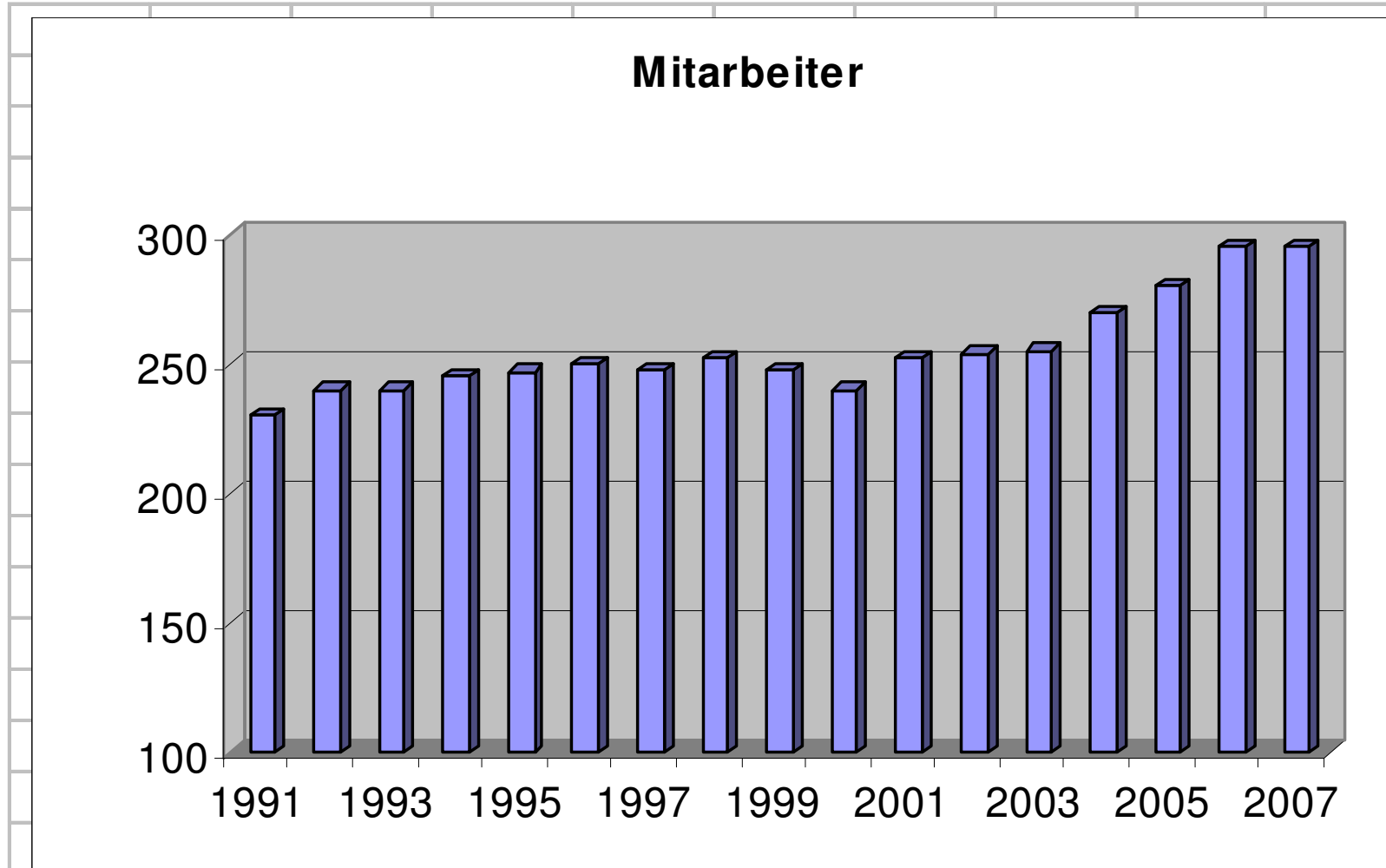




Pfleger als Arbeitgeber



Dr. R. Pfleger





Pfleger als Arbeitgeber



Ausgebildete Berufe:

- Industriekaufleute
- Chemielaboranten
- Chemikanten
- Fachinformatiker
- Fachkräfte Lagerlogistik
- Mechatroniker
- Maschinen-/Anlagenführer
- Pharmakanten

Praktikanten/ Diplomanden:

- Betriebswirte
- Pharmazeuten
- Ingenieure

Fortbildung zum geprüften Pharmareferenten

Durchschnittlich sind ca. 20 unserer Mitarbeiter in der Berufsausbildung.
Ca. 110 ehemalige Mitarbeiter beziehen eine Firmenpension.

Dr. R. Pfleger





Pflieger als Arbeitgeber

- Pflieger-Mitarbeiter sind über einen Bonus von bis zu 110 % eines Monatsgehaltes am Ergebnis beteiligt
- Es finden regelmäßig Zielvereinbarungsgespräche mit allen Mitarbeitern statt
- Pflieger-Mitarbeiter erhalten alle eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (Direktzusage)
- Pflieger bietet im Zuge der Entgeltumwandlung ergänzende Formen der arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge
- Pflieger bietet im Zuge einer Gehaltsumwandlung allen Mitarbeitern die Möglichkeit, einen Leasing-Firmenwagen zu erhalten
- Pflieger beteiligt sich großzügig an den Kosten der Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder



Dr. R. Pflieger





Pfleger als Arbeitgeber

- Jahresarbeitszeitkonten / Gleitzeit für alle Mitarbeiter
- Diverse Teilzeitmodelle und Teilzeitausbildung (Brose Baskets), Job-sharing, Telearbeit, Home-office-Regelungen, Altersfreizeiten
- Ein Teil des Weihnachtsgeldes ist leistungsbezogen, d.h. abhängig von der Anwesenheit bzw. von der Fehlzeitenquote des Mitarbeiters. Fehlzeiten können durch Entnahmen aus dem Gleitzeitkonto ausgeglichen werden (+ 10 % eines Monatsgehaltes).
- Pfleger Ideen- und Veränderungsmanagement (PIV)
- Pfleger Gesundheitsmanagement (PGM) = Innovationspreis BVMW
- Hohe Investitionen in kontinuierliche Fort- und Weiterbildung



Dr. R. Pfleger





Pfleger als Arbeitgeber



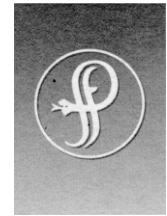
- Weitere Sozialleistungen:
 - Jubiläumszuwendungen und – feiern (10,20,25,30,35,40)
 - Hochzeits- und Geburtsbeihilfen
 - Zinslose Firmendarlehen
 - Weihnachtsfeier
 - Sonderurlaub (Geburt, Pflege, Jubiläum, Eheschließung...)
 - Privattelefonie
 - Private Internetnutzung
 - Vergünstigter Kantinenverkauf (Mittagessen, Getränke)
 - Vergünstigter Produktverkauf
- Mitarbeiter-Zeitschrift „Skarabäus“

Dr. R. Pfleger





Pfleger als Arbeitgeber



Sponsoren und Präsentatoren:
TDS HR Services & Solutions GmbH
Competence Site
Computerwoche
Colleges COMPUTER + PERSONAL
glo - Gesellschaft für Organisation e.V.
LOHN + GEHALT
personalmagazin

Jury und Fachbeirat:
Dr. Andreas Blasewitz-Berfer (IKV)
Harbert Jura (HDC)
Dr. Guido Leisig (BVDIM)
Dipl.-Kfz. Stefanie Müller (dmk)
Prof. Dr. Karl Rott (ZVdS)
Monika M. Rosler (PPM AG)
Prof. Dr. Christian Scholz (Uni Saarbrücken)
Maria Scholz (PRIMA Prof. Scholz GmbH)
Prof. Dr. Volker Stein (Uni Siegen)
Dr. Diether Walz (gfs)

Die
Dr. R. Pfleger GmbH
hat beim BestPersAward 2007
in der Kategorie **Work Life Balance** den
2. Platz
belegt.

Saarbrücken, den 25.10.2007
Prof. Dr. Christian Scholz
Universität des Saarlandes



BVMW

Innovationspreis für betr.
Gesundheitsmanagement 2005

Bayer. Mittelstandspreis 2008

Dr. R. Pfleger



Pfleger wurde aufgrund seines umfangreichen familienfreundlichen Engagements durch die Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim der Familienförderpreis 2008 verliehen



Erfolgsfaktor Familie



- Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie



Dr. R. Pflieger





„Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie“

Als Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ betätigten wir unser Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland. Mit dieser Erklärung unterstreichen wir, dass eine familienbewusste Unternehmensführung nicht nur Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und Institutionen ist, sondern auch ihren betrieblichen Erfolg maßgeblich unterstützt. Wir sind davon überzeugt, dass die Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt eine zentrale Zukunftsaufgabe ist, von der die demografische und ökonomische Entwicklung sowie das Zusammenleben der Generationen und Geschlechter in unserem Land nachhaltig profitieren kann.

Familienbewusste Unternehmensführung lohnt sich.

- ! Weil sie die Fähigkeiten von Beschäftigten mit Familienpflichten besser in Wertschöpfungsprozesse integriert und damit ein wichtiges Fachkräftepotenzial sichert.
- ! weil sie die Attraktivität und das Ansehen von Unternehmen, Institutionen und Standorten erhöht und die Gewinnung von Fachkräften erleichtert.
- ! weil sie die Motivation, Kreativität und Innovationsfähigkeit von Beschäftigten verbessert und ihnen wie dem Unternehmen/der Institution mehr Flexibilität einräumt.
- ! weil sie die Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber fördert und fluktuationsbedingte Kosten senkt.
- ! weil Unternehmen, die auf diese Weise gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, auch für Kunden attraktiver sind.

Daher bekennen wir uns zu folgenden Grundstrategien:

- ! Führungsstrategie: Familienbewusste Unternehmensführung als Teil der Unternehmenskultur und Berücksichtigung dies bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen und der Personalauswahl.
 - ! Beschäftigte mit Familie erhalten im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten konkrete Angebote, damit sie berufliche und familiäre pflichten leichter vereinbaren können (zum Beispiel Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder beim Wiedereinstieg).
 - ! Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten werden berücksichtigt, um betriebliche Anforderungen und familiäre Belange möglichst weitgehend in Einklang zu bringen.
 - ! Das Unternehmen/ die Institution wird auch in seinem/ihrem Umfeld für den Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Mit dieser Erklärung rufen wir Betriebe und Institutionen dazu auf, die Chancen des „Erfolgsfaktors Familie“ für die eigene Organisation ebenso wie für die Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft bestmöglich zu nutzen.

Erfolgsfaktor Familie & Arbeit



- Hohe Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitern (92 %) (gemäß Great Place To Work Institute Deutschland)
- Geht einher mit hoher Produktivität
- Maßnahmen erleichtern die Gewinnung neuer Mitarbeiter (Employer of choice - Strategie)
- Extrem niedrige Fluktuationsquote spiegelt hohe Bindungswirkung wider

Dr. R. Pflieger

