

themen

- Familienbewusste Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen
- Eigenständige Personalberichte
- audit "berufundfamilie" der EU Kommission als Best-Practice vorgestellt
- Marek: Österreich ist und bleibt ein verlässliches Familienland
- Zu Gast bei IKEA - Rückblick auf das KiBiS-Netzwerktreffen
- Statement: Vorstandsvorsitzender Dr. Schmidinger - Bausparkasse d. österr. Sparkassen AG



Edith Peter,
KiBiS Work-Life-Management

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ist und bleibt ein Schlüsselthema unserer Gesellschaft. Bekanntlich zeigt sich der Bestand eines Themas gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten. Und – familienbewusste Personalpolitik hat Bestand – in Österreich wie auch in der deutschen Wirtschaft.

Ich freue mich, dass das Engagement der Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik zusehends steigt. Angesichts der demografischen Entwicklung und dem bevorstehenden Fach- und Führungskräfemangel sehen sie Familienbewusstsein vor allem als eine Investition in die betriebliche Zukunft. Dass dies ein besonders wichtiges Thema für kleine und mittlere Unternehmen (KMU's) ist, zeigt der nebenstehende Artikel.

Eigenständige Personalberichte, wie Sie in unserem kurzen Bericht nachlesen können, vermitteln allen Stakeholdern ein umfassendes Bild der immateriellen Werte Ihres Unternehmens und zeigen die erbrachten HR-Leistungen. Der Beweis: die stetig steigende Zahl an kreativen, bunten, vielfältigen eigenständigen Personalberichten.

Für die konkrete Umsetzung Ihrer familienbewusster Personalpolitik gibt es die kostenlose Gelegenheit, unser KiBiS-Netzwerktreffen am 28. September 2010 zum Thema Karenz/Wiedereinstieg zu besuchen und sich im Kreise von KollegInnen auszutauschen.

Ich freue mich sehr auf das Treffen und wünsche Ihnen einen wunderschönen Sommer!

Familienbewusste Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen

Großunternehmen passen ihre Strukturen diesem Bedürfnis an und profitieren davon selber. Doch Potential besteht auch für kleinere und mittlere Unternehmen, da diese nicht über jene Personalentwicklungsressourcen verfügen wie große Unternehmen. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein ist es aber notwendig, sich gezielt einer innovativen Personalpolitik zu widmen. Werden Unternehmen noch viel mehr als in der Vergangenheit in ihrem Erfolg von der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft ihrer MitarbeiterInnen abhängig sein.

Betriebliche Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, bringen Unternehmen nachgewiesenermaßen erhebliche betriebswirtschaftliche Vorteile.

Damit Sie diese gewinnbringend nutzen können, stellt Ihnen das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend das Managementinstrument "audit berufundfamilie" zur Verfügung. Es ist vom Staat gefördert, hat sich vielfach bewährt und wird mit einem nationalen und europäischen Gütezeichen belohnt.

Entscheidende Vorteile für Ihren Betrieb

- ✦ Reduziertes Unternehmensrisiko - dank besserer Verteilung von Verantwortung und Know-how
- ✦ Erhöhte Attraktivität Ihres Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt - Qualifizierte Mitarbeiter halten/gewinnen - besseres Image des Betriebes
- ✦ Die Herausforderung, die Vereinbarkeit zu verbessern, ist gleichzeitig eine Chance, die bisherige Arbeitssituation zu optimieren
- ✦ Sinkende Kosten für Personalsuche und Einarbeitung - dank Reduktion von Fehlzeiten und Personalwechsel / höhere Motivation und Leistungsbereitschaft

Bisher haben sich bereits mehr als 140 Unternehmen (weniger als 100 Mitarbeiter) zum audit berufundfamilie entschlossen.

Berufs- und Familienleben in Einklang bringen

- ✦ Wir zeigen Ihnen, wie Sie von einer familienfreundlichen Unternehmensführung profitieren können
- ✦ Schöpfen Sie aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gewinn für Ihren Betrieb und Ihre Mitarbeitenden
- ✦ Wir finden gemeinsam die geeigneten betriebsspezifischen Lösungen

SO BLEIBEN KMU'S ALS ARBEITGEBER ATTRAKTIV!

„So lange eine familienverträgliche Lösung funktioniert, ist das ein Nutzen. Durch jede Fluktuation verliert man Know-how, Kundenbeziehungen und ein Mitglied aus dem Team. Bis jemand wieder soweit ist, kostet das bis zu einem Jahresgehalt.“

Nächster Veranstaltungstermin:

Netzwerktreffen "Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr"

Termin: 28. September 2010 von 9.30 - 13.30 Uhr

Veranstaltungsort: Sparkasse NÖ Mitte West AG (auditirtes Gastunternehmen)

(Details unter: www.kibis.at, Anmeldung per Mail an office@kibis.at)

Eigenständige Personalberichte

Immaterielle Vermögenswerte gewinnen für den Unternehmenserfolg zunehmend an Bedeutung

„Not everything that counts can be counted, and not everything that can be counted, counts“
Dieses Zitat von Albert Einstein ist heute aktueller denn je!

Seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts entwickeln sich westliche Volkswirtschaften von Industriegesellschaften zu Dienstleistungs- und Wissensgesellschaften.

Hiermit steigt die Bedeutung von immateriellen Vermögenswerten, den Intangible Assets. Wertschöpfungsprozesse basieren heute auf weichen, immateriellen Faktoren wie zum Beispiel dem Know-How der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Image des Unternehmens, dem Bekanntheitsgrad der Produkte usw.

Unternehmen sind aufgrund globalisierter Kapitalmärkte und eines dynamischen Wettbewerbsumfeldes gezwungen, den Informationsbedürfnissen einer Vielzahl unternehmensexterner und -interner Berichtsempfänger gerecht zu werden.

Die Finanzberichterstattung als Hauptform der Unternehmensberichterstattung stößt hier jedoch an ihre Grenzen. Die Aussagekraft herkömmlicher Jahresabschlüsse ist mangelhaft, da sie immaterielle Werte (wie zum Beispiel Marken, Humankapital) nicht mit einbeziehen. Diese haben jedoch eine höhere Bedeutung für den Aufbau von Unternehmenswert als materielle Werte.

Es besteht daher in Unternehmen die Notwendigkeit, den jeweiligen Entscheidungsträgern umfassende und qualitativ hochwertige Informationen zur Entscheidungsfindung auf regelmäßiger oder auch unregelmäßiger Basis zur Verfügung zu stellen.



Was spricht für die Veröffentlichung eines eigenständigen Personalberichtes?


Wer sich nicht nur am Kapitalmarkt, sondern auch im Personalmarketing, in der breiten Öffentlichkeit und nicht zuletzt auch unternehmensintern profitieren will, braucht eine eigenständige Publikation.

Aktuelle Studien unterstreichen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - auch potenzielle, neben bekannten Größen wie Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen, verstärkt auf Themen wie Work-Life-Balance, also die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie das Werteverständnis eines Unternehmens achten. Der demografische Wandel treibt diese Entwicklung noch weiter voran, denn er verschärft den Wettbewerb um die besten Köpfe, deren Verfügbarkeit kontinuierlich abnehmen wird. Personalberichte bieten die exzellente Chance, immateriellen Vermögenswerte anschaulich zu präsentieren und Einblicke in sämtliche Prozesse der Personalarbeit zu geben.

audit "berufundfamilie" der EU Kommission als Best-Practice vorgestellt

Die Europäische Kommission lud am 26.03.2010 zu einem Best-Practice Meeting zum Thema "Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz". Österreich, Frankreich und Polen waren eingeladen, ihre speziellen Maßnahmen vor Experten/innen der 13 teilnehmenden Mitgliedsstaaten in Brüssel zu präsentieren.

Die 25 Teilnehmer/innen aus 13 Nationen und unterschiedlichen Institutionen der Europäischen Union zeigten deswegen auch großes Interesse an dem audit "berufundfamilie" Österreichs. Das Audit wurde in die Liste der Good-Practice Beispiele der "European Alliance for Families" aufgenommen (<http://ec.europa.eu>).

Was ist neu?	
Nachrichten	Good Practice
	
<ul style="list-style-type: none">■ Flexibilisierung der Arbeitszeiten■ Familienarmut bekämpfen■ Die Familien-Plattform: Forschungsförderung Familien■ Abschätzung der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Familien in Europa■ Meinungs austausch über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitgliedsstaaten	<ul style="list-style-type: none">■ Zentrum für Kinderbetreuung■ Schlaraffia (Deutschland)■ Ikea (Deutschland)■ VauDe (Deutschland)■ Magyar Telekom (Ungarn)
Quelle: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm	

Frankreich präsentierte das Programm "Parenthood Charter", das 2008 vom französischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Solidarität gestartet wurde. Das Programm umfasst vier Hauptfelder: Services zur alltäglichen Unterstützung von Angestellten, finanzielle Unterstützung, Arbeitsorganisation, Human Resources und Unterstützung des Managements.

Polen stellte einen Wettbewerb vor, der jedes Jahr von einer NGO und einem führenden Medienunternehmen durchgeführt werden. "Mother at work" wertet Befragungen von berufstätigen Müttern über die Unternehmen, in denen sie Angestellte sind aus, und verleiht den besten Firmen den Titel "mother-friendly company".

Quelle: <http://www.familieundberuf.at/Newsdetails>

Marek: Österreich ist und bleibt ein verlässliches Familienland

Staatssekretärin präsentiert den 5. Österreichischen Familienbericht - Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrales Handlungsfeld



Foto ©: BMWFJ/HBF/Reich

Familienstaatssekretärin Christine Marek präsentierte den Österreichischen Familienbericht. "Österreich ist und bleibt von seinen Werthaltungen und seinen Familienleistungen her ein verlässliches Familienland und hat in vielen familienpolitischen Handlungsfeldern Standards erreicht, welche als Maßstab für andere europäische Länder dienen können", so Marek bei einer Pressekonferenz in der Orangerie des Schlosses Schönbrunn zum Auftakt einer Familienenquete unter dem Motto "Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert". In den vergangenen zehn Jahren seien neue innovative Leistungen in nahezu allen familienpolitisch relevanten Bereichen hervorgebracht und Meilensteine gesetzt worden. Als Ergebnis liege Österreich im europäischen Vergleich mit hohen monetären Familienleistungen und umfangreichen Leistungen im Sachbereich im Spitzenfeld. Wichtig sei es jetzt, Österreicherinnen und Österreicher auch weiterhin bestmöglich dabei zu unterstützen, Familie in all ihren unterschiedlichen Formen leben zu können.

Zentrales Thema der österreichischen Familienpolitik ist für Marek die immer weiter verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier habe es Reihe von Maßnahmen gegeben, beginnend beim 2002 eingeführten Kinderbetreuungsgeld. Weitere Maßnahmen seien beispielsweise die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten und die Investitionen in den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots. "Die kürzlich veröffentlichte Kindertagesheimstatistik 2009/2010 zeigt, dass wir noch nicht am Ziel, aber auf dem richtigen Weg dorthin sind. In allen Altersgruppen gibt es eine deutliche Steigerung der betreuten Kinder. Auch die Einführung des halbtägig kostenlosen und verpflichtenden Kindergartenjahres für fünfjährige Kinder verbessert die Vereinbarkeit und entlastet Familien finanziell. Außerdem wird dadurch der bildungspolitischen Dimension des Kindergartens Rechnung getragen. Alle Kinder sollen die gleichen Startchancen für ihre schulische Laufbahn bekommen", so die Familienstaatssekretärin.

Quelle: <http://www.familieundberuf.at/Newsdetails>

Zu Gast bei IKEA - Rückblick auf das KiBiS-Netzwerktreffen



“Service für Familien - Betriebliche Unterstützung” - neue Lösungsansätze!
IKEA Vösendorf am 18. März 2010



Frau Alexandra Eichinger präsentierte die im Rahmen des audit “berufundfamilie” gesetzten Ziele und Maßnahmen bei IKEA!

Der Einladung von KiBiS Work-Life-Management folgten Personalchefs und HR Manager namhafter Unternehmen, wie IBM, T-Mobile, REWE, Abbott, Boehringer Ingelheim, Procter & Gamble, BIG, Raiffeisen Landesbank NÖ, Sparkasse NÖ Mitte, Volksbank Krems, Baxter, Glaxo Smith Kline, AGES, Otto&Universal UNITO, Pfizer, ABB, SHELL, Bwin, TU Wien und VetMed.

Wie können Unternehmen von neuen Angeboten betrieblicher Kinderbetreuung, wie z. B. Betriebstagesmutter, Ferienbetreuung, Kleinkinderstube, mobile Mamis etc. profitieren? Wo besteht der größte Bedarf? Was, wenn das Kind krank wird? Was, wenn Beruf und Pflege zu vereinbaren ist? Was, wenn Kinder Unterstützung in der Pubertät, beim Lernen etc. benötigen? Expertinnen-Referate gaben einen umfassenden Einblick zum Thema “betrieblicher Unterstützung” (employee GmbH, NÖ Hilfswerk, KiB Children Care), Welche good practices bereits von auditierten Unternehmen angeboten werden, präsentierte Frau Heike Trammer von der Familie & Beruf Management GmbH.

“Service für Familien” ist ein besonders wirkungsvoller Hebel, um die Attraktivität und die Marke der Unternehmen zu steigern. Dieses Handlungsfeld wird exklusiv im Managementinstrument audit “berufundfamilie” bearbeitet.



Am 16. November 2009 veranstaltete IKEA das 1. Karenzfrühstück mit vollem Erfolg.



Wir möchten Sie gerne auf unser nächstes Netzwerktreffen am 28. September von 9.30 bis 13.30 Uhr in der Sparkasse NÖ Mitte West AG zum Thema Karenz und Wiedereinstieg hinweisen.

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>



BAUSPARKASSE

Bereits zum zweiten Mal hat sich unser Unternehmen der Herausforderung einer Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen gestellt. Dabei wird anhand eines Audit des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend die familienbewusste Personalpolitik des Unternehmens untersucht.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung der Attraktivität ihres Arbeitgebers dar. Mit diesem audit “berufundfamilie” wird ein qualifiziertes und ausgereiftes Instrument angeboten, das unser Unternehmen dabei unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und von den Ergebnissen zu profitieren. Dr. Schmidinger: „Ich-Du-Er-Sie-Es“ ist die s Bausparkasse unverkennbar eine Familienbausparkasse. Wir können dies nach außen nur sein, wenn sich Familie auch bei uns selbst widerspiegelt, nicht zuletzt auch im Berufsalltag - in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Am 16. November 2009 überreichte Staatssekretärin Christine Marek und Bundesminister Dr. Reinhold Mitterlehner im Rahmen eines Festaktes das Zertifikat audit “berufundfamilie”

Dieses Gütesiegel unterstreicht unser Ziel, die soziale Verantwortung alle MitarbeiterInnen gegenüber wahrzunehmen und auszubauen. Wohlfühlen bei der Arbeit, Motivation und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind Ziele, die wir immer im Auge behalten und ständig auf ihre Tauglichkeit in sich ändernden Lebensumständen überprüfen.

Dr. Josef Schmidinger
Vorstandsvorsitzender
Bausparkasse d. öst. Sparkassen AG