

Wie wird ein Betrieb familienfreundlich?

Ein Bericht von Erwin Kaminek, der einen Computerkabel-Produktionsbetrieb und einen EDV-Zubehörhandel in 1210 Wien führt. Gründungsjahr 1985, 8 Mitarbeiterinnen.

Erwin Kaminek

SCHRITT für SCHRITT

1993 wurden wir bereits in Wien zum frauenfreundlichsten Betrieb in der Gruppe „unter 100 Mitarbeiter“ gewählt. 1998 konnten wir abermals den ersten Preis für den „familien- und frauenfreundlichsten Betrieb“ Wiens in Form des „Gläsernen Schuhs“ entgegen nehmen. Heuer wurden dann zum ersten mal die jeweiligen Landessieger vom Bundesminister Dr. Martin Bartenstein zu einem bundesweiten Wettbewerb eingeladen, wo wir noch einmal in der Gruppe der Kleinbetriebe den 1. Platz erreichen konnten. Der 2. Platz ging an Schuhhaus Fröwis, Bezauf, Vorarlberg und der 3. Platz an Spielzeug Schachtel, Salzburg-Stadt.

Wer nun glaubt, mit Durchlesen dieser Zeilen ab morgen familienfreundlich zu sein, wird sicher enttäuscht werden. Ideologien, Erziehungsprozesse, Unwissenheit und Gesetze prägen unser aller Leben und sind für unsere Handlungen ausschlaggebend. Änderungen in Betriebsabläufen sind daher oft mit einem Umdenken verbunden und nur schrittweise möglich. Auf jeden Fall muss in der „Chefetage“ die Bereitschaft zu positiven Veränderungen vorhanden sein, damit es zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen kommen kann. Großzügige Denkweise, Phantasie und Flexibilität sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit.

Den ersten Schritt haben wir 1991 getan, als wir das von mir entwickelte Qualifikations- und Schulungskonzept (genannt IQ-ABC), - welches sowohl für die Mitarbeiter, als auch für den Chef entwickelt wurde - zur Anwendung brachten.

Die PROBLEME

Hierarchien, Zeitprobleme, charakterliche Eigenschaften, Erfahrungen und Gesetze führen zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen oft zu den unterschiedlichsten Problemen. Die Kluften, die entstehen, scheinen oft unüberwindbar.

Wie sieht die Realität in vielen Firmen denn wirklich aus?

Einmal im Jahr wird von „denen da oben“ bei einer Weihnachtsfeier der zwanghafte Versuch unternommen, durch schöne Worte und kollegiales Schulterklopfen das doch so wunderbare Betriebsklima zu demonstrieren. Jeder zeigt ein lächelndes Gesicht, doch wenn sich dann um 22 Uhr 45 die Chefs verab-



Erwin Kaminek mit BM Dr. Martin Bartenstein (Foto: Josef Gutschik)

schiedet haben und die verbleibende Belegschaft unter sich ist, kommt erst ans Licht, was die MitarbeiterInnen tatsächlich über die Firmenführung denken.

Zugegeben, der Text ist etwas überspitzt formuliert und trifft sicher nicht auf jede Firma zu. Aber wie viel Wahrheit Sie davon in Ihrer Firma finden, würden Sie bei Verwendung des IQ-ABCs feststellen.

Die VERHINDERUNG

Viele Argumente be- und verhindern die Umsetzung zum familienfreundlichen Betrieb.

Anfangen mit den Argumenten der Chefetage

- Jahrzehnte lang gibt's uns schon, wozu brauchen wir das?
- Die ArbeitnehmerInnen wollen uns damit nur ausnutzen
- Dazu müßten wir den Betrieb umorganisieren, wer bewerkstelligt den administrativen Aufwand?

u.s.w.

bis zu den ArbeitnehmerInnen

Mit dem Vorwand der Familienfreundlichkeit will der Betrieb doch nur rationalisieren

Wenn der Eine zu Hause bleiben darf, muss der Andere mehr arbeiten

Das macht der Chef ja nur, weil er gut dastehen möchte

u.s.w.

Ein nicht unwesentliches Kriterium sind die eingehämmerten, klassenkämpferischen Einstellungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Vertretungen und Institutionen für Arbeitnehmer unterstellen den Unternehmen meist, Veränderungen nur zum Nachteil der Mitarbeiter anzustreben. Umgekehrt wird dem Unternehmer von seinen Vertretungen immer wieder vorgerechnet und erklärt, dass Arbeitnehmer zu teuer und mit Risiken (vor allem Frauen wegen der Karenz) behaftet sind.

Erschwerend zu all den Argumenten kommt noch die Gesetzgebung. Selbst dann, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig wären, verhindern Gesetze oft ein befriedigendes Arbeitsverhältnis.

Ich stelle daher die Behauptung auf, dass viele Gesetze und Forderungen in der Praxis nicht den positiven Effekt haben, der ursprünglich bezweckt wurde. Man könnte auch meinen, dass viele Gesetze nur jenen dienlich sind, die sie machen.

- Wem nützt ein erschwertes Kündigungsschutz für über 50-jährige, wenn viele aufgrund dieser Regelung mit 49 Jahren gekündigt werden?
- Wem nützt die Abfertigungsregelung, wenn die Arbeitnehmer vor den Jahresprüfungen gekündigt werden?
- Wem nützt der Pflegeurlaub, wenn eine Mutter von drei Kindern keine Beschäftigung findet?

u.s.w.

Resümee: Man sollte sich nicht entmutigen lassen, sondern in seinem Bereich selbst dazu beitragen, dass positive Veränderungen erreicht werden.

Der LÖSUNGSWEG

Ich musste nun ein Konzept finden, um alle unterschiedlichen Vorstellungen, Bedürfnisse und Erwartungen meiner MitarbeiterInnen – und natürlich auch unserer Kunden - unter einen Hut zu bringen. Aus diesen Überlegungen entwickelte sich über einen längeren Zeitraum mein IQ-ABC – ein Schulungskonzept, mit dem ich meine MitarbeiterInnen auf spielerische Art schulen und durch die gemeinsame Bewältigung von Problemen dazu motivieren konnte, sich mit den übertragenen Aufgaben intensiver auseinander zu setzen.

IQ-ABC ist kein Zufallsname, sondern ist vielmehr aus vielen Synonymen entstanden, z. B.: Interne Qualifikation, internationale Qualität, immer Quantität, ich qualifiziere mich.

Das ABC steht für Übermittlung von Grundwissen. Im Detail sind dies Allgemeinwissen, Aktion, Betriebswirtschaft, Büroorganisation, Compact-Fachwissen, Competence und competitiv (konkurrenzfähig).

Stolz sind wir auf die Vergabe von Lizenzen des IQ-ABCs für den amerikanischen Raum. Heuer konnten wir Lizenzrechte an eine Beratungsfirma in Illinois vergeben.

Die ERFAHRUNGSWERTE

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass durch das Spielen und Schulen mit dem IQ-ABC

- die konstruktive Kommunikationsbereitschaft sprunghaft angestiegen ist
- die Abteilungen (z. B. Innendienst – Außendienst) mehr Verständnis füreinander zeigten
- Unstimmigkeiten wegen unterschiedlichem Lohn/Gehalt kein Thema mehr waren
- über Themen gesprochen wurde, die notwendig gewesen wären, aber im normalen betrieblichen Tagesablauf nie zur Aussprache kamen
- die MitarbeiterInnen mit mehr Freude bei der Arbeit waren
- langjährige Kunden eine positive Änderung der „Betriebskultur“ bemerkt haben
- der Unternehmer, trotz finanzieller Mehrleistung an seine MitarbeiterInnen, ebenfalls mehr Gewinn erzielt hat
- die anfänglichen Bedenken, von wegen, jetzt will der „Boss“ uns prüfen und testen, sind bereits während des ersten Spieles verfliegen und am Ende des Spieles kam

die Frage „Wann spielen wir das IQ-ABC wieder?“

Das SCHLUSSWORT

Es wäre vermessen zu sagen, dass das IQ-ABC alle Ihre Probleme löst und durch einmaliges Anwenden Ihr Betrieb zum familienfreundlichsten Betrieb wird. Die Bereitschaft der Firmenleitung, auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen einzugehen (flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Telearbeitsplätze und vieles mehr), ist wohl unverzichtbar, um eine Auszeichnung als „frauenfreundlichster Betrieb“ in Empfang nehmen zu dürfen.

Als ich das IQ-ABC entwickelt habe, waren wir zwar noch nicht der frauen- und familienfreundlichste Betrieb, aber durch die Anwendung des IQ-ABC konnten wir viele Vorhaben besser und schneller verwirklichen.

Mit dem IQ-ABC haben sich Mitarbeiterbedürfnisse, Arbeitszeitgestaltung und Kundenbetreuung besser koordinieren lassen.

Um wirklich alle Vorteile des IQ-ABC optimal nutzen zu können, empfehle ich Ihnen mit mir Kontakt aufzunehmen. Für ein unverbindliches, kostenloses Beratungsgespräch stehe ich, Erwin Kaminek, gerne zur Verfügung Tel. 01 - 270 00 00.



Belegschaft der Firma Computerkabel-Kaminek mit BM Dr. Martin Bartenstein (Foto: Josef Gutschik)