

In Kooperation mit

KURIER

VERANTWORTUNG MADE IN AUSTRIA



Wirtschaftsstandort

Exportstärke und internationale Vernetzung sind Treiber der österreichischen Wirtschaft.

Nachhaltigkeit

Unternehmen für Klima und Umwelt – relevante Maßnahmen und ihre erfolgreiche Umsetzung.

Mitarbeiter und Bildung

Aus- und Weiterbildung bleiben ein Schlüssel für das Gewinnen und Behalten von Mitarbeitern.

Arbeitswelten

Das Zusammenwirken von Arbeitnehmer und Arbeitgeber verändert sich dynamisch.

LEITBETRIEBE

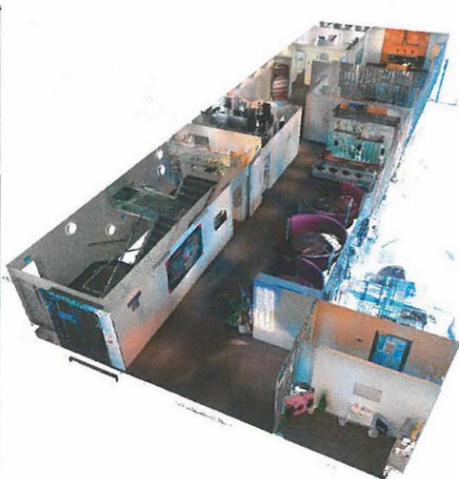
2022

WIRTSCHAFTSMAGAZIN



© OEGK/Martina Böhm

LimeSoda wurde im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet.



© G. Klampfer

Klampfer Elektroanlagen setzt unter anderem auf eine 4-Tage-Woche.

WAS MITARBEITER WOLLEN

Die Ansprüche und Wünsche von Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber haben sich geändert. Die Unternehmen entwickeln verschiedene Programme und Initiativen, um dem gerecht werden.

Wer Jobannoncen liest, wird oft mit Phrasen wie „gratis Tee/Kaffee/Obstkorb“ konfrontiert. Doch Mitarbeiter wünschen sich heutzutage mehr als nur verfügbare Snacks im Büro. Viele wollen einen Arbeitgeber, der ihnen Möglichkeiten bietet, durch den sie Verantwortung übernehmen können und einen Arbeitgeber, der sich auch ihnen gegenüber verantwortlich fühlt. Die Werbeagentur LimeSoda hält das persönliche Wohlbefinden der eigenen Mitarbeiter für den Erfolg eines Unternehmens für sehr bedeutend. Daher wurde dort schon vor sechs Jahren die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) initiiert. Dabei gehe es, so LimeSoda, um mehr als den eben zitierten Obstkorb, nämlich vielmehr um eine nachhaltige Erhöhung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und Nachhaltigkeit als Unternehmenskultur. Das Projekt wird dabei durch die ÖGK und durch das Netzwerk BGF begleitet. Seither wurde Folgendes eingeführt: eine klare Teamstruktur, eine Führungsebene, ein Karriere- und ein Zielsystem. Das Ziel besteht darin, Risikofaktoren und Belastungen für die psychische Gesundheit weitgehend zu eliminieren. Von Geschäftsführer Philipp Pfaller heißt es dazu: „Wir wollen für uns selbst ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld. Daher war die Investition in Betriebliche Gesundheitsförderung für alle ein völlig logischer Schritt.“ Es ist der Firma geglückt, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu rü-



© Adrian Red

„Wir wollen für uns selbst ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld. Daher war die Investition in Betriebliche Gesundheitsförderung für alle ein völlig logischer Schritt.“

Philipp Pfaller
Geschäftsführer LimeSoda

cken, und dafür gab es auch Auszeichnungen: So wurde die Agentur 2016 mit dem Gütesiegel BGF zertifiziert, das 2019 bis 2021 erneuert wurde. 2020 erhielt LimeSoda zudem in der Kategorie „Betriebe unter 100 Mitarbeitende“ den nationalen sowie den Wiener Landespreis für Betriebliche Gesundheitsförderung. Philipp Pfaller erklärt auch, warum es mehr braucht: „Kleine Maßnahmen wie Sitzball oder Obstkorb sind schnell erledigt, verändern aber wenig. Die größten Hindernisse für ein gesundes Arbeitsumfeld sind Stress und unklare Kompetenzen. Wer dies ändert, bohrt Löcher in harte Bretter bei Arbeitsorganisation und Organisationsentwicklung.“ Gesundheit profitiere dabei, laut LimeSoda, auch von der Vernetzung mit IT: Daher kooperiert LimeSoda mit „drd doctors online“. Durch dieses Engagement haben die Mitarbeiter sowie je nach Kapazität auch deren Angehörige die Möglichkeit, telemedizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Das umfasst zum einen virtuelle Konsultation, zum anderen auch das Ausstellen von Rezepten, Überweisungen oder ähnliche Leistungen. Dadurch wird – etwa bei Krankenständen – der Praxisbesuch redundant. Betriebliche Gesundheitsförderung sei eine anspruchsvolle, aber lohnenswerte Anstrengung, die klare Ziele, konkrete Maßnahmen und Zeit brauche; sie wirke jedoch über den Arbeitsplatz hinaus, ist sich LimeSoda sicher.



© Funk International Austria GmbH

Funk unterstützt die Mitarbeiter dabei, Verantwortungsbewusstsein für die eigenen Kunden zu übernehmen.

4-Tage-Woche

Um die eigenen Mitarbeiter zufriedenzustellen, muss ein Unternehmen auch Neues wagen, wie es etwa die Firma Klampfer Elektroanlagen getan hat. Das im Jahr 1985 von Gerhard Klampfer in Leonding gegründete Unternehmen ist mittlerweile weltweit tätig. Fokussiert hat man sich besonders auf Elektroanlagen für Industrieanlagen, Businesscenter, Krankenhäuser bzw. medizinische Einrichtungen und handlungsgewerbliche Anlagen. Klampfer Elektroanlagen bietet – zusätzlich zu einer Gleitzeitvereinbarung – eine Vier-Tage-Woche für die eigenen Mitarbeiter an. Über diese Möglichkeit, die Work-Life-Balance aller besser zu gestalten, heißt es von Geschäftsführerin Michaela Klampfer: „Die Vier-Tage-Woche ist nicht nur für uns als Unternehmen ein Vorteil, auch unsere Mitarbeiter freuen sich über die-



© G. Klampfer

„Nur einem attraktiven Arbeitgeber ist die Relevanz von Mitarbeiter-Benefits bewusst. Die Vier-Tage-Woche ist nicht nur für uns als Unternehmen ein Vorteil, auch unsere Mitarbeiter freuen sich über dieses Angebot.“

Michaela Klampfer
Geschäftsführerin Klampfer Elektroanlagen

ses Angebot.“ Ein weiterer Punkt, der die Arbeit von morgen prägt, ist die Frage, ob es eher Spezialisierung oder Expertentum benötigt, um beruflich erfolgreich zu sein. Bei Klampfer ist man der Meinung, dass ein gewisses Expertentum in manchen Bereichen zwar gefragt sei, sie selbst suchen jedoch primär Allrounder, die auch den Willen zur Weiterentwicklung haben. Die Firma versuche dabei stets das Beste jedem Mitarbeiter zu entlocken und Allrounder könne man breit gefächert einsetzen, heißt es aus dem Unternehmen. Ob Allrounder oder Experte, eines steht für Michaela Klampfer auf jeden Fall fest: „Nur einem attraktiven Arbeitgeber ist die Relevanz von Mitarbeiter-Benefits bewusst.“

Einbindung der Mitarbeiter

Besonders die Gastronomie war und ist von der Corona-Pandemie betroffen und das hat dazu geführt, dass einige Unternehmen ihre Gewohnheiten ändern und auf neue Möglichkeiten setzen mussten. So geschehen ist dies auch beim Café Landtmann. Während der Phase der Lockdowns stand das Unternehmen vor der Herausforderung, den Arbeitsplatz der Mitarbeiter zu garantieren. Daher war man kreativ und hat neue Absatzmöglichkeiten gefunden: Auch dank eines Innovationsworkshops wurde das Potenzial der Wiener Kaffeehauskultur erkannt. Eines der Ergebnisse sind Torten für Menschen mit Kau- und Schluckbeschwerden, die das Café Landtmann nun anbietet. Dazu heißt es von der Geschäftsführerin Irgard Querfeld: „10 % unserer Gesellschaft sind von Kau- und Schluckbeschwerden betroffen. Wir sind froh, diesen Menschen mit unseren Torten Lebensfreude und einen einzigartigen Genuss bieten zu können und das Ganze mit rein natürlichen Zutaten.“ Die Familie Querfeld betreibt das Café Landtmann – so wie neun andere Gaststätten – als 100-%igen Familienbetrieb in 3. Generation. Gemeinsam versucht die Familie immer wieder, ihren Mitarbeitern neue Möglichkeiten zu bieten, sich im Betrieb einzubringen und auch neue Bereiche kennenzulernen. Davon haben einige Mitarbeiter Gebrauch gemacht: So waren etwa manche Oberkellner und Küchenchefs aus dem Café Landtmann im Pop-up-Biergarten in Kagran tätig. Man sieht dies als Chance



© Tanja Rakic

„Corona hat uns als Team nur stärker zusammengebracht. Wir haben gesehen, dass wir uns auf unsere Mitarbeiter verlassen können und sie sich auf uns als Arbeitgeber. Im Nachhinein sind wir stärker aus der Krise gekommen. Wir sind durch dick und dünn gegangen und haben ganz neue Chancen gesehen.“

Irgard Querfeld
Geschäftsführerin Café Landtmann

für die Teams, noch harmonischer miteinander zu funktionieren, wie es aus dem Unternehmen heißt. Irgard Querfeld betont auch den Zusammenhalt, der ihre Betriebe ausmacht: „Corona hat uns als Team nur stärker zusammengebracht. Wir haben gesehen, dass wir uns auf unsere Mitarbeiter verlassen können und sie sich auf uns als Arbeitgeber. Im Nachhinein sind wir stärker aus der Krise gekommen. Wir sind durch dick und dünn gegangen und haben ganz neue Chancen gesehen. Neben einem neuen Torten-Online-Shop zählen auch ein neues Restaurant, das Projekt „Lerncafé“ und eben unsere innovativen Torten zu unseren sogenannten Corona-Babys.“ Mit den Design-Thinking-Workshops haben sie ganz gezielt die eigenen Mitarbeiter abgeholt und das ganze Potenzial des Teams gebündelt. So flossen die Erfahrungen und Meinungen von 350 Mitarbeitern in die Kreation der neuen Torten ein: Vom Chef bis zum Lehrling, vom Marketing-Leiter zum Oberkellner – alle durften sich einbringen. Man wollte flache Hierarchien sowie das Potenzial aller ausschöpfen. Daher ist es gelungen, so ein einzigartiges Produkt zu schaffen und diese starke Einbindung der eigenen Mitarbeiter sei dem Familienbetrieb besonders wichtig, wie es abschließend heißt.

Nachhaltige neue Arbeitswelt

Der Umgang mit Risiken ist für Funk Austria, einen der führenden Versicherungsmakler und Risikoberater im deutschsprachigen Raum, ▶



© KNAPP

KNAPP setzt unter anderem auf gemeinsame Bewegung.



© Katharina F.-Roßboth

easystaff will Mitarbeitern einen Arbeitsplatz mit Wohlfühlfaktor bieten.

das tägliche Geschäft. Dennoch hat auch Funk die Corona-Pandemie überrascht, teilt das Unternehmen mit. Man habe die Situation als Herausforderung und Chance zugleich gesehen, wie geschäftsführender Gesellschafter Mario Heinisch betont. „Die Corona-Krise hat uns gezeigt, dass wir auch in Krisenzeiten professionell agieren und handeln können, was unsere Kunden uns sehr gedankt haben. Diese gelebte Verantwortung ist ein wesentliches Merkmal für unseren Erfolg“, so Heinisch. Das Verantwortungsbewusstsein für die eigenen Kunden ist dabei uneingeschränkt hoch geblieben und sogar noch gestiegen. Funk Austria hat den eigenen Mitarbeitenden dabei von Anfang an

das Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht: „Ein großer Paradigmenwechsel auch für Funk und für mich, was ein Umdenken zur Schaffung von moderneren Arbeitsmöglichkeiten ausgelöst hat. Wir werden uns weiterhin damit beschäftigen und auch eine nachhaltige ‚neue Arbeitswelt‘ bei Funk schaffen.“ Mario Heinisch ist der Ansicht, dass schlussendlich das Humankapital bedeutender als das Finanzkapital sei, denn Menschen seien die „Trägersäulen des Erfolgs eines Unternehmens“. Für ihn gebe es nichts Schöneres als von Kollegen umgeben zu sein, die sich mit dem Unternehmen und ihren Werten identifizieren und so in Eigenverantwortung zum Gesamterfolg beitragen. Kurzarbeit sei für Funk Austria jedoch nie Thema gewesen, man habe vielmehr in neue Schlüsselpositionen investiert, die für den Ausbau des Dienstleistungsportfolios notwendig und wichtig seien, so Heinisch abschließend.

Gesundheitsprogramm & mehr

Die eigenen Mitarbeiter zu stärken, ihnen Fortbildung zu ermöglichen und auf die Gesundheit am Arbeitsplatz zu achten, das ist auch KNAPP wichtig. Das Unternehmen, das seinen Sitz in Hart bei Graz hat und aktuell rund 5.500 Mitarbeiter beschäftigt, setzt daher auf das umfangreiche Gesundheitsprogramm KNAPPvital. Dabei werden verschiedene Aktivitäten für mehr Bewegung und ein erhöhtes Wohlbefinden angeboten. Dazu zählen etwa Power-Workouts, Yoga sowie Massage-Angebote, auch eine professionelle Ernährungsberatung sowie individuelle Gespräche für einen gesunden Arbeitsalltag können in Anspruch genommen werden. Im Werksrestaurant stehen bei KNAPP gesunde und frisch zubereitete Speisen auf dem Plan. Am Firmengelände gibt es außerdem noch einen Bauernladen mit regionalen und gesunden Produkten. Zusätzlich fördert KNAPP auch diverse Sport-Events, wie etwa den Gra-zathlon. Die Firma will es den Mitarbeitern ermöglichen, auf gesundem wie nachhaltigem Weg in die Arbeit zu kommen und stellt ihnen daher Fahrradjacken bzw. E-Bikes zur Verfüg-

ung. Natürlich gibt es ebenso die Möglichkeit für Homeoffice und flexible Arbeitszeiten. Ein internes Talent-Programm belohnt die Weiterempfehlung durch bestehende Mitarbeiter mit einer Prämie. Ein weiterer Fokus liegt auf der Gewinnung von Lehrlingen, wie Christian Grabner, CFO bei KNAPP betont: „KNAPP ist ein staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb und wir bilden bereits seit mehr als 30 Jahren Lehrlinge aus. Wir legen großen Wert auf eine breitgefächerte Ausbildung, die vernetztes Denken und abteilungsübergreifendes Arbei-



© KNAPP AG Kanizaj

Wir bilden bereits seit mehr als 30 Jahren Lehrlinge aus und legen großen Wert auf eine breitgefächerte Ausbildung, die vernetztes Denken und abteilungsübergreifendes Arbeiten fördert. Wir sind stolz darauf, dass Bildung und Ausbildung bei uns nicht nur Lippenbekenntnisse, sondern gelebte Werte sind.

Christian Grabner
CFO KNAPP



© Funk International Austria GmbH

Die Corona-Krise hat uns gezeigt, dass wir auch in Krisenzeiten professionell agieren und handeln können, was unsere Kunden uns sehr gedankt haben. Diese gelebte Verantwortung ist ein wesentliches Merkmal für unseren Erfolg.

Mario Heinisch
Geschäftsführender Gesellschafter
Funk Austria

ten fördert. Eine Lehre bei KNAPP bedeutet nicht nur hinter der Werkbank zu stehen, es bedeutet das Unternehmen in all seinen Facetten kennen und auch verstehen zu lernen. Wir sind stolz darauf, dass Bildung und Ausbildung bei uns nicht nur Lippenbekenntnisse, sondern gelebte Werte sind.“ Den Mitarbeitern, die für KNAPP tätig sind, wird ein internationales wie umfangreiches Umfeld geboten, wie Grabner weiters ausführt: „Als Technologieunternehmen agieren wir im internationalen Umfeld und gestalten mit unseren Kunden gemeinsam die Zukunftsbranche Intralogistik. Unsere Anlagen kommen auf der ganzen Welt zum Einsatz und wir suchen Mitarbeiter, die den Weg mit uns gemeinsam gehen und unsere Projekte global vorantreiben. Wir haben weltweit 53 Standorte und wickeln Kundenprojekte mit internationalen Projektteams ab. Wir vernetzen die Experten unserer Kunden mit unseren internen Experten und stellen regionale Ansprechpartner zur Verfügung. Jedes Projekt wird von unseren Teams vom ersten Kontakt weg bis hin zur Inbetriebnahme vor Ort betreut.“

Wenig Druck & viel Freiheit

Was Mitarbeiter wollen und benötigen, damit beschäftigt sich natürlich auch easystaff. Die Firma ist als Partner in Personalfragen gefragt und vermittelt Promoter, Hostessen, Event- und Gastromitarbeiter, Sales Perso-

nal, Büropersonal sowie kaufmännische und IT-Fachkräfte. Dabei ist auch easystaff davon



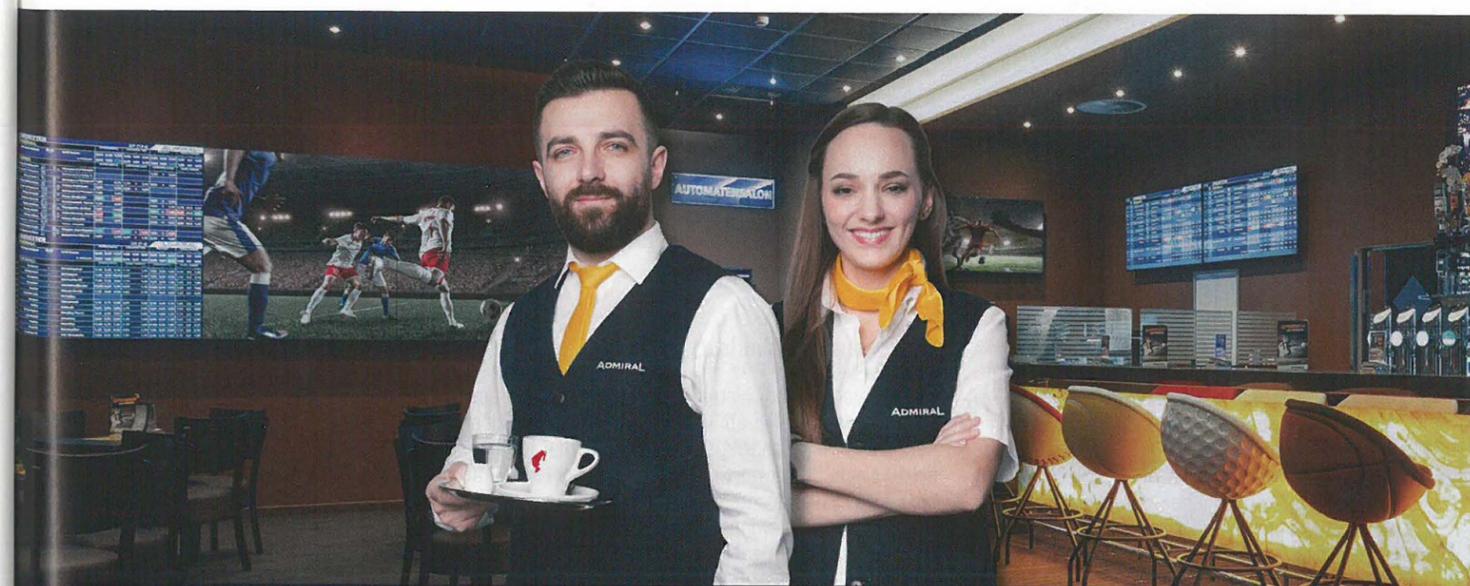
© Akos Vincze

Der Arbeitsplatz soll einen gewissen Wohlfühlfaktor bieten. Die jungen Menschen wünschen sich einen respektablen Umgang, wenig Druck und viel Freiheit.

Gerhard Huber
Geschäftsführer easystaff

überzeugt, dass die Work-Life-Balance immer wichtiger werde – ein Vorteil für die Firma, wie sie selbst betonten, obwohl es ebenso von Geschäftsführer Gerhard Huber heißt: „Leider handelt es sich bei Work-Life-Balance oft um einen Slogan für Jammerei. Die meisten unserer Mitarbeiter teilen sich ihre Arbeitszeiten aber selbst ein, daher liegt die Work-Life-Balance in ihren eigenen Händen.“ Somit haben die Mitarbeiter bei easystaff mehr Spielraum hinsichtlich ihrer Zeitgestaltung als bei vielen anderen Firmen. easystaff selbst ist ein junges Unternehmen, die meisten der Mitarbeiter sind unter 30. Um neue Leute zu suchen, sei es daher essentiell, so die Firma, auf allen möglichen Kanälen auf die Menschen zuzugehen. Zudem versuchen sie das eigene Arbeitsfeld attraktiv zu gestalten, es gebe flache Hierarchien, die Zusammenarbeit sei eng sowie unkompliziert und diese Buddy-Atmosphäre gefalle jungen Mitarbeitern besonders gut, wie es aus dem Unternehmen heißt. Community sowie Kommunikation werden bei der Firma groß geschrieben, Homeoffice sei schon lange Thema bei ihnen. Was Mitarbeiter laut easystaff definitiv wollen: mehr Flexibilität. Auf die Frage, was sie zusätzlich an einer Firma wertschätzen, heißt es von Gerhard Huber: „Der Arbeitsplatz soll einen gewissen Wohlfühlfaktor bieten. Die jungen Menschen wünschen sich einen respektablen Umgang, wenig Druck und viel Freiheit.“

BARBARA FOHRINGER



MEHR ALS 1.500 MITARBEITER SORGEN TÄGLICH ÖSTERREICHWEIT FÜR AUSGEZEICHNETEN GÄSTESERVICE UND UNTERHALTUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU IN ÜBER 200 FILIALEN UND SPORTSBARS!

ADMIRAL
SPORTWETTEN. GLÜCKSSPIEL. SPORTSBAR.