

Das Arbeitgebermagazin der AOK - Die Gesundheitskasse
Ostwürttemberg | aok-business.de/bw

AOK
Die Gesundheitskasse.

gesundes unternehmen

1 | 2019

Poster Gesunde Augen

5 Übungen zur
Entlastung im Job

→ Seite 9 zum
Entnehmen

personal wissen

Aktuelle Fach-
informationen für
das Personal- &
Lohnbüro

→ Heftmitte

regionah

Infos aus dem Land
und der Region

→ Ab Seite 33

Bei uns
macht Arbeit
Spaß

Mitarbeiterbeteiligung, Gesundheits-
angebote, flexible Arbeitszeiten & Co:

Was einen beliebten Arbeitgeber ausmacht

→ Ab Seite 4

editorial

*Dr. Christopher Hermann
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Baden-Württemberg*



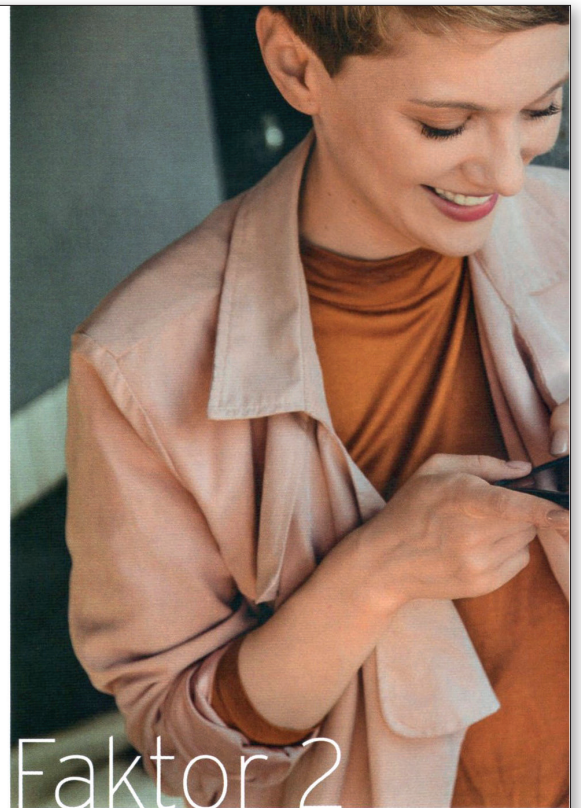
Die Mitarbeiter gewinnen

Früher hatten es Unternehmen beim Finden und Binden von geeignetem Personal einfacher, denn sie hatten oft die Wahl unter den Besten. Durch den herrschenden Fachkräftemangel haben sich die Verhältnisse verändert. Heute müssen Firmen Zusatzangebote mitanbieten, um attraktiv für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein – dem Thema „Gesundheit“ kommt hier große Bedeutung zu.

Gesunde Extras mitentscheidend. Ein angemessenes Gehalt und hohe Arbeitsplatzsicherheit sind heute nur noch Grundausstattung für eine nachhaltige Mitarbeiterzufriedenheit. Das zeigt auch unsere Titelgeschichte (ab Seite 4). Extras wie kooperatives Führungsverhalten oder flexible Arbeitszeiten sind mittlerweile vielfach erwarteter Standard. Ausschlaggebend sind vor allem individuelle Angebote für die Beschäftigten selbst. So kann ein Betriebliches Gesundheitsmanagement oder die Kostenbeteiligung an Fitnesskursen die Bindung an das Unternehmen maßgeblich erhöhen.

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Ch. Hermann". The signature is written in a cursive, flowing style.



Faktor 2

Flexible Arbeitszeit

**Gleitzeit, Homeoffice oder Vertrauensarbeitszeit:
Es gibt viele Möglichkeiten, mit flexiblen Arbeitszeitmodellen Beschäftigte und potenzielle Bewerber zu begeistern.**

Acht Stunden am Tag, 40 Stunden in der Woche, Montag bis Freitag im Büro – der klassische 9-to-5-Job weicht zunehmend flexiblen Arbeitszeiten und individuellen Arbeitsmodellen. Auch weil die Beschäftigten das einfordern. Denn Laptops, Smartphones und Tablets ermöglichen eine selbstbestimmtere Arbeit. Viele Tätigkeiten können jederzeit und von überall aus erledigt werden. Trotzdem sind viele Unternehmen skeptisch und befürchten einen Kontrollverlust durch flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten oder Homeoffices.

Die aktuelle Studie „Vertrauenskultur als Wettbewerbsvorteil in digitalen Zeiten“ des Deutschen Instituts für Wirtschaft zeigt jedoch, dass sich Vertrauen in die Selbstorganisation der Mitarbeiter auszahlt. Betriebe, die flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und auf die geänderten Bedürfnisse ihrer Beschäftigten reagieren, steigern die Zufriedenheit und somit die Arbeitsproduktivität im Unternehmen.

Hey, Miriam! Gruß aus der ersten ☕ Pause. Hab ein Agreement mit dem Boss: kann mir meine Zeit hier einteilen. 🙌 Das kannte ich bisher nicht.
Gruß, Julia

10:41 ✓✓

Best Practice: Freitag frei

Flexible Arbeitszeitmodelle im Handwerk sind selten, aber machbar. Das zeigt der Betrieb Kronemeyer für Sanitär, Heizung und Fliesen.

Wer Überstunden angesammelt hat, findet in seiner Gehaltsabrechnung eine Karte mit blauer Aufschrift „Freitag frei“. Diese gibt ihm die Möglichkeit, nach Rücksprache einen Freitag freizunehmen. Der Handwerksbetrieb drückt damit zum einen Wertschätzung für geleistete Mehrarbeit aus. Zum anderen achtet er im Sinne der Gesundheit darauf, dass Mitarbeiter Überstunden zeitnah abfeiern. Kronemeyer beschäftigt 115 Mitarbeiter - 25 in der Verwaltung sowie 90 Monteure. Das Unternehmen arbeitet mit Zeiterfassung und Arbeitszeitkonten. Die Stempeluhr sei zu einem Stück Freiheit geworden. Jeder kann zwischendurch mal fort und Termine wahrnehmen - muss sich nur ausstempeln. Im gewerblichen Bereich funktioniert das auf Zuruf. Wenn jemand einen Nachmittag freihaben möchte, macht Kronemeyer das möglich.

Arbeitszeit individuell gestalten. Die Instrumente für flexible Arbeitszeitmodelle sind vielfältig. Sie reichen von Homeoffice, Gleitzeit über Jobsharing bis hin zur Vertrauensarbeitszeit. Gleitzeit ermöglicht es den Mitarbeitern, Arbeitszeiten flexibel an die eigenen Bedürfnisse oder familiären Anforderungen anzupassen. Um betriebliche Abläufe zu garantieren, besteht für Beschäftigte auch bei Gleitzeit Anwesenheitspflicht in einer festgelegten Kernarbeitszeit. Vorher und nachher können sie ihre Zeit individuell planen und so Familie, Freizeit und Beruf besser unter einen Hut bringen. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiter ihre Arbeitszeit vollkommen eigenständig - auf Vertrauensbasis - festlegen.

Auch Homeoffice-Regelungen sind in vielen Branchen schon weit verbreitet und bei Beschäftigten beliebt. Schließlich bedeutet Arbeit zu Hause eine deutlich größere Flexibilität und oftmals eine hohe Zeitersparnis, weil der Arbeitsweg wegfällt.

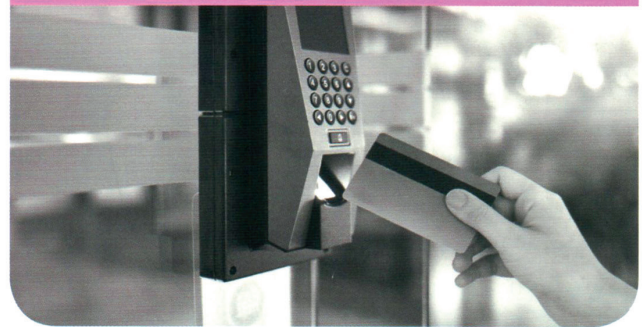
39%

der Arbeitgeber lassen ihre Beschäftigten ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten.

Quelle: Repräsentative Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, 2018

Beim sogenannten Jobsharing wird ein einzelner Arbeitsplatz unter mehreren Mitarbeitern aufgeteilt. So können sich beispielsweise zwei Arbeitnehmer eine Stelle teilen. Von Vorteil ist auch hier die individuelle und flexible Einteilung der Arbeitszeit.

Mehrwert für Arbeitgeber: Die flexible Arbeitszeitgestaltung wirkt sich unter anderem positiv auf die Attraktivität des eigenen Unternehmens und die Sicherung von Fachkräften aus.



Fotos: mauritius images/Westend61/Mareen Fischinger; iStock/petch253d Icon Smiley (S. 6-14); iStock/calvindexter