

Zukunftsorientierte Personalpolitik

- **Gestaltungsmöglichkeiten und Vorteile familienorientierter Maßnahmen für Unternehmen und Beschäftigte**



Arbeitskreis „Personal und Organisation“
Arbeitsgemeinschaft großer Wohnungsunternehmen (AWG)
Tagung am 07./08.03.2006 in Stuttgart
Susanne Bohn, Nürnberg

08.03.2006

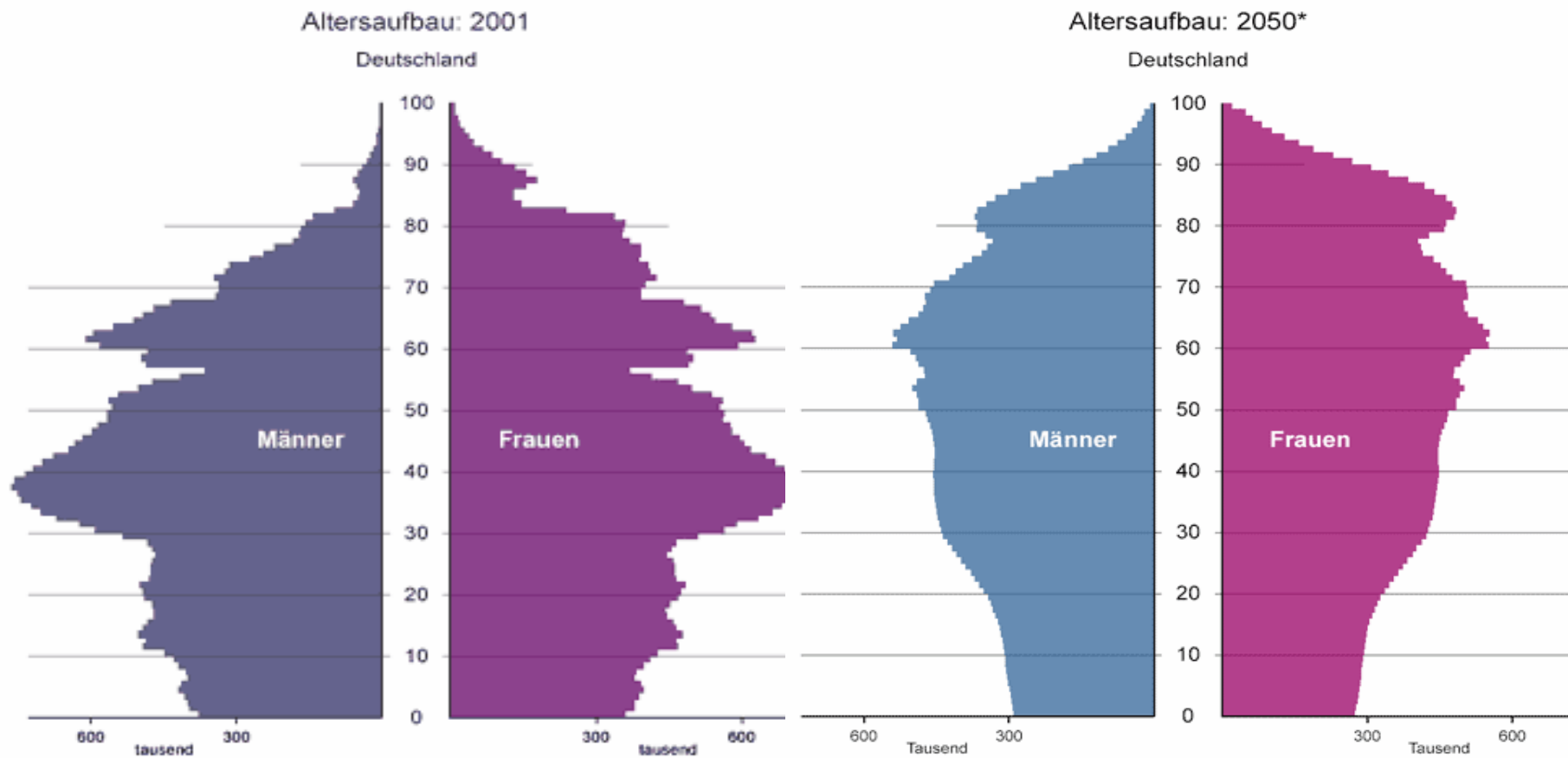
www.solveřenodum.de

Zukunftsorientierte Personalpolitik

ist ein gesellschaftliches Thema:

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie
als Standortfaktor
für wirtschaftsstarke Regionen**

Gesellschaftliche Entwicklung



Quelle: Statistisches Bundesamt

Was kommt auf uns zu?

- ⌘ 2020 wird jeder Dritte über 60 Jahre alt sein
- ⌘ Die Zahl des „Humankapitals“ in den Unternehmen sinkt um ein Drittel in den nächsten 50 Jahren

Zukunftsinstitut informiert über aktuelle und kommende Trends

Megatrend Nr. 1

FRAUEN

Quelle: Matthias Horx 2003

08.03.2006
www.solverenodum.de

Die weibliche Bildungsrevolution

- ⌘ 60% der Abiturienten sind weiblich
- ⌘ Universitäten sind von Frauen dominiert
- ⌘ Frauen investieren mehr in ihre eigene Bildung

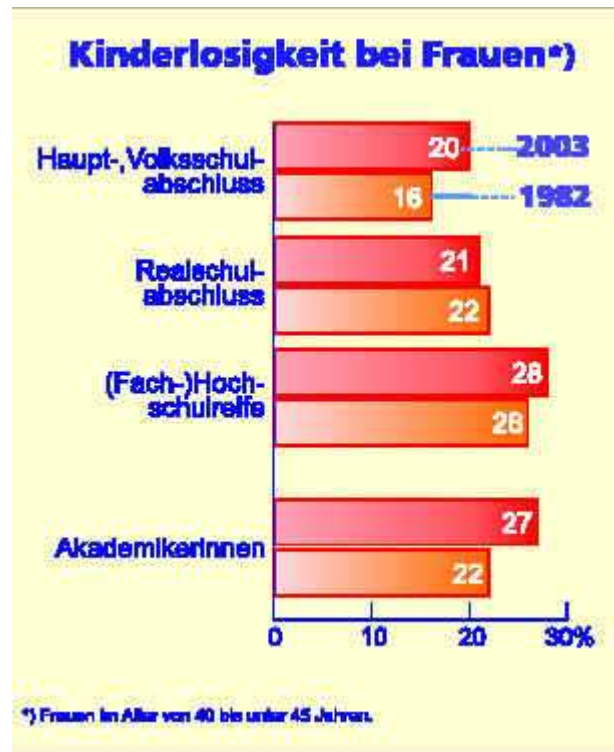
Quelle: Matthias Horx 2003

Weibliche Qualitäten

sind in der neuen Berufswelt gefragt

- ⌘ Organisationstalent
- ⌘ Emotionale Intelligenz
- ⌘ Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

Geburtenrückgang in Deutschland



Quelle: Heidelberger Familienbüro 2003

Gesellschaftliche Werte und Kinderzahl

Als Faustregel gilt:

In Ländern
mit hoher weiblicher Erwerbstätigkeit
Kleinkinderbetreuung und Ganztagschulen

steigt auch die Geburtenrate!

Geburtenrate im europäischen Vergleich

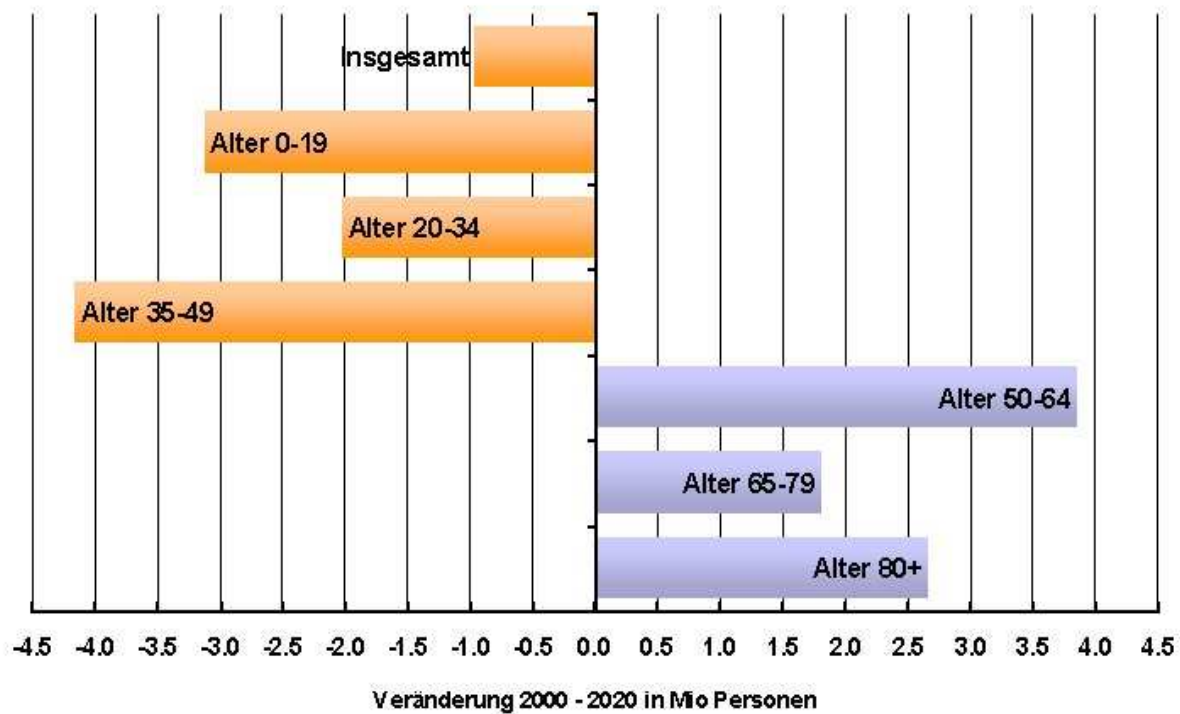
Geburten pro gebärfähige Frau:

- ⌘ Deutschland: 1,3 Kinder
- ⌘ Schweden: 1,7 Kinder
- ⌘ Frankreich 1,9 Kinder

Quelle: Matthias Horx 2003

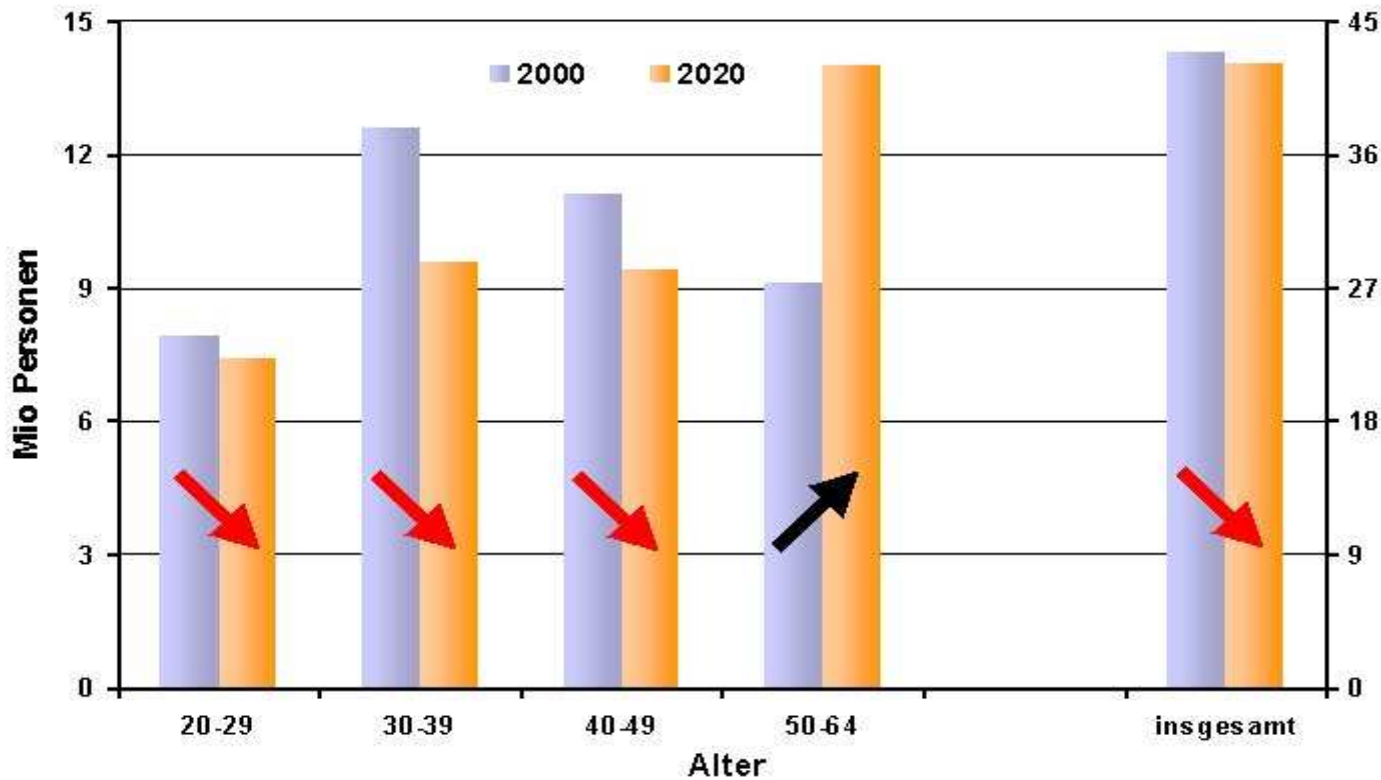
Bevölkerungsentwicklung bis 2020

Bevölkerung in Deutschland unter 50 Jahren: minus 9,3 Mio



Alter der Arbeitskräfte im Jahr 2020

Arbeitskräfte Deutschland 2020: -5 Mio unter 50, +5 Mio über 50



Arbeitsplätze in Deutschland

Entwicklung nach Qualifikationsniveau 1995 - 2010 (in %)

1995		2010	
höher-qualifizierte Tätigkeiten	35	41	Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren u.ä.
mittel-qualifizierte Tätigkeiten	46	44	Fach Tätigkeiten in der Produktion, Maschinen einrichten u.ä., Fachverkäufer, Sachbearbeiter, Assistententätigkeit in Forschung und Entwicklung, nichtakademische Betreuung u.ä.
einfache Tätigkeiten	20	16	Hilftätigkeiten in Produktion, Reinigung, Bewirtung, Lagerhaltung, Verkauf, einf. Bürotätigkeiten u.ä.

© Prognos AG

Initiativen des Bundesfamilienministeriums:

- ⌘ Neue Gesetze zur Einführung flächendeckender Kleinkinderbetreuung
- ⌘ Neue Auflage des Kindertagesstättengesetzes
- ⌘ Vielfältige Kooperationen mit der Wirtschaft
- ⌘ Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“

Die „Allianz für die Familie“

**eine Initiative von Renate Schmidt und Liz Mohn,
Bertelsmann Stiftung**

in Kooperation mit DIHK, BDA, DGB, zahlreichen Unternehmen
und Institutionen

zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik

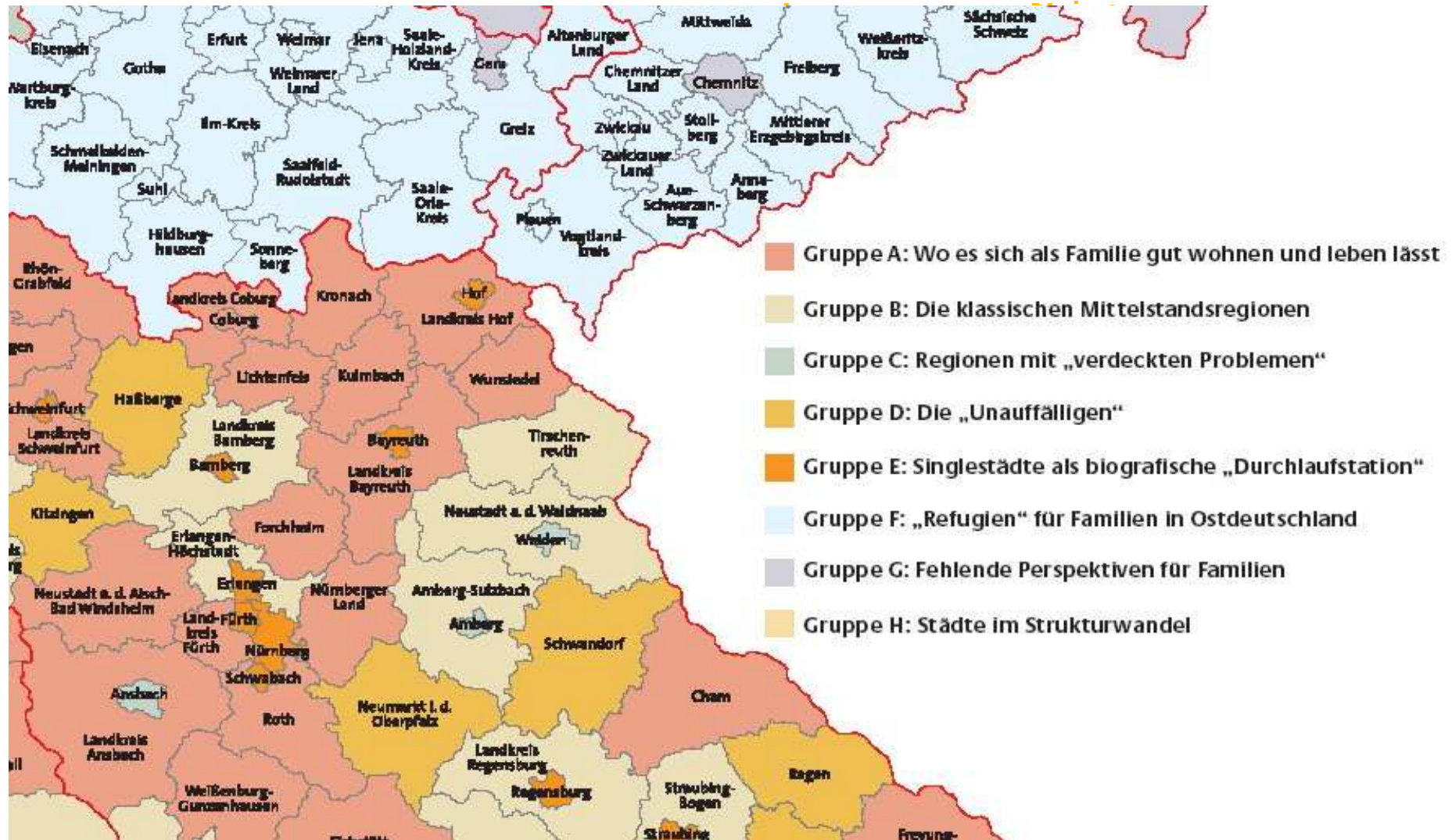
Gemeinsamer Konsens:

- ⌘ Unsere Gesellschaft braucht eine höhere Geburtenrate.
- ⌘ Unsere Wirtschaft ist angewiesen auf qualifizierte Arbeitskräfte und eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen.
- ⌘ Unsere Kinder benötigen eine frühe Förderung, Bildung und Erziehung.

Lokale Bündnisse in Städten und Landkreisen

- ⌘ Kommunen, Wirtschafts- und Wohlfahrtsverbände schließen sich zusammen
- ⌘ Ausbau der Kinderbetreuung im Fokus
- ⌘ aktuell mehr als 200 lokale Bündnisse in Deutschland

Familienatlas Deutschland



Schirmherrschaft für Audit Beruf und Familie®



- ⌘ Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen und Bundeswirtschaftsminister Michael Glos fördern die Initiative der Hertie-Stiftung zur nachhaltigen Sicherung einer familienbewußten Personalpolitik in Unternehmen

Zukunftsorientierte Personalpolitik

ist ein wirtschaftliches Thema:

**Familienfreundliche Maßnahmen als
Wettbewerbsfaktor für Unternehmen**

Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen heißt:

„Das Unternehmen bietet personalpolitische Strukturen, die den Beschäftigten ermöglichen, neben der Berufstätigkeit ihren familiären und privaten Verpflichtungen nachzukommen und ihrer außerbetrieblichen Verantwortung gerecht zu werden.“

Susanne Bohn

Etwa so?



08.03.2006
www.solverenodum.de

Das Ziel familienbewusster Personalpolitik in Unternehmen ist:

.....eine tragfähige Balance

zwischen

Unternehmensinteressen **und** Mitarbeiterbelangen

zu schaffen.

Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelange im Einklang heißt:

- ⌘ durchgängige Kommunikation der strategischen Ausrichtung des Unternehmen an alle Mitarbeiter
- ⌘ bei Bedarf Unterstützung der Mitarbeiter zur Erfüllung ihrer privaten Verpflichtungen, mit dem Ziel der gemeinsamen Erreichung der Unternehmensziele

„Mitarbeiter sind die wichtigsten Ressourcen im Unternehmen“

...., da sie

- ⌘ über fachspezifisches Knowhow verfügen
- ⌘ die Sprache des Unternehmens verstehen
- ⌘ die Kunden kennen
- ⌘ sich durch langjährige Zugehörigkeit verpflichtet fühlen

Deshalb verdienen sie die Unterstützung des Unternehmens!

Was gilt es für die Unternehmen zu tun?

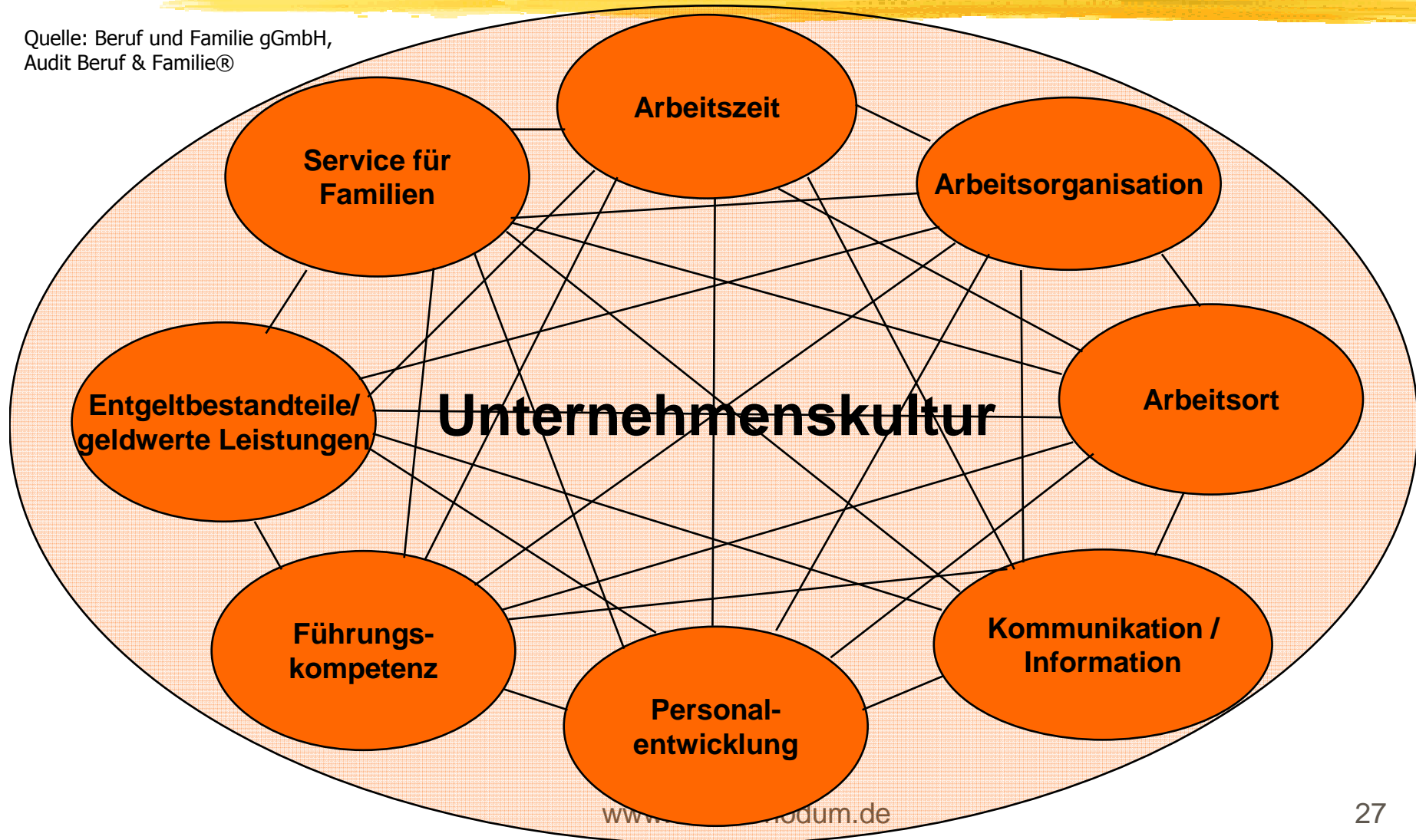
- ⌘ konkrete Bedarfsanalysen familienbewusster Maßnahmen für ihre Beschäftigten
- ⌘ Führungskräfte und Beschäftigte arbeiten gemeinsam an der Umsetzung von Lösungen

Zielgruppen in Unternehmen für familienbewusste Personalpolitik:

- ⌘ Mütter und Väter
- ⌘ Karrierebewußte Singles und „DINKS“
(Double Income No Kids)
- ⌘ Ältere Beschäftigte = „Sandwichgeneration“

Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik im Audit Beruf & Familie®

Quelle: Beruf und Familie gGmbH,
Audit Beruf & Familie®



Ziele: Handlungsfeld Arbeitszeit

- ◆ Vertrauensarbeitszeit (*adidas, Lucent Technologies*)
- ◆ Längerfristige Übertragungsmöglichkeiten schaffen (*INOSOFT AG*)
- ◆ Individuelle Teilzeitverträge (*Sparkasse Erlangen, Bosch Ansbach*)

Ziele: Handlungsfeld Arbeitsorganisation

- ◆ Individuelle Absprachen zur Arbeitsorganisation in Projektteams (*Lucent Technologies*)
- ◆ Teamorientierte Personaleinsatzplanung in allen Schichtteams (*ZF Lenksysteme*)
- ◆ Familienfreundlichkeit in Zielvereinbarungen verankern (*Commerzbank*)

Ziele: Handlungsfeld Arbeitsort

- ◆ Flexibles mobiles Arbeiten (*Lucent Technologies, Rödl & Partner*)
- ◆ Betriebsvereinbarung zur Telearbeit (*Nürnberg Messe*)
- ◆ „Väterkampagne“ zur Förderung der alternierenden Telearbeit (*BMW*)

Ziele: Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik

- ◆ Beschäftigung einer Beauftragten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (*adidas, Siemens*)
- ◆ Umfassende Informationen zu familienunterstützenden Angeboten im Intranet (*adidas, Siemens*)
- ◆ Thematisierung der Angebote bei Neu-Einstellung und in Mitarbeitergesprächen (*Verlag Bildung und Wissen*)
- ◆ Qualitätszirkel zur Work Life Balance (*Accenture Dienstleistungen*)

Ziele: Handlungsfeld Führungskompetenz

- ◆ Seminarangebote für Führungskräfte zu Führungsverhalten, Konfliktmanagement, Teamorganisation, Entwicklung von Sozialkompetenzen und Familienthemen (*Underberg AG*)
- ◆ Work Life Balance als integrierter Bestandteil des Unternehmens- und Führungsleitbilds (*adidas, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt*)
- ◆ Führungskräfte arbeiten an ihrer Work Life Balance und leben dies den Beschäftigten vor (*Novartis BU Onkologie*)

Ziele: Handlungsfeld Personalentwicklung

- ◆ Wiedereinstieg nach Familienpause wird frühzeitig mit Personalabteilung und Vorgesetzten geplant
(Komsa Kommunikation AG)
- ◆ Familiäres Engagement ist Thema in Mitarbeitergesprächen und fließt in die Bewertung mit ein
(A. Schönberger Stahlbau & Metalltechnik)
- ◆ Ausgewogenen Frauenanteil in Führungspositionen
(Verlag Bildung und Wissen)

Ziele: Handlungsfeld Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

- ◆ Gesundheitsangebote, Firmensport, Fitnessprogramme (*adidas, Siemens, Lucent Technologies, Verlag Bildung und Wissen*)
- ◆ Massage am Arbeitsplatz (*Sächsisches Staatsministerium für Soziales*)
- ◆ Vergünstigungen für Familien bei kulturellen Institutionen der Stadt (*Novartis*)

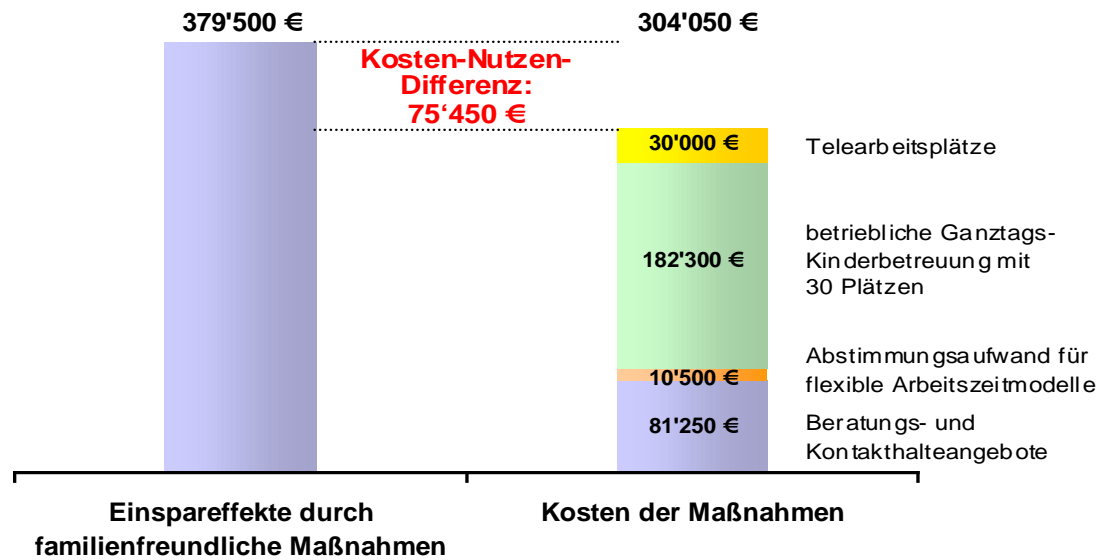
Ziele: Handlungsfeld Service für Familien

- ◆ Betreuung für Kinder von 0,5 - 3 Jahren in firmeneigener Kinderkrippe (*Rödl & Partner, Fraunhofer Institut*)
- ◆ Pflegen eines Generationennetzwerks zur gegenseitigen Unterstützung (*Weleda, Klinikum Nürnberg*)
- ◆ Bereitstellen eines Gebetsraums für muslimische Beschäftigte (*Imbus AG*)
- ◆ Ferien- und Notfallbetreuung organisieren (*Siemens AG*)

Familienfreundlichkeit lohnt sich

prognos

Familien GmbH: Einspareffekte und Maßnahmenkosten



© Prognos AG

08.03.2000

www.solverenodum.de

SOZIALVERSICHERUNG

13 


Ergebnisse der Emnid-Umfrage (6/2002)

Familienbewusste Personalpolitik wirkt sich positiv aus auf ...

... Krankenstand	22 %
... Fluktuation	28 %
... Mitarbeiterzufriedenheit	83 %
... Motivation	86 %
... Qualität der Arbeit	70 %
... Beschäftigungswirkungen	50 %

Das Audit Beruf & Familie ...

... schafft im Wettbewerb um qualifiziertes Personal Vorteile	89 %
---	------



**Viel Erfolg und Freunde bei Ihrer
persönlichen Vereinbarkeit
von Beruf und Privatleben**

Solvere nodum
Susanne Bohn
Lanzenweg 6e
90455 Nürnberg
0911 - 88 29 82
info@solverenodum.de
www.solverenodum.de

wünscht Ihnen
Susanne Bohn