

Nachlese zum Unternehmer*innen-Talk

Karenz-Management der Firma Getzner Textil AG Wie gelingt ein guter Wiedereinstieg?

KarenzAktiv
Management für Karenz und Wiedereinstieg

ABZ AUSTRIA
ARBEIT
BILDUNG
ZUKUNFT

EINLADUNG ZUM KARENZAKTIV UNTERNEHMER*INNEN-TALK

**KARENZMANAGEMENT DER
FIRMA GETZNER TEXTIL AG**

**WIE GELINGT EIN GUTER
WIEDEREINSTIEG?**

DO., 23. FEBRUAR 2023
15.30 - 17.30 UHR
GETZNER TEXTIL AG
BLUDENZ

Der heftiger werdende Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte gibt für viele Vorarlberger Unternehmen Anlass, sich vermehrt mit dem Thema Mitarbeiter*innenbindung auseinander zu setzen. Fühlen sich ein junger Vater oder eine junge Mutter im Unternehmen wohl, so sind sie loyale Mitarbeitende, die sich stark mit dem Unternehmen identifizieren. Die Zielgruppe der Karenzierten bietet daher eine

Im Februar lud das Projekt KarenzAktiv nach zweijähriger Umsetzung des Unternehmer*innen – Talks im Online-Format erstmals wieder zu einer Präsenzveranstaltung zum Thema „Karenzmanagement der Firma Getzner Textil AG“ nach Bludenz. Die Einladung stieß auf großes Interesse und es nahmen 30 Vertreter*innen aus Wirtschaft, Gemeinden und anderen Institutionen teil, um anhand der Erfahrungswerte von Getzner Textil Möglichkeiten zur Optimierung und Neugestaltung der betrieblichen Unterstützung für Familien zu erfahren.

In den Räumlichkeiten der Kleinkindbetreuung Getzners Buntstiftle, welche in der Caritas Werkstätte Bludenz eingemietet ist, trafen sich die Teilnehmer*innen um 15.30 Uhr zu einem spannenden Vortrag mit anschließender Begehung der Einrichtung und zum persönlichen Austausch.

Nachdem ABZ*AUSTRIA die Gäste begrüßt und das Projekt KarenzAktiv vorgestellt hatte, präsentierte Perrine Getzner das Konzept und erläuterte ausführlich anhand von persönlichen Erfahrungen wie es zur Idee und Umsetzung des Karenzmanagements und der betrieblichen Kinderbetreuung gekommen ist.

In nur sechs Monaten von der Idee bis zur Umsetzung

2016 deponierte Perrine Getzner und Matthias Walter (Leiter Personalabteilung) bei der Unternehmensleitung die Idee einer Kleinkindbetreuungseinrichtung. Grund dafür war die Feststellung im persönlichen Umfeld, dass viele Freunde und Bekannte nicht auf ein familiäres oder soziales Netzwerk für die Kinderbetreuung zurückgreifen konnten und sie machte auch selbst die Erfahrung bei ihrem ersten Kind. Die Verantwortlichen standen der Idee sehr positiv gegenüber und sahen darin Chancen, die Mitarbeiter*innenbindung zu erhöhen, ein familienfreundliches Image zu stärken und damit vermehrt Fachkräfte anwerben zu können. Sechs Monate später eröffnete die Kleinkindbetreuung „Getzners Buntstiftle“ ihre Türen. Nach anfänglich nur zögerlicher Nachfrage wurde das Angebot ob der vergleichsweise flexiblen Öffnungszeiten und hohen pädagogischen Qualität nach nur wenigen Monaten stark angefragt.

Gelebtes Karenzmanagement

Nach der Eröffnung der Buntstiftle zeigte sich, dass es noch mehr als nur Kleinkindbetreuung braucht und so wurde ergänzend ein betriebseigenes Karenzmanagement aufgebaut, welches in zeitlicher Anreihung folgende Komponenten umfasst:

- ▶ Karenzgespräch in der Schwangerschaft: Rahmenbedingungen zur Auszeit werden geklärt und ein großer Teil Aufklärungsarbeit v.a. hinsichtlich Pension findet statt
- ▶ Während der Karenz: Mitarbeiter*innen haben Zugang zum hauseigenen Akademieprogramm, Fortbildungen werden gefördert und sie dürfen bei diversen Veranstaltungen wie beispielsweise der Weihnachtsfeier teilnehmen. Regelmäßig findet ein Karenzfrühstück statt, in dessen Rahmen Eltern über die neuesten Entwicklungen im Unternehmen informiert werden. Zudem wird ihnen auch der Ablauf der Betreuung und das pädagogische Konzept der betriebseigenen Kleinkindbetreuung erläutert, wobei den individuellen Bedürfnissen Raum gegeben wird. 2020 wurde der Entdeckungsraum im Buntstiftle gegründet. Dabei handelt es sich um ein 10-teiliges Nachmittagsprogramm für karentzierte Eltern, bei dem sie aus der Distanz ihren Kindern beim Entdecken im besagten Raum zuschauen und ihre Beobachtungen mit den Pädagog*innen besprechen können. Dieses Angebot nimmt ebenfalls die Angst und Unsicherheit, das eigene Kind anderen zur Betreuung zu überlassen und hilft den Kindern bei der sanften Eingewöhnung in die außerhäusliche Kinderbetreuung.
- ▶ 3 Monate vor Karenzende: Gespräch mit der Personalabteilung, in dem die Rahmenbedingungen abgesteckt und die gegenseitigen Erwartungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten thematisiert werden.
- ▶ Wiedereinstieg: Wenn die Karenz vorbei ist, begleitet das Onboarding Team die Wiedereinsteiger*innen dabei, sich wieder gut in den Arbeitsalltag einzugliedern. Home-Office wird den Eltern ebenfalls nach Möglichkeit offeriert, wodurch die wöchentliche Arbeitszeit ohne Präsenzzeit angehoben werden kann. Eltern können dank dem Home-Office Angebot flexibel bleiben. Bei der Firma Getzner sind verschiedene Arbeitszeitmodelle vorhanden, die sich kompromissbereit an den gemeinsamen Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens orientieren.

Win-Win Situation dank gutem Karenzmanagement

Laut Frau Getzner stieg die Motivation der Mitarbeiter*innen und deren Unternehmensbindung seit der Einführung der „Buntstiftle“ merklich an, was sich in den sinkenden Fehlzeiten von Eltern, der verringerten Fluktuation, den vielen guten Rückmeldungen und dem daraus resultierenden positiven Image als attraktiver Arbeitgeber widerspiegelt.

Bei den Eltern reduziert das familienorientierte Angebot Stress, zumal sie keine zusätzlichen Fahrtzeiten haben und sie ihr Kind räumlich nahe zur Erwerbstätigkeit pädagogisch hochwertig betreut wissen. Die Übergabezeiten sind flexibel und die Öffnungszeiten der Kinderbetreuung sind an ihre Arbeitszeiten angepasst. Nicht zuletzt schätzen sie den finanziellen Zuschuss durch das Unternehmen für die Kosten der Kleinkindbetreuung (10 € pro Halbtage).

Kooperation macht stark

Das Angebot wurde bereits von Beginn an von der Stadt Bludenz in Form eines Kooperationsvertrages über 10 Jahre unterstützt. Bei Nichtauslastung der Einrichtung mit Kindern der Mitarbeiter*innen hat die Stadt die Möglichkeit, städtische Kinder unterzubringen. Da ein Großteil des Personals aus Bludenz kommt, deckt die Stadt somit auch gleichzeitig den eigenen abzudeckenden Bedarf an Betreuungsplätzen.

Die Mietverträge koordiniert die Stadt Bludenz, ebenso die Abrechnung der Elternbeiträge und Förderanträge für das Personal. Getzner beteiligt sich an den laufenden Kosten und übernimmt die Kommunikation mit den Eltern. Weiters bezahlt das Unternehmen einen jährlichen finanziellen Beitrag in der Höhe des Jahresgehaltes für eine pädagogische Fachkraft.

Die Basis ist eine gute Kooperation zwischen allen Beteiligten, aus der schon weitere Projekte entstanden sind.

Die Qual der Wahl

Das eigene Kind bei den „Buntstiftle“ unterzubringen, ist mittlerweile äußerst begehrt. Die hohe pädagogische Qualität, das an die Lebens- und Erwerbsrealität der Eltern angepasste Konzept und die motivierten Pädagog*innen sprechen für sich. Die Wartelisten sind lang und nicht alle Eltern erreichen die gewünschte Aufnahme in die betriebliche Kleinkindbetreuung. Getzner hat sich gemeinsam mit der Stadt Bludenz Vergabekriterien für eine faire Verteilung der Plätze überlegt. Es wurde ein Punktesystem entwickelt, welches im vier-Augen-Prinzip gemeinsam mit der Stadt Bludenz abgearbeitet wurde.

Jedes Kind ist einzigartig

Silke Wachter, pädagogische Leiterin der „Getzners Buntstiftle“, stellte sichtlich mit hoher Identifikation und Stolz die pädagogischen Ansätze der Kleinkindbetreuung vor. Konzeptionell ist es eine Mischung aus Emmi Pikler, Montessori Pädagogik und dem Vier-Säulen-Prinzip der Klax-Pädagogik. Im Zentrum steht das Kind, das so sein darf, wie es ist. Großes Augenmerk liegt auf der individuellen Förderung, während die Kinder gleichzeitig im Wahrnehmen und Mitteilen der eigenen Bedürfnisse bestärkt werden. (Kulturelle und sprachliche) Vielfalt wird gelebt und jeder ist willkommen. Die Kinder erlernen grundlegende Regeln für ein harmonisches Miteinander, die als Basis für eine funktionierende soziale Gemeinschaft gelten.

Silke Wachter empfiehlt eine konzeptionelle Erarbeitung der pädagogischen Ansätze durch das Team selbst, um eine hohe Identifikation und praktische Umsetzbarkeit zu gewährleisten. Das Konzept kann ihrer Meinung nach als erfolgreich gewertet werden, wenn die Kinder unbeschwert, glücklich und selbstbewusst sind.

Gelebte Inklusion

Ein weiteres Highlight dieser Einrichtung ist die gelebte Inklusion: Verschiedene Ansatzpunkte wie Informationsschreiben für Eltern, die niederschwellig in verständlicher – möglichst einfacher - Sprache verfasst werden, gebärdensunterstützte Kommunikation im Alltag, die besonders für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache wertvoll ist oder gemeinsame Projekte mit der Caritas sowie die alltägliche Interaktion mit Menschen mit Beeinträchtigung durch die geteilten Räumlichkeiten werden von allen Beteiligten als bereichernd empfunden.

Erfahrungswerte und Empfehlungen

- ▶ Zuerst muss das Angebot bestehen, dann ergibt sich die Nachfrage. Die Eltern müssen wissen, dass es ein verlässliches, qualitatives Angebot gibt, auf das sie bauen können.
- ▶ Steigender Bedarf: die anfängliche Zahl von 7 Kindern hat sich wesentlich erhöht. Am Anfang sollte die betriebliche Kleinkindbetreuung nicht verwundert sein, wenn die Anmeldungen spärlich sind. Die Eltern müssen sich zuerst ein Bild machen und mit der Zeit sprechen sich die Vorteile herum und das Projekt wird – bei passender Qualität – zum Selbstläufer. Mittlerweile rufen Eltern an und möchten das Kind anmelden und fragen im selben Zug, wo sie sich im Unternehmen bewerben können. Dies allein zeigt, dass das Kinderbetreuungsangebot für neue Arbeitskräfte einen hohen Anreiz bietet.



Abb. 1: Perrine Getzner und Silke Wachter

- ▶ Wertgeschätzte Eltern: Die betriebliche Attraktivierung durch das Kinderbetreuungsangebot ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken bzw. diesen abzuschwächen. Eltern fühlen sich wertgeschätzt und (zumeist) Frauen, die nach nicht voll ausgeschöpfter Elternkarenzierung in den Beruf zurückkommen möchten, wird mit dem Betreuungsangebot eine perspektivische Erweiterung geboten.
- ▶ Der Wiedereinstieg passiert früher, wenn Eltern wissen, dass die Kinder gut aufgehoben sind. Eine sanfte Eingewöhnung vermittelt den Eltern Sicherheit.
- ▶ Die Betreuungszeiten sollten jährlich evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.
- ▶ Auch die Führungskräfte schätzen die Flexibilität. Das Kind kann im Bedarfsfall nach Absprache auch mal etwas länger in der Betreuung gelassen werden, was bei anderen Einrichtungen nur sehr schwer möglich ist.
- ▶ Perrine Getzner und Silke Wachter empfehlen, dass die Pädagog*innen bei der Planung miteinbezogen werden, was eine sinnvolle Ergänzung zum architektonischen Konzept und gleichzeitig eine Wertschätzung ist.

- ▶ Im Gegensatz zur allgemeinen Situation ist Personalmangel an pädagogischen Fachkräften hier kein Thema: Es gibt immer wieder Praktikant*innen, die im Anschluss gerne angestellt werden möchten, denn das pädagogische Konzept und der Teamzusammenhalt sprechen für sich. Einem Ausbau bzw. einer Vergrößerung sieht das Unternehmen hinsichtlich Personalmangel daher gelassen entgegen.

Begehung „Getzners Buntstiftle“ und Ausklang

Nach dem spannenden Vortrag und der Beantwortung der noch offenen Fragen machten sich die Teilnehmer*innen in zwei Gruppen auf, die Räumlichkeiten zu besichtigen. Die Einrichtung bietet ein buntes, ausgeklügeltes Spielzimmer, einen großen Garten, eine Küche, einen Wickelraum und zwei Schlafräume, die für ein kühles Raumklima gegen Norden ausgerichtet sind.

Abschließend traf man sich zu Gesprächen, weiteren Fragen und dem persönlichen Austausch im Vortragsaal. Die Rückmeldungen zur Veranstaltung waren sehr positiv und die Teilnehmer*innen verließen das Event perspektivisch angereichert mit vielen Ideen und Inspirationen.

Über das Projekt KarenzAktiv

KarenzAktiv ist ein Projekt der Arbeiterkammer Vorarlberg in Kooperation mit ABZ*AUSTRIA mit finanzieller Unterstützung des Landes Vorarlberg. Das kostenlose Angebot richtet sich einerseits an Eltern mit aufrechtem Dienstverhältnis in Karenz. Ziel ist es, Frauen, Männer und Paare bestmöglich bei den Herausforderungen des beruflichen Wiedereinstiegs zu begleiten und somit Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu fördern. Dies wird mittels individueller Beratung und Unterstützung bei der Planung und Rückkehr aus einer Karenz realisiert. Andererseits wendet sich das Projekt auch an Unternehmen und Netzwerkpartner*innen, um für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren, aktives Karenz-Management im Unternehmen zu fördern und zu unterstützen und im Austausch Lösungen und innovative Ansätze zu erarbeiten. Im gemeinsamen diskursiven Kontext soll eine WIN-WIN Situation für alle Beteiligten geschaffen werden.

Unser Angebot:

- ▶ Erst- und Folgeberatung für Wiedereinsteiger*innen inkl. Casemanagement Kinderbetreuung
- ▶ Workshops (Resilienz, Vereinbarkeit Beruf und Familie für aktive Mitarbeiter*innen und Karenzierte)
- ▶ Organisation von Veranstaltungen z.B. Unternehmer*innen Talk

Wir sind immer auf der Suche nach spannenden Ideen

Haben auch Sie Interesse daran, Ihr Unternehmen und ihre Ansätze zu präsentieren? Oder möchten Sie eines der kostenlosen Angebote für Ihre Mitarbeiter*innen in Anspruch nehmen? Dann kontaktieren Sie uns! Wir freuen uns über jede Möglichkeit eines persönlichen Austausches.

Sollten noch Fragen offen sein, können Sie uns jederzeit gerne kontaktieren:

Gudrun Berger (Projektleitung) gudrun.berger@abz-austria.at, Tel: +43 (0)689 050 64 02

Sarah Wirnsberger (Beratung) sarah.wirnsberger@abz-austria.at, Tel: +43 (0)699 166 70 328