



Patrik Böhringer (Mitte) und Vanessa Todt (rechts) zu Besuch bei Ragip Berisha (links) in der Produktionshalle.

Bild: Philipp Brunner

Boxenstopps, Bogenkarrieren und Gesundheitsboni

Unternehmensstrategie Die Blaser Metallbau AG gilt als Vorzeigebispiel für eine moderne Personalpolitik. Das KMU agiert in einer Branche mit einem ausgeprägten Fachkräftemangel und macht vor allem eines: den Mitarbeitenden zuhören. Davon profitieren auch die Älteren.

«**M**it einem ausgeklügelten Personalentwicklungssystem sichert die Blaser Metallbau AG ihren mittel- bis langfristigen Fachkräftebedarf. Auch die älteren Mitarbeiter profitieren von der modernen Personalpolitik.» Zu dieser Aussage auf fachkraefte-schweiz.ch – einer Plattform des Bundes mit Best-Practice-Beispielen gegen den Fachkräftemangel – will ich mehr erfahren. Ich reise nach Andelfingen, einer 2000-Seelen-Gemeinde im Zürcher Weinland. Etwas ausserhalb des hübschen Dorfkerns, an

der Industriestrasse: Vanessa Todt (30), Personalfachfrau mit eidgenössischem Fachausweis, und Patrik Böhringer (55), gelernter Schmie, heute Metallbau-Projektleiter, empfangen mich im Sitzungszimmer.

Todt erklärt die Unternehmenskultur und die Werte der Blaser AG: «Bei uns steht der Mensch im Fokus. Es gibt keine starren Regeln, weder für jüngere noch für ältere Mitarbeiter. Wir sind an individuellen Lösungsansätzen interessiert.» Und sie ergänzt: «Wir hören gut hin, in den Mitarbeiterge-

sprächen im Winter und bei den sogenannten Boxenstopps im Sommer, sowie dazwischen in den Jours fixes. In all diesen Gesprächen haben auch Themen ausserhalb des beruflichen Kontextes Platz, unabhängig vom Alter des Mitarbeiters.» Die Firma respektiere auch, wenn es einem älteren Mitarbeitenden gesundheitlich nicht mehr so gut gehe.

Weiterbildung lohnt sich

Todt bestätigt, dass das Unternehmen grossen Wert auf die Weiter-

bildung der rund sechzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt. «Das Geld, das man in die Weiterbildung investiert, kommt in Form von motivierten Mitarbeitenden wieder zurück.» Im Boxenstopp besprechen die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitenden, welche Entwicklungen im nächsten Jahr anstehen, und sie planen allfällige Weiterbildungen, etwa einen Kurs im Schweißen, in der Arbeitssicherheit oder eine Weiterbildung in Sozial- und Führungskompetenzen. Für Pensenreduktionen oder Bogenkarrieren – also das Abgeben von Verantwortung gegen Ende der beruflichen Laufbahn bei einer entsprechenden Lohneinbusse – sei man ebenfalls offen. Bogenkarrieren wurden bereits in zwei Fällen erfolgreich umgesetzt.

Die Grundsätze der Unternehmenskultur der Blaser Metallbau AG sind in einem Personalreglement festgehalten, und es gibt einen Leitfaden für die Mitarbeitergespräche und die Boxenstopps. Weitere schriftliche Unterlagen zur Personalentwicklung seien nicht nötig, sagen beide Gesprächspartner. Für Böhringer ist vor allem eines zentral: «Ich weiss, dass ich alles mit meinem Vorgesetzten besprechen kann.» Er habe zwar keinen entsprechenden Bedarf, trotzdem sei es gut zu wissen, dass individuelle Lösungen bei anderen Mitarbeitenden schon erfolgreich umgesetzt worden seien, sein Arbeitgeber also offen dafür sei. Er habe sich vor drei Jahren hier beworben, weil er bereits bei seinen Recherchen im Internet den Eindruck gehabt habe, «dass offen kommuniziert wird».

Wenige Krankheitsfälle, niedrige Fluktuation

Die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Arbeitssicherheit haben gemäss Todt hohe Priorität. Das zahle sich aus: Die Firma müsse verglichen mit dem Branchendurchschnitt nur selten Krankheiten oder Unfälle melden, wie die Swica und die Suva vor kurzem bestätigt hätten. Auch die Fluktuation sei seit Jahren tief, was bitter nötig sei: «Wir sind auf jede Fachkraft angewiesen, und wir möchten die Leute möglichst lange im Arbeitsprozess behalten.»

Die tieferen Ausfallkosten bei Krankheit und die wenigen Unfälle kommen übrigens auch den Mitarbeitenden zugute: Die Firma bezahlt bei tiefen Ausfallkosten den Mitarbeitenden Ende Jahr einen Gesundheitsbonus, und weil die Anzahl Unfälle rund 30 Prozent unter dem Branchenschnitt liege, sind die Unfallprämien tiefer als anderswo. **Stefan Krucker**