

SAFE. PERFECT. PACKED.



MEMBER OF DERIBA GROUP



Pressemitteilung/Presseankündigung

Die DEBATIN Gruppe mit Standorten in Deutschland (Bruchsal) und Frankreich (Hoenheim, Chelles) zählt zu den führenden Produzenten für Sicherheits- und Dokumententaschen, Medical Bags und (individuellen) Versandlösungen. Ob manipulationssichere Safebags für Bargeld, Wertsachen, medizinische Proben, Rückstellmuster etc., Versandtaschen oder selbstklebende Dokumententaschen für Frachtbegleitpapiere oder zahlreichen anderen Produkten rund um die Verpackung, wie Sicherheitsetiketten und -plomben oder Speziallösungen – DEBATIN bietet seinen Kunden die passende Versand- und/oder Verpackungslösung für ihre individuellen Anforderungen. Als Gründungsmitglied der DERIBA Group bündelt die DEBATIN Gruppe außerdem - mit vier weiteren erfahrenen und kompetenten Spezialisten der Verpackungsbranche - gemeinsam ihre Stärken und Kompetenzen.

Auch Pflege bedarf Vereinbarkeit!

Wie ein familiengeführtes Unternehmen die Pflege von Angehörigen ermöglicht – und über die Möglichkeiten aufklärt.

Foto 1

Die Anton Debatin GmbH ist ein familiengeführtes, mittelständisches Unternehmen der Verpackungsbranche mit Sitz in Bruchsal in Baden-Württemberg. Die Unternehmenskultur der Anton Debatin GmbH zeichnet sich durch besonderes Engagement im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, wozu auch die Pflege von Angehörigen gehört. Über einzelne Maßnahmen und besondere Herausforderungen haben wir mit dem Geschäftsführer Thomas Rose und der Personalreferentin Melanie Wörner gesprochen.

Herr Rose, warum ist auch das Thema Pflege im Kontext Vereinbarkeit so entscheidend?

Thomas Rose: Beim Thema Pflege sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dreifach belastet. Der Beschäftigte möchte für die zu pflegende Person - meistens nahe Angehörige - da sein, macht sich Sorgen um den Gesundheitszustand (psychische Belastung) und möchte seine Arbeit - auf die er meist angewiesen ist - nicht vernachlässigen. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen hier unterstützen. Sei es durch Flexibilität im Arbeitsalltag, durch Informationen, durch erste

Anlaufstellen im Unternehmen und durch Verständnis und Zuhören – insbesondere der Führungskräfte.

Frau Wörner, was sind aus Ihrer Erfahrung die größten Herausforderungen der Belegschaft im Hinblick auf die Pflege ihrer Angehörigen?

Melanie Wörner: Als produzierender Betrieb mit vielen in Schicht arbeitenden Beschäftigten, sehen wir die größten Herausforderungen genau dort. In Schicht arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sowieso schon sehr flexibel sein (wöchentlicher Wechsel). Kommt dann noch eine Notsituation hinzu, ist man schnell an seinen Grenzen. Hier ist ein guter Draht zu den Beschäftigten wichtig. Jede flexible Lösung, die wir hier finden, beruht auf dem Prinzip „Geben und Nehmen“. Sind Arbeitgeber und Mitarbeiter bereit aufeinander zuzugehen, kann man gute Lösungen finden, die beiden Seiten helfen. Gerade wenn ein Pflegefall in den Familien kurzfristig eintritt, fehlt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft an Informationen. Hier kann das Unternehmen als erste Anlaufstelle eine große Hilfe darstellen.

Und mit welchen Maßnahmen versuchen Sie als Anton Debatin GmbH die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Thema Pflege zu unterstützen?

Melanie Wörner: Wir halten unsere Informationen durch ein breit aufgestelltes Netzwerk und die konstante Fortbildung unserer drei Pflegeguides aktuell. Wir stellen umfangreiches Informationsmaterial über die Pflegeguides, im Intranet oder unseren Flyerständen zur Verfügung. Ein ganz besonderer Eyecatcher steht in unserer Kantine: Ein Rollstuhl in Unternehmensfarben, der alle Flyer zum Thema Pflege ausstellt. Dieser soll Aufmerksamkeit erzeugen. Wir haben gute Kontakte zu allen weiterführenden Stellen in der Umgebung und haben Vereinbarungen zu Pflegezeit und kurzfristigen Arbeitsunterbrechungen aufgesetzt, die wir schnell mit Beschäftigten umsetzen können. Wir bieten flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten oder auch „kurzfristige Freistellungen“. Unsere Führungskräfte haben großes Verständnis für Notsituationen und suchen entsprechend innovative Lösungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auch der Fortschrittsindex Vereinbarkeit misst den Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege in einer Kennzahl. Hat die Ermittlung der Kennzahl neue Erkenntnisse gebracht? Was sind Ihre sonstigen Erfahrungen mit dem Tool?

Melanie Wörner: Definitiv. Der Fortschrittsindex Vereinbarkeit ist ein gutes Instrument, um unsere Fortschritte in diesem Bereich zu erfassen, unsere Anstrengungen messbar zu machen und zu sehen, wo wir im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen. Der Index hat uns gezeigt, dass wir im Vergleich zu anderen Unternehmen beim Thema Pflege gut aufgestellt sind. Außerdem hat er uns durch die Empfehlungen weitere Ideen und Impulse geliefert.

Welche Rolle wird die Pflege zukünftig in der Unternehmenskultur spielen?

Thomas Rose: Wir möchten erreichen, dass das Thema in der Zukunft eine noch weitaus größere Rolle in unserer Unternehmenskultur spielt. Das können wir erreichen, indem wir noch mehr darüber miteinander sprechen. Und so die Angebote von DEBATIN und die des Staates

bekannter machen. Das Thema muss weiter enttabuisiert werden. Das kann auch durch aktive Ansprache der Beschäftigten durch die Führungskräfte geschehen.

Foto 2

Herr Rose, was würden Sie anderen Unternehmen raten, die beim Thema Vereinbarkeit Fortschritte erzielen möchten?

Thomas Rose: Mein Tipp ist, die vielen guten Ideen und Maßnahmen in diesem Bereich zu strukturieren. Das erleichtert die Kommunikation an die Belegschaft. Wir haben viele Jahre gute Ideen gehabt, umgesetzt und uns gewundert, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie nur begrenzt annahmen. 2018 haben wir uns dafür entschieden, alles mithilfe des audit berufundfamilie zu strukturieren und zu bündeln. Außerdem haben wir die Mitarbeiterbeteiligung bei den einzelnen Maßnahmen verstärkt. Die Beschäftigten werden verständlicher über das Gesamtangebot informiert und nehmen es auch besser an - Kommunikation ist schlussendlich ein wesentlicher Erfolgsschlüssel.

Mit neuem Online-Tool hin zu einer familienbewussten Unternehmenskultur

Der "Fortschrittsindex Vereinbarkeit" wurde vom Bundesfamilienministerium gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesverband der Personalmanager entwickelt und ist ein Online-Tool, mit dem Unternehmen niedrigschwellig anhand weniger Kennzahlen die Familienfreundlichkeit ihrer Unternehmenskultur messen und sich anonym mit anderen Unternehmen gleicher Größe oder Branche vergleichen können. Im Rahmen des Unternehmenstages „Erfolgsfaktor Familie“ ging der Fortschrittsindex Vereinbarkeit im September 2019 erfolgreich an den Start.

Im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit- und voneinander lernen

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wurde 2007 vom Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag als zentrale Plattform für familienbewusste Unternehmen gegründet. Seither wächst es kontinuierlich und umfasst mittlerweile mehr als 7.500 Mitglieder, vom Kleinstbetrieb bis zum DAX-Unternehmen. Das Netzwerkbüro unterstützt mit seinen Angeboten vor allem kleine und mittlere Betriebe bei der praktischen Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik.