

# HAMBURGER HANDBUCH

## Personalmanagement Erneuerbare Energien



**DIE ERNEUERBAREN ENERGIEN** sind eine Branche, in der professionelles Personalmanagement eine besondere Rolle spielt. Zu den Herausforderungen gehören permanente Veränderungen der Technologie, der regulatorischen Rahmenbedingungen oder des Wettbewerbs. So werden immer wieder neue Inhalte und Methoden für Aus- und Weiterbildung oder operativer Personalarbeit und Führung benötigt. Diesen und weiteren Themen widmet sich das aktuelle „Hamburger Handbuch – Personalmanagement Erneuerbare Energien“ des Clusters Erneuerbare Energien Hamburg.

**DIE IDEE** des „Hamburger Handbuch – Personalmanagement Erneuerbare Energien“ hat das Cluster Erneuerbare Energien Hamburg (EEHH) gemeinsam mit dem Lenkungskreis des EEHH-Forums Personal & Qualifizierung Dr. Frank Edelkraut, Mentus GmbH, Thomas Streveld, Mercuri Urval GmbH, und Prof. Dr. Tim Warszta, Fachhochschule Westküste, entwickelt. Mehr als 20 Autoren wirkten an der Publikation mit.

<b>BEITRÄGE</b>	Themen sind unter anderem Ausbildungswege in die Erneuerbaren Energien, Recruiting von Fach- und Führungskräften, Competence Management in Erneuerbaren Energien, operatives Management
<b>SEITENZAHL</b>	183 Seiten
<b>ZIELGRUPPEN</b>	Personalverantwortliche, Führungskräfte, Unternehmer
<b>HERAUSGEBER</b>	Dr. Frank Edelkraut, Mentus GmbH, geschäftsführender Gesellschafter Andreas Findeisen, Erneuerbare Energien Hamburg Clusteragentur GmbH, Projektleitung Innovationsmanagement Thomas Streveld, Mercuri Urval GmbH, Geschäftsführer Prof. Dr. Tim Warszta, Fachhochschule Westküste, Professur für Personalpsychologie
<b>PREIS</b>	19 Euro (inkl. gesetzl. MwSt. zzgl. Versandkosten) für Clustermitglieder 29 Euro (inkl. gesetzl. MwSt. zzgl. Versandkosten) für Nicht-Clustermitglieder
<b>BESTELLUNG</b>	<a href="http://www.eehh.de/handbuch-personalmanagement-erneuerbare-energien.html">www.eehh.de/handbuch-personalmanagement-erneuerbare-energien.html</a>
<b>ISBN-NR.</b>	978-3-00-048370-7

## 5.6 Das Hamburger Familiensiegel

AutorInnen: Margret Tourbier-Stretz und Heiko Sulimma

Hamburg muss für Familien attraktiv bleiben, denn junge Familien werden auch aus Sicht der Wirtschaft in Hamburg dringend gebraucht. Ein wichtiger Beweggrund dafür, dass Familien sich für den Wohnort Hamburg entscheiden, ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher hat sich die „Hamburger Allianz für Familien“ (eine gemeinsame Initiative des Senats, der Handelskammer und der Handwerkskammer) zur Aufgabe gemacht, Hamburg familienfreundlicher, d.h. als Lebensort für Familien attraktiver zu machen. Um die Kräfte und Kompetenzen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Stadt zu bündeln und vor allem auch die Wirtschaft anzusprechen, arbeiten seit 2004 die drei Hauptakteure zusammen und binden themengebunden weitere Kräfte, die gesellschaftlich Verantwortung tragen, mit ein.

Bei dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel muss das Augenmerk besonders auf die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt gerichtet werden. Denn die Arbeitsmarktintegration von Eltern und auch von pflegenden Angehörigen ist, wenn man nach weiteren Potentialen sucht, ein zentrales Element. Mit dem Hamburger Familiensiegel setzt sich die „Hamburger Allianz für Familien“ für die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt in ganz konkreter Weise ein.

Dabei sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance beileibe keine Modeworte. Die aktuellen Untersuchungen zum Personalmarketing zeigen, dass für über 90% der Beschäftigten mit Kindern familienfreundliche Arbeitsbedingungen bei der Wahl eines Arbeitgebers genauso wichtig sind wie das Gehalt und somit auch ein Grund für einen Arbeitgeberwechsel (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012).

Familienfreundlichkeit wird damit zu einem bedeutenden Faktor im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte.

Seit 2007 können sich kleine und mittlere Hamburger Unternehmen um das Hamburger Familiensiegel bewerben. Mit der Entwicklung des Hamburger Familiensiegels haben wir uns von der Grundidee eines Zertifikats in Anlehnung an das Audit „berufundfamilie“ der Hertie Stiftung leiten lassen. Unsere wichtigsten Leitgedanken waren: unbürokratisch, mit überschaubarem Zeiteinsatz der Geschäftsleitung, mit praxisnahen Beurteilungskriterien, für die Unternehmen kostenlos und selbstverständlich mit klarem Lokalkolorit.

Ziel ist es, kleinen und mittleren Hamburger Unternehmen die Möglichkeit zu eröffnen, eine familienfreundliche Unternehmensführung auch nach außen zu dokumentieren. Damit können sie im Wettbewerb um Fachkräfte deutlich machen, dass es in diesem Unternehmen die Chance gibt, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Welche Kriterien werden geprüft? Im Fokus stehen Fragen wie: Besteht in dem Betrieb die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, wenn Kinder zu betreuen sind? Gibt es in dem Unternehmen Lösungen für den Fall, dass Kinder oder Angehörige gepflegt werden müssen? Halten Sie während der Elternzeit Kontakt zu Ihren Mitarbeitern? Wird der Wiedereinstieg nach der Elternzeit vorbereitet und begleitet?

Greenpeace Energy eG setzt beispielsweise auf die Rückkehrer aus der Elternzeit. „Wir pflegen regelmäßig den Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit. Für uns ist es wichtig, dass die Beschäftigten wissen, sie können den bisherigen Weg auch nach der Elternzeit bei uns fortsetzen“, sagt Julia Tettamanti, Personalreferentin. Auch den Wünschen nach Teilzeitarbeit kann in der Regel entsprochen werden, ebenso wie einer Wiederaufstockung der Arbeitszeit. „Diese Flexibilität wissen unsere Beschäftigten sehr zu schätzen“, berichtet Julia Tettamanti.

Die Prüfung der Familienfreundlichkeit wird vor Ort im Betrieb durch zertifizierte unabhängige Auditoren durchgeführt und beinhaltet neben der Bestandsaufnahme auch praktische Hinweise für Verbesserungen.

Grundlage für die Prüfungen ist ein nicht öffentlicher Prüfleitfaden. Das Ergebnis der Prüfung wird umgehend mitgeteilt. Ein Prüfungsprotokoll enthält die Unternehmensdaten sowie die Instrumente der familienfreundlichen Personalpolitik, die im Unternehmen Anwendung finden. Ein wesentliches Kriterium für die Erteilung des Hamburger Familiensiegels ist allerdings auch die Unterstützung der Führungskräfte bei der operativen Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik.

Bei der EHA Energie-Handels-Gesellschaft mbH & Co. KG steht den Mitarbeitern derzeit ein Eltern-Kind Büro zur Verfügung, zudem gibt es einen Zuschuss zur Ferienbetreuung. Hanna Behrendt, Marketing und Kommunikation bei der EHA, kann auch berichten: „Unsere Führungskräfte stehen dem Thema sehr positiv gegenüber und organisieren Arbeitsabläufe entsprechend“.

Aus den zuvor genannten Beispielen wird deutlich, dass es viele verschiedene Maßnahmen gibt, um die Beschäftigten bei den Herausforderungen, die Beruf und

Familie mit sich bringen, zu unterstützen. Der betriebswirtschaftliche Vorteil, den Unternehmen aus einer familienfreundlichen Orientierung ziehen können, ist wissenschaftlich nachgewiesen. So belegen Ergebnisse einer repräsentativen Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik die positiven Auswirkungen auf die für die Wertschöpfung relevante Kennzahlen. Sehr familienfreundliche Unternehmen haben demnach im Vergleich zu anderen beispielsweise weniger Fehlzeiten, eine geringere Krankheitsquote und eine niedrigere Mitarbeiterfluktuation. Darüber hinaus gelingt es weitaus häufiger, die Rückkehr nach einer Elternzeit zu verkürzen und insbesondere Frauen in Fach- oder Führungskarrieren zu bringen(2).

Auch in den Prüfprotokollen zum Hamburger Familiensiegel sind wichtige Hinweise dokumentiert, die die aktuellen Studien bestätigen. So berichten die Prüfer von Feststellungen wie „Fluktuationsrate ist gen null“, „Wertschätzende Haltung der Leitung und der Führungskräfte“, „Individuelle und flexible Lösungen“, „Effiziente Arbeitsorganisation“, „Hoher Teamzusammenhalt“ und – besonders wichtig – „Geringe Ausfallzeiten“.

Die Dokumentation der Ergebnisse stellt auf diese Weise ein wertvolles Feedback für die Leitung dar und regt Entwicklungsmöglichkeiten an. Die anschließende öffentliche Auszeichnung mit dem Hamburger Familiensiegel trägt darüber hinaus substantziell zur Stärkung der Arbeitgebermarke bei.

## **Was bietet das Hamburger Familiensiegel den Unternehmen?**

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Auszeichnung des Unternehmens wird unter anderem auf der Website [www.hamburg.de/familiensiegel](http://www.hamburg.de/familiensiegel) veröffentlicht. Eine offizielle Übergabe der Urkunden durch die Spitzenakteure der Hamburger Allianz für Familien (Senator für Familie, Präses der Handelskammer, Präsident der Handwerkskammer) erfolgt einmal im Jahr anlässlich einer Feierstunde, zu der auch die Presse eingeladen wird.

### **Materialien und Information**

Neben der Urkunde und den Materialien zur Außendarstellung wie Grafiklogo und Aufkleber erhalten die Unternehmen eine Infomappe mit weiterführenden Informationen. Zudem wird den Unternehmen angeboten, sich in der Infomappe mit ihren Instrumenten einer familienfreundlichen Personalpolitik durch ein Kurzporträt darzustellen. Ziel ist dabei, über die guten Instrumente und vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von

Familie und Beruf zu informieren. Unternehmen mit vergleichbaren Größen und Herausforderungen haben so die Möglichkeit, sich auszutauschen und Anregungen für ihr eigenes Arbeitsumfeld zu erhalten. Die Infomappe wird regelmäßig aktualisiert und ist unter <http://www.hamburg.de/familieniegel> herunterzuladen.

Darüber hinaus bietet die Hamburger Allianz für Familien in Kooperation mit dem pme Familienservice durch kostenlose Telefonvorträge und Workshops den Unternehmen die Möglichkeit, sich im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu informieren. Die Inhalte orientieren sich an Fragestellungen wie z. B. „Gesundheit und Führung“, „Pflege und Beruf“ oder „Ferienbetreuung“.

Seit Mai 2014 steht den zertifizierten Unternehmen das Hamburger Forum „Familie und Beruf“ zur Verfügung. Neben Erfahrungsaustausch wird zu diversen Themen qualifizierte Expertise geboten.