

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 Un-



Frauen fordern und fördern

ternehmen 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 ih-

## Interessante Beiträge können Sie auch hören



<https://www.youtube.com/user/Coaching4you>

**Performance Mastery Academy**  
**Anja M. Jeffries**  
Diplom-Betriebswirtin  
Master Executive Management Coach

Am Sprung 11  
54329 Konz

[info@performance-mastery.com](mailto:info@performance-mastery.com)



rer Beratungstätigkeit, wie Unternehmer ihre weiblichen Mitarbeiter begeistern können. Für eine familienfreundliche Personalpolitik sind in erster Linie gar nicht finanzielle Mittel notwendig, sondern vielmehr eine Veränderung der Unternehmenskultur. Genauer betrachtet sind die Ansprüche der Mitarbeiterinnen an einen idealen Arbeitsplatz gar nicht so hoch wie oft befürchtet. Im Kern geht es um beiderseitige Verantwortung, gegenseitiges Verständnis, ja letztendlich um Nächstenliebe. Frauen möchten – wie ihre männlichen Kollegen auch – verantwortungsvolle Aufgaben übertragen bekommen, bei denen sie ihre Kompetenzen beweisen können. Frauen halten sich mit ihrer Kompetenz häufig zurück, und die männlichen Mitbewerber kommen zum Zug. Daher tut der Unternehmer gut daran, mit seinen weiblichen Mitarbeiter eine offene Kommunikation zu pflegen, um so das Potential unter ihnen frühzeitig zu identifizieren und zu fördern. Qualifizierte Frauen wollen die Früchte ihrer Anstrengungen genießen, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einsetzen und zeigen, was sie können. Davon profitieren Sie als Unternehmer. Denn wer wünscht sich nicht Mitarbeiter die engagiert sind und mitdenken? Frauen bedauern oft, dass speziell bei qualifizierten Positionen Teilzeitstellen rar sind. Unternehmen im Ausland zeigen, dass auch in der Führungsebene Job-Sharing-Konzepte funktionieren. Für Sie als Unternehmer könnte das sogar von Vorteil sein, immerhin denken zwei Köpfe mit. Frauen wollen sich wie ihre männlichen Kollegen kontinuierlich weiterbilden und in die Förder- und Trainingsprogramme aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang zielen Frauen darauf ab, trotz Familienplanung in den Förderprogrammen zu bleiben. Sie wollen nicht – wie es leider noch viel zu häufig geschieht – aufs Abstellgleis der Mitarbeiterförderung geraten, sobald sie auch mütterliche Aufgaben übernehmen. Wenn Sie ihren Mitarbeiterinnen die Gelegenheit geben sich während der Familienpause weiterzubilden, treffen Sie sicher auf Kooperation und Begeisterung und können Kosten sparen. Hat sich eine Frau entschieden, trotz beruflicher Karriere auch eine Familie zu gründen, plagt sie häufig das schlechte Gewissen gegenüber dem Arbeitgeber und

den Kollegen. Sie hat Angst, nicht als vollwertige Kraft anerkannt zu werden. Immerhin brauchen berufstätige Mütter mehr Freiheiten bei der Arbeitszeitgestaltung. Die Familie ist ein Teil ihres Lebens. Und darüber möchten sie auch erzählen können, ohne belächelt zu werden. Sie brauchen das Vertrauen ihrer Führungskraft, wenn sie über Probleme sprechen möchten oder Hilfe brauchen. Ein Unternehmer, der Familienorientierung in sein Leitbild aufnimmt, signalisiert, dass Familie für ihn selbstverständlich ist. Wenn er selbst gelegentlich Rücksicht auf seine Familie nimmt, von seinen Kindern erzählt und Kinder hin und wieder in seinem Unternehmen gerne gesehene Gäste sind, geht er dadurch nicht das Risiko sinkender Disziplin ein. Im Gegenteil: Er fördert Vertrauen, Loyalität, Freundschaft und Arbeitsqualität. Alle Mitarbeiter des Unternehmens sollen das Leitbild des Unternehmens kennen und wissen, dass Mitarbeiter mit Familienanschluss ausdrücklich erwünscht sind und gefördert werden. Dass berufstätige Mütter im Bedarfsfall durch Kollegen unterstützt werden – etwa, wenn sie vorzeitig den Arbeitsplatz verlassen müssen, weil ihr Kind sich verletzt hat – sollte selbstverständlich sein. Viele Arbeitsplätze erlauben, Vertrauen und gute Arbeitsmethoden vorausgesetzt, dass die Mitarbeiter ergebnisorientiert arbeiten und daher der Zeitfaktor und starre Anwesenheitszeiten gelockert werden. So erhalten die Mitarbeiterinnen wesentlich mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, um ihre Kinder zur Kinderbetreuung zu fahren, einen Arztbesuch zu erledigen oder hin und wieder bei einer besonderen Veranstaltung ihrer Kinder dabei zu sein, ohne sofort Urlaub nehmen zu müssen. Oft ist es in Zeiten des unbegrenzten Datenverkehrs auch möglich, einmal von zu Hause zu arbeiten, wenn das Kind krank ist.

Und: Dieses Engagement rechnet sich wirtschaftlich – das ist mittlerweile nachgewiesen.

### **“Unser Leben ist das Produkt unserer Gedanken”**

Marcus Aurelius

Liebe Leserinnen und Leser,

Mein Berufsweg von mehr als 25 Jahre Berufserfahrung führte mich von der Assistenz über Projektleitung im IT Bereich, Gesundheitswesen und Change Management bis hin zur Geschäftsführung im Klinikbereich und heute der Performance Mastery Academy.

Mehrere Ausbildungen, Studium und Weiterqualifikationen in den Bereichen Kommunikation, Wirtschaft, PR, Journalismus und Bewusstseins- und Gehirnforschung, Neurowissenschaften, Psychologie und Philosophie. Persönliche Begleitung durch Mentoren und Coaches.

Ich habe weit über 1000 Trainings und Coaching geleitet. Seit 2000 bin ich unternehmerisch selbstständig und biete meine Dienstleistungen als Unternehmensberaterin und Coach an.

Von meinem unstillbaren Wissensdurst profitieren meine Kunden, denn sie verkürzen sich dadurch ihren eigenen Weg zu mehr Erfolg und Lebensfreude.

### **Mein Denken und mein Wesen:**

Meine Denkweise ist **einführend, kreativ, systemisch** und mit einer schnellen Auffassungsgabe. **Intuitiv und offenherzig** erhalten meine Klienten neue Impulse, die sie in ihrem Entwicklungsprozess unterstützen.

Als Wirtschaftswissenschaftlerin und Kommunikationsspezialistin denke ich **stringent, logisch, klar, schnell und mit Scharfsinn**. Ich vermittele Wissen und Methoden in einer abwechslungsreichen Art und Weise, so dass das Erlernete auch wirklich hängen bleibt.

Mit meinen Klienten gehe ich auf Entdeckungsreise in ihr Inneres. Gemeinsam bergen wir all die Schätze, die **ihre Leben zum Strahlen bringen**. Dabei nutze ich eine Balance zwischen Ernsthaftigkeit und Humor. Denn so fällt es leichter zu lernen, umzudenken, Altes loszulassen, Neues anzunehmen und **einen Wandel sanft einzuleiten**.

Viele Grüße

*Anja M. Jeffries*