

Branche	Chemie
Leistungsprofil	Hygienelösungen v. a. für gewerbliche Anwender
Beschäftigte	18
Ausgezeichnet für	Erstausbildung, beteiligungsorientierte Unternehmensentwicklung

IDEAL CHEMIE GMBH DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die IDEAL CHEMIE GmbH ist ein Dortmunder Familienunternehmen in der dritten Generation. Die Wurzeln reichen bis ins Jahr 1924 zurück. Damals gründete Fritz Schmidke eine Firma zur Herstellung von Möbelpolituren sowie speziellen Emulsionen und Bohnerwachs. Mit Horst Schmidke trat 1958 die zweite Generation an die Spitze des Familienunternehmens. Sein Augenmerk galt umfassenden Modernisierungen, zudem wandelte er die IDEAL CHEMIE in eine KG um, 1988 folgte dann die Umwandlung in eine GmbH.

Die dritte Generation übernahm ab 1990 die Verantwortung – und trieb den konsequenten Ausbau des Unternehmens voran. Am Standort in Dorstfeld machte sich Jörg Bernd Schmidke vor allem für eine Erweiterung des Produktportfolios stark. So zeichnete er auch für die Gründung der Iscon Hygiene GmbH verantwortlich, die seit 1995 als Systemanbieter für die IDEAL CHEMIE operiert. Seit 2007 hält Jörg Bernd Schmidke alle Unternehmensanteile. Neben ihm als geschäftsführendem Gesellschafter steht ebenso Juliane Schmidke-Mönkediek seit 2009 als Geschäftsführerin in der Unternehmensverantwortung. Zum umfassenden Produktportfolio gehören heute Reinigungs- und Hygienelösungen für Betriebe mit besonderen Sauberkeitsanforderungen wie Großküchen, Gaststätten und Krankenhäuser.

Eine ausgeprägte Innovationskraft sowie jahrzehntelange Erfahrung sind von entscheidender Bedeutung: Gerade

als Familienunternehmen baut die IDEAL CHEMIE auf ein zielgerichtetes, nachhaltiges Handeln und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, das sich ebenso gegenüber natürlichen Ressourcen zeigt.

Eine hohe Kunden- und Mitarbeiterorientierung, eine hohe Produkt- und Servicequalität sowie die unmittelbare Nähe zum Markt bilden die unternehmerischen Grundpfeiler. Qualität „Made in Germany“ ist für IDEAL CHEMIE ein Maßstab, an dem sich das Unternehmen messen lässt. Seit November 2009 ist das Unternehmen nach ISO 9001:2008 zertifiziert. Eine Zertifizierung mit dem HACCP-Siegel erfolgte bereits im Jahre 2007. Dies garantiert, dass alle Produkte den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und Hygienestandards entsprechen.

Zudem spielt der Umweltschutz eine wichtige Rolle: Sparsamkeit und Effizienz sind unverzichtbare Grundbestandteile des Hygienesystems der IDEAL CHEMIE. So werden nachwachsende Rohstoffe, die biologisch abbaubar sind, und umweltfreundliche Komplexbildner eingesetzt. Durch die Verwendung von Hochkonzentraten lassen sich darüber hinaus Verpackungsvolumen und -kosten um 60 % bis 80 % erheblich minimieren.

Im Betrieb werden zugekaufte chemische Vorprodukte zu den meist flüssigen Reinigungs- und Desinfektionsmitteln gemischt, in unterschiedliche Gebinde abgefüllt, kommissioniert und verladen.



Die Produkte werden deutschlandweit, aber auch in der EU mit Schwerpunkt in Benelux sowie darüber hinaus in Russland verkauft. Neben den Eigenmarken werden auch Produkte für fremde Anbieter entwickelt und gefertigt („Lohnfertigung“). Die Prognosen für die Zukunft des Unternehmens sind positiv. Die Planungen gehen davon aus, dass in fünf Jahren etwa 25 Beschäftigte im Unternehmen tätig sein werden.

Die heutigen 18 Beschäftigten haben alle eine einschlägige Berufsausbildung, sie sind überwiegend im Betrieb ausgebildet worden. Über akademische Abschlüsse verfügen der Laborleiter/Qualitätsmanager und die beiden Mitglieder der Geschäftsführung. In der direkten Produktion sind zwei Chemikanten tätig, in der Logistik zwei Fachkräfte für Lagerlogistik und zwei Auszubildende für diesen Beruf; im Verkauf zwei Fachangestellte und zwei Auszubildende, in der Geschäftsleitung zwei Personen und eine Assistentkraft. Aktuell sind also vier Auszubildende im Unternehmen. Ab Sommer 2011 wird wieder der „Regelstand“ von sechs Auszubildenden angestrebt. Allerdings ist es zunehmend schwer, Interessenten für eine Ausbildung zum/zur Chemikanten/in zu gewinnen.

Es handelt sich um eine junge Belegschaft: der/die Jüngste ist 18 Jahre, der Älteste 55 Jahre, das Führungspersonal ist überwiegend zwischen 35 und 40 Jahre alt. Sie arbeiten in der Regel von 8:00 bis 17:00 Uhr an fünf Tagen in der Woche bei übertariflicher Bezahlung.

Unternehmens- und Führungskultur

Im Unternehmen herrscht eine beteiligungsorientierte Führungsphilosophie. Die Beschäftigten werden umfassend in die Geschäftsprozesse einbezogen und haben in ihren Fachbereichen große Gestaltungsmöglichkeiten. Es gibt eine Fülle von Beratungs- und Entscheidungsunden, an denen die jeweiligen Fachleute beteiligt sind:

- Jour-Fix (wöchentlich)
- Die Forschungs- und Entwicklungsgruppe (wöchentlich)
- Die technische Führungsrunde (monatlich)
- Azubi-Jour-Fix

Sehr viel Wert wird auf die laufende berufliche Fortbildung aller Beschäftigten gelegt. Dazu werden sowohl Inhouse-Veranstaltungen als auch Lehrgänge von Fremdanbietern genutzt – z. B. wird der Ausbildungsleiter (zugleich Leiter der Logistik) die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft bei der Berufsgenossenschaft aufnehmen. Einmal im Monat findet für alle Beschäftigten ein Personaltraining im Selfmanagement mit externen Trainern statt. Durch interne Wissensvermittlung wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Arbeitsplätzen und Abteilungen kennen. Hinzu kommen Englisch- und Excelkurse.



Jährlich finden Personalgespräche statt, in denen weitere Entwicklungen vereinbart werden.

Diese umfangreichen Aktivitäten zur Personalentwicklung sind der Überzeugung der Geschäftsleitung geschuldet, dass die Prozesse in diesem Unternehmen nur von vorzüglichen Teamspielern optimal zu bewältigen seien. Die Firma steckt in einem permanenten Entwicklungsprozess, der das Engagement von Jeder und Jedem verlangt. Diese Motivation zu erreichen, zu erhalten und weiterzuentwickeln dienen die unterschiedlichen Maßnahmen zur permanenten fachlichen Entwicklung einer jeden Mitarbeiterin, eines jeden Mitarbeiters.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Ein zentrales Instrument der Personalpolitik ist die eigene Ausbildung, die die Firma schon seit Jahren vorantreibt. So hat sie z. B. vor sieben Jahren den ersten Ausbildungsgang für den damals neugeschaffenen Beruf der Fachkraft für Lagerlogistik durchgeführt – der damalige Absolvent ist jetzt der Abteilungsleiter Logistik und Leiter der betrieblichen Ausbildung. Ausgebildet werden heute Bürokaufleute, Fachkräfte für Lagerlogistik und Chemikanten.

Neben einer soliden fachlichen Ausbildung legt die Firma großen Wert darauf, die Auszubildenden zu Mitarbeitern/innen mit einer hohen Firmenidentifikation und deren Zukunftsfähigkeit zu entwickeln. Dazu dient die frühzeitige, möglichst umfassende Integration der Auszubildenden in die Arbeitsprozesse und die Gestaltungsrunden. Hinzu kommen der monatliche Jour-Fix für die Auszubildenden und ein externes Seminar für alle Auszubildenden am Beginn eines jeden neuen Ausbildungsjahres. Zur Überwindung individueller Schwächen ist ein Werkslehrer engagiert, der drei- bis viermal in der Woche in den Betrieb kommt. Er arbeitet mit den

Auszubildenden systematisch an den schulischen Defiziten und begleitet sie so durch die gesamte Ausbildung. Vierteljährlich führt der Ausbildungsleiter Bewertungsgespräche mit den Azubis, die in Zielvereinbarungen münden. Monatlich gibt es Azubigespräche und einen Azubi-Jour-Fix, in denen Azubi-Projekte vereinbart und besprochen werden (z. B. ein Azubi-Buch, eine Facebook-Seite, Aktivitäten zur Imagepflege des Unternehmens).

Jedes Jahr werden ein bis zwei Auszubildende eingestellt. Bisher wurden alle in eine Festanstellung nach der Lehre übernommen. Mit seinen in der Regel sechs Auszubildenden erreicht das Unternehmen eine Ausbildungsquote von 33 %.

Geworben wird für die Ausbildung bei IDEAL CHEMIE mit Anzeigen bei der IHK und der Agentur für Arbeit. Wichtiger scheint aber die Kooperation mit einer Realschule und zwei Gesamtschulen, deren Schüler u.a. Praktikumsplätze in dieser Firma finden. Die Firma beteiligt sich aber auch am Projekt des BJU (Bund junger Unternehmer): Unternehmer im Klassenzimmer.

Trotz dieser vielfältigen Aktivitäten zur Bekanntmachung und Qualitätsverbesserung der Ausbildung hat die Firma Schwierigkeiten, Bewerber vor allem für die gewerblichen Berufe zu bekommen. Die Stelle des/der auszubildenden Chemikanten/in muss dieses Jahr mangels Bewerbern wohl vakant bleiben. Bei den Logistikern und erst recht bei den kaufmännischen Berufen bestehen diese Schwierigkeiten nicht, insbesondere im kaufmännischen Bereich kann der Betrieb unter mehreren Bewerbern auswählen.

NEW DEALS

Mit den personalpolitischen Maßnahmen hat das Unternehmen gute Chancen, dauerhaft über eine motivierte und engagierte Belegschaft zu verfügen, die sich aktiv an der weiteren Entwicklung beteiligt. Auch das angestrebte Wachstum wird sich über die eigene Ausbildung realisieren lassen, Einstellungen von außen zur gezielten Erweiterung des Know-hows sowie neuer Ideen einmal abgesehen.

Die Belegschaft kann sich in viele Unternehmensprozesse einbringen, profitiert von den Möglichkeiten zur Weiterbildung und arbeitet in einem angenehmen Betriebsklima.