

POSTFORUM



FAIRE BALANCE ZWISCHEN ZUHAUSE UND ARBEITSPLATZ

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt
Vorteile für alle

„Du bist ja nie zuhause!“ Wer diesen Satz nicht hören möchte, sondern seinem Nachwuchs eine unbeschwerte Kindheit oder seinen Eltern einen würdevollen Lebensabend verschaffen will,

ist darauf angewiesen, dass sein Arbeitgeber sich ernsthaft der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf annimmt. Dazu kommt ein geändertes Werteverständnis, das mit dem Wort „Work-Life-Balance“ auch das individuelle Gleichgewicht für Singles im Fokus hat. Stärker als früher sind daher Arbeitsmodelle und -formen gefordert, die diesem Gleichgewicht Rechnung tragen. Auf dem Arbeitsmarkt hat ein Unternehmen nur eine Chance auf die Gewinnung guter Fachkräfte, wenn es mit Flexibilität punkten kann. Längst erwiesen ist, dass individuell angepasste Arbeitszeiten nicht nur die Motivation, sondern auch die Gesundheit der Beschäftigten steigern. ›

WEITERE THEMEN

Deutsche Post DHL-Vorstand Kreis zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Gelebte Inklusion mit dem Zustell-Tandem
Ein Buch über berühmte Briefe und ihre Autoren

Seite 3
Seite 5
Seite 6

EDITORIAL



Dr. Rainer Wend,
Leiter des Zentralbereichs Politik und
Regulierungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

Stress ist keine gute Voraussetzung für gute Arbeit. Eine faire Balance zwischen Arbeit und Freizeit im weitesten Sinne sowie ein stabiler Rückhalt durch die Familie zuhause tragen dagegen wesentlich dazu bei, dass die Kollegin oder der Kollege am Arbeitsplatz das Leistungsvermögen voll entfalten kann. Was liegt also für den Arbeitgeber näher, als bei seinen Mitarbeitern Stress zu vermeiden? Das kann er nicht nur durch Selbstverständlichkeiten wie die ergonomische, saubere und menschenwürdige Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld. Vielmehr hat er es in der Hand, alles zu tun, dass die Mitarbeiter die Balance zwischen Arbeits- und Familienzeit als angemessen empfinden.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist nicht nur unabdingbar für gute Unternehmensführung im Allgemeinen, sie schafft auch ein ausgeglichenes Betriebsklima. Nur wenn ein Arbeitgeber sicherstellt, dass diese Vereinbarkeit gewährleistet ist, gewinnt er Arbeitskräfte, die offen sind für Veränderungen und keine Angst um den Arbeitsplatz haben müssen, wenn sie an die Familienplanung denken. Das sichert lange Betriebszugehörigkeiten, und so bleibt gewonnene Erfahrung lange im Unternehmen.

Darüber hinaus geht es für das Unternehmen bei der Vereinbarkeit darum, die am Arbeitsmarkt vorhandenen Potenziale auszuschöpfen, gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Es geht auch darum, dass mehr Frauen als heute die Option „Karriere plus Familie“ wählen können. Das ist nicht zuletzt auch für die Entscheidung eines Paares für Nachwuchs wichtig. Und somit hat eine familienfreundliche Unternehmenskultur auch große Bedeutung für die demografische Entwicklung.

In diesem Sinne sieht die Deutsche Post DHL Group die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon lange als elementaren Teil ihrer Verantwortung für die Mitarbeiter, aber auch als Teil ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung an und hat deshalb praxisorientierte Konzepte auf den Weg gebracht.

Ihr Dr. Rainer Wend

Fortsetzung von Seite 1

Insgesamt ist die Möglichkeit zur individuellen Entfaltung und zu einer weitgehend problemlosen Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Voraussetzung für gute Unternehmensführung. Mit der Schaffung dieser Möglichkeiten allein ist es aber nicht getan: Damit sie auch umgesetzt werden können, muss bei allen Mitarbeitern, also auch bei Führungskräften, der Werte- und Kulturwandel in den Köpfen verankert werden.

Deutsche Post DHL Group bietet als einer der größten Arbeitgeber in Deutschland abhängig von den betrieblichen Erfordernissen flexible Arbeitsmodelle an, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beitragen. Dafür gibt es viele Möglichkeiten, die inzwischen weit über die flexible Arbeitszeit im Büro hinausgehen, etwa die Verlagerung des Arbeitsplatzes nach Hause und damit in die Nähe der Kinder. In vielen Arbeitsbereichen kann die Präsenzpflcht, jedenfalls für Teile der Wochenarbeitszeit entfallen. Wenn vorübergehend die Familie höheren Zeitaufwand erfordert, bietet sich das Modell der Jahresarbeitszeit an.

Oft muss dennoch bei der Organisation der Kinderbetreuung geholfen werden. Dafür investiert der Konzern an strategisch wichtigen Standorten unter anderem in den Ausbau von Betreuungsplätzen. Für die Beschäftigten der Zentrale in Bonn hat die Deutsche Post DHL Group beispielsweise betrieblich

unterstützte Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen. Ebenso beteiligte sie sich am Neubau einer Kindertagesstätte in der Nähe des DHL-Luftdrehkreuzes in Leipzig.

In Deutschland unterstützt der Konzern seine Mitarbeiter zusätzlich durch die Kooperation mit dem Dienstleister pme Familienservice GmbH bei der Suche nach geeigneten Betreuungsangeboten für ihre Kinder. Die Beschäftigten können sich beim Familienservice beraten lassen: Das Angebot reicht von der Vermittlung einer Kinderbetreuungslösung über die Ferien- und Notfallbetreuung bis hin zur Hausaufgabenbetreuung oder Nachhilfeunterricht. Ein wichtiger Aspekt ist auch die Pflege älterer Familienangehöriger, für die natürlich die unternehmenseigenen flexiblen Modelle ebenso gelten. Darüber hinaus helfen Experten bei allen Fragen rund um die Pflege von Angehörigen.

Damit die Karriere bei der Vereinbarkeit nicht auf der Strecke bleibt, hat die Deutsche Post DHL Group vor knapp anderthalb Jahren im Unternehmensbereich Post - eCommerce - Parcel (PeP) das Pilotprojekt „Flexible Arbeitswelten“ gestartet. Hier testen Führungskräfte verschiedene Modelle für flexibles Arbeiten. Das Projekt ergab einen Gewinn für alle Beteiligten. Es zeigt, wie Karrierechancen mit unterschiedlichen Lebensläufen und in verschiedenen Lebensphasen genutzt werden können. ■

„ENTSCHEIDENDE SCHRITTE ZUM ARBEITGEBER ERSTER WAHL“



Interview mit Melanie Kreis, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin der Deutsche Post DHL Group

Welche Bedeutung hat die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für die Personalgewinnung von Deutsche Post DHL Group?

Sie ist eine der Grundvoraussetzungen, um gut qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Dies gilt besonders in einer Zeit, in der sich ein zunehmender Mangel an Fachkräften abzeichnet. Doch eine höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sowie selbst-

Work-Life-Balance und Karriere

verständlich auch Karriere – ist nicht nur für

die Personalgewinnung relevant, sondern fördert die Motivation aller Beschäftigten. Übrigens stellen wir gerade bei der jüngeren Generation eine Werteververschiebung fest. Viele Nachwuchskräfte legen ihr Augenmerk stärker als früher auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Sie stellen daher auch andere Anforderungen an ihren künftigen Arbeitgeber.

Mit verschiedenen Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeiter konkret dabei, Familien- und Arbeitszeiten besser unter einen Hut zu bringen. Dazu gehören neben der Unterstützung bei der Kinderbetreuung auch flexible Arbeitszeit- oder Teilzeitmodelle sowie das Arbeiten im Home Office. Zum Teil ist es auch möglich, sich die Arbeit anhand eines Jahresarbeitszeitmodells zeitlich und räumlich flexibler einteilen zu können.

Was bedeutet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Unternehmenskultur und wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Natürlich ist es nicht damit getan, einzelne Stellschrauben neu zu justieren. Wer eine vereinbarkeitsfördernde Arbeitskultur nachhaltig etablieren will, muss umfassender ansetzen. Neben den eingangs beschriebenen Maßnahmen gehört auch dazu, dass wir Führungskräfte für die Bedeutung des Themas weiter sensibilisieren. Stärker als bisher gilt es zudem, auf veränderte Verhaltensmuster hinzuwirken – etwa, indem wir den Wandel von einer Präsenzkultur hin zu einer stärker ergebnisorientierten Kultur in allen Köpfen verankern. Dies sind Aufgaben, bei denen wir zwar sichtbare Fortschritte erzielt haben, die aber nicht über Nacht abgeschlossen sind.

Welche Chancen und Möglichkeiten ergeben sich für Arbeitgeber?

Wir sehen viele Chancen. Unternehmen können sich am Arbeitsmarkt besser positionieren und die Motivation der eigenen Mitarbeiter steigern. Auch ist die bessere

Mehr Frauen im Management

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein

Schlüssel, um den Frauenanteil im Management zu erhöhen. Daher sind entsprechende Angebote für uns entscheidende Schritte auf dem Weg, Arbeitgeber erster Wahl zu sein. Erst kürzlich haben wir in einem Pilotprojekt in unserem Unternehmensbereich Post - eCommerce - Parcel (PeP) verschiedene Modelle flexibler Arbeitswelten systematisch erprobt und evaluiert. Die Ergebnisse bestätigen einen

Gewinn für alle Beteiligten. Indem Motivation und Leistungsbereitschaft bei den Mitarbeitern steigen, erhöht sich auch die Produktivität und Effektivität. Zudem wirken sich diese Arbeitsmodelle durch die Stärkung der Work-Life-Balance auch gesundheitsfördernd aus. Ausgeglichene Mitarbeiter sind gesünder und fallen weniger aus.

Der demografische Wandel führt dazu, dass in immer mehr Familien die Pflege älterer Menschen eine große Rolle spielt. Wie tragen Sie dem Rechnung?

Auch hier greifen natürlich die von uns geschaffenen Angebote. Denn flexible Arbeitsmodelle können nicht nur für Familien mit Kindern Erleichterung schaffen. Auch in Pflegesituationen werden diese Optionen als sehr hilfreich empfunden. Darüber hinaus können unsere Beschäftigten in diesen Fällen natürlich die gesetzlichen Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören bis zu zehn freie Tage im akuten Notfall, die Reduzierung der Arbeitszeit und eine Freistellung von bis zu sechs Monaten. Übrigens: Wenn unsere Mitarbeiter aus wichtigen gesundheitlichen oder familiären Gründen ihren Arbeitsort im Unternehmen wechseln möchten, versuchen wir dies zu erleichtern. Solche Wechsel bearbeiten wir in einem beschleunigten Verfahren. ■

Melanie Kreis (*1971) leitet seit Oktober 2014 als Vorstandsmitglied das Personalressort der Deutsche Post DHL Group. Sie ist Diplom-Physikerin und MBA der INSEAD Business School in Fontainebleau. Ihre berufliche Laufbahn begann 1997 bei McKinsey. Seit 2004 arbeitet sie bei der Deutschen Post, zuletzt als Chief Financial Officer bei DHL Express.

PAKETE MOBIL FRANKIEREN

Versandmarke online kaufen und in der Filiale ausdrucken

Ab sofort können DHL Kunden ihre Pakete bargeldlos und unabhängig von Ort, Zeit oder Drucker frankieren und adressieren. Dafür kauft man die Paketmarke bequem im Internet auf www.dhl.de, www.paket.de oder über die DHL Paket App und kann sie in allen rund 13 000 Postfilialen ausdrucken lassen, wenn das Paket abgegeben wird. Nach Abschluss des Kaufs wird dem Kunden ein QR-Code auf der Downloadseite und in der Auftragsbestätigung, die per E-Mail zugesendet wird, angezeigt. Aus der DHL Paket App lässt sich der QR-Code direkt aufrufen. Mit dem Code auf Smartphone oder Tablet kann der Kunde in der Postfiliale seiner Wahl das vorab per Postpay bezahlte Label ausdrucken und direkt auf dem Paket anbringen lassen. Neben dem deutschlandweiten Paketversand ist die mobile Paketmarke auch für internationale Sendungen innerhalb der EU erhältlich. Ab dem zweiten Quartal 2016 wird es zudem möglich sein, die mobile Marke in allen DHL Paket-

shops ausdrucken zu lassen. Damit stehen den Kunden dann rund 13 000 Postfilialen und 12 000 DHL Paketshops als Annahmestellen zur Verfügung. Damit der Kunde seine Paketsendungen ständig im Blick haben kann, ohne dafür selbst aktiv werden zu müssen, verfügt die DHL Paket App ab sofort über eine neue Push-Funktion, mit der der Kunde direkt auf seinem Smartphone, Tablet oder der Apple Watch per Push über den aktuellen Paketstatus informiert wird. ■



REDEN HILFT, UND ZUHÖREN AUCH

Neues Buch über Management der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen Unternehmen als Akteure eine zentrale Position ein. Das neue Buch „Vereinbarkeitsmanagement“ des Betriebswirtschaftlers Professor Helmut Schneider fasst die zehnjährige Auseinandersetzung des Autors mit der Thematik zusammen und wendet sich sowohl an Personalverantwortliche als auch an die akademische Welt. Schneider ist Inhaber des Stiftungslehrstuhls des zur Deutschen Post gehörenden Siegfried-Vögele-Instituts für Marketing und Dialogmarketing an der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Opportunitätskosten und externe Effekte der Vereinbarkeit werden im ersten Kapitel als zentrale Verständnispeiler themati-

siert. Für eine bessere Vereinbarung ist die differenzierte Diagnose des Phänomens Unvereinbarkeit unverzichtbar, da nur so ein effektives Vereinbarkeitsmanagement möglich ist. Schneider schlägt dafür die Unterscheidung zwischen zeit-, stress- und verhaltensbasierten Vereinbarkeitskonflikten vor und präsentiert ein integratives Modell zum Management mit den konstitutiven Elementen Dialog, Kultur, Leistung und Controlling.

Unter dem Motto „Reden hilft, und zuhören auch“ wird dargelegt, dass ohne Informationen über die Bedürfnisse der Beschäftigten und ohne eine spezifische Vereinbarkeitskommunikation kein brauchbares Management möglich ist. Indem Schneider konstitutive Elemente einer die Vereinbarkeit fördernden Unternehmenskultur diskutiert, zeigt er systematisch ihren Einfluss auf Konflikte auf und beschreibt anschließend einen Veränderungsprozess in diese Richtung.

Die Sinnvolle Vereinbarkeitsposition (SVP), ein strategisch-koordinativer Navigator des Managements, ist das Hauptwerkzeug des Vereinbarkeitsmanagements. Dazu werden – dem Differenzierungspostulat folgend – betriebliche Möglichkeiten zur Entschärfung zeit-, stress- und verhaltensbasierter Konflikte beschrieben und analytische Handlungsmöglichkeiten zur Überwindung aufgezeigt, die dann in betriebliche Optionen überführt werden.

Schließlich beschreibt Schneider Notwendigkeit und Möglichkeiten eines Vereinbarkeitscontrollings. Dazu liefert er mit dem VB_kompass ein pragmatisches Instrument. Den Bezug zum „echten Leben“ stellen zahlreiche Praxisbeispiele sicher. ■ www.vereinbarkeitsmanagement.de Schneider, Helmut: Vereinbarkeitsmanagement. Ein integratives Handlungskonzept betrieblicher Familienpolitik, Norderstedt 2015, 304 Seiten, ISBN: 9-783738-640663, 34 Euro (E-Book: 19,99 Euro)



DIE POST KOMMT MIT DEM ZUSTELL-TANDEM

Menschen mit und ohne Behinderung lieferten gemeinsam aus

Mit einem ganz besonderen Projekt haben Deutsche Post und die Aktion Mensch für das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung geworben: „Inklusive Zustell-Tandems“ – also Postzusteller gemeinsam mit Menschen mit Behinderung – lieferten in bundesweit fünf Zustellbezirken die tägliche Brief- und Paketpost aus. Aktion-Mensch-Vorstand Armin von Buttlar erläuterte das Ziel der Ausliefertouren: „Die Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung im Alltag ist der Schlüssel zu einer inklusiven Gesellschaft. Doch diese Begegnung ist noch zu selten.“ Jürgen Gerdes, Konzernvorstand Post - eCommerce - Parcel der Deutsche Post DHL Group, fügte hinzu: „Mehr als neun Prozent unserer Mitarbeiter und Kollegen leben und arbeiten mit einer Behin-

derung. Sie sind eine Bereicherung für unser Unternehmen. Ihre Leistungen sind jeden Tag Teil unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Mit unserer Aktion setzen wir ein Zeichen, dass auch die Wirtschaft mehr im Bereich Inklusion tun kann.“ Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Aktion Mensch stellt die Deutsche Post im Jahr 2016 20 Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Umfragen im Rahmen des Deutsche Post Glücksatlas haben ergeben, dass 52 Prozent der Bevölkerung nach eigenen Angaben „nur selten oder nie“, weitere zwölf Prozent „hin und wieder“ mit Menschen mit Behinderung zu tun haben. Den gemeinsamen Unterricht von Kindern mit und ohne Behinderung befürworten mit 64 Prozent fast zwei Drittel der Bevölkerung. So positiv die einhellige Zustimmung für Inklusion ist, nur eine Minderheit von knapp einem Drittel glaubt, dass dieses Ziel irgendwann einmal erreicht werden kann. ■

POSTBUS SPRINTET ZU FLUGHÄFEN

Dank neuer Expressverbindungen aus dem weiteren Umland sind die Flughäfen Frankfurt und München leicht und schnell mit dem Postbus erreichbar. So ist die Fahrzeit zwischen Aachen und Frankfurt Flughafen auf dreieinviertel Stunden geschrumpft. Viermal täglich fahren nun auf der Linie 25 mit Zwischenhalten in Bonn und Montabaur schnelle Kleinbusse jeweils in beide Richtungen. An Bord gibt es W-LAN, die Busse sind bis zu 130 km/h schnell und bieten Platz für acht Kunden. Alle Fahrgäste erhalten

kostenlos einen kleinen Snack und ein kaltes Getränk. Sie sind zum Beispiel aus Bonn in etwa eindreiviertel Stunde am Flughafen Frankfurt (Preis ab 22,50 Euro). Im Süden fahren Fernbusse der Deutschen Post den Münchner Flughafen von Ulm, Augsburg, Regensburg, Nürnberg, Passau und Bamberg aus direkt an und Urlaubsrückkehrer werden später natürlich auch wieder zuverlässig nach Hause gebracht. Mit Salzburg, Innsbruck und Wörgl sind auch drei österreichische Städte mit dem Postbus direkt an den Münchener Flug-

hafen angebunden. Lufthansa-Reisende können ihre Reise über das Lufthansa-Reservierungssystem auf www.LH.com oder im Reisebüro buchen. Der „Flug“ beginnt damit bereits am Abfahrtsort des Busses (zum Beispiel Bonn – New York). Sollte der Bus einmal im Stau feststecken, werden die Kunden automatisch auf einen späteren Flug umgebucht. Natürlich können auch Nicht-Lufthansa-Kunden die Flughafenverbindungen buchen, zum Beispiel auf www.postbus.de oder in Reisebüros. ■

DER MANN, DER SICH SELBST VERSCHICKTE

Simon Garfields Buch „Briefe!“ motiviert zum Schreiben



Ob Liebe oder Hass, ob Eifersuchts- oder Lachanfall – Briefe rufen beim Empfänger die unterschiedlichsten Gefühle hervor. Einige der berühmtesten Briefe der Geschichte und einige der größten Autoren und Autorinnen lernen wir in dem Buch „Briefe!“ von Simon Garfield kennen. Er macht aus ihnen Erzählungen, die manche historische Begebenheit in per-

sönlicherem Licht erscheinen lassen. Die Beförderung dieser Briefe, heute sachlich „Postweg“ genannt, hatte einst durchaus abenteuerliche Züge: Oscar Wilde soll seine Briefe einfach aus dem Fenster geworfen haben, in der Hoffnung, ein Passant werfe sie in den nächsten Kasten. Heinrich VIII. schaffte sich einen eigenen Kurierdienst, heute als „Royal Mail“ bekannt, um den sicheren Transport zu gewährleisten. In England, der Heimat des Autors, schaffte es ein Mann aus London, sich mehrmals selbst zu verschicken. All das und vieles mehr erfährt der Leser auf unterhaltsame Weise in „Briefe!“, und es wäre kein Wunder, wenn er sich dadurch motiviert fühlte, selbst einmal wieder einen Brief zu schreiben. ■

Simon Garfield: Briefe! Ein Buch über die Liebe in Worten, wundersame Postwege und den Mann, der sich selbst verschickte.
Theiss Verlag Darmstadt 2015. 539 Seiten mit vielen Illustrationen, 29,95 Euro. ISBN: 9783806231755

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutsche Post AG, Zentrale, Zentralbereich Politik und Regulierungsmanagement, 53250 Bonn

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Rainer Wend

Redaktion: Alexander Rometsch-Steinmann

Fotos: Deutsche Post DHL Group, privat

Bestellungen und Anfragen richten Sie bitte an die Redaktion.

Postforum wird CO₂-neutral gedruckt auf 100 % Recyclingpapier (Umweltzeichen „Blauer Engel“).

Das Postforum erscheint auch monatlich auf der Homepage von Deutsche Post DHL:

dpdhl.de/postforum

KURZ NOTIERT

DIE ZAHL DES MONATS

974

Hunde sowie 150 Insekten, 24 Vögel und 2 Katzen haben Briefträger der neuseeländischen Post in den vergangenen drei Jahren angegriffen.

Deutsche Post steigt bei Relais

Colis ein. Mit dem Erwerb eines Minderheitsanteils an dem auf E-Commerce spezialisierten französischen Logistikanbieter will der Konzern seinen Zugang zum drittgrößten E-Commerce-Markt Europas verbessern. Mit einer 27,5-Prozent-Beteiligung wird Deutsche Post DHL Group den Ausbau des Netzwerks und individuelle Lieferlösungen fördern.

Cooler Pakete. Mit kühlbaren Paketautomaten geht der polnische Onlinesupermarkt Alma24.pl an den Start. Seit November stehen Automaten mit Kühlfächern an einigen Tankstellen in Warschau. Der Service soll bald auf andere Städte des Landes ausgedehnt werden. Als Hersteller wurde das Unternehmen Coolomat verpflichtet.

Briefkästen in Kanada zugefroren. Canada Post hat über ihren Gemeinschaftsbriefkästen keine Dächer montiert. Deshalb froren die Kästen in mehreren Städten zu, und die Post musste eine Servicehotline einrichten und Enteistungsteams zu den Eisbriefkästen schicken. Die Gemeinschaftsbriefkästen sind ohnehin umstritten, weil Canada Post versucht, die Briefe im Normalfall dorthin und nur noch in Ausnahmefällen bis zur Haustür zuzustellen.

Tanken und versenden. DHL Express kooperiert mit dem Mineralölkonzern Total in Uganda und Nigeria. Kunden können dort ihre Expresssendungen an Tankstellen aufgeben. In Nigeria ist der Service zunächst an 30, später an 100 Stationen im Angebot, in Uganda bereits an allen 118 Stationen des französischen Konzerns.