

HERZLICH WILLKOMMEN ZUM 19. NETZWERKTREFFEN VON BERGISCH-KOMPETENT

**Gastgeber: Giselheid Herder-Scholz und
Frank Daniel Herder, Geschäftsleitung
Robert Herder GmbH & Co.KG**

25.11.2024: „Vereinbarkeitsangebote für
Mitarbeiter*innen. Gestaltung der
Aushandlungsprozesse vs. Benefit-Jäger“

Christine Jentsch, Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Bergisches Städtedreieck

Verena Lödding, berufundfamilie Service GmbH
Emmy Krämer, fastdocs.de



WAS ERWARTET SIE HEUTE?

- Begrüßung und Neues aus dem Netzwerk
- Gastgeberunternehmen stellt sich vor
- Input Emmy Krämer
- Austausch zu Angeboten
- Pause
- Input Christine Jentzsch
- Input Verena Lödding „Wer bekommt was? Aushandlungstrialog“
- Ausblick, Infos und Termine
- Befragung der Netzwerkunternehmen
- get together mit Imbiss und Netzwerken

NEUES AUS DEM NETZWERK

1. [Befragung der Unternehmen](#) im Netzwerk > Ihre Ideen zählen!
2. Auswertung und Präsentation der Befragungsergebnisse
3. Umsetzung der Themenwünsche und Vernetzung der Unternehmen



NEUES AUS DEM NETZWERK

Vorbereitung des 20. Treffens beim 1. Gastgeber von 2016

-> voraussichtlich September 2025 bei der Curt Beuthel GmbH & Co. KG in Wuppertal (Sanitätshaus Beuthel)

Gastgeber: Rüdiger und Lars Neumann (Geschäftsführung)



Auftakttreffen am
06.09.2016

NEUES AUS DEM NETZWERK

Initiative berät zu Arbeitszeitmodellen

Wuppertaler Netzwerk will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Von Andreas Boller

Bergisches Land. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in den kommenden Tarifrunden eine bedeutende Rolle spielen. So fordert die IG Metall aktuell nicht nur sechs Prozent mehr Lohn, sondern auch das Recht für jeden Beschäftigten, seine Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang von 35 auf 28 Stunden pro Woche zu verkürzen. Die Initiative „Bergisch-kompetent“ des Kompetenzzentrums Frau und Beruf will kleine und mittelständische Unternehmen im Bergischen dabei beraten, ihr Personalmanagement familienbewusst und an der sich wandelnden Demografie mit einem wachsenden Bedarf der Pflege von Familienmitgliedern auszurichten.



Christine Jentzsch (Netzwerk Bergisch-kompetent) und Gastgeberin Susanne Schweitzer von Ikea (r.).

Foto: Anna Schwartz

nehmen, diese Fachleute zu finden. Mit weiblichen Arbeitskräften könnten noch viele Stellen besetzt werden. In der Gmbh & Co. KG, sowie Simone Quarch, Bergische Krankenkasse, vorgestellt. Susanne Schweitzer und Rüdiger Jentzsch sind laut Susanne Schweitzer bei Ikea Wuppertal weiblichen Geschlechts. 15 Füh-

ZAHLEN

Lichterz
wird no
bunter

Die 211 Kug
wechseln m
ihre Farben

Wuppertal. Seit
gangenen Jah
der Barmer Li
Werth. Zur We
durch die 21
goldglühende
an die Lichtfa
deren wehr
terkerten do
den nun wiede
werden die
schiedlicher
Lichtwechs
von hellen
Dunkelblau
klare Win

Der Ba
wurde a
ISG Barm
sam mit
Westfale
portal u
lien-Star

NEUES AUS DEM KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF

9. Cross Mentoring für weiblichen Führungsnachwuchs in KMU
-> Finden und heben Sie die Schätze in Ihrem Unternehmen

www.bergisch-competentia.de

Anmeldung bis 09.April 2025 Start: 28.05.2025

Beratung und Infos: Birgit Frese Tel: 0202 563 5023

competentia.b.frese@stadt.wuppertal.de



Fotos: Stefanie vom Stein, Stadt Wuppertal



NEUES AUS DEM NETZWERK



Foto: Gunnar Bädle / Wuppertal

BEGRÜSSUNG DURCH GASTGEBER

Giselheid Herder-Scholz und
Frank Daniel Herder

Geschäftsleitung Windmühlmesser-Manufactur
Robert Herder GmbH & Co. KG



Foto: Gunnar Bädle/ Wuppertal

INPUT EMMY KRÄMER VON FASTDOCS.DE

Siehe separate Präsentation



Foto: Gunnar Bädle / Wuppertal

INPUT EMMY KRÄMER

Nachfragen? Wir gehen in den Austausch ...



Foto: Gunnar Bädle / Wuppertal



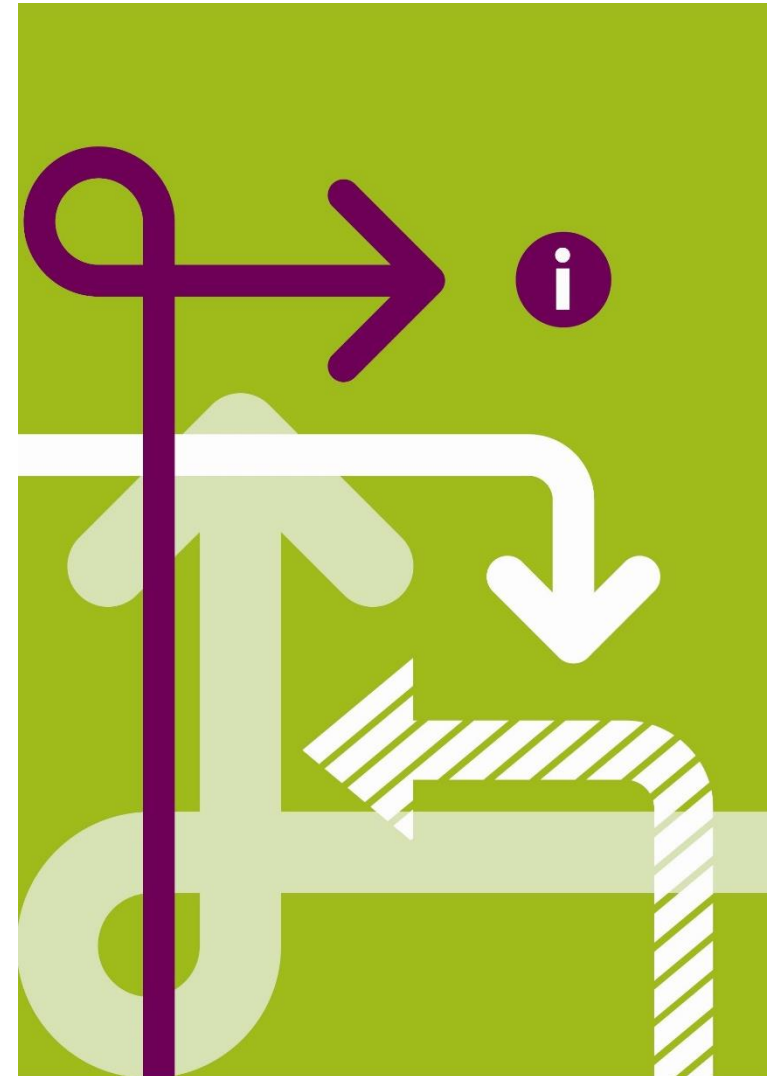
INPUT VERENA LÖDDING

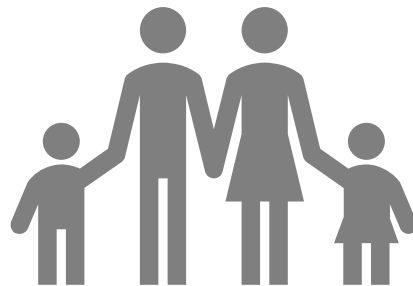
Wer bekommt was?
Aushandlungstrialog



Foto: Gunnar Bädle / Wuppertal

STADT WUPPERTAL / KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF





LinkedIn

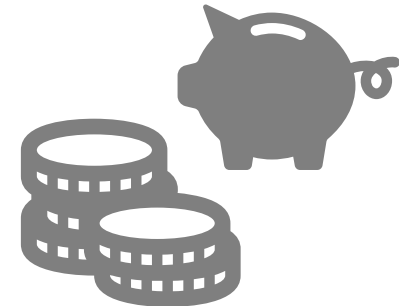
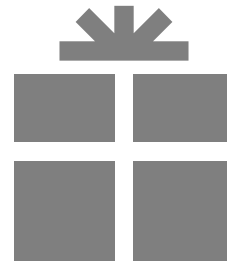
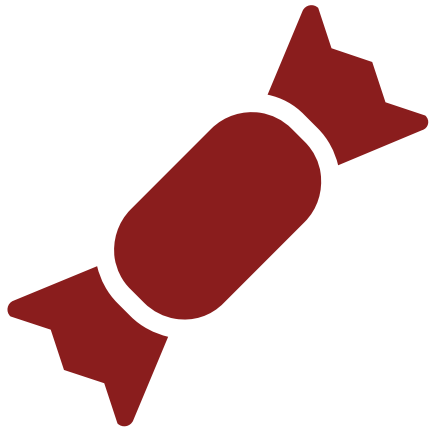


*Vernetzen Sie sich
gerne mit mir.*

Verena Lödding Auditorin der berufundfamilie Service GmbH

AUSTAUSCH:

Welche Benefits für Ihre Beschäftigten haben Sie bereits?



BENEFITS FÜR MITARBEITER*INNEN

Gruppe 1

Kostenloses Mittagessen, Obstkisten/ Obstkörbe, Wasserspender/
Sprudler, Wasser-/ Kaffee- Flatrate

MA-Benefit durch Einkaufsvorteile in namhaften Markenshops, z.B.
www.corporate-benefits.de oder Einkaufs-Apps

Bikeleasing/ Jobrad, Rad-Parkplatz und Dusche, Jobticket
kostenfreie Parkplätze, Tank-Karte, Parkplatzkarte

Weiterbildungen

Sonderurlaub, Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten, Workation

Höhenverstellbare Schreibtische

Betriebliche Altersvorsorge, private (Kranken-)Zusatzversicherung

AK Gesundheit (Freistellung)

Förderung Museums-/ Theater-/ Messebesuche (jobbezogen)

BENEFITS FÜR MITARBEITER*INNEN

Gruppe 2

Jokertag; 1 Freitag im Quartal zusätzlicher Urlaub (kann nicht angespart werden)

1x pro Woche gemeinsames Mittagessen (ausgedehnt)

Jobticket Deutschland 100 %

1 x pro Woche Rückenfitness, 1 x pro Woche Physiotherapie, Fitness-Studio, Betriebskrankenkasse, VWL = Vermögenswirksame Leistungen

Arbeitszeiten an Bedürfnissen ausrichten (Arbeitsrecht)

Seitenvermerk (?): Benefits gleichberechtigt und fair verteilt? (Arbeitsrecht)

Erholungsbeihilfe für Urlaub, Gutscheine (digital) zur freien Verfügung

Digitale Essenzuschüsse (z.B. Cleverlunch)

BENEFITS FÜR MITARBEITER*INNEN

Gruppe 3

On/ Off Boarding

Physio und Massage, Brillenzuschuss

Arbeitgeberdarlehen, Werkswohnung, private Nutzung von Dienstgeräten

Zusätzliche Urlaubstage, flexible Arbeitszeit in Notfällen, Homeoffice

Hunde und Kinder am Arbeitsplatz, Betriebskindergarten

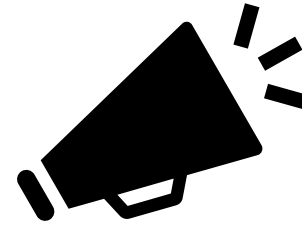
„Urlaub verschenken“

Dienstwagen

MA werben MA

Events, z.B. Schwebebahnlauf

Was davon ist nach
innen und außen sichtbar?



WER BEKOMMT WAS?

Abfrage mit Bodenankern



MA-BENEFITS: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN





- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung
- Erhöhung der Produktivität und Motivation
- Wettbewerbsvorteil
- Employer Branding
- Nutzung steuerlicher Vorteile

MA-BENEFITS: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

- ✘ Kostenintensiv
- ✘ Verwaltungsaufwand
- ✘ Gefahr der Selbstverständlichkeit
- ✘ Fehlende Wirkung ohne Unternehmenskultur
- ✘ Nicht jeder Benefit passt für alle

BEISPIEL FÜR MA-BENEFITS

Finanzielle Benefits

-  Zuschüsse & Boni
-  Gutscheine & Sachbezüge
-  Jobticket oder Mobilitätzuschuss
-  JobRad-Leasing

Gesundheit & Wohlbefinden

-  Gesundheitsförderung
-  Mental-Health-Angebote
-  Betriebliche Krankenversicherung

BEISPIEL FÜR MA-BENEFITS

Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben



Flexible Arbeitszeiten



Homeoffice & Remote Work



Kinderbetreuungszuschuss



Pflegeunterstützung

Weiterbildung & Entwicklung



Fortbildungen & Coachings



Bildungsurlaub



Job-Rotation oder interne Karrierechancen

BEISPIEL FÜR MA-BENEFITS

Unternehmenskultur & Wertschätzung



Teamevents & Firmenfeiern

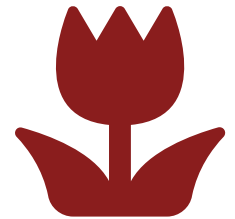
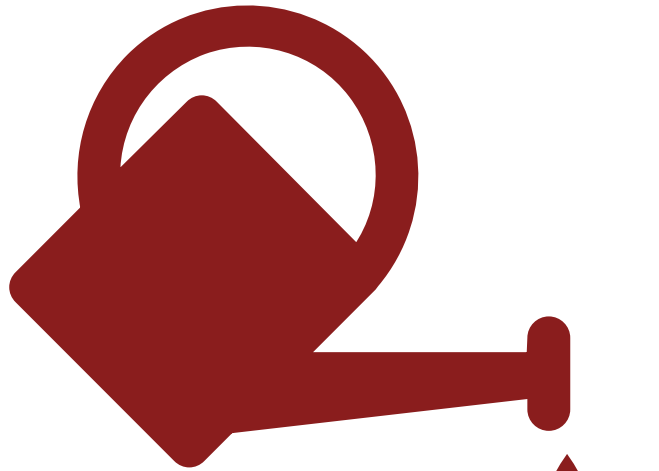
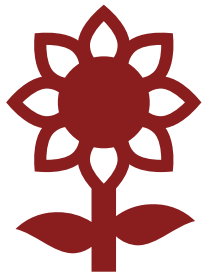


Mitarbeiter des Monats / Wertschätzungskultur

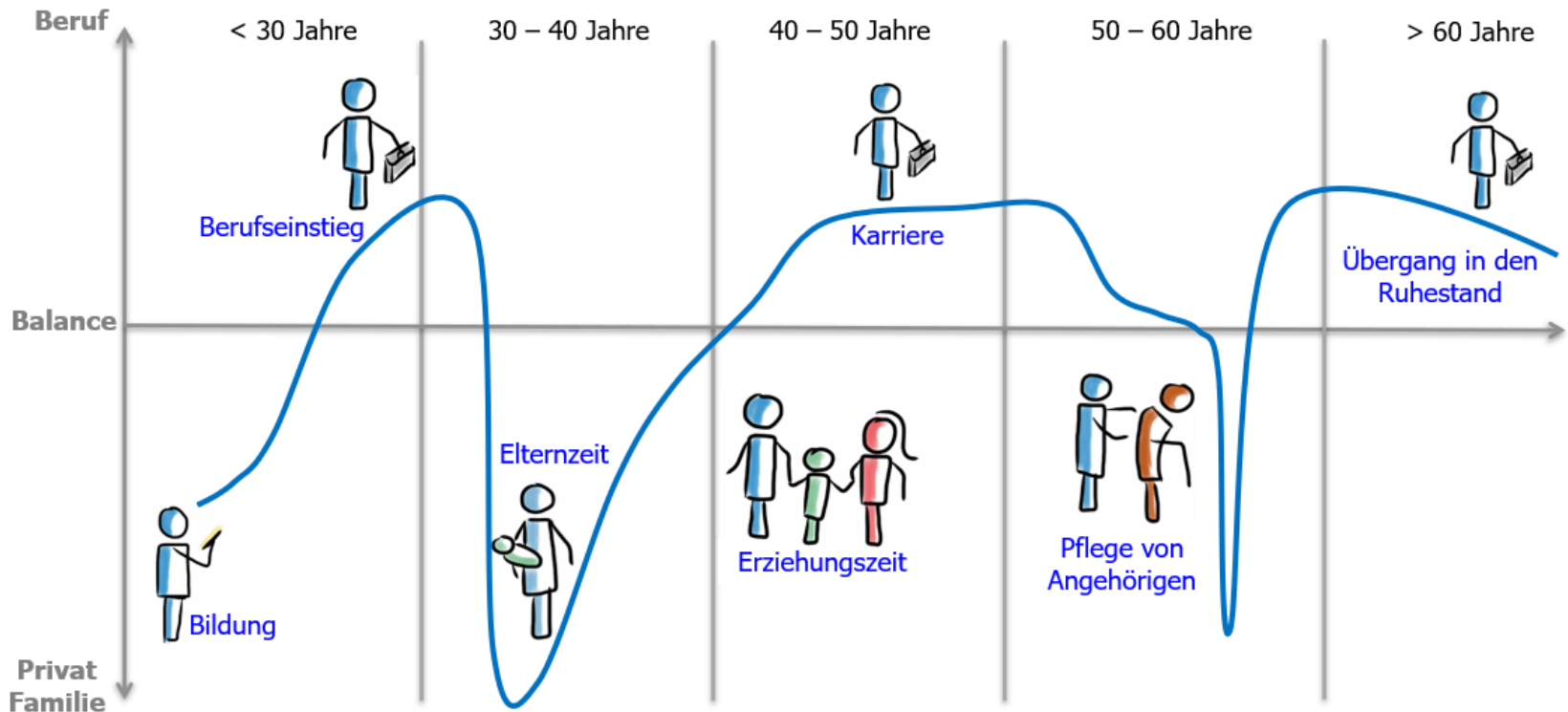


Mitarbeiterbeteiligung

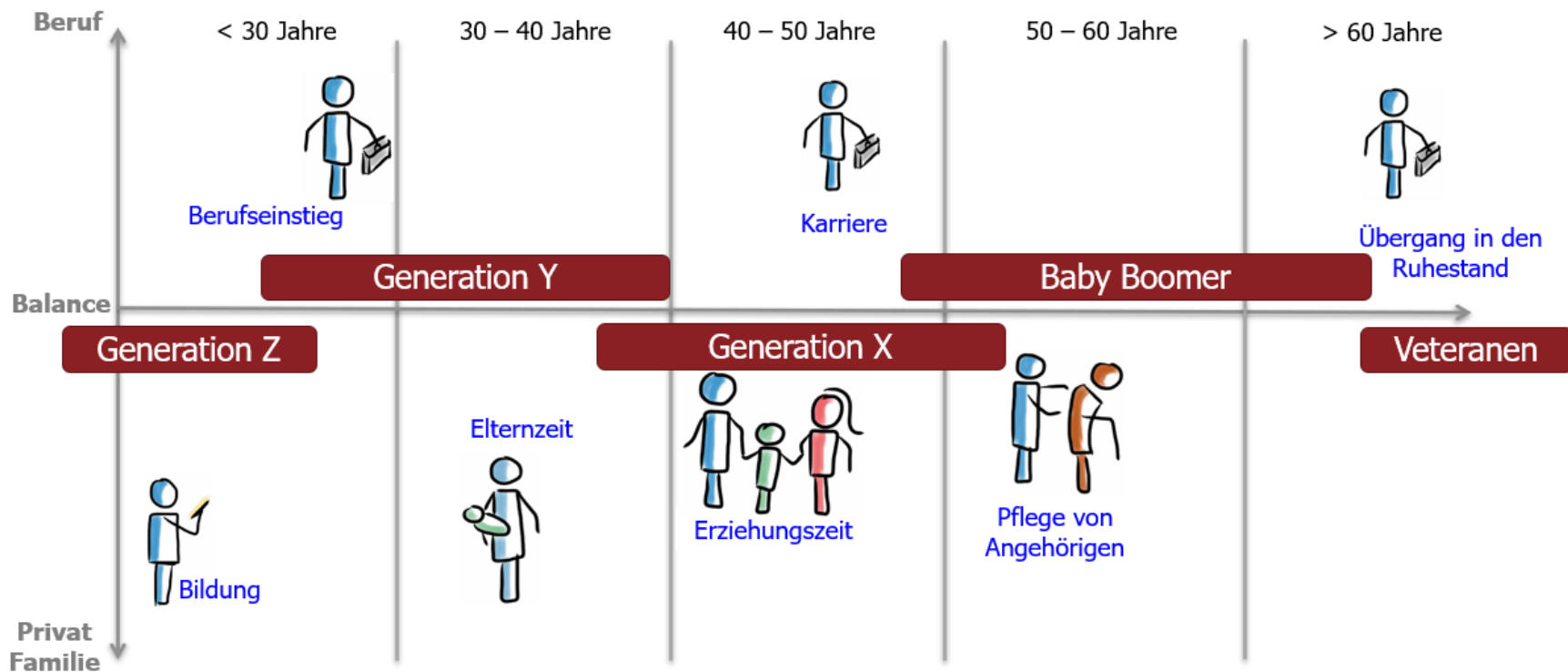




Vielfalt der Lebensphasen



Generationen befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen



Anliegen, die an Führungskräfte herangetragen werden



Herausforderung für die Führungskräfte

Was ist **gerecht**?

Muss ich **alles ermöglichen**?

Dürfen alle alles?

Wie soll/darf/kann ich die **Themen ansprechen**?

Wie soll ich den **Rahmen** interpretieren?

Was **trägt meine Führungskraft** mit?



Was ist mit **Ausnahmeregelungen**?

Welche **Spielregeln** gelten?

Wo bleibe ich als Führungskraft?

Wer kann mich **beraten**?

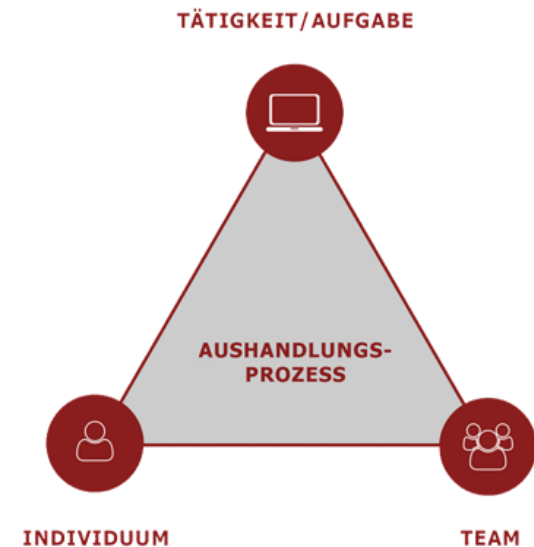


Der Vereinbarkeits-Triolog bedeutet, ...

... dass konstruktiv mit individuellen Anliegen umgegangen wird!

Die Führungskraft handelt mit dem*der Mitarbeiter*in aus...

- mit welchen Gestaltungsmöglichkeiten auf das **individuelle Anliegen** reagiert werden kann,
- wie die betrieblichen **Aufgaben** weiterhin erfüllt werden können,
- wie mit sich hieraus ergebenden Auswirkungen für Kolleginnen und Kollegen aus dem **Team** umgegangen werden kann.



DAS WICHTIGSTE:

Gemeinsam zu Lösungen
im Vereinbarkeits-Triolog



WAS BRINGEN IHNEN PASSGENAUE GOODIES FÜR IHRE BESCHÄFTIGTEN?



- ☞ Höhere Mitarbeiterbindung & geringere Fluktuation
- ☞ Stärkere Arbeitgebermarke & Wettbewerbsvorteil
- ☞ Höhere Motivation & Produktivität
- ☞ Reduzierung von Fehlzeiten & Gesundheitskosten
- ☞ Verbesserte Unternehmenskultur & höhere Zufriedenheit



Nicht vergessen:
wiederholt den Bedarf
ermitteln und die
Angebote evaluieren

IMBISS UND NETZWERKEN

Viel Spaß dabei und guten Appetit 😊



WIE BEWIRKEN WIR VERÄNDERUNG?

Meine/unsere Aufgabe: Die Erwerbstätigkeit von Frauen im Bergischen Städtedreieck qualitativ und quantitativ verbessern (Competentia)

Wie gehen wir das an?

Die Interessen der Frauen (und Männer) mit den Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verbinden.

Wie kann Nachhaltigkeit sicher gestellt werden?

Durch praktische Anregungen und Impulse in Informationsgesprächen, von den Ideen anderer Unternehmen lernen und Handreichungen/Infos nutzen

Prädikate und Zertifizierungen (z.B. Audit berufundfamilie)

Planvolles und strukturiertes Vorgehen und verbindliche Prozesse über Jahre mit fachlicher Begleitung

AUDIT BERUF UND FAMILIE

Strategisches Managementinstrument für Unternehmen und Institutionen

Die Auditierung ist Beratung und Begleitung. Sie besteht aus:

- fundierter Analyse
- kontinuierlicher Prozessoptimierung
- Vermittlung von Fach- und Methodenwissen

Seit 1998 haben rund 2.000 Arbeitgeber das audit für die Gestaltung ihrer Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben genutzt.



Referenzen bei KMU

Unternehmen und Institutionen mit bis 49 Beschäftigten,
die das Zertifikat zum
audit berufundfamilie tragen
März 2025

Das audit berufundfamilie nutzen u.a.



Stand: März 2025

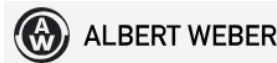


Referenzen bei KMU

Unternehmen und Institutionen mit zwischen
50 und 249 Beschäftigten,
die das Zertifikat zum
audit berufundfamilie tragen

März 2025

Das audit berufundfamilie nutzen u.a.



Stand: März 2025

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

Stetige Weiterentwicklung im Themenfeld - Als Impulsgeber einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik greifen wir aktuelle Trends und Entwicklungen der Arbeitswelt auf

Das Zertifikat als Qualitätsnachweis - Mit dem Zertifikat zum audit belegen Sie glaubwürdig Ihr Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Quelle: www.berufundfamilie.de

TIPPS UND EMPFEHLUNGEN

- remote café

<https://akademie.berufundfamilie.de/online-digitale-weiterbildung/remote-cafe-online-impuls/>

- Online-Trainings und Webinare auf Anfrage

Anmeldemöglichkeit:

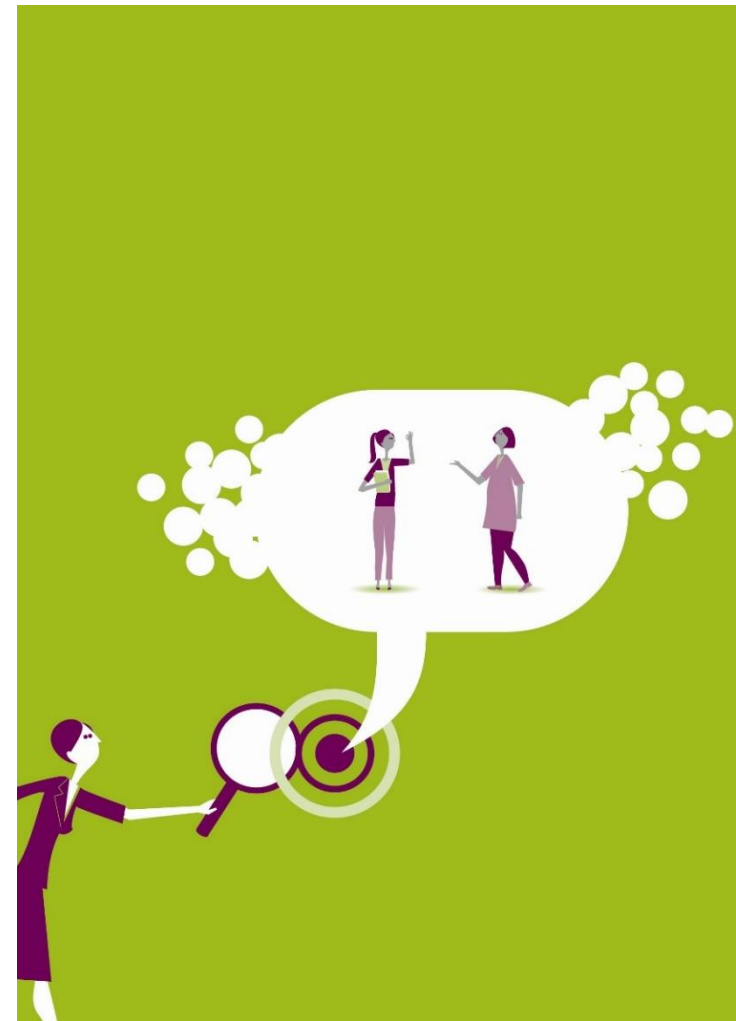
<https://akademie.berufundfamilie.de>

BEFRAGUNG DER UNTERNEHMEN IM NETZWERK – IHRE WÜNSCHE SIND GEFRAGT

Bitte den Fragebogen ausfüllen 😊

Oder die Befragung online nutzen:
www.bergisch-competentia.de

Vielen Dank.



TERMINE UND AUSBLICK

- 01.04.2025 Empfang für Unternehmerinnen und Führungsfrauen mit Preisverleihung „Frau mit Profil“ in Klosterkirche in Remscheid-Lennep
- Business Snacks (Veranstaltungsformat zur Vertiefung von Themen): Möchten auch Sie mal Gastgeber*in sein?
- 10.04.2025 Nächstes Netzwerktreffen Betriebliche Pflegeguides bei Firma K.A. Schmersal GmbH & Co. KG in Wuppertal



FOLGEN SIE UNS?



 Instagram: https://www.instagram.com/bergisch_competentia/

 Facebook: <https://www.facebook.com/kompetenzzentrumbergisch>

 LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/kompetenzzentrum-frau-und-beruf-bergisches-st%C3%A4dtedreieck/>

DAS WICHTIGSTE: HANDELN SIE AUS

Gemeinsam zu
Lösungen kommen im
Vereinbarkeits-Trialog





Fotos: Gunnar Bädle/ Wuppertal

HERZLICHEN DANK UND EINEN SCHÖNEN ABEND!

Christine Jentsch

Tel: 0202-563 5022

competentia.c.jentsch@stadt.wuppertal.de

**Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Bergisches Städtedreieck**

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

www.bergisch-competentia.de