Familien-plus

Generationenfreundlicher
Landkreis Lörrach

Einladung

zum Personalerstammtisch 2013
der Lokalen Bündnisse für Familie
im Landkreis Lörrach

„Familienfreundliche Gestaltungsmöglichkeiten von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen“

Vortrag von Harald Röder
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Vortrag von Beate Pfriender-Muck
Praxisbeispiel „Leben & Zukunft – das Lebensarbeitszeitmodell des St. Josefshauses Herten“

am Mittwoch, den 10. April 2013
von 15.00 Uhr bis 17.30 Uhr
im St. Josefshaus Herten, Rheinfelden

Die Vorteile für Arbeitgeber

durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Zukunftsweisendes Personalmanagement

- Zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer werden langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte eingesetzt
- Die Mitarbeitermotivation wird erhöht
- Produktivitäts- und Wissensverlusten wird vorbeugt
- Das Arbeitgeber-Image wird verbessert („Employer Branding“)

Verbesserung der Marktchancen und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Reduzierung der Personalkosten

- Zeitwertkonten senken demografiebedingte Kosten
- Steigenden Vorruhestandskosten wird durch mehr Arbeitnehmerfinanzierung vorgebeugt
- Steigenden altersbedingten Krankheitskosten wird durch individuelle Vorruhestands- und/oder Teilzeitmodelle vorgebeugt

Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie

- Die betriebliche Altersstruktur wird mittels aktiver Personalsteuerung optimiert
- Die Belegschaft wird sozialverträglich verjüngt
- Die Personalplanung wird optimiert und modernisiert

Mit „Employer Branding“ gute Mitarbeiter binden

und neue Fachkräfte gewinnen

In 15 Jahren gibt es in Deutschland sechs Millionen Erwerbstätige weniger als heute. Personalverantwortliche können sich in ihrer Personalpolitik also keine Fehler leisten: Mitarbeiter müssen gehalten, junge Kräfte gefunden, die Potenziale älterer Arbeitnehmer genutzt werden.

Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ und „Fachkräftemangel“

mer stärker im Wettbewerb, die besten Köpfe als Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen, um vom Fachkräftemangel nicht überrollt zu werden. Mit dem Fachkräftemangel wächst die Fantasie, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Beinahe jeder Arbeitgeber sieht in der Bewältigung des demografischen Wandels eine wesentliche Voraussetzung für seinen zukünftigen wirtschaftl

quenzen. Mehr als drei Viertel empfinden zudem die Alterung ihrer Belegschaft als vordringliche Facette der Problematik. Die Verantwortlichen können zwar recht gut abschätzen, wie ihr Kerngeschäft in Zukunft aussehen wird. Doch die wenigsten wissen, woher sie die Leute bekommen, die dann die Arbeit machen sollen. Im Personalmanagement gibt es der Studie zufolge keinen Bereich, der die Auswirkungen des demografischen Umbruchs spüren bekommen wird. Am nach Ansicht der Experten

Auswirkungen

Welche Folgen des demografischen Wandels sind in Ihrem Unternehmen mittelfristig besonders spürbar?

Fehlende Talente	83%
Mitarbeiterstruktur	66%
Arbeitskräftemangel	57%
Kundenbedürfnisse	37%
Nachfrageschub	29%
Nachfragerückgang	17%

Quelle: Towers Watson/Z Grafik

„Immer mehr sozial- und verantwortungsbewusste Unternehmen setzen durch die Einführung eines innovativen Lebensarbeitszeitmodells sichtbare Zeichen – mit einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Denn eine mitarbeiterbewusste Personalpolitik ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.“

Beate Pfriender-Muck,
Personalleiterin des St. Josefshauses

Auszug aus dem Fachmagazin „Lohn + Gehalt Spezial“, November 2011

Die Vorteile für den Arbeitnehmer

durch die Nutzung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen

Längere Elternzeit

- Die Wertguthaben können zur Ausweitung der Elternzeit genutzt werden – bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein

Betreuung häuslicher Pflegefälle

- Sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern und die Auszeit finanzieren – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer problemlos erfüllen lässt

Familienbewusst und Zukunftsorientiert

Work-Life-Balance

- Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen die Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensgestaltung

Sabbatical

- Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten bieten die Möglichkeit einer Freistellung – Abstand gewinnen, die eigenen Akkus wieder aufladen und fit werden für neue Aufgaben

Freistellung für Weiterbildung

- Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern und Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen

Reduzierung der Arbeitszeit und Vorruhestand

- Die Arbeitszeit kann ohne Gehaltseinbußen reduziert werden – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt
- Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente

„Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben sind vielseitig: die Lebensarbeitszeit kann damit sicher und flexibel gestaltet werden und für Arbeitnehmer wird eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht.“

Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK

Längere Elternzeit

Betreuung häuslicher Pflegefälle

Sabbatical

Freistellung für Weiterbildung

Reduzierung der Arbeitszeit

Vorruhestand

Anmeldungen bitte bis zum 05. April 2013 per E-Mail an generationenfreundlichkeit@wsw.eu

Referenten

Harald Röder
Geschäftsführer der DBZWK, Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Renommierter Wirtschaftsjournalist, Buchautor, Autor zahlreicher Fachbeiträge und Finanzpublikationen und anerkannter Experte für Lebensarbeitszeitmodelle

Buchveröffentlichungen u. a.
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle – Chancen durch moderenes Arbeitszeit- und Vermögensmangement
Rehm-Verlag 2007

Beate Pfriender-Muck
Personalleiterin
des St. Josefshauses Herten

Familien-plus
Generationenfreundlicher Landkreis Lörrach

Personalerstammtisch 2013

Agenda

15.00 Uhr **Begrüßung**
Beate Pfriender-Muck

Vortrag Harald Röder
- Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle. Der demografische Wandel als Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Was macht die Zeitwertkonten-Implementierung tatsächlich zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten?

Vortrag von Beate Pfriender-Muck
- Praxisbeispiel „Leben & Zukunft – das Lebensarbeitszeitmodell des St. Josefshauses Herten“

Abschluss
Andrea Lutz
Wirtschaftsbeauftragte
des Landkreises Lörrach und
Stellv. Geschäftsführerin
Wirtschaftsregion Südwest GmbH

16.45 Uhr **Apéro**

17.30 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Diskussionsrunden jeweils im Anschluss an die Vorträge

Personalerstammtisch 2013
der Lokalen Bündnisse für Familie im Landkreis Lörrach

Datum
Mittwoch, 10. April 2013

Uhrzeit
15.00 Uhr bis 17.30 Uhr

Veranstaltungsort
St. Josefshaus Herten
Konferenzsaal im Hauptgebäude
Hauptstraße 1
79618 Rheinfelden

Veranstalter
Lokales Bündnis für Familie
„Generationenfreundlicher Landkreis Lörrach“
www.familien-plus.de

Kontakt
Dr. Laura Gerber-Wieland, IMSUEDEN Kommunikation
Projektmanagement
„Generationenfreundlicher Landkreis Lörrach“
Telefon 01 51 . 40 71 29 83
laura.gerber@imsueden-kommunikation.de

Anmeldungen
Bitte bis zum 5. April 2013 per E-Mail an
generationenfreundlichkeit@wsw.eu