

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie Work-Life-Balance in der HUK-COBURG

Brüssel, 15.09.2009



## Überblick

1. Wir über uns
2. Demografie und Work-Life-Balance
3. Maßnahmen und praktische Beispiele
4. Was es uns nützt

## 1. Wir über uns

### **Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe ...**

... ist der große deutsche Versicherer mit einem umfassenden Versicherungs- und Bausparangebot für alle privaten Haushalte. Über acht Millionen Kunden haben ihr Vertrauen geschenkt.

Fünf Schaden- und Unfallversicherer – einer davon ausschließlich online tätig - zwei Lebensversicherer, zwei Krankenversicherer, eine Bausparkasse und eine Servicegesellschaft gehören zur Unternehmensgruppe.

An der Spitze der Versicherungsgruppe steht die Muttergesellschaft HUK-COBURG, die bereits seit 75 Jahren das Versicherungsgeschäft nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit betreibt.

## 1. Wir über uns

### Die Muttergesellschaft – HUK-COBURG

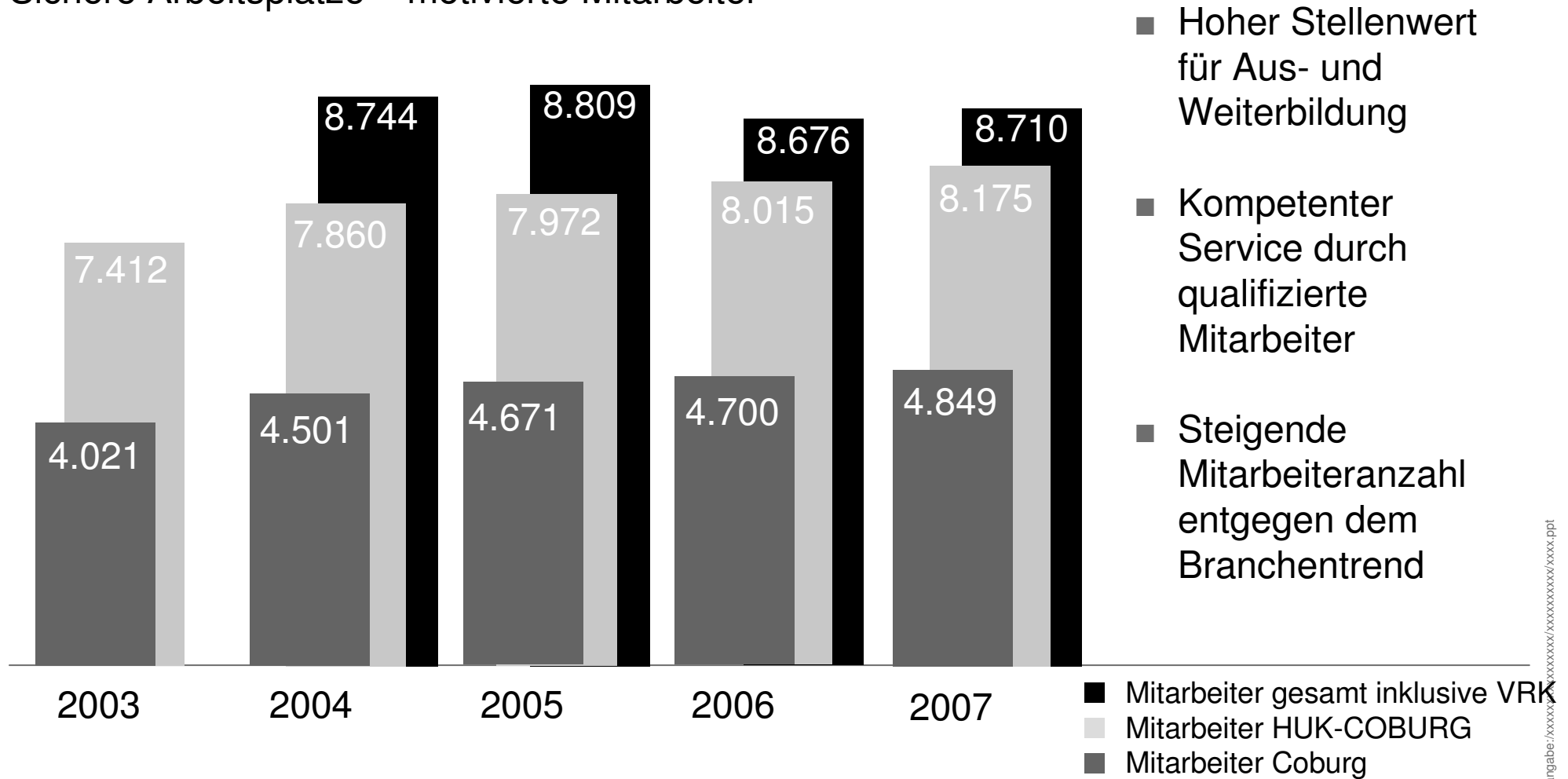
- Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
- nur für Angehörige des Öffentlichen Dienstes
- 3,5 Millionen Mitglieder
- Größter deutscher Beamtenversicherer: Die HUK-COBURG ist in 49% der Beamtenhaushalte mit mindestens einem Vertrag vertreten.
- Hält alle Anteile an der HUK-COBURG Holding AG, unter deren Dach die Tochtergesellschaften der HUK-COBURG Versicherungsgruppe angesiedelt sind. Drei „Versicherer im Raum der Kirchen“ (VRK) sind die speziellen Partner für Mitarbeiter in Kirche, Diakonie, Caritas und freier Wohlfahrtspflege. Die anderen Gesellschaften stehen allen interessierten Privatpersonen offen.





# 1. Wir über uns

## Sichere Arbeitsplätze – motivierte Mitarbeiter



1. Wir über uns
2. Demografie und Work-Life-Balance
3. Maßnahmen und praktische Beispiele
4. Was es uns nützt



## 2. Demografie und Work-Life-Balance

- Die HUK-COBURG war aus ihrem Selbstverständnis heraus schon immer ein mitarbeiterorientiertes und damit auch familienfreundliches Unternehmen. Zentral dafür steht das Unternehmensleitbild (Nr. 10):

*„Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe ist ein fortschrittlicher, sozialer Arbeitgeber; nur mit qualifizierten, leistungsbereiten und motivierten Mitarbeitern können die Betrieblichen Aufgaben so erfüllt werden, wie dies im Sinne zufriedener Mitglieder und Kunden erforderlich ist. Eine anforderungsgerechte und leistungsorientierte Bezahlung der Belegschaft, eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung, die Beachtung mitarbeitergerechter Führungsgrundsätze sowie eine familienorientierte Personalpolitik sind dazu wichtige Voraussetzungen.“*

- Als Finanzdienstleister sind uns die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz besonders wichtig. Damit sind Herausforderungen für die Personalarbeit zentrale Herausforderungen für den Erfolg des Unternehmens.

## 2. Demografie und Work-Life-Balance

- Als eine der wichtigsten personalpolitischen Zukunftsaufgaben begreifen wir die demografische Entwicklung.
- Hier sehen wir einen engen Zusammenhang zwischen der demografischen Entwicklung und unserem Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir sehen die demografische Entwicklung als Herausforderung für unser Unternehmen an, die ganz verschiedene Aspekte hat:
  1. Entwicklung der Altersstruktur im Konzern
  2. Gewinnung von neuen, qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  3. Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  4. Entwicklung der Altersstruktur in der Gesellschaft

## 2. Demografie und Work-Life-Balance

1. Entwicklung der Altersstruktur im Konzern: Wie gehen wir mit einer alternden Belegschaft um?

➔ Wir kümmern uns insbesondere um die Themen Gesundheit, lebenslanges Lernen, qualifizierte Erstausbildung

2. Gewinnung von neuen, qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Wo und wie bekommen wir solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

➔ Für viele Fach- und Führungskräfte ist das Thema Familie wichtig. Wir können Unterstützung anbieten und sind damit ein attraktiver Arbeitgeber. Damit sprechen wir gezielt qualifizierte Kräfte an.

## 2. Demografie und Work-Life-Balance

### 3. Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Wie halten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in den verschiedenen Lebensphasen?

→ Wir investieren in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und wir möchten sie über viele Jahre binden und halten. Dies gilt gerade für Lebensphasen, in denen Familie vielleicht wichtiger ist als Beruf. Wir ermöglichen Flexibilität in verschiedenen Lebensphasen. Wir unterstützen den Mut zu Kindern **und** zur beruflichen Entfaltung.

### 4. Entwicklung der Altersstruktur in der Gesellschaft: Wie unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im eigenen familiären Umfeld mit den demografischen Veränderungen umgehen zu können?

→ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich dem Problem der Pflege von Angehörigen stellen. Auch hier unterstützen wir mit unserem Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## 2. Demografie und Work-Life-Balance

### Die HUK-COBURG: Ein familienfreundliches Unternehmen



- Das audit wurde auf Initiative und im Auftrag der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt und ist national ein anerkanntes Instrument zur Förderung der familienorientierten Personalpolitik in Nicht-Regierungsorganisationen, Behörden und Unternehmen.
- Die HUK-COBURG erhielt im Juli 2005 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie®, 2008 erfolgte die Reauditierung. Damit ist die HUK-COBURG offiziell zertifiziert.
- Mit der Entscheidung, sich dem audit berufundfamilie® zu unterziehen, setzt die HUK-COBURG neue Impulse in Sachen familienbewusster Unternehmenspolitik. Dabei werden verschiedene Ziele unter anderem aus den Bereichen Personalentwicklung, Service für Familien und personalpolitische Rahmenbedingungen systematisch und nachhaltig bearbeitet
- Transparenz durch umfassende Berichtspflicht an die Stiftung und intensive Kommunikation mit anderen Unternehmen

## 2. Demografie und Work-Life-Balance

- Die HUK-COBURG hat sich freiwillig dazu entschlossen, sich zertifizieren zu lassen, Bestehendes kritisch zu überprüfen, neue Maßnahmen umzusetzen und insgesamt erheblich in das Thema zu investieren.

Dies geschieht, weil ...

- ... das Unternehmen großen Wert auf qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt.
  - ... auch zukünftig Bedarf an guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht und wir weiter wachsen wollen.
  - ... wir uns insbesondere dem demografischen Wandel stellen wollen.
- 
- Wir wollen...
    - ...Führungskräfte sensibilisieren, fit machen und selbst unterstützen,
    - ...Mitarbeitern konkrete Unterstützungsmaßnahmen anbieten und damit
    - ...die Balance zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen im Blick behalten.
- 
- Damit gibt es für beide Seiten einen Gewinn: Für Mitarbeiter und Unternehmen!

1. Wir über uns
2. Demografie und Work-Life-Balance
3. Maßnahmen und praktische Beispiele
4. Was es uns nützt

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### 3.1. *Reduzierte Vollzeit für Führungskräfte*

Wir ermöglichen der 1. Führungsebene, in „reduzierter Vollzeit“ (Teilzeit) ihre Aufgaben auszuüben.



#### **Ziele:**

- Bessere zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Führungskräfte
- Führungspotenzial v.a. von jungen Frauen für das Unternehmen gewinnen

#### **Praxis:**

- Reduktion bis max. 25 Stunden/Woche möglich, Unterstützung durch Stellvertreter (zusätzliche Vergütung)
- Kapazitäten werden nicht eingespart, sondern innerhalb der Gruppe aufgebaut
- So können z.B. Mütter in Elternzeit, wenn sie das möchten, einige Stunden zusätzlich flexibel arbeiten



### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.2 Alternierende Telearbeit*

Wir ermöglichen Eltern in Elternzeit in bestimmten Abteilungen – dort, wo es technisch möglich ist, in Telearbeit zu arbeiten.



#### **Ziele:**

- Bessere, flexiblere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (inkl. Reduktion der Fahrtzeiten)
- Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Erhalt von Know-how

#### **Praxis:**

- Ein Tag in der Woche soll im Unternehmen gearbeitet werden, um nötige Informationen zu erhalten und den Anschluss an das Team nicht zu verlieren.
- Aktuell wird geprüft, diese Möglichkeit auch Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen.

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.3 Einheitliche Information der Mitarbeiter/innen über familienbewusste Maßnahmen*

Wir ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aktuelle Informationen zu allen Maßnahmen und Serviceangeboten zu erhalten - auch von zu Hause aus.

##### **Ziele:**

- Unterstützung für Eltern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen

##### **Praxis:**

- Überarbeitung und Neuauflage von Broschüren (z.B. zur Elternzeit)
- Ausbau der Informationen im Intranet und Einstellung von tagesaktuellen News
- Artikelreihe in der Mitarbeiterzeitschrift
- Vortragsreihe zum Thema Väter/Gender, Vortragsreihe zum Thema Pflege
- Veröffentlichung eines jährlichen Newsletters
- Kommunikation von Kooperationspartnern (inkl. z.B. Anmeldeformulare, Öffnungszeiten...)
- Zugriff auf die Informationen von zu Hause möglich: [www.huk.de/berufundfamilie](http://www.huk.de/berufundfamilie)

File Edit View Favorites Extras ?  
Address http://www.huk-coburg.de/h Wechselt zu

**HUK-COBURG**  
Versicherungen · Bausparen

**Informationsportal**

Benutzersuche | Lesezeichen | Erweiterte Suche | Hilfe | Info  
Suche Pauser, Susanne - PA30PS Fr 20.6. Gesamtes Portal los!

Home | Fachwissen | Über Uns | **Personal & Arbeit** | Service | Persönliches

**Personal & Arbeit HUK**

- Arbeitsleben
- Beruf & Familie**
- Neue persönliche Daten
- Eltern werden
- Elternzeit & Teilzeit
- Eltern sein
- Unser Beitrag in Coburg
- Unser Beitrag in AS
- Gehalt & Zusatzleistungen
- Arbeitszeit & Urlaub
- Gesundheit
- Gesetze & Regelungen
- Qualifizierung & Entwicklung
- Führungskräfte

**Personal & Arbeit VRK**

- Arbeitsleben
- Beruf & Familie
- Gehalt & Zusatzleistungen
- Arbeitszeit & Urlaub
- Gesundheit
- Regelungen & Gesetze
- Qualifizierung & Entwicklung


**Pfad:** Personal & Arbeit HUK \ **Beruf & Familie**

## Beruf & Familie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch für die Mitarbeiter der HUK-COBURG eine Herausforderung. Darüber hinaus ist es sowohl familien- als auch wirtschaftspolitisch von großer Bedeutung. Die HUK-COBURG hat deshalb entschieden, im Sinne einer zeitgemäßen Personalpolitik darauf ein stärkeres Gewicht zu legen.

Familienorientierte Personalpolitik hat beides zum Ziel - höhere Mitarbeitermotivation und Leistungsbereitschaft. Damit bietet sie einen Gewinn für beide Seiten: für Mitarbeiter und Unternehmen, auch und gerade in der Region Coburg.

### hip@home für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Vor allem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit, denen die Informationen des Informationsportals nicht zur Verfügung stehen, gibt es ab sofort HIP@home. Aber auch für alle anderen HUK-COBURG - Mitarbeiter lohnt es sich, immer wieder einmal auf diesen Seiten vorbei zu schauen.


Sie finden bei „Beruf & Familie“ nicht nur Informationen zum Mutterschutz oder zur Oma- und Opa-Vermittlung in Coburg. Wenn Sie zum Beispiel umgezogen sind, können Sie mit dem Änderungsformular Ihre neue Adresse melden.

Der aktuelle Ferienplan für Coburg und Umgebung macht Lust auf Ferienabenteuer ohne Eltern. Vielleicht lassen Sie Ihre Sprösslinge selber einmal hineinschauen? Auch für die Außenstellen gibt es Tipps und Hilfen.

Geben Sie einfach in die Adresszeile Ihres Internet-Browsers diesen Link ein:  
<http://www.huk.de/berufundfamilie>

Einen Großteil der Formulare und Informationen aus der Servicebox des Informationsportals finden Sie im HIP@home auf der Einstiegsseite im pdf – Format zum Ausdrucken. >>>


### Pflegebedürftige Familienangehörige



Vereinbarkeit von Beruf & Familie - ein Balanceakt nicht nur als Eltern, sondern auch als Kind der eigenen Eltern


Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie ist auch hinsichtlich pflegebedürftiger älterer Angehöriger eine anstrengende Angelegenheit. Im Rahmen des audit berufundfamilie veranstalteten die Organisatoren im April 2007 einen Infoabend in Coburg mit Workshops. Eine Zusammenfassung des Vortrags finden Sie hier. >>>

### Aktuelles zum Thema Elterngeld



Wir haben Ihnen ein Informationsblatt zum Thema Elterngeld zusammengestellt. Bitte informieren Sie sich unter "Elternzeit & Teilzeit". >>>

### audit berufundfamilie®



Das traditionelle Familienmodell, der Vater arbeitet während die Mutter zu Hause bleibt und die Kinder betreut, ist nicht unbedingt mehr zeitgemäß. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zur Normalität und weder Beruf noch Familie sollen zu kurz kommen. Deshalb beteiligt sich die HUK-COBURG am audit berufundfamilie

Start | Posteingang - Microsoft O... | \_audit Präsentation für a... | Microsoft PowerPoint - [H... | HIP - Beruf & Familie - ...

10:00

Vertrauenswürdige Sites

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.4 Erweiterung der Führungskompetenz bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Wir integrieren das Thema in Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung und bieten Führungskräften selbst praktische Unterstützung.

##### **Ziele:**

- Sensibilisierung von Führungskräften
- Unterstützung für Führungskräfte – „Was nutzt, überzeugt!“

##### **Praxis:**

- Berücksichtigung des Themas Familien- und Frauenförderung in Assessment Centern und Führungskräfte-seminaren
- Praktische, kurze Checklisten und Gesprächsleitfäden z.B. zum Thema „Arbeit während der Elternzeit“, „Rückkehr nach der Elternzeit“, „Führung in reduzierter Vollzeit“
- Babybodys mit HUK-COBURG Logo für werdende Eltern: Führungskräfte kommen ins Gespräch

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.5 Schulung in Teilzeit*

Wir ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Teilzeit arbeiten, Schulungen in Teilzeit zu besuchen, wir bieten eigene Schulungen für Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter an.

#### **Ziele:**

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit werden genau so umfassend qualifiziert wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vollzeit arbeiten
- Bessere Vereinbarkeit auch in Zeiten intensiver Schulung

#### **Praxis:**

- Gesamtes Weiterbildungsangebot wird unter Teilzeitaspekt geprüft und geplant
- Betriebsvereinbarung „Bildung“ regelt den Rechtsanspruch : „... die Personalentwicklungskonzepte und ihre Bildungsangebote sind entsprechend den besonderen Lebensbedingungen der Mitarbeiter/innen auszugestalten...“
- In Ausnahmefällen erhalten Teilzeit-MA (Alleinerziehende!) bei unumgänglicher Ganztagschulung (Spezialschulungen) finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung.

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.6 Betreuungsangebote für Kinder mit externen Kooperationspartnern*

Wir unterstützen Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder in Kooperation mit örtlichen Einrichtungen bzw. finanziell.

##### **Ziele:**

- Bessere Vereinbarkeit durch weniger Stress z.B. in den Schulferien
- Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch qualifizierte Kleinkinderbetreuung
- Erhalt von Know-how durch frühzeitige Rückkehr von Eltern aus der Elternzeit

##### **Praxis:**

- Betreuung von Mitarbeiterkindern in Coburg (HUKids) 4 Wochen in den Sommerferien, 2 Wochen in den Osterferien
- Aufbau von 24 Krippenplätzen (0 – 3 Jahre) in Coburg in Kooperation mit lokalen, qualifizierten Einrichtungen
- Finanzielle Unterstützung (max. 150.- Euro/Monat) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kundenbetreuungszentren für nötige Kinderbetreuung in den Randzeiten (16.00 – 20.00 Uhr)

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.7 Flexible Arbeitszeiten*

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und durch die flexible Gestaltung der eigenen Arbeitszeit – entsprechend der eigenen Lebenssituation.

##### **Ziele:**

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Flexibilität für Mitarbeiter und Unternehmen

##### **Praxis:**

- 700 verschiedene Modelle von Teilzeit
- Flexible tägliche Arbeitszeit – unter Wahrung der Servicebereitschaft für die Kunden (Keine Vertrauensarbeitszeit – alle Zeiten werden erfasst und in Zeit oder Geld abgegolten!)
- Flexible Veränderung von Verträgen entsprechend der eigenen Lebenssituation (Minimum 8 Stunden/Woche)
- Flexible Einzelfalllösungen
- Langfristige Personalplanung und langfristige Personaleinsatzplanung mit „Härtefallregeln“ (z.B. für Alleinerziehende)

### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### *3.8 Ausbau Betriebliches Gesundheitsmanagement*

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement, das gerade entwickelt und aufgebaut wird. Wir begegnen dadurch auch dem demografischen Wandel.

##### **Ziele:**

- Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Senkung der Fehlzeiten
- Begleitung des demografischen Wandels

##### **Praxis:**

- Umfassendes Seminarangebot zu den Themen „Bewegung – Ernährung – Stressmanagement“, zusätzlich Sportangebote
- Hotline/Sozialberatung für Mitarbeiter (inkl. qualifizierte Krisenintervention)
- Finanzielle Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. für Gesundheitskurse
- Medizinisches Checkup für alle Führungskräfte (inkl. Seminarteil zum „Gesundheitsorientierten Führen“)
- Führungskräfteberatung (v.a. zu Sucht, Langzeitkranke, Wiedereingliederung...)
- Kooperation mit Krankenkassen (z.B. Aktionstage gegen Darmkrebs)



### 3. Maßnahmen und praktische Beispiele

#### 3.9 Sonstiges

**Mittagsessen im Betriebsrestaurant** : Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Kinder zum Mittagessen ins Betriebsrestaurant mitnehmen

**Sonderurlaub** bei Geburt und Heirat, im Todesfall von Angehörigen

**Finanzielle Unterstützung** bei der Geburt eines Kindes

**Schülerecke** im Eingangsbereich der Zentrale in Coburg: Kinder können dort warten, Hausaufgaben machen etc.

**Babybodies** für neugeborene Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

1. Wir über uns
2. Demografie und Work-Life-Balance
3. Maßnahmen und praktische Beispiele
4. Was es uns nützt

#### 4. Was es uns nützt

Für uns ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Unternehmensziel. Wie wollen qualifizierte, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Leben „in der Balance halten“.

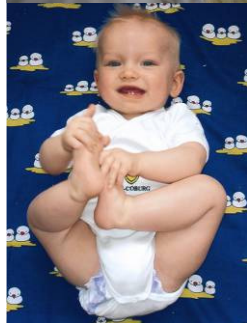
Wir wollen aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden und über viele Jahre zufrieden und produktiv halten. Diese Produktivität rechnet sich auch für uns. Als Beispiel:

Geschätzte Aus- und Fortbildungs-, Einarbeitungs- und Minderleistungskosten	1 MA	24 MA
nach 6 Monaten Elternzeit	1000,-	24.000,-
nach 12 Monaten Elternzeit	5000,-	120.000,-
nach 24 Monaten Elternzeit	20.000,-	480.000,-
nach 36 Monaten Elternzeit	40.000,-	960.000,-

Wir sehen die Auswirkungen des demografischen Wandels und wollen hier aktiv und frühzeitig etwas tun, um das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschöpfen zu können.

Insofern müssen wir nicht überzeugt werden – wir sind es schon, denn

**Mitarbeiter in der (Work-Life-) Balance halten Unternehmen in der Balance!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

