

## Beispiel Guter Praxis - Unternehmenskultur

### Ganzheitliche Unternehmensphilosophie fördert Innovation und Identifikation

**Das Druck- und Medienhaus Rademann verfolgt eine ausgefeilte Unternehmensphilosophie. Dabei spielen offene Diskussionen, Mitsprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, transparente Entscheidungswege und die bewusste Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich selbst und ihrer Rolle im Unternehmen eine wichtige Rolle. Das Ziel der Unternehmensphilosophie ist ein innovations- und leistungsfreundliches Klima für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Alters.**

Das Druck- und Medienhaus Rademann versteht sich als Branchenvorreiter und innovativer Wegbereiter der Druckwirtschaft. Moderne Techniken werden früh genutzt, der Weiterbildung der Beschäftigten ein hoher Stellenwert zugemessen, Offenheit und Transparenz sind Geschäftsprinzip. Dieser Anspruch wird schon beim Betreten des Firmengeländes deutlich: Eine moderne Architektur im offenen und klaren Bauhaus-Stil bietet weite Einblicke, eine Café-Ecke im Eingangsbereich strahlt Gemütlichkeit aus und auch die Produktionshalle wirkt sauber und ordentlich. Dieser Gesamteindruck ist das Ergebnis einer Unternehmenskultur, die auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen setzt.



Andreas Schnieder,  
Geschäftsführender Gesellschafter,  
Druck- und Medienhaus Rademann

Um die zu schaffen, hat sich die Rademann GmbH für eine beteiligungsorientierte Unternehmensphilosophie entschieden, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mitwirken können. Mittlerweile ist es Teil des Arbeitsalltags, Vorschläge zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu diskutieren. Dazu werden regelmäßig Gesprächskreise unter den Beschäftigten veranstaltet. Vorschläge der Kolleginnen und Kollegen stellt der Betriebsrat in einem Führungskreis vor, der alle sechs Wochen zusammen kommt. Viele der Vorschläge sind relativ kostengünstig zu realisieren und zeugen vom Interesse der Beschäftigten an einem „gesunden Unternehmen“. So wurde auf Vorschlag der Mitarbeiter eine gemütliche Cafe-Ecke („Pixel-Corner“) eingerichtet, in der kostenlos Getränke zur Verfügung stehen.

„Die Kollegen in der Druckvorstufe wünschten sich eine ruhigere Arbeitsumgebung“, erklärt Andreas Schnieder, geschäftsführender Gesellschafter, eine weitere Umgestaltung. „Da haben wir einfach die Decken in den Büros abgehängt und Teppich verlegt – schon hatten wir den Lärmpegel deutlich gesenkt.“

Es sind diese kleinen, aber sehr praxistauglichen Verbesserungen, die aus Mitarbeitervorschlägen entstehen und die Arbeitsatmosphäre, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Identifikation mit dem Unternehmen enorm verbessern. Mit ähnlich geringem Aufwand wurde das Meister-Büro in der Produktionshalle vor Lärm geschützt und für mehr frische Luft in der Halle gesorgt. Hier hatten MitarbeiterInnen den Einfall, die bislang unbeweglichen Oberlichter im Hallendach durch einen Motor in klappbare Fenster umzufunktionieren. Vor allem im Sommer herrschen nun wesentlich angenehmere Temperaturen im Betrieb.

Allein durch die Verminderung von Lärm und anderen produktionsbedingten Belastungen sowie durch die Einrichtung der Ruhezeiten konnten die Arbeitsbedingungen wesentlich verbessert werden. Doch die Firma Rademann geht in Sachen Gesundheitsschutz und Mitarbeitermotivation noch weiter und finanziert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Präventionsmaßnahmen wie Untersuchungen beim Betriebsarzt, Berufskleidung und angepassten Gehörschutz. Ein Betriebsarzt besucht das Unternehmen einmal pro Jahr und steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Einzelgesprächen in seiner Praxis zur Verfügung. Besonders beliebt sind auch die zahlreichen Betriebsveranstaltungen wie ein Weihnachtsfest, ein Familientag und ein Betriebsausflug pro Jahr. Auch diese Aktivitäten verbessern das Betriebsklima, die Verständigung der Beschäftigten untereinander und die Identifikation der Menschen mit dem Unternehmen. Alle „Mosaiksteinchen“ zusammen ergeben die für das Unternehmen typische Unternehmenskultur.

Den Einzug von beteiligungsorientierten Verbesserungen über die neue Unternehmensphilosophie sieht Andreas Schnieder heute als Erfolgsmodell: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter merken, dass das Unternehmen an ihnen interessiert ist und machen sich Gedanken, wie sie sich besser einbringen können. Dadurch haben sich Innovationskraft, Motivation und Gesundheit aller Beschäftigten verbessert. Und eine Belohnung für unseren Aufwand haben wir ja schon bekommen“, freut sich Andreas Schnieder und deutet auf eine Urkunde an der Wand: 2004 erhielt die Druckerei den Innovationspreis der Deutschen Druckindustrie.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

