asma gmbh

Gmünder Straße 229
3970 Weitra

Mitarbeiteranzahl:	115	Frauen in Führungspositionen:	2
Frauen:	34	Teilzeitkräfte:	14
Männer:	81		

„Der Erfolg unseres Unternehmens beruht darauf, dass wir maßgeschneiderte Lösungen für unsere Kunden anbieten und höchst flexibel auf die Marktanforderungen reagieren können. Basis dazu sind unsere Mitarbeiter mit deren Ideen, Kreativität und Einsatzbereitschaft. Die oft zitierte Motivation eines Mitarbeiters und Menschen allgemein kann aber nicht befohlen werden, sondern ist Ergebnis von optimaler Life-Balance und Zufriedenheit, nicht nur am Arbeitsplatz sondern gerade auch im privaten Umfeld. Daraus ergibt sich beinahe zwingend, sich mit den Lebensumständen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen, Maßnahmen zu setzen, um diese Zufriedenheit zu steigern. Die starren Organisationsformen brechen auf, gehören in erfolgreichen Unternehmen der Vergangenheit an und werden abgelöst durch flexible, flache Strukturen und Teamwork."

Ing. Claudia Steininger, Geschäftsführerin

Die Vereinbarkeit Familie und Beruf gehören seit Jahren zu unserem Unternehmensleitbild. 2011 mit der Verleihung des Grundzertifikates begannen wir mit einem Projektteam intensiver und strukturierter daran zu arbeiten. Wir haben vieles geschafft und werden auch weiterhin daran arbeiten. Wir meinen, dass zufriedene Mitarbeiter/innen gerne Leistung bringen! Hier haben wir die Möglichkeit vielen anderen zu zeigen, was wir geschafft haben! Darüber hinaus wollen wir den Ruf als attraktiver Arbeitgeber verstärken!

Familienfreundliche Maßnahmen

- Einführung eines Family-Days
- Verhandlung von Firmenkonditionen in örtlichen Geschäften, Freizeitangeboten, etc.
- Standardisierung der Mitarbeitergespräche
- Betriebsausflug in unser Tochterwerk in Warschau
- Mitarbeiterbefragung im 2-Jahres Rhythmus
- Standardisierte Einstiegsgespräche mit neuer überarbeiteter Infomappe, mit allen notwendigen Informationen
- Standardisiertes Wiedereinstiegsgespräch nach Berufspause (Karenz, Heer, etc.)
- Intensivierung der Kommunikation in Abwesenheitszeiten
- Positive Kommunikation der Väterkarenz
- Schulungsverbund
- Einführung einer Firmenzeitung als zusätzliche Infoplattform
- Regelmäßige Informationen auf dem „schwarzen Brett"
- Diverse Gleitzeit und Arbeitszeitmodelle
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit betreffend Familie/Beruf