

Arbeitsschutz und Gesundheit in kleinen und mittleren Unternehmen – Praxisaustausch über Erfahrungen vor und während der Corona-Krise

Beispiel SK Hörakustik

„Wenn du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer“

Antoine de Saint-Exupery, „Die Stadt in der Wüste“

- 1. Grundsätzliche Überlegungen zur Mitarbeiterführung**
- 2. Status vor der Corona-Krise**
- 3. Was hat die Krise bewirkt, was hat sich verändert?**

**Das Einzige, das nicht kopierbar ist, sind die Beziehungen
eines Unternehmens zu seinen Mitarbeitern und die
Beziehungen der Mitarbeiter zu ihren Kunden!**

(Klaus Kobjoll)

Was wünschen sich Mitarbeiter aus Sicht

der Führungskräfte:

1. Gutes Einkommen
2. Gute Arbeitsbedingungen
3. Wohlergehen der Firma
4. Gesicherter Arbeitsplatz
5. Interessante Arbeit
6. Loyalität zwischen AG und AN
7. Höflichkeit der Führungskräfte
8. Eingehen auf private Sorgen
9. Anerkennung für gute Arbeit
10. Genaue Kenntnis des Produkts und
11. der Firmenpolitik

Was wünschen sich Mitarbeiter aus Sicht

der Führungskräfte:

1. Gutes Einkommen
2. Gute Arbeitsbedingungen
3. Wohlergehen der Firma
4. Gesicherter Arbeitsplatz
5. Interessante Arbeit
6. Loyalität zwischen AG und AN
7. Höflichkeit der Führungskräfte
8. Eingehen auf private Sorgen
9. Anerkennung für gute Arbeit
10. Genaue Kenntnis des Produkts und
11. der Firmenpolitik

der Mitarbeiter:

1. Anerkennung für gut geleistete Arbeit
2. Genaue Kenntnis des Produkts und der Firmenzielsetzung
3. Eingehen auf private Sorgen
4. Gutes Einkommen
5. Interessante Arbeit
6. Gesicherter Arbeitsplatz
7. Wohlergehen der Firma
8. Loyalität zwischen AG und AN
9. Gute Arbeitsbedingungen
10. Höflichkeit der Führungskräfte

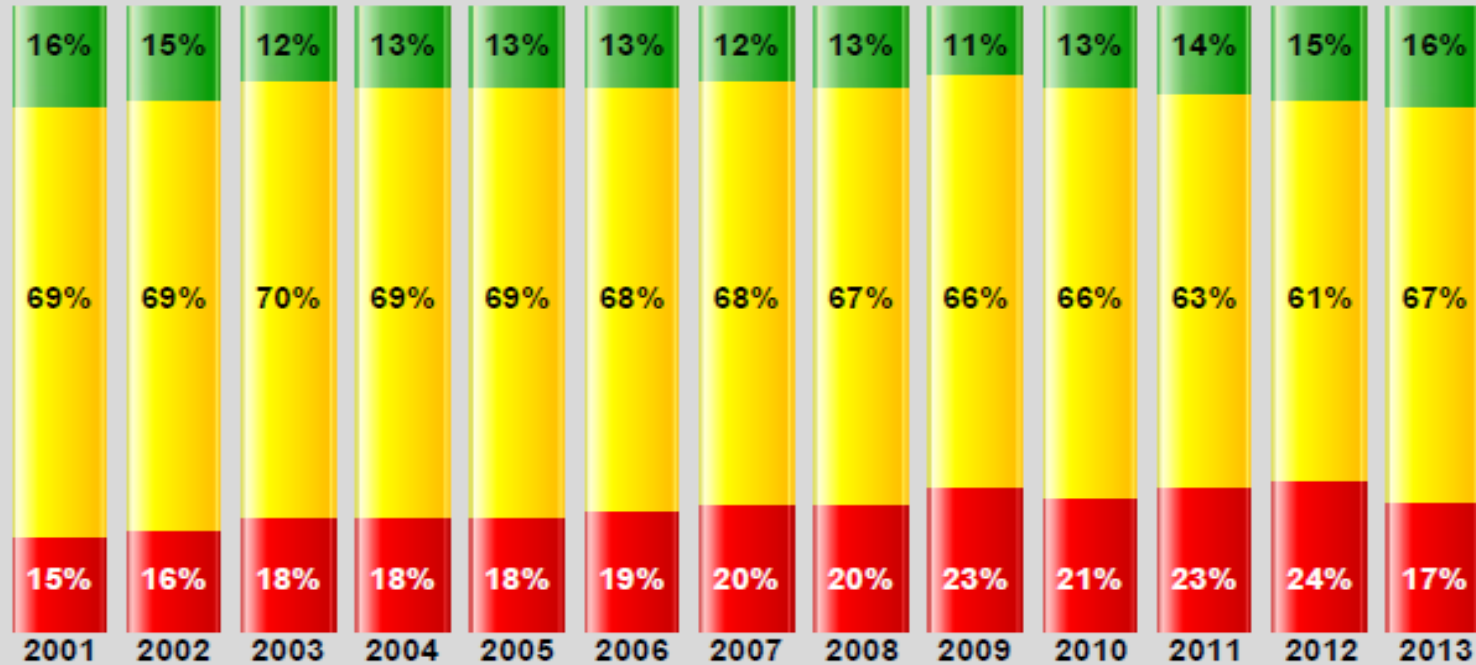
Mitarbeiter, die unzufrieden sind oder bereits innerlich gekündigt haben, schaffen keine begeisterten Kunden!

Nur begeisterte Kunden sichern den Unternehmenserfolg langfristig.

Also muss im Umkehrschluss gelten: Nur Mitarbeiter, die von ihrer Arbeit überzeugt sind und mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, sichern den Unternehmenserfolg langfristig!

Gallup Engagement Index

2001-2013



Emotionale Bindung
zum eigenen
Arbeitsplatz

Basis: Arbeitnehmer ab 18 Jahre

Quelle: Gallup Institut

Grafik: www.unternehmensbegeisterung.com

Zufriedene Mitarbeiter mit hoher emotionaler Bindung haben
rund **2 Fehltage** wegen Krankheit oder Unwohlsein **weniger**.

Ein weiteres großes Problem ist der **Fachkräftemangel!**

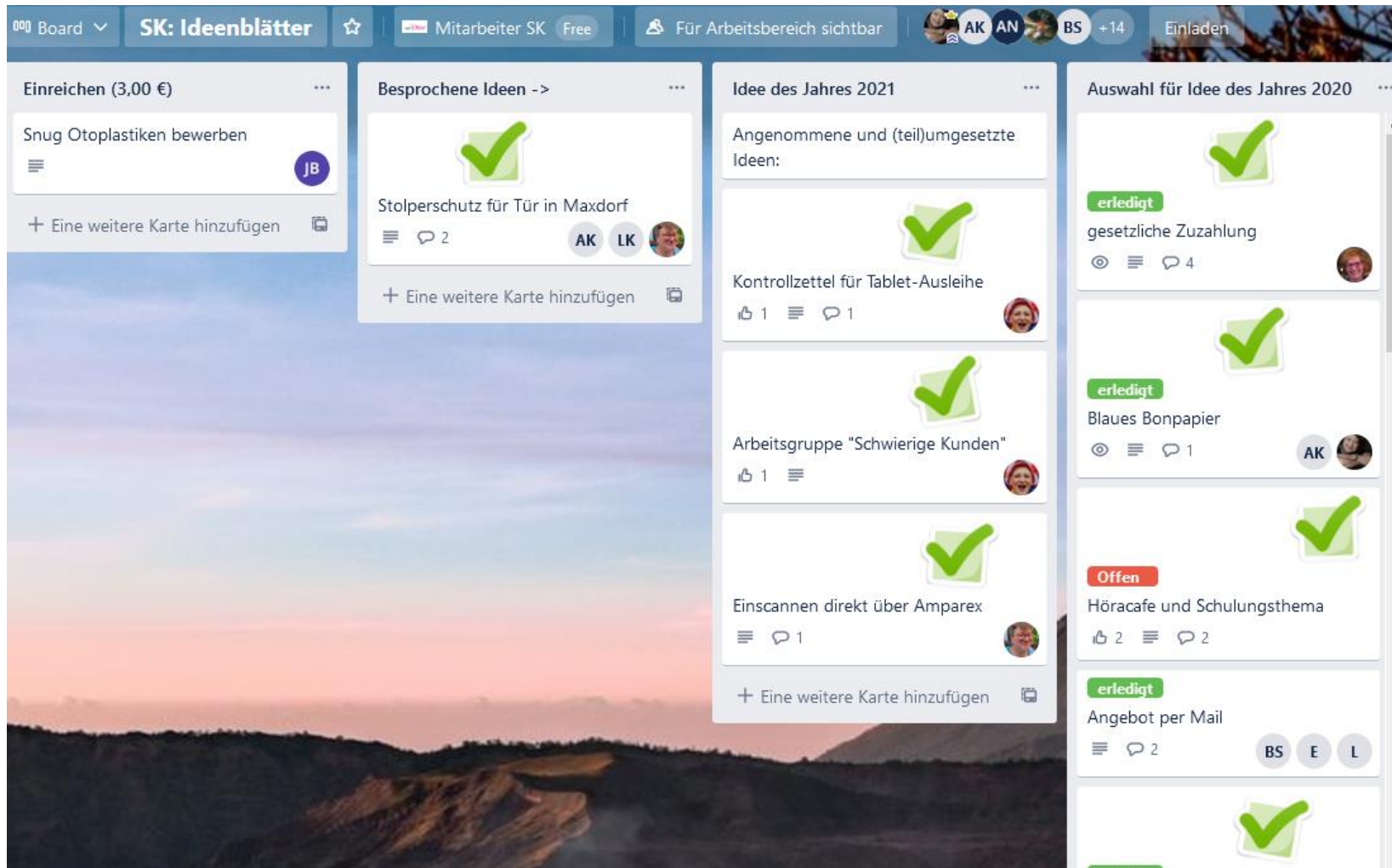
Was tun?

1. Dafür sorgen, dass die Firma für mögliche Mitarbeiter attraktiv ist
2. Ausbilden

2. Status vor der Corona-Krise

1. Schriftliche Führungsphilosophie
2. Mitarbeiter-Aktien-Index (MAX)
3. **Kommunikation** (Besprechungen, Trello)
4. Ideen- und Verbesserungsmanagement
5. Zielvereinbarungen
6. „Smart Skills“ (z.B. Einkaufskarte, **Wellness-Angebote**)
7. Berücksichtigung familiärer Umstände
8. Einbeziehung von Mitarbeitenden in Elternzeit (Unternehmungen, Besprechungen, Fortbildungen, etc.)
9. Gemeinsame Unternehmungen (Ausflüge, Kongresse, **Sportgruppe, Ernährungsberatung**, etc.)
10. **Job-Rad-Angebot**

Beispiel: Kommunikation (Trello, hier: Ideenblätter, eines von mehreren Boards)



1. Was ist MAX?

-MAX ist das Handbuch für die Unternehmens-Etikette und verbindlich für alle Mitarbeiter.

2. Ziel und Zweck

-Wir haben uns mit dem MAX zum Ziel gesetzt, die Eigenverantwortung, Motivation und persönliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter durch effiziente Kommunikation und einen optimalen Teamgeist positiv zu fördern.

-SK-Hörakustik versteht sich als offenes und transparentes Unternehmen, das mit seinen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten einen fairen Umgang pflegt. Dies möchten wir noch fördern und verstärken.

-Soweit es geht, werden alle Mitarbeiter in wichtige Unternehmensprozesse mit einbezogen, indem wir mindestens einmal wöchentlich über die aktuelle Entwicklung der laufenden Umsatzzahlen und aktuelle News informieren. Hiermit stärken wir das unternehmerische Denken und Handeln eines jeden Einzelnen.

-Überdurchschnittliche Ergebnisse können wir nur erreichen, wenn unsere motivierten Mitarbeiter Ihre Stärken und Schwächen kennen und diese regelmäßig reflektieren. Wir sind überzeugt, dass der MAX dafür ein geeignetes Instrument ist.

MAX-Handbuch

Inhaltsverzeichnis

| | <u>Seite</u> |
|--|--------------|
| 1. Was ist MAX? | 3 |
| 2. Ziel und Zweck | 3 |
| 3. Unsere MAX- Kriterien | 4 |
| 3.1 Gelebte HERZlichkeit | 4 |
| 3.2 Teamfähigkeit | 4 |
| 3.3 Kommunikation | 5 |
| 3.4 Kritikfähigkeit | 6 |
| 3.5 Visitenkarte von SK-Hörakustik | 7 |
| 3.6 Arbeitsqualität | 8 |
| 3.7 Flexibilität & Leistungsbereitschaft | 8 |
| 3.8 Termingerechte Auftragsabwicklung | 9 |
| 3.9 Pünktlichkeit | 10 |
| 3.10 Ordnung & Sauberkeit | 10 |
| 3.11 Umgang mit Arbeitsmaterialien & Kostenbewusstsein | 11 |
| 3.12 Umweltbewusstsein | 11 |

| | | |
|------|---|----|
| 3.13 | Selbständiges Arbeiten | 12 |
| 3.14 | Habe ich so oft wie möglich aktiv Zusatzverkäufe angeboten? | 12 |
| 3.15 | Habe ich Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen (KuV) angeregt? | 13 |
| 3.16 | Ideen | 13 |
| 3.17 | Fort- und Weiterbildung | 14 |
| 3.18 | Gesundheitsbewusstsein | 14 |
| 3.19 | Jubiläum | 15 |
| 3.21 | MAX-Prämie | 15 |
| 4. | Stimmungsbarometer | 16 |
| 4.1 | Persönliche Stimmung | 16 |
| 4.2 | Unternehmensstimmung | 17 |
| 4.3 | Gefühlte Wertschätzung | 17 |
| 4.4 | Überforderung - Unterforderung | 17 |

3.2 Teamfähigkeit

Der Erfolg eines Unternehmens ist nie abhängig von einzelnen Personen, sondern vom Zusammenwirken des kompletten Teams. Eine Mannschaft ist leistungsfähiger und ideenreicher als der beste einzelne Mensch.

Nur als eingespielte Mannschaft können wir zusammen Spitzenleistungen erbringen. In unserem Unternehmen sind alle Prozesse eng miteinander verknüpft, ähnlich einem Uhrwerk, wo auch alle Rädchen ineinandergreifen müssen. Nur dann wird die Uhr die richtige Zeit anzeigen.

Insbesondere verstehen wir unter Teamfähigkeit:

- Wir gehen fair, kollegial und herzlich miteinander um
- Wir stellen den Erfolg des Teams und des Unternehmens in den Vordergrund
- Wir sind gegenüber allen (!) Mitarbeitern hilfsbereit
- Wir meiden Rechthabereien und Eifersucht

3. Was hat die Krise bewirkt, was hat sich verändert?

1. Gespräche mit jedem / jeder einzelnen Mitarbeitenden
2. Finanzielle Situation klären
3. Umfangreiche Hygienemaßnahmen: Spuckschutz, Handschuhe, Mundschutz, Desinfektionsmittel, Gesichtsvisiere, Luftfilter, Hygieneplan mit Dokumentation
4. Einteilung in Teams, die keinen Kontakt untereinander hatten für den Fall einer Quarantäne
5. Gemeinsame Aktivitäten sind entfallen, Besprechungen fanden und finden online statt
6. Weihnachtsfeier wurde trotzdem gemacht: Online!
7. Persönlicher Brief an die Mitarbeitenden

Hohe emotionale Bindung ans Unternehmen

<https://www.gallup.com/de/engagement-index-deutschland.aspx>

1. Seit Sommer 2020 arbeiten haben wir normale Geschäftszeiten.
2. Die Arbeitszeitenplanung ist immer noch sehr aufwändig und abhängig vom Schulbesuch der Mitarbeiterkinder.
3. Gemeinsame Aktivitäten finden nach wie vor nur online statt. Da die Sportgruppe sich momentan nicht treffen kann gibt es als Ausgleich eine Anleitung für „**Dehnübungen am Arbeitsplatz**“. Fortgeschrittene können z.B. in der Mittagspause auf **Youtube unter „Sally up, Sally down“** ein kurzes Workout (knapp 4 Minuten) mit Kniebeugen oder Liegestützen finden.
4. Da wir aufgrund unseres Berufes in der Impfpriorität 2 stehen ist ein Großteil unserer Mitarbeitenden zumindest erstgeimpft. Es gibt ein hohes Gesundheits- und Verantwortungsbewusstsein untereinander.

Wir alle sind uns einig: Wenn das vorbei ist wird erstmal gefeiert!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kontakt:
Sabine Köbel
06233 28011
s.kobel@sk-hoerakustik.de