

Versammlung der Arbeiterwohlfahrt

Benediktbeuern – Im Café Lugauer trifft sich die Arbeiterwohlfahrt Benediktbeuern am Samstag, 14. März, um 14 Uhr zur Jahreshauptversammlung. Auf dem Programm stehen Berichte und Ehrungen langjähriger Mitglieder. Wer abgeholt werden will, kann sich unter Tel: 08857/8647 melden. **akr**

„Kino-Kirche-Kultur“ in der Heimatbühne

Kochel – Zum zwölften Mal laden der Kochler Kinoverein, die katholische und evangelische Gemeinde und das Kreisbildungswerk zu „Kino-Kirche-Kultur“ für Freitag, 20. März, ins Kino in der Heimatbühne ein. Um 19 Uhr wird der Film „Imagine“ von Regisseur Andrzej Jakimowski gezeigt, in dem es poetisch, einfühlsam und humorvoll um Blindheit und Vertrauen ins Leben geht. Als Gesprächspartner für die anschließende Diskussion stehen die erblindete Heidi Böhm und der Blindenseelsorger Peter Kocher zur Verfügung. Musikalisch wird der Abend von David und Christiane Schuster (Akkordeon und Geige) umrahmt. **akr**

Besinnliche Stunde zur Passion

Großweil – „Passion - von Palmsonntag bis Karfreitag“: Unter diesem Motto findet am Sonntag, 15. März, um 16 Uhr in der St.-Georg-Kirche in Großweil eine besinnliche Stunde statt: mit Texten, die zum Nachdenken anregen, und inhaltlich darauf abgestimmten Musikstücken wird der Weg Jesu von seinem Einzug am Palmsonntag bis zur Kreuzigung dargestellt. Dabei wirken der Kirchenchor Schlehdorf/Großweil, die Gesangssolistinnen Birgit Müller und Barbara Daser sowie Organist Matthias Hildebrandt mit. Der Eintritt ist frei, um Spenden für die neue, digitale Orgel wird gebeten. **akr**

Fit in den Frühling - auch im Kopf

Benediktbeuern – Unter dem Motto „Fit in den Frühling - auch im Kopf“ lädt die Nachbarschaftshilfe Zammlebn zu einer Übungsreihe für humorvolles Gedächtnistraining ins Bonhoeffer-Haus Benediktbeuern ein. Denn geistige Fitness ist die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben bis ins hohe Alter. Der erste Termin findet am Donnerstag, 26. März, um 10 Uhr statt. Weiter geht's am 2./16./23. und 30. April. Anmeldung bei Berta Lissel unter Tel: 08857/1811; die Teilnahme kostet 15 Euro. **akr**

Die Mitarbeiter umsorgen

Benediktbeurer Managementgespräche über zeitgemäße Personalpolitik

Benediktbeuern – Hire and fire - das war gestern. Wer heute noch glaubt, dass er seine Firma mit der harten Hand führen müsse, weil dies der einzige Weg sei, um wirtschaftlichen Erfolg zu garantieren, der ist falsch gewickelt und steht bald alleine da. Das Zauberwort moderner Unternehmensführung lautet „ganzheitliches Personalmanagement“. Das ist in den Betrieben mittlerweile so wichtig, dass sich die 33. Benediktbeurer Managementgespräche einen ganzen Tag lang im Barocksaal des Klosters damit beschäftigt haben. Wichtige Vertreter aus Wirtschaft und Wohlfahrt diskutierten darüber, wie wichtig es ist, gute Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und welche Herausforderungen - auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen - sich daraus für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen ergeben.

Unternehmen sind in ihrem Erfolg auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen oder anders formuliert: Es sind Menschen, die den wirtschaftlichen Erfolg ausmachen. „Die demografische Entwicklung führt dazu, dass es künftig immer schwerer sein wird, genügend auszubildende, Hochschulabsolventen sowie Fach- und Führungskräfte mit entsprechender Qualifikation zu finden und diese langfristig an das Unternehmen zu binden“, betonte Oliver Kaltenbach, der Personalchef des Autovermieters Sixt. Dieser Entwicklung könne man, so Kaltenbach, nur mit einem ganzheitlichen Personalmanagement entgegensteuern. Dazu gehören seiner Ansicht nach unter anderem Bereiche wie Talent-Management, Personalsuche, Personalbindung und Personaltraining. Im Vorteil



Unternehmen müssen versuchen, ihre Mitarbeiter langfristig an die Firma zu binden: Sixt-Personalchef Oliver Kaltenbach (links) und Jochen Walter von der Pfennigparade sind hier einer Meinung. **Fotos: Moritz A.K. Ewert**

sein in Zukunft die Unternehmen, „die sich aktiv auf die Suche nach Mitarbeitern machen und diese langfristig gewinnen können“. Kaltenbach sprach in diesem Zusammenhang von „Active Sourcing“, einem Konzept, das darauf basiert, durch persönlichen Kontakt das Interesse potenzieller Bewerber zu wecken. In der Personalbindung hat Sixt beispielsweise den „Employee Satisfaction Index“, also ein Zufriedenheitsbarometer für die Mitarbeiter, eingeführt, um die Feedbackkultur zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu fördern. Die Mitarbeiter haben hier alle vier Monate die Möglichkeit, anhand eines Fragenkatalogs ihre Zufriedenheit mit Sixt oder ihrem nächsthöheren Vorgesetzten zu bewerten und Verbesserungsvorschläge einzureichen, die dann analysiert und in entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Mithilfe eines „Think Tanks“ bringen die Sixt-Angestellten ihre Ideen und Vorschläge zur Prozessoptimierung, Kundenzufriedenheit oder

Arbeitsplatzgestaltung ein. Diese Ideen werden dann vom Unternehmen auf Umsetzbarkeit geprüft werden. Darüber hinaus gibt es jährliche Mitarbeitergespräche sowie Fortbildungsangebote und Entwicklungsperspektiven im Ausland. „Natürlich spielt in der Mitarbeiterbindung auch ein attraktives und leistungsorientiertes Gehalt eine Rolle“, so Kaltenbach.

Auch die Gruppe der Pfennigparade, eine wohltätigen Stiftung mit 13 Tochtergesellschaften, betreibt intensives Personalmanagement. Hier ist vor rund drei Jahren das strategische Projekt „Personalmarketing“ gestartet, bei dem es insbesondere um Fragen der Personalgewinnung und der Bindung geht: „Was zeichnet uns als Arbeitgeber aus? Mit welchen Botschaften und Instrumenten bearbeiten wir den Arbeitsmarkt?“, fragte Jochen Walter aus dem Vorstand der Pfennigparade, um die Antworten sogleich zu liefern. So positioniere sich die Pfennigparade beispielsweise als „Vorreiter“ bei der Umset-

zung gesellschaftlicher Trends wie Sozialraumorientierung und Inklusion, um auch weiterhin Anziehungspunkt für innovative Fach- und Führungskräfte zu sein. Zudem hebe sich das Sozialunternehmen, so Walter, durch seine „sinnstiftenden und erfüllenden“ Arbeitsaufgaben hervor. Die Gehälter werden nach Tarif bezahlt: „In unserer Stiftung gibt es eine bewusste strategische Entscheidung, die Mitarbeiter tariflich und mit zusätzlicher Altersversorgung zu vergüten“, so Walter. In diesem Kontext wies er darauf hin, wie schwierig es sich mittlerweile gestaltet, die meist jährlichen Tarifsteigerungen über die öffentlichen Entgelte zu decken. „Wie attraktiv die Sozialwirtschaft als Arbeitgeber ist, hängt auch davon ab, wie viele öffentliche und halböffentliche Mittel für diese Branche zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass in großen Teilen der Sozialwirtschaft die tariflich festgelegten Löhne unterhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts liegen.“ **wbr**



Soziale Arbeit: Bachelor geschafft und mit Humor gut gerüstet

Benediktbeuern – Insgesamt 44 Absolventen der KSFH Benediktbeuern, darunter 36 Frauen und acht Männer, konnten nun ihren Bachelorabschluss in Sozialer Arbeit feiern. Nach einem Gottesdienst in der Hauskapelle des Klosters und der Begrüßung durch die KSFH-Vizepräsidentin Annette Vogt, referierte Franz Ebbers über „Humor und Kreativität in der Sozialen Arbeit - ein Beitrag zur Professionalität und Psychohygiene“ und hob darin hervor, wie wichtig und angemessen ein humorvoller Umgang mit spezifischen Situationen im Berufsalltag von Sozialarbeitern sein kann. Mit den 44 Abgängern verabschiedete die Hochschule zum Ende des Wintersemesters 2014/15 erneut einen leistungsstarken Bachelor-Studiengang, bei dem drei Studenten aufgrund ihrer überdurchschnittlich guten Noten ausgezeichnet wurden. **akr**