

# Initiative für **GUTE** Arbeit

Der Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Für kleine und mittlere Unternehmen in allen Branchen ist es eine wichtige Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu binden. „Wir jammern nicht – wir machen!“ ist die Devise der Unternehmen, die in der Initiative für Gute Arbeit zusammenarbeiten. Wenn wir im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte auf den vorderen Plätzen sein wollen, dann müssen wir vor allem eines gewährleisten: uns als wirklich attraktive Unternehmen profilieren.

## ▶ **Attraktive Arbeitgeber für die Mitarbeiter von morgen**

### Die Idee

Was Menschen brauchen, um sich am Arbeitsplatz zu entwickeln und dauerhaft leistungsfähig zu sein, ist ein offenes Geheimnis: Sicherheit und Wertschätzung gehören dazu, aber auch ein gutes Team und gute Entwicklungschancen. Wir sind ein Netzwerk von attraktiven Unternehmen. Im Verbund mit anderen Top-Arbeitgebern aus den unterschiedlichsten Branchen möchten wir Gute Arbeit aufgreifen und voranbringen.

### Die Ziele

Die Unternehmen vereinbaren einen festen Kriterienkatalog, um den hohen Standard ihrer Mitarbeiterorientierung zu dokumentieren. Sie nutzen ein Siegel, um diesen besonderen Standard auch nach außen zu dokumentieren – und so für die Bewerberinnen und Bewerber sichtbar zu sein.

### Die Umsetzung

Zur Umsetzung benötigt es den unternehmerischen Entschluss, als Top-Arbeitgeber vorne dabei sein zu wollen. Die 12 Kriterien bilden für alle teilnehmenden Unternehmen den Rahmen für die Umsetzung des Konzepts Gute Arbeit.

### Die Werbung

Um das Projekt erfolgreich nach außen zu tragen, wurde ein professionelles Marketingkonzept entwickelt, das unsere Arbeit von der Logoentwicklung über die Website bis zur Pressearbeit unterstützt.

Neben den Standardleistungen gibt es für die Betriebe auch zusätzliche Möglichkeiten, mit der Initiative für ihr individuelles Unternehmen zu werben.

### Die Weiterentwicklung

Die Initiative bietet für Mitgliedsbetriebe regelmäßige regionale Austauschforen an sowie gemeinsam mit der Initiative für Ausbildung den Unternehmenstag Ausbildung und Mitarbeiterführung. Diese Begegnungen und Impulse sind der Schlüssel zur Umsetzung einer guten Unternehmenspraxis.

### Das Siegel

Alle teilnehmenden Betriebe erhalten das Qualitätssiegel, um ihr Engagement für die Mitarbeiter nach außen zu kommunizieren. Das Siegel macht die bewusste Unternehmensentscheidung für eine hohe Arbeitgeberattraktivität nach außen sichtbar.

Der Diamant steht sowohl für das gute Unternehmen als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Mittelpunkt stehen.

## ■ **Ja, in unserem Unternehmen steht der Mensch im Mittelpunkt.**

Wir hätten gerne mehr Informationen. Bitte kontaktieren Sie uns.

Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Initiative für Gute Arbeit | Hindenburgstr. 67, 72622 Nürtingen | Telefon: 07022/30 60 666 | Telefax: 07022/ 99 013 89  
info@initiative-fuer-gute-arbeit.de | www.initiative-fuer-gute-arbeit.de

Die Initiative für Gute Arbeit ist ein Angebot der Bühler und Görzen GmbH.



## 12 KRITERIEN der Initiative für Gute Arbeit

### Sicherheit

1. Es gibt einen festen Ansprechpartner für die Mitarbeiter im Unternehmen. / *Ich bin für dich da, Unterstützung des Arbeitnehmers als Mensch.*
2. Die Mitarbeiter werden tarifgerecht bezahlt. Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet. / *Verlässlicher Job, verlässliches Einkommen und Perspektive.*
3. Das Unternehmen stellt eine vorbildliche Ausstattung benötigter Arbeitsmittel und Ressourcen zur Verfügung. / *Ich habe die notwendigen Werkzeuge, um meine Arbeit gut zu machen.*

### Wertschätzung

4. Mitarbeitergespräche werden regelmäßig geführt. Sie fördern die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter. / *Beziehung Führungskraft zu Mitarbeiter, Investition von Interesse und Zeit.*
5. Wertschätzung und Ermutigung bilden die Grundlage der Zusammenarbeit. Der Einsatz von Feedbackinstrumenten erleichtert es, Lob und Kritik mitzuteilen und daraus zu lernen. / *Gemeinsame Basis ist die Wertschätzung sowie die Begegnung auf Augenhöhe.*

### Verbundenheit

6. Gemeinsame Aktivitäten im Team stärken das Zugehörigkeitsgefühl der Teammitglieder. Vielfalt im Team erleben wir als Stärke. / *Rituale und regelmäßige Events fördern die Teambildung. Vielfalt ist die bessere Brille fürs Recruiting und für starke Teams.*
7. Die Mitarbeiter werden regelmäßig über die Unternehmensentwicklung informiert und in Entscheidungsprozesse eingebunden. / *Transparenz und Einbeziehung sorgen für ein Wirgefühl und Sinn in der Tätigkeit. Das große Ganze wird sichtbar.*

### Freiheit

8. Selbstständiges Arbeiten und eigene Erfolge werden gefördert. Die Mitarbeiter bekommen Vertrauen, Freiräume und Unterstützung, um ihre Fähigkeiten einzusetzen. / *Kernpunkt der Motivation ist der Erfolg in einer bedeutsamen Aufgabe.*
9. Flexibilität der Arbeitsprozesse und der Arbeitszeiten erhöht die Autonomie der Mitarbeiter und die Attraktivität des Betriebes. / *Flexibilität ist eine eigene Währung, Freiheit ist wichtig für Beziehung und Bindung.*

### Entwicklung

10. Der Betrieb fördert die Entwicklung seiner Mitarbeiter durch interne und externe Fortbildungsangebote. / *Entwicklung wird aktiv gefördert.*
11. Es gibt betriebliche Angebote der lebensphasenorientierten Personalführung. Dazu gehören Gesundheitsvorsorge, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie betriebliche Altersvorsorge. / *Der Mensch ist wichtig mit all seinen Lebensbereichen und Aufgaben, Work-Life-Balance.*
12. Die Personalverantwortlichen nehmen jährlich an Fortbildungsangeboten der Initiative für Gute Arbeit oder anderer Anbieter teil. / *Die Führungskräfte benötigen ebenfalls Austausch und Anregungen, um sich weiterzuentwickeln.*



Mit den 12 Kriterien sprechen wir gleichermaßen weibliche und männliche Arbeitnehmer an, ohne dieses in jedem Punkt ausdrücklich zu erwähnen.