KiBiS WORK-LIFE-MANAGEMENT Newsletter

04 / 08

t h e m e n

- Kulturwandel durch familienbewusste Personalpolitik
- Warum nimmt der Trend zu familienfreundlichen Unternehmen immer mehr zu
- Welche familienfreundlichen Maßnahmen werden derzeit von Unternehmen angeboten
- Die wichtigsten Auszeichnungen für familienfreundliche Unternehmen in Österreich
- Die Sieger des Bundeswettbewerbes 2007 “Frauen- und familienfreundlichster Betrieb”
- Zertifikatsverleihung zum Audit Familie & Beruf 2007
- Österreichs beste Arbeitgeber 2008
- Woman Award 2007

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem „Kulturwandel“. Die Intensität dieser Veränderungen werden wir in voller Tragweite erst erkennen können, wenn wir mit Abstand darauf zurückblicken. Menschen werden zunehmend genau schauen, was ihnen ein Arbeitgeber für ihren speziellen Lebensentwurf zu bieten hat.

Ein starkes Signal und quasi ein Barometer, sind die zurzeit angebotenen „Awards“ mit dem Ziel, attraktive Arbeitgeber auszuzeichnen. Zur besseren Übersicht haben wir in diesem Newsletter die wichtigsten vorgestellt und zusammengefasst.

Mit dem Gütesiegel und bewährten Managementinstrument „Audit Familie und Beruf“ setzen Unternehmen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang, der das Ziel „Attraktiver Arbeitgeber“ professionell und nachhaltig umsetzt .

Ich appelliere dabei an die Unternehmen diese Entwicklungen rechtzeitig anzustoßen, denn eines ist nicht mehr aufzuholen – verlorene Zeit! Sie können nicht von einem Tag auf den anderen verkünden: „Bei uns gibt es ab sofort Vertrauensarbeitszeit.“ Dies muss reifen und langfristig entwickelt werden. Beginnen sie damit rechtzeitig! Damit sich auch in Zukunft die Besten für Ihr Unternehmen entscheiden und vor allem - auch bleiben!

Edith Peter,
KiBiS Work-Life Management

Kulturwandel durch familienbewusste Personalpolitik

(Artikel von Edith Peter, veröffentlicht im Personal-Manager 1/2008, gekürzt)

Angekommen im 21. Jahrhundert, verändert sich unsere Arbeitswelt rasant. Vorbei sind die Zeiten, in der Arbeitgeber mit hochgezogenen Brauen sagen konnten: ”Familienfreundlichkeit? Interessiert uns nicht, das ist Privatsache.” Mitte der 90er Jahre stieß das Thema noch auf taube Ohren. Doch das hat sich heute grundlegend geändert. Warum das so ist und wie Unternehmen ihre Arbeitsbedingungen optimieren können, zeigt der folgende Beitrag.

Noch vor einigen Jahren standen Themen wie “Work-Life-Balance” und “Vereinbarkeit von Familie und Beruf” nicht auf den Agenden des Managments. Heute besinnen sich Arbeitgeber zunehmend auf eine familienfreundliche Personalpolitik. Die Gründe für diesen Kulturwandel sind vielfältig:

Der demografische Wandel setzt die Unternehmen unter Druck, Schlüsselkräfte an den Betrieb zu binden. Dazu kommen die Globalisierung und neue Technologien, die eine Antwort auf die Frage einfordern, wie, wo und wann Arbeit verrichtet werden kann. Dort, wo gut qualifizierte Mitarbeiter Mangelware sind, wird es immer wichtiger, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Zudem hat die junge Elterngeneration ein neues Rollenverständnis. Die deutsche Studie “Väter zwischen Karriere und Familie” aus dem Jahr 2005 belegt, dass sich 82 Prozent der 1.078 befragten Väter mehr Zeit für ihre Kinder wünschen. Junge High Potentials äußern ihren Wunsch nach einem gesamtheitlich erfolgreichen Leben, das auch die Familie einschließt. Daher überrascht es wenig, dass in neuerer Zeit frisch ausgebildete Ingenieure fragen, was ein potenzieller Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten bereit ist. Frauen waren noch nie so gut ausgebildet wie heute und haben im Hinblick auf den Abschluss höherer Schulen und Universitäten die Männer bereits überflügelt. In der neuen Wissensgesellschaft ist Frauenerwerbstätigkeit ein Schlüsselfaktor für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erfolg. In den USA sind zum Beispiel nachweislich jene Betriebe deutlich ertragreicher, die viele Frauen in Führungspositionen beschäftigen. Das zeigt eine Studie des Forschungs- und Beratungsunternehmens Catalyst aus dem Jahr 2004. Catalyst untersuchte den Frauenanteil und das Geschäftsergebnis von 353 Fortune-500-Unternehmen. Das Ergebnis: Die Organisationen mit dem höchsten Frauenanteil im Senior Management hatten einen um 35 Prozent höheren Return-on-Equity als die Unternehmen mit dem niedrigsten Frauenanteil in der Führungsetage. Studien wie die von Catalyst machen deutlich, dass es für die Unternehmen immer wichtiger wird, Frauen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf zu vereinbaren.

(Den vollständigen Artikel finden Sie unter: http://www.kibis.at/x_news.htm)

“Diejenigen, die warten, bis die Herausforderungen zu den drängeden Problemen der Gegenwart geworden sind, werden ins Hintertreffen geraten und kaum in der Lage sein, ihre Versäumnisse wieder aufzuholen.”
(Peter F. Drucker)

Seminartermine!

1-tägiges Fachseminar von KiBiS
“***Work-Life Management*** **und** ***Diversity Strategien***”
Herbsttermin:
16.10.2008

Details und Anmeldung unter: **www.kibis.at**

SIE BRINGEN DAS ZUSAMMEN berufundfamilie

Warum nimmt der Trend zu familienfreundlichen Unternehmen immer mehr zu:

Unternehmen mit Weitblick haben längst erkannt, dass in den nächsten Jahren mit einem verstärkten Wettbewerb bei der Rekrutierung und Bindung von guten Fachkräften zu rechnen ist. Diesbezügliche Ansätze sind in einzelnen Branchen bereits heute deutlich zu erkennen. Der Grund für diese Problematik liegt vor allem in der vorhersehbaren demografischen Entwicklung der Gesellschaft in den nächsten Jahren: Überalterung bei immer weniger Kindern und zunehmender Lebensdauer. Dies hat natürlich auch gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Zuwanderung hilft hier nur marginal, wie alle diesbezüglichen Studien beweisen.

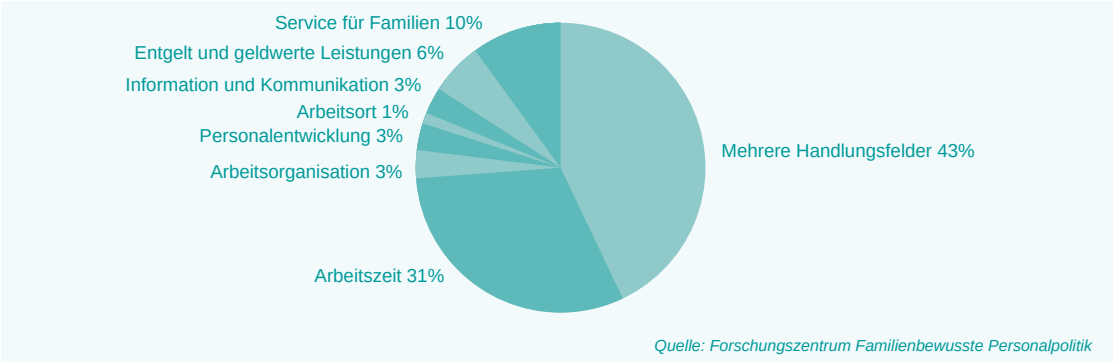
Zusätzlich gehen der Wirtschaft große Potenziale an Wissen und Kreativität verloren: Mehr als 40% der Frauen kehren nach der Karenz nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurück, obwohl sie nie besser ausgebildet waren als heute. Dabei würde die Mehrheit der Frauen mit Kindern bis drei Jahre bei geeigneten Rahmenbedingungen wieder arbeiten gehen.

Parallel dazu hat sich das gesellschaftliche Umfeld verändert. Sowohl Beschäftigte, als auch junge, neu auf den Arbeitsmarkt drängende, gut ausgebildete Arbeitskräfte fordern vermehrt Maßnahmen, die ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Die zuvor beschriebenen Faktoren – demografische Entwicklung plus Fachkräftemangel plus ungenutztes Erwerbspersonenpotenzial bei gleichzeitiger Veränderung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern – üben Druck auf die Unternehmen aus, sich einer familienbewussten Personalpolitik zu öffnen.

Neben den äußeren Sachzwängen und den erwarteten Vorteilen für eine familienfreundliche Personalpolitik, konnte durch Studien belegt werden, dass sich die Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen betriebswirtschaftlich rechnet (im Kosten-Nutzen-Vergleich bis zu 25%).

Welche familienfreundliche Maßnahmen werden derzeit von Unternehmen angeboten:



Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Die Handlunsfelder für familienfreundliche Maßnahmen sind sehr vielschichtig und können folgende Themen betreffen (Quelle ‘Audit Familie & Beruf’):

Arbeitszeit:

- Flexible Arbeitszeiten
- Gleitzeit
- Teilzeitarbeit
- Jahresarbeitszeit und lebensorientierte Arbeitszeitgestaltung
- Übertragungsmöglichkeiten und Arbeitszeitkonten
- Pausen während der Arbeitserbringung
- Urlaub - Hospizkarenz
- Sabbatical

Elternschaft, Karenz und Wiedereinstieg:

- Schwangerschaft - Elternkarenz
- Urlaubsvertretungen - Projektmitarbeit
- Qualifizierungen während der Elternkarenz
- Aktive Vaterschaft
- Mentoring / Traineeship
- Rückkehr aus der Elternkarenz

Arbeitsorganisation:

- Überprüfung von Arbeitsabläufen und -inhalten
- Kooperation und Delegation
- Veränderungsprozesse

Informations- und Kommunikationspolitik:

- Interner Transformationsverkehr für alle Beschäftigten
- Interne Kommunikation
- Interne Strukturen
- Externe Information und Kommunikation
- Informationsmittel und Kommunikationszeiten

Arbeitsort:

- Dezentrale Arbeitserbringung (z.B. Telearbeit)
- Rahmenbedingungen für effektive Telearbeit

Führungskultur:

- Führungsverhalten des (oberen) Managements
- Führungskräfte Nachfolge
- Feed Back
- Führungskräfteschulung

Personalentwicklung:

- Personalpolitische Entscheidungen
- Personalentwicklungsmaßnahmen
- Individuelle Personalförderung

Entgeltbestandteile:

- Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
- Finanzielle Unterstützungen
- Übernahme von Kosten

Service für Familien:

- Serviceangebote im Bereich Haushalt, Freizeit und Gesundheit
- Leistungen zur Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen
- Betriebliche Kinderbetreuung
- Förderung von Eigeninitiative
- Möglichkeit, Kinder in den Betrieb mitzubringen
- Angebote für pflegebedürftige Angehörige

Die wichtigsten Auszeichnungen für familienfreundliche Unternehmen in Österreich:

Grundsätzlich gibt es zwei Arten: Das AUDIT, ein Entwicklungs- und Verbesserungstool mit externem Berater und anschließender Zertifizierung und einschlägige WETTBEWERBE, die vor allem dem Image des Unternehmens dienen.

Auszeichnungen, speziell für das Thema 'Familienfreundliche Unternehmen':

Audit Familie & Beruf:	In Deutschland, auf Basis des 'familiy friendly index' aus den USA, entwickelt. Seit 1998 auch in Österreich angewendet. Für alle Unternehmen, jeder Größe und Branche geeignet, die ihre Famlienorientierung gezielt entwickeln wollen. Bisher in Ö + D zusammen, über 640 Unternehmen auditiert.
Wettbewerb Frauen- und familienfreundlichster Betrieb:	Ein durch den Verein 'Taten statt Worte' im Jahr 1998 in der Steiermark gegründeter Wettbewerb, der mittlerweile alle 9 Bundesländer umfasst. Die Auszeichnung erfolgt jährlich in 5 Kategorien. Die jeweiligen Landessieger nehmen sodann am Bundeswettbewerb teil.

Auszeichnungen, die das Thema 'Familienfreundliche Unternehmen' mit beinhalten:

Audit Equality Management:	Seit dem Jahre 2000. Ein Organisationsentwicklungsprojekt mit dem Fokus der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im Unterschied zu Deutschland, in Österreich kaum angewendet.
Wettbewerb Great Place to Work Bester Arbeitgeber Österr.:	Ein in den USA entwickelter, weltweit angewendeter Wettbewerb. Seit 2003 auch in Österreich für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter durchgeführt. Ermittelt wird eine 25 Besteliste, wobei insbesondere die Themenbereiche Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamorientierung am Arbeitsplatz bewertet werden.
Wettbewerb Trigos:	Seit dem Jahre 2004. Ausgezeichnet werden Unternehmen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung, hinsichtlich sozialer- und Umweltbelange, in besonderer Weise wahrnehmen. Das Engagement der Unternehmen wird dabei in den drei Kategorien 'Gesellschaft', 'Arbeitsplatz' und 'Markt' prämiert.
Wettbewerb Woman Award:	Seit dem Jahre 2003. Ausgezeichnet werden Personen bzw. Unternehmen, die etwas Außergewöhnliches für Frauen und die Gesellschaft leisten und Vorbildwirkung haben. Die Prämierung erfolgt in folgenden Kategorien: 'Beste Unternehmerin', 'Familie und Beruf', 'Chancengleichheit', 'Soziales Engagement' und 'Migrantinnen'.

Die Sieger des Bundeswettbewerbes 2007 "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb" *(Quelle: Familie & Beruf Management GmbH)*

Mit diesem Wettbewerb werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es Frauen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen, als auch (z.B. durch best-practice Beispiele) Familie und Beruf optimal zu vereinbaren.

Die Kriterien des Bundeswettbewerbes beziehen sich auf zentrale Themen der Unternehmenspolitik, in denen Frauen und Mitarbeiter mit Kindern durch spezielle Angebote und Leistungen gezielt unterstützt werden. Je mehr diese Bereiche in einem Betrieb abgedeckt werden und je intensiver die Unterstützung ist, desto frauen- und familienfreundlicher ist das Unternehmen einzuschätzen. Eine unabhängige Expertenjury beurteilt u.a. nach folgenden Kriterien:

- Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Frauen-Weiterbildungsquote im Unternehmen
- Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes
- Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung
- Quote der WiedereinsteigerInnen

Die Sieger des Bundeswettbewerbes wurden von einer unabhängigen Jury aus den Siegern der jeweiligen Landeswettbewerbe in 5 Kategorien ermittelt und am 10. Dezember 2007 in Wien von Frau BM Andrea Kdolsky ausgezeichnet.

Sieger der Kategorie Großbetriebe:
1. Steiermärkische Bank und Sparkassen AG
2. Salzburg AG
3. Rhomberg Bau GmbH

Sieger der Kategorie Mittelbetriebe:
1. medienpoint Werbe- und Verlagsgesmbh
2. Raiffeisen Mittelbregenzerwald reg.GmbH
3. Great Lengths Haarvertriebs GmbH

Sieger der Kategorie Kleinbetriebe:
1. Cocolori Kurt Micheluzzi GmbH & Co
2. Karosseriefachbetrieb Ferdinand Jandl
3. Kirchenwirt Fritz GmbH & Co

Sieger der Kategorie Non Profit:
1. Caritas Vorarlberg 6800 Feldkirch V
2. Haus St. Vinzenz Pinkafeld BetriebsGmbH
3. "Kindernest" gemGmbH

Sieger der Kategorie Öffentlich - Rechtlich:
1. Karl-Franzens-Universität Graz
2. Arbeitsmarktservice Niederösterreich
3. Arbeitsmarktservice Kärnten

Zertifikatsverleihung 2007 zum Audit Familie & Beruf

Am 19.November 2007 fand in Baden, in den Räumlichkeiten des Casino-Baden, die Zertifikatsverleihung zum Audit FAMILIE & BERUF durch Bundesministerin Andrea Kdolsky statt.
Folgende Unternehmen haben das Zertifikat erhalten:

- AMWAY GmbH
- Berlitz Austria GmbH
- Berufsförderungsinstitut OÖ
- Dr. Marhold Immobilienverw.
- Franz Kramas Realitäten
- Frisör Johann Reiser
- Haydn-Apotheke
- Institut Hartheim
- Kirchbaumer GmbH
- Kittel Anton Lohn u. Handelsm.
- LFI - Stmk.
- Lohr Magirus Feuerwehrtechnik
- market calling GmbH
- Mc Donald's (4 Filialen)
- Niederösterreichisches Hilfwerk
- OÖ Landes- Abfallverwertung AG
- OÖ Landesbank AG
- Optiker Aigner GmbH & Co. KG
- ÖVP Burgenland
- Pastoralamt der Diözese Linz
- Raiffeisen - Holding NÖ-Wien
- Raiffeisenbank Bludenz
- Raiffeisenbank Ried in Tirol
- RATH
- Reiner & Reiner Steuerberatung
- Salzburger Landeskliniken GmbH
- Schmuck u. Uhren Ute Habenicht
- Sene Cura Sozialz. Hohenems
- Sparkasse Hartberg-Vorau
- Sparkasse NÖ Mitte West AG
- Stadtgemeinde Baden
- Stmk. Bank und Sparkassen AG
- Volksbank Krems-Zwettl AG
- Vorarlberger Familienverband
- Weichenwerk Wörth GmbH

Österreichs beste Arbeitgeber 2008

Am 23. Februar 2008 überreichten Staatssekretärin Christine Marek - BM für Wirtschaft und Arbeit und Matthias Wolf - Leiter des Great Place to Work® Institute Österreich im Rahmen der Awardgala im Congress Casino Baden das begehrte Gütesiegel an 25 Arbeitgeber.

An der Spitze der seit 2003 jährlich ermittelten Liste der Top 25 Arbeitgeber konnten sich heuer die Sparkasse Neuhofen aus Oberösterreich (Gesamtsieger), der Elektronikhersteller OMICRON aus Vorarlberg sowie der Baustoffproduzent ARDEX aus Niederösterreich platzieren.

Gesamte Liste:

1. Sparkasse Neuhofen
2. OMICRON electronics
3. ARDEX Baustoffe
4. Western Union Financial Serv.
5. Procter & Gamble Austria
6. Sparkasse Bregenz
7. BIPA Parfümerien
8. Microsoft Österreich
9. Mundipharma
10. Basler Versicherungen
11. Worthington Cylinders
12. bauMax
13. Roche Austria
14. IKEA Vermögensverwaltung
15. Sparkasse der Stadt Kitzbühel
16. Deichmann Schuhvertriebs.
17. die Berater
18. NXP Semiconducters Austria
19. RAG
20. Silhouette International
21. Baxter
22. mobilkom austria
23. Deloitte
24. USG People Austria
25. Baur Prüf- und Messtechnik

KiBiS Work-Life-Management erhält "WOMAN AWARD 2007"

Der "WOMAN AWARD" wird jährlich von der größten Frauenzeitschrift Österreichs für "herausragende Leistungen von und für Frauen" vergeben.

Vorbild, Consulterin Edith Peter (li.) schafft Bewusstsein für familienfreundliche Betriebe

Aus über 400 Bewerbern wurden von einem hochrangig besetzten Expertenteam in einem mehrstufigen Verfahren die 15 Besten - jeweils drei in den fünf Kategorien Beste Unternehmerin, Job und Kinder, Chancengleichheit, Soziales Engagement, Migrantinnen - ermittelt. Die feierliche Verleihung der Auszeichnungen fand am 3. Oktober unter der Schirmherrschaft von Frauenministerin Doris Bures in Wien statt. Edith Peter - KiBiS Work-Life-Management erhielt den Award für den 3. Platz in der Kategorie "Job und Kinder". (1. Platz an T-Mobile Austria, 2. Platz an Oma-Dienst des Katholischen Familienverbandes).

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
Edith Peter / KiBiS Work-Life-Management / Unternehmensberatung

Kontakt:
KiBiS Work-Life-Management, 1010 Wien, Dr. Karl-Lueger-Ring 10
Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21
Email: kibis@utanet.at
Internet: http://www.kibis.at und http://www.work-life.at

Oesterreichische Kontrollbank AG

Statement
Audit Familie und Beruf

Die OeKB nimmt am Audit Beruf und Familie teil, weil dieses gut zu unserer langbewährten Haltung passt, bei der Arbeitsgestaltung auf familiäre Bedürfnisse - zum Beispiel durch Teilzeitmöglichkeiten - Rücksicht zu nehmen.

Entscheidend ist, dass das Audit in das Gesamtkonzept des Nachhaltigkeitsmanagements der Bank eingebettet ist. Nur eine konstruktive und innovative Gestaltung der Arbeitswelt und -umwelt sichert uns langfristig jene engagierten MitarbeiterInnen, die den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens gewährleisten.

Das Audit Beruf und Familie ist ein Prozess, der auch die MitarbeiterInnen miteinbezieht. Es hilft uns, die bestehenden Leistungen zu visualisieren und die Arbeitswelt in der OeKB stetig zielorientiert weiterzuentwickeln.

Der mit dem Audit erleichterte strukturierte Dialog hat in den vergangenen Jahren bereits zu einer Reihe konkreter Maßnahmen geführt, mit denen Arbeiten und Leben, Beruf und Familie, noch besser vereinbar sind und die Attraktivität der OeKB als Arbeitgeber gestärkt wird. Dazu zählen zum Beispiel die stärkere Einbindung karenzierter Väter und Mütter in die interne Kommunikation der OeKB oder weitere Flexibilisierungen bei den Arbeitszeiten.

Mag. Karl Heinz Überlackner, Direktor
Leiter Personalabt. /Chief Risk Officer