

Den ganzen Mensch im Blick

Führungskultur und Mitarbeiterorientierung bei Fraport

*Herbert Mai,
Personalvorstand u. stellv. Vorsitzender Fraport Konzern,
Flughafen Frankfurt
12.-14. Oktober 2011 in Dresden*



Die 5 Führungsgrundsätze der Fraport AG

- **Wir denken ans Ganze!**
Unternehmerisches Denken und Handeln
- **Wir sind leistungsorientiert!**
Ergebnisverantwortung und Leistungsorientierung
- **Wir stehen zum Unternehmen!**
Loyalität und Integrität
- **Wir sind offen und fair!**
Informieren und Kommunizieren
- **Wir bewegen uns!**
Fordern und Fördern

Grundsätze des Fraport Personalmanagements im Konzern

1. Wir unternehmen alle Anstrengungen, um **wertschaffende Arbeitsplätze** zu entwickeln, die den Anforderungen des Marktes gerecht werden und gleichzeitig unseren Beschäftigten ermöglichen, ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.
2. Wir gestalten die **Arbeitsbedingungen** unter Berücksichtigung der Chancengleichheit human und attraktiv, um die Gesunderhaltung, Motivation und langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern.
3. Wir führen in verstärktem Maße **anforderungs- und marktgerechte Vergütungssysteme** ein, die am Erfolg des Unternehmens ausgerichtet sind und auch individuelle Leistungen honorieren.

Grundsätze des Fraport Personalmanagements im Konzern

4. Wir bringen allen Beschäftigten **Wertschätzung** als Mensch entgegen und fördern auf allen Hierarchieebenen sowie über diese hinweg ein **partnerschaftliches Verhalten** der gesamten Belegschaft, in dem wir dieses Verständnis im Konzern verankern.
5. Wir **sanktionieren** angemessen und konsequent Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Regeln, um das Unternehmen und dessen Beschäftigte zu schützen.
6. Wir gestalten das **Sozialmanagement** effizient, in dem wir die Eigenverantwortung fördern und bieten in individuellen Notlagen Unterstützung an, ohne diese in allen Fällen zu institutionalisieren.
7. Wir fördern die qualifizierte **Ausbildung** und unterstützen die **persönliche Weiterbildung** unter eigenverantwortlicher Beteiligung und wollen dabei sowohl den betrieblichen Bedarf als auch die persönlichen Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen.

Fraport Unternehmensphilosophie, Führungsgrundsätze, Vision...zum Thema Familie)

- *Fraport möchte, dass Familienbewusstsein und die vorhandenen Maßnahmen unternehmensweit transparent und erlebbar sind.*
- *Fraport ist familienbewusst und leistet damit einen Beitrag zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit. Gleichzeitig soll eine bessere Balance von Familie und Arbeit zum Vorteil für alle Beteiligten erreicht werden.*
- *Fraport ist ein attraktiver Arbeitgeber mit familienbewussten Führungskräften. Die besten Talente werden rekrutiert und langfristig gebunden. Dies dient der Vorsorge für den demografischen Wandel.*
- *Fraport möchte Vorbild für die Region sein.*

Was ist Work-Life-Balance?

Versuch des Unternehmens, Bedingungen zu schaffen, um den Interessen der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familien- und Privatleben besser gerecht werden zu können.

Ausprägungen:

- **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt**
- **Gesundheitsförderung (z.B. Betriebssportgruppen, Fitnessstudio, Ernährungsberatung, Stress- und Konfliktmanagement)**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- **Möglichkeit erfolgreicher Berufsbiographien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Vorstellungen und Wünsche**

Work-Life-Balance - „Motor für die Wirtschaft“

Work-Life-Balance schafft win-win-Situationen für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Studien über Work-Life-Balance und praktische Erfahrungen familien-freundlicher Unternehmenspolitik zeigen, dass sich Work-Life-Balance-Maßnahmen unter betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten rechnen.

Erreicht werden:

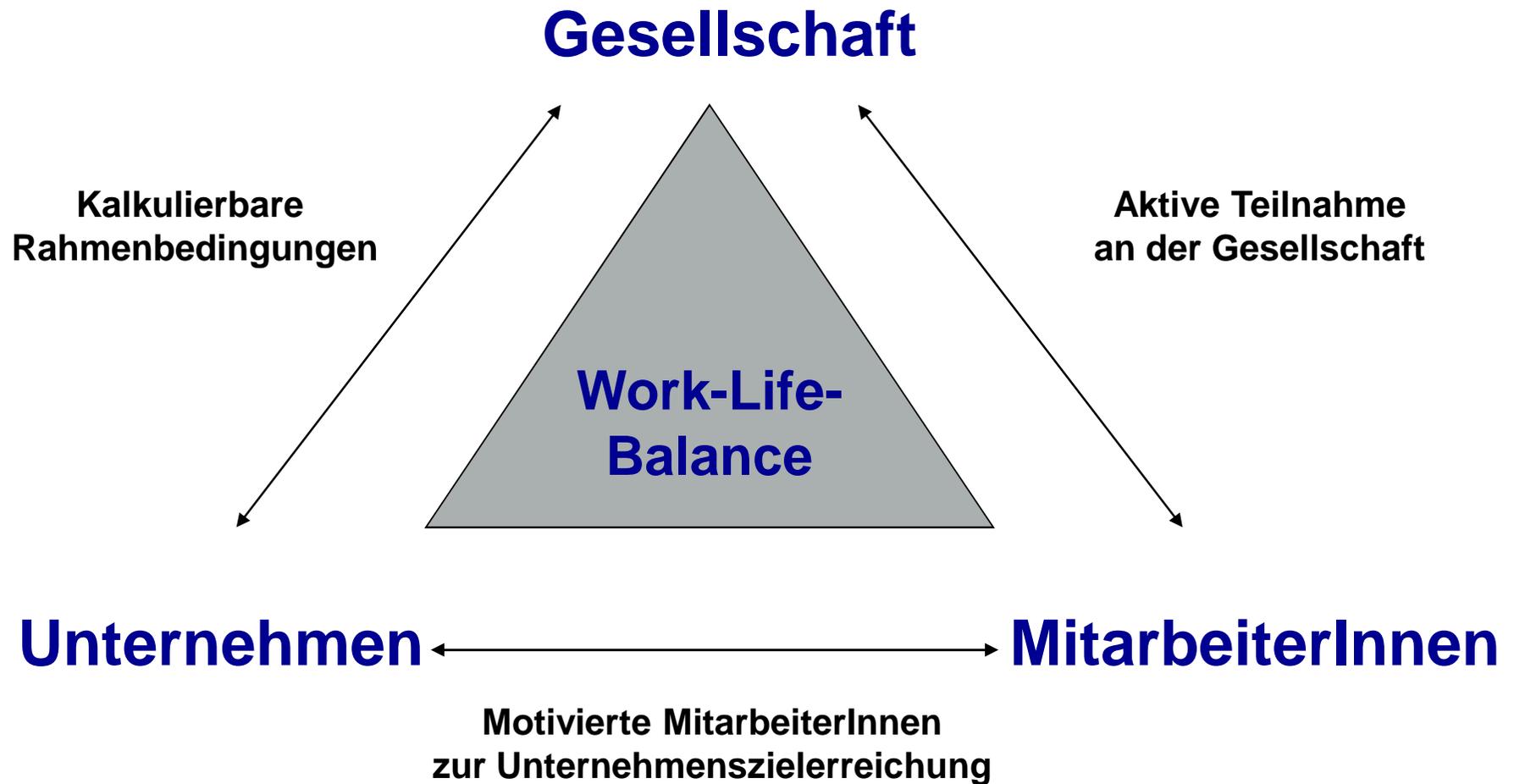
- **höhere Motivation der Beschäftigten**

- **höhere Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft**

- **bessere Nutzung der Beschäftigungspotenziale**

- **bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben**

Ganzheitlicher Ansatz Work-Life-Balance



Umsetzung Work-Life-Balance bei Fraport

Maßnahmen und Ziele

Fraport verfolgt eine aktive Förderung von Work-Life-Balance und kennt die Reibungspunkte, die immer dann entstehen, wenn betriebliche Notwendigkeiten sich nicht oder nur schwer mit privaten Bedürfnissen in Einklang bringen lassen. Das kommt am häufigsten vor, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Doch auch wer keine familiären Verpflichtungen hat, weiß, wie anstrengend es manchmal sein kann, den Anforderungen des Berufs- und Privatlebens gleichermaßen gerecht zu werden. Es ist daher eines unserer wichtigsten Ziele, neue Maßnahmen und Methoden zu entwickeln, mit denen wir als Unternehmen zur Vermeidung solcher Konfliktsituationen beitragen können. In den folgenden Bereichen sind wir bereits aktiv:

- 1. Flexible Arbeitszeitmodelle**
- 2. Lebensarbeitszeitmodelle**
- 3. Chancengleichheit**
- 4. Vereinbarkeit Beruf und Familie**
- 5. Weiterbildung und Coaching**
- 6. Gesundheitsförderung**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen bei uns im Mittelpunkt



Motiviertes und leistungsbereites Personal ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Fraport AG

Wir bieten

- vielfältige Weiterbildungsangebote
- ein breites Spektrum an Berufsausbildungsangeboten
- diverse Service, Beratungs- und Sozialleistungen
- Gesundheits- und Sportprogramme

Familienbegriff

Unter Familie verstehen wir alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird. Dies umfasst vor allem Eltern und Kinder, aber auch Lebenspartner sowie pflegebedürftige Angehörige



Beispiele für Service- und Beratungsangebote „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“



- *Eldercare/pflegebedürftige Angehörige*
- *Kinderbetreuung*
- *Einkommens- und Budgetberatung*
- *Elternzeitberatung und -betreuung*



Was zeichnet unsere Aktivitäten im Feld Familienfreundlichkeit aus?

- *Kooperation mit Experten in der Region z.B. mit pme Familienservice GmbH in Frankfurt, mit SOS Alltag e.V.*
- *Weitere Kooperationspartnerschaften , (DLH, Sanovi Aventis, zum Beispiel für die Einrichtung der flexiblen Kinderbetreuung „Fluggi-Land“.)*
- *Private/Public Partnerships in der Region. (Kooperation mit den Städten Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt zur Finanzierung von 300 Kinderkrippenplätzen.)*
- *Kinderkrippen „Space-Ship for Kids“*



Highlights der durch das audit berufundfamilie® weiterentwickelten, bzw. initiierten Maßnahmen

- *Start von vielfältigen Teilprojekten (u.a. zu den Themen Arbeitszeitflexibilisierung, Teleworking, Rekrutierung, Elternzeit, Führungskräfte sensibilisierung, Unterstützungsangebote, z.B. bei haushaltsnahen Dienstleitungen und bei der Kinderbetreuung)*

- *Vorbereitung einer Grundsatzerklärung des Vorstandes zu wesentlichen, familienrelevanten Themen*

- *Abstimmung und Durchführung einer unternehmensweiten Kommunikationskampagne (Einbindung aller FK und MA, direkt und indirekt)*

- *Kontinuierliche Verbesserung der vorhandenen Maßnahmen durch Auswertung von Statistiken, Durchführung von Befragungen, Nutzung von Netzwerken und Benchmarks*

Beispiele familienorientierter Arbeitszeitmodelle und - Instrumente

- *Gleitzeit - ohne Kernarbeitszeit und unterjährige Grenzen*
- *Einzeldienstpläne in Vollzeit oder in Teilzeit*
- *Jokertage*
- *Tauschbörse*
- *Flexible Anfangs- und Endzeiten im Schichtdienst*
- *Jahresarbeitszeitkonto / Flexkonto*
- *Lebensarbeitszeitkonto / Zeitwertpapier*
- *Wunschkdienstplanung*
- *Alternierende Telearbeit / Mobiltage*

Fraport Projekte und Aktivitäten im Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

„Erfolgsfaktor Familie“

Herbert Mai, Vorstand Arbeitsdirektor,

Fraport AG, ist Botschafter des Unternehmensprogramms

„Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ für das Land Hessen.

„audit berufundfamilie“ der Hertie Stiftung

Fraport nimmt an der Zertifizierung zum familienbewussten Unternehmen teil. Es ist ein wesentliches Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches auf die passgenaue, individuelle Umsetzung von praktischen Maßnahmen im Unternehmen abzielt und dabei auf der Unternehmensstrategie aufsetzt.

„Väternetzwerk“

Seit 2007 existiert das Netzwerk von Vätern im Unternehmen und denen, die es noch werden wollen. Väter tauschen sich aus, machen sich Mut und leben neue Familien- und Rollenmodelle (vor).

Zahlreiche Auszeichnungen für unsere Personalpolitik sprechen für unsere Konzepte



Deutscher Förderpreis
Jugend in Arbeit



Damit Sie in den Himmel kommen, haben wir auf Erden viel zu tun!



Danke für Ihr Interesse