

»Was bringt das ganze Trallala?«

Die Hoppen Innenausbau GmbH hat ein vielschichtiges Bündel an Maßnahmen angepackt, um den Betrieb nach vorne zu bringen. Die Frage, ob das überhaupt etwas bringt, stellt im Unternehmen mittlerweile niemand mehr.



Workshops, Seminare, Schulungen: Wenn alle sich bewegen, bewegt sich was



Schreiner im Klettergarten. Bei Hoppen ist Teambuilding kein »Trallala«



Wir«, das sind 25 Mitarbeiter sowie fünf Lehrlinge der Firma Hoppen Innenausbau GmbH mit Hauptsitz in Mönchengladbach.

Erste Anregungen, uns mit dem Thema Mitarbeiter, Motivation, Weiterbildung etc. zu beschäftigen, bekamen wir auf einem Kongress der Creativen Partner (CP) im Jahr 2005. Bei Treffen unserer Erfa-Gruppen verstärkte sich das Gefühl, etwas tun zu müssen, um den Veränderungen in der Branche zu begegnen. Nur was und wie? Die Initialzündung kam schließlich beim ersten Treffen der CP-Kollegen in unserem Betrieb. Wann bekommt man schon einmal frei Haus zehn (Unternehmens-)Berater, die täglich den gleichen Job machen wie wir? Und die den Betrieb auseinandernehmen und als Kollegen dann ehrlich ihre Meinung sagen? Danach stand für uns fest: Ärmel hoch, jetzt ändern wir was! Diesmal sollte nicht wieder der Elan im Alltagsstress verloren gehen.

Zunächst setzten wir uns zu dritt zusammen und überlegten, wie wir es schaffen, nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Mitarbeitermotivation, Qualifikation, Qualität der Arbeit, Kundenzufriedenheit, weniger Stress, leistungsgerechte Entlohnung usw. – tausend Themen, die herumschwirren und die sich lohnen, angepackt zu werden.

Die wichtigste Erkenntnis war, dass wir zunächst einmal unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr und besser informieren und einbinden müssen. Erste konkrete Maßnahme, um Motivation und Teamgeist neu zu beleben: Wir machten einen Ausflug in einen Kletterwald. Eine tolle Erfahrung als Team, und der Spaß kam auch nicht zu kurz – sehr zu empfehlen!

Jetzt gehts richtig los!

Als erstes sichtbares Zeichen verändern wir mit unseren Mitarbeitern das äußere Erscheinungsbild des Betriebes, indem wir unsere Fassade neu gestalteten. Alle halfen mit, auch abends und samstags, und so war es der ideale Auftakt für unser Projekt!

Erstaunlich schnell stellte sich heraus, dass wir Unterstützung von allen Seiten bekommen konnten. Wir mussten sie nur finden und abrufen. Und das

Beste war: Diese Hilfe war oft kostenlos und lohnte sich zu unserem Erstaunen durch einige Förderungen teilweise sogar finanziell. Wir stellten ein »Unterstützungsteam« zusammen. Dafür richteten wir Anfragen an die IKK vor Ort, an die Holz-BG, Kammern, Maschinen- und Materiallieferanten, Steuerberater, Rechtsanwalt, Freunde und Kunden, Bildungsträger VHS und ASG, Fachverbände, CP-Berater, Arbeitsamt ...

Nachfolgend einige Themen, die wir dann gemeinsam angehen.

Mehr Zeitaautonomie für Chefs und Mitarbeiter. Wir haben flexible Arbeitszeiten mit Stundenkonten eingeführt. Bei der IHK und der Handwerkskammer erhielten wir wertvolle Tipps, wie ein für uns optimales Arbeitszeitmodell aussehen müsste. Nach anderthalb Jahren Erfahrung liegen für uns die Vorteile klar auf der Hand. Neben einer höheren Mitarbeitermotivation können wir flexibler auf die Auftragslage reagieren und somit viel Geld für Überstunden sparen.

Familienfreundlichkeit. Für uns hat die Familie Vorrang. In unserem Büro arbeiten vier Mitarbeiterinnen mit insgesamt acht Kindern jeweils halbe Tage. Hier gelten jetzt extrem flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten. Die Mitarbeiterinnen regeln ihre Arbeit selbstständig und eigenverantwortlich untereinander. Auch unsere Väter haben diese Möglichkeit, nutzen sie jedoch selten.

Weiterbildung/Spaß an der Arbeit. Unseren kaufmännischen Mitarbeiterinnen haben wir auf freiwilliger Basis Weiterbildung in den Bereichen Tischlerei, Fenster, Parkett usw. angeboten. So kommen sie z. B. auch mal mit auf die Baustelle, was völliges Neuland für sie ist. Heute können sie erfolgreich Erstberatungen in unserer Ausstellung durchführen. Weiter bieten wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit, an Kursen von örtlichen Bildungsträgern, z. B. Volkshochschule, Familienbildungsstätte usw. teilzunehmen. Die Kurse finden in der Freizeit statt und werden vom Betrieb mitfinanziert. Fachthemen werden von der Industrie, unseren Händlern und Zulieferern angeboten. Wir haben die Information darüber unseren Mitarbeitern zugänglich gemacht und achten auf eine regelmäßige Teilnahme.

Zusammenarbeit mit der IKK. Unter dem Namen »Impuls-Werkstatt« bietet die IKK ein umfassendes Analyse-, Beratungs- und Trainingsprogramm zur Verbesserung der Gesundheitsvorsorge in den Betrieben an. Im Zuge eines Bonusprogramms bot die Krankenkasse ein Rückentraining an, welches in unserem Betrieb nach Feierabend stattfand (6 x 3 Std.). In der Werkstatt wurden Bewegungsabläufe analysiert, Haltungsfehler korrigiert und Maschinen umgestellt. Das Programm wird von uns finanziert. Auch ein Anti-Stress-Training wird unterstützt.

BG-Holz-Gütesiegel. Die beste und wichtigste Maßnahme, die wir begonnen haben, ist das »Gütesiegel Programm«, das wir mit der Holz-Berufsgenossenschaft in Köln durchführen. Ziel ist die systematische und organisatorische Einbindung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Struktur. Wir nutzten auch den Beratungsservice der BG zum Umbau von Arbeitsplätzen. Die BG-Tischlermeister berücksichtigen bei der Beratung übrigens nicht nur den Arbeitsschutz, sondern auch wirtschaftliche Aspekte.

Bankraumprojekt der Festool Handwerkerberatung. Es hat einen anderen Ansatz wie die bereits begonnenen Maßnahmen. Hierfür und für weitere Projekte steht uns bereits eine öffentliche Förderung von ca. 5000 Euro aus der Potenzialberatung zur Verfügung.

Wann arbeiten die denn?

Nun fragt sich der Unternehmer normalerweise irgendwann »Was bringt das Trallala?« oder »Wann arbeiten die denn?« und »Was das alles wohl kostet?« Wir stellen fest: der Aufwand lohnt sich auch finanziell! Z. B. die IKK-Programme: die erfolgreiche Durchführung honoriert die Krankenkasse mit einem Bonus. Das heißt, am Jahresende erhalten die Mitarbeiter einen Betrag von der Krankenkasse zurückerstattet, ebenso der Betrieb. In den Jahren 2006/2007 bedeutet dies für uns immerhin eine Rückzahlung von mehreren tausend Euro.

Das Erstaunlichste und Wichtigste ist aber die Eigendynamik, die entsteht, wenn man erst einmal mit den Mitarbeitern und der passenden Unterstützung

von außen so ein Projekt beginnt. Es entstanden kleine Zirkel in Betrieb und Büro, die selbstständig Dinge anpacken und ändern: Einkauf, Marketing Energiesparen, usw. Wir nennen es jetzt das »Hoppen-Projekt«. Ganz wichtig ist, dass Termine fest vereinbart werden und Verantwortliche benannt sind. Die Mitarbeiter merken, dass uns etwas an ihnen und ihrer Meinung liegt und honorieren das durch besonderen Einsatz. Wir hatten schon öfter Anläufe unternommen, so ein Projekt zu starten. Diesmal ist es gelungen, weil wir gut informiert waren und professionelle Hilfe hatten.



Ralf, Katrin und Peter Hoppen (v.l.): »Die Eigendynamik, die entsteht, ist erstaunlich«



BG-Holz-Berater Steffens (links) und Ries: Unterstützung im Rahmen des Gütesiegel-Projektes

Ausschlaggebend war am Anfang, dass klare Regeln aufgestellt und eingehalten wurden, was eine offene Kommunikation in Gang brachte. Als Geschäftsleitung muss man hier, wie wir selbst gemerkt haben, auch über gute Nehmerqualitäten verfügen, da man wie beim Boxen nicht nur austeilte, sondern vor allem erstmal bereit sein muss, so richtig einzustecken. Aber es lohnt sich!

Ralf, Katrin und Peter Hoppen,
Hoppen Innenausbau