für die Mitarbeiter. Deerberg bietet das seit 2004 an allen Standorten, und laut Ina Wenhold sind die Maschinen ein echter Geheimtipp – nicht nur für mehr Familienfreundlichkeit, sondern auch die Kollegialität unter den Mitarbeitern. Schließlich müssen sie wie in einer Wohngemeinschaft den anderen Bescheid geben, wenn die Maschine frei ist. „Das gibt gute, informelle Kontakte.“

Foto:

Trafen sich zum Erfahrungstausch bei Deerberg in Lüneburg: v.l. Michael Kuhrcke, Brigitte Kaminski, Ina Wenhold, Kathrin van Riesen, Karin Haas und viele andere Träger des Familien-Siegels. Im Hintergrund zu sehen ist der Wichtel-Express, in dem die Firma Kinderbetreuung in den Ferien anbietet.