

































































































































































































## ESTLAND

### BOARDIC EESTI OÜ – DIE FAMILIEN VON ARBEITNEHMER/-INNEN WERDEN ZU FIRMENVERANSTALTUNGEN EINGELADEN

#### NAME DES UNTERNEHMENS

**Boardic Eesti OÜ**

#### SEKTOR

Fertigungsindustrie, Holzindustrie

Privater Sektor

#### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

11-50 Beschäftigte

#### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Das Unternehmen bezieht die Familien seiner Arbeitnehmer/-innen in die Firmenveranstaltungen ein (Sommerfest, Winterfest).

Anerkennung – das Unternehmen begann eine Tradition, bei der am Ende eines jeden Jahres bei einem Winterfest humorvolle Indikatoren gefunden werden, anhand derer verschiedene herausragende Arbeitnehmer/-innen belohnt werden. Zum Beispiel ‚Langschläfer‘ (der/die Arbeitnehmer/-in, der/die am häufigsten ‚in letzter Minute‘ zur Arbeit kam), ‚Timber King‘ (der/die Arbeitnehmer/-in, der/die das meiste Holz geschnitten hat), usw.

#### ZIELGRUPPE

Alle Beschäftigten

Den größten Vorteil hatten vielleicht die Fabrikarbeiter, die sich mehr in die Aktivitäten des Unternehmens einbezogen fühlten.

#### UMSETZUNGSPROZESS

Es war eine Initiative des Managements. Alle Parteien waren in die Entscheidungsfindung einbezogen. Die ursprünglichen Pläne wurden vom Management ausgearbeitet und später mit wichtigen Personalmitgliedern besprochen.

#### ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

Es gab keine Probleme bei der Umsetzung.

#### ERGEBNISSE

Die Arbeitnehmer/-innen sind zufriedener, die Familien der Arbeitnehmer/-innen sind besser über die Aktivitäten des Unternehmens informiert und die Arbeitnehmer/-innen sind weniger oft krank. Ein Vorteil für alle.

#### KONTAKT

<https://www.boardic.com/et/>

### DPD EESTI AS – ARBEITNEHMER/-INNEN IN ELTERNZEIT KÖNNEN AN ALLEN SCHULUNGEN UND VERANSTALTUNGEN TEILNEHMEN

#### NAME DES UNTERNEHMENS

**DPD Eesti AS**

#### SEKTOR

Transport und Lagerung, Paketdienstleister

Privater Sektor

#### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

51-250 Beschäftigte

#### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit werden (falls gewünscht, nicht verpflichtend) zu allen Schulungen und Veranstaltungen im Unternehmen eingeladen. Sie behalten vollen Zugriff auf die interne Kommunikationsumgebung „guavaHR“, über die sie alle Informationen des Unternehmens erhalten können.

Arbeitnehmer/-innen, die aus dem Elternzeit zurückkehren, steht ein Wiedereingliederungsprogramm zur Verfügung, das zwar weniger umfangreich ist als das

Einarbeitungsprogramm für Neueinsteiger, aber die Wiedereingliederung in die Arbeit aller Abteilungen umfasst.

#### ZIELGRUPPE

Arbeitnehmer/-innen mit Kindern

#### UMSETZUNGSPROZESS

Die meisten Maßnahmen sind seit mehr als fünf Jahren gültig.

Die Initiative geht in der Regel von den Arbeitnehmer/-innen aus: Vor 2020 wurde ein jährliches Frühjahrestreffen für Arbeitnehmer/-innen abgehalten. Hierbei wurden unter anderem die aktuellen Leistungen überprüft, Änderungsvorschläge unterbreitet, die nach dem Frühjahrestreffen bewertet und umgesetzt wurden. Auf diese Weise erhalten Arbeitnehmer/-innen in Echtzeit eine Rückmeldung zu Vorschlägen, die nicht umgesetzt werden können.

Das Unternehmen kalkuliert die mit den Vorschlägen einhergehenden Budgets und plant Möglichkeiten und Zeitpunkte der Umsetzung der Initiativen. Es werden nicht alle Vorschläge sofort umgesetzt. Den Arbeitnehmer/-innen wird mitgeteilt, auf welche Weise und wie die erneuerten Maßnahmen in Kraft treten sollen.

Neue Maßnahmen wurden bisher gut angenommen und wenn die Hauptversammlung nicht dagegen stimmt, bleiben sie bestehen.

#### ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

Bei der Umsetzung von Maßnahmen für Eltern gab es keine Probleme.

#### ERGEBNISSE

Ein Teil der Jahresbeurteilungen – zweimal im Jahr – umfasst die Einschätzung der Arbeitnehmer/-innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Diskussion darüber, was der Arbeitgeber in dieser Hinsicht tun könnte.

Bei der jährlichen Zufriedenheitsumfrage wird die Zufriedenheit der Arbeitnehmer/-innen mit ihrem Arbeits- und Familienleben gemessen; in den letzten Jahren lag diese auf einer fünfstufigen Skala bei 3,94-3,99.

Ein weitergehender Nutzen liegt in der Steigerung von Zusammenhalt, Sicherheit und Wohlbefinden für alle Arbeitnehmer/-innen. Alle Arbeitnehmer/-innen wissen, dass der Arbeitgeber an der Organisation ihres Privatlebens und ihrer Bedürfnisse interessiert ist, und sie wissen, dass ein Gespräch immer möglich ist und dass der Arbeitgeber ihnen auf halbem Weg entgegenkommen kann, um eine Lösung zu finden, wie die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/-innen und des Arbeitgebers kombiniert werden können. Dabei geht es nicht nur um Arbeitnehmer/-innen mit Kindern, sondern auch um Arbeitnehmer/-innen, die studieren, für Wettbewerbe trainieren, in eine andere Stadt ziehen usw.

#### KONTAKT

[www.dpd.ee](http://www.dpd.ee)

### EESTI FILHARMOONIA KAMMERKOOR SA (EPCC) – AUFRECHTERHALTUNG EINES GLEICHGEWICHTS ZWISCHEN ARBEIT UND FAMILIENLEBEN, MINIMIERUNG VON ZEITKONFLIKTEN UND ARBEITSSRESS

#### NAME DES UNTERNEHMENS

**Eesti Filharmoonia Kammerkoor SA (Stiftung Estnischer Philharmonischer Kammerchor)**

#### SEKTOR

Kultur, öffentlicher Sektor

#### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

11-50 Beschäftigte

#### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Das Ziel der EPCC-Maßnahmen zur ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ ist es, ein Gleichgewicht zwischen dem Arbeits- und Familienleben der Arbeitnehmer/-innen zu schaffen und Zeitkonflikte und Arbeitsstress zu minimieren. Da der Mensch ein Ganzes ist, ist es wichtig, dass alle Mitglieder der Organisation die Freude an der Arbeit spüren. Daher sollten die Beziehungen zu Familie, Kindern und

anderen nahestehenden Personen nicht unter der Arbeit leiden.

Es ist wichtig, die Arbeitnehmer/-innen einzubinden, auch wenn sie aus gesundheitlichen oder anderen Gründen von der Arbeit abwesend sind (beispielsweise Elternzeit). Die geistige und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen sollte erhalten bleiben, denn aufgrund der Besonderheiten des Chorgesangs können Konzertauftritte nur stattfinden, wenn alle Chormitglieder mitmachen können, und der Beitrag jedes Einzelnen spielt eine große Rolle.

Je nach Projekt wurden auch die Kinder der Arbeitnehmer/-innen in die Arbeit mit einbezogen (beispielsweise bei der Konzertreise nach Italien oder dem Festival in Aix-en-Provence, bei dem der Arbeitgeber die Unterkunft der ganzen Familie bezahlte, da ein längerer Auslandsaufenthalt erforderlich war. Oft waren die Kinder Zuhörer bei den Chorproben und haben die Arbeitnehmer/-innen im Büro begleitet, wenn es keine Möglichkeit gab, das Kind in eine Kinderbetreuung zu bringen).

Nicht-traditionelle Arbeitszeiten (für regelmäßige Sänger 10:00-14:30 Uhr und manchmal Abendkonzerte oder intensivere Probenzeiten und dadurch freie Tage) ermöglichen es den Eltern, tagsüber Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, wenn das Kind normalerweise alleine zu Hause ist.

#### ZIELGRUPPE

Diese Maßnahmen haben eine direkte Auswirkung auf alle, die vorübergehend nicht arbeiten, aber vor allem auf Eltern, die sich in Elternzeit befinden.

#### UMSETZUNGSPROZESS

Aufgrund der Besonderheiten des EPCC sind alle Entscheidungen über die Organisation der Arbeit organisch, als Ergebnis gemeinsamer Diskussionen, getroffen worden. Neue Maßnahmen werden mit den Vertretern der verschiedenen Parteien innerhalb der Organisation, einschließlich des Treuhänders des Chores, besprochen, um die Einstellungen der Arbeitnehmer/-innen zu kennen und ihre Voreinstellungen bei neuen Entscheidungen zu verstehen.

Ein separates Budget für die Maßnahmen ist nicht erforderlich, allerdings müssen einige erhöhte und zusätzliche Kosten berücksichtigt werden.

Diese Maßnahmen sind für unsere Organisation sehr nachhaltig.

#### ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

Die Suche nach Ersatzsängern für Männerstimmen hat sich aufgrund der geringen Mobilität der Arbeitskräfte in der Vokalmusikbranche etwas kompliziert gestaltet. Dies wurde auch durch die jüngste Änderung der Gesetzgebung zur Elternzeit beeinflusst, die Vätern mehr Möglichkeiten gab, zu Hause beim Kind zu bleiben.

#### ERGEBNISSE

Bisher haben die Maßnahmen sehr gut funktioniert und in den Arbeitsrhythmus der Organisation gepasst.

Arbeitnehmer/-innen, ihre engsten Bezugspersonen (Familie, Kinder) als auch die Organisation und das künstlerische Kollektiv profitieren von Maßnahmen, die Familie und Arbeit verbinden, d.h. wenn der Arbeitsrhythmus so wenig wie möglich gestört wurde. Das Ergebnis ist die nachhaltige Konzerttätigkeit des EPCC und im Laufe unserer Geschichte sind ca. 20 Arbeitnehmerinnen nach und nach aus dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt und nicht aus dem Chor ausgeschieden.

#### KONTAKT

<https://www.epcc.ee/>



## SWEDBANK AS – DIE ERZIEHUNGSBERECHTIGTEN DER KINDER WERDEN EINBEZOGEN UND INFORMIERT

### NAME DES UNTERNEHMENS

**Swedbank AS**

### SEKTOR

Finanzdienstleistungen und Versicherung

Privater Sektor

### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

> 500 Beschäftigte

### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Die Erziehungsberechtigten der Kinder werden einbezogen und informiert.

Die folgenden Informationen werden an Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit weitergegeben:

- › ein monatlicher Newsletter für alle Beschäftigten;
- › ein wöchentlicher Newsletter zu den beruflichen Möglichkeiten;
- › Führungskräfte führen jährlich Gespräche.

Darüber hinaus,

- › das Gehalt der Erziehungsberechtigten wird mit den anderen Arbeitnehmer/-innen im Rahmen des jährlichen Gehaltsgesprächs besprochen.
- › Die Erziehungsberechtigten werden in Veranstaltungen eingebunden.
- › Es werden Karriereseminare für Erziehungsberechtigte organisiert.
- › In Tallinn wird ein Kinderbetreuungsservice in der Hauptniederlassung angeboten (für Kinder zwischen 18 und 36 Monaten).
- › In größeren Niederlassungen sind Spiel- und Lernräume für Kinder vorhanden.

### ZIELGRUPPE

Arbeitnehmer/-innen in Elternzeit

### UMSETZUNGSPROZESS

Die Initiative, Arbeitnehmer/-innen, die sich in Elternzeit befinden, einzubinden und über arbeitsbezogene Neuigkeiten auf dem Laufenden zu halten, kam von der Personalabteilung. Die Informationen wurden an Personen weitergeleitet, die ihre persönlichen Kontakte mitgeteilt hatten und auf dem Laufenden gehalten werden wollten.

Als die Arbeitnehmer/-innen der Swedbank Zugang zu allen LinkedIn-Learning-Schulungen erhielten, wurde die Option auch auf die Erziehungsberechtigten ausgeweitet, damit diese nach eigenem Ermessen lernen und ihre Kompetenzen entwickeln können.

### ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

Da die Informationen an private E-Mail-Adressen gesendet werden müssen, bleiben diejenigen Arbeitnehmer/-innen außen vor, die ihre E-Mail-Adressen nicht freigeben.

In vielen Fällen stellen sie jedoch später ihre Kontaktdaten bereit, um informiert zu werden.

### ERGEBNISSE

Das Unternehmen ist der Meinung, dass die Einbeziehung der Erziehungsberechtigten ein wichtiger Prozess ist, weil er ihnen hilft, sich besser anzupassen, wenn sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die aus der Elternzeit zurückkehren, ist sehr hoch.

### KONTAKT

<https://www.swedbank.ee/>



## PORTUGAL

### DIANOVA – ZUSAMMENSTELLUNG UND VERTEILUNG EINES INFORMATIVEN LEITFADENS ÜBER ELTERNRECHTE, DER ALLEN ARBEITNEHMER/-INNEN ZUR VERFÜGUNG STEHT

#### NAME DES UNTERNEHMENS

**Associação Dianova Portugal**

#### SEKTOR / ORGANISATION

Suchtrehabilitation und soziale Entwicklung  
Gemeinnütziger Privatsektor (Kontinentalportugal)

Branche: Suchtrehabilitation, sozioberufliche Wiedereingliederung und soziale Eingliederung – Europäischer Code NACE Q87.2

Der Pflegedienstleistungssektor im Bereich Gesundheit und Drogenkonsum stützt sich traditionell auf die Arbeitskraft von Frauen. Allerdings tendiert diese Organisation zu einem Gleichgewicht und beschäftigt sowohl Männer als auch Frauen.

#### BESCHÄFTIGTE

20 Beschäftigte  
9 Männer (45 %) und 11 Frauen (55 %)

#### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Beschreibung: Zusammenstellung und Verteilung eines Informationsleitfadens über Elternrechte, der den Arbeitnehmer/-innen zur Einsichtnahme zur Verfügung steht. Er trägt den Titel „Leitfaden mit bewährten Praktiken zur Förderung des Gleichgewichts zwischen Privatleben, Familie und Beruf bei Dianova“.

Bedingungen:

- › Der Leitfaden enthält 51 bewährte Praktiken, die in der Vereinigung in Kraft sind;
- › zu jeder vorgestellten Maßnahme gibt es eine Beschreibung und werden Anwendungsbereich, Datum der Einführung und Ansprechpartner für Rückfragen genannt;
- › in Bezug auf den Schwerpunkt Zeit- und Raumflexibilität werden sechs bewährte Praktiken angegeben, die flexible Zeitpläne am Arbeitsplatz betreffen;
- › der Schwerpunkt Familienförderung umfasst sieben Maßnahmen, darunter Rabatte bei Verträgen über Gesundheitsdienstleistungen, ein Sozialpaket für Beschäftigte in nachgewiesenen Härtefällen und das Recht auf freie Tage, um Familienangehörige ersten Grades zu besuchen und ihre Kinder an ihrem ersten Schultag zu begleiten;

- › der Leitfaden wird allen Arbeitnehmer/-innen ausgehändigt, die ihre Arbeit bei der Vereinigung aufnehmen.

Ziele:

- › Arbeitnehmer/-innen über alle Leistungen informieren, die die Vereinigung anbietet;
- › sicherstellen, dass die Arbeitnehmer/-innen gut informiert sind und sich wohl fühlen, wenn sie die ihnen zur Verfügung stehenden Leistungen in Anspruch nehmen.

#### ZIELGRUPPE

Beschäftigte beider Geschlechter

#### UMSETZUNGSPROZESS

##### Rahmen

Die gute Praxis ist mit der Verpflichtung der Vereinigung verbunden, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Ein Plan für Gleichstellung und Work-Life-Balance ist vorhanden und wird regelmäßig überprüft. Die Idee des Plans entstand aus der Verpflichtung, Aktivitäten zu entwickeln, die darauf abzielen, alle Arten von Ungleichheit und Diskriminierung zu beseitigen. Zu seinen Hauptzielen gehört die konzertierte Anstrengung, mehr männliche Arbeitskräfte zu gewinnen und Barrieren abzubauen, die die berufliche Integration von Frauen behindern. Die Vereinigung hat zwei ehrenvolle Erwähnungen beim Preis „Equality is Quality“ erhalten, eine in der 11. Ausgabe im Jahr 2014 und die andere in der 12. Ausgabe 2016/2017; außerdem wurde sie zwischen 2012 und 2016 zum zertifizierten familienbewussten Unternehmen ernannt.

##### Umsetzung

Der „Leitfaden mit bewährten Praktiken zur Förderung des Gleichgewichts zwischen Privatleben, Familie und Beruf bei Dianova“ wurde 2012 auf Initiative des Komitees für Gleichstellung und Work-Life-Balance, das vom Vorstandsvorsitzenden und dem Personalleiter gebildet wurde, eingeführt. Der Hauptgrund für die Zusammenstellung des Leitfadens war die Information der Beschäftigten über die geltende Sozialpolitik. Nach einer Umfrage über das innerbetriebliche Umfeld und den Grad der Zufriedenheit wurde deutlich, dass eine beträchtliche Anzahl der Beschäftigten nicht über die ihnen zur Verfügung stehenden Leistungen Bescheid wusste.

Der Leitfaden umfasst 20 Seiten und beschreibt 51 Maßnahmen, die in folgender Weise gruppiert sind:

- Schwerpunkt Qualität am Arbeitsplatz: Verhinderung von Mobbing und Förderung von Anti-Mobbing (2), finanzielle Hilfe (1), Unterstützung bei Vertragsverlust (3), verfügbare Sozialleistungen (7), Zusatzeinkommen (2), Kultur und Freizeit (2), Rabatte und Vorteile (3), Beschäftigungsstabilität (2), Flexicurity (2), Gesundheit und Wohlbefinden (4);
- Schwerpunkt Zeitliche und räumliche Flexibilität: Effizienz (2) und flexible Arbeitszeiten (4);
- Familienunterstützung: 7 Maßnahmen – darunter die Möglichkeit, sich jederzeit von der Arbeit freustellen zu lassen, um Familienangehörige 1. Grades zu betreuen, wobei es genügt, einen Vorgesetzten zu informieren;
- Persönliche und berufliche Entwicklung (3);
- Chancengleichheit (2);
- Führungs- und Managementstile (4);
- Geschlechterfragen: 1 Maßnahme – Die Vereinigung folgt dem Prinzip der Gleichstellung in all ihren Managementverfahren und Aktivitäten, um Nicht-Diskriminierung zu gewährleisten und Vielfalt zu fördern. Sie schlägt außerdem vor, alle männlichen Bewerber zu Gesprächen einzuladen, um ein Gleichgewicht in der männlichen Zusammensetzung in einem Sektor zu erreichen, der sich traditionell stärker auf weibliche Beschäftigte stützt.

#### **Budget und Ressourcen**

Für die Erstellung und Einführung des Leitfadens sind keine Kosten entstanden.

#### **Konsolidierung und Nachhaltigkeit dieser bewährten Praktik**

Der Leitfaden ist ein fester Bestandteil und wird entsprechend der Überarbeitung der bereits bestehenden Sozialpolitik aktualisiert.

Es gab keine Berichte über einen Widerstand, der die Maßnahme gefährden könnte. Eventuell gefundene Fälle wären aufgeklärt worden.

#### **ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN**

- Die Vereinigungsleitung zeigte sich aufgeschlossen für die Gewährung dieses Vorteils.
- Die Herausforderungen, mit denen man konfrontiert ist, sind auf einen Mangel an finanziellen Ressourcen zurückzuführen, die für die Gewährung dieser Leistungen an die Beschäftigten eingesetzt werden können.

#### **ERGEBNISSE**

##### **Ergebnisse – Quoten basierend auf Nutzung**

Im Jahr 2019 hat jeder mindestens eine der Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung und Work-Life-Balance in Anspruch genommen, die innerhalb der Vereinigung in Kraft sind.

Es ist wichtig zu bedenken, dass von den neun männlichen Beschäftigten nur einer ein Vater ist (11 % der gesamten männlichen Beschäftigten), während von den elf weiblichen Beschäftigten drei Mütter von minderjährigen Kindern sind, was 27 % der weiblichen Beschäftigten entspricht.

##### **Beurteilung der Zufriedenheit mit der Maßnahme**

Die Vereinigung führt jährlich eine Umfrage durch, um ein Feedback über das innerbetriebliche Umfeld und den Grad der Zufriedenheit zu erhalten. Die Informationen aus der Umfrage 2019 zeigen, dass es eine Zufriedenheitsquote von 85 % im Bereich Gleichstellung und Work-Life-Balance gibt – das bedeutet einen Anstieg von 14 % im Vergleich zur Zufriedenheitsquote in der Umfrage 2018. Darüber hinaus bestätigten 80 % der Beschäftigten, dass der Vereinigung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Anliegen ist (62 % im Jahr 2018); 84 % der Befragten gaben an, dass sie über die bestehenden Maßnahmen Bescheid wissen (75 % im Jahr 2018), und 87 % antworteten, dass Gleichstellung und Work-Life-Balance Teil der Strategie der Vereinigung sind (68 % im Jahr 2018). Dies scheint darauf hinzudeuten, dass der Leitfaden sein Ziel erreicht hat, die Beschäftigten zu informieren und sie zu ermutigen, die Vorteile zu nutzen.

##### **Geplante Anpassungen**

Die Sozialpolitik unterliegt einer jährlichen Überprüfung. Wenn eine Maßnahme drei Jahre in Folge nicht genutzt wurde, wird sie aus dem Leitfaden herausgenommen. Die Beschäftigten werden vom Personalleiter direkt per E-Mail über eventuelle Anpassungen in der Sozialpolitik informiert.

#### **KONTAKT**

Marta Santos  
Leiterin der Personalabteilung  
E-Mail: [gestao.pessoas@dianova.pt](mailto:gestao.pessoas@dianova.pt)

Associação Dianova Portugal  
Quinta das Lapas, 2565-517 Monte Redondo, Torres Vedras – Portugal  
<https://dianova.pt/>

## REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS (REN) – ANGEBOT VON ZWEI PROFESSIONELLEN BERATUNGSGESPRÄCHEN FÜR ARBEITNEHMER/-INNEN NACH DER RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS)

### NAME DES UNTERNEHMENS

Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.

### SEKTOR

Strom- und Erdgasübertragung

Privatwirtschaft (Kontinentalportugal)

Branche: Elektrizitätsübertragung und Erdgasversorgung – Europäischer Code NACE D35.1.2 und D35.2.2

Wird traditionell als männlicher Sektor mit einer Unterrepräsentation weiblicher Arbeitskräfte betrachtet.

### BESCHÄFTIGTE

684 Beschäftigte

518 Männer (75,7 %) und 166 Frauen (24,3 %)

### BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)

Beschreibung:

Zwei professionelle Beratungs- oder ‚Coaching‘-Sitzungen werden allen Arbeitnehmer/-innen bei ihrer Rückkehr aus der Elternzeit angeboten.

Es handelt sich um eine Initiative, die all jenen Arbeitnehmer/-innen, die ihre Karriere aus familiären Gründen unterbrochen haben, den Wiedereinstieg in das aktive Berufsleben erleichtern soll.

Bedingungen:

- › Die Maßnahme wird im Rahmen einer Partnerschaft mit einem Unternehmen angeboten, das Coaching anbietet;
- › ein qualifizierter Psychologe/Coach führt die Beratung durch;
- › die Teilnahme an der Initiative ist völlig freiwillig und anonym;
- › die Sitzungen sind privat und das Thema ist frei wählbar, basierend auf den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/-innen; die Sitzungen enden in der Regel mit einem Vorschlag für einen Aktionsplan zur Überwindung der angesprochenen Schwierigkeiten;
- › das Unternehmen bietet zwei kostenlose Sitzungen an, und falls die Arbeitnehmer/-innen die Beratung mit weiteren Sitzungen fortsetzen möchten, kann

dies durch eine Vereinbarung mit dem Partnerunternehmen mit einem Preisnachlass erfolgen;

- › das Unternehmen stellt seine Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen die Coaching-Sitzungen bei Bedarf und auf Wunsch der Arbeitnehmer/-innen stattfinden können.

Ziele:

- › Erleichterung des Übergangs zwischen dem Ende der Elternzeit und der Rückkehr an den Arbeitsplatz;
- › Förderung einer Maßnahme zum Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen;
- › bietet Arbeitnehmer/-innen ein Unterstützungssystem bei der Anpassung an neue Zeitpläne, sodass das Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und Privatleben gefördert wird.

### ZIELGRUPPE

Beschäftigte beider Geschlechter, die aus der Elternzeit zurückkehren

### UMSETZUNGSPROZESS

#### Rahmen

Mit dem Beitritt zu iGen – einem Forum von Organisationen für Gleichstellung – etablierte das Unternehmen eine breite Palette von Verpflichtungen, indem es das Gleichgewicht und die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen förderte. Zusammen mit diesem Prozess wurde das Programm NÓS (was „UNS“ bedeutet) mit dem Ziel ins Leben gerufen, alle Maßnahmen, die das Unternehmen in diesem Bereich anbietet, in einem einzigen Programm zusammenzuführen. Das Programm stützt sich auf drei Hauptschwerpunkte: Gleichgewicht, Gleichstellung und Inklusion. Das Thema, das auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie basiert, stützt sich auf den Schwerpunkt Gleichgewicht und umfasst vier Unterpunkte: Staatsbürgerschaft, Work-Life-Balance, Familie und Gesundheit.

#### Umsetzung

Die Maßnahme ist im Schwerpunkt Gleichgewicht angesiedelt und folgt den Unterpunkten im Vorschlag des Unternehmens, das Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und Privatleben zu fördern. Sie wurde 2014 unter dem Namen *Maternity Coaching* implementiert und rich-

tet sich ausschließlich an weibliche Beschäftigte. Es berücksichtigt, dass Frauen im Unternehmen, genau wie in der Welt um sie herum, für längere Zeiträume von der Arbeit abwesend sind als ihre männlichen Kollegen, die Väter sind. Um ihnen die Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit zu erleichtern, bei der sie vor neuen Herausforderungen im Umgang mit ihrer Zeit und Verantwortung stehen, hielt es die Personalleitung für vorteilhaft, eine Maßnahme einzurichten, die einen individuellen Schwerpunkt setzt und in dieser Situation helfen kann, wenn dies gewünscht wird. Als die Maßnahme eingeführt wurde, hatte sie innovativen Charakter, da es im iGen Forum kein anderes Unternehmen gab, das einen solchen Vorteil bot. Die Maßnahme wurde gemeinsam mit der Coaching-Firma entwickelt, die die Dienstleistung anbot. Im Jahr 2016 wurde die Maßnahme auf Anregung der Beschäftigten auf die männlichen Beschäftigten ausgeweitet und in *Parental Coaching* umbenannt und umfasst nun Beschäftigte beiderlei Geschlechts. Das Unternehmen erhielt den „Equality is Quality“-Preis (2016/2017 – 12. Ausgabe) mit einer lobenden Erwähnung für vorbildliche Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Privatwirtschaft.

Das NÓS-Programm wird im Intranet des Unternehmens verbreitet, und die Personalleitung schickt allen weiblichen Beschäftigten bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit eine personalisierte E-Mail, in der die Maßnahme und die Kontakte mit dem Partnerdienstleister detailliert beschrieben werden. Die E-Mail wird an weibliche Beschäftigte verschickt, da diese meist längere Abwesenheitszeiten in der Elternzeit hatten als männliche Beschäftigte.

### **Budget und Ressourcen**

Bei der Umsetzung der Maßnahme sind keine Kosten entstanden und das dafür reservierte Budget bezieht sich nur auf die Bezahlung der Coaching-Sitzungen – die jährliche Zahlung ist variabel je nach Anzahl der Personen, die sich dafür anmelden möchten. Die Finanzierung der Maßnahme ist in den Mitteln für das NÓS-Programm enthalten und beläuft sich auf etwa 1 % des gesamten Programms. Obwohl der Vorteil auch für Männer gilt, sind die Frauen die Hauptnutzer. Die Zahl der potenziellen Begünstigten ist gering, da Frauen in der Belegschaft des Unternehmens unterrepräsentiert sind und ihr Durchschnittsalter bei 44 Jahren liegt. Diese Tatsache erklärt die geringeren Auswirkungen auf die Kosten der Maßnahme.

### **Konsolidierung und Nachhaltigkeit dieser bewährten Praktik**

Der Vorteil ist ein fester Bestandteil des Gleichstellungsplans des Unternehmens und wurde in den jährlichen Überprüfungen immer wieder bestätigt, da er gut angenommen wird und das Unternehmen nur wenig kostet. Die Partnerschaft mit dem Coaching-Unternehmen ist stabil: Das Unternehmen ist seit mehreren Jahren dasselbe und der für die Beratung zuständige Psychologe/Coach ist ebenfalls derselbe geblieben.

### **ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN**

- › Die Unternehmensführung zeigte sich aufgeschlossen für die Gewährung dieses Vorteils.
- › Die geringe Anzahl männlicher Beschäftigter, die die Maßnahme in Anspruch nehmen, hat sich als die größte Herausforderung erwiesen, da es schwierig ist, das Interesse und die emotionale Akzeptanz der Beschäftigten beider Geschlechter zu fördern. Nichtsdestotrotz ist dieses Ergebnis verständlich, da die weiblichen Beschäftigten diejenigen sind, die die längste berufliche Auszeit nehmen.
- › Es gibt keine Berichte über Widerstand der Unternehmensführung gegen den Vorteil, da er persönliche Angelegenheiten betrifft und nicht in den Arbeitsplan eingreift.

### **ERGEBNISSE**

#### **Ergebnisse – Quoten basierend auf Nutzung**

Anzahl der Begünstigten: 13 weibliche Beschäftigte und 0 männliche Beschäftigte. Die weiblichen Begünstigten entsprechen 28 % der weiblichen Beschäftigten, die seit Einführung der Maßnahme im Jahr 2014 Mutter geworden sind.

Es wurde festgestellt, dass Beschäftigte beider Geschlechter eher bereit sind, diese Maßnahme in Anspruch zu nehmen, wenn das erste Kind geboren wird, als bei nachfolgend geborenen Kindern.

#### **Beurteilung der Zufriedenheit mit der Maßnahme**

Die Maßnahme wird durch Fragebögen bewertet und hat eine Zulassung erhalten. Aufgrund der Sensibilität des Themas ist der Fragebogen allgemein gehalten und zielt nur darauf ab, den Grad der Zufriedenheit und der Nutzung der Maßnahme zu bewerten sowie Anregungen zur Verbesserung zu erhalten. Die Personalleitung hält eine positive Bewertung für das relevanteste Kriterium bei der Entscheidung, die Maßnahme weiterhin anzubieten.

**Geplante Anpassungen**

Die Personalverwaltung ist der Ansicht, dass die Maßnahme in ihrem jetzigen Zustand angemessen ist: Sie zielt nicht auf eine umfassende Wirkung ab, sondern ist vielmehr ein Vorteil, der denjenigen zur Verfügung steht, die ihn für nützlich halten. Die am häufigsten geäußerte Anregung der Arbeitnehmer/-innen ist, dass das Unternehmen mehr Sitzungen anbieten sollte. Das Unternehmen prüft auch die Möglichkeit, einen proaktiveren Ansatz zu verfolgen, der sich an männliche Beschäftigte richtet, die nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder in ihren Beruf zurückkehren.

**KONTAKT**

Vanessa Pereira  
Leiterin der Abteilung Kultur und Personalentwicklung  
E-Mail: [vanessa.pereira@ren.pt](mailto:vanessa.pereira@ren.pt)

Redes Energéticas Nacionais (Hauptsitz)  
Av. dos Estados Unidos da América, 55,  
1749-061 Lissabon- Portugal  
<https://www.ren.pt/>

## REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS (REN) – FÖRDERUNG UND VERBREITUNG EINES BETRIEBSINTERNEN VIDEOS ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UNTER BETEILIGUNG VON MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN ARBEITNEHMER/-INNEN

**NAME DES UNTERNEHMENS**

**Redes Energéticas Nacionais (REN), S.A.**

**SEKTOR**

Strom- und Erdgasübertragung

Privatwirtschaft (Kontinentalportugal)

Branche: Elektrizitätsübertragung und Erdgasversorgung – Europäischer Code NACE D35.1.2 e D35.2.2

Wird traditionell als männlicher Sektor mit einer Unterrepräsentation weiblicher Arbeitskräfte betrachtet.

**BESCHÄFTIGTE**

684 Beschäftigte

518 Männer (75,7 %) und 166 Frauen (24,3 %)

**BESCHREIBUNG UND AKTIVITÄTSZIEL(E)**

Beschreibung:

Förderung und Verbreitung eines betriebsinternen Videos über die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beteiligung von männlichen und weiblichen Beschäftigten.

Bedingungen:

Das Video, das vier Minuten und sechs Sekunden (4'06'') dauert, ist in vier Teile unterteilt, die sich mit der Gleichstellung von Männern und Frauen befassen;  
1. der Rahmen des NÓS-Programms und das Thema,

das sich auf die Gleichstellung konzentriert, wurden vom Leiter der Personalabteilung erstellt;

2. Frauen in traditionell von Männern ausgeübten Berufen: aus der Perspektive einer Frau, die Bauprojektmanagerin ist;
3. Frauen in Führungspositionen: aus der Perspektive eines männlichen Beschäftigten, der eine weibliche Vorgesetzte hat;
4. Geteilte Elternschaft: aus der Perspektive eines männlichen und einer weiblichen Beschäftigten über die Bedeutung der geteilten Elternzeit – Video, das das familiäre Umfeld zeigt.

Ziele:

- Beschäftigte beider Geschlechter dazu ermutigen, über die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen nachzudenken;
- die Perspektive der Beschäftigten bekannt machen, damit sich auch ihre Partner eher geneigt fühlen, die geteilte ursprüngliche Elternzeit zu nehmen.

**ZIELGRUPPE**

Alle Beschäftigten des Unternehmens

**UMSETZUNGSPROZESS****Rahmen**

Mit dem Beitritt zu iGen – einem Forum von Organisationen für Gleichstellung – etablierte das Unternehmen eine breite Palette von Verpflichtungen, indem es das Gleichgewicht und die Gleichstellung zwischen Män-



nen und Frauen förderte. Zusammen mit diesem Prozess wurde das Programm NÓS (was „UNS“ bedeutet) mit dem Ziel ins Leben gerufen, alle Maßnahmen, die das Unternehmen in diesem Bereich anbietet, in einem einzigen Programm zusammenzuführen. Das Programm stützt sich auf drei Hauptschwerpunkte: Gleichgewicht, Gleichstellung und Inklusion. Das Thema, das auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie basiert, stützt sich auf den Schwerpunkt Gleichgewicht und umfasst vier Unterpunkte: Staatsbürgerschaft, Work-Life-Balance, Familie und Gesundheit.

### Umsetzung

Das Video ist das Ergebnis einer Aktivität im Rahmen des NÓS-Programms und hat das Ziel, das Thema der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern. Es wurde beschlossen, die Meinungen sowohl der männlichen als auch der weiblichen Beschäftigten des Unternehmens zu veröffentlichen, um die Zuschauer für das Thema der gemeinsamen Elternschaft zu sensibilisieren. Die Idee für das Video kam von der Personalleitung und wurde als eine der unternehmensinternen Initiativen zur Förderung des Themas Gleichstellung der Geschlechter aufgenommen. Das Video wurde 2015 lanciert und auf den firmeneigenen Fernsehgeräten gezeigt. Derzeit ist es nur über das interne Kommunikationsnetzwerk des Unternehmens verfügbar.

### Budget und Ressourcen

Bei der Durchführung der Maßnahme entstanden keine Kosten; das dafür vorgesehene Budget war in den Mitteln für das NÓS-Programm enthalten und belief sich auf etwa 15 % des gesamten Programmbudgets.

### Konsolidierung und Nachhaltigkeit dieser bewährten Praktik

Das Video wurde etwa einen Monat lang auf den internen TV-Kanälen des Unternehmens zur besten Sendezeit gezeigt. Es kann über das interne Kommunikationsnetzwerk des Unternehmens abgerufen werden.

### ERFOLGSFAKTOREN, HERAUSFORDERUNGEN UND BEGÜNSTIGENDE FAKTOREN

- › Die Unternehmensführung zeigte sich aufgeschlossen für die Förderung dieser Maßnahme.
- › Geringe Kosten für die Produktion des Videos.
- › Die Möglichkeit, dass sich Beschäftigte beider Geschlechter mit ihren Partnern identifizieren. Die Personalleitung ist der Meinung, dass auf diese Weise eine größere Wirkung auf das Bewusstsein der Arbeitnehmer/-innen erzielt werden kann, die sie dazu bringt, die Elternschaft zu teilen.

### ERGEBNISSE

#### Ergebnisse – Anzahl der Aufrufe

Anzahl der Videoaufrufe im internen Kommunikationsnetzwerk: 91

#### Beurteilung der Zufriedenheit mit der Maßnahme

Bezugnehmend auf das informelle Feedback wurde das Video positiv bewertet. Die Personalleitung ist der Meinung, dass der Erfolg mit der Sichtbarkeit des Videos zusammenhängt, da die Arbeitnehmer/-innen selbst im Video über ihre Erfahrungen sprechen.

#### Geplante Anpassungen

Die Personalleitung sieht keine Anpassung dieser Maßnahme vor.

### KONTAKT

Vanessa Pereira

Leiterin der Abteilung Kultur und Personalentwicklung

E-Mail: [vanessa.pereira@ren.pt](mailto:vanessa.pereira@ren.pt)

Redes Energéticas Nacionais (Hauptsitz)

Av. dos Estados Unidos da América, 55,

1749-061 Lissabon – Portugal

<https://www.ren.pt/>

