

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.