



Das Projekt „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmer“ ist eine Kooperation zwischen Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung, Johannes Kepler Universität Linz und der WIFI-UNTERNEHMER-AKADEMIE, WKÖ Oberösterreich.

BGF bei der Firma B. Kern Baugesellschaft mbH



Firma	B. Kern Baugesellschaft mbH		
Ansprechpartner	Ing. Philipp Kern		
Standort	4273 Unterweißenbach 50		
Branche/n	Bau		
Email / Internet	office@kern.at ; www.kern.at		
Mitarbeiteranzahl	60	Datum	18.3.08
Telefon-Nr.	07956/7300	Fax-Nr.	07956/7300-12
PE-Instrument:	Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU		



1. KURZBESCHREIBUNG

Die Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft sind nicht gerade die Besten: schwere Lasten, gefährliche Arbeiten, schlechte Wetterbedingungen usw. beeinträchtigen das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter. Will man die Mitarbeiter diesbezüglich schützen und deren Arbeitskraft bis ins hohe Arbeitsalter erhalten, dann ist es notwendig, gezielte Maßnahmen in die Gesundheitsförderung zu setzen.

Erfolgreich kann ein solches Konzept sicherlich nur dann sein, wenn es von ganz oben mitgetragen wird. Daher ist es unumgänglich, dass der Unternehmer selbst als ein leuchtendes Vorbild voran geht. Wie dies in einem kleinen Unternehmen von Statten gehen kann, und welche Maßnahmen dabei Anklang finden und welche nicht, soll diese Fallbeschreibung verdeutlichen.

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Das Unternehmen selbst ist ein solides Familienunternehmen und besteht bereits seit 125 Jahren. Dabei war seit Beginn an eine Unternehmenskultur vorherrschend, bei der auf ein gutes Naheverhältnis zum Mitarbeiter geachtet wurde. Die Mitarbeiter können bei uns immer mit ihren Problemen zum Chef kommen.

Das Schaffen von speziellen Angeboten im Gesundheitsbereich hat etwa vor 8-10 Jahren begonnen. Zuerst habe ich als Chef die Dienste eines Masseurs und eines Coaches in Anspruch genommen. Es hat damals sehr viele Umstellungen im Betrieb und damit verbundene Anstrengungen gegeben, welche eine besondere Zuwendung meines gesundheitlichen Zustandes notwendig machte. Nachdem ich gesehen hatte, wie positiv sich diese Maßnahmen auf mich auswirkten, wollte ich dies auch meinen Mitarbeitern schmackhaft machen. Es wurde dabei deutlich, dass nicht nur die körperliche Gesundheit wichtig ist, sondern in heutigen Zeiten auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielt.

Angebote für Mitarbeiter

Masseur

Begonnen hat es damit, dass 3 Mitarbeiter mit immer wiederkehrenden Problemen mit der Wirbelsäule die ersten 3 Sitzungen beim Masseur

kostenlos erhalten haben. Dafür hatte der Masseur die Freigabe, dass er mit mir über die Probleme dieser Mitarbeiter reden konnte. Bei den 3 Mitarbeitern konnte durch die weitere Zusammenarbeit mit dem Masseur eine massive Besserung erzielt werden, und die Ausfallstage gingen stark zurück.

Das derzeitige Angebot für unsere Mitarbeiter ist, dass die Firma 10 € je Sitzung bezahlt. Das Sprichwort „was nichts kostet, ist nichts wert“ hat durchaus seine Richtigkeit. Das betrifft bei uns aber nicht nur die Angebote im Gesundheitsbereich, sondern alle Bereiche. Beispielsweise gibt es deswegen auch einen Selbstbehalt für Arbeitsmittel.

Es ist auf jeden Fall so, dass das Angebot mit dem Masseur von den Mitarbeitern am meisten in Anspruch genommen wird.

Coach

Der erste Schritt war, dass ich die Kosten für den Coach übernommen habe. Dabei war es egal, ob der Ursprung für die Notwendigkeit im privaten- oder im beruflichen Kontext lag. Die Erfolge damit waren unterschiedlich. Es hat Mitarbeiter gegeben, bei denen die Inanspruchnahme deutlich positive Effekte ausgelöst hat, und solche, bei denen dies nicht geholfen hat. Ich als Chef muss mir dann wenigstens nicht vorwerfen lassen, dass ich nicht alles probiert hätte, um die individuelle Situation meiner Mitarbeiter zu verbessern. Und das Wohlbefinden meiner Mitarbeiter liegt mir wirklich am Herzen. Geht es ihnen gut – auch zu Hause – dann passt auch die Leistung.

Wenn notwendig finden Gespräche beim Coach zu Dritt statt, damit heikle Themen mit einem „Schiedsrichter“ besprochen werden können.

Das Angebot wurde in den letzten Jahren etwas adaptiert. Manche Dinge haben sich eben bewährt und andere nicht. Zum Beispiel wurde vor einigen Jahren Wirbelsäulenturnen wöchentlich angeboten. Dies ist zwar zu Beginn auf großes Interesse gestoßen, hat sich aber nach einiger Zeit wieder im Sand verlaufen. Jetzt warte ich auf den Druck von „unten“ und dann biete ich wieder einen derartigen Kurs an.

Ein Punkt, der mir besonders wichtig ist, ist das persönliche Engagement von mir und meiner Gattin in Gesundheitsfragen. Wir setzen uns inhaltlich mit den jeweiligen Krankheitsbildern auseinander und suchen nach Lösungen. Das kann heißen, dass wir das nutzen um zu mehr Informationen zu kommen, dass wir persönlich Mitarbeiter zu den Ärzten begleiten und auch, dass wir (soweit die finanziellen Mittel der Mitarbeiter knapp sind) Zuschüsse zu den Arzthonoraren bezahlen.

Gesundheitspartner/Gesundheitsnetzwerk

Es gibt einige Partner – wir bezeichnen sie gerne als „Gesundheitspartner“ – welche unsere Bemühungen unterstützen. Allen voran gehören hierzu unser Masseur, Hr. Kurt Schimpl und unser Coach Hr. Josef Seiwald. Später ist noch Hr. Dr. Fröhlich (Chirurg) und mit dem unten angeführten Projekt WEG die OÖGKK dazu gekommen. Erstaunlich ist, dass wie von selbst ein richtiges Gesundheitsnetzwerk entsteht. Jeder dieser Partner bringt Hinweise, Kontakte, alternative Herangehensweisen usw. mit, sodass ich eigentlich immer eine Kontaktperson habe, die mir weiterhelfen kann. Dieses Netzwerk ist eine der großen Stützen für das Durchsetzen unserer Philosophie.

Kommunikation

Einer der wichtigsten Punkte bei der Sache ist der Chef als Vorbild. Die positive Einstellung zur Gesundheitsförderung muss sichtbar gemacht werden und da wird natürlich besonders darauf geachtet, was der Chef tut bzw. sagt. Daher tromme ich auch bei jeder Gelegenheit die Werbetrommel für die Gesundheitsmaßnahmen. Egal bei welcher Veranstaltung – ob Betriebsausflug, Firmenfeier, Besprechungen etc. – ein Hinweis auf die Angebote hat immer Platz.

Projekt WEG

Die Teilnahme am etwa 2 Jahre dauernden Pilotprojekt WEG (Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit) mit der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse und dem Fond Gesundes Österreich war ein wichtiger Schritt für uns. Dabei waren mehrere Betriebe aus dem Bau- und Hotel- und Gastronomiebereich beteiligt. Es wurden im Zuge des Projekts unterschiedliche Gesundheitszirkel gemacht. Die Anregungen konnten großteils sofort umgesetzt werden, andere wurden in unseren KVP eingespeist. Dort wird nach wie vor das Thema Gesundheit bearbeitet und zwar so, dass Maßnahmen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit umgesetzt werden.

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Zu Beginn stand sicherlich die eigene Erfahrung. Ich konnte die positive Wirkung am eigenen Leib erfahren. Dass dann auch das Angebot auf die Mitarbeiter ausgeweitet wurde, war eigentlich beinahe vorhersehbar, da wir sehr mitarbeiterfreundlich eingestellt sind, und nach dem Motto: „Spitzenleistungen bekommt man nur, wenn es den Leuten gut geht“ hier klare Vorteile gesehen haben.

Das könnte generell als übergeordnete Zielsetzung verstanden werden: Über eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit kann erreicht werden, dass ein hohes Leistungsniveau gebracht wird.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Bei uns haben eigentlich alle Mitarbeitergruppen von den genannten Maßnahmen profitiert. Sowohl das eingesetzte Personal in der Verwaltung hat etwas davon, als auch die Mitarbeiter draußen auf den Baustellen.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es besser ist auf die Mitarbeiter selbst zu hören. Es bringt nichts, einfach irgendwo die „Apfelkiste“ stehen zu haben bzw. die Mitarbeiter irgendwie zwanghaft zu beglücken. Das hat sich bereits 2005 mit dem Wirbelsäulenturnen gezeigt. Die Frage ist immer, was kann ich meinen Mitarbeitern anbieten, das auch angenommen wird. Dazu muss natürlich die Gesprächskultur passen, dass man kritische Punkte ansprechen kann.

Als eine große Unterstützung wurden auch die Fehlzeitenanalysen gesehen, die von der Austria Bau Oberösterreich GesmbH (bietet - nebenbei erwähnt - für unsere Lehrlinge auch Kurse für richtiges Bewegen und Heben an) gemacht wurden. Es ist aber grundsätzlich so, dass auf Grund der Nähe zu den Mitarbeitern mit Krankenständen sehr offen umgegangen wird. Meistens sagen sie es selbst, was sie haben und ermöglichen so, dass von Unternehmensseite her reagiert werden kann.

Vielleicht noch ein Tipp für Gesundheitsübungen zu Hause: Keiner unser Mitarbeiter hätte sich dafür begeistert, abends nach einem schweren Arbeitstag noch großartig Übungen zu machen. Was guten Anklang gefunden hat sind jedoch die kleinen Übungen, welche praktisch neben dem „Couchening“ gemacht werden können. Welche Übungen das genau sind, wird individuell mit unseren Gesundheitspartnern herausgefunden.

5. EINSATZERFOLGE

- An erster Stelle muss hier genannt werden, dass sich die Maßnahmen positiv auf die Reduzierung der Krankenstandstage auswirken. Im Zuge des WEG-Projekts hat sich dies anhand von konkreten Zahlen gezeigt. Wir hatten (mit Ausnahme eines Jahres wegen einem Langzeitkrankenstand) im Durchschnitt die Hälfte an Krankenstandstagen im Vergleich zum Durchschnitt in der Baubranche.
- Als weiterer Erfolg kann gesehen werden, dass bei der Basis tatsächlich ein Wille zur Gesundheitsförderung besteht. Es wird der eigene Vorteil erkannt und dies ist wichtig für das Nutzen der Angebote.
- Für die Jahre 2006 bis 2008 haben wir das BGF Gütesiegel erhalten.
- 2005 erreichten wir eine Nominierung für die Goldene Securitas.
- Ein Punkt, der uns besonders freut ist, dass bei uns die Mitarbeiter wirklich bis zur Pension arbeitsfähig bleiben. In unserer Branche ist dies nicht gerade typisch.

Die einzelnen hier dargestellten Personalentwicklungsinstrumente, Fallbeispiele (Case of good practice) und Fotos sind urheberrechtlich geschützt. Jede missbräuchliche Verwendung (entgeltliche Nutzung, Vervielfältigung, Abänderung, Weiterleitung, etc.) zieht ausnahmslos rechtliche Konsequenzen nach sich.

V1