

FREIBURGER NOTIZEN

Papst ehrt Helfer
der Boat People

Papst Benedikt XVI. hat den Vietnameseenseelsorger Anton Huynh Van Long zum Ehrenkaplan („Monsignore“) ernannt. In einer Feierstunde im Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg überreichte Weihbischof Rainer Klug dem 69-jährigen die Ernennungsurkunde. Van Long ist seit 15 Jahren Sprecher der vietnamesischen Seelsorge in Deutschland. Der Priester arbeitet seit 1976 in der Erzdiözese Freiburg, schwerpunktmäßig als Vikar in Staufen und in Freiburg, seit 1981 als Seelsorger der in Deutschland lebenden Flüchtlinge aus Vietnam (Boat People) und deren Nachkommen. Ist ein katholischer Priester zum „päpstlichen (Ehren-)Kaplan“ ernannt, wird er mit „Monsignore“ angesprochen.

Frauenherzen
schlagen anders

Die Männer haben es geahnt, die Frauen schon immer gewusst: Frauenherzen schlagen anders. Das beweist jetzt eine Studie aus Freiburg, die von der Arbeitsgruppe um Privatdozent Michael Markl von der Radiologischen Klinik und Medizinphysik und Daniela Föll aus der Abteilung Kardiologie und Angiologie der Uniklinik erstellt wurde. Untersucht wurden 58 Gesunde in drei Altersgruppen, darunter 29 Frauen. Dabei ließen sich geschlechtsspezifische Veränderungen im Alter deutlich nachweisen. So scheint beispielsweise die Längsbewegung des Herzmuskels bei Frauen im Verlauf des Alterwerdens deutlicher abzunehmen als bei Männern. Diese Erkenntnisse sind wichtig, um Veränderungen der Herzwandbewegung, die teilweise sogar sehr früh im Verlauf von Herzerkrankungen auftreten, richtig einschätzen zu können. So weit die medizinische Betrachtung. Keine Antwort gaben die wissenschaftlichen Untersuchungen auf die Frage, wer mehr Herz hat, Frauen oder Männer?

„Max“ klingt nach Geld und Börse, hat aber mit Gewinnen am deutschen Aktien Index „Dax“ überhaupt nichts zu tun. Erfolge lassen sich damit trotzdem einstreichen. „Max“ steht für Mitarbeiter Aktien-Index und belohnt den alltäglichen Einsatz von Beschäftigten für Unternehmen oder Verwaltung.

VON
KARL-HEINZ ZURBONSEN

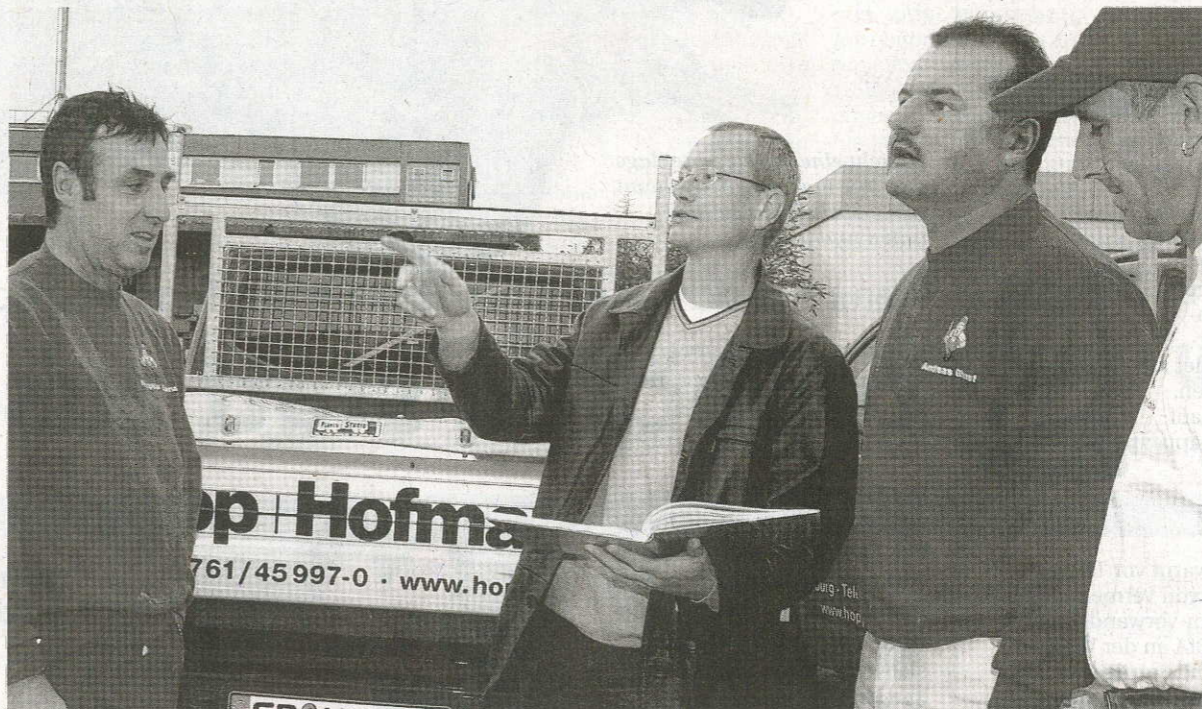
Freiburg – Gute Erfolge mit dem in Nürnberg erfundenen System haben bereits die Stadt Süßen, die Altenpflegeresidenzen der Schwaben-Progress AG und vor allem das Freiburger Bauunternehmen Hopp + Hofmann gesammelt. „Es gehen zunehmend Verbesserungsvorschläge ein, die ständig besprochen und – sofern sinnvoll – umgesetzt werden“, teilten die Geschäftsführer Martin und Stefan Hofmann in Freiburg mit.

Der Freiburger Baudienstleister hat „Max“ vor zwei Jahren eingeführt. Wer nur Dienst nach Vorschrift macht, darf nicht auf großen Profit hoffen. „Max“ lässt die Indizes nur bei überdurchschnittlichen Leistungen wie z. B. Fleiß, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit steigen. Besonders viele Pluspunkte („Pixel“) bringen Empfehlungsschreiben von Kunden, Verbesserungsvorschläge und die praktische Umsetzung der Unternehmensphilosophie, die auf Qualität, Kundenpflege und Weiterbildung setzt. Wer Fehler macht, zu oft fehlt, krank ist oder notorisch zu spät kommt, Kundenkritik nicht ernst nimmt oder Schwächen in der Teamarbeit zeigt, muss mit Abzügen von drei Punkten je Krankheitstag rechnen. „Es ist ungerecht, dass uns Punkte auch bei richtiger Krankheit abgezogen werden“, klagten Baustellenleiter Wolfgang Konanz und Gipser Andreas Blust, „wir sind doch nicht absichtlich krank.“

Von Anfang an sorgte „Max“ mit seinen vielen Bewertungskriterien für ei-

Bauunternehmen in Freiburg geht neue Wege in der Motivation

„Max“ macht Mitarbeiter mobil



Frühgespräch bei der Firma Hopp + Hofmann, nicht nur über „Max“ (von links): Hanspeter Danner, Harald Schätzle, Andreas Blust und Wolfgang Konanz.

BILD: ZURBONSEN

ne lebhaftere Kommunikation und einen internen Wettbewerb, der in Freiburg überwiegend sportlich gesehen wird. „Mittlerweile haben wir uns an Max gewöhnen müssen“, berichtete Gipser Giacomo Calandra. Sein Bauleiter, Harald Schätzle, der schon fünfmal „Mitarbeiter des Monats“ war, ist davon überzeugt, dass Bauleistungen verbessert und Teamfähigkeit gestärkt worden sind. Aber der erhoffte „Ruck“ sei mit „Max“ nicht durch den Betrieb gegangen. Zunächst überwogen sogar die Skeptiker, die über „Streber“ und „Pixeljäger“, unausgewogene Bewertungen und einen übersteigerten Leistungsgedanken beklagten. Heute sind es noch zehn bis 20 Prozent, die „Max“ pauschal für ungerecht und auch schädlich fürs Betriebsklima einstufen. „Was mir gefällt“, sagte ein Maurermeister, „dass gute Ideen jetzt sofort

umgesetzt werden.“ Nach seiner Meinung wird „Max“ jedoch überschätzt: „Es stehen jetzt diejenigen oben, die sich auch ohne ein Motivationsprogramm überdurchschnittlich engagieren würden“, sagt Wolfgang Konanz, wichtiger als „Max“ sei doch die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

„Max“, so Initiator Klaus Kobjoll in Nürnberg, „setzt Transparenz, Offenheit und Ehrlichkeit bei Mitarbeitern und Führungskräften voraus.“ Es kam bei Hopp + Hofmann gelegentlich noch vor, dass sich Mitarbeiter und ihre Leistung überbewerten. Doch das ist die Ausnahme. „Es kommt eher und öfter vor, dass sie sich schlechter bewerten, so dass ich zu ihren Gunsten nachbessern musste“, erläuterte Geschäftsführer Stefan Hofmann, der die „Max“-Funktion überwacht, aber keinen negativen Einfluss auf zu positive

Einzelbewertungen nimmt. Er errechnet lediglich die Teamwertungen. Die Mitarbeit an „Max“, die nach Angaben des Unternehmens nicht mehr als fünf Minuten im Monat dauert, kann den Beschäftigten, wie bei Hopp + Hofmann geschehen, in guten Fällen bis zu 1500 Euro pro Jahr zusätzlich einbringen.

Trotzdem hat sich der Motivations-Index „Max“ nicht zu einem Allheilmittel entwickelt, durch das „automatisch alles toll“ wurde bei Hopp + Hofmann. Obwohl das Bauunternehmen in den beiden vergangenen Jahren je 25 000 Euro an die besten Mitarbeiter und Teams ausgeschüttet hat, ist das Jahresergebnis noch nicht nach oben und durch die Decke geschossen. „Dieses Jahr werden wir wahrscheinlich sogar mit einem Verlust abschließen“, prognostizierte Stefan Hofmann, „ohne

Das System „Max“

Jeder Mitarbeiter startete mit einem Aktien-Nennwert in Höhe von 1000 Pixel. Die Geschäftsführung bei Hopp + Hofmann legte 28 Kriterien fest, die zur Aktienwertermittlung in der Einzel- und Teamwertung herangezogen werden. Neue Pixel gibt es zum Beispiel für Arbeitsqualität, Arbeitstempo und Abnahmeprotokolle sowie für Sauberkeit, Fitness und Verbesserungsvorschläge. Besonders viele Pixel bringen Empfehlungsschreiben von Kunden und die praktische Umsetzung der Unternehmensphilosophie. Wer Fehler macht, zu oft fehlt, krank ist oder notorisch zu spät kommt, Kundenkritik nicht ernst nimmt oder Schwächen in der Teamarbeit zeigt, muss mit Abzügen rechnen. Die monatliche Eingabe der Bewertungen nimmt jeder Mitarbeiter am Computer selbst vor, wird jedoch vom Teamleiter gegengelesen und bei starken Abweichungen in einem Gespräch auf den Prüfstand gestellt. So spiegelt „Max“ den aktuellen Kurs des Mitarbeiters wieder; die Ergebnisse fließen in einen Player-Index PIX für einzelne Mitarbeiter und in den Team-Index TIX für die Teams sowie der Community-Index CIX für das gesamte Unternehmen ein. Die Besten werden prämiert. (kaz)

Max hätten wir vielleicht noch schlechter abgeschnitten.“ Eindeutig habe das unternehmerische Denken unter den Mitarbeitern zugenommen. „Wir haben uns in vielen Kategorien wie in der Endprüfung von Bauprojekten oder in der Anzahl von eingehenden Empfehlungsschreiben deutlich verbessert.“ Alle Beteiligten hätten gelernt, sich mit den eigenen Stärken und Schwächen und denen der anderen auseinanderzusetzen und diese im Grunde richtig einzuschätzen.