

themen

- **DGFP Studie: HR Megatrends**
- **Das Modell TopSharing**
- **KiBiS - Steigern Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität!**
- **Hewlett Packard GmbH - ein zertifiziertes Unternehmen stellt sich vor**
- **Veranstaltungsrückblick Berlin: „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation“**



Werte Leserinnen und Leser,

In unserem Leitartikel zitieren wir die neueste Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. Die HR-Megatrends weisen deutlich in Richtung Gestaltung der neuen Arbeitswelt.

Dies gelingt besonders gut mit dem Audit *berufundfamilie*.

Ich freue mich sehr, dass KiBiS die besten und innovativsten Arbeitgeber Österreichs in diesem Auditierungsprozess begleiten darf.

Um Ihnen innovative Lösungen zu präsentieren, haben wir am 12. März 2012 die Spezialistin für das Thema Jobsharing in Führungspositionen = **TopSharing**, Frau Dr. Kuark aus der Schweiz nach Wien eingeladen.

Am 29. Mai 2012 dürfen wir Gast beim größten „Gastgeber Österreichs“ mit seinen zahlreichen Hotels, dem Österreichischen Verkehrsbüro – ebenfalls ein Unternehmen im Audit *berufundfamilie* – mit dem Thema Demographie- und Diversity Management sein.

Wir bedanken uns bei Herrn Johann Planer, Leiter Human Resources der Verkehrsbüro Group!

Ich lade Sie sehr herzlich ein, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen, zu netzwerken und die best practices zum Thema kennen zu lernen.

*Edith Peter, Geschäftsführerin
KiBiS Work-Life Management GmbH*

DGFP Studie: HR Megatrends



Um die Personalarbeit auch in Zukunft strategisch und nachhaltig auszurichten, lohnt es sich, einen Blick auf die zukünftigen HR Megatrends zu werfen. Aus diesem Anlass möchten wir Ihnen die wichtigsten Ergebnisse der neuesten Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) mit dem Titel „Megatrends und HR Trends“ vorstellen.

Laut Einschätzung der befragten Personalmanager erwarten 82% der Befragungsteilnehmer/innen, dass sich der demographische Wandel sehr stark oder stark auf das Personalmanagement in ihrem Unternehmen auswirken wird. Mit sehr starken oder starken Auswirkungen des sich vollziehenden Wertewandels rechnen 70% der Befragungsteilnehmer/innen.

Gerade im Hinblick auf unser Thema ein interessantes Ergebnis aus der Studie ist die Aussage, dass die Befragungsteilnehmer/innen über die vorgegebenen Megatrends hinaus einen verstärkten Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein Umdenken weg von einer starken Arbeitszeitorientierung, hin zu einer Aufgabenorientierung erwarten.

Aber wie reagieren auf diese Megatrends?



Der Wertewandel wird insbesondere eine besondere Herausforderung für Führungskräfte darstellen, da dieser eine zunehmende Sensibilisierung und Qualifizierung notwendig macht.

Die Ergebnisse der DGFP-Studie „Megatrends und HR Trends“ sind unter <http://www.dgfp.de/wissen/praxispapiere/dgfp-studie-megatrends-und-hr-trends-1677> vollständig abrufbar.

Nächste Veranstaltungstermine:

KiBiS Business Brunch zum Thema TopSharing

Termin: 12. März 2012, 10.00h - 13.00h

Ort: Dr.-Karl-Lueger-Ring 10, 1010 Wien

KiBiS Netzwerktreffen „Demographie- und Diversity Management“

Termin: 29. Mai 2012, 9.30h - 13.30h

Ort: Palais Daun Kinsky (Freyung 4, 1010 Wien)

Anmeldungen bitte unter office@kibis.at

Das Modell TopSharing



2 x 50 ist mehr als 100 – rein mathematisch gesehen stimmt diese Gleichung natürlich nicht, empirische Studien belegen allerdings, dass Teilzeitmitarbeitende anteilmässig produktiver sind als Vollzeitbeschäftigte.

De facto ist Teilzeitarbeit in den Führungsetagen bereits weit verbreitet, wie die Unternehmensberaterin Julia K. Kuark in ihrem Buch „Das Modell TopSharing“ schreibt. Sie hat den Begriff TopSharing gemeinsam mit Hans Ulrich Locher bereits 1998 geprägt. Viele Top Manager haben neben ihrer Managementfunktion eine oder mehrere Aufsichtsrats- oder andere politische Funktionen. Teilzeitarbeit in Führungsetagen ist demnach alles andere als neu, wie Dr. Kuark schreibt. Neu dagegen sind die Umstände, die zu Teilzeitarbeit führen:

lebensphasenorientiert Arbeitszeitgestaltung und Work-Life Balance – auch in den Führungsetagen.

Demographischer Wandel und die zunehmende Anhebung des Pensionsantrittsalters stellt Human Resources vor völlig neue Herausforderungen. Wie können Mitarbeiter/innen und Führungskräfte möglichst lange im Arbeitsprozess gehalten werden, wie bleibt die Employability und Motivation bis zuletzt auf hohem Niveau erhalten? Eine mögliche Antwort auf diese Fragen ist das Modell TopSharing, laut Wikipedia ein partnerschaftliches Führungsmodell, in welchem die Führungskräfte zu einem bestimmten Grad gemeinsam Verantwortung tragen und wichtige Entscheidungen gemeinsam treffen. „Vier Augen sehen mehr als zwei. Es werden qualitativ bessere Entscheidungen gefällt“, so Julia K. Kuark über die Vorteile des TopSharing Modells.

Wir freuen uns ganz besonders, dass wir Frau Dr. Julia Kuark, die Spezialistin für das Thema TopSharing aus der Schweiz, am 12. März 2012 beim KiBiS Business Brunch in Wien begrüßen dürfen. Sie wird uns davon berichten, wie TopSharing in der Praxis gelingen kann und welche Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung ausschlaggebend sind. Wir freuen uns auf einen spannenden Vortrag und Austausch!

Anmeldungen sind noch bis bis 5. März 2012 per Mail an office@kibis.at möglich. Die Teilnahme ist kostenfrei.



Autorin und Projektleiterin TopSharing

Dr. sc. techn. Julia K. Kuark, Studium in Maschinenbau an der Stanford University, Kalifornien, Dissertation am Institut für Arbeitspsychologie mit den Schwerpunkten Projektleitung, Integration und Coaching. Dozentin für Sozialkompetenz und Gender Management mit zahlreichen Publikationen.

In ihren Beratungen baut sie Brücken zwischen Mensch und Technik, zwischen Männern und Frauen, zwischen Wissenschaft und Praxis. Julia Kuark hat das Projekt TopSharing von der Idee bis zum Abschluss erfolgreich realisiert.



Die Unternehmensberatung
für eine familienbewusste Personalpolitik

Steigern Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens mit den Leistungen von KiBiS - eine Übersicht:

- Audit *berufundfamilie* ein Managementinstrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik
- Audit *hochschuleundfamilie* für Österreichs Universitäten und Hochschulen entwickelt von KiBiS
- KiBiS Work-Life Check
- Mitarbeiterbefragungen
- Demographie- und Generationenmanagement mit detaillierter Altersstrukturanalyse
- Arbeitszeitmanagement
- Auszeitenmanagement - Karenz Check
- Qualität in der Führungsleistung - Workshops, Vorträge etc.
- Informations- und Kommunikationsstrategien
- Strategien zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Diversity Management
- Seminare / Workshops
- Personalberichte
- KiBiS Netzwerktreffen, Veranstaltungen



Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage: www.kibis.at



Hewlett-Packard GmbH – ein zertifiziertes Unternehmen stellt sich vor



Bei HP steht der Mensch in seiner Individualität im Mittelpunkt. Die Zielsetzung, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sowohl die Vielseitigkeit, als auch die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird, ist bei HP bereits bei der Gründung des Unternehmens in die Unternehmensziele eingeflossen und findet seinen Ausdruck in der Unternehmenskultur. Seine Ausprägungen sind offene und klare Kommunikation, Teamarbeit, gegenseitiges Vertrauen und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen. Zu den HP-Mitarbeiter/innen gehören Frauen und Männer aus unterschiedlichen Nationen, Kulturen, ethnischen Gruppen und Generationen, mit verschiedenen Hintergründen, Fähigkeiten und individuellen Eigenschaften. HP Österreich beschäftigt derzeit 850 Mitarbeiter/innen, davon rund 30% Frauen.

HP steht für eine frauen- und familienbewusste Personalpolitik...

Familienbewusstsein ist Teil unserer Unternehmenskultur. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für HP Kern eines nachhaltigen Personalkonzeptes und eine wichtige Voraussetzung zur Steigerung der Motivation im Unternehmen sowie zur Stärkung der Mitarbeiter/innenbindung. Seit November 2011 ist HP ein zertifiziertes Unternehmen im Audit *berufundfamilie*. Wir sehen dieses Gütezeichen als öffentliche Anerkennung unseres bisherigen Engagements, wollen unsere gesetzten Initiativen und Maßnahmen weiter kontinuierlich ausbauen, aber auch engagierte neue Wege bestreiten.

Auf die richtigen Rahmenbedingungen kommt es an...

Unterschiedliche Lebenssituationen erfordern unterschiedlichste Rahmenbedingungen und diesem Faktum tragen wir Rechnung. HP ist ein dynamisches, flexibles Unternehmen und bietet seinen Mitarbeiter/innen jene Arbeitsbedingungen, die notwendig sind, um sich bestmöglich einbringen zu können. Die Palette an Maßnahmen ist vielfältig und reicht von flexibelsten Arbeitsmodellen, der Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, einem umfassenden Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung, ein engagiertes Karriere- und Entwicklungsprogramm, über spezielle Angebote im Bereich Karenz und Wiedereinstieg, bis hin zu spezifischen Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit.

Wir sprechen nicht nur darüber, sondern setzen unsere Ideen aktiv um...



„Wir haben Vertrauen in unsere Mitarbeiter/innen und respektieren ihre Persönlichkeit“ ...



„Wir schaffen ein interessantes und inspirierendes Arbeitsumfeld, in dem sich jede/r von uns einbringen und an ihren/seinen Aufgaben wachsen kann. Ein Arbeitsklima aus Vertrauen, Respekt und Wertschätzung füreinander bilden die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. HP-Mitarbeiter/innen genießen weitgehend Freiräume und nutzen diese zur Gestaltung ihres Jobs und übernehmen Aufgaben eigenverantwortlich. Wir glauben, dass jede/r Mitarbeiter/in ihre/seine Arbeit optimal erledigen will und diese auch leisten wird, wenn sie/er das optimale Arbeitsumfeld vorfindet und ihr/ihm Respekt und Fairness entgegengebracht werden. Wir unterstützen unsere Belegschaft aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bei der Steigerung der eigenen Work-Life-Balance, weil wir weiterhin als attraktiver Arbeitgeber die besten Leute gewinnen und sie langfristig im Unternehmen halten möchten. Eine Fluktuationsrate, die deutlich unter dem Branchendurchschnitt liegt und die über Jahre beständige Reihung von HP unter den Top-Arbeitgebern sind eine klare

Bestätigung unserer Strategie im Bereich frauen- und familienbewusste Personalpolitik. Das nach außen vermittelte Bild und die im Unternehmen gelebte Realität stehen bei HP miteinander im Einklang. Das Audit *berufundfamilie* verdeutlicht diese Aussage durch das anerkannte Gütesiegel und darauf sind wir stolz!“

Evelin Mayr, MBA, MAS, MSC
Direktorin Human Resources, Mitglied der Geschäftsleitung



Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft

Haus der Deutschen Wirtschaft - Berlin | 10. Februar 2012

Die KiBiS Work-Life Management GmbH nahm an der Tagung "Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft" im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin teil. Hochrangige Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeberverbänden diskutierten über familienbewusste Arbeitszeiten.



Quelle: BMFSFJ

50% mehr Bewerbungen! Der Organisationsaufwand dieses Modells ist laut Trumpf deutlich geringer als der Arbeitsaufwand, starre Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse zu besetzen.

Die Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co KG, ein seit 2008 auditiertes Handelsunternehmen mit 15.000 Mitarbeiter/innen, entwickelt eine Vielzahl von Maßnahmen zur familienbewussten Arbeitszeitgestaltung aus dem Audit. So kommt beispielsweise eine eigene Software zum Einsatz, welche die Möglichkeiten der Mitarbeiter/innen bei der Einteilung der Arbeitszeiten berücksichtigt und daraus jeweils 14 Tage im Voraus die Dienstpläne entwickelt.

Die Deutsche Bank AG hat bereits umfassende Erfahrungen mit Lebensarbeitszeitkonten gesammelt. Derzeit beteiligen sich ca. 20% der Mitarbeiter/innen an den Konten, die in Geld geführt werden. Auf diese Art und Weise wurden bereits 80 Millionen Euro einbezahlt. Das Modell der Lebensarbeitszeitkonten ist langfristig angelegt und kann flexibel genutzt werden. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, eine längere Auszeit zu nehmen oder aber eine Zeit lang weniger zu arbeiten und den Entgeltentgang aus dem angesparten Betrag im Lebensarbeitszeitkonto zu ersetzen.

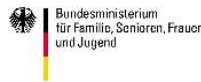
Die Initiative "Familienbewusste Arbeitszeiten" ist Teil des Unternehmensprogramms "Erfolgsfaktor Familie".

Weitere Informationen finden Sie unter www.erfolgsfaktor-familie.de.



"Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein dreifacher Gewinn: Mütter und Väter gewinnen – nämlich Zeit für Verantwortung. Unternehmen gewinnen – nämlich an Attraktivität als Arbeitgeber. Und unsere Gesellschaft gewinnt – an Zukunftsfähigkeit. Machen wir Familie gemeinsam zum Erfolgsfaktor!"

Dr. Kristina Schröder,
Deutsche Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Quelle: www.erfolgsfaktor-familie.de

Impressum

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

Kontakt:

KiBiS Work-Life Management GmbH,
Dr.-Karl-Lueger-Ring 10, A-1010 Wien
Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21
Email: office@kibis.at
Internet: <http://www.kibis.at>



Für uns als größten heimischen Tourismuskonzern spielen Dienstleistungsqualität und somit die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter/innen eine entscheidende Rolle. In diesem Zusammenhang gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - auch auf Grund des sehr hohen Frauenanteils im Konzern - immer mehr an Bedeutung. Dieser Verantwortung wollen wir als Arbeitgeber gerecht werden und sind deshalb stolz darauf, den 2008 durch das Grundzertifikat begonnen Prozess über die Re-zertifizierung 2011 auch in Zukunft nachhaltig weiterführen zu können.

Dank der Begleitung durch KiBiS Work-Life Management und unserer internen Projektgruppe ist es uns gelungen, bereits mehrere Maßnahmen wie vor allem Aus- und Weiterbildungsseminare zum Thema Life Management, welche auch während der Karenzzeit besucht werden können, ein umfangreiches Gesundheitsangebot und flexiblere Arbeitszeitmodelle erfolgreich zu implementieren. Einen hohen Stellenwert werden in Zukunft die interne Kommunikation und eine Einbindung des Themas Familie und Beruf in unsere Führungskräfte trainings sowie Mitarbeitergespräche einnehmen.

Erste messbare Erfolge konnten wir bereits verzeichnen und wir freuen uns darauf durch innovative Maßnahmen diesen Erfolgsweg im Sinne unserer Mitarbeiter/innen weiter zu beschreiten.

Johann Planer,
Leiter Human Resources,
Verkehrsbüro Group