



Nachhaltig bilden

Um eine gesundheitsgerechte Arbeitsweise im Betrieb zu fördern, bildet Umdasch jährlich Vitalbotschafter aus (li.). Eine Teilnehmerin der Umdasch-Sommerwochen beim Training mit einem Fellow (re.). Die Kinderbetreuungsstätte Umdasch Nest (u.).



Vom Betriebskindergarten bis zu Bildung und Gesundheit: Wie die „Umdasch Group“ Nachhaltigkeit für ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft herstellen will. Ein Porträt.

| Von Doris Neubauer

Können Sie sich erinnern, wie Sie als Kind im Sandkasten gespielt haben? Wenn Sie den Kübel mit Sand umgestülpt haben, ist ein Turm zurückgeblieben. Der Sandkübel hat für die Form gesorgt. Eine Schalung ist nichts Anderes.“ Wenn Johann Prinz das Kerngeschäft der „Doka Group“ beschreibt, klingt alles kinderleicht. Normalerweise muss sich der studierte Techniker aber nicht aufs wortwörtliche Sandkasten-Niveau begeben, um die Schalungslösungen für Ort betonbau – von Brücken bis zum Einfamilienhaus, vom Wolkenkratzer bis zum Staudamm – zu erklären.

Schließlich führt Prinz meist Experten durchs Werk in Amstetten. Rund 2.000 Besucher pro Jahr besuchen das 350.000 Quadratmeter große Areal am Josef-Umdasch-Platz. Selbst eine Gymnasium-Klasse ist kurz zuvor noch durch die Hallen des „InfoCenter“ gepilgert. Durch jenes Schulungs- und Ausstellungszentrum also, in dem Doka-Fachkräfte Mitarbeiter von Baufirmen in mehr tägigen Schulungen die durchdachten Systeme nicht nur erklären, sondern in der Praxis ausprobieren lassen. „Wir pflegen eine offene Politik“, erklärt Johann Prinz.

Tue etwas, ohne darüber zu reden

Der Mostviertler ist seit über dreißig Jahren bei der „Umdasch Group“ tätig, zu der neben der Doka Group auch die „Doka Ventures“ und „Umdasch Shopfitting Group“ gehören. Er hat miterlebt, wie aus dem Familienbetrieb mit 800 Mitarbeitern ein Global Player mit über 7.000 Angestellten in 170 Vertriebsstandorten in etwa 70 Ländern geworden ist. „Natürlich hat sich viel verändert“, bestätigt Prinz, der fürs InfoCenter verantwortlich ist, „doch es fühlt sich noch immer an wie ein Familienbetrieb.“

Auch wenn sich die Eigentümergeschwister Hilde und Alfred Umdasch seit 1999 aus dem operativen Geschäft in den Aufsichtsrat zurückgezogen haben, sind sie hier in der Zentrale der Umdasch Group präsent. Das zeigt sich vor allem in der Unternehmenskultur, die unter den rund 2.000 Mitarbeitern des Standorts auch heu-

Unterschied Mensch

te spürbar ist. „Wir nennen es den Umdasch-Spirit“, erklärt Andreas J. Ludwig, der seit 2010 Sprecher des Vorstandes: Langfristiges Denken und Sicherheit sind wichtiger als Profit. „Außerdem hat schon der Vater der Eigentümer verstanden, dass es wichtig ist, Mitarbeiter mit Anerkennung zu behandeln.“

Da greift man schon einmal finanziell mit einem Fonds unter die Arme oder baut in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes eine Kinder-Tagesstätte für die Sprösslinge der Arbeiter und Angestellten. Als „integrierte Nachhaltigkeit“ würde man das im Corporate Social Responsibility bezeichnen.

Im Familienunternehmen, das bald seit 150 Jahren besteht, sind solche Maßnahmen hingegen genauso selbstverständlich wie täg-

sourcen und schont die Umwelt. „Andererseits hat die Doka durch ihr Vermietergeschäft per se aus Nachhaltigkeit eine finanzielle Tugend gemacht“, meint Ludwig, „die Hälfte des Umsatzes wird derzeit aus Vermietung erwirtschaftet.“

Bildung und Wissensvermittlung

Mehrere Fliegen mit einer Klappe schlägt auch die „Umdasch Foundation“: Statt wie in der Vergangenheit eine Unzahl an sozialen wie ökologisch nachhaltigen Aktivitäten zu setzen, fokussiert man sich jetzt in der Umdasch Group auf die Themen Bildung und Wissensvermittlung. „Die größte Schwierigkeit am Standort Amstetten sind Human Resources“, begründet Andreas Lud-

Motivierte, lösungsorientierte, vor allem aber Mitarbeiter mit Eigeninitiative sind ganz im Sinn von Umdasch, dessen Einsatz 2017 auch mit dem Nachhaltigkeitspreis TRIGOS für Niederösterreich ausgezeichnet wurde. „Wir wollen Unternehmer im Unternehmen“, so Ludwig, „wir fördern entrepreneurial spirit.“

Das zeigt sich in flachen Hierarchien, einem unzensierten Intranet, in dem Kritik erlaubt ist. Besonders macht es sich in der Tat sache bemerkbar, dass Mitarbeiter ihre Ideen und Interessen einbringen sowie leben können. Nein, sollen! Christine Vogler macht genau das. Die HAK-Absolventin, die seit 12 Jahren im Unternehmen ist, arbeitet als Teamassistentin des Produktmanagements der Doka Group. Vor allem ist sie aber eines:

„Will man als Leitbetrieb der Region Verantwortung als Arbeitgeber übernehmen, muss sich nachhaltiges Agieren auch ökonomisch bezahlt machen.“



Foto: © Umdasch (3)

lich kostenlose Werkshuttle für die Mitarbeiter oder der Einsatz von Elektro- und Hybridautos sowie Elektrostapler.

„Tu etwas, aber rede nicht darüber“, so beschreibt Ludwig die Wertehaltung von Hilde Umdasch: „Selbstdarstellung ist nicht auf unserer Agenda“. Wer hinter den

Maßnahmen aber bloß naives Gut menschum vermutet, irrt. Will man als Leitbetrieb für Aus- und Weiterbildungsprojekte, „gerade im ländlichen Raum technisches Fachpersonal zu rekrutieren wird immer schwieriger. Wenn wir aber langfristig an Wachstum denken, dann brauchen wir qualifiziertes Personal.“

Daher setzt Umdasch auf interne Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter. „Ich bin nicht naiv zu glauben, dass deshalb alle zu uns kommen“, lenkt der Manager ein, „aber es setzt die Agenda und den Ton. Es spricht sich herum, wo du nicht nur selbst deine Karriere entwickeln kannst, sondern das auch vom Unternehmen unterstützt wird.“

Letzteres sollen die Angebote zu Bewegung, Ernährung und Psyche bewirken: Yoga, Rückengymnastik, Kochkurse – rund 15 bis 20 Kurse finden pro Saison im Headquarter statt.

Mitmachen können alle Mitarbeiter. Auf freiwilliger Basis, versteht sich. „Manche Kollegen buchen gleich mehrere Kurse pro Semester“, weiß Vogler, „andere hingegen wollen nach Dienstschluss lieber heim zur Familie.“ Damit dennoch alle vital bleiben, stellt sie Obstkörbe auf, legt schriftliche „Vitalimpulse“ in den

Pausenecken auf – und auch eine Bewegungspause möchte sie demnächst einführen.

Die Umdasch Foundation kümmert sich aber nicht nur um bestehende Mitarbeiter. Mit der Ausbildungsinitiative „Zukunftsakademie Mostviertel“ versucht der Konzern, mit anderen Unternehmen der Region ein Ausbildungsangebot zu schaffen und für Nachschub an qualifizierten Mitarbeitern zu sorgen.

Nachwuchsförderung findet außerdem durch den jährlichen „Josef Umdasch Forschungspreis“ oder Kooperationen mit Studien- und Forschungseinrichtungen statt. Die Foundation engagiert sich darüber hinaus auch bei Initiativen und Projekten für Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen Milieus.

„Umdasch ist wirklich ein Vorbild, wie man unternehmerische Verantwortung lebt“, freut sich „Teach For Austria“-Gründer und CEO Walter Emberger über die Partnerschaft. Seine Initiative setzt ausgewählte Hochschulabsolventen nach einer Zusatzausbildung als „Fellows“ zwei Jahre lang an Brennpunktschulen ein.

Den Schwächeren helfen

Damit möchte man Kindern aus sozial schwächeren Haushalten bessere Zukunftsaussichten geben. Ein Ansatz, der sehr gut zum niederösterreichischen Familienunternehmen passt: „Umdasch ist als Gold-Sponsor stark involviert“, berichtet Emberger, „zum Beispiel finden die Umdasch-Sommerwochen, die Teil der Fellow-Ausbildung sind, heuer wieder in Amstetten statt.“

Dabei werden mit Hilfe von Umdasch rund 150 Schüler der Region angesprochen, unabhängig von Herkunft, Lernniveau oder Schultyp, mit denen die Fellows lernen, experimentieren und kreativ arbeiten können. Auch in diesem Jahr wird ein ähnlicher Zuspruch erwartet, schließlich hängen die Sommerwochen-Plakate schon in Amstetten auf.

Und noch etwas wird aufgrund des Erfolgs im Vorjahr 2017 wiederholt: Im InfoCenter mit den so typisch knallgelb-blauen Doka-Schalungssystemen findet im August das Abschlussfest der Sommerwochen erneut bei Umdasch statt. Und vielleicht wird dort dann sogar ein Sandkasten gebaut.