

Unternehmenskultur: Abseits von hire & fire skizzierten Manager, was sie für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter tun und wie es sich lohnt

„Helfen, das Leben zu bewältigen“

VON ULRIKE JANTSCHNER

Ein guter Tag beginnt mit einem Gratisfrühstück. Mitarbeitern der Fleischfabrik Schirnhofers wird dieser Bonus gewährt. Die Tür zum Chef steht für alle Nöte offen. „Wir helfen, das Leben zu bewältigen“, schildert Geschäftsführer Christian Laschet. Als Sonnerservice wird Schuldnerberatung gewährt, Geld für Gesundheitsprogramme investiert. „Wie man Kisten hebt, muss man lernen, damit man einmal gesund in Pension gehen kann“, schildert der Manager.

Mitarbeiterzufriedenheit zähle sich aus, in der Produktion und im Feinkostverkauf. „Sie geben's über Loyalität zurück.“ Bei 350.000 Kundenkontakten pro Woche sei Motivation ein wichtiger Faktor. Es gebe kaum Beschwerden.

Personalberater, Coaches und Supervisoren sind bei Schirnhofers willkommen. Die Österreichische Vereinigung für Supervision veranstaltete kürzlich eine Diskussion in Graz: Lohnt sich Mitarbeiter-Zufriedenheit?

Friedrich Santner, Geschäftsführer der berulm-



APA / THERME GEINBERG/WEISSENBRUNNER

Schlüssel zur Motivation: Das Arbeitsklima sollte angenehm gestaltet sein, die Tür zum Chef für alle Probleme immer offen sein. Dann klappt's auch mit der Leistungssteigerung

ten Anton Paar-Messtechnik, beschreibt für seine Gesellschaft: Es gebe Massagen während der Dienstzeit, morgens formiere sich eine Yoga-Gruppe in der Firma. „Wer mit dem Fahrrad oder



ELMAR GUBISCH

mit dem öffentlichen Verkehrsmittel kommt, erhält einen finanziellen Bonus, schließlich ersparen wir uns Parkplatzzkosten.“

Behindertenintegration



ELMAR GUBISCH

„Kündigungen werden selten ausgesprochen. Sie passieren nur bei Systemverletzungen.“

Christian Laschet, Firma Schirnhofner

„Mein Antistressfaktor ist ein behinderter Mitarbeiter, wenn er seinen Lieblingfilm erzählt.“

Friedrich Santner, Anton Paar GmbH

sonders. Manager Laschet erntete nur einmal Zweifel vom Publikum: Als er berichtete, er habe eine 70 Stunden-Woche und ihn freue das auch noch.

Bei Paar sind die Hardcore-Techniker durchwegs beratungsresistent. Aber Sportcoaching, Arbeitsrecht und Schuldenabbau sowie Gesundheitsinformationen, unter anderem über das Burn-out-Syndrom, waren schon von Interesse. „Unser Mitarbeiter haben bis heute keinen Betriebsrat gewählt“, schildert Santner. Für ihn ein Gradmesser der Zufriedenheit.



INTERNET
 www.supervision-stimkat
 www.oevs.or.at

► Studie über Leitfirmen

Auftragsstopp für Rücksichtslose

sozial und umweltpolitisch „rücksichtslose Unternehmen“ sollten es in der Steiermark bald schwerer haben. Das schlägt SPÖ-Politiker Kurt Flecker vor. Als Gegenwicht verweist Flecker auf 45 Betriebe, die CSR (Corporate Social Responsibility) übernommen haben. Öffentliche Aufträge sollten Maß daran nehmen.

Unter 200 steirischen Leitbetrieben wurde von Professor Bernhard Unge-richt (Institut für internationales Management der Uni Graz) eine Studie er-

stellt. Ein Großteil der Unternehmen würde gesetzlichen Zwang zu sozialen und umweltpolitischen Standards begrüßen, doch mit der Freiwilligkeit präferieren die wenigsten vor.

Der Vorsatz sozialer Verantwortung sei oft ein PR-Gag, kritisiert Flecker, ohne tatsächlich nachhaltig zu agieren. Wettbewerbsnachteile seien zu vermeiden, also sollte ein freiwilliger Verhaltenskodex auch unabhängig geprüft werden können. Sozialpartner und Landesregierung sollten darüber verhandeln.