

VAUDE und seine Mitarbeiter profitieren durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die VAUDE Sport GmbH & Co.KG ist ein weltweit agierender Hersteller und Anbieter von Bergsportausrüstung und -bekleidung. Sie beschäftigt 200 Mitarbeitern am Firmensitz in Tettngang und 1.600 Mitarbeiter weltweit.

Das Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter durch Maßnahmen die es ermöglichen das Berufsleben mit der Familie zu vereinbaren. Das zeigt sich unter anderem darin, dass über 50% der Führungskräfte bei VAUDE drei oder mehr Kinder vorzuweisen haben. Gleichzeitig zeichnete sich VAUDE von Gründung an durch eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote aus. 67% Frauen arbeiten bei VAUDE, was in der Vergangenheit dazu führte, das jedes Jahr mehrere Mitarbeiter gleichzeitig wegen Elternzeit aus dem Unternehmen ausschieden. Der ländliche Unternehmenssitz im oberschwäbischen Tettngang wirkte sich in dieser Situation gleich zweifach negativ aus: Zum einen konnten die Mitarbeiter wegen der unzureichenden Betreuungssituation und trotz anders lautendem Wunsch meist nicht in das Unternehmen zurückkehren. Zum anderen war es für VAUDE immer mit hohem Aufwand verbunden, neues Personal zu gewinnen, da einerseits keine größere Städte oder Hochschulen im Umkreis liegen, aber andererseits die gut bezahlende Industrie am Bodensee den vorhandenen Arbeitsmarkt dominierte. Der Verlust von wertvollem Know-how und hohe Kosten für Neubesetzung der frei gewordenen Stellen waren die Folge.

Der Gedanke ein Betreuungsangebot für Kinder aufzubauen, war deshalb nahe liegend: 2001 wurde das VAUDE-Kinderhaus ins Leben gerufen. Um eine gleichmäßige Auslastung zu gewährleisten, wurde von Anfang die Lösung einer halb-öffentlichen Einrichtung angestrebt: Während VAUDE die Finanzierung der Räumlichkeiten, des Auf- und Ausbaus der Kinderhauses und die laufenden Kosten übernimmt, werden die Personalkosten durch Elternbeiträge plus Stadtzuschuss (und vormaligem Landeszuschuss) gedeckt. Entsprechend nimmt das Kinderhaus sowohl Kinder und Enkelkinder von Mitarbeitern als auch externe Kinder auf. Die Einrichtung selbst wurde konzeptionell als "Familiendienstleister" angelegt: Das ganztägige und ganzjährige Betreuungs- und Serviceangebote sollte so flexibel und maßgeschneidert wie möglich auf die Bedürfnisse der jeweiligen Familien angepasst werden. Entsprechend vielfältig ist das heutige Angebot des Kinderhauses, das zeitlich individuell wahrgenommen werden kann: Neben der gemischten Gruppe, die Kinder von 1-10 Jahren aufnimmt, gibt es eine Krabbelgruppe an zwei Tagen in der Woche, die sich speziell um Kinder im Alter von 1-3 Jahren kümmert. In Kooperation mit der nahe gelegenen Schule bietet das

Kinderhaus Kernzeitbetreuung an. In Ferienzeiten bietet das Kinderhaus zusätzliche Ferienbetreuung an. Auch wenn Betreuungs-Notfälle bei Mitarbeiterkindern auftreten, springt das Kinderhaus ein. Mittagessen wird nicht nur für die Kinder, sondern auch Wunsch auch für deren Eltern im Kinderhaus angeboten.

Schritt für Schritt wurden flankierende personalpolitische Maßnahmen geschaffen, die im Einklang mit dem Angebot des Kinderhauses stehen: Flexible Arbeitszeiten und verschiedenste Arbeitszeitmodelle ermöglichen den reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf ebenso wie Telearbeit, Job Sharing-Möglichkeiten und Kontakthalte- und Qualifikationsprogramme für Eltern. Als geeignete Vorgehensweise erwies sich auch die Zertifizierung durch das Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung. Hier wurde eine enge Zusammenarbeit zwischen Geschäfts- und Personalführung und freiwillig engagierten Mitarbeitern initiiert, die sich in langfristig angelegten Arbeitskreisen manifestierte.

Der Nutzen, der sich aus dem Engagement für die Mitarbeiter ergibt, wird von ihnen selbst vor allem in Form eines entspannteren Arbeitsklimas und einer verbesserten Balance zwischen Beruf- und Privatleben beschrieben. Als Mitarbeiter fühlen sie sich durch diese Maßnahmen vom Unternehmen als Mensch wertgeschätzt. Der Nutzen für VAUDE zeigt sich in überraschend hohen Wettbewerbsvorteilen bei der Personalbeschaffung, in einem reduzierten Knowhow-Verlust, einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und letztendlich in einer weiteren Senkung von Fluktuations- und Krankheitsquoten. Darüber hat VAUDE durch diese Maßnahmen garantiert, dass es weiterhin ein „lebendiges Unternehmen“ bleibt. Es fördert und pflegt nicht nur die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, sondern dadurch gleichfalls deren Partizipation. Mitarbeiter arbeiten engagiert und freiwillig an der Umsetzung ihrer Vorstellung eines bedürfnisgerechten Arbeitsumfelds mit. Unzufriedenheit kann damit schnell kanalisiert und konstruktiv genutzt werden, anstatt zu einem inneren Rückzug beziehungsweise zur inneren Kündigung zu führen. Auch nach außen trägt das Engagement Früchte. VAUDE kann als „guter Corporate Citizen“ von einem positiven Image profitieren, das sich unter anderem in einem positiv gesinnten regionalen Umfeld zeigt.

Quelle: VAUDE