

# Lebensqualität im Zentrum der Unternehmenskultur

## Wie die Firma Theo Altmeyer ihre Mitarbeiter bindet

Als IVECO-Vertragswerkstatt steht die Firma Theo Altmeyer in Schwalbach, Saarland, für die Reparatur von LKWs. Aber auch andere Fabrikate werden von Altmeyer's Montageteam fachgerecht, zuverlässig und mit großer Präzision Instand gesetzt. Elektroarbeiten, Bremsen, Motoren, Getriebe, Hinterachse - das sind die Reparaturen, die bei LKWs hauptsächlich anfallen. Daneben ist der Betrieb mit seinen 18 Angestellten und Auszubildenden auch auf die Wartung und Reparatur von LKW-Kühlanlagen spezialisiert.

Und da kommen pro Monat schon einmal 250 Aufträge zusammen, denn Altmeyer gilt als führende saarländische IVECO-Reparaturwerkstatt. Der Einzugsbereich seiner Stammkunden reicht von Saarbrücken bis Neuenkirchen im Norden des Landes. Da Altmeyer auf der IVECO-Serviceliste steht, gilt es regelmäßig, liegengeliebene LKWs zu versorgen. Lassen sie sich an der Straße nicht reparieren, versucht man ihre Fahrtüchtigkeit provisorisch herzustellen oder schleppt sie gleich in die Werkstatt. Insgesamt gibt es jedenfalls viel zu tun und das, obwohl das Unternehmen keinerlei Werbung treibt. Dafür sorgen - viel wirkungsvoller - die Kunden durch Mund-zu-Mund-Propaganda, denn Altmeyer, der sich 1976 selbständig machte, ist schon seit mehreren Jahrzehnten im Geschäft, und da kennt man sich.

Vor vier Jahren wurde für die gesamte Belegschaft das VMO-team-Verfahren als Mitarbeiter-Erfolgsbeteiligung eingeführt. Die Mitarbeiter freuen sich jedes Jahr über die wachsenden Zahlen auf ihren Urkunden. Diese weisen den Betrag aus, der ihnen unwiderruflich als Ergänzung ihrer Rente zusteht und dies, ohne daß sie mehr dafür arbeiten müssen. Es ist schon beeindruckend, wenn da bei einzelnen Mitarbeitern bereits nach vier Jahren Summen von 80.000 oder 90.000 Mark stehen. Doch diese Zahlen sind eigentlich nur die materiellen Auswirkungen einer optimalen strategischen Ausrichtung im Rahmen eines ausgeklügelten ganzheitlichen Konzeptes.

Sie belegen, daß die Mitarbeiter Altmeyers im Rentenalter sicherlich mit einer erhöhten Lebensqualität rechnen dürfen. Gerade im Zusammenhang mit der Rentenunsicherheit ist dies ein Faktor, der die Menschen heute mehr denn je bewegt. Somit kann das Unternehmen mit Hilfe von VMO-Verfahren wesentlich dazu beitragen, dieses Kernproblem

zu lösen. Ein spezifisches Coaching, stellt sicher, daß die Mitarbeiter die Zusammenhänge verstehen. Über den Erkenntnisprozeß wird dadurch ein beträchtliches Energiepotential aktiviert, das dem Unternehmen in Form einer nachhaltig wirksamen Motivation, zugute kommt.

Gleichzeitig verbessern sich die finanziellen Verhältnisse des Unternehmens. Dies sorgt gemeinsam mit den motivierten Mitarbeitern für eine Sicherung der Arbeitsplätze. Und somit ist ein weiteres soziales Kernproblem beseitigt. VMO-team-Verfahren nutzen die ohnehin vorhandenen Wechselwirkungen im Unternehmen so aus, daß Synergien entstehen, von denen mittel- bis langfristig alle profitieren.

Altmeyer bestätigt die positive Wirkung der VMO-Verfahren und liefert eine nachvollziehbare Begründung, warum gerade in seiner Branche hochmotivierte Mitarbeiter so wichtig sind: Um immer up-to-date zu sein, besucht ein Großteil seiner Monteure jährlich zwischen vier und sieben überbetriebliche Lehrgänge im IVECO-Schulungszentrum in Ulm. Diese Fortbildungen dauern i.d.R. eine Woche. Für Altmeyer bedeutet dies - neben den fortlaufenden Lohnzahlung - Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Hotel- und Verpflegungskosten. Und bei all dem macht der Monteur natürlich eine Woche lang keine Mark Umsatz.

Dazu kommen noch Lehrgänge in den Bereichen Kühlanlage, Bremsendienst u.a. Auf das Jahr hochgerechnet, entstehen beträchtliche Kosten. Man kann also sagen: je länger ein Monteur im Unternehmen verweilt, desto wertvoller wird er. Und Fluktuation kommt den Unternehmer teuer zu stehen, denn dann profitiert ein anderer Arbeitgeber von seinen Investitionen - eventuell für ein paar Mark mehr Gehalt.

Dieses individuelle Kernproblem wurde durch VMO-team-Verfahren gelöst und stolz berichtet Altmeyer, daß er einen Stamm von Spitzenleuten hat, die nicht daran denken, das Unternehmen zu wechseln. Für dieses Engagement spielt Geld heute nicht mehr die entscheidende Rolle. Lohn und Gehalt müssen im Kontext der Unternehmenskultur gesehen werden. Die Menschen arbeiten dort, wo sie das Gefühl haben, daß sie nicht nur als "Faktor Arbeit" gesehen werden, sondern, daß in die langfristige Verbesserung ihrer Lebensqualität investiert wird, die eine Lösung ihrer sozialen Kernprobleme beinhaltet.

Und diesen Weg ist Theo Altmeyer konsequent gegangen.