

## Bernhard Langermeier GmbH

Teilzeit und Flexibilität organisatorisch unterstützen

|   |  |
|---|--|
| <b>Standort:</b>  | <b>Kaufbeuren</b>                          |
| <b>Ansprechpartner/in:</b>  | <b>Frau Claudia Langermeier</b>            |
| <b>Beschäftigtenzahl:</b>   | <b>45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> |
| <b>Anteil weiblicher Beschäftigter:</b>   | <b>über 75%</b>                            |
| <b>Regierungsbezirk:</b>  | <b>Schwaben</b>                            |
| <b>Branche und Charakteristik:</b>  |  |
| Sanitätshaus, Orthopädietechnik,<br>Familienbetrieb mit Claudia und Ursula Langermeier als Geschäftsführerinnen |  |

### Ausgangssituation

Die Bernhard Langermeier GmbH ist ein Sanitätshaus mit orthopädischen Werkstätten, einer Abteilung für Reha-Technik, Orthopädie-Schuhtechnik und Miedersalon. Neben dem Stammhaus gibt es 4 Filialen im Allgäuer Raum. Geleitet wird das Unternehmen von den drei Töchtern des Firmengründers Bernhard Langermeier in Zusammenarbeit mit 3 Handwerksmeistern.

Über 75% der Mitarbeiter/innen sind Frauen, von denen wiederum etwa zwei Drittel in erster Linie aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Die hohe Teilzeitquote geht mit entsprechenden organisatorischen Anforderungen einher, die im Rahmen des Förderprojekts bearbeitet werden sollten.

*„Viele von uns arbeiten in Teilzeit. Das bedeutet natürlich, dass man sich sehr gut abstimmen muss, weil die einzelnen Kolleginnen nicht so lange da sind. Die Informationen müssen trotzdem verfügbar sein.“*

Aufgrund der vielfältigen externen Veränderungen, mit denen der Sanitätsfachhandel konfrontiert ist, ist der Bedarf für Schulung, Information und interne Abstimmung zwischen den verschiedenen Spezialisten sehr hoch.

### Ziele

- Verbesserung der Produktivität und des Betriebsklimas, insbesondere in der Reha-Abteilung
- Erhöhung der Mitarbeiter-Motivation
- Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation
- Optimierung von Abläufen
- Gerechte und transparente Zeiterfassung für Teilzeitkräfte

## Verbesserung der Organisation und Kommunikation

Im Rahmen eines Mitarbeiter-Workshops in der Reha-Abteilung wurden – zunächst ohne Geschäftsführung – Zufriedenheit und Handlungsbedarf aus Sicht der Mitarbeiter/innen erfasst. Diskutiert wurden Zuständigkeiten, Abläufe, Besetzung, Urlaubsplanung, Zusammenarbeit und Kommunikation.

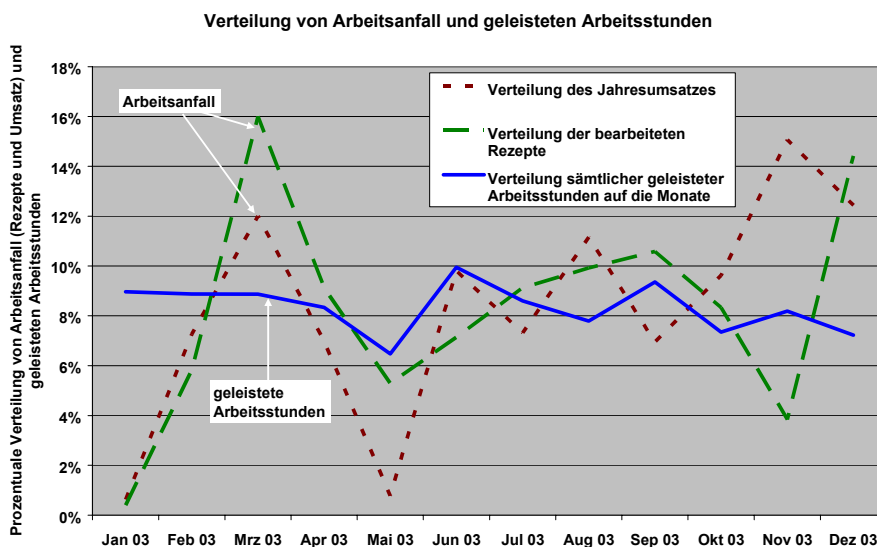
„Wenn eine Beraterin dabei ist, spricht man die Probleme einfach offener aus, als wenn die Geschäftsführung die Moderation macht. Die Gefühlswelt ist sehr wichtig und wenn ein Neutraler dabei ist, tut man sich leichter.“

Die Mitarbeiter/innen äußerten den Wunsch nach einem bereichsübergreifenden Workshop zum Thema Zusammenarbeit.

„Es ging um die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen. Da kommt man im Alltag nicht dazu, die Probleme auszuräumen. Der Informationsfluss klappte nicht und wir wollten die Chance nutzen, um die Möglichkeiten zu finden, wie die Kommunikation zwischen den Abteilungen verbessert werden kann.“

Der gewünschte bereichsübergreifende Workshop wurde mit Beteiligung der Geschäftsführung durchgeführt. Es wurde ein Maßnahmenkatalog zu den Themen Auftragsabwicklung, Kommunikation und Schulungen vereinbart, um Reibungsverluste zu verringern.

In einem weiteren Workshop mit der Reha-Abteilung standen der Abbau von Überstunden und die Kommunikation mit der Geschäftsführung im Vordergrund. Es wurden Lösungsideen verabschiedet, wie der Abbau von Überstunden realisiert werden kann. Hierzu wurde eine Analyse des Arbeitsanfalls und der Überstunden erstellt.



„Die Analyse der Arbeitszeit und des Arbeitsaufkommens zeigte die starken Schwankungen. Dennoch lag unser Hauptproblem bei der Kommunikation und der bereichsübergreifenden Abstimmung. Wir erreichten schließlich, dass über die Schnittstellen besser zusammengearbeitet wurde und so auch ein besserer Ausgleich bei den Überstunden erreicht werden konnte.“

Ein abschließender, bereichsübergreifender Workshop diente zur Überprüfung, inwieweit die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden konnte. Bei Auftragsabwicklung und Kommunikation konnten erhebliche Verbesserungen festgestellt werden. Weitere Maßnahmen wurden zu den Themen Urlaubsplanung und Schulungen beschlossen.

„Die Zeiterfassung bei Teilzeitkräften war bei uns immer problematisch. Wenn die einen Tag frei nehmen – wie wird das gerechnet, wie funktioniert die Stundengutschrift bei Feiertagen? Hier konnte mit Hilfe der Beraterin eine gerechte Lösung gefunden werden, die zur Zufriedenheit aller umgesetzt wird.“

### Ergebnisse und Nutzen der Projektarbeit

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen wurde vor allem in der Reha-Abteilung deutlich gebessert. Die Integration der Teilzeitarbeit in den gesamten betrieblichen Ablauf konnte wesentlich gefördert werden.

- Optimierung der Auftragsabwicklung – vom Kundengespräch über das Formularwesen bis hin zu Zuständigkeiten → weniger Rückfragen und Reibungsverluste
- Ansatzpunkte zur weiteren Verbesserung der Ablauforganisation, vor allem auch im Hinblick auf den effizienten Einsatz von Teilzeitkräften
- Vorausschauende Urlaubsplanung
- Transparente und gerechte Zeiterfassung für Teilzeitkräfte
- Bessere Information, u.a. auf Grund hausinterner Reha-Schulungen
- Besseres Betriebsklima und Zusammenarbeit

#### O-Ton/Betrieb (Interview) Frau Langermeier:

Der Einsatz von Teilzeitkräften geht zunächst einmal mit höherem Abstimmungsaufwand, Verwaltungs- und Schulungskosten einher. Andererseits sind Teilzeitkräfte oft besonders hoch motiviert, leistungsfähig und flexibel. Durch geeignete organisatorische Maßnahmen kann erreicht werden, können die Kosten für den zusätzlichen Abstimmungsaufwand so gesenkt werden, dass der Nutzen von Teilzeitarbeit eindeutig überwiegt

Autor/innen:

Claudia Langermeier, Bernhard Langermeier GmbH  
Gottfried Müller, Fauth-Herkner & Partner

Quelle: Kompetenzzentrum Work-Life