

Wettbewerbsvorteil: familienfreundlich / Beruf und Familie – Spagat zwischen Belastung und Erfolg
erschienen im Macher - Das regionale Wirtschaftsmagazin im Juli 2007

Mitarbeiterinnen zu echten Fans machen

Teil 2: Wie Sie Ihre weiblichen Beschäftigten fordern und fördern

Die Zeiten ändern sich. Vor einigen Jahren wurde von Gleichberechtigung, Mitarbeiterorientierung und Familienfreundlichkeit im Zusammenhang mit ethisch-moralischen oder sozialpolitischen Aspekten gesprochen. Seit aber entdeckt wurde, dass es auch interessante ökonomische Gesichtspunkte gibt, rückt das Thema mit der Bezeichnung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder „Work-Life-Balance“ immer mehr in den Vordergrund.

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängt zunehmend von der Qualität, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter ab. Dass es in Zukunft einen Mangel an qualifizierten Fachkräften geben wird, ist kein Geheimnis mehr – und die Auswirkungen sind bereits zu spüren.

Die Menschen als wertvoller Teil des Unternehmens dürfen nicht mehr vernachlässigt werden. Es gilt zu verhindern, dass wertvolle Arbeitskraft, geistiges Potenzial, Kreativität und Know-How brachliegen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schwierig ist und ehemalige Mitarbeiterinnen auf eine berufliche Fortentwicklung verzich-

ten müssen. Ist es für einen Unternehmer denkbar, seinen künftigen Nachwuchs an Fachkräften durch seine eigenen Mitarbeiter heranzuziehen? Er oder sie erleichtert den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und erhält im Gegenzug mehr Leistung, mehr Qualität, Beständigkeit, weniger Arbeitsausfälle, zufriedene Mitarbeiter und Kinder, die vielleicht später im



Frauen fordern und fördern

Unternehmen tätig sein werden. Damit verringern Unternehmer nicht nur das Personalauswahlrisiko. Sie haben in ihren treuen Mitarbeitern auch noch einen Sparringspartner während der Ausbildung des Nachwuchses. Das ist alles nur eine Sa-

che der Orientierung und Förderung. Wenn sich Mitarbeiter im Unternehmen gut aufgehoben fühlen, wertgeschätzt und geachtet werden, wenn das Privatleben auch etwas zählt und sie beruflich gefördert und gefordert werden – warum sollten sie sich dann einen neuen Arbeitgeber suchen oder sich beruflich umorientieren? Unternehmen erhöhen durch familienorientierte Maßnahmen Loyalität, Verbundenheit und Identifikation. Das wurde bereits mehrfach nachgewiesen. Daher ist es wichtig, die Produktivität des Unternehmens und die Lebenswünsche der Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen – also viele Betriebe in der Region Trier – können auf formalisierte Programme und Leitlinien verzichten und stattdessen mit kreativen Einzellösungen punkten, um Mitarbeiter zu Fans zu machen.

Veränderung der Unternehmenskultur

Christine Bald ist Expertin für familienbewusstes Personalmanagement in Trier und weiß aufgrund zahlreicher Gespräche mit Mitarbeitern, Personalverantwortlichen und Geschäftsinhabern im Rahmen ihrer

Interessante Beiträge können Sie auch hören



Jeden Mittwoch um 10.00 Uhr live - oder danach als Podcast im Blog gespeichert können Sie von erfolgreichen Menschen lernen. Hier erhalten immer neue und interessante Beiträge von und für Menschen, die sich nicht mehr mit dem Status Quo zufrieden geben wollen.

www.blogtalkradio.com/powercoaching
www.anjajeffries.de/powercoachingradio.html

Anja M. Jeffries
Diplom-Betriebswirtin
Master Executive Management Coach

Brückenstr. 310a
54459 Wiltingen

Tel. 06501 603 93 93

