

LWL-Klinik Marsberg  
Psychiatrie · Psychotherapie · Psychosomatik  
im LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen

## Familienbewusste Personalpolitik

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter denken: Marsberger LWL-Einrichtungen werden in Berlin erneut mit dem berufundfamilie-Zertifikat ausgezeichnet



Josef Spiertz, Kaufmännischer Direktor, freut sich bei der Zertifikatsübergabe über die erneute Auszeichnung der familienbewussten Unternehmenspolitik der Marsberger LWL-Einrichtungen

Marsberg (lwl). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges gesellschaftliches Thema, mit dem sich zunehmend auch die Arbeitgeber auseinander setzen. In den vorangegangenen zwölf Monaten haben 322 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, darunter auch die LWL-Einrichtungen Marsberg, das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule, erfolgreich durchlaufen. Dafür wurden die Marsberger Einrichtungen des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) nun bereits zum zweiten Mal mit dem seit 16 Jahren von der berufundfamilie gGmbH - eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung - erteilten Zertifikat ausgezeichnet. Josef Spiertz, Kaufmännischer Direktor, nahm die besondere Auszeichnung in Berlin entgegen.

Überreicht wurden die Zertifikate von Caren Marks, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie, und Dr. h. c. Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

„60 Prozent der Paare mit kleinen Kindern halten eine Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das ideale Lebensmodell. Allerdings gelingt es nur 14 Prozent der Eltern, diesen Wunsch auch umzusetzen“, betonte **Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig** anlässlich der Zertifikatsverleihung. „Daher sind familienbewusste Angebote ein Schlüssel für mehr Partnerschaftlichkeit, damit Mütter und Väter ihre gewünschte Zeit für Familie und Beruf miteinander vereinbaren können.“

„Wer auch in Zukunft fähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an den eigenen Betrieb binden will, muss sich ernsthaft mit einem Familienbild im Wandel auseinandersetzen. Gerade die qualifizierten jungen Leute von heute erwarten, dass Arbeitgeber auf ihre modernen Vorstellungen von Partnerschaft und Familie Rücksicht nehmen. Kluge Unternehmen stellen sich dieser Aufgabe und sorgen für flexible Angebote und für ein Arbeitsumfeld, das diesen Bedürfnissen Rechnung trägt“, so **Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie**.

...

#### Kontakt:

Matthias Hüllen  
Tel.: 02992 601-1301  
Fax: 02992 601-1399  
E-Mail: matthias.huellen@wkp-lwl.org  
Weist 45  
34431 Marsberg

#### LWL-Pressestelle:

Tel.: 0251 591-235  
Fax: 0251 591-4770  
E-Mail: presse@lwl.org  
Freiherr-vom-Stein-Platz 1  
48133 Münster

Flexibilität und eine Unternehmenskultur, die vom Geben und Nehmen geprägt ist, betrifft auch die letzte berufliche Phase, wie eine aktuelle Umfrage der berufundfamilie gGmbH belegt. Schon in wenigen Jahren drohen der Arbeitswelt mit den geburtenstarken Jahrgängen Millionen von Beschäftigten verloren zu gehen – ein Fakt, der ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Was können Arbeitgeber tun? Ganz oben auf der Wunschliste dieser Generation stehen laut Umfrage flexible Arbeitszeitmodelle. Nur jeder zehnte Arbeitnehmer sagt, in seinem Unternehmen gebe es bereits genügend Angebote für den Übergang von der einen in die andere Lebensphase. **Dr. h. c. Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung**, ergänzt: „Vereinbarkeit weiterdenken bedeutet, sich verstärkt den individuellen Lebens- und Arbeitsmustern von Beschäftigten zu öffnen. So gelingt es, sich nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu platzieren und die Potenziale der Beschäftigten bestmöglich zu nutzen.“

Diese Herausforderungen haben die beiden LWL-Kliniken, das LWL-Pflegezentrum, der LWL-Wohnverbund sowie das LWL-Therapiezentrum für Forensische Psychiatrie Marsberg, erkannt und in Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik umgesetzt. Dazu gehören u.a. neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Unterstützung einer zeitnahen Rückkehr Beurlaubter in das Berufsleben auch umfangreiche hausinterne Angebote gesundheitsfördernder Maßnahmen für die knapp 1700 Beschäftigten.

Die LWL-Einrichtungen möchten damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber sowohl intern als auch extern steigern. Neben einer erhöhten Bindung der Beschäftigten an die LWL-Einrichtungen sollen so auch neue, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden. Gerade in Zeiten eines Fachkräftemangels im Gesundheitswesen ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Wettbewerbsvorteil und eine gute Investition in die betriebliche Zukunft.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) arbeitet als Kommunalverband mit 13.000 Beschäftigten für die 8,3 Millionen Menschen in der Region. Der LWL betreibt 35 Förderschulen, 21 Krankenhäuser, 17 Museen und ist einer der größten deutschen Hilfezahler für Menschen mit Behinderung. Er erfüllt damit Aufgaben im sozialen Bereich, in der Behinderten- und Jugendhilfe, in der Psychiatrie und in der Kultur, die sinnvollerweise westfalenweit wahrgenommen werden. Ebenso engagiert er sich für eine inklusive Gesellschaft in allen Lebensbereichen. Die neun kreisfreien Städte und 18 Kreise in Westfalen-Lippe sind die Mitglieder des LWL. Sie tragen und finanzieren den Landschaftsverband, dessen Aufgaben ein Parlament mit 106 Mitgliedern aus den westfälischen Kommunen gestaltet.