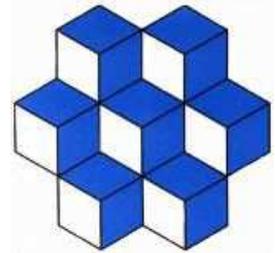


BAUGEWERBLICHE VERBÄNDE

BAUGEWERBE-VERBAND NORDRHEIN
DACHDECKER-VERBAND NORDRHEIN
DEUTSCHER AUSLANDSBAU-VERBAND E.V.
FACHVERBAND AUSBAU UND FASSADE NRW
STRASSEN- UND TIEFBAU-VERBAND NORDRHEIN-WESTFALEN
ZIMMERER- UND HOLZBAU-VERBAND NORDRHEIN



Graf-Recke-Str.43
40239 Düsseldorf
Tel. 0211/91429-0
Fax 0211/91429-31
Postfach 10 14 53
40005 Düsseldorf

Zwei wissenschaftliche Projekte unter Beteiligung der BGV
geben praxisnahe Handlungshilfen

Entlastung der Poliere verbessert das Bauergebnis

Düsseldorf. Hilfen für einen „gebeutelten Berufsstand“ versprechen zwei Projekte, die jetzt unter Beteiligung der Baugewerblichen Verbände ihrem Abschluss entgegengehen: Bauleiter und Poliere sollen in ihrem überaus stressig gewordenen Arbeitsalltag entlastet werden, damit sie ihre Aufgaben besser erfüllen können. Das sei nicht zuletzt von Vorteil für die Unternehmen, hieß es bei einer Präsentation der Projektergebnisse. Schließlich hätten diese Mitarbeiter eine Schlüsselfunktion inne für optimale Abläufe auf den Baustellen und auch für das wirtschaftliche Ergebnis der Firmen.

Zwei Wissenschaftlergruppen unter Leitung von Professor Manfred Helmus vom Bereich Baubetrieb und Bauwirtschaft an der Universität Wuppertal und des Bremer Professors Gerhard Syben haben untersucht, wie sich die Aufgaben der Bauleitung verändert haben und wie man unter diesen neuen Bedingungen die Arbeitskraft dieses Führungspersonals erhalten kann. Sie führten dabei Interviews mit Betroffenen, entwickelten aber auch zusammen mit Unternehmen praxisnahe Handlungshilfen und Strategien. Beteiligt war unter anderem das Duisburger Bauunternehmen Gebrüder Hölscher. Sein Geschäftsführer Daniel Hölscher lobte die Anregungen sehr, die sich für ihn im Kontakt mit Helmus und seinen Mitarbeitern ergeben hätten.

Poliere und Bauleiter fühlen sich eingeklemmt zwischen den Anforderungen der Firmenleitungen, der Auftraggeber, der Mitarbeiter, der anderen am jeweiligen Bauprojekt Beteiligten und des Staates. Dieser verlangt zum Beispiel die Dokumentation aller Arbeitsschritte. Gerade die Bürokratie nehme überhand, während gleichzeitig der Produktivitätsdruck hoch sei, hieß es.

Die Projektergebnisse der Wuppertaler Forschergruppe bestätigen die große Belastung. Sie schlägt sich unter anderem in ständigen Unterbrechungen und in vielen Überstunden nieder. Helmus propagiert „fünf Säulen zum Erhalt

PRESSSEINFORMATION

der Beschäftigungsfähigkeit von Baustellen-Führungskräften“: Es wurden Handlungshilfen zur Personalentwicklung und zur Stärkung der Motivation entwickelt, es sollen möglichst aber auch regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt werden. Im Bereich der Organisationsentwicklung schlägt er die Überprüfung und Optimierung der Arbeitsprozesse und verbindliche Festlegungen für Standardvorgänge vor. Zudem wurde eine App zur Schnittstellenanalyse und zur Prozessoptimierung erstellt. Weiterbildung solle zielgerichteter und planvoller erfolgen. Als vierten Bereich sprach Helmus den Austausch und die Weitergabe von Erfahrungen an. Dies müsse in den Firmen intensiviert werden – sowohl zwischen den derzeit Beschäftigten als auch gegenüber Nachwuchskräften. Ihnen sollten zum Beispiel „Patent“ an die Seite gestellt werden. Last but not least könnten Assistenten die Bauleiter und Poliere von weniger wichtigen Arbeiten entlasten. Vor allem bei größeren Bauvorhaben biete ihnen dies die Möglichkeit, sich mehr auf die Kernaufgaben zu konzentrieren.

Die Teilnehmer an der Präsentationsveranstaltung zeigten sich optimistisch, dass man auf diesem Weg die Situation der Führungskräfte verbessern kann. Zugleich könne man so auch die wirtschaftliche Lage der Betriebe stärken und zur Entschärfung des Nachwuchsmangels am Bau beitragen. Die Soziologieprofessorin Kerstin Jürgens warnte dabei vor einem Kurieren an Symptomen: Rückentraining oder Ernährungsberatung seien notwendig, doch müsse man tiefer ansetzen, um die Arbeitskraft der am Bau Tätigen zu erhalten. Es gehe also um bessere Abläufe und Prozesse, um die Arbeitsinhalte, um eine neue „Leistungskultur“ mit mehr Anerkennung, um Konfliktfähigkeit und um eine intensivere Unterstützung der Beschäftigten. Die Motivation und Bindung der Mitarbeiter an einen Betrieb sei nicht primär vom Verdienst abhängig, hieß es. Unternehmen würden eher nach guten Arbeitsbedingungen und einem angenehmen Arbeitsklima ausgewählt. Jüngere Beschäftigte legten zudem zunehmend Wert auf eine Work-Life-Balance. Die Verantwortlichen täten daher gut daran, die persönlichen Lebensbeziehungen der Mitarbeiter zu beachten.

In einer abschließenden Diskussion wurde unter anderem die Frage aufgeworfen, ob die hoch entwickelte Kommunikationstechnik auf der Baustelle eher Fluch oder Segen sei. Die Antwort: sowohl als auch. Die Möglichkeit der Nutzung von Laptop und Smartphone erleichtert einerseits die Arbeit, sie verhindere aber oft auch eine sorgfältige Arbeitsvorbereitung bevor man den Bauhof morgens verlässt, weil man ja jederzeit anrufen und das Vergessene nachliefern lassen könne.