

Mitarbeitermotivation hoch 3 – mit „weichen“ Themen für Mitarbeiter attraktiv sein

Angesichts des akuten Fachkräftemangels in der IT-Branche und der daraus erwachsenen Konkurrenzsituation mit anderen potenziellen Arbeitgebern legen immer mehr Unternehmen großes Augenmerk auf die Mitarbeiterbindung. Dabei sind die unterschiedlichsten Kriterien ausschlaggebend: Was dem einen das Geld, ist dem anderen eine kürzere Arbeitszeit. Wie hält man aber darüber hinaus seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und bleibt als Arbeitgeber attraktiv?

Ein Erfolg versprechendes Konzept ist die Kombination aus so genannten „harten“ und „weichen“ Zusatzleistungen, die neben dem Gehaltszettel für Mitarbeiter wichtig sind. Das Gesamtpaket muss stimmen. Der IT-Dienstleister Computacenter beschäftigt an 23 verschiedenen Standorten in Deutschland rund 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen viele regelmäßig bei Kunden vor Ort und von einem festen Büroplatz im Stammsitz weit entfernt sind. „Um alle Mitarbeiter gleichermaßen erreichen zu können, benötigen wir ein vernünftiges Gesamtportfolio in den Zusatzleistungen, das diesem Anspruch gerecht wird“, erläutert Dr. Thomas Kottmann, Prokurist Human Resources bei Computacenter. Die ersten Schritte zur Erweiterung der bisherigen Angebote wurden bereits unternommen. Im Laufe des Jahres wird das kürzlich aus der Taufe gehobene Benefits Program in aufeinanderfolgenden Phasen umgesetzt.

Work-Life-Balance – Gesundheit – betriebliche Altersvorsorge

Drei Schlagworte umreißen das neue Programm: Work-Life-Balance, Gesundheit und betriebliche Altersvorsorge. Eine Projektgruppe hat in einer einjährigen Vorbereitungsphase Themen identifiziert, die, in konkrete Maßnahmen umgesetzt, Mitarbeitern zukünftig das Arbeitsleben erleichtern sollen. Den gewandelten, mobilen Arbeitsbedingungen soll dabei ebenso Rechnung getragen werden wie der Erkenntnis, dass sich private und berufliche Lebensbereiche zunehmend gegenseitig beeinflussen. Als erstes wurde das Programm zur Work-Life-Balance, einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben, im Frühjahr umgesetzt. Später im

Jahr folgen Initiativen für die Gesundheit sowie zur betrieblichen Altersvorsorge. Eine eigens entwickelte interne Kommunikations- und Marketingstrategie unterstützt dabei die Einführung der einzelnen Programme.

Die Notfall-Nummer

Ein konkreter Fall: Die Tagesmutter für den Nachwuchs fällt aus oder der Kindergarten hat geschlossen – kurzfristig und vor allem schnell Ersatz zu finden, gestaltet sich häufig schwierig. Durch die Kooperation von Computacenter mit der pme Familienservice GmbH wissen die Mitarbeiter nun in einer akuten Bedarfssituation sofort, an wen sie sich wenden können. Dabei hilft der Familienservice bei der schnellen Suche nach einer Ersatztagesmutter und bietet so genannte Back-up-Einrichtungen, die Betreuung in Ausnahmefällen anbieten. Da der Familienservice auf ein bundesweites Netz an Geschäftstellen zurückgreifen kann, entspricht er dem mobilen Berufsalltag der Mitarbeiter ebenso wie den zahlreichen Standorten des Unternehmens.

Da oftmals auch andere Situationen aus Privat- und Berufsleben ineinander greifen, entschied sich das Unternehmen, seinen Angestellten weitere konkrete Hilfestellungen zu bieten. Über eine Hotline oder die Nummer der nächstgelegenen Niederlassung des Familienservice können Experten zu häuslicher (Alten-) Pflege befragt und Hilfe selbst in privaten Krisenzeiten, ob Mobbing oder Partnerprobleme, in Anspruch genommen werden. Wo Mitarbeiter bisher in einer Vielzahl von Situationen allein die Initiative ergreifen mussten, können sie nun auf ausgewiesene Expertise zurückgreifen und kostenfrei den 24-Stunden-Service für alle Lebenslagen nutzen – vertraulich und anonym. „Die ersten Rückmeldungen auf das neue Angebot fielen durchweg positiv aus. In einigen Monaten wird es dann genauere Daten zu Nutzungsverhalten und Akzeptanz geben“, so Dr. Kottmann.

An apple a day...

Für eine ganzheitliche, gesunde Lebensführung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit, einen personalisierten Gesundheits-Check-up zu machen. In einem Online-Fragebogen, der als valides Diagnoseinstrument anerkannt ist, werden Ernährungsgewohnheiten, Bewegungsintensität und allgemeine Lebensumstände abgefragt. Zu den daraus gewonnen Erkenntnissen erhalten Mitarbeiter ein individuelles Feedback von Experten. Auf einer darauffolgenden, intern organisierten, Gesundheits-Messe besteht

für Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Ergebnisse mit Fachleuten zu diskutieren und sich praktische Empfehlungen an die Hand geben zu lassen. Das können wirksame Strategien gegen Stress, Rückenprobleme oder Anleitungen für eine ausgewogene Ernährung sein. „Zu diesem Themenkomplex wird es nicht nur eine Maßnahme geben. Daher werden auf der anderthalbtägigen Messe verschiedene Bereiche abgedeckt, so dass sich jeder das Thema herausuchen kann, das für ihn relevant ist“, erklärt Dr. Kottmann das Konzept. Eine erste Veranstaltung zur Erprobung des Konzepts wird im Herbst mit einer Pilotgruppe durchgeführt. Werden Test und Messe von den Mitarbeitern gut angenommen, sollen diese regelmäßig wiederholt werden.

Fürs Alter sorgen

Bei den „harten“ Faktoren der Mitarbeiterbindung spielt das Geld eine wichtige Rolle. Doch das allein sichert noch kein Auskommen im Rentenalter. „Verantwortung übernehmen“ steht daher im Fokus der dritten Säule des Benefits Programs. „Längst nicht alle Mitarbeiter haben sich bereits mit einer privaten Rentenvorsorge auseinandergesetzt. Da wir aber davon ausgehen, dass zukünftig niemand mehr ohne persönliche Vorsorge auskommt, wollen wir das unseren Mitarbeitern deutlich machen und sie dabei unterstützen“, erläutert Dr. Kottmann.

Diesem Vorhaben nähert sich das Unternehmen in zwei Schritten: Zur Jahresmitte soll eine Aufklärungsinitiative starten, die den gesamten Themenkomplex und die Relevanz einer privaten Altersvorsorge umfasst. „Zum anderen wollen wir ganz konkret ein Zeichen setzen, indem wir sagen: Jeder Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, der eine betriebliche Altersvorsorge aufbauen möchte, erhält von uns einen bestimmten Prozentsatz dazu“, führt Dr. Kottmann die Pläne aus. Wurde bisher ein Teil des Bruttogehalts in die private Altersvorsorge überführt – was viele Arbeitgeber anbieten – wird an dieser wichtigen Stelle nun also aufgestockt. Neben den eher klassisch-konservativen Sparformen der bisherigen Versicherungsanbieter wird voraussichtlich auch eine risiko- und aktienorientierte Option folgen.

Das Ganze im Blick

„Unsere bereits seit längerem bestehenden Nebenleistungen wie zum Beispiel Brauchtumstage, Festbeträge zur Hochzeit oder zur Geburt eines Kindes sowie vermögenswirksame Leistungen haben wir mit diesen Maßnahmen um moderne Themen ergänzt,“ führt Dr. Kottmann aus. Attraktive Nebenleistungen allein sorgen jedoch noch nicht für eine

langfristige Mitarbeiterbindung. Faktoren wie interne Entwicklungsmöglichkeiten, angenehmes Betriebsklima oder Anerkennung der Leistungen sind mindestens ebenso wichtig. Erst das Gesamtportfolio eines Unternehmens wird künftig im Kampf um die besten Köpfe entscheiden, wer genügend qualifiziertes Personal hat, um den Erwartungen der gut gefüllten Auftragsbücher nachzukommen.

((7.267 Zeichen))

Für redaktionelle Rückfragen

Patricia Baumann

Fink & Fuchs PR AG

Tel: 0611/74131-87

patricia.baumann@ffpr.de