

## WERTSCHÄTZUNG

## „Value our people“ am Beispiel Generali Foundation

Die Praxis wird zeigen, ob der von der Konzernzentrale in Triest vorgegebene Kodex zum Thema ‚Value our people‘ faktisch in die Praxis umgesetzt wird oder nur am Papier existiert.“

Dieses Zitat aus den letzten BRnews beschreibt einerseits die Hoffnung, andererseits die Angst der betroffenen Kolleginnen und Kollegen der Generali Foundation nach dem erlebten Unbill.

**Professionelle Evaluierungsgespräche.**

Wie vereinbart wurden mit allen Betroffenen Gespräche geführt, um die individuellen Optionen und Ziele zu eruieren. Irene Kloimüller<sup>®</sup> führte diese Gespräche in einer offenen und wertschätzenden Art und Weise, die von allen Gesprächspartnern als sehr positiv empfunden wurde.

**Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Leiter Personal.**

In Abstimmung mit den Betroffenen wurden die für die einzelnen Personen wesentlichen Aspekte an den Leiter Abteilung Personal, Alexander Handl, weitergeleitet.

Die Analyse ergab im Wesentlichen, dass es spezifischer Vereinbarungen bedarf. Zwischen Betriebsrat und Leiter Personal wurden hierfür prinzipielle und individuelle Aspekte verhandelt und festgelegt.

*Individuelle Aspekte verhandelt.*

Ziel beider Seiten war, unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglichst optimale Voraussetzungen zu schaffen, damit die Grundlage für die individuellen Möglichkeiten der Betroffenen am Arbeitsmarkt geschaffen wird.

Dies ist ein wesentlicher Aspekt, da de facto so gut wie alle Foundation Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Job verlieren werden.

**Ergebnis: individuelle Vereinbarungen.**

Noch vor Weihnachten wurden Entwürfe der vorgesehenen Vereinbarungen erstellt und Gespräche zwischen Betriebsrat und den Betroffenen geführt. Auf Basis der Rückmeldungen der Betroffenen erfolgte zwischen Betriebsrat und Leiter Personal eine weitere Verhandlung über gewünschte Adaptierungen und Klarstellung von Details.



## ① INFO

**Dr Irene Kloimüller MBA** von Wert:Arbeit wurde von der Abteilung Personal mit den Evaluierungsgesprächen betraut. Wert:Arbeit begleitet Unternehmen und öffentliche Organisationen in der Gestaltung der Arbeitswelt, damit ihre Mitarbeiter lange kompetent, kreativ, interessiert und gesund bleiben.

**„Schmerzensgeld“ für Betroffene.**

Inhaltlich konnten die individuell wichtigsten Aspekte in den Lösungsvereinbarungen weitgehend berücksichtigt werden.

Generell wurde auch eine rückwirkende Valorisierung der Gehälter vereinbart, da die Belegschaft der Foundation mangels Kollektivvertrag in den letzten drei Jahren keinerlei Abgeltung der Inflationssteigerungen erhalten hatte und faktisch Reallohnverluste hinnehmen musste.

**Wertschätzendes Vorgehen erfolgte sehr spät.**

Rückblickend betrachtet war der Umgang mit den betroffenen Personen kein Ruhmesblatt für das Management. An erster Stelle der Interessen stand immer die Sammlung. Maßgeblich war, wie ein möglicher Zugriff durch Triest auf die Kunstgegenstände weitgehend verhindert werden kann.

Erst an letzter Stelle der Überlegungen stand die Belegschaft. Hier wurde sträflich übersehen, dass die eigentliche Seele der Generali Foundation die involvierten Personen waren, welche mit hohem Engagement und langjährigem Wissen die Sammlung zum Leben erweckt und somit den weltweiten Ruf geschaffen haben.

Erst in den letzten Wochen wurde durch Alexander Handl der Belegschaft Wertschätzung zuteil. Leider viel zu spät.

**Lessons learned? – Hoffentlich!**

Es bleibt zu hoffen, dass die Vorgehensweise bei der Generali Foundation künftig innerhalb der Generali Gruppe Österreich nicht mehr vorkommt.

Wenn Entscheidungen umgesetzt werden, muss frühzeitig das Hauptaugenmerk auf die betroffenen Personen gelegt werden, um sicherzustellen, dass von Anfang an ein wertschätzender Umgang und klare Rahmenbedingungen gewährleistet sind.