

# Demografischer Wandel

und

# Die Balance von Arbeit und Leben

Vortrag von: Frank Martens-Jung  
EURAWASSER Nord GmbH



# EURAWASSER

**Schwerin**

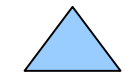
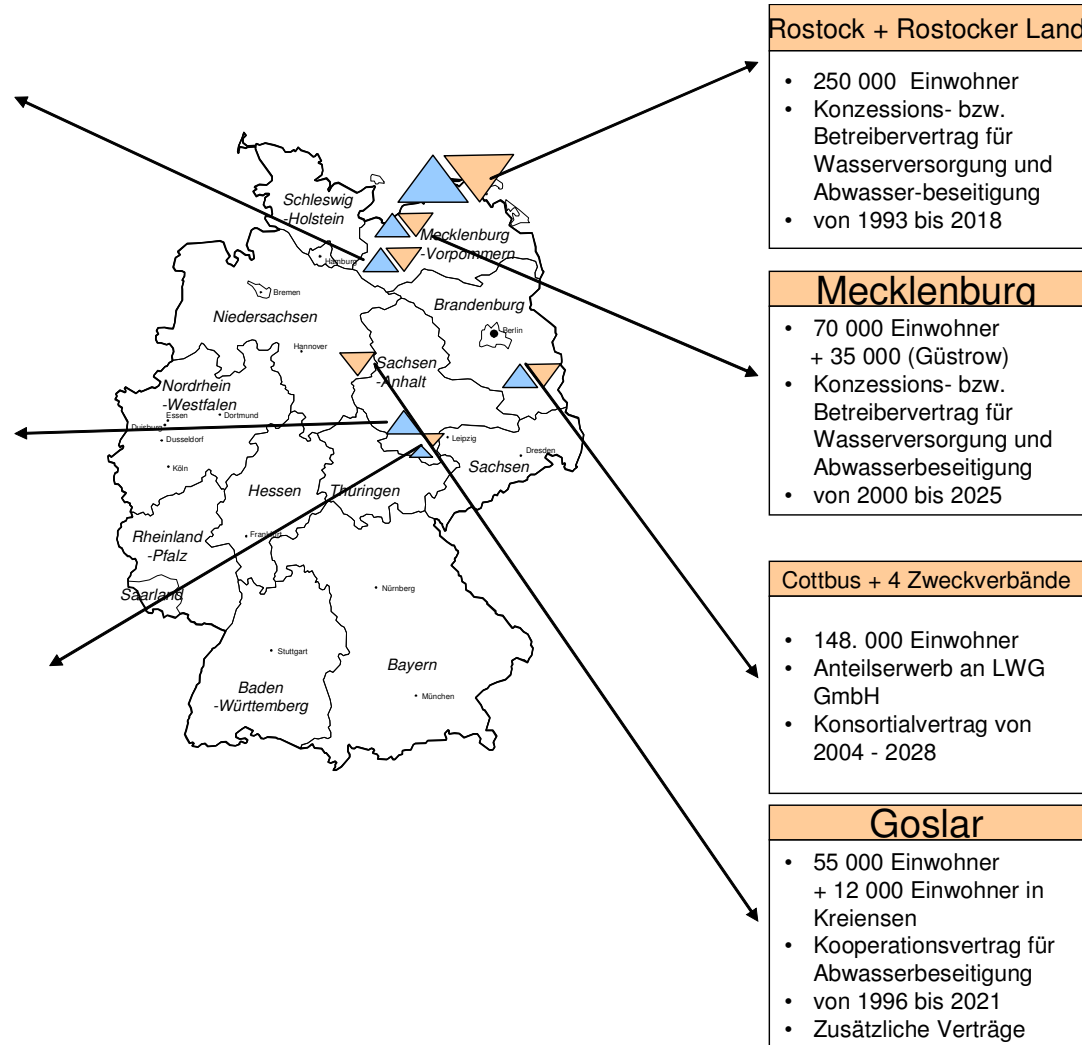
- 100 000 Einwohner
- Anteilserwerb einer Wasser-/Abwassergesellschaft

**Saale Unstrut**

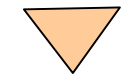
- 40 000 Einwohner
- Kooperationsvertrag für Wasser-versorgung
- von 2002 bis 2026

**Leuna**

- 10 000 Einwohner
- Konzessionsvertrag für Abwasser
- von 1998 bis 2018



Wasser



Abwasser

## Wer ist EURAWASSER?

- Gegründet im Jahre 1991
- Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung für ca. 700.000 Menschen
- Großstädte, Städte, ländliche Strukturen
- Betriebsführungen, Kooperations-, Betreiber- und Konzessionsmodelle, Beteiligungserwerbe
- 800 Mitarbeiter
- ca. 80 Mio. € Umsatz

Worüber ich berichten möchte:

1. Warum ist die Vereinbarkeit von Beruf-Familie-Pflege-Freizeit und Gesundheit bei der EURAWASSER ein zentrales Thema?
2. Wie haben wir das Thema strukturiert, um viele zu begeistern und zum mitmachen zu animieren?
3. Welche Ziele wollen wir erreichen?

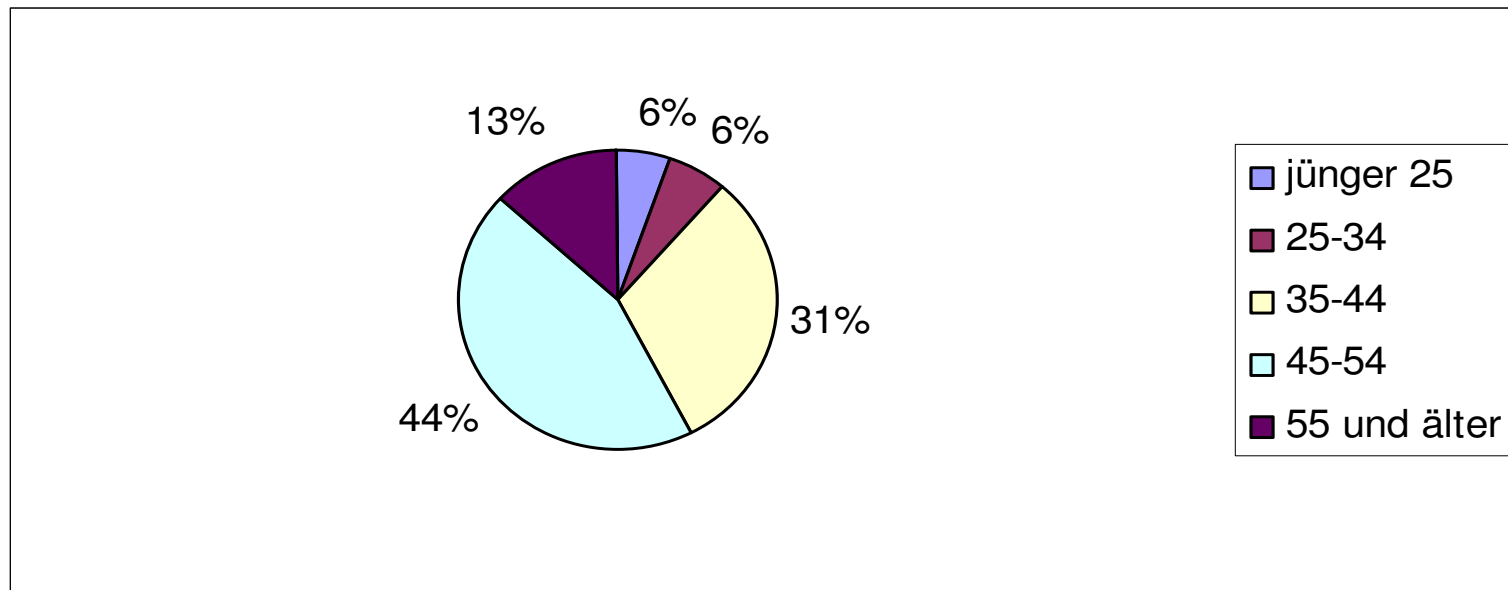
Das Konzept zur „**Strategie der EURAWASSER zur nachhaltigen Entwicklung**“ und der „Tarifvertrag zum gesellschaftlichen Dialog auf der Grundlage des demografischen Wandels“ beinhalten folgende vereinbarte Schwerpunktthemen:

1. Vereinbarkeit von Unternehmensentwicklung und Entwicklungsförderung von Beschäftigung
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
4. Vereinbarkeit von Lebensalter und Arbeitsleistung
5. Vereinbarkeit von Lernen für den Alltag
6. Gestaltung von Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Die Grundlagen:

- tarifliches Bündnis für Arbeit bis 2013
- Alterstrukturanalyse
- Mitarbeiterbefragung
- Alters- und altersgerechte Arbeitsplatzanalyse
- Arbeitsplatzgefährdungsanalyse
- Geschäftsprozessmanagements
- sonstige Dokumente

## Altersstruktur 2007 in Prozent nach Altersgruppen



Deutlich alterszentrierte Altersstruktur - die unter 34-Jährigen sind mit ca. 12 % unterrepräsentiert.

Die Altersgruppen ab 45 Jahre dominieren mit ca. 57 % Mitarbeiteranteil.

# Themenkomplexe der MA-Befragung

## Emotionale Verbundenheit wird beeinflusst von...

### Lebensqualität

- » Arbeitsbelastung/Arbeitszeit (4)
- » Soziale Aspekte (2)
- » Arbeitsumfeld (4)

### Tätigkeit

- » Arbeitsaufgabe (7)
- » Arbeitsmittel/Ressourcen (1)
- » Arbeitsprozesse (3)

### Gesamtunternehmen

- » Unternehmensstrategie (3)
- » Unternehmenskommunikation (2)
- » Geschäftsführung Berlin (2)
- » Ansehen des Unternehmens (1)

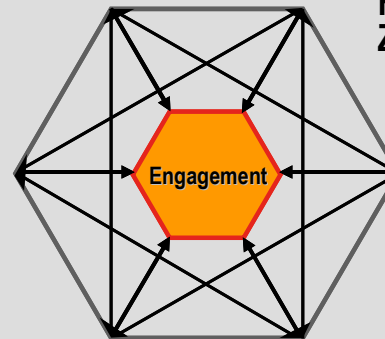
+ 1 Frage zu Verbesserungsvorschlägen zum Gesamtunternehmen

### Einkommen und soziale Sicherheit

- » Einkommen (3)
- » Sozialleistungen (2)
- » Sicherheit des Arbeitsplatzes (2)

### Führung und Zusammenarbeit

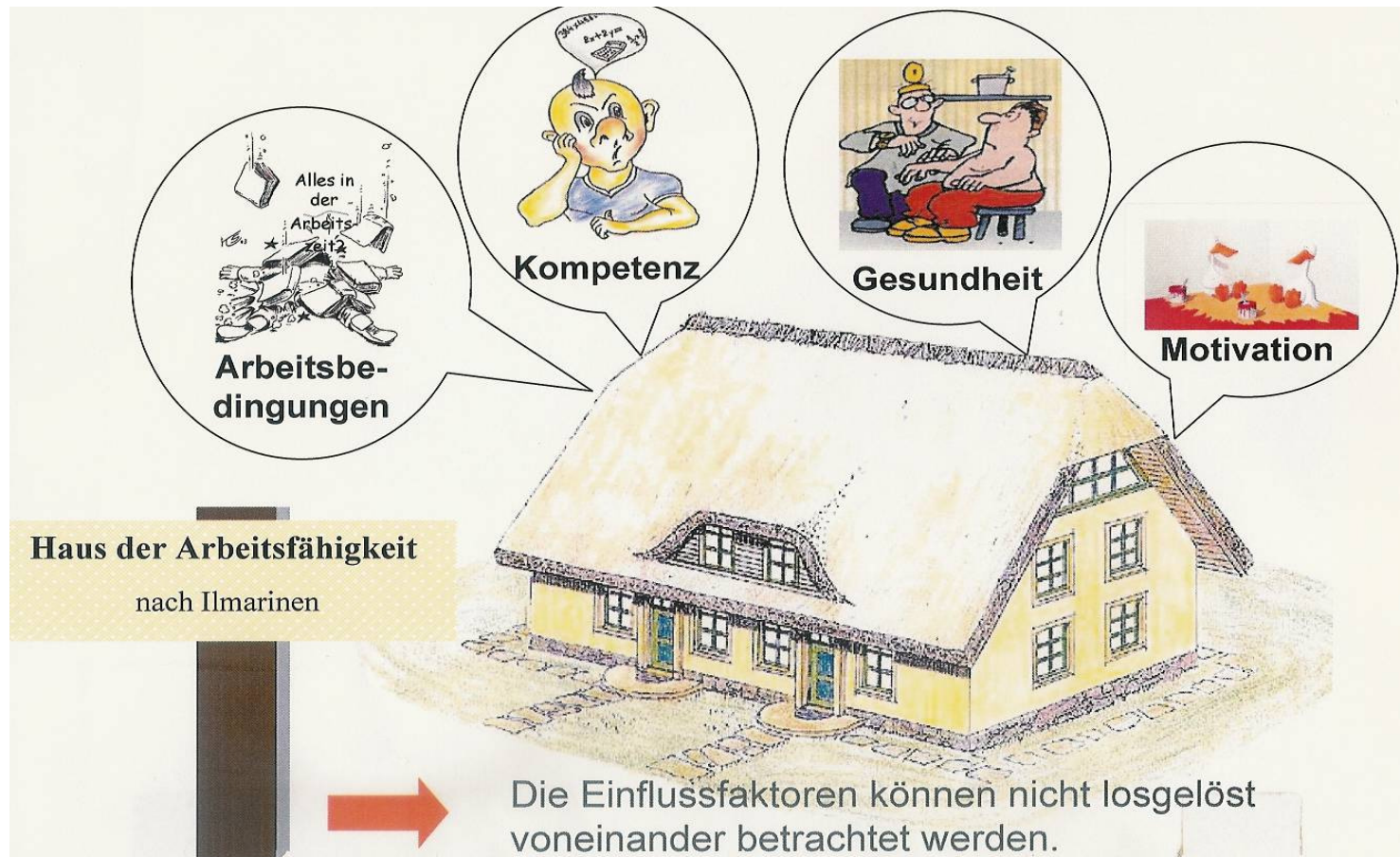
- » Direkter Vorgesetzter (13)
- » Zusammenarbeit in Gruppe/Abteilung (3)
- » Zusammenarbeit in Betrieben (4)
- » Geschäftsführung Betriebe (3)



### Entwicklung

- » Weiterbildung (3)
- » Aufstiegsmöglichkeiten (2)
- » Anerkennung (2)

**Verhaltensbedingte Prävention** ⇒ individuell  
⇒ setting



## Arbeitsgestaltung:

- Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und altersgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation
- Qualifizierung
- Abbau von Belastungsspitzen
- Belastungswechsel
- Bildung von altersgemischten Teams
- Arbeitszeitgestaltung
- gesundheits- und altersgerechte Einsatzplanung
- Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten

## Soziale Themen:

- Flexible, familiengerechte Arbeitszeiten
- Hilfe bei der Gestaltung der Kinderbetreuung, sei es durch organisatorische Zusammenarbeit mit den Trägern, sei es durch betrieblich unterstützte oder auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Hilfe bei der Gestaltung der Pflege älterer Familienmitglieder
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit und Teilzeit
- Präventionsangebote für einen gesundheitsförderlichen Alltag

# Erfolgreich, gerade mit älteren Arbeitnehmern und Perspektiven junger Menschen durch Wissensvermittlung



+++ Nach Ihrer Babypause geht er ins  
Babyjahr – familienbewusste Lösungen mit der IG BCE.

**ELTERN SIND LEISTUNGSTRÄGER!**



+++ Zu Hause pflegt sie ihre Mutter und online die  
Kundendatenbank – familienbewusste Lösungen mit der IG BCE.

**KINDER SIND LEISTUNGSTRÄGER!**

Erfolgsfaktoren in diesem Prozess sind:

- ein Kommunikationskonzept
- Gestaltung „Bottom up“
- alles auf freiwilliger Basis

**Die Führungskräfte müssen es leben.**

## Erfolgsfaktor Netzwerke

- IG BCE
- AOK-INQA-Kompetenznetzwerk
- Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Die Balance von Arbeit und Leben in M-V
- Wert Arbeit GmbH Berlin

## **Vorteile für vereinbarkeitsbewusste Unternehmen** (betriebswirtschaftliche Größen)

**Rekrutierung und Bindung wichtiger Fach- und Führungskräfte  
→ Deutlicher Vorteil im Wettbewerb um fachliches Know How**

**niedrigere Fluktuation → weniger Einarbeitungskosten**

**Verringerung der Gesundheitsbelastung durch z.B. Streß →  
Niedrigerer Krankenstand**

**Imagegewinn als verantwortungsbewusstes Unternehmen mit  
sozialem Management**

**Zufriedene Mitarbeitende sorgen für zufriedene Kunden**

## Mitarbeitende bringen IMMER mehr mit, als Sie suchen...

Fähigkeiten  
Fachkompetenz  
Erfahrung  
Qualifikationen  
Persönlichkeit



**Familie** (Kinder,  
Eltern, Partnerschaft)

**Hobbies**

**Bürgerschaftliches  
Engagement**

**Lebensvorstellungen**

**Arbeitsvorstellungen**

**Weiterbildungen**

## Geben und nehmen...

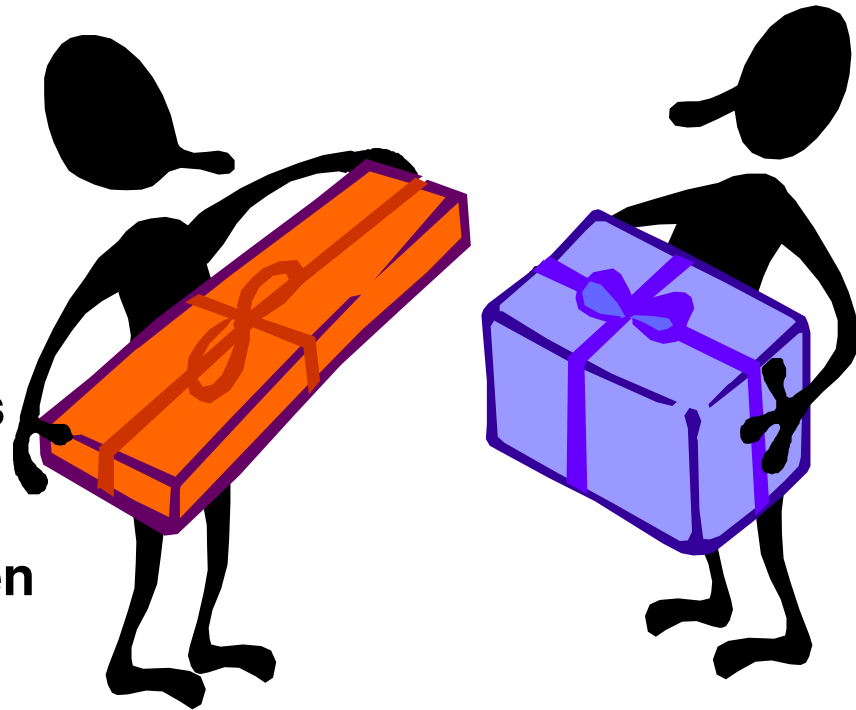
Interesse

Freiraum

Vertrauen

Verständnis

Rahmen-  
bedingungen



Interesse

Motivation

Loyalität

Eigen-  
verantwortung

„Ungeahnte  
Fähigkeiten“

## Fazit

**Die Menschen gestalten die Zukunft  
für die Menschen.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!