

ARBEIT UND FAMILIE! AUF UND DAVON?

www.arbeit-familie-sachsen-anhalt.de



INNERBETRIEBLICHE INFORMATION UND KOMMUNIKATION – BASIS EINER OPTIMIERTEN BALANCEORIENTIERTEN UNTERNEHMENSKULTUR

Ausgangslage: erhöhte Stressbelastung bei fehlender Kommunikation

Eine gut funktionierende innerbetriebliche Informations- und Kommunikationskultur ist aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein wichtiger Faktor, um den reibungslosen und effizienten Ablauf von Unternehmensprozessen zu koordinieren und zu steuern. Dies gilt auch, wenn es darum geht, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn nur wenn man von bestehenden Doppelbelastungen weiß, kann man sie bei der Planung berücksichtigen. Und nur dann kann man ein optimales Zeit- und Ressourcenmanagement erreichen – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für das Unternehmen. Wenn die Kommunikation im Unternehmen nicht funktioniert, führt das dagegen zu zusätzlichen Stressbelastungen. Diese wiederum belasten die Gesundheit aller Betroffenen. Höhere Krankenstände sind die Folge.

Eine gute betriebsinterne Kommunikations- und Informationskultur entsteht nicht von selbst. Voraussetzungen dafür sind eine Sensibilität für Vereinbarkeitsfragen und -problematiken, ein respektvolles Betriebsklima und eine auf Wertschätzung basierende Führungskultur. Erst wenn diese Faktoren erfüllt sind wird es möglich, offen über eine balanceorientierte Unternehmenskultur mit guten innerbetrieblichen Informations- und Kommunikationsstrukturen zu sprechen, über ihre Voraussetzungen zu diskutieren und sie schließlich zu gestalten.

Unternehmen können gezielt zur Verbesserung der innerbetrieblichen Information und Kommunikation in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Die Palette möglicher betrieblicher Hilfestellungen ist breit. Unternehmen können Führungskräfte und Beschäftigte für die Problematik sensibilisieren. Sie können Informationsveranstaltungen durchführen und Informationsmaterial zu verschiedenen Bereichen der balanceorientierten Lebensgestaltung anbieten (Gesundheit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Elternzeit). Und sie können eine/n interne/n Ansprechpartner/-in ernennen, der/die für eine situationspezifische Unterstützung von Beschäftigten zuständig ist. Alle Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, ein Betriebsklima und eine Führungskultur zu schaffen, die auf Wertschätzung, gegenseitigem Respekt sowie Sensibilität für die Balance von Arbeit und Privatleben beruht.

Unser Angebot: die Kommunikationskultur analysieren und verbessern

Unser Ansatz ist beteiligungsorientiert. Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen Wege, wie Sie Ihre Informations- und Kommunikationsstrukturen verbessern und Ihre Instrumente optimal umsetzen können. Ihr Unternehmen kann so einen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigten Beruf und Familie gut vereinbaren können. Auf diese Weise können Sie eine balanceorientierte Unternehmens- und Führungspolitik aktiv gestalten und leben.

Da eine bessere Unternehmens- und Führungskultur auf Kenntnis und Wertschätzung von unterschiedlichen Lebenslagen beruht, ermitteln wir vorab mit Ihnen die für den Betrieb bzw. die Beschäftigten wichtigsten Themen. Wir machen eine Unternehmensanalyse, führen Gespräche und befragen die betrieblichen Akteure und Beschäftigten. Aus den Resultaten leiten wir ab, welche Instrumente sinnvoll sind, um die innerbetriebliche Informations- und Kommunikationskultur zu verbessern.

➤ **bitte wenden**

Gefördert durch:



SACHSEN-ANHALT



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Kooperationspartner:



Deutscher Gewerkschaftsbund
Sachsen-Anhalt



WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit
und Innovation



Unsere Vorgehensweise

1. Bestandsaufnahme	<ul style="list-style-type: none">→ Analyse der Betriebssituation (vorhandene Unterstützungsinstrumente, Unternehmens- und Führungskultur, Beschäftigtensituation)→ MitarbeiterInnenbefragung (persönliche Arbeits- und Lebenssituation, vorrangige Bedarfe an Unterstützungsleistungen)
2. Festlegung von Entwicklungsschritten	<ul style="list-style-type: none">→ generelle Überprüfung (bestehender) Kommunikations- und Informationsinstrumente in Bezug auf die Umsetzbarkeit/Weiterentwicklungsfähigkeit im Unternehmen/Betrieb→ Analyse der zusätzlich anfallenden Sensibilisierungs- oder Qualifikationsmaßnahmen (Führungskräfte sowie Beschäftigte)
3. Umsetzung und Prozessbegleitung	<ul style="list-style-type: none">→ prozess- und beteiligungsorientierte Entwicklung/Verbesserung von Tools und Maßnahmen→ Sensibilisierung/Qualifizierung der Führungskräfte und Beschäftigten→ Integration der verschiedenen, gemeinsam entwickelten Instrumente in betriebliche Abläufe
4. Ergebnissicherung	<ul style="list-style-type: none">→ Wir evaluieren die Wirkung der Veränderung durch Befragungen von Beschäftigten und Führungskräften. Wir stellen für Sie und mit Ihnen Arbeits- und Informationsmaterial und -instrumente zusammen, die für die Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation und Information allgemein sowie in Bezug auf die Balance von Arbeit und Leben sinnvoll sind.

Ein Beispiel guter Praxis

Ein tarifgebundenes Unternehmen aus der Ernährungsindustrie mit rund 250 Beschäftigten, (davon ca. 50 Prozent Frauen) stellte fest, dass aufgrund mangelhafter Kommunikation einerseits das Betriebsklima leidet, andererseits Produktausfälle zu Mehrarbeit führen. Dies wiederum belastet die Balance von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten. Ziel eines Veränderungsprojektes war daher die Optimierung der internen Kommunikationsabläufe. Im ersten Schritt sind dafür die Ziele für die interne Kommunikation formuliert bzw. erarbeitet worden. Beteiligungsorientiert wurde mit den Beschäftigten eine Bestandsaufnahme (Stärken-Schwächen-Analyse) zu den aktuellen Kommunikationsabläufen gemacht und daraus gemeinsame Lösungsansätze entwickelt.

Im Ergebnis wurden u.a. neue Instrumente eingesetzt (z.B. Newsletter), die kurzfristigen Änderungen im aktuellen Produktionsplan vermindert, die EDV-technische Abbildung der Warenbestände optimiert, sowie die Verantwortlichkeiten der Führungskräfte klärend strukturiert. Insgesamt sind dadurch die planungstechnischen Mängel weitgehend behoben worden. Damit kann künftig auch Mehrarbeit in Form von einzelnen Überstunden bzw. Samstagsarbeit deutlich reduziert werden.