

Soziale Verantwortung als Wettbewerbsvorteil

Caritas, BKU und Hochschule Bonn-Rhein-Sieg starten CSR-Seminarreihe

Die Folgen des demografischen Wandels stellen Unternehmen zunehmend vor neue Herausforderungen. Der Mangel an Auszubildenden und Fachkräften, interkulturelle Teamzusammensetzungen, eine alternde Arbeitnehmerschaft, eine inklusive Beschäftigungspolitik sind nur einige Aspekte, die neue Wege im Personalmanagement erfordern. Flexible Arbeitszeitbedingungen, betriebliche Gesundheitsförderung, Mitarbeiterqualifizierungen sowie frühzeitige Unterstützung und Förderung möglicher Auszubildender sind Möglichkeiten, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und nachhaltig ein positives Unternehmensimage zu erwerben.

Im Projekt „CSR – ein Gewinn für alle“ unterstützt der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln gemeinsam mit dem Bund Katholischer Unternehmer (BKU) kleine und mittelständische Unternehmen darin, die Übernahme sozialer Verantwortung in ihre Unternehmensstrategie zu implementieren und als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Mit der Veranstaltungsreihe: „Attraktiver Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels“ bieten Caritas und BKU in Kooperation mit dem Institut für Soziale Innovationen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg nun auch Seminare an, die Unternehmen darin unterstützen, Verantwortung für Mitarbeitende und Gesellschaft zu übernehmen und gleichzeitig dadurch ihren unternehmerischen Erfolg zu steigern.

Unternehmensziele und Mitarbeiterinteressen in Einklang bringen

Eine Balance zwischen beruflichen und privaten Lebensbereichen in unserer modernen Doppelverdiener-Gesellschaft zu ermöglichen, gilt als eine wichtige gesellschaftspolitische Herausforderung. Auch für kleine und mittelständische Unternehmen stellen Vereinbarkeitsstrategien eine betrieblich relevante Notwendigkeit bezüglich Wirtschaftlichkeit und Organisationskultur dar. Wenn es um Angebote für berufstätige Eltern geht, sind die meisten Betriebe mittlerweile gut aufgestellt. Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Arbeitsplätze oder Eltern-Kind-Büros sind längst keine Ausnahme mehr. Immer mehr Unternehmen lassen sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifizieren.

Wesentlich vielschichtiger sieht die Situation aus, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausfallen, weil ein pflegebedürftiger Angehöriger betreut werden muss. Physische und psychische Belastungen sowie die Ungewissheit über die Dauer der Pflegezeit veranlassen viele Fachkräfte, vor allem Frauen, dazu, ihre Berufstätigkeit einzuschränken oder sogar ganz aufzugeben. Der Grund für eine solch weitreichende Entscheidung liegt meistens in einer Überforderung und Hilflosigkeit der Mitarbeitenden, ad hoc eine sachliche Entscheidung zu treffen und weniger in der tat-



Neben der Informations- und Ideenvermittlung bieten die vierstündigen Workshops auch Zeit und Raum für den Dialog zwischen Unternehmen, Wissenschaft und Caritas. Fotos: DiCV Köln

sächlichen Überzeugung, die häusliche Pflegeaufgabe einer beruflichen Tätigkeit vorzuziehen.

Die Aufgaben eines modernen Personalmanagements liegen darin, eine familienbedingte Arbeitnehmerfluktuation zu vermeiden und Hilfestellungen für Betroffene anzubieten. In den Seminaren zum Thema Work-Life-Balance werden Praxisbeispiele einer sozial-verantwortlichen Unternehmenskultur vorgestellt, die ermöglicht, dass Mitarbeitende bei ihren Pflegeaufgaben unterstützt werden und gleichzeitig dem Unternehmen erhalten bleiben können.

„Man sieht es mir nicht an“ betitelte „Die Zeit“ im März 2014 einen Artikel über die Probleme von Menschen mit Behinderung bei ihrer Suche nach einem festen Arbeitsverhältnis. Besonders schwierig haben es oft Menschen, deren Behinderung nicht offensichtlich ist, insbesondere Akademiker mit Handicap. Unter ihnen ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen vier Jahren um 17 Prozent gestiegen. Und das in einer Altersgruppe der unter Fünfzigjährigen, die für Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften eigentlich von besonderem Interesse ist. Neben Bedenken wegen ihrer Leistungsfähigkeit scheuen Arbeitgeber einen möglichen finanziellen Mehraufwand und besondere Regelungen zu Arbeitszeiten und Kündigungsschutz.

Wege einer inklusiven Beschäftigungspolitik

Dabei zeigt eine aktuelle Studie der Universität Köln, dass sich bei Unternehmen, die gute Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitenden machen, diese Vorurteile rasch ins Gegenteil umkehren. Der Praxis-Workshop „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ zeigt Wege einer inklusiven Beschäftigungspolitik auf und stellt Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vor.

Weitere Seminare der Veranstaltungsreihe beschäftigen sich unter anderem mit den Themen „Gesundheitsförderung und altersgerechtes Arbeiten“, „Diversity Management“, „Bildung und Beruf“, „Corporate Volunteering“ sowie Kommunikation. Gefördert werden die Fortbildungsangebote vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Eine Teilnahme ist daher für kleine und mittelständische Unternehmen kostenfrei. *Michaela Szillat*

CSR-Veranstaltungsübersicht

Alle Themen und Termine sowie weitere Informationen zu Referentinnen und Referenten und Veranstaltungsorten finden Sie auf der Projektwebsite unter www.csr-caritasnet.de. Dort steht auch eine Veranstaltungsübersicht zum Download zur Verfügung.

Übrigens:

Neben den angebotenen Terminen können auch einzelne Workshops als Inhouse-Schulung von Unternehmen gebucht werden.

Kontakt:

Ulrike Hillenbrand
Telefon: (0221) 2010-311
ulrike.hillenbrand@caritasnet.de