Personal Manager 26.08.2015
Erscheinungsland: Österreich | Auflage: | Reichweite: k.A. | Artikelumfang: 107.204 mm²
Seite: 10, 11 1/2

Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor:

Foto: Great Place to Work Institut

Das Biogena-Eigentümerpaar Dr. Christina und Dr. Albert Schmidbauer (v.l.) bei der Preisübergabe durch GREAT PLACE TO WORK Austria-Chefin Mag. Doris Palz

Biogena stellt den Mitarbeiter über den Kunden

Von Sonja Dietz

Bei Biogena dreht sich alles um die Entwicklung, Herstellung und Vermarktung von Mikronährstoffpräparaten und Leistungen in der Nutritivmedizin. Die Präparate werden ressourcenschonend entwickelt, produziert und vertrieben. Aber legt ein Unternehmen, das einen so nachhaltigen Umgang mit der Umwelt pflegt die Messlatte bei der Ressource Mensch genauso hoch? Und ob!

Dr. Albert Schmidbauer, geschäftsführender Gesellschafter der Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG, ist gut gelaunt. Die Geschäfte könnten nicht besser florieren. Das Gesundheitsunternehmen ist auf Expansionskurs. Läuft alles nach Plan, bezieht die Firma schon im Herbst ihr neues Domizil am Salzburger STADTWERK. „Das ist ein idealer Standort für unsere neue Firmenzentrale. Vor allem die öffentliche Verkehrsanbindung sowie die urbane Lage passen genau zu unserem Unternehmenskonzept", sagt Schmidbauer.

Das STADTWERK steht für einen aktiven und kreativen Arbeits- und Lebensraum. In Ergänzung dazu sorgen ein Supermarkt mit Bistro, die Trumerei, unterschiedliche Wohnmodelle, Initiativen, Freizeit und Infrastruktureinrichtungen sowie weitläufige Innen- und Außenräume für urbanes Leben mitten in der Stadt. Optimale Bedingungen also für ein Wohlfühlklima der Mitarbeiter, die dort bald ihren Dienst antreten.

Wobei sich der Konzern eigentlich keine Sorgen machen muss, wenn es um das Wohlergehen seiner Teams geht. Wurde er doch unlängst als GREAT PLACE TO WORK von der gleichnamigen weltweiten Rating-Instanz für vorbildliche Arbeitskultur ausgezeichnet. Das vergleichsweise junge Unternehmen aus Salzburg ließ dabei sogar Traditionsbetriebe mit klingenden Namen hinter sich. Für Schmidbauer so etwas wie ein HR-Ritterschlag und eine Auszeichnung für das „konsequente Bemühen um ein vertrauensvolles Arbeitsklima, in dem besondere Talente aufblühen", wie er sagt.

Standards bei Biogena sind beispielsweise eine Gewinnbeteiligung aller Mitarbeiter, Gesundheitsförderung, Massage oder Shiatsu-Angebote direkt am Arbeitsplatz oder auch das Biogena Social Service Center, das eine unkomplizierte niederschwellige Inhouse-Beratung durch eine Sozialarbeiterin anbietet. Der jährliche „Bildungs-Tausender" zur freien Verfügung und die externe Managementakademie, die angehende Teamleiter auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet, on top.

In Letzter lernen Jungmanager den „gesunden Führungsstil" kennen, den das Unternehmen gegenüber seinen Mitarbeitern pflegt. Für Schmidbauer bedeutet das, den Menschen als Ganzes und nicht als Kostenfaktor zu sehen. Das gelingt vor allem dann, wenn sich eine Führungskraft auf die Stärken ihrer Teammitglieder konzentriert und diese fördert, statt die Schwächen zu kritisieren.

„Man muss halt schauen, dass jeder in der richtigen Sandkiste buddelt", lacht der Geschäftsführer. „Das führt zu mehr Zufriedenheit und weniger Überstunden, weil Ressourcen und Anforderungen in einem guten Verhältnis stehen." Denn Burnout – davon ist der Unternehmer fest überzeugt – tritt nur ein, wenn Ressourcen nicht zusammenpassen.

Das gilt auch für das Matching von Familie, Freizeit und Beruf – die viel zitierte Work-Life-Balance. Für das Management rund um Schmidbauer ist das mehr als ein Modewort, mit dem sich Arbeitgeber heutzutage gerne schmücken – vor allem dann, wenn sie auf der Pirsch nach der Generation Y sind. Bei Biogena ist das Thema nicht auf das Personalmarketing begrenzt, sondern gelebte Realität. Zum Beispiel verzichtet das Unternehmen

Anfragen für weitere Nutzungsrechte an den Verlag
Presseclipping erstellt am 27.08.2015 für Familie & Beruf Management GmbH zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
© CLIP Mediaservice 2015 - www.clip.at

Personal Manager 26.08.2015
Erscheinungsland: Österreich | Auflage: | Reichweite: k.A. | Artikelumfang: 107.204 mm²
Seite: 10, 11 2/2

Thema: Audit berufundfamilie/ Gütezeichen

Autor:

Albert Schmidbauer: Ganz direkt gefragt

Wie wichtig ist Personalarbeit für den Erfolg eines Unternehmens?
Mitarbeiterorientierung ist mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die wichtigste Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Denn ohne begeisterte Mitarbeiter erreichen Unternehmen heutzutage im Markt nichts mehr.

Woran erkennen Sie gute Personalarbeit?
Gute Personalarbeit lässt sich erkennen an begeisterten Mitarbeitern und dem Eingang vieler Initiativbewerbungen. Externe Benchmarks wie die international standardisierte Mitarbeiterbefragung des Great Place to Work Instituts erleichtern die Orientierung und machen Erfolge in den verschiedenen Dimensionen messbar.

Welche Rolle sollte HR im Unternehmen einnehmen?
Auf jeden Fall eine aktive Rolle – darüber hinaus sollte sie sehr gut vernetzt mit allen Unternehmensbereichen sein.

Was sind die wichtigsten Aufgaben von HR?
In erster Linie die Schaffung eines optimalen Unternehmensklimas, in dem sich großartige Talente entwickeln und sinnstiftend tätig sein können. Der Rest kommt dann in der Regel von alleine.

Welche Kompetenzen müssen HR-Manager mitbringen?
HR-Manager müssen unbedingt gute Kommunikatoren sein. Empathie macht den Job zusätzlich leichter.

Welche Personalthemen werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen?
Die Förderung von Vielfalt und Internationalität.

völlig auf Kontrollen der Mitarbeiter. Arbeitszeitaufzeichnungen werden zwar gemacht, weil es der Gesetzgeber so vorsieht. Doch letztlich interessiert nicht, wann und wo ein Mitarbeiter seinen Beitrag erbringt, sondern in welcher Qualität.

Homeoffice, Teilzeit, Gleitzeit – allesamt feste Größen im Berufsalltag. Oberste Priorität hat, die Arbeitszeit dem jeweiligen Lebensmodell anzupassen, nicht umgekehrt. „Familiengerechte Arbeit ist einer der größten gesellschaftspolitischen Hebel für eine bessere Zukunft. Wir wollen Wirtschaft wieder als füreinander Tätigsein empfinden und vor allem Frauen mit Kindern eine unkomplizierte Möglichkeit bieten, sich beruflich zu entwickeln. Das bedeutet vor allem Arbeitsmodelle zu schaffen, damit Mütter ihre Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten optimal aufeinander abstimmen können."

Zu diesen Maßnahmen zählt mitunter der Kinderbetreuungsscheck für die neunwöchigen Sommerferien. Das Unternehmen stellt für sechs Wochen je 100 Euro zur Verfügung und entlastet damit Familien etwa bei der Finanzierung von Jugendcamps, einer Leihoma oder dem Aufenthalt in einer Sprachschule.

Einer der Gründe, warum Biogena vor zwei Jahren mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie" als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet wurde. Aber auch die individuellen Arbeitszeitlösungen sind nicht zu verachten. Das Unternehmen, das an sechs Standorten 87 Mitarbeiter zählt, hat mit seinen Mitarbeitern an die vierzig verschiedene Teilzeitmodelle vereinbart. Und so ist es beispielsweise auch möglich, dass eine Mutter mit Kleinkind das Produktionsmanagement führt. „Alle Zeiten sind mit den Teams abgestimmt, wobei wir hier größtmögliche Freiheit lassen."

Eben dieser liberale Umgang kommt nicht von ungefähr. Denn der CEO ist überzeugt: Mit der Übergabe von Verantwortung wird die Selbstständigkeit des Mitarbeiters gestärkt. Überbordende Kontrollwut führe zum genauen Gegenteil. „Der Mitarbeiter identifiziert sich nicht mit den Abläufen und ist nur noch ausführendes Organ. Uns kommt es aber auf die eigene Kreativität an."

Daher rührt auch das Management-Credo „zuerst der Mitarbeiter, dann der Kunde". Ein Grundsatz, der auf den ersten Blick sonderbar klingen mag, dessen ist sich Schmidbauer bewusst. Letztlich ist dieser Gedanke aber das Leitmotiv einer konsequent gedachten Personalführung, bei der nicht der Kundennutzen zum Unternehmenszweck erhoben wird, sondern die Mitarbeiterzufriedenheit. „Nur begeisterte und zufriedene Mitarbeiter erzeugen auch begeisterte Kunden", sagt er. „Beides erzeugt Reputation und Vertrauen, und dieses zieht wiederum Umsätze und Kunden wie ein Magnet an. Eine Vertrauenskultur muss von innen nach außen aufgebaut werden."

Um dies zu untermauern, hat das Management bei Biogena sämtliche Türen abgeschafft, auch die offenen. Stattdessen sitzen die Mitglieder der Führungsriege mittendrin im Open Space, was die Kommunikationsbereitschaft enorm stärkt, wie Schmidbauer findet, der wie jeder seiner Kollegen natürlich auch für regelmäßige Mitarbeitergespräche unter vier Augen zu haben ist. Zwischen diesen Terminen legt er besonderen Wert darauf, dass auch der persönliche Kontakt zueinander gegeben ist. Nicht nur in beruflicher Hinsicht. Mindestens alle 14 Tage ist etwa ein Chef-Mitarbeiter-Essen angesagt, bei dem es ausdrücklich um den informellen Austausch geht.

Auch das ist ein Teil des HR-Konzepts bei Biogena. Barrikaden oder Hierarchiedenken sollen gar nicht erst entstehen, wobei Schmidbauer nachträglich eines noch mal geraderücken möchte. Das Arbeiten im Open Space sei nicht mit dem in einem Großraumbüro gleichzusetzen. Für konzentriertes Arbeiten gibt es eigens Rückzugsbereiche, Meetings finden in verglasten Besprechungsräumen statt. Und dann wäre da noch die Bibliothek, in der die Mitarbeiter in Ruhe Wissen tanken können. Kurzum: Unternehmenscheck bestanden!

Anfragen für weitere Nutzungsrechte an den Verlag
Presseclipping erstellt am 27.08.2015 für Familie & Beruf Management GmbH zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
© CLIP Mediaservice 2015 - www.clip.at