

Vorstellung des Konzept „Pfleger“



1. **Personenvorstellung**
2. Unternehmensvorstellung
3. Personalstrategie
4. Vorstellung Konzept „Pflege“

Person:

- Name: Volker Wilde, *1961
- Familienunternehmen: 2 Erwachsene 2 Töchter

Werdegang:

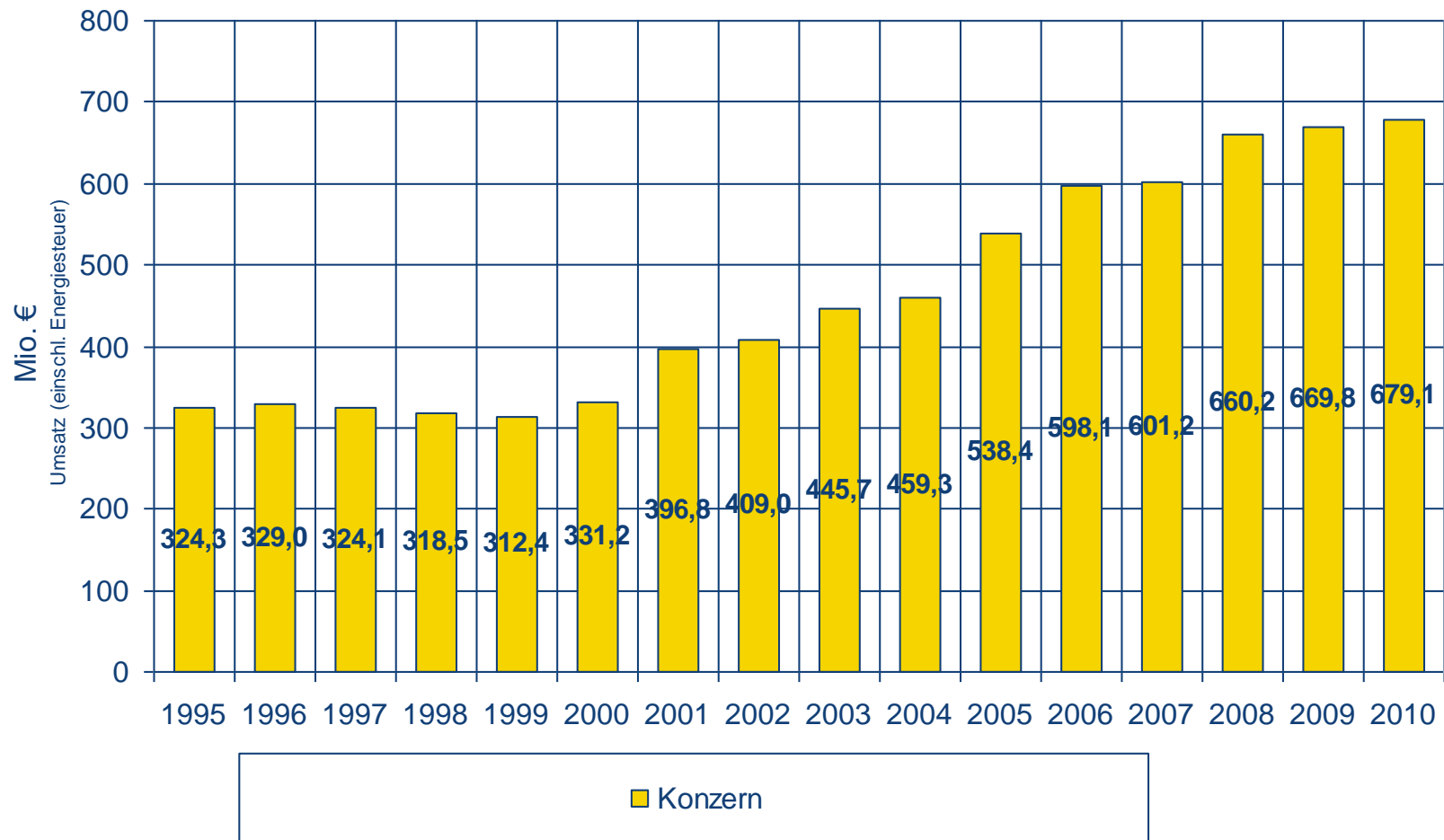
- 1. Phase: Elektrotechnik
- 2. Phase: Mitbestimmung/BR
- 3. BWL, Personal + Organisation

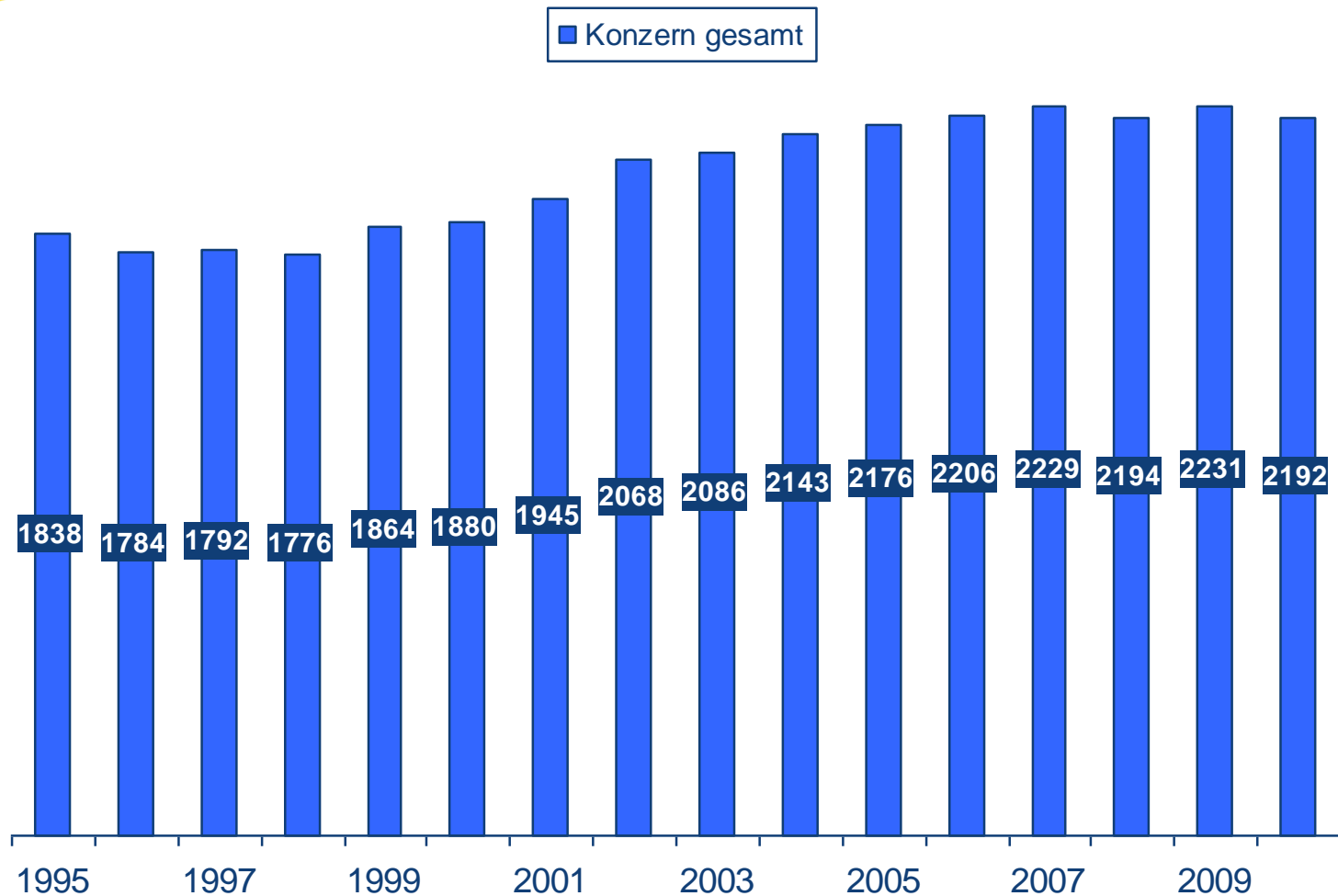
Tätigkeit:

- Gesamtprokurist
- Leiter GB Personal und Zentrale Dienste
 - Personalbetreuung: 34
 - Ausbildung: 8 / 188 Azubi
 - Elektrotechn. Dienste: 15
 - Haustechn. Dienste: 16
 - Fuhrpark: 14
 - Immobilien: 33
 - Service: 24
 - Arbeitsschutz: 13

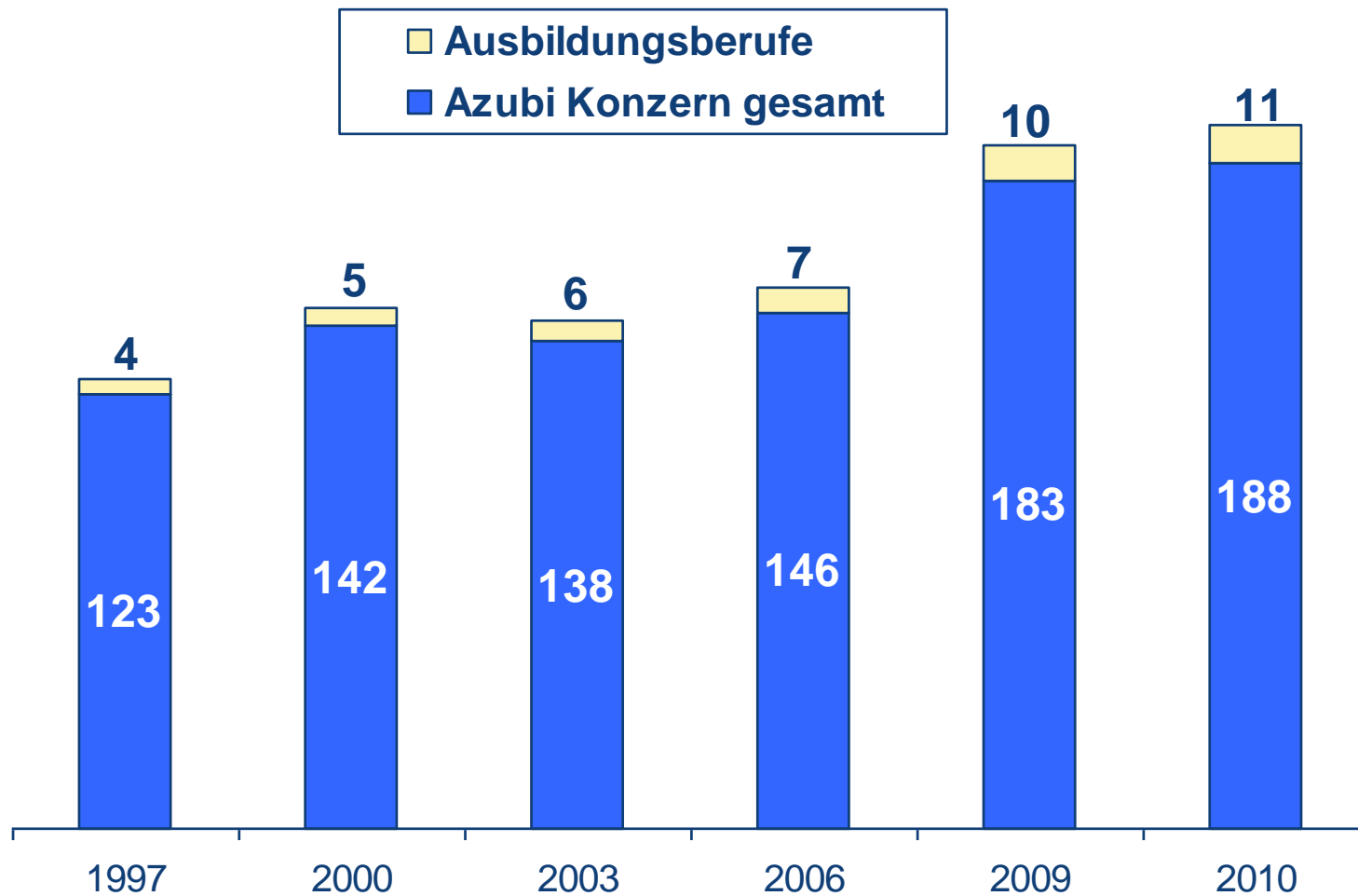


1. Personenvorstellung
- 2. Unternehmensvorstellung**
3. Personalstrategie
4. Vorstellung Konzept „Pflege“

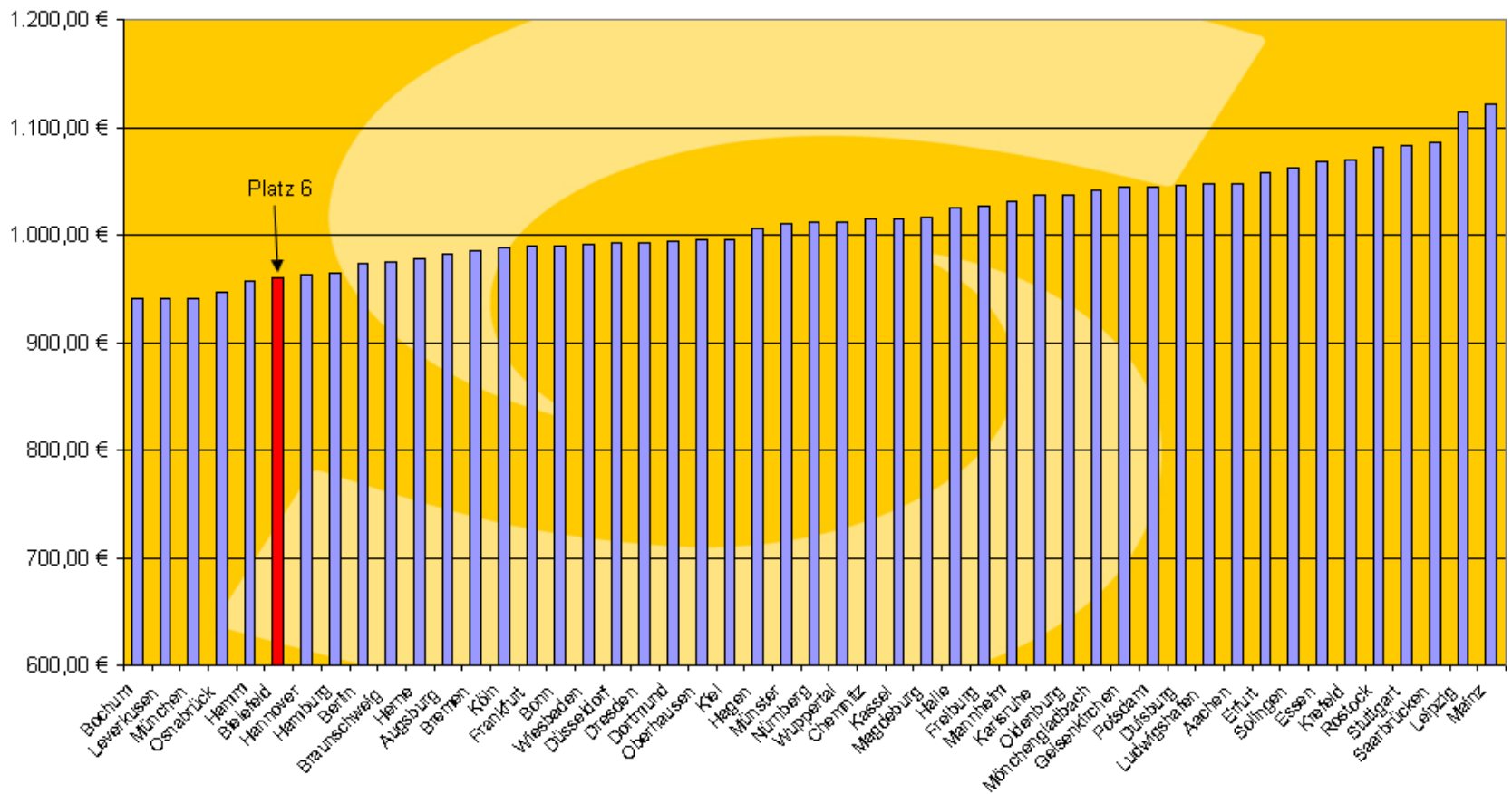




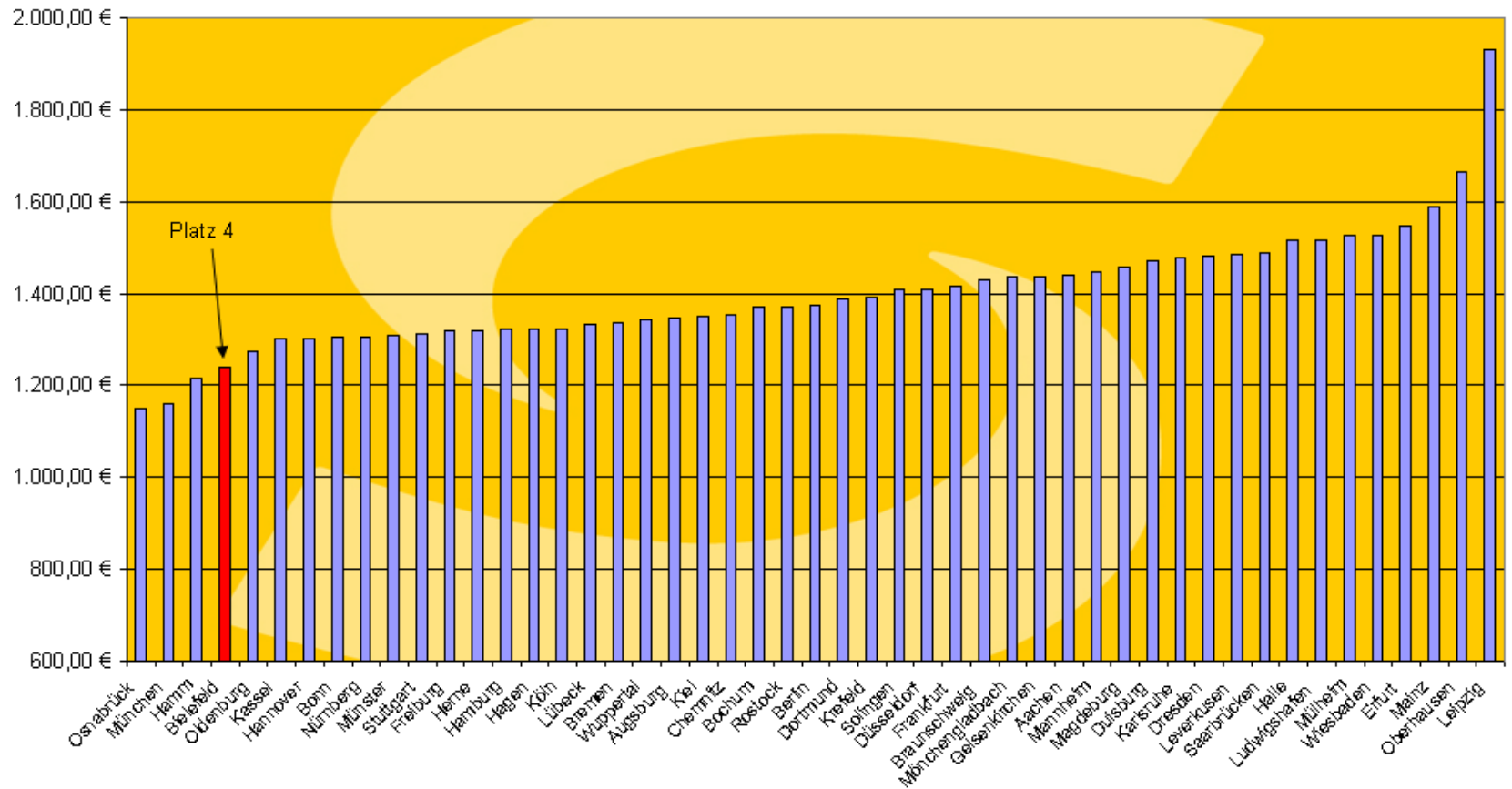
Anzahl MA gesamt inkl. zugewiesener MA der Stadt Bielefeld jeweils zum 31.12.



Preisvergleich Strom der 50 größten Städte Grundversorgung 4.000 kWh,
Stand 07.02.2011, Brutto-Preise, Quelle: NetPreis



Preisvergleich Gas der 50 größten Städte Grundversorgung 20.000 kWh,
Stand 07.02.2011, Brutto-Preise, Quelle: NetPreis



1. Personenvorstellung
2. Unternehmensvorstellung
- 3. Personalstrategie**
4. Vorstellung Konzept „Pflege“

Unser Unternehmensleitbild:

Wir sind der kompetente Partner rund um Strom, Wasser, Wärme, Mobilität und Kommunikation in Bielefeld und darüber hinaus.

Unsere Kunden können sich auf uns verlassen.

Mission Personal:

Dazu brauchen wir engagierte, qualifizierte und in ihrer Tätigkeit zufriedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Herausforderungen der Personalarbeit

- Um 5 bis 10 Jahre steigende Lebensarbeitszeit
- Bedeutung der Arbeitgeberattraktivität nimmt wegen demografischem Wandel zu
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird stärker eingefordert

Ziele der Personalarbeit

- Nachhaltige Unterstützung der Unternehmensstrategie durch Veränderung der Unternehmenskultur
- Engagierte, qualifizierte und in ihrer Tätigkeit zufriedene Mitarbeiter
- Sicherung und Ausbau tarifgebundener, wirtschaftlicher Arbeitsplätze
- Ausbildung qualitativ und quantitativ über dem betrieblichen Bedarf

Handlungsfelder der Personalarbeit

- Veränderungsbereitschaft steigern/konstruktiver Umgang mit Widerständen
- Klare Rückmeldekultur zu Leistungen, Zielerreichung und Verhalten
- Systematische Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte
- Entwicklung von Arbeitsmodellen für ältere Mitarbeiter
- Entgeltsystem an persönlichen Leistungen und Unternehmenserfolg orientiert
- Hochflexible Arbeitszeitmodelle nach betrieblichen und persönlichen Belangen
- Aus- und Weiterbildung auf hohem qualitativen und quantitativen Niveau
- Fortschrittliche Leistungen für Familien und ältere Mitarbeiter

Agenda

1. Personenvorstellung
2. Unternehmensvorstellung
3. Personalstrategie
4. **Vorstellung Konzept „Pflege“**

Konzept „Pfleger“

- Viele MA haben Kinder, alle MA haben Eltern
- Demografischer Wandel trifft Unternehmen auf verschiedene Art und Weise
- 2,5 Mio. Pflegebedürftige in Deutschland \approx 3% der Bevölkerung
- SWB-Unternehmensgruppe bei 2.200 MA entsprechen 3% \approx 69 Pflegefälle
- Pflegefälle sind nicht vorhersehbar - Zeitpunkt, Dauer, Intensität
- Hohe emotionale, psychische und physische Belastung für Pflegenden
- Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen
 - Erziehungsurlaube gut geregelt, gleiches ist für Pflege zu etablieren
 - Ganzheitlicher Ansatz
 - Sensibilisierung der Führungskräfte
 - Angebote für die Pflegenden
 - Regelmäßige Informationsangebote
 - Interne/externe Ansprechpartner
- BV Pflege = notwendiger Baustein im Leitbild Familienfreundliche Unternehmen

Konzept „Pfleger“

- Regelung für alle Unternehmen des gemeinsamen Betriebes
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig steigern
- Berufliche Anforderungen und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger besser vereinbaren können
- über die gesetzlichen Regelungen hinaus besteht Handlungs-/Unterstützungsbedarf
 - unbezahlte Freistellung in akuten Pflegesituationen für 10 Tage
 - unbezahlter Urlaub für max. sechs Monate
- gesetzliche Regelungen bedeuten in der Praxis:
 - vollständiger Verlust des MA
 - nur kurzfristige Perspektive; Pflegefälle dauern durchschnittlich > 2 Jahre
 - hoher Handlungsdruck lastet auf Pflegenden

- Wesentliche Ziele der Betriebsvereinbarung
 - Vermeidung des vollständigen Ausscheidens wegen Betreuungsaufgaben
 - Alternativen zu Verlust von Arbeitskraft und Know-how aufzeigen
 - MA in der Situation nicht alleine lassen
 - Einkommensprobleme vermeiden und Handlungsdruck nehmen
- Schaffung flexibler Beurlaubungsmöglichkeiten und Arbeitszeitmodelle
- verbesserte finanzielle Absicherung der Pflegenden durch Teilzeit
- Vereinbarung eines Arbeitszeitmodell „Pfleger“ befristet bis zu 5 Jahre

- Arbeitszeitmodell „Pflege“/Zeitwertkonto
 - Befristete Teilnahme maximal 5 Jahre
 - Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 50 - 75% der Soll-AZ
 - Entgelt auf Basis Teilzeit
 - Freischaltung eines Zeitwertkonto
 - Zeitwertrahmen: 250h Zeitguthaben und 400h Zeitschuld
 - Ausgleich bis Ende des Vereinbarungszeitraums
 - Beispiel:
 - Aktive Pflege 2,5 Jahre: Arbeitsleistung 0-20 Std./Woche bei 20 Std. Entgelt und Aufbau einer Zeitschuld bis 400h
 - Ausgleichsphase 2,5 Jahre: Arbeitsleistung 20-39 Std./Woche bei 20 Std. Entgelt und Ausgleich Zeitwertkonto
 - Beendigung der Vereinbarung bei Ausgleich des Zeitwertkonto innerhalb der 5 Jahre

Vorstellung des Konzept „Pfleger“

