

Wertschätzung motiviert!

Wenn Ihre Beschäftigten außerhalb der Arbeit eingespannt sind – durch Pflege- und Betreuungsaufgaben, bürgerschaftliches Engagement oder eine Weiterbildung, gewinnen sie in dieser »anderen Zeit« Erfahrungen, Kontakte und Fertigkeiten, die Ihrem Unternehmen zugute kommen, z. B. in Form von effektivem Zeitmanagement, sozialer Kompetenz und/oder Spezialwissen.

Dass Sie dies zu schätzen wissen und ihre Leistung achten, können Sie zeigen, indem Sie z. B.:

- in unternehmensinternen Veröffentlichungen darüber berichten (Ehrenämter, geschaffte Abschlüsse, Geburten)
- vorzugsweise Personen einstellen, die sich engagieren
- in Ihren Stellenanzeigen auf Ihre vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik hinweisen (Dockweiler AG)
- Mitarbeitenden mit Verpflichtungen in Familie oder Gesellschaft Vorteile verschaffen (z. B. Freistellungsregelungen)
- ebenso die Gesundheit im Blick haben und unterstützen (z. B. kostenloser Bildschirm-schoner unter <http://www.die-praevention.de/bewegung/bewegungscoach/index.html>)



In unserem dritten Flyer stellen wir Ihnen kostengünstige und kostenlose Wege vor, Ihre Beschäftigten zu unterstützen und dabei selbst zu gewinnen:

- mehr Motivation
- bessere Leistung
- gutes Klima.

Wenn Sie wissen möchten, was andere Unternehmen tun und welche Erfahrungen sie dabei gemacht haben, fragen Sie uns oder kommen Sie zu unseren Veranstaltungen

(z. B. Personalverantwortlichen-Arbeitskreis – vorerst nur in Rostock).

Besuchen Sie unsere Webseite – Termine, Themen und weitere Informationen für Unternehmen:

www.vereinbarkeit-leben-mv.de



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes MV.

VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

Kostenlos – aber nicht umsonst

Für arbeitende Menschen ist es sehr wichtig, ihr Erwerbs- und Privatleben in Einklang zu bringen. Besteht hier ein gutes Verhältnis, arbeiten sie motiviert und leistungsbereit, fehlen seltener und sind einfach ausgeglichen.

Aber nur etwa jede/r achte Mitarbeitende gibt bei Umfragen an, mit seinem Job zufrieden zu sein.

Seinen Mitarbeitenden zu helfen, Privat- und Erwerbsleben besser zu vereinbaren, ist effektiv. Und kostet vielfach nicht mehr als Offenheit, Wohlwollen und ein wenig Phantasie.

Auch kleine Unternehmen können mit Vereinbarkeitsmaßnahmen im Wettbewerb um die besten Köpfe hoch punkten.

So machen alle Gewinn!

Wissen macht handlungsfähig!

Wissen Sie, was Ihre Mitarbeitenden in ihrer Freizeit tun? Ob sie sich engagieren und wofür? Ob sie pflegebedürftige Eltern oder Kinder haben, das zweite Kind planen? Was sie alles können außer das, wofür sie bezahlt werden? Oder was sie noch lernen wollen?

Was Sie beispielsweise tun können:

- regelmäßige MitarbeiterInnengespräche, bei denen auch Vereinbarkeitsthemen und Wünsche angesprochen werden
- Gelegenheiten schaffen für Mitarbeitende und Führungskräfte, sich in lockerer Runde auszutauschen (z. B. Freitagfrühstück bei der Dockweiler AG, Betriebsfeste oder -ausflüge mit Familie)
- Geschirr / Auto etc. für Privates ausleihen
- Wohnmobilenutzung durch die Belegschaft (Riemser Arzneimittel AG)
- Beschäftigte ermutigen, bei Problemen (auch privaten) mit Ideen auf Sie zuzukommen

Unternehmen, die echtes Interesse für die Themen ihrer Beschäftigten zeigen, haben nicht nur viele Anhaltspunkte, diese zu unterstützen, sondern können auch selbst von deren ungeahnten Fähigkeiten und Kontakten profitieren.



Achten Sie bei der Dienstplanerstellung auf private Belange und Rahmenbedingungen? Können Ihre Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten frei oder im Team bestimmen und sie z. B. an Fahrplänen öffentlicher Verkehrsmittel oder Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen ausrichten? Werden Besprechungszeiten so abgestimmt, dass Vereinbarkeitsprobleme vermieden werden?

Der einfachste Weg, Wertschätzung zu zeigen, ist Rücksichtnahme

Praxisbeispiele:

- »Geburtstagskalender« des/der Vorgesetzten, in dem alle wichtigen privaten Termine der Beschäftigten vermerkt werden (Anton Schöneberger GmbH)
- Keine Ferneinsätze für werdende Väter in einem bestimmten Zeitraum vor und nach der Geburt

Alles eine Frage der Organisation

Je mehr Mitarbeitende in der Lage sind, einzelne Aufgaben zu übernehmen, desto flexibler ist Ihr Unternehmen in Ausnahmesituationen, aber auch für Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Versetzen Sie Ihre Mitarbeitenden in die Lage, weitestgehend untereinander auszumachen, wer wann wie lange arbeitet. Das erhöht nicht nur die Motivation, sondern führt in der Regel zu fairen Lösungen für alle Beteiligten.

In der Greifen-Fleisch GmbH in Greifswald gibt es sehr viele Mitarbeitende, die sich in der Freiwilligen Feuerwehr engagieren. Damit bei einem Einsatz nicht der ganze Betrieb lahm liegt, hat jede/r Mitarbeitende eine Vertretung in den eigenen Aufgabenbereich eingearbeitet. Natürlich kann beim Alarm nicht die gesamte Belegschaft ausrücken. Die Entscheidung darüber, wer geht und wer bleibt, kann so aber im Team getroffen werden.