



Thomas Elsner
Geschäftsführer

Thomas Elsner (*1968) ist seit 27 Jahren in der AWO Weser-Ems beschäftigt. Seit 2003 ist er Geschäftsführer und seit 2007 Verbandsgeschäftsführer des AWO Bezirksverbandes Weser-Ems. Im April 2012 hat dessen Gesamtvorstand Thomas Elsner außerdem zum stimmberechtigten Mitglied des Vorstands nach § 26 BGB berufen.

Zeitwertkonten eröffnen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten

Im Gespräch mit Thomas Elsner, Verbandsgeschäftsführer des AWO Bezirksverbandes Weser-Ems, Oldenburg und Geschäftsführer der AWO Rehaklinik Werscherberg gGmbH, Bissendorf

Was war für Sie der Beweggrund, sich überhaupt mit dem Thema „Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen“ zu beschäftigen?

Die Reha-Klinik Werscherberg hat sich in den letzten Jahren permanent weiterentwickelt. Die Platzzahlkapazität wurde erweitert, eine erneute Erhöhung steht in 2015 an. Damit einhergehend muss auch die Organisation und Personalpolitik sich den heutigen und zukünftigen Anforderungen stellen. Demografischer und sozialer Wandel und auch der Wandel von Einstellungen und Gewohnheiten verändern die Lebenswelt der Familien. Die Reha-Klinik ist eine Spezialeinrichtung mit hoher Qualität. Um diese zu erhalten und weiterzuentwickeln, bedarf es guter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Umgang mit dem bereits heute spürbaren Fachkräftemangel steht im Fokus des strategischen Personalmanagements. Seit geraumer Zeit hat der Begriff der Generation Y auch in der Sozialbranche Einzug in die Debatte um die Gewinnung von Nachwuchskräften gefunden. Es handelt sich bei ihr um die heutige Generation junger Berufseinsteiger und -tätiger im Alter zwischen 18 und 33 Jahren, die mittlerweile viel Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf legen.

Warum wird jetzt ein Lebensarbeitszeitmodell eingeführt?

Im letzten Jahr haben wir zusammen mit dem Betriebsrat die Rahmenbedingungen für die Arbeitsverhältnisse und Entgeltstrukturen auf der Basis des TVÖD komplett überarbeitet und eine betriebliche Vereinbarung geschlossen. Hier wurde die Voraussetzung geschaffen, um überhaupt die Thematik „Lebensarbeitszeitkonten“ einzuführen. Nun soll auch dieser Baustein in unserer Personalpolitik erfolgreich umgesetzt werden.

Welche konkreten Vorteile verbinden Sie aus Sicht der Mitarbeiter/-innen mit der jetzt erfolgten Einführung des Lebensarbeitszeitmodells „Family & Life“?

Das Lebensarbeitszeitmodell „Family & Life“ ist an einer individuellen Lebensplanung und -gestaltung orientiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine berufliche Auszeit nehmen, eine persönliche Weiterbildung realisieren oder sich früher in den Ruhestand begeben. Dieses Modell kann flexibel genutzt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich nicht gleich bei Abschluss entscheiden, was mit dem angesammelten Guthaben auf dem Zeitwertkonto zukünftig geschehen soll.

Was gefällt Ihnen an dem Modell „Family & Life“ ganz besonders gut?

Dieses Modell ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig. Jeder kann sich persönlich entscheiden, ob dieses Modell bzw. Angebot des Arbeitgebers genutzt wird. Die persönlichen Vorstellungen finden entsprechende Beachtung. Das Modell kann flexibel genutzt werden.

Worauf haben Sie bei der Modellentwicklung ganz besonderen Wert gelegt?

Das Modell sollte für alle Beteiligten klar, eindeutig und nachvollziehbar sein. Ein wichtiger Baustein war auch das Vertrauen in dieses Modell. Es sollten nur Bestandteile eingebracht werden, die für beide Seiten einfach handhabbar sind. Bestandteile wie z.B. Mehr- und Überstunden sollten nicht eingebracht werden, da hier eine entsprechende Steuerung erforderlich gewesen wäre, die zu einem Mehraufwand geführt hätten. Daher haben wir uns dazu entschieden, Bestandteile des regulären Gehalts, Jahressonderzahlungen oder variable Vergütungen einfließen zu lassen. Eine weitere Voraussetzung war auch, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine zusätzlichen Kosten entstehen und eine garantierte und zudem attraktive Verzinsung zugesichert werden kann.

Warum sollte das Lebensarbeitszeitmodell „Family & Life“ Ihrer Meinung nach eigentlich von allen Mitarbeitern genutzt werden?

Zeitwertkonten eröffnen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, um die langfristige Arbeitszeit flexibler zu gestalten und zeitweise für Entlastung zu sorgen. Mit diesem Modell besteht u.a. die Möglichkeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu realisieren. Mit dem Lebensarbeitszeitmodell können dabei Einkommensverluste in Grenzen gehalten werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine bessere und langfristige Planung des Privatlebens werden damit möglich.

Was ist Ihre Motivation als Arbeitgeber dabei?

Wir wollen uns als Arbeitgeber mit modernen Personalinstrumenten weiterentwickeln. Aufgrund der zunehmenden hohen Altersstruktur, Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen und müssen wir uns mit modernen Personalinstrumenten auseinandersetzen. Neben der Implementierung bereits bestehender Instrumente wie Audit „Beruf und Familie und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement“ ist die Einführung der Lebensarbeitszeitkonten der nächste Schritt.

Welche Vorteile verbinden Sie aus personalpolitischer Sicht mit der Einführung von dem Wertkontenmodell „Family & Life“?

Mit der Einführung des Wertkontenmodells positionieren wir uns als innovativer und familienbewusster Arbeitgeber und können darüber unser Image steigern. Durch die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter senken wir die Fluktuationskosten und sichern uns das Know-how. Angesichts der durch Verknappung von Arbeitskräften gestellten, besonderen Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern wird der Wettbewerb der Zukunft also vor allem auf den Personalmärkten entschieden. Denn die Beschäftigten werden die Attraktivität eines Arbeitgebers zunehmend auch danach bewerten, inwieweit er sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Wie haben Sie die Unterstützung und bisherige Zusammenarbeit mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen, bzw. mit dem DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder, erlebt?

Die Einführung eines derartigen Instrumentes ist sehr komplex. Herr Röder hat die gesamte Projektierungsphase übernommen und die erforderlichen Schritte aufgezeigt und abgestimmt. Herr Röder hat durch seine engagierte, ruhige und sachliche Art dazu beigetragen, eine Vertrauensbasis auf allen Ebenen zu schaffen. Die Zusammenarbeit ist durchweg als sehr positiv zu bewerten. Die Unterstützung könnte nicht besser sein.