

themen

- Neuer berufundfamilie-Index!
- Neue Initiative von KiBiS: Work-Life Circle
- Neue Internetplattform "dieBesten" Arbeitgeber in Österreich
- Argumente unserer Kunden: IKEA, Verkehrsbüro, Palmers, Baxter zur Durchführung des Audits "berufundfamilie"
- Kurier vom 1. September 2008: Vereinbarkeit - eine Frage des Managements
- Personal Austria 2008: KiBiS im Best Practice Talk
- KOENIG Austria - "Erfolgreich als familienfreundliches Unternehmen"



Die Zahl der Arbeitgeber, die sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen und als Nachweis ihres Engagements das Audit berufundfamilie nutzen, wächst stetig. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Top-Thema für alle Arbeitgeber und nunmehr auch in den Chefetagen angekommen!

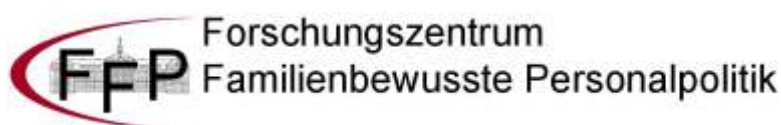
Dies zeigt auch die steigende Zahl der von KiBiS Work-Life-Management auditierten Unternehmen. Darunter IKEA Österreich, PALMERS AG, Verkehrsbüro Group, um nur einige zu nennen. Sie können deren Argumente, das Audit berufundfamilie durchzuführen, in dieser Ausgabe nachlesen.

Um die steigende Anzahl auditierter Unternehmen besser zu vernetzen und Erfahrungsaustausche zu fördern, stellen wir Ihnen eine Reihe neuer geplanter Aktivitäten vor. So der eben von KiBiS ins Leben gerufene "Work-Life Circle". Dieser ist eine unabhängige Plattform für Unternehmen, die ihre Mitarbeiterorientierung gezielt weiterentwickeln wollen.

Ein neues Portal www.diebesten.at steht Unternehmen zur Verfügung, die sich in einem zunehmenden Wettbewerb auf dem breiten Feld „Work-Life“ potentiellen Bewerbern gegenüber, objektiv mit ihren Angeboten präsentieren wollen.

Ich hoffe, dass wir Sie mit unseren Angeboten auf Ihrem Weg zum "Attraktiven Arbeitgeber" unterstützen können.

Edith Peter,
KiBiS Work-Life Management



Neuer berufundfamilie-Index

Familienbewusstsein erstmals für jedes Unternehmen messbar

Entwickelt wurde dieses weltweit einmalige Managementinstrument vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag der berufundfamilie gGmbH - einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung - und mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland. Der berufundfamilie-Index ergibt einen Punktwert zwischen 0 und 100, wobei 100 "sehr familienbewusst" und 0 "gar nicht familienbewusst" bedeutet. Er bietet Unternehmen erstmals die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen ihrer Personalpolitik in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen zu überprüfen und diese dann - wo nötig - gezielt zu verbessern.

Immer mehr Betriebe erkennen, dass sie nur dann eine Chance haben, motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu binden, wenn sie es ihren Beschäftigten ermöglichen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen.

Dr. Michael Endres, Vorstandsvorsitzender der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung betont: "Der neu entwickelte berufundfamilie-Index ist im nationalen und internationalen Umfeld einmalig. Mit diesem neuartigen Instrument erweitert die berufundfamilie gGmbH ihr Portfolio für die betriebliche Praxis um einen weiteren Baustein und untermauert ihre Kompetenz in Sachen familienbewusste Personalpolitik.

Der Indexwert, der aus insgesamt 21 Fragen ermittelt wird, bildet alle drei wesentlichen Aspekte betrieblichen Familienbewusstseins ab:

- den Dialog zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten
- die Leistung in Form betrieblicher familienbewusster Maßnahmen
- sowie eine familienbewusste Unternehmenskultur.

Jeder teilnehmende Betrieb erhält eine detaillierte Auswertung, seine individuellen Ergebnisse. Zudem wird der eigene Indexwert - differenziert nach Dialog, Leistung und Kultur - in Relation zu anderen Unternehmen der eigenen Branche und Größe gesetzt. "Der berufundfamilie-Index geht damit weit über eine ausschließliche Erfassung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus", so Prof. Helmut Schneider wissenschaftlicher Leiter (FFP).

Seine Praxistauglichkeit hat der Index bei einer deutschlandweiten Unternehmensbefragung unter rund 1000 Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen bereits bewiesen.

KiBiS stellt Ihnen dieses neue Instrument beim KiBiS Business Brunch am 16. Oktober 2008 im Detail vor.

Seminartermine zum Thema:

"Work-Life Management und Diversity Strategien"

- KiBiS Business Brunch

Herbsttermin: 16.10.2008 ab 12.30h (Details und Anmeldung unter: www.kibis.at)

- RedED / Business to Business Education

Termin: 2.12.2008; Referentin: Edith Peter

Ort: Vienna All Suites Modul (Details und Anmeldung siehe Beilage)



Neue Initiative von KiBiS: Work-Life Circle

Der Work-Life Circle ist eine Plattform für Unternehmen und Organisationen, die ihre mitarbeiterorientierte Personalpolitik gezielt weiterentwickeln wollen. Geschaffen wurde der Work-Life Circle um in regelmäßigen Treffen Erfahrungen auszutauschen und Kontakte zu pflegen.

Der Themenbereich WORK-LIFE umfasst ein breites Feld, für das die verschiedensten Begriffe im Umlauf sind, wie z.B. "Work-Life-Balance", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie", "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben", bzw. "mitarbeiterorientierte, familienfreundliche, familienbewusste, familienorientierte Unternehmen oder Personalpolitik". Der Themenbereich umfasst die meisten Belange moderner Personalpolitik, wie z.B. Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitszeit, der Telearbeit, dem Generationen- und Auszeitenmanagement, der Information und Kommunikation, der Führungskultur, dem Familienservice (z.B. Kinderbetreuung und Betreuung für pflegebedürftige Angehörige) sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Beitreten können alle Unternehmen und Organisationen, die sich eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik zum Ziel gesetzt haben und diese pflegen und optimieren wollen.

Hier einige Vorteile, die der Work-Life Circle bietet:



- Information und Erfahrungsaustausch im Kreis der Besten
- Teilnahmemöglichkeit an regelmäßigen, von KiBiS initiierten Treffen
- Vergünstigungen bei allen KiBiS-Seminaren und KiBiS-Beratungs- und Umsetzungsbegleitungen zum Thema Work-Life (auch im Rahmen der Auditumsetzung zum "Audit berufundfamilie")
- Kostenlose Aufnahme der besten Unternehmen auf die Webseite www.diebesten.at
- Zusendung des KiBiS-Newsletters und neuer Informationen zum Thema Work-Life
- Lernen von Good Practice Beispielen
- Plattform für einschlägige Veranstaltungen, Medienkampagnen etc.
- u. v. m.



Die neue Internetplattform von KiBiS

Die Wirtschaft muss sich neuen Herausforderungen stellen:

In die Zukunft blickende Unternehmen haben längst erkannt, dass in den nächsten Jahren mit einem verstärkten Wettbewerb bei der Rekrutierung von guten Fachkräften zu rechnen ist. Diesbezügliche Ansätze sind in einzelnen Branchen bereits heute deutlich zu erkennen. Der Grund für diese Zukunftsproblematik liegt vor allem in der vorhersehbaren demografischen Entwicklung der Gesellschaft: Überalterung bei immer weniger Kindern. Diese Problematik hat natürlich auch gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Einschlägige Studien warnen, dass dies vor allem die Klein- und Mittelbetriebe betreffen wird.

Zusätzlich gehen der Wirtschaft große Potentiale 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 Beruf und Familie erlauben sollen. Gute Entlohnung und Aufstiegschancen alleine reichen nicht mehr.

Die zuvor beschriebenen Faktoren - demografische Entwicklung plus ungenutztes Erwerbspersonenpotential bei gleichzeitiger Veränderung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern - üben Druck auf die Unternehmen aus, sich vermehrt einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik zu öffnen.

Die Motive zur Schaffung des neuen Internetportals "www.diebesten.at":

In Österreich haben bereits zahlreiche Unternehmen mitarbeiterorientierte/familienfreundliche Maßnahmen eingeführt, ohne dass dies in ausreichendem Maße der Öffentlichkeit bekannt ist. Trotz Audit und einschlägiger Wettbewerbe zum Thema, gibt es - abgesehen von der firmeneigenen Website - kaum Möglichkeiten für Betriebe, ihre Mitarbeiterorientierung / Familienfreundlichkeit in strukturierter und vergleichbarer Form darzustellen. Dieses Manko soll das neue, von KiBiS Work-Life-Management geschaffene Internetportal, beheben.

Die Vorteile des neuen Portals für Unternehmen und Jobsuchende:

Unternehmen können sich dem zunehmenden Wettbewerb auf dem breiten Feld 'Work-Life' stellen und ihre Trendsetter-Qualitäten in objektivierbarer Weise darstellen. Sie gewinnen damit einen Imagevorsprung und sind Vorbilder für noch nicht so weit entwickelte Betriebe. Jobsuchende, die mehr als nur eine gute Entlohnung erwarten, haben hier die Möglichkeit, den neuen Arbeitgeber auch nach Gesichtspunkten wählen zu können, die sonst nur schwer in Erfahrung zu bringen sind.

Die neue Website www.diebesten.at ist in Vorbereitung, mit ihrer Fertigstellung kann bis spätestens Ende dieses Jahres gerechnet werden!

Argumente zur Durchführung des Audits "berufundfamilie"

IKEA Österreich 2062 MA (ohne neue Filiale in Klagenfurt - mit werden es 2500 sein)

Zuzana Polakova, Human Resources Managerin IKEA Österreich:

"Die Teilnahme am Audit gibt uns die Möglichkeit, unsere schon bisher recht intensiven Bemühungen zugunsten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstärken. Während wir uns in den vergangenen Jahren vor allem auf die Förderung von Frauenkarrieren und Gleichbehandlung konzentriert haben, ist das Audit als laufender Verbesserungsprozess aufgebaut, der die Mitarbeiter "an der Basis" - in allen Bereichen des Einrichtungshauses (Verkauf, Logistik, Kundenservice, Kassa) - erfasst. Unser Augenmerk dabei gilt TeilzeitmitarbeiterInnen an der Kassa ebenso wie LogistikmitarbeiterInnen, um zwei Berufsgruppen herauszugreifen: Einerseits wollen wir unsere MitarbeiterInnen dabei unterstützen, Beruf, Familie und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Andererseits möchten wir Männer ermutigen, sich vermehrt und aktiv mit diesem Thema zu beschäftigen."



VERKEHRSBÜRO Group 3000 MA (davon sind auch 44 Hotels betroffen)

"Das Audit berufundfamilie ist eine konkrete Maßnahme zum Thema Work-Life-Management - eine adäquate HR-Strategie, um den arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen Rechnung zu tragen, um qualifizierte MitarbeiterInnen zu halten und zu gewinnen. Die Möglichkeit, passgenau betriebsspezifisch gezielte Maßnahmen gemeinsam mit einer repräsentativen Projektgruppe zu entwickeln, schafft Bewusstsein für bereits Vorhandenes und verankert das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen. Die Verkehrsbüro Group wird mit dem Audit berufundfamilie die Arbeitgebermarke stärken und die Unternehmenskultur innovativ weiterentwickeln."



PALMERS Textil AG 790 MA (rund 130 Filialen in Österreich)

"Für das bereits sehr familienfreundliche Unternehmen PALMERS war eines der vorrangigen Ziele zur Durchführung des Audits berufundfamilie neben dem Erkennen des Umfangs der aktuell vorhandenen positiven Aspekte, für die Zukunft sicherlich auch das Aufdecken von Verbesserungspotentialen.

Die konsequente und strukturierte Vorgangsweise im Rahmen des Auditprozesses ist aufgrund der nunmehr bereits 10 jährigen Erfahrung mit dem Instrument, äußerst effizient, dabei gleichzeitig aber rasch und einfach durchzuführen. mit dem "Kick Off" des Audits wird ein Prozess gestartet, der dem Unternehmen nicht nur ein wertvolles Gütesiegel, sondern einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) im Personalbereich an die Hand gibt, damit PALMERS seinen hohen Stellenwert als "Attraktiver Arbeitgeber" auch in Zukunft - in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt behält."



BAXTER AG 3485 MA

"Bereits 2003 wurde das Unternehmen als frauen- und familienfreundlichster Betrieb ausgezeichnet. Die Verantwortung für eine Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen sowie der Ausarbeitung lebbarer Alternativen wird gleichermaßen bei den MitarbeiterInnen und bei Baxter gesehen. Eine Vielzahl etablierter Angebote und Projekte unterstützen diese Prozesse. Das Unternehmen hat sich eben für die Durchführung des Audits berufundfamilie entschieden um die Weiterentwicklung familienbewusster Maßnahmen professionell zu unterstützen."



Kurier vom 1. September 2008

HINTERGRUND

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Eine Frage des Managements

Das Möbelhaus aus Schweden setzt besonders auf Familien: Family-Card, Kinderspielräume, Familienrestaurant, Angebote für Kinder und Eltern. Das alles betrifft die Kunden. Das Unternehmen will auch für die Mitarbeiter familienfreundlicher werden. IKEA-Österreich lässt sich als Firma mit Familienbewusstsein zertifizieren. „berufundfamilie“ heißt das Gütesiegel, das das Familienministerium vergibt.

Profit „Immer mehr Betriebe erkennen, dass sie nur dann leistungsbereite Mitarbeiter finden, wenn sie es ermöglichen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen“, sagt Familienministerin Andrea Kdolsky (ÖVP).

Das Familien-Audit ist keine einmalige Verleihung einer Urkunde, sondern ein Prozess, der sich über Jahre zieht. Die Berater des Ministeriums begleiten einen Betrieb auf dem Weg, den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu er-



Kdolsky: „Nicht nur Mitarbeiter, auch die Betriebe profitieren“

leichtern. Es wird bei Frauen und Männern angesetzt. Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung und Kommunikation werden untersucht und gegebenenfalls geändert. Jede Maßnahme muss die Firmenleitung mittragen. „Die Zertifizierung ist ein Managementinstrument“, betont Edith Peter, Zuständige für das Projekt. Vom Erstkontakt bis zur Verleihung des Siegels vergehen mehr als drei Jahre. Dazwischen werden Strategien erarbeitet, Pläne festgelegt. Schließlich wird überprüft, ob die Maßnahmen wirken.

Vorbilder Peter ist überzeugt, dass in den Unternehmen etwas bewegt wird. Als Beispiel nennt sie eine Sparkas-

se mit vielen Filialen. Ziel war, dass die Mitarbeiterinnen früher aus der Karenz zurückkehren. Ermöglicht wurde das durch ein Betreuungsangebot für die Kleinsten. Es wurde ein Raum zur Verfügung gestellt, in dem die Kinder vom Hilfswerk betreut werden.

Bisher nahmen kleine Firmen teil. Mittlerweile sind auch größere dabei – neben IKEA auch das Verkehrsbüro, Baxter, Palmers oder die Marchfeldschlösser, wo viele Saisonarbeiter arbeiten. In Summe beschäftigen die Gütesiegel-Firmen 56.000 Mitarbeiter.

– Magdalena Rauscher-Weber

INTERNET
www.familienallianz.at

Personal Austria 2008

KiBiS Work-Life Management im Forum: Best Practice Talk

am 1. Oktober 2008 um 16.45 - 17.30 Uhr
im Austria Center Vienna (www.personal-austria.at)

Ausgezeichnet: Das Audit "berufundfamilie"

Best Practice Talk in Zusammenarbeit mit Familie & Beruf Management GmbH

DiskutantInnen:

Mag. Reinhard Schulz, Leiter der Personalentwicklung, Verkehrsbüro AG

Edith Peter, Unternehmensberaterin, lizenzierte Auditorin für das Audit berufundfamilie, KiBiS Work-Life-Management

Mag. Martina Pecher, Autorin der Studie "betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen",

Pecher Consulting GmbH

Moderation:

DER STANDARD



KOENIG Austria

Erfolgreich als „familienfreundliches Unternehmen“

32 MitarbeiterInnen am Standort Asten



„Im Zuge mehrerer Workshops und mit externer Begleitung hat KOENIG AUSTRIA sein bisher schon gelebtes Bekenntnis zur besseren Vereinbarkeit von Familien und Beruf dargestellt.

Für das Unternehmen und seine Mitarbeiter selbst wurden neben den bisherigen Sozialleistungen wie eine sehr offene Gesprächskultur, großzügige Arbeitsplätze, Essensgutscheine, gesunde Jause, Massagemöglichkeit, billige Einkaufsmöglichkeiten bei Partnerfirmen, ... usw. die ausgearbeiteten Vorschläge tlw. bereits umgesetzt bzw. als Verpflichtung zur Durchführung vorgesehen.

Beispiele:

Möglichkeiten für Auszeiten, Jobsharing, Gesundheitsfördernde Maßnahmen, Alternierende Telearbeit, Kontakthaltemaßnahmen zu karenzierten Mitarbeitern, dezentrales Arbeiten, innovative Arbeitszeitmodelle, gleiche Karrieremöglichkeiten, Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, ... usw....

Anhand einer Schweizer Studie ist belegbar, dass sich Familie und Beruf sowie ökonomisches Kalkül nicht ausschließen. Entsprechend gesetzter Maßnahmen beträgt der ROI 8 Prozent.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich positiv auf einen Wirtschaftsstandort aus
- Erhöht Produktivität (Mitarbeiterzufriedenheit)
- Aktiviert potentielle Arbeitskräfte
- Nutzt bestehendes Humankapital (u.a. höhere Rückkehrquote der Frauen und Männer von der Karenz)
- Verbessert Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter
- Mehr Loyalität und Einsatzbereitschaft
- Nutzt Qualifikationen von „Familienmanagern“
- Reduziert Stress / Abwesenheitsquote / Fluktuation
- Fördert Weiterentwicklung neuer Rollenbilder
- Fördert den Unternehmenserfolg = Wettbewerbsfaktor
- ... und wirkt sich auch positiv für unser Gesellschaftsleben aus:
- Ermöglicht funktionierende Familien (88 % der Männer und Frauen betonen, dass ein gutes Familienleben Kraft für den Beruf gibt, was wiederum der Wirtschaft zu Gute kommt)
- Mehr nutzbare Freizeit

KOENIG AUSTRIA ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und leistet hiermit die Basis für nachhaltiges Wachstum und volkswirtschaftlichen Wohlstand.“

*Prof. Enrico Wimmer, MSc
(Familienbeauftragter)*

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: office@kibis.at

Internet: <http://www.kibis.at> und <http://www.work-life.at>

INTERVIEW

Frau Mag. Weigl-Pabisch Ein Good Practice!



Frau Weigl-Pabisch begann 1999 nach ihrem Studium bei Shell Austria zu arbeiten. Nach sieben Jahren Vollzeitbeschäftigung kam ihr Sohn - nunmehr zwei Jahre alt - zur Welt. Bereits ein halbes Jahr nach der Geburt kehrt sie ins Arbeitsleben zurück: Teilzeit in Verbindung mit der Möglichkeit, auch von zu Hause aus im Intranet zu arbeiten. So kann der Arbeitgeber weiterhin ihre Expertise nutzen. Die Arbeitsteilung im Team und die laufenden Absprachen funktionieren sehr gut. Entscheidend für das Gelingen - die Arbeitsaufteilung im Kollegenkreis.

WIN-WIN SITUATION

„Ohne Großeltern hätte ich das nicht so leicht geschafft“, sagt Frau Weigl-Pabisch. Seit einem Jahr ist der Kleine in der Kindergrüpe und Frau Weigl-Pabisch kommt nunmehr zwei ganze Tage pro Woche ins Unternehmen - wenn notwendig, auch öfter. Der persönliche Kontakt mit den Kollegen erleichtert die Kommunikation. Der Rest wird von zu Hause erledigt. Bei SHELL ist dies sogar in einer Teamleaderposition möglich! Vollzeit ist derzeit noch kein Thema, da das Gefühl da wäre, dass für das Kind zu wenig Zeit bleibt.“

Auf die Frage: „Was hätten Sie gemacht, wenn Sie drei Jahre bei Ihrem Kind zu Hause geblieben wären?“ antwortete Frau Weigl-Pabisch: „Mir wäre sicher die Decke auf den Kopf gefallen!“

Wenn das Kind etwas älter ist, möchte Frau Weigl-Pabisch wieder eine Vollzeitstelle im Unternehmen anstreben, falls eine passende Stelle zur Verfügung steht. Auch zu einer eventuellen weiteren Schwangerschaft meinte sie: „Ich würde es genau so wieder machen“. Was motiviert Sie jeden Tag gerne und mit Elan zur Arbeit zu gehen? „Es ist das für mich ausgewogene Verhältnis. Ich freue mich, wenn ich ins Büro komme, aber auch wenn ich wieder zu Hause bei meiner Familie bin!“

Ein Beispiel wie Work-Life-Balance gelingt! Zum Vorteil aller!