

MENSCHENWÜRDE

Auszug aus dem Arbeitsbuch
Gemeinwohl-Bilanz 5.0

C1 | Menschenwürde am Arbeitsplatz

Gelebte Menschenwürde zeigt sich in einer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur, die auf Respekt, Wertschätzung und Vertrauen aufbaut. Vielfalt in der Belegschaft wird als Chance gesehen und genutzt. Es wird ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld geschaffen. Der Mensch steht im Mittelpunkt und wird nicht als Produktionsfaktor gesehen.

Ein GWÖ-Unternehmen ...

... lebt eine respektvolle und offene Unternehmenskultur und Kommunikation.

... sorgt für einen Einsatz der Mitarbeitenden nach ihren persönlichen Stärken, schafft Handlungsspielräume für Selbstorganisation und fördert die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden.

... sieht Diversität als Ressource.

FAHNENGÄRTNER

ARBEITSZEIT IST LEBENSZEIT

Seit 75 Jahren produziert das Familien-Unternehmen FAHNENGÄRTNER in Salzburg Fahnen und Werbemittel für den Innen- und Außeneinsatz. Zu den Kund*innen gehörten im Laufe der Firmengeschichte auch große Sportveranstalter*innen wie die olympischen Winterspiele 1976 in Innsbruck oder 2006 in Turin. Das Unternehmen wurde von Anni und Arnold Gärtner 1945 gegründet. Neben der Herstellung von Fahnen und Werbemitteln für innen und außen wird heute auch ein Reparaturservice für diese angeboten. FAHNENGÄRTNER hat den Anspruch, ein „Unternehmen der Menschlichkeit“ zu sein. Auf diesem Prinzip aufbauend ist über die letzten Jahrzehnte eine Unternehmenskultur entstanden, die den Menschen in den Mittelpunkt rückt. **Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit. Die Mitarbeitenden sollen also keinen „Einkommensplatz“ haben, sondern die Möglichkeit auf einen Sinn stiftenden Arbeitsplatz, der auf ihre Bedürfnisse eingeht und ihnen gleichzeitig erlaubt, ihre Stärken und Talente, aber auch ein hohes Maß an Selbstorganisation und Mitbestimmung zu entfalten.**

Neben diversen Arbeitszeitmodellen, die sich nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden richten, gibt es auch die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern auszuprobieren und diese bei Bedarf zu wechseln. In ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung kann die Belegschaft zudem ein breites Spektrum an Fortbildungen der eigenen Mitarbeiter*innen-Akademie in Anspruch nehmen. **Einen Schwerpunkt dieser Fortbildungen bilden die Themen wertschätzendes Feedback und Konfliktmanagement.** Alle Mitarbeitenden erhalten zu Beginn ihrer Einstellung mehrtägige Schulungen in diesen Themenfeldern. Diese bilden die Grundlage für eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur, die sich auch durch die Möglichkeit regelmäßiger Feedbackgespräche auszeichnet. Dadurch sollen mögliche Konflikte frühzeitig erkannt und vermieden werden, was sich wiederum positiv auf die Reduktion von Stress und auf die Gesundheitsprävention auswirkt. Diese Feedbackkultur schließt auch regelmäßige

C1 | Menschenwürde am Arbeitsplatz

#ecogoodpractice FAHNENGÄRTNER

Branche: Bekleidungsindustrie

Mitarbeitende: 90 (VZÄ)

Ort: Mittersill (AT)

www.fahnen-gaertner.com

Befragungen der Belegschaft und Möglichkeiten der Mitwirkung ein. Ideen und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden werden gemeinsam auf Tauglichkeit geprüft und entsprechend umgesetzt. Vielfalt und Toleranz gelten dabei als wertvolle Quellen für erfolgreiche Teamarbeit. **Auch auf Chancengleichheit legt das Unternehmen großen Wert. So sind jeweils 50 Prozent der Führungspositionen von Frauen und Männern besetzt.** Eine weitere wichtige Säule der Unternehmenskultur besteht im mehrfach ausgezeichneten Gesundheitsprogramm 'XUNDI'. Entstanden ist dieses vor etwa zehn Jahren auf Initiative von Mitarbeitenden. Die Idee war es zunächst, für jeden mit dem Fahrrad zurückgelegten Kilometer des Arbeitswegs zehn Cent in einen Firmenfonds mit sozialem Zweck einzuzahlen. Mit beachtlichem Erfolg: Immer mehr Mitarbeitende beteiligten sich und verbanden so ein Mehr an körperlicher Bewegung mit einer ökologischeren Anfahrt sowie der Förderung eines sinnstiftenden Zwecks. Relativ schnell entwickelte sich aus dieser Initiative ein breites Pro-



FAHNENGÄRTNER-Team bei der gemeinsamen Arbeit. © FAHNENGÄRTNER

gramm für die Belegschaft, das bis heute gerne von den Mitarbeitenden angenommen und getragen wird. **Heute umfasst XUNDI Sport- und Bewegungskurse von Squash bis Yoga, Angebote im Bereich Gesundheit und Ernährung wie die Rückenschule oder Kochkurse, Fortbildungen zum Umgang mit medialer Reizüberflutung, Gratis-Nachhilfe für Auszubildende oder gemeinsame Wandertage. Neben steigender Zufriedenheit führte XUNDI auch zu einem Rückgang der Krankenstandsquote auf etwa zwei Prozent.** Zu XUNDI gehört auch der eigene Betriebskindergarten „Pfifferlingplatzl“, der sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Allgemeinheit zugänglich ist. Auch die eigene Betriebskantine ist Teil von XUNDI – dort legt man hohen Wert auf die Verwendung frischer, regionaler und gesunder Produkte. So kommt das Gemüse auch aus dem eigenen Betriebsgarten. Gerichte können auch mit nach Hause genommen werden. **Das ganze Programm wird einmal pro Jahr evaluiert und vom 'XUNDI-Kreis' koordiniert. Dieser Arbeitskreis besteht aus Mit-**

gliedern der Belegschaft und trifft sich mehrmals im Jahr, um das Programm kontinuierlich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. Das breite Angebot von XUNDI ist natürlich nicht gerade günstig. Die Geschäftsführung bewertet das Programm durch seine starke Vorsorgewirkung als wirtschaftlich. **Durch das Prinzip „Vorsorge statt Nachsorge“ ist XUNDI nicht nur aus sozialer, sondern auch aus ökonomischer Sicht sinnvoll.** „Bei uns scheint auch nicht jeden Tag die Sonne, es regnet und stürmt auch mal!“ meint Geschäftsführer Gerald Heerdegen. Die sonnigen Tage scheinen bei FAHNENGÄRTNER aber zu überwiegen. Nicht zuletzt durch eine Unternehmenskultur, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Für die Errungenschaften in diesem Bereich erhielt das Unternehmen 2020 den TRIGOS-Preis für verantwortungsvolles Wirtschaften.