

Branche	Gasmess-Systeme
Leistungsprofil	Entwicklung und Fertigung von Gasmess-Systemen
Beschäftigte	62
Name der Maßnahme	Familienfreundliche Arbeit

EXTOX GASMESS-SYSTEME GMBH UNNA

Zusammenfassung / Überblick

Die ExTox Gasmess-Systeme GmbH wurde im Jahr 2004 in Dortmund gegründet. Das schnelle Wachstum des Unternehmens und der Mitarbeiterzahl machte jedoch bald einen Umzug in ein größeres Gebäude notwendig, so dass der Standort nach Unna verlagert wurde. ExTox stellt Gasmess-Systeme zur Messung der Gaskonzentration in Räumen her und entwickelt die dafür benötigten elektronischen Schaltungen, Softwareprogramme und Gehäuse selbst. Die Produkte werden weltweit vertrieben. Einen weiteren großen Geschäftsbereich bildet die Wartung der installierten Systeme, die durch deutschlandweit tätige Mitarbeiter/innen übernommen wird.

Um sich auf dem Markt behaupten zu können, vertritt das Unternehmen das Motto: „Man kann niemanden überholen, wenn man in seine Fußstapfen tritt“. Dementsprechend ist es auf das Engagement und die Fähigkeit seiner Mitarbeiter/innen angewiesen, auch einmal „quer zu denken“. Dafür wird durch eine familiäre und entspannte Arbeitsatmosphäre Sorge getragen, in der auch Zeit für Gespräche oder ein gemeinsames Billardspiel im Pausenraum bleibt. Diese kurzen Entspannungspausen dienen zum zwanglosen Austausch von Ideen oder verhelfen im Anschluss an eine kurze Entspannungsphase zu neuer Konzentration.

Die Kinder der Beschäftigten sind im Unternehmen jederzeit willkommen und finden dort unterschiedliche Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Familienfreundlichkeit

bildet den zentralen Begriff bei ExTox, an dem sich alle personalpolitischen Maßnahmen ausrichten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für den Geschäftsführer Ludger Osterkamp eine Selbstverständlichkeit, die in den alltäglichen Arbeitsablauf integriert wird, und keine zu bewältigende Herausforderung dar. Auf diese Weise schafft er es, seine Mitarbeiter/innen langfristig an das Unternehmen zu binden und durch eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit Fluktuation weitestgehend zu vermeiden: Während des neunjährigen Bestehens des Unternehmens kündigten lediglich zwei Mitarbeiter/innen.

Unternehmens- und Führungskultur

Die grundlegende Firmenphilosophie stellt die Familienfreundlichkeit des Betriebes in den Mittelpunkt. Nicht der Profit, der durch die gemeinsame Arbeit erreicht werden kann, ist von hauptsächlichem Interesse, sondern er wird lediglich als Mittel dazu gesehen, die Ernährung der eigenen Familie zu gewährleisten. Aus diesem Selbstverständnis resultiert eine Arbeitsatmosphäre, in der jede/r Mitarbeiter/in individuell als Bestandteil des Teams geschätzt und als wichtig angesehen wird. Im Rahmen dieses Verständnisses wird auch die berufliche Integration Benachteiligter besonders berücksichtigt. So wurde beispielweise auf die aktive Anfrage Herrn Osterkamps an die Blindenschule in Soest eine sehbehinderte Telefonistin eingestellt. Das erklärte Ziel des Geschäftsführers ist es, jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in bis zur Rente zu beschäftigen. Zu diesem Zweck



werden immer neue Maßnahmen geschaffen, um die Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen zu erhöhen. Sie schaffen eine eigene, individuelle Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeiter/innen wohl fühlen und untereinander starken Zusammenhalt entwickeln.

Um für das Wohl der Beschäftigten zu sorgen, wurde eigens eine Teamassistentin angestellt. Sie kümmert sich darum, dass ausreichend Essen und Getränke vorhanden sind oder backt auch mal einen Kuchen. Sowohl die Kosten für die Getränke als auch für das Mittagessen werden von ExTox übernommen.

Zur persönlichen und entspannten Atmosphäre tragen auch firmeneigene Traditionen bei. So wird für jede/n Mitarbeiter/in anlässlich seines/ihrer Geburtstages ein Lied aus seinem/ihrer Geburtsjahr gesungen. Dafür wurde eigens ein Flügel gekauft und eine Firmenband gegründet. Zudem existiert ein firmeneigener Feiertag, der 21. März, an dem alle Beschäftigten frei haben.

Um die Stimmung in der Belegschaft zu verbessern und einem Übermaß an schlechten Nachrichten entgegen zu wirken, wurde im Pausenraum ein Fernseher angebracht, über den die Mitarbeiter/innen mithilfe einer Telefonanwendung gute Nachrichten verbreiten können. Diese

können beurteilt werden, und am Ende des Monats wird so die beste Nachricht gewählt.

Einen weiteren wichtigen Bestandteil der Firmenphilosophie bildet das unbedingte Vertrauen der Geschäftsführung zu den Beschäftigten. Alle geschäftsrelevanten Informationen werden im Unternehmen offen gelegt, und jede/r Mitarbeiter/in hat Zugang zu allen Firmenbereichen. Die Arbeitszeit ist auf Vertrauensbasis geregelt.

Zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter/innen beteiligt sich das Unternehmen zudem zur Hälfte an den Kosten für ein Fitnessstudio und reagiert auf sich andeutende Überbelastungen rechtzeitig und eigenständig mit einem sechswöchigen Sabaical auf Firmenkosten.

Da dem Zusammenhalt und dem guten Klima innerhalb des Teams eine wichtige Rolle zugemessen wird, erfolgen auch Entscheidungen über die Einstellung eines/r neuen Mitarbeiters/in unter Beteiligung der Beschäftigten. Nach einem ersten Vorstellungsgespräch findet eine „große Runde“ statt, in der sie die Möglichkeit haben, den/die Bewerber/in kennenzulernen, um anschließend ihre Einschätzung abzugeben. Dieses System hat sich bewährt: Einstellungen wurden bis jetzt einstimmig angenommen oder abgelehnt. Auf diese Weise wird der



Meinung jedes/r einzelnen Mitarbeiters/in Relevanz beigemessen und er/sie trägt einen Teil der Verantwortung mit.

Aufgrund dieser zufriedenstellenden Rahmenbedingungen hat die Belegschaft bislang auf die Bildung eines Betriebsrates verzichtet. Bei wichtigen Entscheidungen wird die Einbeziehung der Beschäftigten durch kleine Arbeitsgruppen realisiert, die sich aufgrund ihrer jeweiligen Fachkompetenz zusammenfinden. Damit zeigen sich erneut die flache Hierarchiestruktur im Unternehmen und das spezielle Verständnis, das der Geschäftsführer vom Umgang miteinander hat. Er sieht die Belegschaft eher als Mitunternehmer/innen denn als Mitarbeiter/innen.

Familienfreundlichkeit

Wie bereits kurz erläutert steht die Familienfreundlichkeit des Unternehmens im Mittelpunkt seines Selbstverständnisses. Dazu gehört auf der einen Seite, dass die Kinder der Beschäftigten stets willkommen sind und ihnen eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Auf der anderen Seite werden die Eltern auch auf unterschiedliche Weise bei der Vereinbarung ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen unterstützt. Die Betreuungskosten für Kinder bis zum Alter von sechs Jahren werden vollständig von ExTox übernommen. Zudem wurde während der letzten Sommerferien eine

Ferienbetreuung eingerichtet, für die eine Erzieherin eingestellt wurde, die vormittags auch Vorschulunterricht gab. Eine Fortsetzung dieser Maßnahme für die nächsten Sommerferien ist bereits geplant.

Es ist außerdem im Gespräch, eine ständige Kinderbetreuung durch die Einstellung einer Tagesmutter einzurichten, jedoch gibt es für dieses Vorhaben noch nicht ausreichend Interessent/innen, die dieses Angebot in Anspruch nehmen würden.

Auch die Arbeitszeiten lassen sich durch die vorhandene Vertrauensarbeitszeitregelung familienfreundlich und flexibel gestalten.

Wesentlich im Umgang mit dem Thema Familienfreundlichkeit ist, dass es bei ExTox nicht als ein Mittel zum Zweck gesehen wird, durch das sich Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte generieren lassen, sondern dass es zum Selbstverständnis des Unternehmens gehört, die Familie in den Mittelpunkt zu stellen und als wichtigstes Gut wahrzunehmen. Aus diesem Grund wird es auch nicht als notwendig erachtet, einen geregelten Maßnahmenkatalog einzuführen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie absichert. Vielmehr werden Entscheidungen und diesbezügliche Regelungen individuell getroffen und bleiben damit in ihrer Anpassung an

die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeiter/innen flexibel.

Mitarbeitermotivation

Um die Mitarbeiter/innen zusätzlich zu motivieren und sie am Entwicklungsprozess des Unternehmens direkt teilhaben zu lassen, erhalten sie eine monatliche Roherlösbeteiligung, die je nach Monatsergebnis bis zu 50 % über dem fest vereinbarten Monatsgehalt liegen kann. Die absolute Höhe der Beteiligung ist vom Gehalt des/r jeweiligen Mitarbeiters/in abhängig. Dies gewährleistet ein kurzfristiges und zeitnahes Belohnungssystem, erhält den Leistungsanreiz dennoch beständig aufrecht und stellt zusätzlich die Information der Mitarbeiter/innen über Unternehmensentwicklungen sicher.

New Deals

ExTox ist ein Unternehmen, dessen Identität stark von firmeneigenen und individuellen Maßnahmen zur Sicherung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen geprägt ist. Die Beschäftigten werden in vielfältiger Weise darin unterstützt, die Betreuung ihrer Kinder zu bewerkstelligen und erleben in ihrem Geschäftsführer einen präsenten und hilfsbereiten Ansprechpartner, der persönliche Einzelösungen an die Stelle pauschaler Regelgerüste setzt.

Die Beteiligung der Mitarbeiter/innen an den Unternehmensentwicklungen und -entscheidungen sowie der offene Umgang mit Informationen verdeutlichen die flache Hierarchiestruktur und die kurzen Wege bei ExTox. Zudem profitieren die Mitarbeiter/innen vom Erfolg des Unternehmens, was wiederum eine hohe Motivation und Leistungsbereitschaft seitens der Beschäftigten gewährleistet.

Die auf den/die einzelne/n Mitarbeiter/in und seine/ihre Familie ausgerichtete Firmenphilosophie sowie die persönliche, unkonventionelle Arbeitsatmosphäre tragen zur Bindung gut ausgebildeter Mitarbeiter/innen bei, so dass sich das Unternehmen auch neben großen Konzernen als attraktiver Arbeitgeber behaupten kann. Dies belegt die außergewöhnlich geringe Fluktuationsrate von zwei Kündigungen in neun Jahren Unternehmensbestand.

ExTox wurde im Kreis Unna bereits als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.

