

themen

- Führung - gute Chefs haben gesündere Mitarbeiter
- job description 2.0 - Work-Life Manager als Berufsbild der Zukunft
- Zertifikatslehrgang Work-Life Management
- Shell GmbH - ein von KiBiS auditiertes Unternehmen stellt sich vor
- Rückblick auf das KiBiS-Netzwerktreffen zum Thema „Neue Arbeitswelt“

Wegen besserer Lesbarkeit wird auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet und nur die männliche Form benutzt, es sind jedoch stets beide Geschlechter gemeint!



Werte Leserinnen und Leser,

Die Frage, was Menschen krank macht, ist heute der Frage gewichen: Was hält Menschen gesund? Man weiß heute, dass der Führungsstil darüber entscheidet, ob Mitarbeiter gesund und leistungsfähig bleiben.

Führungskräfte, die Anerkennung und Vertrauen entgegenbringen, ihre Mitarbeiter „als Ganzes mit all ihren Bedürfnissen“ wahrnehmen, haben gesündere Teams, wie eine Studie des VW-Konzerns beweist.

Die Zukunft bringt uns neue Jobprofile und Berufsbilder! Ich freue mich sehr, dass wir Ihnen im Rahmen unseres KiBiS College einen völlig neuen – in Österreich einmaligen - Zertifizierungslehrgang zum „Work-Life Manager“ anbieten können. Experten werden ihr Wissen an Sie weitergeben und das Implementieren von Work-Life Programmen in Unternehmen und Organisationen praxisnah vermitteln.

Mit Shell stellen wir diesmal ein Unternehmen vor, welches wir bereits seit dem Jahre 2006 im Audit *berufundfamilie* begleiten dürfen. Die im Beitrag angeführten Testimonials bestätigen uns den Erfolg!

Herzlichen Dank für Ihr Interesse!
Auf ein Wiedersehen bei unseren nächsten Veranstaltungen.

Edith Peter
Geschäftsführerin
KiBiS Work-Life Management GmbH

Führung - gute Chefs haben gesündere Mitarbeiter

Burnout, alternde Belegschaften, Fachkräftemangel – es gibt sehr viele gute Gründe, sich dem Thema „Gesundheitsgerechte Führung“ als bedeutende Führungsaufgabe zu widmen.

Führungskräfte sind die Kulturträger in Organisationen. Sie beeinflussen wesentlich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und gestalten den Arbeitsalltag jedes einzelnen mit.



Aber was kann eine Führungskraft tun, um die Gesundheit und Employability ihrer Mitarbeiter zu fördern?

Neueste Studien (siehe Infobox) zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit umso höher und die gesundheitlichen Beschwerden umso geringer sind, je besser die Mitarbeiter die Führungskompetenz ihrer Führungskraft bewerten. Ein wertschätzender und respektvoller Führungsstil beeinflusst die Gesundheit der Mitarbeiter in entscheidender Weise.

Gesundheitsgerechte Führung bedeutet, die Arbeitsstrukturen so zu gestalten, dass möglichst störungsfrei gearbeitet werden kann, Mitarbeiter durch Fortbildung gut auf Veränderungen und neue Anforderungen vorzubereiten, damit sie diese gut bewältigen können, und nicht zuletzt ist damit auch eine gute Work-Life Balance gemeint.

Eine gute Work-Life Balance reduziert Stress und wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Das Audit *berufundfamilie* bietet mit den Schwerpunkten „Führungskultur“ und „Gesundheitsfördernde Maßnahmen“ den geeigneten Rahmen, um das Thema Gesundheit in der Führungsarbeit zu verankern und nachhaltig umzusetzen.

INFOBOX

- Eine Studie des VW-Konzerns zeigt, dass Führungskräfte bei einem Abteilungswechsel ihren Krankenstand mitnehmen, d.h.: Wenn eine Führungskraft, die in ihrer Abteilung viele Krankenstandstage zu beklagen hatte, eine andere, „gesündere“ Abteilung übernimmt, wird sich dort in absehbarer Zeit eine ähnlich hohe Krankenstandquote einstellen.
- Die neueste Studie des Grazer Arbeitspsychologen Paul Jimenez von der Karl Franzens-Universität kommt zum Ergebnis, dass Chefs mit guten Führungsqualitäten gesündere Mitarbeiter haben.

Nächste Veranstaltungstermine:

KiBiS Netzwerktreffen: „Work-Life Management Controlling“

Termin: 15. Oktober 2013, 9.30h - 13.30h

Ort: BIG, Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H., 1031 Wien

KiBiS College: Zertifikatslehrgang Work-Life Management

Starttermin: 28./29. Oktober 2013

Ort: 1010 Wien, Universitätsring 10



Ein exklusives
Weiterbildungsprogramm der
KiBiS Work-Life Management GmbH



job description 2.0 - Work-Life Manager als Berufsbild der Zukunft

Wenn „Der Spiegel“ schreibt, dass in Sachen Berufsbilder und Jobmöglichkeiten in Zukunft der Phantasie keine Grenzen gesetzt sind, wird ein Trend unserer Zeit aufgegriffen: Merkmal unserer heutigen Arbeitswelt ist es, dass sich Job Profile immer rascher ändern.

Berufe, die es heute gibt, werden in zehn Jahren in dieser Form nicht mehr existieren. Neue Berufsbilder werden entstehen. Wir erleben einen immer schnelleren und kurzfristigeren Wandel von Berufsbildern, so Franz Kühmayer vom Zukunftsinstitut. Ein Blick über den großen Teich lässt uns erahnen, welche zukünftigen Berufsbilder es geben könnte. Was in großen Unternehmen in den USA bereits seit Jahren Standard ist, wird heute in Österreich noch vergeblich gesucht: Der Beruf des Work-Life Managers oder auch Work-Life Professionals.

Aber was sind die Aufgaben eines Work-Life Managers im Unternehmen?

Zum Aufgabengebiet eines Work-Life Managers zählen die Implementierung von innovativen Work-Life Policies zu Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Job Sharing, Teleworking oder Auszeitenmanagement. Oftmals ist der Work-Life Manager zentrale Ansprechperson für alle Themen der Vereinbarkeit und koordiniert sogenannte Employee Assistance Programs (EAPs). Information und Kommunikation der bestehenden Angebote und die Ermutigung der Mitarbeiter, diese zu nutzen, sind zentrale Funktionen eines Work-Life Managers.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, braucht es umfassendes Know-How, Verständnis für die Belange der Beschäftigten und der unternehmerischen Ziele. Projekt Management Skills runden das Profil eines Work-Life Managers ab. Mit unserem Zertifikatslehrgang Work-Life Management vermitteln wir Ihnen das gesamte Handwerkszeug für die Konzeption und Umsetzung einer Work-Life Strategie in Ihrem Unternehmen.



ZERTIFIKATSLEHRGANG Work-Life Management Erstmalig in Österreich | Start Oktober 2013

mit Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal und einem exzellenten Expertenteam



Aufbau des Lehrgangs

Unser Lehrgang ist in vier Seminarmodulen gegliedert. Jedes Modul kann einzeln gebucht werden. Voraussetzung für die Erlangung des Zertifikats ist die Absolvierung aller vier Module und eine Abschlusspräsentation Ihrer Projektarbeit.

Inhalt

MODUL 1	Grundlagen des Work-Life Managements	Termin: 28.-29.10.2013
MODUL 2	Strategisches Work-Life Management	Termin: 28.-29.11.2013
MODUL 3	Die neuen Arbeitswelten	Termin: 16.-17.01.2014
MODUL 4	Betriebliches Gesundheitsmanagement & Employability	Termin: 24.-25.02.2014

Veranstaltungsort

KiBiS Work-Life Management GmbH - SEMINARRÄUME 6. Stock, 1010 Wien, Universitätsring 10

Lehrgangsleiterin und Ansprechperson

MMag.^a Margit Wegleitner, Tel.: +43 (0) 676 603 78 16, E-Mail: m.wegleitner@kibis.at

Shell GmbH - ein von KiBiS auditiertes Unternehmen stellt sich vor



„Work-Life-Balance – Motivierte Mitarbeiter/innen zeigen Engagement in Familie und Beruf!“

Ein wertvoller Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist es, unseren Mitarbeiter/innen durch flexible Arbeitsbedingungen, Wertschätzung und Vorbildwirkung zu ermöglichen, die richtige Balance zwischen Familie und Beruf zu finden. So können volles Engagement und Erfolg in beiden Bereichen erreicht werden.

Das Qualitätsmanagementtool Audit *berufundfamilie* soll uns dabei unterstützen, die im Unternehmen etablierten Standards hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu halten, diese stetig zu verbessern und zusätzliche Angebote zu schaffen.

Ingrid Weißkircher, Auditbeauftragte bei Shell Austria: „Shell macht viel für seine Mitarbeiter. Wir müssen nur mehr darüber sprechen!“



„Seit über 25 Jahren bin ich in der Firma. Shell war immer familienfreundlich. Im Laufe der Jahre sind Angebote hinzugekommen: Flexiblere Arbeitszeiteinteilung durch mobiles oder Home Office und vieles mehr. Nun haben wir mit dem Zertifikat die offizielle Auszeichnung bekommen. Shell macht viel für seine Mitarbeiter. Wir müssen nur mehr darüber sprechen, damit alle die Angebote kennen und auch nutzen.“

Manchmal bringe ich meinen Hund mit zur Arbeit – natürlich in Absprache mit dem Team und dem Vorgesetzten. Privat ist gerade Hausbau mein Thema. An manchen Tagen arbeite ich von zu Hause, um mich mit Handwerkern abzustimmen. Ein aktuelles Projekt, das mir besonders am Herzen liegt: die Organisation einer Kinderbetreuung. Wir erleben momentan erfreulicherweise einen Babyboom, aber unser Office ist etwas abgelegen. Deshalb ist ein Betriebskindergarten hier nicht sinnvoll und auch nicht umsetzbar. Wir arbeiten daher an einer Alternativlösung: Betreuung nach Bedarf. Für die Zukunft wünsche ich mir als Auditbeauftragte, dass sich noch mehr Kollegen am Audit-Projekt beteiligen, um verschiedene Perspektiven zu haben.“

Roland Gänslar, Global Contract Manager Retail Procurement: „Ich würde die Väterkarenz auf jeden Fall weiterempfehlen.“

„Meine Väterkarenz dauerte zwei Monate, ein Monat davon hat sich mit der Karenz meiner Frau überschritten. Ich habe es sehr genossen, meinen damals fünf Monate alten Sohn den ganzen Tag um mich zu haben und eine noch innigere Beziehung zu ihm aufzubauen. Vieles sprach für und nichts gegen die Väterkarenz. Finanziell waren wir zum Glück in der Lage, das reduzierte Einkommen für diese Zeit auszugleichen. Bedenken, die Karenz könnte sich negativ auf den Job auswirken, hatten wir nie. Die Reaktionen meiner Kollegen und Vorgesetzten waren durchweg positiv! Die Lösung hat mir eine echte Auszeit ermöglicht und meine Vertretung konnte ihr Netzwerk vergrößern. Es war also für alle Seiten ein Gewinn und ich würde die Väterkarenz auf jeden Fall weiterempfehlen.“



Ludwig Sommer, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats: „Durch die Altersteilzeit ist der Übergang zur Pension fließend.“



„Am 20. April werde ich 61 Jahre alt, bin seit dem 1. Oktober 2011 in Altersteilzeit und werde Ende September in Rente gehen. Momentan arbeite ich rund 15 Stunden in der Woche, mittwochs und donnerstags. Meine Frau und ich haben durch diese Regelung mehr Zeit für uns und kleine Reisen. Die neue Arbeitssituation hat viele Vorteile. Vor allem ist der Übergang zur Pension nicht so abrupt. Wenn Shell mich braucht, stehe ich noch mit Rat und Tat zur Seite, habe aber trotzdem mehr Zeit für mich und meine Familie. Gesundheitlich fühle ich mich fit, sogar noch wohler als in früheren Jahren. An meinen Aufgaben hat sich im Grunde nichts geändert. Ich mache dasselbe, nur weniger davon.“

Carmen Hausner, Business Analyst PayLo DACH, Retail Marketing: „Es ist wichtig, rechtzeitig über die Rückkehr nach einer Babypause zu sprechen.“

„Nach der Geburt meiner Tochter war ich zwei Monate in Mutterschutz und danach ein Jahr in Karenz. Am meisten hat mir während der Zeit der tägliche Kontakt zu meinen Kollegen gefehlt. Dafür hatte ich das Privileg, bei allen Entwicklungen meiner Tochter von Anfang an live dabei zu sein. Als sie 14 Monate alt war, bin ich wieder in den Job eingestiegen und mein Mann ist in Elternzeit gegangen. Ich arbeite 4 Tage pro Woche jeweils 5 Stunden, vorwiegend im Home Office. Das Team ist dasselbe geblieben: Marketing Payments & Loyalty DACH. Allerdings bin ich jetzt als Business Analyst tätig und teile mir den Job mit einer Kollegin. Natürlich habe ich mir vor der Entscheidung überlegt, ob die Teilzeit einen Karriererückschritt für mich bedeutet. Aber Vollzeit kam für mich nicht in Frage. Darum habe ich rechtzeitig mit meinem Vorgesetzten über meine Rückkehr gesprochen. Ich finde es sehr wichtig, dass Shell Wege findet und bietet, um das Potenzial von Frauen mit kleinen Kindern optimal zu nutzen.“

Rückblick auf das KiBiS-Netzwerktreffen zum Thema „Neue Arbeitswelt“

Unser letztes KiBiS-Netzwerktreffen fand zum Thema „Neue Arbeitswelt“ statt. Als Gastgeberin hieß uns die Microsoft Österreich GmbH in ihrem zukunftsweisenden neuen Office im Euro Plaza willkommen. Das Thema „Neue Arbeitswelt“ stieß schon im Vorfeld auf großes Interesse: für unser Netzwerktreffen langten an die 200 Anmeldungen ein!

Microsoft

KiBiS Work-Life Management stellte im Rahmen des Netzwerktreffens den Teilnehmern erstmalig das KiBiS College mit dem Zertifikatslehrgang „Work-Life Management“ vor – das erste und ein in Österreich einzigartiges Weiterbildungsprogramm im Bereich Work-Life Management.



Zum Thema „Neue Arbeitswelt“ zu Gast war Herr Univ.Prof. Mag. Dr. Markus Hengstschläger, der Autor des Buches „Die Durchschnittsfalle“. Er schilderte fesselnd, warum Individualität der einzige Weg für Erfolg ist und was sich aus seinen Ideen und Erkenntnissen für die Zukunft des österreichischen Bildungssystems ableiten lässt. Im Anschluss daran präsentierte Frau Mag.^a Helga Posch-Lindpaintner, HR Manager Shell AT & CH, die täglichen Herausforderungen des Arbeitens in einer globalen Organisation. Herr Mag. Michael Nefischer, Leiter der Organisationsentwicklung der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich, gewährte uns spannende Einblicke in die Flexibilisierung von Ort und Zeit für das Lernen.

Die „New World of Work“ im neuen Microsoft Office wurde von Frau Mag.^a Alexandra Moser, Leiterin des Geschäftsbereiches Microsoft Office Division, vorgestellt. Im Anschluss daran hatten alle Teilnehmer die Möglichkeit, eine Office Führung zu machen und das neue Office hautnah zu erleben.



KiBiS Work-Life Management bedankt sich bei Microsoft, bei allen Mitwirkenden sowie bei den 80 Teilnehmern aus vielen namhaften Unternehmen, die alle zum Erfolg unseres Netzwerktreffens beigetragen haben.

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

KiBiS Work-Life Management GmbH/ Unternehmensberatung

Kontakt:

KiBiS Work-Life Management GmbH,

Universitätsring 10, A-1010 Wien

Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21

Email: office@kibis.at

Internet: <http://www.kibis.at>



„Der Mensch ist im Mittelpunkt“ ist einer der Leitsätze der Wirtschaftsbetriebe des Stiftes. Das Stift Klosterneuburg will familienbewusste Arbeitsbedingungen erhalten und erweitern, da sowohl die Mitarbeiter als auch das Stift selbst Vorteile dadurch erzielen.

Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, die Schaffung von mehr Zeitsouveränität für die Mitarbeiter, die schnelle Integration der aus der Elternkarenz zurückkehrenden Elternteile sowie die Ferienbetreuungsangebote für Mitarbeiterkinder sind einige der Zielsetzungen. Durch das Intranet und die periodische Auflage der Mitarbeiterzeitung konnte die interne Kommunikation verbessert werden. Die Unterstützung der aktiven Vaterschaft mit einem „Papamonat“ ist eine weitere herausfordernde Aufgabe, die bereits von einigen Vätern angenommen wurde. Die Zufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten steigen durch die Berücksichtigung ihrer familiären Belange merklich. Die Betriebe des Stiftes sind zu einer Familie zusammengewachsen, in der gleichberechtigte Partner Kraft aus der Gemeinschaft für den Dienst an der Gemeinschaft schöpfen. Jeder Erfolg freut uns alle. Das Grundzertifikat war der Start eines gemeinsamen, familienorientierten Weges des Stiftes Klosterneuburg mit seinen Mitarbeitern.

KiBiS Work-Life-Management begleitet und unterstützt uns tatkräftig bei der Umsetzung und Erreichung unserer Ziele. Durch das anerkannte Gütesiegel des Audits *berufundfamilie* wird unser Familienbewusstsein und unser gelebter Leitsatz nun auch sichtbar nach außen transportiert, was uns sehr stolz macht.

Dir. Mag. Andreas Gahleitner
Wirtschaftsdirektor
Stift Klosterneuburg