



Altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt

Firmenbeschreibung:

Die SONNENTOR Kräuterhandels GmbH wurde 1988 von Johannes Gutmann im Waldviertel gegründet. Ausgangsidee war, bäuerliche Bio-Spezialitäten wie Tee- und Gewürzkräuter, zuckerfreie Fruchtaufstriche, Geschenkartikel und vieles mehr zu sammeln und unter dem Logo der lachenden Sonne überregional und international zu vermarkten. Heute hat das Unternehmen mit Sitz in Sprögnitz bei Zwettl 130 MitarbeiterInnen in Österreich, 60 in Tschechien und exportiert seine Produkte in über 45 Länder weltweit. Derzeit gehören mehr als 150 österreichische Bauern/Bäuerinnen zur SONNENTOR Familie. Im Wirtschaftsjahr 2009/2010 konnte ein Umsatz von 20,5 Mio. Euro erzielt werden. Wesentliche Merkmale der Geschäftsidee sind die weitgehende Veredelung der Produkte direkt am Biobauernhof, Nachhaltigkeit und die Erhaltung der Identität der Produzenten, um möglichst viel Transparenz für unsere KundenInnen zu erreichen.

MitarbeiterInnenentwicklung und -zufriedenheit:

SONNENTOR legt seit Beginn an großen Wert auf MitarbeiterInnenentwicklung und -zufriedenheit und hat 2007/2008 als eines der ersten KMUs einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt (Download unter www.sonnentor.com).

Leben und leben lassen, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung sind unsere Grundsätze für langfristiges Zusammenarbeiten.

Für die bestehende Firmenphilosophie, die Verfügbarkeit der Organisation über eine alter(n)sgerechte Ausrichtung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Berücksichtigung von Potenzialen und Bedürfnissen von MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Lebensphasen erhielt SONNENTOR als eines von drei Unternehmen in Österreich erstmalig das „NESTOR GOLD“ Gütesiegel. Diese Auszeichnung wurde im Februar 2010 vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz an SONNENTOR verliehen.

Folgende Ziele wurden vorab definiert:

- Förderung und Weiterentwicklung aller Altersgruppen, sowohl Junge als auch Ältere
- Stärken und Erfahrung der Jungen und Älteren nutzen (Altersstruktur im Team gemischt)
- Schaffung von Rahmenbedingungen für eine alter(n)sgerechte Organisation (Chancengleichheit, Gesundheitsangebote, Kooperationen, flexible Möglichkeiten betreffend Arbeitsplatz und Arbeitszeit, MitarbeiterInnen-Gespräche)
- Stärkung der sozialen Komponenten
- Gewährleistung eines Know how Transfers im Unternehmen

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

- Sensibilisierung aller Führungskräfte zum Thema Altersgerechtigkeit
- Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes unter Einbindung der MitarbeiterInnen
- Rekrutierung älterer ArbeitnehmerInnen auf Grund ihres spezifischen Fachwissens
- Individuelle Arbeitszeiten/-modelle auf Wunsch von Betroffenen jederzeit möglich (z.B. Heimarbeit bei Betreuungspflicht, Reduktion von Arbeitszeit bei Bedarf, Beschäftigung auch nach Pensionierung...)
- Lebenslanges Lernen, Weiterbildung für MitarbeiterInnen aller Altersgruppen wird von Führungskräften aktiv gefordert und gefördert

- Adaptierung von Arbeitsplätzen nach altersgerechten Kriterien bei Bedarf
- Nutzung des Know Hows und der Erfahrung Älterer zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, Abläufe und Innovation in Produkten
- Gesundheits- und Sozialangebote (gemeinsamer Mittagstisch als Sozialeistung, Bio-Obst, Weiterbildungsangebote in den Bereichen Ernährung, Lebensordnung und Bewegung)
- MitarbeiterInnengespräche und Befragungen finden regelmäßig statt
- Geringe Fluktuation
- Anzahl der Krankenstandstage pro Mitarbeiter sind im Branchenvergleich sehr gering (5 Tage zu 14,7 Tage)
- Soft skills - Wertschätzender Umgang aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intern und extern (Lieferanten und Kunden); Feedback von Kunden, Lieferanten und Partner zum „Wohlfühlklima bei SONNENTOR“
- Langfristiger Verbleib im Unternehmen + Sicherheit des Arbeitsplatzes

KENNZAHLEN MITARBEITER:

Mitarbeiter		Anzahl
Gesamtanzahl (Kopfzahl)		130
Arbeiter		66
Angestellte		64
Geschlecht	Frauen	85
	Männer	45
Alter	unter 25 Jahren	12
	25 bis 34 Jahre	29
	35 bis 45 Jahre	45
	45 bis 55 Jahre	31
	über 55 Jahren	13
	Durchschnittsalter	40
Durchschnittlicher Ausfall durch Krankheit bei SONNENTOR		5 d / MA / Jahr
Durchschnittlicher Ausfall durch Krankheit aller Branchen		14,7 d / MA / Jahr
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer		4,3 Jahre
Fluktuation		6%

Freiwillige Leistungen	
Kantine - Mittagessen	Ja
Gemeinschaftsfördernde Aktivitäten	Ja
Seminare zur Persönlichkeitsbildung, Ernährung, Bewegung, Gesundheit,	Ja
Bio-Obst und Bio-Gemüse zur freien Entnahme in den Pausen	Ja



o Was hat SONNENTOR veranlasst, sich mit altersgerechter Gestaltung der Arbeitswelt zu befassen?

Nach dem Motto „Leben und Leben lassen“, das gegenseitige Anerkennen und die Wertschätzung für ein langfristiges Miteinander war für uns der Antrieb im Bereich „Alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ Rahmenbedingungen zu schaffen und somit allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu bieten, langfristig im Unternehmen zu bleiben.

o Welche Vorteile sehen Sie für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter, durch die Befassung mit dem Alter werden am Arbeitsplatz?

Für den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin:

- Wertschätzung und Anerkennung intern und extern
- langfristiger Verbleib im Unternehmen möglich
- das Gefühl, auch im Alter(n) ein wichtiger Baustein bei SONNENTOR zu sein und gebraucht zu werden
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Individuelle Arbeitszeiten/-modelle auf Wunsch von Betroffenen jederzeit möglich
- Adaptierung von Arbeitsplätzen nach altersgerechten Kriterien bei Bedarf
- Lebenslanges Lernen, Weiterbildung für MitarbeiterInnen aller Altersgruppen möglich
- Gesundheits- und Sozialangebote
- MitarbeiterInnengespräche und Befragungen finden regelmäßig statt

Für das Unternehmen:

- Stärken und Erfahrung der Jungen und Älteren nutzen (Altersstruktur im Team gemischt) und Gewährleistung eines Know how Transfers im Unternehmen
- Förderung und Weiterentwicklung aller Altersgruppen, sowohl Junge als auch Ältere
- Rekrutierung älterer ArbeitnehmerInnen auf Grund ihres spezifischen Fachwissens
- Nutzung des Know Hows und der Erfahrung Älterer zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, Abläufe und Innovation in Produkten
- Attraktivität des Arbeitgebers SONNENTOR steigt
- Durch verschiedene Veranstaltungen und Teambuilding wird die Bindung und die Identifikation zum Unternehmen spürbar gestärkt

o Was sind beispielhaft Initiativen, die dabei gesetzt wurden?

Siehe unter Ergebnisse