

**Global Compact  
Communication on Progress**  
Januar 2014 - Dezember 2014

8. Dezember 2014

**Erklärung des Hauptgeschäftsführers zur fortgesetzten Unterstützung**

w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH unterstützt fortgehend die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption. Mit diesem Schreiben bekunden wir unsere Absicht, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich auch in Zukunft zu fördern.



Yvonne Molek  
Geschäftsführende Gesellschafterin

w&p Wilde&Partner  
Public Relations GmbH  
Nymphenburger Straße 168  
80634 München  
Germany

## 1. Menschenrechte

Unternehmensgrundsatz: „Wilde & Partner unterstützt und achtet den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb des Einflussbereichs und stellt sicher, dass sich die Agentur nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.“

Diesen Leitsatz hat die Agentur in viele Präsentationen und auch auf der Website ([www.wilde.de](http://www.wilde.de)) eingebaut, um den eigenen Mitarbeitern, den Partnern und den Kunden immer wieder die Wichtigkeit des Schutzes der Menschenrechte nahe zu legen.

Das Bewusstsein zu sozial verantwortungsvollem Handeln ist seit über zwei Jahrzehnten fester Bestandteil der Philosophie von Wilde & Partner. Gesellschaftliches Engagement ist bei Wilde & Partner traditionell eine wichtige Säule der Unternehmenskultur. Wir möchten damit einen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft leisten.

Wir haben den soziodemographischen Wandel im Blick und beobachten die Entwicklungen. Wir unterstützen und haben in der Vergangenheit ausgewählte soziale Projekte u.a. Ärzte ohne Grenzen e.V., Journalisten helfen Journalisten e.V., SOS-Patenkampagne, Amnesty International, Luftfahrt ohne Grenzen, Bayerisches Rotes Kreuz, NAVIGO e.V., TAKA TUKA - Ferien für Kinder, Förderverein Schule für kranke Kinder München e.V., mitSprache e.V. und Social Sense gemeinnützige GmbH unterstützt.

Yvonne Molek ist als Geschäftsführende Gesellschafterin innerhalb der Agentur als CSR-Beauftragte verantwortlich. Sie ist in verschiedenen Organisationen ehrenamtlich engagiert und unter anderem als Beirat der gemeinnützigen Gesellschaft Social Sense ([www.social-sense.de](http://www.social-sense.de)) aktiv.

Wilde & Partner fördert außerdem aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

Als besondere Auszeichnung hat die Agentur in einem landesweiten Wettbewerb deshalb im Jahr 2013 den SIEgER-Award erhalten, der für gerechte Chancen in der Arbeitswelt steht. Im Anschluss ein Ausschnitt der Pressemitteilung.

## P R E S S E M E L D U N G



### **And the Winner is - Erfolg durch Chancengleichheit und Mixed Leadership: w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH gewinnt Preis der Bayerischen Staatsregierung - Vorbildcharakter für Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

München (w&p) - And the Winner is ... Bayerns familienfreundlichstes Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern ist in München zuhause und im Bereich Kommunikation tätig. Aus dem landesweiten Wettbewerb SIEgER 2013 der Bayerischen Staatsregierung ist die Kommunikationsagentur w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH als Gewinner hervorgegangen. Das 1984 gegründete Unternehmen beschäftigt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und siegte bei dem renommierten Wettbewerb des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in der Kategorie „Kleine Unternehmen“. Bereits zuvor war Wilde & Partner, eine der 50 größten Kommunikationsagenturen Deutschlands, als Best-Practice-Unternehmen für Oberbayern im landesweiten Wettbewerb SIEgER 2013 ausgezeichnet worden. Die SIEgER-Jury, die sich aus Staatsministerin Christine Haderthauer, dem Präsidenten der vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., Alfred Gaffal, sowie dem Vorsitzenden des DGB Bayern, Matthias Jena, zusammensetzt, würdigt mit dem Preis die in der Münchner Agentur gelebte Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit.

Wilde & Partner wird - entsprechend der Mitarbeiterstruktur - von drei Frauen und einem Mann geführt und gehört zu den führenden Kommunikations-Spezialisten für die Segmente Travel & Tourism, Transport & Logistics, Hospitality Industry sowie Spa & Lifestyle in Europa. Die Agentur setzt sich aus 28 Frauen und sieben Männern zusammen, erwarb als erste PR-Agentur weltweit die Green Globe Zertifizierung und wurde 2008 als Deutschlands „PR-Agentur des Jahres“ ausgezeichnet. Darüber hinaus erhielt die Agentur 2012 den „PR Report Award“ in der Kategorie „Consumer-Marketing“. Wilde & Partner ist zudem bei Global Compact engagiert. Die weltumspannende Initiative der Vereinten Nationen ist eine der wichtigsten internationalen Plattformen für Corporate Social Responsibility (CSR).

Den Film zum SIEgER Preis mit einem Porträt der Agentur gibt es auf:  
<http://www.youtube.com/watch?v=ijFwIB-qcUM&feature=youtu.be>

## 2. Umweltschutz

Unternehmensgrundsatz: „Wilde & Partner unterstützt im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz und ergreift Initiativen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern.“

Wilde & Partner ist weltweit die erste Kommunikationsagentur mit international anerkanntem Green Globe Zertifikat.



### – Soziales Engagement

Wir haben den soziodemographischen Wandel im Blick und beobachten die Entwicklungen. Wir unterstützen ausgewählte soziale Projekte u.a. Ärzte ohne Grenzen e.V., Journalisten helfen Journalisten e.V., SOS-Patenkampagne, Amnesty International, Luftfahrt ohne Grenzen, Bayerisches Rotes Kreuz, NAVIGO e.V., TAKA TUKA - Ferien für Kinder, Förderverein Schule für kranke Kinder München e.V., mitSprache e.V. und Social Sense gemeinnützige GmbH (Beirat).

### – Beschaffung

Beim Einkauf achten wir auf regionale Produkte, positive Energiebilanzen, nachwachsende Ressourcen sowie die anerkannten Umweltkennzeichen. Auch unsere Dienstleistungspartner wollen wir dahingehend positiv beeinflussen.

### – Mitarbeiterförderung

Gute Mitarbeiter zu halten und zu fördern ist uns sehr wichtig. In Mitarbeitergesprächen erörtern wir Stärken, Schwächen sowie mittel- und langfristige Ziele der Beschäftigten, um sie nach Möglichkeit optimal und nachhaltig für den Betrieb zu schulen. Wir kommunizieren offen und regelmäßig an unsere Mitarbeiter die Umweltstrategien und Ziele des Unternehmens. Wir unterstützen alle Mitarbeiter, die sich am Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen beteiligen.

- **Entsorgung**  
Wir verpflichten uns zur einheitlichen Mülltrennung und zur größtmöglichen Müllvermeidung in allen Bereichen im Rahmen unserer Möglichkeiten.
- **Ressourcenverbrauch**  
Wir verpflichten uns zur Optimierung des Verbrauches der Ressourcen in allen Bereichen des Gebäudes. Richtlinien und Empfehlungen für unsere Kunden und Zulieferer sollen zur positiven Energiebilanz ebenfalls einen Beitrag leisten. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter, auch zu Hause sparsam und effizient mit Energie, Abfall und Wasser umzugehen.
- **Öffentlichkeitsarbeit**  
Wir informieren unsere Mitarbeiter, Mitglieder, Kunden, Besucher und die Öffentlichkeit regelmäßig über die Prozesse im Haus und sensibilisieren so alle Bereiche für das Thema Nachhaltigkeit.
- **Kontinuierliche Verbesserung**  
Wir verpflichten uns zur regelmäßigen Überprüfung und ständigen Optimierung unserer Betriebsabläufe in ökologischer und ökonomischer Hinsicht unter Einbeziehung der Ideen aller Mitarbeiter. Wir garantieren, dass wir uns langfristig mit dem Thema Nachhaltigkeit mit allen Themenfeldern auseinandersetzen werden - „Grün“ ist für uns kein Trend, sondern eine dauerhafte Strategie.
- **Selbstverpflichtung**  
Das Thema Nachhaltigkeit in seinen Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie ist wesentlicher Bestandteil unseres Denkens und Handelns. Wir verpflichten uns zum sorgsam Umgang mit den anvertrauten Materialien/Ressourcen, sowie zum ständigen Optimierungsprozess unserer eigenen Arbeit, als auch der Arbeit unserer Dienstleister.

Umweltfreundliches Verhalten und Nachhaltigkeit gehen uns alle an. Viele kleine, richtige Handlungen können große Wirkung haben. Unsere Mitarbeiter sind angehalten, die folgenden Empfehlungen im Sinne einer gesunden Umwelt in ihr tägliches Handeln einzubeziehen.

- **Arbeitsweg**  
Auch auf dem Weg zur Arbeit kann man zur Co2-Reduzierung beitragen. Fahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad sind ein Teil davon.
- **IT System**  
Unsere PCs und Flachbildschirme sind entsprechend eingestellt, dass sie nach 15 Minuten automatisch in den Stand-By-Modus wechseln. Nach Arbeitsschluss werden PC und Monitor abgeschaltet. In der Nacht und am Wochenende ist der Stand-By-Betrieb ein unnötiger „Stromfresser“.
- **Dienstreisen**  
Alle Reisen werden so umweltfreundlich und günstig wie möglich organisiert. Dabei gilt es, der Bahn den Vorzug zu geben. Entsprechende Tarifvereinbarungen bieten hier neben der Umweltfreundlichkeit auch einen Preisvorteil gegenüber PKW und Flugreise. Nach Möglichkeit sind Termine effizient zu gestalten und entsprechen räumlich zu verbinden.

- **Raumtemperatur**  
Es ist gewährleistet, dass eine angemessene Raumtemperatur herrscht. Überhitzung der Räume wird vermieden.
- **Nichtraucherbüro**  
Die Agenturräume von Wilde & Partner sind Nichtraucherbüros. Alle Mitarbeiter sind gehalten, auch im Umfeld des Büros auf die Zigarette zu verzichten.
- **Wasserverbrauch**  
Unser täglicher Wasserverbrauch belastet die Umwelt stark. Es ist daher sinnvoll, auch mit dieser Ressource sparsam umzugehen. Unsere Spülmaschine wird nach Möglichkeit im Eco-Modus genutzt, da dieser nicht nur weniger Wasser verbraucht, sondern durch eine kurze Laufzeit auch Strom einspart.
- **Energie**  
Der Letzte, der die Agentur verlässt, überprüft, ob alle Geräte und Lichter ausgeschaltet sind.
- **Papierverbrauch**  
Wilde & Partner arbeitet seit Jahren hauptsächlich digital und nutzt digitale Möglichkeiten auch zur Archivierung. Alle Drucker sind auf „doppelseitigen Druck“ in der Standardeinstellung eingestellt. Farbdrucke sind ressourcen- und kostenintensiv und werden nur in Ausnahmefällen genutzt. Für interne Ausdrucke und als Notizzettel wird bereits einseitig bedrucktes Papier wieder verwendet.

## **Einkaufsrichtlinien:**

- **Regional und nachhaltig**  
Jedes Jahr wird durch unsere Agentur ein Betrag für Beschaffung und Einkäufe von Produkten und Dienstleistungen ausgegeben - vom Bleistift über technisches Equipment bis hin zu Reinigungsleistungen und Dienstleistungen im Rahmen von Messeauftritten, Presseveranstaltungen und Events. Wir sind stets bestrebt, bei gleicher Leistung den günstigen Anbieter zu wählen. Dennoch wollen wir in Zukunft unserer Verantwortung gegenüber den kommenden Generationen noch mehr als bisher gerecht werden und den folgenden Kriterien und Richtlinien bei der Wahl des richtigen Anbieters noch mehr Gewicht verleihen.
- **Nähe vor Distanz**  
Wir bevorzugen Produkte und Dienstleistungen aus unserer unmittelbaren Umgebung zur Schonung von Ressourcen und zur Förderung der lokalen Wirtschaft, dessen Teil auch unser Unternehmen ist.
- **Auswahl der Partner, Dienstleister und Zulieferer**  
Wir bevorzugen Zulieferer, Partner und Dienstleister, die sich klar zu nachhaltigem Denken und Handeln bekennen. Wir legen größten Wert darauf, dass auch unsere Dienstleister, Partner und Zulieferer unserer ethischen Leitlinien teilen und vor allem in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, unsere Ziele teilen und unterstützen.

- **Für eine gesunde Umwelt**

Wo möglich geben wir den Produkten Vorzug, die ökologisch unbedenklich sind, zumindest zum Teil aus wieder verwertbaren Materialien hergestellt sind und keine oder wenig Belastung für die Umwelt darstellen.

## **Richtlinien zur Müllentsorgung:**

Auch in einer kleinen Organisationsstruktur fällt immer noch ein erhebliche Menge Abfall an - diese gilt es durch gezielte Vermeidung zu reduzieren, und den Rest durch konsequente Mülltrennung einer sinnvollen Entsorgung zuzuführen.

Unser Beitrag zur umweltfreundlicheren Müllentsorgung:

- Jeder Schreibtisch verfügt über einen Papierbehälter. Zusätzlich verfügt jedes Bürozimmer über einen Abfallbehälter für Papier/Pappe (ohne Mülltüte) zur Mülltrennung. In der Kaffeeküche befindet sich ein Behälter für Restmüll und ein Behälter für Bioabfälle.
- Somit halten wir uns an das Münchner Drei-Tonnen-System und trennen sorgfältig Papier, Bioabfälle und Restmüll.
- Batterien gehören nicht in den Restmüll, sie werden im Serverraum gesammelt und entsprechend entsorgt. Ebenso die defekten Leuchtstoffröhren und sonstige Leuchtmittel. Die Mitarbeiter entsorgen Glas und Pfandbehälter eigenverantwortlich und selbstständig.
- Unsere Tonerkartuschen werden, wenn sie leer sind, wieder aufgefüllt. Dadurch benutzen wir sie mehrfach und können die Büroartikelkosten senken und dabei die Umwelt schonen.
- Die Leerung der Papiertonnen erfolgt mindestens einmal wöchentlich.

## **3. Arbeitsnormen**

**Unternehmensgrundsatz:** „Wilde & Partner tritt für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.“

Wilde & Partner fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

All das erreicht die Agentur durch Teilzeitarbeitsmodelle, flexible Arbeitszeiten und eine humane Arbeitsatmosphäre. Als besondere Auszeichnung hat Wilde & Partner deshalb im Jahr 2013 den Bayern-SIEgER-Award und den Best Practice 2013 Oberbayern erhalten.

In den Arbeitsverträgen sind schriftlich formulierte Grundsätze, die Mitarbeiterrechte und -pflichten und deren Vergütung und Leistungen eindeutig ausweisen. Dazu gehören beispielsweise geregelte Arbeitszeiten und Ausgleich der Überstunden durch extra Urlaubstage.

Die Agentur unterstützt außerdem Blinden- und Behindertenwerkstätten, bei denen wir Toilettenpapier, Küchen-, Mikrofaser-, Handtücher und Besen beziehen.

Darüber hinaus arbeitet die Agentur ausschließlich mit Lieferanten und Partnern, die im Sinne von Global Compact agieren.

Die Arbeitsplätze sind nach gesundheitsrechtlichen Richtlinien eingerichtet. Für Anfang des kommenden Jahres werden außerdem zwei Ersthelfer unter den Mitarbeitern ausgesucht, die einen Erste-Hilfe-Kurs belegen werden.

Zur Messung der Ergebnisse kontrolliert das Head Office ständig die oben angegebenen Punkte.

Ausschnitt Pressemeldung "Best Practice 2013 Oberbayern":

## **P R E S S E M E L D U N G**

**Anerkennung für familienfreundliches Arbeitsumfeld:**

**Bayerische Staatsregierung zeichnet Münchner Kommunikationsagentur w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH aus**

München (w&p) – Anerkennung von höchster Seite für die Schaffung eines vorbildlichen familienfreundlichen Arbeitsumfeldes. Die Kommunikationsagentur w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH überzeugte in der Kategorie „kleine Unternehmen“ und wurde als Best-Practice Unternehmen für Oberbayern im landesweiten Wettbewerb SIEgER 2013 ausgezeichnet. Der Wettbewerb wird jährlich vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen ausgerichtet.

(...)

## **4. Korruptionsbekämpfung**

Unternehmensgrundsatz: „Wilde & Partner tritt gegen alle Arten der Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung.“

Wilde & Partner lehnt ausdrücklich die Zusammenarbeit mit korrupten Unternehmen (z.B. Unternehmen, die Kinderarbeit praktizieren oder Unternehmen, die in Niedriglohnländern produzieren) ab. Die Agentur arbeitet ausschließlich mit Partnern zusammen, die das gleiche Unternehmensleitbild wie Wilde & Partner praktizieren.

## 5. Unser Fortschritt im Jahr 2014

### 5.1 Umweltschutz

Wilde & Partner wurde im Oktober 2014 wieder mit dem Green Globe Zertifikat ausgezeichnet. Durch die Änderung unseres Stromanbieters und die kontinuierliche Umsetzung unserer Umweltleitlinien hat die Agentur dieses Jahr die Auszeichnung mit 99% von 100% erhalten.

Hierzu eine kleine Zusammenfassung unserer Berichterstattung an Green Globe:

- Im Rahmen der Reisekostenabrechnung wurde 2012 erstmalig eine Jahresübersicht der CO2 Emissionen erfasst. Diese dient als Grundlage zur stetigen Verbesserung der Reiseaufwendungen. Somit kann 2013 der erste Vergleich durchgeführt werden. Im Jahr 2012 haben wir mit 15.006,12 kg CO2 die Luft sauberer gehalten und dadurch im Vergleich zum Vorjahr ein Viertel weniger CO2 verbraucht.
- Ständige Unterweisung aller Kollegen in die strikte Mülltrennung innerhalb der Agentur sowohl in den Büroräumlichkeiten als auch in der Teeküche.
- Informationsaustausch mit allen Kollegen im wöchentlichen Agentur jour fixe zum Thema „Nachhaltiges Office Management“ mit Erfolgskontrolle durch die Task Force „Green Globe.“
- Umwelt-Frosch: ein Maskottchen zum „Anprangern“ der Umwelt-Sünder wird auf dem Schreibtisch von demjenigen gestellt, der die Green Globe Vorschriften nicht beachtet hat (Licht, Kühlschrank, Heizung, Müll, Ausschalten Drucker/Bildschirm, Fenster). Dieser hat sich in der Vergangenheit gut bewährt. Die Kollegen gehen mit den Vorschriften sensibler um.

### Verbesserungen hinsichtlich Energie-, Wasser- und Müllverbrauch

- Datenmüll - ständige Datenminimierung auf dem Server: Elektronisches Löschen und Aufräumen von Dateien (Kundendateien und interne Dateien). Minimierung der E-Mails und deren Anlagenvolumen. Alle Mitarbeiter haben ein limitiertes E-Mail Konto und eine interne Ablagestruktur mit vorgegebener Archivierung, die einmal im Monat kontrolliert wird.
- Archivierung von elektronischen Kundendokumenten von CDs wurde auf den Server umgestellt. Dadurch werden zur Archivierung keine CDs mehr verwendet. Wir archivieren elektronische Dokumente ausschließlich auf dem Server und sind auf dem Weg zum papierlosen Büro. Dadurch wurde der Einkauf von CD Rohlingen stark eingeschränkt.

- Der Kellerraum wurde entrümpelt. Weißware, Papier, CDs wurden getrennt zu den jeweiligen Wertstoffhöfen gebracht und ordnungsgemäß entsorgt.
- Austausch von weiteren acht PCs, einem Team-Notebook, nach neuesten Kriterien.
- 2012 Herbst - Anschaffung einer professionellen Antivirus Software mit Reporting zur Bekämpfung von Virenattacken.
- Arbeitsplatzoptimierung: An allen Plätzen wurden die PC-, Drucker- und andere IT-Kabel ausgetauscht, eingedämmt und optimiert, so dass Energie und Platz eingespart werden konnte.
- Neues von unseren Kunden: Seit 1. April 2013 reisen alle bahn.corporate-Kunden ausnahmslos und standardmäßig im DB Fernverkehr mit 100% Ökostrom.
- Für unseren langjährigen Kunden ITB Berlin ist ein ganzjähriges CSR-Engagement selbstverständlich. Folgende Projekte werden von der ITB kontinuierlich unterstützt: Atmosfair, ECPAT, Solar Impulse, u.v.a.
- Ein weiterer Kunde aus den Emiraten, das Ras Al Khaimah Tourism Development Authority (TDA), hat die AWARE Foundation ins Leben gerufen, unter deren Dach sich Hotels und Tourismuseinrichtungen der Region zusammenschlossen, um groß angelegte Umweltkampagnen durchzuführen.
- Unser langjähriger Kunde Fairmont Hotels & Resorts hat sein preisgekröntes Umweltprogramm überarbeitet. Das neue Konzept ist noch ökologischer, wirtschaftlicher und sozial nachhaltiger. Siehe dazu auch [http://www.wilde.de/aw/home/Referenzen/Kunden\\_nach\\_B Branchen/Fairmont\\_Hotels\\_Resorts/Pressemitteilungen\\_1557224/~ldi/Fairmont\\_Hotels\\_Resorts\\_3852773/](http://www.wilde.de/aw/home/Referenzen/Kunden_nach_B Branchen/Fairmont_Hotels_Resorts/Pressemitteilungen_1557224/~ldi/Fairmont_Hotels_Resorts_3852773/)

Wilde & Partner betreibt bewusst und aktiv eine nachhaltige Umweltpolitik, die sowohl in unserem gemeinsamen Agenturalltag gelebt wird, als auch nach außen in Bezug auf unsere Kunden, Geschäftspartner und Medien zum Ausdruck gebracht wird. Uns liegt es sehr daran, nicht nur das obligatorische Pensum an umweltfreundlichen Maßnahmen zu erfüllen, um unser „grünes“ Zertifikat zu erhalten. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung der Umwelt, führen neue Maßnahmen durch, bringen innovative Ideen und finden nachhaltige Lösungen, um unser Agenturkonzept stets zu verbessern.

## 5.2 Menschenrechte

Wilde & Partner hat im September 2014 einen „Social Day“ organisiert. Dabei wurde für das Münchner Kindl-Heim eine Besichtigungstour in Münchner Unternehmen und Betriebe durchgeführt. Das Ziel war die Förderung schulischer und beruflicher Perspektiven speziell für Flüchtlinge.

Eine Mitarbeiterin von Wilde & Partner hat nach diesem Tag sogar eine Patenschaft für einen der Flüchtlinge übernommen. Sie haben regelmäßigen Kontakt und der Jugendliche hat bereits ein Angebot für ein Schnupperpraktikum in einem Betrieb dank dieser Aktion erhalten.

Im Folgenden sieht man unsere Präsentation über dieses Projekt und einen Artikel auf [www.saalzwei.de](http://www.saalzwei.de):

Wilde & Partner

## Wilde & Partner Aktionstag mit dem Münchner Kindl-Heim



Juli 2014

Wilde & Partner

## Münchner Kindl-Heim - 1960, 1980, 2000 und heute



Wilde & Partner

## Wilde & Partner unterstützt das Münchner Kindl-Heim - machen Sie mit!

- Wilde & Partner Aktionstag: Am Dienstag, den **9. September 2014**, organisieren wir für das Münchner Kindl-Heim eine Besichtigungstour in Münchner Unternehmen und Betrieben.
- **Das Ziel** ist die Förderung schulischer und beruflicher Perspektiven speziell für Flüchtlinge

### Ablauf:

- Kurze Einführung in das Berufsbild, die Aufgabenfelder und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Anschl. Rundgang durch den Betrieb mit Begleitung
- Wilde & Partner stellt den Transfer und begleitet den Tag
- Auch Mitarbeiter des Kindl-Heims sind dabei



Wilde & Partner

## Wir wollen uns weiter sozial engagieren!



- Münchner Kindl-Heim: 121 Jahre alt, Träger ist die Landeshauptstadt München
- 80 Mitarbeiter ([www.mkhweb.de](http://www.mkhweb.de))
- heilpädagogische Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung; 140 Plätze, davon 40 Tagesgruppenplätze
- bietet differenzierte Hilfen zur Erziehung an, die zur Stabilisierung und Förderung der Entwicklung und gesellschaftlichen Integration beeinträchtigter Kinder, Jugendlicher und junger Erwachsener dienen
- Immer mehr unbegleitete Flüchtlinge (z.B. aus Afghanistan, Somalia) kommen in das Münchner Kindl-Heim



Wilde & Partner

## Wilde & Partner unterstützt das Münchner Kindl-Heim - machen Sie mit!

- **Gruppengröße:** 10 bis 15 Personen im Alter von ca. 12 bis 18 Jahren
- **Uhrzeit:** zwischen 9 und 17 Uhr
- **Zeitlicher Aufwand:** maximal 2 Stunden
- **Wir bitten um Ihre Mithilfe ...**

und würden uns sehr freuen, wenn wir am Wilde & Partner Aktionstag für das Münchner Kindl-Heim Ihren Betrieb bzw. Ihr Unternehmen besichtigen dürfen!



Wilde & Partner

### Wilde & Partner Aktionstag für das Münchner Kindl-Heim am Dienstag, den 9. September 2014

#### Ablaufplan

**09.30 Uhr** Abholung Jugendliche und Begleitpersonen am Münchner Kindl-Heim  
Oberbiburger Straße 45  
81547 München  
[www.mkhweb.de](http://www.mkhweb.de)

Münchner Kindl-Heim: Begleitung voraussichtlich durch Britta Stegmaier  
und Ulrike Röthig  
Wilde & Partner: Olena Weissgerber und Marion Krimmer

Kleinbus der Firma Geldhauser wird von Wilde & Partner gestellt.

**09.45-11.00 Uhr** München Riem: Schreiner-Innung München  
Rundgang durch Schreinerei-Werkstatt

Sigmund-Riefler-Bogen 17  
81829 München  
Tel. 089 420 121-3

[www.schreiner-innung-muenchen.de](http://www.schreiner-innung-muenchen.de)

Ansprechpartner / Begleitung: Marvin Dicke  
[marvin.dicke@schreiner-innung-muenchen.de](mailto:marvin.dicke@schreiner-innung-muenchen.de)



**11.30-12.30 Uhr** München Haidhausen: Dynamo Fahrradservice Biss e.V.  
Besichtigung Fahrrad-Werkstatt

Haager Str. 11  
81671 München  
Tel. 089 448 720-0  
[www.dynamo-muenchen.de](http://www.dynamo-muenchen.de)



Ansprechpartnerin / Begleitung: Astrid Benda  
[Astrid.Benda@dynamo-muenchen.de](mailto:Astrid.Benda@dynamo-muenchen.de)

w&p Wilde & Partner  
Public Relations GmbH



Nymphenburger Straße 168  
80634 München/Germany

Tel. +49 (0)89 - 17 91 90 - 0  
Fax. +49 (0)89 - 17 91 90 - 99  
[info@wilde.de](mailto:info@wilde.de)

[wilde.de](http://wilde.de)  
[facebook.com/WildeundPartner](https://facebook.com/WildeundPartner)  
[newsletter.wilde.de](http://newsletter.wilde.de)  
[twitter.com/WildePR](https://twitter.com/WildePR)

## Wilde & Partner

**13.00-14.00 Uhr**    **München Altstadt : Best Western Hotel Cristal**  
Rundgang Hotel - Rezeption, Konferenzräume, Küche, Zimmer

Schwanthalerstraße 36  
80336 München  
Telefon: 089 551 11-0  
[www.cristal-hotel.de](http://www.cristal-hotel.de)

Ansprechpartner: Alexander Knoll  
ak@we-munich.de



**14.30-15.30 Uhr**    **München Neuhausen: Neulinger Brot & Feinbäckerei**  
Besichtigung Bäckerei, Backstube und Konditorei

Volkartstr. 48  
80636 München  
[www.baeckerei-neulinger.de](http://www.baeckerei-neulinger.de)

Ansprechpartner / Begleitung: Ludwig Neulinger  
Mobil: 0176 322 65-772  
info@baeckerei-neulinger.de



**16.00-17.00 Uhr**    **München Untermenzing: Pflanzen-Kölle**  
Rundgang Gärtnerei und Produktion

Gotiboldstraße 9  
81247 München  
Tel. 089 891 221-0  
[www.pflanzen-koelle.de](http://www.pflanzen-koelle.de)

Ansprechpartner / Begleitung: Frau Heinitz, Herr List  
georg.list@pflanzen-koelle.de



**anschl.**    **Rückkehr zum Münchner Kindl-Heim**

ze  
ile  
ge

w&p Wilde & Partner  
Public Relations GmbH



Nymphenburger Straße 168  
80634 München/Germany

Tel. +49 (0)89 - 17 91 90 - 0  
Fax +49 (0)89 - 17 91 90 - 99  
info@wilde.de

wilde.de  
facebook.com/WildeundPartner  
newsroom.wilde.de  
twitter.com/WildePR

## "Eintauchen in eine komplett andere Welt"

**Wer nicht gerade für eine Menschenrechts-Organisation arbeitet, kennt Flüchtlinge allenfalls aus dem Fernsehen. Nicht so Yvonne Molek. Die Unternehmerin unterstützt zusammen mit ihren Mitarbeitern junge Menschen aus Afghanistan, Somalia und Syrien dabei, hiesige Berufsbilder kennenzulernen. Ob das zu ihrer PR-Agentur passt, die sich sonst um Kunden der Luxushotellerie oder Airlines kümmert? Auf jeden Fall, meint Molek: Es tut ihrem Team sogar gut, sich mal mit einer völlig anderen Materie zu beschäftigen und vor der Haustür Gutes zu tun.**

München, den 03. Dezember 2014 - Von Yvonne Molek

Der Alltag in unserer Kommunikationsagentur wird bestimmt von Brainstormings, Beratung, Planung, Textarbeiten und viel Organisation für und mit unseren 70 Kunden. Das ist nicht nur abwechslungsreich und spannend, sondern es stellt auch hohe Ansprüche an die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, die sich bei ihren Kunden täglich aufs Neue beweisen müssen.

Zu unserem Selbstverständnis gehört es jedoch auch, soziale Verantwortung zu übernehmen. Mir war es von jeher wichtig, mit meinem Unternehmen einen Beitrag für eine zukunftsfähige Gesellschaft zu leisten. Fester Bestandteil des

Stellenprofils eines Senior PR-Beraters ist bei uns der Punkt „Engagement“ – für mich bedeutet das, intern Anregungen zu geben und im sozialen Bereich Initiativen zu ergreifen.

Durch eben solch ein persönliches Engagement wurden wir im Vorjahr auf das Münchner Kindl-Heim aufmerksam, eine heilpädagogische Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung der Landeshauptstadt München. Schnell wurde mir klar, dass wir uns hier aktiv einbringen können und wollen. War mein Erstgedanke noch, Wände zu streichen oder Gartenarbeit zu leisten, so drehte sich das Ganze im Austausch mit dem Kindl-Heim in eine komplett andere Richtung: Es stellte sich heraus, dass unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge derzeit den Großteil der Kinder und Jugendlichen bilden, die in dem Heim Hilfe zur Stabilisierung und Förderung ihrer persönlichen Entwicklung erhalten. Um ihnen auch eine Zukunftsperspektive aufzuzeigen, ist es für sie überaus wichtig, mehr über die Chancen und Möglichkeiten in unserer Arbeitswelt zu erfahren. So entstand die Idee, dass Wilde & Partner ihnen einen Einblick in die Berufswelt ermöglicht – und zwar in Theorie und Praxis.



## **Berührungängste? Die Mitarbeiter waren Feuer und Flamme**

Zweifellos konnten wir hier unsere Stärken ausspielen: Als Kommunikations-Spezialisten verfügen wir nicht nur über ein großes Netzwerk, sondern wir können auch planen und organisieren. Das Ergebnis war letztlich eine ganztägige Tour durch fünf Münchner Betriebe, die jungen Flüchtlingen des Kindl-Heims einen Blick hinter ihre Kulissen gewährten. Unsere Mitarbeiter waren Feuer und Flamme für dieses Projekt und steuerten viele Ideen und persönliche Kontakte bei. Mich hat es sehr gefreut zu sehen, dass es hier keinerlei kritische Stimmen, Berührungängste oder Bedenken gab. Ich hatte vielmehr das Gefühl, dass es gut tat, sich mit einer völlig anderen Materie zu beschäftigen und quasi vor der eigenen Haustüre einen sinnvollen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.

Bei unserer eintägigen Bus-Tour durch München besichtigten wir mit 13 jugendlichen Flüchtlingen fünf Unternehmen, darunter eine Bäckerei, ein Hotel und eine Schreinerei. Es ging dabei viel um berufliche Einstiegsmöglichkeiten, aber auch um Chancen zur Weiterentwicklung. Das Interesse von Seiten der Flüchtlinge war groß, und ich denke, dass nicht nur sie viel gelernt haben. Auch für uns war es ein Eintauchen in eine komplett andere Welt – die Welt junger Migranten, von denen jeder eine individuelle Geschichte mit sich führt und eine persönliche Perspektive sucht.

Hier sollten sich Unternehmen verstärkt engagieren. Sie haben die Möglichkeit, mit ihrem Know-how, aber auch mit ihren Kontakten einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration von Immigranten zu leisten. Die deutsche Wirtschaft kann sich nicht nur die Qualifikation vieler erwachsener Flüchtlinge nutzbar machen. Sondern gerade bei jungen Flüchtlingen besteht mit Blick auf den Mangel an Auszubildenden in vielen Berufen die Perspektive, einen konkreten Beitrag für die weitere wirtschaftliche Entwicklung zu leisten: Durch die Gewinnung der Mitarbeiter von morgen.

*Weitere Eindrücke vom Flüchtlingsprojekt [finden sich hier](#).*

*Yvonne Molek ist Geschäftsführende Gesellschafterin der Kommunikationsagentur [Wilde & Partner Public Relations](#) in München. Mit 35 festangestellten Mitarbeitern betreuen sie Kunden aus Tourismus, Transport, Logistik sowie Hotellerie und Lifestyle.*

*An dieser Stelle berichten abwechselnd Managerinnen und Unternehmerinnen aus ihrem Führungsalltag - exklusiv für SAAL ZWEI-Leserinnen.*

*Weitere Informationen zu den [Kolumnistinnen finden Sie hier](#).*

### 5.3 Arbeitsnormen

Im Jahr 2014 hat die Geschäftsleitung beschlossen, für die Mitarbeiter eine individuelle Altersvorsorge aufzubauen und in selbige nachhaltig zu investieren. Wilde & Partner zahlt monatlich allen Kollegen und Kolleginnen einen Betrag, der sich nach Zugehörigkeit der Agentur bemisst und unabhängig von den individuellen Gehältern ist, in eine attraktive Altersvorsorge ein. In der Zeitschrift W&V steht dazu folgender Artikel:

## KARRIERE & JOB | EMPLOYER BRANDING

# Das Vorsorgemodell

**MITARBEITERBINDUNG** Nach fünf Monaten Vorbereitung investiert die Münchner PR-Agentur Wilde & Partner seit Mai in eine betriebliche Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter.

Hier wollen sie stehen: Vor dem großen Firmenschild im Eckzimmer der Kolleginnen direkt über der Buchhandlung Hugendubel in der Nymphenburger Straße, um ein Zeichen zu setzen. Die Mitarbeiter der PR-Agentur von Wilde & Partner freuen sich auf das Gruppenbild, mit dem sie die neue Initiative ihres Arbeitgebers feiern wollen. Man kennt das von den großen der Branche und ganz besonders von den Netzwerkagenturen. Dass aber ein verhältnismäßig kleiner, inhabergeführter Spezialist wie die Münchner Touristikagentur eine Altersvorsorge für alle Mitarbeiter aufsetzt, ist eher selten.

Wie es dazu kam? „Wir beobachten seit einiger Zeit, dass bei den Mitarbeitern das Thema ‚private Altersvorsorge‘ einen neuen und durchaus existenziellen Stellenwert bekommen hat“, erzählt die geschäftsführende Gesellschafterin Yvonne Molek. Gerade in den vergangenen zwei Jahren, die von mehreren Hochzeitswellen geprägt waren, wuchs wohl das Bewusstsein, die Altersvorsorge in die eigenen Hände nehmen zu müssen, so schloss die Agenturchefin aus vielen Unterhaltungen und Personalgesprächen. „Das Thema ist erstaunlicherweise insbesondere jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die mit durchschnittlich 34 Jahren die Mehrheit unter den 35 Mitarbeitern ausmachen, ein Anliegen.“ Der demografischen Gruppe, die zukünftig am wenigsten von staatlichen Rentensystemen profitiert.

#### Auf die gute Vorbereitung kommt es an

Betriebliche Altersvorsorge muss strategisch geplant werden.

Mittelständische Arbeitgeber können mit dem Angebot einer zusätzlichen finanziellen Altersvorsorge punkten. Das gilt besonders für kleinere Agenturen, in denen vor allem viele junge Menschen arbeiten, die meist noch keinerlei Gedanken an das Alter verschwenden. Bevor jedoch ein Unternehmen in die zusätzliche Rentenabsicherung investiert, sollten im Vorfeld wichtige Fragen geklärt werden: Welches Modell

passt zu uns? Direktversicherung oder Pensionskasse? Klassisch oder fondsgebunden? Wie stark kümmern sich die Mitarbeiter bereits selbst um ihre Rentenabsicherung? Wie flexibel und wie sicher ist das jeweilige Modell? Kann man den Abschluss zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen etc.? Profis raten, gleich zu Anfang eine Steuerkanzlei oder einen anderen unabhängigen Berater in die komplexe Planung einzubeziehen. js

„So wichtig Altersvorsorge ist, so groß ist für viele auch die bürokratische Hürde, das Thema anzugehen“, berichtet Mario Arnold. „Die enorme Vielzahl an Modellen und Angeboten erschwert den Vergleich, obwohl gerade hier nicht unbedacht gehandelt werden sollte.“ Der Junior-PR-Berater, der seit einhalb Jahren bei Wilde & Partner arbeitet, wird Ende des Jahres, wenn er zwei Jahre dabei ist, an dem Rentenmodell beteiligt. Der junge PRler schaut voraus und zahlt bereits seit dem Studium in eine private Vorsorge. Nun freut er sich über das zusätzliche betriebliche Standbein fürs Alter.

#### Ganz persönlich und individuell

Die Initiative „private Altersvorsorge“, die vor fünf Monaten in Planung ging und seit Mai in trockenen Tüchern ist, enthält ein ganzes Bündel von Maßnahmen, mit denen die Agentur sich in der Medienmetropole München als attraktiver Arbeitgeber positionieren will. Vor allem die Wertschätzung gegenüber dem Team soll zum Ausdruck kommen, auch um es natürlich – wenn möglich – langfristig ans Unternehmen zu binden. Diese Absicht kommt an: „Ich sehe das Angebot als eine Gehaltserhöhung, von der ich langfristig profitiere. Für mich ein Mehrwert und ein weiteres Argument für meinen Arbeitgeber“, betont Teamleiterin Julia Pawelczyk, die seit zehn Jahren fürs Haus arbeitet.

Die PR-Agentur, die seit mittlerweile 28 Jahren Kunden in den Segmenten Travel & Tourism, Transport Logistics, Hospitality Industry und Spa & Lifestyle betreut, ist auf einen Stamm absoluter Spezialisten mit Nischen-Know-how angewiesen. Und so lautet der neue Anreiz: Nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit zahlt die Agentur monatlich 50 Euro pro Mitarbeiter ein. Nach fünf Jahren bereits schon 100 Euro. Nach vier Jahren ist die finanzielle Absicherung „safe“ und könnte im Falle eines Jobwechsels mitgenommen werden. Rund 30 000 Euro jährlich wird die mittelständische Firma nun investieren.

Die Umsetzung der Maßnahme war aufwendig und alles andere als unkompliziert. Da einige der Kollegen – wie beispielsweise Mario Arnold – schon eigene Sparkonzepte verfolgten, musste ein Versicherungsträger gefunden werden, der möglichst viele individuelle Lösungen zuließ. „Gut ist, wenn man eine

Foto: Christoph Bött



*Unternehmenskultur: Die Mitarbeiter von Wilde & Partner (Gruppenbild) sind ein eingespieltes Team, das sich in den eigenen Büroräumen besonders wohlfühlt. Alle zwei Monate beherbergt die PR-Agentur eine neue Ausstellung (o.). Die Sammlung der Flugzeugmodelle ist ständig zu sehen.*

Steuerkanzlei oder einen anderen unabhängigen Berater zu Rate zieht, die helfen, den schier unübersichtlichen Dschungel an unterschiedlichen Modellen und Anbietern zu lichten, zu vergleichen und zu prüfen“, sagt Prokuristin Nicola Vogt (s. Kasten).

Die Agentur will mit dem Versicherungsmodell neben dem aufgelegten Fortbildungsprogramm ein weiteres Signal in Richtung Kontinuität und Sicherheit setzen. Die Erfolgsformel für das kontinuierliche Wachstum der Agentur basiere, so die Partner Thomas Wilde und Yvonne Molek, auf der seit 28 Jahren gelebten Mixed-Leader-Philosophie, nach der Frauen und Män-

ner ihr spezifisches Know-how gleichwertig in gemischten Teams einbringen. Erst im vergangenen Jahr ist Wilde & Partner von der Bayerischen Staatsregierung als Gewinner im landesweiten Wettbewerb „BayernSIEgER“ für die Förderung der Frauen in Führungspositionen und die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds ausgezeichnet worden – neben der jetzt neuen Altersvorsorge ein weiteres Engagement, auf das die Agenturkollegen stolz sind und das ihre Unternehmenskultur widerspiegelt.

**Judith Stephan** | [job@wuv.de](mailto:job@wuv.de)

Im Jahr 2014 hat Wilde & Partner weitere Home Office Arbeitsplätze für Teilzeit- und Vollzeitkräfte ausgebaut. Wilde & Partner gewann nicht nur im Jahr 2013 den SIEgER Wettbewerb für familienfreundliche Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeiter, sondern lebt Tag für Tag aktiv diesen Agenturgrundsatz. Im Laufe des Jahres hat die Geschäftsleitung zahlreiche Interviews und Vorträge über dieses Thema gehalten.

Am 3. April und 27. Mai 2014 hat Yvonne Molek folgenden Vortrag zu diesem Thema gehalten:

## Kind und Karriere unter einem Hut.

*»Ein effektives Zeitmanagement und die richtige Kommunikation sind die wichtigsten Voraussetzungen für das Gelingen von Familie und Beruf.«*

Mit dieser Kernaussage des Vortrags wendet sich **Eva-Maria Popp** als eine der ersten Expertinnen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an berufstätige Eltern.

Gleichzeitig appelliert sie an die Personalverantwortlichen in Unternehmen, durch die ganzheitliche Unterstützung von berufstätigen Eltern das Engagement in Sachen Gesundheitsprävention, Personalrecruiting und Personalmarketing zu perfektionieren.



BASIC ERFOLGSMANAGEMENT

DIE ERFOLGSAGENTUR



**3. April 2014 • 17:00-19:00 Uhr**  
Industriestr. 28, 81245 München

Die Veranstalter wünschen einen gelungenen und inspirierenden Abend!

**famany**

famany zeichnet familienfreundliche Unternehmen mit seinem Siegel aus und präsentiert Sie mit einem schönen Profil - ein echter Mehrwert bei der Suche und Bindung guter Mitarbeiter.

**Sira**

Sira munich berät Unternehmen zum Thema Kinderbetreuung und hilft, die aktuelle Situation aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu beurteilen und effiziente sowie wirklich nachhaltige Lösungen zu schaffen.

## Grußwort von Yvonne Molek



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Debatte beginnt mit einem großen Missverständnis – und endet zum Leidwesen der Betroffenen in der Verharmlosung. Viele, die heute über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutieren tendieren dazu, eine der größten Herausforderungen unserer Gesellschaft auf den vermeintlichen Wunsch von Frauen zu reduzieren, sich neben ihre Rolle in der Familie auch beruflich „verwirklichen“ zu wollen. Das Dilemma: das berechnete Anliegen der Frauen landet in der falschen Schublade - und damit auf der Tagesordnung der brisanten Themen unserer Zeit unter dem Sammelbegriff „Verschiedenes“ auf einem der hintersten Plätze.

Wir gehen mit der Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland – aber vor allem mit der Zukunft unserer Kinder - fahrlässig um, wenn wir die vorhandenen Ressourcen „verschleudern“. Wir können es uns nicht leisten, hochqualifizierten und hoch motivierten Frauen weiterhin den Zugang zur Arbeitswelt durch falsche Weichenstellungen zu verschließen und ungeheures Potential brach liegen zu lassen.

Es ist Fünf vor Zwölf! Und das liegt nicht nur an der mangelnden Initiative seitens der Politik. Viele Frauen schleppen ein längst veraltetes Frauenbild mit sich herum, das offenbar mit der Muttermilch verabreicht wurde.

Familien müssen aus traditionellen Aufgabenverteilungen hinauswachsen, neue Denkmuster entwickeln und leben. Das heißt in der Konsequenz auch: Männer müssen einen Schritt zurück treten und Frauen auf Augenhöhe akzeptieren. Der erste Schritt allerdings muss von uns Frauen unternommen werden.

In diesem Sinne möchte ich alle Mütter und Väter ermutigen diesen Schritt zu tun und ihren Arbeitgebern den Rat geben sie dabei tatkräftig zu unterstützen.

Ihre  
Yvonne Molek  
**w&p Wilde & Partner**  
**Public Relations GmbH**



Gewinner des Wettbewerbs SIEGER ([www.sieger-bayern.de](http://www.sieger-bayern.de))  
In der Kategorie „Kleine Unternehmen“

Marion Krimmer, eine der Prokuristinnen von Wilde & Partner, hat zum Thema „Vereinbarung Familie und Arbeitsplatz“ folgendes Interview mit randstad (Personaldienstleister) gehalten:

## randstadkorrespondent

Wissenswertes für die Personalarbeit

Juni 2014



### „Flexibilität muss auf beiden Seiten stattfinden“

**SCHWERPUNKT** Marion Krimmer, Prokuristin bei der PR-Agentur Wilde & Partner, berichtet im Interview über praktische Erfahrung im Umgang mit Eltern vor und nach der Elternzeit bei einem mittelständischen Dienstleister.



**„Vor der Elternzeit“ sind die Menschen anders als „nach der Elternzeit“ - teilen Sie diese Erfahrung?**

**Marion Krimmer:** Das kann ich bestätigen. Ein Kind ist für Mann und Frau gleichermaßen ein großer Einschnitt. Das komplette bisherige Leben verändert und die bisherigen Prioritäten verschieben sich. Dies hat natürlich auch Auswirkungen auf den Berufsalltag.

## **Hat sich Ihr Arbeitgeber auch darauf eingestellt?**

**Marion Krimmer:** Bei mir persönlich war es so, dass ich nach der Geburt meines Sohnes vor zwölf Jahren in ein Home Office Modell wechseln konnte. Übrigens als erste in unserer 28jährigen Agenturhistorie. Hier wurde in meinen Augen sehr viel Weitblick bewiesen, denn zu dieser Zeit war das Arbeiten im Home Office eher ungewöhnlich. Auch bei den übrigen Müttern und Vätern, die seitdem in Elternzeit gegangen sind, ist unser Arbeitgeber sehr flexibel.

## **Macht es einen Unterschied, ob dabei Führungskräfte gemeint sind oder normale Mitarbeiter?**

**Marion Krimmer:** Für uns macht dies keinen Unterschied. Jeder Arbeitgeber befindet sich in einer ganz individuellen Situation, und auf diese wird eingegangen. Es herrschen Strukturen und Regeln, die für alle gelten, aber individuell verhandelt werden.

## **Sie leiten selbst ein Team: Haben Sie schon mal die veränderten Eigenschaften frisch gebackener Eltern bzw. von Rückkehrern erlebt?**

**Marion Krimmer:** Das habe ich. Erst in diesem Jahr kam eine Mitarbeiterin nach einem Jahr Elternzeit zurück in mein Team. Sie war zuvor schon eine sehr gute Mitarbeiterin, und an der Qualität ihrer Arbeit hat sich nichts geändert. Und obwohl sie in Teilzeit arbeitet, werden die Kunden sehr zuverlässig und absolut eigenverantwortlich betreut. Das Verantwortungsbewusstsein und die Koordinationsfähigkeit kann ich nur bewundern.

## **Wie sind Sie, wie ist das Team damit umgegangen?**

**Marion Krimmer:** Wir haben natürlich die entsprechenden Strukturen geschaffen. Jeder bei uns ist eigentlich auch ein sogenanntes „Back-up“ bei anderen Agenturkunden sprich Ansprechpartner, wenn der Lead-Berater im Urlaub oder auf Terminen ist. Bei einem Teilzeitmitarbeiter ist dies jedoch schwierig, denn er ist nicht ganztags im Büro und erreichbar. Somit haben wir eine andere Konstellation geschaffen, die hervorragend funktioniert.

## **Muss ein Unternehmen, das sich familienfreundlich nennt, für den Umgang mit bzw. die Integration von Rückkehrern einen Plan/ein Programm haben?**

**Marion Krimmer:** Ein Unternehmen sollte auch Mitarbeiter in Elternzeit nach wie vor in bestimmte Ereignisse einbinden und den Kontakt halten. Bei uns ist es z.B. selbstverständlich, dass auch Eltern, die gerade beruflich pausieren, zu Agenturfeiern oder Veranstaltungen wie unsere Vernissagen in den Agenturräumen eingeladen werden. Der Kontakt darf gar nicht abreißen, so dass auch der Wiedereinstieg in das Berufsleben keinen Neuanfang, sondern eine Art Fortsetzung darstellen soll. Aber natürlich ist uns bewusst, dass der Mitarbeiter längere Zeit aus dem beruflichen Alltag verschwunden war und für ihn zugleich neue Rahmenbedingungen herrschen. Daher geben wir ihm Zeit und Raum, um sich wieder einzufinden. Ich denke nicht, dass hierfür ein Plan oder ein Programm notwendig ist. Man benötigt vielmehr Verständnis und viel guten Willen.

## **Wie viele „Kopfstände“ sollte ein Arbeitgeber machen, um gute Leute zu binden?**

**Marion Krimmer:** Hier ist mir wichtig zu betonen, dass die Flexibilität auf beiden Seiten stattfinden muss. Auch ein Arbeitnehmer muss einmal Ausnahmen von der Regel machen. Als ich nach meinem zweiten Kind wieder zu arbeiten anfang, reiste ich z.B. schon nach kurzer Zeit für mehrere Tage zu einem Jahresmeeting meines damaligen Hauptkunden in die USA. Ich habe meine Teilnahme überhaupt nicht in Frage gestellt und alles mit dem entsprechenden Vorlauf organisiert. Ein schlechtes Gewissen darf hier übrigens nicht mitreisen – Erziehung ist nicht alleine Frauensache.

## **Ihr Unternehmen ist mittelständisch, hat weniger als 50 Mitarbeiter: Macht es das leichter, mit Eltern umzugehen? Oder sind die Belastungen schwerer wegzustecken als in einem großen Unternehmen?**

**Marion Krimmer:** Wie ein Unternehmen mit dem Thema Elternzeit umgeht, hat nichts mit seiner Größe zu tun, sondern mit seinem Willen zur Flexibilität und der grundsätzlichen Unternehmensstrategie. Bei uns ist man sich in der Geschäftsleitung bewusst, dass die Mitarbeiter unser größtes Kapital sind. Deshalb investieren wir in ein stimmiges Betriebsklima und in zufriedene Mitarbeiter – und zwar nicht nur durch Flexibilität bei unseren Mitarbeitern, die Eltern geworden sind. Wir haben beispielsweise auch eine Art Betriebsrentensystem eingeführt, was in der heutigen Zeit ebenfalls eher ungewöhnlich ist. Das soziale Verantwortungsbewusstsein für die Mitarbeiter ist in meinen Augen bei Wilde & Partner wirklich außergewöhnlich.

## Zur Person:

Marion Krimmer leitet das Team „Travel & Lifestyle“ der Agentur Wilde & Partner (→ [www.wilde.de](http://www.wilde.de)) in München. Das Unternehmen gehört seit 28 Jahren zu den führenden Kommunikations-Spezialisten für die Segmente Travel & Tourism, Transport & Logistics, Hospitality Industry und Spa & Lifestyle in Europa. Von der Bayerischen Staatsregierung wurde es 2013 als Gewinner im landesweiten Wettbewerb „Bayern SIEGER“ für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ausgezeichnet.



Zudem hat Yvonne Molek das Vorwort des Buches „Ja, ich schaff' das! - Familie und Beruf unter einem Hut“ von Eva-Maria Popp verfasst:



## Work-Life-Balance

Keine Frage: die politischen Parteien in unserem Land haben es verinnerlicht, auch Frauen wie selbstverständlich in Führungspositionen zu berufen. Selbst das Verteidigungsministerium ist heute keine Männerdomäne mehr. Das ist gut so und hat durchaus Signalwirkung. Es gehört mittlerweile zum guten gesellschaftlichen Ton, Frauen im politischen Bereich gleichberechtigt aufzustellen. Wie jämmerlich sieht es dagegen auch heute noch in den Vorstandsetagen der DAX-Konzerne aus! Und nicht nur dort sind Frauen in verantwortlichen Positionen nach wie vor Mangelware. Wie ärmlich: Jede Berufung einer weiblichen Führungskraft ins Management eines größeren Unternehmens wird in den Medien immer noch als außergewöhnliche Erfolgsmeldung des weiblichen Geschlechtes zelebriert.

Es ist auch ebenso unstrittig: Es geht nicht ohne die geeigneten gesellschaftspolitischen Rahmbedingungen, um den Weg zu ebnen und Frauen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten und Karrieren zu fördern. Studiengänge, in denen Frauen heute unterrepräsentiert sind, müssen künftig einen höheren Studentinnen-Anteil erreichen. Zweifelsohne muss hier stärker in das Bildungssystem investiert werden.

Das durchschnittliche Qualifikationsniveau von Frauen war noch nie so hoch wie heute und wächst erfreulicherweise stetig weiter. Die heute 30- bis 40jährigen Frauen - genauso qualifiziert wie Männer und so gut ausgebildet wie nie zuvor - steigen durchaus oft mit adäquaten Gehältern in Unternehmen ein und nehmen die ersten Stufen der Karriereleiter in einem ähnlichen Tempo wie die männlichen Kollegen. Doch dann kommt für viele Frauen das jähe Ende: Nach einer Babypause finden sich die Frauen - oftmals überqualifiziert - in Teilzeit oder in Minijobs wider. Viele Frauen lösen so ihre eigene Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es scheint für das erste sehr praktisch und „familienfreundlich“ zu sein, so die ersten Weichen zurück in den Arbeitsmarkt zu stellen. Doch der Schein trügt: Der Wiedereinstieg mit einem Minijob-Modell erweist sich erfahrungsgemäß als der falsche Weg, um an die Karriere anzuknüpfen. Ganz unabhängig von der Honorierung. Der finanzielle Aspekt mit einer langfristigen Existenzsicherung wird oftmals erst später bedacht: Ein Minijob-Einkommen sichert weder die Existenz noch die eigene Altersversorgung. Immer wieder erleben wir die Situation, dass vor allem Frauen mit Familienverantwortung einen Wiedereinstieg nur im Niedriglohnsektor schaffen. Oder nur mit Minijobs als „Hinzuverdienerin“ eine Möglichkeit der Erwerbstätigkeit haben. Von den Bedarfen bei einer eventuellen späteren Scheidung ganz zu schweigen. Mit dem neuen Unterhaltsrecht müssen Frauen heute sehr schnell finanziell auf eigenen Beinen stehen - und was ist, wenn man jahrelang nur stundenweise berufstätig war? Das ist kein schönes, aber ein wichtiges Thema, auch wenn junge Frauen in der Familiengründungsphase nicht gern daran denken.

Viele hochqualifizierte junge Frauen mit Ehrgeiz kapitulieren nach der Babypause vor dem Wiedereinstieg, vor dem Tempo, vor der Verantwortung. Und viele scheitern leider auch am mangelnden Selbstbewusstsein. Sie scheuen sich davor, hinter vorgehaltener Hand als „Rabenmutter“ tituliert zu werden. Das erschreckende daran: Der Trend scheint aus meiner Beobachtung eher wieder in

die Richtung zu gehen, dass Frauen ihre eigene Karriere „opfern“ und ein Rollenverhalten annehmen, das eigentlich schon längst der Vergangenheit angehören sollte. Ganz nach dem Motto: einen Schritt vor, zwei Schritte zurück. Viele Frauen fragen sich angesichts einer oftmals ausweglosen Perspektive, warum man sich überhaupt wieder der Karriere zuwenden soll. Und „flüchten“ in die Rolle der Mutter und Hausfrau. Die Konsequenz: die Zahl der in Vollzeit tätigen Frauen nimmt ab. Diese Entwicklung ist nicht nur erschreckend, sondern alarmierend. Und das sollten sich alle auf den Plan rufen, die sich Gedanken um die mittel- und langfristige Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Deutschland machen.

Ich meine: Wir gehen fahrlässig mit der Zukunft unseres Landes um, wenn wir nicht vehementer darauf drängen, dass die richtigen Weichen gestellt werden. Es ist Fünf vor Zwölf: Die demografische Entwicklung in unserem Land ist so exakt vorhersehbar wie das Datum für den offiziellen Winteranfang. Teilzeit- und Minijobs als Standardangebot für Frauen ist angesichts der Herausforderungen in einem Land mit immer älter werdenden Menschen - auch und vor allem aus der Perspektive der kommenden Generationen - nicht hinnehmbar. Eine Industrienation kann es sich schlicht und einfach nicht leisten, die Potentiale von Frauen „brach“ liegen zu lassen und einem Familienbild zu opfern, das schon lange nicht mehr zeitgemäß ist. Um nicht falsch verstanden zu werden: dies ist kein Plädoyer gegen die Familie. Das Gegenteil ist der Fall. Frauen müssen motiviert und nicht desillusioniert werden.

So ist es sicherlich kein Zufall, dass sich karrierebewusste Frauen gegen Kinder entscheiden. Oder als Alleinerziehende mit Kind, aber ohne Partner ihren Weg machen. Diese Frauen sind in der Regel selbstständig oder als Beamtin tätig, können oft auf ein starkes Betreuungs-Netzwerk zurückgreifen und sich im besten Fall auch eine Nanny und Putzhilfe für den Haushalt leisten. Und sind dadurch meist in der Lage, ihre Zeit oder Auszeiten ohne Restriktionen zu strukturieren. Doch wie sieht es mit der Work-Life-Balance bei den Frauen aus, die nicht über die nötigen finanziellen Mittel verfügen und keine akademische Laufbahn eingeschlagen haben?

Unsere Agentur wurde mit dieser Situation konfrontiert. Heute vertrete ich die Meinung, dass es die Aufgabe der Arbeitgeber ist, geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Work-Life-Balance spielt heute mehr denn je bei der Auswahl des Arbeitgebers eine erhebliche Rolle. Fakt ist: Heiß begehrte Fachkräfte lassen sich nicht mehr für einen anspruchsvollen Job gewinnen, wenn bestimmte Voraussetzungen nicht gegeben sind. Und ich spreche hier nicht von finanziellen Anreizen. Keine Frage - es bereitet keinem Arbeitgeber übermäßig Freude, mit eher „unbequemen“ Situationen und neuen Ansprüchen von Seiten der Arbeitnehmer konfrontiert zu werden. Der Arbeitgeber hat keine Wahl: Er muss sich mehr denn je mit der Frage auseinandersetzen, wie ein Arbeitsplatz attraktiv gestaltet werden kann und sich Mitarbeiter langfristig halten lassen. Es ist auch nicht damit getan mit sogenannten neuen Arbeitsmodellen zu arbeiten, die ausschließlich darauf ausgerichtet sind, die Arbeitsstunden zu reduzieren. Vielmehr müssen Arbeitsweise und Arbeitsabläufe komplett neu überdacht werden, um die Fähigkeiten von Menschen in Führung, die sich auch im Bereich Familie engagieren wollen, umfänglich ausspielen und einsetzen zu können. Und das heißt in der letzten Konsequenz auch, dass die Philosophie und Unternehmenskultur hinterfragt werden muss.

Meine eigene Erfahrung hat mir gezeigt: es ist ein mühsamer Prozess. Ich habe mich oftmals gefragt, ob sich meine Anstrengungen am Ende des Tages auszahlen werden und ob ich auf dem richtigen Weg bin. Heute weiß ich: es geht! Als Führungskraft mit Personalverantwortung bei Wilde & Partner Public Relations, einem mittelständischen Unternehmen in München, werde ich täglich damit konfrontiert. Seit fast drei Jahrzehnten beschäftige ich mich mit dem Thema, angesichts des „Kampfes“ um die besten Talente verstärkt in den vergangenen Jahren. Unsere Formel, mit der wir diesen Herausforderungen begegnet sind, lassen sich in wenigen Sätzen zusammenfassen. Das kontinuierliche und gesunde Wachstum unserer Kommunikationsagentur basierte auf der Philosophie, nach der Frauen und Männer ihr spezifisches Know-how in gemischten Teams gleichwertig einbringen. Hier können wir täglich beweisen, dass sich eine mehrheitlich von Frauen in Führungspositionen geführte mittelständische Agentur selbstverständlich auch erfolgreich im Wettbewerb durchsetzen und über ein Vierteljahrhundert konsequent und nachhaltig am Markt behaupten kann.

Der hohe Anteil an weiblichen Mitarbeitern verlangt nach Modellen, mit denen sich nicht nur der Wiedereinstieg von Müttern darstellen lässt. Wir haben uns vielmehr auf die Fahnen geschrieben, Frauen und insbesondere auch Mütter mit in die Verantwortung zu nehmen und in der Geschäftsleitung zu wissen. Wir haben neue Team-Modelle erarbeitet, auf individuelle Skills und Bedürfnisse angepasste Stellenprofile erstellt und Arbeitsabläufe gezielt und flexibel verändert. Wir haben Kundenstrukturen mit Agenturbedürfnissen strategisch ausgearbeitet und zu einem Höchstmaß von Effizienz optimiert. Von den neuen Arbeitsmodellen profitieren sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Mütter mit Kindern - aber auch Väter in Elternzeit. Das familienfreundliche Umfeld erlaubt es berufstätigen Frauen, neben der Familie auch in der Agentur Karriere zu machen und Führungsaufgaben zu übernehmen. Selbstverständlich werden Frauen und Männer auch hier gleichgestellt: Arbeiten im „Home-Office“ steht auch männlichen Mitarbeitern als Option offen. Es versteht sich für die Agentur von selbst, dass Mütter beim Wiedereinstieg ins Berufsleben aktiv unterstützt werden, mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und Teilzeit-Modellen. Unsere Besprechungen finden in der Regel zwischen 09.00 und 15.00 Uhr statt. Das hört sich einfacher an als es sich im Tagesgeschäft einer international agierenden Kommunikationsagentur, die in ständiger Krisenbereitschaft zu stehen hat, abbilden lässt. Von unseren Kunden können wir nicht einfordern, bei der Auswahl ihres Dienstleisters Rücksicht auf familiäre Ansprüche zu nehmen. Doch unsere Zwischenbilanz lässt sich sehen: uns ist es bislang sehr gut gelungen, hier allen Anforderungen gerecht zu werden. Ja - darauf sind wir stolz.

Doch auch um an dieser Stelle nicht missverstanden zu werden: Unsere Initiativen gehen keineswegs ausschliesslich von der Überlegung aus, unsere Agentur wohlmöglich auf Kosten der Wirtschaftlichkeit als besonders familienfreundlich zu positionieren. Nein - wir arbeiten grundsätzlich Ergebnisorientiert und verlieren unsere unternehmerischen Ziele bei all unseren Initiativen keineswegs aus den Augen. Für die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeräumten Leistungen revanchiert sich das Team durch einen hohen Grad an Loyalität und Verantwortlichkeit. Der Erfolg unserer gelebten Philosophie: Die Fluktuation - insbesondere am Standort München - bewegt sich bei Wilde & Partner seit Jahren im unteren Bereich. Das wiederum gefällt unseren Kunden, die diese - für

Kommunikationsagenturen eher ungewöhnliche - Kontinuität überaus zu schätzen wissen. Für alle Beteiligten eine ganz klassische „Win-Win-Situation“.

Für unsere Initiativen wurden wir zwischenzeitlich auch von anderer Seite reichlich belohnt: Im Juli 2013 wurde unsere Agentur zum familienfreundlichsten Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern in Bayern gekürt. Von der Bayerischen Staatsregierung wurden wir für unser familienfreundliches Umfeld, für Chancengleichheit im Beruf, für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und „Mixed Leadership“ von Frauen und Männern als Gewinner in der Kategorie ersten Preis des landesweiten Wettbewerbs Bayern SIEgER 2013 ausgezeichnet. Darüber hinaus erhielten wir als Unternehmen in Oberbayern die SIEgER 2013-Auszeichnung als Best Practice-Unternehmen. Im - eher seltenen - Schulterschluss waren sich die Bayerische Staatsregierung, die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und der DGB in Bayern einig: „Wilde & Partner Public Relations zeigt“, so Christine Haderthauer, damalige Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, „wie durch eine gelebte Familienfreundlichkeit Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren. Das Unternehmen hat erkannt: Frauen sind heutzutage so qualifiziert wie nie zuvor und verfügen über Kompetenzen, auf die kein Unternehmen verzichten kann“. Mit der Auszeichnung widerlegt Wilde & Partner die weit verbreitete und zuletzt im Herbstmonitor 2013 des Gesamtverbandes Kommunikationsagenturen gwa noch einmal manifestierte Ansicht, dass Familie und eine Position im Management einer Agentur nur schwer zu vereinbaren und Frauen daher eher selten in der ersten Führungsebene von Agenturen zu finden sind. „Wilde & Partner macht es anders“, resümiert zum Beispiel die Marketingzeitschrift „Horizont“ (Ausgabe 47/13). „Die Agentur wird - entsprechend der Mitarbeiterstruktur von 28 weiblichen und sieben männlichen Mitarbeitern - von vier Frauen und einem Mann geführt. Und agiert seit mehr als zwei Jahrzehnten kontinuierlich außerordentlich erfolgreich“. Im Beratercheck PR-Agenturen der „Wirtschaftswoche“ im August 2013 setzen die über 500 befragten großen und mittelständischen Unternehmen die Münchner Agentur unter die Top 20 der „kompetentesten PR-Agenturen Deutschlands“.

Und selbstverständlich „spielen wir diese Karte aus“, wenn wir uns bei potentiellen neuen Kunden vorstellen oder uns gegenüber Interessierten als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Mein Credo: Nachmachen ausdrücklich erwünscht! Neben allen positiven wirtschaftlichen Erwägungen bleibt das „gute Gefühl“ den Beweis erfolgreich angetreten zu haben, dass sich Beruf und Familie durchaus vereinbaren lassen. Dieses „gute Gefühl“ nimmt in meiner ganz persönlichen Bilanz einen besonders großen Stellenwert ein: es ist mit Geld nicht zu bezahlen - und bereitet trotz aller Mühen größten Spass!

Yvonne Molek  
Geschäftsführende Gesellschafterin  
w&p Wilde & Partner  
Public Relations GmbH

stellv. Vorsitzende des Bundesvorstands  
FIM - Vereinigung für Frauen im Management e.V.

Des Weiteren lebt Wilde & Partner den Führungsstil „Mixed Leadership“ und „Frauen in Führungspositionen“.  
Dazu hat Yvonne Molek unter anderem einen Vortrag bei der IHK München und bei FORUM für Unternehmerinnen und Gründerinnen e.V. gehalten.

## EINLADUNG



# Erfolgsfaktor Mixed Leadership

## Instrumente für mehr Frauen in Führung

Die IHK für München und Oberbayern lädt Sie herzlich ein.

**Wann:** Dienstag, 18. November 2014,  
14:30 – ca. 18:00 Uhr

**Wo:** IHK Akademie München  
Orleansstraße 10-12  
81669 München  
Akademiesaal (A 401)

Die Praxis zeigt: Gemischte Teams an der Unternehmensspitze und damit mehr Frauen in Führungspositionen sind kreativer und bringen Unternehmen voran. Dennoch gibt es nach wie vor zu wenige Frauen in den Führungsetagen. Die Wirtschaft vergibt sich damit ganz klar Chancen und verzichtet auf wertvolle Talente. Das muss jedoch nicht sein. Unsere Kompaktveranstaltung „Erfolgsfaktor Mixed Leadership“ stellt praxisorientierte Instrumente vor, die Unternehmen nutzen können, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

**Die Teilnahme ist kostenfrei.**

Bitte melden Sie sich spätestens bis zum **13. November 2014** verbindlich an. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.



München und  
Oberbayern

### Programm:

**14:30 Uhr** Eintreffen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,  
Begrüßungskaffee

**15:00 Uhr** Begrüßung  
*Dr. Manfred Göbl*  
Stv. Hauptgeschäftsführer  
IHK für München und Oberbayern

**15:15 Uhr** Damit Frauen auf dem Weg nach oben nicht  
verloren gehen – Bestandsaufnahme und Ziele  
*Prof. Jutta Rump*  
Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)  
der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

**15:45 Uhr** Instrumentenkasten: Mit Mixed Leadership  
an die Spitze  
*Prof. Astrid Szebel-Habig*  
*Prof. Rolf Ulrich Kaps*  
Institut für Management und Leadership  
der Hochschule Aschaffenburg

**16:15 Uhr** Was Unternehmen tun  
Deutsche Bundesbank  
*Karin Döhnel*  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Hauptverwaltung in Bayern  
**w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH**  
*Yvonne Molek*  
Geschäftsführerin

**16:45 Uhr** IHK-Mentoring-Programm proMIX  
*Simone Schönfeld*  
Geschäftsführerin Cross Consult GbR

**17:00 Uhr** Imbiss und Networking



## Sicherung der eigenen Zukunftsfähigkeit

Gründer, Freiberufler oder Unternehmer mit Führungsverantwortung haben eines gemeinsam: Sie müssen sich dem Wettbewerb und seinen Herausforderungen stellen. Antworten auf strategische sowie operative Fragen und erfolgreiche Lösungswege zeigen Ihnen die Zukunftsalons auf.

Thema des Abends am 11. November 2014

## ANDERS GEHT'S BESSER!

„Sträfliche Vergeudung von Ressourcen, wirklichkeitsfremd und für den Wirtschaftsstandort Deutschland höchst blamabel“ – Yvonne Molek wird deutlich, wenn es um ihre Einschätzung zur aktuellen Rollenverteilung im Management deutscher Unternehmen angesichts der Herausforderungen beim demografischen Wandel geht. Beim Zukunftssalon tritt sie den Beweis an, dass es „anders besser“ geht. Die Unternehmerin hat ihre Agentur nach Strategien einer Fußballtrainerin als Team aufgebaut und dabei weibliche und männliche Spieler ausschließlich aufgrund ihrer jeweiligen Qualifikation und speziellen Neigungen aufgestellt. Die Bilanz ihrer Philosophie von „Mixed Leadership“ zwischen Frauen und Männer lässt sich sehen: Die von ihr geführte mittelständische Kommunikationsagentur w&p Wilde & Partner Public Relations ist in ihrem Segment heute Marktführer in Europa. Yvonne Molek berichtet über den durchaus steinigen Weg, über Widerstände, unsichere Frauen und zweifelnde Männer, über Rituale und warum Life-Balance in einer sehr wettbewerbsintensiven Branche heute unverzichtbar ist. Und sie verrät, warum die von ihr geführte 40-köpfige Kommunikationsagentur nach Einschätzung der Bayerischen Staatsregierung in ihrer Größe „Bayerns familienfreundlichstes Unternehmen“ ist.

## PROGRAMM

18:30 Uhr Einlass

19:00 Uhr Begrüßung durch Claudia Kastner, Doris Armbruster, Forum für Unternehmerinnen und Gründerinnen e. V. und Ralph P. Blankenberg, Sprecher des Vorstands der Volksbank Ulm-Biberach eG

19:15 Uhr **MIXED LEADERSHIP**

Als Geschäftsführende Gesellschafterin verantwortet Yvonne Molek die Geschicke einer der Top 50 Kommunikationsagenturen des Landes: w&p Wilde & Partner Public Relations GmbH zählt seit 27 Jahren zu den führenden Kommunikations-Spezialisten im deutschsprachigen Europa. Die von ihr geführte 40-köpfige Agentur ist nach Einschätzung der Bayerischen Staatsregierung in ihrer Größe „Bayerns familienfreundlichstes Unternehmen“.

20:30 Uhr Diskussion und Ausklang

Die Veranstaltung findet statt am **11. November 2014** in der Volksbank Ulm-Biberach eG, Frauenstraße 60, 89073 Ulm.

Das Forum für Unternehmerinnen und Gründerinnen e.V. sowie die Volksbank Ulm-Biberach eG laden Sie zu dieser Informations- und Dialogveranstaltung herzlich ein!

Wilde & Partner ist seit diesem Jahr Mitglied im Unternehmens-Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Unter seinem Dach vereinigen sich über 5.400 Unternehmen in Deutschland, die ihr Engagement für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekräftigen und die Grundsätze einer familienbewussten Unternehmensführung als Teil der Unternehmenskultur betrachten.



Des Weiteren haben die Mitarbeiter der Agentur an der Umfrage „FlexA Flexibilisierung in der Arbeitswelt - Chancen nutzen, Fehler vermeiden“ teilgenommen, um die Arbeitsstrukturen und -atmosphäre zu analysieren und zu verbessern. Im Kern des Projekts geht es um die psychische Belastung am Arbeitsplatz durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Im Rahmen der Kooperation mit der Hochschule Fresenius in München stellte Prokuristin Nicola Vogt auf dem Career Day 2014 den Beruf des PR-Beraters vor sowie die zahlreichen Einstiegsmöglichkeiten bei Wilde & Partner. Rund 200 Studenten informierten sich bei über 20 Unternehmen vor Ort zu verschiedenen Berufsbildern. Neben dem regelmäßigen Einsatz von Gastdozenten der Agentur, der Vermittlung von Studienprojekten von Kundenseite für Studenten und der Beschäftigung von Praktikanten, ist diese jährliche Initiative Teil des Kooperationsvertrages, der 2013 geschlossen wurde.



Die Agentur unterstützt außerdem weiterhin Blinden- und Behindertenwerkstätten, bei denen Toilettenpapier, Küchen-, Mikrofaser-, Handtücher und Besen bezogen werden.

Darüber hinaus arbeitet die Agentur ausschließlich mit Lieferanten und Partnern, die im Sinne von Global Compact agieren.

Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter wird gewährleistet durch regelmäßige Unterweisungen, einen Erste-Hilfe-Schrank und Schreibtischstühle, die den gesundheitsrechtlichen Richtlinien entsprechen. 2014 wurden wieder sechs neue, moderne Schreibtischstühle für unsere Mitarbeiter besorgt.

Seit April 2014 haben wir eine vom Roten Kreuz ausgebildete Ersthelferin, die im Notfall sofort eingreifen und verletzten Mitarbeitern professionell erste Hilfe leisten kann.

Zur Messung der Ergebnisse kontrolliert das Head Office ständig die oben angegebenen Punkte.