

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

