

Die Wirtschaftlichkeit der „weichen“ Themen

KOLLENTIPP. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht im Zentrum unserer Personalpolitik bei MVV Energie AG. Dazu kam es so ...

Zwei Vorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens brachten im Frühjahr 2004 den Stein ins Rollen. Damals wurde die Idee einer familienfreundlichen Personalpolitik bei der MVV Energie AG angestoßen. Im Sommer befragte der Personalbereich sodann die Mitarbeiter, was genau ihnen denn in Sachen Familienorientierung vorschwebte. Das Ergebnis war eindeutig: Mehr als 60 Prozent aller befragten Mitarbeiter mit Kindern meldeten Probleme bei der Kinderbetreuung. Sie wünschten sich eine betriebsnahe Ganztagesbetreuung für Krippenkinder, für Kindergartenkinder und auch für Hortkinder. Und das Ganze jeweils mit flexiblen Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr. Zudem sahen sie eine Notfall- und Sommerferienbetreuung für alle Altersgruppen als ideale Ergänzung zu diesem Betreuungsangebot.

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de

Initiative
→ Wege zur
Selbst GmbH e.v.

Eine weitere Befragung richteten wir an die Führungskräfte. Für sie war entscheidend, hoch qualifizierte Mitarbeiter nicht zu verlieren und weiter an die MVV Energie zu binden, wertvolles Know-how zu behalten sowie begonnene Projekte und Kundenbeziehungen nicht zu gefährden. Auch der Kostenfaktor spielte eine ganz besondere Rolle: Um den passenden Personalersatz zu beschaffen, sind vor allem die Wiederbesetzungskosten sehr hoch, auch müssen Ersatzkräfte erst gefunden und eingearbeitet werden.

Deshalb haben wir im Zusammenhang mit der Elternzeit für uns folgende beeinflussbare Kostenblöcke identifiziert: Wiederbesetzungs-, Überbrückungs-, Wiedereingliederungskosten und Fehlzeiten. In der nächsten Projektphase stand die Frage im Mittelpunkt, ob die Einführung der von den Mitarbeitern gewünschten Maßnahmen finanzielle Einsparungen bringen würde – und wenn ja, welche. Das Ergebnis unserer Recherchen war erfreulich: Durch die Verringerung der Ausstiegsquote, die Senkung der Elternzeitdauer – und damit die Senkung von Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten – sowie durch geringere Fehlzeiten ergab sich ein Einsparpotenzial bei den Personalkosten im mittleren sechsstelligen Bereich.

Unser „hartes“ betriebswirtschaftliches Ergebnis: Für jeden investierten Euro in familienorientierte Maßnahmen sparen wir 2,50 Euro. Weitere Vorteile für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen neben dem betriebswirtschaftlichen Erfolg sind: Wir leisten einen



© ATPX/NTH

wichtigen Beitrag zur Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter, wir steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Durch den vom Personalbereich aufgezeigten betriebswirtschaftlichen Nutzen war es schließlich eine Leichtigkeit, unseren Vorstand von den Vorteilen eines Engagements für eine familienfreundliche Personalpolitik zu überzeugen und ein angemessenes Budget für die Umsetzung der Maßnahmen zu erhalten.



Thorsten Echterhof

Leiter Competence-Center
Human Resources,
MVV Energie AG