

Best Practices – Von Erfahrungen anderer lernen und erfolgreich sein



Weit über 100 Organisationen wurden inzwischen mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. In der Wirtschaft wie in der öffentlichen Verwaltung ist jeder einzelne Prädikatsträger ein lebendiges Beispiel dafür, dass Chancengleichheit zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt.

Die Palette an Aktivitäten ist so vielseitig, teilweise außergewöhnlich und spannend. Einige dieser vorbildlichen und nicht alltäglichen Maßnahmen möchten wir Ihnen gerne vorstellen. Vielleicht können Ihnen diese Beispiele als Anregung dienen, innovative Aktivitäten selbst auszuprobieren. Die auf der Homepage genannten Ansprechpartner/innen stehen Ihnen gerne mit ihren Erfahrungen zur Verfügung.

*Eva Maria Roer, Vorstandsvorsitzende
TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.*



Seit vielen Jahren engagieren wir uns bei der Fraport AG für Chancengleichheit. Unser zentrales Instrument zur konzernweiten Umsetzung ist der Total E-Quality Prozess. So wurden in allen zentralen Bereichen des Unternehmens TEQ-Teams eingerichtet die bereichsspezifische Ziele

ermitteln und umsetzen. Mit diesem Vorgehen und anderen Initiativen setzen wir unseren zentralen Auftrag "den Prozess Chancengleichheit in alle zentralen personalpolitischen Bereiche integrieren, insbesondere mehr Frauen in Führungsverantwortung" um. Über Basisbefragungen ermitteln wir geschlechtsspezifische Bedarfe, qualifizieren die Teams und ermitteln Kennzahlen zum Prozessstand der jeweiligen Teams. Im Rahmen eines jährlich stattfindenden Infomarktes werden die Teamergebnisse ausgetauscht.

*Martina Rost, Vorstandsbeauftragte
für Chancengleichheit, Fraport AG*

Ausführliche Beschreibungen der nachfolgenden Projekte finden Sie unter:

<http://www.total-e-quality.de/teq/gp-wirtschaft.php>

Aktionsbereich A 1

Bestandsaufnahme zur Beschäftigtensituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb

- Commerzbank Frankfurt: Umfrage unter männlichen Beschäftigten/Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aktionsbereich A 2

Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -beschaffung

- IBM Deutschland GmbH: Girl's day Programm aus Standortbesichtigung und Workshopreihe (u. a. Assessment Center, Marketing, Präsentationstechniken)
- Roche Diagnostics GmbH: Ausbildung in Teilzeit Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter
- IBM Deutschland GmbH: "EWeek" Mitarbeiter/innen und BA-Student/innen besuchen Schulen und wecken mit praktischen Übungen Interesse für Technik und Naturwissenschaft
- IBM Deutschland GmbH: Projekt K 12 (Kids at 12) - Frauen in der Informationstechnologie Workshopangebote für Schulklassen
- IBM Deutschland GmbH: Projekt Mentorplace Internationales Projekt; IBM-Mitarbeiterin als Mentorin bietet einer Schülerin einen Einblick in ihren beruflichen Alltag
- Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach: Praxistag Schüler konstruieren CAD-gestützt ein Werkstück und fertigen es unter Anleitung der Auszubildenden
- Stadt Ulm: Projekt "Sibille-International" Projekt für die Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen mit Migrationshintergrund aus Haupt- und Realschulen

Aktionsbereich A 3

Weiterbildung/Personalentwicklung

- unternehmensübergreifendes Cross-Mentoring: Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses durch Mentor/innen aus unterschiedlichen Unternehmen
- Deutsche Post AG: Mentoringprogramm für Frauen Internes Mentoring für talentierte Mitarbeiterinnen zur strategischen Karriereplanung
- Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach: Ausstieg aus dem Akkord. Ungelernte Arbeiterinnen erwerben in einer Umschulungsmaßnahme einen IHK-Abschluss und werden als Facharbeiterinnen übernommen

Aktionsbereich 4

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Arbeitszeit

- Bundesagentur für Arbeit: Teilzeitfähigkeit für grundsätzlich alle Arbeitsplätze, Teilzeit zur Probe
- Alternierende Telearbeit, z. B. bei der Stadt Ulm Arbeit im Home-Office

Vereinbarkeit von Beruf und

Familie/Beurlaubung und Wiedereinstieg

- Deutsche Post AG: 4-Phasen-Returnprogramm: persönliches Gespräch vor der Beurlaubung, Informations- und Beratungsmöglichkeiten während der Beurlaubung, Beratung vor der Rückkehr, Unterstützung und Beratung beim Wiedereinstieg
- Landeshauptstadt Kiel: Tag der Beurlaubten Regelmäßiger "Tag der Beurlaubten" zum Informationsaustausch über Entwicklungen und Veränderungen, Angebot zu Beratungen
- Bundesagentur für Arbeit: Wiedereinstieg in einem 3-Phasen-Modell. Beratung und Information vor der Beurlaubung, Angebote zur Mitarbeiterbildung während der Beurlaubung, Einarbeitungsplan unter Berücksichtigung von Qualifikationsbedarf und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Rückkehr, Patenschaften
- Allianz Deutschland AG: Informationskalender Informationen für Beschäftigte in der Familienphase

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kinderbetreuung

- Bundesagentur für Arbeit
Facettenreiches dezentrales Angebot der Arbeitsagenturen (Familienservice und Eldercare, Infonetzwerk und Vermittlung von Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büro für Notfälle, Unterstützung von Beschäftigteninitiativen)
- Commerzbank AG Frankfurt:
Regelmäßige Kinderbetreuung in der Kindertagesstätte "Kids & Co" und Kinderbetreuung in Ausnahmefällen "Kids & Co" Back up
- Fraport AG und Sanofi-Aventis Deutschland GmbH:
Kindernotbetreuung "Fluggi-Land" Kinderbetreuung bis 12 Jahre im Notfall, Kinderhort für Kleinkinder. Bereits 15 weitere Unternehmen beteiligt
- Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach:
Kinderbetreuungs Börse. Informationen und Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten, z. B. durch ehemalige Beschäftigte als Leihoma/-opa

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege von Angehörigen

- Bandbreite der Freistellung von längstens sechs Monaten bei Sicherstellung der Rückkehr auf den früheren Arbeitsplatz bis hin zu drei Jahren bei Rückkehr auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz z. B. bei IBM Deutschland GmbH

Aktionsbereich A 5

Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz

- Landeshauptstadt Kiel: Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung. Regelungen, einzuleitende Schritte im Fall der Fälle, Fortbildungsprogramm; besondere Verantwortung für die Führungskräfte
- Roche Diagnostics GmbH:
Sorgentelefon Anonyme Telefonhotline in Penzberg und Mannheim bei finanziellen Problemen, Suchtproblemen und psychosozialen Konflikten bietet Hilfe und vermittelt Kontakte

Aktionsbereich A 6

Institutionalisierung Chancengleichheit

- Commerzbank AG Frankfurt: "Courage"
Ziele des Frauen-Netzwerks "Courage" sind der Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Unterstützung durch Coaching, Mentoring und Weiterbildung
- Barmer Ersatzkasse: "Barmer-Frauenetzwerk e. V."
Netzwerk für Frauen mit Führungsaufgaben bzw. qualifizierter Fachverantwortung. Ziele sind die Förderung des Wissensaustauschs und Informationsflusses, die Beratung in betrieblichen Fragen und die Ermunterung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen, berufliche Chancen wahrzunehmen
- Fraport AG: Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern
Gestaltung des Prozesses und Integration in allen zentralen personalpolitischen Bereichen, z. B. mit der Methode TOTAL E-QUALITY
- Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach:
Standortübergreifendes Frauen-Netzwerk
Netzwerk zum Informationsaustausch.
Jährliche Verleihung des Frauenförderpreises und eines Netzwerkpreises

Best Practice-Beispiele aus dem Bereich Wissenschaft finden Sie unter:

<http://www.cews.org/cews/files/63/de/cews-publik6.pdf>



Kontaktdaten:

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.
Mangelsfeld 11-15
D-97708 Bad Bocklet
Tel +49 9708 909-110
Fax +49 9708 909-298
info@total-e-quality.de
www.total-e-quality.de
www.cews.org/total-e-quality

Best Practices-

Von Erfahrungen anderer lernen und erfolgreich sein

