



Strategie für die Zukunft

Projekt lebensphasenorientierte Personalpolitik 2010



Zertifikat seit 2005
audit berufundfamilie



**Boehringer
Ingelheim**

125 Jahre mehr Gesundheit

1. Informationen zum Unternehmen
2. Maßnahmen einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik
3. Evaluierung und Zukunftsfähigkeit
4. Fazit



Gegründet:
1885 in Ingelheim am Rhein von
Albert Boehringer (1861–1939)
mit 28 Mitarbeitern

Boehringer Ingelheim gehört weltweit zu den 20 führenden forschenden Arzneimittelherstellern.

Mitarbeiter weltweit: 41.534

davon	Forschung und Entwicklung	16,7 %
	Produktion	29,9 %
	Marketing und Vertrieb	39,0 %
	Administration	12,7 %
	Durchschnittliche Zahl der Auszubildenden	
	Weltweit 716	1,7 %
	Deutschland	694
	in 32 Ausbildungsberufen	

-
- Forschung und Entwicklung weltweit an 12 Standorten in 7 Ländern
-
- Aufwendungen für Forschung und Entwicklung: 2.215 Mio. Euro
-
- Produktionsstätten in 15 Ländern
-
- Gesamterlöse: 12.721 Mio. Euro
-
- Verbundene Unternehmen: 142 in 50 Ländern
-
- Investitionen in Sachanlagen: 630 Mio. Euro

- Mitarbeiter am Standort Deutschland 11.340
- Anteil weibliche Beschäftigte 46%
- Mitarbeiter in Teilzeit 14%
- Anzahl Auszubildender 722
- Durchschnittsalter der Belegschaft 41 Jahre

Risiken der Zukunft liegen auch für unser Unternehmen in den vielfältigen Auswirkungen des Demografischen Wandels, z. B. späterer Renteneintritt, Gesundheit von Mitarbeitern, erwarteter Fachkräftemangel

Schwerpunkte der aktuellen Personalpolitik sind

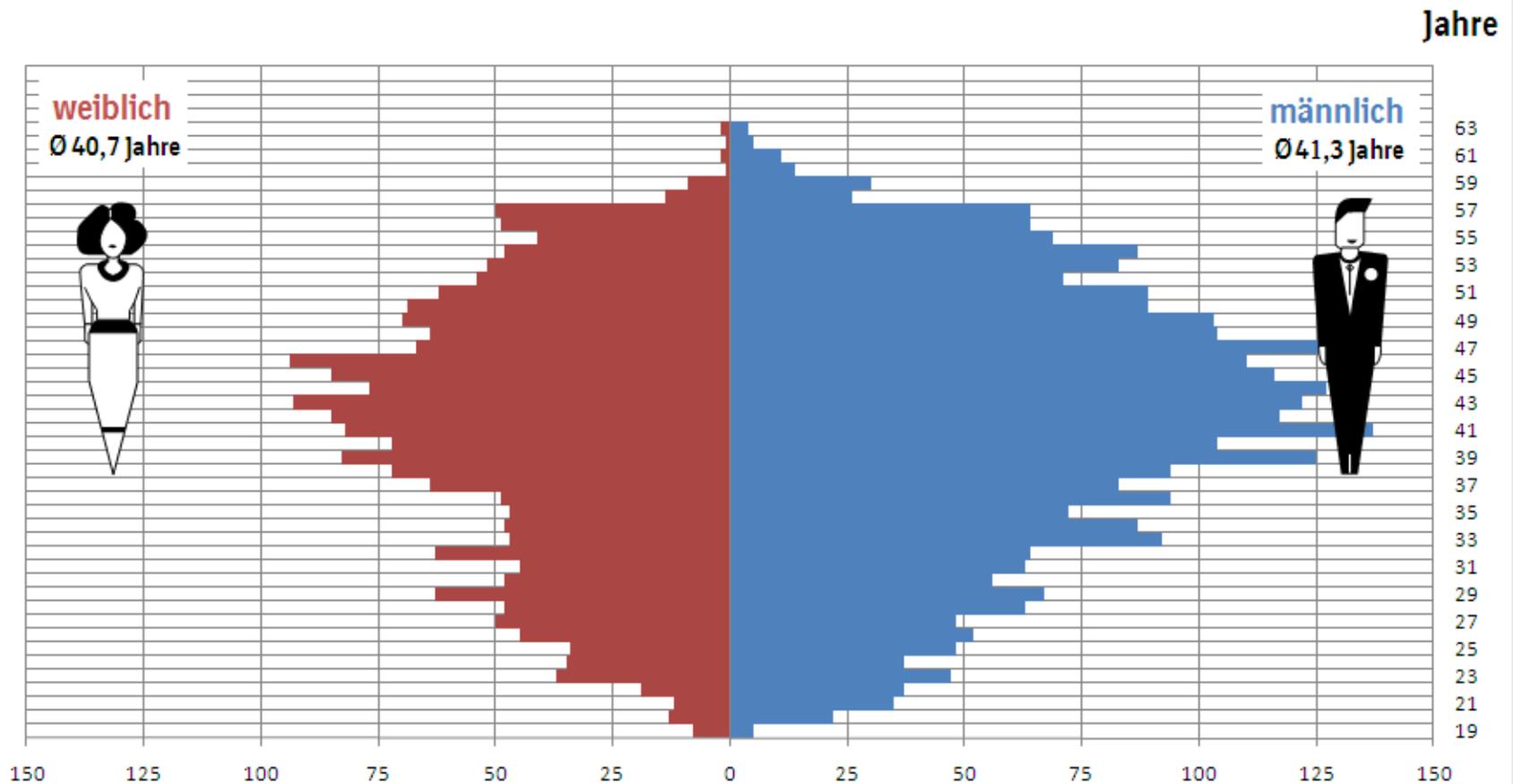
- internationale Einführung eines einheitlichen Talentmanagements,
- zukunftsorientierte Qualifizierung aller Mitarbeiter
- Weiterentwicklung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Informationen zum Unternehmen

Beschäftigte aktiv Altersstruktur

BI Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim

Durchschnittsalter: 41 Jahre



Stichtag: 31.12.2009

25 January 2011

Auswahl bereits bestehender Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten
- Verschiedene Teilzeitmodelle
- Telearbeit
- Qualifizierung
- Kinderbetreuung
- Ferienbetreuung
- Mitarbeiterverpflegung
- Mitnahme-Essen
- Vermittlung von möblierten Appartements
- Umzugsorganisation
- Reinigungs- und Wäscheservice
- Unterstützung für pflegende Mitarbeiter
- Gesundheitsangebote
- Mitnahmeessen
- Individuelle Mitarbeiterberatung
- Schuldnerberatung
- Vergabe von Arbeitgeberdarlehen
- Betriebliche Altersversorgung
- Versicherungsberatung
- Langzeitkonto
- Urlaubsausgleichskonto

Schwerpunkte von Boehringer Ingelheim im Rahmen des Modellprojektes

- Erarbeitung einer Scorecard zum Themenbereich Beruf und Familie

Zielsetzung:

Entwicklung eines unterstützenden Managementinstruments zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der familienbewussten Maßnahmen bei BI

- Zusammenstellung einer Kosten-Nutzen-Betrachtung an beispielhaften etablierten und unterstützenden Maßnahmen

Zielsetzung:

Darstellung des bei BI messbaren betriebswirtschaftlichen Nutzens

Projektthema 1 - Scorecard - Beruf und Familie

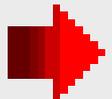
Im Rahmen der Erarbeitung wurden Ziele und Maßnahmen für die Scorecard ausgewählt, die als Indikatoren für die Weiterentwicklung bzw. Beibehaltung von familienbewussten Maßnahmen gelten und zugleich messbar/belegbar sind.

Folgende Perspektiven wurden als relevant erachtet:

- Arbeitsorganisation
- Führung
- Personalentwicklung
- Services

Erhoben wurden bislang die verfügbaren Istwerte aus 2009, Daten für 2010 können Anfang 2011 hinzugefügt werden.

Aus den vorhanden Daten sollten in Absprache Zielwerte für 2011 und folgende definiert werden.

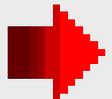


Projektthema 2 - Kosten - Nutzen Betrachtung zu Beruf und Familie

In einem zweiten Schritt wurden bereits etablierte Maßnahmen analysiert, bei denen monetäre Kosten-Nutzen Relationen kalkulierbar waren:

- Kinderkrippe
- Notfallbetreuung
- Ferienakademie
- Pflege
- Schuldnerberatung

Nicht monetär bewertbarer Nutzen, wie z. B. erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, geringere Fehlzeiten oder Imagegewinn, wurde hier nicht aufgeführt. Mögliche Kosten für Know-How-Verlust durch z. B. spätere Rückkehr nach Elternzeit wurden ebenfalls bewusst in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt.



Die Auswahl unseres Projektthemas bezog sich auf die Messbarkeit und Weiterentwicklung von lebensphasenorientierten Maßnahmen im Unternehmen und hat somit augenblicklich keine direkte Auswirkungen auf die Mitarbeiter.

Zukünftig werden sich Effekte für Mitarbeiter zeigen, denn als Nutzen unserer Projektarbeit betrachten wir die erhöhte Transparenz unserer familienfreundlichen Personalpolitik und die damit unterstützende Entscheidungsfindung für zukünftig zu etablierenden Maßnahmen und Angebote, z. B. Ausbau Kinderbetreuung

Unternehmensintern wird u. a. durch das Projekt der lebensphasenorientierten Personalpolitik vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet und auch zeitgleich Themen wie z. B. Qualifizierung, Diversity weiterentwickelt.

Die Scorecard

- hilft zur Verfolgung der HR Strategie
- unterstützt die strategische Planung und Steuerung von lebensphasenorientierter Personalpolitik
- ermöglicht die Darstellung im Zeitablauf und Vergleichbarkeit
- schafft Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- basiert auf fundiertem unternehmenseigenem Datenmaterial
- geht mit einem vertretbaren Aufwand für die Beschaffung der Daten einher
- nutzt eindeutig definierte Datenquellen und Kennzahlen
- wird in einem kontinuierlichen Prozess inhaltlich weiterentwickelt und gepflegt
- ist variabel und somit für jedes Unternehmen individuell einsetzbar

Familienfreundlichkeit ist messbar!

Familienfreundlichkeit rechnet sich!

Jeder eingesetzte Euro kommt mehrfach zurück!

Managemententscheidungen werden auf Basis valider Daten getroffen!

Positive Effekte einer lebensphasenorientierten Personalpolitik:

- Verringerung der Fluktuation und somit Reduzierung von Aufwand und Kosten für die Wiederbeschaffung
- Erhöhung der Rückkehrquote und Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz und die Elternzeit
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Effizienzsteigerung und verbesserte Produktivität
- Reduktion der Stressbelastung
- Verbesserung des Unternehmensimages
- Rekrutierungsvorteil (Bewerberanzahl, Bewerberqualität)
- Marketingeffekte für den Produktabsatz

Negative Effekte von mangelhafter lebensphasenorientierter Personalpolitik:

- Entstehende Engpässe durch z. B. nicht ausreichende quantitative und qualitative Personalausstattung
- Mangelnde Motivation der Mitarbeiter durch Unzufriedenheit oder mangelnde Ausstattung und somit in der Folge reduzierte Produktivität
- Höhere Fehlzeiten und Krankenstände durch andauernde psychische und physische Belastung der Mitarbeiter
- Nicht gewollter Austritt von Mitarbeitern und somit in der Folge Risiko von Kompetenz- und Qualifikationsverlust sowie schwierige und kostenintensive Wiederbeschaffung

Vielen Dank

