



Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Entscheidung für das gute Gefühl, sich Kinder auch beruflich „leisten“ zu können ...

Workshoptag
Diakonisches Werk

Werner Ollechowicz
Bereichsleiter Personal
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG



Inhalt

1. Demografiefestes Personalmanagement

2. Stellhebel des Personalmanagements

3. Die Kindertagesstätte Fuchsbau

4. Herausforderungen und Ausblick

1. Megatrends für das Personalmanagement

Demografischer Wandel

- ⇒ Bewirkt Bevölkerungsrückgang um 4 Millionen auf 78 Millionen in 2030 und Rückgang der arbeitsfähigen Menschen um 6,1 Millionen bis 2030

Globalisierung

- ⇒ Verschiebt Kraftzentren in der weltwirtschaftlichen Perspektive weg von Deutschland/Europa
- ⇒ Führt bei zunehmender Urbanisierung in Deutschland zu Schwund- und Boomregionen (Verlierer- und Gewinnerregionen)

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien

- ⇒ Beschleunigen und verdichten wirtschaftliche Prozesse und forcieren den Weg in die Wissensgesellschaft mit lebenslangem Lernen

Individualisierung und Feminisierung der Gesellschaft

- ⇒ Haben u. a. weitreichende Folgen für das Verhältnis von Beruf und Familie mit vielfältigen Lebensstilen

Wertewandel

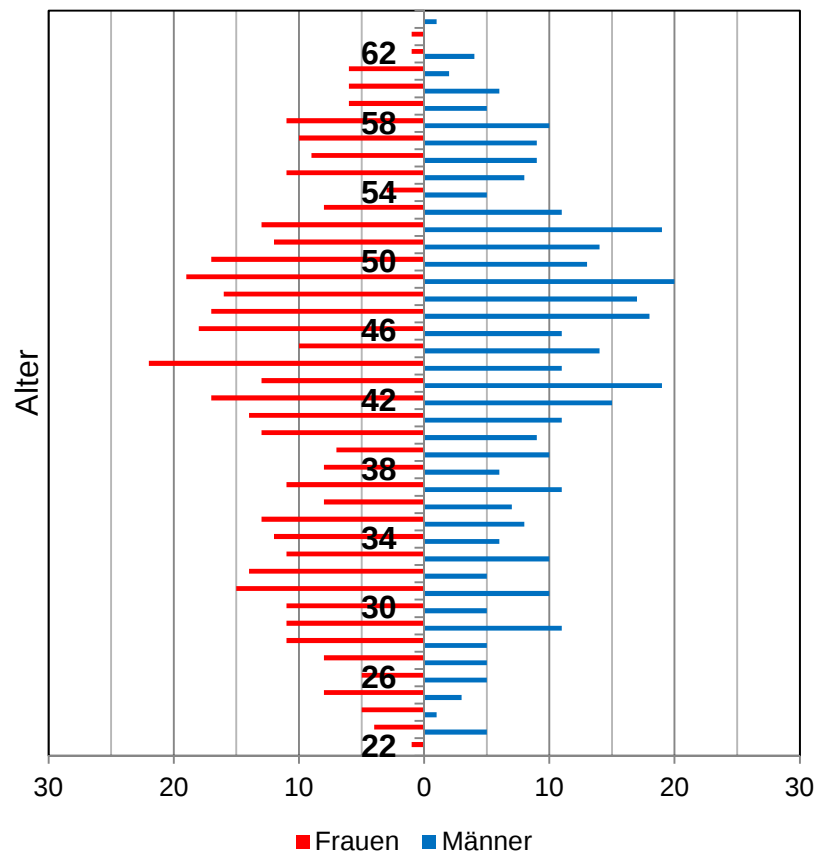
- ⇒ Verstärkt den o. g. Effekt durch veränderte Anforderungen an sinnhafte Arbeitswelten

1. Exemplarische Fragen für das Personalmanagement im demografischen Wandel:

1. Wie können Unternehmen ihren **steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften** mittelfristig **in einem schrumpfenden Arbeitsmarkt** sicherstellen?
2. Wie können Unternehmen die **Gesundheit** und damit die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter nachhaltig fördern und langfristig mindestens so lange erhalten, bis sie die gesetzliche Altersgrenze erreicht haben?
3. Wie können Unternehmen sicherstellen, dass **ältere Mitarbeiter ihre beruflichen Erfahrungen** rechtzeitig vor ihrem Ausscheiden an jüngere Mitarbeiter **weitergeben** und somit wertvolles Know-How im Unternehmen verbleibt?
4. Wie können Unternehmen ihre **Arbeitszeitmodelle** so **flexibilisieren**, dass sie lebensphasenorientiert den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenkommen, ohne jedoch die Organisation im Unternehmen zu gefährden? Wie kann der **Übergang in den Ruhestand** auch unter den neueren gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen flexibler gestaltet werden?
5. Wie kann die **berufliche Weiterbildung** in den Unternehmen von Anfang an als **lebenslanger Entwicklungsprozess** organisiert und auch bei den älteren Beschäftigten ein Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung gefordert und gefördert zu werden?
6. Wie können Unternehmen die bestehenden **Anreize zur Diskriminierung des Alters** (wie z.B. beschäftigungshemmende Senioritätsprivilegien) – im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern und der Politik – **abbauen**?
7. Wie können Unternehmen eine **Kultur der Vielfalt und Wertschätzung entwickeln**, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft und unterschiedlicher Generationen konstruktiv und produktiv zusammenarbeiten?

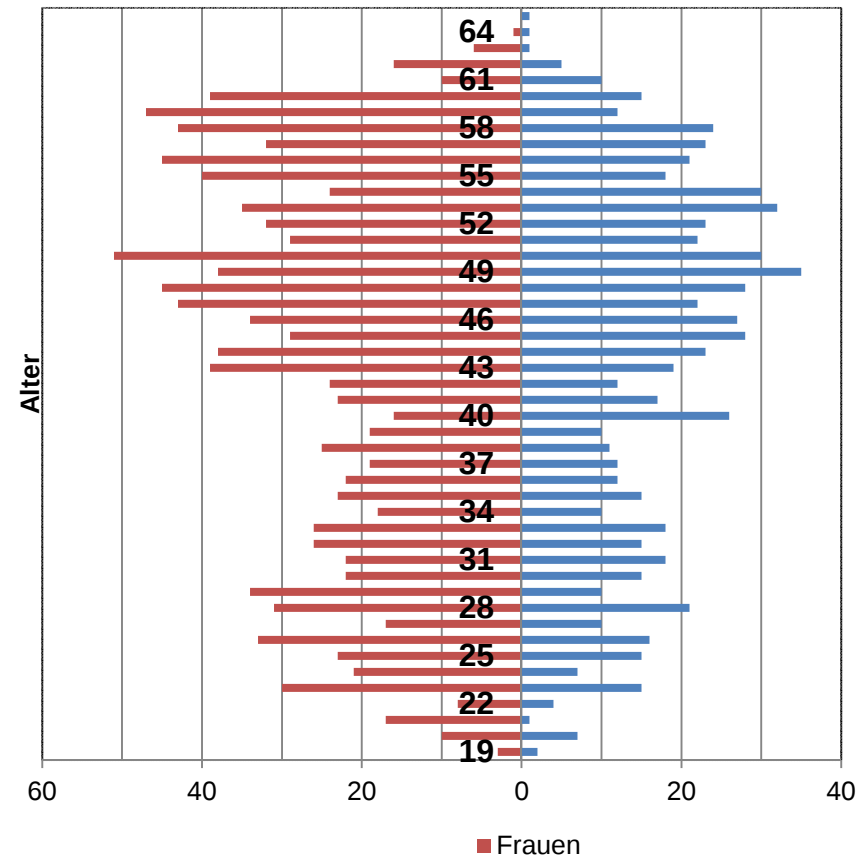
1. Demografischer Wandel - Wie alt sind unsere Arbeitnehmer?

Altersstruktur BSH, 31.12.2013



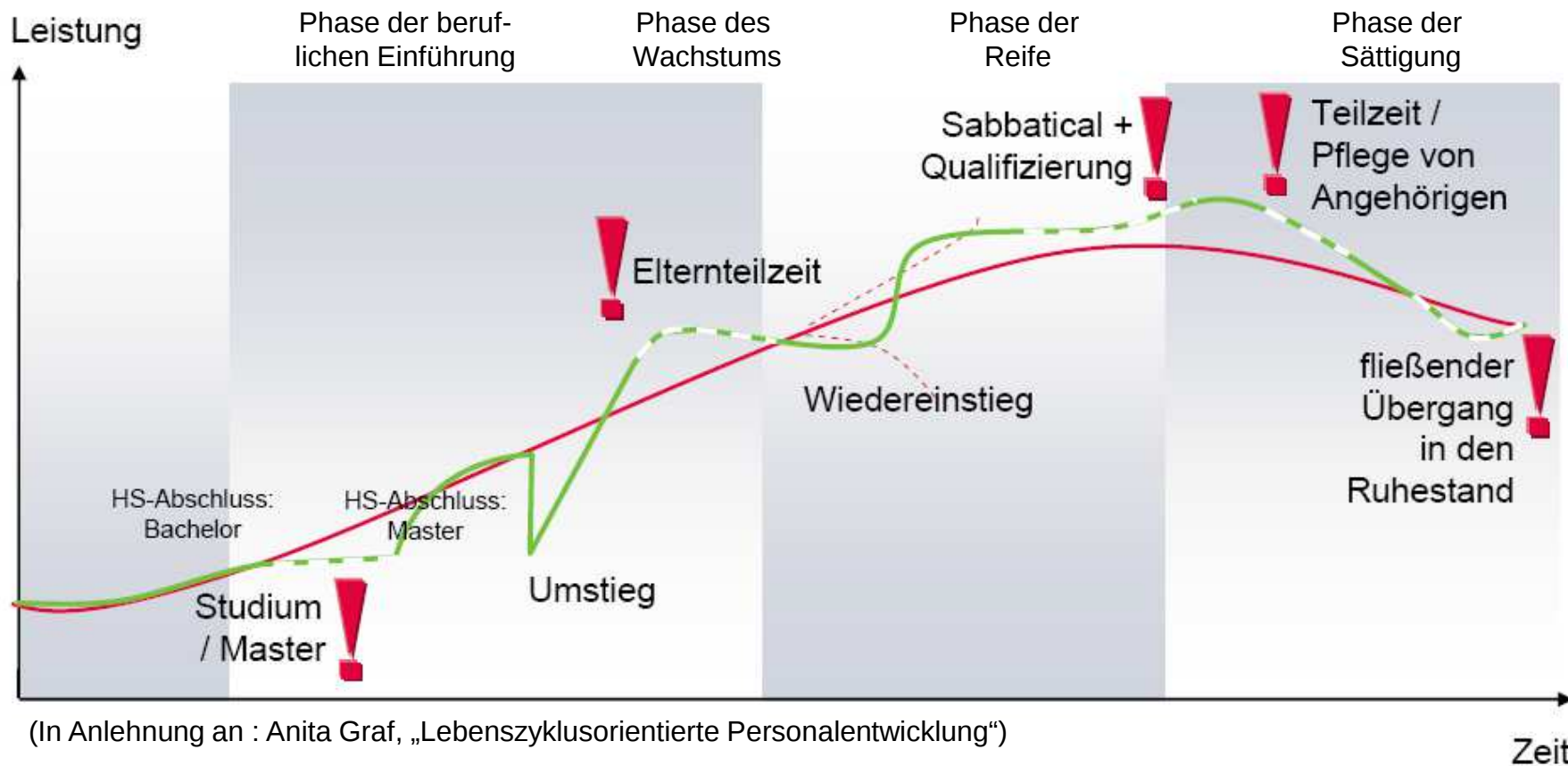
Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in der BSH beträgt **43,2 Jahre** (Frauen 42,4 Jahre; Männer 44,1 Jahre).
Der Vorjahreswert betrug 43,4 Jahre.

Altersstruktur SHKS 31.12.2013



Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt **43,5 Jahre** (Frauen 43,4 Jahre; Männer 43,7 Jahre).
Der Vorjahreswert betrug 43,6 Jahre.

1. Lebensphasenorientierung und zunehmende Individualisierung - vom Auszubildenden bis zum Rentner



Inhalt

1. Demografiefestes Personalmanagement

2. Stellhebel des Personalmanagements

3. Die Kindertagesstätte Fuchsbau

4. Herausforderungen und Ausblick

2. Ausbildung - damit der Altersdurchschnitt im Rahmen bleibt



- ca. 100 Auszubildende p.a.
- ca. 12 Studenten p.a. für praxisorientiertes Studium an der Dualen Hochschule
- ca. 16 Trainees p.a.

2. Personalentwicklung - damit die erforderlichen Kompetenzen im Unternehmen sind



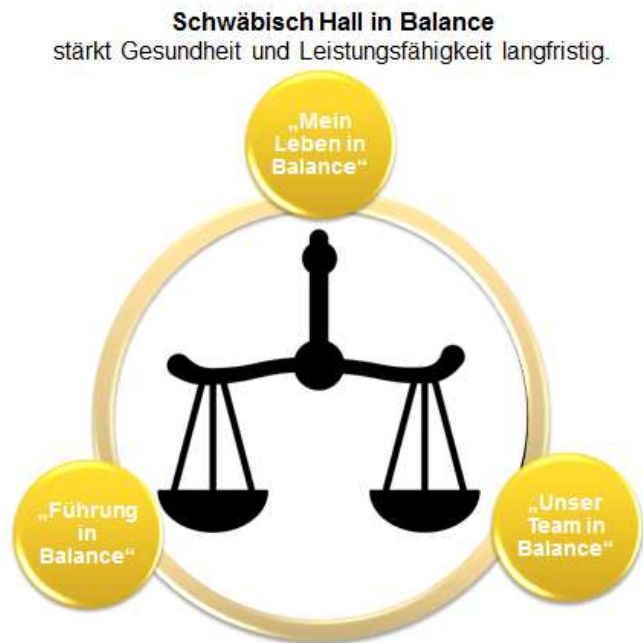
- Unternehmensziel: durchschnittlich mindestens vier Weiterbildungstage je Mitarbeiter p.a.
- Umfangreiches Personalentwicklungsprogramm sowie fachbereichsinterne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten

2. Wissenstransfer - damit Wissen nicht in Rente geht



- bis 2020: Altersbedingter Austausch eines Drittels der Belegschaft
- drohender Verlust erfolgskritischen Wissens
- Wissenstransfer-Coaching als Gegenmaßnahme

2. Gesundheitsmanagement - damit Mitarbeiter das gesamte Arbeitsleben leistungsfähig bleiben



„Mein Leben in Balance“: vielfältige Angebote für alle Mitarbeiter zur Gesunderhaltung mit den Schwerpunkten Bewegung, Förderung gesunden Verhaltens und Entspannung. Daneben erfolgt konkrete Unterstützung im oder nach einem akuten Krankheitsfall oder in Krisensituationen.

„Führung in Balance“: Führungskräfte als Vorbild und Gestalter von förderlichen Rahmenbedingungen. Diese können Seminare und Coachings nutzen.

„Team in Balance“: In moderierten Teamworkshops tauschen sich die Mitarbeiter über die aktuelle Arbeitssituation aus und stärken ihr partnerschaftliches Miteinander und Zusammengehörigkeitsgefühl.

2. Seniorenwohnstift und Pflegepause - damit Mitarbeiter ihre (pflegebedürftigen) Angehörigen in guten Händen wissen



Seit 1997 Seniorenwohnstift

Angebot für Mitarbeiter und Angehörige von Mitarbeitern

52 Wohnungen 50-70qm

56 Bewohner (16 „Externe“)

Alle Stufen der Pflegedienstleistungen

Seit 2012: „Horst-Kleiner-Stift“

Pflegepause: Angebot für unsere Mitarbeiter

- 24 Monate Pflegepause: Freistellung zur häuslichen Pflege naher Angehöriger
- Nach Beendigung Einsatz in gleichwertiger Funktion mit gleichen Bezügen
- Regelungen zur Pflegepause deutlich über gesetzlichen Möglichkeiten

2. Flexible Arbeitszeiten - damit alle Mitarbeiter Privatleben und Beruf unter einen Hut bekommen



Flexible Teilzeit für alle Mitarbeiter (auch Führungskräfte)

- 50 - 90 % der Vollarbeitszeit
- während Elternzeit weniger als 50 % möglich
- ca. 60 Modellkonstellationen



„TOP 4“ der Inanspruchnahme

- 2 1/2 Tage Woche
- 1 Tag pro Woche frei, 2 Nachmittage frei
- 3 Wochen arbeiten, 1 Woche frei
- 3 Monate arbeiten, 1 Monat frei

Teilzeitmodelle in der Schwäbisch Hall-Gruppe

- Teilzeitquote 35%
- Vielzahl unterschiedlicher Modelle werden in Anspruch genommen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird unterstützt

2. Dialog der Generationen - damit sie an einem Strang ziehen



Inhalt

1. Demografiefestes Personalmanagement
2. Stellhebel des Personalmanagements
3. Die Kindertagesstätte Fuchsbau
4. Herausforderungen und Ausblick

3. Kindertagesstätte - damit Frauen und zunehmend auch Männer früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren



- **Seit 1969: Tagesstätte für Mitarbeiterkinder**
(38 Plätze für Kinder von 3 – 10)
- **Seit 2009 Betreuung für Kinder ab erstem Lebensjahr**
(10 Plätze für Kinder von 1 – 3)
- Auch kurzfristige Unterbringung von Kindern möglich, wenn Einrichtung am Heimatort nicht zur Verfügung steht

3. Neubau Kindertagesstätte Fuchsbau

Umzug

- Umzugsarbeiten:
 - Freitag, 07. Februar (Büro)
 - Samstag, 08. Februar
 - Freitag, 21. Februar
 - Samstag, 22. Februar
- Aufnahme Betrieb im „Fuchsbau“: Montag, 24. Februar 2014
- Alle Eltern sind herzlich zum Fuchsbau-Frühstück (zwischen 7.00 – 8.30 Uhr) oder „Fuchsbau-Snack“ (zwischen 15.30 – 17.00 Uhr) eingeladen



Offizielle Einweihungsfeier

Montag, 07. April

- 13.30 – 15.30 Uhr: für geladene Gäste (u. a. Betriebsrat, Eltern, Bürgermeister, Grundschullehrer)
- 15.30 – 17.00 Uhr: Alle interessierten Mitarbeiter der Schwäbisch Hall-Gruppe

3. Betreuungsstruktur

Das aktuelle Betreuungsangebot von 48 Plätzen soll bis 2018 wie folgt ausgebaut werden:

Jahr	Quartal	Kleinkind- gruppe (1-3 J.)	3-10-Jährige	Anzahl gesamt
aktuell		10	38	48
2014	ab 2. Quartal	10		58
2014	ab 3. Quartal		10	68
2015	3. Quartal		10	78
2016	3. Quartal		10	88
2017	3. Quartal		10	98
ab 2018		20	78	98

Hinweis: Je nach Entwicklung der Bedarfssituation werden die heutigen Annahmen überprüft und ggf. angepasst.

3. Öffnungszeiten

- Montag, Mittwoch, Freitag 7-17 Uhr
- **NEU: Dienstag und Donnerstag 7.00 – 18.15 Uhr**
- Die maximale Betreuungszeit eines Kindes bleibt auf 10 Stunden pro Tag begrenzt.
- Mit insgesamt 20 Schließtagen pro Jahr in der Kleinkindgruppe und 2 pädagogischen Tagen für die gesamte Einrichtung ist die Kita vorbildlich aufgestellt.
- Die Einrichtung schließt jeweils am 1. und 3. Mittwoch eines Monats um 15.45 Uhr, um Team-/Mitarbeiterbesprechungen bis 18 Uhr durchzuführen.
- Diese Regelungen haben sich bewährt.

3. Elternbeiträge

Die Beiträge der Kita sind einkommensabhängig gestaffelt und errechnen sich aus dem Bruttoeinkommen der Familie.

Die bisherigen Beiträge basieren auf der Regelung von Oktober 2009.

Entsprechend aktueller Marktpreise werden die **Elternbeiträge wie folgt modifiziert:**

- Differenzierung nach Kleinkindern, Vorschulkindern und Schulkindern
- **Moderate Anhebung** der Elternbeiträge in den **Segmenten Kleinkinder und Vorschulkinder**
- Die **Einkommensgrenzen** werden **angehoben**, um Gehaltsentwicklungen – gerade mit Blick auf die unteren Einkommensklassen - zu berücksichtigen.
- Die Elternbeiträge in der **untersten Einkommensklasse** bleiben **unverändert**; in den anderen Einkommensklassen werden die **Beiträge gestaffelt** monatlich **angehoben**.
- Die Preise für **Zukaufmöglichkeiten** bleiben **unverändert**.

3. Ferienbetreuung - Eckdaten

Bedarfsabfrage 2013: 84 Mitarbeiterkinder im Alter zwischen 1 und 12 Jahren

Pilotprogramm: Sommerferien 2014

Betreuung für Kinder zwischen 3-12 Jahre

Dauer: KW 32-34 (Sommerferien)

Externer Anbieter: BBQ

Anmeldungen: ab 10. März 2014

Ausrichtungsort: Kita „Fuchsbau“

Programm: Themenwochen inkl. 1 Ausflug pro Woche

Betreuung: Ganztags oder halbtags, wöchentlich buchbar

Verpflegung: Frühstück und Mittagessen



Inhalt

1. Demografiefestes Personalmanagement
2. Stellhebel des Personalmanagements
3. Die Kindertagesstätte Fuchsbau
4. Herausforderungen und Ausblick

4. Herausforderungen und Ausblick

- Standortnachteil Schwäbisch Hall / Region Heilbronn-Franken für die Gewinnung von Führungskräften, Spezialisten, zunehmend auch für Nachwuchskräfte
- Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft
- Qualifizierungskonzepte und Gesundheitsmanagement für alternde Belegschaften
- Konsequente Information und Kommunikation zum besseren intergenerationellen Verständnis
- Lebensphasenorientierte Karrieremodelle
- Fließender Übergang in den Ruhestand
- Altersunabhängige Entlohnung