

# Arbeiten und Kinder hüten – VR Bank Niebüll geht neue Wege

Fachkräfte gesucht: In Zeitungsinseraten spiegeln sich die Probleme der Unternehmen, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, schon heute wider. Ein Grund für die VR Bank Niebüll, neue Wege bei der Personalpolitik einzuschlagen. Dabei unterstützt hat sie die Initiative CheFsache Familie, die gemeinsam mit kleinen und mittleren Betrieben familienfreundliche Arbeitsmodelle entwickelt.



Die familienfreundlichen Arbeitsmodelle der VR Bank Niebüll wissen Tanja Schmidt, Urte Petersen, Mattis und Jette zu schätzen.

Der zweijährige Mattis ist sehr entdeckungsfreudig. In einem unbeobachteten Moment entfernt er sich manchmal von seiner Mutter – läuft so schnell wie ihn seine kurzen Beine tragen. Wenn Tanja Schmidt den kleinen Ausreißer dann packt und ihn herumwirbelt, kichert er und freut sich über die Aufmerksamkeit. Kinder müssen gut betreut werden und brauchen viel Zuneigung. Das weiß Tanja Schmidt, aber auch Hans-Adolf Deussing, Leiter der Abteilung Personalentwicklung, der VR Bank Niebüll. Deshalb bietet er seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit und mobile Arbeitsplätze an. Außerdem können die Beschäftigten von zu Hause arbeiten und haben das Recht auf Elternzeit. „Dass dies auch für Männer gilt, erstaunt noch immer so manchen Bewerber“, sagt Deussing schmunzelnd.

Mittlerweile nähmen die Mitarbeiter die Angebote fast wie selbstverständlich an. „Es gibt zwar gelegentlich Reibungsverluste, wenn zwei Mitarbeiter zur gleichen Zeit frei haben möchten“, gibt Deussing zu bedenken. Meistens laufe es aber von selbst. „In

den Abteilungen werden dann automatisch Pärchen gebildet, so dass ein reibungsloser Betrieb möglich ist.“

Zusätzlich pflegt die VR Bank einen regen Kontakt zur örtlichen Kindertagesstätte (KiSe). Hier werden die Kinder je nach Bedarf von morgens bis nachmittags betreut. Bei Absprache sind auch andere Zeiten möglich. „Ich finde es sehr angenehm, dass man nur zahlt, wenn man den Service tatsächlich in Anspruch nimmt“, lobt Urte Petersen (39) das Angebot. Sie ist Mutter einer fünfjährigen Tochter und arbeitet erst seit Kurzem bei der VR Bank. „Als ich meinen Arbeitsplatz in Hamburg verlor, habe ich mir schon Sorgen gemacht, ob ich als Mutter schnell wieder eine Stelle finde.“ Dann ging alles aber ganz rasch. Die kleine Tochter war für Deussing kein Einstellungshindernis. „Der Fachkräftemangel ist schon heute spürbar. Durch mehr Flexibilität gewinnen wir qualifizierte Mitarbeiter und können sie hoffentlich auch langfristig an uns binden.“

Die Arbeitszeitmodelle hat die VR Bank als Teil der Initiative CheFsache Familie entwickelt. „Bei uns gab es auch vorher schon

entsprechende Ansätze. Dadurch hat das Projekt aber Hand und Fuß bekommen“, erzählt Deussing. Besonders die wissenschaftliche Begleitung durch die Universität Flensburg empfand er als sehr hilfreich.

Umso weniger können er und die beiden Mütter es verstehen, dass für das Projekt nach der ersten Förderperiode keine weiteren öffentlichen Mittel zur Verfügung standen. „In Schweden schreit jeder Hurra, wenn die Mitarbeiter Kinder bekommen. In Deutschland sieht das noch immer etwas anders aus“, bedauert Schmidt. „Hier bleibt das Alleinverdienermodell in den Köpfen verankert und schlägt sich weiterhin in der Struktur nieder.“

Vanessa Barth

**CheFsache**  
FAMILIE

## Über das Projekt:

Projektträger ist die Entwicklungsgesellschaft Brunsbüttel (egeb). Sie hat die industrielle Entwicklung des Standortes begleitet und setzt sich auch heute noch für die Stärkung der Wirtschaftskraft an der Westküste ein. Projektpartner sind die IHK Flensburg, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland, die Kreishandwerkschaften der Kreise Dithmarschen und Nordfriesland, der Deutsche Gewerkschaftsbund, das Gleichstellungsbüro der Region, die Beratungsstellen Frau und Beruf, die Universität Flensburg und das Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein. Die familienfreundliche Initiative wurde bis einschließlich 2007 im Rahmen des Regionalprogramms 2000, aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) sowie Eigenmitteln der Projektpartner finanziert. Nachdem die erste Förderperiode (2004 – 2007) auslief, wird die Initiative von den anderen Partnern ehrenamtlich fortgesetzt.