

Die Zukunft der Schweizer Sozialpolitik

P6: Wie gehen Unternehmen mit dem gesellschaftlichen Wandel um?

Markus Hertig, Head of Human Resources & Legal Affairs

Donnerstag, 22. November 2012, Luzern

Inhalte

- Grundlegende Gedanken zur Fragestellung
- Das Unternehmen B. Braun
- „B. Braun for Family“
- Diskussion

Grundlegende Gedanken zur Fragestellung

Gesellschaftlicher Wandel und Herausforderungen für Unternehmen

- Altersstruktur der Belegschaft
- Nachwuchs- und Fachkräftemangel
- Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden
- Psychische- und physische Belastungen → steigende Absenzenraten
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitszeitmodelle

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Innovationsfähigkeit
- Kostendruck / Margenzerfall
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Werkplatz Schweiz – Herstellkosten / Wertschöpfung
- Unternehmensstruktur
-
-
-

„Wir müssen uns an den Gedanken gewöhnen,
dass Unternehmen weit mehr von ihren
besten Mitarbeitern abhängen als die guten
Leute vom Unternehmen.“

Zitat von Peter F. Drucker

Ein Unternehmen muss Wettbewerbsvorteile schaffen, um auch in der Zukunft erfolgreich zu sein und gegenüber der Konkurrenz bestehen zu können.

Das Unternehmen B. Braun

Im Dienste der Gesundheit

- Weltweites Engagement mit über 44'000 Mitarbeitenden
- Deutsches Familienunternehmen seit 1839
- Umsatz Geschäftsjahr 2011: Euro 4,61 Mrd.
- Anzahl Produkte: ca. 40'000 (800'000 Artikel)



B. Braun Medical AG



ca. 900 Mitarbeitende Brutto-Cashflow CHF 49 Mio. Umsatz 2011 CHF 313,2 Mio.

**Hauptsitz Schweiz
Betriebsstätte Sempach**

Sempach
310 Mitarbeitende



Hauptsitz Schweiz, Sempach

- Geschäftsleitung
- Controlling / Finanzen
- Human Resources
- Informatik
- Logistik Service
- Strategisches Materialmanagement
- Unternehmenskommunikation
- Vertrieb Aesculap / Aesculap Akademie
- Vertrieb Hospital Care
- Vertrieb Out Patient Market
- Customer Service



Betriebsstätte Sempach

- Ansatz, Abfüllung
- Flächendesinfektion
- Hände- und Hautdesinfektion
- Instrumentendesinfektion / -reinigung
- Produkt-Entwicklung
- PVP-Iod-Produkte
- Zubehör und Dosierhilfen



Betriebsstätte Escholzmatt

Escholzmatt
209 Mitarbeitende



Betriebsstätte Escholzmatt

Produkte:

- Einweg-Pumpen-Spritzen:
Original-Perfusor®-Spritzen
- Einweg-Spritzen zur manuellen Anwendung:
Omnifix®-Spritzen
- Zubehör: Port-System Ecobag®
- Dreiwegehahn Discofix® C



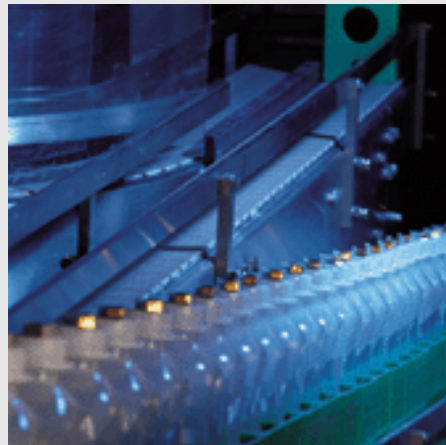
Betriebsstätte Crissier



Crissier
350 Mitarbeitende

Betriebsstätte Crissier

- Abfüllung
- Container-Herstellung
- Infusionslösungen
- Spüllösungen
- Klinische Ernährung
- Produkt-Entwicklung
- Sterilisation
- Volumenersatz



SteriLog Luzern



- Luzern
Betriebsstätte / SteriLog
33 Mitarbeitende



Lernende bei B. Braun Medical AG

26 Lernende und Praktikanten per 01.08.2012



B. Braun for Family

Das Familien-Förderungsmodell von B. Braun



Weshalb Familienförderung?

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Familienteilzeit
 - Flexible Arbeitszeitmodelle
 - Jahresarbeitszeit
 - Job Sharing
 - Home Office

- Nutzung der Humankapitals von Frauen
 - Aspekt der demographischen Entwicklung
 - Starke Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften

- Erhöhte Attraktivität des Betriebs als Arbeitgeber
 - Anwerbung neuer Arbeitskräfte
 - Gutes Image des Betriebs

Die drei Modelle des Familien-Förderprogramms

Modell A

Finanzielle Unterstützung von Kinderhorten, Mittagsbetreuung in Tagesschulen und Tagesmütter

Modell B

Reduktion des Arbeitspensums (Familienteilzeit)

Modell C

Betreuung und Pflege von kranken Familienangehörigen

Modell A

- Anspruchsberechtigt: Verheiratete oder ledige Mütter und Väter, die das gesetzliche Sorgerecht für ihr Kind haben
- Laufzeit: Maximal fünf Jahre bei einem bzw. sechs Jahre bei zwei oder mehreren Kindern
- Beteiligung: 50% der Kosten pro Tagesansatz (maximal CHF 500.- pro Monat bei einem Kind bzw. CHF 750.- bei zwei oder mehreren Kindern)

Modell B

- Anspruchsberechtigt: Im Unternehmen arbeitende Mütter und Väter, die das gesetzliche Sorgerecht haben
- Reduktion des Arbeitspensums auf 50% oder weniger
- Laufzeit: Maximal fünf Jahre beim ersten bzw. ein zusätzliches Jahr beim zweiten oder weiteren Kindern
- Auszahlung von zusätzlich 15% zum Gehalt beim ersten Kind, bzw. 25% beim zweiten und folgenden Kindern
- Der Zuschlag erfolgt auf dem jeweiligen monatlichen Bruttosalär. Er kann maximal CHF 500.- bei einem bzw. CHF 750.- bei zwei oder mehreren Kindern betragen.

Modell C

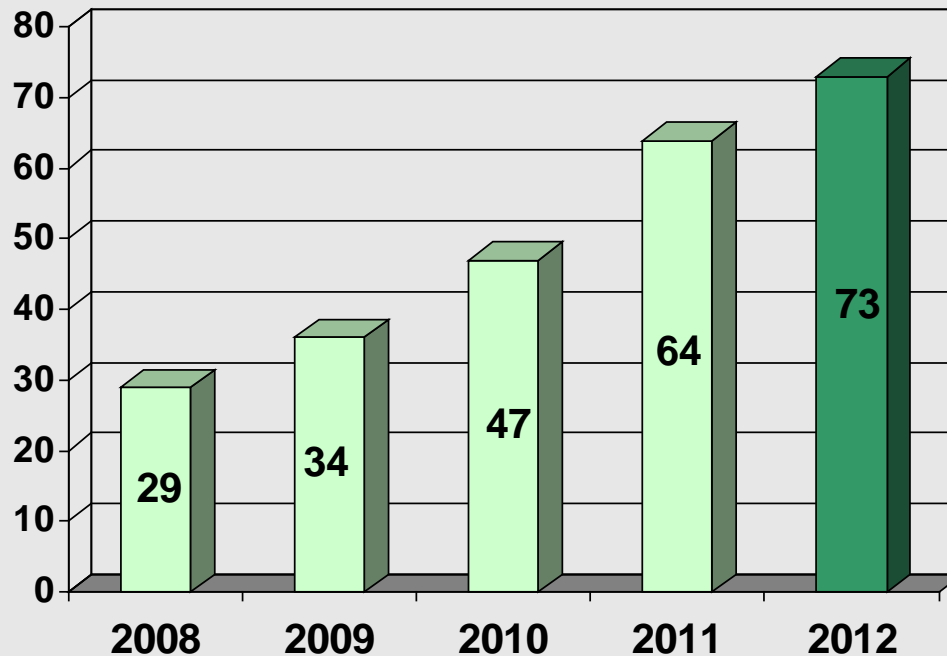
- Anspruchsberechtigt: Mitarbeitende, die schwerkranke Angehörige pflegen
- Arbeitspensum mindestens 20% und maximal 80%
- Laufzeit: Drei Jahre. Eine Verlängerung in Einzelfällen ist auf maximal fünf Jahre möglich
- Anspruchsberechtigte erhalten maximal 10% Zuschlag auf dem jeweiligen Bruttosalär pro Monat, maximal jedoch CHF 500.- pro Monat.

Aktueller Stand per 30.09.2012

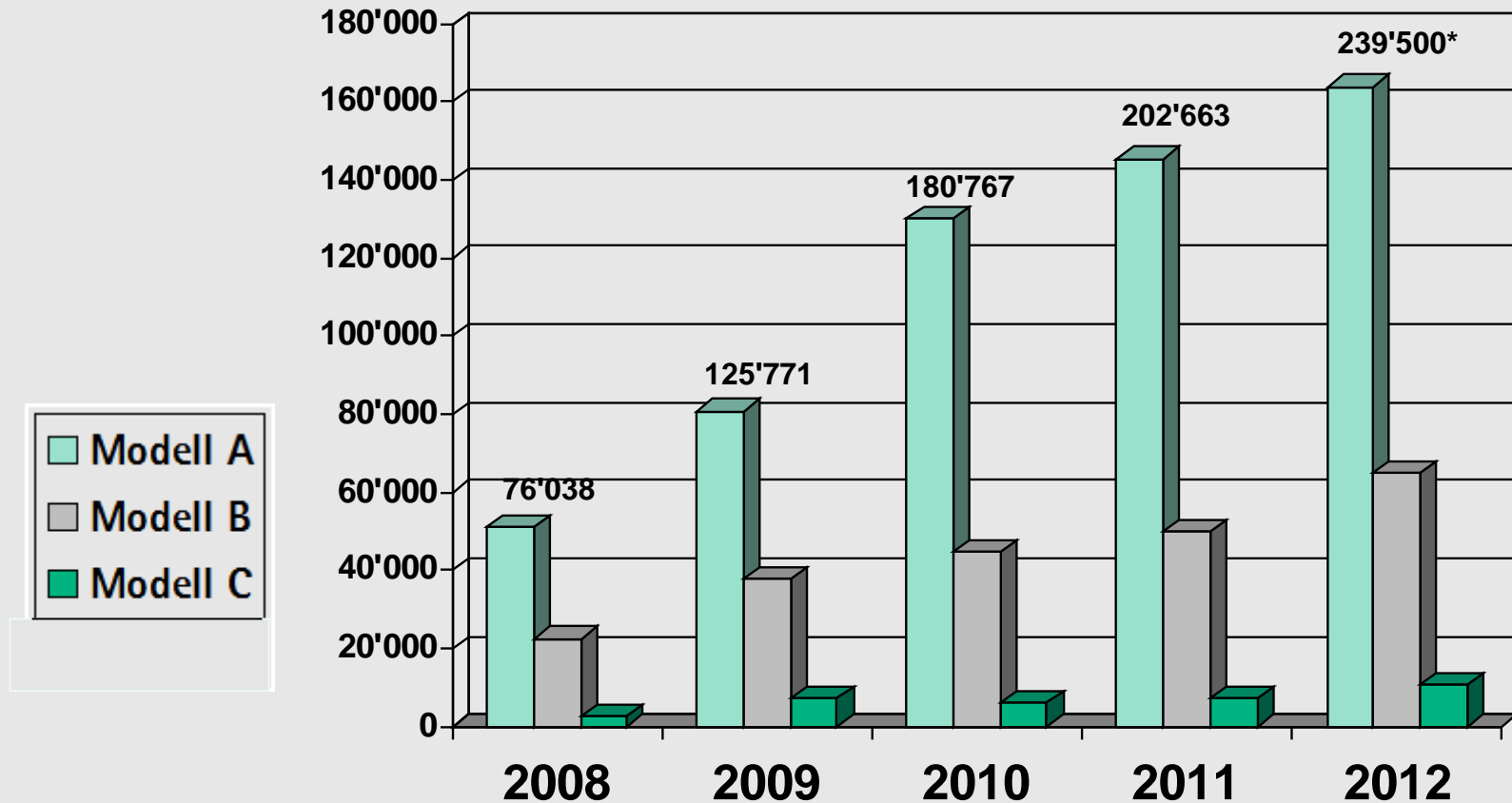
Modell A - 56 Teilnehmende → ca. 50% Männer / Frauen

Modell B - 15 Teilnehmende → nur Frauen

Modell C - 2 Teilnehmende



Kostenentwicklung



Vorteile für den Betrieb

Im Bezug auf die Mitarbeitenden

- Höhere Zufriedenheit, Motivation, Leistungsbereitschaft
- Verfügbarkeit
- Weniger Stress, tiefere Fehlzeiten
- Höhere Produktivität
- Höhere Loyalität
- Mehr Identifikation mit dem Betrieb
- Weniger Kündigungen

Vorteile für den Betrieb

Im Bezug auf den Betrieb

- Tiefere Kosten für Personalsuche und die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden
- Besseres Betriebsklima
- Steigerung der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden
- Tiefere Kosten für Überstunden und Temporär-Arbeit
- Kleineres Unternehmensrisiko durch die Verteilung von Verantwortung und Know-how auf mehr Personen und dadurch weniger Wissensverlust beim Ausscheiden von Schlüsselpersonen
- Erhöhte Attraktivität des Betriebs als Arbeitgeber

Diskussion