

Transparenz

Bericht zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Weleda AG Schwäbisch Gmünd 2009



WELEDA

Im Einklang mit Mensch
und Natur

Unterstützung
Weleda Generationen-Netzwerk

Zeichen
Ein Baum für jedes Kind

Miteinander
Elternzeitprogramm



Inhalt

- 1 Editorial
 - 2 Unternehmensporträt
Weleda – im Einklang mit Mensch und Natur
 - 3 Meilensteine
Entwicklung der Familienorientierung
 - 4 Leitbild
Beruf und Familie
 - 6 Organisation
Lebendiger Wertewandel
 - 7 Management
Ein Team für Beruf und Familie
 - 8 Elternzeitprogramm
Miteinander durch die Elternzeit
 - 9 Weleda Generationen-Netzwerk
Modell mit Ausstrahlung
 - 10 Weleda Betriebskindertagesstätte
Unsere Kinder – Gut betreut in unserer Nähe
 - 11 Weleda Birkenhain
Ein Baum für jedes Kind
 - 12 Eltern-Coaching
Starke Elternkompetenzen
 - 13 Arbeitszeit
Jenseits von Kontrolle
 - 14 Führungskultur
Der Mensch im Mittelpunkt
 - 16 Programm 2009 bis 2011
Weleda Programm zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie
- Impressum

Unser Verständnis von Familie

Familiäre Verhältnisse sind überall dort, wo wir in dauerhaften verlässlichen Beziehungen Verantwortung tragen. Dies können auch Wahlverwandtschaften sein.



Zum Titelbild

Testimonials Christoph Möldner,
Leiter Unternehmenspublikationen
(Bild groß),
Renate Fühl, Weleda Pensionärin,
ehemals Leiterin Ärztlicher Außendienst
(Bild klein links),
Sophia Pirsch, Texterin (Bild klein rechts)

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Der Mensch steht im Mittelpunkt“ und „das Unternehmen ist ein Ort menschlicher Entwicklung“. Dies sind zwei wesentliche Elemente des Weleda Leitbildes und damit der Weleda Unternehmenskultur. Es ist unser Anspruch, diese Ziele in die Realität des gemeinsamen Arbeitsalltages zu integrieren.

Für die große Mehrheit unserer Mitarbeitenden hat das Leben in der Familie einen hohen Wert. Mitarbeitende wünschen sich sowohl ein erfülltes berufliches wie auch ein erfülltes familiäres Leben. Immer wieder kommt es hier zu großen Herausforderungen. Von der Seite des Unternehmens Weleda wollen wir hier möglichst große Unterstützung anbieten, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Wo immer möglich wird das Unternehmen versuchen Wege zu finden, die es den Mitarbeitern ermöglichen, von der Frage des „entweder oder“ zu der Option „sowohl als auch“ zu kommen.

Der im Unternehmen gelebte Anspruch, Beruf und Familie miteinander, wo immer möglich, in Einklang zu bringen, kann dabei helfen, leistungsbereite Mitarbeitende mit starker Beziehung zur Unternehmensidentität zu finden und zu halten. Im Zuge des fortschreitenden demografischen Wandels wird die Bedeutung einer familienbewussten Arbeitswelt von immer mehr Unternehmen erkannt. Weleda engagiert sich in bundesweiten Netzwerken und im Regionalen Bündnis für Familie, um gemeinsam mit anderen Unternehmen und Institutionen die gesellschaftlichen Herausforderungen zu meistern.

Einiges ist durch die langjährige Arbeit des Projektteams "Beruf und Familie" für die Mitarbeitenden und das Unternehmen in den letzten Jahren bereits erreicht worden, aber vieles haben



Erk Schuchardt

wir in der Zukunft noch vor uns. 2005 wurde die Weleda AG Deutschland von der Bundesregierung mit dem Innovationspreis für das Weleda Generationennetzwerk geehrt. 2008 war Weleda unter den Top Ten der familienfreundlichsten Großunternehmen Deutschlands. Diese Auszeichnungen verstehen wir als Anerkennung für das bisher Geleistete und gleichzeitig sind sie uns Ansporn für die Zukunft.

Die wichtigste und langfristige Anerkennung, die wir mit unseren Maßnahmen für die Vereinbarkeit "Beruf und Familie" erlangen wollen, ist jedoch die der Mitarbeitenden selbst. Maßstab für den Erfolg unserer familienbewussten Personalpolitik ist deshalb die Zufriedenheit, die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen.

A stylized, handwritten signature in red ink, appearing to read 'Erk Schuchardt'.

Erk Schuchardt, Vorsitzender der Geschäftsleitung (CEO) Weleda AG Schwäbisch Gmünd

Weleda – im Einklang mit Mensch und Natur

Weleda begann 1921 als pharmazeutischer Laborbetrieb. Heute ist Weleda der weltweit führende Hersteller von Arzneimitteln für die anthroposophische Therapierichtung und ganzheitlicher Naturkosmetik.

1921 gegründet

100 Naturkosmetik-Produkte

1400 Arzneimittel

101 Millionen Euro Umsatz^{1,3}

717 Mitarbeitende^{2,3}

71 Prozent Frauenanteil³

150 Teilzeidlösungen³

42 Kindertagesstätten-Plätze³

Ziel des Unternehmens ist es, die Gesundheit des Menschen zu erhalten, zu fördern und wiederherzustellen. Zum Weleda Sortiment gehören Arzneimittel zur Selbstmedikation für Anwendungsgebiete wie rheumatische Beschwerden, Erkältungskrankheiten, grippale Infekte, Nervosität und Unruhe, Verletzungen und Verbrennungen. Ebenso gibt es Präparate zur Unterstützung von Schwangerschaft und Stillzeit sowie zur Förderung der kindlichen Entwicklung. In der Naturkosmetik ist Weleda Marktführer in den Kategorien Baby- und Kinderpflege sowie bei den Körperölen.

Weleda Kunden vertrauen der ausgezeichneten Produktqualität und schätzen die ehrliche, transparente Marktkommunikation. Gerade die Verbindung von Umweltschutz und Fair Trade mit Ästhetik und Genuss spricht Verbraucher an. Wobei Weleda nicht einem Trend hinterherläuft, sondern der eigenen unabhängigen Strategie folgt.

Kulturelle Vielfalt

Seit den Anfängen von Weleda ist Stück für Stück eine soziale Kultur entstanden, die das Unternehmen als Ort der individuellen Entwicklung begreift. Die Kultur eines Unternehmens lebt durch die Mitarbeitenden und die Qualität ihrer Zusammenarbeit. Jede einzelne Biografie ist eine Farbe im Gesamtbild oder ein Instrument im Orchester. Deshalb hat die Förderung der Mitarbeiterentwicklung bei Weleda einen hohen Wert.

Beruf und Familie

Teil der Unternehmenskultur ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Weleda gehören dazu eine offene, familienfreundliche Unternehmenskultur, eine betriebseigene Waldorf-Kindertagesstätte sowie Führungskräfte, die ein hohes Maß an sozialer Kompetenz mitbringen müssen. Hinzu kommt, dass Erziehungszeiten und Teilzeitbeschäftigung nicht karriererhinderlich sind. Bundesweit einmalig sind Angebote zur Familienfortbildung und zum Eltern-Coaching (S. 12).

2005 hat das Unternehmen den Innovationspreis der Bundesregierung für das „Weleda Generationen-Netzwerk“ erhalten – ein besonders zukunftsweisendes Modell, von dem alle Generationen gleichermaßen profitieren; die Mitarbeitende und ihre Kinder genauso wie Weleda Pensionäre (Seite 9). Weleda ist wiederholt als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet worden.

¹ in 2008 ² auf Vollzeitkräfte umgerechnet

³ Weleda AG Deutschland

Entwicklung der Familienorientierung

1998	<ul style="list-style-type: none"> • Weleda Betriebs-Kindertagesstätte öffnet im Dezember (16 Plätze)
2001	<ul style="list-style-type: none"> • Erstes internes Seminar „Sozialkompetenz“ der Abteilung Personalentwicklung
2002	<ul style="list-style-type: none"> • Start des Eltern-Coaching und Angebot zur Eltern-Fortbildung
2003	<ul style="list-style-type: none"> • Verleihung des Grundzertifikats „audit berufundfamilie“ von Bundesfamilienministerin Renate Schmidt
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Auftaktveranstaltung der Abteilung Personalentwicklung für das Pilotprojekt „Vertrauensarbeitszeit“ • Gründung des Weleda Generationen-Netzwerks • Weleda ist Top-Arbeitgeber 2003 • Mitbegründung des „Regionalen Bündnis für Familie Ostwürttemberg“
2005	<ul style="list-style-type: none"> • Innovationspreis für das Weleda Generationen-Netzwerk, von Bundeskanzler Gerhard Schröder und Bundesfamilienministerin Renate Schmidt verliehen • Erste Re-Auditierung im November • Zertifikat „audit berufundfamilie“, verliehen von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und Bundeswirtschaftsminister Michael Glos
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Erstes Weleda Nachtcafé: Forum zum Austausch unternehmensrelevanter Themen in entspannter Atmosphäre nach der Arbeitszeit
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Weleda Kindertagesstätte um eine Gruppe für Zwei- bis Vierjährige (jetzt 42 Plätze) • Einführung des Weleda Elternzeit-Programms • Erstes Seminar „Sozialkompetenz in Alltag und Beruf“ der Abteilung Personalentwicklung • Erste Baumpflanzaktion „Weleda Birkenhain – ein Baum für jedes Kind“
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen ernennt das ehemalige Mitglied der Geschäftsleitung Rudolf Frisch zum Botschafter für Baden-Württemberg im Netzwerk der Bundesregierung „Erfolgsfaktor Familie“ • Weleda ist unter den Top Ten der deutschen Großunternehmen beim Bundeswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ • Erstes Unternehmensforum „Beruf und Familie“ der Weleda Akademie
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen ernennt Erk Schuchhardt, CEO Weleda AG Schwäbisch Gmünd, zum Botschafter für Baden-Württemberg im Netzwerk der Bundesregierung „Erfolgsfaktor Familie“ • Reauditierung, Verleihung des Zertifikats „audit berufundfamilie“ durch Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und Staatssekretärin Dagmar Wöhrl



Leiterin des Weleda Projekts „Beruf und Familie“, Dr. Isabella Heidinger (Mitte), erhält das Audit-Zertifikat der damaligen Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (links) und der parlamentarischen Staatssekretärin im Wirtschaftsministerium, Dagmar Wöhrl.

Beruf und Familie

Das Leben meistern – in seiner ganzen Vielfalt

Die Mitarbeitenden stellen Weleda ihre Fähigkeiten zur Verfügung und werden in ihrer Arbeit geschätzt. Das Engagement aller bildet die Innovationsquelle für die Unternehmensentwicklung.

Menschen geben ihr Bestes, wenn es ihnen gut geht.

Jeder Mensch stellt eine einzigartige Individualität dar und steht mit Leib, Seele und Geist in Zusammenhang mit der ihn umgebenden Welt.

Wir brauchen Raum für individuelle Entwicklung und das Eingebundensein in eine Gemeinschaft.

Mitarbeitende tragen in allen Lebensphasen in ihren verschiedenen beruflichen, familiären und persönlichen Lebensfeldern Verantwortung. Sie stehen täglich vor der Aufgabe, diese Lebensfelder in Einklang zu bringen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern.

Dafür brauchen sie soziale, psychische und materielle Ressourcen.

Weleda schafft mit geeigneten Angeboten und Maßnahmen Rahmenbedingungen, damit die individuelle Balance besser gelingen kann, und stärkt damit gleichzeitig die Leistungsgemeinschaft der Mitarbeitenden.

Weleda versteht sich als Ort menschlicher Entwicklung an gemeinsamen Aufgaben.



Mitarbeitende

Unternehmen

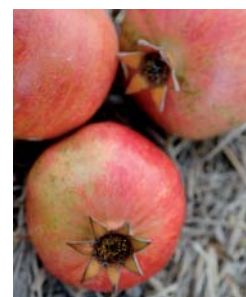
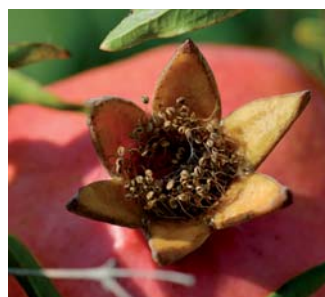
leistungsbereit und wertschätzend

einzigartig und vielfältig

entwicklungsfähig und fördernd

eigenverantwortlich und fürsorglich

leistungsfähig und verlässlich



Lebendiger Wertewandel

Auch für die Zukunft übernimmt Weleda die Verantwortung, die Unternehmenskultur familienorientiert weiter zu entwickeln. Dies soll bewirken, dass noch mehr als bisher der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit bei Weleda steht.

Audit „Beruf & Familie“

Der Weg zum familienbewussten Unternehmen ist ein komplexer Prozess. Weleda nutzt das Audit „Beruf & Familie“ der berufundfamilie gGmbH als Leitfaden und strategisches Managementinstrument.

Das Audit unterstützt Unternehmen dabei, eine familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig umzusetzen. Empfohlen wird es von allen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft.

Zunächst wird gemeinsam mit Auditoren der Status quo der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie erfasst. Anhand von acht Handlungsfeldern kann das spezifische Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt werden.

In Folge werden aufeinander abgestimmte Maßnahmen entwickelt, die eine ganzheitliche Gesamtstrategie ergeben. Verbindliche Zielvereinbarungen, die vom Auditrat geprüft und genehmigt werden, gewährleisten, dass die Maßnahmen auch umgesetzt werden. Im Dreijahres-Rhythmus wird dafür das Audit-Zertifikat verliehen.

Das Audit „Beruf & Familie“ – mittlerweile ein Markenzeichen – unterstützt Weleda bei der Profilierung auf drei Ebenen:

- bei den Weleda Mitarbeitenden, weil sie sich als Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten ernst genommen fühlen
- bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften, die zunehmend den Faktor „Vereinbarkeit“ als Entscheidungskriterium für den Einstieg in ein Unternehmen hoch bewerten
- bei Kundinnen und Kunden, weil Weleda als verantwortungsbewusstes und werteorientiertes Unternehmen sichtbar wird



Botschafter im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Weleda übernimmt über die Unternehmensgrenzen hinaus gesellschaftliche Verantwortung dafür, dass familienbewusste Unternehmensführung zum Markenzeichen der Deutschen Wirtschaft wird. Im März 2009 wurde der Vorsitzende der Weleda Geschäftsleitung, Erk Schuchhardt, von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen zum Botschafter für Baden-Württemberg berufen. Schuchhardt setzt sich dafür ein, möglichst viele Unternehmen zu motivieren, eigene Konzepte zur gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln.

In einem Unternehmensforum bietet Weleda zweimal im Jahr Unternehmen, Verbänden und Institutionen die Möglichkeit, das Weleda Konzept kennen zu lernen. Im Austausch mit Interessierten werden hier Schritte zum Transfer in die eigenen Organisationen überlegt.

Das Regionale Bündnis für Familie Ostwürttemberg

Die Verankerung des Unternehmens in der Region ist Weleda ein Anliegen. Um die Zukunftsfähigkeit von Ostwürttemberg zu erhöhen, hat Weleda im Jahr 2004 die Gründung des „Regionalen Bündnis für Familie Ostwürttemberg“ (www.regionales-Buendnis-fuer-familie.de) angestoßen. Im Dreiklang „Wirtschaft-Politik- Soziales“ wirken viele regionale Institutionen daran mit, die Lebensqualität für Familien in Ostwürttemberg zu erhöhen.



Audit-Sitzung des Kernteams
"Beruf und Familie"

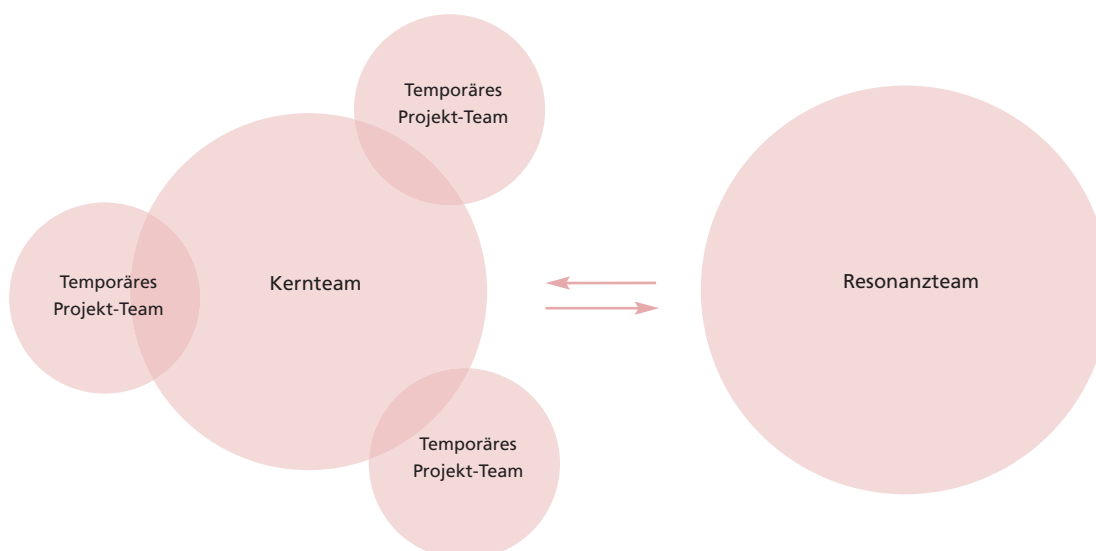
Ein Team für Beruf und Familie

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Audit-Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein erklärtes Ziel. Dafür hat Weleda die Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ zusammengestellt.

Um die Maßnahmen und Ziele des Audits „Beruf & Familie“ im Unternehmen zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen, ist ein Kernteam zusammengestellt worden, an dem Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen und Hierarchie-Ebenen beteiligt sind. Die Team-Sitzungen finden im Achtwochen-Rhythmus statt. Darüber hinaus sorgen temporäre Projektteams, zu denen auch immer wieder Mitarbeitende aus anderen Abteilungen hinzu gebeten werden, für die Umsetzung.

Das Kernteam wird von einem Resonanzteam unterstützt, in dem Mitarbeitenden weiterer Abteilungen zusammenarbeiten. Die Mitglieder des Resonanzteams können die Resonanz aus den Abteilungen an das Kernteam weitergeben. Viele wertvolle Anregungen aus dem Resonanzteam konnten im Kernteam als Handlungsorientierung genutzt werden. Darüber hinaus wirken die Resonanzteam-Mitglieder als Botschafter ins Unternehmen hinein. Sie werben dafür, dass alle Beteiligten die Herausforderungen gemeinsam im Dialog meistern.

Umsetzung der Ziele und Maßnahmen in Teamarbeit



Miteinander durch die Elternzeit

Weleda begleitet schwangere Mitarbeiterinnen und auch die werdenden Väter von der Bekanntgabe der Schwangerschaft, während der Elternzeit bis zur Rückkehr ins Unternehmen in einem fein abgestimmten Prozess.

Der Kontakt zu Mitarbeitenden in Elternzeit soll nach Möglichkeit gehalten werden, um sie dauerhaft ins Unternehmen einzubinden. Es ist Weleda ein Anliegen, Mitarbeitende über geeignete Rahmenbedingungen optimal zu unterstützen, und damit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen. Sowohl für die Eltern als auch für das Unternehmen soll diese besondere Lebensphase sinnvoll und handhabbar gestaltet werden.

Ein Grundsatz für den Umgang mit werdenden Eltern lautet: Kinder sind ein freudiges Ereignis. In einem Drei-Phasen-Programm bietet Weleda Mitarbeitenden mit Elternverantwortung geeignete Maßnahmen an.

Das Elternzeitprogramm steht auch werdenden Vätern zur Verfügung. Die Geschäftsleitung hat bereits 2007 in einer Stellungnahme Mitarbeiter dazu ermutigt, die so genannten „Vätermonate“ zu nutzen und so verstärkt Elternverantwortung zu übernehmen. Im Jahr 2009 haben sich bereits sechs Mitarbeiter entschieden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Bei den Audit-Zielen bis 2011 steht auch die Väterförderung im Fokus (Seite 16).

Erste Phase: Schwangerschaft

Das Personalmanagement hat einen Informationsordner zum Themenspektrum Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg zusammengestellt. Anhand dieser Informationen können Schwangere bzw. werdende Väter vor der Elternzeit in einem Beratungsgespräch mit den Personalreferenten gemeinsam die Elternzeit vorbereiten. Auch die Führungskraft wird zeitnah zu einem Beratungsgespräch eingeladen. So können sich beide Seiten auf die Veränderungen einstellen.

Um dem Ruhebedürfnis von Schwangeren gerecht zu werden, ist im Unternehmen ein Ruheraum eingerichtet worden. Fachkundigen Rat zu allen Fragen der Schwangerschaft gibt die Weleda Hebamme in ihrer Sprechstunde. Regelmäßige Schwangeren-Treffen bieten darüber hinaus die Möglichkeit, den Austausch mit Kolleginnen zu suchen, Informationen über das Vereinbarkeitskonzept von Weleda zu erhalten und Wissenswertes über Schwangerschaft, Geburt und Muttersein

zu erfahren. Entsprechende Vätertreffen sind in der Planung (Seite 16).

Zweite Phase: Mutterschutz und Elternzeit

Das Weleda Geburtspaket und die Einladung zur nächsten Baumpflanzaktion (Seite 11) läuten die nächste Phase ein, in der das Kontakthalte-Programm wichtig ist. Elternzeit-Treffen ermöglichen den Austausch mit anderen Eltern und geben Gelegenheit, wieder einmal in der Abteilung vorbei zu schauen.

Möchten Eltern noch während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, ist dies möglich. Andererseits besteht auch die Möglichkeit, gelegentlich Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen und auf diese Weise Kontakt zum Aufgabengebiet zu halten. Die Einsätze werden mit Hilfe eines Elternzeit-Pools organisiert. Durch die aktive Anfrage bei interessierten Mitarbeitenden in Elternzeit – nach einem temporären Einsatz bei Personalengpässen – können immer wieder auch dauerhafte Neubeschäftigungen nach der Elternzeit ermöglicht werden. Der regelmäßige Kontakt erleichtert außerdem die Wiedereingliederung ins Unternehmen.

Bevor eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Elternzeit geht, weist das Personalmanagement auf die Möglichkeit hin, für diese Zeit einen Paten auszuwählen. Ein Pate wird nach Absprache mit der zuständigen Führungskraft von den Mitarbeitenden selbst ausgewählt. Die Paten haben die Aufgabe, Mitarbeitenden in Elternzeit weiterhin das Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen zu vermitteln und sie über wichtige Abteilungs- und Unternehmensthemen zu informieren.

Kinder sind ein freudiges Ereignis

Dritte Phase: Systematisch gestaltete Rückkehr

Die Rückkehr ins Unternehmen wird mit einem Fragebogen gegen Ende der Elternzeit vorbereitet. Über den Fragebogen können Mitarbeitende in Elternzeit ihre Pläne frühzeitig mitteilen. Für die Unternehmensabläufe entsteht dadurch die größtmögliche Planungssicherheit. Meist kehren Mitarbeitende aus der Elternzeit mit Hilfe von individuell ausgehandelten Teilzeitleösungen zurück, die jeweils mit den Führungskräften abgestimmt sind.

Modell mit Ausstrahlung

Das Weleda Generationen-Netzwerk ist ein ideeller Zusammenschluss von Mitarbeitenden und Weleda Pensionären. Es unterstützt die Mitarbeitenden im Lebensalltag und hilft, die Solidarität zwischen den Generationen zu stärken.

Das Netzwerk hat sich zur Aufgabe gemacht, das Miteinander zwischen aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden zu fördern und den Wissenstransfer zwischen Alt und Jung zu unterstützen. Weleda Pensionäre unterstützen und entlasten aktive Mitarbeitende im Lebensalltag und sind in besonderen Situationen einsatzbereit. Es steht allen Mitarbeitenden, Weleda Pensionären sowie den Familienangehörigen offen.

Das Weleda Generationen-Netzwerk wird von einem ehrenamtlichen Netzwerkteam getragen, das sich aus aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden zusammensetzt. Als Plattform unter dem Dach von Weleda führt es Nachfrage und Angebot von Dienstleistungen aller Art zusammen, vermittelt Partner für Freizeitaktivitäten und organisiert Einkauf-Sammelbestellungen.

Zu den Angeboten gehören: Hilfe in Haus, Haushalt und Garten, Ferienbetreuung von Haustieren, Hilfe in Notfällen aller Art, Einkäufe, Computerfragen, Fahrdienste, Technische Hilfe, Vorbereitung auf den Ruhestand, Notfall-Kinderbetreuung.

Das Netzwerk wird Knoten für Knoten von Menschen geknüpft, die ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse einbringen. Für jeden Knoten stehen Menschen, die füreinander da sind. Das Netzwerk ist eine moderne Art von Verbundenheit: So flexibel wie möglich und so verbindlich wie nötig.

Die Idee des Weleda Generationen-Netzwerks entstand während des Auditierungsprozesses im Jahr 2004.

Renate Fühl, 65 Jahre, Pensionärin, ehemals Leiterin des Ärztlichen Außendienstes

„Ich möchte mit meiner Arbeit im Generationen-Netzwerk dazu beitragen, dass auch wir als Mitarbeiter und Pensionäre der Weleda den hohen Anspruch des Firmenleitbildes unterstützen können, indem wir Interesse füreinander zeigen und fürsorglich miteinander umgehen.“



Unsere Kinder – Gut betreut in unserer Nähe

Berufstätige Eltern möchten ihr Kind gut betreut wissen, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz sind. Deshalb gibt es seit 1998 die Weleda Betriebskindertagesstätte für Kinder zwischen zwei und sieben Jahren.



In den ersten Jahren hatten 16 Kinder Platz zum Spielen, Schlafen und Toben mitten auf dem Betriebsgelände in einem sanierten Gründerzeithaus. Doch nach einigen Jahren war klar, dass noch mehr Eltern ihre Kleinen der Weleda Kindertagesstätte anvertrauen wollen. So wurde im Jahr 2006 als Audit-Ziel vereinbart, dass die Weleda Kindertagesstätte die Anzahl der Plätze auf 42 erhöht. Im Mai 2007 ist die Kindertagesstätte in größere Räumlichkeiten umgezogen, die in Betriebsnähe liegen. Seit 2007 gibt es eine Gruppe für Kinder ab zwei Jahren mit 22 Plätzen und eine Gruppe für Drei- bis Siebenjährige mit 20 Plätzen. Jeweils vier von insgesamt sechs Erzieherinnen kümmern sich in zwei Schichten um das Wohl der Kinder.

Die drei Eckpfeiler der Waldorfpädagogik – Vorbild und Nachahmung, Rhythmus und Wiederholung sowie der freie Umgang mit natürlichem Spielzeug – ermöglichen eine gezielte Förderung und Entwicklung der Kinder. Zum Kindertagesstätten-Alltag gehören Brötchen backen, Beete pflegen und Spielzeug anfertigen genauso wie Ausflüge in den Weleda Heilpflanzengarten und ein einwöchiges Sommerdomizil auf einem Bauernhof.

Die Weleda Kindertagesstätte ist ganzjährig von Montag bis Freitag, 7 bis 17 Uhr, geöffnet. Nur in der Zeit zwischen Weihnachten und Dreikönig ist die Kindertagesstätte geschlossen.

Von einer guten Kinderbetreuung profitieren alle: die Eltern, Weleda und die Kinder. Mit der Betriebskindertagesstätte schafft Weleda die Voraussetzungen dazu, dass sich Eltern guten Gewissens für ihre Berufstätigkeit entscheiden können.

Ein Baum für jedes Kind

Weleda pflanzt für jedes neugeborene Mitarbeiterkind einen Baum und drückt damit ihre Wertschätzung für die Elternschaft der Mitarbeitenden aus. Die Baumpflanzaktion ist ein sichtbares Symbol gelebter Unternehmenskultur.

Einmal im Frühling und einmal im Herbst findet ein ganz besonderes Treffen statt. Vor dem Erlebniszentrum der Weleda Naturals GmbH in Schwäbisch Gmünd/Wetzgau treffen sich frisch gebackene Eltern mit ihren Kindern und den Mitgliedern des „Beruf und Familie“-Teams (Seite 7), um für jedes neugeborene Mitarbeiterkind eine Birke zu pflanzen.

Die Birken finden einen idealen Standort, können Wurzeln schlagen, wachsen, Schatten spenden, sich entfalten. So entsteht über die Jahre hinweg ein Birkenhain, in dem jeder Baum für ein Weleda Mitarbeiterkind Pate steht. Der Hain ist ein sichtbares und lebendiges Zeichen dafür, dass Kinder – auch für ein Unternehmen – Anlass zur Freude sind: Ein Zeichen für Hoffnung und Zukunft.

Die Idee, einen Birkenhain zu pflanzen, ist im Jahr 2005 während des Audits „Beruf & Familie“ entstanden.

Sophia Pirsch, 37 Jahre, Texterin, zusammen mit ihrer Tochter Rebekka, 4 Jahre, und ihrem Sohn Arno, 10 Monate

„Bei Weleda fing die Freude auf mein Kind schon vor der Geburt an: In der Personalabteilung wurde ich ausführlich über wichtige Formalitäten informiert, wie Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Anmeldung zur Kindertagesstätte. Arno kam dann kurz vor Weihnachten auf die Welt. Bald darauf wurden wir mit einem Geschenkpaket von Weleda überrascht. Und ein paar Monate später erhielten wir eine Einladung zur Baumpflanzaktion. Zusammen mit meinem Mann und beiden Kindern pflanzten wir an einem wunderschönen Frühlingstag eine junge, kräftige Birke. Jedes Mal, wenn wir an dem Birkenhain vorbeifahren, sind wir davon berührt, dass für unser Kind einer dieser schönen Bäume wächst und gedeiht.“

Arnos große Schwester Rebekka ist in der Kindertagesstätte bestens aufgehoben. Sie geht gerne hin und ist immer wieder enttäuscht, wenn ich sie ‚zu früh‘ abhole. Am liebsten würde sie bis 17 Uhr bleiben und versteht nicht, warum ich halbtags arbeite. Aber, außer für Rebekka, hat diese Regelung nur Vorteile. Denn so ist mein Arbeits- und Familienleben gut in Balance.“



Starke Elternkompetenzen

Was brauchen Eltern, damit sie ihre Kinder selbstbewusst und kompetent betreuen und erziehen können? Gelingt die Kindererziehung, fühlen sich Eltern kompetent, dann profitieren Unternehmen und Gesellschaft gleichermaßen.

Die Lebensfelder Beruf und Familie beeinflussen sich gegenseitig. Elternkompetenzen zu stärken, heißt deshalb immer auch soziale Fähigkeiten zu stärken. Außerdem werden in der Familie die Grundsteine für körperliche, seelische und soziale Gesundheit gelegt.

Familienleben ist heute anspruchsvoller denn je. Während früher das Aufwachsen eines Kindes in der Hauptsache das Hineinwachsen und sich Anpassen an eine Gruppe war, ist es heute im Zeitalter der Individualisierung auch die Aufgabe der Eltern, ihrem Kind die Entfaltung seiner Individualität zu ermöglichen. In diesem Spannungsfeld zwischen Individualität und Gruppenanpassung findet heute Erziehung statt - und stellt Eltern oft vor große Herausforderungen.

Seit 2002 gibt es bei Weleda Eltern-Coaching als Angebot für alle Mitarbeitenden mit Elternverantwortung – ein Gesprächs- und Begleitungsangebot für alle Fragen

Elternkompetenzen zu stärken, heißt immer auch soziale Fähigkeiten zu stärken

rund ums Elternsein und die Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Lebensfelder. Es wird von einer Erziehungswissenschaftlerin durchgeführt wird. Oft genügt es bereits, wenn sich Mütter und Väter Zeit nehmen, im Erziehungsalltag innezuhalten und im Gespräch einen anderen Blickwinkel einnehmen. So entstehen kreative Gedanken und Ideen dazu, wie der Alltag mit Kindern kompetent und humorvoll gemeistert werden kann. Die Kosten für das Eltern-Coaching übernimmt Weleda.



„Häufig melden sich Eltern spontan zum Elterncoaching, wenn im Familienalltag Spannungen auftreten oder die Eltern sich Sorgen machen. Meistens geht es dann um die Fragen ‚Was braucht mein Kind? Wie setze ich ihm Grenzen und lasse ihm gleichzeitig den Raum, sich zu entfalten? Wie finde ich das richtige Maß zwischen Konsequenz und Großzügigkeit? Welche Bedürfnisse habe ich selbst?‘ Im Gespräch ermutige ich Eltern, ihren Blickwinkel zu erweitern. Wir versuchen gemeinsam, das Kind und sich selbst zu verstehen und zu schauen, was jeder braucht. Dann ist es möglich, kreative und humorvolle Lösungen für den Familienalltag zu finden.“

Dr. Isabella Heidinger, 54 Jahre, Projektleiterin „Beruf und Familie“, Elterncoach

Jenseits von Kontrolle

Wenn Mitarbeitende ihre Arbeitszeit flexibel einteilen können, haben Sie mehr Freiraum zur Gestaltung der beruflichen, familiären und persönlichen Lebensfelder und damit auch eine bessere Chance, sie miteinander zu vereinbaren.

Weleda geht – wo immer es möglich ist – auf die individuellen Arbeitszeitwünsche der Mitarbeitenden ein. Fast ein Viertel der 900 Mitarbeitenden arbeitet in Teilzeit, circa 90 Prozent davon sind Frauen. Die individuelle Arbeitszeitregelung überlässt Weleda der Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden mit der Maßgabe, persönliche und berufliche Bedürfnisse und Anforderungen im Einzelfall miteinander in Einklang zu bringen.

Vertrauensarbeitszeit

Weleda hat 2007 als Pilotprojekt die so genannte Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Mittlerweile ist Vertrauensarbeitszeit auf Wunsch einzelner Abteilungen möglich. Die Mitarbeitenden nehmen in diesem Fall nicht mehr an der elektronischen Zeiterfassung teil. Das Unternehmen verzichtet auf die Kontrolle und Dokumentation der Arbeitszeit und vertraut damit den Mitarbeitenden, dass sie die vereinbarten Arbeitsziele in einem angemessenen Zeitraum erreichen.

Für die Mitarbeitenden bedeutet die Wahrnehmung von Vertrauensarbeitszeit mehr Flexibilität. Sie haben damit die Freiheit, verstärkt den eigenen Rhythmus zu finden. Berufsleben, Familienleben und Privatleben können noch besser aufeinander abgestimmt werden.

Voraussetzung für ein reibungsloses Funktionieren von Vertrauensarbeitszeit ist die optimale Abstimmung der Mitarbeitenden mit dem Team und mit der Führungskraft. Vertrauensarbeitszeit bedeutet deshalb auch verstärkte Anforderungen an die Projektplanung, genaue Zieldefinitionen und eine exakte Festlegung der benötigten Ressourcen. Die Personalentwicklung begleitet die Teams unter anderem mit Seminaren zu Zeit- und Selbstmanagement und Sozialkompetenzen.

Jahresarbeitszeit

In Abteilungen, in denen die Arbeitszeit weiterhin elektronisch erfasst wird, können Mitarbeitende im Verteilzeitraum von 12 Monaten in Abstimmung mit ihrer Führungskraft ihr Gleitzeitkonto bei einem Plus oder Minus von 120 Stunden individuell gestalten. Einmal im Jahr muss ein Nulldurchgang stattfinden. Dies bedeutet, dass dann das Stunden-Plus oder -Minus ausgeglichen sein muss. Diese flexible Handhabung ermöglicht es, berufliche und private Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren.



Christoph Möldner, 32 Jahre, Leiter Unternehmenspublikationen, mit seinen Kindern Selma und Clemens

„Zu Fuß bin ich in fünf Minuten im Büro, die Betriebskindertagesstätte liegt auf dem Weg und die Arbeitszeiten richten sich nach meinen Aufgaben und nicht nach der Stempeluhr. Besser lassen sich Beruf und Familie nicht vereinbaren. Wäre es anders, käme unser Familienalltag ganz schön durcheinander. Ideal ist, dass ich auch von zuhause arbeiten kann. Telearbeit macht's möglich. Davon profitiere nicht nur ich sondern auch Weleda – weil gute Arbeitsbedingungen ungemein motivieren.“

Der Mensch im Mittelpunkt

Mitarbeiterführung bedeutet bei Weleda, die individuellen Entwicklungschancen jedes Einzelnen zu fördern. Möglichst viele Mitarbeitende sollen an der Zukunftsgestaltung des Unternehmens mitwirken können.



„Wir verbringen sehr viel Lebenszeit bei der Arbeit – und wir sind dort immer als ganze Persönlichkeit, als ganzer Mensch und nicht nur in unserer professionellen Rolle oder Funktion. Deshalb liegt uns bei Weleda auch die individuelle Balance zwischen der persönlichen, familiären und beruflichen Lebensgestaltung der Mitarbeitenden besonders am Herzen. Weleda versteht sich gemäß ihres Leitbildes als Ort menschlicher Entwicklung an gemeinsamen Aufgaben. Das heißt, jeder wird dann sein Bestes geben können, wenn die berufliche und die persönliche Entwicklung maximal synchron verläuft, wenn jeder Einzelne gesehen wird, gefragt ist und innerhalb seines Aufgabenfeldes auch mitgestalten kann.“

Uwe Urbschat, Leiter der Personalentwicklung in der Weleda Gruppe.

Die Führungskräfte haben die Aufgabe, individuelle Entwicklungschancen jedes Einzelnen zu erkennen und zu fördern. Grundlage der Gesprächskultur und Zusammenarbeit bildet das Prinzip der Dialogischen Führung. Alle sollen in ihrem Aufgabengebiet zu Urteils- und Entscheidungsprozessen beitragen können. Für die Führungskräfte von Weleda heißt Dialogische Führung deshalb vor allem Unterstützung und Dienstleistung.

Durch den dialogischen Prozess von Begegnung, Transparenz, Beratung und Entscheidung können kreative Freiräume für die Entwicklung der Mitarbeitenden und des Unternehmens entstehen. Die dazu nötige soziale Kompetenz können Führungskräfte und Mitarbeitende in praxisorientierten Management-Seminaren der hauseigenen Weleda Akademie (www.weleda-akademie.de) erwerben. Weitere Angebote der Weleda Personalentwicklung sind individuelle Potenzialanalysen mit Coaching und moderierte Teamentwicklung durch den so genannten Teamcheck. Darüber hinaus gibt es für Führungskräfte freiwillige Action-Learning-Gruppen, in denen Führungskräfte in moderierten Gruppenprozessen mit anderen Lernpartnern aus der täglichen Arbeit lernen.

Dialogische Führung und Zusammenarbeit ist wertschöpfend und betriebswirtschaftlich relevant. Sie soll ein Klima zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften erzeugen, in dem angstfreie Gespräche möglich sind – gerade auch über die individuelle Balance von Beruf und Familie und die dazu nötigen Voraussetzungen.

Sozialkompetenz stärken

Mitarbeitende leisten täglich in Eigenverantwortung den Balanceakt zwischen Beruf und Familie und benötigen dafür geeignete Unterstützung. Deshalb bietet die Personalentwicklung seit 2007 das Seminar „Sozialkompetenz in Alltag und Beruf“ an. In praxisorientierten Modulen werden soziale Kompetenzen geschult, die Mitarbeitende dabei unterstützen können, ihre beruflichen, familiären und persönlichen Lebensfelder miteinander in Einklang zu bringen. Der erste Schritt dazu ist zunächst, die eigenen Bedürfnisse und Interessen wahrzunehmen, anzuerkennen, und dann formulieren und vertreten zu können. Die Instrumente guter Gesprächsführung und Verhandlungsvermögen sind heute im Zeitalter zunehmender Individualisierung wichtige Basiskompetenzen, die erlernt werden können.



Wesentliche Voraussetzung für die Balance zwischen Beruf und Familie ist eine dialogische Unternehmenskultur, bei welcher der Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und Entwicklungsaufgaben im Mittelpunkt steht. Durch zahlreiche Maßnahmen, wie die Management-Seminare, entwickelt Weleda gemäß dem Unternehmensleitbild ein neues Bewusstsein hierfür.

Diagnosegespräche

Führungskräfte stehen in einem besonderen Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Abteilung und den Interessen beziehungsweise Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Der Dialog mit den Führungskräften und ihre Unterstützung ist deshalb ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hierfür wurde im Jahr 2006 das Instrument „Diagnosegespräche“ entwickelt. In leitfadengestützten Gesprächen können Führungskräfte ihre Anliegen und Anregungen aktiv einbringen.

Die Diagnosegespräche werden im Kernteam „Beruf und Familie“ (Seite 7) ausgewertet und dienen als Handlungsorientierung für die Differenzierung und Weiterentwicklung der familienbewussten Maßnahmen. So kann ebenfalls der Dialog der Führungskräfte zwischen den einzelnen Abteilungen angeregt werden. Kreative Ideen und erfolgreiche Lösungen können sich im Unternehmen durchsetzen.

Weleda Programm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2009 Elder Care - Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung

Immer mehr Mitarbeitende stehen vor der Aufgabe, sich um ihre hilfsbedürftigen Angehörigen zu kümmern. Weleda möchte dieser Entwicklung proaktiv begegnen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung kann besser gelingen, wenn tragfähige Rahmenbedingungen für diese Herausforderung entwickelt werden. Ein Projektteam hat den Auftrag erhalten, ein Konzept zu entwickeln.

2010 Lebensarbeitszeit

Der Bedarf der Mitarbeitenden für ein Lebensarbeitszeitkonto wird geprüft. Bei entsprechendem Ergebnis wird ein Konzept zur Einführung entwickelt.

2009 Ausbau der Arbeitszeitflexibilisierung von der Abteilung Personalentwicklung

Im Pilotprojekt umgesetzte Regelungen zur Jahresarbeitszeit werden ausgeweitet. Vertrauensarbeitszeit wird bei Interesse für weitere Abteilungen ermöglicht und von der Abteilung Personalentwicklung begleitet.

2009 Ausbildung in Teilzeit für junge Eltern

Ein Ausbildungsplatz in Teilzeit für eine junge alleinerziehende Mutter wird zur Verfügung gestellt. Die Erfahrungen werden ausgewertet.

2010 Workshop zum Thema „Geschlechtsspezifische Kommunikation“

Männer und Frauen kommunizieren teilweise unterschiedlich. Für einen konstruktiven Dialog in den Abteilungen ist es für die Mitarbeitenden hilfreich, die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu kennen, anzuerkennen und zu berücksichtigen. Ein Workshop soll hier Anregungen geben, Kommunikationskompetenzen zu stärken.

2010 Ausbau der Väterförderung

Immer mehr Väter möchten im Beruf und in der Familie Verantwortung übernehmen und erfolgreich sein. Weleda hat sich zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zu entwickeln, die Väter dabei unterstützen können, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

2009 Kita-Entwicklung innovativ

Wenn Mütter und Väter wissen, dass ihre Kinder in guten Händen sind, solange sie ihrer Berufsarbeit nachgehen, können sie sich optimal auf ihre Arbeit konzentrieren. Weleda hat sich zum Ziel gesetzt, die Kindertagesstätte bedürfnisorientiert, flexibel und zeitgemäß weiterzuentwickeln.

2010 Weleda-Junior-Network

Weleda ist als internationales Unternehmen mit Niederlassungen in 53 Ländern vertreten. Für Weleda Mitarbeiterkinder soll mit dem Weleda Junior Network eine Plattform zur Begegnung und zum Austausch mit Jugendlichen aus anderen Weleda Ländern geschaffen werden. So können sie fremde Länder und Kulturen kennen lernen, Freundschaften über Landesgrenzen hinweg schließen und ihren Horizont erweitern.

Impressum

Herausgeber
Weleda AG Schwäbisch Gmünd
Möhlerstr. 3-5
73525 Schwäbisch Gmünd
Deutschland
www.weleda.de

Redaktion und Konzept
Susi Lotz

Inhalt
Dr. Isabella Heidinger, Uwe Urbschat

Fotos
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Irmin Eitel, Kristina Hartmann, Christoph Möldner,
Angelika Salomon, Weleda Archiv, Bernhard J. Widmann.

Layout und Gestaltung
2005 Werbung + Direktmarketing GmbH, München

Herstellung
ulenspiegel Druck GmbH, Andechs

Druckfarben
Resista F (formuliert auf Basis nachwachsender Rohstoffe)

Papier
Cyclus Print, umweltfreundliches Papier aus
100 % Altpapier

Art.-Nr. 50005200

Weitere Transparenz Publikationen

Jahresbericht der Weleda AG
Umwelterklärung der Weleda AG Schwäbisch Gmünd
und der Weleda Naturals GmbH

Kontakt für Fragen zum Thema Beruf und Familie
Dr. Isabella Heidinger, iheidinger@t-online.de



WELEDA

Im Einklang mit Mensch
und Natur

